

লিমিটেড

গাজীপুর।

বন্দি (কারা) শ্রম পরিহার নীতিমালা Prohibition of Prison Labor Policy	নীতিমালা প্রণয়নের তারিখ : ০১/০১/২০২২ ইং
	নীতিমালা কার্যকর তারিখ : ০১/০১/২০২২ ইং
	নীতিমালা নবায়নের তারিখ : ০১/০১/২০২৩ ইং
নীতিমালা বাস্তবায়ন ও কার্যকরের জন্য দায়িত্বশীল ব্যক্তিঃ	উপ মহা ব্যবস্থাপক (এডমিন, এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স)

ভূমিকাঃ

গার্মেন্টস শিল্প বাংলাদেশের জন্য একটি অতীব গুরুত্বপূর্ণ অংশ। আমাদের কারখানা ১০০% রপ্তানীমুখী শিল্প প্রতিষ্ঠান। কারখানার কর্মচারী ও শ্রমিককে তার ইচ্ছার বিরুদ্ধে ভয়-ভীতি প্রদর্শন করে বা শারীরিক নির্যাতন করে বা আর্থিক ক্ষতি সাধনের মাধ্যমে কাজ করানো হয় না, তা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে নীতিমালা প্রণয়ন করা এবং তা কার্যকর করার কোন বিকল্প নেই।

অঙ্গীকারঃ

লিমিটেড কর্তৃপক্ষ, কারখানার অভ্যন্তরে যদি কোন ধরনের বল পূর্বক ও দায়বদ্ধ শ্রম এর ঘটনা ঘটে তবে তাহার সম্পূর্ণ দায়-দায়িত্ব স্বীকার করবে, এবং, ভবিষ্যতে যাতে এই ধরনের কোন ঘটনা না ঘটে তার জন্য প্রয়োজনীয় প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

রেফারেন্সঃ

লিমিটেড কর্তৃপক্ষ দায়বদ্ধ শ্রমকে নিরুৎসাহিত করার লক্ষ্যে আইএলও কনভেনশন (ILO Convention no. 29, 1930) ও গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের সংবিধান ৩৪ (০১) অনুচ্ছেদ অনুসরণ করে চলে। এছাড়া বাংলাদেশের প্রচলিত শ্রম আইন এবং বিভিন্ন আন্তর্জাতিক বায়ারের কোড অব কন্ডাক্ট কঠোরভাবে মেনে চলি।

কোম্পানীর উদ্দেশ্যঃ

লিমিটেড কর্তৃপক্ষ সকল শ্রমিক, কর্মকর্তা ও কর্মচারী নারী-পুরুষ নির্বিশেষে সমতার ভিত্তিতে, আন্তরিকতার সহিত সু-শৃংখল ও সুন্দর কর্মপরিবেশ সৃষ্টি করার লক্ষ্যে দায়বদ্ধ শ্রমকে নিরুৎসাহিত করতে দৃঢ় প্রতিজ্ঞা বদ্ধ। ব্যক্তি স্বাধীনতা মানুষের মৌলিক অধিকার। তাই কারখানায় কোন শ্রমিককে বাধ্যতামূলক বা দায়বদ্ধভাবে কাজ করানো সম্পূর্ণ নিষিদ্ধ।

কোম্পানীর লক্ষ্যঃ

লিমিটেড এর প্রধান লক্ষ্য হচ্ছে কারখানায় কর্মরত প্রতিটি ব্যক্তি স্বেচ্ছায় মুক্ত কর্মপরিবেশে কাজ করতে পারেন সে লক্ষ্যে কারখানার অভ্যন্তরে একটি শ্রমবান্ধব কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করা।

দায়বদ্ধ শ্রম নীতিমালার কার্যপ্রণালীঃ

দায়বদ্ধ শ্রম এর সংজ্ঞাঃ দায়বদ্ধ শ্রম বলতে সেই সব কাজকে বোঝায় যা কেবল শারীরিক ভাবে দায়বদ্ধ শ্রমকেই বোঝায় না, আর্থিক ঋন, ধার বা জামানত- জনিত দায়বদ্ধতাকেও বোঝায়। নিচে বিভিন্ন ধরনের দায়বদ্ধ শ্রম সম্পর্কে আলোচনা করা হলঃ

- কারাবদ্ধ শ্রমিক ও সামরিক কাজে নিয়োজিত ব্যক্তিঃ লিমিটেড কর্তৃপক্ষ কারখানায় কোন কারাবদ্ধ (Prisoner) শ্রমিক ও সক্রিয় দায়িত্বে নিয়োজিত কোন সামরিক ব্যক্তিকে নিয়োগ করে না।
- জামানতঃ লিমিটেড কর্তৃপক্ষ কোন শ্রমিককে নিয়োগ দানের সময় তার কাছ থেকে মূল আইডি কার্ড, পাসপোর্ট, নাগরিক সনদ, শিক্ষাগত যোগ্যতার সনদ অথবা ব্যক্তিগত কোন জিনিস, চুক্তিনামা/কাগজপত্র (সার্টিফিকেট) জামানত হিসাবে রাখে না।
- চুক্তি বা বন্ডঃ কোন শ্রমিককে নিয়োগদান কালে তার নিকট এমন কোন শর্ত আরোপ করা হয় না, যাতে সে ক্ষতিগ্রস্ত হয়। নির্দিষ্ট পরিমানের কাজ কোন শ্রমিককে নির্ধারণ করে দেয়া হয় না এবং এজন্য কোন শ্রমিককে শারীরিক বা আর্থিক দণ্ডে দণ্ডিত করা হয় না।
- মজুরী পরিশোধঃ লিমিটেড কর্তৃপক্ষ শ্রমিকদের বেতন পরিশোধে কখনও এক মাসের বেশি মজুরীকাল হিসেবে গননা করে না এবং বাংলাদেশ শ্রম আইন-২০০৬ এর ১২৩-ধারা মোতাবেক মজুরীকাল শেষ হওয়ার ০৭ (সাত) কর্ম দিবসের মধ্যে তা পরিশোধ করে।

লিমিটেড

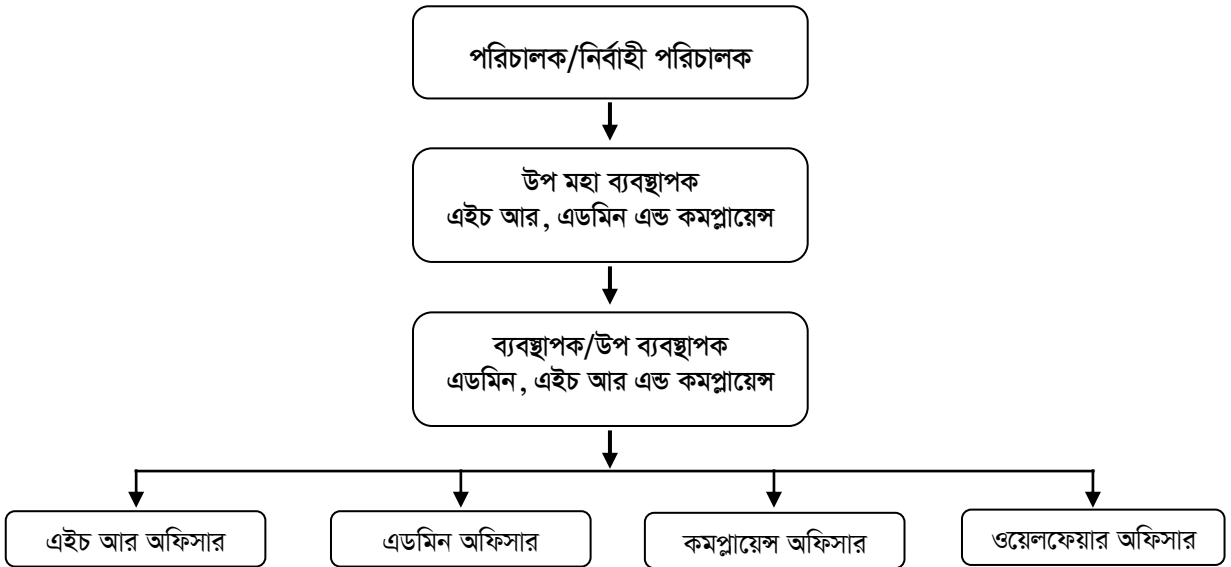
গাজীপুর।

- ব্যক্তি স্বাধীনতা প্রদানঃ লিমিটেড কর্তৃপক্ষ প্রত্যেক শ্রমিক কর্মঘন্টা চলাকালীন সহকর্মীদের সাথে মেলা মেশায় বাধাপ্রদান করে না। কর্মঘন্টা চলা কালীন শ্রমিকদেরকে পানি পান বা সংগ্রহ করা, খাবার গ্রহণ, টয়লেট ব্যবহারের সুযোগ প্রদান করে। শ্রমিকদের অভিযোগ কর্মকর্তাদের নিকট প্রকাশ করার স্বাধীনতা প্রদান করে। কাজ শেষে শ্রমিকদেরকে নিজ নিজ বাসায় যাওয়ার সুযোগ প্রদান করে। কোন অবস্থাতেই কাউকে আটকে রাখা হয় না।
- স্বৈচ্ছাভিত্তিক ওভার টাইমঃ লিমিটেড কর্তৃপক্ষ যদি ওভার টাইম করানোর প্রয়োজন মনে করে তাহলে আগে থেকে শ্রমিকদেরকে তা অবগত করা হয়। শ্রমিকগণ স্বৈচ্ছায় সম্মত হলে কেবল মাত্র ওভার টাইম করানো হয়। কারণ ইচ্ছার বিরুদ্ধে জোর করে ওভার টাইম করানো হয় না। একজন শ্রমিককে সপ্তাহে ৬০ ঘন্টার বেশী কাজ করানো হয় না এবং প্রতি সপ্তাহে তাকে একদিন সাপ্তাহিক ছুটি প্রদান করা হয়।
- চাকুরীতে পদত্যাগের স্বাধীনতাঃ একজন শ্রমিক স্বৈচ্ছায় চাকুরী হতে অব্যাহতি নিতে পারেন। কোন শ্রমিক, কর্মচারী বা কর্মকর্তা প্রচলিত শ্রম আইন অনুযায়ী নোটিশ মেয়াদ বা নোটিশের পরিবর্তে মজুরী সমর্পণ করে কর্তৃপক্ষ পদত্যাগ পত্র গ্রহণ করতে বাধ্য থাকবেন এবং তার সমস্ত আইনানুগ পাওনা পরিশোধ করবে। এক্ষেত্রে কোনরূপ অজুহাতে তাকে আটকে রাখা বা তার পাওনা পরিশোধে বিলম্ব করা যাবে না।
- ঋণ প্রদান ও আদায়ঃ অর্জিত হয় নাই এমন কোন মজুরী বাবদ প্রদত্ত ঋণ কোন ভাবেই তাহার ০২ (দুই) মাসের মজুরীর অতিরিক্ত হতে পারবে না। প্রদত্ত ঋণ পরিশোধের মেয়াদকাল কোন ভাবেই ১২ (বার) মাসের অধিক হতে পারবে না। প্রতি মাসে কিস্তির পরিমাণ মজুরীর এক তৃতীয়াংশের অধিক হতে পারবে না।
- তালাবদ্ধ করে রাখাঃ লিমিটেড কর্তৃপক্ষ কখনই কোন শ্রমিক বা কর্মচারীকে তালাবদ্ধ করে জোর পূর্বক কাজে বাধ্য করে না। কাজ চলাকালীন সময়ে কারখানার সকল দরজা ও সিঁড়ি খোলা রাখা বাধ্যতামূলক করা হয়েছে।

সংগঠনঃ

লিমিটেড ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কারখানায় দায়বদ্ধ শ্রম বন্ধের জন্য শ্রমিকদের স্বার্থে এ সংক্রান্ত একটি কমিটি গঠন করেছেন। কারখানায় দায়বদ্ধ শ্রম বন্ধ করার জন্য যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করাই উক্ত কমিটির প্রধান দায়িত্ব।

নিয়োজিত কর্মকর্তাদের অর্গানোগ্রাম চার্টঃ



লিমিটেড

গাজীপুর।

নীতিমালা কার্যকরে নিয়োজিত কর্মকর্তাদের দায়িত্ব-কর্তব্য ও সীমাবদ্ধতাঃ

ক্রঃ নং	পদ	দায়িত্ব-কর্তব্য ও সীমাবদ্ধতা
০১	পরিচালক/ নির্বাহী পরিচালক	<ul style="list-style-type: none">কারখানার নীতিমালা কার্যকর করার জন্য কর্মকর্তাকে নির্দেশনা প্রদান এবং নিয়মিত প্রতিবেদন সংগ্রহ করে ব্যবস্থাপনা পরিচালককে অবহিত করা।অর্গানোগাম অনুযায়ী নিয়োজিত সদস্যগণকে জবাবদিহির ব্যবস্থা করা।
০২	উপ মহা ব্যবস্থাপক এইচ আর, এডমিন এন্ড কমপ্লায়েন্স	<ul style="list-style-type: none">কারখানার নীতিমালা কার্যকর করার জন্য কর্মকর্তাকে নির্দেশনা প্রদান এবং নিয়মিত প্রতিবেদনটি সংগ্রহ করে উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষকে অবহিত করা।নীতিমালা সংশ্লিষ্ট নিয়োজিত সদস্যগণকে জবাবদিহির ব্যবস্থা করা।
০৩	ব্যবস্থাপক/উপ ব্যবস্থাপক এডমিন, এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স	<ul style="list-style-type: none">কারখানার নীতিমালা কার্যকর ও বাস্তবায়নের যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ করা।কারখানার কোন শ্রমিককে জোরপূর্বক, চুক্তির মাধ্যমে, তার নিজের বিরুদ্ধে ওভার টাইম না করানোর ব্যাপারে পর্যালোচনা করা।কারখানার কোন শ্রমিককে ভয়-ভীতি প্রদর্শন করা, শারিরিক নির্যাতন করা বা কোন আর্থিক ক্ষতি সাধন করা না হয় তা পর্যবেক্ষণ করা।প্রতিনিয়ত সংশ্লিষ্ট বিভাগের কর্মকর্তাগণের সচেতনতা বৃদ্ধি করা।চাকুরী হতে অব্যহতি দেওয়ার জন্য বাধ্য না করা এবং স্বেচ্ছায় চাকুরী হতে অব্যহতি দিতে পারে এসব বিষয়ে লক্ষ্য রাখা।শ্রমিকদের প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ প্রদানের ব্যবস্থা নিশ্চিত করা।
০৪	এইচ আর/এডমিন/ কমপ্লায়েন্স/ওয়েলফেয়ার অফিসার	<ul style="list-style-type: none">শ্রমিক, কর্মচারীর নিকট হতে কোন প্রকার চুক্তিনামা, মূল কাগজপত্র (সার্টিফিকেট) জামানত হিসাবে গ্রহণ না করা।শ্রমিক, কর্মচারীর ব্যক্তিগত স্বাধীনতা, স্বেচ্ছাভিত্তিক ওভারটাইম, চাকুরী হতে পদত্যাগের স্বাধীনতা নিশ্চিত করা।শ্রমিক, কর্মচারীদের সচেতনতা বৃদ্ধিতে প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ প্রদান ও রেকর্ড সংরক্ষণ করা।

নীতিমালা প্রয়োগ ও মূল্যায়ণ পদ্ধতিঃ

লিমিটেড কর্তৃপক্ষ কারখানার অভ্যন্তরে জরিমানা বিরোধী নীতিমালা বাস্তবায়নে নিচের ধাপগুলি অনুসরণ করে থাকেঃ

বাস্তবায়ন রুটিনঃ

কার্যাবলী (কি?)	কার্যপ্রণালী (কিভাবে)	দায়িত্বশীল ব্যক্তি (কে)	কার্যকাল (কখন)	সময়সীমা (সময়)
নিয়োগ	অত্র প্রতিষ্ঠানে নিয়োগের ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ কোন কারাবদ্ধ (Prisoner) শ্রমিক বা সক্রিয় দায়িত্বে নিয়োজিত কোন সামরিক ব্যক্তিকে নিয়োগ করা যাবে না। অত্র প্রতিষ্ঠানে নিয়োগের ক্ষেত্রে কোন প্রকার চুক্তিনামা, মূল কাগজপত্র (সার্টিফিকেট) জামানত হিসাবে গ্রহণ করা যাবে না। স্বচ্ছতা ও নিরপেক্ষতা বজায় রেখে দক্ষতা ও যোগ্যতার ভিত্তিতে নিয়োগ করতে হবে।	দায়বদ্ধ শ্রম পরিহার নীতিমালা বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ	নিয়োগ কার্যক্রম পরিচালনা করার সময়ে।	প্রয়োজ্য নয়
জামানত	কোন শ্রমিককে নিয়োগ দানের সময় তার কাছ থেকে মূল আইডি কার্ড, পাসপোর্ট, নাগরিক সনদ, শিক্ষাগত যোগ্যতার সনদ অথবা ব্যক্তিগত কোন জিনিস, চুক্তিনামা/কাগজপত্র (সার্টিফিকেট) জামানত হিসাবে রাখা যাবে না।	দায়বদ্ধ শ্রম পরিহার নীতিমালা বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ	নিয়োগ কার্যক্রম পরিচালনা করার সময়ে।	প্রয়োজ্য নয়
চুক্তি বা বন্ড	নিয়োগ কালে শ্রমিক, কর্মচারীর নিকট এমন কোন শর্ত আরোপ করা যাবে না, যাতে সে ক্ষতিগ্রস্ত হয়। নির্দিষ্ট পরিমানের কাজ কোন শ্রমিককে নির্ধারণ করে দেয়া হয় না এবং এজন্য কোন শ্রমিককে শারিরিক বা আর্থিক দণ্ডে দণ্ডিত করা হয় না।	দায়বদ্ধ শ্রম পরিহার নীতিমালা বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ	নিয়োগ কার্যক্রম পরিচালনা করার সময়ে।	প্রয়োজ্য নয়
ব্যক্তি স্বাধীনতা প্রদান	প্রত্যেক শ্রমিক কর্মঘন্টা চলাকালীন সহকর্মীদের সাথে মেলা মেশায় বাধা প্রদান করা যাবে না। কর্মঘন্টা চলা কালীন শ্রমিকদেরকে পানি পান বা সংগ্রহ করা, খাবার গ্রহণ, টয়লেট ব্যবহারের সুযোগ প্রদান করে। শ্রমিকদের অভিযোগ কর্মকর্তাদের নিকট প্রকাশ করার স্বাধীনতা প্রদান করে। কাজ শেষে শ্রমিকদেরকে নিজ নিজ বাসায় যাওয়ার সুযোগ প্রদান করে। কোন অবস্থাতেই কাউকে আটকে রাখা হয় না।	দায়বদ্ধ শ্রম পরিহার নীতিমালা বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ	কর্মকালীন সময়ে	প্রয়োজ্য নয়
তালাবদ্ধ করে রাখা	কোন শ্রমিক বা কর্মচারীকে তালাবদ্ধ করে জোর পূর্বক কাজে বাধ্য করা যাবে না। কাজ চলাকালীন সময়ে কারখানার সকল দরজা ও সিঁড়ি খোলা রাখা বাধ্যতামূলক।	দায়বদ্ধ শ্রম পরিহার নীতিমালা বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ	কর্মকালীন সময়ে	প্রয়োজ্য নয়
ঋণ	অর্জিত হয় নাই এমন কোন মজুরী বাবদ প্রদত্ত ঋণ কোন ভাবেই তাহার ০২	দায়বদ্ধ শ্রম পরিহার নীতিমালা	কর্মকালীন	প্রয়োজ্য

লিমিটেড

গাজীপুর।

প্রদান ও আদায়	(দুই) মাসের মজুরীর অতিরিক্ত হতে পারবে না। প্রদত্ত ঋণ পরিশোধের মেয়াদকাল কোন ভাবেই ১২ (বার) মাসের অধিক হতে পারবে না। প্রতি মাসে কিস্তির পরিমাণ মজুরীর এক তৃতীয়াংশের অধিক হতে পারবে না।	বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ	সময়ে	নয়
মজুরী পরিশোধ	শ্রমিকদের বেতন পরিশোধে কখনও এক মাসের বেশি মজুরীকাল হিসেবে গননা করে না এবং বাংলাদেশ শ্রম আইন-২০০৬ এর ১২৩-ধারা মোতাবেক মজুরীকাল শেষ হওয়ার ০৭ (সাত) কর্ম দিবসের মধ্যে তা পরিশোধ করে।	বেতন ও সুবিধা প্রদান নীতিমালা অনুসারে	কর্মকালীন সময়ে	প্রয়োজ্য নয়
স্বচ্ছা-ভিত্তিক ওভার টাইম	ওভার টাইম করানোর প্রয়োজন হলে আগে থেকে শ্রমিকদের অবগত করতে হবে। শ্রমিকগণ স্বচ্ছায় সম্মত হলে কেবল মাত্র ওভার টাইম করানো যাবে। কারও ইচ্ছার বিরুদ্ধে জোর করে ওভার টাইম করানো যাবে না।	কর্মঘন্টা নীতিমালা অনুসারে	কর্মকালীন সময়ে	প্রয়োজ্য নয়
অব্যাহতি বা চাকুরী অবসান এর ক্ষেত্রে	যে কোন শ্রমিক, কর্মচারী স্বচ্ছায় চাকুরী হতে অব্যাহতি নিতে পারেন। কোন শ্রমিক, কর্মচারী বা কর্মকর্তা প্রচলিত শ্রম আইন অনুযায়ী নোটিশ মেয়াদ বা নোটিশের পরিবর্তে মজুরী সমর্পণ করে কর্তৃপক্ষ পদত্যাগ পত্র গ্রহণ করতে বাধ্য থাকবেন এবং তার সমস্ত আইনানুগ পাওনা পরিশোধ করবে। এক্ষেত্রে কোনরূপ অজুহাতে তাকে আটকে রাখা বা তার পাওনা পরিশোধে বিলম্ব করা যাবে না।	প্রচলিত শ্রম আইন অনুসারে	অব্যাহতি বা চাকুরী অবসানের সময়ে	প্রয়োজ্য নয়

যোগাযোগ রুটিনঃ

কার্যাবলী	যোগাযোগ পদ্ধতি ও মাধ্যম	কে করবেন	কখন করবেন	সময়সীমা
অভ্যন্তরীণ টিমের সাথে যোগাযোগ ও তথ্য বিনিময়।	সভার মাধ্যমে	দায়বদ্ধ শ্রম পরিহার নীতিমালা বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ ও এইচ আর এ্যান্ড কমপ্লায়েন্স বিভাগের অভ্যন্তরীণ টিম	কারখানার অভ্যন্তরে দায়বদ্ধ শ্রম বিষয়ক কোন ঘটনা ঘটলে।	তাৎক্ষণিকভাবে
মালিক/উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের সাথে যোগাযোগ	ডিজিএম/ এজিএম- এইচ আর, এডমিন, কমপ্লায়েন্স সভা বা ব্যক্তিগত মাধ্যমে যোগাযোগ করবেন।	ডিজিএম/এজিএম এইচ আর, এডমিন, কমপ্লায়েন্স	কারখানার অভ্যন্তরে দায়বদ্ধ শ্রম বিষয়ক কোন ঘটনা ঘটলে। (প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে)	তাৎক্ষণিকভাবে
ফ্লোর ব্যবস্থাপনার সাথে যোগাযোগ	যোগাযোগের মাধ্যম হিসেবে রয়েছে বিভিন্ন প্রকার ট্রেনিং, মিটিং ও সাউন্ড সিস্টেম। প্রয়োজনে ট্রেনিং, মিটিং পুনরায় আরও জোরদার করে করানো হবে।	এইচ আর/এডমিন/কমপ্লায়েন্স/ ওয়েলফেয়ার অফিসার	চলমান প্রক্রিয়া	চলমান (ট্রেনিং ক্যালেন্ডার অনুযায়ী)
কর্মরত শ্রমিকদের সাথে যোগাযোগ	বিভিন্ন প্রকার ট্রেনিং, মিটিং ও সাউন্ড সিস্টেমের মাধ্যমে শ্রমিকদের অবহিত করা হয়। এছাড়া সকলকে অবহিত করার জন্য নোটিশ বোর্ডে নোটিশ সমূহ দেওয়া হয়।	এইচ আর/এডমিন/কমপ্লায়েন্স/ ওয়েলফেয়ার অফিসার	কর্মকালীন সময়ে	৪৫ মিনিট
নতুন শ্রমিকদের সাথে যোগাযোগ	ইন্ডাকশন, ট্রেনিং, মিটিং	এইচ আর/এডমিন/কমপ্লায়েন্স/ ওয়েলফেয়ার অফিসার	নিয়োগের দিন এবং পরবর্তীতে চলমান প্রক্রিয়া	৪৫ মিনিট

ফিডব্যাক ও কন্ট্রোল রুটিনঃ

কার্যাবলী	কার্যপদ্ধতি	কে করবেন	কখন করবেন
অভ্যন্তরীণ অডিট পরিচালনা (চেক লিষ্ট)	অডিট পরিচালনা করা হবে- ০১. শ্রমিকদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের মাধ্যমে ০২. ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে ০৩. নথিপত্র যাচাইয়ের মাধ্যমে ০৪. চাক্ষুস পরিদর্শনের মাধ্যমে	ইন্টারনাল অডিট টিম/এডমিন/ এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স	অভ্যন্তরীণ অডিট প্রতি ০৬ মাসে একবার।
প্রতিবেদন পেশ	<ul style="list-style-type: none"> দায়বদ্ধ শ্রম পরিহার নীতিমালা বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ বা কারখানার মনোনীত কোন প্রতিনিধি কারখানার অভ্যন্তরে দায়বদ্ধ শ্রম বিষয়ক কোন তথ্য থাকলে তার ভিত্তিতে প্রতিবেদন প্রস্তুতকরন (প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে)। উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের সাথে কারখানার অভ্যন্তরে দায়বদ্ধ শ্রমের কুফল সম্পর্কে অবহিতকরণ ও সচেতনতামূলক সভা করতে হবে। দায়বদ্ধ শ্রমের মূল কারণ উৎঘাটন করতে হবে। এ জাতীয় কাজ কি কারনে হচ্ছে তা নির্ণয় করতে হবে। দায়বদ্ধ শ্রম যাতে পরিচালিত না হয় সেজন্য কার্যকরী পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে। 	ইন্টারনাল অডিট টিম/এডমিন/ এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স/ কোম্পানীর মনোনীত কোন প্রতিনিধি	তাৎক্ষণিকভাবে দায়বদ্ধ শ্রম বিষয়ক কোন কার্যক্রম ঘটলে দ্রুততম সময়ের মধ্যে সমস্যার সমাধান করতে হবে।
নিয়ন্ত্রণ	<ul style="list-style-type: none"> কারখানায় দায়বদ্ধ শ্রম সংঘটিত হওয়ার সম্ভাব্য কারনগুলি উৎঘাটন করতে হবে। দায়বদ্ধ শ্রম বন্ধের বিষয়ে যে সকল প্রতিরোধক মূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা যেতে পারে তা নির্ধারণ করা। 	দায়বদ্ধ শ্রম পরিহার নীতিমালা বিষয়ক কমিটির	চলমান প্রক্রিয়া

নিমিটেড

গাজীপুর।

	◆ সমস্যা সমাধানের জন্য প্রয়োজনীয় আইনানুগ ব্যবস্থা গ্রহণ করা। এক কথায় যখন যা করা প্রয়োজন তখন তা করার মাধ্যমে কারখানার অভ্যন্তরে দায়বদ্ধ শ্রমকে নিরুৎসাহিত করতে হবে।	সদস্যবৃন্দ	
সংস্কার/উপসম	এই নীতিমালা প্রণয়ন ও বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে যদি কোন সমস্যা পরিলক্ষিত হয় এবং কারখানার অভ্যন্তরে দায়বদ্ধ শ্রমকে নিরুৎসাহিত করার ব্যবস্থা জোরদার করতে কোন পদ্ধতির পরিবর্তন, পরিবর্ধন, সংযোজন, বিয়োজনের প্রয়োজন হয় তাহলে যথাযথ কর্তৃপক্ষের অনুমোদন সাপেক্ষে তাতে পরিবর্তন আনতে পারবে।	দায়বদ্ধ শ্রম পরিহার নীতিমালা বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ	প্রয়োজনের উপর ভিত্তি করে

উপসংহারঃ

নিমিটেড কোন শ্রমিককেই তার ব্যক্তি স্বাধীনতায় হস্তক্ষেপ করবে না। বিনা অপরাধে কোন আর্থিক দণ্ড প্রদান করবে না। শারিরিক নির্যাতনের মাধ্যমে বল প্রয়োগ বা দায়বদ্ধ করে কাজ করা হবে না। তাই দায়বদ্ধ শ্রম পরিহার নীতিমালা বাস্তবায়নে অত্র কোম্পানী বদ্ধপরিকর। এরপরও যদি কেউ এর সাথে জড়িত থাকে তবে, তাদের বিরুদ্ধে শ্রম আইন ও কোম্পানীর প্রচলিত বিধান অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়।

নীতিমালা প্রস্তুতকারী

নীতিমালা নিরীক্ষনকারী

নীতিমালা অনুমোদনকারী