

## নিয়োগ নীতিমালা Recruitment Policy

### ১. নীতিমালা (Policy)

**১.১: সংজ্ঞা (Definition):** পৃথিবীর অধিকাংশ উন্নত দেশে আজ বাংলাদেশে তৈরী পোষাকের সুনাম ছড়িয়ে পড়েছে। আমাদের সম্মানিত ক্রেতারা যেমন শ্রমিক নিয়োগের ক্ষেত্রে নির্দিষ্ট পদ্ধতি অবলম্বন করে। সেইরূপ ভিশন গ্রুপ এর সকল কারখানায়ই নিজস্ব শ্রমিক নিয়োগ নীতিমালা অবলম্বন করে। ভিশন গ্রুপের আওতাধীন সকল কারখানার জন্য শিশু শ্রমিক নিয়োগ সম্পূর্ণ নিষিদ্ধ ঘোষণা করেছে। দক্ষ ও অদক্ষ শ্রমিক নিয়োগের জন্য ভিশন গ্রুপ নির্দিষ্ট নীতিমালা প্রনয়ন করেছে।

**১.২: কার্যক্রম (Law Reference):** ভিশন গ্রুপ বাংলাদেশ শ্রম আইন-২০০৬, মানবাধিকার এবং আই. এল. ও. অনুযায়ী নিয়োগ নীতিমালার সকল কার্যক্রম পরিচালনা করে থাকে।

**১.৩: উদ্দেশ্য (Purpose):** কারখানার শ্রম পরিবেশ কোন অপ্রাপ্ত বয়স্ক বা অযোগ্য শ্রমিকের জন্য নয়। অযোগ্য বা অপ্রাপ্ত বয়স্ক দিয়ে কাজ করানো আজ বিশ্বব্যাপী ঘৃণিত তাই এ ঘৃণিত পন্থাকে সমূলে পরিহার করা এবং এ নীতি যথাযথ ভাবে অনুসরণ করার জন্য একটি নীতিমালা প্রনয়ণ ও তার বাস্তবায়নের উদ্দেশ্যে ভিশন গ্রুপ তার আওতাধীন সকল শিল্প কারখানার জন্য এ নীতিমালা প্রনয়ণ করছে।

**১.৪: লক্ষ্য (Target):** ভিশন গ্রুপে কর্মরত সকল কর্মকর্তা, কর্মচারী ও শ্রমিকদের স্বার্থে সুন্দর ও সুশৃঙ্খল কর্ম পরিবেশ বজায় রাখাই এই পলিসির মূল লক্ষ্য। এ নীতিমালার অন্যতম লক্ষ্য গুলিঃ

- ❖ কোন শিশু শ্রমিক (১৪ বছরের কম বয়স) নিয়োগ করা হয় না।
- ❖ জাতি, ধর্ম, বর্ণ বা অন্য যেকোন প্রকার বৈষম্যতা দূরীকরণ।
- ❖ নিয়োগের ক্ষেত্রে যেকোন প্রকার হয়রানী বর্জন করা।
- ❖ নারী-পুরুষ উভয়ের ক্ষেত্রে একটি নির্দিষ্ট বয়সকে চাকুরীর যোগ্য হিসাবে বিবেচিত করা।
- ❖ বৈদেশিক শ্রমিক নিয়োগ।
- ❖ বিজ্ঞাপন ভিত্তিক নিয়োগ।
- ❖ যোগ্যতা ভিত্তিক নিয়োগ।
- ❖ পদমর্যাদা নির্ধারণ।

### ১.৫: উপসংহার (Conclusion):

ভিশন গ্রুপ শ্রমিক নিয়োগ নীতিমালা প্রনয়ন করেছে এবং যথাযথভাবে নীতিমালা বাস্তবায়ন করে থাকে।

### ২. শ্রমিক নিয়োগে দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ:

সেকশন প্রতিনিধিগণ (Section Authorized Persons) : কারখানায় কর্মরত সকল সেকশনের দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকচারীদের 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 নিয়োগের দিনই 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):

- নতুন শ্রমিক নিয়োগের সকল পদ্ধতি শ্রমিকদের *Orientation* মিটিং এর মাধ্যমে অবহিত করা হয়। এছাড়া *Basic Right* মিটিং এবং *Mid-Level* মিটিং এর মাধ্যমে অভিযোগ 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।

- নিয়োগ নীতিমালার 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 শিশু শ্রমিক নিয়োগ নীতিমালার বিষয় গুলো সম্পর্কে জানানো হয়।

### ৩.৩: ফিডব্যাক ও কন্ট্রোল :

- তিন মাস পরপর অভ্যন্তরীণ অডিটের মাধ্যমে নিয়োগ সংক্রান্ত বিষয় গুলি নিরীক্ষন করা হয়।
- নিয়োগ পদ্ধতিতে কোন সমস্যা থাকলে তা অভ্যন্তরীণ অডিটের মাধ্যমে সনাক্ত করা হয় এবং প্রয়োজনীয় পরিবর্তন আনা হয়।
- এডমিন এন্ড কমপ্লায়েন্স ব্যবস্থাপক ও কমপ্লায়েন্স অফিসার সরাসরি অডিট পরিচালনা করে থাকেন।
- অভ্যন্তরীণ অডিটের মাধ্যমে চেক ও ফিডব্যাকের রেকর্ড রাখা হয়।

### ১. 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।

### ২. ফিডব্যাক ও কন্ট্রোল :

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

### ৩. নীতিমালা সম্পর্কিত প্রয়োজনীয় তথ্যসমূহ :

আলোচ্য বিষয়গুলির আলোকে ভিশন গ্রুপ এর নিয়োগ নীতি প্রনীত। এ নীতিমালা অনুসরণে আমরা অঙ্গীকারবদ্ধ।

- ❖ **শিশু শ্রমিক নিয়োগ না করাঃ** বাংলাদেশ সরকার কর্তৃক অনুমোদিত শ্রম আইন অনুসারে ১৪ বছরের কম বয়সের কোন শিশু নিয়োগ আইনানুগ দণ্ডনীয়। এছাড়া একই বিষয়ে আন্তর্জাতিক শ্রম কনভেনশন এটাকে অপরাধ হিসাবে ঘোষণা করেছে। তাই শিশু শ্রমিক নিয়োগ নিষিদ্ধ ঘোষণা করা হলো।

**Commitment:** ভিশন গ্রুপ তার জন্মলগ্ন থেকেই শিশু শ্রমিক নিয়োগের বিরোধী। শিশুদেরকে কাজে নিয়োগের পরিবর্তে তাদের পড়া-লেখার জন্য অত্র সংস্থা বেশি আগ্রহী। শিশু শ্রমিক (১৪ বছরের কম বয়স) নিয়োগ না করার জন্য ভিশন গ্রুপ এর দৃঢ় অঙ্গীকার রয়েছে।

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 নিম্নলিখিত 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।

- ❖ **বলপূর্বক শ্রমিক নিয়োগ বর্জন** : ভিশন গ্রুপ বলপূর্বক কোন শ্রমিক নিয়োগ করে না। ভিশন গ্রুপ সকল ক্ষেত্রে দেশের বিদ্যমান শ্রম-আইনের আলোকে এবং ক্রেতার চাহিদার ভিত্তিতে বলপূর্বক শ্রমিক নিয়োগ মুক্ত একটি সুনির্দিষ্ট নীতিমালা অনুসরণ করে থাকে।
  - সকল নিয়োগ এবং কর্মক্ষেত্র সমূহ যাতে বলপূর্বক শ্রম (Forced Labour) মুক্ত হয় তার প্রতি তীক্ষ্ণ দৃষ্টি দেওয়া হয়ে থাকে।
  - কোন প্রকার বলপূর্বক শ্রমিক / কর্মী (Forced Labour) নিয়োগ কোন ভাবেই সমর্থন করিনা।
  - সকল প্রকার জামিন বা দায়বদ্ধ (Bonded Labour) শ্রমিক/কর্মী নিয়োগ কোন ভাবেই সমর্থন করিনা।
  - সকল নিয়োগ আবেদনকারীর স্বেচ্ছায় এবং ভয়-ভীতি হীন ভাবে হয়ে থাকে। আমরা শ্রমিক / কর্মী মজুরী সরাসরি শ্রমিক / কর্মীর হাতে দিয়ে থাকি।
  - আমরা এমন কোন প্রতিষ্ঠানের সহিত ব্যবসায় নিয়োজিত থাকি না, যারা বিভিন্ন পর্যায়ে বা বিভিন্ন ভাবে বলপূর্বক বা জামিন বা দায়বদ্ধ শ্রমিক / কর্মী নিয়োগ করে থাকে।
  - আমরা যদি প্রমান পাই আমাদের সাথে ব্যবসায় নিয়োজিত কোন প্রতিষ্ঠানে বলপূর্বক বা জামিন বা দায়বদ্ধ, কর্মী/শ্রমিক বিভিন্ন পর্যায়ে বা বিভিন্ন ভাবে নিয়োজিত আছে, তাহলে আমরা উক্ত প্রতিষ্ঠানের সহিত ব্যবসায়িক সম্পর্ক ছেদ করা হয়।
  - চাকুরী ত্যাগের ক্ষেত্রে কোন শ্রমিক / কর্মী ২ (দুই) মাস পূর্বে নোটিশ দিয়ে চাকুরী ত্যাগ করতে পারেন।
  - সকল ক্ষেত্রে অংশগ্রহণকারী কমিটি (PC) বা শ্রমিক ইউনিয়ন করতে বাধা প্রদান করা হয় না।
  - এডমিন এন্ড কমপায়ের্স বিভাগ বলপূর্বক বা জামিন বা দায়বদ্ধ কর্মী/শ্রমিক নিয়োগ যাতে না হয় সে বিষয়ে তীক্ষ্ণ নজর রাখেন।

ভিশন গ্রুপ কোন বলপূর্বক শ্রমিক নিয়োগ করে না, তারপরেও ভুল বসত যদি নিয়োগের সময় কারখানায় বলপূর্বক শ্রমিক (যেমন- যেকোন ধরনের মূল সনদপত্র জমা রাখা, শ্রমিক চুক্তি বা বন্ডেড এর শিকার, উৎকোচ গ্রহণের শিকার শ্রমিকের মত প্রকাশের স্বাধীনতায় বাধা প্রদানের শিকার ইত্যাদি) পাওয়া যায় অথবা নিয়োগের পর যে কোন উৎসের মাধ্যমে (ফোর্স লেবার এর শিকার কোন শ্রমিকের মাধ্যমে, পি.সি. সদস্যদের মাধ্যমে, ইনটার্নাল অডিট, অভিযোগ বন্ধ ইত্যাদি) বলপূর্বক শ্রমিক পাওয়া যায় তা হলে ঐ শ্রমিকের জন্য শ্রম আইন অনুযায়ী ভিশন গ্রুপ নিম্নোক্ত প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করে থাকে :

ভিশন গ্রুপে যদি কোন শ্রমিক চুক্তি বা বন্ডেড এর শিকার, উৎকোচ গ্রহণের শিকার, ব্যক্তি স্বাধীনতায় বাধার শিকার, জোড় করে ওভার টাইম করানোর শিকার, চাকুরী থেকে পদত্যাগের স্বাধীনতায় বাধা প্রদান, ওভার টাইম করিয়ে তার মজুরি না দেওয়া, শ্রমিকের মত প্রকাশের স্বাধীনতায় বাধা প্রদানের শিকার ইত্যাদি অবস্থায় পাওয়া যায় তাহলে ভিশন গ্রুপ প্রথমেই ঐ শ্রমিককে সব ধরনের ফোর্স লেবার থেকে মুক্ত করে থাকে ও ঐ শ্রমিক (বাংলাদেশ শ্রম আইন অনুযায়ী) ইচ্ছা করলে চাকুরী থেকে অব্যহতি নিতে পারেন অথবা নিয়মিত কাজ চালিয়ে যেতে পারবেন এবং ঐ শ্রমিকের মতামত নিয়ে প্রকৃত অন্যায্যকারীকে খুঁজে বের করে শ্রম আইন অনুযায়ী প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।

- ভিশন গ্রুপে কর্মরত যে কেউই যদি বলপূর্বক শ্রমিক নিয়োগ এর সাথে জড়িত থাকে, তাহলে তাকে বাংলাদেশ শ্রম আইন মোতাবেক চাকুরীচ্যুত বা তাৎক্ষনিক শাস্তিমূলক বদলী বা স্ব-পদ হতে নীচের পদে নামিয়ে দেয়া হবে। তাছাড়া অবস্থাভেদে নিম্নলিখিত শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা যেতে পারে।
- হীনপদস্থ বা শাস্তিমূলক বদলী অবস্থায় কোন ব্যক্তি যদি ৬০ দিনের মধ্যে একই ঘটনার পুনরাবৃত্তি ঘটায় তাহলে তাকে তাৎক্ষনিকভাবে চাকুরী হতে বহিস্কার করা হবে।
- বদলী অবস্থায় উক্ত ব্যক্তিকে অবশ্যই নিপীড়িত ব্যক্তির নিকট ক্ষমা প্রার্থনা করতে হবে।
- এই ধরনের কর্মকাণ্ডের সাথে জড়িত ব্যক্তির আচরণ শুদ্ধিকরণের ব্যবস্থা নেয়া হবে। যেমন-আত্ম সংস্কৃতির প্রশিক্ষণ, দ্বন্দ্ব সমাধানের ব্যাপারে জরুরী ভিত্তিতে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।
- ভীতি সৃষ্টিকারী যে কোন ব্যক্তিকে প্রয়োজনে দ্রুত বদলী করা অথবা তার আচরণ বিবেচনায় কোম্পানী ও শ্রম আইন অনুযায়ী কার্যকরী ব্যবস্থা নেয়া যেতে পারে।
- প্রয়োজন হলে দোষী ব্যক্তিকে স্থানীয় আইনপ্রয়োগকারী সংস্থার হাতে তুলে দেওয়া যেতে পারে।
- এসব ক্ষেত্রে স্থানীয় আইন অনুসরণ করা হবে।
- অভিযোগের ধরন অনুযায়ী তিন (৩) অথবা ত্রিশ (৩০) দিনের মধ্যে অভিযোগের সমাধান দেওয়া হয়।
- অভিযোগের ধরন বুঝে সর্বোচ্চ শাস্তি চাকুরীর অবসান হতে পারে।
- কোম্পানি প্রদত্ত সমাধানে যদি কোন পক্ষ একমত না হন তাহলে বাংলাদেশে শ্রমআইন-২০০৬ অনুযায়ী এক মাসের মধ্যে বাংলাদেশ লেবার কোর্ট এ আবেদন করতে পারেন। এক্ষেত্রে লেবার কোর্ট কর্তৃক প্রদত্ত সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত বলে বিবেচিত হবে।
- অভিযোগ ও শাস্তি সংক্রান্ত যাবতীয় রিপোর্ট সব সময়ই নথীভুক্ত রাখতে হবে যাতে করে প্রয়োজনের সময় সহজেই পাওয়া যায়। এছাড়াও বলপূর্বক শ্রমিক নিয়োগ ঘটনা যদি বার বার সংঘটিত হতে থাকে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষকে বলপূর্বক শ্রম প্রতিরোধে বিরাজমান নীতিমালাতে পরিবর্তন আনতে হবে।

❖ **নিয়োগের পূর্বে শিশুর (শ্রমিকের) বয়স নিশ্চিত হওয়া :** নীতিমালায় থাকে, কিন্তু বাস্তবে অনেক সময় তা লংঘিত হতে দেখা যায়। তাই যাতে কোন অবস্থায়ই অপরিণত শিশুকে শ্রমিক হিসাবে নিয়োগ করা না হয় সে জন্য একজন ডাক্তার সার্বক্ষনিক ভাবে নিয়োগের পূর্বে তার বয়স ও শারীরিক যোগ্যতা সম্পর্কে নিশ্চিত হয়ে তার পর নিয়োগের বিষয় বিবেচনা করার। এতে শিশু শ্রমিক নিয়োগের সুযোগ বন্ধ হয়ে যাবে।

**Commitment:** আমাদের নিজস্ব কারখানার ডাক্তারের সরাসরি তত্ত্বাবধানে নিয়োগ কার্যক্রম পরিচালিত হয়। কাজেই কোন অবস্থায় শিশু শ্রমিক নিয়োগ করার অবকাশ থাকে না। এ পদ্ধতি আরও সুচারু রূপে সংরক্ষনের জন্য উদ্ধতন কর্তৃপক্ষের সার্বক্ষনিক সহযোগিতা রয়েছে।

কিশোর শ্রমিক নিয়োগের ক্ষেত্রে বাংলাদেশ শ্রম আইন অনুযায়ী নিয়োগ দিতে হবেঃ কিশোর শ্রমিকের কার্যঘণ্টা ও অন্যান্য সুবিধা গুলো নিচে আলোচনা করা হল-

১) কিশোর শ্রমিক দিয়ে কারখানায় প্রতিদিন ৫ ঘণ্টার 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 শারীরিক 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 সংরক্ষণ করা হবে।
  - ৭) কিশোর শ্রমিককে কোন ঝাঁকিপূর্ণ বা চলমান মেশিনে কাজ করতে দেয়া হবে না।
  - ৮) প্রতি ১৫ কর্মদিবসে ১ দিন অর্জিত ছুটি হিসাবে গন্য করা হবে।
  - ৯) বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ অনুযায়ী সর্বনিম্ন মজুরি ৮,০০০ টাকা কিশোর শ্রমিককে প্রদান করা হবে।
  - ১০) কিশোর শ্রমিকের বেলায় দেশের প্রচলিত বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর বিধানসমূহ সঠিকভাবে অনুসরণ করা হবে।
  - ১১) কিশোর শ্রমিককে দিয়ে ভারী উত্তোলন মূলক কাজ করতে দেওয়া হবে না।
  - ১২) শারীরিক ফিটনেস বিবেচনা করে তাকে উক্ত পদের কাজ দেওয়া হবে।
- \* যদি কোন ব্যক্তির শিশু বা কিশোর হিসাবে বয়স প্রমানের জন্য জন্ম নিবন্ধন বা স্কুল সার্টিফিকেট না থাকে এবং সক্ষমতা প্রত্যয়নের দরকার হয়, তাহা হইলে যেকোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসক ফরম-১৫ নং অনুযায়ী বয়স ও সক্ষমতার প্রত্যয়নপত্র প্রদান করিবেন এবং প্রয়োজনীয় রেজিস্টারে ফরম-১৫(ক) নং অনুযায়ী চিকিৎসক ও মালিককে আলাদাভাবে সংরক্ষণ করিতে হইবে।

- ❖ জাতি, ধর্ম, বর্ণ বা অন্য যেকোন প্রকার বৈষম্যতা দূরীকরণ : ভিশন গ্রুপ নিয়োগ, বেতন, প্রশিক্ষণ, পদোন্নতি, চাকরিচ্যুতির ক্ষেত্রে কখনও জাতি, ধর্ম, বর্ণ লিঙ্গ কোন বিষয়েই বৈষম্য করে না।  
*Commitment*: আমাদের নিজস্ব কারখানার নিয়োগ কমিটির দ্বারা সরাসরি তত্ত্বাবধানে নিয়োগ কার্যক্রম পরিচালিত হয়। কাজেই কোন অবস্থায় বৈষম্যভিত্তিক শ্রমিক নিয়োগ করার অবকাশ থাকে না। এ পদ্ধতি আরও সুচারু রূপে সংরক্ষনের জন্য উর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষের সার্বক্ষনিক সহযোগিতা রয়েছে।
- ❖ নিয়োগের ক্ষেত্রে যেকোন প্রকার হয়রানী বর্জন করা: ভিশন গ্রুপ নিয়োগ, বেতন, প্রশিক্ষণ, পদোন্নতি, চাকরিচ্যুতির ক্ষেত্রে কখনও কোন প্রকার হয়রানী গ্রহন করে না।  
*Commitment*: আমাদের নিজস্ব কারখানার নিয়োগ কমিটির দ্বারা সরাসরি তত্ত্বাবধানে নিয়োগ কার্যক্রম পরিচালিত হয়। কাজেই কোন প্রকার হয়রানীর স্বীকার হয়ে শ্রমিক নিয়োগ হওয়ার অবকাশ থাকে না। এ পদ্ধতি আরও সুচারু রূপে সংরক্ষনের জন্য উর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষের সার্বক্ষনিক সহযোগিতা রয়েছে।
- ❖ নারী-পুরুষ উভয়ের ক্ষেত্রে একটি নির্দিষ্ট বয়সকে চাকুরীর যোগ্য হিসাবে বিবেচনা করা : নিয়োগের জন্য সর্বনিম্ন বয়স নির্ধারণ করা হয়েছে। এর ফলে শিশু শ্রমিক নিয়োগের সম্ভাবনা একে বারেই দূর হয়েছে। এই নীতিমালা কঠোরভাবে অনুসরণ এবং লংঘনকারীর বিরুদ্ধে দৃষ্টান্ত মূলক শাস্তির ব্যবস্থা রাখা আছে। সকল ক্ষেত্রে সকল প্রার্থীকে অবশ্যই ডাক্তার দ্বারা বয়স ও সক্ষমতা নিরূপণ করা হয়। উল্লেখ্য যে, নিয়োগের সময় গর্ভাবস্থা সম্পর্কে জিজ্ঞাসা বা পরীক্ষণ করা হয় না। গর্ভাবস্থা সংক্রান্ত কোন বিষয় নিয়োগের পূর্বশর্ত নয়।
- ❖ অন্যান্য বা বিশেষ বিবেচনায় নিয়োগ: ভিশন গ্রুপ সমাজের বিভিন্ন শ্রেণীর মানুষের কথা যেমন-স্থানীয় জনসাধারণ বা বিভিন্ন সম্প্রদায় গোষ্ঠী বা সংখ্যালঘু জনগণ বা শারীরিক বা মানসিক প্রতিবন্ধীদের নিয়োগের ক্ষেত্রে বিশেষ বিবেচনা করে থাকে। ভিশন গ্রুপ নিয়োগের ক্ষেত্রে মোট নিয়োগের ৫% এইসব সম্প্রদায়, গোষ্ঠী বা শারীরিক বা মানসিক প্রতিবন্ধী হতে নিয়োগ হয়ে থাকে। এ বিষয়ে স্থানীয় কাউন্সিলর ও এন,জি,ও.ইউ বা সমঝোতাস্বরক স্বাক্ষরিত আছে।

- ২) কিশোর শ্রমিকদের কখনও সন্ধ্যা ৭ টা থেকে ভোর ৭ টা পর্যন্ত সময়ের মধ্যে কাজ করানো হবে না।
  - ৩) স্থানীয় ইসপেক্টর কর্তৃক তার শারীরিক 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 সংরক্ষণ করা হবে।
  - ৭) কিশোর শ্রমিককে কোন ঝঁকিপূর্ণ বা চলমান মেশিনে কাজ করতে দেয়া হবে না।
  - ৮) প্রতি ১৫ কর্মদিবসে ১ দিন অর্জিত ছুটি হিসাবে গন্য করা হবে।
  - ৯) বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ অনুযায়ী সর্বনিম্ন মজুরি ৮,০০০ টাকা কিশোর শ্রমিককে প্রদান করা হবে।
  - ১০) কিশোর শ্রমিকের বেলায় দেশের প্রচলিত বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর বিধানসমূহ সঠিকভাবে অনুসরণ করা হবে।
  - ১১) কিশোর শ্রমিককে দিয়ে ভারী উত্তোলন মূলক কাজ করতে দেওয়া হবে না।
  - ১২) শারীরিক ফিটনেস বিবেচনা করে তাকে উক্ত পদের কাজ দেওয়া হবে।
- \* যদি কোন ব্যক্তির শিশু বা কিশোর হিসাবে বয়স প্রমানের জন্য জন্ম নিবন্ধন বা স্কুল সার্টিফিকেট না থাকে এবং সক্ষমতা প্রত্যয়নের দরকার হয়, তাহা হইলে যেকোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসক ফরম-১৫ নং অনুযায়ী বয়স ও সক্ষমতার প্রত্যয়নপত্র প্রদান করিবেন এবং প্রয়োজনীয় রেজিস্টারে ফরম-১৫(ক) নং অনুযায়ী চিকিৎসক ও মালিককে আলাদাভাবে সংরক্ষণ করিতে হইবে।

- ❖ জাতি, ধর্ম, বর্ণ বা অন্য যেকোন প্রকার বৈষম্যতা দূরীকরণ : ভিশন গ্রুপ নিয়োগ, বেতন, প্রশিক্ষণ, পদোন্নতি, চাকরিচ্যুতির ক্ষেত্রে কখনও জাতি, ধর্ম, বর্ণ লিঙ্গ কোন বিষয়েই বৈষম্য করে না।  
Commitments আমাদের নিজস্ব কারখানার নিয়োগ কমিটির দ্বারা সরাসরি তত্ত্বাবধানে নিয়োগ কার্যক্রম পরিচালিত হয়। কাজেই কোন অবস্থায় বৈষম্যভিত্তিক শ্রমিক নিয়োগ করার অবকাশ থাকে না। এ পদ্ধতি আরও সুচারু রূপে সংরক্ষনের জন্য উর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষের সার্বক্ষনিক সহযোগিতা রয়েছে।
- ❖ নিয়োগের ক্ষেত্রে যেকোন প্রকার হয়রানী বর্জন করা : ভিশন গ্রুপ নিয়োগ, বেতন, প্রশিক্ষণ, পদোন্নতি, চাকরিচ্যুতির ক্ষেত্রে কখনও কোন প্রকার হয়রানী গ্রহন করে না।  
Commitment : আমাদের নিজস্ব কারখানার নিয়োগ কমিটির দ্বারা সরাসরি তত্ত্বাবধানে নিয়োগ কার্যক্রম পরিচালিত হয়। কাজেই কোন প্রকার হয়রানীর স্বীকার হয়ে শ্রমিক নিয়োগ হওয়ার অবকাশ থাকে না। এ পদ্ধতি আরও সুচারু রূপে সংরক্ষনের জন্য উর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষের সার্বক্ষনিক সহযোগিতা রয়েছে।
- ❖ নারী-পুরুষ উভয়ের ক্ষেত্রে একটি নির্দিষ্ট বয়সকে চাকুরীর যোগ্য হিসাবে নিবেচনা করা : নিয়োগের জন্য সর্বনিম্ন বয়স নির্ধারণ করা হয়েছে। এর ফলে শিশু শ্রমিক নিয়োগের সম্ভাবনা একে বারেই দূর হয়েছে। এই নীতিমালা কঠোরভাবে অনুসরণ এবং লংঘনকারীর বিরুদ্ধে দৃষ্টান্ত মূলক শাস্তির ব্যবস্থা রাখা আছে। সকল ক্ষেত্রে সকল প্রার্থীকে অবশ্যই ডাক্তার দ্বারা বয়স ও সক্ষমতা নিরূপণ করা হয়। উল্লেখ্য যে, নিয়োগের সময় গর্ভাবস্থা সম্পর্কে জিজ্ঞাসা বা পরীক্ষণ করা হয় না। গর্ভাবস্থা সংক্রান্ত কোন বিষয় নিয়োগের পূর্বশর্ত নয়।
- ❖ অন্যান্য বা বিশেষ বিবেচনায় নিয়োগ : ভিশন গ্রুপ সমাজের বিভিন্ন শ্রেণীর মানুষের কথা যেমন-স্থানীয় জনসাধারণ বা বিভিন্ন সম্প্রদায় গোষ্ঠী বা সংখ্যালঘু জনগন বা শারীরিক বা মানসিক প্রতিবন্ধীদের নিয়োগের ক্ষেত্রে বিশেষ বিবেচনা করে থাকে। ভিশন গ্রুপ নিয়োগের ক্ষেত্রে মোট নিয়োগের ৫% এইসব সম্প্রদায়, গোষ্ঠী বা শারীরিক বা মানসিক প্রতিবন্ধী হতে নিয়োগ হয়ে থাকে। এ বিষয়ে স্থানীয় কাউন্সিলর ও এন,জি.ও.ইউ বা সমঝোতাস্বরক স্বাক্ষরিত আছে।

নিয়োগের সময় মানবাধিকার, আই. এল. ও. এবং ব্যবসা নীতি সমূহের প্রতি বিশেষ লক্ষ রাখা যা নিম্নে দেওয়া হল :-

- ❖ সকল নিয়োগ এবং কর্মক্ষেত্র সমূহ যাতে বলপূর্বক শ্রম (Forced Labour) মুক্ত হয় তার প্রতি তীক্ষ্ণ দৃষ্টি দেওয়া হয়ে থাকে।
- ❖ কোন প্রকার বলপূর্বক শ্রমিক / কর্মী (Forced Labour) নিয়োগ কোন ভাবেই সমর্থন করিনা।
- ❖ সকল প্রকার জামিন বা দায়বদ্ধ (Bonded Labour) শ্রমিক/কর্মী নিয়োগ কোন ভাবেই সমর্থন করিনা।
- ❖ সকল নিয়োগ আবেদনকারীর স্বেচ্ছায় এবং ভয়-ভীতি হীন ভাবে হয়ে থাকে। আমরা শ্রমিক / কর্মী মজুরী সরাসরি শ্রমিক / কর্মীর হাতে দিয়ে থাকি।
- ❖ আমরা এমন কোন প্রতিষ্ঠানের সহিত ব্যবসায় নিয়োজিত থাকি না, যারা বিভিন্ন পর্যায়ে বা বিভিন্ন ভাবে বলপূর্বক বা জামিন বা দায়বদ্ধ শ্রমিক / কর্মী নিয়োগ করে থাকে।
- ❖ আমরা যদি প্রমান পাই আমাদের সাথে ব্যবসায় নিয়োজিত কোন প্রতিষ্ঠানে বলপূর্বক বা জামিন বা দায়বদ্ধ, কর্মী/শ্রমিক বিভিন্ন পর্যায়ে বা বিভিন্ন ভাবে নিয়োজিত আছে, তাহলে আমরা উক্ত প্রতিষ্ঠানের সহিত ব্যবসায়িক সম্পর্ক ছেদ করা হয়।
- ❖ চাকুরী ত্যাগের ক্ষেত্রে কোন শ্রমিক / কর্মী ২ (দুই) মাস পূর্বে নোটিশ দিয়ে চাকুরী ত্যাগ করতে পারেন।
- ❖ সকল ক্ষেত্রে অংশগ্রহণকারী কমিটি (PC) বা শ্রমিক ইউনিয়ন করতে বাধা প্রদান করা হয় না।
- ❖ এডমিন এন্ড কমপায়ের্স বিভাগ বলপূর্বক বা জামিন বা দায়বদ্ধ কর্মী/শ্রমিক নিয়োগ যাতে না হয় সে বিষয়ে তীক্ষ্ণ নজর রাখেন।
- ❖ ভিশন গ্রুপ শ্রমিকদের ব্যক্তিগত, পারিবারিক, অর্থনৈতিক ও সামাজিক মর্যাদার ব্যাপারে শ্রমিকদের মত প্রকাশে আমরা শ্রদ্ধাশীল।
- ❖ ভিশন গ্রুপ শ্রমিকদের চিন্তা চেতনা, নীতিবোধ, ধর্মীয় মতমত প্রকাশে, তাদের আচার- আচরন এরং তাদের কোন সংঘর্ষন থাকলে উক্ত বিষয় গুলোর স্বাধীনতার প্রতি আমরা শ্রদ্ধাশীল।
- ❖ ভিশন গ্রুপ শ্রমিকদের সামাজিক সাংস্কৃতিক মর্যাদা বোধ এবং তাদের ব্যক্তি স্বাধীনতার প্রতি শ্রদ্ধাশীল।
- ❖ উপস্থিতি নীতিমালা
- ❖ বেতন, ভাতা ও মজুরী সংক্রান্ত নীতিমালা
- ❖ কাজের সময় সংক্রান্ত নীতিমালা
- ❖ ছুটি সংক্রান্ত নীতিমালা
- ❖ স্বাস্থ্য সংক্রান্ত নীতিমালা
- ❖ নিরাপত্তা সংক্রান্ত নীতিমালা
- ❖ বৈষম্যহীন আচরন নীতিমালা
- ❖ হয়রানি ও নির্যাতন সংক্রান্ত নীতিমালা
- ❖ মাতৃত্বকালীন সুবিধা সংক্রান্ত নীতিমালা
- ❖ অনুযোগ/অভিযোগ বা ক্ষোভ সংক্রান্ত নীতিমালা
- ❖ শৃংখলা মূলক ব্যবস্থার নীতিমালা

- ❖ কল্যাণ সংক্রান্ত নীতিমালা
- ❖ সংগঠন করার স্বাধীনতা নীতিমালা
- ❖ বাধ্যতামূলক/বন্দী/শ্রম নীতিমালা
- ❖ রাসায়নিক দ্রব্য ব্যবহার নীতিমালা
- ❖ থিনার/মেশিন অয়েল সংক্রান্ত নীতিমালা
- ❖ ভাঙ্গা ও ব্যবহৃত নিডেল নীতিমালা
- ❖ নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থা ও সিটিপ্যাট
- ❖ কর্ম দক্ষতা মূল্যায়ন নীতিমালা
- ❖ প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন সংক্রান্ত নীতিমালা
- ❖ সামাজিক দায়বদ্ধতার নীতিমালা

উপরোক্ত বিষয় সমূহ যথাযথভাবে পালন করতে ভিশন গ্রুপ বদ্ধ পরিকর ।

**Commitment :** পোষাক শিল্প কারখানাকে শিশু শ্রমিক মুক্ত রাখা আমাদের প্রধান অঙ্গীকার ।

- ❖ **বিজ্ঞাপন ভিত্তিক নিয়োগ :** বিভিন্ন পন্থায় ভিশন গ্রুপ এর নিয়োগ প্রচারণা পরিচালনা করা হয় । যেমনঃ দৈনিক জাতীয় পত্রিকায় বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে, ফ্যাক্টরী নোটিশ বোর্ডে বিজ্ঞাপন লাগিয়ে, মূল গেটের সামনে বিজ্ঞাপন লাগিয়ে, স্থানীয় এলাকায় বিজ্ঞাপন / লিফলেট প্রচার করে বা ফ্যাক্টরীতে কর্মরতদের মাধ্যমে নিয়োগের জন্য কর্মখালির বিজ্ঞাপন প্রচার করা হয় ।
- ❖ **যোগ্যতা ভিত্তিক নিয়োগ :** ভিশন গ্রুপে দক্ষ ও অদক্ষ শ্রমিক নিয়োগ করা হয় । যে কোন ব্যক্তি যে কোন পদের জন্য আবেদন করতে পারেন । সংশ্লিষ্ট পদের জন্য প্রযোজ্য মেধা ও যোগ্যতার ভিত্তিতে নিয়োগ প্রদান করা হয় ।
- ❖ **পদমর্যাদা নির্ধারণ :** শিক্ষা, অভিজ্ঞতা, প্রদর্শিত দক্ষতা (নিয়োগের সময় পরীক্ষণ বাধ্যতামূলক) সামর্থ্য, বয়সের প্রমাণপত্র এবং শারিরিক ও মানসিক সুস্থতার উপর ভিত্তি করে নিয়োগ প্রদান করা হয়ে থাকে । পরবর্তীতে তার কর্মদক্ষতার উপর ভিত্তি করে সেকশনের ইনচার্জ বা ম্যানেজারের দ্বারা সঠিক যাচাইয়ের মাধ্যমে সহঃ মহাব্যবস্থাপক (এডমিন এন্ড কমপ্লায়েন্স) পদোন্নতি বা বেতন বৃদ্ধির জন্য মালিক বরাবর সুপারিশ করে থাকেন । যেকোন প্রকার পদোন্নতি বা বেতন বৃদ্ধি মালিক কর্তৃক হয়ে থাকে ।

## নিয়োগ পদ্ধতি:

নিচে ভিশন গ্রুপ এর নিয়োগ পদ্ধতি উল্লেখ করা হলঃ

- ❖ লোক নিয়োগের দিন কারখানার প্রধান গেটে নিয়োগ কমিটির সহায়তায় কাজিত শ্রমিককে খুজে বের করে আবেদনকারীর সকল প্রয়োজনীয় কাগজপত্রাদি যেমন: জন্মনিবন্ধন সনদ, শিক্ষাগত সনদ, ইউপি চেয়ারম্যান কর্তৃক নাগরিকত্ব সনদ, অভিজ্ঞতার সনদ, জাতীয় পরিচয়পত্র ইত্যাদি (যদি থাকে) যাচাই বাছাই করে প্রাথমিকভাবে জিজ্ঞাসাবাদ করা হয় ।
- ❖ নিয়োগ কমিটির প্রতিনিধিরা প্রাথমিক নির্বাচনী পরীক্ষা নিয়ে থাকেন, যেখানে তার অভিজ্ঞতা, দক্ষতা, পরিচিতি ইত্যাদি জিজ্ঞেস করা হয় ।
- ❖ প্রাথমিক জিজ্ঞাসাবাদ শেষে প্রার্থীকে ব্যবহারিক দক্ষতা যাচাইয়ের জন্য ফ্লোর প্রতিনিধির কাছে পাঠানো হয় । ফ্লোর প্রতিনিধি তার দক্ষতা যাচাইয়ের মাধ্যমে বেতন ধার্য ও দক্ষতা সনদপত্র প্রদান করে । উক্ত

সনদপত্র আবেদনপত্রের সাথে সংযুক্ত করে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের স্বাক্ষর পূর্বক এইচ.আর বিভাগে হস্তান্তর করা হয়।

- ❖ নিয়োগের সময় কোন ধরনের জামানত নেওয়া হয় না।
- ❖ এইচ.আর বিভাগ প্রয়োজনীয় কাগজপত্রাদি দিয়ে ব্যক্তিগত নথি তৈরী করে তাকে ডাক্তারী পরীক্ষার জন্য কারখানার মেডিকেল অফিসারের কাছে পাঠানো হয়। ডাক্তার প্রার্থীর বয়স নিরূপন ও সক্ষমতা যাচাই করে “বয়স নিরূপন ও সক্ষমতা সনদপত্র” প্রদান করে থাকেন।
- ❖ 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।
- ❖ 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 / কপিপ্রদান করা হয়। পাশাপাশি তার পদবী অনুযায়ী ব্যক্তিগত নিরাপত্তা সরঞ্জামাদিও প্রদান করা হয়।
- ❖ নিয়োগ পদ্ধতি বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে কারখানা কর্তৃপক্ষ কোন ধরনের ফি/জামানত গ্রহন করে না। নিয়োগ চূড়ান্ত হওয়ার পর, নতুন নিয়োগকৃত ব্যক্তিকে তার নিয়োগের প্রথম দিনেই সাময়িক হাজিরা কার্ড প্রদান করা হয়। উক্ত দিনেই তাকে পরিচিতি প্রশিক্ষণ প্রদান করা হয়। উক্ত কর্মদিবসের মধ্যে তাকে ছবিসহ স্থায়ী আই.ডি ও নিয়োগ পত্র প্রদান করা হয়। উল্লেখ্য যে, নিয়োগের পূর্বে কোন নারী শ্রমিককে তার গর্ভাবস্থা এবং কুমারীত্ব সম্পর্কে জিজ্ঞাসাবাদ করা হয় না। পরবর্তীতে নিরাপদে কাজ করার স্বার্থে শুধুমাত্র ওয়েলফেয়ার অফিসার তার গর্ভাবস্থা সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করেন।

**পলিসি পোস্টেড :** সংশ্লিষ্ট অফিস বা মিল কারখানায় যেখানে শ্রমিকের দৃষ্টিগোচর হয় এমন সুবিধা জনক স্থানে নিয়োগ নীতিমালা প্রদর্শনের ব্যবস্থা করতে হবে। এতে ম্যানেজমেন্ট বা যারা শ্রমিক সুপারভিশন করে তারা নিয়োগ নীতিমালা সম্পর্কে অবগত হবে।

