ই.টি.আই বেইস কোড

কর্মঘন্টা অত্যধিক নয়, ৬ নং ধারায় এই বিষয় টি পরিমার্জন করা সহ এই নথিটি ২০১৪ সালের ১ এপ্রিল সংশোধন করা হয়েছে।

১. চাকরির স্বাধীনতা

১.১ **স্বাধীন ভাবে চাকুরী বেছে নেওয়া যায়। কর্মক্ষেত্রে** জোরপূর্বক দাসত্ব বা কারাগারে কয়েদির মত ইচ্ছার বিরুদ্ধে কাজ নয়।

১.২ কর্মীরা কোনো "আমানত" বা তাদের পরিচয়জ্ঞাপক/দায়বদ্ধতা মূলক কোন কাগজ তাদের নিয়োগকর্তাদের কাছে জমা রাখতে হবে না এবং আইন অনুযায়ী নোটিশ দেওয়ার পরে তারা স্বেচ্ছায় তাদের কাজ ছেড়ে দিতে পারেন।

২. সংঘবদ্ধ ও একজোট হয়ে দর কষাকষির প্রতি সম্মান

২.১ কোনো প্রভেদ ছাড়াই কর্মীরা নিজেদের পছন্দমত ট্রেড ইউনিয়নে এ যোগ দেওয়া বা শুরু করা ও একজোট হয়ে দর কষাকষি করতে পারেন।

২.২ নিয়োগকর্তা ট্রেড ইউনিয়ন এর কাজকর্ম ও তাদের প্রাতিষ্ঠানিক কাযক্রম বিষয়ে সম্মানজনক মনোভাব পোষণ করবেন।

২.৩ কর্মীদের প্রতিনিধিদের সাথে কোনো বৈষম্যমূলক আচরণ করা হয় না এবং কর্মস্থলে তাদের প্রতিনিধিত্বমূলক কাজ করার সুবিধা রয়েছে।

২.৪ যেখানে সংঘবদ্ধ হওয়ার স্বাধীনতা ও একজোট হয়ে দর কষাকষির অধিকার আইন অনুযায়ী নিয়ন্ত্রিত, নিয়োগকর্তা স্বাধীন ও মুক্তভাবে সংঘবদ্ধ হওয়া ও দর কষাকষির কোনো বিকল্প উপায়ের সুযোগ করে দেবেন এবং তাতে বাধার সৃষ্টি করবেন না।

৩. কাজের পরিবেশ নিরাপদ ও স্বাস্থ্যবিধিসম্মত

৩.১ শিল্প কারখানার বিষয়ে বিদ্যমান জ্ঞান ও কাজের ক্ষেত্রে বিশেষ ঝুঁকিগুলোর কথা মনে রেখে একটি নিরাপদ ও স্বাস্থ্যবিধিসম্মত কাজের পরিবেশ প্রদান করা হয় । কাজের ক্ষেত্রে অন্তর্নিহিত ঝুঁকিগুলির কারণগুলি যথাসম্ভব কমিয়ে কাজের ফলে

উদ্ভূত, কাজের সাথে সংশ্লিষ্ট বা কাজের সময়ে ঘটা দুর্ঘটনা ও স্বাস্থ্যজনিত আঘাত এড়ানোর জন্য যথাযথ পদক্ষেপ নেওয়া হয়।

৩.২ কর্মীরা নিয়মিত এবং রেকর্ডকৃত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার প্রশিক্ষণ পান এবং নতুন বা পরিবর্তিত কাজে যোগ দেয়া কর্মীদের জন্য এই প্রশিক্ষণ পুনরায় প্রদান করার ব্যাবস্থা।

৩.৩ পরিস্কার শৌচাগার ও পানীয় জল ব্যবহারের সুবিধা এবং খাদ্য সংরক্ষণের জন্য স্বাস্থ্যসম্মত ব্যাবস্থা।

৩.৪ বাসস্থান প্রদান করা হলে তা পরিস্কার, নিরাপদ হবে এবং কর্মীদের প্রয়োজনীয় সাধারণ চাহিদা মেটাবে।

৩.৫ এই বিধি মান্যকারী কোম্পানি একজন ঊর্ধ্বতন ব্যবস্থাপনা প্রতিনিধিকে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার দায়িত্ব দেবে।

৪. শিশু শ্রম ববহার করা হয় না

৪.১ কোনো নতুন শিশু শ্রমিক নিয়োগ দেয়া হবে না।

৪.২ কোম্পানিগুলো এমন নীতিমালা ও কর্মসূচি তৈরী করবে বা তাতে অংশগ্রহণ করবে এবং অবদান রাখবে যেগুলোতে কোনো শিশুকে যদি শিশু শ্রম করতে দেখা যায় তাহলে তাকে শিশু থেকে প্রাপ্ত বয়স্ক হওয়া পর্যন্ত শিক্ষা গ্রহণের সুযোগ ও উচ্চ মানের শিক্ষা গ্রহনের ব্যবস্থা করবে। “শিশু” ও “শিশু শ্রম”-এর সংজ্ঞা পরিশিষ্টে দেওয়া আছে।

৪.৩ শিশু ও ১৮ বছরের কম বয়সী অল্পবয়স্ক ব্যক্তিদের ঝুঁকিপূর্ণ কাজে অথবা রাতের কাজে নিয়োগ দেয়া হবে না।

৪.৪ এই নীতিমালা ও পদ্ধতিগুলো সংশ্লিষ্ট আই.এল.ও এর মানদন্ড অনুযায়ী হবে।

৫. জীবন ধারনের জন্য নুন্যতম মজুরী

৫.১ জীবন ধারনের জন্য নুন্যতম মজুরী প্রদান ও অন্যান্য সুবিধাবলী প্রদান করা হয়, নুন্যতম ভাবে জাতীয় আইনি অনুযায়ী বা শিল্পটির স্থির করা মানদণ্ডের মধ্যে যেটি উতকৃষ্ট অন্তত সেটির সমান। কর্মীর মজুরি এমন হবে যেন মৌলিক প্রয়োজনগুলো মেটানো যায় এবং যাবতীয় খরচ নির্বাহের পর কিছু উদ্বৃত্ত থাকে।

৫.২ সকল কর্মীকে চাকরিতে নিয়োগপ্রাপ্ত হওয়ার আগে তাদের মজুরির সাপেক্ষে চাকরির শর্তগুলোর বিষয়ে এবং প্রতি বার যে সময়ে তাদের মজুরি পরিশোধ করা হয় সে সময়ে তাদের মজুরির বিবরণ সম্পর্কে লিখিত ও বোধগম্য তথ্য দেওয়া হয়।

৫.৩ শাস্তিমূলক ব্যবস্থা হিসেবে মজুরি থেকে অর্থ কেটে নেওয়ার সুযোগ থাকে না এটি জাতীয় আইন অনুযায়ী হলে ও এবং সংশ্লিষ্ট কর্মীর স্পষ্ট অনুমতি ছাড়া মজুরি থেকে কোনো অর্থ বাদ দেওয়া যাবে না। সব শাস্তিমূলক ব্যবস্থা রেকর্ডকৃত হওয়া উচিত।

৬. কর্মঘণ্টা অত্যধিক নয়

৬.১ কর্মঘণ্টা জাতীয় আইন, যৌথ চুক্তি এবং নিচের ৬.২ থেকে ৬.৬-এর ধারাগুলোর মধ্যে যেটি কর্মীদের বেশি সুরক্ষা প্রদান করে, তা অনুযায়ী হবে। উপধারা ৬.২ থেকে ৬.৬ আন্তর্জাতিক শ্রমমান ভিত্তিক।

৬.২ ওভারটাইম ব্যতীত কর্মঘণ্টা চুক্তি অনুযায়ী সংজ্ঞায়িত হবে, যা সপ্তাহে .৪৮ ঘণ্টার বেশি হবে না।

৬.৩ সব ওভারটাইম স্বেচ্ছাধীন হবে। নিম্নলিখিত সবকটি বিষয় বিবেচনাপূর্বক ওভারটাইম দায়িত্বশীল ভাবে ব্যবহার করতে হবে ব্যক্তিবিশেষ এর কাজের পরিমান, ফ্রিকেয়েন্সি কাজের ঘন্টা এবং সমগ্র কর্মীদলের কাজের পরিধি। ওভারটাইম নিয়মিত চাকরির বদলে ব্যবহার যাবে না। ওভারটাইমের জন্য সাধারণের চেয়ে বেশি হারে মজুরি দিতে হবে, যা সাধারণ মজুরির হারের ১২৫ % এর কম না হয়।

৬.৪ নিচের ৬.৫ নং ধারার আওতা ব্যতীত প্রতি সাত দিনের মোট কর্মঘণ্টার পরিমাণ ৬০ ঘণ্টার বেশি হতে পারবে না।

৬.৫ কোনো সাত দিনের সময়কালে কর্মঘণ্টা ৬০ এর বেশি হতে পারে শুধু ব্যতিক্রমী পরিস্থিতিতে যেখানে নিম্নলিখিত বিষয়গুলো থাকে বা মান পুরন করা হয়:

- এটি জাতীয় আইনে অনুমোদিত;
- কর্মীদের উল্লেখযোগ্য অংশের প্রতিনিধিত্ব কারী কোনো শ্রমিক সংস্থার সাথে অবাধে আলোচনার মাধ্যমে সম্পাদিত যৌথ চুক্তি দারা অনুমোদিত;
- কর্মীদের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা রক্ষা করার জন্য যথাযথ নিরাপত্তা পদক্ষেপ নেওয়া হয়েছে; এবং

- নিয়োগকর্তা এই ব্যতিক্রমী পরিস্থিতে প্রদর্শন করতে পারেন কারন অপ্রত্যাশিত উৎপাদন, দুর্ঘটনা বা জরুরি অবস্থার মতো ব্যতিক্রমী পরিস্থিতি তৈরী হয়।

৬.৬ কর্মীদের প্রত্যেক সাত দিনের সময়কালে অন্তত এক দিন ছুটি দিতে হবে, অথবা যেখানে জাতীয় আইন অনুমতি দেয়, প্রত্যেক ১৪ দিন সময়কালে দুই দিন ছুটি দিতে হবে।

* আন্তর্জাতিক মানদণ্ডসমূহ সুপারিশ করে কর্মঘন্টা কমানোর সাথে সাথে কর্মীদের মজুরি না কমিয়ে উপযুক্ত ক্ষেত্রে সাধারণ কর্মঘন্টা ক্রমাগত সপ্তাহে ৪০ ঘন্টা পর্যন্ত কমানো হয়।

৭. কোনো বৈষম্য করা হয় না

৭.১ নিয়োগ, মজুরি, ক্ষতিপূরণ, প্রশিক্ষণ প্রদান, পদোন্নতি, ছাঁটাই বা অবসরের ক্ষেত্রে বিষয়ে জাতি, গোত্র, জাতীয় পটভূমি, ধর্ম, বয়স, প্রতিবন্ধীত্ব, লিঙ্গ, বৈবাহিক অবস্থা, যৌন অভিযোজন, ইউনিয়নের প্রতিনিধি / সদস্য বা রাজনৈতিক অন্তর্ভুক্তির ভিত্তিতে কোনো বৈষম্য করা হবে না।

৮. নিয়মিত চাকরি প্রদান করা হয়

৮.১ **সকল ক্ষেত্রে** যে কাজ করা হবে তা অবশ্যই জাতীয় আইন ও রীতিনীতির মাধ্যমে প্রতিষ্ঠিত স্বীকৃত চাকরির সম্পর্ক অনুযায়ী করতে হবে।

৮.২ চুক্তি ভিত্তিক, উপ-চুক্তি,বাসায় থেকে কাজ করার ব্যবস্থার মাধ্যমে বা শিক্ষানবিশি ব্যাবস্থার মাধ্যমে নিয়মিত চাকরির সম্পর্কের মাধ্যমে উদ্ভূত শ্রম অথবা সামাজিক নিরাপত্তা আইন ও বিধি-বিধানের আওতায় কর্মীদের যে বাধ্যবাধকতা তা উপেক্ষা করা যাবে না, যেখানে দক্ষতা প্রদান বা নিয়মিত চাকরি দেওয়ার কোনো আসল উদ্দেশ্য নেই, এছাড়া চাকরির নির্দিষ্ট-মেয়াদী চুক্তির অত্যধিক ব্যবহারের মাধ্যমেও এই ধরনের বাধ্যবাধকতা থাকবে না।

৯. কোন কঠোর বা অমানবিক আচরন গ্রহণযোগ্য নয়

৯.১ শারীরিক নির্যাতন বা শাসন, শারীরিক নির্যাতনের ভয় দেখানো, যৌন বা অন্য কোনো হয়রানি এবং মৌখিক গালিগালাজ বা অন্য কোনোভাবে ভয় দেখানো নিষিদ্ধ।

এই বিধির বিধানগুলো সবনিম্ন এবং সবচ্ছ মান গঠন করে এবং কোম্পানিগুলোকে এই মানদণ্ডগুলো অতিক্রম করায় বাধা দিতে এই বিধি ব্যবহার করা যাবে না। যে কোম্পানিগুলো এই বিধিটি প্রয়োগ

করবে তারা জাতীয় ও অন্যান্য প্রযোজ্য আইন মেনে চলবে এবং যেখানে আইনের ধারাসমূহ এবং এই মূল বিধি একই বিষয়ের সুরাহা করে সেক্ষেত্রে সবচেয়ে বেশি সুরক্ষা প্রদানকারী বিধিটি প্রয়োগ করা হবে বলে প্রত্যাশা করা হয়।

দ্রষ্টব্য: এই ইটিআই বেস কোড এবং বাস্তবায়ন নীতিমালার অনুবাদ সম্পূর্ণ এবং যথাসম্ভব সঠিক রাখার জন্য আমরা সর্বাত্মক চেষ্টা করি। যাইহোক, অনুগ্রহ করে লক্ষ্য করুন যে উভয় ক্ষেত্রে ইংরেজি ভাষার নথিটিকেই প্রাতিষ্ঠিনিক সংস্করণ হিসেবে বিবেচনা করতে হবে।