

Social Accountability 8000

(সামাজিক দায়বদ্ধতা ৮০০০)

International Standard

(আন্তর্জাতিক মানদণ্ড)

by Social Accountability International

June 2014

SA8000®: 2014

Supersedes previous versions: 2001, 2004 and 2008

The official language of this Standard and supporting documents is English. In the case of inconsistency between versions, reference shall default to the English version.



¹SA8000® is a registered trademark of Social Accountability International

International Standard

মানদণ্ড সম্পর্কে ভূমিকা

এটি এসএ৮০০০ এর চতুর্থ সংস্করণ, এটি একটি স্বেচ্ছাসেবামূলক মানদণ্ড যা তৃতীয় পক্ষ দ্বারা নিরীক্ষণযোগ্য, এতে সংগঠনের প্রয়োজন অনুযায়ী নীতিমালা নির্ধারিত – যেমন শ্রমিক অধিকার প্রতিষ্ঠা বা উন্নয়ন, কর্মস্থলের পরিবেশ উন্নয়ন এবং একটি কার্যকর ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি প্রনয়ন। তবে প্রত্যয়নপত্র শুধুমাত্র সুনির্দিষ্ট কর্মক্ষেত্রের ভিত্তিতে সহজলভ্য।

জাতিসংঘ ঘোষিত 'আন্তর্জাতিক মানবাধিকার ঘোষণা', আই এল ও কনভেনশন, আন্তর্জাতিক মানবাধিকার নীতিমালা এবং জাতীয় শ্রমনীতি এই মানদণ্ডের মূল ভিত্তি। মান নির্ধারক এসএ৮০০০ এর প্রত্যয়নমূলক নিরীক্ষণ দলিলপত্রের সমন্বয় হল - 'এসএ৮০০০ঃ ২০১৪ মানদণ্ড' এবং এসএ৮০০০ কৃতিত্ব (কর্মদক্ষতা) নির্দেশক পরিশিষ্ট (*SA8000 Performance Indicator Annex*)।

এসএ৮০০০ কৃতিত্ব (কর্মদক্ষতা) নির্দেশক পরিশিষ্ট- (*The SA8000 Performance Indicator Annex*) একটি মান নির্ধারক নির্দেশিকা যা এসএ৮০০০ সনদ প্রাপ্ত প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য ন্যূনতম প্রত্যাশিত কর্মদক্ষতার মান নির্ধারণ করে। কৃতিত্ব (কর্মদক্ষতা) নির্দেশক পরিশিষ্টটি (*Performance Indicator Annex*) অনলাইনে এসএআই (SAI website) ওয়েবসাইটে পাওয়া যাবে।

এসএ৮০০০ সহায়ক নির্দেশিকা (*SA8000 Guidance Document*) এসএ৮০০০ এর ব্যাখ্যা প্রদান করে এবং কিভাবে তা বাস্তবায়ন করা যায় তা বর্ণনা করে; কমপ্লায়ান্সের এর যথার্থতা যাচাই এর উদ্দেশ্যে বিভিন্ন পদ্ধতির উদাহরণ দেয়; সর্বোপরি কমপ্লায়ান্স নিরীক্ষক (অডিটর) এবং এসএ৮০০০ সনদ প্রত্যাশী প্রতিষ্ঠানের জন্য সহায়ক পুস্তিকা হিসেবে কাজ করে। সহায়ক নির্দেশিকাটি অনলাইনে এসএআই (SAI website) ওয়েবসাইটে পাওয়া যাবে।

যদিও-এসএ৮০০০ পৃথিবীর সর্বত্র প্রযোজ্য এবং যে কোন দেশ বা সংগঠনের জন্য সনদপত্র সহজলভ্য, তবে এর ব্যতিক্রমও আছে। এসএআই (*SAI*) উপদেষ্টা পরিষদ মনে করে কিছু খাত আছে যেখানে কারখানার নীতিমালা ও কৌশল মানদণ্ড বাস্তবায়নে প্রতিবন্ধকতা তৈরি করে। এই সম্পর্কে কিছু সাম্প্রতিক উদাহরণ এস এ আই (SAI website) ওয়েবসাইটে পাওয়া যাবে।

পরিবর্তনশীল শর্তাবলীর উপর ভিত্তি করে এসএ৮০০০ নির্দিষ্ট সময় অন্তর সংশোধিত হয়। আগ্রহী প্রার্থীদের কাছ থেকে গৃহীত সংশোধন ও উন্নয়নমূলক সুপারিশমালা এক্ষেত্রে বিবেচনা করা হয়। এটা আশা করা যায়

বিভিন্ন স্তরের অংশগ্রহণকারীদের সহায়তায় কর্মদক্ষতা নির্দেশক পরিশিষ্ট (*Performance Indicator Annex*) এবং এসএ৮০০০ সহায়ক নির্দেশিকা(SA8000 *Guidance Document*) ক্রমাগত সংশোধিত হবে। SAI আপনাদের মতামতকে সর্বদা গুরুত্ব প্রদান করে। এসএ৮০০০ কর্মদক্ষতা নির্দেশক পরিশিষ্ট (*Performance Indicator Annex*) অথবা এসএ৮০০০ সহায়ক নির্দেশিকা সম্পর্কিত যে কোন মতামত নিচের ই-মেল ঠিকানায় পাঠাতে পারেন অথবা নিচের ঠিকানায় চিঠি লিখতে পারেন। শুধুমাত্র SAI এর লিখিত অনুমতি সাপেক্ষে এসএ৮০০০ মানদণ্ড পুনঃ সংশোধিত হতে পারে।

SAI

Social Accountability International

© SAI 2014

THE SA8000 STANDARD MAY BE REPRODUCED ONLY IF PRIOR WRITTEN PERMISSION FROM SAI IS OBTAINED.

SAI

15 West 44th Street

6th Floor

New York, NY 10036

USA

+1-212-684-1414

+1-212-684-1515 (facsimile)

e-mail: info@sa-intl.org

সূচীপত্র

I. ভূমিকা

১. উদ্দেশ্য এবং পরিসর
২. ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি

II. মান নির্ধারক উপাদান এবং তাদের ব্যাখ্যা

III. সংজ্ঞা

১. প্রয়োজনীয়তা
২. অনুমতি চাওয়া
৩. শিশু
৪. শিশু শ্রম
৫. যৌথ দরকষাকষির মাধ্যমে সমঝোতা
৬. সংশোধনমূলক পদক্ষেপ
৭. প্রতিরোধমূলক পদক্ষেপ
৮. জোরপূর্বক বা বাধ্যতামূলক শ্রম
৯. গৃহশ্রমিক (হোম ওয়ার্কার)
১০. মানবপাচার
১১. আগ্রহী পক্ষসমূহ
১২. জীবিকা নির্বাহী মজুরী
১৩. নন- কনফরম্যান্স (বৈসাদৃশ্য)
১৪. প্রতিষ্ঠান
১৫. কর্মী
১৬. শ্রমিক
১৭. বেসরকারি কর্মসংস্থান সংস্থা

IV. সামাজিক দায়বদ্ধতার শর্তাবলী

১. শিশু শ্রম
২. জোরপূর্বক বা বাধ্যতামূলক শ্রম)
৩. স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা
৪. সংগঠিত হওয়ার স্বাধীনতা এবং যৌথ দর কষাকষি করার অধিকার
৫. বৈষম্য
৬. নিয়ম শৃঙ্খলা জনিত অভ্যাস
৭. কর্মঘণ্টা
৮. বেতন ভাতা
৯. ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি

- ১৮. শিশু শ্রম উপশম
- ১৯. ঝুঁকি মূল্যায়ন
- ২০. এসএ৮০০০ শ্রমিক প্রতিনিধি
(সমূহ)
- ২১. সামাজিক কর্মদক্ষতা
- ২২. স্বার্থসংশ্লিষ্ট পক্ষগুলোর
অংশগ্রহণ
- ২৩. সরবরাহকারী/সহ-ঠিকাদার
- ২৪. সহ-সরবরাহকারী
- ২৫. শ্রমিক সংগঠন
- ২৬. তরুন শ্রমিক

I. ভূমিকা

১. উদ্দেশ্য ও পরিসর

উদ্দেশ্য : এসএ৮০০০ এর উদ্দেশ্য হল জাতিসংঘ ঘোষিত মানবাধিকার ঘোষণা, আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (ILO), অন্যান্য আন্তর্জাতিক মানবাধিকার আইন ও নীতিমালা, সর্বোপরি জাতীয় শ্রম আইনের ভিত্তিতে একটি আন্তর্জাতিক মানদণ্ড স্থির করা যা নিরীক্ষাযোগ্য, এই মানদণ্ডের আলোকে একটি প্রতিষ্ঠানের সকল কর্মীদের সাংগঠনিক আওতা ও প্রভাবের মধ্যে ক্ষমতায়ন নিশ্চিত করা ও তাদের রক্ষা করা যারা সেই সংগঠনকে পণ্য ও সেবা প্রদান করে, এই মানদণ্ডের আওতায় সংগঠন কর্তৃক সরাসরি নিযুক্ত কর্মীদল এবং এর সরবরাহকারী, সহ-ঠিকাদার, সহ-সরবরাহকারী এবং গৃহ শ্রমিকরা অন্তর্ভুক্ত। এর আরেকটি উদ্দেশ্য হল একটি সংগঠন যথোপযুক্ত এবং কার্যকরী ব্যবস্থাপনা পদ্ধতির মাধ্যমে এই মানদণ্ডের বাস্তবায়ন করতে পারে তা নিশ্চিত করা।

পরিসরঃ ছোট বড় যে কোন সংগঠন সেটা শিল্প নির্ভর বা অনির্ভর হতে পারে এবং সেটা পৃথিবীর যে প্রান্তেই অবস্থিত হোক না কেন মানদণ্ডটি সবার জন্য প্রযোজ্য অর্থাৎ এটি বিশ্বজনীন।

২. ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি

এসএ৮০০০ পরবর্তী ৮টি বিভাগের মধ্যে ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি হল মূল উপাদান যার উপর মানদণ্ডটির যথার্থ প্রয়োগ, পর্যবেক্ষণ এবং বাস্তবায়ন সম্পূর্ণ নির্ভরশীল। ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি হল একটি প্রয়োগগত মানচিত্র (operational map) যার মাধ্যমে ক্রমান্বয়ে উন্নতি সাধন করে প্রতিষ্ঠানটি এসএ৮০০০ এর আলোকে পূর্ণ ও দীর্ঘ মেয়াদি কমপ্লায়েন্স প্রতিষ্ঠা করে, যা সামাজিক কর্মদক্ষতা হিসেবে পরিচিত।

'ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি' উপাদানটি প্রয়োগের লক্ষ্যে কমপ্লায়েন্স প্রক্রিয়ার প্রতিটি পর্যায়ে মানদণ্ডের সকল উপাদান বাস্তবায়নে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ ও শ্রমিকদের যৌথ অংশগ্রহণ প্রয়োজন। বিষয়টি খুব স্পর্শকাতর বিশেষত নন-কনফরম্যান্স (বৈসাদৃশ্য) চিহ্নিত ও শুদ্ধকরণে এবং কনফরম্যান্স (সাদৃশ্য) নিশ্চিতকরণে।

II. মান নির্ধারক উপাদানসমূহ এবং তাদের ব্যাখ্যা

সাংগঠনিক কাঠামো ও মানদণ্ডের সাথে সংগতিপূর্ণ স্থানীয়, জাতীয় এবং অন্যান্য প্রযোজ্য আইন সংগঠনকে মেনে চলতে হবে। যখন এই ধরনের আইন, মানদণ্ড এবং অন্যান্য প্রয়োজনীয় শর্তাবলী সংগঠন মেনে চলবে তখন সকল সুযোগ সুবিধা শ্রমিকদের অনুকূলে যাবে।

সংগঠনকে অবশ্যই নিম্নের আন্তর্জাতিক নীতিমালার মূলনীতিগুলো মেনে চলতে হবে:

আই এল ও কনভেনশন ১ (কর্মঘণ্টা-শিল্প) এবং সুপারিশমালা ১১৬(কর্মঘণ্টা হ্রাসকরণ)	আই এল ও কনভেনশন ১৮১(বেসরকারি কর্মসংস্থান সংস্থা)
আই এল ও কনভেনশন ২৯ (বাধ্যতামূলক শ্রম) এবং ১০৫ (বাধ্যতামূলক শ্রম রহিতকরণ)	আই এল ও কনভেনশন ১৮২(শিশু শ্রমের কদম্ব রূপ)
আই এল ও কনভেনশন ৮৭(সমিতির স্বাধীনতা)	আই এল ও কনভেনশন ১৮৩(মাতৃত্বকালীন সুরক্ষা)
আই এল ও কনভেনশন ৯৮ (সমবেত হওয়ার এবং যৌথ দর কষাকষির অধিকার)	এইচ আই ভি / এইডস বিষয়ে আই এল ও বিধিমালা ও কর্মপরিসর
আই এল ও কনভেনশন ১০০(পারিশ্রমিকের সমতা) এবং ১১১(বৈষম্য-কর্মসংস্থান এবং পেশাগত)	মানবাধিকার বিষয়ক আন্তর্জাতিক ঘোষণা- অর্থনৈতিক, সামাজিক এবং সাংস্কৃতিক অধিকার সম্পর্কিত আন্তর্জাতিক অঙ্গিকারনামা
আই এল ও কনভেনশন ১০২(সামাজিক নিরাপত্তা-ন্যূনতম মানদণ্ড)	নাগরিক ও রাজনৈতিক অধিকার সম্পর্কিত আন্তর্জাতিক অঙ্গিকারনামা
আই এল ও কনভেনশন ১৩১(ন্যূনতম পারিশ্রমিক নির্ধারণ)	শিশু অধিকার বিষয়ক জাতিসংঘ ঘোষিত কনভেনশন
আইএলও কনভেনশন ১৩৫(শ্রমিক প্রতিনিধি)	নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য রোধে জাতিসংঘ ঘোষিত কনভেনশন
আইএলও কনভেনশন ১৩৮ এবং সুপারিশমালা ১৪৬ (ন্যূনতম বয়স)	সকল প্রকার বর্ণ বৈষম্য রোধে জাতিসংঘ ঘোষিত কনভেনশন
আই এল ও কনভেনশন ১৫৫ এবং সুপারিশমালা ১৬৪ (পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য)	ব্যবসা বাণিজ্য বিষয়ক জাতিসংঘ নির্দেশিত নীতিমালা।
আই এল ও কনভেনশন ১৫৯(পেশাগত পুনর্বাসন এবং কর্মসংস্থান - প্রতিবন্ধী ব্যক্তি)	
আই এল ও কনভেনশন ১৬৯(নৃ-তাত্ত্বিক এবং	

আদিবাসি জনগোষ্ঠী)

আই এল ও কনভেনশন ১৭৭(বাড়ির কর্ম)

III. Definitions(organized either alphabetically or by logical flow) -সংজ্ঞা

১. এই মানদণ্ডে "shall" শব্দটি দ্বারা "প্রয়োজনীয়তা" কে নির্দেশ করছে। বিঃ দ্রঃ শব্দটি ইতালিক অক্ষরে লিখিত হয়েছে জোর প্রদানের জন্য।

২. "May" শব্দটি দ্বারা "অনুমতি" কে বোঝানো হয়েছে। বিঃ দ্রঃ শব্দটি ইতালিক অক্ষরে লিখিত হয়েছে জোর প্রদানের জন্য।

৩. শিশুঃ এমন ব্যক্তি যার বয়স ১৫ বছরের কম। ব্যতিক্রম- যদি স্থানীয় আইন অনুসারে কাজ করার বা বাধ্যতামূলক শিক্ষার ন্যূনতম বয়স এর বেশি হয়।

৪. শিশুশ্রমঃ এমন কাজ যা উপরোক্ত সংজ্ঞা অনুযায়ী শিশু দ্বারা সম্পাদিত। ব্যতিক্রম- আই এল ও

□□□□□□□□□□ ১৪৬

৫. সম্মিলিত সমঝোতা চুক্তিঃ সম্মিলিত সমঝোতা চুক্তি কোন সংস্থা বা নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ এবং এক বা একাধিক শ্রমিক সংগঠন এর মধ্যে আলোচনার ভিত্তিতে সম্পাদিত কর্মে নিয়োগের শর্তাবলী সম্পর্কিত চুক্তি বা আপোষনামা।

৬. সংশোধনী পদক্ষেপঃ প্রতিষ্ঠিত রীতি বা নিয়ম কানুন অমান্য করার মৌলিক কার্যকারণ বা উৎসসমূহ দূরীকরণের প্রক্রিয়া।

৭. প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থাঃ নন-কনফরমেন্স (বৈসাদৃশ্য) এর উৎস এবং মৌলিক কারণ নির্মূলে ব্যবস্থা গ্রহণ।
বিঃ দ্রঃ- ঘটনা/দুর্ঘটনা প্রতিরোধে প্রতিরক্ষা মূলক ব্যবস্থা গ্রহণ।

৮. বলপূর্বক বা বাধ্যতামূলক শ্রমঃ হুমকি, শাস্তির ভয় দেখিয়ে বা দুর্ব্যবহারের মাধ্যমে একজন ব্যক্তিকে তার ইচ্ছার বিরুদ্ধে জোরপূর্বক কাজ করানো অথবা ঋণ পরিশোধের নামে কোন ব্যক্তিকে ইচ্ছার বিরুদ্ধে জোর পূর্বক খাটানো।

৯. গৃহ শ্রমিকঃ সংগঠন বা তার সরবরাহকারী, সহ-সরবরাহকারী অথবা সহ ঠিকাদার প্রতিষ্ঠান দ্বারা নিযুক্ত ব্যক্তিকে বোঝায় যে সংগঠন চত্বরে কাজ করে না কিন্তু পরোক্ষভাবে প্রতিষ্ঠানে সেবা প্রদানে চুক্তিবদ্ধ।

১০. মানব পাচারঃ শোষণের উদ্দেশ্যে ভয়, ভীতি, প্রতারণা, হুমকি বা বিভিন্ন উপায়ে বল প্রয়োগের মাধ্যমে লোকবল নিয়োগ, স্থানান্তর, পাচার করাই হল মানব পাচার।

১১. আগ্রহী পক্ষঃ সংগঠনের কার্যাবলী এবং সামাজিক কর্মদক্ষতায় আগ্রহী ব্যক্তি অথবা গোষ্ঠী।

১২. জীবিকা নির্বাহী মজুরীঃ একটি নির্দিষ্ট স্থানে নির্ধারিত কর্ম সপ্তাহে একজন শ্রমিক কর্তৃক অর্জিত মজুরি যা তার পরিবারকে মানসম্মত জীবন যাপনের জন্য পর্যাপ্ত। মানসম্মত জীবন যাপনের অন্যতম উপাদানগুলো হল খাদ্য, পানি, বাসস্থান, শিক্ষা, স্বাস্থ্য সুরক্ষা, যাতায়াত, পোশাক পরিচ্ছদ এবং অপ্রত্যাশিত ঘটনা সহ অন্যান্য প্রয়োজনীয় চাহিদা।

১৩. নন-কনফরমেন্স (বৈসাদৃশ্য)ঃ প্রয়োজনীয়তা সহ নন-কমপ্লায়্যান্স।

১৪. প্রতিষ্ঠান: কোন ব্যবসার সম্পূর্ণতা অথবা অ-ব্যবসায়িক সত্তা, এর মধ্যে প্রতিষ্ঠানে কর্মরত ব্যক্তিবর্গ অন্তর্ভুক্ত, যে বা যারা এই মানদণ্ড বাস্তবায়নের দায়িত্ব প্রাপ্ত। বিঃ দ্রঃ- প্রতিষ্ঠানের উদাহরণ হল কোম্পানি, কর্পোরেশন, ফার্ম, সমবায় সমিতি, এনজিও এবং সরকারি ইন্সটিটিউশন।

১৫. কর্মীবৃন্দ: পরিচালক, ব্যবস্থাপক, নির্বাহী কর্মকর্তা, তত্ত্বাবধায়ক, শ্রমিক, নিরাপত্তারক্ষী, ক্যান্টিনের শ্রমিক, ডরমেটরির শ্রমিক ও পরিচ্ছন্নতাকর্মীদের মতো অস্থায়ী বা চুক্তিবদ্ধ কর্মচারী সহ প্রতিষ্ঠানে কর্মরত বা কর্মের জন্য চুক্তিবদ্ধ সকল ব্যক্তিবর্গ।

১৬. শ্রমিক: ব্যবস্থাপনা ব্যতীত অন্যান্য বিভাগে কর্মরত কর্মীবৃন্দ।

১৭. বেসরকারি কর্মসংস্থান সংস্থা: যে কোন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান, যারা জনকর্তৃত্বের আওতামুক্ত, যারা শ্রম বাজার সংক্রান্ত নিম্নোক্ত সেবা প্রদান করে:

- যারা চাকরির বিজ্ঞাপন ও আবেদনপত্রের মাঝে অর্থাৎ চাকুরী দাতা ও চাকুরী প্রত্যাশীদের মধ্যে সমন্বয় সাধন করে।
- শ্রমিককে চাকরি প্রদানের মাধ্যমে তৃতীয় পক্ষের কাছে তাদের সহজলভ্য করে তোলে যারা তাদের কাজে নিযুক্ত করে এবং কাজ তত্ত্বাবধায়ন করে।

১৮. শিশু শ্রম উপসম: উপরে বর্ণিত শিশুশ্রমে নিযুক্ত এবং শিশুশ্রম থেকে নির্মূলকৃত সকল শিশুদের নিরাপত্তা, স্বাস্থ্য, শিক্ষা, এবং তাদের উন্নয়নে সব রকমের সহায়তা প্রদান এবং প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা।

১৯. ঝুঁকি মূল্যায়ন: একটি প্রতিষ্ঠানের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা, শ্রমনীতি প্রয়োগ ও বাস্তবায়ন এবং এর সাথে সংশ্লিষ্ট ঝুঁকিগুলোকে অগ্রাধিকার প্রদান।

২০. এসএচ০০০ শ্রমিক প্রতিনিধি (সমূহ): এসএচ০০০ সম্পর্কিত নীতিমালা বাস্তবায়নে শ্রমিকদের দ্বারা নির্বাচিত এক বা একাধিক প্রতিনিধি যারা ব্যবস্থাপক প্রতিনিধি এবং উচ্চতর ব্যবস্থাপনা কমিটির সাথে যোগাযোগ রক্ষা করবে। শ্রমিক সংঘের সুবিধা পেতে শ্রমিক প্রতিনিধিদের প্রখ্যাত ড্রেড ইউনিয়ন থেকে মনোনীত হওয়া উচিত, যদি তারা এই সেবা প্রদান করতে একমত হয়। যদি ইউনিয়ন কোন প্রতিনিধি নিযুক্ত না করে অথবা প্রতিষ্ঠানটি ইউনিয়নভুক্ত না হয় সেক্ষেত্রে শ্রমিকরা স্বাধীনভাবে তাদের প্রতিনিধি নির্বাচন করতে পারবে।

২১. সামাজিক কর্মদক্ষতা: ক্রমাগত উন্নয়নের মাধ্যমে একটি প্রতিষ্ঠান কর্তৃক অর্জিত পূর্ণ ও দীর্ঘস্থায়ী কমপ্লায়েন্স যা এসএচ০০০ মানদণ্ডের সাথে সমন্বিত।

২২. স্বার্থসংশ্লিষ্ট পক্ষগুলোর অংশগ্রহণ: প্রতিষ্ঠানের বাইরে আগ্রহী পক্ষগুলো, শ্রমিক সংঘ, শ্রমিক, শ্রমিক সংগঠন, সরবরাহকারী, ঠিকাদার, ক্রেতা, ভোক্তা, বিনিয়োগকারী, এন জি ও, গণমাধ্যম এবং স্থানীয় ও আন্তর্জাতিক সরকারি কর্মকর্তার অংশগ্রহণ।

২৩. সরবরাহকারী/সহ-ঠিকাদার: প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনে ব্যবহৃত পণ্য বা সেবা প্রদানকারী ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান যারা সরাসরি প্রতিষ্ঠানকে পণ্য ও সেবা প্রদান করে থাকে।
২৪. সহ-সরবরাহকারী: সরবরাহকারীকে পণ্য ও সেবা প্রদানকারী ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান, যাদের পণ্য বা সেবা সরবরাহকারীর উৎপাদন অথবা প্রতিষ্ঠানের পণ্য ও সেবা উৎপাদনে ভূমিকা রাখে।
২৫. শ্রমিক সংগঠন: শ্রমিকদের একটি স্বায়ত্তশাসিত স্বেচ্ছাসেবামূলক সংগঠন যা শ্রমিকদের স্বার্থ এবং অধিকার আদায় ও তা রক্ষায় কাজ করে।
২৬. তরুণ শ্রমিক: ১৮ বছরের নিচে কিন্তু শিশু বয়স সীমার উর্ধ্বে কোন শ্রমিক।

IV. সামাজিক দায়বদ্ধতার শর্তাবলী

১. শিশুশ্রম

মানদণ্ড:

- ১.১ কোন প্রতিষ্ঠান শিশু শ্রম ব্যবহার করবেনা বা ব্যবহারে সহায়তা করবে না।
- ১.২ শিশু শ্রম নির্মূলের উদ্দেশ্যে প্রতিষ্ঠান লিখিত নীতি এবং কার্যপ্রণালী দলিল আকারে প্রকাশ ও বাস্তবায়ন করবে। শিশু শ্রমে নিযুক্ত শিশুদের বিদ্যালয়ে শিক্ষাগ্রহণের জন্য পর্যাপ্ত অর্থনৈতিক ও অন্যান্য সহায়তা প্রদানের উদ্দেশ্যে আগ্রহী প্রার্থী ও ব্যক্তিদের সাথে যোগাযোগ করবে এবং যতদিন তারা বয়ঃপ্রাপ্ত না হবে ততদিন এই সহায়তা প্রদান করবে।
- ১.৩ প্রতিষ্ঠান তরুণ শ্রমিক নিয়োগ দিতে পারে, কিন্তু তারা যদি শিক্ষা আইনের আওতাভুক্ত হয় তবে তারা শুধু বিদ্যালয়ের বাইরে অতিরিক্ত সময়টুকুতে কাজ করতে পারবে। কোন অবস্থাতেই বিদ্যালয়ের সময়, কাজ ও যাতায়াতের মোট সময় ১০ ঘণ্টার বেশি হতে পারবে না এবং তাদের কর্মঘণ্টা ৮ ঘণ্টার বেশি হতে পারবে না। রাত্রিকালীন সময়ে তাদের দিয়ে কাজ করানো উচিত নয়।
- ১.৪ কর্মক্ষেত্রের ভিতরে বা বাইরে শারীরিক বা মানসিক উল্লয়নে বাধা দেয় এমন কোন ঝুঁকিপূর্ণ বা অনিরাপদ পরিস্থিতিতে শিশু বা তরুণ শ্রমিকদের প্রদর্শন করা যাবে না।

২. জোরপূর্বক বা বাধ্যতামূলক শ্রম

মানদণ্ড:

- ২.১ কোন প্রতিষ্ঠানে শ্রমিকদের জোরপূর্বক বা বাধ্যতামূলক শ্রমে নিয়োগ করা যাবে না বা নিয়োগে সহায়তা করা যাবে না, ২৯তম কনভেনশনে বর্ণিত বন্দীশ্রম প্রয়োগ করা যাবে না, কারো ব্যক্তিগত পরিচিতিমূলক দলিলপত্র রেখে দিবে না এবং চাকরি প্রদানের বিনিময়ে অর্থ প্রদানে বাধ্য করা যাবে না।
- ২.২ কোন প্রতিষ্ঠান অথবা শ্রমিক সরবরাহকারী ব্যক্তি, শ্রমিকের মজুরি, ভাতা, সম্পদ অথবা দলিলপত্র আটকে রেখে কাজ করতে বাধ্য করবে না।
- ২.৩ প্রতিষ্ঠান এটা নিশ্চিত করবে যে চাকরিতে যোগদান বাবদ শ্রমিকদের আংশিক বা পূর্ণ কোন ধরনের ফি বা ব্যয়ভার বহন করতে হবে না।

- ২.৪ নির্দিষ্ট কর্মঘন্টা শেষ হওয়ার পর কর্মস্থল ত্যাগ করার এবং প্রতিষ্ঠানকে আনুষ্ঠানিক নোটিশ প্রদানের মাধ্যমে চাকরী ত্যাগ করার স্বাধীনতা ও অধিকার শ্রমিকের রয়েছে।
- ২.৫ কোন প্রতিষ্ঠান বা ব্যক্তি যারা শ্রমের যোগান দেয়, তারা মানব পাচারের সাথে সংশ্লিষ্ট হতে বা সহায়তা করতে পারবেনা।

৩. স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা

মানদণ্ড:

- ৩.১ প্রতিষ্ঠান কর্মস্থলে নিরাপদ ও স্বাস্থ্যকর পরিবেশ নিশ্চিত করবে এবং কর্মরত অবস্থায় যে কোন ধরনের স্বাস্থ্য ও পরিবেশগত দুর্ঘটনা, পেশাগত ক্ষতি রোধে কার্যকর পদক্ষেপ গ্রহণ করবে। এতে দুর্ঘটনার সম্ভাবনা অনেকাংশেই হ্রাস পাবে এবং স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত জ্ঞান এক্ষেত্রে সহায়ক হবে।
- ৩.২ প্রতিষ্ঠান সন্তান প্রত্যাশী, গর্ভবতী এবং নতুন মায়েদের কর্মক্ষেত্র সংশ্লিষ্ট স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার ঝুঁকি মূল্যায়ন এবং তা নির্মূল ও প্রতিরোধে ব্যবস্থা নেবে।
- ৩.৩ সকল প্রকার পদক্ষেপ নেওয়ার পরেও যদি কর্মস্থলে স্বাস্থ্য ঝুঁকি থেকে যায়, প্রতিষ্ঠান নিজ খরচে শ্রমিকদের ব্যক্তিগত সুরক্ষামূলক সরঞ্জাম বা যন্ত্রপাতি প্রদান করবে। যে কোন দুর্ঘটনায় প্রতিষ্ঠান শ্রমিকদের প্রাথমিক সেবা প্রদান করবে এবং পরবর্তী চিকিৎসা সেবা গ্রহণে সব রকম সহায়তা করবে।
- ৩.৪ সকল কর্মীদের জন্য নিরাপদ ও স্বাস্থ্যকর পরিবেশ নিশ্চিত করতে এবং স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা মানদণ্ড বাস্তবায়নে প্রতিষ্ঠান একজন উচ্চতর পর্যায়ের ব্যবস্থাপক প্রতিনিধি নিয়োগ দেবে।
- ৩.৫ প্রতিষ্ঠান ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ ও শ্রমিকদের সমন্বয়ে একটি ভারসাম্যপূর্ণ স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কমিটি গঠন ও পরিচালনা করবে। আইনের ব্যতিক্রম ছাড়া সাধারণভাবে শ্রমিক প্রতিনিধিদের মধ্য থেকে কমপক্ষে একজন প্রতিনিধিকে চিহ্নিত শ্রমিক সংঘের সদস্য হতে হবে, যদি সেই সংগঠন সেবা প্রদান করতে সম্মত হয়। যদি সংঘ কোন সদস্য নিযুক্ত না করে বা প্রতিষ্ঠানটি সংঘভুক্ত না হয়, এক্ষেত্রে শ্রমিকেরা তাদের মধ্য থেকে একজন যোগ্য প্রতিনিধি নির্বাচন ও নিয়োগ দেবে। তাদের এই সিদ্ধান্ত সকল পর্যায়ে জানিয়ে দিতে হবে। কর্মক্ষেত্রে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সুরক্ষা নিশ্চিত করতে কমিটি নির্দিষ্ট সময় অন্তর প্রশিক্ষণ ও পুনঃপ্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করবে। পেশা সংক্রান্ত বর্তমান স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঝুঁকি বিশ্লেষণের উদ্দেশ্যে নির্দিষ্ট মেয়াদ অন্তর আনুষ্ঠানিক আলোচনার আয়োজন করবে। এ ধরনের বিশ্লেষণ, সংশোধন ও প্রতিরোধমূলক পদক্ষেপের যথাযথ রেকর্ড রাখতে হবে।
- ৩.৬ প্রতিষ্ঠান নিয়মিতভাবে তার কর্মীদের কার্যকর স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিষয়ে কর্মক্ষেত্রে (on-site) প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করবে, প্রয়োজনবোধে পেশা সংশ্লিষ্ট প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা যেতে পারে। এই ধরনের প্রশিক্ষণ নিয়মিত কর্মীদের পাশাপাশি নতুন বা পুনঃনিয়োগপ্রাপ্ত কর্মীদেরও প্রদান করতে

হবে। যখন কোন নতুন প্রযুক্তি বা নতুন যন্ত্রপাতি উৎপাদন প্রক্রিয়ায় যুক্ত হবে, তখন তার সম্ভাব্য স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঝুঁকি সম্পর্কে কর্মীদের সচেতন করতে হবে।

- ৩.৭ কর্মীদের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঝুঁকি মোকাবেলায় ঝুঁকি চিহ্নিতকরণ, প্রতিরোধ, হ্রাসকরণ বা নির্মূলে গৃহীত পদক্ষেপ সম্পর্কে প্রতিষ্ঠান দলিল নির্ভর প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠিত করবে। কর্মক্ষেত্রে এবং প্রতিষ্ঠান কর্তৃক প্রদানকৃত আবাসস্থল ও সম্পত্তিতে (সেটা প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব সম্পত্তি বা চুক্তিভিত্তিক অথবা সেবা প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানের কাছ থেকে ধারকৃত হতে পারে) সংঘটিত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা দুর্ঘটনার লিখিত রেকর্ড সংরক্ষণ করতে হবে।
- ৩.৮ প্রতিষ্ঠান সকল কর্মীর জন্য অবাধে, ও বিনামূল্যে, পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন শৌচাগার, নিরাপদ পানি, পরিচ্ছন্ন ও সুবিধাজনক খাবারের স্থান এবং যেখানে প্রয়োজ্য সেখানে পরিচ্ছন্ন খাদ্য সংরক্ষণ ব্যবস্থা নিশ্চিত করবে।
- ৩.৯ প্রতিষ্ঠান এটা নিশ্চিত করবে যে কর্মীদের জন্য সরবরাহকৃত বাসস্থান সুবিধা (তা প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব বা চুক্তি ভিত্তিক অথবা সেবা প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানের কাছ থেকে ধারকৃত হতে পারে) যেন পরিচ্ছন্ন, নিরাপদ ও মৌলিক চাহিদার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হয়।
- ৩.১০ যে কোন জরুরি বা বিপদজনক পরিস্থিতিতে প্রতিষ্ঠানের অনুমতি ব্যতীত কর্মক্ষেত্রে পরিত্যাগ করার অধিকার কর্মীদের রয়েছে।

৪. সমিতির স্বাধীনতা ও যৌথ দরকষাকষির অধিকার

মানদণ্ড:

- ৪.১ সকল কর্মীদের পছন্দ অনুযায়ী শ্রমিকসংঘ গঠন, যোগদান ও সংগঠিত হওয়ার এবং শ্রমিকদের পক্ষে প্রতিষ্ঠানের সাথে দরকষাকষি করার অধিকার রয়েছে। প্রতিষ্ঠানের উচিত কর্মীদের এই অধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শন করা এবং তাদের আশ্বস্ত করা যে তারা নিজের পছন্দ অনুযায়ী স্বাধীনভাবে শ্রমিক সংঘে যোগদান করতে পারে, প্রতিষ্ঠান তাদের কোনরকম ভয়-ভীতি প্রদর্শন বা বল প্রয়োগ করবে না। শ্রমিক সংগঠন প্রতিষ্ঠা, কার্যক্রম পরিচালনা বা প্রশাসনিক কাজে প্রতিষ্ঠান কোনভাবেই হস্তক্ষেপ করবে না অথবা যৌথ দরকষাকষিতে বাধা প্রদান করবে না।

- ৪.২ যদি আইনের আওতায় সমবেত হওয়ার স্বাধীনতা এবং যৌথ দরকষাকষি করার অধিকার নিষিদ্ধ হয়, সেক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠান তার কর্মীদের স্বাধীনভাবে নিজেদের প্রতিনিধি নির্বাচনের সুযোগ দেবে।
- ৪.৩ প্রতিষ্ঠান এটা নিশ্চিত করবে যে শ্রমিক সংঘের সদস্য, শ্রমিক প্রতিনিধি এবং যে সব ব্যক্তি শ্রমিকদের ঐক্যবদ্ধ করার কাজে নিয়োজিত এই কাজের জন্য তারা কখনো বৈষম্য, হয়রানির স্বীকার হবে না এবং তাদেরকে কখনও ভয়ভীতি প্রদর্শন বা হুমকি দেওয়া যাবে না। এই সব প্রতিনিধিদের কর্মস্থলে তাদের সদস্যদের সাথে মিলিত হওয়ার অধিকার রয়েছে।

৫. বৈষম্য

মানদণ্ড:

- ৫.১ নিয়োগ, বেতন-ভাতা, প্রশিক্ষণ, পদোন্নতি, অব্যাহতি বা অবসর প্রদান প্রভৃতি ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠান বৈষম্যমূলক বিবেচনা যেমন-জাতি, বর্ণ, সামাজিক প্রতিপত্তি, বৈষয়িক অক্ষমতা, জন্ম, ধর্ম, বংশ মর্যাদা, লিঙ্গ, শারীরিক বৈশিষ্ট্য, পারিবারিক দায়বদ্ধতা, বৈবাহিক অবস্থা, শ্রমিক সংঘের সদস্যপদ, রাজনৈতিক মতামত, বয়স সর্বোপরি এমন কোন বৈশিষ্ট্যকে প্রাধান্য বা সমর্থন দেবে না যা পরবর্তীকালে বৈষম্যকে উৎসাহিত করতে পারে।
- ৫.২ জাতি, বর্ণ, সামাজিক মর্যাদা, অক্ষমতা, লিঙ্গ, শারীরিক বৈশিষ্ট্য, পারিবারিক দায়বদ্ধতা, শ্রমিক সংঘের সদস্যপদ, রাজনৈতিক মতামত সম্পর্কিত ব্যক্তিগত অধিকার চর্চায় প্রতিষ্ঠান হস্তক্ষেপ করবেনা বা যে কোন ধরনের বৈশিষ্ট্য যা বৈষম্য উৎসাহিত করতে পারে এমন কোন পরিস্থিতি সমর্থন করবে না।
- ৫.৩ কর্মক্ষেত্রে, আবাসস্থলে বা প্রতিষ্ঠানের প্রতিপত্তিতে (সেটা প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব, চুক্তিভিত্তিক বা সেবাদানকারী প্রতিষ্ঠানের কাছ থেকে ধারকৃত হোটে পারে) হুমকিস্বরূপ, অসৌজন্যমূলক, যৌনহয়রানিমূলক আচরণ যেমন- কুরুচিপূর্ণ ইঙ্গিত, ভাষা, শারীরিক সংস্পর্শ – এই ধরনের কোন আচরণ বা ব্যবহার প্রতিষ্ঠান কখনও প্রশ্রয় দেবে না।
- ৫.৪ প্রতিষ্ঠান কোন অবস্থাতেই কর্মীদের গর্ভাবস্থা বা কুমারীত্বের পরিষ্কা-নিরীক্ষা করতে পারবে না।

৬. নিয়ম শৃঙ্খলা জনিত অভ্যাস

মানদণ্ড:

- ৬.১ প্রতিষ্ঠান সকল কর্মচারীদের সম্মান ও মর্যাদা প্রদান করবে। যে কোন ধরনের প্রাতিষ্ঠানিক শাস্তি, শারীরিক মানসিক হয়রানি, কটুক্তি, দমননীতি প্রতিষ্ঠান কখনও প্রশয় দেবে না। কোন ধরনের নিষ্ঠুর বা অমানবিক আচরণ সম্পূর্ণ নিষিদ্ধ।

৭. কর্মঘণ্টা

মানদণ্ড:

- ৭.১ প্রতিষ্ঠান কর্মঘণ্টা, বিরতি এবং সাধারণ ছুটি প্রভৃতি বিষয়ে প্রযোজ্য আইন, নীতিমালা, যৌথ দরকষাকষিতে অর্জিত সমঝোতা (যেখানে প্রযোজ্য) এবং শিল্প-কারখানার জন্য নির্ধারিত মানদণ্ড মেনে চলবে। সাধারণ কর্মসপ্তাহ (অতিরিক্ত কর্ম ঘণ্টা নয়) আইন অনুযায়ী হতে হবে, তবে কখনও ৪৮ ঘণ্টার বেশি হওয়া উচিত নয়।
- ৭.২ টানা ছয় দিন কাজ করার পর পরবর্তী দিনে কর্মীদের একদিনের বিরতি বা ছুটি দিতে হবে। শুধু নিম্নোক্ত দুটি শর্তে এই নিয়মের ব্যতিক্রম ঘটতে পারে-
- ক) জাতীয় আইন এই নিয়মের অতিরিক্ত কর্ম ঘণ্টা অনুমদন করে; এবং
 - খ) স্বাধীন দরকষাকষির মাধ্যমে কর্ম ঘণ্টায় সমতার বিষয়ে এবং পর্যাাপ্ত বিশ্রামের ব্যবস্থা প্রসঙ্গে সমঝোতা হওয়া।
- ৭.৩ সকল কাজ অবশ্যই সেচ্ছামূলক হতে হবে। শুধু নিম্নের ৭.৪ অনুচ্ছেদ ব্যতীত, সেচ্ছামূলক অতিরিক্ত কর্মঘণ্টা প্রতি সপ্তাহে অবশ্যই ১২ ঘণ্টার বেশি হবে না। ক্রমাগত অতিরিক্ত কর্মঘণ্টার কাজ করতে শ্রমিকদের বাধ্য করা যাবে না।
- ৭.৪ স্বল্পমেয়াদী ব্যবসায়িক উদ্দেশ্য পূরণের লক্ষ্যে যদি নিতান্তই অতিরিক্ত কর্মঘণ্টার প্রয়োজন হয় এবং যৌথ দরকষাকষির মাধ্যমে অর্জিত সমঝোতায় সংখ্যাগরিষ্ঠ শ্রমিক এর পক্ষে মতামত দেয়, সেক্ষেত্রে সমঝোতার ভিত্তিতে অতিরিক্ত কর্মঘণ্টার ব্যবস্থা করা যেতে পারে।

৮. পারিশ্রমিক

মানদণ্ড:

- ৮.১ কর্মের বিনিময়ে পারিশ্রমিক বা জীবিকা নির্বাহের মজুরী প্রাপ্তির অধিকারের প্রতি প্রতিষ্ঠান শ্রদ্ধাশীল হবে এবং কর্ম সম্প্রসারণের জন্য পারিশ্রমিক হস্তান্তর নিশ্চিত করবে। অতিরিক্ত কর্মঘণ্টার মজুরী এই পারিশ্রমিকের অন্তর্ভুক্ত হবে না। পারিশ্রমিক অবশ্যই আইন বা শিল্প-কারখানার ন্যূনতম মানদণ্ড বা যৌথ দরকষাকষিতে অর্জিত সমঝোতার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হতে হবে। পারিশ্রমিক মৌলিক চাহিদা পূরণের জন্য পর্যাপ্ত হতে হবে এবং কিছু বাড়তি আয় নিশ্চিত করতে হবে।
- ৮.২ প্রতিষ্ঠান নিয়ম শৃঙ্খলার অজুহাতে মজুরী কর্তন করতে পারবে না। শুধু নিম্নের দুটি শর্তের কারণে এই নিয়মের ব্যতিক্রম ঘটতে পারে-
- ক) জাতীয় আইনে যদি নিয়ম শৃঙ্খলার অজুহাতে পারিশ্রমিক কর্তন বৈধ হয়।
খ) যদি যৌথ দরকষাকষিতে অর্জিত সমঝোতায় এই বিষয়ে ঐকমত্য থাকে।
- ৮.৩ প্রতিবার পারিশ্রমিক প্রদানের সময়ে কর্মীদের পারিশ্রমিক ও সুযোগ-সুবিধার লিখিত বিস্তারিত বিবরণ তাদের হস্তান্তর করতে হবে। প্রতিষ্ঠান কর্মীদের জন্য সুবিধাজনক ও আইনসিদ্ধ উপায়ে পারিশ্রমিক ও সুযোগ সুবিধা পরিশোধ নিশ্চিত করবে, কিন্তু কোনভাবেই দীর্ঘায়িত বা নিষিদ্ধ উপায়ে যেমন- ভাউচার, কুপন অথবা প্রতিশ্রুতিশীল চিরকুটের মাধ্যমে প্রদান করতে পারবে না।
- ৮.৪ অতিরিক্ত পারিশ্রমিক জাতীয় আইন বা যৌথ দরকষাকষিতে অর্জিত সমঝোতায় নির্ধারিত লাভজনকহারে পরিশোধ করতে হবে। যে সব দেশে অতিরিক্ত পারিশ্রমিক আইনসিদ্ধ নয় বা যৌথ দরকষাকষিমূলক সমঝোতা নেই, সে সব দেশে প্রতিষ্ঠান তার নিজস্ব নিয়মানুসারে লাভজনকহারে অতিরিক্ত পারিশ্রমিক প্রদান করবে, এক্ষেত্রে শিল্পকারখানার মানদণ্ডের সাথে সংগতিপূর্ণ লাভজনকহারে প্রদান করা যেতে পারে। এক্ষেত্রে তুলানামূলক উচ্চহার নির্ধারণ করতে হবে।
- ৮.৫ শ্রম ও সামাজিক নিরাপত্তার সাথে সম্পৃক্ত আইন ও নীতিমালা এড়ানোর জন্য প্রতিষ্ঠান চুক্তি ভিত্তিক নিয়োগ, ক্রমাগত সংক্ষিপ্ত মেয়াদি চুক্তি অথবা মিথ্যা শিক্ষানবিস হিসেবে শ্রমিকদের ব্যবহার করবে নাহ।

৯. ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি

মানদণ্ড:

৯.১ নীতিমালা, কার্যপ্রণালী এবং তথ্যপ্রমাণ

৯.১.১ প্রতিষ্ঠান এসএ৮০০০ বাস্তবায়নে সিদ্ধান্ত নিয়েছে এই মর্মে কর্মকর্তাদের জানানোর উদ্দেশ্যে উচ্চতর ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ যথাযথ ভাষায় নীতিমালা বিষয়ক একটি লিখিত বিবৃতি তৈরি করবে।

৯.১.২ নীতিমূলক বিবৃতিটি মূলত এসএ৮০০০ মানদণ্ডের সব শর্তাবলী বাস্তবায়নের অঙ্গিকারনামা এবং আন্তর্জাতিক মান নির্ধারক নীতিমালা, যা পূর্ববর্তী অধ্যায়ে বর্ণনা করা হয়েছে, তার প্রতি সম্মান প্রদর্শনের প্রতিশ্রুতি। এছাড়াও বিবৃতিটি জাতীয় ও অন্যান্য প্রয়োগযোগ্য আইন এবং প্রয়োজনীয় উপাদান বাস্তবায়নের প্রতিশ্রুতি প্রদান করে।

৯.১.৩ কর্মক্ষেত্রে, বাসস্থানে ও সম্পত্তিতে (যা প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব বা চুক্তিভিত্তিক বা সেবা প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানের কাছে থেকে ধারকৃত হতে পারে) নীতিমূলক বিবৃতি ও এসএ৮০০০ মানদণ্ড ফলাও করে এবং দৃষ্টিরঞ্জন উপায়ে প্রদর্শন করতে হবে।

৯.১.৪ এসএ৮০০০ বাস্তবায়নে প্রতিষ্ঠান নীতিমালা ও কার্যপ্রণালী তৈরি করবে।

৯.১.৫ এসব নীতিমালা ও কার্যপ্রণালীসমূহ যথার্থ ভাষায় কার্যকর উপায়ে কর্মীদের কাছে প্রচার করতে এবং পৌঁছে দিতে হবে। এই প্রচারণা ফ্রেতা, সরবরাহকারী, সহ-ঠিকাদার এবং সহ-সরবরাহকারীদের কাছে যথাযথভাবে পৌঁছে দিতে হবে।

৯.১.৬ এসএ৮০০০ এর প্রচারণা ও বাস্তবায়নের পদক্ষেপসমূহ সম্পর্কে প্রতিষ্ঠান যথাযথ তথ্য-প্রমাণ রাখবে, বিশেষত ব্যবস্থাপনা পদ্ধতির শর্তাবলী বাস্তবায়ন বিষয়ক তথ্য প্রমাণ যা মানদণ্ডের অন্যতম শর্ত। সংশ্লিষ্ট তথ্য প্রমাণ যথাযথ স্থানে রাখতে হবে এবং লিখিত বা মৌখিক সারমর্ম এসএ৮০০০ শ্রমিক প্রতিনিধিদের কাছে পৌঁছে দিতে হবে।

৯.১.৭ ক্রমাগত উন্নয়নের স্বার্থে প্রতিষ্ঠান তাদের বিবৃতি, নীতিমালা, মানদণ্ড বাস্তবায়নের প্রক্রিয়া, অগ্রগতি, কর্মদক্ষতার ফলাফল ইত্যাদি বিষয় ব্যবস্থাপক পর্যায়ে নিয়মিত পর্যালোচনার ব্যবস্থা করবে।

৯.১.৮ প্রতিষ্ঠান তার নীতিমূলক বিবৃতিটি যথাযথ উপায়ে জনসাধারণের জন্য উন্মুক্ত করে দেবে এবং অনুরোধ সাপেক্ষে আগ্রহী প্রার্থীদের কাছে পৌঁছে দেবে।

International Standard

৯.২ সামাজিক কর্মদক্ষ দল

৯.২.১ এসএ৮০০০ এর সমস্ত শর্তাবলী বাস্তবায়নের উদ্দেশ্যে একটি সামাজিক কর্মদক্ষ দল (এসপিটি) গঠন করতে হবে। দলটি নিম্নোক্ত প্রতিনিধিত্বের সমন্বয়ে ভারসাম্যপূর্ণ হতে হবে।

- ক) এসএ৮০০০ শ্রমিক প্রতিনিধি(সমূহ); এবং
- খ) ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ।

মানদণ্ডের জন্য কমপ্লায়েন্স দায়বদ্ধতা উচ্চতর ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের উপর সম্পূর্ণ নির্ভরশীল।

৯.২.২ সংঘভুক্ত সুযোগ সুবিধায়, এস পি টি(সামাজিক কর্মদক্ষ দল) তে অন্তর্ভুক্ত শ্রমিক প্রতিনিধিত্ব শ্রমিকসংঘ দ্বারা স্বীকৃত হতে হবে, যদি তারা সেবা প্রদানে রাজী থাকে। শ্রমিকসংঘ যদি প্রতিনিধি নিয়োগ না করে বা প্রতিষ্ঠান যদি সংঘভুক্ত না হয়, সেক্ষেত্রে শ্রমিকেরা নিজেদের মধ্য থেকে স্বাধীনভাবে এক বা একাধিক এসএ৮০০০ শ্রমিক প্রতিনিধি নির্বাচন করতে পারবে। তবে কোন অবস্থাতেই এসএ৮০০০ শ্রমিক প্রতিনিধিদের শ্রমিক সংঘের প্রতিনিধি বলে মনে করা যাবে না।

৯.৩ ঝুঁকি চিহ্নিতকরণ এবং মূল্যায়ন

৯.৩.১ এস পি টি (Social Performance Team) নির্দিষ্ট সময় অন্তর মানদণ্ডের সাথে সাংঘর্ষিক প্রকৃত ও সম্ভাব্য লিখিত ঝুঁকির তালিকা চিহ্নিত করবে এবং অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে ঝুঁকি মোকাবেলায় প্রাধান্য দেবে, ঝুঁকি মোকাবেলার সুপারিশমালা উচ্চতর ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের কাছে হস্তান্তর করবে। এক্ষেত্রে তীব্রতার ভিত্তিতে ঝুঁকিসমূহের প্রাধান্য তালিকা তৈরি করতে হবে যেন সময় উপযোগী পদক্ষেপ নেওয়া সম্ভব হয়, নতুবা সময় উপযোগী পদক্ষেপের দীর্ঘসূত্রীতা ঝুঁকি চিহ্নিতকরণ অসম্ভব করে তুলতে পারে।

৯.৩.২ এস পি টি (Social Performance Team) তাদের সুপারিশমূলক তথ্য সংগ্রহের কৌশল এবং আগ্রহী প্রার্থীদের সাথে অর্থবহ আলোচনার মাধ্যমে ঝুঁকি মূল্যায়ন সংক্রান্ত আলোচনা পরিচালনা করবে।

৯.৪ পর্যবেক্ষণ

৯.৪.১ নিম্নোক্ত উদ্দেশ্যে এস পি টি (Social Performance Team) কর্মক্ষেত্রে কার্যকর পর্যবেক্ষণ ব্যবস্থা পরিচালিত করবে।

- ক) এই মানদণ্ডের সাথে কমপ্লায়েন্স নিশ্চিত করা;

- খ) এস পি টি (Social Performance Team) দ্বারা চিহ্নিত ঝুঁকিসমূহ মোকাবেলায় কার্যকর পদক্ষেপ বাস্তবায়ন করা; এবং
- গ) প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা ও মানদণ্ডের শর্তাবলী অর্জন করার উদ্দেশ্যে বাস্তবায়িত পদ্ধতিসমূহের কার্যকারিতা সুনিশ্চিত করা।

পর্যবেক্ষণ কার্যাবলীর অধীনে আগ্রহী প্রার্থীদের(stakeholders) কাছ থেকে এই দল তথ্য সংগ্রহ করতে পারবে। এছাড়া অধ্যয়ন, সংজ্ঞায়ন, বিশ্লেষণ এবং এসএ৮০০০ মানদণ্ডের সাথে সম্পর্কিত সকল সম্ভাবনা যাচাইয়ের উদ্দেশ্যে দলটি অন্যান্য বিভাগের সাথে একযোগে কাজ করবে।

- ৯.৪.২ এসএ৮০০০ মানদণ্ড অর্জনে গৃহীত সংশোধন ও প্রতিরক্ষামূলক কার্যক্রম পর্যালোচনার জন্য এস পি টি (Social Performance Team) রুটিন মাসিক অভ্যন্তরীণ অডিট পরিচালনা করবে এবং কর্মদক্ষতা ও গৃহীত পদক্ষেপসমূহের সুবিধা তুলে ধরে উচ্চতর ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের কাছে উপস্থাপনের জন্য প্রতিবেদন তৈরি করবে।
- ৯.৪.৩ মানদণ্ড বাস্তবায়নের প্রক্রিয়াকে আরও তরান্বিত করার লক্ষ্যে উন্নতি পর্যালোচনা এবং সম্ভাব্য পদক্ষেপ চিহ্নিতকরণের উদ্দেশ্যে এস পি টি (Social Performance Team) নির্দিষ্ট সময়ের ব্যবধানে আলোচনার ব্যবস্থা করবে।

৯.৫ অভ্যন্তরীণ সংশ্লিষ্টতা এবং যোগাযোগ

- ৯.৫.১ এসএ৮০০০ এর শর্তাবলী সম্পর্কে পরিষ্কার ধারণা পেতে প্রতিষ্ঠান কর্মীদের সহায়তা করবে এবং নিয়মিত রুটিনমাসিক আলোচনার মাধ্যমে এসব শর্তাবলী সম্পর্কে তাদের ওয়াকিবহাল করবে।

৯.৬ অভিযোগ ব্যবস্থাপনা এবং বিশ্লেষণ

- ৯.৬.১ কর্মক্ষেত্র ও এসএ৮০০০ মানদণ্ড সম্পর্কে প্রতিষ্ঠান একটি গোপনীয়, পক্ষপাতহীন, কর্মীদের কাছে গ্রহণযোগ্য লিখিত প্রক্রিয়া স্থাপন করবে যার মাধ্যমে কর্মীরা তাদের দুঃখ-দুর্দশার কথা তুলে ধরবে। এসব তথ্য আগ্রহী প্রার্থী ও কর্মীদের কাছে সহজলভ্য হতে হবে যেন তারা এসএ৮০০০ মানদণ্ডের আলোকে মন্তব্য, সুপারিশ, প্রতিবেদন বা অভিযোগ তুলে ধরতে পারে।
- ৯.৬.২ কর্মক্ষেত্র, মানদণ্ড বা প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব নীতিমালা ও প্রক্রিয়া বাস্তবায়ন সম্পর্কিত অভিযোগের সমাধানের জন্য প্রতিষ্ঠানের নজরদারি, পর্যালোচনা ও অবহিত করার ব্যবস্থা থাকতে হবে। কর্মীদের ও আগ্রহী প্রার্থীদের অনুরোধের প্রেক্ষিতে সমাধান বা ফলাফল উন্মুক্ত করতে হবে।

৯.৬.৩ এসএ৮০০০ কমপ্লায়েন্স সম্পর্কিত তথ্য বা কর্মক্ষেত্র সম্পর্কে অভিযোগ করার কারণে প্রতিষ্ঠান কর্মী বা আগ্রহী প্রার্থীদের বিরুদ্ধে বৈষম্যমূলক সিদ্ধান্ত, অব্যাহতি ও শৃঙ্খলা বহির্ভূত কোন পদক্ষেপ গ্রহণ করতে পারবেনা।

৯.৭ বাহ্যিক যাচায় এবং স্বার্থসংশ্লিষ্ট পক্ষগুলোর সম্পৃক্ততা

৯.৭.১ মানদণ্ডের শর্তাবলীর আওতায় কমপ্লায়েন্সের কার্যকারিতা যাচাইয়ের উদ্দেশ্যে পরিচালিত ঘোষিত ও অঘোষিত অডিট পরিচালনাকালীন সময়ে প্রতিষ্ঠান বহিরাগত অডিটর বা নিরীক্ষাকারীদের সহায়তা করবে যেন এসএ৮০০০ মানদণ্ড অর্জনে যে সব সমস্যার উদ্ভব হয় তার তীব্রতা ও পুনঃসংঘটনের সম্ভাবনা নির্ধারণ করা যায়।

৯.৭.২ এসএ৮০০০ মানদণ্ডের সাথে সম্পর্কিত দীর্ঘমেয়াদী কমপ্লায়েন্স অর্জন করার উদ্দেশ্যে প্রতিষ্ঠান স্বার্থসংশ্লিষ্ট পক্ষগুলোর(stakeholder) সাথে একত্রে কাজ করবে।

৯.৮ সংশোধন এবং প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা

৯.৮.১ সংশোধন এবং প্রতিরোধমূলক পদক্ষেপসমূহ দ্রুত বাস্তবায়নে প্রতিষ্ঠান নীতিমালা ও প্রক্রিয়া গ্রহণ করবে এবং পর্যাপ্ত সম্পদের যোগান দেবে। এস পি টি (Social Performance Team) এসব পদক্ষেপ সমূহের কার্যকর বাস্তবায়ন নিশ্চিত করবে।

৯.৮.২ নির্দিষ্ট সময়সীমা, কর্মপরিকল্পনা এবং এসএ৮০০০ সম্পর্কিত সমস্যা ও তার মূল কারণ, সংশোধন এবং প্রতিরোধমূলক যেসব ব্যবস্থা গৃহীত হয়েছে তার যথার্থ তথ্য প্রমাণ এস পি টি সংরক্ষণ করবে।

৯.৯ প্রশিক্ষণ এবং কর্মদক্ষতা তৈরি

৯.৯.১ ঝুঁকি বিশ্লেষণের ফলাফল বাস্তবায়নের উদ্দেশ্যে প্রতিষ্ঠান সকল কর্মীর জন্য প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করবে যেন তা এসএচ০০০ মানদণ্ড বাস্তবায়নে ফলপ্রসূ হয়। নির্দিষ্ট সময় অন্তর প্রতিষ্ঠান প্রশিক্ষণের কার্যকারিতা পরিমাপ করবে এবং প্রশিক্ষণের প্রকৃতি ও পুনঃসংগঠনের হার লিপিবদ্ধ করবে।

৯.১০ সরবরাহকারী ও ঠিকাদার ব্যবস্থাপনা

৯.১০.১ এসএচ০০০ মানদণ্ডের সাথে সম্পর্কিত কমপ্লায়েন্স অর্জনে প্রতিষ্ঠান সরবরাহকারী, সহ-ঠিকাদার, বেসরকারি কর্মসংস্থান সংস্থা প্রভৃতি সহায়ক সংগঠনগুলোর জন্য সচেতনতামূলক পদক্ষেপ গ্রহণ করবে। নতুন সরবরাহকারী, সহ-ঠিকাদার, বেসরকারি চাকুরী সঙ্কলনী সংগঠন বা সহ-সরবরাহকারীদের ক্ষেত্রেও একই নিয়ম প্রযোজ্য হবে। মানদণ্ড অর্জনে প্রতিষ্ঠান যেসব ন্যূনতম পদক্ষেপ গ্রহণ ও লিপিবদ্ধ করবে সেগুলো হল-

ক) সরবরাহকারী, সহ-ঠিকাদার, বেসরকারি চাকুরী সঙ্কলনী সংগঠন ও সহায়ক সংগঠনগুলোর নেতৃস্থানীয় পর্যায়ে মানদণ্ডের শর্তাবলী সম্পর্কে কার্যকর ধারণা প্রদান করবে।

খ) সরবরাহকারী, সহ-ঠিকাদার, বেসরকারি চাকুরী সঙ্কলনী সংগঠন ও সহায়ক সংগঠনগুলো নন-কনফরমেন্স (বৈসাদৃশ্য) সম্পর্কিত গুরুত্বপূর্ণ ঝুঁকি নির্ধারণ করবে। (বিঃ দ্রঃ- 'গুরুত্বপূর্ণ ঝুঁকি' শব্দটির ব্যাখ্যা সহায়ক নির্দেশিকায় পাওয়া যাবে)।

গ) এসব ঝুঁকিসমূহ সঠিকভাবে মোকাবেলায় সরবরাহকারী, সহ-ঠিকাদার, বেসরকারি কর্মসংস্থান সংস্থা ও সহায়ক সংগঠনগুলোকে প্রভাবিত করতে প্রতিষ্ঠান তার সামর্থ্য এবং সম্পদের ব্যবহারের মাধ্যমে 'সুবিধাজনক পদক্ষেপ' গ্রহণ করবে। (বিঃ দ্রঃ- 'সুবিধাজনক পদক্ষেপ' শব্দটির ব্যাখ্যা সহায়ক নির্দেশিকায় পাওয়া যাবে)।

ঘ) 'গুরুত্বপূর্ণ ঝুঁকি' গুলো যথাযথভাবে মোকাবেলায় প্রতিষ্ঠান পর্যবেক্ষণ মূলক পদক্ষেপ গ্রহণ করবে এবং সরবরাহকারী, সহ-ঠিকাদার, বেসরকারি কর্মসংস্থান সংস্থা ও সহায়ক সংগঠনগুলোর কর্মদক্ষতা পরিমাপ করবে।

৯.১০.২ যে সকল সরবরাহকারী/সহ-সরবরাহকারী বা সহ-ঠিকাদার গৃহ শ্রমিকদের মাধ্যমে

উৎপাদিত পণ্য ও সেবা প্রদান করে, প্রতিষ্ঠান যদি তাদের কাছ থেকে সে পণ্য বা সেবা

গ্রহণ, নিয়ন্ত্রণ বা উন্নয়ন করে সেক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় মানদণ্ডের আওতায় প্রতিষ্ঠানে

নিয়োজিত শ্রমিকদের যে ধরনের দীর্ঘ মেয়াদী সুরক্ষামূলক সেবা, এইসব গৃহ শ্রমিকদের

ক্ষেত্রেও একই ধরনের সুরক্ষামূলক ব্যবস্থা নিশ্চিত করতে হবে।