প্রাইমার্ক কোড অফ কন্ডাক্ট 2025

১. স্বাধীনভাবে কাজে নিযুক্ত করা হয়:

১.১ ক্রীতদাস, শর্তবদ্ধ, পাচারকৃত বা কারারুদ্ধ শ্রমিক সহ কোন ধরণের জোরপূর্বক বা বাধ্যতামূলক শ্রমিক থাকবে না এবং অতিরিক্ত কর্মঘন্টা বা ওভারটাইম অবশ্যই স্বেচ্ছাধীন হতে হবে।

১.২ শ্রমিক নিয়োগের সাথে সম্পৃক্ত সকল ফি অবশ্যই নিয়োগকর্তা বহন করবেন।

১.৩ শ্রমিকদের জন্য তাদের নিয়োগকারীর কাছে কোন ধরণের আর্থিক জামানত বা তাদের পরিচিতিমূলক মূল কাগজপত্র জমা রাখা অবশ্যই অপরিহার্য নয়।

১.৪ যুক্তিসংগত নোটিশ দিয়ে শ্রমিকরা নিয়োগকর্তার নিকট থেকে চলে যেতে পারবেন।

২. সংঘবদ্ধ হওয়ার স্বাধীনতা এবং যৌথ দরকষাকষির অধিকারঃ

২.১ শ্রমিকদের নিজ পছন্দমত কোন শ্রমিক সংগঠনে (ট্রেড ইউনিয়ন) যুক্ত বা শ্রমিক সংগঠন গঠনের স্বাধীনতা থাকবে এবং তারা সংঘবদ্ধভাবে দরকষাকষি করতে পারবেন।

২.২ নিয়োগকর্তারা শ্রমিক সংগঠনের কার্যকলাপ এবং তাদের সাংগঠনিক কাজের প্রতি মুক্ত মনোভাব পোষণ করবেন।

২.৩ শ্রমিক প্রতিনিধিদের প্রতি যেন কোন রকম বৈষম্যমূলক আচরণ না করা হয় এবং তারা যেন কর্মস্থলে তাদের প্রতিনিধিত্বমূলক কাজগুলি অবশ্যই অবাধে করতে পারেন।

২.৪ যেখানে সংঘবদ্ধ হওয়ার স্বাধীনতা ও সমষ্টিগত দরকষাকষি আইনের দ্বারা সীমিত, নিয়োগকর্তাদের সেক্ষেত্রে স্বাধীন ও মুক্ত সংগঠন এবং সমষ্টিগত দরাদরির উন্নতীকরণে সমান্তরাল উপায় নিশ্চিত করতে হবে এবং কোনরূপ বাধা দেওয়া চলবে না।

২.৫ শ্রমিক প্রতিনিধিগণের স্বেচ্ছায়, স্বাধীন এবং স্বচ্ছভাবে অন্য কোন পক্ষের প্রভাব ছাড়া নির্বাচিত হওয়া উচিত।

৩. নিরাপদ ও স্বাস্থ্যসম্মত কর্মপরিবেশ

৩.১ নিয়োগকারীগণ অবশ্যই শিল্প সংশ্লিষ্ট বিদ্যমান জ্ঞান এবং সুনির্দিষ্ট ঝুঁকিসমূহ মাথায় রেখে একটি নিরাপদ ও স্বাস্থ্যসম্মত কাজের পরিবেশ নিশ্চিত করবেন। ব্যবহৃত ভবনের কাঠামো এবং সুযোগ-সুবিধাগুলি এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।

৩.২ কাজের থেকে সৃষ্ট, কাজের সাথে সম্পৃক্ত বা কাজ করার যে কোন সময় সংঘঠিত দুর্ঘটনা বা স্বাস্থ্য ক্ষতি প্রতিরোধের জন্য নীতিমালা ও পদ্ধতির মাধ্যমে নিযোগকারীগন পর্যাপ্ত পদক্ষেপ নিবেন।

৩.৩ নিরাপদ ও স্বাস্থ্যকর কর্মপরিবেশ সুনিশ্চিত করতে নিযোগকারীদের একজন ঊর্ধ্বতন পরিচালনমন্ডলীর প্রতিনিধিকে নিযুক্তকরতেহবে।

৩.৪ শ্রমিকরা অবশ্যই নিয়মিত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত প্রশিক্ষণ পাবে ও তা নথিভুক্ত করতে হবে এবং এই প্রশিক্ষণ নতুন বা পুনঃনিযুক্ত শ্রমিকদের ক্ষেত্রে পুনরাবৃত্তি করতে হবে।

৩.৫ পরিচ্ছন্ন শৌচাগারের এবং সুপেয় জলের ব্যবস্থা করতে হবে। যথোচিত হলে খাদ্য প্রস্তুতি, গ্রহণ এবং সংরক্ষণের পরিচ্ছন্ন এবং নিরাপদ ব্যবস্থা করতে হবে।

৩.৬ কর্মস্থলে অসুস্থতা বা আঘাতের ক্ষেত্রে নিয়োগকর্তাগণ পর্যাপ্ত চিকিৎসাগত সহায়তা এবং সুবিধার ব্যবস্থা করবেন।

৩.৭ যেখানে শ্রমিকদের বাসস্থান প্রদান করা হয়, সেটি অবশ্যই পরিস্কার পরিচ্ছন্ন, নিরাপদ এবং মৌলিক সুবিধাসম্পন্ন ও শ্রমিকদের পছন্দমত হতে হবে।

8. শিশুশ্রম সম্পূর্ণরূপে পরিহার করতে হবে:

৪.১ শিশু শ্রমিক নিয়োগ প্রক্রিয়া ও নিয়োগ সম্পূর্ণরূপে পরিহার্য।

৪.২ যে কোন দেশে শ্রমিকের ন্যূনতম বয়স ও কিশোর শ্রমিক নিয়োগের নীতিমালা আই.এল.ও. (ILO) কনভেনশন বা জাতীয়/আঞ্চলিকআইনের মধ্যে যেটি ব্যক্তির অধিক সুরক্ষা প্রদান করে তা দ্বারা নির্ধারণ করতে হবে।

সহজ ভাষায়, এ ক্ষেত্রে কিশোর শ্রমিক বলতে এমন ব্যক্তিকে বোঝায় যার আইন অনুসারে কাজে নিয়োগের বয়স হয়েছে কিন্তু ১৮ বছর বয়স পূর্ণ হয়নি।

৪.৩ শিশু শ্রমিক নিয়োগ প্রক্রিয়া ও নিয়োগ বন্ধে প্রতিষ্ঠানসমূহের অবশ্যই নীতিমালা ও কার্যক্রম থাকতে হবে ।

৫. জীবনধারণের উপযুক্ত মজুরী দেওয়া হয়ঃ

৫.১ সাপ্তাহিক কাজের মজুরী ও সুবিধাসমূহ অবশ্যই কমপক্ষে, জাতীয় ন্যূনতম মজুরী বা না থাকলে শিল্পক্ষেত্রে গ্রহণযোগ্য কোন উচ্চতর মান অনুসারে হতে হবে। যে কোন পরিস্থিতিতে, মজুরীর পরিমান এমন হতে হবে যা মৌলিক চাহিদা পূরণ এবং কিছু বাড়তি আয়ের জন্য পর্যাপ্ত হয়। শিল্পক্ষেত্রে জাতীয় পর্যায়ে দর কষাকষির মাধ্যমে ন্যূনতম মজুরী নির্ধারণে সকল ধরণের পদক্ষেপকে প্রাইমার্ক সক্রিয়ভাবে সমর্থন করে।

৫.২ প্রত্যেক শ্রমিককে নিয়োগের আগে মজুরির প্রেক্ষিতে তাদের নিয়োগের শর্তাবলী এবং সংশ্লিষ্ট বেতনকালে প্রতিবার বেতন প্রদানের সময়ে মজুরী সংক্রান্ত বিবরণের লিখিত ও বোধগম্য তথ্যপ্রদান করতে হবে।

৫.৩ রাষ্ট্রীয় আইনের বাইরে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা হিসেবে মজুরী কর্তন বা অন্য যে কোন ধরণের বেতন কর্তন, শ্রমিকের স্পষ্ট অনুমতি ছাড়া অনুমোদিত নয়। যাবতীয় শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নথিভুক্ত করতে হবে।

৫.৪ সর্বক্ষেত্রেই অতিরিক্ত কর্মঘন্টার মজুরী অধিক হারে দিতে হবে যা নিয়মিত বেতন হারের ১২৫% এর চেয়ে কম না করার সুপারিশ করা হয়ে থাকে।

৫.৫ অতিরিক্ত কর্মঘন্টা ও এর সুবিধাসমূহ সম্পাদিত কাজের সময় অনুযায়ী প্রদান করা উচিৎ।

৬. কর্মঘন্টা মাত্রাতিরিক্ত হবে নাঃ

৬.১ কর্মঘন্টা রাষ্ট্রীয় আইন এবং শিল্পক্ষেত্রের উচ্চতর মান, যেটি অধিকতর নিরাপত্তা প্রদান করবে সেই অনুসারে হবে।

৬.২ অতিরিক্ত কর্মঘন্টা বাদে আদর্শ কর্মঘন্টা চুক্তি দ্বারা নির্ধারিত হতে হবে এবং সপ্তাহে তা যেন ৪৮ ঘন্টার বেশি না হয়* ।

৬.৩ অতিরিক্ত কর্মঘন্টা দায়িত্বশীলতার সাথে, একজন স্বতন্ত্র শ্রমিক বা সামগ্রিক শ্রমিকদের কাজের ব্যপ্তি, পৌনঃপুনিকতা এবং কাজের সময়কালকে বিবেচনা করে হতে হবে।

৬.৪ বিশেষ কোন ব্যতিক্রমী পরিস্থিতি ব্যতিরেকে ৭ দিনের সময়কালে অতিরিক্ত কর্মঘন্টা সহ মোট কার্যঘন্টা ৬০ ঘন্টা অতিক্রম করবে না। এক্ষেত্রে নিম্নলিখিত সকল শর্তসমূহ পূরণ করতে হবেঃ

- এটি জাতীয় আইন দ্বারা অনুমোদিত হতে হবে;

- এটি শ্রমশক্তির একটি উল্লেখযোগ্য অংশের প্রতিনিধিত্বকারী একটি শ্রমিক সংগঠনের সঙ্গে অবাধ দরাদরির মাধ্যমে যৌথ চুক্তির দ্বারা অনুমোদিত হতে হবে;
- শ্রমিকদের স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা সুরক্ষিত রাখতে যথাযথ সুরক্ষা ব্যবস্থা অবলম্বন করতে হবে; এবং
- ব্যতিক্রমী পরিস্থিতি যেমন, অপ্রত্যাশিতভাবে উৎপাদন বৃদ্ধি, দুর্ঘটনা বা আপৎকালীন পরিস্থিতিতে নিয়োগকর্তা উক্ত ব্যবস্থা প্রতিপাদন করবে।

৬.৫ শ্রমিকদের প্রতি ৭ দিনে ১ দিন ছুটি দিতে হবে অথবা, যেখানে রাষ্ট্রীয় আইন দ্বারা অনুমোদিত, ১৪ দিনের সময়কালে ২ দিন করে ছুটি দিতে হবে।

** আন্তর্জাতিক মান সুপারিশ করে যে, শ্রমিকদের মজুরী হ্রাস না করে যেখানে প্রযোজ্য, সাপ্তাহিক স্ট্যান্ডার্ড কাজের সময় (অতিরিক্ত কর্মঘন্টা বাদ দিয়ে) ৪০ ঘন্টা কাজ করার ক্রমাগত হ্রাসের প্রস্তাব দেয়।*

৭. কোন রকম বৈষম্য করা হয় নাঃ

৭.১ জাতি, বর্ণপ্রথা, বর্ণ, জাতীয়তা, ধর্ম, বয়স, প্রতিবন্ধকতা, লিঙ্গ, বৈবাহিকঅবস্থা, যৌন অভিমুখীনতা, ইউনিয়নের সদস্যতা বা রাজনৈতিক সম্পৃক্ততার ভিত্তিতে, নিয়োগ, পেশা, ক্ষতিপূরণ, প্রশিক্ষণের সুযোগ, পদোন্নতি, চাকুরি থেকে অবসান বা অবসর নির্ধারণে, শ্রমিকদের মধ্যে অবশ্যই কোন বৈষম্য করা হবে না, কিন্তু শুধুমাত্র এই সকল বিষয়গুলিতেই সীমাবদ্ধ নয়।

৮. নিয়মতান্ত্রিক কর্মসংস্থানেরব্যবস্থাকরা হয়ঃ

৮.১ সম্ভাব্য সকল ক্ষেত্রে, সম্পাদিত কাজটি অবশ্যই রাষ্ট্রীয় আইন এবং শিল্প অনুশীলনের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠিত স্বীকৃত কর্মসংস্থানের সম্পর্কের ভিত্তিতে হবে।

৮.২ শ্রম বা সামাজিক সুরক্ষা আইন এবং নিয়মিত চাকুরীর শর্তাবলী থেকে উদ্‌ভুত নিয়মনীতি শ্রমিকদের চুক্তি, উপচুক্তি, বাড়িতে কাজের বন্দোবস্ত অথবা শিক্ষানবীশী প্রকল্প, যেখানে দক্ষতা অর্জনের বা নিয়মিত নিয়োগের প্রকৃত কোন অভিপ্রায় নেই, কোনভাবেই উপেক্ষিত হবে না, আর না নির্দিষ্ট মেয়াদী চুক্তিবদ্ধ নিয়োগের অত্যধিক ব্যবহারের বাধ্যবাধকতা এড়িয়ে যাবে।

৮.৩ অতিরিক্ত কর্মঘন্টার দ্বারা নিয়মিত চাকুরী প্রতিস্থাপিত হবে না।

৮.৪ চুক্তি সমাপ্তি অবশ্যই এমন একটি প্রক্রিয়ার ভিত্তিতে হওয়া উচিত যা সুষ্ঠু, স্বচ্ছ এবং স্থানীয় আইনের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ এবং তা সংশ্লিষ্ট শ্রমিকদের স্পষ্টভাবে জানিয়েই হতে হবে।

৯. কোন রকম অমানবিক বা নিষ্ঠুর ব্যবহার নয়ঃ

৯.১ কোনও শারীরিক নির্যাতন বা শাস্তি, শারীরিক নিপীড়ন, যৌন বা অন্যান্য নির্যাতনের হুমকি, মৌখিক অপমান বা প্রতিকূল বা বিরূপ কর্মপরিবেশ সহ অন্য কোনরূপ হুমকি সম্পূর্ণ নিষেধ।

১০. পরিবেশগত দায়বদ্ধতা

১০.১ পরিবেশ সুরক্ষা ও সংরক্ষণ সংক্রান্ত যাবতীয় প্রযোজ্য স্থানীয় আইন এবং নিয়মকানুন সরবরাহকারীদের মেনে চলতে হবে। এর মধ্যে পরিবেশ সংক্রান্ত যাবতীয় প্রয়োজনীয় অনুমতিপত্র, অনুমোদন এবং নিবন্ধনসমূহ থাকতে হবে ও তা মেনে চলতে হবে।

আরো অধিক তথ্যের জন্য এখানে পরিবেশগত নীতি পড়ুন।

১১. আইনী আবশ্যকতাঃ

১১.১ প্রাইমার্ক যেসব সংগ্রহস্থলে ব্যবসা করে, সেখানকার আইনকানুন বিধিবিধানসমূহ অনুসরণে বদ্ধপরিকর, এবং জেনেশুনে সেসব আইন বা শর্ত লঙ্ঘন করবে না।

১১.২ যেখানে এই সরবরাহকারীর আচরণবিধির শর্তাবলী স্থানীয় আইন ও নিয়মকানুনের চেয়ে উচ্চতর মান নির্দেশ করে, সেইসব ক্ষেত্রে সরবরাহকারীদের অবশ্যই এই আচরণবিধির শর্তাবলীর সঙ্গে সামঞ্জস্য রাখতে হবে।

১২. অভিযোগ জানানোর পদ্ধতিঃ

১২.১ প্রতিহিংসার ভয় না পেয়ে শ্রমিকরা যেন কর্মক্ষেত্র সম্পর্কিত অভিযোগ তুলতে পারে ও তার সমাধান করতে পারে এমন একটি প্রক্রিয়া থাকতে হবে।

১২.২ শ্রমিকদের নিয়োগের সময়ে অভিযোগের এই প্রক্রিয়াটি সম্পর্কে পরিষ্কারভাবে জানাতে হবে এবং সকল শ্রমিক ও তাদের প্রতিনিধিদের কাছে এই প্রক্রিয়াটি সহজলভ্য হতে হবে।

১২.৩ ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের যথাযথ স্তরের কর্মকর্তাগণ এই অভিযোগ প্রক্রিয়ায় জড়িত থাকবেন।

১২.৪ কর্তৃপক্ষ শ্রমিকদের উদ্বেগসমূহের সময়মত জবাব প্রদানের মধ্য দিয়ে সমস্যা সমাধানের একটি সহজবোধ্য ও স্বচ্ছ প্রক্রিয়া অনুসরণ করে চটজলদি সমাধান করবেন।

১২.৫ অভিযোগ প্রক্রিয়াটি ব্যবহার করে ট্রেড ইউনিয়নের ভূমিকা এবং যৌথ দরকষাকষির প্রক্রিয়াকে অবশ্যই নীচু করা যাবেনা এবং এটি অন্যান্য প্রচলিত বিচারিক, সালিশী ও প্রশাসনিক প্রক্রিয়াসমূহের সেবা লাভেকোনরূপ প্রতিবন্ধকতা করবে না।

১৩. ঘুষ আদান প্রদান বা দুর্নীতিগ্রহণযোগ্য নয়ঃ

১৩.১ ঘুষ দিতে চাওয়া, দেওয়া, ঘুষ চাওয়া বা ঘুষ নেওয়া বা বেআইনীভাবে বা সহজে কাউকে অর্থ পাইয়ে দেওয়া বা আদায় করা কঠোরভাবে নিষিদ্ধ। বাণিজ্যিক সুবিধা পাওয়া বা দেওয়ার জন্য ব্যবসায় বা সরকারি কোন ব্যক্তিকে যে কোন ধরণের উপহার, বিবেচনা, পুরস্কার বা সুবিধা দেওয়া বা দিতে চাওয়া বা কোন প্রাপককে অন্যায়ভাবে কোন সুবিধাগ্রহণ করতে প্রভাবিত বা পুরস্কৃত করাকে ঘুষ হিসাবে গণ্য করা হতে পারে ।

যে ক্ষেত্রে কোন তৃতীয় পক্ষ যেমন একজন এজেন্ট, প্রতিনিধি বা মধ্যস্থ ব্যক্তি ঘুষ দিতে চায় বা দেয়, সেখানে ও ঘুষ নেওয়ার ঘটনা ঘটতে পারে। ঘুষের কিছু উদাহরণ হলঃ কিন্তু এটিই চূড়ান্ত তালিকা নয়ঃ

- উপহার বা ভ্রমন ভাতা
- নিঃখরচায় কোম্পানির পরিষেবা, সুযোগসুবিধা এবং সম্পত্তির ব্যবহার
- নগদ অর্থপ্রদান
- ঋণ, ঋণের গ্যারান্টি বা অন্যান্য ধার (ক্রেডিট)
- কোন সম্ভাব্য ক্রেতা/পাবলিক বা সরকারি পদস্থ কর্মচারীর পরিবারের সদস্যকে সুবিধাপ্রদানের বন্দোবস্ত যেমন কোন শিক্ষা বৃত্তি বা স্বাস্থ্য পরিচর্যা প্রদান
- কোন ব্যক্তি যিনি মূল চুক্তিতে (কন্ট্রাক্ট) জড়িত তার সঙ্গে জড়িত কোন ব্যক্তিকে উপ চুক্তি (সাব-কন্ট্রাক্ট) দেওয়া
- একজন সম্ভাব্য কাস্টোমার/ পাবলিক বা সরকারি পদস্থ কর্মচারীর পারিবারিক সদস্যদের মালিকানাধীন কোন স্থানীয় কোম্পানীকে নিযুক্ত করা।

১৩.২ কোন কাজ সহজীকরনের জন্য অর্থপ্রদান হল - সামান্য পরিমাণের অর্থপ্রদান বা পারিশ্রমিক প্রদান, নিয়মিত সরকারি কাজকর্মের (যেমন ভিসা বা শুল্ক নিকাশে) গতি আনতে বা কাজটি সহজে সম্পন্ন করার জন্য সরকারি পদস্থ কর্মচারীরা যা প্রদান করার জন্য অনুরোধ করেন। এরকম সকল পেমেন্ট বা অর্থপ্রদান কঠোরভাবে নিষিদ্ধ।

১৩.৩ সরবরাহকারী, প্রতিনিধিবৃন্দ এবং তাদের কর্মীরা অবশ্যই সমস্ত প্রযোজ্য ঘুষ ও দুর্নীতির বিরুদ্ধ আইন মেনে চলবেন। যদি এমন কোন ঘুষ ও দুর্নীতি বিরোধী আইন প্রযোজ্য হয়, বা যুক্তরাজ্যে প্রচলিত ঘুষ আইন ২০১০ - ও বর্ণিত মানের কম হয়, সরবরাহকারী, প্রতিনিধিবৃন্দ এবং তাদের কর্মচারীরা অবশ্যই যুক্তরাজ্যে প্রচলিত ঘুষ আইন ২০১০ –মেনে চলবেন।

১৩.৪ ঘুষ ও দুর্নীতি সংক্রান্ত অপরাধ করা থেকে কর্মচারী বা এর সাথে জড়িত ব্যক্তিদের বিরত করতে সরবরাহকারী এবং প্রতিনিধিবৃন্দ তাদের ব্যবসায় সঠিকভাবে এই পদ্ধতিগুলি চালু করবেন। সরবরাহকারী এবং

প্রতিনিধিবৃন্দ তাদের ব্যবসায় সঠিকভাবে এই পদ্ধতিগুলো রূপায়িত করবেন এবং সেগুলি কার্যকর কি না তা সুনিশ্চিত করতে নিয়মিত সেগুলির পর্যালোচনা করবেন।