বল পূর্বক শ্রম
Forced Labor

Prepared by	HR, Admin & Compliance Department		
Approved by	General Manager	HR. Admin & Compliance	15-May-2015
Effective From	January'2011		
Last Update	Dec 31'2016		
Total Pages	1 to 5		

LT Col AKM Zahid Hussain Retd
General Manager
HR Admin & Compliance
The Rose Dresses Ltd

Documentation

RECORDINGS

- Photographic Evidence
- Reference Records
- Records will preserve for 12 months
- Communication details (if any)
- Training Records

Equally Applicable Following Member Units

Member Units

- ☞ Islam Garments Ltd. (Unit-1)
- ☞ Islam Garments Ltd. (Unit-2)
- ☞ Islam Garments Ltd. (Knitwear Division)
- ☞ Islam Garments Ltd. (Textile Division)
- ☞ Islam Garments Ltd. (Weaving Unit)
- ☞ Islam Garments Ltd. (Woven Dyeing)
- ☞ Islam Garments Ltd. (Knit Dyeing)
- ☞ Islam Garments Ltd. (Washing Unit)
- ☞ The Rinse Effects Ltd. (Washing Unit)
- ☞ Islam Garments Ltd. (Printing Unit)
- ☞ Islam Garments Ltd. (Embroidery Unit)
- ☞ The Silver Garments (BD) Ltd.
- ☞ Islam Dresses Ltd.
- ☞ Islam Fashion & Design Ltd.
- ☞ Qayium Garments
- ☞ The Rose Dresses Ltd.
- ☞ Euro Jeans Ltd.
- ☞ Islam Carton & Accessories Solutions Ltd.

বল পূর্বক শ্রম
(Forced Labor)

সংজ্ঞাঃ

জোরপূর্বক শ্রম (Forced Labour) বলতে আমরা সাধারনত 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।

নীতিমালার পরিধি ঃ

বল পূর্বক শ্রম (Forced Labour) সংক্রান্ত নীতিমালাটি শুধুমাত্র কারখানায় কর্মরত শ্রমিক কর্মচারীদের ক্ষেত্রেই প্রযোজ্য নহে, বরঞ্চ ইহা কারখানায় আগত সকল দর্শনার্থী/ক্রেতা/ব্যবসায়িক সহযোগী/ বিভিন্ন পন্য সরবরাহকারী/সেবা প্রদানকারী ব্যক্তি নির্বিশেষে সকলের জন্য প্রযোজ্য।

বল পূর্বক শ্রম (Forced Labour) *প্রকারভেদ* **ঃ**

পলিসি পোষ্টেড ঃ

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

উৎকোচ গ্রহন ঃ

কোন শ্রমিককে নিয়োগদানের সময় তার নিকট হতে কোন টাকা পয়সা গ্রহন বা আর্থিক সহায়তা গ্রহন করা যাবে না। এ ধরনের অর্থ গ্রহন জোর পূর্বক শ্রম (Forced Labour) এর আওতা ভুক্ত।

চুক্তি বা Bond:

কোন শ্রমিককে নিয়োগদান কালে তার নিকট থেকে বন্ড নেওয়া যাবে না। এমন কোন শর্ত আরোপ করা যাবে 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 পরিমান কাজ (অযোক্তিক ভাবে নির্ধারিত) করতে না পারলে বেতন থেকে ২০% বেতন কেটে রাখা হবে। অথবা বলা হলো আজকে নির্দিষ্ট পরিমান কাজ করতে না পারলে হাজিরা দেয়া হবে না। উল্লেখিত শর্তগুলো জোরপূর্বক শ্রম (Forced Labour) হিসাবে গন্য হয়। নির্দিষ্ট পরিমানের কাজ (অযোক্তিক ভাবে নির্ধারিত) কোন শ্রমিককে নির্ধারন করে দেয়া যাবে না এবং এজন্য কোন শ্রমিককে শারিরীক বা আর্থিক দন্ডে দন্ডিত করা যাবে না।

ব্যক্তি স্বাধীনতা প্রদান :

প্রত্যেক শ্রমিক কর্মঘন্টা চলাকালীন সহকর্মীদের সাথে মেলা মেশায় বাধাপ্রদান করা যাবে না। কর্মঘন্টা চলা কালীন শ্রমিকদেরকে পানি পান করার, খাওয়ার, টয়লেটে যাওয়ার অবাধ সুযোগ দিতে হবে। শ্রমিকদের অভিযোগ কর্মকর্তাদের নিকট প্রকাশ করার স্বাধীনতা দিতে হবে। কাজ শেষে শ্রমিকদেরকে নিজ নিজ বাসায় যাওয়ার সুযোগ দিতে হবে। কোন অবস্থাতেই কাউকে আটকিয়ে রাখা যাবে না।

স্বেচ্ছাভিত্তিক ওভার টাইম :

যদি ওভার টাইম করানোর প্রয়োজন হয় তাহলে আগে থেকে শ্রমিকদেরকে জানাতে হবে। শ্রমিকগন স্বেচ্ছায় সম্মত হলে কেবল মাত্র ওভার টাইম করানো যাবে। কারও ইচ্ছার বিরুদ্ধে জোর করে ওভার টাইম করানো যাবে না। প্রতি ৭ দিনে একদিন ছুটি দিতে হবে।

চাকুরীতে পদত্যাগের স্বাধীনতা :

একজন শ্রমিক স্বেচ্ছায় চাকুরী হতে অবসর নিতে পারবেন। এ ক্ষেত্রে অবসর নিতে কর্তৃপক্ষকে দুই মাস পূর্বে নোটিশ প্রদান করবেন অতবা 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 গ্রহন করতে বাধ্য থাকবেন এবং তার সমস্ত পাওনা পরিশোধ করবেন। এক্ষেত্রে কোনরূপ অজুহাতে তাকে আটকিয়ে রাখা বা তার পাওনা পরিশোধে গড়িমসি করা যাবে না।

Green Earth For Better Life, Think Globally Act Locally

উপসংহার ঃ

বর্ণিত আলোচনা হতে এই সিদ্ধান্তেউপনিত হওয়া যায় যে, কোন শ্রমিককেই তার ব্যক্তি স্বাধীনতায় হস্তক্ষেপ করা যাবে না। বিনা অপরাধে কোন আর্থিক দন্ড প্রদান করা যাবে না। শারিরীক নির্যাতনের মাধ্যমে বা বল প্রয়োগ করে কাজ করানো যাবে না।