

## শিশু শ্রম পরিহার নীতি এবং পদ্ধতি (Child Labor Remediation Policy & Procedure)

### ১. নীতিমালা (Policy):

ভিশন গ্রুপ তার সকল কারখানায় সকল প্রকার শিশু শ্রম পরিহার করতে স্থানীয় এবং আন্তর্জাতিক আইন ও বিধিবিধান মান্যকরনে বদ্ধ পরিকর।

**১.১: সংজ্ঞা (Definition):** ভিশন গ্রুপ সকল ক্ষেত্রে দেশের বিদ্যমান শ্রম-আইনের আলোকে এবং ক্রেতার চাহিদার ভিত্তিতে শিশু শ্রম মুক্ত একটি সুনির্দিষ্ট নীতিমালা অনুসরণ করে থাকে।

**১.২: কার্যক্রম (Law Reference):** ভিশন গ্রুপ বাংলাদেশ শ্রম আইন-২০০৬ আনুযায়ী সকল কার্যক্রম পরিচালনা করে থাকে।

**১.৩: উদ্দেশ্য (Purpose):** এই পলিসির উদ্দেশ্য হচ্ছে সকল কর্মকর্তা, কর্মচারী এবং শ্রমিকগণ যেন একজন আরেকজনের প্রতি সহনশীল মনোভাব ও যথোপযুক্ত সম্মান প্রদর্শন করে। সর্বোপরি প্রত্যেকেই যেন একে অপরের প্রতি ভাল ব্যবহার করে তা নিশ্চিত করে ফ্যাঙ্ক্টরীতে একটি উপযুক্ত, সুন্দর এবং বন্ধুত্বসূলভ কাজের পরিবেশ বজায় রাখাই এই পলিসির উদ্দেশ্য।

**১.৪: লক্ষ্য (Target):** ভিশন গ্রুপে কর্মরত সকল কর্মকর্তা, কর্মচারী এবং শ্রমিকদের সুষ্ঠু ও সুন্দর কর্ম পরিবেশ তৈরী করাই এই পলিসির লক্ষ্য।

**১.৫: অঙ্গীকার (Commitment):** ভিশন গ্রুপ কারখানা পরিচালনার ক্ষেত্রে দেশের বিদ্যমান শ্রম-আইন সহ দেশীয় ও আন্তর্জাতিক অন্যান্য প্রযোজ্য সকল আইন ও বিধিমালাকে সম্মানপূর্বক কারখানাতে বাস্তবায়ন করতে দৃঢ় প্রতিজ্ঞাবদ্ধ।

## ২. নীতিমালা বাস্তবায়নে দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ (Persons Responsible for Policy Implementation):

সেকশন প্রতিনিধিগণ (Section Authorized Persons) : কারখানায় কর্মরত সকল সেকশনের দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তাদের সমন্বয়ে ভিশন গ্রুপের নিয়োগ কমিটি গঠিত। শ্রমিক নিয়োগের দিন নিয়োগ কমিটির সদস্যগণ কারখানার প্রধান গেইট থেকে শ্রমিক নির্বাচন করে থাকেন এবং প্রাথমিক জিজ্ঞাসাবাদের জন্য এইচ.আর ও প্রশাসন বিভাগে হস্তান্তর করেন।

এইচ আর এন্ড প্রশাসন বিভাগ (HR & Admin Department) : কারখানায় কর্মরত এইচ আর / প্রশাসন বিভাগের কর্মকর্তারা নির্বাচিত শ্রমিকদের প্রাথমিক জিজ্ঞাসাবাদ করে থাকেন। প্রাথমিক জিজ্ঞাসাবাদের পরে নির্বাচিত শ্রমিকদের বয়স নিরূপনের জন্য মেডিকেল সেকশনে হস্তান্তর করেন।

মেডিকেল সেকশন (Medical Section) : মেডিকেল সেকশনে কর্মরত ডাক্তার শ্রমিকের বয়স নিরূপনের জন্য জিজ্ঞাসাবাদ করে থাকেন। বয়স নিরূপনের পরে নতুন শ্রমিকদের দক্ষতা যাচাইয়ের জন্য আই.ই সেকশনে পাঠানো হয়।

ওয়েলফেয়ার অফিসার (Welfare Officer) : নতুন নিয়োগকৃত ব্যক্তিকে তার নিয়োগের প্রথম দিনেই সাময়িক হাজিরা কার্ড প্রদান করা হয়। উক্ত দিনেই তাকে পরিচিতি প্রশিক্ষণ প্রদান করা হয়। নিয়োগকৃত ব্যক্তিকে নিয়োগপত্রে উল্লেখিত সকল শর্তাবলী পড়ানো হয় অথবা সে পড়তে অপারগ হলে তাকে সকল শর্তাবলী পড়ে শুনানো হয়। সে সম্পূর্ণভাবে বুঝে নিয়োগ পত্রে স্বাক্ষর করেন এবং নিয়োগ পত্রের একটি অনুলিপি / কপি প্রদান করা হয়। পাশাপাশি তার পদবী অনুযায়ী ব্যক্তিগত নিরাপত্তা সরঞ্জামাদিও প্রদান করা হয়। তিন কর্মদিবসের মধ্যে তাকে ছবিসহ স্থায়ী আই.ডি. প্রদান করা হয়। উল্লেখ্য যে, চূড়ান্ত নিয়োগের পূর্বে কোন নারী শ্রমিককে তার গর্ভাবস্থা সম্পর্কে জিজ্ঞাসাবাদ করা হয় না। চূড়ান্ত নিয়োগের পরে নিরাপদে কাজ করার স্বার্থে শুধুমাত্র ওয়েলফেয়ার অফিসার তার গর্ভাবস্থা সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করেন।

নিয়োগকর্তা (Recruiter) : এইচ আর বিভাগ ধার্যকৃত বেতন অনুযায়ী “ নিয়োগ পত্র ” ফরমে বেতনের বিভিন্ন অংশ এবং নিয়োগের পদবী, গ্রেড, সেকশন ও যোগদানের তারিখ উল্লেখ করা হয়। নিয়োগকর্তা সকল তথ্য পরীক্ষণ পূর্বক নিয়োগ পত্রে স্বাক্ষর করেন।

## ৩. পলিসি কার্যোপকরণের রুটিন/পদ্ধতি Routine/Procedure for implementation of the policy :

### ৩.১: কার্যসূচী বাস্তবায়ন (Implementation of Routine) :

নিয়োগ কমিটির সদস্যগণ (Recruitment Committee Members) : কারখানায় কর্মরত সকল সেকশনের ইনচার্জদের সমন্বয়ে ভিশন গ্রুপের নিয়োগ কমিটি গঠিত। শ্রমিক নিয়োগের দিন নিয়োগ কমিটির সদস্যগণ কারখানার প্রধান গেইট থেকে শ্রমিক নির্বাচন করে থাকেন এবং প্রাথমিক জিজ্ঞাসাবাদের জন্য এইচ.আর ও প্রশাসন বিভাগে হস্তান্তর করেন।

এইচ আর এন্ড প্রশাসন বিভাগ (HR & Admin Department) : কারখানায় কর্মরত এইচ আর / প্রশাসন বিভাগের কর্মকর্তারা নির্বাচিত শ্রমিকদের প্রাথমিক জিজ্ঞাসাবাদ করে থাকেন। প্রাথমিক জিজ্ঞাসাবাদের পরে নির্বাচিত শ্রমিকদের বয়স নিরূপনের জন্য মেডিকেল সেকশনে হস্তান্তর করেন।

মেডিকেল সেকশন (Medical Section) : মেডিকেল সেকশনে কর্মরত ডাক্তার শ্রমিকের বয়স নিরূপনের জন্য জিজ্ঞাসাবাদ করে থাকেন। বয়স নিরূপনের পরে নতুন শ্রমিকদের দক্ষতা যাচাইয়ের জন্য আই.ই সেকশনে পাঠানো হয়।

ওয়েলফেয়ার অফিসার (Welfare Officer) : নতুন নিয়োগকৃত ব্যক্তিকে তার নিয়োগের প্রথম দিনেই সাময়িক হাজিরা কার্ড প্রদান করা হয়। উক্ত দিনেই তাকে পরিচিতি প্রশিক্ষণ প্রদান করা হয়। নিয়োগকৃত ব্যক্তিকে নিয়োগপত্রে উল্লেখিত সকল শর্তাবলী পড়ানো হয় অথবা সে পড়তে অপারগ হলে তাকে সকল শর্তাবলী পড়ে শুনানো হয়। সে সম্পূর্ণভাবে বুঝে নিয়োগ পত্রে স্বাক্ষর করেন এবং নিয়োগ পত্রের একটি অনুলিপি / কপি প্রদান করা হয়। পাশাপাশি তার পদবী অনুযায়ী ব্যক্তিগত নিরাপত্তা সরঞ্জামাদিও প্রদান করা হয়। তিন কর্মদিবসের মধ্যে তাকে ছবিসহ স্থায়ী আই.ডি. প্রদান করা হয়। উল্লেখ্য যে, চূড়ান্ত নিয়োগের পূর্বে কোন নারী শ্রমিককে তার গর্ভাবস্থা সম্পর্কে জিজ্ঞাসাবাদ

করা হয় না। চূড়ান্ত নিয়োগের পরে নিরাপদে কাজ করার স্বার্থে শুধুমাত্র ওয়েলফেয়ার অফিসার তার গর্ভাবস্থা সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করেন।

নিয়োগকর্তা (Recruiter) : এইচ আর বিভাগ ধার্যকৃত বেতন অনুযায়ী “ নিয়োগ পত্র” ফরমে বেতনের বিভিন্ন অংশ এবং নিয়োগের পদবী, গ্রেড, সেকশন ও যোগদানের তারিখ উল্লেখ করা হয়। নিয়োগকর্তা সকল তথ্য পরীক্ষণ পূর্বক নিয়োগ পত্রে স্বাক্ষর করেন।

### ৩.২: পলিসি জানানোর উপায় মূল্যায়ন (Communication) :

- নীতিমালা সংক্রান্ত সকল পদ্ধতি শ্রমিকদের *Orientation* মিটিংএর মাধ্যমে অবহিত করা হয়। এছাড়া *Basic Right* মিটিং এবং *Mid-Level* মিটিং এর মাধ্যমে নীতিমালা সংক্রান্ত সকল বিষয় শ্রমিকদের জানানো হয়। উল্লেখ্য একজন ওয়েলফেয়ার অফিসার সকল প্রকার মিটিং পরিচালনা করে থাকেন।
- সকল প্রকার মিটিং এর পূর্বে মিটিং সম্পর্কে পি.এ. সিস্টেমের মাধ্যমে শ্রমিকদের জানিয়ে দেওয়া হয়।
- অভিযোগ বন্ধ সময়মত খোলা ও এর গুরুত্ব সম্পর্কে সকল শ্রমিককে অবহিত করা হয়।
- ফ্যাক্টরীর সকল স্তরের কর্মকর্তা, কর্মচারী এবং শ্রমিকগণকে এই নীতিমালার ব্যাপারে অবহিত করা হয় এবং সিদ্ধান্ত নোটিশ বোর্ডে দেওয়া হয়।
- এছাড়াও পি.এ সিস্টেমের মাধ্যমে সকলকে এই নীতিমালা সম্পর্কে জানানো হয়।

### ৩.৩: ফিডব্যাক ও কন্ট্রোল :

ওয়েলফেয়ার কর্মকর্তাদের দৈনন্দিন ভিজিট - দৈনন্দিন ফ্লোর ভিজিটের সময় ওয়েলফেয়ার কর্মকর্তারা প্রাপ্ত অসামঞ্জস্যতার উপর ভিত্তি করে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নেওয়া হয়।

অভ্যন্তরীণ অডিট - প্রতি তিন মাসে একবার এডমিন ও কমপ্লায়েন্স ব্যবস্থাপক এবং কমপ্লায়েন্স অফিসার অভ্যন্তরীণ অডিটের মাধ্যমে পলিসি কার্যোপকরণের বিষয়টি অনুসন্ধান করেন। এবং প্রাপ্ত ফলাফলের উপর ভিত্তি করে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নেন।

## ৪. কার্যসূচী বাস্তবায়ন ও পলিসি জানানোর উপায় মূল্যায়ন (Implementation of Routine & Communication) :

উপরিউক্ত ৩.১ ও ৩.২ এর পদ্ধতি অনুসরণ করে কার্যসূচী বাস্তবায়ন ও পলিসি জানানোর উপায় মূল্যায়ন করা হয়।

### ৫. ফিডব্যাক ও কন্ট্রোল :

উপরিউক্ত ৩.৩ এর পদ্ধতি অনুসরণ করে ফিডব্যাক ও কন্ট্রোল করা হয়।

## পদ্ধতি (Procedure):

- সকল নিয়োগ এবং কর্মক্ষেত্র সমূহ যাতে শিশু শ্রমিক (Child Labour) মুক্ত থাকে তার প্রতি তীক্ষ্ণ দৃষ্টি দেয়া হয়ে থাকে।
- আমরা সকল প্রকার শিশু শ্রমিক (১৪ বছরের নিচে) নিয়োগ কোন ভাবেই সমর্থন করিনা।
- আমরা এমন কোন প্রতিষ্ঠানের সহিত ব্যবসায় নিয়োজিত থাকি না, যারা বিভিন্ন পর্যায়ে বা বিভিন্ন ভাবে শিশুদের নিয়োগ করে থাকে।
- আমরা যদি প্রমান পাই আমাদের সাথে ব্যবসায় নিয়োজিত কোন প্রতিষ্ঠানে শিশু কর্মী / শ্রমিক বিভিন্ন পর্যায়ে বা বিভিন্ন ভাবে নিয়োজিত আছে। তাহলে উক্ত প্রতিষ্ঠানের সহিত ব্যবসায়িক সম্পর্ক ছেদ করা হয়।

- চাকুরীতে নিয়োগের পূর্বেই আবেদনকারীকে যে কোন রেজিস্টার্ড ডাক্তার বা ফ্যাক্টরীর ডাক্তার কর্তৃক প্রয়োজনীয় বয়স প্রমানের সনদ জমা দিতে হয়।
- অথবা চাকুরীতে নিয়োগের পূর্বেই আবেদনকারীকে বয়স প্রমানের জন্য জন্মনিবন্ধন সনদ বা ভোটার আইডি কার্ড বা মাধ্যমিক স্কুল পাশের সনদের ফটোকপি জমা দিতে হয়।
- শ্রমিক/কর্মী নিয়োগের সময় এ্যাডমিন এন্ড কমপ্লায়েন্স বিভাগ, শিশু কর্মী / শ্রমিক নিয়োগ যাতে না হয় সে বিষয়ে তীক্ষ্ণ নজর রাখেন।

ভিশন গ্রুপ শ্রমিক নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বনিম্ন বয়স অনুসরণ করে থাকে। অর্থাৎ ১৪ বৎসরের কম বয়সের কোন শ্রমিক নিয়োগ করা হয় না। যদি কোন নিয়োগ প্রাপ্ত শ্রমিকের বয়স সন্দেহ জনক মনে হয় তবে পুনরায় রেজিস্টার্ড ডাক্তারের পরীক্ষার রিপোর্ট এর ভিত্তিতে তা সঠিকভাবে নিরূপন করা হবে। শ্রমিকের বয়স ১৪ বছর থেকে ১৮ বছরের কম হলে উক্ত শ্রমিকের ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত নীতিমালা গ্রহণ করা হবে।

- ১) কিশোর শ্রমিক দিয়ে কারখানায় প্রতিদিন ৫ ঘন্টার বেশী কাজ করানো যাবে না।
- ২) কিশোর শ্রমিকদের কখনও সন্ধ্যা ৭ টা থেকে ভোর ৭ টা পর্যন্ত সময়ের মধ্যে কাজ করানো হবে না।
- ৩) স্থানীয় ইন্সপেক্টর কর্তৃক তার শারিরীক যোগ্যতা বা সক্ষমতার প্রত্যয়ন পত্র গ্রহণ করা হবে।
- ৪) কাজে নিয়োজিত থাকার সময় উক্ত শ্রমিকের সঙ্গে উপরোক্ত প্রত্যয়ন পত্রের স্মারক টোকেন এর ব্যবস্থা করা হবে।
- ৫) শ্রমিকের পিতা মাতা বা আইনগত অভিভাবক এর লিখিত সম্মতিপত্র গ্রহণ করা হবে।
- ৬) কিশোর শ্রমিক নিয়োগ হলে তাদের ক্ষেত্রে পৃথক রেজিস্টার সংরক্ষন করা হবে।
- ৭) কিশোর শ্রমিককে কোন ঝঁকিপূর্ণ বা চলমান মেশিনে কাজ করতে দেয়া হবে না।
- ৮) কিশোর শ্রমিককে কোস ধরনের ভারী উত্তোলনের কাজ করানো যাবে না, তার বয়সের কথা বিবেচনায় তাকে উপযুক্ত কাজ করানো হবে।
- ৯) কিশোর শ্রমিককে দিয়ে বলপূর্বক শ্রম, পতিতাবৃত্তি, পর্নোগ্রাফি বা অবৈধ কর্কলাপ, যৌন হয়রানী, ড্রাগ উৎপাদন, মানবপাচার এবং অগ্নেয়স্ত্র ইত্যাদি কাজে নিরুৎসাহিত করা হয়।
- ১০) প্রতি ১৫ কর্মদিবসে ১ দিন অর্জিত ছুটি হিসাবে গন্য করা হবে।
- ১১) বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ অনুযায়ী সর্বনিম্ন মজুরি ৮,০০০ টাকা কিশোর শ্রমিককে প্রদান করা হবে।
- ১২) কিশোর শ্রমিকের বেলায় দেশের প্রচলিত বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর বিধানসমূহ সঠিকভাবে অনুসরণ করা হবে।

**ইন্টার্ন/শিক্ষানবিশ/প্রশিক্ষনার্থী কর্মীদের জন্য কাজের সীমাবদ্ধতাঃ**

- (১) কোন শ্রমিককে শিক্ষাধীন শ্রমিক বলা হইবে যদি কোন প্রতিষ্ঠানে তাহার নিয়োগ প্রশিক্ষণার্থী হিসাবে হয়; এবং প্রশিক্ষণকালে তাহাকে ভাতা প্রদান করা হয়।
- (২) ইন্টার্ন/শিক্ষানবিশ/প্রশিক্ষনার্থী কর্মীদের ঝুঁকিপূর্ণ বা কোন বিপদজনক কাজ প্রদান করা হয় না।
- (৩) কোন শ্রমিককে বদলী শ্রমিক বলা হইবে যদি কোন প্রতিষ্ঠানে তাহাকে কোন স্থায়ী শ্রমিক বা শিক্ষানবিসের পদে তাহাদের সাময়িক অনুপস্থিতিকালীন সময়ের জন্য নিযুক্ত করা হয়।
- ৩০। (৪) কোন শ্রমিককে সাময়িক বলা হইবে যদি কোন প্রতিষ্ঠানে সাময়িক ধরনের কাজে সাময়িকভাবে তাহাকে নিয়োগ করা হয়;
- (৫) কোন শ্রমিককে অস্থায়ী শ্রমিক বলা হইবে যদি কোন প্রতিষ্ঠানে তাহার নিয়োগ এমন কোন কাজের জন্য হয় যাহা একান্তভাবে অস্থায়ী ধরনের এবং যাহা সীমিত সময়ের মধ্যে সম্পন্ন হওয়ার সম্ভাবনা থাকে।
- (৬) কোন শ্রমিককে শিক্ষানবিস শ্রমিক বলা হইবে যদি কোন প্রতিষ্ঠানের কোন স্থায়ী পদে তাহাকে আপাততঃ নিয়োগ করা হয় এবং তাহার শিক্ষানবিশীকাল সমাপ্ত না হইয়া থাকে।
- (৭) কোন শ্রমিককে স্থায়ী শ্রমিক বলা হইবে যদি কোন প্রতিষ্ঠানে তাহাকে স্থায়ীভাবে নিযুক্ত করা হয়, অথবা প্রতিষ্ঠানে তিনি তাহার শিক্ষানবিশীকাল সন্তোষজনকভাবে সমাপ্ত করিয়া থাকেন।

- (৮) কেরানী-সংক্রান্ত কাজে নিযুক্ত কোন শ্রমিকের শিক্ষানবিশীকাল হইবে ছয় মাস এবং অন্যান্য শ্রমিকের জন্য এই সময় হইবে তিন মাসঃ তবে শর্ত থাকে যে, একজন দক্ষ শ্রমিকের ক্ষেত্রে তাহার শিক্ষানবিশীকাল আরও তিন মাস বৃদ্ধি করা যাইবে যদি কোন কারণে প্র ম তিন মাস শিক্ষানবিশীকালে তাহার কাজের মান নির্ণয় করা সম্ভব না হয় ৩১ : আরও শর্ত থাকে যে, শিক্ষানবিশীকাল শেষে বা তিন মাস মেয়াদ বৃদ্ধি শেষে কনফারমেশন লেটার দেওয়া না হইলেও উপ-ধারা (৭) এর বিধান অনুযায়ী সংশ্লিষ্ট শ্রমিক স্থায়ী বলিয়া গণ্য হইবে।
- (৯) যদি কোন শ্রমিকের চাকুরী তাহার শিক্ষানবিশীকালে, বর্ধিত সময়সহ, অবসান হয়, এবং ইহার পরবর্তী তিন বছরের মধ্যে যদি তিনি একই মালিক কর্তৃক পুনরায় নিযুক্ত হন তাহা হইলে তিনি, যদি না স্থায়ীভাবে নিযুক্ত হন, একজন শিক্ষানবিশী হিসাবে গণ্য হইবেন এবং তাহার নতুন শিক্ষানবিশীকাল গণনার ক্ষেত্রে পূর্বের শিক্ষানবিশীকাল হিসাবে আনা হইবে।
- (১০) যদি কোন স্থায়ী শ্রমিক কোন নতুন পদে শিক্ষানবিশী হিসাবে নিযুক্ত হন, তাহা হইলে তাহার শিক্ষানবিশীকালে যে কোন সময় তাহাকে পূর্বের স্থায়ী পদে ফেরত আনা যাইবে।

### নিয়োগপত্র ও পরিচয়পত্র

৫। কোন মালিক নিয়োগপত্র প্রদান না করিয়া কোন শ্রমিককে নিয়োগ করিতে পারিবেন না, এবং নিয়োজিত প্রত্যেক শ্রমিককে ছবিসহ পরিচয়পত্র প্রদান করিতে হইবে।

### সার্ভিস বই

৬। (১) প্রত্যেক মালিক তাহার নিজস্ব খরচে তৎকর্তৃক নিযুক্ত প্রত্যেক শ্রমিকের জন্য একটি সার্ভিস বইয়ের ব্যবস্থা করিবেন।

(২) প্রত্যেক সার্ভিস বই মালিকের হেফাজতে থাকিবে।

(৩) কোন শ্রমিককে নিয়োগ করার পূর্বে মালিক তাহার নিকট হইতে পূর্বকার সার্ভিস বই তলব করিবেন যদি উক্ত শ্রমিক দাবী করেন যে, তিনি ইতিপূর্বে অন্য কোন মালিকের অধীনে চাকুরী করিয়াছেন।

(৪) যদি উক্ত শ্রমিকের কোন সার্ভিস বই থাকে তাহা হইলে তিনি উহা নতুন মালিকের নিকট হস্তান্তর করিবেন এবং নতুন মালিক তাহাকে রশিদ প্রদান করিয়া সার্ভিস বইটি নিজ হেফাজতে রাখিবেন।

(৫) যদি উক্ত শ্রমিকের কোন সার্ভিস বই না থাকে তাহা হইলে উপ-ধারা (১) অনুযায়ী সার্ভিস বইয়ের ব্যবস্থা করিতে হইবে।

(৬) যদি কোন শ্রমিক সার্ভিস বইয়ের একটি কপি নিজে সংরক্ষণ করিতে চাহেন তাহা হইলে নিজ খরচে তিনি তাহা করিতে পারিবেন।

(৭) কোন শ্রমিকের চাকুরীর অবসানকালে মালিক তাহার সার্ভিস বই ফেরত দিবেন।

(৮) যদি ফেরতকৃত কোন সার্ভিস বই বা সার্ভিস বইয়ের কোন কপি শ্রমিক হারাইয়া ফেলেন তাহা হইলে মালিক, শ্রমিকের খরচে, তাহাকে সার্ভিস বইয়ের একটি কপি সরবরাহ করিবেন।

(৯) এই ধারার কোন কিছুই শিক্ষাধীন, বদলী বা সাময়িক শ্রমিকের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না।

ভিশন গ্রুপ কোন শিশু শ্রমিক (১৪ বছরের কম বয়স) নিয়োগ করে না, তারপরেও দুর্ঘটনাবসত যদি কারখানায় শিশু শ্রমিক পাওয়া যায় তাহলে ঐ শিশু শ্রমিকের জন্য শ্রম আইন অনুযায়ী নিম্নোক্ত সুবিধাসমূহ কোম্পানি প্রদান করে থাকে :

- কোন অডিট বা অন্য কোনভাবে যদি কারখানায় শিশু শ্রমিকের উপস্থিতি পাওয়া যায় তবে সেই শিশু শ্রমিককে কারখানা থেকে বহিষ্কার করা যাবে না।
- কারখানার খরচে তার বা তাদের পড়াশোনা, থাকা খাওয়ার, চিকিৎসা ও যাতায়াতের ব্যবস্থা এবং প্রতি মাসে ন্যূনতম মজুরি ৮,০০০ টাকা নিশ্চিত করতে হবে।
- যতদিন পর্যন্ত সে স্থানীয় আইন অনুযায়ী কর্মক্ষম শ্রমিকে পরিণত না হয় ততদিন মালিকপক্ষ তার উপরোল্লিখিত খরচ বহন করবে।
- মালিকপক্ষ নিজ খরচে তার ডাক্তারী পরীক্ষার মাধ্যমে প্রমাণ করবে যে সে / তারা কর্মক্ষম শ্রমিকে পরিণত হয়েছে।



ভিশন গ্রুপ এর কর্তৃপক্ষ

অনুলিপিঃ

১. অফিস কপি;
২. সংশ্লিষ্ট সকলে;
৩. নোটিশ বোর্ড;
৪. নীতিমালা ফাইল।