

 MONDOL INTIMATES LIMITED	শিরোনাম	বলপূর্বক/বাধ্যতামূলক/বন্দী শ্রম নিষিদ্ধকরন
	Last Update	জানুয়ারী ০৪, ২০২০ ইং
	Next Update	জানুয়ারী ০৪, ২০২১ ইং
	রেকর্ড নম্বর, ডকুমেন্ট	MI/Policy

বলপূর্বক/বাধ্যতামূলক/বন্দী শ্রম নিষিদ্ধকরন Prohibition of Forced Labour

মন্ডল ইন্টিমেটস্ লিমিটেড বাধ্যতামূলক শ্রম, অনিচ্ছাকৃত শ্রম, লোন পরিশোধের জন্য বাধ্য হয়ে শ্রম, শাস্তিস্বরূপ বাধ্যতামূলক শ্রম ইত্যাদি বিভিন্ন ধরনের বলপূর্বক শ্রম নিষিদ্ধ করেছে।

Forced Labour বলতে আমরা সাধারণত কোন শ্রমিককে তার ইচ্ছার বিরুদ্ধে ভয়-ভীতি প্রদর্শন করে বা শারিরীক নির্যাতন করে অথবা আর্থিক ক্ষতি সাধনের মাধ্যমে কাজ করিয়ে নেয়াকে বুঝায়। উদাহরন স্বরূপ বলা যায় যদি কোন শ্রমিক ইচ্ছা পোষন করে যে, সে আর চাকুরী করবে না কিন্তু তাকে বলা হলো এখানে চাকুরী না করলে তাকে পূর্বের কাজের পারিশ্রমিক দেয়া হবে না। এ ক্ষেত্রে তার উপর নির্যাতন করা হলো।

ক) **পলিসি পোস্টেড :** সংশ্লিষ্ট অফিস বা মিল কারখানায় যেখানে শ্রমিকের দৃষ্টিগোচর হয় এমন সুবিধা জনক স্থানে Forced Labour সম্পর্কিত পলিসি বা নীতিমালা প্রদর্শনের ব্যবস্থা করতে হয়। এতে ম্যানেজমেন্ট বা যারা শ্রমিক সুপারভিশন করে তারা Forced Labour সম্পর্কে সচেতন হবে।

খ) **উৎকোচ গ্রহণঃ** কোন শ্রমিককে নিয়োগদানের সময় তার নিকট হতে কোন টাকা পয়সা বা আর্থিক সহায়তা দান করে এমন কিছু গ্রহন করা হয় না। এ ধরনের অর্থ গ্রহন Forced Labour এর আওতা ভুক্ত। কোম্পানী কাউকে জোর করে ধরে রাখার উদ্দেশ্যে শ্রমিকের ব্যক্তিগত মূল কাগজ/দলিল পত্র যেমন - জাতীয় পরিচয় পত্র, পাসপোর্ট, জন্মনিবন্ধন সনদ বা শিক্ষাগত যোগ্যতার সনদ ইত্যাদির মূল কপি ধরে রাখেনা।

গ) **চুক্তি বা Bonded :** কোন শ্রমিককে নিয়োগদান কালে তার নিকট থেকে বন্ড নেওয়া হয় না। এমন কোন শর্ত আরোপ করা হয় না। যাতে সে ক্ষতিগ্রস্থ হয়। যেমন একজন শ্রমিককে বলা হলো আপনাকে নিয়োগ দেয়া যেতে পারে কিন্তু শর্ত হচ্ছে বেতনের ৫% প্রতিমাসে নিয়োগ দাতাকে দিতে হবে। বা বলা হলো আপনাকে কমপক্ষে এই প্রতিষ্ঠানে এক বছর কাজ করতে হবে। নতুবা চাকুরী দেয়া হবে না। অথবা একজন শ্রমিককে বলা হলো নির্দিষ্ট পরিমাণ কাজ করতে না পারলে বেতন থেকে ২০% বেতন কেটে রাখা হবে। অথবা বলা হলো আজকে নির্দিষ্ট পরিমাণ কাজ করতে না পারলে হাজিরা দেয়া হবে না। উল্লেখিত শর্তগুলো Forced Labour হিসাবে গন্য হয়। নির্দিষ্ট পরিমাণের কাজ কোন শ্রমিককে নির্ধারণ করে দেয়া যাবে না এবং এজন্য কোন শ্রমিককে শারিরীক বা আর্থিক দণ্ডে দণ্ডিত করা হয় না। কোম্পানী প্রতিটি কর্মীর সাথে চাকুরীর চুক্তি তৈরি করেছে (নিয়োগপত্র) যেখানে ব্যক্তিটি স্বাক্ষর করেছে, যা ব্যক্তিটি যেচ্ছায় কাজ করছে এটা প্রমাণ করছে। এ চুক্তিটি কর্মীর ব্যক্তিগত ফাইলে রাখা আছে।

ঘ) **ব্যক্তি স্বাধীনতা প্রদানঃ** প্রত্যেক শ্রমিক কর্মঘন্টা চলাকালীন সহকর্মীদের সাথে মেলা মেশায় বাধ্যপ্রদান করা হয় না। কর্মঘন্টা চলা কালীন শ্রমিকদেরকে পানি পান করার, খাওয়ার, টয়লেটে যাওয়ার সুযোগ দেয়া হয়। শ্রমিকদের অভিযোগ কর্মকর্তাদের নিকট প্রকাশ করার স্বাধীনতা দেয়া হয়। কাজ শেষে শ্রমিকদেরকে নিজ নিজ বাসায় যাওয়ার সুযোগ দেয়া হয়। কোন অবস্থাতেই কাউকে আটকিয়ে রাখা যাবে না।

ঙ) **স্বৈচ্ছান্তিক ওভার টাইমঃ** যদি ওভার টাইম করানোর প্রয়োজন হয় তাহলে আগে থেকে শ্রমিকদেরকে জানাতে হয়। শ্রমিকগন স্বৈচ্ছায় সম্মত হলে কেবল মাত্র ওভার টাইম করানো যাবে। কারও ইচ্ছার বিরুদ্ধে জোর করে ওভার টাইম করানো যাবে না। একজন শ্রমিককে সপ্তাহে ৬০ ঘন্টার বেশী কাজ করানো যাবে না এবং প্রতি ৭ দিনে তাকে একদিন ছুটি দেয়া হয়।

প্রস্তুতকারী	মানবসম্পদ এন্ড কমপ্রায়েস বিভাগ	
অনুমোদনকারী	মহা ব্যবস্থাপক	

শিরোনাম	বলপূর্বক/বাধ্যতামূলক/বন্দী শ্রম নিষিদ্ধকরণ
Last Update	জানুয়ারী ০৪, ২০২০ ইং
Next Update	জানুয়ারী ০৪, ২০২১ ইং
রেকর্ড নম্বর, ডকুমেন্ট	MI/Policy

চ) চাকুরীতে পদত্যাগের স্বাধীনতাঃ একজন শ্রমিক যেচ্ছায় চাকুরী হতে অবসর নিতে পারবেন। এ ক্ষেত্রে অবসর নিতে কর্তৃপক্ষকে দুই মাস পূর্বে নোটিশ প্রদান করবেন অথবা নোটিশের পরিবর্তে দুই মাসের বেতন সমর্পণ করবেন। পদত্যাগের আবেদন করলে তাকে আটকিয়ে রাখা যাবে না। যদি আবেদনকারী দুইমাস সময়ের ব্যবধানে আবেদন করেন তাহলে কর্তৃপক্ষ পদত্যাগ পত্র গ্রহণ করতে বাধ্য থাকবেন এবং তার সমস্ত পাওনা পরিশোধ করেন। এক্ষেত্রে কোনরূপ অজুহাতে তাকে আটকিয়ে রাখা বা তার পাওনা পরিশোধে গড়িমসি করা হয় না। কোন শ্রমিককেই তার ব্যক্তি স্বাধীনতায় হস্তক্ষেপ করা যাবে না। বিনা অপরাধে কোন আর্থিক দণ্ড প্রদান করা যাবে না। শারিরীক নির্যাতনের মাধ্যমে বা বল প্রয়োগ করে কাজ করানো যাবে না।

ছ) দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি ও কর্তব্যঃ

১. সিঃ অফিসার এইচআর নিয়োগ প্রক্রিয়া পরিচালনার দায়িত্ব প্রাপ্ত ব্যক্তি যিনি চাকুরী প্রার্থীদের বয়স চিহ্নিতকরণের জন্য প্রয়োজনীয় কাগজ-পত্র নিরীক্ষা করবেন এবং পরবর্তী সময়ের জন্য সংরক্ষণ করবেন।
২. ম্যানেজার (এইচআর এন্ড কমপ্লায়েন্স) নীতিমালাটির সঠিক বাস্তবায়ন হচ্ছে কিনা তা তদারকি করবেন।
৩. সহঃ ব্যবস্থাপক (এইচআর এন্ড কমপ্লায়েন্স) নীতিমালাটির সঠিক বাস্তবায়ন হচ্ছে কিনা তা ফলোআপ করবেন এবং কোন সমস্যা বা ব্যতিক্রম হলে নির্ধারিত ব্যক্তিকে সংশোধনের জন্য পরামর্শ দিবেন।
৪. কোম্পানীর নির্ধারিত দায়িত্ব প্রাপ্ত ব্যক্তি ম্যানেজার এইচআর এন্ড কমপ্লায়েন্স “বলপূর্বকশ্রম নিষিদ্ধকরণ” পলিসি ঘোষণা করবেন।

জ) প্রযোজ্য : এম আই লিমিটেড এর সকল কর্মচারী ও কর্মকর্তাদের জন্য।

ঝ) রেফারেন্স বা সূত্র (Reference):

- বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬,
- ILO Convention,
- নিয়োগপত্র।

প্রস্তুতকারী	মানবসম্পদ এন্ড কমপ্লায়েন্স বিভাগ	
অনুমোদনকারী	মহা ব্যবস্থাপক	