সরবরাহকারীর শতঅশআচরণ সংহিতা

PRIMARK®

সরবরাহকারীর আচরণ সংহিতা

1. পণ্যদ্রব্য সংগ্রহ করার জন্য প্রাইমার্কের আচরণ সংহিতা

1.1 কররীতদাস, পাচারকৃত বা কারাবাসের ররম সহ কোন ধরণের কোন জবরদস্তসতত বা বাধ্যতামুলক ররম ব্যবহার করা হয় না।

1.2 কর্মচারীরা তাদের নিয়োগকর্তার কাছে তাদের পরিচয়সূচক কাগজ বা অন্যকিছু "গচ্ছিত" রাখতে বাধ্য না এবং যুক্তিসংগত অগ্রীম নোটিশ দিয়ে নিয়োগকর্তার কাজ ছেড়ে দিতে পারে।

2. সঙ্ঘবদ্ধ হওয়ার স্বাধীনতা এবং যৌথভাবে দর কষাকষি করার অধিকারকে মান্য করা হয়

2.1 কোনরকম ভেদাভেদ ছাড়া কর্মচারীরা তাদের পছন্দমত শ্রম সঙ্ঘে যোগ দেওয়া এবং যৌথভাবে দর কষাকষি করার অধিকার পায়।

2.2 শ্রম সঙ্ঘের কাজকর্ম এবং তাদের সাংগঠনিক কাজকর্মের প্রতি নিয়োগকর্তাদের উন্মুক্ত মনোভাব থাকে।

2.3 কর্মচারীদের প্রতিনিধির বিরুদ্ধে কোনরকম বৈষম্য করা হয় না এবং কর্মক্ষেত্রে তারা তাদের প্রতিনিধিত্বমূলক কাজকর্ম করার সুযোগ পায়।

2.4 যে ক্ষেত্রে আইনী কারণবশত সঙ্ঘবদ্ধ হওয়ার স্বাধীনতা এবং যৌথভাবে দরদাম করার অধিকার ব্যাহত হয় সেক্ষেত্রে নিয়োগকর্তার স্বতন্ত্র এবং স্বাধীনভাবে ঐক্যবদ্ধ হওয়া এবং দর কষাকষি করার অন্য কোন সমান্তরাল উপায় গড়ে তোলার সুযোগ সুবিধা করে এবং তাতে বাধা দেয় না।

3. কর্মক্ষেত্রের পরিস্থিতি নিরাপদ এবং স্বাস্থ্যসম্মত হয়

3.1 শিল্পোদ্যোগ বিষয়ে বিদ্যমান জ্ঞান ও বিদ্যার ভিত্তিতে এবং বিশেষ কোনো বিপদের আশঙ্কা থাকলে সেইমত, একটি নিরাপদ ও স্বাস্থ্যবিধিমত কাজের পরিবেশ দেওয়া হবে। কাজের পরিবেশ যেসব সহজাত বিপদের কারণ থাকে, তা যথাসম্ভব প্রয়োগসাধ্য সেইমত কম করে, কাজ সংক্রান্ত, কাজ থেকে উদ্ভুত বা কাজ করাকালীন স্বাস্থ্যহানি বা দূর্ঘটনা প্রতিরোধ করার জন্য পর্যাপ্ত পদক্ষেপ নেওয়া হবে।

3.2 কর্মচারীরা নিয়মিত এবং লিপিবদ্ধ স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত প্রশিক্ষণ (ট্রেণিং) পাবে এবং নতুন ও পুনরায় নিযুক্ত কর্মচারীদের নিয়ে সেসব প্রশিক্ষণের পুনরাবৃত্তি করা হবে।

3.3 পরিচ্ছন্ন টয়লেট ব্যবস্থা এবং পানযোগ্য পানির সুবিধা ব্যবস্থা এবং উপযুক্ত হলে, খাবার মজুত রাখার স্বাস্থ্যবিধিমত বন্দোবস্ত রাখা হবে।

3.4 যেখানে বাসস্থান দেওয়া হবে সেসব পরিস্কার, নিরাপদ ব্যবস্থা হবে এবং কর্মচারীদের মৌলিক প্রয়োজন পূরণ করবে।

3.5 যে কোম্পানী এই সংহিতা অনুসরণ করবে তারা পরিচালকবর্গের এক উচ্চপদস্থ প্রতিনিধিকে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা দায়িত্বভার দেবেন।

4. পরিবেশগত প্রয়োজনীয় শর্ত

4.1 প্রাইমার্কের যেসব সরবরাহকারী কর্মানুশীলনে পরিবেশের প্রাসঙ্গিক আদর্শ মেনে চলে প্রাইমার্ক তাদের সঙ্গে পরিবেশ সংরক্ষণে প্রতিজ্ঞাবদ্ধ।

5. শিশু শ্রমিক ব্যবহার করা হবে না

5.1 শিশুশ্রমিক কাজে নিযুক্ত করা হবে না।

5.2 কোম্পানী এমন সব পলিসি এবং কর্মসূচী তৈরী করবে বা তাতে অংশগ্রহণ ও যোগদান করবে যা শ্রমিক হিসাবে কর্মরত শিশুদের স্থানান্তরিত করে উত্কৃষ্ট স্তরের শিক্ষা লাভ করার সুযোগ সুবিধা দেবে, যতদিন না ঐ শিশু বড় হয়ে ওঠে ততদিন তাকে উত্কৃষ্ট শিক্ষাব্যবস্থায় উপস্থিত ও বজায় থাকার সুযোগ সুবিধা দেওয়া হবে, "শিশু" ও "শিশু শ্রমিকের" বর্ণনা পরিশিষ্ট অংশে জানানো হয়েছে।

5.3 18 বছরের কমবয়সী ও ছোট ছেলেমেয়েদের রাত্রে বা বিপদজ্জনক পরিস্থিতিতে কাজে নিযুক্ত করা হবে না।

5.4 এই সব পলিসি এবং পদ্ধতি প্রাসঙ্গিক ILO (আন্তর্জাতিক শ্রম সংগঠন) এর মানদন্ডে বর্ণিত শর্ত অনুসরণ করবে।

6. শ্রমিকের সপরিবারে জীবনধারণের উপযুক্ত বেতন দেওয়া হয়

6.1 নমুনাস্বরূপ সাপ্তাহিক কাজে যে বেতন ও সুবিধা দেওয়া হবে তা অন্ত সম্পর্কিত কর্মচারী নিজে অনুমতি না দিলে, রাষ্ট্রীয় আইনানুসার প্রতিবিধান না থাকলে বেতন থেকে বাদ দেওয়া যাবে না। সব শাস্তিমুলক পদক্ষেপ লিপিবদ্ধ করে রাখা হবে।

6.2 কর্মচারী কাজে যোগ দেওয়ার আগে, তাদের কর্মনিযুক্তির শর্তে বেতন যতবার তাদের বেতন দেওয়া হবে ততবার ঐ বেতনের সময়কালে পাওয়া বেতনের বিবরণ সহজবোধ্য ভাষায় লিখে জানিয়ে দেওয়া হবে।

6.3 শাস্তিস্বরূপ বেতন থেকে অর্থ বাদ দেওয়ার অনুমতি নেই এবং তপক্ষে রাষ্ট্রীয় আইনসম্মত গুণমান বা শিল্পোদ্যোগের মানদন্ড, যেটা বেশী তার সমপরিমাণ হবে। যে কোন ক্ষেত্রে, বেতন সর্বদা মৌলিক চাহিদা পূরণ করবে এবং ইচ্ছামত উপার্জনের সুযোগ দেওয়া হবে।

7. কাজের সময়সীমা মাত্রাতিরিক্ত নয়

7.1 কাজের সময়সীমা অবশ্যই নিচে উল্লিখিত জাতীয় আইনের 7.2 থেকে 7.6 বিধান এবং সম্মিলিত চুক্তি অনুসারে হতে হবে, শ্রমিকদের স্বার্থে যেটি হবে। উপ-ধারা 7.2 থেকে 7.6 আন্তর্জাতিক শ্রম আইনের উপর ভিত্তি করে তৈরি।

7.2 ওভারটাইম ছাড়া আদর্শ কর্মসময়, কাজের সময়সীমার বিষয়ে চুক্তিপত্রে সব বলা থাকতে হবে এবং সপ্তাহে 48 ঘন্টার বেশী হওয়া চলবে না।*

7.3 সমস্ত ওভারটাইম স্বেচ্ছমূলক হবে। নিম্নলিখিত বিষয়ের বিবেচনার ভিত্তিতে ওভারটাইম দায়িত্বের সাথে পালন করা হবে: প্রতিটি শ্রমিকের কাজের পরিধি, কত ঘন ঘন কাজ করেছে এবং কতক্ষণ কাজ করেছে এবং সবমিলিয়ে কতটা কাজ হয়েছে। নিয়মিত কাজ বদলে ওভারটাইম করা যাবে না। ওভারটাইমের জন্য সর্বদা বেশী অর্থ দেওয়া হয়, যা নিয়মিত মূল্যের থেকে 125% এর কম না হওয়া বাঞ্ছনীয়।

7.4 সাত দিনের সময়সীমায় ওভারটাইম সহ মোট কাজের সময় যেন 60 ঘন্টা অতিক্রম না করে, কিন্তু যেখানে নিচে উল্লিখিত 7.5 ধারা প্রযোজ্য সেখানে ব্যতিক্রম হতে পারে।

7.5 ওভারটাইম সহ মোট কাজের সময়, 60 ঘন্টা অতিক্রম করতে পারে এইসব ক্ষেত্রে:

- জাতীয় আইন অনুমোদন করলে;
- কর্মপ্রবাহের উল্লেখযোগ্য অংশের প্রতিনিধিত্ব করছে এমন শ্রমিক সংগঠনের সঙ্গে মুক্তভাবে আলোচনা করে সম্মিলিত সম্মতিতে এটি অনুমোদিত হলে;
- শ্রমিকদের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সুরক্ষার জন্য উপযুক্ত ব্যবস্থা নেওয়া হয়েছে; এবং
- নিয়োগকর্তা ব্যতিক্রমী পরিস্থিতি সম্পর্কে বলতে পারেন যেমন অপ্রত্যাশিত পণ্য তোলা, দুর্ঘটনা বা জরুরি অবস্থা।

7.6 শ্রমিকদেরকে প্রতি সাত দিন অন্তর অন্তত এক দিনের ছুটি দিতে হবে, যেখানে জাতীয় আইন অনুসারে অনুমোদিত সেখানে প্রতি চোদ্দ দিন কাজ করার পর দুই দিন ছুটি দিতে হবে।

* আন্তর্জাতিক মানক, যেখানে উপযুক্ত সেখানে আদর্শ কাজের সময় কমিয়ে (ওভারটাইম বাদে) 40 ঘন্টা করা এবং এর জন্য শ্রমিকের মজুরি না কমানোর সুপারিশ করে।

8. কোনোরকম বৈষম্য করা হয় না

8.1 জাতি, বর্ণ, রাষ্ট্রীয় উত্স, ধর্ম, বয়স, অক্ষমতা, লিঙ্গ, বৈবাহিক মর্যদা, যৌন প্রবৃত্তি, শ্রমসঙ্গের সদস্যতা বা রাজনৈতিক সম্বন্ধের ভিত্তিতে কাজে নিযুক্তি, ক্ষতিপূরণ, প্রশিক্ষণের সুযোগ সুবিধা, পদোন্নতির ক্ষেত্রে কোনো বৈষম্য করা হবে না, কাজ থেকে বহিস্কৃত করা বা অবসর গ্রহণ করানো যাবে না।

9. নিয়মিত কাজের ব্যবস্থা করা হয়

9.1 রাষ্ট্রীয় আইন এবং কর্মানুশীলন পদ্ধতি দ্বারা নির্ধারিত কর্মনিযুক্তির স্বীকৃতিপ্রাপ্ত সম্পর্কের ভিত্তিতে যথাসম্ভব কাজ করা হবে।

9.2 বিধানানুযায়ী কর্মনিযুক্তির সম্পর্কে, শ্রম বা সামাজিক নিরাপত্তার আইন ও নিয়ামক শর্তের অধীন কর্মচারীদের প্রতি নিয়োগকর্তার কয়েকটি দায়িত্ববোধ থাকে, কর্মদক্ষতা শেখানো বা বিধিমত চাকরীর ব্যবস্থা করার বাস্তব অভিপ্রায় ছাড়া শুধু শ্রমভিত্তিক চুক্তি, সাব-কন্ট্রাক্ট বা বাড়ি থেকে কাজের ব্যবস্থা কিংবা শিক্ষানবিসিতে ভর্তি করে কাজের মাধ্যমে সেসব দায়িত্ব এড়িয়ে যাওয়া হবে না, অন্যদিকে কর্মনিযুক্তির পূর্বনির্দিষ্ট সময়সূচীর চুক্তির অত্যধিক প্রয়োগ করেও সেসব দায়িত্ব এড়িয়ে যাওয়া হবে না।

10. কোনোরকম অমানবিক বা নিষ্ঠুর ব্যবহার করা হয় না

10.1 শারীরিক অত্যাচার বা শাস্তি, শারীরিক উত্পীড়নের হুমকি, যৌন বা অন্যান্য নির্যাতন এবং মৌখিক অপমান বা অন্য কোনো উপায়ে ভয় দেখানো নিষেধ।

11. আইনী শর্ত

11.1 প্রাইমার্ক যেসব সংগ্রহ স্থলে ব্যবসা করবে সেখানকার আইন কানুন নিয়ামক শর্ত সম্পূর্ণ আইনানূগ উপায়ে অনুসরণ করায় বদ্ধপরিকর, এবং জেনেশুনে সেসব আইন বা শর্ত উল্লঙ্ঘন করবে না।

11.2 যেসব সরবরাহকারী প্রাসঙ্গিক আইন ও শর্ত উল্লঙ্ঘন করে প্রাইমার্ক জেনে শুনে তাদের সঙ্গে কাজ করবে না।

12. কোন ঘুষ দেওয়া/নেওয়া বা দু নীতি সহ করা হবে না

12.1 ঘুষ দিতে চাওয়া, প্রদাণ করা, ঘুষ চাওয়া বা গ্রহণ করা বা বেআইনীভাবে বা সহজে কাউকে অর্থ পাইয়ে দেওয়া বা আদায় করা কঠোরভাবে নিষিদ্ধ। ঘুষের মধ্যে থাকতে পারে বাণিজ্যিক সুবিধা পাওয়া বা দেওয়ার জন্য ব্যবসায় বা সরকারের ক্ষেত্রে কোন ব্যক্তিকে যে কোন ধরণের উপহার, বিবেচনা, পুরস্কার বা সুবিধা দেওয়া বা দিতে চাওয়া বা কোন প্রাপককে অনায্যভাবে কোন সুবিধা গ্রহণ করতে প্রভাবিত বা পুরস্কৃত করা। যেক্ষেত্রে কোন তৃতীয় পক্ষ যেমন একজন এজেন্ট, প্রতিনিধি বা মধ্যস্থ ব্যক্তি ঘুষ দিতে চায় বা দেয়, সেখানেও ঘুষ নেওয়ার ঘটনা ঘটতে পারে।

ঘুষের কিছু কিছু উদাহরণ নিম্নরূপ। এটিই চূড়ান্ত তালিকা নয়:

- উপহার, বা ভ্রমণ ভাতা
- কোম্পানীর পরিষেবা, সুবিধা বা সম্পত্তির ক্ষতিপূরণ না করে ব্যবহার;
- নগদ অর্থপ্রদান
- লোন, লোন গ্যারান্টী বা অন্যান্য ক্রেডিট;
- একজন সম্ভাব্য কাস্টমারের/ পাবলিক বা সরকারি পদস্থ কর্মচারীর পরিবারের সদস্যের কোন সুবিধা যেমন কোন শিক্ষামুলক স্কলারশিপ বা স্বাস্থ্য পরিচর্য্যার ব্যবস্থা করা
- কোন ব্যক্তি যিনি মুল চুক্তি(কন্ট্রাক্ট)তে জড়িত তার সঙ্গে জড়িত কোন

একজন সম্ভাব্য কাস্টমার/পাবলিক বা সরকারি পদস্থ কর্মচারীর পারিবারিক সদস্যদের মালিকানাধীন কোন স্থানীয় কোম্পানীকে নিযুক্ত করা।

12.2 সহজীকরণ পেমেন্ট (অর্থপ্রদান) হল কম পরিমাণের পেমেন্ট (অর্থপ্রদান) বা ফী, রুটিন সরকারী কাজকর্মে (যেমন ভিসা বা শুল্ক নিকাশে) গতি আনতে বা কর্ম সম্পাদন সহজে করার জন্য সরকারী পদস্থ কর্মচারীরা যা প্রদান করার জন্য অনুরোধ করেন। এরকমভাবে পেমেন্ট করা কঠোরভাবে নিষিদ্ধ।

12.3 সরবরাহকারী, প্রতিনিধিবৃন্দ এবং তাদের কর্মীরা অবশ্যই সমস্ত প্রযোজ্য ঘুষ ও দুর্নীতি বিরূদ্ধ আইন মেনে চলবেন। যদি এমন কোন ঘুষ ও দুর্নীতি বিরুদ্ধ আইন প্রযোজ্য হয়, বা ইউকে ঘুষ আইন 2010-এ বর্ণিত মানের কম হয়, সরবরাহকারী, প্রতিনিধিবৃন্দ এবং তাদের কর্মচারীরা অবশ্যই ইউকে ঘুষ আইন 2010 মেনে চলবেন।

12.4 ঘুষ ও দুর্নীতি সংক্রান্ত অপরাধ করা থেকে কর্মচারী বা এর সঙ্গে জড়িত ব্যক্তিদের বিরত করতে সরবরাহকারী, প্রতিনিধিবৃন্দের অবশ্যই দুর্নীতি ও ঘুষ বিরুদ্ধ পদ্ধতি আছে। সরবরাহকারী, প্রতিনিধিবৃন্দ তাদের ব্যবসায় সঠিকভাবে এই পদ্ধতিগুলি চালু করবেন এবং নিয়মিতভাবে সেগুলির পর্যালোচনা করবেন যাতে সেগুলি কার্যকরীভাবে চালনা করা হচ্ছে।

13. পরিশিষ্ট বর্ণনা

শিশু

15 বছরের কম বয়সী যেকোন ব্যক্তি, তবে স্থানীয় ন্যূনতম বয়সের আইনে যদি কাজ বা বাধ্যতামুলক স্কুলে পড়ার বয়স বেশী জানানো হয় তাহলে আরো বেশী বয়স প্রযোজ্য হবে। তবে ILO কনভেনসন নং 138 এর অধীন বিকাশশীল দেশে ব্যতিক্রম অনুসারে যদি আইনত স্থানীয় ন্যুনতম বয়সসীমা 14 বছর হয় তাহলে কম বয়সটি প্রযোজ্য হবে।

অল্পবয়সী

যে কর্মচারীর বয়স উপরে বর্ণিত বয়সের বেশী এবং 18 বছর বয়সের কম।

শিশুশ্রমিক

যে শিশু বা অল্পবয়সী ব্যক্তির বয়স উপরে বর্ণিত বয়সের চেয়ে কম, ILO এর প্রাসঙ্গিক মানদন্ডের প্রবিধান অনুসরণ করে না, তাদের কাজ, এবং যে কাজে শিশু বা অল্পবয়সীর শিক্ষা বিপন্ন বা বাধাপ্রাপ্ত হতে পারে কিংবা যে কাজে শিশু বা অল্পবয়সী ব্যক্তির স্বাস্থ্য বা শারীরিক, মানসিক, আধ্যাত্মিক, নৈতিক বা সামাজিক বিকাশ ও বৃদ্ধি ক্ষতিগ্রস্থ হতে পারে।