

Young Labor Policy

১.১ প্রতিশ্রুতি (Commitment): ----- লিমিটেড শ্রমিক নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বনিম্ন বয়স অনুসরণ করে থাকে। অর্থাৎ ১৮ বৎসরের কম বয়সের কোন শ্রমিক নিয়োগে উৎসাহিত করা হয় না এবং শিশু শ্রমিক নিয়োগ সম্পূর্ণ নিষিদ্ধ। যদি কোন নিয়োগ প্রাপ্ত শ্রমিকের বয়স সন্দেহ জনক মনে হয় তবে রেজিস্টার্ড ডাক্তারের পরীক্ষার রিপোর্ট এর ভিত্তিতে তা সঠিকভাবে নিরূপন করা হবে।

১.২ সূত্র (Reference): বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এবং আই এল ও ।

১.৩ উদ্দেশ্য (Purpose): শ্রম আইনের সঠিক প্রয়োগ।

► পদ্ধতী সমূহ (Procedure) :

শিশু = ১৪ বছর পূর্ণ করে নাই এমন ব্যক্তি।

কিশোর = ১৪ বছর পূর্ণ করেছে কিন্তু ১৮ বছর পূর্ণ করে নাই এমন ব্যক্তি।

প্রাপ্ত বয়স্ক = ১৮ বছর পূর্ণ করেছে এমন ব্যক্তি।

কিশোর শ্রমিক নীতিমালা

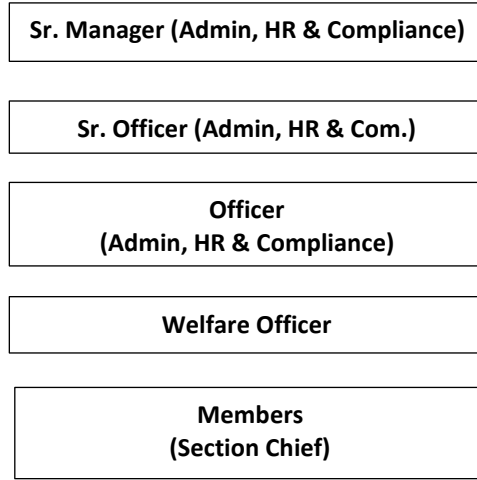
আর শ্রমিকের বয়স যদি ১৪ বছর থেকে ১৮ বছরের নিচে বলে গন্য হলে উক্ত শ্রমিকের ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত নীতিমালা গ্রহণ করা হবে।

- বিধি ধারা নির্ধারিত ফরমে রেজিস্টার্ড চিকিৎসক কর্তৃক তার শারিরীক যোগ্যতা বা সক্ষমতার প্রত্যয়ন পত্র গ্রহণ করা হবে।
- কাজে নিয়োজিত থাকার সময় উক্ত শ্রমিকদের সঙ্গে উপরোক্ত প্রত্যয়ন পত্রের স্মারক টোকেন এর ব্যবস্থা করা হবে।
- যদি কোন ব্যক্তি শিশু নাকি কিশোর এ সম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপিত হয়, তা হলে উক্ত ব্যক্তির জন্ম নিবন্ধন সনদ, স্কুল সার্টিফিকেট বা রেজিস্টার্ড চিকিৎসক কর্তৃক প্রদত্ত উক্ত ব্যক্তির বয়স সংক্রান্ত প্রত্যয়নপত্রের ভিত্তিতে এটি নিষ্পত্তি হবে।
- সরকার কর্তৃক ঘোষিত ঝুঁকিপূর্ণ কাজে কোন কিশোরকে নিয়োগ দেওয়া যাবে না।
- প্রতিষ্ঠানের যন্ত্রপাতি চাল অবস্থায় এটি পরিস্কারের জন্য, এটিতে তেল প্রদানের জন্য বা এটিকে সুবিন্যস্ত করার জন্য বা উক্ত চালু যন্ত্রপাতির ঘূর্ণায়মান অংশগুলির মাথখানে অথবা স্থির এবং ঘূর্ণায়মান অংশগুলির মাঝখানে কোন কিশোরকে কাজ করতে অনুমতি দেওয়া যাবে না।

- কিশোর শ্রমিককে কোন ঝুঁকিপূর্ণ বা চলমান মেশিনে এবং ভূগর্ভে কাজ করতে দেয়া হবে না।
- কিশোর শ্রমিক দিয়ে কারখানায় প্রতিদিন ৭ ঘন্টা এবং সপ্তাহে ৪২ ঘন্টার অধিক কাজ করানো যাবে না।
- কোন কিশোর শ্রমিক যদি অধিককাল কাজ করেন, তা হলে অধিককাল সহ তার কাজের মোট সময় সপ্তাহে ৪৮ ঘন্টার বেশী হবে না।
- কিশোর শ্রমিকদের কখনও সন্ধ্যা ৭ টা থেকে ভোর ৭ টা পর্যন্ত সময়ের মধ্যে কাজ করানো হবে না।
- শ্রমিকের পিতা মাতার লিখিত সম্মতিপত্র গ্রহণ করা হবে।
- কিশোর শ্রমিক নিয়োগ হলে তাদের ক্ষেত্রে পৃথক রেজিস্টার সংরক্ষণ করা হবে।
- প্রতি ১৫ কর্মদিবসে ১দিন অর্জিত ছুটি হিসাবে গন্য করা হবে।

Organization chart with their defined role & responsibilities:

----- লিমিটেড কর্তৃপক্ষ কিশোর শ্রমিক নিয়োগে উৎসাহিত করে না। যদি কিশোর শ্রমিক নিয়োগ হয় তাহলে কিশোর শ্রমিক নীতিমালা অনুসরণ করা হবে। সেই লক্ষ্যে অত্র কোম্পানীর কর্তৃপক্ষ একটি কিশোর শ্রমিক নীতিমালা প্রনয়ন করেছে। এই নীতিমালা প্রয়োগ ও বাস্তবায়নে একটি কমিটি গঠন করেছেন, যা নিম্নরূপ :



----- লিমিটেড বাংলাদেশ শ্রম আইনের প্রতি শ্রদ্ধা রেখে এই নীতিমালা প্রয়োগ ও সার্বিক বাস্তবায়নে নিম্ন লিখিত পর্ষদ গঠন করেন। কমিটির সদস্যদের দায়িত্ব ও কর্তব্য সমূহ নিম্নে দেয়া হল :

ক্র: ন:	পদ	দায়িত্ব ও কর্তব্য

০১	সভাপতি : সিনি: ম্যানেজার (প্রশাসন, মানব সম্পদ ও কমপ্লায়েন্স)	কারখানার কিশোর শ্রমিক নীতিমালা বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে কোন সমস্যা বা প্রতিবন্ধকতার সৃষ্টি হচ্ছে কিনা বা নীতিমালা অনুসারে কার্যক্রম পরিচালিত হচ্ছে কিনা, সে ব্যাপারে নজরদারি করবেন। এই নীতিমালার প্রয়োগে ও বাস্তবায়নে সার্বিক নির্দেশনা প্রদান করবেন।
০২	সহ সভাপতি : সিনি: অফিসার (প্রশাসন, মানব সম্পদ ও কমপ্লায়েন্স)	সভাপতির ন্যায় সহ সভাপতি কিশোর শ্রমিক নীতিমালা বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে কোন সমস্যা বা প্রতিবন্ধকতার সৃষ্টি হচ্ছে কিনা বা নীতিমালা অনুসারে কার্যক্রম পরিচালিত হচ্ছে কিনা, সে ব্যাপারে নজরদারি করবেন। এই নীতিমালা প্রয়োগ ও বাস্তবায়নে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করবেন।
০৩	সাংগঠনিক সম্পাদক : অফিসার (প্রশাসন, মানব সম্পদ ও কমপ্লায়েন্স)	কারখানায় কিশোর শ্রমিক নীতিমালা বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে কোন সমস্যা বা প্রতিবন্ধকতার সৃষ্টি হলে সেক্ষেত্রে কার্যকরী পদক্ষেপ গ্রহণ করার জন্য সভাপতি কে সুপারিশ করবেন।
০৪	সহ-সাংগঠনিক সম্পাদক : কল্যাণ কর্মকর্তা	সাংগঠনিক সম্পাদকের ন্যায় সহ সাংগঠনিক সম্পাদকও কিশোর শ্রমিক নীতিমালা বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে কোন সমস্যা বা প্রতিবন্ধকতার সৃষ্টি হলে সেক্ষেত্রে কার্যকরী পদক্ষেপ গ্রহণ করবেন।
০৫	সদস্য (সেকশন প্রধান)	কারখানার কোথাও যেন কিশোর শ্রমিক নীতিমালা বহির্ভূত কাজ না হয়, সে ব্যাপারে মোটিভেশন অব্যাহত রাখবেন।

০৩. নীতিমালা প্রয়োগ ও মূল্যায়ণ পদ্ধতি/ প্রক্রিয়া :

----- লিমিটেড এ বাংলাদেশ শ্রম আইনে ২০০৬ (সংশোধিত-২০১৮) এর ধারা ২(৩৬) মোতাবেক ১৮ বছর বয়সের নিচে কোন শ্রমিক নিয়োগ প্রদানে উৎসাহিত করে না। অত্র প্রতিষ্ঠানে শিশু শ্রমিক নিয়োগ করা সম্পূর্ণরূপে নিষেধ। অপ্রাপ্ত ও শিশু শ্রমিক সনাক্ত করার জন্য প্রার্থীর ভোটার আই ডি কার্ড, জন্য নিবন্ধন সনদ ও শিক্ষাগত যোগ্যতার সনদ যাচাই করা হয়। যদি কিশোর শ্রমিক নিয়োগ প্রাপ্ত হয় তাহলে বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ৩৪ থেকে ৪৪, বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা ২০১৫, জাতীয় শিশু শ্রম নীতিমালা-২০১০ এবং শিশু আইন ২০১৩ অনুসরণ করে কার্যক্রম পরিচালনা করা হবে।

অত্র প্রতিষ্ঠানের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ কারখানার অভ্যন্তরে এই নীতিমালা বাস্তবায়নে নিম্নলিখিত ধাপগুলি অনুসরণ করবে :

৩.১ বাস্তবায়ন রুটিন :

কার্যাবলী (কি)	কার্যপ্রণালী (কিভাবে)	দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি (কে করবেন)	কার্যকাল (কখন)	সময়সীমা
ঝুঁকিবিহীন কাজ	কিশোরকে বিপজ্জনক ও ঝুঁকিপূর্ণ কোন কাজে নিয়োগ করা যাবেনা, যা তার শারীরিক ও মানসিক স্বতঃস্ফূর্তভাবে বিকাশের অন্তরায়। যেমন, দাড়িয়ে কাজ করা, অতিরিক্ত শব্দ, ঘূর্ণায়মান যন্ত্রপাতি, কেমিক্যাল ব্যবহার ইত্যাদির ক্ষেত্রে কিশোরকে নিয়োজিত করা যাবে না।	কিশোর শ্রমিক নীতিমালা বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ।	কর্মকালীন সময়	তাৎক্ষণিকভাবে
কাজের শর্ত	কিশোরকে কাজে নিয়োগের পূর্বে কিশোর এবং কিশোর অভিভাবকের সাথে আলোচনা সাপেক্ষে কাজের সুস্পষ্ট শর্ত তৈরী করতে হবে। বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ৪৪ অনুসারে কিশোরকে হালকা কাজে নিয়োজিত করতে হবে। যা তার স্বাস্থ্য ও উন্নতির জন্য বিপজ্জনক নয় এবং তার শিক্ষা গ্রহনকে বিঘ্ন না করে। কিশোর যদি বিদ্যালয়গামী হয় তাহলে কর্ম সময় এমনভাবে নির্ধারণ করতে হবে যেন তার বিদ্যালয় গমনকে বিঘ্নিত না করে। কোন প্রতিবন্ধী শ্রমিককে বিপজ্জনক যন্ত্রপাতির কাজে অথবা ঝুঁকিপূর্ণ কাজে নিয়োগ করা যাবেনা।	কিশোর শ্রমিক নীতিমালা বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ।	নিয়োগের পূর্বে	প্রয়োজ্য নয়
কর্মস্থলের পরিবেশ	কর্মস্থলের পরিবেশ অবশ্যই কিশোরের শারীরিক ও মানসিক স্বাস্থ্যের অনুকূলে হতে হবে। কর্মস্থলে কখনোই এমন হবে না, যা কিশোরকে অসামাজিক কাজে লিপ্ত হতে বাধ্য করে অথবা উৎসাহিত করে। অমর্যাদাকর যা	কিশোর শ্রমিক নীতিমালা বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ।	এরূপ পরিস্থিতি পরিলক্ষিত হলে।	তাৎক্ষণিকভাবে

	মানহানিকর কোন কাজে কিশোরকে নিয়োগ বা লিপ্ত করা যাবে না।			
শিক্ষা ও বিনোদন	যেহেতু শিক্ষা ও বিনোদন কিশোর মৌলিক অধিকার, সেহেতু কর্মঘন্টার অর্থাৎ দৈনিক পাঁচ ঘন্টা পর একটি নির্দিষ্ট সময় ১ ঘন্টা বিরতি দিয়ে যথাযথ শিক্ষা/বিনোদনের সুযোগ ও সুব্যবস্থা রাখতে হবে। কিশোররা যে কাজে নিযুক্ত থাকুক না কেন, কর্মঘন্টা অতিক্রান্ত হওয়ার পর উক্ত কিশোরকে যথাযথ শিক্ষা বিনোদনের জন্য পর্যাপ্ত সুযোগ ও ব্যবস্থা গ্রহন নিশ্চিত করতে হবে। কাজের পাশাপাশি কিশোরকে পড়াশুনার সুযোগ সৃষ্টি করে দিতে হবে।	কিশোর শ্রমিক নীতিমালা বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ।	কর্মকালীন সময়	কমপক্ষে ত্রিশ মিনিট হতে এক ঘন্টা।
চিকিৎসা সেবা।	কর্মকালীন সময় কিশোর কোন দুর্ঘটনার পতিত হলে অথবা অসুস্থ হলে যথোপযুক্ত চিকিৎসার ব্যবস্থা করতে হবে এবং অসুস্থতার সময় কিশোরদের পরিবারের সাথে নিয়মিত সাক্ষাতের বিশেষ ব্যবস্থা করে দিতে হবে।	কিশোর শ্রমিক নীতিমালা বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ।	কর্মকালীন সময়	তাৎক্ষণিকভাবে
পরিবারের সাথে সাক্ষাতের সুযোগ	কর্মে নিয়োজিত কিশোরদের প্রতি মাসে কমপক্ষে ১ বার পিতা-মাতা বা আত্মীয় স্বজনের সাথে মিলিত হওয়ার সুযোগ করে দিতে হবে।	কিশোর শ্রমিক নীতিমালা বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ।	পরিবারের সাথে সাক্ষাতের প্রয়োজন হলে।	প্রতি মাসে কমপক্ষে ১ বার
কিশোরের ভবিষ্যৎ নিরাপত্তার ব্যবস্থা।	কোন কিশোর ক্রমাগত ৬ মাস কাজ করলে সাধ্যানুযায়ী কিশোরের ভবিষ্যৎ আর্থিক নিরাপত্তার বিষয়ে পদক্ষেপ নেওয়া যেমন : বীমা, সঞ্চয় ইত্যাদি। কিশোররা সহজেই কারিগরি বিষয়ে রপ্ত করতে পারে। শ্রমে নিয়োজিত কিশোরদের প্রচলিত আইনের আলোকে উন্নততর প্রযুক্তিগত প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা। যেন আগামী দিনে তারা বিশ্বের প্রতিযোগিতামূলক বাজারে নিজেদের দক্ষ মানব সম্পদ হিসাবে গড়ে তুলতে পারে।	কিশোর শ্রমিক নীতিমালা বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ।	কর্মক্ষেত্রে কর্মরত থাকাকালীন সময়।	প্রয়োজ্য নয়।

	<p>কর্মমোয়াদ শেষে এককালীন আর্থিক সুবিধা প্রধান করা। সুস্থ্য ও স্বাভাবিক শৈশবের নিশ্চয়তা সকল কিশোরের জন্মগত অধিকার। কিশোর অধিকার থেকে আমাদের দেশের বহু কিশোর আজ বঞ্চিত। দরিদ্র পরিবারের কিশোররা জীবিকার্জনের তাগিতে বাধ্য হয়ে ঝুঁকিপূর্ণ বা নিকৃষ্ট ধরনের শ্রমে নিয়োজিত হয় যা কিশোরদেরকে ঠেলে দেয় এক অনিশ্চিত ভবিষ্যতের দিকে। এ পরিস্থিতি থেকে উত্তরণের জন্য অত্র কোম্পানী কিশোর শ্রম নীতি বাস্তবায়নে সম্পূর্ণ ত্রকমত। যদি কিশোর সংক্রান্ত বিরাজমান আইন ও আইনের বিধি-বিধানগুলোর পূর্নবিন্যাস ত্রবং ভবিষ্যৎ কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করা যায়, তবে আমাদের কিশোররা আগামীতে অবশ্যই আলোকিত মানুষ হিসেবে গড়ে উঠবে।</p>			
<p>প্রশিক্ষণ প্রদান প্রসঙ্গে।</p>	<p>কারখানার অভ্যন্তরে কিশোর শ্রমিক নিয়োগ হলে কিশোর শ্রমিক নীতিমালার বিষয়ে সংশ্লিষ্ট সকল সেকশনকে প্রশিক্ষণের মাধ্যমে অবহিত করতে হবে। উক্ত প্রশিক্ষণ বছরের শুরুতে একবার, বছর শেষে রিফ্রেশমেন্ট একবার এবং কখনো নীতিমালা পরিবর্তন হলে একবার প্রদান করা হবে।</p>	<p>সিনি: ম্যানেজার (এডমিন, ত্রইচ আর ত্র্যান্ড কমপ্লায়েন্স)</p>	<p>ট্রেনিং ক্যালেন্ডার অনুসারে</p>	<p>৪৫ মিনিট</p>

৩.২

যোগাযোগ রুটিন :

কার্যবলী কি	যোগাযোগের পদ্ধতিও মাধ্যম কিভাবে	কে করবেন	কখন করবেন	সময়সীমা
-------------	---------------------------------	----------	-----------	----------

অভ্যন্তরীণ টিমের সাথে যোগাযোগ ও তথ্য বিনিময়।	সভার মাধ্যমে	নীতিমালায় উল্লেখিত দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তিবর্গ ও এইচ আর এ্যান্ড কমপ্লায়েন্স বিভাগের অভ্যন্তরীণ টিম।	কারখানার অভ্যন্তরে নীতিমালা লঙ্ঘিত কার্যক্রমের ঘটনা ঘটলে।	তাৎক্ষণিকভাবে
মালিক উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের সাথে যোগাযোগ।	সিনি: ম্যানেজার (এডমিন, এইচ আর এ্যান্ড কমপ্লায়েন্স)	সিনি: ম্যানেজার (এডমিন, এইচ আর এ্যান্ড কমপ্লায়েন্স)	নীতিমালার কার্যক্রম বিঘ্নিত হলে	তাৎক্ষণিকভাবে
ফ্লোর ব্যবস্থাপনার সাথে যোগাযোগ।	যোগাযোগের মাধ্যম হিসাবে রয়েছে বিভিন্ন মোটিভেশনাল ট্রেনিং মিটিং ও সাউন্ড সিস্টেম। প্রয়োজনে মোটিভেশনাল ট্রেনিং মিটিং, পুনরায় আরও জোরদার করা হয়।	সিনি: ম্যানেজার (এডমিন, এইচ আর এ্যান্ড কমপ্লায়েন্স) ও ওয়েলফেয়ার অফিসারগণ।	নীতিমালার কার্যক্রম বিঘ্নিত হলে।	তাৎক্ষণিকভাবে এ ছাড়াও সাপ্তাহিক, পাক্ষিক ও মাসিক ভিত্তিতে এই যোগাযোগ কার্যক্রম পরিচালনা করতে হবে।
কর্মরত শ্রমিকদের সাথে যোগাযোগ।	বিভিন্ন মোটিভেশনাল ট্রেনিং মিটিং ও সাউন্ড সিস্টেমের মাধ্যমে শ্রমিকদের অবহিত করতে হবে। এ ছাড়া শ্রমিকদেরকে অবহিত করার জন্য কারখানার নোটিশ বোর্ডে এই নীতিমালা টানাতে হবে।	ওয়েলফেয়ার অফিসার , অফিসার (এইচ আর এ্যান্ড কমপ্লায়েন্স) সম্মিলিতভাবে কাজ করবেন। মিটিং ট্রেনিং কার্যক্রম পরিচালনা করার জন্য ফ্লোর ভিত্তিক আলাদা আলাদা টীম গঠন করতে হবে। ৩০থেকে ৪০ জন শ্রমিকের সমন্বয়ে সেশন ভিত্তিক মিটিং অব্যাহত রাখতে হবে।	কর্মকালীন সময়ে	৪৫ মিনিট

নতুন শ্রমিকদের সাথে যোগাযোগ	মোটিভেশনাল ট্রেনিং, মিটিং	ওয়েলফেয়ার অফিসার , অফিসার (এইচ আর এ্যান্ড কমপ্লায়েন্স)	নিয়োগ প্রাপ্তির পরের দিন । ছুটির দিন ব্যতিত একদিন ।	৪৫ মিনিট
-----------------------------	---------------------------	---	--	----------

৩.৩ ফিডব্যাক ও কন্টোল রুটিন :

কার্যবলী	কার্যপদ্ধতি	কে করবেন	কখন করবেন
অভ্যন্তরীণ অডিট (অডিট পরিচালনার ক্ষেত্রে যা ব্যবহার করা হয় । ০১.চেক লিস্ট ০২.নীতিমালা বিষয়ক প্রশ্নমালা	নিম্ন বর্ণিত পদ্ধতিতে অডিট পরিচালনা করা হবে । ০১. শ্রমিকদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের মাধ্যমে । ০২. ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের সাক্ষাৎকার গ্রহণের মাধ্যমে । ০৩. নথিপথ যাচাইয়ের মাধ্যমে ০৪. চাক্ষুষ পরিদর্শনের মাধ্যমে	ইন্টারনাল অডিট টিম	অভ্যন্তরীণ অডিট প্রতি তিন মাসে একবার
প্রতিবেদন পেশ	নীতিমালা বিষয়ে গঠিত টিম বা কোম্পানীর মনোনীত কোন প্রতিনিধি কারখানার অভ্যন্তরে এই নীতিমালা কার্যক্রম অবলোকন করলে ইস্যুর ভিত্তিতে প্রতিবেদন প্রস্তুত এবং প্রযোজ্য ক্ষেত্রে তদন্ত করে প্রতিবেদন তৈরী করতে হবে । -উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের সাথে এই নীতিমালা অবহিতকরণ ও সচেতনতামূলক সভা করতে হবে । - নীতিমালা পরিপন্থি কার্যক্রমের মূল কারন উৎঘাটন করতে হবে । কি কারনে সমস্যা হচ্ছে তা নির্ণয় করতে হবে । -নীতিমালা পরিপন্থি কার্যক্রম যাতে পরিচালিত না হয়, সেজন্য কার্যকরি পদক্ষেপ গ্রহন করতে হবে ।	ইন্টারনাল অডিট টিম, কোম্পানীর মনোনীত কোন প্রতিনিধি ।	নীতিমালা পরিপন্থি কার্যক্রম পরিচালিত হলে নিরপেক্ষ তদন্ত সাপেক্ষে দ্রুততম সময়ে সমস্যা সমাধান করতে হবে ।
নিয়ন্ত্রণ	কারখানার অভ্যন্তরে নীতিমালা লঙ্ঘিত কর্মকান্ডের কারনগুলি উৎঘাটন করতে হবে । উক্ত নীতিমালা পরিপন্থি কর্মকান্ড বন্ধের বিষয়ে যে সকল প্রতিরোধক মূলক ব্যবস্থা গ্রহন করা যেতে পারে তা নির্ধারণ করতে হবে ।	কমিটির সদস্যবৃন্দ	নীতিমালা পরিপন্থি কোন ঘটনা ঘটলে

	-সমস্যা সমাধানের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। এক কথায় যখন যা করা প্রয়োজন তখন তা করার মাধ্যমে কারখানার অভ্যন্তরে এই নীতিমালার অন্তরায় কর্মকাণ্ড বন্ধ করতে হবে।		
সংস্কার/উপশম	এই নীতিমালা প্রণয়ন ও বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে যদি কোন সমস্যা পরিলক্ষিত হয় এবং কারখানার এই নীতিমালা সুনিশ্চিত করতে কোন পদ্ধতির পরিবর্তন, পরিবর্ধন, সংযোজন, বিয়োজনের প্রয়োজন হয়। তাহলে যথাযথ কর্তৃপক্ষের অনুমোদন সাপেক্ষে তাতে পরিবর্তন আনতে পারবে	কমিটির সদস্যবৃন্দ দ্রবং পরিচালক।	প্রয়োজনের উপর ভিত্তি করে

০৪. ইমপ্লিমেন্টেশন ও কমিউনিকেশন : ৩.১ ও ৩.২ অনুচ্ছেদে আলোচ্য বিষয়ের মাধ্যমে -----

- লিমিটেড উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ ইমপ্লিমেন্টেশন কমিউনিকেশন নিশ্চিত করে থাকে।

০৫. ফিডব্যাক ও কন্ট্রোল : ৩.৩ অনুচ্ছেদে আলোচ্য বিষয়ের মাধ্যমে ----- লিমিটেড ফিডব্যাক
ও কন্ট্রোল নিশ্চিত করে থাকে।