

তৈরি-পোশাক ও পাদুকা শিল্প-ভিত্তিক দায়িত্বশীল
সরবরাহ ব্যবস্থার যথাযথ প্রক্রিয়া বিষয়ক
ওইসিডি নীতিমালা

এই অনুবাদ ওইসিডির করা নয় এবং একে উক্ত সংস্থার দাপ্তরিক অনুবাদ হিসেবে বিবেচনা করা উচিত হবে না।
অনুবাদের মান এবং সংশ্লিষ্ট মূল বিষয়ের ভাষার সঙ্গে অনুবাদের কোন প্রকার অমিল হলে তা সম্পূর্ণভাবে অনুবাদ
সংশ্লিষ্ট লেখক বা লেখকদের দায়-দায়িত্ব। মূলকাজ এবং অনুবাদকৃত কোন বিষয়ের মধ্যে কোন অমিল দেখা গেলে
শুধুমাত্র মূল-দলিলকে ভিত্তি হিসেবে গণ্য করা হবে।

এখানে প্রকাশিত মন্তব্য ও যুক্তি কোনক্রমেই ওইসিডির সদস্য দেশসমূহের নিজস্ব মতামত নয়।

এই দলিল এবং তাতে সন্নিবেশিত কোন তথ্য ও মানচিত্র কোন আন্তর্জাতিক সীমানার কোন আন্তর্জাতিক সীমান্ত ও
সীমানার বিলুপ্তি এবং কোন অঞ্চল, নগর বা এলাকার মর্যাদা কিংবা সার্বভৌমত্বের সঙ্গে সাংঘর্ষিক হবেনা।

© 2021 IndustriALL Global Union for this translation.

ইংরেজী থেকে অনুবাদঃ ড. উত্তম কুমার দাস

Corrigenda to OECD publications may be found on line at:
www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm.



ভূমিকা

তৈরি-পোশাক শিল্প ও পাদুকাখাতে দায়িত্বশীল সরবরাহ ব্যবস্থায় যথাযথ প্রক্রিয়া সংক্রান্ত ওইসিডি নীতিমালা (এর পর থেকে “নীতিমালা”) প্রতিষ্ঠানকে যথাযথ প্রক্রিয়া সংক্রান্ত সুপারিশসমূহ বাস্তবায়নে সহায়তা করে, যা তৈরি পোশাক ও পাদুকাশিল্পের সরবরাহ ব্যবস্থার সঙ্গে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান সংক্রান্ত ওইসিডি নীতিমালার আলোকে। এটি ওইসিডি নীতিমালার উদ্দেশ্যকে সহায়তা করে যার মাধ্যমে তৈরি পোশাক ও পাদুকা শিল্পখাতের প্রতিষ্ঠানের পরিচালনা সরকারী নীতিমালার সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ হয় যার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠান ও যে সমাজে তারা পরিচালিত হয় তার মধ্যে পারস্পরিক আস্থা বাড়াতে চায়। এই নীতিমালা প্রতিষ্ঠানকে জাতিসংঘের ব্যবসা ও মানবাধিকার সংক্রান্ত নীতিমালায় থাকা যথাযথ প্রক্রিয়া সংক্রান্ত সুপারিশমালা বাস্তবায়নেও সহায়তা করে। এই নীতিমালা আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার (আইএলও) কর্মক্ষেত্রে মৌলিক নীতিমালা ও অধিকার সংক্রান্ত ঘোষণা, প্রাসঙ্গিক আইএলও সনদ ও সুপারিশমালা এবং বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান ও সামাজিক নীতিমালা সংক্রান্ত আইএলওর ত্রিপাক্ষিক ঘোষণার সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ। সুনির্দিষ্ট ঝুঁকির ক্ষেত্রে যথাযথ নীতিমালা সংক্রান্ত মডিউলসহ এই নীতিমালা প্রতিষ্ঠানকে তৈরি পোশাক ও পাদুকা শিল্পখাতে তার পরিচালনা ও সরবরাহ সংক্রান্ত বিষয়ে একটি পূর্ণাঙ্গ নির্দেশনা দেয়।

ওইসিডিভূক্ত ও তার বাইরের বিভিন্ন দেশ, ব্যবসা-সংশ্লিষ্ট প্রতিনিধি, ট্রেড ইউনিয়ন ও সুশীল সমাজের সঙ্গে গভীরতম বহু-অংশীদারী প্রক্রিয়ার মাধ্যমে এই নীতিমালা প্রণীত হয়েছে, যার তদারকি করেছে দায়িত্বশীল ব্যবসায় সংক্রান্ত কার্যকরী একটি দল (ওয়ার্কিং গ্রুপ)। এই নীতিমালা তৈরির জন্য একটি বহু-অংশীদারী ভিত্তিক পরামর্শক দল গঠিত হয় যার প্রধান ছিল জার্মানি। এই নীতিমালা পরামর্শক দলের সদস্য এবং অন্যান্য বিশেষজ্ঞদের নিয়মিত পরামর্শে সমৃদ্ধ হয়েছে, যা ১ থেকে ২ অক্টোবর ২০১৫ পর্যন্ত অনুষ্ঠিত তৈরি-পোশাক ও পাদুকা শিল্প সংক্রান্ত গোল টেবিল বৈঠক এবং ফেব্রুয়ারী-মার্চ ২০১৬ সময়ে অনুষ্ঠিত উন্মুক্ত আলোচনা থেকে উপকৃত হয়েছে। যার ফলে এই নীতিমালা জটিল বিষয়কে সহযোগিতা-গঠনমূলক ব্যবহারিক প্রক্রিয়া সমাধানকে প্রাধান্য দিয়েছে।

এই নীতিমালা টেক্সটাইল ও তৈরি পোশাক খাত বিষয়ক ওইসিডি নীতিমালা বাস্তবায়ন-সংক্রান্ত ফ্রান্স ও ইটালির ন্যাশনাল কন্ট্রাক্ট পয়েন্টর (এনসিপি) বিস্তৃত প্রতিবেদন এবং বেলজিয়াম, কানাডা, ডেনমার্ক, ইউরোপিয়ান ইউনিয়ন, জার্মানি, নেদারল্যান্ড, সুইডেন,

যুক্তরাজ্য এবং যুক্তরাষ্ট্রের নেতৃত্বাধীন উদ্যোগকে কেন্দ্র করে প্রস্তুত। রানা প্লাজার দুর্ভাগ্যজনক ঘটনার প্রেক্ষিতে ২০১৩ সনের জুন মাসে এবং ২০১৪ সনে এনসিপি কর্তৃক পেশকৃত বিবৃতির প্রেক্ষিতে এই নীতিমালা। এই নীতিমালা ২৬ জুন ২০১৪ তারিখে গৃহীত দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণ-সংক্রান্ত মন্ত্রী পর্যায়ের যোগাযোগ এবং ৭-৮ জুন ২০১৫ স্কালস এলমাউতে গৃহীত জি-৭ নেতৃত্ববৃন্দের ঘোষণার প্রেক্ষিতে প্রস্তুত। উক্ত ঘোষণা টেক্সটাইল ও তৈরি পোশাক শিল্প খাতভিত্তিক যথাযথ প্রক্রিয়ার মানদণ্ড সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক উদ্যোগকে স্বাগত জানিয়েছে।

এই নীতিমালাটি দায়িত্বশীল ব্যবসা-আচরণ সংক্রান্ত কার্যকরী দল এবং ওইসিডি বিনিয়োগ কমিটি কর্তৃক যথাক্রমে বিগত ২৪ অক্টোবর ২০১৬ ও ১৪ জানুয়ারী ২০১৭ তারিখ অনুমোদিত।

পরিষদে (কাউন্সিল) ওইসিডি সংক্রান্ত এক নীতিমালা বিগত ১৭ মে ২০১৭ তারিখ গৃহীত হয়। যদিও আইনগতভাবে বাধ্যতামূলক নয়, তবে এই সুপারিশমালা ওইসিডির সদস্য এবং সদস্য নয় এমনটি নির্বিশেষে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে ওইসিডি নীতিমালার প্রয়োগের বিষয়ে সাধারণ অবস্থান ও রাজনৈতিক প্রতিশ্রুতির নিশ্চয়তা দেয়।

এইক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানকে সহায়তা করতে ওইসিডি আর কিছু প্রয়োজন মাফিক নির্দেশনা তৈরি করেছে যা অন্যান্য খাতে দায়িত্বশীল সরবরাহ ব্যবস্থা গড়ে তুলতে সহায়তা করবে; বিশেষ করে, সংঘর্ষ কবলিত ও উচ্চ ঝুঁকিপূর্ণ এলাকা থেকে খনিজ সম্পদ, তার আহরণ, কৃষি ও তার তহবিল যোগান এমন ক্ষেত্রে।

সূচীপত্র

| | |
|--|----|
| তৈরি-পোশাক ও পাদুকা শিল্প-ভিত্তিক দায়িত্বশীল সরবরাহ ব্যবস্থার যথাযথ প্রক্রিয়া বিষয়ক | |
| নীতিমালা সংক্রান্ত পরিষদের সুপারিশ | ৯ |
| নীতিমালায় ব্যবহৃত শব্দাবলী | ১৩ |
| নীতিমালার পরিচিতি | ১৭ |
| ভূমিকা | ১৭ |
| নীতিমালার উদ্দেশ্য | ১৭ |
| কাদের জন্য | ১৭ |
| নীতিমালার ভিত্তি | ১৯ |
| আইনি বাধ্যবাধকতা | ১৯ |
| সুবিধা | ২০ |
| নীতিমালার কাঠামো | ২১ |
| ওইসিডি নীতিমালার আলোকে যথাযথ প্রক্রিয়া এবং বাস্তবায়নের মৌলিক ধারনার পরিচিতি | ২৩ |
| ওইসিডি নীতিমালার আওতায় যথাযথ প্রক্রিয়া | ২৫ |
| অর্থপূর্ণ অংশীজনদের সংযোগ | ২৭ |
| যথাযথ প্রক্রিয়া বিষয়ে সহযোগিতা | ২৮ |
| যথাযথ প্রক্রিয়া প্রয়োগের ক্ষেত্রে জেডার (লিংঙ্গ-সমতা) বিবেচনা | ৩২ |

প্রথম অধ্যায়

তৈরি-পোশাক ও পাদুকা শিল্পখাতের মৌলিক যথাযথ প্রক্রিয়া

| | |
|---|----|
| ১। নীতিমালা ও ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি সংক্রান্ত প্রতিষ্ঠানের বাধ্যতামূলক দায়িত্বশীল আচরণ | ৩৭ |
| ২। প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম এবং সরবরাহ ব্যবস্থায় প্রকৃত ও সম্ভাব্য ক্ষয়ক্ষতি সনাক্তকরণ | ৪৬ |
| ৩। প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালন ব্যবস্থা ও সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষতি বন্ধ, প্রতিরোধ অথবা হ্রাসকরণ | ৬৮ |
| ৪। অনুসরণ (ট্র্যাক) | ৮৩ |
| ৫। যোগাযোগ করা | ৮৯ |
| ৬। উপযুক্ত ক্ষেত্রে প্রতিকার অথবা প্রতিকার প্রদানে সহযোগিতা করা | ৯৩ |

দ্বিতীয় অধ্যায় মডিউল

| | |
|--|-----|
| মডিউল ১ শিশু শ্রম | ১০৫ |
| মডিউল ২ কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানী এবং যৌন জেডার-ভিত্তিক সহিংসতা | ১১৬ |
| মডিউল ৩ জবরদস্তিমূলক শ্রম | ১২৬ |
| মডিউল ৪ কর্ম সময় | ১৩৪ |
| মডিউল ৫ পেশাগত স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা | ১৩৮ |
| মডিউল ৬ ট্রেড ইউনিয়ন এবং যৌথ দর-কষাকষি | ১৪৬ |
| মডিউল ৭ মজুরী | ১৫২ |
| পরিবেশ সংক্রান্ত মডিউল পরিচিতি | ১৫৯ |
| মডিউল ৮ বিপজ্জনক রাসায়নিক | ১৬১ |
| মডিউল ৯ পানি | ১৬৬ |
| মডিউল ১০ গ্রীনহাউজ গ্যাস নির্গমন | ১৭১ |
| মডিউল ১১ ঘুষ ও দুর্নীতি | ১৭৬ |
| মডিউল ১২ গৃহে তৈরি পনের ক্ষেত্রে দায়িত্বশীল সরবরাহ | ১৮৪ |

টেবিল

| | |
|---|-----|
| ১. যথাযথ প্রক্রিয়া পরিচালনার জন্য তথ্যাদি সংরক্ষণ করা হবে | ৪৫ |
| ২. তৈরি পোশাক ও পাদুকা শিল্পের খাতভিত্তিক ঝুঁকিনীতি | ৪৮ |
| ৩. যে সকল বিষয় যথাযথ প্রক্রিয়ার (ডিউ ডিলিজেস) প্রকৃতি ও প্রসারতাকে প্রভাবিত করে | ৫২ |
| ৪. সরবরাহকারী-মূল্যায়ন প্রেক্ষিতে কার্যকারণ যা যথাযথ প্রক্রিয়ার ধরণ ও পরিধিকে প্রভাবিত করে | ৬৩ |
| ৫. পরিচালন ব্যবস্থা (অপারেটিং কনটেস্ট) সংক্রান্ত বিষয় বুঝার ক্ষেত্রে প্রাসঙ্গিক যে সকল বিষয় যথাযথ প্রক্রিয়ার প্রকৃতি ও ব্যাপ্তিকে প্রভাবিত করতে পারে | ৬৫ |
| ৬. ক্ষতি এবং উপযুক্ত পদক্ষেপের সাথে সম্পর্ক | ৬৬ |
| ৭. প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষতি প্রতিরোধ এবং হ্রাস করার ক্ষেত্রে যে বিষয়গুলি যথাযথ প্রক্রিয়ার প্রকৃতি ও ব্যাপ্তিকে প্রভাবিত করতে পারে | ৮১ |
| ৮. পরিচালনাস্তরের অনুযোগ পদ্ধতিসমূহের মূল মানদণ্ড ও উদাহরণমূলক উপাদানসমূহ | ৯৬ |
| ৯. তৈরি-পোশাক ও পাদুকাশিল্পখাতে শিশুশ্রমের জন্য ঝুঁকির কার্যকারণ | ১০৬ |
| ১০. যৌন হয়রানী এবং যৌন ও জেডার-ভিত্তিক সহিংসতা | ১১৮ |
| ১১. তৈরি-পোশাক ও পাদুকাখাতে জোরপূর্বক শ্রমের ক্ষেত্রে ঝুঁকিপূর্ণ বিষয়সমূহ | ১২৭ |

| | |
|---|-----|
| ১২. ইউনিয়ন বিরোধী নীতি এবং চর্চাগুলির বিবরণ | ১৪৯ |
| ১৩. একটি পণ্যের জীবনচক্রের বিভিন্ন স্তরে জিএইচজির নির্গমন হ্রাস এবং উন্নয়ন পর্যবেক্ষণের উদাহরণমূলক পদক্ষেপসমূহ | ১৭৩ |
| ১৪. নৈতিকতার বাহ্যিক ঝুঁকির কারণ সমূহ | ১৭৮ |
| ১৫. প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরীণ নৈতিকতার ঝুঁকির কারণসমূহ | ১৭৯ |

বস্তু

| | |
|--|-----|
| ১. প্রতিযোগিতামূলক আইন এবং দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণ | ৩১ |
| ২. সাব-কন্ট্রাক্ট ও অন্যান্য যথাযথ প্রক্রিয়া বিষয়ে নীতিমালা | ৩৯ |
| ৩. স্তর ২ এর বাইরে ক্ষতির ঝুঁকি মূল্যায়ন ও সমাধানের ব্যবস্থা (যেমন- কাঁচামাল) | ৬০ |
| ৪. দায়িত্বশীল ক্রয়-চর্চার মাধ্যমে ক্ষতি সংঘটনে অবদান প্রতিরোধকরণ | ৭৩ |
| ৫. পরোক্ষ সরবরাহ (সোর্সিং)-এর ক্ষেত্রে নিয়ন্ত্রণমূলক ব্যবস্থার প্রয়োগ | ৭৬ |
| ৬. লিভারের ভিত্তিতে যথাযথ প্রক্রিয়ার প্রকৃতি | ৮২ |
| ৭. কার্যকর প্রতিকারের উপায় নিশ্চিত করতে রাষ্ট্রের ভূমিকা | ৯৪ |
| ৮. প্রারম্ভিক সতর্কতামূলক ব্যবস্থা ও প্রতিকার সক্ষম করার প্রক্রিয়াগুলোর মধ্যে পার্থক্য নির্ধারণ | ৯৯ |
| ৯. বহুপাক্ষিক অংশীজনভিত্তিক অনুযোগ পদ্ধতিগুলোর সন্নিবেশ | ১০০ |
| ১০. বৈষম্য এবং জেডার-ভিত্তিক বৈষম্য | ১২৩ |
| ১১. যে কারণগুলি অতিরিক্ত কাজের সময় চালাতে পারে উৎপাদন | ১৩৫ |
| ১২. ক্ষুদ্র এবং মাঝারি আকৃতির প্রতিষ্ঠানগুলির (এসএমই) জন্য সুপারিশমালা | ১৪৪ |
| ১৩. প্রটোকল চুক্তিসমূহ | ১৫০ |
| ১৪. উচ্চতর ঝুঁকিপূর্ণ সোর্সিং দেশগুলি শনাক্তকরণ | ১৫৭ |
| ১৫. গৃহকর্মীদের জড়িত করার সময় মানবাধিকার এবং শ্রম অপব্যবহারে প্রতিরোধ ও প্রশমিত করার কাঠামো | ১৮৪ |

ওইসিডি নির্দেশিকা (গাইডলাইনস)

বহুজাতিক উদ্যোগের জন্য ওইসিডি নির্দেশিকা (ওইসিডি গাইডলাইনস বা নীতিমালা) ১৯৭৬ সনের ওইসিডি ঘোষণার চারটি অংশের একটি এবং আন্তর্জাতিক বিনিয়োগ এবং বহুজাতিক উদ্যোগের বিষয়ে সিদ্ধান্ত (এর পরে “ঘোষণা”)। এই ঘোষণাপত্রে সুপারিশ করা হয়েছে যে অনুগত বহুজাতিক উদ্যোগ (এমএনই) পর্যবেক্ষণ করার পরামর্শ দিয়ে ওইসিডি নির্দেশিকাগুলিতে নির্ধারিত নীতি ও মানদণ্ড রয়েছে, যার লক্ষ্য হলো একটি মুক্ত ও স্বচ্ছ আন্তর্জাতিক বিনিয়োগের পরিবেশ নিশ্চিত করা এবং অর্থনীতিতে এমএনই'র ইতিবাচক অবদানকে উৎসাহিত করা, পরিবেশগত এবং সামাজিক অগ্রগতি। বর্তমানে ঘোষণায় ৪৬ টি বিষয় রয়েছে; এর মধ্যে ৩৫ টি ওইসিডিভুক্ত দেশ এবং ১১ টি নন-ওইসিডি দেশের জন্য প্রযোজ্য। ওইসিডি গাইডলাইনগুলি বেশ কয়েকবার সংশোধন করা হয়েছে। সাম্প্রতিকতম সংশোধন হয়েছে ২০১১ সনে। এগুলির সর্বাধিক বিস্তৃত নির্ধারিত গঠনতন্ত্র সম্পর্কে সরকার-সমর্থিত সুপারিশ দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণ (আরবিসি)। এই সকল বিষয় নয়টি প্রধান অঞ্চলকে দেখভাল করে। আওতাভুক্ত বিষয় হলো: তথ্য প্রকাশ, মানবাধিকার, কর্মসংস্থান, শিল্প-সম্পর্ক, পরিবেশ, ঘুষ এবং দুর্নীতি নির্মূল, ভোক্তার স্বার্থ, বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি, প্রতিযোগিতা এবং কর। ওইসিডি নির্দেশিকাগুলিতে প্রস্তাবিত বিষয়ের সুপারিশসমূহ সরকার থেকে এমএনই পর্যন্ত বিস্তৃত যারা তাদের নিজস্ব কিংবা সেখান থেকে পরিচালিত হয়।

কাউন্সিলের সিদ্ধান্ত অনুসারে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রযোজ্য ওইসিডি নির্দেশিকার আওতায় আবশ্যিকভাবে একটি জাতীয় যোগাযোগ স্থাপন (ন্যাশনাল কন্টাক্ট পয়েন্ট) করার কথা বলা হয়েছে। নির্দেশিকার (গাইডলাইন) কার্যকারিতা আরও বাড়ানোর জন্য উক্ত কন্টাক্ট পয়েন্ট (এনসিপি) প্রচারমূলক কার্যক্রম গ্রহণ, অনুসন্ধান পরিচালনা এবং উক্ত নির্দেশিকা বাস্তবায়ন নিয়ে কোনরূপ বিতর্ক সৃষ্টি হলে তার অবসান। ওইসিডি নির্দেশনাসমূহ (গাইডলাইন) বিরূপ প্রভাব সম্পর্কিত বৃহত্তর ব্যবসার ক্ষেত্রে ঝুঁকি-ভিত্তিক যথাযথ প্রক্রিয়া অন্তর্ভুক্ত করার জন্য প্রথম আন্তর্জাতিক উপকরণ।

তৈরি-পোশাক ও পাদুকা শিল্প-ভিত্তিক দায়িত্বশীল সরবরাহ ব্যবস্থার যথাযথ প্রক্রিয়া বিষয়ক নীতিমালা সংক্রান্ত পরিষদের সুপারিশ

১৭ মে ২০১৭

এই পরিষদ,

অর্থনৈতিক সহযোগিতা এবং উন্নয়ন বিষয়ক সংস্থার (ওইসিডি) ১৪ ডিসেম্বর ১৯৬০ তারিখের সনদের অনুচ্ছেদ ৫(বি) কে সামনে রেখে;

আন্তর্জাতিক বিনিয়োগ ও বহুজাতিক সংগঠন বিষয়ক ঘোষণা [সি(৭৭)৯৯/চূড়ান্ত], পরিষদের বহুজাতিক সংগঠন বিষয়ক ওইসিডি নীতিমালা সংক্রান্ত সিদ্ধান্ত [সি(২০০০)/৯৬/চূড়ান্ত, যা সি/মিন(২০১১)১১/চূড়ান্ত হিসেবে সংশোধিত] (যা পরে “নীতিমালা বিষয়ক সিদ্ধান্ত বলে বর্ণিত”), আন্তর্জাতিক বাণিজ্যে বিদেশী কর্মকর্তাদের দুর্নীতি প্রতিরোধ সংক্রান্ত সনদ, দাঙ্গা-কবলিত এবং অধিক ঝুঁকিপূর্ণ এলাকা থেকে দায়িত্বশীল খনিজপণ্য রপ্তানি বিষয়ক ওইসিডি নীতিমালা বিষয়ে পরিষদের সুপারিশ [সি/মিন (২০১১) ১২/চূড়ান্ত, যা সি(২০১২)৯৩ হিসেবে সংশোধিত], পরিষদের বিনিয়োগ বিষয়ক নীতি-কাঠামো সংক্রান্ত সুপারিশ [সি(২০১৫) ৫৬/রিভি১], দায়িত্বশীল কৃষি-রপ্তানি বিষয়ে ওইসিডি-এফএও নীতিমালা সংক্রান্ত পরিষদের সুপারিশ [সি(২০১৬)৮৩] এবং সুবিধাবঞ্চিতরাতে অংশীদারদের অর্থপূর্ণ অংশগ্রহণ বিষয়ে যথাযথ প্রক্রিয়া সংক্রান্ত পরিষদ-সুপারিশ [সি(২০১৬)১০০]- কে সামনে রেখে;

দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণের প্রসার বিষয়ে বহুজাতিক সংস্থার নীতিমালা বিষয়ক সরকারসমূহের সুপারিশের সাধারণ উদ্দেশ্যকে পুনঃব্যক্তপূর্বক;

নীতিমালায় বলা হয়েছে যে জাতীয় ফোকাল পয়েন্টের সঙ্গে সহ-উদ্যোগের ভিত্তিতে বিনিয়োগ কমিটি অংশীদারদের সঙ্গে সহযোগিতার মাধ্যমে কোন সুনির্দিষ্ট পণ্য, অঞ্চল, খাত অথবা শিল্পের বিষয়ে নীতিমালাসমূহ শিল্প-সংস্থার মাধ্যমে কার্যকর প্রসার করবেন। তৈরি-পোশাক ও পাদুকাখাতে দায়িত্বশীল রপ্তানি কাঠামোর প্রসার বিষয়ে আন্তর্জাতিক সম্প্রদায় বিশেষতঃ আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার উদ্যোগকে বিবেচনায় রেখে;

টেকসই উন্নয়ন, সন্নিবেশিত প্রবৃদ্ধির প্রসার বিশেষতঃ যে সকল খাতে নারী শ্রমিকদের আধিক্য, শ্রম ও মানবাধিকারের প্রতি শ্রদ্ধা এবং পরিবেশ বিষয়ে আন্তর্জাতিক মানদণ্ডের মোকাবেলার জন্য তৈরি-পোশাক ও পাদুকাখাতে দায়িত্বশীল সরবরাহ ব্যবস্থার স্বীকৃতি দিয়ে;

তৈরি-পোশাক ও পাদুকাখাতে দায়িত্বশীল সরবরাহ ব্যবস্থা বিষয়ে সরকার, আন্তর্জাতিক সংস্থা, উদ্যোক্তা এবং সুশীল সমাজ যাতে করে তাদের নিজ-নিজ দক্ষতা এবং ভূমিকা বাড়াতে পারে তার স্বীকৃতি দিয়ে;

যথাযথ প্রক্রিয়া একটি চলমান, প্রতিরোধমূলক এবং প্রতিক্রিয়াভিত্তিক প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানসমূহ তাদের নিজস্ব কার্য-পরিচালনা এবং সরবরাহ ব্যবস্থায় মানবাধিকার, শ্রম অধিকার, পরিবেশ সুরক্ষা এবং ঘুষ ও দুর্নীতির প্রতিরোধ এবং মোকাবেলাকে বিবেচনায় নিয়ে;

তৈরি-পোশাক ও পাদুকাখাতে দায়িত্বশীল সরবরাহ ব্যবস্থা বিষয়ে যথাযথ প্রক্রিয়া সংক্রান্ত ওইসিডি নীতিমালা [সি(২০১৭)৬৩/অতি১] (যা পরবর্তীতে "নীতিমালা") যাকে বিনিয়োগ কমিটি কর্তৃক প্রয়োজনমতো পরিবর্তন করা যায়, তাকে বিবেচনায় নিয়ে;

এই নীতিমালা যথাযথ প্রক্রিয়া নীতিমালা বিষয়ে একটি কাঠামোর প্রস্তাব করছে যাতে বলা হয়েছে উদ্যোক্তারা তাদের কার্যক্রম কিংবা ব্যবসায়িক সম্পর্ক এবং কর্মক্ষেত্রে শিশু শ্রম, কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি এবং যৌন ও জেন্ডার-ভিত্তিক বৈষম্য, বাধ্যতামূলক শ্রম, কর্মঘণ্টা, পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, ট্রেড ইউনিয়ন ও যৌথ দরকষাকষি, মজুরী, বিপদজনক রাসায়নিক, পানি, গ্রীন হাউজ গ্যাস নিঃসরণ, ঘুষ ও দুর্নীতি এবং যারা ঘরে থেকে পণ্য তৈরি করেন তার দায়িত্বশীল সরবরাহ, চিহ্নিতকরণ, যাচাই, মোকাবেলা এবং দায়বদ্ধতা বিষয়ে কিভাবে প্রকৃত এবং সম্ভাব্য বিরূপ প্রতিক্রিয়া বিবেচনা;

বিনিয়োগ কমিটির প্রস্তাবনাঃ

- এই মর্মে সুপারিশ করছে যে, এই সুপারিশের প্রতি অঙ্গীকারবদ্ধ সদস্য এবং সদস্য নহেন এমন সকলে এবং প্রযোজ্য ক্ষেত্রে নীতিমালা বিষয়ক তাদের সংশ্লিষ্ট জাতীয় ফোকাল পয়েন্ট (যা সংক্ষেপে এনসিপি)- সকলে তাদের নিজ-নিজ ভূখণ্ডে কিংবা ভূখণ্ড থেকে পরিচালিত প্রতিষ্ঠান বা এন্টারপ্রাইজের মাধ্যমে কার্যকরভাবে নীতিমালার প্রয়োগের প্রসার ঘটাবেন; যার লক্ষ্য হবে যাতে করে তারা তৈরি পোশাক ও পাদুকা রপ্তানি ব্যবস্থায় আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত মানদণ্ড বাস্তবায়ন করবে, যাতে করে তাদের কাজে কোন প্রকার বিরূপ প্রভাবকে প্রতিরোধ করবে এবং টেকসই উন্নয়নে অবদান রাখবে।

২. এই মর্মে সুপারিশ করছে যে, বিশেষতঃ, অঙ্গীকারকারীরা এই মর্মে কার্যকর পদক্ষেপ নিবে যাতে করে তৈরি পোশাক ও পাদুকাখাতে রপ্তানি ব্যবস্থায় যথাযথ সুরক্ষা নীতিমালার কাঠামোর বাস্তবায়নে তাদের ভূখণ্ডে অবস্থিত কিংবা পরিচালিত এন্টারপ্রাইজসমূহ নীতিমালার আলোকে পদক্ষেপ গ্রহণ করে;
৩. এই মর্মে সুপারিশ করছে যে, ওইসিডি সচিবালয়ের সহায়তায় অঙ্গীকারকারীরা এবং প্রযোজ্যক্ষেত্রে তাদের জাতীয় ফোকাল পয়েন্টগণ এটি নিশ্চিত করবেন যাতে করে নীতিমালার সর্বাধিক প্রসার ঘটে এবং এন্টারপ্রাইজরা (যার মধ্যে রয়েছে কাঁচামাল ও সুতা উৎপাদনকারী, উপকরণ উৎপাদনকারী ও প্রক্রিয়াজাতকারী, কোন উপাদান উৎপাদনকারী, পাদুকা এবং তৈরি পোশাক উৎপাদনকারী, ব্র্যান্ড, খুচরা বিক্রেতা এবং তাদের মধ্যস্থ অন্যান্য) এর কার্যকর প্রয়োগ করেন এবং অংশীদারদের জন্য নীতিমালাকে একটি ফলপ্রসূ উপাদান হিসেবে নিয়ে যান; যেমন- বণিক সমিতি, ট্রেড ইউনিয়ন, সুশীল সমাজ সংগঠন, বহুমাত্রিক উদ্যোগ এবং খাতভিত্তিক উদ্যোগ, এবং বিনিয়োগ কমিটির কাছে সংশ্লিষ্ট প্রচার ও কার্যক্রম বাস্তবায়ন বিষয়ে নিয়মিত অবগতকরণ;
৪. অঙ্গীকারকারীদেরকে এবং মহাসচিবকে অত্র সুপারিশ প্রচারের জন্য আহ্বান জানাচ্ছে।
৫. যারা অঙ্গীকার করেননি তাদেরকেও অত্র সুপারিশকে যথাযথ বিবেচনায় নেওয়ার জন্য আহ্বান জানানো যাচ্ছে।
৬. বিনিয়োগ কমিটিকে সুপারিশ-বাস্তবায়ন বিষয় পর্যবেক্ষণ এবং সেই বিষয়ে পরিষদের কাছে এর গৃহীত হওয়া থেকে পাঁচ বছরের মধ্যে এবং তার পর যখন যথাযথ হবে তখন প্রতিবেদন পেশ করার নির্দেশনা দেওয়া হলো।

নীতিমালায় ব্যবহৃত শব্দাবলী

| | |
|----------------------------------|--|
| ক্ষতিকর প্রভাব | ওইসিডি নীতিমালার অন্তর্ভুক্ত বিষয়াবলীর উপর প্রভাব যার মধ্যে রয়েছে তথ্য-প্রকাশ, মানবাধিকার, শ্রম ও শিল্প-সম্পর্ক, পরিবেশ, ঘুষ প্রতিরোধ, ঘুষ দিয়ে কাজ করানো ও চাঁদাবাজি এবং ক্রেতার স্বার্থ-সংক্রান্ত বিষয়ে বিরূপ প্রভাব। এই নীতিমালার পুরোটা জুড়ে ক্ষতি বলতে বিরূপ প্রভাবকে বুঝানো হয়েছে। |
| ব্যবসায়িক সম্পর্ক | যার মধ্যে রয়েছে ব্যবসায়িক অংশীদার, ব্যবসা পরিচালনা, উৎপাদন বা পরিসেবার সঙ্গে যুক্ত সরবরাহের সঙ্গে যুক্ত প্রতিষ্ঠান এবং বেসরকারী অথবা সরকারী প্রতিষ্ঠান। ব্যবসায়িক সম্পর্কের সঙ্গে যা যা পড়তে পারে তা হলো সরবরাহে যুক্ত কোন সরবরাহকারী অথবা কোন ব্যবসায়িক অংশীদার। |
| চক-পয়েন্ট | “গুরুত্বপূর্ণ অংশ” এর মধ্যে যা অন্তর্ভুক্ত- <ul style="list-style-type: none"> • সরবরাহের রূপান্তরের ক্ষেত্রে যুক্ত প্রধান এলাকা; • সরবরাহক্ষেত্রের বিভিন্ন ধাপ যার মধ্যে সাধারণতঃ পড়বে এমন কিছু ভূমিকাধারী যারা অধিকাংশ পণ্যের প্রক্রিয়াকরণ করে; • সরবরাহক্ষেত্রে নানান ধাপ যা দৃশ্যমান এবং যা বিদ্যমান পরিস্থিতি এবং বাণিজ্য প্রসার নিয়ন্ত্রণ করে থাকে। |
| সংশোধনমূলক কর্ম-পরিকল্পনা | কোন ক্ষতিকে প্রতিরোধ বা মোকাবেলা করার মতো সময়ানুগ এবং প্রয়োগযোগ্য কাজের পরিকল্পনা। (দ্রষ্টব্য- তৃতীয় অধ্যায়)। |
| সরাসরি পণ্য সংগ্রহ | এমন কোন প্রতিষ্ঠান বা কারখানা যারা ক্রেতার সঙ্গে সরাসরি চুক্তি করে। |
| বৈষম্য | যে কোন সুস্পষ্ট বাঁধা বা কার্যক্রম যা অন্যান্যের মধ্যে কোন জাতিসত্তা, বর্ণ, লিঙ্গ, ধর্ম, রাজনৈতিক মতবাদ, জাতিগত বিভাগ অথবা সামাজিক সংযোগকে কেন্দ্র করে পরিচালিত হয়; যার প্রভাব হলো সুযোগের সমতা এবং কর্মক্ষেত্রে নিয়োগ এবং কাজের সুযোগের উপর আচরণগত বিরূপ প্রভাব। |
| যথাযথ প্রক্রিয়া | এমন একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে কোন প্রতিষ্ঠান তার ক্ষেত্রে প্রয়োজ্য কোন প্রকৃত এবং সম্ভাব্য কোন বিরূপ প্রভাবকে চিহ্নিত, প্রতিরোধ, নিরসন এবং মোকাবেলা করতে পারে। |

| | |
|-------------------------------------|--|
| বাধ্যতামূলক শ্রম | সকল কাজ ও সেবা যা কোন ব্যক্তি থেকে কোন শাস্তির অংশ হিসেবে আদায় করা হয় এবং যা সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি স্বেচ্ছায় করতে চায় না (আইএলওর বাধ্যতামূলক শ্রম সংক্রান্ত সনদ, ১৯৩০; সনদ নং- ২৯)। |
| জেডার-ভিত্তিক বৈষম্য | যে কোন পার্থক্য, বাদ দেয়া অথবা বাঁধানিষেধ যার ভিত্তি হলো লিঙ্গ; যার প্রভাব অথবা উদ্দেশ্য হলো নারীকে তার পরিচয়, সুবিধাভোগ অথবা কোন কিছু করা থেকে বিরত রাখা কিংবা বঞ্চিত করা, যা তার বৈবাহিক অবস্থা, নারী-পুরুষের সমতা, মানবাধিকার ও মৌলিক স্বাধীনতা সংশ্লিষ্ট। ইহা এমন পরিস্থিতিকেও বোঝাবে যেখানে বৈষম্য কোন লক্ষ্য ছিলনা। এমনকি নারী-পুরুষের প্রতি প্রথাগত ও নিরপেক্ষ আচরণও নারীর প্রতি বৈষম্যমূলক হতে পারে যদি এহেন বিবেচনার ফল হয় অথবা যার প্রভাব হিসেবে নারীকে তার কোন অধিকার বঞ্চিত করা হয়; আর তা এমন অজুহাতে যে সেখানে নারী যে পূর্ব থেকে জেডার-ভিত্তিক প্রতিকূলতা এবং অসমতার শিকার ছিলেন তার স্বীকৃতি ছিলোনা। (নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য নিরসন সংক্রান্ত জাতিসংঘ সনদ)। |
| ক্ষতি | এই নীতিমালার পুরোটা জুড়ে “ক্ষতি” বলতে বিরূপ প্রভাবকে বুঝাবে। |
| অপ্রত্যক্ষ পণ্য সংগ্রহ | কোন প্রতিষ্ঠানের জন্য পণ্য সরবরাহ (যেমন- কাঁচামাল অথবা তৈরি পণ্য) যা কোন তৃতীয়পক্ষের মাধ্যমে করা হয়। |
| সক্ষমতা বা উদারতা | যখন কোন প্রতিষ্ঠানের কোন খরাপ চর্চার বিরুদ্ধে কার্যকর পরিবর্তন আনার সক্ষমতা বা উদারতা থাকে। (ওইসিডি নীতিমালা, ২; মন্তব্য- ১৯)। |
| অংশীদারদের অর্থপূর্ণ সম্মিলন | অংশীদারদের সঙ্গে এমন সংশ্লিষ্টতা যার বৈশিষ্ট্য হলো দ্বি-মুখী যোগাযোগ এবং যা দু’পক্ষের শুভ বিশ্বাসের উপর নির্ভরশীল। (ওইসিডি নীতিমালা, ২; মন্তব্য- ১)। |
| নিরসন | “নিরসন” হলো যখন কোন বিরূপ ঘটনা ঘটে তার প্রেক্ষিতে নির্মূল বা নিরসনমূলক কার্যক্রম। ক্ষতির মাত্রা নিরসনের লক্ষ্যে এর মাত্রা যাচাইয়ের আগে, অচলাবস্থায় অথবা পরে এই মোকাবেলা কার্যক্রম চলতে পারে। |
| প্রতিরোধ | “প্রতিরোধ” বলতে এমন কার্যক্রমকে বুঝায় যার মাধ্যমে ক্ষতি হওয়া থেকে কিংবা পুনঃহওয়া থেকে প্রতিরোধ। অন্য কথায়, কোন কিছু ঘটানোর আগেই প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা নেয়া হয়। এই নীতিমালায় “প্রতিরোধ” এর মাত্রা ব্যবহৃত ব্যাপক অর্থে ব্যবহৃত হয়েছে এবং এহেন কার্যক্রমের উদ্দেশ্য হলো কোন ক্ষতি ঘটানোর আগেই তার প্রতিরোধ। |

| | |
|---------------------|--|
| সংশোধন | বিরূপ প্রভাব কাটানোর জন্য ব্যবস্থা। |
| ঝুঁকি | এই নীতিমালাজুড়ে “ঝুঁকি” বলতে ব্যক্তি, অন্য সংগঠন ও গোষ্ঠীর প্রেক্ষিতে তাদের মানবাধিকার, শ্রম অধিকার ও পরিবেশগত ক্ষতির জন্য ঝুঁকি বিবেচনা। এই নীতিমালা কোন ব্যবসার নিজস্ব ঝুঁকি নিয়ে কাজ করে না। |
| ঝুঁকিভিত্তিক | এমন প্রক্রিয়া যা কোন প্রতিষ্ঠানে ক্ষতির মাত্রার প্রেক্ষিতে তার যথাযথ প্রক্রিয়া বাস্তবায়নের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট। |
| খাতভিত্তিক ঝুঁকি | খাতভিত্তিক ঝুঁকি হলো সেইসব ঝুঁকি যা কোন নির্দিষ্ট খাত-সংশ্লিষ্ট। তৈরি-পোশাক ও পাদুকা শিল্প-ভিত্তিক ঝুঁকির মধ্যে যা পড়তে পারে (তবে এর মধ্যেই সীমাবদ্ধ নয়) তা হলো- শিশু শ্রম, বৈষম্য, বাধ্যতামূলক শ্রম, অতিরিক্ত কর্মঘণ্টা, কাজ ও স্বাস্থ্য সংক্রান্ত, ট্রেড ইউনিয়ন গঠন অথবা তাতে প্রতিনিধি নির্বাচন ও তাদের নিজেদের সংগঠনের জন্য প্রতিনিধি নির্বাচন এবং যৌথ দর-কষাকষির অধিকারের লঙ্ঘন, নূন্যতম মজুরী সংক্রান্ত আইনকানুন এবং মজুরীর মাত্রা যা শ্রমিক ও তার পরিবারের প্রয়োজনের সঙ্গে যুক্ত তা না মানা, ক্ষতিকর রাসায়নিক, পানির ব্যবহার, পানি দূষণ, গ্রীন হাউজ গ্যাস নিঃসরণ, ঘুস এবং দুর্নীতি। নীতিমালার সুনির্দিষ্ট ঝুঁকিপূর্ণ খাতের যথাযথ প্রক্রিয়া সংক্রান্ত মডিউল, সেকশন- ২ দ্রষ্টব্য। |
| অংশীজন | অংশীজন বলতে বুঝায় এমন ব্যক্তি বা দল যারা সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠান এবং তার সংশ্লিষ্টদের কার্যক্রমে সরাসরি অথবা অপ্রত্যক্ষভাবে ক্ষতির সম্মুখীন হতে পারে। |
| সাব-কন্ট্রাক্টিং | সাব-কন্ট্রাক্টিং (বা উপ-চুক্তিভিত্তিক কাজ) এমন একটি কাজ যার আওতায় কোন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান এমন কোন সেবা দেয় বা প্রয়োজনীয় কাজ করে যা অন্য কোন প্রতিষ্ঠানের চুক্তির আওতার কোন কাজ সম্পাদনের জন্য করা হয়। |
| ঝুঁকি উপ-খাতভিত্তিক | যা তৈরি পোশাক বা পাদুকা শিল্প-সংশ্লিষ্ট কোন উপ-খাতের জন্য ঝুঁকি বিশেষ। উদাহরণ হ'ল- খেলোয়াড়দের পোশাক, পাদুকা, পোশাক প্রভৃতি। |
| সরবরাহকারী | সরবরাহকারী বলতে এমন সকল ব্যবসায়িক সম্পর্ককে বুঝানো হয় যারা কোন প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কোন পণ্য উৎপাদন বা সেবা দিয়ে থাকে। কাজেই সরবরাহকারীদের মধ্যে যারা পড়বে তা হলো- উৎপাদনকারী, পোশাক উৎপাদনকারী ও তৎসংশ্লিষ্ট কৃষক; এছাড়া এদের সঙ্গে যুক্ত কোন মধ্যসত্ত্বভোগী, যেমন- ক্রয় সংক্রান্ত এজেন্ট, জিনিসপত্র সরবরাহকারী এবং বিশ্বব্যাপী যারা সেবাপন্য সরবরাহ কিংবা প্রক্রিয়াজাত করে তারা পড়বে। |
| খোঁজকরণ | এমন এক প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে কোন প্রতিষ্ঠান তার পণ্য ও উৎপাদনকে চিহ্নিত করে এবং তার অবস্থা নির্ধারণ যার মাধ্যমে সেগুলো একটি সরবরাহ ব্যবস্থার মধ্যে দিয়ে উৎপন্ন হয়। |

নীতিমালার পরিচিতি

ভূমিকা

তৈরি-পোশাক এবং পাদুকা শিল্পখাত হাজার হাজার শ্রমিককে নিযুক্ত করে যাদের দক্ষতা কম; যাদের অনেকে নারী এবং যারা অনেক দেশে প্রাতিষ্ঠানিক অর্থনৈতিক খাতে যাওয়ার শুরুতেই এখানে কাজ করে। এতে করে এই সকল খাতে পরিচালিত প্রতিষ্ঠানগুলো তাদের নিজস্ব কার্যক্রম ও সরবরাহ কাজের মাধ্যমে দ্রুত প্রবৃদ্ধি, কর্মসংস্থান এবং দক্ষতা উন্নয়নের সুযোগ পায়। তবে এই সকল খাতের সরবরাহ ব্যবস্থাজুড়ে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের মাধ্যমে মানবাধিকার ও শ্রম অধিকার লঙ্ঘন এবং পরিবেশকে ক্ষতিগ্রস্ত করার প্রবণতা বেশী। যদিও এহেন প্রভাবের ঘটনা এইখাতে নতুন কিছু নয়, তবে আধুনিক বৈশ্বিক সরবরাহ ব্যবস্থায়, যেমন- উৎপাদন প্রক্রিয়ার ধাপসমূহ বিভিন্ন দেশজুড়ে বিস্তৃত থাকে, প্রস্তুতের জন্য স্বল্প সময় এবং স্বল্প সময়ব্যাপী ক্রেতা-সরবরাহকারী সম্পর্ক প্রভৃতি, কোন প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থায় নজরদারী ও নিয়ন্ত্রণকে হ্রাস করতে পারে এবং এতে করে প্রতিষ্ঠানের পালনীয় যে সকল দায়িত্ব তা পালনে বাঁধার সৃষ্টি করতে পারে। এমন প্রেক্ষাপটে, মানবাধিকার ও শ্রম অধিকার লঙ্ঘনের ঝুঁকি, পরিবেশের ক্ষতি ও নৈতিকতার বিনষ্টের ঝুঁকিকে পুরো সরবরাহ ব্যবস্থাজুড়ে এমনভাবে ব্যবস্থাপনা করতে হবে যাতে করে বৈশ্বিক শিল্পের যে ইতিবাচক প্রভাব তাকে বিস্তৃত করা যায়।

নীতিমালার উদ্দেশ্য

এই নীতিমালার উদ্দেশ্য হলো ওইসিডি নীতিমালার আলোকে তৈরি পোশাক ও পাদুকা শিল্পখাতে যথাযথ প্রক্রিয়ার একটি সর্বসম্মত ধারণার বিস্তৃতি। এই নীতিমালা প্রতিষ্ঠানসমূহ কিভাবে তাদের নিজস্ব প্রতিষ্ঠানে ও সরবরাহ ব্যবস্থায় ওইসিডি নীতিমালার আলোকে কিভাবে যথাযথ প্রক্রিয়া বাস্তবায়ন করবে সে বিষয়ে সুপারিশ করেছে। যথাযথ প্রক্রিয়া একটি চলমান, প্রতিরোধ ও প্রতিকারমূলক ব্যবস্থা হওয়া উচিত এবং যাকে সরলভাবে প্রয়োগ করা যাবে ও যার কথা শুধুমাত্র কাগজে-কলমে বলা থাকবে না।

কাদের জন্য

তৈরি পোশাক ও পাদুকা শিল্পে নিয়োজিত সকল প্রতিষ্ঠানের জন্য এই নীতিমালা প্রযোজ্য, যারা ওইসিডি নীতিমালাকে বাস্তবায়ন করতে চায়। যার মধ্যে পড়বে (তবে শুধুমাত্র তাদের মধ্যে সীমাবদ্ধ নয়)- কাঁচামাল ও সুতা উৎপাদক, পণ্য উৎপাদনকারী ও প্রক্রিয়াজাতকারী, কোন অংশবিশেষ উৎপাদনকারী, পাদুকা ও পোশাক প্রস্তুতকারী, ব্র্যান্ড, খুচরা বিক্রেতা এবং তাদের মধ্যকার অন্য কেউ।

কাজেই, এই নীতিমালা যে জন্য প্রযোজ্য

- সরবরাহ ব্যবস্থাজুড়ে বিভিন্ন পর্যায়ে পরিচালিত প্রতিষ্ঠান, যার মধ্যে রয়েছে- বৈশ্বিক পণ্য সরবরাহকারী, ক্রয় সংক্রান্ত এজেন্ট, সরবরাহকারী ইত্যাদি।
- খাতজুড়ে পরিচালিত ক্ষুদ্র, মাঝারী ও বৃহৎ প্রতিষ্ঠান। যেখানে আকারভেদে খাতজুড়ে বিদ্যমান সকল প্রতিষ্ঠানের জন্য যথাযথ প্রক্রিয়া প্রযোজ্য, এই নীতিমালা এমন কিছু উদাহরণ সামনে নিয়ে আসতে চায় যাতে করে ক্ষুদ্র ও মাঝারী আকারের প্রতিষ্ঠানগুলো তাদের বিদ্যমান সম্পদ, সরবরাহ ব্যবস্থায় অবস্থান ও নিজেদের অবস্থাভেদে যথাযথ প্রক্রিয়া প্রয়োগের বিভিন্ন পদ্ধতি বেছে নিতে পারে। ভূমিকা দৃষ্টব্য।
- ব্যক্তি মালিকানা, রাষ্ট্রীয় মালিকানা কিংবা যৌথ মালিকানা- সকল প্রতিষ্ঠান।

ওইসিডি নীতিমালার লক্ষ্য বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান। তবে ওইসিডি নীতিমালার মতো এই নীতিমালাও বিভিন্ন ভাল উদাহরণ সামনে নিয়ে এসেছে, তা সকলের জন্য প্রযোজ্য এবং বহুজাতিক ও স্থানীয় প্রতিষ্ঠানভেদে নানা প্রকার প্রক্রিয়াকে সামনে আনতে চায় না।^১

এই নীতিমালা অংশীদারদের জন্য তাদের সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব প্রভাব বিবেচনায় একটি নির্দেশনা হিসেবেও সুপারিশ করা হচ্ছে। ইহা ওইসিডি সংশ্লিষ্ট জাতীয় ফোকাল পয়েন্ট কর্তৃক ওইসিডি নীতিমালা প্রসারের কাজের জন্য ব্যবহার করা যেতে পারে।^২

সর্বোপরি, এই নীতিমালার সুপারিশ যে কোন তৃতীয়পক্ষ, যেমন- খাত নির্বিশেষে এবং নানাপ্রকার অংশীদারী-উদ্যোগ, যা যথাযথ প্রক্রিয়ার পদ্ধতি বাস্তবায়ন সংক্রান্ত সহযোগিতা-সহায়তা কাজে নিয়োজিত, তাদের জন্যও প্রযোজ্য।

১. ওইসিডি নীতিমালার জন্য বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের (এন্টারপ্রাইজ) (এমএনই) কোন সুনির্দিষ্ট সংজ্ঞার প্রয়োজন নেই। এসকল প্রতিষ্ঠান অর্থনীতির সকল পর্যায়ে পরিচালিত হয়। এরা সাধারণত কয়েকটি কোম্পানি অথবা অন্য ধরণের প্রতিষ্ঠানকে নিয়ে গঠিত যার প্রতিষ্ঠা একাধিক দেশে এবং তারা এমনভাবে সম্পর্কিত যে তারা তাদের পরিচালনাকে বিভিন্নভাবে সমন্বয় করতে পারে। ওইসিডি নীতিমালা বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের অন্তর্গত সকল প্রতিষ্ঠানকে বিবেচনা করে (যার মধ্যে মূল কোম্পানি এবং/অথবা স্থানীয় প্রতিষ্ঠান থাকে)। (ওইসিডি নীতিমালা- ১, ৪)।

২. ওইসিডি নীতিমালা বিষয়ে কাউন্সিলের সিদ্ধান্ত অনুসারে, যা ২০০১ সনে সংশোধিত, নীতিমালার কার্যকারিতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে ন্যাশনাল কন্সট্রাক্ট পয়েন্ট (এনসিপি) প্রতিষ্ঠা করা হয়েছে; এর কার্যক্রমের মধ্যে রয়েছে- প্রচারমূলক কর্মসূচী গ্রহণ, তদন্ত সম্পাদন এবং এমন সকল বিষয়ের সমাধান যা কোন নির্দিষ্ট ক্ষেত্রে নীতিমালার বাস্তবায়নকে কেন্দ্র করে সৃষ্টি হয়। এই নীতিমালাকে এনসিপি কর্তৃক ওইসিডি নীতিমালার প্রসার সংক্রান্ত কাজে ব্যবহার করা যেতে পারে; তবে কোন সুনির্দিষ্ট ক্ষেত্রে তার প্রয়োগ কার্যকর নাও হতে পারে। এই ক্ষেত্রে ওইসিডি নীতিমালা, বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে ওইসিডির নীতিমালা বাস্তবায়ন পদ্ধতি সংক্রান্ত মন্তব্য দেখুন, ২৫।

নীতিমালার ভিত্তি

এই নীতিমালা কিছু নীতি, সুপারিশ এবং মানদণ্ডের ভিত্তিতে যা ওইসিডি নীতিমালাতে বিদ্যমান। এমন পরিস্থিতিতে পোশাক ও পাদুকা শিল্পে যথাযথ প্রক্রিয়ার ক্ষেত্রে ওইসিডি নীতিমালার প্রত্যাশার নিরিখে পরিষ্কার ধারণা দেওয়া, তবে অতিরিক্ত কোন প্রত্যাশা যুক্ত করা নয়। মানবাধিকার প্রসঙ্গে এই ওইসিডি নীতিমালা এবং অত্র নীতিমালার লক্ষ্য হলো ব্যবসা ও মানবাধিকার সংক্রান্ত জাতিসংঘের পরিচালনা নীতিমালা এবং প্রাসঙ্গিক আইএলও সনদ ও সুপারিশের সঙ্গে সামঞ্জস্য রাখা।

একটি বহু-পাক্ষিক প্রক্রিয়ার মাধ্যমে এই নীতিমালা প্রস্তুত। যার ভিত্তি হলো-পোশাক ও পাদুকা খাত সংশ্লিষ্ট দায়িত্বশীল সরবরাহ ব্যবস্থা বিষয়ে ইটালি ও ফ্রান্সের জাতীয় ফোকাল পয়েন্টের প্রতিবেদন।^৩ এই নীতিমালাকে মানার বিষয়টি স্বেচ্ছাপ্রণোদিত এবং এটি কোন আইনি বাধ্যবাধকতা নয়।^৪

আইনি বাধ্যবাধকতা

সংশ্লিষ্ট জাতীয় আইনকানুন মান্য করা কোন প্রতিষ্ঠানের প্রথম দায়িত্ব। ওইসিডি নীতিমালা কোনভাবেই স্থানীয় আইনকানুনের বিকল্প নয় এবং এই নীতিমালা উক্ত আইনকানুনকে পাশ কাটানোর জন্য নয়। অনেক ক্ষেত্রে ওইসিডি নীতিমালা প্রয়োগের ক্ষেত্রে স্থানীয় আইনকানুনের চেয়ে ব্যাপক হতে পারে। তাই বলে এই নীতিমালার উদ্দেশ্য এমন নয় যাতে করে কোন প্রতিষ্ঠানকে বহুমাত্রিক বাধ্যবাধকতায় পড়তে হয়। তবে এমন দেশসমূহ যেখানে স্থানীয় আইনকানুন ও বিধান ওইসিডি নীতিমালার সঙ্গে সাংঘর্ষিক সেই ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের এমন পদক্ষেপ নেয়া উচিত যাতে করে তারা এমন উপায় খুঁজে পায় যার মাধ্যমে নীতি ও মানদণ্ডকে সর্বতভাবে পালন করা যায়; এবং একই সঙ্গে তাদেরকে স্থানীয় আইন অমান্য করার দায়ে দোষী হতে না হয়।

৩. এইক্ষেত্রে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রযোজ্য ওইসিডি নীতিমালা সংক্রান্ত ফরাসী এনসিপি (২০১৩) দেখুন যার শিরোনাম- NCP Report on the Implementation of the OECD Guidelines in the Textile and Clothing Sector, Ministry of Economy and Finance, Paris. বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রযোজ্য ওইসিডি নীতিমালা সংক্রান্ত ইটালির এনসিপি (২০১৪) দেখুন যার শিরোনাম- Report on the Responsible Business Conduct in the Textile and Garment Supply Chain, Recommendations of the Italian NCP on Implementation of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Ministry of Economic Development- General Directorate for Industrial Policy, Competitiveness and Small and Medium Enterprises (DGPICPMI), Rome.

৪. এই নীতিমালা যখন আইনি বাধ্যবাধকতা সৃষ্টি করেনা, তবে নীতিমালার আওতায় সৃষ্ট কিছু চর্চা, মানদণ্ড এবং নীতিমালা জাতীয় পর্যায়ের আইন দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হতে পারে; যেমন- আর্থিক খাতের বাইরের প্রতিবেদনের জন্য প্রয়োজনীয় বিষয় এবং ঘৃষ ও দুর্নীতি সংক্রান্ত যথাযথ প্রক্রিয়া।

সুবিধা

এই নীতিমালা ওইসিডি নীতিমালার উদ্দেশ্য নিশ্চিত করাকে সমর্থন করে; যার লক্ষ্য হলো প্রতিষ্ঠানের পরিচালনাকে সংশ্লিষ্ট সরকারী নীতিমালার সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ করা, প্রতিষ্ঠান ও সমাজের মধ্যে পারস্পরিক আস্থার সম্পর্ক আনা যার ভিত্তিতে কোন প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম পরিচালনায় নেতিবাচক প্রভাব কমানোর চেষ্টা করা।

এই নীতিমালা প্রতিষ্ঠানসমূহকে তার ক্ষেত্রে ওইসিডি নীতিমালার সুপারিশে থাকা যথাযথ প্রক্রিয়া সংক্রান্ত সুপারিশ এবং জাতিসংঘের পরিচালনা সংক্রান্ত নীতিমালা (UNGP) ও আরবিসি মানদণ্ডের বাস্তবায়ন প্রক্রিয়াকেও সমর্থন করে। যেমন- মানবাধিকারের সার্বজনীন ঘোষণা, কর্মক্ষেত্রে মৌলিক নীতিমালা ও অধিকার সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার (আইএলও) ঘোষণা, সংশ্লিষ্ট আইএলও সনদ ও সুপারিশ, এবং বহুজাতিক সংস্থা ও সামাজিক নীতিমালা সংক্রান্ত আইএলও'র ত্রিপাক্ষিক ঘোষণার মানদণ্ড।

এছাড়া, এই নীতিমালা প্রতিষ্ঠানকে আরও সহায়তা করতে পারে যাতে করে তারা কোন এলাকায় যথাযথভাবে তাদের কার্যক্রম চালানোর জন্য যে সকল নিয়মকানুন পালন দরকার হয় আরবিসির আলোকে যথাযথ প্রক্রিয়া পালনকে তা সহায়তা করতে পারে; যার মধ্যে রয়েছে- অর্থনৈতিক ছাড়া অন্য ক্ষেত্রে রিপোর্টিংয়ের ঝুঁকি। চূড়ান্তভাবে, এই নীতিমালা কোন ব্যবসা প্রতিষ্ঠানকে সরকার, শ্রমিক এবং সুশীল সমাজের সঙ্গে তার সম্পর্ক বৃদ্ধিকরণে সহায়তা করতে পারে।

এই নীতিমালা বাস্তবায়নকারী প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে প্রত্যাশিত অন্যান্য সুবিধা হ'লঃ

- পোশাক ও পাদুকা শিল্পখাতে দায়িত্বশীল সরবরাহ ব্যবস্থার বিষয়ে ক্রেতা ও বাজারের প্রত্যাশা পূরণে সক্ষমতা বৃদ্ধি;
- অংশগ্রহণকারী প্রতিষ্ঠান এবং সংশ্লিষ্ট খাতের সুনাম বৃদ্ধি;
- বিশ্বব্যাপী সমন্বিত পরিচালনার সক্ষমতা বৃদ্ধিতে একক আরবিসি- সংক্রান্ত মানদণ্ড এবং বিভিন্ন দপ্তর, এলাকা, দেশ ও অঞ্চল জুড়ে, যার মাধ্যমে পরিচালনার মাধ্যমে প্রত্যাশিত নিয়মকানুন মানার ক্ষেত্রে বৃহত্তর সমতা এবং দক্ষতা ও কার্যকারিতা আনা; এবং কোন কোন ক্ষেত্রে ব্যয় সংকোচন হবে;
- প্রতিষ্ঠানের পরিচালনায় ও তার সরবরাহ ব্যবস্থায় বাধা-বিপত্তি কমানো; যা সুদূরপ্রসারীভাবে ওইসিডি নীতিমালার অধীন রয়েছে এমন বিষয়বস্তুর ক্ষেত্রে ঝুঁকি কমানো;

নীতিমালার কাঠামো

প্রথম অধ্যায়

পোশাক ও পাদুকা শিল্পখাতের জন্য প্রয়োজ্য মৌলিক যথাযথ প্রক্রিয়া

এই অধ্যায়ে ওইসিডি নীতিমালার আওতায় প্রত্যাশা ও কার্যকারণ যা যথাযথ প্রক্রিয়ার প্রকৃতি ও ব্যাপ্তিকে প্রভাবিত করতে পারে তার একটি উচ্চ-পরিচিতি রয়েছে। অংশীদারদের সংযুক্তি, সহযোগিতা ও জেডার- যা প্রথম ও দ্বিতীয় অধ্যায় জুড়ে বিস্তৃত- তার সন্নিবেশ হয়েছে।

প্রথম অধ্যায়ের প্রধান ভিত্তি হলো পোশাক ও পাদুকা শিল্পখাতের প্রতিষ্ঠানগুলো ওইসিডি নীতিমালার আলোকে কিভাবে যথাযথ প্রক্রিয়া চালু করতে পারে তার উপর এক গুচ্ছ নির্দেশনা। প্রতিটি উপ-অধ্যায় যথাযথ প্রক্রিয়ার পদ্ধতিগত বিষয়ের সঙ্গে মিলেছে। যথাযথ প্রক্রিয়ার মূল নীতিমালায় প্রাপ্ত সুপারিশসমূহ সাধারণভাবে সকল ঝুঁকিতে প্রয়োজ্য; যা কোন প্রতিষ্ঠান তার নিজস্ব পরিচালনা ও রপ্তানি সরবরাহ প্রক্রিয়ায় সম্মুখীন হতে পারে।

দ্বিতীয় অধ্যায়

খাতভিত্তিক ঝুঁকির মডিউল

প্রতিষ্ঠানসমূহ কিভাবে যথাযথ প্রক্রিয়া সংক্রান্ত সুপারিশমালাসমূহ পোশাক ও পাদুকা শিল্পখাতের ঝুঁকির প্রেক্ষিতে প্রয়োগ করতে পারে এই অধ্যায়ে তার উপর আলোকপাত করা হয়েছে। দ্বিতীয় অধ্যায়ের আওতায় যে সকল মডিউল তারা এককভাবে কোন নির্দেশনা নয়; বরং তারা প্রথম অধ্যায়ের অধীন থাকা মূল নির্দেশনার সম্পূরক হিসেবে কাজ করবে এবং যা প্রতিষ্ঠানসমূহ কিভাবে যথাযথ প্রক্রিয়া নির্ধারণ করবে সে বিষয়ে তথ্য দিবে; যার মধ্যে কোন খাতের বিশেষ ঝুঁকিকে দেখা হবে। এছাড়াও মডিউলসমূহ কারিগরি নির্দেশনা দিবে না। প্রতিষ্ঠানসমূহকে উৎসাহিত করা হচ্ছে তারা যাতে বিদ্যমান নির্দেশনাসমূহ, যা এই নির্দেশনার সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ তা মেনে চলে।

ওইসিডি নীতিমালার আলোকে যথাযথ প্রক্রিয়া এবং যথাযথ প্রক্রিয়া বাস্তবায়নের মৌলিক ধারণার পরিচিতি

ওইসিডি নীতিমালার আওতায় প্রত্যাশা

“প্রতিষ্ঠানসমূহের উচিত... যথাযথ প্রক্রিয়ার নিরিখে ঝুঁকি মোকাবেলা; যেমন- একে তাদের প্রাতিষ্ঠানিক ঝুঁকি ব্যবস্থাপনা পদ্ধতির সঙ্গে সন্নিবেশ করা, প্রকৃত ও সম্ভাব্য নেতিবাচক প্রভাব চিহ্নিত করা, প্রতিরোধ ও নিবারণ [...] যথাযথ প্রক্রিয়ার ধরণ ও পরিধি কোন একটি বিশেষ পরিস্থিতির প্রেক্ষাপটের উপর নির্ভর করে।” (ওইসিডি নীতিমালা ২, এ১০)।

“প্রতিষ্ঠানের উচিত... এমন কোন কাজে যুক্ত না হওয়া যা নীতিমালার আওতাধীন বিষয়বস্তুর উপর বিরূপ প্রভাব ফেলে বা তাতে অবদান রাখে। আর তা করতে হবে তাদের নিজস্ব কার্যক্রমের মাধ্যমে এবং যখন তেমন নেতিবাচক ঘটনা ঘটে তাকে মোকাবেলা করার মাধ্যমে।” (ওইসিডি নীতিমালা ২, এ১১)।

“প্রতিষ্ঠানসমূহের উচিত ... নেতিবাচক প্রভাব প্রতিরোধ অথবা নিরসন চাওয়া, যেখানে সে প্রভাব সৃষ্টির পিছনে তাদের হাত নেই, তারপরও যখন কোন প্রভাব সরাসরি তাদের পরিচালনা, উৎপাদন অথবা সেবার সঙ্গে ব্যবসায়িক সম্পর্কের কারণে সংশ্লিষ্ট।

তবে এর উদ্দেশ্য এই নয় যে প্রতিষ্ঠান নেতিবাচক প্রভাব সৃষ্টি করছে তার দায় ব্যবসায়িক সম্পর্কের কারণে অন্য কারও উপর চাপানো।” (ওইসিডি নীতিমালা ২, এ১২)।

যথাযথ প্রক্রিয়ার পদ্ধতি এবং দায়িত্বশীল সরবরাহ ব্যবস্থার সহায়ক বিষয়

প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা ও ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিতে দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণের সন্নিবেশ-

- এমন একটি নীতি গ্রহণ যা প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালনা এবং রপ্তানি ব্যবস্থায় দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণের প্রতিশ্রুতির প্রতিফলন থাকবে।
- ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিকে শক্তিশালী করা যাতে করে প্রতিষ্ঠান তার পরিচালনা ও রপ্তানি ব্যবস্থায় ঝুঁকি কমানোর লক্ষ্যে যথাযথ প্রক্রিয়াকে চালু করে।

প্রতিষ্ঠানের পরিচালনাগত ও নিজস্ব রপ্তানি ব্যবস্থায় প্রকৃত ও সম্ভাব্য ঝুঁকি চিহ্নিত করা

- প্রতিষ্ঠানের পরিচালনাগত ও নিজস্ব রপ্তানি ব্যবস্থায় ক্ষতির ঝুঁকি নিরূপণ।
- প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালনা পদ্ধতির স্ব-মূল্যায়ন।
- মাঠ-পর্যায়ে সংযুক্ত সরবরাহকারীর অতি-ঝুঁকি নিরূপণ।
- যে প্রভাব পড়তে পারে তার সঙ্গে প্রতিষ্ঠানের সম্পর্ক যাচাই।

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালনা ও রপ্তানি ব্যবস্থায় বিদ্যমান ঝুঁকি বন্ধকরণ, প্রতিরোধ অথবা নিরসন

- প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালনা ব্যবস্থায় থাকা ঝুঁকি বন্ধকরণ, প্রতিরোধ অথবা নিরসন।
- প্রতিষ্ঠানের রপ্তানি ব্যবস্থায় থাকা ক্ষতিকে প্রতিরোধ ও নিরসন করতে চাওয়া।

লিপিবদ্ধকরণ

- নিজস্ব পরিচালনার ক্ষেত্রে যথাযথ প্রক্রিয়ার অগ্রগতি যাচাই, পর্যবেক্ষণ ও মূল্যায়ন।
- প্রতিষ্ঠানের রপ্তানি ব্যবস্থার ক্ষেত্রে যথাযথ প্রক্রিয়ার অগ্রগতি যাচাই, পর্যবেক্ষণ ও মূল্যায়ন।

যোগাযোগ

- প্রাতিষ্ঠানিক যথাযথ প্রক্রিয়া-পদ্ধতির বিষয়ে জনসম্মুখে প্রকাশ; যার মধ্যে থাকবে কিভাবে কোন সম্ভাব্য ও প্রকৃত ক্ষতি মোকাবেলা করা হয়েছে।
- ক্ষতিগ্রস্ত লোকজনের সঙ্গে যোগাযোগ।

* যথাযথ প্রক্রিয়ার কার্যকারিতা মাপা হয় প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালনা ও এর সরবরাহ ব্যবস্থায় ক্ষতি কি পরিমাণ প্রতিরোধ ও নিরসন করা যায় তার উপরে।

ওইসিডি নীতিমালার আওতায় যথাযথ প্রক্রিয়া

যথাযথ প্রক্রিয়া এমন একটি পদ্ধতি যার মাধ্যমে কোন প্রতিষ্ঠান কিভাবে তার প্রকৃত ও সম্ভাব্য নেতিবাচক প্রভাব চিহ্নিত, প্রতিরোধ ও নিরসন করবে তা করতে পারে।^৫ যথাযথ প্রক্রিয়াকে অনুসরণ করা হয় ওইসিডি নীতিমালার প্রেক্ষাপটে সুনির্দিষ্ট বিরূপ প্রভাবের নিরিখে (যেমন- ক্ষতি)। এটি প্রত্যাশিত যে কোন প্রতিষ্ঠান তার নিজের কার্যক্রমের এবং সরবরাহ ব্যবস্থা ও অন্যান্য ব্যবসায়িক সম্পর্কের ক্ষেত্রে যথাযথ প্রক্রিয়া অনুসরণ করবে। যথাযথ প্রক্রিয়া একটি চলমান অনুশীলন, যাতে ধরা হবে যে সময়ের প্রেক্ষাপটে ক্ষতির ঝুঁকি পরিবর্তিত হতে পারে কারণ প্রতিষ্ঠানের পরিচালনা এবং পরিচালনার ধরণ পরিবর্তিত হয়।^৬

গুরুত্বপূর্ণ শব্দাবলী

ক্ষতিকর প্রভাব- ওইসিডি নীতিমালার নিরিখে, নেতিবাচক প্রভাব হলো ক্ষতিকর প্রভাব যা উক্ত নীতিমালায় অন্তর্ভুক্ত; যেমন- শিশু শ্রম, বৈষম্য, ক্ষতিকর রাসায়নিক ইত্যাদি। কাজেই “ক্ষতি” ও “নেতিবাচক প্রভাব” একে অপরের হিসেবে এই নীতিমালাজুড়ে ব্যবহৃত হয়েছে।

ঝুঁকি- এই নীতিমালাজুড়ে “ঝুঁকি” বলতে মানবাধিকার, শ্রম অধিকার ও পরিবেশ প্রেক্ষাপটে ব্যক্তি, সংগঠন ও গোষ্ঠীর নিরিখে বুঝায়।

ঝুঁকির-ভিত্তি

যথাযথ প্রক্রিয়া ঝুঁকি-ভিত্তিক হওয়া প্রয়োজন। বাস্তবে এর ধারণা, যা এই নির্দেশনার পুরোটা জুড়ে ব্যবহৃত হয়েছে বলতে বুঝানো হয়েছে-

- এমন কার্যক্রম যা কোন প্রতিষ্ঠান যথাযথ প্রক্রিয়া বাস্তবায়নের জন্য গ্রহণ করে; যা হওয়া উচিত কোন ক্ষতির সম্ভাব্যতা ও ব্যাপকতার নিরিখে। যেমন- কোন প্রতিষ্ঠান যদি এমন কোন দেশ থেকে পণ্য এনে থাকে যেখানে দুর্বল শ্রম পরিদর্শন ব্যবস্থা বিদ্যমান; এক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানকে এমন কিছু ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে যার মাধ্যমে শিশু শ্রম, বাধ্যতামূলক শ্রম ও শ্রম শোষণমূলক অন্যান্য বিষয়কে প্রতিরোধ করা যায়। এই ক্ষেত্রে ব্যবস্থাকে এমন মাত্রায় নিতে হবে যা কার্যকর শ্রম পরিদর্শন ব্যবস্থা থাকা দেশের ক্ষেত্রে দরকার হতো না।
- ক্ষতির সম্ভাব্যতা ও ব্যাপকতার নিরিখে কোন প্রতিষ্ঠান তার কার্যক্রমকে অগ্রাধিকারমূলক করতে পারে।

৫. ওইসিডি নীতিমালা, ২, মন্তব্য ১৪।

৬. ওইসিডি নীতিমালা, ৪, মন্তব্য ৪৫।

যথাযথ প্রক্রিয়ার ধরণ ও ব্যাপকতার উপর প্রভাব বিস্তারকারী কার্যকরণ

প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের দায়িত্ব হলো তার আকার ও পরিচালনার প্রেক্ষাপটভেদে যথাযথ প্রক্রিয়া অনুসরণ করা। তবে যথাযথ প্রক্রিয়ার ধরণ ও ব্যাপ্তি, যেমন- কোন ধরণের পদক্ষেপ নিতে হবে যা কোন একটি বিশেষ অবস্থার আলোকে, তার ক্ষেত্রে যা বিবেচনা করতে হবে তা হলো প্রতিষ্ঠানের আকার, এর পরিচালনার প্রেক্ষিত, ওইসিডি নীতিমালার সুনির্দিষ্ট সুপারিশ এবং বিরূপ প্রভাবের সম্ভাব্যতা ও ব্যাপ্তি।^৭ এছাড়াও মানবাধিকার সংক্রান্ত যথাযথ প্রক্রিয়ার পদক্ষেপ অন্যান্য ঝুঁকির যথাযথ প্রক্রিয়া থেকে আলাদা হতে পারে। এই নির্দেশনায় দেখা হবে কেমন করে প্রতিষ্ঠানের আকার, তার ব্যবসার ধরণ ও সরবরাহের ধরণ যথাযথ প্রক্রিয়ার ধরণ ও ব্যাপ্তিকে পরিবর্তিত করতে পারে। তবে একইভাবে অন্যান্য কার্যকারণও কোন প্রতিষ্ঠানের সুনির্দিষ্ট কোন পদক্ষেপকে বিস্তৃত করতে পারে।

- সরবরাহ ব্যবস্থা:** কোন একটি প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থার কাঠামো কিভাবে যথাযথ প্রক্রিয়া বাস্তবায়িত হবে তাকে প্রভাবিত করতে পারে। উদাহরণ- কোন প্রতিষ্ঠান যদি ক্রেতার এজেন্টদেরকে পন্য সরবরাহ করে থাকে এটি তখন সরবরাহকারীদের মূল্যায়নের জন্য ক্রেতার এজেন্টদের সঙ্গে সহযোগিতা করতে পারে। সহজ করার জন্য এই নির্দেশনা সরবরাহ প্রক্রিয়াকে নিম্নোক্তভাবে চিত্রায়িত করে-
 - প্রত্যক্ষ সরবরাহ: কোন একটি প্রতিষ্ঠান তার সরবরাহকারীর সঙ্গে সরাসরি চুক্তিবদ্ধ থাকে।^৮
 - অপ্রত্যক্ষ সরবরাহ: কোন একটি প্রতিষ্ঠান অন্য কোন পক্ষের মাধ্যমে তার প্রয়োজনীয় রসদ সংগ্রহ করে; যেমন- কাঁচামাল অথবা তৈরি পণ্য।
- প্রতিষ্ঠানের আকার:** প্রতিষ্ঠানের আকার যথাযথ প্রক্রিয়া বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে তার দায়-দায়িত্বে কোন পরিবর্তন আনেনা; তবে আকারভেদে কিভাবে উক্ত প্রক্রিয়া বাস্তবায়িত হবে তাতে পরিবর্তন হতে পারে। উদাহরণ- বৃহৎ আকারের প্রতিষ্ঠানের তুলনায় ক্ষুদ্র ও মাঝারী আকারের (এসএমই) প্রতিষ্ঠানে তাদের সম্পদ, জ্ঞান ও সক্ষমতার কারণে যথাযথ প্রক্রিয়ার বাস্তবায়ন সীমিত হতে পারে। একই সঙ্গে মাঝারী আকারের প্রতিষ্ঠানে ছোট আকারের পরিচালনা এবং অল্প সংখ্যক সরবরাহকারী থাকতে পারে।
- ব্যবসার ধরণ:** ব্যবসার ধরণ, সেটা-কি সরাসরি ক্রেতা পর্যায়ে, ব্র্যান্ড, ক্রেতার এজেন্ট (বায়িং এজেন্ট), উৎপাদনকারী ইত্যাদি তার উপর ভিত্তি করে প্রতিষ্ঠানের যথাযথ প্রক্রিয়ার বাস্তবায়ন ধরণ নির্ভর করবে। উদাহরণ হলো-

৭. ওইসিডি নীতিমালা, ২, মন্তব্য ১৫।

৮. ওইসিডি নীতিমালায় ব্যবহৃত “প্রত্যক্ষ সরবরাহ”-সংক্রান্ত শব্দকে “প্রত্যক্ষ যুক্ত”-এর সঙ্গে গুলিয়ে ফেলা উচিত নয়। কোন সরবরাহ ব্যবস্থায় বিরূপ প্রভাবের সঙ্গে যুক্ত হওয়ার জন্য কোন প্রতিষ্ঠানকে “প্রত্যক্ষ যুক্ত” হওয়ার জন্য “প্রত্যক্ষ সরবরাহ”-এর সঙ্গে যুক্ত হওয়ার দরকার নেই।

ক্রেতা পর্যায়ে পন্য বিপণনকারী (রিটেইলার) অন্য কোন ব্র্যান্ডের পন্য বিক্রয়ের ক্ষেত্রে যেভাবে যথাযথ প্রক্রিয়া অনুসরণ করবে, তার নিজ ব্র্যান্ড বা পন্য বিক্রয়ের ক্ষেত্রে তেমনটি করবে না।

অর্থপূর্ণ অংশীজনদের সংযোগ

যথাযথ প্রক্রিয়া বাস্তবায়নের অংশ হিসেবে প্রতিষ্ঠানকে ক্ষতিগ্রস্ত অংশীজনদের সঙ্গে অর্থপূর্ণভাবে সংযুক্ত হওয়া উচিত। এমন সংযোগ হতে হবে দ্বিমুখী; আর তা হতে হবে আস্থা ও দায়িত্বশীলতার সঙ্গে। অংশীজনদেরকে সঠিক ও সম্পূর্ণ তথ্য সরবরাহ করা উচিত এবং তাদেরকে ক্ষতিগ্রস্ত করতে পারে এমন কোন সিদ্ধান্ত নেওয়ার আগের তাদেরকে মতামত দেওয়ার সুযোগ দেওয়া উচিত।

অংশীদার বলতে এমন ব্যক্তি বা গোষ্ঠী যারা কোন প্রতিষ্ঠান কিংবা তার কোন সংযুক্তি দ্বারা প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হয়েছে অথবা হতে পারে। পোশাক ও পাদুকা শিল্পখাতে কোন একটি প্রতিষ্ঠানের অংশীদার বলতে যাদেরকে বুঝাবে-

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কর্মচারী, প্রতিষ্ঠানের পক্ষে কাজ করছে এমন অন্যান্য কর্মচারী এবং ট্রেড ইউনিয়ন ও শ্রমিকদের পছন্দ করা তাদের প্রতিনিধিত্বমূলক সংগঠনসমূহ।

- প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থায় সংযুক্ত শ্রমিক ও ট্রেড ইউনিয়ন এবং শ্রমিকদের পছন্দ করা প্রতিনিধিত্বমূলক সংগঠনসমূহ যারা প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রমের কারণে ক্ষতিগ্রস্ত হয়েছে।
- প্রতিষ্ঠানের সরবরাহকারী।
- প্রতিষ্ঠান পরিচালনার কারণে ক্ষতিগ্রস্ত কোন গোষ্ঠীর সদস্য।
- প্রতিষ্ঠান যে ভূখণ্ডে পরিচালিত হয় কিংবা যেখান থেকে পন্য সংগ্রহ করে সেখানকার সরকারসমূহ।

যেখানে অংশীজনদের সংযুক্ত করা উচিত- এর মানে হলো তাদের কার্যকরভাবে পদ্ধতি সৃষ্টি ও বাস্তবায়নে অংশ নেয়া উচিত, যা নিম্নরূপ-

- ঘটনাস্থলে সরবরাহকারী মূল্যায়ন। দ্রষ্টব্য- শাখা ২.৩।
- সংশোধনমূলক কার্যপদ্ধতির তৈরি। দ্রষ্টব্য- শাখা ৩।
- কোন প্রভাবের যাচাই-বাছাই, মূল্যায়ন ও পর্যবেক্ষণ। দ্রষ্টব্য- শাখা ৪।
- পরিচালনা পর্যায়ে অসন্তোষ নিষ্পত্তির প্রক্রিয়া স্থাপন। দ্রষ্টব্য- শাখা ৬.১।

বাস্তবে শ্রমিকের ঝুঁকি বিষয়ক উপরোক্ত যথাযথ প্রক্রিয়ায় শ্রমিক ও ট্রেড ইউনিয়ন এবং শ্রমিকদের নিজ পছন্দের প্রতিনিধিত্বমূলক সংগঠনের প্রতিনিধির সন্নিবেশ করতে হবে। অংশীজনদের সঙ্গে পরামর্শ করতে প্রতিষ্ঠানকে উৎসাহিত করা- এর মানে হল যাতে করে তাদের দিক থেকে মতামত ও পর্যবেক্ষণ চাওয়া হয়- আর তা করতে হবে কোন প্রতিষ্ঠান ও তার সরবরাহ ব্যবস্থায় যখন ঝুঁকিকে যাচাই-বাছাই করা হবে।

বাস্তবিকপক্ষে, এমন অনেক উপায় রয়েছে যার মধ্যে দিয়ে প্রতিষ্ঠান অংশীজনদের সঙ্গে যুক্ত হতে পারে। এইক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠান ও তার অংশীজনদের এই মর্মে উৎসাহিত করা যাচ্ছে যাতে করে তারা তাদের নিজেদের সংযুক্ত হওয়ার প্রক্রিয়া খুঁজে পায়, যা তাদের জন্য কার্যকর।

শিল্প-সম্পর্ক অংশীজনদের সংযুক্ত করার এক কার্যকর মাধ্যম হতে পারে; যার মাধ্যমে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্মী বাহিনীকে যৌথভাবে সম্পৃক্ত করতে পারে। প্রতিষ্ঠানসমূহের উচিত হবে অংশীদার কিংবা তাদের মধ্যবর্তীদের সঙ্গে সম্পৃক্ত হওয়াকে অগ্রাধিকার দেয়া, কোন প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রমের কারণে যারা ক্ষতিগ্রস্ত হতে পারে।

যথাযথ প্রক্রিয়া বিষয়ে সহযোগিতা

এই নির্দেশনায় বর্ণিত অনেক সুপারিশমালা সহযোগিতার ভিত্তিতে এবং ট্রেড ইউনিয়ন অথবা বহুপাক্ষিক উদ্যোগের ভিত্তিতে সেক্টর (খাত) পর্যায়ে প্রয়োগ করা যাবে; এই নির্দেশনার মাধ্যমে সহযোগিতাকে উৎসাহিত করা হয়েছে। এই সহযোগিতা কোন ক্ষতি চিহ্নিত, প্রতিরোধ ও নিরসনের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব দায়-দায়িত্বকে খাটো করে নয়। তবে এই সহযোগিতাকে যথাযথ প্রক্রিয়া প্রয়োগের মাধ্যম হিসাবে ব্যবহার করা যাবে। এছাড়া প্রথম অধ্যায়ের পুরাতাজুড়ে এই মর্মে নির্দেশনা দেয়া হয়েছে যে কোন কোন ক্ষেত্রে সহযোগিতা সুবিধার হবে। তবে এটা বলতে হবে যে সহযোগিতার উপর এই নির্দেশনাই শেষ নয়।

আন্তঃখাত সহযোগিতা

আন্তঃখাত সহযোগিতা নানান ধরণ নিতে পারে; কিন্তু সাধারণভাবে এর লক্ষ্য হলো জ্ঞান বৃদ্ধি, মানিয়ে চলা সুগম করা এবং কার্যকর উদ্যোগের সম্প্রসারণ।

- **তথ্য ভান্ডার-** পোশাক ও পাদুকা শিল্পখাতের অনেক প্রতিষ্ঠান একই দেশ ও সরবরাহকারী থেকে পন্য সংগ্রহ করে। এই ক্ষেত্রে তথ্য আদান-প্রদান কোন একটি খাতের কোন নির্দিষ্ট ঝুঁকি সম্পর্কে সচেতনতা বৃদ্ধিতে সহায়ক হতে পারে। এতে করে আগত কোন ঝুঁকি সম্পর্কে দ্রুত মনোযোগ দেয়া যাবে, যা এককভাবে করা অনেক প্রতিষ্ঠানের পক্ষে সহজ ছিলনা।
- **প্রভাবিত করার সক্ষমতা বৃদ্ধি-** এই ক্ষেত্রে কোন একটি প্রতিষ্ঠানের পক্ষে অন্য কোন প্রতিষ্ঠানকে প্রভাবিত করার সক্ষমতাকে বুঝায়। কোন সরবরাহকারীর সঙ্গে সংশ্লিষ্ট ঝুঁকিপূর্ণ প্রভাবকে চিহ্নিত, প্রতিরোধ ও নিরসন করার ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানের সক্ষমতা গুরুত্বপূর্ণ যা সরবরাহকারীকে প্রভাবিত করতে পারে। তবে একই সঙ্গে অনেক কারণ থাকতে পারে যাতে করে কোন একক প্রতিষ্ঠানের প্রভাবিত করার

সক্ষমতায় ঘাটতি থাকতে পারে। তা হতে পারে প্রতিষ্ঠানের ক্ষুদ্র আকার, তুলনামূলকভাবে কম ক্রয় ক্ষমতার কারণে। কাজেই যখন কোন প্রতিষ্ঠানের এককভাবে প্রভাবিত করার ক্ষমতা কম থাকতে পারে, তবে একইসঙ্গে পরিচালিত হওয়া প্রতিষ্ঠানসমূহ ব্যাপকভাবে প্রভাবিত করার সুযোগ রাখে। উদাহরণ হিসেবে বলা যায়- কার্যক্রম, সময়সীমা এবং পরে করার মতো পদক্ষেপকে (ফলোআপ) সমন্বিত করা।

- **ফলপ্রসূ কার্যক্রমের প্রসার-** সমাধান বৃদ্ধিতে সহযোগিতামূলক উদ্যোগ ভূমিকা রাখতে পারে; যেমন- নীতিমালা, প্রশিক্ষণ, ক্ষমতা বৃদ্ধি ইত্যাদি। এর লক্ষ্য হ'ল কার্যকর উদ্যোগ বের করা এবং কার্যক্রমে দ্বৈততা (একই কাজ বারংবার করা) পরিহার করা।^৯ এইক্ষেত্রে ক্ষুদ্র ও মাঝারি আকারের প্রতিষ্ঠান যাদের প্রাথমিকভাবে কিছু করতে সম্পদের সীমাবদ্ধতা রয়েছে তাদেরকে সম্প্রসারণে যুক্ত করা যেতে পারে।
- **খাতভিত্তিক স্বচ্ছতা বৃদ্ধি-** সহযোগিতা সমন্বিত তথ্য প্রকাশে সহায়তা করতে পারে; যেমন- সরবরাহকারীদের মূল্যায়ন, সংস্কারমূলক যে পদক্ষেপ নেয়া হয়েছে এবং উন্নতির মাত্রা এবং এতে করে খাতজুড়ে ব্যাপকভাবে স্বচ্ছতা বৃদ্ধি পায়; একইসঙ্গে কারখানা পর্যায়ে প্রস্তুতি থাকায় একক প্রতিষ্ঠানের তথ্য সরবরাহের ক্ষমতা বৃদ্ধি পায়।

সেক্টরভিত্তিক সহযোগিতায় খরচ ভাগাভাগি এবং ব্যয় সংকোচন প্রায়শই একটি উপকার। বিশেষতঃ ক্ষুদ্র ও মাঝারি আকারের শিল্পের জন্য তা সহায়ক।

এছাড়াও যেখানে কোন প্রভাব কোন বিশেষ অঞ্চলের একাধিক সেক্টরে (খাতে) বিস্তৃত তখন আন্তঃ সেক্টর সহযোগিতা আরও বেশী ফলপ্রসূ সমাধান চিহ্নিত করার ক্ষেত্রে সহায়তা করতে পারে; এতে করে এক খাত থেকে অন্যত্র প্রভাব ছড়ানো সীমিত হবে। এইক্ষেত্রে উদাহরণ হিসেবে মডিউল ১ (শিশু শ্রম) এবং মডিউল ৩ (বাধ্যতামূলক শ্রম) দেখুন।

ট্রেড ইউনিয়নের সঙ্গে সরাসরি চুক্তি

আগে যেমনটি উল্লেখ করা হয়েছে, যথাযথ প্রক্রিয়া সংক্রান্ত কার্যক্রমে প্রতিষ্ঠানের উচিত শ্রমিক এবং ট্রেড ইউনিয়ন ও শ্রমিকদের নিজেদের পছন্দের শ্রমিক সংগঠনের প্রতিনিধিদের সঙ্গে যুক্ত হওয়া। প্রতিষ্ঠানসমূহ ট্রেড ইউনিয়নের সঙ্গে সরাসরি চুক্তিও করতে পারে। যার লক্ষ্য হবে- (১) যথাযথ প্রক্রিয়া পদ্ধতি নির্ধারণ ও বাস্তবায়নে শ্রমিকদের সংযুক্তকরণে সহায়তা করা, (২) শ্রম

^৯. সরবরাহকারী মূল্যায়ন এবং তাদের নিয়ে কার্যক্রমে (যেমন- প্রশিক্ষণ কার্যক্রম) বহুবিদ-কার্যক্রম (ডুপ্লিকেশন) তথ্য সংগ্রহ ও তার বিতরণের গুণগত মান না বাড়িয়ে কিংবা সরবরাহকারীদের দক্ষতা না বাড়িয়ে তাদের উপর অপ্রয়োজনীয় বাড়তি চাপ সৃষ্টি করতে পারে। সহযোগিতামূলক উদ্যোগ যা সমন্বিত মূল্যায়ন-পদ্ধতির উপর গুরুত্বারোপ করতে পারে এবং সমন্বিত সহযোগিতার স্বীকৃতি সরবরাহকারীদের উপর পড়া বাড়তি চাপ কমাতে পারে যা তাদের মূল্যায়নের গুণগত মান বাড়াতে পারে, যাতে সমন্বিত মূল্যায়নের উদ্যোগ থাকে উচ্চতর মানদণ্ডের দিকে যাওয়া।

অধিকার সংক্রান্ত মানদণ্ড প্রয়োগ করা এবং সেগুলোর প্রতি প্রতিষ্ঠানকে দায়বদ্ধ করা, অথবা (৩) শ্রম অধিকার বিষয়ে প্রতিষ্ঠানের বিরুদ্ধে অসন্তোষ প্রকাশ-বৃদ্ধি। সহযোগিতাকে আইনগতভাবে বাধ্যতামূলক অথবা স্বেচ্ছামূলক করা যায়। ট্রেড ইউনিয়নের সঙ্গে সরাসরি-সহযোগিতার উদাহরণ হলো- আন্তর্জাতিক কাঠামো চুক্তি (গ্লোবাল ফ্রেমওয়ার্ক এগ্রিমেন্ট) এবং সংগঠন করার অধিকার সংক্রান্ত সুপারিশ-সংক্রান্ত চুক্তি। তবে, এসকল উদাহরণ সম্পূর্ণ নয়।

- **আন্তর্জাতিক কাঠামোগত চুক্তি (Global Framework Agreement- GFA)-** এটি এমন একটি কাঠামো যা বৈশ্বিক পর্যায়ে বহুজাতিক কোম্পানী ও ইউনিয়ন ফেডারেশনের মধ্যে চুক্তি। কোন একটি দেশে বিদ্যমান মানদণ্ড নির্বিশেষে ট্রেড ইউনিয়ন করার অধিকার সংক্রান্ত মানদণ্ড, স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা ও পরিবেশগত চর্চা ও কাজের নীতিমালার গুণগত মান বজায় রাখার মাধ্যমে কোন একটি কোম্পানির কার্যক্রমের পরিচালনা ও সরবরাহ ব্যবস্থার বিভিন্ন পর্যায়ে শ্রমিকের অধিকার বজায় রাখা। জিএফএ আইনগতভাবে কার্যকর করা যেতে পারে।
- **সংগঠন করার অধিকার সংক্রান্ত সুপারিশ-চুক্তি (Freedom of association protocol agreement)-** এর মাধ্যমে ট্রেড ইউনিয়ন ও প্রতিষ্ঠানের মধ্যে কোন একটি বিশেষ প্রেক্ষাপটে শিল্প-সম্পর্কের মাধ্যমে সংগঠন করার অধিকার বাস্তবায়ন সংক্রান্ত বিষয়ে যৌথ ধারণা ও প্রতিশ্রুতি তৈরি। তা স্থানীয়ভাবে কোন একটি একক ব্রান্ড, সরবরাহকারী ও ট্রেড ইউনিয়নের মধ্যে অথবা আঞ্চলিক অথবা সেক্টর-ভিত্তিক পর্যায়ে ক্রেতা, সরবরাহকারী ও ট্রেড ইউনিয়নের মধ্যে হতে পারে। এমন প্রটোকল (সুপারিশ) ভিত্তিক চুক্তি আইনগতভাবে বাধ্যকর হতে পারে। বক্স- ১৩ দ্রষ্টব্য।
- **প্রতিষ্ঠানসমূহ ও ট্রেড ইউনিয়নের মধ্যে সেক্টর বা খাতভিত্তিক বৈশ্বিক চুক্তি হ'ল** এমন চুক্তি যার প্রতিষ্ঠা হ'ল পোশাক ও পাদুকা শিল্পখাতের মতো কোন বিশেষ খাতে বৈশ্বিক ট্রেড ইউনিয়ন ও প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সহযোগিতার মাধ্যমে কোন ঝুঁকি মোকাবেলা। এমন চুক্তি একক লক্ষ্য ও কাঠামো ঠিক করে যার ভিত্তিতে কাজ করতে সকল অংশগ্রহণকারী রাজী হয়।

বহুপাক্ষিক উদ্যোগ

প্রতিষ্ঠানসমূহ বহু অংশীদার (Multi-Stakeholder Initiatives) সমৃদ্ধ উদ্যোগের যুক্ত হতে পারে। এমন উদ্যোগে প্রতিষ্ঠার পিছনে থাকে অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে সহযোগিতা সেক্টর ভিত্তিক সুনির্দিষ্ট ঝুঁকি মোকাবেলা অথবা যথাযথ প্রক্রিয়ার বিষয়ে সুনির্দিষ্ট পদক্ষেপ বাস্তবায়ন। এমন উদ্যোগ তাত্ত্বিকভাবেই পক্ষদের অংশগ্রহণকে বিবেচনায় নেয়; তবে এমন উদ্যোগে সদস্য বিবেচনায় ও উদ্দেশ্যে ভিন্নতা থাকতে পারে।

সহযোগিতায় সম্ভাব্য ঝুঁকি

সহযোগিতায় একটি চ্যালেঞ্জ হলো যারা সহযোগিতামূলক উদ্যোগে অংশ নিচ্ছে সে-সকল প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সরবরাহকারী বিষয়ক তথ্যাদি যাচাই ও তা বিনিময় করার মতো ক্ষমতা থাকেনা। সহযোগিতাকে সহায়তা করতে সেক্টরকে এই মর্মে উৎসাহিত করা যাচ্ছে যে তারা যাতে

করে সরবরাহকারীদেরকে চিহ্নিত করার জন্য পারস্পরিক তথ্য বিনিময় ও একত্রে কাজ করে থাকে।

প্রতিযোগিতা আইনের সঙ্গে কিভাবে সহযোগিতার সমন্বয় হবে কোন একটি খাতে যথাযথ প্রক্রিয়ার নিরিখে সহযোগিতা নিয়ে প্রায়শই এমন কথা আসে। তবে প্রতিযোগিতা আইন কোন কোম্পানির পক্ষে সহযোগিতামূলক কার্যক্রমকে নিষেধ করেনা যদি না তা প্রতিযোগিতার কোন গুরুত্বপূর্ণ মানদণ্ডকে প্রভাবিত করে। আরও জানতে বক্স- ১ দেখুন।

বক্স- ১। প্রতিযোগিতামূলক আইন ও দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণ

প্রতিযোগিতামূলক আইন কোম্পানিসমূহের মধ্যকার সহযোগিতাকে নিষেধ করেনা যদি না তা প্রতিযোগিতার গুরুত্বপূর্ণ কোন মানদণ্ডকে বিঘ্নিত করে।

সাধারণভাবে, প্রতিযোগিতা সংক্রান্ত আইন ও নীতিমালা যা নিষেধ করে- (১) জোরালো রদকরন/নগ্ন বিধিনিষেধ, (২) অন্য কোন প্রতিযোগিতা-বিরোধী চুক্তি, (৩) প্রতিযোগিতা-বিরোধী একতরফা আচরণ যা বাজার দখল বা বাজার-শক্তিকে অপব্যবহার বা সম্প্রসারিত করার জন্য, (৪) প্রতিযোগিতা-বিরুদ্ধ সংমিশ্রণ ও অধিগ্রহণ। স্বাধীন প্রতিযোগীদের মধ্যে সহযোগিতামূলক কার্যক্রমকে পর্যালোচনা করা হলো।

অধিকাংশ ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানসমূহ প্রতিযোগিতা আইন লঙ্ঘন না করেই দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণ ও যথাযথ প্রক্রিয়ার বিষয়ে সহযোগিতা করতে পারে। তবে যেখানে কোন সন্দেহ রয়েছে প্রতিষ্ঠানগুলো সেখানে প্রতিযোগিতা আইন সংক্রান্ত কোন বিষয়কে এড়ানোর পদক্ষেপ নিতে পারে। উদাহরণ- প্রতিষ্ঠান বা তারা যে সকল সহযোগিতামূলক কার্যক্রমে যুক্ত, সে ক্ষেত্রে যা করতে উৎসাহিত করা হয়-

- যদি সন্দেহ থাকে যে কোন সহযোগিতা কার্যক্রমের কোন একটি বিশেষ আচরণ প্রতিযোগিতা আইনের বিরুদ্ধে ও যাতে করে ঝুঁকি সৃষ্টি হতে পারে সে ক্ষেত্রে প্রতিযোগিতা বিষয়ক কর্তৃপক্ষের পরামর্শ চাওয়া।
- সহযোগিতামূলক উদ্যোগকে ঘিরে স্বচ্ছতা বলায় প্রতিষ্ঠা যাতে করে প্রতিযোগিতা সংক্রান্ত যে কোন উদ্যোগকে নিরসন করা যায়। প্রতিযোগীদের মধ্যকার কোন উদ্যোগের আচরণ সম্পূর্ণ গোপনীয় হলে সংশ্লিষ্ট উদ্যোগ নিয়ে প্রতিযোগিতা কর্তৃপক্ষের মধ্যে সন্দেহ দেখা দিতে পারে। এছাড়াও, স্বচ্ছতা সম্ভাব্য সমস্যাকে সামনে নিয়ে আসতে পারে এবং এতে করে নিশ্চিত হয় যে তাদেরকে দ্রুত সমাধান করা যায়।
- এন্টি-ট্রাস্ট সংক্রান্ত আইনে মানতে (কমপ্ল্যায়েন্স) কার্যক্রম প্রতিষ্ঠা। কমপ্ল্যায়েন্স সংক্রান্ত কার্যক্রম কিভাবে সঠিক ডিজাইন ও বাস্তবায়ন করা যায় সে বিষয়ে সংশ্লিষ্ট দেশের তৎসংক্রান্ত কর্তৃপক্ষ সে বিষয়ে নীতি নির্দেশনা দিয়ে থাকে। একই বিষয়ে কি ভাল উদাহরণ রয়েছে তা ও পাওয়া যায়।

১. আরও নির্দেশনার জন্য দেখুন Capobianco, Gillard and Bijelic, (২০১৫), “প্রতিযোগিতা আইন এবং দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণ”, প্রতিযোগিতা আইন এবং সেশনের জন্য রেফারেন্স উপাদান দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণের উপর গ্লোবাল ফোরামের দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণ OECD, প্যারিস।

দায়বদ্ধতা

আগে যেমনটি বলা হয়েছে, নিজ নিজ ক্ষেত্রে যথাযথ প্রক্রিয়া বাস্তবায়নের দায়িত্ব সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের এবং এটা নিশ্চিত করা যে সকল যৌথ কাজ নেয়া হয়েছে সেগুলোকে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের প্রেক্ষাপট বিবেচনায় করা হয়েছে। বাস্তবে এর মানে হলো- প্রতিষ্ঠানসমূহকে এই মর্মে উৎসাহিত করা হয় যে কিভাবে তারা সহযোগিতামূলক উদ্যোগের প্রতি অবদান রাখতে পারে। উদাহরণ হিসাবে বলা যায়-

- ক্ষতি ও আগত ঝুঁকি যাকে তারা স্বাধীনভাবে চিহ্নিত করেছে সেই বিষয়ে রিপোর্ট করার দৃষ্টান্ত।^{১০}
- প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালনা ও সরবরাহকারী বিষয়ে প্রাসঙ্গিক তথ্য বিনিময় (যেমন- উদ্যোগের সঙ্গে সরবরাহকারীদের তালিকা দৃঢ়তার সঙ্গে বিনিময় করা)।
- প্রযোজ্যমতো কারিগরি সহযোগিতা প্রদান।

এছাড়াও যথাযথ প্রক্রিয়ার বিষয়ে সহযোগিতার জন্য যখন কোন একটি প্রতিষ্ঠান কোন একটি উদ্যোগের সঙ্গে সম্পৃক্ত হয়, তখন সেই প্রতিষ্ঠানের উচিত সংশ্লিষ্ট উদ্যোগ যথাযথ প্রক্রিয়ার কোন দিকটিকে বাস্তবায়নে সহায়তা করছে এবং এর কোন দিকটি সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠান নিজে করে দেখাবে। এই মর্মে সুপারিশ করা যাচ্ছে যে যথাযথ প্রক্রিয়ার যে সকল উদ্যোগ সহযোগিতার মাধ্যমে করা যেতে পারে-

- পরিকল্পনা করা যে যথাযথ প্রক্রিয়ার কোন দিকটি উদ্যোগের মাধ্যমে সহায়তা করা হবে (যেমন- সেক্টরভিত্তিক ঝুঁকি চিহ্নিত করা, ঝুঁকির অগ্রাধিকার ইত্যাদি)।
- এমনটি দেখানো যে প্রচেষ্টাসমূহ এই নির্দেশনার সুপারিশমালার সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ। এই ক্ষেত্রে কোন একটি বিশেষজ্ঞ পরামর্শ দল এবং অংশগ্রহণকারীরা মিলে উদ্যোগকে পর্যালোচনা করে দেখতে পারে যাতে করে করে এটা যাচাই করা যায় যে যথাযথ প্রক্রিয়া বিষয়ে এই নির্দেশনার আলোকে সংশ্লিষ্ট উদ্যোগ কতটা সহায়ক।

যথাযথ প্রক্রিয়া প্রয়োগের ক্ষেত্রে জেভার (লিংঙ্গ-সমতা) বিবেচনা

পোশাক ও পাদুকা শিল্পের সরবরাহ ক্ষেত্রে শ্রম শক্তির অধিকাংশ নারী। প্রায়শঃ ক্ষতির ঝুঁকি নারী-পুরুষের ক্ষেত্রে আলাদা হয়ে থাকে। উদাহরণ হিসাবে বলা যায়, নারীদেরকে প্রায়শই তার পুরুষ সহকর্মীর তুলনায় কম মজুরী দেয়া হয়।

১০. উদাহরণ হল- কোন একজন অংশীদার তার মাঠ পর্যায়ের নিজক্ষেত্র বিবেচনায় যা প্রতিষ্ঠানের ক্ষতির ঝুঁকিকে বাড়াতে পারে তাকে সামনে নিয়ে আসতে পারে। কোন উদ্যোগের সঙ্গে প্রতিষ্ঠানের উচিত এমন বিষয় আদান-প্রদান করা।

নারীকে প্রায়ই শোষণমূলক, অপ্রাতিষ্ঠানিক ও অনিয়মিত কর্মে নিযুক্ত করা হয়; এবং বিশেষ করে কম মজুরী পাওয়া নারী শ্রমিকরা কর্মক্ষেত্রে হয়রানির ক্ষেত্রে ঝুঁকিপূর্ণ হয়ে থাকে। কোন বিশেষক্ষেত্রে যথাযথ প্রক্রিয়ার সকল পর্যায়ে নারীর বিশেষ অবস্থা পদ্ধতিগতভাবে বিবেচনা করা উচিত। এইক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানকে উৎসাহিত করা যাচ্ছে যে-

- বিবেচনায় নেয়া যে কিভাবে অযাচিতভাবে নারী ক্ষতিগ্রস্ত হতে পারে (যেমন- অভিবাসী শ্রমিক, সংখ্যালঘু, অল্প বয়সী নারী ইত্যাদি)। উদাহরণ হল- কোন খাতে যৌন হয়রানী এবং যৌন ও জেন্ডার-ভিত্তিক নির্যাতন নারীদের বেশী ক্ষতিগ্রস্ত করে থাকে।
- কোন কার্যক্রম বা নীতি অপ্রত্যাশিতভাবে নারীর প্রতি নেতিবাচক প্রভাব ফেলছে কি-না তা বিবেচনায় রাখা।
- কিভাবে পর্যবেক্ষণ ও মূল্যায়ন হবে তার প্রক্রিয়া নির্ধারণে নারীকে সম্পৃক্ত করা।
- অনুযোগ প্রক্রিয়া সমানভাবে সকল ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তির জন্য সহজসাধ্য কি-না তা নিশ্চিত করা (যেমন- নারী, পুরুষ, অভিবাসী শ্রমিক ইত্যাদি)।
- অভিযোগকারীর লিঙ্গ, ধর্ম ইত্যাদি নির্বিশেষে তিনি অনুযোগ প্রক্রিয়ায় প্রবেশাধিকার পাচ্ছেন কি-না উক্ত প্রক্রিয়ার প্রারম্ভে যারা কাজ করবে তাদের তা নিশ্চিত করা। যে সকল নারী কোন দুর্বল গোষ্ঠী থেকে আগত তাদের প্রতি বিশেষ নজর দেয়া।

প্রথম অধ্যায়

পোশাক ও পাদুকা
শিল্পখাতের বিষয়ে মৌলিক
যথাযথ প্রক্রিয়া

১। নীতিমালা ও ব্যবস্থাপনা-পদ্ধতি সংক্রান্ত প্রতিষ্ঠানের বাধ্যতামূলক দায়িত্বশীল আচরণ

ওইসিডি নির্দেশনার অধীনে প্রত্যাশা

ওইসিডি নির্দেশনায় সুস্পষ্টভাবে বলা হয়েছে যে প্রতিষ্ঠানসমূহ কি প্রকাশ করবে তার উপর এবং মানবাধিকার বিষয়ে নীতিমালা প্রণয়ন করুক। (ওইসিডি নির্দেশনা, ৪; কমেন্টারি ৪৪)।

ওইসিডি নির্দেশনায় আরও সুপারিশ করা হয়েছে যে "প্রতিষ্ঠানসমূহ যে মানবাধিকারকে শ্রদ্ধা করবে এই মর্মে তার নীতি-বিবৃতির মাধ্যমে প্রকাশ্য ঘোষণা দিকঃ

- (১) প্রতিষ্ঠানের সর্বোচ্চ পর্যায়ে তা অনুমোদিত হতে হবে,
- (২) প্রতিষ্ঠানের কর্মী, ব্যবসায়িক অংশীদার এবং সংযুক্ত অন্যান্য পক্ষ যারা কার্যক্রম, উৎপাদন অথবা সেবায় সংশ্লিষ্ট তাদের মানবাধিকার প্রত্যাশা কি তার প্রতিফলন,

(৩) উন্মুক্ত এবং যা আভ্যন্তরীণ ও বাইরে সকল ব্যক্তি, ব্যবসায়িক অংশীদার ও সংশ্লিষ্ট অন্য পক্ষদের সঙ্গে বিনিময় করা হয়,

(৪) পরিচালনা নীতিমালা ও পদ্ধতিতে তার প্রতিফলন থাকতে হবে যা প্রতিষ্ঠানের সর্বত্র ব্যাপ্ত থাকবে (ওইসিডি নির্দেশনা ৪, কমেন্টারি ৪৪)

যখন ওইসিডি নির্দেশনা সুস্পষ্টভাবে কোন সুপারিশ করে না যে প্রতিষ্ঠানসমূহ কি কি প্রকাশ করবে এবং মানবাধিকার বিষয়ের বাইরে আরও কোন বিষয়ে প্রতিশ্রুতি দিয়ে কোন নীতি তৈরি করবে। তবে এধরনের প্রতিশ্রুতি কে ভালো-চর্চা বলে বিবেচনা করা যাবে যা এই নির্দেশনার সকল অধ্যায়জুড়ে ব্যবহার করা হয়েছে।

১.১। প্রতিষ্ঠান কর্তৃক দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণ সংক্রান্ত নীতি গ্রহণ যা তার নিজ পরিচালনা ও সরবরাহ ব্যবস্থায় দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণ চর্চার পরিচায়ক

প্রতিষ্ঠানের দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণে (একে পরবর্তীতে আরবিসি নীতি বলা হয়েছে):

- নিজস্ব কার্যক্রম প্রতিশ্রুতি থাকা উচিত এবং ব্যবসায়িক অংশীদারদের কাছ থেকে কি প্রত্যাশা প্রতিষ্ঠান তাও নির্ধারণ করবে; যার মধ্যে থাকবে সরবরাহকারী, লাইসেন্সধারী ও মধ্যস্বত্বভোগী- যা তার পুরো সরবরাহ ব্যবস্থাজুড়ে রয়েছে।
- যা ওইসিডি নির্দেশনার বিষয়বস্তুকে সন্নিবেশ করা উচিত। প্রতিষ্ঠানের আরবিসি নীতির আরও যা প্রতিশ্রুতি করা উচিত তা হলো সেক্টর ও উপ-সেক্টর ভিত্তিক ঝুঁকি বিষয়ে আন্তর্জাতিক মানদণ্ড বজায় রাখা, যা প্রতিষ্ঠান সম্পর্কিত এবং প্রাসঙ্গিক আন্তর্জাতিক মানদণ্ড সম্পর্কে ঘোষিত বিবৃতি থাকা।^{১১}
- প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালনা ও তার সরবরাহ ব্যবস্থায় যা খুবই গুরুতর ঝুঁকি সেই বিষয়ে যথাযথ প্রক্রিয়া কিভাবে বাস্তবায়িত হবে সেই বিষয়ে প্রতিষ্ঠানের প্রতিশ্রুতি যুক্ত করা উচিত।
- (যারা ক্রেতা পর্যায়ে বিক্রেতা, ব্র্যান্ড ও অন্যান্য ক্রেতা তারা) এমন প্রতিশ্রুতি সংযুক্ত করা উচিত যা দায়িত্বশীল সরবরাহ চর্চা; এর মানে হলো প্রতিষ্ঠান এই মর্মে প্রতিশ্রুতি দিবে যে তারা তাদের সরবরাহ ব্যবস্থায় ক্ষতিকর প্রভাব সৃষ্টি প্রতিরোধ করবে। (বক্স- ৪ দ্রষ্টব্য)।

১১. তৈরি পোশাক ও পাদুকা শিল্পখাতে ঝুঁকির মধ্যে রয়েছে (তবে এতেই সিমাবদ্ধ নয়)- বৈষম্য, বাধ্যতামূলক বা জোরপূর্বক শ্রম, কর্ম ঘণ্টা, পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, ট্রেড ইউনিয়ন ও প্রতিনিধিত্বমূলক শ্রমিকদের সংগঠন প্রতিষ্ঠা ও তাতে যোগদানের অধিকার, যৌথ দর-কষাকষির অধিকার, ক্ষতিপূরণ, ক্ষতিকারক রাসায়নিক, পানির ব্যবহার, পানি দূষণ, শক্তির ব্যবহার, কার্বন নিঃসরণ, ঘৃণা ও দুর্নীতি।

- প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে প্রত্যক্ষ সরবরাহকারীরা যে সাব-কন্ট্রোলারদের ব্যবহার করবে তাদের বিষয়ে প্রতিষ্ঠানের প্রত্যাশা কি তা নির্ধারণ করা উচিত; যার মধ্যে কারা সাব-“কন্ট্রোলার” তার সংজ্ঞা এবং সাব-কন্ট্রোলার-সংক্রান্ত কাজ থাকলে তার পার্থক্য কোথায় তা নির্ধারণ।
- গৃহভিত্তিক কাজ আউটসোর্স করার ক্ষেত্রে তাদের কাছে প্রতিষ্ঠানের প্রত্যাশা কি তা নির্ধারণ করা উচিত এবং যেখানে তা প্রতিষ্ঠানের ব্যবসায়িক মডেলের সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ।
- যথাযথ প্রক্রিয়ার বিষয়ে ক্ষতিগ্রস্ত অংশগ্রহণকারীদের অর্থপূর্ণ অংশগ্রহণের বিষয়ে প্রতিশ্রুতি থাকা উচিত। ওইসিডি নির্দেশনার অধীনে যথাযথ প্রক্রিয়ার বিষয়ে ভূমিকা দ্রষ্টব্য।
- প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালনার বিরুদ্ধে সকল অভিযোগ, তা যেভাবেই আসুক না কেন, তা শোনা ও সমাধানের জন্য প্রতিশ্রুতি রাখার ব্যাপারে উৎসাহিত করা হচ্ছে। একই সঙ্গে সরবরাহ ব্যবস্থার মাধ্যমে যে কোন ক্ষতি করার বিষয়ে অভিযোগ আসে এবং তা যদি কোন আইনানুগ প্রক্রিয়ার মাধ্যমে উত্থাপিত হয় সেই বিষয়ে প্রতিশ্রুতি দেয়া।

বক্স- ২। সাব-কন্ট্রোলার ও অন্যান্য যথাযথ প্রক্রিয়া বিষয়ে নীতিমালা

পোশাক ও পাদুকা শিল্পখাতে সরবরাহ ব্যবস্থার বিভিন্ন পর্যায়ে তৃতীয় পক্ষকে সাব-কন্ট্রোলার-এর জন্য আদেশ দেয়া একটি সাধারণ ঘটনা। সাবকন্ট্রোলার কোন একটি প্রতিষ্ঠানকে অতি অল্প সময়ের মধ্যে প্রয়োজনীয় পণ্য সংগ্রহে এবং প্রয়োজনে আদেশ পরিবর্তনে সক্ষম করে। তা হতে পারে কিছু বিশেষ কাজের ক্ষেত্রে; যেমন- ডিজাইন অথবা কিছু বিশেষ কাজকে আউট-সোর্সিং করা হয় যেগুলোকে আভ্যন্তরীণ ভাবে করা হয়না, যেমন- স্ক্রিন প্রিন্টিং। তবে আউট-সোর্সিং একই সঙ্গে সরবরাহ ব্যবস্থার স্বচ্ছতার ক্ষেত্রে কমাতে পারে। যাতে করে মানবাধিকার লঙ্ঘন এবং শ্রম শোষণ ও উচ্চ পরিবেশগত ক্ষতির প্রভাবকে বৃদ্ধি করতে পারে। কাজেই, উচ্চ ঝুঁকির প্রেক্ষাপটে পরিচালনা হওয়ার প্রেক্ষাপটে এবং যেখানে বেশী হারে আউট-সোর্সিং'র প্রবণতা সেখানে কোন প্রতিষ্ঠানে যথাযথ প্রক্রিয়ার উদ্যোগের ক্ষেত্রে এ সকল ঝুঁকি মোকাবেলা করার বিষয়টি অধিক হারে দেখা উচিত।

যথাযথ প্রক্রিয়ার একটি অংশ হিসাবে প্রত্যক্ষ সরবরাহকারী যারা উচ্চ ঝুঁকির প্রেক্ষিতে কাজ করে সেই ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের সুল্পপট প্রত্যাশা কি তা থাকা উচিত; এই ক্ষেত্রে সাব-কন্ট্রোলার অনুমোদিত কি-না তা বিবেচ্য নয় এবং বিবেচ্য হলো প্রাসঙ্গিক প্রত্যাশা।

বক্স- ২। সাব-কন্ট্রোলার ও অন্যান্য যথাযথ প্রক্রিয়া বিষয়ে নীতিমালা

প্রতিষ্ঠান কর্তৃক সাব-কন্ট্রোলার অনুমোদিত

যদি প্রতিষ্ঠান সাব-কন্ট্রোলার অনুমোদন করে তবে তার উচিত সাব-কন্ট্রোলার সরবরাহ ব্যবস্থার উপর যথাযথ প্রক্রিয়া প্রয়োগ করা; অথবা এটা নিশ্চিত করা যে তার সরবরাহকারী তার চর্চার অংশ হিসাবে তা করেছে। তার মানে হ'ল যথাযথ প্রক্রিয়ার সকল পদক্ষেপ- যেমন প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে ভুল-সংশোধন কর্ম-পরিকল্পনা এবং সরবরাহকারী চেইনে সাবকন্ট্রোলার বা তার সরবরাহকারীরা তা করেছে কি-না তা নিশ্চিত করা।

যদি কোন প্রতিষ্ঠান সাব-কন্ট্রোলারের অনুমতি দেয়, তার ভিত্তিতে যথাযথ প্রক্রিয়া পরিচালনা করা উচিত; সরবরাহকারী চেইনে সাব-কন্ট্রোলারগণ বা তার সরবরাহকারীরা তা করেছে কিনা তা নিশ্চিত করা উচিত। এর অর্থ এই যে যথাযথ প্রক্রিয়াটির সমস্ত পদক্ষেপে, যেমন- সংশোধনমূলক কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন ও পর্যবেক্ষণের মতো পদক্ষেপসমূহ; তার মধ্যে রয়েছে- সাব-কন্ট্রোলার উপর তা ছড়িয়ে দেয়া উচিত। সহযোগী উদ্যোগগুলি পারে সাব-কন্ট্রোলারদের ক্ষেত্রে যথাযথ প্রক্রিয়া বাস্তবায়নে সহায়তা করতে।

এছাড়া প্রতিষ্ঠানকে স্বচ্ছতা ও সাব-কন্ট্রোলারদের নির্বাচনের নির্বাচনের উপর পরিষ্কার প্রয়োজনীয়তা স্থাপন করতে উৎসাহিত করা হয়। এর উদাহরণগুলি হ'ল, যা নীচে দেওয়া হলো-

- সাব-কন্ট্রোলারদের প্রাকযোগ্যতা যাচাইঃ সাব-কন্ট্রোলাররা যোগ্য কি-না তা আগে যাচাই করতে হবে। যা সরাসরি ঠিকাদারদের ব্যবহৃত হয় এমন একই ধরনের প্রক্রিয়ার মাধ্যমে। সুপারিশ করা হয়েছে যে এটি একটি পদ্ধতিগত প্রক্রিয়া। যেখানে সরবরাহকারীরা প্রাক-অনুমোদিত সাব-কন্ট্রোলার তালিকায় থাকার জন্য আবেদন করে। অনুমোদিত সাব-কন্ট্রোলার একটি আধা-নিয়মিত সময় ভেদে (যেমন বার্ষিক) পর্যালোচনা করা যেতে পারে। উক্ত সাব-কন্ট্রোলারের শ্রমিকদের জন্য এমন অনুযোগ পদ্ধতি থাকা উচিত যেমনটি কন্ট্রোলারের শ্রমিকদের ক্ষেত্রে প্রয়োজ্য।
- চুক্তি প্রক্রিয়া: প্রত্যক্ষ সরবরাহকারীরা পূর্বে তালিকাভুক্ত থাকাদের সাব-কন্ট্রোলার করতে পারে। তবে যারা প্রত্যক্ষ ঠিকাদার তাদের নিম্নোক্ত বিষয় প্রকাশের জন্য প্রস্তুত থাকতে হবে-
 - সাব-কন্ট্রোলার কাজের উদ্দেশ্য;
 - প্রাক-অনুমোদিত সাব-কন্ট্রোলার নির্বাচন;
 - সাব-কন্ট্রোলারের বিষয়ে সর্বশেষ তথ্য; এবং
 - চুক্তির আকার
- যেখানে সম্ভব, উৎপাদনকারীদের তাদের সাব-কন্ট্রোলারদের সঙ্গে চলমান সম্পর্ক স্থাপনে উৎসাহিত করা হয় এবং সক্রিয়ভাবে ও প্রাসঙ্গিক হিসাবে এতে জড়িত হয়ে যায় সংশোধনমূলক পদক্ষেপ প্রতিষ্ঠা ও তদারকি।

যে সকল প্রতিষ্ঠান সাব-কন্ট্রোলার অনুমোদন করেনা

যদি কোন প্রতিষ্ঠান সাব-কন্ট্রোলারকে নিষিদ্ধ করবে বলে বেছে নেয়, তবে প্রতিষ্ঠানকে অবশ্যই সাব-কন্ট্রোলারের অব্যাহত ঝুঁকি হ্রাস করতে অতিরিক্ত ব্যবস্থা রাখতে হবে। তার জন্য অনুমোদিত সরবরাহকারী নিশ্চিত করতে হবে; খেয়াল করা দরকার যে অর্ডার দেওয়ার কারণে যেন অতিরিক্ত কর্মঘণ্টা বা অন্যান্য শ্রমের উপর প্রভাব বেড়ে যায়। উদাহরণস্বরূপ, কোন অর্ডারের স্পেসিফিকেশন পরিবর্তন করা দরকার হলে একই সঙ্গে সংশ্লিষ্ট সময়সীমাও একইভাবে সংশোধন হওয়া উচিত। অন্য কথায় কোন প্রতিষ্ঠানের সাব-কন্ট্রোলার কাজের ক্ষেত্রে উৎসাহ হ্রাস করা উচিত।

নীতির প্রকৃতি

কোন প্রতিষ্ঠানের আরবিসি নীতিতে একক নীতি বা কয়েকটি নীতি থাকতে পারে। এই নীতিমালা এককভাবে বা প্রতিষ্ঠানের বৃহত্তর পরিচালনা নীতিতে একীভূত হয়; যেমন আচরণবিধি বা ব্যবসায়-নীতি সংক্রান্ত প্রতিশ্রুতি। প্রতিষ্ঠানের আরবিসি নীতি বিদ্যমান নীতি ও প্রতিশ্রুতির ভিত্তিতে তৈরি হতে পারে।^{১২}

নীতিমালা গ্রহণ ও তার সংশোধন

কোন প্রতিষ্ঠানের আরবিসি নীতি এমনভাবে তৈরি করা দরকার যাতে প্রাসঙ্গিক আভ্যন্তরীণ ও বাইরের দক্ষতাকে বিবেচনায় নেওয়া হয়; যা প্রতিষ্ঠানের সর্বোচ্চ পর্যায়ে অনুমোদিত হয়।

আরবিসি নীতি কোন স্থবির দলিল নয়; বরং তাকে পরস্পর আলোচনা করে হালনাগাদ করা দরকার। যা প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থায় ঝুঁকি সম্পর্কে জ্ঞান বাড়াবে। এইক্ষেত্রে সহায়ক হবে আভ্যন্তরীণ ও বাইরের অংশগ্রহণকারীদের জ্ঞান। উদাহরণ- কোন প্রতিষ্ঠান তার পরিচালনা ও সরবরাহ প্রক্রিয়া যাচাই করার পর তার নীতিমালায় কোন ঘাটতি চিহ্নিত করতে পারে। দ্রষ্টব্য- ২.১ অধ্যায়।

নীতির প্রচার

প্রতিষ্ঠানের আরবিসি নীতি জনসম্মুখে প্রচারযোগ্য হতে হবে; যা সকল কর্মী, সরবরাহকারী এবং অন্যান্য ব্যবসায়িক অংশীদার সংশ্লিষ্ট পক্ষদের সঙ্গে যোগাযোগ করা হবে। দ্রষ্টব্য- ৫.১ অধ্যায়।

সহযোগিতা

পোশাক ও পাদুকা শিল্পখাতে অসংখ্য উদ্যোগ, ট্রেড ইউনিয়ন সম্পর্কিত চুক্তি, বহু-অংশীদার অন্তর্ভুক্ত রয়েছে। যা তাদের সদস্যদের জন্য নানান নীতি ও আচরণবিধি তৈরি করেছে। প্রতিষ্ঠানগুলোকে তাদের প্রতিশ্রুতির সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ নীতি গ্রহণ ও তা হালনাগাদ করতে উৎসাহিত করা হচ্ছে। এতে করে মূল্যায়নের বিষয়ে সেক্টরভিত্তিক সহযোগিতা বাড়াতে পারে। তবে কোন প্রতিষ্ঠান যে নীতিমালা গ্রহণ করে এই নির্দেশনার সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ হওয়া উচিত। সেক্টরভিত্তিক উদ্যোগ, ট্রেড ইউনিয়ন চুক্তি এবং বহু-অংশীদার কেন্দ্রিক উদ্যোগ পর্যালোচনা করার জন্য প্রক্রিয়া থাকা উচিত এবং পরিবর্তিত পরিস্থিতিতে ও আগত ঝুঁকিগুলি প্রতিফলিত করতে তাদের নীতিগুলি হালনাগাদ করতে হবে।

১২. ওইসিডি নীতিমালা এবং এই যথাযথ প্রক্রিয়ার বিপরীতে ঘাটতি যাচাই, বিশেষতঃ যথাযথ প্রক্রিয়ার যে প্রত্যাশা তার নিরিখে যে সকল ক্ষেত্রে অগ্রগতি দরকার তার চিহ্নিতকরণে সহায়তা করতে পারে।

যে যে কারণ যথাযথ প্রক্রিয়াকে প্রভাবিত করতে পারে

আকার, সরবরাহ প্রক্রিয়ায় অবস্থান ও অবস্থান নির্বিশেষে সকল প্রতিষ্ঠানের আরবিসি নীতি গ্রহণ করা উচিত। তবে প্রতিষ্ঠানের নীতিতে তার পরিচালনা ও সরবরাহ ব্যবস্থায় ক্ষতির ঝুঁকির প্রতিফলন থাকা দরকার। যা ঘুরেফিরে তার পণ্য, ব্যবসায়িক মডেল, সোর্সিং-মডেল দ্বারা প্রভাবিত হবে। এছাড়াও প্রতিষ্ঠানকে তাদের সুনির্দিষ্ট প্রেক্ষাপট ও সোর্সিং মডেল বিবেচনা করে তাদের নীতি গ্রহণ করা উচিত। উদাহরণ- যখন কোন প্রতিষ্ঠান তৃতীয়পক্ষের মাধ্যমে নিয়োগ অথবা নিয়োগ-প্রতিষ্ঠানের সেবা নেয় তাদের উচিত দায়িত্বশীল বাছাই ও নিয়োগের বিষয়ে নীতি করা উচিত।

১.২. প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালনা ও সরবরাহ ব্যবস্থায় ক্ষতির ঝুঁকি কমানোর জন্য যথাযথ প্রক্রিয়া পরিচালনাকে শক্তিশালীকরণ

নজরদারী

কোন প্রতিষ্ঠান-

- কর্পোরেট সুশাসন প্রতিষ্ঠা ও শক্তিশালী করার জন্য উৎসাহ যা আরবিসি প্রক্রিয়াকে নজরদারী করবে ও সমর্থন করবে। যার মধ্যে রয়েছে- বোর্ড ও সিনিয়র ব্যবস্থাপনা পর্যায়ে স্বচ্ছতা যার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠান পর্যায়ের প্রক্রিয়া ও আরবিসির বাস্তবায়ন হবে।
- উর্ধ্বতন কর্মকর্তা যাদের মধ্যে দক্ষতা, জ্ঞান ও অভিজ্ঞতা রয়েছে তাদের মধ্যে দায়িত্ব বণ্টন করা; যারা আরবিসি নীতি বাস্তবায়ন নজরদারী করবে।
- মানবাধিকার, শ্রম, পরিবেশ ও নৈতিকতা বিষয়ক ঝুঁকির উপর যথাযথ প্রক্রিয়ার বিষয়ে পর্যাপ্ত মনোযোগ ও সমর্থন এবং তার জন্য সম্পদ বরাদ্দ।
- কর্মীদের পর্যাপ্ত সময় দেয়া এবং এটা নিশ্চিত করা যে যারা সরবরাহ ক্ষেত্রে যথাযথ প্রক্রিয়া বাস্তবায়ন করবে তাদের নিজ কাজ করার দক্ষতা রয়েছে।

সিদ্ধান্ত গ্রহণ

প্রতিষ্ঠানের উচিত তাদের সিদ্ধান্ত গ্রহণে যথাযথ প্রক্রিয়াকে যুক্ত করা। উদাহরণ হিসাবে যা দেখানো যায়-

- কোন প্রতিষ্ঠান নতুন কিছু উৎপাদন বিবেচনা করছে তবে তা করতে যে রং ও উপকরণ ব্যবহার করতে হবে তা ক্ষতিকর রাসায়নিক ব্যবহারের ঝুঁকি বাড়াতে পারে। প্রতিষ্ঠান এই ক্ষেত্রে যথাযথ প্রক্রিয়া বাস্তবায়নের জন্য যে খরচ ও যাচাই-বাছাই দরকার তাকে সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় বিবেচনায় নিয়েছে।

- কোন প্রতিষ্ঠান এমন একটি দেশে তার কার্যক্রম সম্প্রসারণ করতে যাচ্ছে যেখানে মানবাধিকার লঙ্ঘনের ঘটনা সম্পর্কে অবগত। প্রতিষ্ঠান এই ক্ষেত্রে মানবাধিকার বিষয়ে যথাযথ প্রক্রিয়া বাস্তবায়নের জন্য যে খরচ ও যাচাই-বাছাই দরকার তাকে সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় বিবেচনায় নিয়েছে যাতে করে তারা সিদ্ধান্ত নিতে পারে যে উক্ত দেশে তারা দায়িত্বের সঙ্গে কাজ করতে পারে কি-না।

কার্যকরী সমন্বয়

নিজস্ব বৈশিষ্ট্যতার কারণে আরবিসি নীতিমালা প্রতিষ্ঠানের অনেকেগুলো আভ্যন্তরীণ বিভাগের সঙ্গে প্রাসঙ্গিক হবে (যেমন- সোর্সিং, ডিজাইন ইত্যাদি)। কাজেই কোন প্রতিষ্ঠানকে তার সকল দল ও ব্যবসায়িক ইউনিটজুড়ে সমন্বয় আনার ব্যাপারে উৎসাহিত করা হয়, বিশেষতঃ যখন কোন ব্যবসায়িক ইউনিট আরবিসি নীতির সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ হয়না। কোন প্রতিষ্ঠান কিভাবে কার্যকর সমন্বয় আনতে পারে তার কিছু উদাহরণ-

- বিভিন্ন ইউনিটের সঙ্গে যথাযথ প্রক্রিয়া ও আরবিসি-সংক্রান্ত মতামত প্রদান এবং শিক্ষা কার্যক্রমে সহায়তা।
- এটা নিশ্চিত করা যে যারা সিদ্ধান্ত গ্রহণ করছেন তারা যেন প্রাসঙ্গিক তথ্যাদি পান এবং এই তথ্য যাতে করে পর্যাপ্ত ও উপযুক্ত হয়।
- কোন সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় বিভিন্ন বাণিজ্যিক ইউনিটকে যুক্ত করা যাতে করে দেখা যায় প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালনা অথবা সরবরাহ ব্যবস্থায় ক্ষতির ঝুঁকি বাড়ছে (যেমন- কোন একটি নতুন, ঝুঁকিপূর্ণ দেশ থেকে সোর্সিং)।

উদাহরণ- পোশাক ও পাদুকা শিল্পখাতে ক্রেতার জন্য প্রয়োজ্য ইনসেন্টিভ সংশ্লিষ্ট উৎপাদন ইউনিট, যারা সরবরাহকারীর মানবাধিকার, শ্রম ও পরিবেশ সক্ষমতা দেখভাল করে, তাদের সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ হতে নাও পারে। এর প্রেক্ষিতে এই মর্মে সুপারিশ করা যাচ্ছে যে যারা ক্রয়ে যুক্ত তাদের চলমান ও হালনাগাদ তথ্যাদিতে প্রবেশিধাকার থাকুক। যেমন- সরবরাহকারীদের মধ্যে যারা সোর্সিংয়ের জন্য প্রাক-নির্বাচিত; সাব-কন্ট্রাক্টর যারা সোর্সিং করার জন্য প্রাক-নির্বাচিত (প্রয়োজ্যক্ষেত্রে); সরবরাহকারীর কার্যাদেশ (অর্ডার) নেয়ার সক্ষমতা।

যথাযথ প্রক্রিয়া সমর্থনের জন্য তথ্য-কার্যক্রম

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব তথ্য ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি থাকা উচিত যা সঠিক ও চলমান এবং যথাযথ প্রক্রিয়া পরিচালনার জন্য প্রয়োজন এমন সম্পূর্ণ পরিমাণ তথ্য ভান্ডার থাকা। এই মর্মে সুপারিশ করা যাচ্ছে যে তথ্যাদি পাঁচ বছরের জন্য সংরক্ষণ করা হোক। যথাযথ প্রক্রিয়ার জন্য টেবিল- ১ এর মাধ্যমে সন্নিবেশিত তথ্যাদি যেভাবে চিহ্নিত করা হয়েছে তা এই নির্দেশনাজুড়ে বিবৃত হয়েছে।^{১০}

১০. তৈরি পোশাক ও পাদুকা শিল্পখাতে সরবরাহ ব্যবস্থার যাচাই-বিশেষণে অধিক গুরুত্ব আরোপ করা হয়।

টেবিল-১: যথাযথ প্রক্রিয়া পরিচালনার জন্য তথ্যাদি সংরক্ষণ করা হবে

| তথ্য | তথ্য নির্দেশনা |
|--|----------------|
| প্রতিষ্ঠান যে সকল পন্য কিনে বা উৎপাদন করে এবং উৎপাদন ও পন্য-বিক্রয়ের সঙ্গে সংযুক্ত ক্ষতির সাধারণ ঝুঁকি। | অধ্যায় ২.১ |
| (বিক্রেতার জন্য) প্রতিষ্ঠান যে সকল ব্র্যান্ডের কাছে পন্য বিক্রয় করে ও যাদের সঙ্গে যুক্ত তাদের তালিকা। | টেবিল- ৩ |
| (বিক্রেতার জন্য) প্রতিষ্ঠান যে সকল ব্র্যান্ডের কাছে পন্য বিক্রয় করে তারা যথাযথ প্রক্রিয়া অনুসরণ করে কি-না। | টেবিল- ৩ |
| প্রতিষ্ঠান যে সকল দেশ থেকে পন্য সরবরাহ করছে যেখানে ক্ষতির ঝুঁকি অনেক বেশী। এর মধ্যে এমন দেশ থাকতে পারে যা কোন প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থা উচ্চস্থানে; যেমন- কাঁচামাল রপ্তানিকারক। | অধ্যায় ২.১ |
| প্রতিষ্ঠানের সরবরাহকারী ও অন্যান্য ব্যবসায়িক অংশীদার যারা বিভিন্ন ধাপে ও সরবরাহকারী দেশে কাজ করে যেখানে ক্ষতির ঝুঁকি তুলনামূলকভাবে বেশী। | অধ্যায় ২.৩ |
| (বাধ্যতামূলক নয়) প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থায় যে সকল পন্য উচ্চ মাত্রার ঝুঁকির সঙ্গে যুক্ত তাদের সরবরাহ ব্যবস্থার গুরুত্বপূর্ণ অংশে (চক-পয়েন্ট)। | বক্স- ৩ |
| সরবরাহ ব্যবস্থায় বিভিন্ন ধাপ (যেমন- হস্তশিল্প, কারুকাজ, চামড়ার কাজ) ঘরে কাজ করা যায় এমন নিয়োগ দিতে পারে। | মডিউল- ১২ |
| সরবরাহ ব্যবস্থার ধাপ যেখানে উপ-সরবরাহের (সাব-কন্ট্রাক্ট) সম্ভবনা বেশী। | বক্স- ২ |
| প্রতিষ্ঠানের ঝুঁকি-যাচাই অনুশীলন থেকে প্রাপ্তি। | অধ্যায় ২.১ |
| প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব উদ্যোগে সরবরাহকারী মূল্যায়ন থেকে প্রাপ্তি। | অধ্যায় ২.৩ |
| সংশ্লিষ্ট সংশোধনমূলক কার্যক্রমে সরবরাহকারীদের প্রতিশ্রুতি। | অধ্যায় ৩.১ |
| প্রাক-নির্বাচিত সরবরাহকারী এবং উপ-সরবরাহকারীদের তালিকা। | অধ্যায় ৩.২.২ |

২। প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম এবং সরবরাহ ব্যবস্থায় প্রকৃত ও সম্ভাব্য ক্ষয়ক্ষতি সনাক্তকরণ

ওইসিডি নীতিমালার আওতায় প্রত্যাশাসমূহ

ওইসিডি নীতিমালায় এমন প্রত্যাশা করা হয় যে, প্রতিষ্ঠানসমূহ উক্ত নীতিমালায় অন্তর্ভুক্ত বিষয়গুলোর আলোকে প্রকৃত এবং সম্ভাব্য প্রতিকূল প্রভাবগুলো সনাক্ত করবে” (ওইসিডি নীতিমালা ২, এ ১০)।

এক্ষেত্রে প্রভাবসমূহ বলতে প্রতিষ্ঠানসমূহের নিজস্ব কার্যক্রমভিত্তিক প্রভাবসমূহের পাশাপাশি প্রতিষ্ঠানের সে সকল কার্যক্রমকেও অন্তর্ভুক্ত করা যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠান সরাসরি কিছু করেনি, তবে ব্যবসায়িক সম্পর্কিত তাদের সরাসরি কার্যক্রম, পণ্য অথবা সেবার সাথে সংযুক্ত (ওইসিডি নীতিমালা ২, এ ১২)।

ওইসিডি নীতিমালার ক্ষেত্রে “ব্যবসায়িক সম্পর্কের” মধ্যে রয়েছে- “প্রতিষ্ঠানসমূহের ব্যবসায়িক অংশীদারদের সাথে সম্পর্ক, এর সরবরাহ ব্যবস্থার সাথে সংযুক্ত প্রতিষ্ঠানসমূহের সাথে সম্পর্ক এবং যে কোন ধরনের বেসরকারী বা সরকারী প্রতিষ্ঠানের সাথে সম্পর্ক যেগুলির সাথে প্রতিষ্ঠানটি সরাসরি ব্যবসায়িক লেনদেন, পণ্য বা পরিষেবা মাধ্যমে সম্পৃক্ত”। (ওইসিডি নীতিমালা ৪, এ ৪৩)।

২.১। প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম পরিচালনা এবং সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষেত্রে ক্ষয়ক্ষতির ঝুঁকিসমূহ সনাক্তকরণ

নিজস্ব কার্যক্রম পরিচালনা এবং সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষেত্রে ক্ষতির সর্বাধিক ঝুঁকিসমূহ চিহ্নিতকরণের লক্ষ্যে প্রতিষ্ঠানকে একটি প্রক্রিয়া (স্কোপিং) অনুশীলন করা উচিত। উক্ত প্রক্রিয়াটি অবশ্যই জানা বিষয়ে ঝুঁকির উপর ভিত্তি করে তৈরি করতে হবে এবং এক্ষেত্রে প্রাসঙ্গিক ঝুঁকির বিষয়গুলিকে বিবেচনা করতে হবে। প্রক্রিয়াটি অবশ্যই পর্যায়ক্রমিক, অবহিত এবং নথিপত্রভিত্তিক (লিখিত) হতে হবে। প্রতিষ্ঠানটি যে সকল দেশে তার কার্যক্রম পরিচালনা করে বা তার উৎপাদিত পণ্যসমূহ যে সকল দেশে বিক্রয় করে এবং যে সকল দেশের সাথে তার ব্যবসায়িক বা আদান-প্রদানের সম্পর্ক রয়েছে সে সকল দেশে ঝুঁকির ক্ষেত্রে খাত এবং উপ-খাতগুলির উপর ভিত্তি করে তার নিজস্ব কার্যক্রম ও সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইনের) ক্ষতির সম্ভাবনা এবং তীব্রতা নির্ধারণের জন্য উৎসাহিতবোধ করে। ঝুঁকির ক্ষেত্রে প্রত্যেকটি খাতভিত্তিক নীচে বিস্তারিত আলোচনা করা হয়েছে। প্রতিষ্ঠানের কাঁচামাল থেকে শুরু করে খুচরা বিক্রয় পর্যন্ত ঝুঁকির সকল ধরনের বিষয় বিবেচনা করতে হবে। প্রাপ্ত সকল তথ্যের ভিত্তিতে প্রতিষ্ঠানকে তার নিজস্ব পরিচালন প্রক্রিয়ার এবং সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষেত্রে ক্ষতির সর্বাধিক ঝুঁকিসমূহ (অথবা সর্বাধিক ক্ষতির কারণ হতে পারে) নির্ধারণ করতে হবে। প্রতিষ্ঠানটি তার সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষয়ক্ষতির ঝুঁকিসমূহ চিহ্নিতকরণের ক্ষেত্রে কতটুকু সফল হবে তা কতগুলো বিষয়ের উপর নির্ভর করে; যেমন- প্রতিষ্ঠানে থাকা উৎপাদন লাইনের সংখ্যা, কতগুলো দেশের সাথে প্রতিষ্ঠানটির ব্যবসায়িক সম্পর্ক রয়েছে ইত্যাদি। টেবিল নং- ৩ দ্রষ্টব্য।

পদ্ধতি

কোন প্রতিষ্ঠান তার ঘরোয়া গবেষণার (ডেস্ক রিসার্চ) উপর নির্ভর করতে পারে। যে ক্ষেত্রে তথ্যের ফাঁক রয়েছে, সে ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানকে তার অংশীদার (স্টেকহোল্ডার) ও বিশেষজ্ঞদের সাথে যোগাযোগ করতে বলা হচ্ছে। প্রতিষ্ঠানটি তার শ্রমিক-প্রতিনিধিসহ একটি বাইরের স্টেকহোল্ডার-পরামর্শদাতা গ্রুপ গঠন করতে পারে; যাতে তারা যাচাই বা স্কোপিং প্রক্রিয়ায় অবদান রাখতে পারে এবং নতুন বিষয়গুলোকে তুলে ধরতে পারে। প্রারম্ভিক সতর্কতা বা অভিযোগ প্রক্রিয়ার মাধ্যমে উত্থাপিত বিষয়গুলিও কি প্রভাব পড়তে পারে তার ধারণ সম্পর্কে তথ্য প্রদান করতে পারে। প্রতিষ্ঠানটিকে তার স্কোপিং প্রক্রিয়ার মূল্যায়ন থেকে প্রাপ্ত ফলাফল অনেকটা নিয়মিত ভিত্তিতে (যেমন- প্রতি দুই বছর অন্তর) পর্যালোচনা করতে হবে। তবে যথাযথ প্রক্রিয়া (ডিউ ডিলিজেন্স) একটি স্থবির প্রক্রিয়া নয়। সেই অনুযায়ী, প্রতিষ্ঠানকে ক্রমাগতভাবে তার কার্যক্রম পরিচালন এবং সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষতির ঝুঁকিসমূহ বোঝা যায় এমন তথ্যসমূহ হালনাগাদ (আপডেট) করতে হবে এবং পরিবর্তিত পরিস্থিতির জন্য প্রস্তুত থাকতে হবে; যেমন- চলমান ভিত্তিতে কোন দেশের অনুশাসন (রেগুলেটরি) কাঠামোর পরিবর্তন এবং এর ফলে সৃষ্ট ঝুঁকিসমূহ মোকাবেলার জন্য প্রস্তুত থাকা।

খাত-ভিত্তিক ঝুঁকি

খাতভিত্তিক ঝুঁকিসমূহ হল সেই সকল ঝুঁকি যা বিশ্বব্যাপী পোশাক এবং পাদুকা শিল্পের সরবরাহ ব্যবস্থায় এবং ভৌগলিক পরিবেশের সাথে সংযুক্ত রয়েছে। পোশাক ও পাদুকা শিল্পের প্রধান বৈশিষ্ট্যসমূহ; যেমন- কম দক্ষতা, শ্রম-নির্ভরতা, বিক্ষিপ্ত উৎপাদন, স্বল্প-উৎপাদন সময় ইত্যাদি কতিপয় শ্রম ও মানবাধিকার সংশ্লিষ্ট প্রভাবসমূহকে অধিকতর ঝুঁকিপূর্ণ করে তোলে। এর মধ্যে অনেক ঝুঁকি সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইনের) প্রতিটি স্তরেই বিদ্যমান। একইভাবে পণ্য উৎপাদনের জন্য ব্যবহৃত পন্য-সামগ্রী ও প্রক্রিয়াসমূহে যে সকল উপকরণ ব্যবহার করা হয় সেগুলো পোশাক এবং পাদুকা শিল্পের বিভিন্ন পর্যায়ে কতিপয় নির্দিষ্ট পরিবেশগত ক্ষয়ক্ষতির ঝুঁকি বাড়ায়। উদাহরণস্বরূপ উল্লেখ করা যায়- কেটে শুকানোর চেয়ে আদ্রতা প্রক্রিয়াকরণে বিপজ্জনক রাসায়নিক দ্রব্যাদির ব্যবহার অধিক ক্ষতিকর। খাতভিত্তিক সর্বাধিক সাধারণ ঝুঁকিসমূহকে ভালোভাবে নথিভুক্ত করা হয়েছে এবং সেগুলো নিম্নে তালিকাভুক্ত করা হয়েছে। কিছু কিছু উপখাতও (যেমন- বিলাসজাত পণ্য, খেলার পোশাক, কাজের পোশাক ইত্যাদি) কিছু একক ঝুঁকির সম্মুখীন হতে পারে যেগুলো ২ নং টেবিলে অন্তর্ভুক্ত করা হয়নি; তবে এগুলো যদি প্রাসঙ্গিক হয় তবে বিবেচনায় নেয়া যেতে পারে (যেমন- প্রাণী কল্যাণ)।^{১৪}

টেবিল-২: পোশাক ও পাদুকা শিল্পের খাতভিত্তিক ঝুঁকিনীতি*

| মানবাধিকার ও শ্রম-ঝুঁকি | পরিবেশগত ঝুঁকি | নৈতিকতা-সংক্রান্ত ঝুঁকি |
|--|--------------------------|-------------------------|
| শিশু শ্রম | বিপজ্জনক রাসায়নিক | ঘুষ ও দুর্নীতি |
| বৈষম্য | পানি ব্যবহার | |
| বাধ্যতামূলক শ্রম | পানি দূষণ | |
| পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা (যেমন- শ্রমিক সংক্রান্ত আঘাত ও অসুস্থতা) | গ্রীণ হাউজ গ্যাস নির্গমন | |
| শ্রমিকদের ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিষ্ঠা অথবা যোগদান ও সম্মিলিতভাবে দর-কষাকষি করার অধিকার লঙ্ঘন | | |

*খাতভিত্তিক ঝুঁকিসমূহ উপরোক্ত বিষয়গুলির মধ্যে সীমাবদ্ধ নয়

^{১৪} প্রাণী কল্যাণ, পশু পালন ও জমি-অধিকার সংক্রান্ত সুনির্দিষ্ট দিকনির্দেশনা এই নির্দেশিকার অন্তর্ভুক্ত করা হয়নি, তবে এগুলো পোশাক এবং পাদুকা শিল্পের সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইনের) কিছু কিছু এক্টর এর সাথে প্রাসঙ্গিক হতে পারে। ওইসিডি এই বিষয়গুলি সংক্রান্ত যথাযথ প্রক্রিয়া (ডিউ ডিলিজেন্স) সংক্রান্ত নির্দেশনা কৃষিভিত্তিক সাপ্লাই চেইনের জন্য প্রণীত নির্দেশিকায় প্রদান করেছে।

পণ্য সংক্রান্ত ঝুঁকির কারণসমূহ

কিছু কিছু পণ্য তাদের উৎপাদন প্রক্রিয়ার কারণে অন্যান্য পণ্যের চেয়ে অধিকতর ঝুঁকিপূর্ণ প্রভাব সৃষ্টি করে। উদাহরণ- সূতিপণ্য উৎপাদন বিপজ্জনক কীটনাশক ব্যবহারের ঝুঁকি বাড়িয়ে দিতে পারে, যেমন- প্যারাথিয়ন, অ্যালডি কার্ব ও মেথামিডোফো। অন্যদিকে, পলিয়েস্টার জাতীয় পণ্যসমূহ উৎপাদন গ্রীন হাউজ গ্যাস নিঃসরণের ঝুঁকি বাড়িয়ে দিতে পারে।^{১৫}

দেশ সংক্রান্ত ঝুঁকির কারণসমূহ

দেশ সংক্রান্ত ঝুঁকিসমূহ হলো কোন একটি সুনির্দিষ্ট দেশের বা উৎপাদক গোষ্ঠীর অবস্থা অথবা কোন সুনির্দিষ্ট দেশের অন্তর্গত কোন শিল্প প্রতিষ্ঠানের অবস্থা, যা উক্ত খাতভিত্তিক ঝুঁকির কারণ হতে পারে। এগুলোর মধ্যে সাধারণতঃ সুশাসন (গভরনেস), আর্থ-সামাজিক অবস্থা ও শিল্পভিত্তিক কারণগুলো অন্তর্ভুক্ত থাকে। উদাহরণস্বরূপ বলা যায়, অভিবাসী শ্রমিকদের অধিক হার শিশু শ্রম, জোরপূর্বক শ্রম, মজুরী আইন মেনে না চলা ও যৌন হয়রানীর ক্ষেত্রে ঝুঁকির কারণ কারণ হতে পারে।^{১৬} খাতভিত্তিক ঝুঁকির ক্ষেত্রে দেশ সংক্রান্ত ঝুঁকির কারণ বিষয়ক মডিউলের সেকশন-২ দেখুন।

ব্যবসার মডেল ভিত্তিক ঝুঁকির কারণসমূহ

প্রতিষ্ঠানের ব্যবসায়িক মডেল, যেমন- প্রতিষ্ঠানটিতে কি পরিমাণ উৎপাদন-লাইন রয়েছে, কি পরিমাণ পণ্য বিক্রয় করে এবং কতবার সেই উৎপাদন লাইনগুলি পরিবর্তিত হয় (যেমন- কোন বছরে মৌসুম সংখ্যা) ইত্যাদি বিষয় প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইন) ক্ষয়ক্ষতির ঝুঁকিকে প্রভাবিত করতে পারে। এটি বিশেষতঃ খুচরা বিক্রোতা ও ব্র্যান্ডগুলির জন্য প্রাসঙ্গিক হলেও কিছু কিছু উৎপাদনকারী যারা বিভিন্ন ধরনের ফিনিশড-পণ্য উৎপাদন করে থাকে তাদের জন্যও এটি প্রযোজ্য হয়ে থাকে। একটি প্রতিষ্ঠানের ব্যবসায়িক-মডেল কিভাবে তার পরিচালন ব্যবস্থা ও সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাইচেইন) ক্ষয়ক্ষতির ঝুঁকিকে প্রভাবিত করতে পারে তা নিম্নে বর্ণিত হল-

- অসংখ্য ও অধিক বৈচিত্র্যসম্পন্ন পণ্য বিক্রয়কারী প্রতিষ্ঠানগুলি সাধারণত বিভিন্ন কারণে তাদের সরবরাহ ব্যবস্থায় বড় ধরনের ক্ষতি হওয়ার ঝুঁকির সম্মুখীন হয়ে থাকে; যেমন- উৎপাদন প্রক্রিয়ায় ব্যবহৃত বিভিন্ন ধরনের উপকরণ, নানান ধরনের উৎপাদন প্রক্রিয়া ইত্যাদি।

^{১৫} পলিয়েস্টার ফাইবার উৎপাদনের প্রক্রিয়াটি হল শক্তি-নিবিড় (এনার্জি-ইন্টেনসিভ) প্রক্রিয়া (১২৫ এমজে/ কেজি বা ততোধিক), যার ফলে অতি মাত্রায় গ্রীন হাউজ গ্যাস নির্গত হয়ে থাকে। মুখু, এস (২০১৪), এসেসিং দ্যা এনভায়রনমেন্টাল ইমপ্যাক্ট অব টেক্সটাইল এন্ড ক্লোথিং সাপ্লাই চেইন, সিরিজেস ইন টেক্সটাইল, উডহেড পাবলিশিং, ক্যামব্রিজ।

^{১৬} যদিও অভিবাসী শ্রমিকের অধিক হার কিছু নির্দিষ্ট মানবাধিকার লঙ্ঘন এবং শ্রম নির্যাতনের জন্য অধিকতর ঝুঁকিপূর্ণ হতে পারে, তবুও অভিবাসী শ্রমিকগণ শুধুমাত্র নিয়োগপ্রাপ্ত থাকার কারণে প্রতিষ্ঠানসমূহ তাদের সরবরাহকারীদের (সাপ্লাইয়ার) কাছ থেকে সরে যেতে আহ্বানী নয়। সুতরাং, অভিবাসী শ্রমিকদের চাকুরী যাতে নিরাপদ হয় সেই বিষয়টি নিশ্চিত করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলির উপযুক্ত পদক্ষেপ নেয়া উচিত।

- প্রতিবছর অসংখ্য পণ্য-চক্র অথবা মৌসুমের কারণে প্রতিষ্ঠানকে সাধারণত স্বল্প সময়ে পণ্যকে ডিজাইন থেকে উৎপাদন প্রক্রিয়ায় নিতে হয়। সময়ের স্বল্পতা অর্ডারে পরিবর্তন, বাড়তি অর্ডারের চাপ সহ আরও অন্যান্য ধরনের ঝুঁকি দেয়; যার ফলে বিভিন্ন ধরনের শ্রম অধিকার ও মানবাধিকার লঙ্ঘন হতে পারে; যেমন- ওভারটাইম, জোরপূর্বক ওভারটাইম এবং অনুমোদন বিহীন আউট-সোর্সিং।
- অধিক সংখ্যক পণ্য-চক্রের কারণে প্রতিষ্ঠানকে সেগুলোর উৎপাদন প্রক্রিয়ায় প্রচুর পরিমাণ উপকরণ ও সম্পদ (রিসোর্স) ব্যবহার করতে হয় এবং এর ফলে বাড়তি কার্বন উৎপাদন, পানির ব্যবহার এবং বর্জ্য তৈরি হয়।
- কোন প্রতিষ্ঠানের বিদেশী কার্যক্রমের পরিমাণ বৃদ্ধি এবং উক্ত কার্যক্রমের উপর তার নিয়ন্ত্রণ বৃদ্ধির কারণে প্রতিষ্ঠানটির সততা ঝুঁকির সম্মুখীন হতে পারে।

সোর্সিং-মডেল ভিত্তিক ঝুঁকির কারণসমূহ

একইভাবে প্রতিষ্ঠানের সোর্সিং মডেল, যেমন- এটি কোন বৃহৎ পরিসরে সরবরাহকারীদের কাছ থেকে পণ্য সংগ্রহ করে কিনা, তার চুক্তিভিত্তিক সম্পর্কের প্রকৃতি ও সোর্সিং কি প্রত্যক্ষ না পরোক্ষ ইত্যাদি বিষয়ের উপর ভিত্তি করে তার সরবরাহ ব্যবস্থায় ক্ষয়ক্ষতির ঝুঁকি বাড়তে বা কমতে পারে। কতিপয় উদাহরণ নিম্নে উল্লেখ করা হয়েছে; তবে এই তালিকা ব্যাপকভিত্তিক নয়।

- কোন প্রতিষ্ঠানের সরবরাহকারীদের সংখ্যা যদি অধিক হয় তাহলে সেটি সেই প্রতিষ্ঠানে সরবরাহ ব্যবস্থায় (সাপ্লাই চেইনে) ক্ষয়ক্ষতির ঝুঁকি বাড়িয়ে দিতে পারে। তদুপরি, প্রতিষ্ঠানের আকার এবং এর সরবরাহ ব্যবস্থার জন্য বরাদ্দকৃত সম্পদের তুলনায় যদি সরবরাহকারীর (সাপ্লায়ার) সংখ্যা অধিক হয় তাহলে তা নিয়ন্ত্রণ করা খুব কঠিন হয়ে পড়ে।
- প্রতিষ্ঠানের সাথে সরবরাহকারীদের সম্পর্কে অস্থিরতা প্রতিষ্ঠানটির সরবরাহ ব্যবস্থায় (সাপ্লাই চেইনে) ক্ষতির ঝুঁকিসমূহ সনাক্ত করার ক্ষেত্রে অথবা প্রতিরোধ বা কমিয়ে আনার ক্ষেত্রে প্রভাব ফেলতে পারে। উদাহরণ- সরবরাহকারীদের সঙ্গে প্রতিষ্ঠানের স্বল্প-মেয়াদী সম্পর্কের মানে হলো যে সরবরাহকারী (সাপ্লাই) কর্তৃক মূল্যায়নের সময় চিহ্নিত ঝুঁকিসমূহ যথাযথভাবে প্রতিরোধ করার জন্য বা কমানোর জন্য প্রতিষ্ঠানের নিকট কোন সময় নেই। এর মানে এও হতে পারে যে সরবরাহকারীদের (সাপ্লাইয়ারদের) শনাক্তকৃত ঝুঁকির প্রভাব প্রতিরোধ বা কমিয়ে প্রতিষ্ঠানের কোন লাভ নেই। একইভাবে প্রতিষ্ঠানের সাথে চুক্তির সাধারণ মেয়াদ, সেটি দীর্ঘস্থায়ী বা স্বল্প-মেয়াদী আদেশ (অর্ডার) যাই হোক না কেন তা সরবরাহকারীদের সঙ্গে প্রতিষ্ঠানের সম্পর্কের উঠানামা (লিভারেজ) কমিয়ে দিতে পারে।
- যে সকল প্রতিষ্ঠানসমূহ পরোক্ষভাবে (অর্থাৎ- বিক্রয় প্রতিনিধির মাধ্যমে) সোর্সিং করে এবং এধরনের সোর্সিং এর জন্য মধ্যস্থতাকারী নির্বাচনের জন্য যদি তাদের উপযুক্ত প্রক্রিয়া না থাকে, তাহলে তারা তাদের সাপ্লায়ারদের উপর পর্যাপ্ত নজরদারী করতে পারে না এবং তাদের উপর নিয়ন্ত্রণ রাখতে পারে না।
- যে সকল প্রতিষ্ঠান তাদের আকৃতির ভিত্তিতে বিভিন্ন দেশে তাদের ব্যবসা পরিচালনা করে বা বিভিন্ন দেশ থেকে পণ্য সংগ্রহ করে (সোর্সিং করে) তাদের ক্ষেত্রে ক্ষতির সম্মুখীন হওয়ার ঝুঁকি বেশি থাকে এবং এধরনের ঝুঁকিসমূহ প্রতিরোধ করা এবং কমিয়ে আনা অনেকাংশে কঠিন (চ্যালেঞ্জিং) মনে হতে পারে।

প্রতিষ্ঠানের সর্বাধিক ঝুঁকিসমূহ সনাক্তকরণ

প্রাপ্ত সকল তথ্যের ভিত্তিতে প্রতিষ্ঠানটিকে তার সর্বাধিক ঝুঁকিসমূহ নির্ধারণ করতে হবে- এক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটিকে তার নিজস্ব পরিচালন ব্যবস্থা এবং সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইন) জন্য কোন বিষয়গুলো ঝুঁকিপূর্ণ এবং কোন ক্ষতিগুলোর তীব্রতা কি রকম হবে তা বিবেচনায় নিতে হবে এবং উক্ত ঝুঁকিগুলি অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে নিরসনের ব্যবস্থা করতে হবে। মাত্রা (স্কেল), প্রবনতা (স্কেপ) এবং অপূরণীয়তার ভিত্তিতে ক্ষতির তীব্রতা বিবেচনা করা হয়ে থাকে।

- স্কেল বলতে বিরূপ প্রভাবের তীব্রতাকে বুঝায়।
- স্কেপ যে সকল ব্যক্তিগণ ক্ষতিগ্রস্ত হয়েছে বা ক্ষতিগ্রস্ত তারা স্কেপ এর অন্তর্ভুক্ত।
- অপূরণীয় ক্ষতির অর্থ হল বিরূপ প্রভাবের ফলে ক্ষতিগ্রস্তদেরকে কমপক্ষে তাদের পূর্বের অবস্থানে অথবা তার সমতুল্য কোন অবস্থানে ফিরিয়ে আনার অক্ষমতা বা সীমাবদ্ধতা।

তৈরি-পোশাক এবং পাদুকা শিল্পের অন্তর্গত বিষয়সমূহের উক্তরূপ জটিলতা এবং বৈচিত্র্যের ভিত্তিতে, প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালন ব্যবস্থা এবং সরবরাহ ব্যবস্থার জন্য সর্বাধিক ঝুঁকিসমূহ নির্ধারণের ফলে প্রতিষ্ঠানের পক্ষ থেকে কিছু সিদ্ধান্ত দেয়া যেতে পারে।

প্রতিষ্ঠানটিকে স্টেকহোল্ডার ও বিশেষজ্ঞদের নিয়োগ করতে উৎসাহিত করা হয়েছে। সকল ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটি কিভাবে তার ঝুঁকিসমূহ নির্ধারণ করবে এবং অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে কিভাবে সেগুলো নিরসন করবে তা প্রমাণ করার জন্য প্রতিষ্ঠানটিকে সর্বদা প্রস্তুত থাকতে হবে। সেকশন-৫ দেখুন।

সহযোগিতা

সুনির্দিষ্ট উৎপাদন প্রক্রিয়া, দেশ, সোর্সিং-মডেল ইত্যাদির সাথে সংযুক্ত ঝুঁকি সম্পর্কিত তথ্যসমূহ প্রকাশ বা শিল্প ক্ষেত্রে বিনিময় করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে উৎসাহিত করা হয়ে থাকে। সৃষ্ট ক্ষয়ক্ষতির ঝুঁকিসমূহ নিরসন করার জন্য সেক্টরভিত্তিক তথ্য বিনিময় করাটা বিশেষ গুরুত্ব বহন করে।

যে সকল বিষয় যথাযথ প্রক্রিয়ার প্রকৃতিকে প্রভাবিত করতে পারে:

সকল উৎপাদন-লাইন ও সোর্সিং দেশভিত্তিক ক্ষতির ঝুঁকিগুলো দূরীকরণের লক্ষ্যে, উপরোক্ত নির্দেশিকা বাস্তবায়নের জন্য একটি প্রতিষ্ঠান ঝুঁকিভিত্তিক পদ্ধতি গ্রহণ করতে পারে। তবে (রিপোর্ট, অংশীদারদের অংশগ্রহণ, অভিযোগ প্রক্রিয়া ইত্যাদির মাধ্যমে) এটি যদি প্রতিষ্ঠানের নজরে আনা যায় যে কোন একটি উৎপাদন-লাইন বা তার উৎপাদনে ব্যবহৃত কোন উপাদান বিশেষ ধরনের কোন ঝুঁকির সাথে সম্পৃক্ত তাহলে প্রতিষ্ঠানটির উচিত হবে যে উক্ত তথ্যটি অগ্রাহ্য না করে বরং যাচাই (স্কেপিং) প্রক্রিয়ায় প্রাপ্ত অন্যান্য তথ্যের পাশাপাশি এটিকে বিবেচনা করা।

টেবিল ৩: যে সকল বিষয় যথাযথ প্রক্রিয়ার (ডিউ ডিলিজেন্স) প্রকৃতি ও প্রসারতাকে প্রভাবিত করে

| প্রেক্ষাপট | সুপারিশ |
|---|---|
| প্রতিষ্ঠানের অনেক উৎপাদন লাইন রয়েছে | প্রতিষ্ঠানকে প্রথমে তার মূল-ব্যবসার সাথে সংযুক্ত উৎপাদন লাইনসমূহের ক্ষতির ঝুঁকি অথবা যে সকল উৎপাদন লাইনগুলি মারাত্মক ধরনের ক্ষতির ঝুঁকির সম্মুখীন হওয়ার সম্ভাবনা থাকে, সেগুলোর সাথে সম্পৃক্ত ঝুঁকিগুলোকে পরীক্ষা করার জন্য উৎসাহিত করা হয়। এ সকল ঝুঁকিসমূহ সনাক্ত ও নিরসন করা হয়ে যাওয়ার পর অন্যান্য উৎপাদন-লাইনের সাথে সংযুক্ত ঝুঁকিসমূহ সনাক্ত ও নিরসনের জন্য প্রতিষ্ঠানটিকে এগিয়ে যেতে হবে। |
| প্রতিষ্ঠানটি জটিল পণ্য বিক্রয় করে। (অর্থাৎ- যে সকল পণ্য উৎপাদনে একাধিক উপকরণ ব্যবহৃত হয়) | উৎপাদন কাজে ব্যবহৃত সকল ধরনের উপকরণের সাথে সংযুক্ত ঝুঁকিসমূহ যাচাইয়ের (স্কেপিং) লক্ষ্যে প্রতিষ্ঠানটিকে সর্ব প্রথম একটি তৈরি (ফিনিশড) পণ্যের উৎপাদনে ব্যবহৃত সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ উপকরণের সাথে সংযুক্ত ক্ষতির ঝুঁকি সনাক্ত করতে হবে। উদাহরণস্বরূপ- কোন প্রতিষ্ঠান যদি জিপার এবং মেটালসহ (স্টাড) চামড়ার জ্যাকেট বিক্রয় করে তাহলে প্রাথমিকভাবে এটি চামড়ার সোর্সিং, ডাইং ও ফিনিশিং প্রক্রিয়া এবং ফিনিশড পণ্যের উৎপাদনের উপর গুরুত্ব দিবে। |
| প্রতিষ্ঠানটি বহু দেশে তার কার্যক্রম পরিচালনা করে অথবা বহু দেশ থেকে সোর্সিং করে | যে সকল দেশে ঝুঁকির প্রভাব সবচেয়ে বেশি তাৎপর্যপূর্ণ সে সকল দেশকে সনাক্ত করার জন্য এবং এ ধরনের ঝুঁকির তাৎপর্য মূল্যায়নের উপর ভিত্তি করে স্কেপিং প্রক্রিয়ায় অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে সোর্সিং দেশগুলির নাম অন্তর্ভুক্ত করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে বলা হয়ে থাকে। |
| উৎপাদন কাজে ব্যবহৃত উপকরণসমূহ আনার ক্ষেত্রে যে দেশগুলি থেকে আনা হয় সে দেশগুলির উপর প্রতিষ্ঠানের কোন নজরদারি থাকে না (অর্থাৎ কাঁচামাল) | যে ক্ষেত্রে কোন দেশের তথ্য বিদ্যমান থাকে সেক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটি তাঁদের সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাইচেইনের) কাঁচামাল প্রক্রিয়াকরণকারীর কাছে বিক্রিত কাঁচামাল উৎপাদনকারী দেশগুলি নির্ধারণের জন্য প্রতিষ্ঠানটি কাঁচামালের বাণিজ্যিক প্রবাহ নির্ধারণ করতে পারে (যেমন- স্পিনিং পরিচালনার জন্য মানচিত্রের যে দেশটিতে সর্বাধিক পরিমাণ তুলনা ক্রয় করা হয়ে থাকে)। যেক্ষেত্রে বৃহত্তর বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের মাধ্যমে পণ্যসমূহ ক্রয়-বিক্রয় করা হয় সেক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানগুলো আন্তর্জাতিক পণ্য ব্যবসায়ীদের সাথে যোগাযোগের চেষ্টা করতে পারে (যেমন- সুতী ব্যবসায়ীদের সাথে) এবং তারা কোথা থেকে তাদের কাঁচামাল উৎপাদন করে এবং তারপর কিভাবে সেগুলো যে দেশে প্রতিষ্ঠানটির কাঁচামাল প্রক্রিয়াকরণ প্রক্রিয়া রয়েছে সেই দেশে সেগুলো বিক্রি করে সেগুলো সম্পর্কে তথ্য জিজ্ঞেস করতে পারে। |
| খুচরা বিক্রয় | প্রতিষ্ঠানটিকে তার নিজস্ব ব্র্যান্ড ও তার নিজস্ব ব্র্যান্ড নয় এমন যে সকল পণ্য বিক্রয় করে উভয়ের প্রতিই যথাযথ প্রক্রিয়া (ডিউ ডিলিজেন্স) পালন করতে হবে। প্রতিষ্ঠানটি যে সুনির্দিষ্ট পদক্ষেপ নিবে প্রত্যেকের জন্য তা আলাদা হতে পারে। প্রতিষ্ঠানকে তার নিজস্ব ব্র্যান্ডের জন্য এই নির্দেশিকাটি অনুসরণ করতে হবে। যে ক্ষেত্রে ব্র্যান্ড প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব নয় |

| শ্রেণীপট | সুপারিশ |
|--------------|---|
| | <p>সেক্ষেত্রে উক্ত ব্র্যান্ড যথাযথ প্রক্রিয়া (ডিউ ডিলিজেন্স) পালন করে কিনা এবং তারা কতটুকু পালন করে এই বিষয়ে প্রতিষ্ঠানটি তথ্য সংগ্রহ করতে পারে। প্রতিষ্ঠান যদি একাধিক সংখ্যক ব্র্যান্ডের পণ্য বিক্রয় করে তাহলে প্রথমে যে ব্র্যান্ডগুলি সবচেয়ে বেশী তার ব্যবসার প্রতিনিধিত্ব করে সেগুলোকে অথবা যে পণ্যগুলির ক্ষতির ঝুঁকি বেশী সেগুলোকে অগ্রাধিকার দিতে পারে।</p> <p>সময়ের সাথে সাথে প্রতিষ্ঠানকে তার নিজস্ব ব্র্যান্ড এবং তার নিজস্ব ব্র্যান্ড নয় এমন যে পণ্যগুলি বিক্রয় করে সেগুলোর সাথে সম্পৃক্ত ঝুঁকিগুলি হ্রাস করার জন্য একটি নিয়মতান্ত্রিক পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা করার জন্য উৎসাহিত করা হয়। উদাহরণস্বরূপ, প্রতিষ্ঠানটি যে ব্র্যান্ডের পণ্য বিক্রয় করে সেগুলোর জন্য একটি পূর্বশর্তমূলক প্রক্রিয়া চালু করতে পারে যার মধ্যে ব্যাণ্ডগুলি কর্তৃক যথাযথ প্রক্রিয়া (ডিউ ডিলিজেন্স) চর্চা অন্তর্ভুক্ত থাকবে।</p> |
| লাইসেন্সদাতা | <p>যদি কোন প্রতিষ্ঠান অন্য প্রতিষ্ঠানকে তার ট্রেড মার্ক ব্যবহার করার জন্য লাইসেন্স প্রদান করে থাকে তবুও যে সকল পণ্যগুলোতে তার ট্রেড মার্ক ব্যবহার করা হয় সেগুলোর প্রতি যথাযথ প্রক্রিয়া (ডিউ ডিলিজেন্স) পালনের দায়িত্ব থেকে যায়, যদিও না প্রতিষ্ঠান কর্তৃক গৃহীত সুনির্দিষ্ট পদক্ষেপগুলির মধ্যে ভিন্নতা থাকে। উদাহরণস্বরূপ- লাইসেন্সদাতা লাইসেন্স গ্রহীতাকে শর্ত দিতে পারে যে এই নির্দেশিকা অনুযায়ী তাকে যথাযথ প্রক্রিয়া (ডিউ ডিলিজেন্স) পালন করতে হবে। যদি ছোট এবং মাঝারী আকারের কোম্পানিগুলো লাইসেন্সগ্রহীতা হয়ে থাকে তাহলে লাইসেন্সদাতা প্রতিষ্ঠানটিকে লাইসেন্স গ্রহীতাদের সক্ষমতা তৈরিতে সহায়তা করার জন্য উৎসাহিত করা হয়, যাতে প্রয়োজনীয় এবং উপযুক্ত ক্ষেত্রে লাইসেন্স গ্রহীতারা যথাযথ প্রক্রিয়া (ডিউ ডিলিজেন্স) পালন করতে পারে। এই নির্দেশিকা অনুসারে ডিউ ডিলিজেন্স পালনের জন্য প্রতিষ্ঠানটি সরাসরি তার লাইসেন্স গ্রহীতাদের সহায়তা করতে পারে।</p> <p>যে সকল পণ্যে তার ট্রেড মার্ক ব্যবহার করা হয় সময়ের সাথে সাথে প্রতিষ্ঠানকে সেগুলোর সাথে সংযুক্ত ঝুঁকিসমূহ কমানোর জন্য একটি নিয়মতান্ত্রিক পদ্ধতি প্রতিষ্ঠার জন্য উৎসাহিত করা হয়। উদাহরণ- লাইসেন্স গ্রহীতাদের জন্য এটি একটি পূর্বশর্তমূলক প্রক্রিয়া চালু করতে পারে যার মধ্যে লাইসেন্স গ্রহীতা কর্তৃক যথাযথ প্রক্রিয়া (ডিউ ডিলিজেন্স) চর্চা অন্তর্ভুক্ত থাকবে।</p> |

২.২। প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালনা কার্যক্রমের স্ব-মূল্যায়ন

প্রতিষ্ঠানটি যদি তার নিজস্ব পরিচালনা কার্যক্রমের মধ্যে কোন ক্ষতির ঝুঁকি সনাক্ত করে থাকে তাহলে ভীতের উপর উক্ত ঝুঁকির পরিমাণ এবং প্রকৃত প্রভাব কি রকম হবে তা নির্ধারণ করার জন্য প্রতিষ্ঠানটিকে অভ্যন্তরীণ মূল্যায়ন পরিচালনা করতে হবে।

পদ্ধতি

যেক্ষেত্রে নিয়োগকারীদের জন্য যথাযথ নির্দেশিকা বিদ্যমান রয়েছে, সেক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটিকে উক্ত নির্দেশিকা অনুসরণ করার জন্য বলা হয়।^{১৭} দ্বিতীয় অধ্যায়ের মডিউলগুলোতে সেক্টর সংক্রান্ত ঝুঁকিগুলোর পরিপূরক সুপারিশমালা এবং সরকার ও আন্তর্জাতিক সংস্থাগুলো থেকে প্রাপ্ত রিসোর্সেস একটি তালিকা রয়েছে, তবে তা অসম্পূর্ণ। প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালনা ব্যবস্থার

১৭. উদাহরণস্বরূপ, কিভাবে শ্রম ঝুঁকিসমূহ সনাক্ত করা ও হ্রাস করা যাবে সে বিষয়ে আইএলও নিয়োগকারীদের জন্য বিস্তারিত নির্দেশনা তৈরি করেছে।

সম্ভাব্য এবং প্রকৃত ক্ষয়ক্ষতি সনাক্ত করার সময় প্রতিষ্ঠানকে তার কর্মকর্তা-কর্মচারী, শ্রমিক ও ট্রেড ইউনিয়ন এবং শ্রমিকদের নিজস্ব পছন্দ অনুযায়ী গঠিত প্রতিনিধি-সংগঠনসহ সম্ভাব্য ক্ষতিগ্রস্থদের সাথে একত্রিত হয়ে কাজ করতে হবে। এটি একটি গুরুত্বপূর্ণ পদক্ষেপ। প্রতিষ্ঠানের ঝুঁকিগুলো কতটুকু রোধ করা বা হ্রাস করা হচ্ছে তা নির্ধারণ করার জন্য স্টেক-হোল্ডারদের নিযুক্ত করার পাশাপাশি প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা এবং পদ্ধতিগুলোও পর্যালোচনা করা উচিত। নিম্নোক্ত তালিকাটি হলো একটি অসম্পূর্ণ নীতিমালা, পদ্ধতি ও প্রক্রিয়ার উদাহরণ যা প্রতিষ্ঠানটি তার স্ব-মূল্যায়নের অংশ হিসেবে পর্যালোচনা করতে পারে।

- চিহ্নিত ঝুঁকি সম্পর্কে শীর্ষস্তরের ম্যানেজমেন্ট থেকে নীতিমালাগ্রহণ ও বার্তা প্রেরণ।
- ক্রয় পদ্ধতি ও মূল্য নির্ধারণ। ৪ নং বক্স দেখুন।
- ঝুঁকি-সংক্রান্ত নিয়ম ও পদ্ধতিসমূহ।
- কমপ্লায়েন্সকে সমর্থন করার জন্য কর্মসূচী।
- কর্মচারীদের জন্য প্রশিক্ষণ, দক্ষতা ও প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম পরিচালনায় ঝুঁকি সম্পর্কিত জ্ঞান।
- আর্থিক নিয়ন্ত্রণ, অর্থাৎ- আর্থিক সম্পদ ও লেনদেনের হিসাব পরিচালনা এবং রিপোর্ট করার জন্য প্রণীত নীতিমালা ও পদ্ধতিসমূহ। ঘুষ ও দুর্নীতি সংক্রান্ত মডিউল- ১১ দেখুন।
- ক্ষতি সংঘটিত হওয়ার পূর্বে ক্ষতি সনাক্ত করার জন্য “লাল-পতাকা” পদ্ধতিসহ অন্যান্য পর্যবেক্ষণ পদ্ধতি।
- হুইসেল-চোয়ার (আগাম সতর্ক বার্তা) চ্যানেল এবং যারা খারাপ কাজের রিপোর্ট করে
- তাদেরকে প্রতিশোধমূলক আক্রমণ থেকে রক্ষা করা।
- মানবাধিকার ও শ্রম ক্ষেত্রে প্রভাবের প্রতিকার-সক্ষমতা সৃষ্টির প্রক্রিয়াসমূহ (যেমন- পরিচালনা স্তরের অভিযোগ পদ্ধতি)।

যে সকল ক্ষেত্রে স্ব-মূল্যায়ন পরিচালনার সময় প্রতিষ্ঠানটিকে বহিরাগত সহায়তা নেয়ার জন্য বলা হয়ঃ

- যেক্ষেত্রে পর্যাপ্তরূপে প্রতিরোধ না করা হলে ক্ষতির প্রভাব মারাত্মক হতে পারে (যেমন- বিপজ্জনক রাসায়নিকগুলির নিষ্পত্তি)।
- যেসকল প্রতিরোধ ব্যবস্থার ক্ষেত্রে এমন কোন প্রযুক্তিগত দক্ষতার প্রয়োজন হয় যা প্রতিষ্ঠানের ভেতরে নেই (যেমন- আগুন, বিল্ডিং, বৈদ্যুতিক সুরক্ষা)

২.৩। মাঠ (সাইট) পর্যায়ে ক্ষতির উচ্চ ঝুঁকির সাথে সম্পৃক্ত সরবরাহকারীদের মূল্যায়ন

সরবরাহকারী নির্বাচন (ঝুঁকিভিত্তিক পদ্ধতি)

প্রতিষ্ঠানের স্কেপিং করার সময় অগ্রাধিকারপ্রাপ্ত সরবরাহকারীগণ, যারা ক্ষতির উচ্চ ঝুঁকির সাথে সম্পৃক্ত রয়েছে, প্রতিষ্ঠানের উচিত তাদের মূল্যায়ন করা। প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থায় সরবরাহকারীদের অবস্থানের ভিত্তিতে নয় বরং তাদের ক্ষেত্রে যে ক্ষতি হতে পারে তার ঝুঁকির উপর ভিত্তি করে সরবরাহকারী নির্বাচিত করা উচিত। (অর্থাৎ প্রথম স্তরের কোন একটি

কারখানার প্রভাব মূল্যায়নে তৃতীয় স্তরের ক্ষতির আরও উল্লেখযোগ্য ঝুঁকি মূল্যায়নে অগ্রাধিকার দেয়া উচিত নয়)।^{১৮} তবে, কিছু কিছু বিষয় যেমন- সরবরাহকারীদের সাথে প্রতিষ্ঠানের লিভারেজ (সমন্বয় করার সুযোগ), প্রতিষ্ঠানের আকার অথবা সাপ্লায়ারের সংখ্যা ইত্যাদি, প্রতিষ্ঠান কর্তৃক তার সরবরাহকারীদের মূল্যায়ন করার জন্য গৃহীত সুনির্দিষ্ট পদক্ষেপগুলিকে প্রভাবিত করতে পারে। যে বিষয়গুলি যথাযথ সুরক্ষার (ডিউ ডিলিজেন্স) প্রকৃতি এবং ব্যাপ্তিকে প্রভাবিত করতে পারে সেগুলো নিরূপন-উচ্চতর ঝুঁকিসম্পন্ন সরবরাহকারীদের নির্ধারণের জন্য যে বিষয়গুলি বিবেচনা করা হয় তার মধ্যে কয়েকটি হলঃ

- সরবরাহকারী এমন একটি দেশে কাজ করে যেটি উচ্চ ঝুঁকিসম্পন্ন একটি দেশ।
- সরবরাহকারী এমন একটি উৎপাদন প্রক্রিয়ার সাথে, জড়িত যা উচ্চ ঝুঁকিপূর্ণ (যেমন- বিপজ্জনক রাসায়নিক ব্যবহৃত হয় বলে আদ্রতা প্রক্রিয়াকরণ একটি উচ্চ ঝুঁকিপূর্ণ প্রক্রিয়া)।
- পূর্ববর্তী সরবরাহকারীর মূল্যায়নের সময় চিহ্নিত ক্ষতি বা ঝুঁকিসমূহ।

বিষয়বস্তু

অধিকাংশ ক্ষতির ঝুঁকির ক্ষেত্রে, প্রতিষ্ঠানটিকে সরবরাহকারী মূল্যায়নের সময় নিম্নোক্ত বিষয়গুলো মূল্যায়নের চেষ্টা করতে হবেঃ

- ক্ষয়ক্ষতি প্রতিরোধের জন্য সরবরাহকারী যে পদক্ষেপসমূহ প্রয়োগ করেছে (যেমন- নীতিমালা, প্রশিক্ষণ, সুবিধার আধুনিকায়ন);
- প্রকৃত ক্ষয়ক্ষতি অথবা ক্ষয়ক্ষতির ঝুঁকি (যেমন- অনিরাপদ ভাবে রাসায়নিক পদার্থ ব্যবহার করা);
- মানবাধিকার ও শ্রম অধিকার সংক্রান্ত অধিকার সম্পর্কে শ্রমিকদের সচেতনতার সীমা।

পরিচালনা স্তরের সরবরাহকারী কোন অভিযোগ প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠা করেছে কি-না এবং যদি করে থাকে, তাহলে তা ৮ নং টেবিলে প্রদত্ত সুপারিশসমূহ যতটুকু পূরণ করে, তাই হল পরিচালনা স্তরের অভিযোগ প্রক্রিয়া এবং সুপারিশের মূল মানদণ্ড।

১৮. উক্ত পদ্ধতির উদ্দেশ্য হল, শিল্পকে একচেটিয়াভাবে মাত্র একটি স্তরের সাপ্লায়ারদের উপর ফোকাস করা থেকে বিরত করে প্রতিষ্ঠানকে মারাত্মক ঝুঁকির দিকে নজর দেওয়া, যেখানে এই ধরনের ঝুঁকিসমূহ থাকতে পারে।

মূল্যায়নের উপায় এবং পদ্ধতি

- মূল্যায়ন-প্রকৃতি (যেমন- পরিদর্শন, সাক্ষাৎকার, ফোকাস গ্রুপ) ঝুঁকির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ করতে হবে। মূল্যায়নের একক কোন ধরণ নেই যা সকল ধরণের ঝুঁকির জন্য উপযুক্ত। উদাহরণ- কোন এলাকার (সাইটে) কাঠামোগত সঠিকতা এবং আগুন ও ভবনের সুরক্ষা পরিদর্শন করার জন্য একটি প্রযুক্তিগত পরিদর্শন ব্যবস্থা প্রয়োজন; তবে, কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানীর ঝুঁকি পরিদর্শনের জন্য অফ-সাইট গ্রুপের মাধ্যমে পরিদর্শনই পর্যাপ্ত হতে পারে। শ্রম ও মানবাধিকার সংক্রান্ত বিষয়গুলির মূল্যায়ন অনেকাংশেই শ্রমিকদের সাক্ষাৎকারের উপর নির্ভর করে এবং এ ধরণের মূল্যায়ন প্রক্রিয়া প্রস্তুত করার সময় শ্রমিকদের অংশগ্রহণ আবশ্যিক; এক্ষেত্রে শ্রমিকরা সরাসরি বা ট্রেড ইউনিয়নের মাধ্যমে এবং তাদের পছন্দমত প্রতিনিধি সংগঠনের মাধ্যমে অংশগ্রহণ করতে পারে। কোন কোন ক্ষেত্রে প্রতিশোধমূলক আক্রমণের ভয় অথবা নির্ধারিত উত্তর প্রদানের জন্য শ্রমিকদের প্রশিক্ষিত করার কারণে, চিরাচরিত সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে অনেক সংবেদনশীল তথ্য সংগ্রহ করা যায় না। এসকল ক্ষেত্রে, মূল্যায়নের জন্য অংশগ্রহণমূলক পদ্ধতি বিবেচনা করা যেতে পারে।^{১৯}
- স্থানীয় প্রেক্ষাপট সম্পর্কে প্রবল জ্ঞানের ভিত্তিতে মূল্যায়ন হওয়াটা আবশ্যিক। যে সকল মূল্যায়ন প্রক্রিয়া প্রয়োজনীয় তথ্য সংগ্রহ করতে সক্ষম, সেগুলো প্রস্তুত করার ক্ষেত্রে স্থানীয় পরিচালন ব্যবস্থা প্রসঙ্গে ভালো জ্ঞান থাকা একটি গুরুত্বপূর্ণ পদক্ষেপ। যেক্ষেত্রে শুরুতে একটি প্রামাণিক মূল্যায়ন (স্ট্যান্ডার্ড এসেসমেন্ট) ব্যবহার করা হয়, তবুও তাকে স্থানীয় পারিপার্শ্বিকতার ভিত্তিতে তৈরি করা আবশ্যিক। মূল্যায়ন দলগুলিকে মূল্যায়ন প্রক্রিয়া প্রস্তুত এবং প্রয়োগ করার ক্ষেত্রে পরিবর্তনশীলতার প্রভাব (পাওয়ার ডাইনামিক) এবং সাংস্কৃতিক ধ্যান-ধারণাকে বিবেচনা করতে হবে। “পরিচালন প্রসঙ্গটি বুঝুন”- এই সম্পর্কে নীচে দেখুন।
- যুক্তি-প্রমাণ দ্বারা তথ্যের সমর্থন। যেসকল ক্ষতির ঝুঁকির নিরূপণের জন্য বিষয়ভিত্তিক তথ্যের প্রয়োজন হয়, সেক্ষেত্রে পরিস্থিতি মূল্যায়নের জন্য একাধিক তথ্য- উপাত্ত ব্যবহার করতে হয়; যেমন- মানবাধিকার ও শ্রম অধিকার সংক্রান্ত অধিকাংশ ঝুঁকি নিরূপণের জন্য একাধিক তথ্য-উপাত্ত প্রয়োজন হয়। তথ্য সংমিশ্রণের (ট্রায়্যাংগলেশন) ক্ষেত্রে তথ্য সংগ্রহের একাধিক উৎস থেকে তা সংগ্রহ করে একত্রীকরণ করা হয়ে থাকে, যা প্রাপ্ত ফলাফলের বিশ্বাসযোগ্যতা ও সমর্থনযোগ্যতা নিশ্চিত করতে সহায়তা করে।
- প্রকৃত ফলাফল প্রত্যাশিত ফলাফলের সাথে সংগতিপূর্ণ না হলে প্রতিষ্ঠানকে তার মূল্যায়ন পদ্ধতিতে পরিবর্তন আনা উচিত। উদাহরণস্বরূপ বলা যায়, কোন সরবরাহকারী যদি অতিরিক্ত কর্ম সময়ের জন্য উচ্চমাত্রার ঝুঁকিতে কাজ করায় এবং মূল্যায়নের সময় যদি এই অধিক কর্ম ঘণ্টার উল্লেখ্য না থাকে, তাহলে প্রতিষ্ঠানটিকে তার মূল্যায়ন পদ্ধতি পুনর্বিবেচনা করতে হবে।

১৯. মূল্যায়নে অংশগ্রহণমূলক পদ্ধতি হল এমন এক এধরণের সঞ্চালন প্রক্রিয়া যেখানে অংশীদারদের (স্টেক হোল্ডারদের) সক্রিয় অংশগ্রহণ থাকে; যেমন- অভিনয়, ছবি, ডায়ালগ অথবা মানচিত্র দেখিয়ে সে সম্পর্কে প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করা, বর্ণনা করতে বলা ইত্যাদি। এসআইএনপিওসি (২০০৫), ম্যানুয়াল অন চাইল্ড লেবার র্যাপিড অ্যাসেসমেন্ট মেথডোলজি, আইএলও, জেনেভা, ইউনিসেফ, দেখুন।

মূল্যায়ন দল

যারা মূল্যায়ন পরিচালনা করবে তাদের অবশ্যই তা পরিচালনার যোগ্যতা সম্পন্ন হতে হবে, অর্থাৎ তাদেরকে নিম্নোক্ত দক্ষতা সম্পন্ন হতে হবেঃ

- প্রতিষ্ঠানটি যেসকল বিষয়ে মূল্যায়ন পরিচালনা করছে সে সকল বিষয়ের সাথে সম্পৃক্ত ঝুঁকিসমূহ সম্পর্কে বিশদ জ্ঞান (যেমন- শিশু শ্রম, জোরপূর্বক শ্রম ইত্যাদি), এবং স্থানীয় শ্রেণীপটে উক্ত ঝুঁকির সাথে সম্পৃক্ত প্রকৃত এবং সম্ভাব্য ক্ষয়ক্ষতি সনাক্ত করার সর্বোত্তম পদ্ধতি সম্পর্কে ব্যাপক ধারণা।
- বিরূপ প্রভাবের সাথে সম্পৃক্ত আন্তর্জাতিক এবং জাতীয় মানদণ্ড বিষয়ক জ্ঞান।
- স্থানীয় পরিবেশে মূল্যায়ন পরিচালনা করার ক্ষমতা (যেমন- ভাষাগত দক্ষতা)।

বিষয়টি এরকম নয় যে যারা এই মূল্যায়ন পরিচালনা করছেন তাদের সকল ঝুঁকিপূর্ণ অঞ্চল এবং সকল পরিস্থিতি সম্পর্কে উপরোক্ত সকল দক্ষতা থাকবে। এই চ্যালেঞ্জের আলোকে, মূল্যায়ন পরিচালনাকারী দলটিকে এমনভাবে প্রস্তুত করা যেতে পারে যাতে তাদের সকলের একসাথে উক্ত দক্ষতাগুলি থাকে।

উপরোক্ত দক্ষতাসমূহের পাশাপাশি প্রতিষ্ঠানের সে সেক্টরে নারীদের প্রাধান্য রয়েছে এবং কিছু কিছু বিষয়ের সংবেদনশীলতার ভিত্তিতে (যেমন- যৌন হয়রানী, জোরপূর্বক শ্রম ইত্যাদি), মূল্যায়ন পরিচালনার সময় দল গঠনের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটির জেডার বিষয়ে গুরুত্ব দেয়া উচিত।

মূল্যায়নের মাত্রা (ফ্রিকোয়েন্সি)

পোশাক এবং পাদুকা শিল্পে মূল্যায়ন-সংক্রান্ত অবসাদ একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। যখনি কোন তথ্যের ফাঁক অথবা প্রসঙ্গ পরিবর্তিত হওয়ার সম্ভাবনা থাকে তখনি সরবরাহকারী-সংক্রান্ত মূল্যায়নগুলি পরিচালনা করা উচিত। অন্য কথায়, সরবরাহকারী মূল্যায়নের উপর অধিক গুরুত্ব প্রদান করা উচিত। উক্ত পরিস্থিতিতে প্রতিষ্ঠানকে নিম্নোক্ত নির্দেশনা মেনে চলতে উৎসাহিত করা হয়ঃ

- কোন ক্রয়াদেশ দেয়ার আগেই নতুন সরবরাহকারীদের মূল্যায়ন করা উচিত। প্রতিষ্ঠানটি দায়িত্বপূর্ণভাবে সরবরাহকারীদের নিযুক্ত করতে পারবে কি-না তা মূল্যায়নের ফলাফলে জানাতে হবে। পূর্বশর্ত সংক্রান্ত অধ্যায় (সেকশন) ৩.২.২ দেখুন।
- প্রতিষ্ঠান কর্তৃক সরাসরি অথবা কোন বিদ্যমান বিশ্বাসযোগ্য মূল্যায়নের ফলাফলকে ভিত্তি করেও সরবরাহকারী মূল্যায়ন করা যেতে পারে, যদি বিদ্যমান মূল্যায়নটি যুক্তিসংগত সময়ের মধ্যে পরিচালিত হয়ে থাকে (যেমন- বিগত বছর)। “বিশ্বাসযোগ্য মূল্যায়ন” বলতে এমন একটি মূল্যায়নকে বুঝায় যা একটি বৈধ মূল্যায়ন দলের মাধ্যমে করা হয়েছে, যারা প্রকৃত এবং সম্ভাব্য ক্ষতি সনাক্তকরণের

জন্য এই নির্দেশিকায় প্রদত্ত প্রক্রিয়া-সংক্রান্ত সকল সুপারিশ মেনে মূল্যায়নটি পরিচালনা করেছে। যদি কোন বিশ্বাসযোগ্য মূল্যায়ন ইতিমধ্যে বিদ্যমান থাকে, তাহলে প্রতিষ্ঠানটিকে উক্ত মূল্যায়নের ফলাফলসমূহ পর্যালোচনা করার জন্য বলা হয় এবং তারপর শনাক্তকৃত ঝুঁকিসমূহ প্রতিরোধ ও হ্রাস করার জন্য এর যথাযথ প্রক্রিয়া (ডিউ ডিলিজেন্স) সংক্রান্ত কার্যক্রমের উপর গুরুত্বারোপ করতে বলা হয় এবং মার্চ পর্যায়ের পরিস্থিতি পর্যবেক্ষণ করতে বলা হয়।^{২০}

- বিদ্যমান সরবরাহকারীদের ক্ষেত্রে, প্রতিষ্ঠানগুলি যখন তাদের সাপ্লাইয়ারদের মূল্যায়ন করে (অথবা বিদ্যমান মূল্যায়ন কাজে লাগায়) তখন উক্ত মূল্যায়ন কোনভাবেই চলমান পর্যবেক্ষণের স্থান পাবে না। পর্যবেক্ষণের ক্ষেত্রে, মার্চ পর্যায়ের সাথে সম্পৃক্ত সুনির্দিষ্ট ঝুঁকি সম্পর্কে অংশীদারদের (স্টেক হোল্ডার) অবদানসহ (ইনপুটসহ) পরিস্থিতির চলমান অনুসরণকরণ/ট্র্যাকিং অন্তর্ভুক্ত থাকে। পর্যবেক্ষণ কার্যকর হলে তা চলমান থাকে এবং তা স্বতন্ত্র মূল্যায়নের চেয়ে পরিস্থিতির আরও পূর্ণরূপ চিত্র প্রদান করতে পারে। তদানুসারে, বিদ্যমান সরবরাহকারীদের জন্য কোথায় এবং কখন অধিক মূল্যায়ন প্রয়োজন তা নির্ধারণ করার জন্য, যেখানে সম্ভব চলমান পর্যবেক্ষণ ব্যবহার করতে হবে। পর্যবেক্ষণ এবং মূল্যায়নের মধ্যে ভারসাম্য বজায় রাখতে হবে। উদাহরণস্বরূপ, চলমান পর্যবেক্ষণের মাধ্যমে শ্রমিকরা শিশু শ্রম বিষয়ে আগাম সংকেত দেখাতে পারে। এটি তখন সরবরাহকারীদের মূল্যায়নের কারণ হতে পারে। এটি মানবাধিকার ও শ্রম ঝুঁকির সাথে বিশেষভাবে সম্পৃক্ত যা পরিবর্তন হতে পারে এবং পরিমাণযোগ্য ম্যাট্রিক্স ব্যবহার করে যা সহজেই মূল্যায়ন করা যায় না; যেমন- শিশুশ্রম, বাধ্যতামূলক শ্রম, বৈষম্য, পেশাগত স্বাস্থ্য ও সুরক্ষার কিছু দিক, ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিষ্ঠা এবং যোগদানের অধিকার ও যৌথ দরকষাকষির অধিকার ইত্যাদি। পর্যবেক্ষণ সংক্রান্ত অধিক তথ্যের জন্য অধ্যায় (সেকশন) ৪ দেখুন।
- কিছু কিছু ক্ষেত্রে, ক্ষতির ঝুঁকিগুলি কোন একটি নির্দিষ্ট এখতিয়ারের মধ্যে এতটাই প্রকোপ থাকে যে সরবরাহকারীদের পৃথক মূল্যায়ন এক্ষেত্রে কোন নতুন তথ্য দিতে পারে না। উদাহরণস্বরূপ, কোন প্রতিষ্ঠান তার অংশীদারদের (স্টেক হোল্ডার) অংশগ্রহণের মাধ্যমে জানতে পারে যে রপ্তানি প্রক্রিয়াজাতকরণ এলাকায় (ইপিজেড) যৌন হয়রানীর প্রকোপ বেশী। সুতরাং, যৌন হয়রানী সুনির্দিষ্ট ঘটনাগুলি সনাক্তকরণ (অর্থাৎ চালু কোন অভিযোগ পদ্ধতি ছাড়া এবং শ্রমিকদের সচেতনতা বৃদ্ধির জন্য কোন রকম প্রাথমিক বিনিয়োগ ছাড়া) কতটা কঠিন কাজ তা বুঝতে পেরে প্রতিষ্ঠানটি এক্ষেত্রে প্রথমেই সরবরাহকারীদের মূল্যায়ন করাটাকে প্রাধান্য না দিয়ে বরং তাৎক্ষণিকভাবে তার সরবরাহকারীদের সাথে অংশীদারীর ভিত্তিতে প্রশিক্ষণ কার্যক্রম এবং পরিচালনা পর্যায়ে একটি কার্যকর অভিযোগ পদ্ধতি প্রতিষ্ঠার মাধ্যমে যৌন হয়রানী প্রতিরোধ করার ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারে। যৌন হয়রানী এবং যৌন ও জেডারভিত্তিক সহিংসতা সংক্রান্ত মডিউল ২ দেখুন।

^{২০}. এমন কোন ঘটনা থাকতে পারে, যার জন্য অন্য একটি মূল্যায়ন আবশ্যিক, উদাহরণস্বরূপ, গত মূল্যায়ন থেকে শ্রেণীপটের গুরুত্বপূর্ণ পরিবর্তনের কারণে। তবে সাধারণভাবে প্রতিষ্ঠানসমূহকে একইধরনের মূল্যায়ন এড়িয়ে চলতে বলা হয় এবং ঝুঁকি প্রতিরোধ ও হ্রাস করার জন্য তার সম্পদের মধ্যে (রিসোর্স) কার্যক্রমকে গুরুত্ব দেয়ার জন্য উৎসাহিত করা হয়।

সহযোগিতাঃ

সেকশন ১.১ এ যেমনটি বলা হয়েছে, সহযোগিতাকে সহজ করার জন্য, কোন একটি সেক্টরকে প্রতিযোগিতা আইন পালন সাপেক্ষে সাধারণ সরবরাহকারীদের সাথে তথ্য আদান- প্রদানের সুবিধার্থে, সাধারণ সরবরাহকারীদের সনাক্ত করার জন্য (যেমন- সাধারণ সরবরাহকারীদের পরিচিতি কোড) একটি সার্বজনীন পদ্ধতিতে কাজ করার জন্য উৎসাহিত করা হয়। প্রতিষ্ঠানগুলিকে মূল্যায়ন পদ্ধতি এবং সহায়তার স্বীকৃতিকে সামঞ্জস্যপূর্ণ করতে সহযোগিতা করার জন্য উৎসাহিত করা হয়, তবে, মূল্যায়নগুলিকে উচ্চ মানদণ্ডসম্পন্ন হতে হবে।

যখন একই অঞ্চল এবং সরবরাহকারী থেকে সরবরাহ (সোর্সিং) করা হয় তখন সরবরাহকারী মূল্যায়নকে যথাসম্ভব সহযোগিতা করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে একইভাবে উৎসাহিত করা হয়। তবে, বাড়তি ফলাফল পাওয়ার জন্য মূল্যায়নের যথাযথতার সাথে আপোষ করা উচিত হবে না। উদাহরণস্বরূপ, এই নির্দেশিকার দ্বিতীয় সেকশন জুড়ে বলা হয়েছে যে, মানবাধিকার ও শ্রম ঝুঁকি মূল্যায়নের জন্য প্রতিষ্ঠানকে শ্রমিকদের সাক্ষাৎকার, ফোকাস গ্রুপ আলোচনা এবং সময়ভিত্তিক অংশগ্রহণমূলক পদ্ধতির উপর নির্ভর করতে বলা হয়। সুতরাং এটি গুরুত্বপূর্ণ যে প্রতিষ্ঠানগুলির মধ্যে শেয়ার করা যেতে পারে এমন একটি সাধারণ মূল্যায়নের মধ্যে গুরুত্বপূর্ণ গুণগত তথ্য অন্তর্ভুক্ত থাকে।

সহযোগিতাঃ

উদাহরণস্বরূপ- প্রতিষ্ঠানগুলিকে শিল্প-উদ্যোগ বা বহু-অংশীদার উদ্যোগসমূহের মাধ্যমে উপরোক্ত বিষয়টি বাস্তবায়নের জন্য সহযোগিতা করতে বলা হয়। এটি ক্ষুদ্র ও মাঝারি আকৃতির প্রতিষ্ঠানগুলির অংশগ্রহণের জন্য বিশেষভাবে গুরুত্বপূর্ণ। সাপ্লাইচেইনের চক-পয়েন্টগুলিতে পরিচালিত প্রতিষ্ঠানসমূহের মূল্যায়নের জন্য যে কোন প্রতিষ্ঠান বা উদ্যোগ নিম্নোক্ত পদক্ষেপগুলি নিতে পারেঃ

- সরবরাহ ব্যবস্থার প্রকৃত এবং সম্ভাব্য গুরুত্বপূর্ণ অংশ সনাক্তকরণ।
- গুরুত্বপূর্ণ অংশে পরিচালিত প্রতিষ্ঠানের খুঁজাখুঁজি।
- গুরুত্বপূর্ণ অংশে পরিচালিত প্রতিষ্ঠানসমূহ তাদের সরবরাহকারীদের ক্ষেত্রে এই নির্দেশিকার সুপারিশ অনুযায়ী যথাযথ প্রক্রিয়া পালন করছে কি-না তা যাচাইকরণ (যেমন- ম্যানেজমেন্ট অডিট ও এলোপাতারি সাইট-চেকের মাধ্যমে)।
- সরবরাহ ব্যবস্থার গুরুত্বপূর্ণ অংশে পরিচালিত প্রতিষ্ঠানসমূহ যারা এই নির্দেশিকা অনুসারে ডিউ যথাযথ প্রক্রিয়া পালন করছে তাদের প্রতি সোর্সিং এর নির্দেশ।

বক্স- ৩: স্তর ২ এর বাইরে ক্ষতির ঝুঁকি মূল্যায়ন ও সমাধানের ব্যবস্থা (যেমন- কাঁচামাল)

যথাযথ পরিদর্শনব্যবস্থা ও লিভারেজ-এর কারণে একটি প্রতিষ্ঠানের পক্ষে তার প্রত্যেকটি সাপ্লায়ারের পরিচালন ব্যবস্থার প্রতিকূলতা, উদাহরণস্বরূপ, কাঁচামালের ঝুঁকিসমূহ, আলাদাভাবে সনাক্ত করা এবং তা মূল্যায়ন করা খুবই কঠিন। এটি প্রতিকূলতার ক্ষতিকর প্রভাবসমূহ সনাক্ত করার জন্য প্রতিষ্ঠানের দায়বদ্ধতাকে হ্রাস করে না। উদ্দেশ্য সাধনের জন্য উপযুক্ত পদ্ধতিগুলি স্থাপনের জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে উৎসাহিত করা হয়। ট্রেসিবিলাটি বা অনুসরণযোগ্যতা স্থাপন করা অথবা চোক-পয়েন্ট মূল্যায়ন করা হল, এমন দুটি উদাহরণমূলক পদ্ধতি যা প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষতির সাথে সংযুক্ত ঝুঁকিগুলি সনাক্ত, প্রতিরোধ বা হ্রাস করা হচ্ছে কিনা তা মূল্যায়ন করার জন্য ব্যবহার করা যেতে পারে। এটি এমন একটি জায়গা যেখানে সহযোগিতামূলক পদ্ধতিগুলো উপযুক্ত হতে পারে এবং বর্ধিত হারে ব্যবহার করা হয়ে থাকে।

ট্রেসিবিলাটি বা অনুসরণযোগ্যতা

ট্রেসিবিলাটি হল এমন একটি প্রক্রিয়া যার দ্বারা প্রতিষ্ঠানসমূহ সরবরাহ ব্যবস্থার মাধ্যমে তার উপকরণ ও পণ্যাদি এবং যে পরিবেশে উক্ত পণ্যাদি উৎপাদিত হয়েছে (ওইসিডি নির্দেশিকার অন্তর্ভুক্ত বিষয়গুলির ক্ষেত্রে) সেগুলো ট্র্যাক বা চিহ্নিত করে থাকে। এটি লক্ষ্য করা জরুরী যে, ট্রেসিবিলাটি একটি টুল হিসেবে প্রতিষ্ঠানকে প্রতিকূলতার কারণগুলি সম্পর্কে জানতে সহায়তা করতে পারে, তবে, একটি প্রতিষ্ঠান শুধুমাত্র ট্রেসিবিলাটিতে থেমে থাকতে পারে না। এই নির্দেশিকাটির নিম্নলিখিত পরবর্তী পদক্ষেপগুলি বিশেষ করে ক্ষতি প্রতিরোধ এবং হ্রাসকরণের ক্ষেত্রে- খুবই গুরুত্বপূর্ণ।

গুরুত্বপূর্ণ অংশ (“চোক-পয়েন্ট”) এর সাথে সম্পৃক্ততা

বিভিন্ন বিবেচনার সাহায্যে “চোক-পয়েন্ট” চিহ্নিত করা যেতে পারে, যেমন-

- সরবরাহ ব্যবস্থায় রূপান্তরে মূল ঘাটগুলি
- সরবরাহ ব্যবস্থায় এমন একটি পর্যায় যেখানে অপেক্ষাকৃত কম সংখ্যক ভূমিকা প্রদানকারী (এক্টর) অন্তর্ভুক্ত থাকে যা বেশীরভাগ পণ্যকে প্রক্রিয়াজাত করে
- উৎপাদন ও বাণিজ্যিক প্রতিকূলতা সংক্রান্ত পরিস্থিতির উপর নজরদারি এবং নিয়ন্ত্রণসহ সরবরাহ ব্যবস্থার পর্যায়সমূহ।

সংজ্ঞা অনুসারে, একটি প্রতিষ্ঠান তার সরবরাহ ব্যবস্থার গুরুত্বপূর্ণ অংশে পরিচালিত প্রতিষ্ঠান হিসেবে একই ধরনের কিছু প্রতিকূল সরবরাহকারীদের ভাগ করে দেয়। যাইহোক, চোক-পয়েন্টে পরিচালিত প্রতিষ্ঠানটি সম্ভবতঃ, উক্তরূপ প্রতিকূল সরবরাহকারীদের উপর অধিকতর নজরদারি বা লিভারেজ বজায় রাখে। যদি কোন প্রতিষ্ঠান যুক্তি সংগত ভাবে নির্ধারণ করতে পারে যে, তার সরবরাহ ব্যবস্থার গুরুত্বপূর্ণ অংশে পরিচালিত প্রতিষ্ঠানসমূহ তাদের প্রতিকূল সরবরাহকারীদের উপর যথাযথ প্রক্রিয়া (ডিউ ডিলিজেন্স) পালন করছে, তাহলে উক্ত প্রতিষ্ঠানটি একইভাবে যুক্তিসংগত উপায়ে নির্ধারণ করতে পারে যে তার নিজস্ব প্রতিকূল সরবরাহকারীদের সাথে সংযুক্ত বিরূপ প্রভাবের ঝুঁকিগুলি চিহ্নিত, প্রতিরোধ এবং হ্রাস করা হয়েছে

বক্স-৩: স্তর-২ এর বাইরে ক্ষতির ঝুঁকি মূল্যায়ন ও সমাধানের ব্যবস্থা (যেমন- কাঁচামাল) (চলমান)

প্রতিষ্ঠান যা করতে পারে

- মারাত্মক প্রতিকূল প্রভাবের সাথে সম্পৃক্ত পণ্যগুলির জন্য সরবরাহকারীদের গুরুত্বপূর্ণ অংশে পরিচালিত সরবরাহকারীদের সনাক্ত করা (অর্থাৎ, প্রতিষ্ঠানের নজরদারীর বাইরে);
- গুরুত্বপূর্ণ অংশে (চোক-পয়েন্ট) পরিচালিত প্রতিষ্ঠানসমূহ তাদের সরবরাহকারীদের সাথে সম্পৃক্ত ক্ষতির ঝুঁকিগুলি সনাক্ত, প্রতিরোধ এবং হ্রাস করেছে তা যাচাই করা।

পোশাক এবং পাদুকা শিল্পে সরবরাহ ব্যবস্থায় উদাহরণমূলক চোক-পয়েন্টগুলি নিম্নরূপঃ

- বিশ্বব্যাপী পণ্য ব্যবসায়ীরা (যেমন- তুলা ও রাবারের জন্য);
- রপ্তানীকারক, প্রক্রিয়াজাতকারক, পাইকাররা (যেমন- খন্ড-খন্ড সরবরাহ ব্যবস্থার জন্য);
- রাসায়নিক উদ্ভিদ (যেমন- সিনথেটিক ফাইবারের জন্য);
- গন্ধযুক্ত ও পরিশোধক (যেমন- ধাতুর জন্য)।

খরচ ভাগাভাগি

ট্রেসিবিলিটি ও চোক-পয়েন্টের সাথে সম্পৃক্ততা কার্যকর করার জন্য আর্থিক সংস্থানের প্রয়োজন হয়। এই নির্দেশিকা সুপারিশ করে যে প্রতিষ্ঠানগুলি সরবরাহকারীদের সাথে চুক্তি করার সময় উক্ত চুক্তিতে, উপযুক্ত ক্ষেত্রে, সরবরাহ ব্যবস্থার প্রতিকূল উৎপাদনের সাথে সংযুক্ত ঝুঁকির প্রতি যথাযথ প্রক্রিয়া (ডিউ ডিলিজেন্স) পালনে সহায়তা করার জন্য সাপ্লায়ারদের বাধ্যবাধকতা থাকতে হবে (যেমন- যে সকল চোক-পয়েন্ট কার্যকর যথাযথ প্রক্রিয়া- পদ্ধতির প্রদর্শন করেছে সেগুলোর দিকে সরাসরি সোর্সিং এর বাধ্যবাধকতা)। যাইহোক, এই নির্দেশনা প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে এরকম কোন ক্ষমতা (ম্যাডেট) সুপারিশ করে না যে যতক্ষণ পর্যন্ত প্রতিষ্ঠানটি সাপ্লায়ারদের অংশগ্রহণের ব্যয় বহন করতে ও উক্তব্য ব্যয়ের সাথে সংযুক্ত যেকোনো ধরণের সুবিধা (প্রিমিয়াম) প্রদান করতে রাজী না হয়, ততক্ষণ পর্যন্ত সাপ্লাইয়ারগন সূনির্দিষ্ট উদ্যোগগুলির সাথে জড়িত থাকবে। বরং, প্রতিষ্ঠানগুলির উচিত এই নির্দেশিকার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণভাবে কতকগুলি সহযোগিতামূলক যথাযথ প্রক্রিয়া (ডিউ ডিলিজেন্স) সংক্রান্ত উদ্যোগ, উপকরণ (টুল) ইত্যাদির স্বীকৃতি প্রদান করা।

পরিচালনা প্রেক্ষাপটকে বোঝা

সরবরাহকারীর মূল্যায়নকে যথাযথভাবে পরিচালনা করার জন্য- সঠিক পদ্ধতিতে সঠিক প্রশ্ন করার জন্য এবং দীর্ঘমেয়াদে ক্ষতি প্রতিরোধ বা হ্রাস করার জন্য পর্যাপ্ত তথ্য পেতে, প্রতিষ্ঠানকে তার পরিচালনা বা অপারেটিং ব্যবস্থার প্রসঙ্গটি ভালোভাবে বুঝতে হবে। বিশেষ করে, প্রতিষ্ঠানকে নিম্নলিখিত বিষয়গুলি বুঝার জন্য উৎসাহিত করা হয়ঃ

- ক্ষতির প্রভাবে কোন জনগোষ্ঠী সবচেয়ে বেশী ক্ষতিগ্রস্ত হয়, পারিপার্শ্বিক ঝুঁকিসমূহ যেগুলো ক্ষতির প্রভাবে গুরুতর করে তোলে, ক্ষতির মূল কারণগুলি ও ক্ষতির সাথে সম্পৃক্ত বিষয়গুলি। ক্ষতির কারণে যদি কোন জনগোষ্ঠী সবচেয়ে বেশী ক্ষতিগ্রস্ত হয় তা নির্ধারণ করার সময়, প্রতিষ্ঠানটি নিম্নোক্ত বিষয়গুলি বিবেচনা করতে পারেঃ

- নারী এবং পুরুষের মধ্যে অসমতা (সমাজ দ্বারা নারী ও পুরুষের জন্য নির্ধারিত ভূমিকা নারী এবং মেয়েদেরকে সিদ্ধান্ত গ্রহণে মত সুযোগ থেকে বাদ দিতে পারে এবং তাদেরকে পরিবার ও সমাজের নিম্ন স্তরের স্থান করে দিতে পারে);
- বয়স (কতিপয় নির্দিষ্ট সমাজে তরুণ ও বয়স্ক ব্যক্তিদের অবদান খুবই সামান্য বলে বিবেচনা করা হয় এবং তাদেরকে উপেক্ষা করা হয়);
- জাতিগততা (অধিক প্রভাবশালী অথবা পৃষ্ঠপোষক সম্প্রদায়ের সাথে সম্পৃক্ত); শ্রমিক অথবা সুপারভাইজারদের ব্যাপারে সামাজিক শ্রেণীবিভাগ;
- ধর্ম (বিশেষ করে সংখ্যালঘুর ক্ষেত্রে);
- স্বাস্থ্যগত অবস্থা (গর্ভবতী নারী, দীর্ঘস্থায়ী অসুস্থতা ইত্যাদি);
- কর্মীদলে প্রবাসী শ্রমিকদের শতকরা হার;
- গৃহভিত্তিক কাজের পরিধি;
- শিক্ষাগত যোগ্যতার স্তর (সাক্ষরতা, দক্ষতা, ভাষাগত দক্ষতা, স্কুলে যায়নি এমন সংখ্যা)।
- অভিযোগ দাখিল করার বিচারিক ও অবিচারিক প্রক্রিয়ার উপস্থিতির যতদূর সম্ভব সনাক্তকরণ;
- ক্ষয়ক্ষতি প্রতিরোধ এবং হ্রাস করার জন্য গৃহীত স্থানীয় ও জাতীয় উদ্যোগগুলি সনাক্তকরণ ও তার মূল্যায়ন। বিদ্যমান উদ্যোগসমূহ, তাদের উদ্দেশ্য ও সাধারণ প্রভাব (যেক্ষেত্রে তথ্য বিদ্যমান থাকে) যাচাই (ম্যাপিং)-এর মাধ্যমে একটি প্রতিষ্ঠান বুঝতে পারে যে উক্ত উদ্যোগসমূহ তার সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষয়ক্ষতি সনাক্ত, প্রতিরোধ, ও হ্রাস করতে পারবে কি-না।

প্রতিষ্ঠানটি তথ্য সংগ্রহের জন্য বিদ্যমান গবেষণার উপরেও নির্ভর করতে পারে, যদি এধরণের কোন গবেষণা বিদ্যমান থাকে। এটি আন্তর্জাতিক ও স্থানীয় পর্যায়ের বেসরকারি সংস্থা, এনজিও (যেমন- সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে) ও আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠানগুলির^{২১} থেকেও তথ্য সংগ্রহ করতে পারে অথবা আন্তর্জাতিক পর্যায়ের ট্রেড ইউনিয়ন, যেগুলি উক্ত প্রসঙ্গে তথ্য দিতে পারে তাদের সাথেও সম্পৃক্ত হতে পারে।

উপরোক্ত নির্দেশনা মানবাধিকার ও শ্রমপ্রভাব সংক্রান্ত ঝুঁকিগুলির জন্য সবচেয়ে বেশী প্রাসঙ্গিক, এধরণের ঝুঁকিগুলি প্রায়শই জটিল প্রকৃতির হয় ও এক পরিবেশ থেকে আরেক পরিবেশে এগুলির প্রকৃতির মধ্যে ব্যাপক পরিবর্তন হতে পারে। তবে উপরোক্ত নির্দেশনাটি কিছু পরিবেশগত ঝুঁকির ক্ষেত্রেও প্রাসঙ্গিক, যেমন- পানির ব্যবহার সংক্রান্ত ঝুঁকি। নতুন তথ্য সব সময়ই প্রতিষ্ঠানকে তার পারিপার্শ্বিক পরিস্থিতি সম্পর্কে বুঝতে সহায়তা করে।

২১. উদাহরণস্বরূপ- ওইসিডি, জাতিসংঘ, আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা ও বিশ্ব ব্যাংক।

সহযোগিতা

একই সোর্সিং দেশ এবং উৎপাদন ক্লাস্টার থেকে সোর্সিং উদ্যোগ দেশগুলির মধ্যে উপরোক্ত সনাক্তকরণে সহযোগিতা করার জন্য উৎসাহিত করা হয় তথ্য এবং শিল্পের মধ্যে ব্যাপকভাবে কোনো নতুন তথ্য শেয়ার করুন। কারণগুলি যেগুলি যথাযথ পরিশ্রমের প্রকৃতিকে প্রভাবিত করতে পারে কিছু ক্ষেত্রে একটি এন্টারপ্রাইজের পক্ষে উচ্চ-ঝুঁকি মূল্যায়ন করা কঠিন হতে পারে

সরবরাহকারী

বিশ্ব ক্ষেত্রে একটি এন্টারপ্রাইজের জন্য দৃষ্টিসাধ্য হয়ে পড়ে উচ্চ ঝুঁকিপূর্ণ সরবরাহকারীর মধ্যে প্রবেশ করা- উদাহরণস্বরূপ দৃশ্যমানতা এবং লিভারেজের অভাবের কারণে। এই না এর সরবরাহে ক্ষতিকারক প্রভাবগুলি চিহ্নিত করার জন্য এন্টারপ্রাইজের দায়িত্ব হ্রাস করুন চেইন, কিন্তু এটি একটি এন্টারপ্রাইজ যুক্তিসঙ্গতভাবে কি করতে পারে তা প্রভাবিত করে। সারণি ৪ দেখুন সুপারিশের জন্য।

টেবিল-৪: সরবরাহকারী-মূল্যায়ন প্রেক্ষিতে কার্যকারণ যা যথাযথ প্রক্রিয়ার ধরণ ও পরিধিকে প্রভাবিত করে

| প্রেক্ষাপট | সুপারিশ |
|--|--|
| উচ্চ-ঝুঁকি সম্পন্ন অধিকাংশ সরবরাহকারী | বিদ্যমান উচ্চ ঝুঁকিসম্পন্ন সরবরাহকারীদের মূল্যায়নের লক্ষে কোন প্রতিষ্ঠান (এন্টারপ্রাইজ) উচ্চ-ঝুঁকির সরবরাহকারী যারা তাদের আকারগত দিক, সরবরাহকৃত পণ্যের পরিমাণ বেশী (অথবা এমন দেশ যেখানে থেকে অধিক সরবরাহ হয়ে থাকে), যেখানে প্রভাবের মাত্রা খুব বেশী হতে পারে, অথবা যেখানে ক্ষতি সংশোধনের অযোগ্য হতে পারে- এমন কারণে গুরুত্ব বহন করে তাদের মূল্যায়নকে অগ্রাধিকার দিতে পারে। |
| কোন প্রত্যক্ষ সরবরাহকারীর সঙ্গে প্রতিষ্ঠানের লিভারেজের ঘাটতি | এমন অনেক ঘটনা রয়েছে যেখানে কোন প্রতিষ্ঠান তার প্রত্যক্ষ সরবরাহকারীর সঙ্গে সম্পর্কে (লিভারেজে) ঘাটতি থাকে; উদাহরণ- (ক) প্রতিষ্ঠান তার সরবরাহকারীর চেয়ে ক্ষুদ্র হতে পারে, (খ) সরবরাহকারী যে পণ্য সরবরাহ করে তার পরিমাণ খুবই কম হতে পারে। এমন প্রেক্ষাপটে প্রতিষ্ঠান তার কোন সরবরাহকারীর কাছে তথ্য সংগ্রহ, সরবরাহকারীর সুবিধাদি মূল্যায়ন, অথবা কোন সরবরাহকারীকে তার মূল্যায়নে অংশ নিতে প্রতিষ্ঠানকে অনেক ক্ষেত্রে বিপদে পড়তে হয়। তৎসত্ত্বেও প্রতিষ্ঠানকে যথাযথ প্রক্রিয়া পালনে দায়িত্বশীল হতে হয়। এইক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠান যা করতে পারে- <ul style="list-style-type: none"> তার সরবরাহকারীদের সঙ্গে সম্পর্কে উত্তরণ (লিভারেজ), যেমন- সরবরাহ- আদেশ বৃদ্ধি, দীর্ঘ মেয়াদী চুক্তির দিকে যাওয়া, সরবরাহকারী যে সকল সংশোধনমূলক কার্যক্রম গ্রহণ করছে তার প্রচার ইত্যাদি (যেখানে প্রযোজ্য)। |

| প্রেক্ষাপট | সুপারিশ |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> পণ্য ক্রয়ের ক্ষেত্রে আরও যে যে উৎস রয়েছে তাদের সঙ্গে সম্পর্ক বাড়াতে; যেমন- সরবরাহকারীর সংশোধনমূলক কর্ম- পরিকল্পনা সংক্রান্ত কার্যক্রম, সময়সীমা এবং ফলোআপ। যে সকল সরবরাহকারী প্রাক-নির্বাচিত এবং মূল্যায়নের জন্য অগ্রহী তাদের ক্ষেত্রে অতিরিক্ত কর্ম ঘণ্টা বিবেচনা। প্রাক-নির্বাচন বিষয়ে অধ্যায় ৩.২.২ দেখুন। যে সকল সরবরাহকারী নির্ভরযোগ্য ও বহু-অংশীদারভিত্তিক উদ্যোগ কর্তৃক পরীক্ষিত তাদের থেকে পণ্য সরবরাহ করতে প্রতিষ্ঠান নির্দেশনা দিতে পারে। <p>যদি কোন উচ্চ-ঝুঁকিসম্পন্ন সরবরাহকারী তার ক্ষতির ভয়ে কোন প্রকার মূল্যায়ন-পরীক্ষার আওতায় যেতে অস্বীকৃতি জানায় তবে কোন প্রতিষ্ঠানের উচিত হবে সংশ্লিষ্ট সরবরাহকারীর সঙ্গে সম্পর্ক ছিন্ন করা। এই বিষয়ে সেকশন ৩.২ দেখুন।</p> |
| প্রতিষ্ঠান কোন মাধ্যমের সহায়তা পন্য সংগ্রহ করে (যেমন- বায়িং হাউজ) | যে ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠান কোন মাধ্যমের সহায়তা ও পণ্য সরবরাহ করে থাকে সেই ক্ষেত্রেও যথাযথ প্রক্রিয়া পালন করার দায়িত্ব রয়েছে। প্রতিষ্ঠান অত্র নীতিমালা অনুযায়ী যথাযথ প্রক্রিয়া অনুসরণ করতে পারে, অন্যথায় প্রতিষ্ঠান এটি দেখতে পারে যে তার ক্রয়-এজেন্টরা যেখান থেকে পণ্য সরবরাহ করে সেই সরবরাহকারীকে মূল্যায়ন করে থাকে। এই ক্ষেত্রে মধ্যস্থতাকারীরা মূল্যায়ন বাবদ যে খরচ তা তাদের পণ্য-মূল্যে যোগ করতে পারে। সরবরাহকারীদের মূল্যায়নে কোন প্রতিষ্ঠান তার ক্রয়-এজেন্টদেরকে সহায়তা করতে পারে; যেমন- খাতভিত্তিক অথবা বহু-অংশীদারভিত্তিক উদ্যোগ যারা সরবরাহকারীদেরকে মূল্যায়ন করে তাদেরকে পরিচিত করে। এজেন্টদের সঙ্গে যুক্ত হওয়ার বিষয়ে তথ্যের জন্য বক্স ৫ দেখুন। |
| প্রতিষ্ঠান টিয়ার- ২ পর্যায়ের এক সরবরাহকারীকে মূল্যায়ন করতে চায় | প্রতিষ্ঠান তার সরবরাহকারীদের সঙ্গে সম্পর্কে (লিভারেজ) ঘাটতি থাকতে পারে যেখানে কোন সরবরাহকারীর সঙ্গে প্রতিষ্ঠানের চুক্তি থাকেনা। এমন ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠান তার সরবরাহকারীর কাছ থেকে তথ্য সংগ্রহ, সরবরাহকারীর সুবিধাদি দেখা, অথবা সরবরাহকারীকে তার সুবিধাদি মূল্যায়নে রাজী করাতে সমস্যায় পড়ে। প্রতিষ্ঠান তার প্রত্যক্ষ সরবরাহকারীকে (যথা- টিয়ার- ১) তার অধীন থাকা সরবরাহকারীকে (যথা- টিয়ার- ২) মূল্যায়ন করতে বলতে পারে এবং প্রাপ্ত তথ্যাদি প্রকাশ করতে পারে। এহেন প্রক্রিয়া সমর্থন করতে প্রতিষ্ঠানকে উৎসাহিত করা হয়। উদাহরণ- কোন ব্র্যান্ড তার সরবরাহকারীর সঙ্গে মিলে সংশ্লিষ্ট স্পিনিং মিলকে মূল্যায়ন করতে পারে। কোন খাত কোন সরবরাহ অঞ্চলে সংশ্লিষ্ট সরবরাহকারীকে মূল্যায়ন করতে তার ব্যাপ্তি বাড়াতে পারে (যেমন- রপ্তানি প্রক্রিয়াকরণ অঞ্চল বা উৎপাদন ক্লাস্টার)। |

১. উভয় উদাহরণের ক্ষেত্রে ক্ষতির মাত্রার উপর অগ্রাধিকার নির্ণয় করা হয়। যে সব সরবরাহকারীদের উৎপাদনের পরিমাণ ও আকার বেশী তাদের অগ্রাধিকার দিতে হবে, বড় স্বাপ্লাইয়ারদের বেশী প্রভাব পড়তে পারে।

**টেবিল-৫: পরিচালন ব্যবস্থা (অপারেটিং কনটেস্ট) সংক্রান্ত বিষয়
বুঝার ক্ষেত্রে প্রাসঙ্গিক যে সকল বিষয় যথাযথ প্রক্রিয়ার
প্রকৃতি ও ব্যাপ্তিকে প্রভাবিত করতে পারে**

| প্রেক্ষাপট | সুপারিশ |
|--|---|
| প্রতিষ্ঠানের সম্পদ (রিসোর্সের পরিমাণ) সীমিত | অধিকাংশ ক্ষেত্রেই বিদ্যমান তথ্য সরকারী উৎসের মাধ্যমে পাওয়া যায়। যে ক্ষেত্রে তথ্য বিদ্যমান থাকে না, সে ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানকে মূল্যায়ন পরিচালনার জন্য একই অঞ্চল থেকে পন্য আনে (সোর্স করে) এমন অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের সাথে একত্রে কাজ করার জন্য উৎসাহিত করা হয়। প্রতিষ্ঠানটি তার শিল্প-সংক্রান্ত সমিতিতেও উক্তরূপ মূল্যায়ন পরিচালনার জন্য উৎসাহিত করতে পারে। প্রতিষ্ঠানটি যদি উপরোক্ত যে কোনো ব্যবস্থার মাধ্যমে তথ্য সংগ্রহ করতে না পারে, তাহলে পর্যাপ্ত তথ্য সংগ্রহ করতে সক্ষম না হওয়া পর্যন্ত প্রতিষ্ঠানকে তার যথাযথ প্রক্রিয়া পালনের খরচ কমিয়ে দিতে (সাপ্লায়ারদের একত্রীকরণের মাধ্যমে) অথবা অপেক্ষাকৃত কম ঝুঁকিপূর্ণ দেশ থেকে সোর্সিং করার জন্য উৎসাহিত করা হয়। |
| প্রতিষ্ঠান নতুন কোন বাজারে তার ব্যবসা প্রসারিত করতে চায় | প্রতিষ্ঠান সরাসরি মাঠ পর্যায়ে (অন-দ্যা-গ্রাউন্ড) মূল্যায়ন পরিচালনা করতে পারে অথবা মূল্যায়ন পরিচালনার জন্য একই অঞ্চল থেকে সোর্সিং করে এমন অন্যান্য দেশের সঙ্গে একযোগে কাজ করতে পারে। প্রতিষ্ঠান তার শিল্প সমিতিতেও উক্তরূপ মূল্যায়ন পরিচালনার জন্য উৎসাহিত করতে পারে। প্রতিষ্ঠান যদি কোন নতুন বাজার থেকে সোর্সিং করতে চায় এবং উক্ত বাজারের গুরুত্বপূর্ণ মানবাধিকার, শ্রম-অধিকার অথবা পরিবেশগত ঝুঁকি সম্পর্কে অবগত থাকে তাহলে ঠিক আছে, তবে যদি সেখানকার পারিপার্শ্বিক অবস্থা সম্পর্কে পর্যাপ্ত তথ্য না থাকে, তাহলে প্রতিষ্ঠানকে সেখানে না যেতে বলা হয়। |

২.৪ প্রভাবে সঙ্গে প্রতিষ্ঠানের সম্পর্ক মূল্যায়ন

উপরোক্ত প্রক্রিয়াসমূহের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানটি তার কার্যক্রম পরিচালনা এবং সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষেত্রে ক্ষতির প্রভাবগুলি সনাক্ত করেছে। যথাযথ প্রক্রিয়ার (ডিউ ডিলিজেন্স) একটি উপাদান হিসেবে প্রতিষ্ঠানটি যে সকল প্রভাবসমূহ সনাক্ত করেছে প্রতিষ্ঠানের কারণে সেগুলো ঘটেছে কি-না, সেগুলোর পিছনে প্রতিষ্ঠানের কোন অবদান আছে কি-না অথবা সেগুলির সাথে প্রতিষ্ঠানের কোন সম্পর্ক আছে কি-না ইত্যাদি বিষয়সমূহ বোঝার জন্য প্রতিষ্ঠানের আন্তরিক প্রচেষ্টা প্রয়োজন। প্রতিষ্ঠানের সাথে সম্পৃক্ত প্রভাবের সম্পর্ক চিহ্নিত করাটা কঠিন এবং কখনও কখনও ধারণাগত একটি কাজ। তবে, কোন কোন ক্ষেত্রে (অর্থাৎ, প্রতিষ্ঠানটি প্রতিকার প্রদান করবে কিনা) এই উত্তরের প্রত্যাশার দিক দিয়ে এটি খুবই গুরুত্বপূর্ণ।

টেবিল-৬: ক্ষতি এবং উপযুক্ত পদক্ষেপের সাথে সম্পর্ক

| সম্পর্ক | সুপারিশ |
|---|---|
| প্রতিষ্ঠানের কারণেই ক্ষতি হয়েছে | <ul style="list-style-type: none"> যে সকল পদক্ষেপের কারণে ক্ষতি হচ্ছে বা ক্ষতি সংঘটনে ভূমিকা রাখছে সেগুলো বন্ধকরণ এবং অবশিষ্ট ক্ষতি হ্রাসকরণ। অধ্যায় (সেকশন) ৩ দেখুন। ক্ষতির প্রতিকারকরণ। অধ্যায় (সেকশন) ৬ দেখুন ভবিষ্যতের ক্ষতি প্রতিরোধ বা হ্রাসকরণ করুন। অধ্যায় (সেকশন) ৩ দেখুন। |
| ক্ষতি সংঘটনের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের ভূমিকা ছিল (প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালনা ব্যবস্থা ও সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষেত্রে প্রাসঙ্গিক) | <ul style="list-style-type: none"> ক্ষতি সংঘটনে ভূমিকা রাখছে এমন পদক্ষেপ বন্ধকরণ। সেকশন ৩ দেখুন। ক্ষতির প্রতিকারকরণ। সেকশন ৬ দেখুন। ভবিষ্যতে ক্ষতি সংঘটনে ভূমিকা রাখতে পারে এমন ঝুঁকি প্রতিরোধ বা হ্রাসকরণ। সেকশন ৩ দেখুন। ক্ষতি প্রতিরোধ বা হ্রাস করতে প্রভাব সৃষ্টি করে এমন সত্ত্বাকে প্রভাবিত করার জন্য লিভারেজ ব্যবহার করুন। সেকশন ৩ দেখুন। |
| প্রতিষ্ঠানটি ক্ষতির সাথে সংযুক্ত (অর্থাৎ- প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থার মধ্যে ক্ষতি হয়েছে) | <ul style="list-style-type: none"> প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষতি প্রতিরোধ বা হ্রাসকরণ, উদাহরণ- অভ্যন্তরীণ ব্যবস্থা এবং লিভারেজ ব্যবহারের মাধ্যমে সাপ্লায়ারদের প্রভাবিতকরণ। সেকশন ৩ দেখুন। |

কোন প্রতিষ্ঠান কীভাবে প্রভাবের সাথে তার সম্পর্কের মূল্যায়ন করতে পারে (কারণ, ভূমিকা, রাখা, সরাসরি সংযুক্ত)?

কোন প্রতিষ্ঠান যথাযথ প্রক্রিয়ার মাধ্যমে যে সকল প্রভাবসমূহ চিহ্নিত করেছে সেগুলির সাথে তার সম্পর্ক নির্ধারণের চেষ্টা করা উচিত। প্রতিক্রিয়া হিসেবে প্রতিষ্ঠানের যে ধরনের পদক্ষেপ নেয়া উচিত তা এই সম্পর্কই নির্ধারণ করে দিবে। পোশাক এবং পাদুকা খাতে বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পদক্ষেপগুলি ক্ষতির কারণ হতে পারে এবং সেগুলি প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষতি করতে অবদান রাখতে পারে। তদুপরি সরবরাহ ব্যবস্থায় সরবরাহকারীদের দ্বারা সৃষ্ট ক্ষতিসমূহের সাথে প্রতিষ্ঠানের সংযুক্ত হওয়ার সম্ভাবনা রয়েছে।

কারণ: যদি প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম, পণ্য অথবা পরিষেবাসমূহ এবং বিরূপ প্রভাবের মধ্যে কোন কার্যকারণের সম্পর্ক বিদ্যমান থাকে তাহলে প্রতিষ্ঠানটি বিরূপ প্রভাব সৃষ্টি করে বলে ধরা হয়। এক্ষেত্রে যে সকল প্রশ্ন বিবেচনা করতে হবে:

প্রশ্ন: প্রতিষ্ঠানের কোন পদক্ষেপ সরাসরি ভাবে কোন বিরূপ প্রভাব সৃষ্টির জন্য দায়ী কিনা?

প্রশ্ন: প্রতিষ্ঠানের সরাসরি কাজ করতে না পারাটা বিরূপ প্রভাব সৃষ্টির জন্য দায়ী কিনা?

অবদান: কোন প্রতিষ্ঠান কর্তৃক গৃহীত পদক্ষেপের বিরূপ প্রভাব সৃষ্টির জন্য অন্য কোন সত্তাকে সহজতর অথবা উৎসাহিত করে তাহলে বিরূপ প্রভাব তৈরির ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের ভূমিকা আছে বলে গণ্য হয়। ভূমিকাটি অবশ্যই বাস্তবিক হতে হবে।^১

যে সকল প্রশ্ন বিবেচনা করতে হবে:

প্রশ্ন: প্রতিষ্ঠান কর্তৃক কোন পদক্ষেপ গ্রহণ করা বা না করার মাধ্যমে সংশ্লিষ্ট সত্তা কোন ক্ষতি করেছে কি-না?

প্রশ্ন: প্রতিষ্ঠানের কোন পদক্ষেপ গ্রহণ করা (অথবা না করার) ফলে সাপ্লায়ারদের জন্য বিরূপ প্রভাব সৃষ্টি করা সম্ভব বা সহজতর হয়েছে কি-না?

প্রশ্ন: প্রতিষ্ঠানের কোন পদক্ষেপ গ্রহণ করা (অথবা না করা) বিরূপ প্রভাব সৃষ্টির জন্য প্রতিষ্ঠানটিকে উৎসাহিত বা অনুপ্রাণিত করে কি-না?

প্রশ্ন: উপরের যে কোনো প্রশ্নের জবাব যদি হ্যাঁ হয়, তাহলে প্রতিষ্ঠান কর্তৃক গৃহীত পদক্ষেপ ও যে পদক্ষেপসমূহের কারণে বিরূপ প্রভাব সৃষ্টি হয় (যেমন- সাপ্লায়ারদের কর্তৃক গৃহীত পদক্ষেপ) সেগুলির মধ্যে যুক্তিসংগত কোন সম্পৃক্ততা রয়েছে কি-না?

সরাসরি সংযুক্ত থাকার অন্য কোম্পানির মাধ্যমে (অর্থাৎ ব্যবসায়িক সম্পর্কের মাধ্যমে) ক্ষতি এবং কোম্পানির পণ্য, পরিষেবা অথবা কার্যক্রমের মধ্যকার সম্পর্ক নির্ধারণের দ্বারা সম্পৃক্ততাকে সংজ্ঞায় করা হয়। “প্রত্যক্ষ সোর্সিং” দ্বারা সরাসরি সংযুক্ত থাকাকে সংজ্ঞায় করা যায় না।

যে প্রশ্ন বিবেচনা করতে হবে:

প্রশ্ন: প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থার এমন কোন ক্ষতি হয়েছে কি-না যা প্রতিষ্ঠানটি নিজে করেনি বা তা করার ক্ষেত্রে কোন ভূমিকা রাখেনি?

1. As such, a consideration of the degree or scale to which the enterprises causes, facilitates or incentivises the other entity to cause adverse impacts is also relevant.

৩। প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালন ব্যবস্থা ও সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষতি বন্ধ, প্রতিরোধ অথবা হ্রাসকরণ

ওইসিডি নির্দেশিকার অধীনের প্রত্যাশাসমূহ

যখন কোন প্রতিষ্ঠানের কারণে মানবাধিকার সংক্রান্ত কোন বিরূপ প্রভাবের সৃষ্টি হয় বা সৃষ্টি হতে পারে, তখন উক্ত প্রভাব বন্ধ বা প্রতিরোধ করার জন্য প্রতিষ্ঠানের কর্তৃক প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা উচিত। (ওইসিডি গাইডলাইন, ৪, মন্তব্য ৪২)।

“সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠান যদি এমন কোন ঝুঁকি চিহ্নিত করে যা বিরূপ প্রভাব সৃষ্টি করে, তাহলে উক্ত প্রভাব বন্ধ বা প্রতিরোধ করার জন্য প্রতিষ্ঠান কর্তৃক প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা উচিত।” (ওইসিডি

গাইডলাইন, ২, মন্তব্য ১২)। কোন বিরূপ প্রভাব সৃষ্টিতে প্রতিষ্ঠানের কোন ধরনের ভূমিকা না থাকা সত্ত্বেও উক্ত প্রভাবটি যদি কোন ব্যবসায়িক সম্পর্কের দ্বারা প্রতিষ্ঠানের পরিচালন ব্যবস্থা, পণ্য সরবরাহ বা পরিষেবাগুলির সাথে সরাসরি সংযুক্ত থাকে, তাহলে উক্ত বিরূপ প্রভাব প্রতিরোধ বা হ্রাস করার জন্য প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা উচিত। (ওইসিডি গাইডলাইন, দ্বিতীয়, এ১২)।

৩.১। প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালন ব্যবস্থায় অন্তর্ভুক্ত ক্ষতি বন্ধ, প্রতিরোধ বা হ্রাসকরণ

প্রতিষ্ঠানের যে সকল পদক্ষেপসমূহের কারণে তার নিজস্ব পরিচালন ব্যবস্থা ক্ষতিগ্রস্ত হয় বা পরিচালন ব্যবস্থাকে ক্ষতিগ্রস্ত করতে ভূমিকা রাখে, প্রতিষ্ঠানের সেসকল পদক্ষেপসমূহ বন্ধ করা উচিত। নিজস্ব পরিচালন ব্যবস্থার ক্ষতি প্রতিরোধ অথবা কমানোর জন্য প্রতিষ্ঠানকে একটি পরিকল্পনা প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করতে হবে, পোশাক ও পাদুকা শিল্পে যে পরিকল্পনাটি প্রায়শই সংশোধনমূলক কর্ম-পরিকল্পনা নামে পরিচিত (সিএপি)। ফলো-আপের জন্য সুনির্দিষ্ট সময়সীমাসহ কি ধরনের পদক্ষেপসমূহ গ্রহণ করা হবে সে বিষয়ে উক্ত পরিকল্পনাতে বিস্তারিত বর্ণনা থাকতে হবে।

সংশোধনমূলক কর্ম-পরিকল্পনার স্বল্প মেয়াদী উদ্দেশ্যসমূহ

স্বল্প মেয়াদের ক্ষেত্রে, বিদ্যমান প্রভাবসমূহ বন্ধ করতে এবং যে কোনো ধরনের তাৎক্ষণিক ও গুরুতর বিপদ প্রতিরোধে অবিলম্বে ব্যবস্থা গ্রহণ করা উচিত। যে সকল ক্ষেত্রে কর্মীদের স্বাস্থ্য এবং জীবনের প্রতি তাৎক্ষণিক ও গুরুতর বিপদের ঝুঁকি রয়েছে, সে সকল ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানকে উক্ত বিপদ থেকে অবিলম্বে শ্রমিকদেরকে সরানোর নিশ্চছা প্রদান করতে হবে; উদাহরণস্বরূপ- পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিষয়ক মডিউল ৫ দেখুন। একইভাবে, পরিবেশের ক্ষেত্রে যদি কোন তাৎক্ষণিক এবং গুরুতর বিপদের ঝুঁকি থাকে, তাহলে পরিবেশ বিপদমুক্ত না হওয়া পর্যন্ত প্রতিষ্ঠানকে উক্ত বিপদ বা বিপদের ঝুঁকি সৃষ্টিকারী পদক্ষেপ গ্রহণ করা থেকে বিরত থাকতে হবে।

সংশোধনমূলক কর্ম-পরিকল্পনার দীর্ঘমেয়াদী ও ফলাফলভিত্তিক সমাধানসমূহ

দীর্ঘমেয়াদের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানকে ফলাফলভিত্তিক সমাধানের চেষ্টা করতে হবে, যাতে প্রতিক্রিয়াসমূহের মাধ্যমে ক্ষতি প্রতিরোধ করা যায়। অধিকাংশ ক্ষেত্রেই ফলাফলভিত্তিক প্রতিক্রিয়াগুলিকে নিগোজ্ঞ নির্ণায়কের ভিত্তিতে নির্ধারণ করা যায়; কার্যকারিতার ভিত্তিতে সম্পদকে অগ্রাধিকার দেয়া, প্রতিক্রিয়াসমূহ ক্ষতির ঝুঁকির সাথে সমানুপাতিক, প্রতিক্রিয়াসমূহ টেকসই এবং সেগুলো বিদ্যমান সাক্ষ্যের ভিত্তিতে তৈরি হয়ে থাকে। ফিগার নং ১ দেখুন।

গুরুত্বপূর্ণ শব্দাবলী

প্রতিরোধ- এই নির্দেশিকাতে প্রতিরোধ শব্দটি ব্যাপক অর্থে ব্যবহৃত হয়েছে, যেমন- কোন ক্ষতি বন্ধ করার জন্য গৃহীত যেকোনো ধরনের পদক্ষেপ এর অন্তর্ভুক্ত হবে। অন্য কথায়, প্রতিরোধ অগত্যা ঝুঁকি এড়ানোর সমতুল্য নয়। তদুপরি, প্রতিরোধ বলতে প্রতিষ্ঠান কর্তৃক গৃহীত এমন পদক্ষেপগুলিকে বোঝায়, যা প্রতিষ্ঠানটি তার নিজস্ব পরিচালন ব্যবস্থার ক্ষতি প্রতিরোধ করার জন্য অথবা তার সাপ্লায়ার চেইনের সাথে সংযুক্তক্ষতি প্রতিরোধ করার জন্য নিয়ে থাকে (যেমন- সাপ্লায়ারদের সক্ষমতা বৃদ্ধি ইত্যাদি)।

উপশম- “উপশম” বলতে যা বোঝায় তা হল কোন নেতিবাচক ঘটনা সংঘটিত হওয়ার ফলে যে ক্ষতি হয় তা হ্রাস বা অপসারণ করার জন্য যে পদক্ষেপসমূহ নেয়া হয়। ক্ষতির মাত্রা কমানোর লক্ষ্যে কোন ঘটনা সংঘটিত হওয়ার আগে, সংঘটিত হওয়ার সময় বা সংঘটিত হওয়ার পরে উপশমমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা যেতে পারে। উদাহরণস্বরূপ- একটি টেক্সটাইল মিল পানি-দূষণ কমানোর জন্য সর্বোত্তম প্রযুক্তিগুলি গ্রহণ করে।

ফিগার- ১: ফলাফলভিত্তিক সমাধানসমূহের প্রকৃতি

| সুপারিশ | উদাহরণ |
|--|---|
| কার্যকারিতার ভিত্তিতে সম্পদের অগ্রাধিকারঃ যেক্ষেত্রে হস্তক্ষেপের প্রভাব সর্বাধিক থাকবে, সেক্ষেত্রেই সম্পদের প্রথম বরাদ্দ হওয়া উচিত। | ঝুঁকিঃ আগুন উদাহরণঃ প্রতিষ্ঠানের উচিত প্রথমে কর্মক্ষেত্রকে নিরাপদ করে তোলা এবং তারপর শ্রমিকদেরকে অগ্নি নিরাপত্তা বিষয়ে প্রশিক্ষণ প্রদানের উপর মনোনিবেশ করা। |
| ক্ষতির ঝুঁকির সাথে সমানুপাতিক পোশাক এবং পাদুকা শিল্পের বেশিরভাগ ঝুঁকিসমূহই জটিল, অর্থাৎ ক্ষতি ভালোভাবে প্রতিরোধ বা হ্রাস করার জন্য একাধিক হস্তক্ষেপের প্রয়োজন। | ঝুঁকিঃ মজুরী আইন অমান্য করা উদাহরণঃ প্রতিষ্ঠানটি শ্রমিকদের জন্য স্বয়ংক্রিয় মজুরি পরিশোধের ব্যবস্থা করতে পারে। এটি শ্রমিকদেরকে মজুরি ও সুবিধাদি (বেনিফিট) এবং পে-স্লিপ কিভাবে পড়তে হবে সে বিষয়ে তাদের আইনগত অধিকার সংক্রান্ত প্রশিক্ষণ প্রদানের সাথে সম্পৃক্ত হতে পারে। |
| টেকসই হতে হবে দীর্ঘ মেয়াদী সমাধানসমূহ প্রতিষ্ঠানকে দীর্ঘ মেয়াদী ফলাফলের দিকে নিয়ে যাবে। অধিকাংশ ক্ষেত্রে এর অর্থ হল যে উক্ত প্রক্রিয়াসমূহ ব্যবস্থাপনা পদ্ধতির (ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম) অন্তর্ভুক্ত হওয়া আবশ্যিক। | ঝুঁকিঃ বিপজ্জনক রাসায়নিক পদার্থসমূহ পরিচালনা ও নিষ্পত্তি করা উদাহরণঃ কিভাবে রাসায়নিক পদার্থসমূহ নিরাপদে পরিচালনা ও নিষ্পত্তি করতে হয় সে বিষয়ে শ্রমিকদের জন্য প্রশিক্ষণ কর্মসূচী তাদের ওরিয়েন্টেশন এবং চলমান রিফ্রেশার কোর্সগুলিতে অন্তর্ভুক্ত করা হয়। |
| বিদ্যমান সাক্ষ্যের ভিত্তিতে সমাধান তৈরিকরণ যেক্ষেত্রে সমাধান বিদ্যমান থাকে, সেক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটিকে সমাধান গ্রহণ এবং তৈরির জন্য বিদ্যমান সমাধানগুলিকেই বিবেচনা করতে হয়। | ঝুঁকিঃ পানির ব্যবহার উদাহরণঃ প্রতিষ্ঠানটি সুনির্দিষ্ট খাতের জন্য নির্ধারিত সেরা প্রযুক্তিগুলিই গ্রহণ করে। |

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালন ব্যবস্থার জন্য সংশোধনমূলক কর্ম-পরিকল্পনার (সিএপি-ক্যাপ) উপাদানসমূহ

বাস্তবায়ন ও ফলোআপের জন্য সংশোধনমূলক কর্ম-পরিকল্পনার সুস্পষ্ট সময়সীমা থাকতে হবে। এগুলিতে সাধারণত নীতিমালা, প্রশিক্ষণ ও ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিকে (ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম) হালনাগাদ (আপগ্রেড) ও শক্তিশালীকরণের সুবিধার সংমিশ্রণ অন্তর্ভুক্ত থাকে।

- নীতিমালাঃ নীতিমালা আন্তর্জাতিক মানদণ্ড বজায় রাখার বিষয়ে প্রতিষ্ঠানের প্রতিশ্রুতি সম্পর্কে বলে থাকে এবং পরবর্তী পদক্ষেপসমূহের ভিত্তি হিসেবে কাজ করে; যেমন- প্রশিক্ষণ, সুবিধা আপগ্রেড ইত্যাদি।

- **প্রশিক্ষণ:** প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য, শ্রোতা এবং বিষয়বস্তু উদ্দেশ্যমূলক হতে হবে; বেশীরভাগ সংশোধনমূলক কর্ম-পরিকল্পনার একটি গুরুত্বপূর্ণ উপাদান হল প্রশিক্ষণ। অধিকাংশ প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রেই ঝুঁকি সংক্রান্ত তথ্য, শ্রমিকদের অধিকার ও ক্ষয়ক্ষতি প্রতিরোধ বা হ্রাসকরণে প্রশিক্ষণার্থীদের ভূমিকা সংক্রান্ত বিষয়গুলি অন্তর্ভুক্ত থাকা আবশ্যিক।
- **সুবিধা হালনাগাদকরণ (আপডেইট):** কিছু ক্ষয়ক্ষতি কেবলমাত্র সুবিধা এবং সরঞ্জামাদির উন্নতিতে বিনিয়োগের মাধ্যমে প্রতিরোধ করা যেতে পারে। এই জাতীয় বিনিয়োগসমূহের মধ্যে যেগুলি অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে তা হ'লঃ আলোকসজ্জা, বায়ু চলাচল, অগ্নি নির্বাপন ব্যবস্থা, নতুন যন্ত্রপাতি ইত্যাদি।
- **ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি (ম্যানেজম্যান্ট-সিস্টেম):** (ক) ক্ষতি হওয়ার আগেই ভালভাবে তথ্য-অনুসন্ধান (ট্র্যাক) এবং ঝুঁকি চিহ্নিত করার জন্য অথবা (খ) ক্ষতির ঝুঁকি হ্রাস করতে প্রথমেই পদ্ধতিগত ব্যবস্থাসমূহ প্রতিষ্ঠা করার জন্য ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি (ম্যানেজম্যান্ট সিস্টেম) আরও শক্তিশালী করা যেতে পারে। উদাহরণ- একটি লিপিনিং মিল জোরপূর্বক শ্রম ও শিশুশ্রম বন্ধ করার জন্য তার বেসরকারী শ্রম নিয়োগকারী সংস্থার পূর্বশর্তভিত্তিক যোগ্যতাকে শক্তিশালী করতে পারে। যেমন- একটি কারখানা অন্যায়ভাবে শ্রমিকদের মজুরি কেটে নেওয়া প্রতিরোধ করার জন্য স্বয়ংক্রিয় মজুরি পরিশোধ (পেমেন্ট) ব্যবস্থা চালু করার দিকে ধাবিত হতে পারে।
- **শ্রমিক অধিকার:** শ্রম প্রভাব সম্পর্কিত সংশোধনমূলক কর্ম পরিকল্পনার ক্ষেত্রে, প্রতিষ্ঠানকে শ্রমিকদের ট্রেড ইউনিয়ন গঠন এবং ট্রেড ইউনিয়নে যোগদান সংক্রান্ত অধিকার ও যৌথ- দরকষাকষির অধিকারভিত্তিক যথাযথ প্রক্রিয়া অন্তর্ভুক্ত করতে হবে। ট্রেড ইউনিয়ন এবং শ্রমিকদের নিজস্ব প্রতিনিধি-সংগঠনসমূহ যৌথ দরকষাকষি চুক্তি, চলমান পর্যবেক্ষণ এবং অভিযোগ-পদ্ধতি ব্যবহারের জন্য শ্রমিকদের সহায়তা করার মাধ্যমে অথবা তাদেরকে অভিযোগ পদ্ধতি সংক্রান্ত একটি ফরম প্রদান করার মাধ্যমে, নির্ধারিত স্থানভিত্তিক ক্ষতির প্রভাবসমূহ প্রতিরোধ করতে একটি গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। এজন্য উক্ত অধিকারগুলিকে অধিকার সক্ষমকারী হিসেবে বিবেচনা করা হয়।

অংশীজনদের (স্টেক-হোল্ডার) অংশগ্রহণ এবং বিশেষজ্ঞদের পরামর্শ

নীতিমালা ও কর্মসূচীর পরিকল্পনাসহ সংশোধনমূলক পরিকল্পনা প্রস্তুত করার সময় শ্রমিক এবং ট্রেড ইউনিয়ন ও শ্রমিকদের নিজস্ব প্রতিনিধি সংগঠনগুলির অংশগ্রহণ অত্যাবশ্যিক। শ্রমিকদেরকে সম্পূর্ণ ও সঠিক তথ্য প্রদান করতে হবে এবং শ্রমিকদেরকে তাদের চিন্তাধারা উত্থাপন ও তাদের মতামত (ইনপুট) প্রদানের সুযোগ দিতে হবে। শ্রমিকদের মতামত প্রদানকে সহজ করার জন্য প্রতিষ্ঠানসমূহ সরাসরি ট্রেড ইউনিয়নের সঙ্গে ও চুক্তি করতে পারে, সূচনা দেখুন। সংশোধনমূলক পরিকল্পনা প্রস্তুত করার ক্ষেত্রে বিশেষজ্ঞদের পরামর্শ প্রয়োজন কি-না তা প্রতিষ্ঠানটিকে বিবেচনা করতে হবে। ঝুঁকি যতই জটিল হবে, প্রতিষ্ঠানের জন্য তার প্রতিক্রিয়া প্রস্তুতকরণের ক্ষেত্রে বিশেষজ্ঞদের পরামর্শ গ্রহণের ক্ষেত্রে ততটাই দৃঢ় হবে।

যে সকল বিষয় যথাযথ প্রক্রিয়ার প্রকৃতিকে প্রভাবিত করতে পারে

প্রতিটি প্রতিষ্ঠানকে তার আকার, সংশ্লিষ্ট খাত, সরবরাহ ব্যবস্থার তাদের অবস্থান এবং পরিচালন-পরিস্থিতি নির্বিশেষে তাদের কার্যক্রমের ফলে সৃষ্ট ক্ষতিকারক প্রভাব বন্ধ, প্রতিরোধ বা হ্রাসকরণে হবে। তবে এক্ষেত্রে ক্ষতির সবচেয়ে মারাত্মক প্রভাবসমূহকে প্রথমে উপশম করার জন্য প্রতিষ্ঠানটি একটি পর্যায়ক্রমিক পদ্ধতি ব্যবহার করতে পারে।

৩.২। প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষতির প্রভাব প্রতিরোধ বা হ্রাস করার চেষ্টা

সরবরাহ ব্যবস্থায় (সাপ্লাইচেইনে) ভবিষ্যতের যে কোনো ধরনের ক্ষয়ক্ষতি প্রতিরোধ বা হ্রাস করার জন্য প্রতিষ্ঠানকে তার নিজস্ব পরিকল্পনা প্রণয়ন এবং বাস্তবায়ন করতে হবে। এই ধরনের পরিকল্পনায় ফলো- আপের জন্য সুস্পষ্ট সময়সীমাসহ প্রতিষ্ঠানটি নিজে কি ধরনের পদক্ষেপ গ্রহণ করবে সেগুলো সম্পর্কে বিস্তারিত বর্ণনা থাকতে হবে। গৃহীত পদক্ষেপসমূহ ক্ষতির তীব্রতার সাথে সমানুপাতিক হতে হবে।

প্রতিষ্ঠানের পরিকল্পনাতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে, যেগুলি সম্পর্কে নিম্নে বিস্তারিত ব্যাখ্যা দেয়া হয়েছেঃ

- প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষতিতে অবদান রাখছে এমন বিষয়গুলি প্রতিরোধ করা, সেকশন ৩.২ দেখুন।
- প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষতিসমূহ হ্রাস করতে অভ্যন্তরীণ ব্যবস্থাসমূহ প্রয়োগ করা, সেকশন ৩.২ দেখুন।
- ক্ষতি প্রতিরোধ বা হ্রাস করতে সাপ্লায়ারদের প্রভাবিত করার জন্য লিভারেজ ব্যবহার করা, সেকশন ৩.২ দেখুন।
- ক্ষতি প্রতিরোধ বা হ্রাস করার জন্য সাপ্লায়ারদের সহায়তা করা, সেকশন ৩.২ দেখুন।
- সাপ্লায়ারদের থেকে সরে আসা, সেকশন ৩.২ দেখুন।
- সরকারের সম্পৃক্ত করানো, সেকশন ৩.২ দেখুন।

৩.২.১। প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষতিতে ভূমিকা রাখছে এমন বিষয়সমূহ প্রতিরোধ করা

প্রতিষ্ঠান যদি দেখতে পায় যে তা ক্ষতিতে অবদান রাখছে তাহলে প্রতিষ্ঠানের উচিত উক্ত ক্ষতির প্রতিকার করা বা প্রতিকারের জন্য সহায়তা প্রদান করা। অধ্যায় (সেকশন) ৬ দেখুন।

প্রতিষ্ঠান যদি দেখতে পায় যে তা সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষতিতে অবদান রাখছে, তাহলে প্রতিষ্ঠানকে উক্ত অবদান প্রতিরোধ করার জন্য একটি পরিকল্পনা প্রণয়ন এবং বাস্তবায়ন করতে হবে। প্রতিষ্ঠানটি তার সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষতির প্রভাবের ক্ষেত্রে কোন অবদান রেখেছে কিনা তা নির্ধারণের জন্য দিকনির্দেশনা পেতে ক্ষতির প্রভাবের সাথে প্রতিষ্ঠানের সম্পর্ক দেখুন। গৃহীত পদক্ষেপসমূহ ক্ষতির ব্যাপকতার সাথে সমানুপাতিক হওয়া আবশ্যিক। বেশিরভাগ ক্ষেত্রে পরিকল্পনায় নিম্ন লিখিত বিষয়গুলি অন্তর্ভুক্ত করা উচিতঃ

- সরবরাহকারীদের (সাপ্লায়ার) অংশগ্রহণে প্রতিষ্ঠান কিভাবে ক্ষতিতে ভূমিকা রাখছে এবং তার জন্য সম্ভাব্য সমাধানসমূহ কি হতে পারে সে বিষয়ে সাপ্লায়ারদের মতামত চাওয়া।
- নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থাঃ যে সকল পদক্ষেপ ক্ষতির ঝুঁকি হ্রাস করে সেগুলো প্রয়োগ করা। একটি কার্যকর নীতিমালা প্রণয়ন, শ্রমিক ও ব্যবস্থাপনাপক্ষের প্রশিক্ষণ ইত্যাদি হলো পদক্ষেপের উদাহরণ যা প্রতিষ্ঠানটি ক্ষতির ঝুঁকি হ্রাস করার জন্য গ্রহণ করতে পারে।
- আগাম সতর্ক-পদ্ধতিঃ আগাম সতর্কবার্তা অথবা ঝুঁকির সূচকসমূহ সনাক্ত করা এবং ক্ষতির ক্ষেত্রে অবদান রাখছে এমন ঝুঁকিসমূহ চিহ্নিত করা হলে প্রতিষ্ঠান কর্তৃক অনুসরণের জন্য পদ্ধতিসমূহ অন্তর্ভুক্ত করা।

বক্স ৪: দায়িত্বশীল ক্রয়-চর্চার মাধ্যমে ক্ষতি সংঘটনে অবদান প্রতিরোধকরণ

খুচরা বিক্রেতা, ব্র্যান্ড ও তাদের ক্রয়-মধ্যস্থতাকারীর জন্য সুপারিশমালাঃ

খুচরা বিক্রেতা, ব্র্যান্ড ও তাদের ক্রয়-মধ্যস্থতাকারীর ক্রয় চর্চাসমূহ কোন কোন ক্ষেত্রে ক্ষতিকর প্রভাব সংঘটনে অবদান রাখার কারণ হিসেবে প্রদর্শিত হয়েছে; যেমন- অতিরিক্ত ও জোরপূর্বক ওভারটাইম এবং কম মজুরী। যে সকল ক্ষেত্রে এগুলো বেশি হয়ে থাকে তা হলো- যখন কার্যাদেশ (অর্ডার) পরিবর্তন করা হয়, বাতিল করা হয়, দেৱী করা হয়, চাহিদা বেশি থাকে (বিশেষ করে মৌসুমে বা ছুটির সময়) অথবা অর্ডার শেষ করার জন্য নির্ধারিত সময়সীমা সম্ভাব্য সময়ের চেয়ে কম হয়। প্রতিষ্ঠান কর্তৃক দেৱীতে বা বিলম্বে পণ্য-মূল্য পরিশোধের কারণে সাপ্লায়ারদের কর্তৃক তাদের শ্রমিকদেরকে মজুরী প্রদান করতেও দেৱী হয়ে থাকে। প্রতিষ্ঠান কর্তৃক মূল্য নির্ধারণ খরচ কমানোর ক্ষেত্রে অবদান রাখতে পারে এবং একইভাবে শ্রম-অধিকার, মানবাধিকার অথবা পরিবেশগত প্রভাবের ক্ষেত্রেও অবদান রাখতে পারে। ক্রয়-চর্চার মাধ্যমে ক্ষতি সংঘটনে অবদান প্রতিরোধ করার জন্য প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিকে (ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম) শক্তিশালী করা উচিত। বিশেষতঃ প্রতিষ্ঠানটির ক্রয়-চর্চাসমূহ ক্ষতি সংঘটনে, নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থাসমূহ বাস্তবায়ন করতে এবং ক্ষতির ঝুঁকির জন্য আগাম সতর্ক বার্তা বাছাই (ট্র্যাক) করতে অবদান রাখছে কি-না তা মূল্যায়নের জন্য প্রতিষ্ঠানকে উৎসাহিত করা হয়।

ক্রয়-চর্চাসমূহ ক্ষতি সংঘটনে অবদান রাখছে কি-না তা মূল্যায়নকরণ

- প্রতিষ্ঠানের ক্রয়-চর্চাসমূহ ক্ষতি সংঘটনে অবদান রাখছে কিনা এবং কীভাবে এই ক্রয়-চর্চাসমূহ ক্ষতি সংঘটনে ভূমিকা রাখতে পারে তা বুঝার জন্য প্রতিষ্ঠানকে তার সাপ্লায়ারদের সাথে যুক্ত হতে উৎসাহিত করা হয়। সাপ্লায়ারদের যদি এ বিষয়টি উপলব্ধি করতে পারে, তাহলে তারা প্রতিষ্ঠানকে অকপটে এ জাতীয় বিষয়ে মতামত (ফিডব্যাক) দিতে রাজী নাও হতে পারে; এক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটি অন্যভাবে সাপ্লায়ারদের কাছ থেকে তথ্য নিতে পারে (যেমন- বাৎসরিক জরিপ) অথবা সকল তথ্য একত্রিত করে এবং ফলাফলসমূহ উপস্থান করে এমন কোন তৃতীয় পক্ষের সাথে চুক্তি করে তথ্য সংগ্রহ করতে পারে।
- যে সকল পদক্ষেপসমূহ ক্ষতি সংঘটনে ভূমিকা রাখে প্রতিষ্ঠানের উচিত সে সকল পদক্ষেপের প্রাসঙ্গিক সূচকগুলি ট্র্যাক বা নির্ণয় করা। উদাহরণের মধ্যে রয়েছেঃ দেৱীতে করা হয়েছে এমন কার্যাদেশের (অর্ডার) শতকরা হার; অর্ডার করার পরে কত শতাংশ অর্ডার পরিবর্তন হয়েছে; সর্বশেষ পরিবর্তন এবং শিপমেন্টের (চালান) মধ্যে দিনের সংখ্যা। চলমানভিত্তিতে এজাতীয় তথ্য ট্র্যাক করার জন্য সিস্টেম স্থাপন করা উচিত।*
- প্রতিষ্ঠান যদি তার ট্যাকিং-এর দ্বারা সনাক্ত করতে পারে যে উক্ত চর্চাসমূহ (যেমন- অর্ডারের পরিবর্তন) একটি সাধারণ ঘটনা, তাহলে প্রতিষ্ঠানকে তার কারণ খুঁজে বের করতে হবে। অর্ডারের জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত দলের সদস্যদেরকে ব্যাখ্যার জন্য অন্তর্ভুক্ত করতে হবে।

বক্স ৪: দায়বদ্ধ ক্রয়-চর্চার মাধ্যমে ক্ষতি সংঘটনে অবদান প্রতিরোধকরণ (চলমান)

ক্ষতি সংঘটনে অবদান প্রতিরোধ করার জন্য নিয়ন্ত্রণমূলক ব্যবস্থাসমূহ

- ক্রয়-চর্চার মাধ্যমে ক্ষতি সংঘটনে অবদান প্রতিরোধ করার জন্য প্রতিষ্ঠানকে নিয়ন্ত্রণমূলক ব্যবস্থাসমূহ গ্রহণের জন্য উৎসাহিত করা হয়, এক্ষেত্রে ক্ষতি সংঘটনে প্রতিষ্ঠানটি তার সুনির্দিষ্ট অবদান সনাক্ত করতে পেরেছে কিনা তা বিবেচনা করা হয় না।
- প্রতিষ্ঠানের মূল্য-নির্ধারক মডেল প্রস্তুত করা উচিত যেখানে শোভন কাজের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য মজুরী, সুবিধাদি ও বিনিয়োগ বাবদ খরচ সম্পর্কে বিস্তারিত বর্ণনা থাকবে। উপরোক্ত বিবেচনাগুলির ক্ষেত্রে ফ্রেইট অন বোর্ড (এফওবি)-এর মূল্যসহ সাধারণ মূল্য নির্ধারণের বিষয়গুলোকেও একত্রে প্রতিফলিত করতে হবে; যেমন- ক্রয়কৃত পণ্যের পরিমাণ, ব্যবহৃত উপকরণসমূহের মূল্য, প্রয়োজনীয় দক্ষতা ইত্যাদি।
- অতিরিক্ত নিয়ন্ত্রণমূলক ব্যবস্থাগুলির মধ্যে যা যা থাকতে পারেঃ
 - সাপ্লায়ারদের সঙ্গে আলোচনাক্রমে চূড়ান্ত অর্ডার প্রদানের তারিখসমূহ নির্ধারণ।
 - ক্রয় দলের প্রত্যেকের সঙ্গে সময়সীমা সম্পর্কে অবহিতকরণ।
 - সাপ্লায়ারদের সঙ্গে ক্রয় পরিকল্পনা বিনিময় (শেয়ার) করা এবং সময়ে সময়ে তাদেরকে হালনাগাদকরণ (আপডেট)।
 - সঠিক সময়ে সঠিক তথ্য এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণের জন্য আগাম বার্তার সমন্বয়কে (“ফরকাস্টিং এলাইনমেন্ট”) উন্নতকরণ, যেখানে ভৌগলিক অবস্থা এবং পণ্যের শ্রেণীবিভাগ ও ডিজাইন এর মধ্যে সমন্বয় থাকে।
 - সক্ষমতার ক্ষেত্রে উত্থান-পতন নিয়ন্ত্রণ করতে এবং উদীয়মান স্টাইল ও পণ্য চাহিদাতে সাড়া দেওয়ার জন্য প্রয়োজনীয় প্রযুক্তি গ্রহণ ও বাস্তবায়ন করার জন্য সোর্সিংয়ের ভীতিটি ইতিবাচককরণ।*

আগাম সতর্কবার্তা

প্রতিষ্ঠান কর্তৃক ক্রয়কারী দলের জন্য এমন কতকগুলো পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা করা উচিত, যেগুলো তারা এমন কিছু বিশেষ ক্ষেত্রে অনুসরণ করতে পারবে, যেখানকার চর্চাসমূহ কোন ক্ষতি সংঘটনে অবদান রাখতে পারে। উদাহরণ- যে সকল ক্ষেত্রে অর্ডার দেওয়ার পরে পরিবর্তন করা হয় অথবা দেৱীতে অর্ডার দেয়া হয়, সেসকল ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠান নিম্নোক্তভাবে ঝুঁকি হ্রাস করতে পারেঃ

ক) কম সময় দিয়ে যে সকল অর্ডার সরবরাহ করা হয় তার জন্য অর্থ পরিশোধ; খ) সরবরাহের তারিখ পরিবর্তন করা, অথবা গ) অর্ডারের কোন একটি অংশ পূরণের জন্য পূর্ব-যোগ্যতা সম্পন্ন সাব-কন্ট্রাক্টরদের তালিকা প্রদান করা।

১. সাপ্লাইয়ার্স স্পিক আপ, হাউ রেস্পন্সিবল পারচেসিং প্র্যাকটিসেস ক্যান ইম্প্রুভ ওয়ার্কিং কন্ডিশন ইন গ্লোবাল সাপ্লাই চেইন” (২০১৪), আইইএইচ- ইথিক্যাল ট্রেডিং ইনিশিয়েটিভ নরওয়ে এন্ড সাস্টেনেবল ট্রেড, অসলো।

৩.২.২। প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থার ঝুঁকি হ্রাস করতে অভ্যন্তরীণ ব্যবস্থাসমূহ প্রয়োগ করা

প্রতিষ্ঠানগুলো বিরূপ প্রভাব এড়াতে অভ্যন্তরীণ ব্যবস্থাসমূহ প্রয়োগ করতে পারে (যেমন- যেসব সাপ্লায়ারদের বিরূপ প্রভাব প্রতিরোধ করার ব্যবস্থাসমূহ ইতিমধ্যে বিদ্যমান রয়েছে তাদের সাথে যুক্ত হওয়ার মাধ্যমে) অথবা প্রকৃত ও সম্ভাব্য প্রভাবসমূহ প্রতিরোধ করতে পারে (যেমন- সাপ্লায়ারদের কে তাদের প্রতিরোধকরণ ও হ্রাসকরণ ব্যবস্থায় সহায়তা করার মাধ্যমে)। অভ্যন্তরীণ ব্যবস্থাসমূহ নিম্নে তালিকাভুক্ত করা হল। মধ্যস্থতাকারীর মাধ্যমে সোর্সিং করে এমন প্রতিষ্ঠানের জন্য ৫ নং বাক্সে অতিরিক্ত নির্দেশনাও প্রদান করা হয়েছে।

পূর্ব শর্ত সাপেক্ষে সরবরাহকারীদের (সাপ্লায়ার) নির্ধারিতকরণ

অর্ডার প্রদানের আগে প্রতিষ্ঠানটি সাপ্লায়ারদের মূল্যায়ন করে। প্রতিষ্ঠানটি উক্ত সাপ্লায়ারদের কাছ থেকে সোর্স করতে পারবে কি-না তা নির্ধারণ করার পাশাপাশি এর সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষতির প্রভাব প্রতিরোধ করাটাও হ'ল এই মূল্যায়নের উদ্দেশ্য। প্রতিষ্ঠানটি কেবলমাত্র তখনই অর্ডার দিবে যখন এটি যুক্তিসংগতভাবে বুঝতে পারে যে ক্ষতির ঝুঁকি কম (যেমন- ক্ষতি প্রতিরোধ বা হ্রাস করতে সাপ্লায়ারদের নিজস্ব ব্যবস্থাসমূহের কারণে) অথবা ক্ষতি প্রতিরোধ করতে প্রতিষ্ঠানটি সাপ্লায়ারদের সাথে যথাযথ ভাবে নিযুক্ত হতে ইচ্ছুক (যেমন- তাদের সক্ষমতা বৃদ্ধির মাধ্যমে ইত্যাদি)। মূল্যায়নের মাত্রা ঝুঁকিভিত্তিক হতে পারে; অর্থাৎ মূল্যায়নের ব্যাপকতা ঝুঁকির সাথে সমানুপাতিক হওয়া উচিত।

সরবরাহকারীদের (সাপ্লায়ার) একত্রীকরণ

খুব বেশি সংখ্যক সাপ্লায়ারদের নিয়ে যুক্ত একটি প্রতিষ্ঠানের পক্ষে তার সংঘটকদের (অ্যাক্টর)/বিস্তৃত পরিসর জুড়ে ক্ষতির প্রভাব প্রতিরোধ করা কঠিন হতে পারে। সাপ্লায়ারদের মোট সংখ্যাকে কমিয়ে আনার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠান তার সরবরাহ ব্যবস্থার উপর নিয়ন্ত্রণ বাড়াতে সহায়তা করতে পারে এবং সেজন্যই সীমিত সংখ্যক সাপ্লায়ারদের দিয়ে ক্ষতির প্রভাবগুলো প্রতিরোধ করার জন্য প্রতিষ্ঠানের সম্পদকে কেন্দ্রীভূত করতে হয়। এই ব্যবস্থাটি বিশেষ করে সীমিত সম্পদভিত্তিক ছোট ও মাঝারি ধরণের প্রতিষ্ঠানসমূহের (এসএমইএস) জন্য প্রাসঙ্গিক।

নিজ সরবরাহকারীদের (সাপ্লায়ার) জানুন

যে সকল প্রতিষ্ঠান তার সাপ্লায়ারদের সাথে দীর্ঘমেয়াদী সম্পর্ক রাখে এবং তাদের পারিপার্শ্বিক অবস্থা সম্পর্কে অবহিত থাকে, সে সকল প্রতিষ্ঠান তাদের সরবরাহ ব্যবস্থার ঝুঁকিগুলি ভালভাবে বুঝতে পারে এবং সেগুলো সমাধানের জন্য তাদের সাপ্লায়ারদের ফলাফলভিত্তিক সমাধান ব্যবস্থাগুলি অনুসরণের ক্ষেত্রে সহায়তা করতে পারে। স্থানীয় সোর্সিং অফিস ও সাপ্লায়ারদের প্রত্যক্ষভাবে পরিদর্শনের ব্যবস্থা উপরোক্ত সমস্যাগুলির সমাধানে অবদান রাখতে পারে।

ব্যবসায়িক প্রণোদনা স্থাপনকরণ

এটি সুপারিশ করা হয় যে, প্রতিষ্ঠান কর্তৃক বাস্তবায়িত নিয়ন্ত্রণমূলক ব্যবস্থাসমূহ সাপ্লায়ারদেরকে প্রতিষ্ঠানের সংক্রান্ত নীতিমালা মেনে চলতে উৎসাহ প্রদান করে। উদাহরণ হিসেবে- প্রতিষ্ঠানটি নিম্নোক্ত কাজগুলি করতে পারেঃ

- প্রতিষ্ঠানের আরবিসি নীতিমালা অনুসারে সাপ্লায়ারদের প্রত্যাশাগুলো সংশ্লিষ্ট চুক্তিতে অন্তর্ভুক্ত করা;
- যে সকল প্রত্যক্ষ সাপ্লাইয়াররা উৎপাদনের গুণগত মান ও ব্যবসায়িক আচরণের দিক দিয়ে ভাল করে থাকে তাদেরকে বেশি পরিমাণ অর্ডার দিয়ে অথবা সম্ভাব্য অর্ডারগুলো দিয়ে তাদের সাথে লিভারেজ তৈরি করা।

বক্স- ৫: পরোক্ষ সরবরাহ (সোর্সিং)-এর ক্ষেত্রে নিয়ন্ত্রণমূলক ব্যবস্থার প্রয়োগ

যেসকল পরিস্থিতিতে সরবরাহকারীদের (সাপ্লায়ার) সাথে সংযুক্ত ক্ষতির প্রভাবসমূহ মূল্যায়ন এবং প্রতিরোধের জন্য কোন ক্রয়-মধ্যস্থতাকারীর উপর নির্ভর করতে হয়, সে সকল পরিস্থিতিতে নিম্নোক্ত সুপারিশগুলো প্রাসঙ্গিক। উদাহরণ- একটি ব্র্যান্ড যে সকল উৎপাদনকারীর কাছ থেকে পণ্য আনে (সোর্স করে) তাদের ক্ষেত্রে ব্যান্ডের পক্ষ থেকে যথাযথ প্রক্রিয়া (ডিউ ডেলিভেন্স) পরিচালনা করার জন্য উক্ত ব্র্যান্ডটি কোন ক্রয়-মধ্যস্থতাকারীকে নিয়োগ করতে পারে। এ সকল ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটির এই নির্দেশিকা অনুযায়ী যথাযথ প্রক্রিয়া প্রয়োগের জন্য মধ্যস্থতাকারীর সক্ষমতা মূল্যায়ন করা উচিত।

ক্রয়-প্রতিনিধিদের পূর্বযোগ্যতাসমূহ

প্রতিষ্ঠানকে তার ক্রয় প্রতিনিধিদের জন্য একটি পূর্ব-নির্ধারিত প্রক্রিয়া স্থাপন বা প্রয়োগ করার জন্য উৎসাহিত করা হয়। প্রতিষ্ঠানের এই পূর্ব-নির্ধারিত প্রক্রিয়াটি তার সাপ্লায়ারদের উপর যথাযথ প্রক্রিয়া পালনের জন্য মধ্যস্থতাকারীর দক্ষতা মূল্যায়ন করতে পারে। মধ্যস্থতাকারীর পূর্ব-নির্ধারিত যোগ্যতা সনাক্তকরণ প্রক্রিয়া চলাকালীন সময়ে প্রতিষ্ঠানটি নিম্নোক্ত বিষয়গুলো বুঝতে চেষ্টা করেঃ

- মধ্যস্থতাকারী যথাযথ লাইসেন্সধারী একটি বৈধ প্রতিষ্ঠান;
- মধ্যস্থতাকারী চুক্তি অনুযায়ী তার কাজ সম্পন্ন করে কি-না অথবা এটি অন্য প্রতিষ্ঠানে আউট সোর্স করে কিনা;
- মধ্যস্থতাকারী যে সকল সাপ্লায়ারদের কাছ থেকে পণ্য সোর্স করে তাদের মোট সংখ্য ও তাদের ভৌগোলিক অবস্থান;
- মধ্যস্থতাকারী কত দিন পর পর তার সাপ্লায়ারদের পরিদর্শন করে এবং সাপ্লায়ারদের পরিদর্শনকারী কর্মী সদস্যদের কাজকর্ম;
- সাপ্লায়ারদের সাথে মধ্যস্থকারীর সম্পর্ক বজায় রাখার গড় সময়সীমা;
- মধ্যস্থতাকারী যে সকল সাপ্লায়ারদের কাছ থেকে পণ্যসোর্স করে তাদেরকে পূর্ব নির্ধারিত, যোগ্যতার ভিত্তিতে নির্ধারণ করার জন্য বিদ্যমান ব্যবস্থাসমূহ;
- ক্লায়েন্ট রেফারেন্সসহ ঝুঁকি ব্যবস্থাপনার সাথে সম্পৃক্ত কার্যক্রম সম্পাদনের ক্ষেত্রে মধ্যস্থতাকারীর আগের সাফল্য (ট্র্যাক রেকর্ড);
- যে কোনো সাপ্লায়ারদের সাথে কোন পারিবারিক সম্পর্ক থাকলে তা প্রকাশ।

বক্স- ৫: পরোক্ষ সরবরাহ (সোর্সিং)-এর ক্ষেত্রে নিয়ন্ত্রণমূলক ব্যবস্থার প্রয়োগ (চলমান)

অতিরিক্ত নিয়ন্ত্রণমূলক ব্যবস্থাসমূহ

পূর্ব-নির্ধারিত যোগ্যতাসম্পন্ন মধ্যস্থতাকারীদের ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত ব্যবস্থাসমূহ প্রয়োগ করা যেতে পারেঃ

- সাপ্লায়ার চুক্তিতে প্রতিষ্ঠানের RBC সংক্রান্ত নীতিমালা অনুযায়ী মধ্যস্থতাকারীদের প্রত্যাশাসমূহ অন্তর্ভুক্ত করা। মধ্যস্থতাকারীদের উচিত তাদের প্রত্যক্ষ সাপ্লায়ার ও মধ্যস্থতাকারীদের ক্ষেত্রে একটি পূর্ব-নির্ধারিত প্রক্রিয়া প্রয়োগ করা।^১
- প্রতিষ্ঠানের অর্ডারগুলি বর্তমানে কোথায় আছে তা যে কোন সময়ে জানতে সক্ষম হওয়া উচিত। নিম্নোক্ত বিষয়গুলি প্রকাশ করার জন্য মধ্যস্থতাকারীদের প্রস্তুত থাকা উচিতঃ
 - পূর্ব-অনুমোদিত সাপ্লায়ারদের নির্বাচন
 - সাপ্লায়ারদের সম্পর্কে হালনাগাদ তথ্য
 - সাম্প্রতিক সাপ্লায়ারদের মূল্যায়নের ফলাফল ও প্রতিরোধ ব্যবস্থাসমূহ
- প্রকৃত বা সম্ভাব্য গুরুতর কোন ক্ষতি সনাক্ত করা হলে মধ্যস্থতাকারীদের অবিলম্বে প্রতিষ্ঠানকে সাবধান করা উচিত।
- চলমান ক্ষতি সনাক্তকরণ এবং ক্ষতির কার্যকর প্রতিরোধ বা উপশম প্রক্রিয়াকে সহায়তা করার জন্য যেখানে সম্ভব মধ্যস্থতাকারীদের তাদের প্রত্যক্ষ সাপ্লায়ারদের সাথে দীর্ঘমেয়াদী সম্পর্ক স্থাপন করতে হবে।
- প্রতিষ্ঠানটি পূর্ব-অনুমোদনপ্রাপ্ত সাপ্লায়ারদের এলোমেলোভাবে নমুনা সংগ্রহের (রেভম স্যাম্পলিং) উপর ভিত্তি করে তার মূল্যায়ন পরিচালনা করে।

১. প্রতিষ্ঠান তার প্রত্যক্ষ সাপ্লায়ার নিয়ুক্ত করার ক্ষেত্রেই পূর্ব-নির্ধারিত পদ্ধতি ব্যবহার করে, প্রতিষ্ঠানটি তার মধ্যস্থতাকারী নিয়োগের ক্ষেত্রে অথবা মধ্যস্থতাকারী তার সাপ্লায়ারদের নিয়োগের ক্ষেত্রেও সেই একই পদ্ধতি ব্যবহার করতে পারে। যে সকল ক্ষেত্রে মধ্যস্থতাকারী নিজেই তার সাপ্লায়ারদের জন্য পূর্ব-নির্ধারিত প্রক্রিয়াটি পরিচালনা করে, সে সকল ক্ষেত্রে উক্ত পূর্ব-নির্ধারিত প্রক্রিয়াটি যে এই নির্দেশিকা এবং প্রতিষ্ঠানের প্রত্যাশার সঙ্গে সংগতিপূর্ণ রয়েছে তা প্রতিষ্ঠানকেই নিশ্চিত করতে হবে।)

৩.২.৩। ক্ষতি প্রতিরোধ বা হ্রাস করতে সাপ্লায়ারদের প্রভাবিত করার জন্য লিভারেজ ব্যবহারকরণ

প্রতিষ্ঠানটি ক্ষতির প্রভাব প্রতিরোধ বা হ্রাস করার জন্য সাপ্লায়ারদের প্রভাবিত করতে তার লিভারেজকে ব্যবহার করতে পারে। যে সকল ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের স্বত্তার যে ভুল চর্চার কারণে ক্ষতি হয়ে থাকে সেগুলোর পরিবর্তনের জন্য প্রভাব রাখার সক্ষমতা থাকে সে সকল ক্ষেত্রে লিভারেজ বিদ্যমান থাকে বলে বিবেচনা করা হয়। প্রতিষ্ঠানটি তার সাপ্লায়ারদের তাদের সংশোধনমূলক কর্ম-পরিকল্পনা বাস্তবায়নের জন্য উৎসাহিত করতে লিভারেজ ব্যবহার করতে পারে।

পোশাক ও পাদুকা শিল্পে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানসমূহ তাদের প্রত্যক্ষসাপ্লায়ারদের সাথে প্রায়শই লিভারেজ বজায় রাখে। উদাহরণ- একটি ব্যান্ড প্রায়শই কোন না কোন পোশাক উৎপাদনকারীর সাথে লিভারেজ বজায় রাখে এবং তার পরিবর্তে উক্ত পোশাক উৎপাদনকারী তার স্পিনার এবং তাঁতিদের সঙ্গে লিভারেজ বজায় রাখে। এই লিভারেজ এর ব্যাপ্তি বিভিন্ন কারণে প্রভাবিত হয়ে থাকে; যেমন- ব্যবসার অংশ যা কোন প্রতিষ্ঠান উক্ত সাপ্লায়ারের জন্য প্রতিনিধিত্ব করে; প্রতিষ্ঠানটি উক্ত সাপ্লায়ারের কাছ থেকে সরাসরি সোর্সিং করছে অথবা কোন ক্রয় প্রতিনিধির মাধ্যমে সোর্সিং করছে কি-না এবং সোর্সিংয়ের চুক্তিগুলো স্বল্প-মেয়াদী না দীর্ঘমেয়াদী। যদি সাপ্লায়ারের সাথে প্রতিষ্ঠানের ব্যবসায়িক সম্পর্ক বিচ্ছিন্ন করা হয় তাহলে প্রতিষ্ঠানের সুনাম এবং সাপ্লায়ারের সুনামের ক্ষতিও হল লিভারেজের একটি বিষয়। যে সকল সাপ্লায়ারের তাদের প্রতিশ্রুতির মাধ্যমে দায়বদ্ধ ব্যবসায়িক আচরণ প্রদর্শন এবং অনুসরণ করে থাকে তাদের সঙ্গে সোর্সিংয়ের প্রতিশ্রুতি দিলে প্রতিষ্ঠানের লিভারেজ জোরদার হয়।

কোন প্রতিষ্ঠান যদি তার সাপ্লায়ারদের সাথে লিভারেজ (পণ্য উৎপাদনের সময়সীমা ও শর্ত) বজায় না রাখে তবে তাদের লিভারেজ বাড়ানোর চেষ্টা করতে হবে। তবে এমন কিছু কিছু পরিস্থিতি থাকতে পারে যখন কোন প্রতিষ্ঠান নিজে তার সাপ্লায়ারদের সঙ্গে লিভারেজ বাড়াতে সক্ষম নাও হতে পারে। এর উদাহরণের মধ্যে রয়েছেঃ

- প্রতিষ্ঠান তার সাপ্লায়ারদের তুলনায় যথেষ্ট ছোট এবং একারণেই এটি তার সাপ্লায়ারদের সিদ্ধান্তকে প্রভাবিত করার মত বড় পরিসরে কোন অর্ডার দিতে পারেনা।
- একটি প্রতিষ্ঠানে অনেকগুলো পর্যায় থাকে যেগুলো প্রতিষ্ঠান থেকে নিম্নমুখী এবং সে কারণেই উর্ধ্বমুখী সাপ্লায়ারদের উপর যে কোনো ধরনের প্রত্যক্ষ ব্যবসায়িক লিভারেজের অভাব থাকে। উদাহরণস্বরূপ- একজন তুলা উৎপাদনকারীর উপর একটি পোশাক উৎপাদনকারীর কোন প্রভাব থাকার সম্ভাবনা নেই।

উপরোক্ত ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানকে তাদের লিভারেজ প্রতিষ্ঠা করার জন্য উৎসাহিত করা হয়। উদাহরণস্বরূপ, একই সাপ্লায়ার থেকে পণ্যসোর্সিং করে এমন একটি প্রতিষ্ঠানেরদল ক্ষতির প্রভাবসমূহ প্রতিরোধ করার জন্য সাপ্লায়ারকে উৎসাহিত করতে তাদের সম্মিলিত লিভারেজ ব্যবহার করতে পারে। প্রতিষ্ঠানসমূহ তাদের অংশীদার সরবরাহকারীদের সাথে অংশীদারিত্বের ভিত্তিতে সংশোধনমূলক পদক্ষেপের জন্য একটি যৌথ সময়সীমা নির্ধারণের মাধ্যমে তাদের লিভারেজ স্থাপন করতে পারে। প্রতিষ্ঠানগুলো সাপ্লায়ারদের মূল্যায়ন, সংশোধনমূলক কর্ম-পরিকল্পনা এবং সেই সকল পরিকল্পনার বিরুদ্ধে অগ্রগতিগুলি যৌথভাবেও প্রকাশ করতে পারে, একইভাবে লিভারেজও বৃদ্ধি করতে পারে। এই খাতটি যে কোনো স্বতন্ত্র সরবরাহকারী অথবা খাত সরবরাহ ব্যবস্থার গুরুত্বপূর্ণ অংশে পরিচালিত সরবরাহকারীদের উপর চাপ তৈরি করতে বিশ্বব্যাপী বা আঞ্চলিক পর্যায়ে বৃহত্তর সেক্টর-বিস্তৃত স্তরেও কাজ করতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, একটি সেক্টর তার অগ্রভাগে কাঁচামাল উৎপাদন প্রক্রিয়ার সাথে সংযুক্ত ঝুঁকিগুলি মোকাবেলায় বিশ্বব্যাপী পণ্য ব্যবসায়ীদের উপর চাপ সৃষ্টির জন্যও তার লিভারেজ স্থাপন করতে পারে।

৩.২.৪। ক্ষতি প্রতিরোধ বা হ্রাস করার জন্য সাপ্লায়ারকে সহায়তা প্রদান করন

ক্ষতির প্রভাবগুলি প্রতিরোধ বা হ্রাস করার জন্য, যখন সম্ভব, প্রতিষ্ঠানকে তার সাপ্লায়ারদের সহায়তা করতে হবে। সহায়তাগুলি বিভিন্ন ধরনের হতে পারে এবং উদাহরণসমূহের মধ্যে রয়েছেঃ

- ফলাফল-ভিত্তিক সংশোধনমূলক কর্ম-পরিকল্পনা তৈরির জন্য সাপ্লায়ারদের সাথে চুক্তিবদ্ধ হয়ে কাজ করা।
- বিভিন্নভাবে প্রযুক্তিগত দিক-নির্দেশনা প্রদান করা; যেমন- প্রশিক্ষণ, ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিসমূহকে (ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম) হালনাগাদ (আপগ্রেড) করা ইত্যাদি।
- ক্ষতির প্রভাবগুলো প্রতিরোধ করার জন্য বৃহত্তর সেক্টর-বিস্তৃত উদ্যোগগুলো এবং আঞ্চলিক উদ্যোগগুলোতে অংশগ্রহণ সহজ করা।
- স্থানীয় পরিসেবা প্রদানকারীদের সাথে যোগাযোগের সুবিধা প্রদান করা।
- অর্থায়নের ব্যবস্থা সহজতর করা; যেমন- প্রত্যক্ষ অর্থায়ন, স্বল্প সুদে ঋণ প্রদান, অব্যাহত সোর্সিং এবং অর্থায়নের সুরক্ষার নিশ্চয়তা প্রদানের মাধ্যমে।

৩.২.৫। সরবরাহকারী (সাপ্লায়ার) থেকে বিচ্ছিন্ন হওয়া

দায়িত্বের সঙ্গে বিচ্ছিন্ন হওয়াটা একটি উপায়। নিম্নোক্ত কারণে একটি প্রতিষ্ঠান তার সাপ্লায়ার থেকে বিচ্ছিন্ন হতে পারেঃ

- উপরোক্ত ব্যবস্থাগুলোর মাধ্যমে ক্ষতির প্রভাবকে প্রতিরোধ বা হ্রাস করার প্রচেষ্টা ব্যর্থ হওয়ার পর; উদাহরণস্বরূপ, যখন সাপ্লায়ারগণ সময়সীমার মধ্যে অনুমোদিত সংশোধন মূলক পদক্ষেপ গ্রহণ করে না।
- যে ক্ষেত্রে ক্ষতি প্রতিরোধ বা হ্রাস করাটা প্রতিষ্ঠানের কাছে অসম্ভব বলে মনে হয়।
- যে ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটি মারাত্মক ধরনের ক্ষতি সনাক্ত করে। উদাহরণস্বরূপ- যখন পেশাগত স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা সংক্রান্ত ঝুঁকিগুলির সাথে সম্পর্কিত কোন তাৎক্ষনিক এবং গুরুতর বিপদ সনাক্ত করা হয়, তখন প্রতিষ্ঠানকে নিশ্চয়তা প্রদান করতে হবে যে তাৎক্ষনিক এবং গুরুতর বিপদ যথাযথভাবে সমাধান না করা পর্যন্ত ক্ষতিগ্রস্ত উৎপাদন স্থলে কোনরূপ উৎপাদন কাজ পরিচালনা করা হবে না। পেশাগত স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা সংক্রান্ত মডিউল নং- ৫ দেখুন।

যদি কোন প্রতিষ্ঠান সাপ্লায়ারদের সাথে বিচ্ছিন্ন হওয়ার প্রয়োজনীয়তা নির্ধারণ করে, তাহলে দায়িত্বের সাথে এটি করতে চেষ্টা করা উচিত। সুনির্দিষ্টভাবে প্রতিষ্ঠানের নিম্নোক্ত কাজগুলি করা উচিতঃ

- জাতীয় পর্যায়ের আইনসমূহ, আন্তর্জাতিক শ্রম মান এবং যৌথ দরকষাকষি চুক্তির শর্তাবলী মেনে চলা।
- ব্যবসায়িক সিদ্ধান্ত নিতে সহায়তা করার জন্য ম্যানেজমেন্ট ও ইউনিয়নকে, যেখানে বিদ্যমান থাকে, বিশদ তথ্য প্রদান করা।
- সাপ্লায়ারদের ব্যবসায়িক সম্পর্ক শেষ হওয়া বিষয়ে পর্যাণ্ড সময় দিয়ে নোটিশ প্রদান করা।

৩.২.৬। সরকারকে জড়িত করাঃ

বিধিবিধান, নীতি নির্ধারণ, তদন্ত এবং বাস্তবায়নের মাধ্যমে ব্যবসা প্রতিষ্ঠানসহ তৃতীয় পক্ষের দ্বারা সংঘটিত অন্যায়ের বিরুদ্ধে প্রতিরোধ করা সরকারের দায়িত্ব। যে সকল ক্ষেত্রে সরকার সুরক্ষা প্রদানের দায়িত্ব পালন করেছে না এবং শুধুমাত্র সাপ্লায়ারদের একক প্রচেষ্টায় ঝুঁকিগুলো কার্যকর বা টেকসই ভাবে মোকাবেলা করা যাচ্ছে না, সেসকল ক্ষেত্রে পরিবর্তনকে প্রভাবিত করতে সরকারকে উৎসাহিত করার জন্য প্রতিষ্ঠানসমূহ সরকারের (স্থানীয় বা জাতীয়) সঙ্গে তাদের সক্ষমতা (লিভারেজ) ব্যবহার করতে পারে। যে সকল খাতভিত্তিক ঝুঁকিগুলির কার্যকর প্রতিরোধ এবং উপশমের জন্য সরকারের হস্তক্ষেপ প্রয়োজন হতে পারে তার উদাহরণের মধ্যে রয়েছে- শ্রমিক ও তাদের পরিবারের চাহিদা মেটাতে অপ্রতুল মজুরি, শিশু শ্রম, জোরপূর্বক শ্রম, বৈষম্য এবং পানির অভাব ও দূষণ। ঝুঁকি নিরসনে প্রতিষ্ঠানসমূহ সরকারের সঙ্গে তাদের লিভারেজ ব্যবহার করবে কিনা তা নির্ধারণ করতে প্রতিষ্ঠানসমূহের নিম্নোক্ত বিষয়গুলি বিবেচনা করা উচিতঃ

- দেশ বা অঞ্চলের জন্য প্রতিকূল প্রভাবটি পদ্ধতিগত কিনা?
- সরকারী বিধি-বিধান বা নিয়ন্ত্রণের মাধ্যমে প্রতিকূল প্রভাবটি নিরসন করা যায় কিনা?
- ঝুঁকির সাথে সম্পৃক্ত আন্তর্জাতিক মানদণ্ডগুলো (যেমন- মৌলিক বা অন্যান্য আইএলও কনভেনশন) অনুমোদিত হয়েছে কিনা?
- প্রতিকূল প্রভাবগুলোর উপর নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠার জন্য সরকার রাজনৈতিক ইচ্ছাশক্তি প্রদর্শন করে কিনা?
- প্রতিষ্ঠানের সাথে এককভাবে অথবা অন্যান্য ব্যবসা এবং অংশীদারদের (স্টেক হোল্ডার) সঙ্গে যৌথভাবে সরকারের কোন লিভারেজ আছে কিনা?
- সরকার এমন কোন প্রাসঙ্গিক উদ্যোগ বা ফোরামে (যেমন- আন্ত সরকারী বা মাল্টি-স্টেক হোল্ডার-ভিত্তিক) অংশগ্রহণ করে কিনা, যেখানে এই বিষয়গুলি উত্থাপন করা যেতে পারে এবং সম্ভবত সমাধান করা যেতে পারে?

সরকারের অংশগ্রহণের মধ্যে কতকগুলো বিষয় থাকতে পারে, যেমন- সরকারের নিকট খোলা চিঠি পাঠানো, তথ্য বিনিময় করা, বহু অংশীদারদের (মাল্টি স্টেক-হোল্ডার) উদ্যোগের মাধ্যমে অংশগ্রহণ, সংলাপে অংশগ্রহণ ইত্যাদি। প্রতিষ্ঠান স্পষ্ট ফলাফলগুলো না দেখা পর্যন্ত অংশগ্রহণের জন্য প্রায়শই ব্যাপক সময় লাগে, যেমন- বিধি-বিধানের পরিবর্তন অথবা বিধি-বিধানসমূহের বর্ধিত প্রয়োগ। প্রতিষ্ঠানগুলোকে সরকারের সাথে জড়িত হওয়ার জন্য উৎসাহিত করা হলেও, এখনও প্রত্যাশা করা হয় যে, প্রতিষ্ঠানগুলো কীভাবে ক্ষতির প্রভাবের সাথে নিজেদের সংযুক্ত হওয়া থেকে প্রতিরোধ করবে সেটা তাদের দায়বদ্ধতা। বেশীরভাগ ক্ষেত্রে এর অর্থ হল- মাঝারী-মেয়াদে ক্ষতি প্রতিরোধ বা হ্রাস করার জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ করা। উদাহরণস্বরূপ প্রতিষ্ঠানের সাপ্লায়ারদের সহযোগিতায়, যতক্ষণ না সরকার তার দায়িত্ব গ্রহণ করেছে ততক্ষণ পর্যন্ত। তবে গুরুতর ক্ষতিগুলির ক্ষেত্রে উক্ত ক্ষতি প্রতিরোধ না করা পর্যন্ত প্রতিষ্ঠানগুলোর সোর্সিং স্থগিত করা উচিত।

টেবিল-৭: প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষতি প্রতিরোধ এবং হ্রাস করার ক্ষেত্রে যে বিষয়গুলি যথাযথ প্রক্রিয়ার প্রকৃতি ও ব্যাপ্তিকে প্রভাবিত করতে পারে

| পেক্ষাপট | সুপারিশসমূহ |
|---|--|
| ছোট ও মাঝারি আকারের প্রতিষ্ঠানসমূহ (এসএমই) | অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের মতো ছোট ও মাঝারি ধরনের প্রতিষ্ঠানসমূহেরও যথাযথ প্রক্রিয়া পালনের দায়িত্ব রয়েছে। তবে বৃহত্তর প্রতিষ্ঠানের বিপরীতে ছোট ও মাঝারি ধরনের প্রতিষ্ঠানগুলোর তাদের সাপ্লায়ারদের ক্যাপ বাস্তবায়নে সহায়তা করার জন্য সীমিত পরিমাণ সম্পদ থাকতে পারে এবং তাদের সাপ্লায়ারদের সাথে লিভারেজের অভাব থাকতে পারে। তবুও এসএমই'র কাছে তাদের জন্য বেশ কয়েকটি সম্ভাবনা রয়েছে। উদাহরণ- কোন এসএমই প্রাথমিকভাবে সাপ্লায়ারদের যোগ্যতা যাচাই করার জন্য একটি শক্তিশালী পূর্ব-নির্ধারণ প্রক্রিয়ার উপর জোর দিতে পারে, যাতে কোন সাপ্লায়ার নিযুক্ত হয়ে যাওয়ার পরে ক্ষতির প্রভাবগুলো প্রতিরোধে কম সম্পদের প্রয়োজন হয়। সময়ের সাথে সাথে এসএমই যে সকল সাপ্লায়ারদের সাথে কাজ করে তাদের সকলকে একত্রিত করেও তার কার্যক্রম পরিচালনা করতে পারে। |
| পরীক্ষা সোর্সিং | মধ্যস্থতাকারীদের সাথে জড়িত হওয়া সংক্রান্ত তথ্যের জন্য ৫ নং বঙ দেখুন। |
| লিভারেজ | সাপ্লায়ারদের সাথে প্রতিষ্ঠানের লিভারেজ, প্রতিষ্ঠান কর্তৃক গৃহীত পদ্ধতির উপর প্রভাব ফেলবে। বঙ নং ৬ দেখুন |
| গুরুতর প্রভাব | প্রতিকূল প্রভাব যত গুরুতর হবে, সম্পর্কের অবসান হওয়া উচিত কিনা এই বিষয়ে সিদ্ধান্ত নেয়ার আগে তত দ্রুতই প্রতিষ্ঠানটির পরিবর্তন দেখা প্রয়োজন। (ইউএন গাইডিং প্রিন্সিপলস (নীতিমালা), গাইডিং প্রিন্সিপল (নীতি) ১৯, মন্তব্য)। |
| সংশোধনমূলক কর্ম পরিকল্পনা বাস্তবায়নের জন্য সাপ্লায়ারদের সক্ষমতা | ভবিষ্যতের ক্ষতিগুলো কার্যকরভাবে প্রতিরোধ বা হ্রাস করার জন্য প্রতিষ্ঠান এবং সাপ্লায়ারকে প্রয়োজনীয় ব্যয় ও সম্পদ বিবেচনা করা উচিত। যে সকল ক্ষেত্রে ক্ষতি প্রতিরোধ বা হ্রাস করার জন্য সাপ্লায়ারের পর্যাপ্ত সম্পদ থাকে না, সে সকল ক্ষেত্রে, সাপ্লায়ারকে অর্থায়নে ভূমিকা রাখবে কিনা সে বিষয়ে প্রতিষ্ঠানের বিবেচনা করা উচিত। যদি তহবিল না থাকে, তাহলে প্রতিষ্ঠানকে, ক্ষতির তীব্রতা ও সাপ্লায়ারের সাথে সম্পর্ক অব্যাহত রাখা উচিত হবে কিনা, তা বিবেচনা করতে হবে। তবে যতক্ষণ প্রতিকূল প্রভাব অব্যাহত থাকে ও প্রতিষ্ঠানটি তার সম্পর্ক বজায় রাখে, ততক্ষণ পর্যন্ত প্রতিষ্ঠানটিকে ক্ষতির প্রভাব হ্রাস করার জন্য তার চলমান প্রয়াস অব্যাহত রাখতে সক্ষম হতে হবে এবং সংযোগ অব্যাহত রাখার যে কোনো ধরনের- সম্মানজনক, আর্থিক অথবা আইনগত- ফলাফল গ্রহণ করার জন্য প্রস্তুত থাকতে হবে। |

বক্স-৬: লিভারেজের ভিত্তিতে যথাযথ প্রক্রিয়ার প্রকৃতি

সরবরাহকারীদের (সাপ্লায়ার) সাথে লিভারেজের মাত্রা নির্বিশেষে সকল প্রতিষ্ঠানের যথাযথ প্রক্রিয়া (ডিউ ডিলিজেন্স) পালনের দায়িত্ব রয়েছে। যাহোক কোন প্রতিষ্ঠান যথাযথ প্রক্রিয়া বাস্তবায়নের জন্য যে সুনির্দিষ্ট পদক্ষেপগুলো নিয়ে থাকে সেগুলো প্রতিষ্ঠানের লিভারেজের উপর ভিত্তি করে ভিন্ন ভিন্ন হতে পারে।

সরবরাহকারীদের সাথে প্রতিষ্ঠানের লিভারেজ

| | উচ্চ | মধ্যম-কম | কম- একে বারেই নয় |
|----------------|--|--|---|
| উদাহরণ সমূহঃ | <p>প্রতিষ্ঠান</p> <ul style="list-style-type: none"> ব্যবসায়িক সম্পর্কের উপর সরাসরি নিয়ন্ত্রণ থাকে (আংশিক মালিকানা)। সাপ্লায়ারদের ও সঙ্গে দীর্ঘ মেয়াদি ব্যবসায়িক সম্পর্ক থাকে। সাপ্লায়ারদের ব্যবসার একটি উল্লেখযোগ্য অংশের প্রতিনিধিত্ব করে। | <p>প্রতিষ্ঠান</p> <ul style="list-style-type: none"> সাপ্লায়ারদের সঙ্গে সরাসরি চুক্তি থাকে না। সাপ্লায়ারদের সঙ্গে স্বল্প-মেয়াদি ব্যবসায়িক সম্পর্ক থাকে। সাপ্লায়ারদের ব্যবসার কোন উল্লেখযোগ্য অংশের প্রতিনিধিত্ব করে না। | <p>প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম বা পরিচালনা ব্যবস্থা থেকে সাপ্লায়ারদের সরিয়ে দেয়া হয় (সাপ্লায়ারগণ ২য় স্তরের বাহিরে থেকে তাদের কার্যক্রম পরিচালনা করে)।</p> |
| অধ্যবসায় কারণ | <p>প্রতিরোধ ও উপশম</p> <p>প্রতিষ্ঠান নিম্নোক্ত কাজ করতে পারেঃ</p> <ul style="list-style-type: none"> আরবিসি সংক্রান্ত প্রত্যাশা গুলোকে চুক্তিতে পরিণত করা। প্রতিকূল প্রভাবগুলো প্রতিরোধ বা উপশম করতে ব্যবসায়িক সম্পর্কের সঙ্গে লিভারেজ ব্যবহারকরণ। যথার্থতার ভিত্তিতে প্রশিক্ষণ ও সক্ষমতা বৃদ্ধি, সুবিধা বৃদ্ধি এবং ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি (ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম) শক্তিশালী কারণে সহায়তা করা। পপদ্ধতিগত ঝুঁকিগুলি নিরসনে, যেখানে প্রয়োজ্য, সরকারের সঙ্গে লিভারেজ ব্যবহার করা। সেসেক্টর পর্যায়ে (লেভেলে) ক্ষতির প্রভাবগুলো প্রতিরোধ ও হ্রাস করতে, যেখানে সম্ভব ও কার্যকর, চুক্তিতে প্রবেশ করা। উপরোক্ত বিষয়গুলির ক্রমাগত উন্নয়নের জন্য কাজ করা এবং সেগুলির অগ্রগতির জন্য দায়বদ্ধ থাকা। | <p>প্রতিরোধ ও উপশম</p> <p>প্রতিষ্ঠান নিম্নোক্ত কাজগুলো করতে পারেঃ</p> <ul style="list-style-type: none"> সাপ্লায়ারদের ও অন্যান্য ব্যবসায়িক সম্পর্কের সাথে লিভারেজ বৃদ্ধি করা। পপরীক্ষা সোর্সিং এর ক্ষেত্রে যথাযথ প্রক্রিয়া সংক্রান্ত প্রত্যাশাগুলো সরাসরি সাপ্লায়ার চুক্তির (যেমন- মধ্যস্থতাকারীর সাথে চুক্তি) অন্তর্ভুক্ত করা। এই সকল ক্ষেত্রে মধ্যস্থতাকারীরা যে যথার্থ প্রক্রিয়া পালন করছে সেই বিষয়ে নিশ্চিত হওয়া। যথার্থতার ভিত্তিতে প্রশিক্ষণ এবং সক্ষমতা বৃদ্ধি, সুবিধা আপগ্রেড ও ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি (ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম) শক্তিশালীকরণে সহায়তা করা। যেক্ষেত্রে লিভারেজ অপ্রতুল থাকে, সেক্ষেত্রে বিরূপ প্রভাবগুলি প্রতিরোধ বা হ্রাস করতে চুক্তিবদ্ধ হওয়া। পপদ্ধতিগত ঝুঁকিগুলো মোকাবেলার জন্য, যেখানে প্রয়োজ্য, সরকারের সাথে লিভারেজ ব্যবহার করা। উপরোক্ত বিষয়গুলোর ক্রমাগত উন্নয়নের জন্য কাজ করা এবং সেগুলির অগ্রগতির জন্য দায়বদ্ধ থাকা। বিবিচ্ছিন্ন হওয়ার ব্যাপারে বিবেচনা করা। | <p>প্রতিরোধ ও উপশম</p> <p>প্রতিষ্ঠান নিম্নোক্ত কাজগুলো করতে পারেঃ</p> <ul style="list-style-type: none"> আপস্টিম বা উর্ধ্বমুখীসাপ্লায়ারদের ক্ষেত্রে যথাযথ প্রক্রিয়া পরিচালনার জন্য প্রতিষ্ঠানের সাপ্লাই চেইনের চোক পয়েন্ট গুলোকে উৎসাহিত করতে তাদেরও সাথে লিভারেজ ব্যবহার করা। ট্রেবাইই প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠা করা। ক্রমাগত উন্নয়নের জন্য কাজ করা এবং অগ্রগতির জন্য দায়বদ্ধ থাকা। বিবিচ্ছিন্ন হওয়ার বিষয়ে বিবেচনা করা। |

৪। অনুসরণ (ট্র্যাক)

ওইসিডি গাইডলাইনের অধীন প্রত্যাশাসমূহ

এই ওইসিডি গাইডলাইন ক্ষতির প্রভাবসমূহ নিরসনে প্রতিষ্ঠানকে দায়বদ্ধ থাকার আহ্বান জানায় (ওইসিডি গাইডলাইন, ২, এ ১০)। ক্ষতির প্রভাবগুলোর জন্য দায়বদ্ধতার মানে হল ক্ষতির প্রভাব প্রতিরোধের জন্য প্রতিষ্ঠানগুলো যে পদক্ষেপসমূহ গ্রহণ করেছে সেগুলো কার্যকর তা নিশ্চিত করা এবং কোন প্রতিষ্ঠান কি পদক্ষেপ গ্রহণ করেছে ও কেন করেছে সে বিষয়ে বিস্তারিত তথ্য করা উভয়ই।

৪.১। প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম পরিচালনার ক্ষেত্রে যথাযথ প্রক্রিয়ার অগ্রগতি এবং কার্যকারিতা যাচাই, পর্যবেক্ষণ ও তার বৈধতা প্রদান

যতদূর সম্ভব ও যুক্তিসঙ্গত, প্রতিষ্ঠানের নিশ্চিত হওয়া উচিত যে এটি যে পদক্ষেপসমূহ গ্রহণ করেছে বা করছে সেগুলো নিজস্ব কার্যক্রম পরিচালনায় ক্ষতি প্রতিরোধ ও হ্রাস করেছে।^{২২}

প্রতিষ্ঠানের নিম্নোক্ত কাজ করা উচিতঃ

- প্রতিষ্ঠান নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে যে পদক্ষেপসমূহ গ্রহণ করার জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ ছিল (যেমন- সংশোধনমূলক কর্ম-পরিকল্পনার অধীন), সেগুলো যে গৃহীত হয়েছে তা অভ্যন্তরীণভাবে যাচাইকরণ।
- লক্ষ্যসমূহের বিপরীতে অগ্রগতিকে চিহ্নিত বা ট্র্যাক করতে গুণগত অথবা পরিমাণগত সূচকগুলি নির্ধারণকরণ।
 - সূচকসমূহ প্রত্যক্ষ (যেমন- যে সকল অভিবাসী শ্রমিকের পাসপোর্ট বাজেয়াপ্ত করা হয়েছে, পানি শেষ হয়ে গেছে, কত ঘণ্টা কাজ করেছে তার হিসাব) অথবা পরোক্ষ হতে পারে (যেমন- যে সকল অভিবাসী শ্রমিকরা তাদের অধিকার সম্পর্কে জানে তাদের শতকরা হার)।

গুরুত্বপূর্ণ শব্দাবলী

যাচাইকরণ- অর্থ প্রয়োজনীয়তাগুলো যে সম্পূর্ণ হয়েছে সেই বিষয়ে নিশ্চিত হওয়া। এক্ষেত্রে “প্রয়োজনীয়তাগুলো” কি হবে তা একটি সংশোধনমূলক কর্ম-পরিকল্পনা অথবা আইনগত বিধি-বিধানের অধীন কার্যক্রমের সাথে সামঞ্জস্য রেখে ঠিক করা যেতে পারে। **উদাহরণ-** একজন ভবন পরিদর্শক যাচাই করতে পারে যে অগ্নি নির্বাপকগুলো অগ্নি-সুরক্ষা সংক্রান্ত কোডসমূহের সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণভাবে আছে কি-না।

পর্যবেক্ষণ (মনিটরিং)- পর্যবেক্ষণ করা বলতে যা বুঝায় তা হল- সুনির্দিষ্ট ঝুঁকি এবং সাফল্যের সূচকগুলির পরিমাপ ও ট্র্যাকিং-এর সাথে সম্পর্কিত ঘটনাস্থলের পরিস্থিতির চলমান ট্র্যাকিং। সূচকগুলো প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষ হতে পারে। মনিটরিং সাধারণতঃ এককালীন মূল্যায়নের চেয়ে ঘটনাস্থলের পরিস্থিতি সম্পর্কে অধিক বিস্তৃত চিত্র তুলে ধরতে পারে।

উদাহরণ- একটি কারখানা, তার শীর্ষ উৎপাদন সময়কালে সেলাই (সুইং) ও ফিনিশিং বিভাগগুলোতে শ্রমিকরা সর্বমোট কত ঘণ্টা কাজ করেছে তা ট্র্যাক করতে পারে।

বৈধতা প্রদান- বৈধতা প্রদান করা বলতে যা বুঝায় তা হল ক্ষতির প্রভাবগুলো প্রতিরোধে যে সকল পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয়েছে সেগুলো প্রভাব প্রতিরোধের ক্ষেত্রে প্রকৃতপক্ষে কার্যকর কি-না তা নির্ধারণ করা। যাচাইকরণ ও মনিটরিং-এর ফলে প্রাপ্ত তথ্য-উপাত্ত পদক্ষেপগুলোর বৈধতা প্রদানের ধাপকে শক্তিশালী করে তোলে। **উদাহরণ-** কোন প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের জন্য আয়োজিত প্রশিক্ষণ দীর্ঘ মেয়াদে যৌন হয়রানী প্রতিরোধ করতে সক্ষম হচ্ছে বলে প্রতিষ্ঠানটি উক্ত প্রশিক্ষণের বৈধতা নিরূপণ করতে চাইতে পারে।

^{২২.} সেই হিসেবে, বিরূপ প্রভাব সৃষ্টির জন্য প্রতিষ্ঠানটি অন্য সত্তাকে কতটুকু সহজতর বা উৎসাহিত করে তা বিবেচনা করাটাও প্রাসঙ্গিক।

- যে ক্ষেত্রে আউটপুটসমূহ, যেমন প্রশিক্ষিত লোকের সংখ্যা, পর্যবেক্ষণের জন্য একটি সহজতর সূচক হতে পারে, সে ক্ষেত্রে ক্ষতিগুলো প্রতিরোধ করা হচ্ছে কিনা সে সম্পর্কিত একটি সম্পূর্ণ চিত্র পাওয়ার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলোকে কতগুলো বিষয় পর্যবেক্ষণের জন্য উৎসাহিত করা যেতে পারে; সেগুলো হলঃ কর্মীদের জ্ঞানের মাত্রা (যেমন- মানবসম্পদ ব্যবস্থাপক জানেন যে কিভাবে মজুরি হিসাব করতে হবে), আচরণ (যেমন- শ্রমিকরা মনে করে যে অভিযোগের দায়ের করার পদ্ধতিগুলো বৈধ ও প্রবেশযোগ্য), কর্মক্ষেত্রের অবস্থা (যেমন- পানীয় জলের সহজলভ্যতা) এবং পদ্ধতিগুলোর বাস্তবায়ন (যেমন- নীতিমালা, সাপ্লায়ারদের যোগ্যতা নিরূপণের জন্য পূর্ব নির্ধারিত প্রক্রিয়া)।
- প্রতিষ্ঠানে আগাম বার্তা (রেড ফ্ল্যাগ) ভিত্তিক পদ্ধতিগুলোও মনিটর করার জন্য উৎসাহিত করা হয়, যা ঝুঁকির উচ্চতর প্রভাবকে নির্দেশ করতে পারে (যেমন- উৎপাদনের শীর্ষ (পিক) মৌসুমে অর্ডারের পরিবর্তন)।
- লক্ষ্যসমূহের বিরুদ্ধে অগ্রগতি পর্যবেক্ষণ করার জন্য শ্রমিকদের অবিচ্ছেদ্য ভূমিকা পালন করা উচিত। এটি বিশেষ করে মানবাধিকার ও শ্রম প্রভাবসমূহের জন্য সত্য; তবে অনেক ক্ষেত্রে এটি পরিবেশগত প্রভাব ও সততামূলক ঝুঁকিগুলোর জন্যও প্রাসঙ্গিক।
- প্রতিষ্ঠান কর্তৃক গৃহীত পদক্ষেপগুলো যে ক্ষতির প্রভাবসমূহ প্রতিরোধ ও হ্রাস করেছে তার বৈধতা প্রদানের জন্য, চলমান মনিটরিং, অভ্যন্তরীণ পর্যায়ক্রমিক মূল্যায়ন, অভিযোগ প্রক্রিয়াগুলির মাধ্যমে উত্থাপিত বিষয়াদি ইত্যাদি সংক্রান্ত তথ্যসহ প্রাপ্ত সকল তথ্যাদির উপর নির্ভর করুন।^{২৩}

প্রতিষ্ঠান উপরোক্ত বিষয়গুলো অভ্যন্তরীণভাবে পরিচালনা করতে পারে। তবে যে সকল ক্ষেত্রে ক্ষতির প্রভাবসমূহ নিশ্চিতভাবে প্রতিরোধ করার জন্য প্রতিষ্ঠানকে বহিরাগত সহায়তা নেয়ার জন্য উৎসাহিত করা হয়; সেগুলো হলঃ

- পর্যাণ্ডভাবে প্রতিরোধ না করা হলে প্রভাবগুলো মারাত্মক ক্ষতির কারণ হতে পারে (যেমন- বিপজ্জনক রাসায়নিক পদার্থ পরিচালনা করা এবং নিষ্পত্তি করা, অগ্নি নিরাপত্তা, বৈদ্যুতিক সুরক্ষা, ভবন-সংক্রান্ত নিরাপত্তা ইত্যাদি)।
- যে সকল প্রতিরোধ ব্যবস্থার ক্ষেত্রে এমন কোন প্রযুক্তিগত দক্ষতার প্রয়োজন হয় যা অভ্যন্তরীণভাবে পূরণ করা সম্ভব হয় না।

প্রতিষ্ঠান তার সংশোধনমূলক কর্ম-পরিকল্পনার ক্ষেত্রে যে অগ্রগতি অর্জন করেছে তা সবার সামনে উপস্থাপন করতে পারে।

উপরোক্ত বিষয়গুলোর পাশাপাশি প্রতিকার সক্ষম করতে প্রয়োজনীয় প্রক্রিয়াগুলোর কার্যকারিতা পর্যবেক্ষণ করার জন্য প্রতিষ্ঠানকে উৎসাহিত করা হয়। (যেমন- অপারেশনাল বা পরিচালন-স্তরভিত্তিক অভিযোগ প্রক্রিয়াসমূহ)। প্রতিকারগুলো সক্ষম করতে যে প্রক্রিয়াসমূহের প্রয়োজন হয় সে সংক্রান্ত অধিক তথ্য পেতে সেকশন ৬ দেখুন।

^{২৩}. ইউনাইটেড নেশন গাইডিং প্রিন্সিপল, ২০ দেখুন।

নেতিবাচক ফলাফলের ক্ষেত্রে প্রতিক্রিয়া

যে সকল পরিস্থিতিতে ক্ষতিকর প্রভাবসমূহ কার্যকরভাবে প্রতিরোধ বা হ্রাস করা যায় না, সে সকল ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানকে তার কারণ খুঁজে বের করার চেষ্টা করা উচিত। কোন ক্ষতি কার্যকরভাবে প্রতিরোধ বা হ্রাস না হওয়ার বিভিন্ন কারণ থাকতে পারে; সে কারণগুলোর মধ্যে রয়েছে- ক্ষতি প্রতিরোধের জন্য গৃহীত পদক্ষেপগুলো নিজেসই কার্যকর ছিলনা, অগ্রগতি দেখার জন্য প্রদত্ত সময় পর্যাপ্ত ছিলনা অথবা সংশোধনমূলক কর্ম-পরিকল্পনা বাস্তবায়নের জন্য বরাদ্দকৃত সম্পদ (রিসোর্স) অপরিপূর্ণ ছিল। প্রতিষ্ঠানের উচিত তার সংশোধনমূলক কর্ম-পরিকল্পনা যথাযথভাবে হালনাগাদ (আপডেট) করা এবং তা বাস্তবায়ন করা। কোন প্রতিষ্ঠান যদি কোন ক্ষতির প্রভাব কেন প্রতিরোধ বা হ্রাস করা যায় না তা নির্ধারণ করতে অক্ষম হয় তাহলে প্রতিষ্ঠানকে বাইরের দিক-নির্দেশনার সহায়তা নেওয়া উচিত।

৪.২। প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থার যথাযথ প্রক্রিয়া (ডিউ ডিলিজেন্স) এবং তার কার্যকারিতার অগ্রগতি সম্পর্কে যাচাই, পর্যবেক্ষণ ও বৈধতা প্রদান

প্রতিষ্ঠানকে তাদের নিজের অগ্রগতির পাশাপাশি সাপ্লায়ারের অগ্রগতিরও পর্যবেক্ষণ এবং মূল্যায়ন করা উচিত। প্রতিষ্ঠানকে তার দ্বারা গৃহীত পদক্ষেপসমূহ ক্ষতি প্রতিরোধ এবং হ্রাসকরণে কার্যকর কিনা তাও মূল্যায়ন করা উচিত। পোশাক ও পাদুকা শিল্পখাতে নিরীক্ষণ-ক্লাস্টি (অডিট ফ্যাটিং) এক বড় চ্যালেঞ্জ। একই সাথে প্রতিষ্ঠান কর্তৃক গৃহীত পদক্ষেপগুলি যে তার সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষতিসমূহ প্রতিরোধ করেছে সে বিষয়ে আস্থা দেয়ার জন্য কিছু ক্ষেত্রে পদক্ষেপগুলিও বৈধতা দেয়া প্রয়োজন। সেজন্য প্রতিষ্ঠান তার সাপ্লায়ারদের মূল্যায়ন এবং চলমান পর্যবেক্ষণ প্রক্রিয়াগুলোকে সহায়তা করার মধ্যে ভারসাম্য রক্ষা করতে হবে। এই ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানগুলোকে একটি সাধারণ নীতি মেনে চলতে হবে যে ক্ষতির প্রভাব যত বেশী তীব্র হবে তা প্রতিরোধ করা হয়েছে বা হচ্ছে মর্মে প্রতিষ্ঠানের তত বেশীই নিশ্চয়তার প্রয়োজন হবে। বিভিন্ন প্রসঙ্গ যাচাইকরণ, পর্যবেক্ষণ বা বৈধতা প্রদান ইত্যাদি বিষয়সমূহ প্রয়োগকৃত নিশ্চয়তার মাত্রার ক্ষেত্রে উচ্চ স্তরের নির্দেশনা অন্তর্ভুক্ত করতে পারে।

- যাচাই, পর্যবেক্ষণ এবং বৈধতা প্রদানের সময়ের সাথে ক্ষতির তীব্রতা ও প্রকৃতির সামঞ্জস্য থাকা উচিত। সংশোধনমূলক কর্ম-পরিকল্পনা বাস্তবায়নের জন্য প্রয়োজনীয় সময়সীমা সম্পর্কেও প্রতিষ্ঠানগুলোর বিবেচনা করা উচিত।
- উপরোক্ত (৫.১) অনুসারে, যে ক্ষেত্রে ক্ষতি প্রতিরোধ বা হ্রাস করার উপায় সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক বা জাতীয় মানদণ্ড বিদ্যমান রয়েছে, সেক্ষেত্রে উক্ত মানদণ্ডসমূহ যে যথাযথভাবে অনুসরণ করা হচ্ছে তা যাচাই করাটাও ক্ষতি প্রতিরোধ করা হচ্ছে বলে ধরে নেয়ার জন্য যথেষ্ট।^{২৪}

^{২৪}. আন্তর্জাতিক মানদণ্ড নির্বাচনের জন্য খাতভিত্তিক ঝুঁকি সংক্রান্ত সেকশন ও এর মডিউলগুলি দেখুন।

- সময়ের সাথে সাথে ক্ষতির প্রভাবগুলো যে প্রতিরোধ করা হয়েছে বা করা হচ্ছে তা নিশ্চিত করার জন্য, যখন সম্ভব, প্রতিষ্ঠানের নির্দেশকগুলো প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে পর্যবেক্ষণ করা উচিত। যেক্ষেত্রে ক্ষতির ঝুঁকি একটি নির্দিষ্ট অঞ্চলে একাধিক সেক্টরকে প্রভাবিত করে থাকে, সেক্ষেত্রে চিহ্নিত নির্দেশকগুলোকে সামঞ্জস্যপূর্ণ করার জন্য সেক্টরজুড়ে সময় এবং সহযোগিতা করার জন্য প্রতিষ্ঠানকে উৎসাহিত করা হয়। এই অঞ্চলে যারা কাজ করেন তাদের মধ্যে তথ্য ভাগাভাগি করা হলে তারা পুরো বিষয়টি সম্পর্কে একটি অধিক সম্পূর্ণ চিত্রে পেতে সক্ষম হবে এবং প্রতিষ্ঠানকে তার প্রতিরোধ ব্যবস্থাগুলো আরও ভাল ভাবে নির্ধারণ করার ক্ষেত্রে সক্ষম করে করে তুলবে।
- শ্রমিক বা তাদের প্রতিনিধিদের চলমান পর্যবেক্ষণের ক্ষেত্রে সহায়তা প্রদান করা উচিত। এটি বিশেষ করে শ্রম এবং মানবাধিকার সংক্রান্ত প্রভাবগুলির ক্ষেত্রে প্রাসঙ্গিক তবে কোন কোন ক্ষেত্রে পরিবেশগত এবং সততামূলক ঝুঁকির ক্ষেত্রেও প্রাসঙ্গিক।
- পর্যবেক্ষণের মাধ্যমে যদি প্রতিষ্ঠানের মনে হয় যে ঝুঁকির প্রভাবগুলো নিরসন করা হচ্ছে না, তাহলে প্রতিষ্ঠানকে ঝুঁকি নিরসনে গৃহীত প্রাথমিক পদক্ষেপগুলি যাচাই করার জন্য উৎসাহিত করা হয়।
- উপরোক্ত (৫.১) অনুসারে, সংশোধনমূলক পদক্ষেপসমূহ গ্রহণ করা হয়েছে তা যাচাই করতে বা কোন কোন ক্ষেত্রে ক্ষতিগুলো প্রতিরোধ করা হয়েছে মর্মে নিশ্চয়তা প্রদান করার জন্য বহিরাগত বিশেষজ্ঞ নিযুক্ত করার জন্য প্রতিষ্ঠানকে উৎসাহিত করা হয়। যে সকল ক্ষেত্রে ক্ষতিগুলো প্রতিরোধ করা হয়েছে মর্মে নিশ্চয়তা প্রদান করতে হয়, সেগুলো হলঃ
 - পর্যাপ্তভাবে প্রতিরোধ না করা হলে প্রভাবসমূহ মারাত্মক ক্ষতির কারণ হতে পারে (যেমন- বিপজ্জনক রাসায়নিক পদার্থ পরিচালনা করা ও নিষ্পত্তি করা, অগ্নি নিরাপত্তা, বৈদ্যুতিক সুরক্ষা, বিল্ডিং সংক্রান্ত নিরাপত্তা ইত্যাদি)।
 - যে সকল প্রতিরোধ ব্যবস্থার ক্ষেত্রে এমন কোন প্রযুক্তিগত দক্ষতার প্রয়োজন হয় যা অভ্যন্তরীণ ভাবে পূরণ করা সম্ভব হয় না।
- যদি প্রতিষ্ঠানকে মারাত্মক ক্ষতির ঝুঁকির উপর যথাযথ প্রক্রিয়া পরিচালনা করতে চোক-পয়েন্টগুলোতে পরিচালিত মধ্যম-পর্যায়ের (মিড-স্ট্রিম) সাপ্লায়ারদের উপর নির্ভর করতে হয়, তাহলে প্রতিষ্ঠানকে এই নির্দেশিকা অনুযায়ী মধ্যম-পর্যায়ের সাপ্লায়ারদের যথাযথ প্রক্রিয়া চর্চাগুলোর উপর অডিট পরিচালনার জন্য উৎসাহিত করা হয়। অডিট-নিয়ন্ত্রণ পয়েন্টগুলোতে একটি খাতভিত্তিক সহযোগিতা প্রদানের জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে উৎসাহিত করা হয়।

সহযোগিতা

প্রতিষ্ঠানকে যাচাই, পর্যবেক্ষণ এবং বৈধতা প্রদান করার মতো স্বীকৃতিকে সমর্থন করার জন্য উৎসাহিত করা হয়; তবে মূল্যায়নসমূহ উচ্চমানসম্পন্ন হতে হবে। যখন একই অঞ্চল এবং একই ধরনের সাপ্লায়ার-বেস থেকে সোর্সিং করা হয় তখন যতদূর সম্ভব প্রতিষ্ঠানকে সাপ্লায়ারদের যাচাই, পর্যবেক্ষণ ও বৈধতা প্রদান করার ক্ষেত্রে সহযোগিতা করার জন্য উৎসাহিত করা হয়।

যখন যথাযথ প্রক্রিয়া (ডিউ ডিলিজেন্স) পরিচালনা করার ক্ষেত্রে সহযোগিতা করা হয় (উদাহরণ- কোন শিল্প-সমিতি বা বহু-পাক্ষিক অংশীজনদের (মাল্টি স্টেক হোল্ডার) উদ্যোগের মাধ্যমে), তখন সহযোগিতামূলক উদ্যোগকে এই বিষয়ে নিশ্চিত করতে হবে যে এর যথাযথ প্রক্রিয়া-সংক্রান্ত প্রক্রিয়া এবং ফলাফলগুলো এই নির্দেশিকার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ করার জন্য পর্যালোচনা করা হয়েছে।

যে সকল বিষয়সমূহ যথাযথ প্রক্রিয়ার প্রকৃতিকে প্রভাবিত করতে পারে

প্রসঙ্গ- অনেক উচ্চ ঝুঁকিপূর্ণ সাপ্লায়ার

সুপারিশমালা- যে সকল ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠান যাচাই, পর্যবেক্ষণ বা বৈধতা নিরূপণ- যে ভাবেই হোক না কেন, বিপুল সংখ্যক সাপ্লায়ারজুড়ে ক্ষতির ঝুঁকিগুলি চিহ্নিত করে থাকে (যেমন- সাপ্লায়ারদের মূল্যায়নের সময়ে) সে সকল ক্ষেত্রে ক্ষতির ঝুঁকির তীব্রতার ভিত্তিতে প্রতিষ্ঠানকে তার সাপ্লায়ারদের সাথে ফলো-আপ কার্যক্রমগুলোর অগ্রাধিকার নির্ধারণ করা উচিত।

৫। যোগাযোগ করা

ওইসিডি গাইডলাইনের অধীনে প্রত্যাশাসমূহ

প্রতিষ্ঠানগুলোর এই সেকশনে থাকা সাধারণ সুপারিশসমূহের পাশাপাশি ওইসিডি গাইডলাইনের প্রতিটি অধ্যায়ে বর্ণিত প্রকাশ করা ও যোগাযোগ সংক্রান্ত সুনির্দিষ্ট সুপারিশগুলো প্রয়োগ করা উচিত।

প্রতিষ্ঠান অতিরিক্ত তথ্যাদি জানানোর জন্য উৎসাহিত করা হয় সেগুলোর মধ্যে রয়েছেঃ

ক) প্রতিষ্ঠানের মূল্যবোধ সংক্রান্ত বিবৃতি বা ব্যবসায়িক আচরণ সংক্রান্ত বিবৃতি যা জনসাধারণের নিকট প্রকাশের জন্য নির্ধারিত, সেই সঙ্গে এর প্রাসঙ্গিকতার উপর নির্ভর করে প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রমসমূহ এবং এই নির্দেশিকার অন্তর্ভুক্ত বিষয়গুলোর সাথে সম্পৃক্ত প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা সংক্রান্ত তথ্য।

খ) নীতিমালা ও অন্যান্য আচরণ-বিধি যা প্রতিষ্ঠান মেনে চলে সেগুলো গ্রহণের তারিখ এবং যে সকল দেশ ও স্বত্ত্বার ক্ষেত্রে উক্ত বিধিবিধান প্রযোজ্য;

গ) বিবৃতি ও আচরণবিধির সাথে সম্পর্কিত প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম;

ঘ) অভ্যন্তরীণ নিরীক্ষণ, ঝুঁকি ব্যবস্থাপনা এবং আইনগত কমপ্লায়েন্স পদ্ধতি সংক্রান্ত তথ্য;

ঙ) শ্রমিক ও অন্যান্য অংশীদারদের (স্টেক হোল্ডার) সঙ্গে সম্পর্ক- ভিত্তিক তথ্য;

প্রতিষ্ঠানগুলোকে “মানবাধিকার সংক্রান্ত যথাযথ প্রক্রিয়া (ডিউ ডিলিজেন্স) পরিচালনার জন্য পরামর্শ দেয়া হয়। এই প্রক্রিয়ার অন্তর্ভুক্ত বিষয়গুলি হল প্রকৃত ও সম্ভাব্য মানবাধিকার সংক্রান্ত প্রভাবের মূল্যায়ন, প্রাপ্ত ফলাফলসমূহ একত্রীকরণ ও তার উপর কাজ করা, প্রতিক্রিয়াগুলো চিহ্নিত করার পাশাপাশি প্রভাবসমূহ কীভাবে মোকাবেলা করা হয় সেই বিষয়গুলো সম্পর্কেও জানানো হয়”।

উৎসঃ ওইসিডি গাইডলাইন, ৩, ৩ এবং ৪, ৪৫।

৫.১। প্রতিষ্ঠান তার সম্ভাব্য ও প্রকৃত ক্ষতিগুলোকে কিভাবে মোকাবেলা করছে তা সহ প্রতিষ্ঠানের যথাযথ প্রক্রিয়া সংক্রান্ত প্রক্রিয়া সম্পর্কে জনসাধারণকে জানানো

বিষয়বস্তু

প্রতিষ্ঠানের নিম্নলিখিত বিষয়গুলো সার্বজনীনভাবে প্রকাশ করা উচিতঃ^{২৫}

- প্রতিষ্ঠানের আরবিসি-সংক্রান্ত নীতি বা নীতিমালা। প্রতিষ্ঠানকে একইভাবে যে কোনো মূল্যবোধ সংক্রান্ত বিবৃতিসমূহ যেখানে প্রতিষ্ঠান তার সম্মতি প্রদান করেছে, সে সম্পর্কেও জানাতে হবে (যেমন- খাতভিত্তিক উদ্যোগগুলোতে অংশগ্রহণের মাধ্যমে, ট্রেড ইউনিয়ন অথবা মাল্টি স্টেক-হোল্ডারদের উদ্যোগগুলোর সঙ্গে চুক্তির মাধ্যমে)।
- যথাযথ প্রক্রিয়াকে সমর্থন করার জন্য সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়াসমূহকে এবং তথ্য-ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিগুলোতে কিভাবে যথাযথ প্রক্রিয়ার বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করা হয় তা সহ প্রতিষ্ঠানের যথাযথ প্রক্রিয়া-সংক্রান্ত ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিসমূহ।
- প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালন ব্যবস্থায় এবং তার সরবরাহ ব্যবস্থার সর্বাধিক উল্লেখযোগ্য ক্ষতির ঝুঁকিসমূহ। প্রতিষ্ঠানগুলোকে একইভাবে এসকল ঝুঁকি মূল্যায়নের প্রক্রিয়াগুলো সম্পর্কেও ব্যাখ্যা করতে হবে। যেক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটি তাৎক্ষণিকভাবে প্রতিরোধ করার জন্য ক্ষতির কিছু ঝুঁকিকে অগ্রাধিকার দিয়েছে, সেক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানকে উক্ত অগ্রাধিকার প্রক্রিয়ার ন্যায্যতা প্রতিপাদন করা উচিত।
- প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালন-ব্যবস্থা এবং তার সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষতি প্রতিরোধ বা হ্রাস করার জন্য প্রতিষ্ঠান কর্তৃক গৃহীত পরিকল্পনার উপাদানসমূহ ও উক্ত ব্যবস্থাগুলির কার্যকারিতা।^{২৬}
- যেখানে প্রাসঙ্গিক, নীতিমালা বাস্তবায়নে প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্যসহ উক্ত নীতিমালা বাস্তবায়নের ফলাফল।
- প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালন-ব্যবস্থা এবং সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষতির প্রতিকার প্রদানের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠান কর্তৃক গৃহীত পদ্ধতিসমূহ।
- প্রতিষ্ঠানগুলি চাইলে তাদের বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ/মামলাগুলো এবং কিভাবে সেগুলো সমাধান করা হয়েছিল সে সম্পর্কেও তথ্য প্রকাশ করতে পারে।

২৫. বাণিজ্যিক গোপনীয়তা এবং অন্যান্য প্রতিযোগিতামূলক বিষয়গুলোর প্রতি খেয়াল রেখে প্রতিষ্ঠানের বিষয়গুলি প্রকাশ করা উচিত। অধিক তথ্যের জন্য বক্স নং- ১ দেখুন।

২৬. প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালন-ব্যবস্থা বা সাপাই চেইনের ক্ষেত্রে প্রকৃত ও সম্ভাব্যক্ষতির পরিমাণ কতটুকু প্রতিরোধ বা হ্রাস করা হয় তার মাধ্যমে যথাযথ প্রক্রিয়ার কার্যকারিতা পরিমাপ করা হয়।

- প্রতিষ্ঠান যদি যথাযথ প্রক্রিয়ার ক্ষেত্রে সহযোগিতা করার উদ্দেশ্যে কোন খাত অথবা মাল্টি-স্টেক হোল্ডারদের সাথে জড়িত হয়ে থাকে এবং কোন সুনির্দিষ্ট উপাদানগুলির ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটি সহযোগিতা করছে (যেমন- ঝুঁকি সনাক্তকরণ, সাপ্লায়ারদের মূল্যায়নের ক্ষেত্রে সহযোগিতা ইত্যাদি)।

প্রতিষ্ঠান সর্বনিম্ন বছরে একবার তথ্যাদি জনসম্মুখে প্রকাশ করা উচিত। এক্ষেত্রে তথ্যগুলো বিভিন্নভাবে প্রকাশ করা যেতে পারে। তবে সকল ক্ষেত্রেই তথ্যগুলো এমনভাবে সংরক্ষণ এবং প্রকাশ করা উচিত হবে যাতে সেগুলো প্রাসঙ্গিক, সঠিক, আধুনিক, স্পষ্ট ও ব্যবহারকারী-বান্ধব হয়ে থাকে এবং অতীষ্ট ব্যবহারকারীরা যাতে তথ্যগুলো ব্যবহার করতে সক্ষম হয়। প্রতিষ্ঠানকে সরল ভাষায় তথ্য প্রকাশের জন্যও উৎসাহিত করা হয়।

ক্রমবর্ধিত ভাবে প্রতিষ্ঠানগুলো বিশেষ করে যারা সহযোগিতামূলক উদ্যোগগুলোতে অংশগ্রহণ করছেন তারা নিম্নোক্ত তথ্যগুলো প্রকাশের জন্য বেছে নিচ্ছে:

- তাদের প্রত্যক্ষ সাপ্লায়ারদের একটি তালিকা
- তাদের সাপ্লায়ারদের জন্য মূল্যায়নের ফলাফলসমূহ
- তাদের সাপ্লায়ারদের জন্য সংশোধনমূলক পরিকল্পনাসমূহ
- তাদের বিরুদ্ধে উত্থাপিত অভিযোগগুলি এবং কীভাবে এই অভিযোগসমূহ সমাধান করা হয়েছিল।

আইনগতভাবে অ-আর্থিক বিষয়গুলো প্রকাশের ক্ষেত্রে প্রত্যাশা

আইনে বর্ণিত অ-আর্থিক বিষয়গুলির প্রকাশ সংক্রান্ত দায়বদ্ধতার ক্ষেত্রেও প্রতিষ্ঠানকে সাড়া দিতে হবে। উদাহরণ- আইনগত বাধ্যবাধকতার মাধ্যমে আরবিসি সংক্রান্ত প্রতিবেদন দাখিল করাটা ক্রমশঃ সাধারণ বিষয় হচ্ছে। (যেমন- অ-আর্থিক রিপোর্টিং সংক্রান্ত ইইউ নির্দেশিকা ২০১৪/৯৫/; যুক্তরাজ্যের আধুনিক দাসত্ব সংক্রান্ত আইন, ২০১৬; শক্তি স্থানান্তর ও সবুজ বৃদ্ধি-সংক্রান্ত ফরাসী আইনের অনুচ্ছেদ নং ১৭৩)।

যে সকল বিষয় প্রকাশ করা যায় না

তথ্য প্রকাশ না করার বৈধ কারণ থাকতে পারে; বিশেষ করে যেক্ষেত্রে উক্তরূপ তথ্য প্রকাশ (ব্যক্তিগত তথ্য প্রকাশের ফলে উদ্ভূত তথ্যসহ) ক্ষতিগ্রস্ত স্টেক-হোল্ডার বা কর্মীদের জন্য সম্ভাব্য ঝুঁকির কারণ হতে পারে। কিছু কিছু ক্ষেত্রে যখন তথ্য অবিলম্বে প্রকাশ করাটা উপযুক্ত নাও হতে পারে সেসকল ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠান একটি নির্দিষ্ট সময়সীমার পর তথ্য প্রকাশ করতে সক্ষম হতে পারে; উদাহরণ- কোন অভিযোগ বা ঝুঁকি নিষ্পত্তির পর।

বানিজ্যিক গোপনীয়তার বিবেচনাসমূহও তথ্য প্রকাশ না করার একটি কারণ হতে পারে। অধিক তথ্যের জন্য বরু নং- ১ দেখুন। যেক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানের কাছে তথ্য বিনিময় করাটা কঠিন বলে হয়, সেক্ষেত্রে এটি অন্য পদ্ধতির মাধ্যমে তথ্য প্রকাশ করার আশ্বাস দিতে পারে; যেমন- প্রতিষ্ঠানের যথাযথ প্রক্রিয়া সংক্রান্ত প্রক্রিয়াসমূহ পর্যালোচনা করার জন্য ও তার ফলাফল জনসম্মুখে বা কোন প্রাসঙ্গিক সহযোগিতামূলক উদ্যোগে প্রকাশ করার জন্য কোন তৃতীয় পক্ষকে আমন্ত্রণ জানানো।

৫.২। ক্ষতিগ্রস্ত অংশীজনদের সঙ্গে যোগাযোগ

মানবাধিকার-সংক্রান্ত প্রভাবসমূহের ক্ষেত্রে জাতিসংঘের পরিচালনা নীতিমালায় বিশদভাবে বলা হয়েছে, “ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানগুলো কিভাবে তাদের মানবাধিকার সংক্রান্ত প্রভাবসমূহ মোকাবেলা করে তা নিয়ে বিবেচনা করার ক্ষেত্রে সেই বিষয়গুলো সম্পর্কে বাহ্যিকভাবে প্রকাশ করার জন্য প্রতিষ্ঠানের প্রস্তুত থাকা উচিত; বিশেষ করে যখন ক্ষতিগ্রস্ত অংশীদারদের দ্বারা বা তাদের পক্ষ থেকে এই বিষয়ে উদ্বেগ উত্থাপিত হয়ে থাকে। যে সকল ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানগুলোর পরিচালন-ব্যবস্থা অথবা পরিচালন ব্যবস্থার সাথে সম্পর্কিত পরিস্থিতির ক্ষেত্রে মানবাধিকারের ক্ষতি সংক্রান্ত মারাত্মক ঝুঁকির প্রভাব বিদ্যমান থাকে, সে সকল প্রতিষ্ঠানকে উক্ত ঝুঁকির প্রভাবসমূহ তারা কিভাবে মোকাবেলা করে সে বিষয়ে আনুষ্ঠানিক একটি প্রতিবেদন দাখিল করতে হবে। সকল ক্ষেত্রে যোগাযোগসমূহ নিম্নরূপ হওয়া উচিতঃ

- এমন একটি ধরণ এবং সময়ানুযায়ী (ফিকোয়েন্সি) তা সম্পন্ন হতে হবে যা প্রতিষ্ঠানের মানবাধিকার সংক্রান্ত প্রভাবকে প্রতিফলিত করে এবং সেগুলো যেন অতীষ্ট শ্রোতাদের কাছে ব্যবহারযোগ্য হয়;
- এক্ষেত্রে জড়িত বিশেষ মানবাধিকারের প্রভাব সম্পর্কে কোন প্রতিষ্ঠানের প্রতিক্রিয়ার পর্যাপ্ততা মূল্যায়নের জন্য যথেষ্ট পরিমাণ তথ্য প্রদান করা;
- পরিবর্তে ক্ষতিগ্রস্ত অংশীদার, কর্মীদের বা বাণিজ্যিক গোপনীয়তার বৈধ প্রয়োজনীয়তাগুলোর ক্ষেত্রে কোন ঝুঁকি তৈরি করে না।”^{২৭}

শ্রম অধিকারের সাথে সম্পর্কিত বিষয়সমূহের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানকে তার শ্রমিক এবং ট্রেড ইউনিয়ন বা শ্রমিকদের নিজস্ব প্রতিনিধি সংগঠনের সাথে যোগাযোগ করা উচিত। বস্তুগত তথ্য বলতে তারা কি মনে করে তা বোঝার জন্য প্রতিষ্ঠানকে অংশীদারদের সাথে নিযুক্ত হওয়া উচিত।

যে যে বিষয় যথাযথ প্রক্রিয়ার প্রকৃতি ও ব্যাপ্তিকে প্রভাবিত করতে পারে

সকল প্রতিষ্ঠানকেই তার আকার, সোর্সিং পরিস্থিতি অথবা সরবরাহ ব্যবস্থার তার অবস্থান নির্বিশেষে তাদের যথাযথ প্রক্রিয়া (ডিউ ডিলিজেন্স) চর্চার বিষয়গুলো প্রকাশ করতে হয়। তবে কোন প্রতিষ্ঠানের যোগাযোগের ব্যাপ্তি ও প্রকৃতি তার নিজস্ব পরিচালন ব্যবস্থা এবং সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষেত্রে ক্ষতির ঝুঁকির সাথে সমানুপাতিক হবে। উদাহরণ- কোন প্রতিষ্ঠান, যা মানবাধিকার সংক্রান্ত মারাত্মক ক্ষতির উচ্চ ঝুঁকি সম্পন্ন দেশগুলো থেকে সোর্সিং করে তার যোগাযোগ অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের যারা উক্তরূপ সোর্সিং করে না, তাদের চেয়ে অধিকতর বিস্তৃত হবে।

^{২৭} জাতিসংঘের পরিচালনা (গাইডিং) নীতিমালা ২১ দেখুন।

৬। উপযুক্ত ক্ষেত্রে প্রতিকার অথবা প্রতিকার প্রদানে সহযোগিতা করা

ওইসিডি গাইডলাইনের অধীন প্রত্যাশাসমূহ

এই পুরো নির্দেশিকাজুড়ে এটাই তুলে ধরা হয়েছে যে যথাযথ প্রক্রিয়া পালনের একটি প্রধান উদ্দেশ্য হল ক্ষতি এড়ানো। যাইহোক, “যে ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানগুলো সনাক্ত করে যে মানবাধিকার-সংক্রান্ত ক্ষতির প্রভাব তাদের কারণে ঘটেছে অথবা সেগুলো সংঘটনের জন্য তারা দায়ী, সেক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানগুলোর উচিত বৈধ প্রক্রিয়াসমূহের মাধ্যমে উক্ত মানবাধিকার-সংক্রান্ত ক্ষতির প্রভাবগুলোর জন্য প্রতিকার প্রদান করা বা প্রতিকার প্রদানের ক্ষেত্রে সহযোগিতা করা”। (ওইসিডি গাইডলাইন, ৪, এ৬)।

কিছু কিছু পরিস্থিতিতে বিচারিক অথবা রাষ্ট্র ভিত্তিক অ-বিচারিক (নন-জুডিশিয়াল) সহযোগিতার প্রয়োজন হলেও এই অধ্যায়ের (সেকশনের) ধারণাগুলো আইনগত বাধ্যবাধকতার বাইরে দায়বদ্ধ ব্যবসায়িক আচরণের উন্নতীকরণে ব্যবহার করা উচিত।^{২৮}

৬.১। প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালন-ব্যবস্থা প্রতিকার-সক্ষম করতে প্রক্রিয়াসমূহ প্রতিষ্ঠাকরণ

ওইসিডি গাইডলাইনে বলা হয়েছে যে মানবাধিকার-সংক্রান্ত ঝুঁকির প্রভাবের ক্ষেত্রে প্রতিকার সক্ষম করার জন্য প্রতিষ্ঠানে প্রয়োজনীয় প্রক্রিয়াসমূহ বিদ্যমান থাকা উচিত। শ্রম ও পরিবেশগত ঝুঁকির প্রভাবগুলো প্রতিকারের লক্ষ্যেও প্রয়োজনীয় প্রক্রিয়া স্থাপনের জন্য প্রতিষ্ঠানকে সুপারিশ করা হয়েছে। বৈধতা, ব্যবহারযোগ্যতা, প্রাথমিকযোগ্যতা, সাম্যতা, ওইসিডি গাইডলাইনের সাথে সামঞ্জস্যতা এবং স্বচ্ছতার মূল মানদণ্ড পূরণকারী পরিচালনা স্তরের অভিযোগ পদ্ধতিগুলি এ জাতীয় প্রক্রিয়াগুলো প্রতিষ্ঠার ক্ষেত্রে কার্যকর উপায় হতে পারে।^{২৯}

বক্স - ৭: কার্যকর প্রতিকারের উপায় নিশ্চিত করতে রাষ্ট্রের ভূমিকা

ব্যবসা-সম্পর্কিত মানবাধিকার লঙ্ঘনের বিরুদ্ধে সুরক্ষা প্রদান সংক্রান্ত তাদের দায়িত্বের অংশ হিসেবে, যখন রাষ্ট্রগুলো তার অন্তর্ভুক্ত অঞ্চল ও এখতিয়ারের মধ্যে এধরণের লঙ্ঘনজনিত ঘটনা ঘটে থাকে এবং উক্ত লঙ্ঘনের ফলে ক্ষতিগ্রস্তদের যদি কার্যকর প্রতিকার পাওয়ার অধিকার থাকে, তাহলে রাষ্ট্রকে অবশ্যই বিচারিক, প্রশাসনিক, আইনগত বা অন্যান্য উপযুক্ত পদ্ধতির মাধ্যমে যথাযথ পদক্ষেপ নিতে হবে।* তবে প্রতিষ্ঠান যদি এমন কোন দেশে তার ব্যবসা পরিচালনা করে, যেখানে রাষ্ট্র সুরক্ষা প্রদানের দায়িত্ব পালন করে না, তাই বলে এটি প্রতিষ্ঠানকে তার প্রতিকার প্রদানের দায়িত্ব থেকে মুক্ত করে না।

*ওইসিডি গাইডলাইন বা ইউএন নির্দেশনা (গাইডিং) নীতিমালা কোনটিই দায়বদ্ধতাকে ঘিরে কোন আইনগত ধারণা তৈরি করে না, এমনকি প্রতিষ্ঠানগুলোর মধ্যেও কোন আইনগত ধারণা সৃষ্টি করে না। দেশীয় আদালতসমূহ ক্ষতি ও উপযুক্ত প্রতিকারের জন্য দায়বদ্ধতার কথা বিবেচনার ক্ষেত্রে তাদের নিজস্ব ধারণাগুলি ও পরীক্ষা-নিরীক্ষা ব্যবহার করবে।

২৮. ওইসিডি গাইডলাইন বা ইউএন পরিচালনা (গাইডিং) নীতিমালা কোনটিই দায়বদ্ধতাকে ঘিরে কোন আইনগত ধারণা তৈরি করে না, এমনকি প্রতিষ্ঠানসমূহের মধ্যেও কোন আইনগত ধারণা সৃষ্টি করে না। দেশীয় আদালত ক্ষতি ও উপযুক্ত প্রতিকারের জন্য দায়বদ্ধতার কথা বিবেচনার ক্ষেত্রে তাদের নিজস্ব ধারণাগুলো ও পরীক্ষা-নিরীক্ষাকে ব্যবহার করবে।

২৯. ওইসিডি গাইডলাইন, ৪, ৪৬

পরিচালনা স্তরের অনুযোগ পদ্ধতিসমূহ

পরিচালনা স্তরের অনুযোগ পদ্ধতি হল একটি আনুষ্ঠানিক উপায় যার মাধ্যমে ব্যক্তি বা দলগুলো তাদের মানবাধিকারসহ অন্যান্য অধিকার সংক্রান্ত ক্ষতির ঝুঁকির উপর প্রতিষ্ঠানের প্রভাব সম্পর্কে উদ্বেগ প্রকাশ করতে পারে এবং তার প্রতিকার চাইতে পারে। পরিচালনা-স্তরের অনুযোগ- পদ্ধতিগুলি মাঠ (ফার্ম) বা ঘটনাস্থলে পরিচালিত হয়ে থাকে এবং সেজন্যই এটি কোন শ্রমিক বা সম্প্রদায়ের (কমিউনিটি) সদস্যদের উদ্বেগ প্রকাশের জন্য প্রায়শই প্রথম প্রবেশস্থল হিসেবে গণ্য হয়। শ্রমিক ও সম্প্রদায়ের সদস্যরা ক্ষতিগ্রস্ত হলে তাদের প্রতিকার চাওয়ার প্রক্রিয়া হিসেবে কাজ করার পাশাপাশি, পরিচালনা স্তরের অভিযোগ পদ্ধতিটি উদ্বেগ প্রকাশের জন্য প্রথম সতর্কতামূলক ব্যবস্থা হিসেবে কাজ করে এবং এর ফলে সমস্যাগুলো বৃদ্ধি প্রতিরোধ করতে পারে। পরিচালনা স্তরের অনুযোগ পদ্ধতিসমূহ বিভিন্ন ধরনের হতে পারে; এক্ষেত্রে অন্যান্য অনেক পদ্ধতির মধ্যে উল্লেখযোগ্য পদ্ধতিগুলি হল- অভ্যন্তরীণ কর্মী অভিযোগ-প্রক্রিয়া, শিল্প-সম্পর্ক এবং তৃতীয়পক্ষ ভিত্তিক অভিযোগ পদ্ধতি ইত্যাদি। সকল ক্ষেত্রে অনুমোদিত সামাধান পাওয়ার জন্য বৈধতা, ব্যবহারযোগ্যতা, পূর্বাভাসযোগ্যতা, সাম্যতা, ওইসিডি গাইডলাইনের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণতা, স্বচ্ছতা এবং সংলাপভিত্তিক মূল মানদণ্ড পূরণ হওয়া আবশ্যিক।^{৩০} পোশাক ও পাদুকাখাতে কিভাবে এই মানদণ্ড পূরণ করা যেতে পারে সে বিষয়ে ৮ নং টেবিলে উদাহরণ দেওয়া হয়েছে; তবে যেহেতু উক্ত পদ্ধতির গ্রহীতা ও পরিস্থিতির মত বিষয়গুলো সুনির্দিষ্ট বাস্তবায়ন প্রক্রিয়াকে প্রভাবিত করতে পারে; সেহেতু এই উদাহরণগুলো যে একেবারে প্রচলিত প্রথামত বা সামগ্রিক কোনটিই নয়। প্রতিষ্ঠানগুলোর দেওয়ানী বা ফৌজদারী তদন্ত অথবা মানবাধিকার সংক্রান্ত পরীক্ষা-নিরীক্ষার ক্ষেত্রে সহায়তা করা উচিত কিন্তু হস্তক্ষেপ করা উচিত নয় এবং আইনগত দাবীসমূহ ত্যাগ করা, যা স্পষ্ট মানবাধিকার লঙ্ঘনের শিকার ব্যক্তিদের বিচার বিভাগীয় আশ্রয় গ্রহণ করা থেকে বিরত করে তা প্রতিষ্ঠানের অভিযোগ পদ্ধতিগুলোর প্রসঙ্গে ব্যবহার করা উচিত নয়। প্রতিষ্ঠানকে অভিযোগসমূহ প্রকাশ করতে এবং অর্জিত শিক্ষামূলক অভিজ্ঞতাসমূহ প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা ও পর্যবেক্ষণ পদ্ধতির মধ্যে অন্তর্ভুক্ত করার জন্য উৎসাহিত করা হয়। ওইসিডি গাইডলাইন ও জাতিসংঘের গাইডিং নীতিমালা অনুসারে পরিচালনা স্তরের অভিযোগ প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠার ক্ষেত্রে বিদ্যমান বিস্তৃত নির্দেশিকার পরামর্শ নেয়ার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলোকে উৎসাহিত করা হচ্ছে।

৩০. ওইসিডি গাইডলাইন, ৪, ৪৬

টেবিল-৮: পরিচালনাস্তরের অনুযোগ পদ্ধতিসমূহের মূল মানদণ্ড ও উদাহরণমূলক উপাদানসমূহ

| মানদণ্ড | উদাহরণমূলক উপাদানসমূহ |
|---|---|
| <p>বৈধকরণ</p> <p>যে সকল অংশীদারদের (স্টেক হোল্ডার) ব্যবহারের জন্য প্রস্তুত করা হয়েছে তাদের আস্থা অর্জন করা ও অনুযোগ পদ্ধতিগুলোর সুষ্ঠু পরিচালনার জন্য দায়বদ্ধ থাকা।</p> | <ul style="list-style-type: none"> • প্রতিহিংসার হাত থেকে রক্ষার নিশ্চয়তা প্রদানের মাধ্যমে অভিযোগকারীর বিরুদ্ধে প্রতিশোধ গ্রহণ রোধ করা। • পদ্ধতিটি তৈরির ক্ষেত্রে ক্ষতিগ্রস্ত অংশীদারদের সম্পৃক্ত করা। পোশাক ও পাদুকাখাতে এর সাধারণ অর্থ হল- পদ্ধতি প্রস্তুত করার ক্ষেত্রে শ্রমিক এবং ট্রেড ইউনিয়ন ও শ্রমিকদের পছন্দমত প্রতিনিধি সংগঠনগুলিতে নিযুক্ত থাকে। • অনুযোগ পদ্ধতির প্রবেশদ্বারে কর্মরত ব্যক্তি অভিযোগকারীর লিঙ্গ, ধর্ম ইত্যাদি নির্বিশেষে বিশ্বাসযোগ্য, প্রশিক্ষিত, জ্ঞানসম্পন্ন এবং সহজগম্য হবেন। পোশাক ও পাদুকা খাতের ক্ষেত্রে এটি বিশেষ গুরুত্বপূর্ণ যেখানে মোট কর্মী দলের শতকরা পঁচাত্তর ভাগই (৮৫%) নারী কর্মী এবং অনেক পরিস্থিতিতে আন্তর্জাতিক ও স্বদেশী অভিবাসী শ্রমিকরাই শ্রমিকদের একটি উল্লেখযোগ্য অনুপাত ঘিরে থাকে। অভিবাসী শ্রমিকরাই বিশেষ করে হুমকি ও প্রতিশোধের জন্য ঝুঁকির মধ্যে রয়েছে। • এই পদ্ধতি অভিযোগকারীদেরকে তাদের নাম প্রকাশ না করার অনুমতি দিতে পারে; যেমন- বৈধ প্রতিনিধিদের নিযুক্ত করার মধ্যমে। পোশাক ও পাদুকা খাতের ক্ষেত্রে এটি বিশেষভাবে সত্য যেখানে ভুক্তভোগী প্রতিশোধ নেয়ার ভয় করতে পারে (যেমন- যৌন হয়রানীমূলক ঘটনার ক্ষেত্রে)। • এই পদ্ধতিটি ক্রমবর্ধিতভাবে ধাবিত হওয়ার কয়েকটি উপায় সম্পর্কে বলে থাকে (যেমন- যে ক্ষেত্রে অভিযোগকারীরা সন্তুষ্ট হয় না)। যে ক্ষেত্রে স্থানীয় পদ্ধতিগুলো বিদ্যমান থাকে ও সেগুলো যদি বিশ্বাসযোগ্য হয় তাহলে সেগুলো অনুসরণ করাটাই সবচেয়ে বেশি উপযুক্ত হতে পারে। যেখানে এটি কার্যকর হয় না বা বিদ্যমান থাকে না, সেখানে ওইসিডি গাইডলাইনের জন্য অংশীদারদের উদ্যোগসমূহ বা জাতীয় যোগাযোগ পয়েন্টগুলো ক্রমবর্ধিতভাবে ধাবিত হওয়ার উপায় হিসেবে কাজ করতে পারে। জাতীয় যোগাযোগ পয়েন্ট সংক্রান্ত তথ্যের জন্য সেকশন ৬.২ দেখুন। |
| <p>ব্যবহারযোগ্যতা</p> <p>যে সকল অংশীদার দলের ব্যবহারের জন্য প্রস্তুত করা হয়েছে তাদের সকলের কাছে পরিচিত এবং যারা ব্যবহারের ক্ষেত্রে বিশেষ প্রতিবন্ধকতার সম্মুখীন হতে পারে তাদেরকে পর্যাপ্ত সহায়তা প্রদান করা।</p> | <ul style="list-style-type: none"> • পদ্ধতিটির অস্তিত্ব ভালোভাবে প্রচারিত। • অভিযোগ দাখিল করার ধরণগুলি স্পষ্ট ও সহজ। • কোন অনুযোগ সম্পর্কে রিপোর্ট করার জন্য স্থানীয়ভাবে সহায়তা প্রদান করা হয়। • শিক্ষার স্তর, বিশেষ করে সাক্ষরতার হারের বিষয়টি শ্রদ্ধার সাথে বিবেচনা করা হয়। পোশাক ও পাদুকা খাতে যেখানে সাক্ষরতার হার কম সেখানে এই বিষয়টি বিশেষ ভাবে সত্য। |

| মানদণ্ড | উদাহরণমূলক উপাদানসমূহ |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ভাষাগত প্রতিবন্ধকতার বিষয়গুলো বিবেচনা করা হয়। পোশাক ও পাদুকা খাতের ক্ষেত্রে, যখন প্রবাসী শ্রমিকরা কাজে নিযুক্ত হন বা সংখ্যালঘু গোষ্ঠীর প্রতিনিধিত্বকারী শ্রমিকরা আলাদা ভাষায় কথা বলেন তখন এই বিষয়টি বিশেষভাবে প্রাসঙ্গিক। পদ্ধতিটি ব্যবহারের বেশ কয়েকটি উপায় সম্পর্কে বলা থাকে। কোম্পানির প্রতিনিধিরাই যোগাযোগের একমাত্র উপায় নয় এবং অভিযোগকারীদের জন্য পদ্ধতিটি ব্যবহারের কমপক্ষে একটি স্বতন্ত্র উপায় থাকে। কোন ট্রেড ইউনিয়ন যদি প্রক্রিয়াটি ব্যবহারের একটি উপায় হয়, তাহলে প্রক্রিয়াটি যারা সদস্য নয় তাদের জন্যও উন্মুক্ত করা হয় অথবা ব্যবহারের অতিরিক্ত উপায়গুলি সম্পর্কে বলা হয়ে থাকে। এটি পোশাক ও পাদুকা খাতের জন্য বিশেষভাবে প্রাসঙ্গিক, যেখানে শ্রমিক এবং ব্যবস্থাপনাপক্ষের শক্তির মধ্যে বিশাল ভারসাম্যহীনতা বিদ্যমান থাকে। |
| পূর্বাভাষযোগ্যতা প্রতিটি পর্যায়ের জন্য একটি নির্দেশনামূলক সময়সীমাসহ স্পষ্ট এবং জানা পদ্ধতি সম্পর্কে বলে থাকে এবং বিদ্যমান প্রক্রিয়া ও ফলাফলের প্রকারভেদ এবং পর্যবেক্ষণ প্রক্রিয়া বাস্তবায়নের উপায়গুলি সম্পর্কে স্পষ্টতা প্রদান করে। | <ul style="list-style-type: none"> সামনে একটি নির্দেশনামূলক সময়সীমা নির্ধারণ করা। প্রক্রিয়াটির প্রতিটি ধাপ সম্পর্কে অভিযোগকারীদের অবহিত রাখা। প্রতিটি অভিযোগ গুণিত্বের সাথে বিবেচনা করা হয়। সম্মত ফলাফলগুলোকে বাস্তবায়নের বিধান বিষয়ক চুক্তি। |
| ন্যায়সঙ্গত ন্যায়, অবহিত ও সম্মানজনক শর্তাদি সাপেক্ষে অভিযোগ প্রক্রিয়াতে অংশগ্রহণ করার জন্য ক্ষতিগ্রস্ত পক্ষদের প্রয়োজনীয় তথ্য, পরামর্শ এবং দক্ষতার উৎসগুলি ব্যবহারের যুক্তিসঙ্গত উপায় রয়েছে তা নিশ্চিত করার চেষ্টা করা। | এই প্রক্রিয়ায় জড়িতদের যে প্রাসঙ্গিক তথ্য পাওয়ার উপায় আছে এবং উক্ত তথ্য বা দক্ষতা ব্যবহারের ক্ষেত্রে পক্ষদের মধ্যে যে কোনো ধরণের ভারসাম্যহীনতা সম্পর্কে তারা যে সচেতন আছে সে বিষয়টি নিশ্চিত করা। এটি পোশাক ও পাদুকা খাতের জন্য বিশেষভাবে প্রাসঙ্গিক, যেখানে শ্রমিক এবং ব্যবস্থাপনাপক্ষের শক্তির মধ্যে বিশাল ভারসাম্যহীনতা বিদ্যমান থাকে। |
| স্বচ্ছ অনুযোগের পক্ষগুলিকে তার অগ্রগতি সম্পর্কে অবহিত রাখা এবং কার্যকরিতা সম্পর্কে আস্থা তৈরি করার জন্য পদ্ধতিটির কার্যসম্পাদন সম্পর্কে পর্যাপ্ত তথ্য প্রদান করা। | <ul style="list-style-type: none"> প্রক্রিয়াটির প্রতিটি ধাপ সম্পর্কে অভিযোগকারীদের অবহিত রাখা। প্রতিটি অভিযোগ গুণিত্বের সাথে বিবেচনা করা হয়। সম্মত ফলাফলগুলো বাস্তবায়নের বিধান বিষয়ক চুক্তি। |
| সংলাপ ভিত্তিক | প্রতিষ্ঠান এবং ক্ষতিগ্রস্ত পক্ষ বা তাদের প্রতিনিধিদের সাথে সংলাপের মাধ্যমে অভিযোগ সমাধানের চেষ্টা করে। |

৬.২। যথাযথ প্রক্রিয়ার মাধ্যমে উত্থাপিত অভিযোগসমূহের শুনানি ও সমাধানের প্রতিশ্রুতি

যে সকল ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের কারণে প্রতিকূল প্রভাব সৃষ্টি হয়ে থাকে বা প্রতিকূল প্রভাব সৃষ্টিতে ভূমিকা রাখে, সে সকল ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠান প্রতিকূল প্রভাবসমূহের প্রতিকার করতে বা প্রতিকারের ক্ষেত্রে সহযোগিতা করবে বলে আশা করা হয়।^{৩১}

সরবরাহ ব্যবস্থার সাথে সম্পর্কিত এই প্রক্রিয়াটি সহজতর করতে, প্রতিষ্ঠানকে বৈধ প্রক্রিয়াগুলোর মাধ্যমে উত্থাপিত অভিযোগগুলো- যে প্রতিষ্ঠানের কারণেই তার সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষতি হয়েছে বা উক্ত ক্ষতির ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটি ভূমিকা রেখেছে- প্রতিকারের বিধানসহ- শুনানি ও সমাধানের জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হতে উৎসাহিত করা হয়। অভিযোগগুলো বস্তুগত এবং প্রমাণিত হওয়া আবশ্যিক ও দৃঢ়তার সাথে দাবী করতে হবে যে প্রতিষ্ঠানের কারণেই সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষতি হয়েছে বা উক্তরূপ ক্ষতি সংঘটনে প্রতিষ্ঠানটি ভূমিকা রেখেছিল। (যেমন-সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষতির ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটি সংযুক্ত ছিল এরকম অভিযোগগুলো থেকে এটি পৃথক হতে হবে)।

বৈধ প্রক্রিয়ার অন্তর্ভুক্ত প্রক্রিয়াসমূহ:

- ক্ষতিগ্রস্ত অংশীদার বা অংশীদারের প্রতিনিধিদেরকে প্রতিষ্ঠানের বিরুদ্ধে অভিযোগ উত্থাপন করার অনুমতি প্রদান করে;
- শ্রম বিরোধসমূহ নিষ্পত্তির ক্ষেত্রে বিচারিক এবং অবিচারিক প্রক্রিয়া ও ট্রেড ইউনিয়নগুলোর ভূমিকাসহ স্থানীয় অভিযোগ প্রক্রিয়াগুলোর ভূমিকা স্ফুগ করে না; এবং
- বিশুদ্ধ পক্ষ দ্বারা পরিচালিত।

বাস্তবে একটি প্রতিষ্ঠান কিভাবে এগুলো প্রয়োগ করতে পারে নিজে তার কয়েকটি উদাহরণ দেয়া হলঃ

- প্রতিষ্ঠানভিত্তিক একটি অনুযোগ পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা করা, যার মাধ্যমে ট্রেড ইউনিয়ন, সুশীল সমাজ ও ক্ষতিগ্রস্ত পক্ষগুলো যাতে প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরেই সরবরাহ ব্যবস্থার প্রতিষ্ঠানের পদক্ষেপসমূহের বিরুদ্ধে অভিযোগ উত্থাপন করতে পারে।
- সরবরাহ ব্যবস্থা-ভিত্তিক অনুযোগ পদ্ধতিগুলো নিয়ে কাজ করে এমন বহু-পাক্ষিক অংশীদারদের উদ্যোগসমূহের (এমএসআইএস) ক্ষেত্রে নিযুক্ত হওয়ার মাধ্যমে (যেমন- একজন সদস্য হিসেবে) অথবা এমন কোন এমএসআই এর সাথে মধ্যস্থতা করতে সম্মত হওয়া যা প্রতিষ্ঠানের বিরুদ্ধে একটি বৈধ অভিযোগ উত্থাপন করে (এমএসআইএস- সংক্রান্ত অধিক তথ্য পেতে নীচে দেখুন)।
- প্রতিকার প্রদানের জন্য ট্রেড ইউনিয়নগুলোর সাথে চুক্তিবদ্ধ হওয়া, উদাহরণস্বরূপ, আন্তর্জাতিক কাঠামোগত চুক্তিসমূহের মাধ্যমে, এমন একটি প্রক্রিয়া স্থাপনের জন্য চুক্তি করা যার মাধ্যমে ট্রেড ইউনিয়নগুলো প্রতিষ্ঠানে অভিযোগ উত্থাপন করতে পারে যে প্রতিষ্ঠানের পদক্ষেপগুলোর কারণে তার সরবরাহ ব্যবস্থা ক্ষতিগ্রস্ত হয়েছে বা সেটি ক্ষতিগ্রস্ত হতে ভূমিকা রাখছে।
- যখন জাতীয় যোগাযোগ পয়েন্টসমূহ (এনসিপি) এই মর্মে নিশ্চিত হবে যে ওইসিডি গাইডলাইনের প্রক্রিয়ার অধীনে এই বিষয়টি সরল বিশ্বাসে উপস্থাপন করা হয়েছে, তখন ওইসিডি জাতীয় যোগাযোগ পয়েন্টের সাথে মধ্যস্থতা করার জন্য সম্মত হওয়া অধিক তথ্যের জন্য নীচে দেখুন।

৩১. ওইসিডি গাইডলাইন, ৪, ৬

বক্স - ৮: প্রারম্ভিক সতর্কতামূলক ব্যবস্থা ও প্রতিকার সক্ষম করার প্রক্রিয়াগুলোর মধ্যে পার্থক্য নির্ধারণ

সতর্কতামূলক ব্যবস্থা এবং প্রতিকার সক্ষম করার প্রক্রিয়াগুলোর মধ্যে পার্থক্য নির্ধারণ করা গুরুত্বপূর্ণ।

- প্রারম্ভিক সতর্কতামূলক ব্যবস্থার উদ্দেশ্য হল প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালন ব্যবস্থা এবং সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষেত্রে ঝুঁকিগুলি (বা প্রকৃত প্রভাব) সনাক্ত করা। উদাহরণস্বরূপ- একটি প্রতিষ্ঠান ভবনের নিরাপত্তা সম্পর্কে শ্রমিকদের চিন্তাধারা প্রকাশের সুযোগ প্রদানের লক্ষ্যে শ্রমিকদের জন্য একটি হট-লাইন স্থাপন করতে পারে।
- প্রতিরক্ষা সক্ষম করার প্রক্রিয়াটির উদ্দেশ্য হল- ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তিদের প্রতিকার প্রদান করা। উদাহরণস্বরূপ- একজন শ্রমিক অন্যায়াভাবে তাকে বরখাস্ত করার জন্য অভিযোগ ব্যবস্থাপনাপক্ষের বিরুদ্ধে অভিযোগ করতে পারে। এক্ষেত্রে উপযুক্ত প্রতিকার (যেমন- চাকুরীতে পুনঃবহাল, ক্ষতিপূরণ ইত্যাদি) নির্ধারণের জন্য শ্রমিক এবং প্রতিষ্ঠানকে একত্রিত করা হয়।

একটি একক ব্যবস্থা- যেমন অনুযোগ পদ্ধতি উভয়ই একটি প্রারম্ভিক সতর্কতামূলক ব্যবস্থা এবং প্রতিকার সক্ষমের প্রক্রিয়া হিসেবে কাজ করতে পারে। কোন ব্যবস্থা কেবলমাত্র একটি প্রারম্ভিক সতর্কতামূলক ব্যবস্থা হিসেবে কাজ করে না-কি প্রতিকার সক্ষম করার প্রক্রিয়া হিসেবেও কাজ করে তা নির্ধারণ করার ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের বিবেচনা করা উচিত যে ক্ষতিগ্রস্তপক্ষকে প্রতিকার প্রদানের উদ্দেশ্যে ক্ষতি সংঘটনকারী বা ক্ষতি সংঘটনে ভূমিকা রাখা পক্ষের সাথে একত্রিত করা হয়েছে কিনা।

মধ্যস্থতা

মধ্যস্থতার ভূমিকা হল একটি বিরোধ সমাধানের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠান এবং অংশীদারদের সহায়তা করা। মধ্যস্থতাকারী বিরোধ সমাধানের ও নিষ্পত্তির উপায়গুলো সনাক্ত ও মূল্যায়ন করার জন্য পক্ষদের সহায়তা করার ক্ষেত্রে সক্রিয় তবে নিরপেক্ষ ভূমিকা করে। মধ্যস্থতাটি একটি এডহক বা বিশেষ ভিত্তিতে করা যেতে পারে; উদাহরণস্বরূপ- যখন উভয়পক্ষই মধ্যস্থতার জন্য অনুরোধ করে অথবা যখন পক্ষগুলো কোন চুক্তিতে পৌঁছাতে না পারে বা অভিযোগকারীরা তাদের অনুযোগ নিষ্পত্তির বিষয়ে সন্তুষ্ট না হয় তখন এটি সামনে ধাবিত হওয়ার একটি উপায় হিসেবে কাজ করতে পারে। মধ্যস্থতা উভয়পক্ষ কর্তৃক গ্রহণযোগ্য, বৈধ, স্বতন্ত্র এবং গোপনীয় হওয়া উচিত। এ জাতীয় কার্যক্রমের দায়িত্বপ্রাপ্ত সংস্থার সদস্যদের নিরপেক্ষ হওয়া এবং তাদের নিরপেক্ষ হিসেবে দেখাটা গুরুত্বপূর্ণ।

বহু পক্ষভিত্তিক অনুযোগ পদ্ধতিসমূহ

প্রতিষ্ঠানের কারণে তার সরবরাহ ব্যবস্থার সৃষ্ট ঝুঁকির প্রভাব বা উক্ত ঝুঁকির প্রভাব সৃষ্টিতে তার ভূমিকা সংক্রান্ত অভিযোগগুলোর শুনানি ও সমাধান করার এবং সেগুলোর প্রতিকার প্রদানের জন্য প্রতিষ্ঠানের যে দায়বদ্ধতা রয়েছে তা পূরণের উপায় হিসেবে প্রতিষ্ঠানটি বহুপক্ষিক অংশীদার ভিত্তিক অনুযোগ প্রক্রিয়াগুলোতে নিযুক্ত হতে পারে।

বহুপক্ষিক অংশীদার কর্তৃক গৃহীত উদ্যোগসমূহ যেগুলো সরবরাহ ব্যবস্থাভিত্তিক অনুযোগ পদ্ধতিগুলো স্থাপন করে থাকে, সেগুলো পোশাক ও পাদুকা খাতের ক্ষেত্রে খুবই পরিচিত। এ ধরনের উদ্যোগগুলো প্রায়শই সদস্য-ভিত্তিক হয়ে থাকে এবং এই ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠান, ট্রেড ইউনিয়ন অথবা সুশীল সমাজের সদস্য হয়ে থাকে। বহুপক্ষিক অংশীদার ভিত্তিক পদ্ধতিগুলো অনুযোগ উত্থাপনকারী অংশীদার এবং প্রতিষ্ঠানের মধ্যে মধ্যস্থতা করার প্রস্তাব দিতে পারে। বহুপক্ষিক অংশীদার ভিত্তিক অনুযোগ প্রক্রিয়াগুলিকে একইভাবে বৈধ, ব্যবহারযোগ্য, ন্যায্যসঙ্গত, পূর্বাভাষযোগ্য, স্বচ্ছ এবং সংলাপ-ভিত্তিক হওয়ার মানদণ্ড পূরণ করতে হবে।

এটি লক্ষ্য করা জরুরী যে কিছু কিছু বহুপক্ষিক অংশীদারভিত্তিক উদ্যোগগুলো প্রারম্ভিক সতর্কতামূলক ব্যবস্থা প্রদান করে থাকে। কোন প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষতির প্রভাবসমূহ সনাক্ত করার ক্ষেত্রে প্রারম্ভিক সতর্কতামূলক ব্যবস্থাসমূহ পর্যবেক্ষণ প্রক্রিয়াগুলোর মত উপকারী হলেও উক্তরূপ পদ্ধতিগুলোকে অভিযোগ পদ্ধতির সাথে বিভ্রান্ত করে ফেলা উচিত নয়। অধিক তথ্যের জন্য ৮ নং বক্স দেখুন।

বক্স - ৯: বহুপক্ষিক অংশীদারভিত্তিক অনুযোগ পদ্ধতিগুলোর সন্নিবেশ

একটি বহুপক্ষিক অংশীদার ভিত্তিক অনুযোগ পদ্ধতির সন্নিবেশ পদ্ধতিটি যেভাবে তার বৈধতা, ব্যবহারযোগ্যতা, পূর্বাভাষযোগ্যতা, সাম্যতা, স্বচ্ছতা এবং সংলাপ-ভিত্তিক হওয়ার মূল মানদণ্ড পূরণ করতে সক্ষম হয় তার উপর সীমাবদ্ধতা আরোপ করতে পারে। প্রতিষ্ঠান এবং বহুপক্ষিক অংশীদার ভিত্তিক পদ্ধতিগুলোর এসকল গুরুত্বপূর্ণ সীমাবদ্ধতা সম্পর্কে সচেতন থাকা উচিত এবং যত দূর সম্ভব এগুলোর জন্য দায়বদ্ধ থাকা উচিত।

- যে সকল ক্ষেত্রে শুধুমাত্র বহুপক্ষিক অংশীদারদের উদ্যোগের (এমএসআই) সদস্য অংশীদাররাই একটি সদস্য প্রতিষ্ঠানের বিরুদ্ধে অভিযোগ উত্থাপন করতে পারে সে সকল ক্ষেত্রে অভিযোগ পদ্ধতির ব্যবহারযোগ্যতা সীমাবদ্ধ হতে পারে। অভিযোগগুলোর শুনানি ও সমাধান করার জন্য এমএসআই এর পর্যাপ্ত সম্পদ রয়েছে তা নিশ্চিত করার জন্য এধরনের সীমাবদ্ধতা বিদ্যমান থাকতে পারে। প্রতিষ্ঠানগুলি একাধিক অভিযোগ পদ্ধতি নিযুক্ত করার (অথবা একাধিক অভিযোগ পদ্ধতি থেকে অভিযোগ শোনার) ইচ্ছা প্রকাশের মাধ্যমে এই সীমাবদ্ধতার জন্য দায়বদ্ধ থাকতে পারে।
- যেসকল ক্ষেত্রে শুধুমাত্র সরাসরিভাবে ক্ষতিগ্রস্ত অংশীদার (অর্থাৎ শ্রমিক, সম্প্রদায়ের সদস্যগণ ইত্যাদি) অভিযোগ উত্থাপন করতে পারে কিন্তু তাদের প্রতিনিধিরা পারে না সে সকল ক্ষেত্রে ব্যবহারযোগ্যতা সীমাবদ্ধ হতে পারে। প্রক্রিয়াটির উপস্থিতি এবং কিভাবে এটি ব্যবহার করতে হয় উভয়ই জানা সত্ত্বেও ক্ষতিগ্রস্ত অংশীদাররা এই উদ্যোগ থেকে খুব দূরে থাকার কারণে বাদ পড়ে যেতে পারে। এক্ষেত্রে স্থানীয় যোগাযোগের মাধ্যমগুলো পদ্ধতিটির ব্যবহারযোগ্যতা বাড়াতে সহায়তা করতে পারে।
- যে সকল ক্ষেত্রে অনুযোগ পদ্ধতি যে কোনো ধরনের ঝুঁকি এবং যে কোনো প্রতিষ্ঠানের বিরুদ্ধে অভিযোগ দাখিল করার জন্য সকল অভিযোগকারীর জন্য উন্মুক্ত থাকে, সে সকল ক্ষেত্রে উক্ত অভিযোগ পদ্ধতিটির কার্যকারিতা বাধাগ্রস্ত হতে পারে। পদ্ধতিটির এরকম প্রশস্ত সুযোগের কারণে, তথ্য যোগাযোগের ক্ষেত্রে, অনুযোগ পদ্ধতিটিকে পরিচিত করে তোলার ক্ষেত্রে এবং অভিযোগগুলির ফলো-আপ করার ক্ষেত্রে বিদ্যমান সম্পদ সীমিত হতে পারে।

ওইসিডি নীতিমালার (গাইডলাইন) ক্ষেত্রে জাতীয় যোগাযোগ মাধ্যমসমূহ

ওইসিডি সংক্রান্ত গাইড লাইনে জাতীয় যোগাযোগ পয়েন্টগুলোর (এনসিপিএস) মাধ্যমে অবিচারিক অনুযোগ-পদ্ধতির কথা বলা রয়েছে। জাতীয় যোগাযোগ মাধ্যমগুলি ওইসিডির বিনিয়োগ সংক্রান্ত ঘোষণার অনুসারী দ্বারা প্রতিষ্ঠিত। তাদের কাছে নিত্যকাজের মাধ্যমে এই গাইড লাইনগুলোর কার্যকারিতা বৃদ্ধির ক্ষমতা রয়েছেঃ

- প্রচারণামূলক কার্যক্রম গ্রহণ করা এবং অনুসন্ধানগুলি পরিচালনা করা;
- সুনির্দিষ্ট পরিস্থিতিতে এই গাইড লাইন প্রয়োগের ফলে সৃষ্ট সমস্যাগুলো সমাধানের ক্ষেত্রে অবদান রাখা;^{৩২}

বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানগুলির জন্য ওইসিডি সংক্রান্ত গাইড লাইনের ভিত্তিতে কাউন্সিলের সিদ্ধান্ত অনুযায়ী, অনুগামীদের একটি এনসিপি স্থাপনের জন্য বাধ্য করা হয়।^{৩৩} ওইসিডি গাইড লাইনগুলোর কার্যবিধি সংক্রান্ত নির্দেশনায় বলা হয়েছে যে জাতীয় যোগাযোগ পয়েন্টগুলো দৃশ্যমানতা, ব্যবহারযোগ্যতা, স্বচ্ছতা এবং দায়বদ্ধতার মূল মানদণ্ড অনুযায়ী পরিচালিত হবে। এছাড়াও “সুনির্দিষ্ট পরিস্থিতিগুলো” (কেসগুলো) এমনভাবে পরিচালনা করা উচিত যা নিরপেক্ষ, পূর্বাভাসযোগ্য, ন্যায়সঙ্গত এবং ওইসিডি গাইড লাইনের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হতে হবে। কোন প্রতিষ্ঠানের বিরুদ্ধে যে কোনো ব্যক্তি বা সংগঠন বিশ্বের যে কোনো জায়গায় কোম্পানির পরিচালন ব্যবস্থার সঙ্গে সম্পর্কিত জাতীয় যোগাযোগ পয়েন্ট-র ক্ষেত্রে (এনসিপি) একটি সুনির্দিষ্ট ঘটনার উদাহরণ আনতে পারে। জাতীয় যোগাযোগ মাধ্যমগুলোকে সুনির্দিষ্ট ঘটনা সংক্রান্ত প্রক্রিয়াসমূহ শেষ করে চূড়ান্ত বিবৃতি জারি করতে হবে। এনসিপিগুলো ঘটনার পরিস্থিতির উপর ভিত্তি করে সুপারিশও প্রদান করতে পারে এবং সেই সুপারিশগুলোর ফলো-আপ করতে পারে। সুপারিশ করার প্রথাটি প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য সুনাম অর্জন করতে পারে এবং প্রতিষ্ঠানকে উক্ত প্রক্রিয়ায় যোগদানের জন্য উৎসাহিত করতে পারে।^{৩৪}

৬.৩। প্রতিকারের উপযুক্ত ধরণ নির্ধারণ

প্রতিকার বিভিন্ন ধরণের হতে পারে এবং প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব দৃষ্টিভঙ্গি ছাড়াও ক্ষতিগ্রস্তদের কাছে কোন প্রতিকারটি কার্যকর বলে মনে হবে সেটি বুঝতে পারাটাও গুরুত্বপূর্ণ। এটি যে ধরণের হতে পারে সেগুলো হল- ক্ষমা, পুনর্বাসন, পুনরুদ্ধার, ক্ষতির পুনরাবৃত্তি হবে না তা নিশ্চিত করার বিধান, ক্ষতির জন্য (আর্থিক বা অন্যান্য) ক্ষতিপূরণ, শাস্তিমূলক ব্যবস্থা, কোন বিশেষ কার্যক্রম বা সম্পর্কের অবসান, অথবা পক্ষদের দ্বারা সম্মত অন্যান্য কয়েক ধরণের প্রতিকার।^{৩৫} উপযুক্ত প্রতিকার নির্ধারণের সাধারণ নীতিগুলি নিম্নে দেয়া হলঃ

৩২. এই গাইড লাইনগুলোর প্রয়োগের ফলে সৃষ্টি হতে পারে এমন বাস্তবিক সমস্যাগুলো বর্ণনা করার জন্য এই সুনির্দিষ্ট পরিস্থিতি শব্দটি ব্যবহার করা হয়েছে।
৩৩. ২০১১ সালের সংশোধন অনুযায়ী, বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানগুলোর গাইডলাইন বিষয়ে কাউন্সিলের সিদ্ধান্ত।
৩৪. অধিক তথ্যের জন্য ওইসিডি (২০১৬) দেখুন, বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য ওইসিডি গাইডলাইন বাস্তবায়ন ২০০০ থেকে ২০১৫, ওইসিডি, প্যারিস।
৩৫. ইউএন হিউম্যান রাইটস অফিস অফ দি হাই কমিশনার (২০১২), কর্পোরেট রেস্পন্সিবিলিটি টু রেস্পেক্ট হিউম্যান রাইটস, এন ইন্টারপ্রিটিভ গাইড, জাতিসংঘ, নিউ ইয়র্ক এবং জেনেভা।

- প্রতিকার প্রদানের ক্ষেত্রে যদি ক্ষতিটি না হত তাহলে ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তি বা ব্যক্তিদের যে অবস্থান থাকতো (যেখানে সম্ভব হবে) সে অবস্থানটি পুনরুদ্ধার করার চেষ্টা করতে হবে এবং প্রতিকারটি প্রতিকূল প্রভাবের তাৎপর্য এবং মাত্রার সাথে সমানুপাতিক হতে হবে।
- যে সকল ক্ষেত্রে প্রতিকার প্রদান সংক্রান্ত জাতীয় আইন এবং আন্তর্জাতিক নির্দেশনাগুলো বিদ্যমান থাকে সে সকল ক্ষেত্রে প্রতিকারটি অবশ্যই সেগুলোর সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হতে হবে; যে সকল ক্ষেত্রে উক্ত মানদণ্ডগুলো বিদ্যমান থাকে না, সে সকল ক্ষেত্রে প্রদত্ত প্রতিকারগুলোকে একই জাতীয় সমস্যার ক্ষেত্রে প্রদত্ত প্রতিকারগুলোর সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হতে হবে।
- প্রতিকার নির্ধারণের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানকে ক্ষতিগ্রস্ত অংশীদারদের সাথে নিযুক্ত হওয়া উচিত।
- যারা প্রদত্ত প্রক্রিয়া এবং এর ফলাফল (ফলাফলগুলো) নিয়ে অভিযোগ উত্থাপন করেছে প্রতিষ্ঠান কর্তৃক তাদের সন্তুষ্টির মাত্রা মূল্যায়ন করা উচিত।

সহযোগিতা

যে সকল ক্ষেত্রে বহুসংখ্যক পক্ষ কোন প্রতিকূল প্রভাব সৃষ্টি করে বা সৃষ্টিতে অবদান রাখে, সে সকল ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের অন্যান্য পক্ষের সাথে সহযোগিতা করা উচিত। অন্যান্য পক্ষের সাথে সহযোগিতা প্রতিষ্ঠানকে তার কোন দায়বদ্ধতা থেকে মুক্তি দেয় না এবং ক্ষতির প্রভাবের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটির অবদান অনুযায়ী প্রতিষ্ঠানকেই তার প্রতিকার প্রদান করা ও সক্ষম করা অথবা সহায়তা করা উচিত।

৩৫. ইউএন হিউম্যান রাইটস অফিস অফ দি হাই কমিশনার (২০১২), কর্পোরেট রেস্পন্সিবিলিটি টু রেস্পেক্ট হিউম্যান রাইটস, এন ইন্টারপ্রিটিভ গাইড, জাতিসংঘ, নিউ ইয়র্ক এবং জেনেভা।

দ্বিতীয় অধ্যায় (সেকশন ২)

খাতকেন্দ্রিক ঝুঁকির উপর মডিউল

- মডিউল ১. : শিশু শ্রম
মডিউল ২. : কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানী এবং যৌন ও জেডআর-ভিত্তিক সহিংসতা
মডিউল ৩. : বাধ্যতামূলক শ্রম
মডিউল ৪. : কর্মঘণ্টা
মডিউল ৫. : পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা
মডিউল ৬. : ট্রেড ইউনিয়ন ও যৌথ-দরকষাকষি
মডিউল ৭. : মজুরী

পরিবেশ সংক্রান্ত মডিউল পরিচিতি

- মডিউল ৮. : বিপজ্জনক রাসায়নিক
মডিউল ৯. : পানি
মডিউল ১০. : ছিনহাউস গ্যাস নিঃসরণ
মডিউল ১১. : ঘুম ও দুর্নীতি
মডিউল ১২. : গৃহে পন্য উৎপাদনকারীদের কাছ থেকে দায়িত্বশীল সরবরাহ

এই মডিউলের সুপারিশসমূহ কোন একক-স্বত্বার নির্দেশনা হিসেবে কাজ করবে তা প্রত্যাশিত নয়; বরং মৌলিক নীতিমালার পরিপূরক হবে এবং প্রতিষ্ঠানসমূহ কোন সুনির্দিষ্ট খাতের ঝুঁকিকে মোকাবেলার জন্য কিভাবে তাদের যথাযথ প্রক্রিয়াকে কার্যকর করবে সেই বিষয়ে তথ্যাদি প্রদান করবে। আরও উল্লেখ্য যে, পরবর্তীতে বর্ণিত কোন কারিগরি নির্দেশনা প্রদানের লক্ষ্যে নয়। এইক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানসমূহকে নির্ভরযোগ্য প্রতিষ্ঠান থেকে প্রাপ্ত বিদ্যমান নির্দেশনার উপর নির্ভর করার জন্য উৎসাহিত করা হচ্ছে যেক্ষেত্রে এহেন নির্দেশনা এখানে উল্লেখিত মডিউলের সুপারিশের সঙ্গে সামঞ্জস্য হবে।

মডিউলঃ ১ শিশু শ্রম

প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা ও ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিতে দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণ প্রোতিল করার নীতি

যখন কোন প্রতিষ্ঠান শিশুশ্রম সম্পর্কিত নীতিমালা গ্রহণ করবে তখন আইএলও সনদ ১৩৮ ও ১৮২ অনুযায়ী এই মর্মে প্রতিশ্রুতি গ্রহণ করবে যে তারা কোন প্রকার শিশুশ্রম বরদাস্ত করবে না। প্রতিষ্ঠানকে বলতে হবে যে শিশুশ্রম সম্পর্কিত নীতিটি কাঁচামাল সংগ্রহসহ সরবরাহ (সাপ্লাই চেইন) ব্যবস্থাজুড়ে প্রযোজ্য হবে।

- শিশুশ্রম বিষয়ে নীতিগুলো দেশীয় ও আন্তর্জাতিক আইনের সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ হওয়া উচিত এবং এতে বর্ণনা থাকতে হবে যে কোন ধরনের কাজকে ঝুঁকিপূর্ণ বলে গণ্য করা হবে।^{৩৬}
- যে ক্ষেত্রে জাতীয় আইন আন্তর্জাতিক মানদণ্ড থেকে কম কঠোর সেখানে প্রতিষ্ঠানকে আন্তর্জাতিক মানদণ্ডকে মান্য করতে হবে (উদাহরণ- ঝুঁকিপূর্ণ শিশুশ্রম, সবচেয়ে নিকৃষ্ট ধরনের শিশুশ্রম এবং ন্যূনতম বয়স)।^{৩৭}
- যে ক্ষেত্রে জাতীয় আইনকানুন আন্তর্জাতিক মানদণ্ড থেকে অধিকতর মানসম্পন্ন হবে সে ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠান জাতীয় আইন মানবে।
- সকল মানদণ্ড বালক-বালিকা উভয়ের জন্য সমানভাবে প্রযোজ্য হবে।^{৩৮}

৩৬. অনেক দেশে বিপজ্জনক শিশু শ্রমকে জাতীয় আইন অথবা শ্রমিক ও মালিকদের সংগঠন এবং সরকারের সঙ্গে সংলাপের মাধ্যমে নির্ধারিত হয়। যেখানে বিপজ্জনক কাজের তালিকা নেই সেখানে প্রতিষ্ঠানকে আইএলও, চিকিৎসক অথবা স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিশেষজ্ঞদের সঙ্গে আলোচনা করতে উৎসাহিত করা হচ্ছে।

৩৭. যে সকল দেশে জাতীয় আইন এবং বিধিবিধান এই গাইডলাইনে আন্তর্জাতিক নীতিমালা ও মানদণ্ডের সঙ্গে সাংঘর্ষিক সেই ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের উচিত এমন উপায় খুঁজে বের করা যাতে করে তারা যেন এহেন নীতিমালা ও মানদণ্ডকে পুরাপুরি মেনে চলতে পারে এবং তা আবার তাদেরকে এমন পরিস্থিতিতে ফলে যাতে করে স্থানীয় আইন অমান্য করতে হয়।

৩৮. উদাহরণ হলো- যেক্ষেত্রে জাতীয় আইনের মানদণ্ড আন্তর্জাতিক মানদণ্ড থেকে নিতর; যেক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের উচিত বয়স সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক ন্যূনতম মানদণ্ডকে মান্য করা। যেক্ষেত্রে নিন্মতম বয়সের ক্ষেত্রে জাতীয় আইনের মানদণ্ড উচ্চতর যেক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানকে জাতীয় আইনের দিকে ঝুঁকতে হবে।

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম এবং ইহার সরবরাহ ব্যবস্থায় সম্ভাব্য ও প্রকৃত ঝুঁকি চিহ্নিতকরণবাহাই অনুশীলন

স্কোপিং এক্সারসাইজ

টেবিল- ৯ এ দেখুন; যেমন শিশুশ্রমের জন্য ঝুঁকিপূর্ণ কার্যকারণ এবং সংশ্লিষ্ট খাতে (সেক্টর) তার প্রভাব।

টেবিল- ৯। পোশাক ও পাদুকাশিল্পখাতে শিশুশ্রমের জন্য ঝুঁকির কার্যকারণ

| ঝুঁকির কার্যকারণ | ব্যাখ্যা | খাতের জন্য করণীয় |
|---|--|--|
| সুশাসন কোন দেশের আইন কাজ করার ন্যূনতম বয়স এবং খারাপ ধরনের শিশুশ্রম সংক্রান্ত আইএলও'র মানদণ্ডের সঙ্গে সামঞ্জস্য পূর্ণ নয়। | সরকার ইঙ্গিত দেয় যে তারা আইএলও সনদের সঙ্গে দেশীয় আইনকে সামঞ্জস্যপূর্ণ করে শিশুশ্রম বিষয়ে আইএলও'র মানদণ্ডকে সম্মত রাখবে। এটি সরকারের ন্যূনতম আশ্বাস যে তারা শিশুদেরকে শিশুশ্রম থেকে রক্ষা করতে চায়। | |
| সুশাসন শিশুশ্রম সংক্রান্ত যেসকল আইনকানুন রয়েছে সরকার তা প্রয়োগ করেনা। | শিশুশ্রম সংক্রান্ত আইন তখনই কেবল কার্যকর হয় যখন তাকে প্রয়োগ করা হয়। শিশুশ্রম সংক্রান্ত আইন যে প্রয়োগ করা হচ্ছে সে বিষয়ে ইঙ্গিতদানের মাধ্যমে কোন এক বিশেষ আইনি ব্যবস্থায় শিশুশ্রম উচ্চ-ঝুঁকির বিষয় কি-না তা বোঝা যায়। শিশুশ্রম সংক্রান্ত আইনকানুন প্রয়োগ ও লঙ্ঘনের অনুসন্ধান কেমন সম্পদ ব্যবহার হচ্ছে, যারা আইন অমান্যকারী তাদের বিরুদ্ধে আইনি ব্যবস্থা এবং আইনি-সিদ্ধান্ত কতদূর বাস্তবায়িত হয় তার উপর উপরোক্ত বিষয় নির্ভর করে। এইক্ষেত্রে সুশীল সমাজ, ট্রেড ইউনিয়ন এবং আন্তর্জাতিক সংস্থার প্রতিবেদন সহায়ক-সম্পদ হতে পারে। | তৈরি-পোশাক ও পাদুকা-শিল্প রয়েছে এমন অনেক দেশে শিশুশ্রম নিরসনে আইনি কাঠামো ও আইন প্রয়োগে চলমান ব্যাপক ঘাটতি রয়েছে। |

| ঝুঁকির কার্যকারণ | ব্যখ্যা | খাতের জন্য করনীয় |
|--|--|--|
| সুশাসন শিক্ষায় প্রবেশাধিকার কম অথবা শিক্ষার দুর্বল মান। | শিশুরা যখন বিদ্যালয়ে যেতে পারেনা তখন শিশুশ্রমের ঝুঁকি বাড়ে। এটি যে কারণে হতে পারে তা হল নিকটবর্তী বিদ্যালয়ের অভাব অথবা অন্যান্য বাঁধা; যেমন- বিদ্যালয়ের খরচ যা অতি উচ্চ হতে পারে, অথবা প্রশাসনিক বাঁধা, যেমন- জন্ম নিবন্ধন সনদের চাহিদা। বিদ্যালয়-পদ্ধতিতে এমন নীতিমালার ঘাটতি থাকতে পারে যে সকল শিশু আগে বিদ্যালয়ে আসতো কীভাবে তারা আবার অন্তর্ভুক্ত হবে। অভিবাসী শ্রমিকের শিশুদের শিক্ষা প্রাপ্তিতে বিশেষ বাঁধা থাকতে পারে। যেমন- তারা স্থানীয় ভাষায় কথা বলতে পারে না। যখন শিক্ষার মান নিম্ন হয় তখন পিতা-মাতারা একজন শিশুকে বিদ্যালয়ে পাঠানোর চেয়ে কাজে পাঠানোকে বেশী প্রাধান্য দিতে পারেন। | তৈরি পোশাক ও পাদুকা উৎপাদন, ফিনিসিং ও কাঁচামাল উৎপন্ন হয় এমন অনেক দেশে সার্বজনীন শিক্ষা অর্জনে গুরুতর বাঁধার সম্মুখীন হচ্ছে। এমন কিছু দেশ যেখানে তৈরি পোশাক ও তার সরবরাহ ব্যবস্থা বিদ্যমান বাধ্যতামূলক শিক্ষার বয়স কাজ করার ন্যূন্যতম বয়সের চেয়ে কম। |
| সুশাসন সরকারের পক্ষ থেকে শিক্ষা ক্ষেত্রের জন্য পর্যাপ্ত বৈষম্য বিরোধী আইন নেই অথবা আইন থাকলেও তার যথাযথ প্রয়োগ নেই। | কতিপয় (সংখ্যালঘু) দলের বিরুদ্ধে বৈষম্য ও তাদেরকে বাদ দেওয়ার প্রবণতা; যেমন- শিক্ষায় প্রবেশাধিকার থেকে; যা শিশুশ্রমের ঝুঁকি বাড়াতে পারে। | তৈরি পোশাক ও পাদুকাখাতে সংখ্যালঘু দল অথবা শ্রমিকদের শিশুরা (যেমন- অভিবাসী) খুব কমই বিদ্যালয়ে যাবে এবং কোন কোন ক্ষেত্রে তারা শিশুশ্রমে নিয়োজিত হবে। |
| খাত (সেক্টর) অপ্রাতিষ্ঠানিক কর্মসুযোগ | অর্থনীতির অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতসমূহে শিশুশ্রমের ঝুঁকি বেশী এবং প্রাতিষ্ঠানিক খাত এমন অপ্রাতিষ্ঠানিক এমন জায়গায় উপ-চুক্তি (সাব-কন্ট্রাক্ট) দিতে পারে যা অনিয়ন্ত্রিত ও যেখানে শিশুশ্রম বেশী। | তৈরি পোশাক ও পাদুকা- খাতের সরবরাহ ব্যবস্থায় অনানুষ্ঠানিক নিয়োগ এক সাধারণ প্রবণতা। তুলা প্রক্রিয়াকরণ কাজে প্রায়শঃ উচ্চ হারে অনানুষ্ঠানিক ভাবে মৌসুমী শ্রমিকদের নিয়োগ করা হয়। চামড়ার সেলাই ও হাতের কাজে অনানুষ্ঠানিক ভাবে নিয়োগ প্রবল; যেমন- নকশা তৈরি ও গাঁথুনির কাজে। |

| ঝুঁকির কার্যকারণ | ব্যখ্যা | খাতের জন্য করনীয় |
|--|--|---|
| খাত (সেক্টর) মনে করা হয় যে শিশুরা কোন কাজ ভালভাবে করে। | কিছু খাতে এমন বদ্ধমূল ধারণা রয়েছে যে কতিপয় কাজে শিশুদের পারদর্শিতা বেশী। | কিছু প্রেক্ষাপটে বদ্ধমূল ধারণা যে বিশেষ ধরণের সেলাই, চামড়ায় বুনন, গাঁথুনি, নকশা প্রভৃতির কাজে শিশুরা ভাল করে। |
| খাত (সেক্টর) অভিবাসী শ্রমিক খাত (সেক্টর) | মৌসুমী অভিবাসীর সন্তানেরা প্রায়শঃ তাদের মা-বাবার সঙ্গে অভিবাসন করে এবং তারা বিশেষ করে শিশুশ্রমের জন্য ঝুঁকিপূর্ণ। মৌসুমী কাজের এলাকা অনেক সময় বিদ্যালয় ও অন্যান্য সেবা থেকে অনেক দূরে এবং কোন একটি মৌসুমের জন্য ভর্তি বামেলাপূর্ণ। অভিবাসী শ্রমিকরা অনেক সময় দুর্ব্যবহারের শিকার হয়; যার মধ্যে রয়েছে নিঃসঙ্গতা, নিগ্রহ, বাজে কর্মপরিবেশ, মজুরী না পাওয়া এবং তাদের বিরুদ্ধে কর্তৃপক্ষের কাছে অভিযোগ দায়েরের হুমকি। | তুলা প্রক্রিয়াকরণ কাজে উচ্চ হারে অপ্রাতিষ্ঠানিক মৌসুমী অভিবাসী শ্রমিক ব্যবহৃত হয়। কিছু কিছু ক্ষেত্রে মোট শ্রম শক্তির ৭৫% পর্যন্ত আন্তর্জাতিক অভিবাসী শ্রমিক হয়ে থেকে। অনেক রপ্তানিমূলক দেশে গ্রাম থেকে শহরে অভিবাসন সাধারণ প্রবণতা। |
| প্রাপ্ত মজুরী সংশ্লিষ্ট শ্রমিক ও তার পরিবারের মৌলিক প্রয়োজনকে মিটাতে পারেনা। | কম মজুরী এবং পরিবারের অন্য সদস্যদের জন্য শোভন কাজের অভাব পরিবারের আয়কে কমিয়ে দেয় এবং এমন পরিস্থিতিতে অর্থনৈতিক কারণে শিশুদেরকে কাজে পাঠাতে হয়। | তৈরি পোশাক ও পাদুকার সরবরাহ ব্যবস্থা যা শ্রমঘন এবং কম-মজুরীর শ্রমিক নিয়োগ করে তার বিভিন্ন পর্যায়ে মজুরি-পরিশোধে ব্যত্যয় একটি ঝুঁকি। |
| খাত (সেক্টর) শিক্ষাধীন কার্যক্রমের ব্যবহার | শিশুদের মধ্যে যারা শিক্ষাধীন হিসেবে বিবেচিত হয় তারা পর্যাপ্ত মজুরী নাও পেতে পারে এবং এতে করে তারা অধিক সময় কাজ করতে বাধ্য হয়; যা তাদের শিক্ষাকে ব্যাহত করে। | খাতের অনেক পর্যায়ে শিক্ষাধীন কার্যক্রমের ব্যবহার করা হয়। |
| খাত (সেক্টর) উপ-চুক্তি (সাব- কন্ট্রাক্টিং) | উপ-চুক্তির ব্যবহার শ্রম মানদণ্ডের প্রয়োগ কমিয়ে দেয়, যার ফলে শিশুশ্রমের ঝুঁকি বাড়ে। | উৎপাদনকারীরা (স্পিনিংসহ) বিশুব্যাপী “কাট-মেক-ট্রিম” পর্যায়ে উপ-চুক্তি এক অতি সাধারণ চর্চা (যেমন- ছাপাখানাকে কাজ দেওয়া)। |

| ঝুঁকির কার্যকারণ | ব্যাখ্যা | খাতের জন্য করণীয় |
|--|---|--|
| খাত (সেক্টর) বেসরকারী নিয়োগকারী অথবা কর্মী নিয়োগ সংস্থার ব্যবহার | নিয়োগের ক্ষেত্রে বাছাইকারী এবং তাদের দালাল নিয়োগের ফলে প্রকৃত নিয়োগকারী এবং শ্রমিকের সমগ্রে বিভিন্ন ধাপ সৃষ্টি হয়। ফলে নিয়োগকারী তাদের নিজস্ব কার্যক্রমে কি প্রক্রিয়ায় নিয়োগ হচ্ছে সেই বিষয়ে অজ্ঞ থাকতে পারেন, যা শ্রমিকদের অপব্যবহারের সুযোগ বাড়িয়ে দেয়। | উৎপাদনকারীরা (স্পিনিংসহ) ব্যক্তি পর্যায়ের দালাল ও নিয়োগ-এজেন্সিরা অনেক সময় অভ্যন্তরীণ ও আন্তর্জাতিক অভিবাসী শ্রমিকদের নিয়োগ করার চুক্তি পেয়ে থাকে। |
| খাত (সেক্টর) ধার ও ঋণ- ব্যবস্থার উপস্থিতি | যখন শিশুদের ক্ষেত্রে ঋণ কার্যক্রম ও আগাম অর্থ ব্যবহার করা হয় যা শিশুদের বাধ্যতামূলক শ্রম, দাসত্ব, অনিয়ন্ত্রিত কাজ ও পর্যাপ্ত মজুরী না পাওয়ার ঝুঁকি বাড়িয়ে দেয়। | শিক্ষাধীন কার্যক্রমের সঙ্গে ঋণদান কার্যক্রমকে জুড়ে দেওয়া হয়। ব্যক্তি পর্যায়ের নিয়োগকারীর অথবা এজেন্সির মাধ্যমে নিয়োগকৃত অভিবাসী শ্রমিকদের মধ্যে ঋণ কার্যক্রম ব্যবহৃত হয়। |

1. Adapted from, Committee on Monitoring International Labor Standards National Research Council of the National Academies (2004), Monitoring International Standards: Techniques and Sources of Information, the National Academies Press.
2. See Jensen, (2000), Development of Indicators on Child Labor, A Report to the International Program on the Elimination of Child Labor, ILO, Geneva.
3. International Programme on the Elimination of Child Labour, Migration and Child Labour website.
4. See US Department of State (2015).

সরবরাহকারী মূল্যায়ন

- সরবরাহকারী মূল্যায়নকালে যার উপর অধিক নির্ভর করা উচিত তা হ'ল- শ্রমিকদের (ব্যবস্থাপনাপক্ষের উপস্থিতি ছাড়া), ব্যবস্থাপনাপক্ষ ও অন্যান্য অংশীদারদের সাক্ষাৎকার।
- মূল্যায়ন কোন কর্মক্ষেত্রে কিংবা বাইরে থেকে যেভাবেই করা হক না কেন শ্রমিক ও অন্য অংশীদারদের সঙ্গে আলোচনা করার জন্য প্রতিষ্ঠানকে উৎসাহিত করা হচ্ছে।
- এটি স্বীকার করে নিতে হবে যে শিশুদের সঙ্গে প্রথাগত সাক্ষাৎকার সর্বদা কার্যকর নাও হতে পারে এবং শিশুদেরকে তারা কি জবাব দিবে তা শিখিয়েও দেওয়া হতে পারে। যেক্ষেত্রে উচ্চ-ঝুঁকির শিশুশ্রম সম্পর্কে আগাম বার্তা পাওয়া যায় সেক্ষেত্রে অংশগ্রহণমূলক পদ্ধতি যুক্ত করার জন্য প্রতিষ্ঠানকে উৎসাহিত করা হচ্ছে।^{৩৯}
- যেখানে খারাপ ধরণের শিশুশ্রমের ঝুঁকি সম্পর্কে আগাম জানা যায় সেক্ষেত্রে শিশুদের সুরক্ষা নিশ্চিত করার জন্য মাঠ-পর্যায়ে যোগ্য বিশেষজ্ঞ যুক্ত করা উচিত।

৩৯. অংশগ্রহণমূলক মূল্যায়নের পদ্ধতি হলো অভিনয়; শিশুদেরকে কোন একটি ছবি আঁকতে এবং তা বর্ণনা করতে বলা। শিশুদেরকে ছবি দেখানো ও তাদের মন্তব্য চাওয়া।

স্থানীয় প্রেক্ষাপটকে বুঝতে পারা

কোন নির্দিষ্ট অঞ্চলে শিশুশ্রম নির্মূলের জন্য সরকার, শিল্প ও সুশীল সমাজসহ বিভিন্ন পর্যায়ের অংশীদারদের মধ্যে সহযোগিতা ও সমন্বয় প্রয়োজন। বিশ্বব্যাপী শিশুশ্রমকে মোকাবেলা করতে উলেখযোগ্য মনোযোগ ও সম্পদ নিয়োজিত করা হয়েছে (জাতীয় ও আন্তর্জাতিক উভয় পর্যায়ে), উদাহরণস্বরূপ- শিশুদেরকে আনুষ্ঠানিক শিক্ষায় স্থানান্তরিত করার কার্যক্রমে আনতে এবং সেইসাথে শিশুশ্রম বিষয়ে সামাজিকভাবে নিরীক্ষণ। এমন প্রেক্ষাপটে, যেখানে প্রাসঙ্গিক ও প্রয়োজ্য মাঠ পর্যায়ের শিশুশ্রম প্রতিরোধে বিদ্যমান কৌশলের সঙ্গে নিজস্ব সংশোধনমূলক কার্যক্রমকে সংযোগ করানোর জন্য প্রতিষ্ঠানকে উৎসাহিত করা হচ্ছে। আরও দেখতে হবে যে, শিশুশ্রম প্রায়শঃ কোন একটি এলাকার বিভিন্ন খাতে বিদ্যমান থাকে (যার মানে হ'ল এটি কেবল তৈরি পোশাক ও পাদুকা সরবরাহ ব্যবস্থার সমস্যা নয়); এতে করে প্রতিষ্ঠানকে একই অঞ্চলের আরও বিভিন্ন খাতকে চিহ্নিত করার জন্য উৎসাহিত করা হচ্ছে যেখানে একইভাবে শিশুশ্রম বিদ্যমান এবং সম্ভবমতো সহযোগিতা করা জন্য।

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রমে শিশুশ্রম বন্ধকরণ, প্রতিরোধ বা মোকাবেলা

যদি কোন শিশু বিপজ্জনক কোন কাজে নিযুক্ত থাকে তবে তাকে অতিবিলম্বে সেই কাজ থেকে অব্যাহতি দিতে হবে। কীভাবে শিশুশ্রম বন্ধ ও প্রতিরোধ করতে হবে এই বিষয়ে বিদ্যমান নির্দেশিকা নিজেদের কার্যক্রমে প্রয়োগ করতে প্রতিষ্ঠানকে উৎসাহিত করা হচ্ছে। একটি সংশোধনমূলক কর্ম-পরিকল্পনার উদাহরণগুলোর মধ্যে রয়েছেঃ

- শ্রমিক ও ব্যবস্থাপনাপক্ষের সচেতনতা বৃদ্ধি করা; যেমন- প্রশিক্ষণ, উপকরণ (বুকলেট), কর্মশালা ও চলমান সহায়তা। শ্রমিকদের জন্য নিবেদিত প্রশিক্ষণ ও তথ্যাদিতে যা থাকতে পারে-
 - শিশুশ্রমের বিরুদ্ধে প্রতিষ্ঠানের নীতি।
 - শিশুশ্রমের সংজ্ঞা।
 - বিপদজ্জনক কাজের সংজ্ঞা (আইন মতে সর্বনিম্ন কাজের বয়স সীমা এবং সর্বনিম্ন বয়স-সীমার যারা তার নীচে তাদেরকে আদৌ কাজ করতে দেওয়া উচিত নয়)।
 - আন্তর্জাতিক ও জাতীয় নিয়মকানুন ও আইন।
 - শিশুদের উপর শিশুশ্রমের খারাপ প্রভাব।

- কোথায় এবং কিভাবে শিশুশ্রম সম্পর্কে শ্রমিকরা অভিযোগ করতে পারেন (যেমন- শিশুশ্রম নীরক্ষন কমিটি কিংবা কার্যক্রম-পর্যায় অনুযোগ (অভিযোগ) কমিটি)।
- শিশুশ্রম রোধকল্পে প্রতিষ্ঠানের পদ্ধতি এবং তাতে শ্রমিক, সুপারভাইজার ও ব্যবস্থাপনাপক্ষের ভূমিকা।
- আইন অমান্যজনিত ঝুঁকি মোকাবেলার জন্য ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা; যেমন- শ্রমিকদের চুক্তিপত্র নিয়মিতকরণ এবং বেসরকারী নিয়োগকারী ও নিয়োগ সংস্থার (এজেন্সি) প্রাক-যোগ্যতা যাচাই সম্পর্কিত পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা।^{৪০} যারা বাছাই ও নিয়োগ কার্যক্রম দেখছেন তাদেরকে প্রতিষ্ঠানের শিশুশ্রম বিরোধী নীতিমালা এবং শিশুশ্রমের ঝুঁকি কমানোর পদ্ধতি বিষয়ে প্রশিক্ষণ প্রদান।
- চিহ্নিতকরণ, প্রতিরোধ এবং কর্মক্ষেত্রে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত ঝুঁকি মোকাবেলার মাধ্যমে বিপজ্জনক শিশুশ্রম নির্মূল করা; যার মধ্যে অগ্রাধিকার থাকবে সমন্বিত উদ্যোগের মাধ্যমে সকল প্রকার শিশুশ্রম নিরসন।^{৪১} মডিউল- ৫ দেখুন।
- এটি স্বীকৃত যে কার্যকরভাবে শিশুশ্রম প্রতিরোধের উপায় হলো শিশুশ্রমের পদ্ধতিগত ও মূল কারণকে মোকাবেলা করা (যেমন- শিক্ষায় প্রবেশে বাঁধা)। বিদ্যমান উদ্যোগ যেগুলো শিশুশ্রম নিরসনের জন্য কার্যকর প্রভাব ফেলেছে সেগুলোর সঙ্গে অংশীদারিত্ব করার জন্য প্রতিষ্ঠানকে উৎসাহিত করা হচ্ছে (যেমন- সরকারের উদ্যোগ, বহু-পক্ষযুক্ত উদ্যোগ, সুশীল সমাজের উদ্যোগ)। এমন উদ্যোগের মাধ্যমে মাধ্যমে প্রশিক্ষণ, কর্মক্ষেত্রের বাইরে অনুযোগ পদ্ধতি প্রভৃতি প্রদান করা যেতে পারে।^{৪২}

ক্ষতিকর কার্যক্রমে প্রতিষ্ঠানের অবদান প্রতিরোধ (খুচরা বিক্রেতা, ব্র্যান্ড এবং তাদের মধ্যবর্তীরা)

- মূল্য নির্ধারণ বিষয়ে আলোচনা ও ক্রয়-চর্চার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের উচিত তারা কোন ক্ষতিকর বিষয়ে অবদান রাখছেন কিনা তার মূল্যায়ন ও প্রতিরোধ।

৪০. দেখুন- Shift and IHRB, Employment and Recognition Agencies Sector Guide on Implementing the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, European Union.

৪১. দেখুন- Preamble iii in Netherlands Ministry of Social Affairs and Employment (2016).

৪২. দেখুন- “Hard Question 5” in ILO-IOE (2015) for practical questions to consider when evaluating the role that an MSI is intended and able to play in preventing and mitigating adverse child labour.

- শিশুশ্রম প্রতিরোধে সরবরাহকারীকে যথাসম্ভব সহায়তা করার জন্য প্রতিষ্ঠানকে উৎসাহিত করা হচ্ছে। উদাহরণ- কোন কোন বিষয় শিশুশ্রম হবে এবং তার সঙ্গে স্থানীয় সরবরাহকারীদের সংযোগ কি সেই বিষয়ে সরবরাহকারীর সচেতনতা বাড়িয়ে (যেখানে প্রয়োজ্য)।
- কোন সুনির্দিষ্ট শিশুশ্রমের ঘটনাকে চিহ্নিত করা হয়েছে কি-না তা না, দেখে প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব ক্ষেত্রকে কাজে লাগিয়ে সংশ্লিষ্ট সরবরাহ অঞ্চলে তার সরবরাহকারীদেরকে এই মর্মে উৎসাহিত করা উচিত যে কোন শিশুশ্রমের ঝুঁকি চিহ্নিত হলে তার মোকাবেলায় তাদের কার্যক্রমকে বাস্তবায়ন করা এবং যেক্ষেত্রে সরবরাহকারী ঝুঁকি মোকাবেলার জন্য পর্যাপ্ত নিয়ন্ত্রণ কার্যকর করেনি।
- স্বীকৃত যে মজুরী ও শিশুশ্রমের মধ্যে সংযোগ রয়েছে; প্রতিষ্ঠানকে উৎসাহিত করা হচ্ছে যে তারা যেন মজুরী বিষয়ে যথাযথ প্রক্রিয়া বাস্তবায়ন করেন।
- এটি স্বীকৃত যে শিশুশ্রম কখনই কোন নির্দিষ্ট সরবরাহকারীর জন্য একার বিষয় নয়; এক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানকে উৎসাহিত করা হচ্ছে যে তারা যেন কোন একটি নির্দিষ্ট অঞ্চলে খাতভিত্তিক উদ্যোগকে সহায়তা করেন (যেমন- উৎপাদন প্রক্রিয়া) এবং সংশ্লিষ্ট অঞ্চলে শিশুশ্রম বিরোধী যে সকল সমাজ-ভিত্তিক উদ্যোগ রয়েছে সেইগুলোতে সহযোগিতা করা। প্রকৃতপক্ষে এর মানে হ'ল সংশ্লিষ্ট একটি খাতে নিয়োজিত প্রতিষ্ঠান সরবরাহকারীদের মধ্যে বিদ্যমান প্রশিক্ষণ, দক্ষতা উন্নয়ন, ফলাফলের খোঁজকরণ এবং অংশীজনকে যুক্তকরণ- এমন অনেক কাজে সংহতি আনছেন।
- এটি স্বীকৃত যে শিশুশ্রম কখনই কোন একটি নির্দিষ্ট অঞ্চলের কোন একটি খাতের একক সমস্যা নয়। বরং বিভিন্ন খাত জুড়ে দেখা যায় এবং এতে করে কোন একটি খাত থেকে শিশুদের মুক্ত করা হলেও অন্য খাতে নিযুক্ত হওয়ার সুযোগের বরাতে সেখানে সরবরাহ বেড়ে যেতে পারে। ফলে প্রতিষ্ঠানকে এই বিষয়ে উৎসাহিত করা হচ্ছে যে তারা যেন একই অঞ্চলে বিদ্যমান অন্যান্য খাতের সঙ্গে সমন্বয় ও সহযোগিতা করেন। উদাহরণ হিসেবে বলা যায়- প্রকৃতপক্ষে তা কোন একটি বিশেষ অঞ্চলে সুনির্দিষ্টভাবে শিশুশ্রমের ঝুঁকি মোকাবেলার জন্য আন্তঃখাত আঞ্চলিক আলোচনা সঞ্চালিত করতে পারে। এতে করে বিভিন্ন খাতজুড়ে প্রশিক্ষণ উপকরণ, নির্ধারক এবং ফলাফল বিনিময় সম্ভব হবে।^{৪৩}

৪৩. দেখুন- IOE and ITUC Child Labour Platform website.

অনুসরণ (ট্র্যাকিং)

নিজস্ব কার্যক্রমে যথাযথ প্রক্রিয়া ও তার কার্যকারিতা পরীক্ষণ, পর্যবেক্ষণ ও যাচাই

কর্মক্ষেত্রভিত্তিক শিশু পর্যবেক্ষণ কমিটি সেখানে শিশুশ্রম পর্যবেক্ষণে এক কার্যকর মাধ্যম হতে পারে। এমন কমিটি শ্রমিকদেরকে শিশুশ্রমের ঝুঁকি সম্পর্কে প্রশিক্ষণ দিতে ভূমিকা রাখতে পারে; কর্মস্থলে অনুযোগ পদ্ধতিতে যোগাযোগের প্রথম ধাপ হিসেবে কাজ করতে পারে; এবং পর্যবেক্ষণের কাজ করতে পারে যে শিশুরা কোন প্রকার বিপজ্জনক কাজে যুক্ত নেই।

যেখানে উপযুক্ত ও সম্ভব সেখানে কর্মক্ষেত্রভিত্তিক শিশু পর্যবেক্ষণ কমিটি স্থানীয়-পর্যায়ে শিশু পর্যবেক্ষণ কমিটির সঙ্গে সমন্বয় করতে পারে এবং যার মাধ্যমে সংস্কারকে সম্ভব করতে পারে (যেখানে এমন কর্মসূচী সচল ও কার্যকর)।

যেখানে সম্ভব সেখানে সংস্কার করা অথবা সহযোগিতা করা

পরিচালনা পর্যায়ে অনুযোগ পদ্ধতি

শিশুরা নিজেরা অনুযোগ পদ্ধতিতে যেতে সক্ষম নাও হতে পারে। কাজেই অনুযোগ পদ্ধতিকে এমন হওয়া উচিত যেখানে যারা শিশুদের পক্ষে বিষয়টি তুলে ধরতে পারে তারাও যাতে যেতে পারে; যেমন- বিভিন্ন কমিটি যাদেরকে শিশুশ্রম, ট্রেড ইউনিয়ন, সামাজিক সদস্য, কর্মী নিয়োগ, স্থানীয় সুশীল সমাজ এবং সরকারী কর্মচারী পর্যবেক্ষণের দায়িত্ব দেওয়া হয়।^{৪৪} অনুযোগ পদ্ধতিকে বাইরের কার্যক্রমে সঙ্গে যুক্ত করতে যা থাকা উচিত তারমধ্যে রয়েছে স্থানীয় সুশীল সমাজকে প্রশিক্ষণদান।

সবচেয়ে খারাপ ধরণের শিশুশ্রম বিষয়ে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে অভিযোগ কিভাবে অভিযোগ করা যাবে প্রতিষ্ঠানের উচিত এমন পদ্ধতি চিহ্নিত করা।

সমাধানের উপযুক্ত ধরণ

- কোন শিশু যখন আইনভাবে কর্মক্ষম বয়স সীমার নীচে থাকে, তখন প্রতিকার কমিটির লক্ষ্য হবে সেই সব কর্মক্ষেত্র থেকে তাদেরকে সরানো এবং তাদের জন্য সার্বক্ষণিক শিক্ষার ব্যবস্থা করা। প্রতিকারের প্রক্রিয়াটি যারা শিশুদেরকে সেবায়ত্ন দিয়ে থাকেন তাদের সঙ্গে আলাপ-আলোচনার মাধ্যমে করা উচিত এবং যেখানে সম্ভব শিশুদের কল্যাণ অথবা তার পরিবারের ক্ষতি না করে শিশুটিকে বিদ্যালয়ে ভর্তি করানো উচিত। উদাহরণের মধ্যে রয়েছে-

৪৩. দেখুন- IDH (2012); Stop Child Labour (2015).

- শিশুকে কর্মক্ষেত্র থেকে সরানো হয়েছে এবং সেই শিশুটিকে যখন বিদ্যালয়ে ভর্তি করা হবে সংশ্লিষ্ট নিয়োগকারী তখন তার খরচ দিবেন (বিদ্যালয়ের ন্যূনতম বয়স পর্যন্ত)।
- শিশুটিকে কর্মক্ষেত্র থেকে সরানো হয়েছে এবং তার বদলে শিশুর পরিবারের একজনকে চাকুরীতে নিযুক্ত করা হবে এবং এমনভাবে মজুরী দেওয়া হবে যা উক্ত শ্রমিক ও তার পরিবারের ন্যূনতম প্রয়োজন মিটাতে পর্যাপ্ত হবে।
- শিশুটিকে কর্মক্ষেত্র থেকে সরানো হয়েছে এবং তাকে শিশুদের জন্য অন্তর্বর্তীকালীন বিদ্যালয়ে ভর্তি করানো হয়েছে যেখানে তার মতো ঝড়েপড়া শিশুরা রয়েছে।
- শিশুটিকে কর্মক্ষেত্র থেকে সরানো হয়েছে এবং তার পরিবারকে বিদ্যমান কার্যক্রমে যুক্ত করা যার মাধ্যমে শিশুশ্রমের মূল কারণসমূহকে দূর করতে সহায়তা করা হবে (উদাহরণ- মজুরী বৈষম্য)।
- সামাজিক পর্যায়ে বিদ্যমান শিশুদের কর্মক্ষেত্র থেকে বিদ্যালয়ে নেওয়ার বিশ্বাসযোগ্য উদ্যোগসমূহের সঙ্গে প্রতিষ্ঠানের যুক্ত হতে উৎসাহিত করা হচ্ছে।
- যদি কোন শিশু বিপজ্জনক কাজে যুক্ত থাকে তখন উচিত অবিলম্বে শিশুটিকে বিপজ্জনক কাজ থেকে সরানো। খারাপ ধরণের শিশুশ্রম পরিস্থিতি কোন অপরাধ হতে পারে, যা সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে জানাতে হবে। নিয়োগকারীর উচিত বাইরের বিশেষজ্ঞদের (যেমন- চিকিৎসক) সঙ্গে আলোচনা করা যাতে করে ঝুঁকিপূর্ণ কাজে শিশুর নিয়োজিত থাকার কারণে শিশুর যে শারীরিক ক্ষতি হয়েছে (যেমন- স্বাস্থ্যের উপর প্রভাব) তা চিহ্নিত করা যায় এবং যথাযথ প্রক্রিয়ায় সে ক্ষতির সমাধান করা যায়।
- এমন পরিস্থিতি যেখানে জাতীয় আইন ও আন্তর্জাতিক মানদণ্ড অনুসারে শিশুটির বয়স আইন নির্ধারিত কাজের বয়সের মধ্যে কিংবা তার উপরে (যা বেশী) সেই ক্ষেত্রে শিশুটির জন্য পথখোলা থাকবে যে সে কি তার জন্য কর্মে উপযুক্ত কাজে
- নিয়োজিত থাকবে (যথা- শিশু তার কাজ অব্যাহত রাখতে পারে তবে তৎক্ষণাত্ভাবে তাকে বিপজ্জনক কাজ থেকে সরানো হবে)।
- প্রতিষ্ঠানকে এটি পর্যবেক্ষণ করতে উৎসাহিত করা হচ্ছে যে সাবেক শিশু শ্রমিকরা যথাযথভাবে সুরক্ষিত রয়েছে এবং আবার কাজে ফেরৎ যায়নি কিংবা আরও বাজে কোন পরিস্থিতিতে পড়েনি।^{৪৫}

৪৫. দেখুন- 5x5 Stepping Stones for Creating Child Labour Free Zones, Stop Child Labour, Amsterdam.

Selected international instruments and standards

- OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Chapter IV, Human Rights and Chapter V, Employment and Industrial Relations
- ILO Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment 1973 (No.138)
- ILO Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)
- UN Convention on the Rights of the Child 1989

Resources

- Annual United States Department of State , *Trafficking in Persons Report*, Washington, D.C.
- United States Department of Labour, *List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor*, Washington, D.C.
- SIMPOC (2005), *Manual on Child Labour Rapid Assessment Methodology*, ILO, Geneva, UNICEF
- *Shift and IHRBC (2012)*, Employment and Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, European Commission
- IDH (2012), *Report 2010-2011 Business practices and lessons learned on addressing child labour*, UN Global Compact Labour Working Group
- ILO (2007), *Guide Two: How Employers Can Eliminate Child Labour*, ILO, Geneva
- ILO-IOE (2015), *Child Labour Guidance Tool for Business*, ILO, Geneva
- ILO-IPEC (2005), *Guidelines for Developing Child Labour Monitoring Processes*, ILO, Geneva
- IOE and ITUC Child Labour Platform website
- Netherlands Ministry of Social Affairs and Employment (2016), “Roadmap for Achieving the Elimination of the Worst Forms of Child Labour by 2016”, Outcome document from The Hague Global Child Labour Conference 2010 Towards a World without Child Labour Mapping the Road to 2016, Hague
- For information on relevant ILO standards see the ILO Helpdesk
- UNICEF, *Children’s Rights and Business Principles*
- United States Department of State (2015), *Trafficking in Persons Report 2015*, Washington, D.C.

মডিউল ২. কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানী এবং যৌন জেডার-ভিত্তিক সহিংসতা

প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা ও ব্যবসা-পদ্ধতিতে সহনশীলতা দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণ

নীতিমালা

প্রতিষ্ঠানকে তাদের নিজ নিজ কার্যক্রমে যৌন হয়রানী এবং যৌন ও জেডার-ভিত্তিক সহিংসতার বিরুদ্ধে “শূন্য” (জিরো-টলারেন্স নীতি) এবং যৌন হয়রানীর বিরুদ্ধে কঠোর ব্যবস্থা গ্রহণ করার জন্য উৎসাহিত করা হচ্ছে। প্রতিষ্ঠানের আরবিসি নীতিতে এমন প্রত্যাশা তুলে ধরা উচিত যেন তার সরবরাহকারী ও ব্যবসায়িক অংশীদাররাও তাদের জন্য একইভাবে যৌন হয়রানী এবং জেডার-ভিত্তিক যে সহিংসতা তার বিরুদ্ধে নীতি গ্রহণ করে (প্রযোজ্যক্ষেত্রে)।

নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ তাদের অভ্যন্তরীণ নীতিমালায় অন্তর্ভুক্ত করতে প্রতিষ্ঠানসমূহকে উৎসাহিত করা হলোঃ

- হয়রানী, অপদস্ত ও সহিংসতামুক্ত এক কর্ম-পরিবেশ সৃষ্টির জন্য প্রতিশ্রুতি;

গুরুত্বপূর্ণ শব্দাবলী

যৌন হয়রানী- যৌন হয়রানীর মধ্যে যা অন্তর্ভুক্ত তা হলো যৌন আকাংখাপূর্ণ অযাচিত কোন আচরণ, যেমন- শারীরিক স্পর্শ ও অগ্রসরতা, যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ মন্তব্য, অশীল ছবি দেখানো ও যৌন কামনা- যা কোন শব্দাবলী অথবা কার্যক্রমের মাধ্যমে হতে পারে।

ইহা বৈষম্যমূলক কাজ যেখানে ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তির মনে করার যথেষ্ট কারণ থাকতে পারে যে তার কোন আপত্তিতে তার চাকুরী সংক্রান্ত বিষয়ে বিরূপ প্রভাব পড়তে পারে, যার মধ্যে থাকতে পারে নিয়োগ বা পদোন্নতি, অথবা যা বিদ্বেষপূর্ণ কর্মপরিবেশ সৃষ্টি করে। পুরুষ, নারী অথবা তরুণী যে কেউ যৌন হয়রানীর শিকার হতে পারে।

নারীর বিরুদ্ধে সহিংসতা- জেডার-ভিত্তিক সহিংসতা সংক্রান্ত যে কোন কার্যক্রম যার পরিণতি অথবা সম্ভাব্য পরিণতি হতে পারে, শারীরিক অথবা মনস্তাত্ত্বিক ক্ষতি অথবা নারী ও তরুণীদের জন্য ভোগান্তি বয়ে আনতে পারে, যার মধ্যে রয়েছে এরকম কাজ করার হুমকি, স্বাধীনতা থেকে জবরদস্তিমূলক অথবা হয়রানীমূলকভাবে বঞ্চিতকরা; যা জনজীবন অথবা ব্যক্তি জীবনে ঘটে থাকে।

- প্রতিষ্ঠানের মানদণ্ড লংঘিত হলে কি পরিণতি সেই বিষয়ে সুস্পষ্টতা থাকা;
- অনুযোগ শোনা, কোন প্রকার প্রতিশোধমুক্ত অভিযোগ পদ্ধতি চালু (যেমনঃ পরিচালনা পর্যায়ে অনুযোগ পদ্ধতি) এবং যে সকল শ্রমিক বা কর্মচারী অভিযোগ দাখিল করবে তাদের গোপনীয়তা রক্ষা করা।

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালনা এবং উহার সরবরাহ ব্যবস্থায় সম্ভাব্য ও প্রকৃত ক্ষতি চিহ্নিত করা

যাচাই-অনুশীলন (স্কোপিং এক্সারসাইজ)

তৈরি পোশাক এবং পাদুকা সরবরাহ ব্যবস্থার বিভিন্ন পর্যায়ে শ্রমশক্তির মধ্যে বেশীর ভাগ নারী। নারীদের মধ্যে যারা নিম্ন আয়ের, অভিবাসী শ্রমিক অথবা অনানুষ্ঠানিকভাবে কর্মে নিয়োজিত তারা কর্মক্ষেত্রে বিশেষ করে যৌন হয়রানী এবং যৌন ও জেডার-ভিত্তিক নিগ্রহের জন্য ঝুঁকিপূর্ণ।^{৪৬}

যাচাই-অনুশীলনকালে প্রতিষ্ঠানকে এই মর্মে খতিয়ে দেখার জন্য উৎসাহিত করা হচ্ছে যে তারা যে দেশে পরিচালিত হচ্ছে সেখানে অথবা যেখানে থেকে পন্য সরবরাহ (সোর্সিং) করছে সেখানে যৌন হয়রানী এবং যৌন ও জেডার-ভিত্তিক নিগ্রহের ব্যাপকতা কেমন (যেমন- কর্মক্ষেত্রের বাইরে)। তবে দেশভিত্তিক এবং খাত-পর্যায়ে নির্ভরযোগ্য তথ্যের অভাবে যৌন হয়রানী এবং যৌন ও জেডার-ভিত্তিক নিগ্রহকে চিহ্নিত করা কঠিন কাজ। এমন প্রেক্ষাপটে কেবল কাগজপত্র পর্যালোচনা করাই পর্যাপ্ত না হতে পারে। ফলে প্রতিষ্ঠানকে এটা চিহ্নিত করতে উৎসাহিত করা হচ্ছে যে তার সরবরাহ তালিকার দেশের মধ্যে কোথায় যৌন হয়রানী এবং যৌন ও যৌন নিগ্রহের ঝুঁকি বেশী। যেখানে তথ্য প্রাপ্তিতে ঘাটতি রয়েছে সেখানে প্রতিষ্ঠানকে তার অংশীদার অথবা বিশেষজ্ঞদের সঙ্গে পরামর্শ করার জন্য উৎসাহিত করা হচ্ছে। যেমন- শ্রমিকদের সঙ্গে অধিক সংখ্যক দল-ভিত্তিক আলোচনা এবং ট্রেড ইউনিয়ন ও শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্বমূলক পছন্দের সংগঠন, সুশীল সমাজ সরকার প্রভৃতির সঙ্গে পরামর্শ করা জন্য প্রতিষ্ঠান সুশীল সমাজ অথবা ট্রেড ইউনিয়নের সঙ্গে কাজ করতে পারে। প্রতিষ্ঠানকে বিষয়টি বিবেচনায় নিতে হবে যে অনেক ক্ষেত্রে বিদ্যমান সাংস্কৃতিক আচার-আচরণ নারী ও পুরুষকে তাদের যৌন হয়রানী এবং যৌন ও জেডার-ভিত্তিক নিগ্রহ সংক্রান্ত অভিজ্ঞতা নিয়ে আলোচনা ও কাউকে জানাতে নিরুৎসাহিত করে। এমতাবস্থায়, এসকল বিষয়ে শ্রমিক অথবা সমাজ-প্রতিনিধিদের সঙ্গে আলোচনার জন্য প্রশিক্ষিত বিশেষজ্ঞদের সঙ্গে অংশীদারিত্ব সৃষ্টির জন্য প্রতিষ্ঠানকে উৎসাহিত করা হচ্ছে।

৪৬. Cruz, A. এবং Klinger, A. (2011)

যৌন হয়রানীর প্রেক্ষাপটে প্রতিষ্ঠানকে এমনটি মনে করা উচিত যে যদি যৌন হয়রানী কোন একটি সরবরাহ-জায়গায় উচ্চ-ঝুঁকি হয়ে থাকে তাহলে তা সংশ্লিষ্ট

টেবিল-১০ যৌন হয়রানী এবং যৌন ও জেডার-ভিত্তিক সহিংসতা

| ঝুঁকির কারণ | খাত-পর্যায়ে বিবেচ্য বিষয় |
|--|---|
| স্বল্প-মজুরীতে কর্মসংস্থান কর্ম মজুরীতে কর্মে নিয়োজিত শ্রমিকরা তাদের কাজ পাওয়ার বিনিময়ে যৌন চাহিদা মেটানোর জন্য অধিক ঝুঁকিতে। | তৈরি-পোশাক ও পাদুকা শিল্পখাতের বিভিন্ন পর্যায়ের শ্রমিকদের মধ্যে নারী ও তরুণীরা স্বল্প-আয়ের শ্রমিক। |
| অনিয়মিত কর্মে নিয়োজিত অনিয়মিত কর্মে নিয়োজিত শ্রমিকরা তাদের কাজ পাওয়ার বিনিময়ে সংশ্লিষ্টদের যৌন চাহিদা মেটানোর জন্য অধিক ঝুঁকিতে থাকে। | বিভিন্ন সরবরাহকারী অঞ্চলে স্বল্প-সময়ের জন্য কাজের চুক্তি সাধারণ প্রবণতা। বিশেষতঃ উৎপাদন ও কৃষির ক্ষেত্রে (যেমন- কাঁচামাল উৎপাদন) যা অধিক ঘটে। |
| কর্মক্ষেত্রে শিশু ও কিশোর-কিশোরী কর্মক্ষেত্রে শিশু ও কিশোর-কিশোরীরা নিয়োজিত থাকলে তারা যৌন হয়রানী এবং যৌন ও জেডার-ভিত্তিক সহিংসতার ক্ষেত্রে অধিক নাজুক। | তৈরি-পোশাক ও পাদুকা শিল্পখাতে প্রায়শঃ শিশু ও কিশোর-কিশোরীদের নিযুক্ত করা হয়। |
| উচ্চতর পদে যাওয়ার সীমিত সুযোগ যেখানে মোট শ্রমিকের বেশীরভাগ নারী হওয়া সত্ত্বেও প্রকৃত সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী পদে তাদের সংখ্যা কম সেসব কর্মক্ষেত্রে নারীরা যৌন হয়রানীর ক্ষেত্রে অধিক ঝুঁকিতে থাকে। একইভাবে, সেই সকল জায়গায় শ্রমিকরা অধিক নাজুক যেখানে লাইন-সুপারভাইজাররা প্রধানতঃ পুরুষ এবং যারা প্রত্যেক শ্রমিকের উৎপাদন সংখ্যা এবং যারা শ্রমিকদের ক্ষমা করবার মতো কিংবা ক্ষমা না করবার মতো অনুপস্থিতির বিষয়, ক্লাসি ও আচরণ বিষয় দেখভালের জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত। এ সকল প্রেক্ষাপটে যারা তত্ত্বাবধানের (সুপারভাইজিং) দায়িত্বে তারা যৌন-সুবিধা পাওয়ার সুযোগ নিতে পারে। | তৈরি-পোশাক ও পাদুকা কারখানার স্বল্প-দক্ষতার শ্রমিকদের মধ্যে নারীদের সংখ্যা অধিক এবং তাদের খুব অল্প সংখ্যক ব্যবস্থাপনা অথবা তদারকি পর্যায়ের কাজে নিয়োজিত থাকে। |
| উচ্চ চাকুরীত্যাগ যে কর্মক্ষেত্রে তরুণ নারী শ্রমিকদের চাকুরীত্যাগের হার বেশী সেখানে তারা উচ্চ ঝুঁকিতে থাকতে পারে কারণ হ'ল সেখানে শ্রমিকদের সহ-কর্মীদের মধ্যে পারস্পরিক যোগাযোগ ও আস্থার পরিবেশ না থাকা। | তৈরি-পোশাক ও পাদুকা কারখানাগুলো প্রায়শঃ অতি উচ্চ হারে শ্রমিকদের চাকুরীত্যাগের শিকার হয়। |

| ঝুঁকির কারণ | খাত-পর্যায়ে বিবেচ্য বিষয় |
|--|---|
| বাসস্থানের প্রেক্ষিতে কর্মস্থলের অবস্থান যেখানে কোন কর্মস্থলের প্রেক্ষিতে কোন শ্রমিকের বাসস্থান অনেক দূরে সেখানে আসা-যাওয়ার সময় শ্রমিকের যৌন হয়রানী ও সহিংসতা ঝুঁকি বেড়ে যায়। | রপ্তানি প্রক্রিয়া অঞ্চলসমূহ শ্রমিকের বাসস্থান থেকে প্রায়শঃ অনেক দূরে হয়ে থাকে। |
| কর্মস্থলে বাসস্থান তরুণী অবিবাহিত নারী শ্রমিকরা প্রায়শঃ কর্মস্থলে ডরমিটরিতে থাকে সেসব দেখাশুনা করে পুরুষ ব্যবস্থাপকরা। এমন প্রেক্ষাপটে বিশেষ করে তরুণ শ্রমিকরা যৌন হয়রানী ও সহিংসতার শিকার হতে পারে। | বিভিন্ন দেশে তৈরি-পোশাক ও পাদুকা শিল্পখাতে ডরমিটরিতে শ্রমিকদের থাকার ব্যবস্থা করা সাধারণ প্রবণতা। |
| ঝুঁকিপূর্ণ সংখ্যালঘু (অভিবাসী শ্রমিকসহ) জাতিগত, ধর্মীয় ও বর্ণগত সংখ্যালঘুসহ সকল সংখ্যালঘুরা তাদের “অবস্থানগত নীচতার” প্রায়শঃ যৌন হয়রানী ও নিগ্রহের ক্ষেত্রে অধিক ঝুঁকিতে। সংখ্যালঘুদের জন্য সংশ্লিষ্ট অনুযোগ প্রক্রিয়ার দারস্থ হওয়ার ক্ষেত্রে বাড়তি ঝামেলাপূর্ণ। অভিবাসী শ্রমিকদের প্রায়শঃ এমন লোকজনের সঙ্গে যোগাযোগ থাকেনা যাদের তারা আস্থায় নিবে এবং তাদের থেকে সাহায্য চাইবে। এভাবে, তারা প্রায়শঃ জানতে পারেনা যে কোন হয়রানী কিংবা নিগ্রহের ঘটনায় কোথায় যেতে হবে। | তৈরি-পোশাক ও পাদুকা উৎপাদন প্রক্রিয়ার সকল পর্যায়ে সংখ্যালঘু নারীরা ঝুঁকিপূর্ণ। অভিবাসী শ্রমিকদের প্রায়শঃ তুলা উৎপাদন ও প্রক্রিয়াকরণ কাজে নিযুক্ত করা হয়। অনেক দেশে, তৈরি-পোশাক ও পাদুকা তৈরির কাজ অভ্যন্তরীণ ও আন্তর্জাতিক অভিবাসী শ্রমিকের উপর অধিক নির্ভরশীল। কিছু দেশে মোট শ্রমশক্তির ৭৫% ভাগ পর্যন্ত আন্তর্জাতিক অভিবাসী শ্রমিক হয়ে থাকে। |

সরবরাহকারী-মূল্যায়ন

কোন একটি কর্মক্ষেত্রে মূল্যায়ন প্রক্রিয়ায় সুনির্দিষ্ট যৌন হয়রানীর ঘটনা চিহ্নিত করা
কঠিন হতে পারে। শ্রমিকরা প্রতিশোধের ভয়ে থাকতে পারে অথবা এটিও না বুঝতে পারে
যে কি কি হলে তা যৌন হয়রানী এবং যৌন ও জেডার-ভিত্তিক সহিংসতা হবে। সরবরাহ-
কারীদের যাচাইকালে প্রতিষ্ঠানকে নিম্নলিখিত বিষয়গুলো বোঝার চেষ্টা করতে হবেঃ

- শ্রমিকরা কতটা বুঝতে পারে যে কি ঘটলে তা যৌন হয়রানী ও সহিংসতা হবে।
- কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানী প্রতিরোধের জন্য সরবরাহকারী কি কি ব্যবস্থা নিয়েছেন।
- সরবরাহকারী কি অনুযোগ নিষ্পত্তির কোন কার্যকর ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা করেছেন, এবং যদি
করে থাকেন, তা কতটা প্রয়োজনীয় মৌলিক নির্দেশনার সঙ্গে সংগতিপূর্ণ। টেবিল- ৮
দেখুন। নাম প্রকাশ না করে অভিযোগ দেওয়া, বিভিন্ন পর্যায়ের মাধ্যমে অভিযোগ
দাখিল করার সম্ভবনা যার মধ্যে অন্ততঃ একটি ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের বাইরে এবং যৌন
হয়রানী এবং যৌন ও জেডার-ভিত্তিক সহিংসতা ক্ষেত্রে গোপনীয়তা রক্ষা করার নীতি
খুবই প্রাসঙ্গিক কারণ যেখানে প্রতিশোধ নেওয়ার প্রবণতা খুবই উচ্চ হারে।^{৪৭}

৪৭. যারা শ্রমিকদেরকে সুরক্ষা দেওয়ার দায়িত্বে নিয়োজিত অনেকক্ষেত্রে তারা যৌন হয়রানীকে উল্লেখ দেয়। আক্রমণকারীরা
হতে পারেন তত্ত্বাবধায়ক (সুপারভাইজার), সহকর্মী অথবা ট্রেড ইউনিয়ন কর্মকর্তা।

সরবরাহকারী মূল্যায়ন প্রক্রিয়ায় শ্রমিকদের সাক্ষাৎকার ও দলভিত্তিক আলোচনা খুবই
গুরুত্বপূর্ণ। ট্রেড ইউনিয়ন ও শ্রমিক সংগঠনের প্রতিনিধিদের কাছ থেকে তথ্য-উপাত্ত
চাওয়ার জন্য প্রতিষ্ঠানকে উৎসাহিত করা হচ্ছে।

অনেক দেশে, নারী ও পুরুষরা যৌন হয়রানী অথবা যৌন ও জেডার-ভিত্তিক সহিংসতা
নিয়ে আলোচনা করতে সাচ্ছন্দ বোধ করেনা। এমন প্রেক্ষাপটে প্রতিষ্ঠানদের এই মর্মে
উৎসাহিত করা হচ্ছে যে তারা যেন স্থানীয় বিশেষজ্ঞদের (যেমন- সুশীল সমাজভিত্তিক
সংগঠন) সঙ্গে নিয়ে মূল্যায়ন কার্যক্রমকে পরিচালনা করেন যা স্থানীয় প্রেক্ষাপটে হয়।
প্রতিষ্ঠানের একইভাবে দেখা উচিত যে যারা এই মূল্যায়ন করবে যে তারা নারী হবেন
কি-না। যে ক্ষেত্রে উচ্চ ঝুঁকি রয়েছে যে শিশুরা যৌন হয়রানী অথবা নির্যাতনের শিকার
হয়েছে সেখানে মূল্যায়ন কাজে জড়িতদের এমনভাবে প্রশিক্ষিত হওয়া উচিত যে তারা যেন
শিশুদের সঙ্গে কাজ করার সময় কোন ক্ষতি সাধন না করেন। পরিচালনার প্রেক্ষাপট বোঝা
সেকশন ৩.৩ এর আওতায় পরিচালনার প্রেক্ষাপট বোঝার অংশ হিসেবে প্রতিষ্ঠানকে
বিচারিক (Judicial) এবং অ-বিচারিক (Non-judicial) অনুযোগ-পদ্ধতিকে বুঝতে
উৎসাহিত করা হচ্ছে যেগুলো প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রমগত অনুযোগ-পদ্ধতির বাইরে এবং
শ্রমিকরা সুযোগের আওতায়।

পরিচালনার প্রেক্ষাপট বোঝা

সেকশন ৩.৩ এর আওতায় পরিচালনার প্রেক্ষাপট বোঝার অংশ হিসেবে প্রতিষ্ঠানকে
বিচারিক (Judicial) এবং অ-বিচারিক (Non-judicial) অনুযোগ-পদ্ধতিকে বুঝতে
উৎসাহিত করা হচ্ছে যেগুলো প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রমগত অনুযোগ-পদ্ধতির বাইরে এবং
শ্রমিকরা সুযোগের আওতায়।

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালনা ও তার সরবরাহ ব্যবস্থায় ক্ষতি প্রতিরোধ ও নিরসন

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালনা-পর্যায়ে ক্ষতির অবসান, প্রতিরোধ অথবা নিরসন

প্রশিক্ষণ এবং প্রতিষ্ঠান পরিচালনাগত পর্যায়ে অনুযোগ নিষ্পত্তি পদ্ধতি হ'ল কোন সংশোধন
কার্যক্রমের (Corrective Action Plan- CAP) মূল উপাদান। শ্রমিকরা প্রায়শঃ এটি জানেনা
যে কি কি কার্যক্রম যৌন হয়রানী এবং যৌন ও জেডার-ভিত্তিক সহিংসতা পর্যায়ে পড়ে।^{৪৮}

৪৮. ডোমিনিকান রিপাবলিকে পরিচালিত এক গবেষণায় দেখা গেছে, যারা উত্তরদাতা তারা এটি জেনে আশ্চর্য হয়েছেন যে
তাদের কর্মস্থলে তারা এমন অনেক আচরণের শিকার হয়েছেন যা হয়রানী বলে বিবেচিত হতে পারে এবং তারা তার
বিরুদ্ধে ব্যবস্থা নিতে পারতেন। এমনকি তারা উক্ত শব্দগুলো সম্পর্কে অবগত ছিলেন তাদেরও ভিন্ন ভিন্ন ধারণা ছিল
যে এর মানে কি এবং এসবের বিরুদ্ধে তারা কতটুকু আইনগতভাবে সুরক্ষিত। দেখুন- Pantaleon, L. and Loboral
Dominicana, F. (2003). "Rights for Working Women Campaign, Sexual Harassment in the
Export Processing Zones of the Dominican Republic," International Labor Rights Fund.

এমতাবস্থায় প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর মাধ্যমে শ্রমিকদের মধ্যে এই মর্মে সচেতনতা তৈরি করা দরকার তারা যাতে বুঝতে পারে কোন কোন কাজ হয়রানী এবং সহিংসতা মধ্যে পড়ে এবং তাদেরকে এই মর্মে তথ্য দেওয়া উচিত যে প্রতিষ্ঠানের ভিতরে এবং বাইরে অভিযোগ দাখিল করার জন্য কি কি প্রক্রিয়া রয়েছে (যেখানে এমন প্রক্রিয়া বিদ্যমান)। প্রশিক্ষণের আওতায় নারী, পুরুষ, শ্রমিক, তত্ত্বাবধায়ক, ব্যবস্থাপনাপক্ষ এবং দায়িত্বপ্রাপ্ত অন্যান্যদের অন্তর্ভুক্ত করা উচিত। স্থানীয় প্রেক্ষাপটে সমাধান বাস্তবায়ন করার জন্য শ্রমিক ও ট্রেড ইউনিয়ন এবং শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্বকারী সংগঠনের অংশগ্রহণ গুরুত্বপূর্ণ।

সংশোধন কার্যক্রমে বাড়তি হিসেবে উপাদানে যা যা থাকতে পারে তা নিম্নোক্ত (তবে এতই যে সীমাবদ্ধ থাকবে তা নয়)-

- নারীদের উপযুক্ত বিষয়ে অথবা অনুযোগ পদ্ধতিতে প্রবেশাধিকারের লক্ষ্যে কর্মক্ষেত্রে দ্বৈত-দল প্রতিষ্ঠা।
- যে ক্ষেত্রে নারীরা কর্মক্ষেত্রে যাওয়া-আসার পথে সহিংসতা হওয়ার অভিজ্ঞতার শিকার হয় সে ক্ষেত্রে পরিবহনের ব্যবস্থা করা।
- সামাজিক পর্যায়ে যৌন হয়রানী এবং যৌন ও জেডার-ভিত্তিক সহিংসতা প্রতিরোধের জন্য কাজ করে এমন স্থানীয় প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে প্রশিক্ষণ, উপকরণ বিনিময় প্রভৃতি বিষয়ে অংশীদারিত্ব।
- নতুন নিয়োগকৃত শ্রমিক ও তত্ত্বাবধায়কদের অরিয়েন্টেশনের জন্য প্রশিক্ষণে অন্তর্ভুক্তকরণ।

যে সকল কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানী এবং যৌন ও জেডার-ভিত্তিক সহিংসতা উচ্চ ঝুঁকি তা প্রতিরোধ করার ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা করতে সরবরাহকারীদেরকে সহায়তা করতে প্রতিষ্ঠানকে উৎসাহিত করা হচ্ছে।

অনুসরণ (ট্র্যাকিং)

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালনায় যথাযথ প্রক্রিয়ার অগ্রগতি নিরীক্ষা, পর্যবেক্ষণ ও যাচাই

গোপনীয়তা রক্ষা করার পাশাপাশি প্রতিষ্ঠানের উচিত তার পরিচালনাধীন কর্মক্ষেত্রের সকল প্রকার হয়রানী ও সহিংসতার ঘটনার ধরণ, প্রকৃতি ও সংশ্লিষ্ট ঘটনাক্রমের বিবরণ একত্র করা উচিত; যার মধ্যে থাকবে ছোট ও সম্ভাব্য ঘটনা এবং বয়স ও লিঙ্গভিত্তিক বিবরণ।

যতদূর সম্ভব প্রতিষ্ঠানের উচিত হবে তারা যে পদক্ষেপ নিয়েছে কিংবা নিতে যাচ্ছে তার মাধ্যমে তার পরিচালনাধীন কার্যক্রমে যৌন হয়রানী প্রতিরোধ করা। প্রতিষ্ঠান সহজ জরিপ, দ্বৈত-আলোচনা অথবা অন্য কোন প্রকারে শ্রমিকদের সংযুক্ত করে নিম্নোক্ত বিষয়গুলো পর্যবেক্ষণ করতে পারেঃ

- কোন কোন কার্যক্রম যৌন হয়রানী এবং যৌন ও জেডার-ভিত্তিক সহিংসতা হবে তা শ্রমিকরা কতদূর জানে এবং এহেন কার্যক্রমের বিরুদ্ধে বিদ্যমান প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা অমান্য করলে তার পরিণতি কি।
- যৌন হয়রানী, নিগ্রহ অথবা নিগ্রহের হুমকি দেওয়া হলে কোথায় অভিযোগ করতে হবে (এমনকি অভিযোগ দাখিলের কোন বিকল্প উপায়সহ) শ্রমিকরা তা কতদূর জানে এবং তারা তা কোন প্রকার প্রতিশোধের ভয়ভীতি ছাড়া করতে পারে।
- শ্রমিকরা কোন পর্যায়ে বিশ্বাস করে যে তারা কোন ঘটনার বিষয়ে অভিযোগ করলে ব্যবস্থাপনাপক্ষ তার প্রেক্ষিতে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থায় যথাযথ প্রক্রিয়ার যাচাই, পর্যবেক্ষণ ও সিদ্ধকরণ

কোন প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থায় যৌন হয়রানী যে প্রতিরোধ করা হচ্ছে সে বিষয়ে সিদ্ধকরণ একটি কঠিন কাজ। প্রতিষ্ঠানের উচিত তার সরবরাহকারীর সঙ্গে এই মর্মে ফলোআপ করা উচিত যে সংশোধনমূলক কার্যক্রম বাস্তবায়িত হচ্ছে এবং সেই সব চলমান পদ্ধতির সঙ্গে প্রোথিত। এহেন যাচাই ছাড়াও প্রতিষ্ঠানকে এই জন্য উৎসাহিত করা হচ্ছে যে তারা যেন তার সরবরাহকারী, শ্রমিক, ট্রেড ইউনিয়ন এবং শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্বকারী সংগঠনের সঙ্গে এমনভাবে অংশীদার হয় যাতে করে করে যাচাই করতে পারে যে সংশোধনমূলক প্রক্রিয়াসমূহ কাজ করছে। উদাহরণ হ'ল- শ্রমিকদের উপর যে জরিপ হবে প্রতিষ্ঠান তার সম্মিলিত ফলাফল সরবরাহকারীদের সঙ্গে নিয়ে পর্যালোচনা করতে পারে, অথবা ইহা একটি নির্দিষ্ট বিরতি দিয়ে কোন এক উৎস পর্যায়ে বিভিন্ন সরবরাহকারীর শ্রমিকদের মধ্যে দল-ভিত্তিক আলোচনা করতে পারে যার মাধ্যমে দেখা যেতে পারে যে প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা (যেমন- প্রশিক্ষণ) কর্মক্ষেত্রে হয়রানী প্রতিরোধ করছে, অথবা আরও কোন বাড়তি ব্যবস্থা প্রয়োজন কি-না।

প্রয়োজনমতো সংস্কারের জন্য উদ্যোগ অথবা সহযোগিতা

কোন কোন ক্ষেত্রে যৌন হয়রানী এবং যৌন ও জেডার-ভিত্তিক সহিংসতা অপরাধ যা সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে জানানো প্রয়োজন হতে পারে।

ইতিপূর্বে যেমনটি বলা হয়েছে, এটি গুরুত্বপূর্ণ যে পরিচালনা-পর্যায়ের অনুযোগ পদ্ধতি এমন হতে হবে যা একজন শ্রমিককে সহজে অভিযোগ দাখিলে সহায়তা করেঃ

- কোন প্রকার প্রতিশোধের ভয় ও সমালোচনা ছাড়া;
- এমন পর্যায়ে যোগাযোগ করা যায় যা কোম্পানি এবং ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিনিধির হস্তক্ষেপের বাইরে;
- নাম প্রকাশ না করে এবং গোপনীয়তার সাথে।

এটা স্বীকার্য যে শিশুরা যৌন হয়রানী কিংবা যৌন ও জেডার ভিত্তিক সহিংসতা হতে পারে; তাই যে কর্মস্থলে শিশুরা কাজ করছে নিয়োজিত সেখানে অনুযোগ পদ্ধতিকে তাদের জন্যও সুগম হতে হবে যারা শিশুদের পক্ষে কাজ করে।

বক্স-১০ বৈষম্য এবং জেডার-ভিত্তিক বৈষম্য

বৈষম্যকে আইএলও সনদ নং ১১১-এর আওতায় সংজ্ঞায়িত করা হয়েছে; যা হলো যে কোন প্রকার পার্থক্য, বাছাই অথবা অগ্রাধিকার যা জাতিসত্তা, বর্ণ, লিঙ্গ, ধর্ম, রাজনৈতিক মতামত, জাতিগত সংযোগ কিংবা সামাজিক উৎসের ভিত্তিতে করা হয় (অন্যান্য বৈশিষ্ট্যের মধ্যে) যার প্রভাব হলো- সুযোগের সমতা এবং কর্ম ও পেশায় নিয়োজিত হওয়ার ক্ষেত্রে সমভাবে বিবেচিত হওয়াকে নাকোজ অথবা বিঘ্নিত করা।

জেডার-ভিত্তিক বৈষম্যকে নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য দূরীকরণ সংক্রান্ত সনদে সংজ্ঞায়িত করা হয়েছে; যাতে বলা হয়েছেঃ লিঙ্গ বিবেচনার ভিত্তিতে যে কোন প্রকার পার্থক্য, বাদ দেওয়া অথবা বিধিনিষেধ যার প্রভাব কিংবা উদ্দেশ্য হ'ল নারী ও পুরুষের সমতার নিরিখে মানবাধিকার ও মৌলিক অধিকারের যে স্বীকৃত অধিকার বৈবাহিক অবস্থা নির্বিশেষে কোন নারীর ক্ষেত্রে এহেন অধিকারের স্বীকৃতি, উপভোগ করা কিংবা চর্চাকে বাঁধাছত্র অথবা অস্বীকার করা। এই বিষয়টি সেখানেও প্রযোজ্য হবে এমনকি যেখানে কোন বৈষম্য উদ্দিষ্ট ছিলোনা। নারী ও পুরুষের ক্ষেত্রে স্বাভাবিক ও নিরপেক্ষ বিবেচনাও নারীর বিরুদ্ধে বৈষম্য সৃষ্টি করতে পারে যদি চূড়ান্ত ফলাফল হয় এমন বিবেচনা অথবা এমন প্রভাব পড়ে যাতে করে নারীকে তার কোন অধিকার অস্বীকার করা হয় এই কারণে যে সেখানে এমন কোন স্বীকৃতি ছিলোনা না যে পূর্ব থেকেই জেডার-ভিত্তিক অসাম্য ও অসমতা বিদ্যমান যার মুখোমুখি হতে হয় নারীকে।

এই মডিউলে কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানী এবং লিঙ্গ ও জেডার-ভিত্তিক সহিংসতা, যার উভয়টিই বৈষম্যের ধরণ, বিষয়ে যথাযথ প্রক্রিয়া সংক্রান্ত সুপারিশমালা রয়েছে। তবে বৈষম্য হয়রানী ও নিগ্রহ থেকেও সুদূর প্রসারী হয়। বৈষম্যমূলক নীতিমালা ও চর্চার প্রেক্ষিতে কীভাবে যথাযথ প্রক্রিয়া পরিচালিত হবে এই নীতিমালা সেই বিষয়ে কোন পূর্ণাঙ্গ সুপারিশমালা দেয়নি। তবে স্বীকার করেছে যে, প্রায়শঃ বৈষম্য মজুরী, পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ও কর্মঘণ্টার সঙ্গে সম্পর্কিত; কিভাবে এই প্রেক্ষাপটে বৈষম্যকে চিহ্নিত, প্রতিরোধ এবং নিরসন করতে হবে- তা প্রাসঙ্গিক কিছু মডিউলে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে।

বক্স-১০ বৈষম্য এবং জেডার-ভিত্তিক বৈষম্য (চলমান)

সংশ্লিষ্ট খাতে (সেক্টর) বৈষম্যের প্রবনতা বিবেচনায় প্রতিষ্ঠানকে প্রতিষ্ঠানকে এই মর্মে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হতে হবে যে তারা জাতি, বর্ণ, লিঙ্গ, ধর্ম, রাজনৈতিক মতবাদ, জাতিসত্তা, অথবা সামাজিক উৎস (অন্যান্য বৈশিষ্ট্যের মধ্যে) প্রভৃতির ভিত্তিতে তাদের নিজস্ব পরিচালনা ও কার্যক্রমে কোন বৈষম্য করবে না। একইভাবে, প্রতিষ্ঠানকে তাদের নিজস্ব কার্যক্রমে ও সরবরাহ ব্যবস্থায় বৈষম্যমূলক নীতিমালা ও চর্চাকে চিহ্নিত করা, প্রতিরোধ ও নিরসনে সচেষ্ট থাকতে হবে।

বৈষম্যমূলক নীতিমালা ও চর্চার উদাহরণের মধ্যে রয়েছেঃ

- সন্তান সম্ভবা শ্রমিককে স্বল্প সময়ের জন্য চুক্তি দেওয়া হয় এবং স্থানীয় আইনের আওতায় প্রসূতিকালীন সুবিধাদি পাওয়ার জন্য যোগ্য হওয়ার আগেই চাকুরীচ্যুত (টার্মিনেট) করা হয়।
- সন্তানসম্ভবা কি-না তার পরীক্ষা চাকুরীতে নিয়োগের একটি শর্ত।
- স্থানীয় শ্রমিকদের নিরিখে অভিবাসী শ্রমিকদের ভিন্ন হারে মজুরী দেওয়া হয়।
- শ্রমিকদেরকে প্রত্যক্ষ কিংবা পরোক্ষভাবে তাদের এইচআইভি-অবস্থা সম্পর্কে জিজ্ঞাসাবাদ করা হয়।

সমাধানের যথোপযুক্ত ধরণ নির্ধারণ

সাধারণভাবে যৌন হয়রানী এবং যৌন ও জেডার-ভিত্তিক সহিংসতার শিকার যারা তাদের সহায়তায় যে সকল কার্যক্রম তাতে নিয়োগকারীর অবদান রাখা উচিত।^{৪৯} কিছু প্রেক্ষাপটে, আইনি বিধানবলে নিয়োগকারী বিভিন্ন দায়িত্ব পালনের মাধ্যমে সংশ্লিষ্ট সহায়তা প্রদানে দায়বদ্ধ।

যৌন হয়রানী এবং যৌন ও জেডার-ভিত্তিক সহিংসতা ঘটনায় এটি সাধারণভাবে সুপারিশ করা হয় যে ঘটনা পরবর্তী সহায়তা কার্যক্রমে কাউন্সিলিংকে একটি উপায় হিসেবে যুক্ত রাখা। কিছু ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তি (ভিকটিম), বিশেষতঃ যেক্ষেত্রে দুর্ঘর্ষ নিগ্রহ হয়ে থাকে সেখানে দীর্ঘ-মেয়াদে সহায়তা দরকার হতে পারে। কোন বিশেষ পরিস্থিতিতে এহেন সহায়তায় বর্ধিত-মেয়াদে পেশাগত কাউন্সিলিং প্রয়োজন হতে পারে।^{৫০}

৪৯. কিছু ক্ষেত্রে যদি কোন নিয়োগকারী এটি দেখাতে পারেন যে তারা যৌন হয়রানী এবং জেডার-ভিত্তিক নিগ্রহ প্রতিরোধে যথাযথ পদক্ষেপ নিয়েছেন তা সংশ্লিষ্ট ঘটনার নিরসনে অবদান রাখে।

৫০. দেখুন- চ্যাপেল, ডি. এবং ডাই মারটিনো, ৫ (২০০৬)।

Selected international instruments and standards

- Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
- Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
- 1998 Declaration on Fundamental Rights and Principles at Work (ILO)
- Declaration on the Elimination of Violence against Women, adopted by the United Nations General Assembly (A/ RES/48/104), New York, 20 December 1993
- Committee on the Elimination of Discrimination against Women, General Recommendation 19, Violence against women (Eleventh session, 1992), U.N. Doc. A/47/38 at 1 (1993), reprinted in Compilation of General Comments and General Recommendations Adopted by Human Rights Treaty Bodies, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.6 at 243 (2003).
- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, New York, 18 December 1979, United Nations
- Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100);
- Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) and its Recommendation, 2000 (No. 191).

Resources

- Chappell, D. and Di Martino, V. (2006), *Violence at Work*, 3rd edition, ILO, Geneva.
- Cruz, A. and Klinger, A. (2011), “Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography”, Working Paper 3, ILO, Geneva.
- For information on relevant ILO standards see the ILO Helpdesk.

মডিউল ৩ জবরদস্তিমূলক শ্রম**প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা ও ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিতে দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণ প্রোতিথকরণ****নীতি**

প্রতিষ্ঠানগুলিকে তাদের নিজস্ব কার্যক্রম এবং সরবরাহ (সাপ্লাইচেইন) ব্যবস্থায় জবরদস্তিমূলক শ্রম ব্যবহার করার ক্ষেত্রে শূন্য-সহনশীলতার নীতি গ্রহণের জন্য উৎসাহিত করা হয়ে থাকে। একইসাথে প্রতিষ্ঠানগুলিকে ঝুঁকির প্রকৃতির সাথে সম্পর্ক রেখে অতিরিক্ত নীতিমালা গ্রহণের জন্যও উৎসাহিত করা হয়ে থাকে; উদাহরণ-প্রাসঙ্গিক ক্ষেত্রে একটি প্রতিষ্ঠান বেসরকারি নিয়োগ সংস্থা এবং ঠিকাদারভিত্তিক নিয়োগ (সাব-কন্ট্রাক্টিং) ব্যবহারসংক্রান্ত একটি নীতিমালা গ্রহণ করতে পারে। ঠিকাদারভিত্তিক নিয়োগ (সাব-কন্ট্রাক্টিং) সংক্রান্ত তথ্যের জন্য বক্স নং- ২ (টেবিল) দেখুন।

মৌলিকশব্দ

জোরপূর্বক শ্রম বা জবরদস্তিমূলকশ্রম-আইএলও কনভেনশন ১৩৯ (২৯ নং)-এ জোরপূর্বক বা জবরদস্তিমূলক শ্রমের আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত সংজ্ঞাটিকে যেভাবে সংজ্ঞায়িত করা হয়েছে তা ছিল “কোন ব্যক্তির কাছ থেকে শাস্তির ভীতি প্রদর্শনের মাধ্যমে আদায়কৃত কাজ বা পরিষেবা এবং যে সকল কাজ বা পরিষেবার জন্য ব্যক্তিটি স্বৈচ্ছা-প্রণোদিত হয়ে নিজেকে নিয়োজিত করেননা, অনুরূপ সকল কাজ বা পরিষেবা জোরপূর্বক বা জবরদস্তিমূলক শ্রম হিসেবে গণ্য হবে।

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম পরিচালনা এবং সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাইচেইন) ক্ষেত্রে সম্ভাব্য এবং প্রকৃত ক্ষয়ক্ষতিগুলি সনাক্তকরণ**বাছাই অনুশীলন (স্কোপিং এক্সারসাইজ)**

জোরপূর্বক বা জবরদস্তিমূলক শ্রম সাধারণতঃ জটিল, বিভিন্নধর্মী এবং অপ্রকাশিত প্রকৃতির হয়ে থাকে। এইপ্রসঙ্গে, প্রতিষ্ঠানগুলিকে তাদের বাছাই অনুশীলন (স্কোপিংএক্সারসাইজ) পরিচালনার ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত নির্দেশনাগুলি মেনে চলতে হবে।

- প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম এবং সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাইচেইন) ঝুঁকিসমূহ নির্ধারণ বা বাছাই করণের দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মীদের অবশ্যই জোরপূর্বক শ্রম সংগঠনে সহায়ক বিষয়সমূহ, জোরপূর্বক শ্রমের সাধারণ ধরণসমূহ এবং অরক্ষিত শ্রমিক ও আন্তর্জাতিক মানদণ্ড বিষয়ক সম্যক ধারণা থাকা আবশ্যিক।^{৫১}

৫১. আইএলও (২০১৫) দেখুন।

- জোরপূর্বক শ্রমের সাথে সম্পর্কিত উপকরণ এবং উৎপাদন প্রক্রিয়া গুলির পাশাপাশি জোরপূর্বক শ্রমের জন্য সর্বাধিক ঝুঁকিপূর্ণ হিসেবে আখ্যা ছি এলাকাগুলি সনাক্ত করার জন্য সুশীল সমাজসংগঠনসহ সরকার, আন্তর্জাতিক সংগঠন এবং বিশ্বাসযোগ্য প্রতিষ্ঠানসমূহ কর্তৃক প্রাপ্ত বিদ্যমান প্রতিবেদনগুলির বিষয়ে আলোচনা করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে উৎসাহিত করা হয়ে থাকে।
- প্রতিষ্ঠানগুলিকে বিভিন্ন স্টেক-হোল্ডার, আন্তর্জাতিক সংগঠন, সুশীল সমাজ সংগঠন এবং বিশেষজ্ঞদের কাছ থেকে জোরপূর্বক শ্রমের উচ্চ ঝুঁকিসম্পন্ন দেশগুলির তথ্য সংগ্রহ করতে উৎসাহিত করা হয়ে থাকে।
- জোরপূর্বক শ্রমের ক্ষেত্রে উচ্চ ঝুঁকিসম্পন্ন কার্যকলাপ এবং এলাকাসমূহ সনাক্ত করার জন্য কাজ করছে এমন সরকার, শ্রমিক, আন্তর্জাতিক সংগঠন, স্টেক-হোল্ডার এবং সুশীল সমাজ সংগঠনগুলির সাথে (যতদূর প্রাসঙ্গিক) খাতভিত্তিক পর্যায়ে সহযোগিতা করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে একইভাবে উৎসাহিত করা হয়ে থাকে।
- খাতপর্যায় জোরপূর্বক শ্রমের প্রকৃতি, মাত্রা, এবং স্কেপ বা প্রসার বুঝার জন্য পর্যাণ্ড এবং সঠিক তথ্যের অভাব একটি চ্যালেঞ্জ। প্রতিষ্ঠানগুলিকে সমস্তখাত জুড়ে তথ্য সংগ্রহের ক্ষেত্রে কোন ঘাটতি সনাক্ত করার জন্য এবং উন্নত সময় ব্যবস্থা ও তথ্য সংগ্রহের জন্য কাজ করতে প্রতিষ্ঠানগুলিকে উৎসাহিত করা হয়ে থাকে।

পোশাক ও পাদুকাশিল্পের সরবরাহ (সাপ্লাইচেইন) ব্যবস্থার ক্ষেত্রে জোরপূর্বক শ্রমের উদাহরণমূলক ঝুঁকির বিষয়গুলির জন্য সারণী (টেবিল) নং ১১ দেখুন।

টেবিল -১১ পোশাক ও পাদুকাখাতে জোরপূর্বক শ্রমের ক্ষেত্রে ঝুঁকিপূর্ণ বিষয়সমূহঃ

| ঝুঁকির বিষয় | খাতভিত্তিক প্রাসঙ্গিকতা |
|--|---|
| রাষ্ট্র-পরিচালিত জোরপূর্বক শ্রম রাষ্ট্র যখন নিজেই তার নাগরিকদের কোন একটি নির্দিষ্টখাতে কাজ করার জন্য বাধ্য করে, তখন তাকে রাষ্ট্র-পরিচালিত জোরপূর্বক শ্রম বলা হয়ে থাকে। | তুলা কোন কোন দেশে তুলা উৎপাদনে ব্যবহৃত জোরপূর্বক শ্রম রাষ্ট্র-পরিচালিত হয়ে থাকে। এ সকল ক্ষেত্রে স্থানীয় কর্তৃপক্ষ তুলা উৎপাদনের কোটা পূরণের জন্য সরকারী এবং বেসরকারি কর্মীদের তুলা উৎপাদনের কাজে প্রেরণ করে থাকে। |
| বেসরকারি নিয়োগ ও কর্মসংস্থান সংস্থা শ্রমিক নিয়োগকারী সংস্থা এবং তাদের এজেন্টগুলির ব্যবহার নিয়োগকর্তার এবং শ্রমিকের মধ্যে বিচ্ছিন্নতার বিভিন্ন স্তর তৈরি করতে পারে। নিয়োগকর্তারা এসকল সংস্থাগুলির শ্রমিক নিয়োগ সংক্রান্ত কার্যক্রমের রীতি সম্পর্কে সচেতন নাও থাকতে পারে এবং এর ফলে শ্রমিকগণ শোষণের শিকার হয়ে থাকে। ^১ | পোশাক, পাদুকা এবং টেক্সটাইল উৎপাদনের ক্ষেত্রে জাতীয় এবং আন্তর্জাতিক অভিবাসী- এই উভয় ধরনের শ্রমিকদের নিয়োগের জন্য প্রায়শই বেসরকারি নিয়োগ এবং কর্মসংস্থান সংস্থাগুলিকে নিযুক্ত করা হয়ে থাকে। |

| ঝুঁকির বিষয় | খাতভিত্তিক প্রাসঙ্গিকতা |
|---|---|
| আমানত-ব্যবস্থার প্রচলন ও ঋণ একজন ব্যক্তি তার ঋণ শোধ করার জন্যই শ্রম দিয়ে থাকে। সুদের হার অধিকাংশ ক্ষেত্রেই ব্যক্তির ঋণশোধের ক্ষমতা কমিয়ে দেয় এবং ঋণ প্রদানের শর্তাদি প্রায়ই অনির্দিষ্ট থাকে। | তুলা কিছু কিছু উৎসগত (সোর্সিং) প্রেক্ষিতে পরের বছর যোগান (ইনপুট) কেনার জন্য পর্যাপ্ত টাকা না থাকায় ফসলচক্র সমাপ্ত করাটা কৃষকদের জন্য একটি অতি সাধারণ ঘটনা হয়ে থাকে, যা তাদেরকে উচ্চ সুদের হারে বর্ধিত ঋণ নিতে বাধ্য করে। উৎপাদন সময়ের সাথে সাথে ঋণ সংক্রান্ত বা ক্রেডিট ঝিমগুলিকে শিক্ষাধীন ক্ষিমের সঙ্গে অন্তর্ভুক্ত করা হয়। বেসরকারি নিয়োগ ও কর্মসংস্থান সংস্থার মাধ্যমে নিয়োগপ্রাপ্ত অভিবাসী শ্রমিকদের মধ্যে ক্রেডিট বা ঋণের প্রচলন বিদ্যমান থাকতে পারে। শিশু ও কিশোর-কিশোরীদের এবং শিক্ষাধীন ক্ষিমের মাধ্যমে নিয়োগপ্রাপ্ত এবং শোষিত হওয়ার সম্ভাবনা থাকে। |
| কর্মক্ষেত্রে শিশু ও কিশোর-কিশোরী কর্মক্ষেত্রে শিশু ও কিশোর-কিশোরীরা জোরপূর্বক শ্রমের ঝুঁকিতে বেশী থাকে। | পোশাক ও পাদুকাখাতের প্রায় সকল স্তরেই শিশু ও কিশোরদের নিযুক্ত করা হয়ে থাকে। |
| অভিবাসী শ্রমিকদের কর্মসংস্থান অভিবাসী শ্রমিকরা বেশীর ভাগক্ষেত্রেই কিছু নির্দিষ্ট ধরনের জবরদস্তিমূলক শ্রমের শিকার হয়ে থাকে; বিশেষ করে যারা অনিয়মিত, তাদেরকে ভয় দেখিয়ে জোরপূর্বক কাজে লাগানো যেতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, অভিবাসী শ্রমিকদের নথিপত্র (যেমন- পাসপোর্ট) আটকে রাখার মাধ্যমে তাদেরকে ভয় দেখিয়ে জোরপূর্বক কাজে লাগানো যেতে পারে। যদি শ্রমিকরা ইচ্ছানুযায়ী তাদের প্রয়োজনীয় নথিপত্র বা অন্যান্য মূল্যবান ব্যক্তিগত সম্পত্তি ব্যবহার করতে না পারে এবং তারা যদি মনে করে যে এ সকল নথিপত্র বা সম্পত্তি হারানোর ঝুঁকি ছাড়া তারা কোনভাবেই চাকরী ছেড়ে যেতে পারবেনা, তাহলে শ্রমিকদের এ সকল নথিপত্র বা অন্যান্য ব্যক্তিগত সম্পত্তিরোধ করাটা জোরপূর্বক শ্রমের একটি সূচক হিসেবে বিবেচিত পারে। ^২ অভিবাসী শ্রমিকরা শ্রম-দালালদের নিয়োগ ফি পরিশোধ করা জন্য ও অনেক ক্ষেত্রে ঋণ-পরিচালিত জোরপূর্বক শ্রমের ঝুঁকিতে পড়তে পারে। ^৩ | তুলা কিছু কিছু ক্ষেত্রে তুলার বাগানে কাজ করার জন্য শিশুরা ও তাদের পরিবারের সাথে অভিবাসন করে থাকে। তবে, স্বেচ্ছায় অভিবাসন করা সত্ত্বেও তারা সেখানে যেয়ে শোষিত হতে পারে। উৎপাদন প্রক্রিয়া অনেক দেশে, পোশাক ও পাদুকাখাতগুলি অনেকাংশে অভ্যন্তরীণ ও আন্তর্জাতিক অভিবাসী শ্রমিকদের উপর নির্ভরশীল। কোন কোন ক্ষেত্রে পুরো কর্মীদের ৭৫% পর্যন্ত আন্তর্জাতিক অভিবাসী শ্রমিক থাকে। |
| কর্ম এলাকায় (অনসাইট) শ্রমিকদের আবাসন যে সকল শ্রমিক তাদের কর্ম-এলাকায় (অনসাইট) থাকে তারা তাদের নির্দিষ্ট কর্ম ঘন্টার বাইরেও তাদের কর্মক্ষেত্রে অথবা মালিক-পরিচালিত আবাসস্থলে শারীরিকভাবে অবরুদ্ধ থাকায় বেশী ঝুঁকিতে থাকে। ^৪ | পোশাক ও পাদুকা রপ্তানির উপর নির্ভরশীল অনেক অর্থনীতির ক্ষেত্রে গৃহ শ্রমিকদের জন্য আবাসন সুবিধা (ডরমিটরি) খুবই সাধারণ এক বিষয়। |

| ঝুঁকির বিষয় | খাতভিত্তিক প্রাসঙ্গিকতা |
|---|--|
| কারাশ্রম যে সকল কয়েদী আইন-আদালত দ্বারা দোষী সাব্যস্ত হয়নি এবং যাদের কাজ কোন সরকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক তদারকি করা হয়না, তাদের দ্বারা সম্পাদিত অনৈচ্ছিক কাজ জোরপূর্বক শ্রম বলে বিবেচিত হয়। একইভাবে, কোন ব্যক্তিগত প্রতিশ্রুতির সুবিধার্থে একজন বন্দী কর্তৃক তার ইচ্ছার বিরুদ্ধে সম্পাদিত যে কোনো কাজ জোরপূর্বক শ্রম বলে বিবেচিত হয়। ^৫ | কিছু কিছু দেশে কারা শ্রমিকদের সামরিক বাহিনীর ইউনিফর্ম তৈরির জন্য ফেডারেল চুক্তিসহ পোশাক তৈরির কাজে ব্যবহার করা হয়, ফলে জোরপূর্বক কারা শ্রমের ঝুঁকি বৃদ্ধি পাচ্ছে। |
| সাব-কন্ট্রাক্টিং (মূল-চুক্তির অধীনস্থ বা ঠিকাদারভিত্তিক চুক্তি) জবাবদিহিতা না থাকায় সাব-কন্ট্রাক্টিং বা ঠিকাদারভিত্তিক চুক্তি ব্যবহারের ফলে সরবরাহকারীদের শ্রম মানদণ্ডের উপর নজরদারী হ্রাস পায়, যার ফলস্বরূপ জোরপূর্বক শ্রমের ঝুঁকি বৃদ্ধি পাচ্ছে। | কাট-মেক-ট্রিম (কাটা-বানানো-সুবিন্যস্ত) করার জন্য এবং ফিনিশিং (সম্পূর্ণতা) প্রদানের জন্য সাব-কন্ট্রাক্টিং বা ঠিকাদারভিত্তিক চুক্তির ব্যবহার বিশ্বব্যাপী খুবই সাধারণ একটি প্রথা (যেমন- বাইরে থেকে প্রিন্টার নিয়োগ করা বা সংশ্লিষ্ট কাজ আউট-সোর্স করা)। |
| অনানুষ্ঠানিক শ্রমিক গৃহ-ভিত্তিক শ্রমিক এবং ভৌগোলিক দিক থেকে যে সকল শ্রমিকরা প্রত্যন্ত গ্রামাঞ্চলে কাজ করে তারসহ বিভিন্ন অনানুষ্ঠানিক প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত শ্রমিকগণ জোরপূর্বক শ্রমের বিশেষ ঝুঁকিতে; বিশেষ করে ঋণের জোরে জোরপূর্বক শ্রমের ঝুঁকি আছে বলে বিবেচনা করা হয়। ^৬ | পোশাক এবং পাদুকাখাতের সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইন) অধিকাংশ স্তরেই অনানুষ্ঠানিক কর্মসংস্থানের বিষয়টি বিশেষভাবে লক্ষণীয়। তুলা উৎপাদনের ক্ষেত্রে প্রায়শই উচ্চহারে অনানুষ্ঠানিক মৌসুমী শ্রমিকদের নিয়োগ করা হয়। চামড়াসেলাই এবং জটিল ধরণের হস্তশিল্প, যেমন- এমব্রয়ডরি এবং বিডিং-এর মত কাজের ক্ষেত্রে অনানুষ্ঠানিক কর্মসংস্থানের বিষয়টি বিশেষভাবে প্রচলিত। |
| উৎপাদনের চাপ যে সকল শ্রমিকরা উৎপাদন কোটা নির্ধারণ এবং অর্ডার কম-বেশী হওয়ার প্রেক্ষাপটসহ শ্রম-নিবিড় শিল্পগুলিতে কর্মরত আছে তারা বেশীর ভাগ ক্ষেত্রে জোরপূর্বক অধিক কাজ (ওভার-টাইম) করতে বাধ্য হতে পারে। | পোশাক এবং পাদুকা শিল্পের কাট-মেক-ট্রিম (কাটা-বানানো-সাজানো) স্তর জুড়ে অতিরিক্ত অধিক কাজ (ওভার-টাইম) রীতি বৈশিষ্ট্য প্রচলিত। যদিও সকল ধরণের ওভার-টাইম জোরপূর্বক শ্রম হিসেবে বিবেচিত হয়না; যদি ওভার-টাইম কাজ করাটা বাধ্যতামূলক হয়ে থাকে এবং এর সময়সীমা যদি আইনদ্বারা অনুমোদিত ওভার-টাইমের সাপ্তাহিক বা মাসিক সীমা লঙ্ঘন করে থাকে, তাহলে এই ধরনের ওভার-টাইমের কারণ যাই হোক না কেন তা জোরপূর্বক শ্রম হিসেবে বিবেচিত হবে। |

১. দেখুন- ইউএস ডিপার্টমেন্ট অফ ল্যাবর (২০১৫)

২. দেখুন - আইএলও (২০১৫)।

৩. ঋণ-সম্বলিত জোরপূর্বক সাধারণত শ্রম ঋণ সম্বলিত দাসত্ব হিসেবেও উল্লেখ করা হয়ে থাকে।

৪. কর্মকালীন সময়ে বা তার বাইরে শ্রমিকদেরকে কোনভাবেই তাদের কর্মক্ষেত্রে বা মালিক-পরিচালিত আবাছলে অবরুদ্ধ, কারারুদ্ধ বা অন্য কোন উপায়ে আটকিয়ে রাখা যাবে না। শ্রমিকদের চলাফেরার স্বাধীনতার উপর অবৈধ বিধি-নিষেধ আরোপ করা নিষিদ্ধ। আইএলও (২০১৫) দেখুন।

৫. কারা শ্রমিকদের থেকে দাবীকৃত শ্রমকে আন্তর্জাতিক আইনের অধীনে জোরপূর্বক শ্রম বলে বিবেচনা করা হয়না। তবে ১১ নং সারণীতে উল্লেখিত বিষয়গুলি জোরপূর্বক শ্রম হিসেবে বিবেচিত হয়। সেজন্যই কারা-শ্রমকে সব সময় জোরপূর্বক শ্রমের ঝুঁকি হিসেবে বিবেচনা করা উচিত। অধিক তথ্যের জন্য, আইএলও (২০১৫), "Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business" দেখুন।

৬. দেখুন - আইএলও (২০১৫)।

উৎসঃ প্রাথমিকভাবে ভারিট (২০১৫) থেকে অভিযোজিত, "ফেডারেল এবং কর্পোরেট সরবরাহ ব্যবস্থায় (সাপ্লাই-চেইন) নিয়োজিত ব্যক্তিদের পাচারের বিরুদ্ধে সুরক্ষা জোরদারকরণ"। আমহার্স্ট; ক্লিন ক্লথস ক্যাম্পেইন (২০০৯), "False Promises, Migrant Workers in the Global Garment Industry Discussion Paper", আমস্টারডাম।

সরবরাহকারী-মূল্যায়ন

প্রতিষ্ঠান কীভাবে জোরপূর্বক শ্রমের মূল্যায়ন করতে পারে সে বিষয়ে নির্ভরযোগ্য কোন সংস্থার বিদ্যমান নির্দেশিকার উপর নির্ভর করার জন্য প্রতিষ্ঠানকে উৎসাহিত করা হয়ে থাকে; এই ধরনের মূল্যায়ন পরিচালনা করার ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত বিষয়গুলি বিবেচনা করা হয়ঃ

- জোরপূর্বক শ্রম যে বিভিন্ন ধরনের হয়ে থাকে তা বিবেচনায় রেখে তার মূল্যায়নের প্রক্রিয়াগুলি উৎপাদন প্রেক্ষাপট বা উৎপাদন ক্লাস্টারের সাথে এবং সুনির্দিষ্ট ধরনের জোরপূর্বক শ্রমের ঝুঁকির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হতে হবে। উদাহরণস্বরূপঃ
 - যে সকল প্রেক্ষাপটে শিক্ষানবিশ স্কিমগুলি সচরাচর দেখা যায় সে সকল ক্ষেত্রে ঐ অঞ্চলে সরবরাহকারী মূল্যায়নের ক্ষেত্রে অনুরূপ কার্যক্রমের সাথে সম্পর্কিত জোরপূর্বক শ্রমের একক ঝুঁকিগুলি (যেমন- চলাফেরার স্বাধীনতা) বিবেচনায় নেয়া উচিত।
 - যে সকল ক্ষেত্রে বেসরকারী নিয়োগ সংস্থা ব্যবহৃত হয়ে থাকে, সে সকল ক্ষেত্রে উপযুক্ততার ভিত্তিতে সংস্থাগুলিকে মূল্যায়নের আওতাভুক্ত করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে তাদের মূল্যায়ন প্রসারিত করতে হবে অথবা সংস্থাগুলির সরবরাহকারীদের যথাযথ কার্যক্রমকে প্রতিষ্ঠান কর্তৃক মূল্যায়নের অন্তর্ভুক্ত করা আবশ্যিক।
 - যে সকল ক্ষেত্রে সরবরাহকারীরা অভিবাসী শ্রমিকদের নিয়োগ করে থাকে সে সকল ক্ষেত্রে অভিবাসী শ্রমিকরা যে ধরনের জোরপূর্বক শ্রমের মুখোমুখি হতে পারে, যেমন- বিদেশী-অভিবাসীদের প্রয়োজনীয় নথিপত্র আটকিয়ে রাখা, সে গুলিকে সরবরাহকারী মূল্যায়নের ক্ষেত্রে অন্তর্ভুক্ত করা উচিত।
- যেহেতু এটি স্বীকৃত যে, গতানুগতিক নথিপত্রের মূল্যায়ন সাধারণত জোরপূর্বক শ্রম মূল্যায়নের ক্ষেত্রে অপরিপূর্ণ, সেহেতু সরবরাহকারী মূল্যায়নের ক্ষেত্রে শ্রমিক ব্যবস্থাপনা এবং অন্যান্য অংশীদারদের (স্টেকহোল্ডার) সাথে সাক্ষাৎকারের উপর অনেকাংশে নির্ভরশীল হওয়া আবশ্যিক।
- জোরপূর্বক শ্রমের ব্যাপারে কিছু কিছু শ্রমিক যে সততার সাথে তাদের প্রতিক্রিয়া জানাতে ভয় পেতে পারে সে বিষয়টি প্রতিষ্ঠানগুলিকে বিবেচনা করতে হবে এবং সেক্ষেত্রে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে; যেমন- কর্মস্থলের বাইরে (অফ-সাইট) মূল্যায়ন পরিচালনা করা বা মূল্যায়নের চিরাচরিত পদ্ধতি ব্যতিত অন্যান্য পদ্ধতি ব্যবহার করা; যেমন- দলবদ্ধ (ফোকাসগ্রুপ) আলোচনা এবং অংশগ্রহণমূলক মূল্যায়ন পদ্ধতির ব্যবহার।
- যে সকল ক্ষেত্রে জোরপূর্বক শ্রমের বিষয়টি উজানের (আপস্টিম) উৎপাদন প্রক্রিয়াগুলির সাথে সংযুক্ত (যেমন- তুলা উৎপাদন) সে সকল ক্ষেত্রে আপস্টিম সরবরাহকারীদেরকে যে মূল্যায়ন করা হয়েছে সেটি প্রমাণের জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে সক্ষম হতে হবে। ৩ নং বক্স দেখুন।

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম সংক্রান্ত ক্ষয়ক্ষতি বন্ধ করা, প্রতিরোধ করা বা কমানো

জোরপূর্বক শ্রম প্রতিরোধের সবচেয়ে উপযুক্ত পদ্ধতি নির্ধারণের জন্য অংশীদারদের (স্টেক-হোল্ডার) ব্যাপক অংশগ্রহণ প্রয়োজন। জোরপূর্বক শ্রমের ঝুঁকি সনাক্ত হওয়ার পরে কীভাবে তা প্রতিরোধ করা যেতে পারে সে সম্পর্কিত কোন প্রায়োগিক দিক-নির্দেশনা এই মডিউলটিতে দেয়া নেই।

তবে এক্ষেত্রে আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার (আইএলও) মত বিশ্বাসযোগ্য সংস্থাগুলি দ্বারা প্রকাশিত নির্দেশনায় প্রদত্ত সুপারিশমালা বা চর্চাগুলি প্রয়োগ করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে উৎসাহিত করা হয়ে থাকে। কিছু কিছু প্রেক্ষিতে জোরপূর্বক শ্রম মোকাবেলায় আন্তর্জাতিক, কেন্দ্রীয় (ফেডারেল) এবং স্থানীয় সরকার এবং সুশীল সমাজ সংস্থাগুলির নিজস্ব কিছু পরিকল্পনা থাকতে পারে। সেজন্যই যেখানে প্রাসঙ্গিক হবে প্রতিষ্ঠানকে বিদ্যমান কৌশলের সাথে তাদের নিজেদের কৌশলকে একত্রিত করার জন্য উৎসাহিত করা হয়।

সংশোধনমূলক কর্ম-পরিকল্পনার উদাহরণের মধ্যে রয়েছেঃ

- চুক্তি, কর্মঘণ্টা, চলাফেরার স্বাধীনতা ইত্যাদি সম্পর্কিত শ্রমিকদের যে অধিকার আছে সে বিষয়ে তাদের মধ্যে সচেতনতা গড়ে তোলার জন্য ট্রেড ইউনিয়ন এবং প্রতিনিধিত্বমূলক শ্রমিক সংগঠনগুলিকে সহাযা করা।
- ব্যবস্থাপনা এবং শ্রমিক নিয়োগের সাথে জড়িত কর্মীদের (স্টাফ) জোরপূর্বক শ্রম বিষয়ক জাতীয় ও আন্তর্জাতিক মানদণ্ড এবং বিশেষকরে জোরপূর্বক শ্রম প্রতিরোধের জন্য কোম্পানির যে নীতিমালা ও প্রক্রিয়াসমূহ রয়েছে সে বিষয়ে তাদেরকে যথাযথ প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা।
- কর্মসংস্থানের ক্ষেত্রে (যেখানে প্রাসঙ্গিক) বেসরকারি নিয়োগ সংস্থার যোগ্যতা যাচাইয়ের জন্য একটি প্রাক-যোগ্যতা সংক্রান্ত প্রক্রিয়া প্রস্তুত করা।
- শ্রমিকদের কর্মক্ষেত্রে এবং সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইন) মধ্যে যৌথ-দরকষাকষির উদ্দেশ্যে ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিষ্ঠা বা ট্রেড ইউনিয়নে যোগদান করা সংক্রান্ত তাদের যে অধিকার রয়েছে তাকে সমর্থন করা। জোরপূর্বক শ্রম নিরীক্ষণ এবং প্রতিরোধের ক্ষেত্রে ট্রেড ইউনিয়ন কেন্দ্রীয় ভূমিকা পালন করে। ৬ নং মডিউল দেখুন।

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইন) ক্ষয়ক্ষতি প্রতিরোধ বা প্রশমিত করার চেষ্টা করা প্রতিষ্ঠানের উচিত স্থানীয় পরিস্থিতির সাথে সামঞ্জস্য বজায় রেখে ব্যবস্থা গ্রহণ করা। প্রস্তাবিত ব্যবস্থার মধ্যে নিম্নোক্ত ব্যবস্থাসমূহ অন্তর্ভুক্ত রয়েছেঃ

- জোরপূর্বক শ্রম সনাক্ত করা হলে (এমন কি রাষ্ট্র পরিচালিত জোরপূর্বক শ্রমের ক্ষেত্রেও) তা প্রতিরোধের ব্যবস্থা গ্রহণ না করা পর্যন্ত প্রতিষ্ঠানকে তাদের কার্যাদেশ (অর্ডার) স্থগিত করার জন্য উৎসাহিত করা হয়।
- সরবরাহকারীদের সক্ষমতা গড়ে তোলার মাধ্যমে সাপ্লাই চেইনে জোরপূর্বক শ্রম প্রতিরোধ করার জন্য প্রতিষ্ঠানকে উৎসাহিত করা হয়।

সরবরাহকারীদের সক্ষমতা তৈরির জন্য প্রতিষ্ঠান নিম্নোক্ত কার্যক্রম গ্রহণ করতে পারেঃ

- জোরপূর্বক শ্রমের বিষয়ে সরবরাহকারীদের সচেতনতা গড়ে তোলা, যেমন- কোন কোন বিষয় জোরপূর্বক শ্রম সংগঠনে সহায়ক ভূমিকা পালন করে।
- সংশোধনমূলক কর্মপরিকল্পনা বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে সরবরাহকারীদেরকে সহায়তা করা।
- সরবরাহকারীদের উৎপাদন দক্ষতার উন্নতি সাধনের জন্য তাদেরকে সহায়তা প্রদান করা এবং তা করতে গিয়ে সস্তা শ্রমের বিনিময়ে পরিচালিত ব্যবসায় সনাক্ত করা।

- শোভন কাজের মজুরী, সুবিধাদি এবং বিনিয়োগ সংক্রান্ত খরচাদি বিবেচনায় রেখে প্রতিষ্ঠানের একটি মূল্য-নির্ধারক মডেল প্রস্তুত করা উচিত। গতানুগতিক মূল্য-নির্ধারণের বিষয় গুলি, যেমন- ক্রয়কৃত পণ্যের পরিমাণ, উপকরণসমূহের মূল্য, প্রয়োজনীয় দক্ষতা ইত্যাদি বিবেচনার সাথেসাথে পণ্যবাহী জাহাজের (ফ্রেইট অনবোর্ড) খরচ বিবেচনার ক্ষেত্রেও উপরোক্ত বিবেচনাগুলির প্রতিফলন থাকা আবশ্যিক। ৪ নং বক্স দেখুন।
- প্রতিষ্ঠানটি যদি সনাক্ত করে থাকে যে তাদের চূড়ান্ত পন্যের সাথে যে কোন ভাবেই হোকনা কেন জোরপূর্বক শ্রম জড়িত রয়েছে (এবং তা কিভাবে প্রতিরোধ করতে হয় তা প্রতিষ্ঠানটি জানে বা জানেনা), তা হলে জোরপূর্বক শ্রম প্রতিরোধে প্রতিষ্ঠানকে খাত-পর্যায় সচেতনতা বৃদ্ধির জন্য এবং খাতের অভ্যন্তরীণ প্রতিষ্ঠানগুলিকে যৌথভাবে কাজ করার জন্য আমন্ত্রণ জানাতে উৎসাহিত করা হয়।
- খাত-পর্যায় জোরপূর্বক শ্রম মোকাবেলার জন্য একটি সমন্বিত এবং সামগ্রিক দৃষ্টিভঙ্গি নিশ্চিত করতে শিল্পসমিতিসমূহ ট্রেড ইউনিয়ন এবং অংশীদারদের (স্টেক-হোল্ডার) সাথে নিয়ে সুসংগঠিত পরামর্শ সভার আয়োজন করতে পারে।
- যদিও এটি সত্য যে কিছু কিছু প্রেক্ষিতে বিভিন্ন খাতজুড়ে জোরপূর্বক শ্রমের প্রচলন রয়েছে, তবুও জোরপূর্বক শ্রম মোকাবেলার একটি সমন্বিত কৌশলকে সমর্থন করার জন্য প্রতিষ্ঠানকে ঐ একই দেশ বা অঞ্চলে পরিচালিত অন্যান্য খাতের সাথে সহযোগিতা করার জন্য উৎসাহিত করা হয়ে থাকে। জোরপূর্বক শ্রমের একটি খাত থেকে অন্য খাতে স্থানান্তরিত হওয়ার যে স্বাভাবিক ঝুঁকি থাকে তাকে কমানোর ক্ষেত্রেও উক্ত কৌশল সহায়ক ভূমিকা পালন করে থাকে।
- যেহেতু কিছু কিছু ক্ষেত্রে জোরপূর্বক শ্রমেরপ্রভাবগুলি যথাযথভাবে কমানোর জন্য বহু-অংশীদার (মাল্টি স্টেক-হোল্ডার) পদ্ধতির প্রয়োজন হয়, সেহেতু প্রতিষ্ঠানকে (প্রাসঙ্গিকতার ভিত্তিতে) স্থানীয় এবং আন্তর্জাতিক মানবাধিকারসংস্থা এবং অন্যান্য আন্তর্জাতিক সংস্থার কাছে থাকাএ বিষয়ক তথ্য-উপাত্ত এবং উচ্চস্তরের ফলাফল সংগ্রহ করে একত্রিত করার জন্য উৎসাহিত করা হয়। সদৃশ হওয়ার কারণে বা বাড়তি হওয়ার ঝুঁকি কমাতে বিদ্যমান কার্যকর উদ্যোগগুলিকেই প্রতিষ্ঠান কর্তৃক প্রতিপালনের চেষ্টা করা উচিত।
- যে সকল ক্ষেত্রে জোরপূর্বক শ্রম রাষ্ট্র-পরিচালিত হয়ে থাকে, উদাহরণস্বরূপ- আইনগত কাঠামোর মাধ্যমে অথবা যে সকল পরিস্থিতিতে জোরপূর্বক শ্রমের বিরুদ্ধে সুরক্ষা প্রদানের জন্য রাষ্ট্র তার দায়িত্ব যথাযথভাবে পালন করেনা, সে ক্ষেত্রে সরবরাহ ব্যবস্থায় (সাপ্লাই চেইন) জোরপূর্বক শ্রম প্রতিরোধের ব্যাপারে প্রতিষ্ঠানের যে প্রতিশ্রুতি রয়েছে তা সরকারকে জানানোর জন্য প্রতিষ্ঠানটিকে সরাসরি বা সহযোগিতামূলক উদ্যোগের মাধ্যমে সরকারের সাথে যোগাযোগ করার বিষয়ে বিবেচনা করতে হবে। সরকারকে নিযুক্ত করার বিষয়ে তথ্যের জন্য সেকশন ৩.২.৬ দেখুন।

অনুসরণ (ট্র্যাক)

প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থায় (সাপ্লাই চেইন) যথাযথ প্রক্রিয়ার কার্যকারিতার অগ্রগতি যাচাই, নিরীক্ষণ ও বৈধতা প্রদান

জোরপূর্বক শ্রম প্রায়শই অপ্রকাশিত থাকে এবং সেজন্যই তা সনাক্ত করা কঠিন। জোরপূর্বক শ্রম প্রতিরোধ করা হচ্ছে কি-না তা নির্ধারণের জন্য প্রতিষ্ঠানকে পর্যাপ্ত তথ্যপ্রদান করার ক্ষেত্রে কেবলমাত্র ঘটনাস্থলে (অন-সাইট) একক কোন মূল্যায়ন যথেষ্ট নয়। জোরপূর্বক শ্রমের উচ্চ-ঝুঁকিপূর্ণ অঞ্চলে কার্যকর চলমান নিরীক্ষণ ব্যবস্থা যথাযথ প্রক্রিয়ার একটি গুরুত্বপূর্ণ উপাদান, উদাহরণস্বরূপ- প্রাথমিক সতর্কতা ব্যবস্থার মাধ্যমে। একটি কার্যকর নিরীক্ষণ প্রক্রিয়া তৈরির জন্য প্রতিষ্ঠানকে ট্রেড ইউনিয়ন, সরবরাহকারী ও সুশীল সমাজের সাথে চুক্তিবদ্ধ হতে হবে। ট্রেড ইউনিয়নসমূহ নিজেরাই জোরপূর্বক শ্রমের কার্যকর নিরীক্ষক হিসেবে কাজ করতে পারে। সুশীল সমাজ এবং কোন সম্প্রদায়ের (কমিউনিটি) সদস্যরাও জোরপূর্বক শ্রমের গুরুত্বপূর্ণ তথ্যদাতা হিসেবে কাজ করতে পারে। তবে সম্প্রদায়-পর্যায়ের নিরীক্ষণ কার্যকর করার জন্য সম্প্রদায় সচেতনতা প্রয়োজনীয়।

উপযুক্ত ক্ষেত্রে প্রতিকার প্রদান করা অথবা প্রতিকার প্রদানে সহযোগিতা করা

জোরপূর্বক শ্রমের অপরাধের বিষয়ে জানানোর জন্য (রিপোর্ট করা) জন্য প্রতিষ্ঠানের সংশ্লিষ্ট প্রক্রিয়া সনাক্তকরণ ব্যবস্থা (বা স্থাপন) করা উচিত। যে ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠান নিজেরাই জোরপূর্বক শ্রম সংগঠনের কারণ বা তাতে অবদান রেখেছে, সেক্ষেত্রে যথাযথ প্রতিকার প্রদানের জন্য প্রতিষ্ঠানকে অবশ্যই সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের সাথে সহযোগিতা করতে হবে।

Selected international instruments and standards

- ILO, Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
- ILO, Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)
- ILO, Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 and Forced Labour (Supplementary Measures) Recommendation, 2014 (No. 203)

Resources

- United States Department of State (2015), *Trafficking in Persons Report 2015*, Washington, D.C.
- List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor, Department of Labor, United States of America.
- Verité(2015), “Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains”, Amherst.
- ILO(2015), *Combatting Forced Labour: A Handbook for Employers and Business*, International Labour Organization, Geneva.
- For information on relevant ILO standards see the ILO Helpdesk.

মডিউল ৪ কর্ম সময়

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম পরিচালনা এবং সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইন) ক্ষেত্রে প্রকৃত এবং সম্ভাব্য ক্ষয়ক্ষতি শনাক্ত করা

বাছাই অনুশীলন (স্কোপিং এন্ডারসাইজ)

পোশাক এবং পাদুকা শিল্পের সরবরাহ ব্যবস্থায় (সাপ্লাই চেইনে) পরিচালিত অনেক প্রতিষ্ঠানের জন্য, পোশাক এবং পাদুকা উৎপাদনের ক্ষেত্রে অতিরিক্ত ওভারটাইম সর্বাধিক ঝুঁকি হিসেবে পরিগণিত হয়ে থাকে। যদিও কিছু কিছু দেশ অন্যান্য দেশের তুলনায় অনেক বেশি ঝুঁকি বহন করতে পারে, তবে অতিরিক্ত ওভারটাইম সর্বাধিক সোসাইটি দেশগুলিতেই বেশি প্রচলিত থাকে। যে সকল খাতে অভিবাসী শ্রমিকদের নিযুক্তির হার বেশী থাকে সে সকল খাতে অতিরিক্ত ওভারটাইমের বৃদ্ধি পেতে পারে, তবে অতিরিক্ত ওভারটাইমের উচ্চ-ঝুঁকি নির্ধারণের ক্ষেত্রে শুধুমাত্র এই সূচকটিকেই ব্যবহার করা উচিত নয়।

সাপ্লায়ার মূল্যায়ন

কীভাবে কর্ম সময় মূল্যায়ন করতে হবে সে বিষয়ে প্রতিষ্ঠানগুলিকে নির্ভরযোগ্য সংস্থাগুলির দ্বারা বিদ্যমান নির্দেশিকার উপর নির্ভর করার জন্য উৎসাহিত করা হয়ে থাকে যেখানে উক্তরূপ মূল্যায়নগুলি নিম্নোক্ত বিষয়গুলি অন্তর্ভুক্ত করে :

প্রতিষ্ঠানটি সাপ্লায়ার কমপ্লায়েন্সকে অবশ্যই জাতীয় আইন এবং আন্তর্জাতিক মানদণ্ডের সাথে মূল্যায়ন করবে। বিশেষ করে প্রতিষ্ঠানটিকে নিম্নোক্ত বিষয়গুলির মূল্যায়ন করার জন্য উৎসাহিত করা হয়ে থাকেঃ

- ওভারটাইমের শর্ত এবং সীমাবদ্ধতা সম্পর্কিত আইনগত বা যৌথ দরকষাকষি চুক্তির সাথে কমপ্লায়েন্স
- অসুস্থতাজনিত ছুটি এবং বাৎসরিক ছুটি সহ ব্যক্তিগত ছুটি সংক্রান্ত আইন বা যৌথ দরকষাকষি চুক্তির সাথে কমপ্লায়েন্স
- মাতৃত্বকালীন ছুটি, সন্তানকে বুকের দুধ খাওয়ানোর জন্য বিরতি এবং পিতৃত্বকালীন ছুটির বিষয়ে আইন এবং যৌথ দরকষাকষি চুক্তির সাথে কমপ্লায়েন্স।^{৫২} গর্ভবতী শ্রমিকরা সংক্ষিপ্ত মেয়াদী চুক্তিতে কাজ করার ঝুঁকিতেও পড়তে পারে, যার মেয়াদ সচরাচর শ্রমিকরা স্থানীয় আইনের অধীনে মাতৃত্বজনিত সুবিধার অধিকারী হওয়ার আগেই শেষ হয়ে যায়।

৫২. বেটার ওয়ার্ক, “নির্দেশিকা পত্র ৮, কর্ম সময়” বেটার ওয়ার্ক ওয়েবসাইট দেখুন।

উপরোক্ত বিষয়গুলির পাশাপাশি, প্রতিষ্ঠানগুলিকে অতিরিক্ত ওভারটাইমের জন্য দায়ী সঞ্চালকগুলিকে বুঝতে চেষ্টা করার জন্য উৎসাহিত করা হয়। উদাহরণস্বরূপ ১১ নং ছক দেখুন।

সাপ্লায়ার মূল্যায়নের ক্ষেত্রে শ্রমিকদের সাক্ষাৎকারগুলি মূল উপাদান হওয়া উচিত। সাক্ষাৎকারের সময় শ্রমিকরা যাতে পূর্ব-নির্ধারিত উত্তর দেওয়ার সুযোগ না পায় সেজন্য যারা এই মূল্যায়নটি পরিচালনা করছেন তাদেরকে অবশ্যই এধরনের ঝুঁকিগুলি হ্রাস করার জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে, উদাহরণস্বরূপ- তারা অংশগ্রহণমূলক সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে উক্ত মূল্যায়ন পরিচালনা করতে পারে।^{৫৩}

বক্স - ১১ যে কারণগুলি অতিরিক্ত কাজের সময় চালাতে পারে উৎপাদন

উৎপাদনের ক্ষেত্রে যে বিষয়গুলি অতিরিক্ত কর্ম ঘন্টার জন্য দায়ী হতে পারে পোশাক এবং পাদুকা শিল্পের সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইনের) উৎপাদন পর্যায়ে অতিরিক্ত কর্ম ঘন্টার জন্য দায়ী হতে পারে এমন অনেকগুলি বিষয় রয়েছে। সর্বাধিক গুরুত্বপূর্ণ কারণগুলির মধ্যে তিনটি প্রধান কারণ হল, স্বল্প মজুরী, অদক্ষ উৎপাদন পরিকল্পনা এবং নিম্নমান সম্পন্ন ক্রয় পদ্ধতি।

- স্বল্প মজুরীঃ যে সকল ক্ষেত্রে শ্রমিকরা খুব স্বল্প মজুরী পায়, সে সকল ক্ষেত্রে তারা অতিরিক্ত উপার্জন করার জন্য ওভারটাইম কাজ করা পছন্দ করতে পারে। এটি সচরাচর অভিবাসী শ্রমিকদের ক্ষেত্রে ঘটে থাকে যারা তাদের বাড়িতে তাদের পরিবারের কাছে টাকা পাঠানোর জন্য দায়বদ্ধ থাকে।
- নিম্নমান সম্পন্ন ক্রয় পদ্ধতিঃ কিছু কিছু ক্ষেত্রে খুচরা বিক্রেতা বা ব্র্যান্ডগুলির কার্যক্রম অতিরিক্ত ওভারটাইমের জন্য দায়ী হতে পারে। এই উদাহরণগুলির মধ্যে রয়েছে শেষ সময়ে স্টাইল পরিবর্তন এবং উৎপাদন প্রক্রিয়ার শুরু থেকে শেষ পর্যন্ত সময়ের মাঝামাঝি অথবা সময় ব্যয় করা (অযৌক্তিক লিড টাইম), বিশেষ করে, পুনঃ অর্ডারের জন্য। ৪ নং বক্স দেখুন।
- উৎপাদন পরিকল্পনার ক্ষেত্রে অদক্ষতাঃ ওভার বুকিং, নিম্নমানের উৎপাদন পরিকল্পনা এবং উৎপাদনের ক্ষেত্রে অদক্ষতা অতিরিক্ত ওভারটাইমের কারণ হতে পারে। অর্ডারের ক্ষেত্রে সমন্বয় না থাকার কারণে খাতগুলিতে ওভারবুকিং প্রায়শই একটি চ্যালেঞ্জ হয়ে দাঁড়িয়েছে। চাহিদা বাড়বে এমন আস্থা ছাড়া সাপ্লায়াররা তাদের উৎপাদন ক্ষমতা বাড়িয়ে তুলতে নারাজ হতে পারে। এধরনের অনিশ্চয়তার কারণে, কিছু কিছু ক্ষেত্রে সাপ্লায়াররা নিয়মিত শ্রমিক হিসেবে সীমিত সংখ্যক দক্ষ শ্রমিকদের নিয়োগ করেন এবং পরবর্তীতে চাহিদার শিফট নিয়ন্ত্রণ করার জন্য অতিরিক্ত কর্ম ঘন্টা, অস্থায়ী চুক্তিভিত্তিক শ্রমিক এবং সাব-কন্ট্রাক্টিং বা ঠিকাদার ভিত্তিক চুক্তির উপর নির্ভর করেন।

^{৫৩}. উদাহরণস্বরূপ, শ্রমিকদেরকে তাদের পুরো দিনের কাজের সিডিউল সম্পর্কে কথা বলার জন্য অনুরোধ করা যেতে পারে।

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম সংক্রান্ত ক্ষয়ক্ষতি বন্ধ করা, প্রতিরোধ করা বা কমানো

অতিরিক্ত ওভারটাইম সমগ্র খাতের জন্য মারাত্মক ঝুঁকিপূর্ণ। এ ধরনের ঝুঁকির বাস্তবিক সমাধান বের করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে একে অপরকে সহযোগিতা করার জন্য উৎসাহিত করা হয়। একটি সংশোধনমূলক কর্ম পরিকল্পনার (সিএপি) উদাহরণমূলক উপাদানগুলি নিম্নে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে।

- প্রথম পদক্ষেপ হিসেবে, প্রতিষ্ঠানটিকে প্রত্যেক শ্রমিকের কর্ম ঘন্টার সংখ্যা চিহ্নিত করার জন্য উৎসাহিত করা হয়। এরপরে মানব সম্পদ প্রতিনিধিদের অতিরিক্ত ওভারটাইমের ঝুঁকিসমূহ উত্থাপন করার দায়িত্ব দেয়া যেতে পারে।
- যেসব ক্ষেত্রে সল্প মজুরী অতিরিক্ত কর্ম ঘন্টার চাহিদা নিয়ন্ত্রণ করেছে, সেসব ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানগুলির মজুরীর বিষয়ক অভ্যন্তরীণ ডিউ ডিলিজেস পরিচালনা করা উচিত। ৭ নং মডিউল দেখুন।
- কর্ম ঘন্টা, ওভারটাইম, মাতৃত্বকালীন ছুটি এবং এ সম্পর্কিত ক্ষতিপূরণের বিষয়ে শ্রমিকদেরকে তাদের অধিকার সম্পর্কে প্রশিক্ষণ দেওয়া উচিত। এ জাতীয় প্রশিক্ষণকে অরিয়েন্টেশন এবং পর্যায়ক্রমিক প্রশিক্ষণের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে উৎসাহিত করা হয়। শ্রমিকদের প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে ট্রেড ইউনিয়ন এবং প্রতিনিধি শ্রমিক সংগঠনগুলি মুখ্য ভূমিকা পালন করতে পারে।
- যে কোন ধরনের বৈষম্যের বিরুদ্ধে প্রতিষ্ঠানের নীতি প্রতিষ্ঠা করা উচিত। গর্ভবতী নারী, অভিবাসী নারী, জাতিগত সংখ্যালঘু এবং অন্যান্য জনগোষ্ঠীর বিরুদ্ধে বৈষম্যমূলক আচরণ হিসেবে তাদেরকে ওভারটাইম, মাতৃত্বকালীন ছুটি ইত্যাদির জন্য অপরিপূর্ণ ক্ষতিপূরণ দেওয়া হতে পারে।
- উৎপাদন ব্যবস্থার কাঠামোগত (সেট আপ) এবং যান্ত্রিক (ইঞ্জিনিয়ারিং) পরিবর্তনের মত অতিরিক্ত কার্যকর প্রক্রিয়াগুলি ওভারটাইমের ঝুঁকি হ্রাস করতে পারে।

প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থায় (সাপ্লাই চেইনে) ক্ষয়ক্ষতির জন্য প্রতিষ্ঠানের অবদান প্রতিরোধ করা

- প্রতিষ্ঠানটিকে তার সাপ্লায়ারদের সহায়তা করার জন্য উৎসাহিত করা হয়, উদাহরণস্বরূপ, উপযুক্ত ক্ষেত্রে, উৎপাদন প্রক্রিয়াগুলির উন্নয়ন বিষয়ক প্রযুক্তিগত নির্দেশনা প্রদানের মাধ্যমে।
- যেসব ক্ষেত্রে সল্প মজুরী অতিরিক্ত কর্ম ঘন্টার চাহিদা নিয়ন্ত্রণ করেছে, সেসব ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটি মজুরী বিষয়ক ডিউ ডিলিজেস পরিচালনার ক্ষেত্রে মনোনিবেশ করতে পারে। ৭ নং মডিউল দেখুন।
- দায়িত্বশীল ক্রয় পদ্ধতি সংক্রান্ত ৪ নং সারণী দেখুন।

উপযুক্ত ক্ষেত্রে প্রতিকার প্রদান করা অথবা প্রতিকার প্রদানে সহযোগিতা করা

প্রতিকারের উপযুক্ত ধরণ নির্ধারণ করা

প্রতিকারের সর্বাপেক্ষা উপযুক্ত ধরণ হল ক্ষতিপূরণ; তবে, প্রতিকার প্রদানের প্রক্রিয়াটি সেকশন ৬.৩ উল্লিখিত দিকনির্দেশনা অনুযায়ী হওয়া আবশ্যিক। প্রতিষ্ঠানগুলিকে শ্রমিকদের ক্ষতিপূরণ এবং যেসকল শ্রমিকরা তাদের কাজের জন্য ব্যয়িত সময়ের জন্য যথাযথ ক্ষতিপূরণ পায়নি তাদেরকে ক্ষতিপূরণ প্রদান বিষয়ক যে বিদ্যমান দিক-নির্দেশনা রয়েছে তা পর্যালোচনা করার জন্য উৎসাহিত করা হয়। যে সকল ক্ষেত্রে শ্রমিকদের ছুটি প্রত্যাখান করা হয় সে সকল ক্ষেত্রে তাদের ক্ষতিপূরণের ধরণ নির্ধারণ করাটা খুব বেশি কঠিনহলেও, সেটি প্রতিষ্ঠান এবং শ্রমিকের মধ্যে সংলাপের মাধ্যমে নির্ধারণ করা আবশ্যিক।

Selected international instruments and standards

- Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No.1)
- Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14)
- Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47)
- Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132)
- Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 (No. 116)
- Night Work Convention, 1990 (No. 171) and its Recommendation, 1990 (No. 178)
- Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) and its Recommendation, 2000 (No. 191).

মডিউল ৫ পেশাগত স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম পরিচালনা এবং সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইন) ক্ষেত্রে সম্ভাব্য এবং প্রকৃত ক্ষয়ক্ষতি গুলি শনাক্তকরণ

বাছাই অনুশীলন (স্কোপিং এক্সারসাইজ)

পেশাগত এবং পাদুকা খাতের সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইনের) প্রতিটি স্তরেই স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা সংক্রান্ত একক এবং তথ্য সমৃদ্ধ ঝুঁকি বিদ্যমান রয়েছে। সেজন্যই প্রতিষ্ঠানগুলিকে সংশ্লিষ্ট সেক্টর এবং তাদের সাব-সেক্টরের ক্ষেত্রে পরিচিত স্বাস্থ্য এবং সুরক্ষা সংক্রান্ত ঝুঁকি সম্পর্কে বিদ্যমান প্রতিবেদনগুলি পর্যালোচনা করার জন্য উৎসাহিত করা হয়।

পেশাগত স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা সংক্রান্ত ঝুঁকিগুলি বাছাই (স্কোপিং) করার ক্ষেত্রে দেশভিত্তিক ঝুঁকির একক কারণগুলি বিশেষ ভাবে প্রাসঙ্গিক হয়ে থাকে। উদাহরণস্বরূপ, পরিদর্শনের গুণগতমান, দালানের উচ্চতা, নগর পরিকল্পনার প্রসার, বাতাসের গুণগতমান, ইত্যাদি স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা সংক্রান্ত ঝুঁকির বৈশিষ্ট্যকে ব্যাপকভাবে প্রভাবিত করে। দেশভিত্তিক ঝুঁকির কারণগুলি নির্ধারণ করার ক্ষেত্রে একটি প্রতিষ্ঠান নিম্নোক্ত প্রশ্নসমূহ বিবেচনা করতে পারেঃ

- পেশাগত স্বাস্থ্য ও সুরক্ষার সাথে সম্পর্কিত আইন-কানুন এবং বিধি-বিধান যথাযথভাবে বাস্তবায়ন করা হয় কিনা?
- রাষ্ট্রকর্তৃক নিয়োগকৃত পরিদর্শক অথবা তৃতীয় পক্ষ দ্বারা পরিদর্শন পরিচালিত করা হয় কিনা?
- যদি তৃতীয় পক্ষ দ্বারা পরিদর্শন পরিচালিত হয়ে থাকে, তাহলে তৃতীয় পক্ষের উপর কি কি বিধিনিষেধ (চেক এন্ড ব্যালান্স) ধার্য করা হয়েছে?
- পরিদর্শকদের (রাষ্ট্র নিয়োজিত বা তৃতীয় পক্ষ যাইহোক না কেন) কি কি প্রয়োজনীয় যোগ্যতা থাকতে হবে? এই যোগ্যতাগুলি কীভাবে আন্তর্জাতিক মানদণ্ডের সাথে তুলনা করা হয়?
- জেনে বুঝে আইন বা বিধি-বিধান লঙ্ঘনের ক্ষেত্রে (যেমন- ঘুষগ্রহণ) পরিদর্শকদের কি পরিণতি হবে এবং এসকল বিষয়গুলি প্রয়োগ করা হয় কিনা?
- সরকারি পরিদর্শন সম্পর্কিত দেশের ক্ষেত্রে ঘুষের যুক্তিসংগত ঝুঁকি রয়েছে কিনা?

সাপ্লায়ার মূল্যায়ন

শিল্পক্ষেত্রে পরিদর্শনের একটি উচ্চমান সম্পন্ন পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা করতে এবং সাপ্লায়ারদের উপর থেকে চাপ কমানোর জন্য সাপ্লায়ারদের মূল্যায়নের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানগুলিকে একটি উৎপাদন (সোর্সিং) অঞ্চলের মধ্যে (যেমন- দেশ, উৎপাদন ক্লাস্টার) সহযোগিতা করার জন্য উৎসাহিত করা হয়।^{৫৪}

অন-সাইটে যে ঝুঁকিগুলি শনাক্ত করা হয়েছে সেগুলি কে দেশের অভ্যন্তরীণ এবং সাপ্লাই চেইনের সুনির্দিষ্ট স্তরের জানা ঝুঁকিগুলির সাথে মিলাতে হবে। পেশাগত স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা সংক্রান্ত যে ঝুঁকিগুলি, কিছু শ্রমিকদের ব্যাপকভাবে ক্ষতিগ্রস্ত করতে পারে, যেমন- শিশু, গর্ভবতী নারী বা সন্তানকে বুকের দুধ পান করায় এমন মা, মূল্যায়নের ক্ষেত্রে সেগুলিকে অবশ্যই অর্ন্তভুক্ত করতে হবে। উদাহরণস্বরূপ, যেসকল ক্ষেত্রে রাসায়নিক পদার্থ ব্যবহার করা হয়, সেসকল ক্ষেত্রে মূল্যায়নগুলি এমনভাবে পরিচালনা করা উচিত যাতে এটি নিশ্চিত করা যায় যে, ঝুঁকিপূর্ণ শ্রমের ক্ষেত্রে শিশুদের নিয়োগ করা হয় না। অধিক তথ্যের জন্য শিশু শ্রম বিষয়ক মডিউল ১ দেখুন।

মারাত্মক ধরণের ক্ষয়-ক্ষতির ঝুঁকির ক্ষেত্রেঃ

- প্রতিষ্ঠানটিকে এই মর্মে নিশ্চিত করতে হবে যে, সাপ্লায়ারকে জাতীয় এবং আর্ন্তজাতিক মানদণ্ডের বিপরীতে একটি যথাযোগ্য পরিদর্শন প্রক্রিয়ার মধ্যে দিয়ে যেতে হয়েছে। কিছু কিছু ক্ষেত্রে সরকারি পরিদর্শন যথেষ্ট। তবে, যেসকল ক্ষেত্রে সরকারি পরিদর্শন ব্যবস্থাগুলি অপরিপূর্ণ বা অস্তিত্বহীন, সে সকল ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানগুলিকে যাচাইপূর্বক নিশ্চিত হতে হবে যে, প্রাসঙ্গিক সকল ধরণের যোগ্যতাসহ একজন যোগ্য পেশাদার পরিদর্শক কর্তৃক সাপ্লায়ার মূল্যায়ন পরিচালিত করা হয়েছে (যেমন- কাঠামোগত প্রকৌশলী, অগ্নিসুরক্ষা বিশেষজ্ঞ, বৈদ্যুতিক প্রকৌশলী, রাসায়নিক পদার্থ নিয়ন্ত্রণের জন্য সুরক্ষা, স্বাস্থ্য এবং পরিবেশ বিশেষজ্ঞ)।
- সাপ্লায়ার মূল্যায়ন গুলি এমন ভাবে হওয়া উচিত যাতে এই মর্মে নিশ্চিত হওয়া যায় যে, শ্রমিকরা মনে করে অনিরাপদ কাজ প্রত্যাখান করার অধিকার তাদের রয়েছে এবং দুর্ঘটনা সম্পর্কে জানানোর জন্য তাদেরকে নিরুৎসাহিত করা হয় না। সেজন্য এমন একটি পরিবেশে শ্রমিকের সাক্ষাৎকার নেয়া উচিত যাতে সে সততার সাথে তার প্রতিক্রিয়া জানাতে নিরাপদ বোধ করে।
- মূল্যায়ন দলগুলির মধ্যে শ্রমিক এবং ট্রেডইউনিয়ন এবং শ্রমিকদের নিজস্ব পছন্দের প্রতিনিধি সংগঠনগুলির অংশগ্রহণও অর্ন্তভুক্ত করা উচিত।

যে ঝুঁকিগুলি ব্যক্তি, সম্প্রদায় বা পরিবেশের উপর মারাত্মক প্রভাব ফেলেনা সেগুলির ক্ষেত্রেঃ

- প্রশিক্ষিত পেশাদার ব্যক্তি দ্বারা মূল্যায়ন পরিচালিত করা যেতে পারে, তবে মূল্যায়নগুলি স্বতন্ত্র ভাবে পরিচালনা করা যাবে না। মূল্যায়নগুলির ক্ষেত্রে নারী শ্রমিক সহ শ্রমিকদের অথবা তাদের প্রতিনিধিদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করতে হবে।

^{৫৪} অগ্নি এবং বিল্ডিং সুরক্ষার জন্য বাংলাদেশ অ্যাকর্ড এবং শ্রমিকদের সুরক্ষার জন্য বাংলাদেশ এলাইয়েন্স দেখুন।

- সাপ্লায়ার মূল্যায়ন কীভাবে পরিচালনা করতে হবে সে বিষয়ে প্রতিষ্ঠানগুলি নির্ভরযোগ্য সংগঠনগুলির দ্বারা প্রকাশিত বিদ্যমান নির্দেশিকার উপর নির্ভর করতে পারে।

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম সংক্রান্ত ক্ষয়ক্ষতি বন্ধ করা, প্রতিরোধ করা বা কমানো

আর্ন্তজাতিক শ্রম সংস্থার স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা সংক্রান্ত সকল প্রাসঙ্গিক দলিলগুলিকে প্রতিষ্ঠানের মান্য করা উচিত, এমন কি যে সকল দেশে উক্ত দলিলগুলিকে অনুমোদন করা হয়নি সে সকল দেশেও সেগুলির প্রতি শ্রদ্ধা প্রদর্শন করতে হবে।

প্রতিষ্ঠানকে একটি সংশোধনমূলক কর্মপরিকল্পনা (সিএপি) প্রস্তুত করতে হবে, যেখানে যেসকল পদক্ষেপ গ্রহণ করা হবে সেগুলির সুস্পষ্ট সময়সীমা সহ বিস্তারিত বিবরণ এবং সাইট পরিদর্শনপূর্বক প্রস্তুতকৃত একটি আর্থিক পরিকল্পনা থাকতে হবে এবং উক্ত পরিকল্পনাটি অবশ্যই সাইটের উর্ধ্বতন কর্মকর্তা কর্তৃক স্বাক্ষরিত হতে হবে এবং একজন বিশেষজ্ঞের মতামত সহ প্রস্তুতকৃত হতে হবে।

- স্বল্পমেয়াদের ক্ষেত্রে, যেখানে মারাত্মক এবং অনিবার্য বিপদ রয়েছে, সেখানে শ্রমিকদের সুরক্ষার জন্য অবিলম্বে ব্যবস্থা নেয়া উচিত। যেসকল ক্ষেত্রে ক্ষতিকর প্রভাব বা ক্ষতিকর প্রভাবের ঝুঁকিগুলি এড়ানো যায়না, সেসকল ক্ষেত্রে উক্ত সাইটটি খালি করে দিতে হবে অথবা বিল্ডিংটি পুনরায় কাজ করার জন্য নিরাপদ হিসেবে নির্ধারিত না হওয়া পর্যন্ত উৎপাদন স্থগিত রাখতে হবে।
- দীর্ঘমেয়াদের ক্ষেত্রে, চলমান প্রতিরোধ এবং প্রশমন একটি পেশাগত এবং পরিবেশগত স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা কর্মসূচীর উপর নির্ভরশীল যা শ্রমিকদের রক্ষার জন্য একটি তথ্যসমৃদ্ধ পদ্ধতি এবং এটি শ্রমিক এবং ট্রেড ইউনিয়ন এবং শ্রমিকদের নিজস্ব পছন্দের প্রতিনিধি সংগঠন ও ব্যবস্থাপনার দ্বারা তদারকি করা হয়। এ জাতীয় কর্মসূচিগুলি কে আর্ন্তজাতিক মানদণ্ড এবং নির্দেশনার সাথে একীভূত করা উচিত।
- তাৎক্ষণিক ব্যবস্থা এবং দীর্ঘমেয়াদী কর্মসূচী ছাড়াই স্টাফ প্রশিক্ষণ (টেকনিক্যাল স্টাফসহ) এবং সাইটে কর্মরত গণত্রাণিক ভাবে নির্বাচিত শ্রমিক প্রতিনিধিদের সহ শ্রমিক সুরক্ষা কমিটিগুলির প্রশিক্ষণের দ্বারা সহায়তা করতে হবে। উপরোক্ত বিষয়ে মালিকদের জন্য বিস্তারিত নির্দেশনা বিদ্যমান রয়েছে।
- মারাত্মক ধরণের ক্ষতির ক্ষেত্রে (যেমন- কাঠামোগত অবচ্ছিন্নতা বা বৈদ্যুতিক সুরক্ষা এবং আগুনের ঝুঁকি, ঝুঁকিপূর্ণ রাসায়নিক ইত্যাদি) যোগ্য পেশাদার ব্যক্তির (যেমন- কাঠামোগত প্রকৌশলী, অগ্নিসুরক্ষা বিশেষজ্ঞ, বৈদ্যুতিক প্রকৌশলী, রাসায়নিক নিয়ন্ত্রণের জন্য সুরক্ষা, স্বাস্থ্য এবং পরিবেশ বিশেষজ্ঞ ইত্যাদি) সহযোগে সংশোধনমূলক কর্মপরিকল্পনাগুলি (সিএপি) প্রস্তুত করতে হবে।
- যেখানে কাজের ক্ষেত্রে শিশুরা নিযুক্ত থাকে, সেখানে সংশোধনমূলক কর্মপরিকল্পনাগুলি এমনভাবে প্রস্তুত করা উচিত যাতে সেগুলি শিশুদের স্বাস্থ্য এবং সুরক্ষাগত সুনির্দিষ্ট ঝুঁকিগুলি নিরসন করতে পারে এবং এক্ষেত্রে শিশুদের প্রযুক্তি বোঝার ক্ষমতাকে বিবেচনায় নিতে হবে (যেমন- শ্রমিক প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে)।

শ্রমিকদের অংশগ্রহণ

পেশাগত স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা সংক্রান্ত ক্ষয়ক্ষতি প্রতিরোধে শ্রমিকদের অংশগ্রহণ গুরুত্বপূর্ণ। সেজন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে শ্রমিক পরিচালনা কমিটি প্রতিষ্ঠা করতে হয়। এ ধরনের কমিটিগুলি নিম্নলিখিত শ্রমিক অংশগ্রহণকে সহজতর করতে পারে।

- শিশু, গর্ভবতী মহিলা, সন্তানকে বুকের দুধ পান করায় এমন মা এবং অন্যান্য জনগোষ্ঠীকে মারাত্মকভাবে প্রভাবিত করতে পারে এমন ঝুঁকিগুলি সহ কাজের ক্ষেত্রে বিদ্যমান ঝুঁকিগুলি সম্পর্কে শ্রমিকদের পূর্ণ ধারণা থাকা আবশ্যিক। কিভাবে নিরাপদে কাজ করতে হয় এবং বিপজ্জনক পরিস্থিতিতে (যেমন- আগুন) কর্মস্থল ত্যাগ করতে হয়ে সে বিষয়ে শ্রমিকদের প্রয়োজনীয় শিক্ষা এবং প্রশিক্ষণ থাকা আবশ্যিক।
- ঝুঁকি মূল্যায়ন এবং সকল ধরনের পেশাগত স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা সংক্রান্ত নীতিমালা, কর্মসূচী, পদ্ধতি এবং সংশোধনমূলক কর্মপরিকল্পনা প্রস্তুত এবং বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে শ্রমিকদের অংশগ্রহণ করা উচিত।
- শ্রমিকদের বোঝা উচিত যে, কোন রকম প্রতিহিংসার ভয় ছাড়াই সকল ধরনের অনিরাপদ কাজ প্রত্যাখান করার অথবা অনিরাপদ বলে বিশ্বাস করে সমস্ত ধরনের কাজ বন্ধ করার অধিকার তাদের আছে, তবে অধিকারটি অবশ্যই সরল বিশ্বাসে প্রয়োগ করতে হবে। তদুপরি, প্রতিশোধের ভয়ে শ্রমিকরা দুর্ঘটনার খবর জানাতে নিরুৎসাহিত বোধ করা উচিত নয়।
- ক্ষতির ঝুঁকিসমূহের চলমান পর্যবেক্ষণের ক্ষেত্রে শ্রমিকদের ভূমিকা থাকা আবশ্যিক (উপযুক্ত ক্ষেত্রে) এবং যে সকল ঘটনাগুলির ক্ষেত্রে মারাত্মক ক্ষতির ঝুঁকি দেখা দেয় এবং বহিরাগত দক্ষ পেশাদারের মনোযোগ আকর্ষণের প্রয়োজন হতে পারে সে সকল ঘটনাগুলির মোকাবেলায় অভিযোগ পদ্ধতির মাধ্যমে শ্রমিকদের উপস্থিত থাকাটা আবশ্যিক।

সহযোগিতা

- চলমান সংশোধনমূলক কর্মপদ্ধতিগুলির তদারকি করার ক্ষেত্রে শ্রমিক এবং ব্যবস্থাপনার মধ্যে তথ্য আদান-প্রদান করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে, উদাহরণস্বরূপ, একটি উৎপাদন ক্লাস্টারের মধ্যে, সহযোগিতা করার জন্য উৎসাহিত করা হয়। উদাহরণস্বরূপ- যৌথ পরিদর্শন বা আঞ্চলিক সুরক্ষা কমিটি এর অন্তর্ভুক্ত হতে পারে।

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইনের) ক্ষয়ক্ষতি প্রতিরোধ বা প্রশমিত করার চেষ্টা করা

- উৎপাদন ক্ষেত্রে কোন তাৎক্ষণিক এবং গুরুতর বিপদ দেখা দিলে, প্রতিষ্ঠানকে এই মর্মে নিশ্চিত হতে হবে যে, বিপদগ্রস্ত উৎপাদন ক্ষেত্রের তাৎক্ষণিক এবং গুরুতর বিপদ যথাযথভাবে সমাধান না করা পর্যন্ত সেখানে তাদের জন্য কোন ধরনের উৎপাদন কাজ পরিচালনা করা হয় না।
- সংশোধনমূলক কর্মপরিকল্পনা (সিএপি) বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানকে তার সাপ্লায়ারদেরকে সহায়তা করার জন্য উৎসাহিত করা হয়।
- শোভন কাজের মজুরী, সুবিধাদি এবং বিনিয়োগ সংক্রান্ত খরচাদি বিবেচনায় রেখে প্রতিষ্ঠানের একটি মূল্যনির্ধারক মডেল প্রস্তুত করা উচিত। গতানুগতিক মূল্যনির্ধারণের বিষয়গুলি যেমন- ক্রয়কৃত পণ্যের পরিমাণ, উপকরণ সমূহের মূল্য, প্রয়োজনীয় দক্ষতা ইত্যাদি বিবেচনার সাথে সাথে মালবাহী জাহাজের (ফ্রেইটঅনবোর্ড- এফওবি) মূল্যে বিবেচনার ক্ষেত্রেও উপরোক্ত বিবেচনাগুলির প্রতিফলন থাকা আবশ্যিক। দায়িত্বশীল ক্রয়পদ্ধতি সংক্রান্ত ৪ নং বক্স দেখুন।
- যে সকল ক্ষেত্রে কারখানার উন্নয়ন (আপগ্রেড) প্রয়োজনঃ
 - যৌথ বিনিয়োগ, ঋণের বিধান, দাতাসংস্থা বা সরকারী সহায়তার সুযোগসহ এবং যেখানে সম্ভব ব্যবসায়িক প্রণোদনা প্রদানের মাধ্যমে বিভিন্ন প্রকার অর্থায়ন কে সহজতর করার জন্য প্রতিষ্ঠানকে উৎসাহিত করা হয়।
 - যে সকল ক্ষেত্রে বিরূপ প্রভাব প্রতিরোধ বা হ্রাস করার জন্য প্রতিষ্ঠান বা সাপ্লায়ার কেউই পর্যাপ্ত অর্থ সঞ্চয় করতে পারেনা অথবা যে সকল ক্ষেত্রে প্রতিরোধ করা সম্ভব হয়না, সে সকল ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটিকে কাজ চালিয়ে যাওয়া এবং প্রয়োজনবোধে কাজ বন্ধ করা অব্যাহত রাখার ঝুঁকিটি বিবেচনা করতে হবে।
 - সাপ্লায়ারদেরকে নোটিশ এবং সতর্ক করার পরেও সাপ্লায়ার যদি ক্ষতিকর প্রভাবগুলি প্রতিরোধ করতে অস্বীকার করে, তাহলে তাদের সাথে কাজ বন্ধ করে দেয়াটা একটি উপায় হিসেবে বিবেচিত হতে পারে। সেশন ৩.২.৫. দেখুন।

ট্র্যাক

মারাত্মক ক্ষতির ঝুঁকিগুলির ক্ষেত্রেঃ

- যোগ্য স্বতন্ত্র পেশাদার ব্যক্তিদের দ্বারা (যেমন- কার্টামোগত প্রকৌশলী, অগ্নি সুরক্ষা বিশেষজ্ঞ, বৈদ্যুতিক প্রকৌশলী, রাসায়নিক দ্রব্য নিয়ন্ত্রণের জন্য সুরক্ষা, স্বাস্থ্য এবং পরিবেশ বিশেষজ্ঞ) সিএমপি বাস্তবায়ন নিরীক্ষণ এবং মূল্যায়ন করতে হবে এবং সম্মতভাবে নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে সংশোধনমূলক পদক্ষেপগুলি গৃহীত হয়েছে কিনা তা যাচাই করতে হবে।

- ক্ষয়ক্ষতির ঝুঁকিসমূহ সংক্রান্ত চলমান পর্যবেক্ষণের ক্ষেত্রে (যতদূর সম্ভব) শ্রমিকদের অংশগ্রহণ করা উচিত। যে সকল ক্ষেত্রে, শ্রমিক বা অন্যান্য স্টেক-হোল্ডারগণ অনুযোগ পদ্ধতির মাধ্যমে কোন অভিযোগ উত্থাপন করে থাকে, সে সকল ক্ষেত্রে, উক্ত অভিযোগটি যে, একজন যোগ্য পেশাদার কর্তৃক যথাসময়ে পরিদর্শন করা হয়েছে সেটি সাপ্লায়ার এবং প্রতিষ্ঠানকে নিশ্চিত করতে হবে।

ব্যক্তি, সম্প্রদায় এবং পরিবেশের জন্য মারাত্মক ক্ষতিকর নয় এমন ঝুঁকিগুলির ক্ষেত্রেঃ

- নিরীক্ষণ পদ্ধতিটিকে অবশ্যই নিয়মতান্ত্রিক এবং ঝুঁকির মাত্রার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হতে হবে। এজন্য প্রতিটি উৎপাদনস্থলে একটি নিরীক্ষণ পরিকল্পনা প্রস্তুত করতে হবে যা প্রাথমিকভাবে ব্যবস্থাপনা এবং শ্রমিকদের দ্বারা বাস্তবায়ন করতে হবে।
- যথাযথ ভাবে চলমান পর্যবেক্ষণ পরিচালনায় অংশ নেয়ার জন্য শ্রমিকদেরকে প্রশিক্ষিত করে তুলতে হবে। কীভাবে পেশাগত স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা সংক্রান্ত নিরীক্ষণ পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা করতে হয় সে বিষয়ে বিদ্যমান প্রায়োগিক দিক নির্দেশনা বাস্তবায়নের জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে উৎসাহিত করা হয়।

উপযুক্ত ক্ষেত্রে প্রতিকার প্রদান করা অথবা প্রতিকার প্রদানের জন্য সহযোগিতা করা

উপযুক্ত ক্ষেত্রে, প্রতিষ্ঠানগুলিকে আইএলওর কর্মসংস্থানে আঘাত জনিত সুবিধাদি সংক্রান্ত কনভেনশন অনুযায়ী প্রতিকার প্রদান করতে হবে। পেশাগত স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা সংক্রান্ত ক্ষতির ক্ষেত্রে সাধারণত ক্ষতিপূরণই হল প্রতিকারের সবচেয়ে উপযুক্ত ধরণ। যে সকল ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণ প্রদান করা হয় তার উদাহরণগুলির মধ্যে রয়েছেঃ

- স্বাস্থ্যসেবা এবং এ সম্পর্কিত খরচসমূহ
- হারিয়ে যাওয়া কাজের সময় অথবা অন্যান্য হারানো আয়
- ব্যথা এবং অন্যান্য শারীরিক যন্ত্রণা
- স্থায়ী শারীরিক অক্ষমতা বা অঙ্গহানি
- পারিবারিক, সামাজিক এবং শিক্ষাগত অভিজ্ঞতা সমূহের ক্ষতি
- উপরোক্ত বিষয়গুলির ফলে আবেগ সংক্রান্ত ক্ষয়ক্ষতি

প্রতিষ্ঠানগুলি শ্রমিকদের জন্য কার্যকর বীমাঙ্কিম তৈরির ক্ষেত্রেও সহযোগিতা করতে পারে।

বক্স - ১২ ক্ষুদ্র এবং মাঝারি আকৃতির প্রতিষ্ঠানগুলির (এসএমই) জন্য সুপারিশমালা

আকার, অবস্থান বা অন্যান্য বিষয় নির্বিশেষে সকল উৎপাদনস্থলকে (সাইট) স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা বিষয়ক একই সামগ্রিক প্রত্যাশা মেনে চলতে হবে।

এসএমইগুলি সাধারণত কয়েক ধরণের বৈশিষ্ট্যের কথা বলে যা দুর্ঘটনার ঝুঁকি সম্পর্কে আভাস দিয়ে থাকে। উদাহরণস্বরূপঃ তাদের পরিচালন কাঠামো সাধারণত বৃহত্তর প্রতিষ্ঠানগুলির তুলনায় অপেক্ষাকৃত কম আনুষ্ঠানিক; তাদের কমসংখ্যক প্রকৌশলী এবং সুরক্ষা বিশেষজ্ঞ নিয়োগ দেয়ার প্রবণতা থাকে; এবং তাদের পেশাগত স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা সম্পর্কিত তথ্যের জন্য ব্যবসায়িক অংশীদার এবং বহিরাগত উৎসগুলির উপর নির্ভর করার প্রবণতা থাকে।

এসএমইগুলির শক্তিমত্তাও থাকতে হবে যা তাদেরকে সুপারিশগুলি কার্যকর করতে সক্ষম করে। উদাহরণস্বরূপ, তারা এমন একটি অবস্থানে থাকতে পারেন যেখানে তারা বৃহত্তর সংস্থাগুলির তুলনায় খুব দ্রুত পদ্ধতিগত পরিবর্তনগুলি বাস্তবায়ন করতে পারে এবং তাদের উন্মুক্ত যোগাযোগ ব্যবস্থা থাকার সম্ভাবনা বেশি।

এসএমই উৎপাদনকারী এবং প্রয়োজকদের জন্য সুপারিশ

এসএমইগুলির বিভিন্ন ধরণের সংশ্লিষ্টতা এবং সীমাবদ্ধতাগুলি সমাধানের জন্য একটি বহুমুখী পদ্ধতি প্রণয়ন করা প্রয়োজন। এসএমইগুলির যে সকল বিষয় বিবেচনায় নেয়া উচিত সেগুলো হলঃ

- সুরক্ষাকে তাদের ব্যবসায়িক কার্যক্রমের একটি অবিচ্ছেদ্য অংশ হিসেবে স্বীকৃতি প্রদান করা এবং নিরাপদ ভাবে কার্যক্রম পরিচালনার জন্য নিজেদেরকে প্রতিশ্রুতি বদ্ধ করা
- সক্রিয়ভাবে সুরক্ষা সংক্রান্ত তথ্য অনুসন্ধান করা
- সুরক্ষা উন্নয়নের লক্ষ্যে সরকারী কর্তৃপক্ষ এবং অন্যান্য উদ্যোগের সাথে অংশীদারিত্বের চুক্তি করা
- অন্যান্য প্রতিষ্ঠানগুলির সাথে “পারস্পারিক সহায়তা”র প্রতিক্রিয়া সংক্রান্ত দল তৈরি করা
- পেশাদার সংগঠনগুলিতে যোগদান করা

ক্রয় সংক্রান্ত প্রতিষ্ঠানগুলির এবং সাপ্লায়ারদের (যে ক্ষেত্রে সাপ্লায়াররা নিজেরা এসএমই নয়) যথাসম্ভব, তথ্য, নির্দেশনা এবং সহায়তার মাধ্যমে দুর্ঘটনার ঝুঁকি হ্রাস করার ক্ষেত্রে এসএমইগুলিকে সহায়তা করার প্রচেষ্টা করা উচিত।

এসএমই ক্রেতাদের জন্য সুপারিশ

এই নির্দেশনাটি বাস্তবায়নের জন্য এসএমইগুলিকে খাত ভিত্তিক উদ্যোগ এবং ট্রেড ইউনিয়ন ও বহু-স্টেকহোল্ডার ভিত্তিক উদ্যোগগুলিতে অংশগ্রহণের জন্য উৎসাহিত করা হয়, যা আঞ্চলিক এবং খাত-ভিত্তিক পদ্ধতি উভয়কেই সহজতর করে।

উৎসঃ ওইসিডি (২০৩) থেকে অভিযোজিত। রাসায়নিক দুর্ঘটনা প্রতিরোধ, প্রস্তুতি এবং প্রতিক্রিয়া বিষয়ক নির্দেশনামূলক নীতিমালা, অর্থনৈতিক সহযোগিতা এবং উন্নয়ন সংক্রান্ত সংস্থা, প্যারিস।

Selected international instruments and standards

- Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)
- Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)
- Chemicals Convention, 1990 (No. 170)

Resources

- OECD (2003), Guiding Principles for Chemical Accident Prevention, Preparedness and Response, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.
- World Health Organization (WHO) Human Health Risk Assessment Toolkit.
- IFC (2007), Environmental, Health and Safety Guidelines for Textile Manufacturing, International Finance Corporation, Washington, D.C.

মডিউল ৬ ট্রেড ইউনিয়ন এবং যৌথ দরকষাকষি**প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা এবং ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিতে দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণ প্রোথিত করা****নীতি**

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম এবং সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইনের) ক্ষেত্রে যে কোন ধরনের শ্রম- বিরোধী নীতিমালা এবং কর্মকান্ড সহ্য করা হবে না, এই বিষয়ে প্রতিষ্ঠানের একটি সুস্পষ্ট নীতি প্রতিষ্ঠা করা উচিত। এই বার্তাটি দ্বারা অবস্থার প্রেক্ষাপট সম্পর্কে বুঝা যায় এবং শ্রমিক অধিকারের সম্ভাব্য অপব্যবহারের প্রকৃতি সম্পর্কে সুস্পষ্ট ধারণা পাওয়া যায়।

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম পরিচালনা এবং সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইন) ক্ষেত্রে সম্ভাব্য এবং প্রকৃত ক্ষয়ক্ষতি শনাক্ত করা বাছাই অনুশীলন (স্কেপিং এক্সারসাইজ)

অন্যান্য ঝুঁকিগুলির মত, শ্রমিকদের ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিষ্ঠা বা ট্রেড ইউনিয়নে যোগদান এবং যৌথ দরকষাকষি করার অধিকার সংক্রান্ত ঝুঁকিগুলি সাধারণত সরবরাহ ব্যবস্থার সুনির্দিষ্ট পণ্য- লাইন বা স্তরের সাথে সংযুক্ত থাকে না।^{৫৫} বরং ক্ষতির প্রভাবগুলির সম্ভাবনা এবং তীব্রতা মূল্যায়ন করার ক্ষেত্রে প্রাতিষ্ঠানিক এবং আইনি কাঠামোগত বিষয়গুলিই ঝুঁকির সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ কারণ হতে পারে। যৌথ দরকষাকষি করার উদ্দেশ্যে শ্রমিকদের ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিষ্ঠা বা ট্রেড ইউনিয়নে যোগদান করার অধিকারের উপর রাষ্ট্র কতদূর পর্যন্ত নিষেধাজ্ঞা আরোপ করেছে তা বুঝার প্রাথমিক লক্ষ্য হল এক্ষেত্রে উক্ত অধিকারগুলিকে মান্য করার জন্য প্রতিষ্ঠানটি আইনগত ভাবে কি কি করতে পারে তা বুঝতে পারা।

এর আলোকে, প্রতিষ্ঠানগুলিকে নিম্নোক্ত বিষয়গুলি বুঝতে বা শনাক্ত করতে উৎসাহিত করা হয়ঃ

- নাগরিক এবং রাজনৈতিক স্বাধীনতাগুলি যে পরিমাণে সুরক্ষিত এবং প্রয়োগ করা হয়ে থাকে।

^{৫৫} উল্লেখ্য যে, একটি দেশের অভ্যন্তরীণ কোন কোন উপ-খাতগুলি অন্যান্যদের থেকে অধিক সুরক্ষিত হতে পারে।

- শিল্প সম্পর্কের ক্ষেত্রে প্রয়োজ্য আইনগত এবং প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো এবং যতদূর পর্যন্ত ট্রেড ইউনিয়নগুলি কাজ করে এবং যৌথ দরকষাকষি করা হয়।
- যতদূর পর্যন্ত শ্রমিকদের জন্য আইনগত সুরক্ষাগুলি কার্যকর করা হয় এবং শ্রমিকদের মানবাধিকারের ক্ষেত্রে যেসকল বিচারিক এবং অ-বিচারিক প্রতিকারগুলি প্রাপ্য এবং কার্যকর।
- সংশ্লিষ্ট খাতে শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্বকারী প্রধান ট্রেড ইউনিয়ন সংস্থা এবং অন্যান্য সংস্থাগুলি যারা এই অধিকারগুলির প্রয়োগ সম্পর্কে তথ্য সরবরাহ করতে সক্ষম হতে পারে।

উপরোক্ত বিষয়গুলি বোঝার চেষ্টা করার সময়, যে সকল দেশীয় আইন শ্রমিকদেরকে ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিষ্ঠা বা ট্রেড ইউনিয়নে যোগদান করা এবং শ্রমিকদের নিজস্ব পছন্দ অনুযায়ী প্রতিনিধি সংগঠনগুলিতে যোগদান করার অধিকারকে বাধাগ্রস্ত করতে পারে, সেগুলি লাল পতাকা হিসেবে বিবেচিত হতে পারে।

- যে সকল আইনগুলি শ্রমিকদেরকে সরকার পরিচালিত ফেডারেশনের সদস্য হতে বাধ্য করে, দরকষাকষির উপর ব্যাপক নিষেধাজ্ঞা জারি করে, অথবা কোন সুনির্দিষ্ট জাতীয় অর্থনৈতিক নীতিকে সমর্থন করার জন্য সকল ধরনের অথবা “প্রয়োজনীয়” শিল্পগুলিতে ধর্মঘট নিষিদ্ধ করে, সেসকল আইনগুলিকে সংঘঠনের স্বাধীনতা এবং যৌথ দর কষাকষির অধিকারের প্রতি দায়বদ্ধতার অভাবের জন্য লাল পতাকা হিসেবে হিসেবে বিবেচনা করা হয়।
- যে সকল আইন সরকারি হস্তক্ষেপ অনুমোদন করে, উদাহরণস্বরূপ, বিভিন্ন বিষয়ে হস্তক্ষেপের জন্য সরকারকে অনুমোদন দেয়া, যেমন-আইনগত বিধি-বিধান ছাড়াই ইউনিয়নগুলিকে ভেঙ্গে দেয়া, ইউনিয়ন নিবন্ধনের ক্ষেত্রে বামেলোপূর্ণ পদ্ধতি ধার্য করা, জাতীয় ইউনিয়ন গঠন সীমিত করা, একক প্যান্টে একাধিক ইউনিয়ন গঠন নিষিদ্ধ বা সীমাবদ্ধ করা (সংখ্যালঘু ইউনিয়নগুলি সহ), অথবা ইউনিয়ন সদস্য, কর্মকর্তা বা উপদেষ্টা হিসেবে দায়িত্ব পালনকারীকে বাঁধা দেয়া।
- যে সকল আইনগুলি কতিপয় নির্দিষ্ট শ্রমিকের সংগঠনের স্বাধীনতা সংক্রান্ত অধিকারকে বাধাগ্রস্ত করে, যেমন- অভিবাসী শ্রমিক।
- জাতীয় আইন এবং সংবিধান যা ইউনিয়নের রাজনৈতিক কার্যক্রমকে সীমাবদ্ধ করে, উদাহরণস্বরূপ, ইউনিয়ন এবং রাজনৈতিক দলগুলির মধ্যে ঘনিষ্ঠ সম্পর্ক স্থাপনের মাধ্যমে।

উচ্চ ঝুঁকিপূর্ণ দেশগুলির জন্য অতিরিক্ত সূচক বা লাল-পতাকা হিসেবে নিম্নোক্ত বিষয়গুলি অর্ন্তভুক্ত হতে পারেঃ

- সংগঠনের স্বাধীনতা সংক্রান্ত অধিকারগুলি সমর্থন করার জন্য এবং এ বিষয়ে কার্যকর প্রতিকার প্রদানের জন্য বিচারিক সংস্থার অভাব।
- সরকার কর্তৃক ইউনিয়ন সংগঠকদের কারাদণ্ড বা নির্বাসন প্রদানের পরিমাণ অথবা সরকারের পক্ষ থেকে কোন তাৎক্ষণিক এবং কার্যকর বিচার পরিচালনা ছাড়াই তাদেরকে চাকুরীচ্যুত, আহত বা খুন করা হয়ে থাকে তার পরিমাণ।

- সরকারের পক্ষ থেকে কোন রকম দ্রুত এবং কার্যকর বিচার পরিচালনা ছাড়াই ধর্মঘটে অংশগ্রহণকারীরা যে পরিমাণে প্রতিহিংসার স্বীকার হয়ে থাকে।
- সরকারের অভিযোগ প্রক্রিয়ার ক্ষেত্রে যদি কোন রকমের ট্রাফি থেকে থাকে, যেমন- অতিরিক্ত সময়সাপেক্ষ বা ব্যয়বহুল, অপেক্ষাকৃত কম শাস্তি বা অপরাধীদের শাস্তি না দেওয়া ইত্যাদি।
- কোন তাৎক্ষণিক এবং কার্যকর বিচার পরিচালনা ছাড়াই শ্রম- সম্পর্কিত দুর্নীতির বিরুদ্ধে লড়াই করার জন্য সরকার কর্তৃক গৃহীত পদক্ষেপসমূহ (যেমন- সুরক্ষা র‍্যাঙ্কেট হিসেবে ব্যবহারের জন্য অথবা আর্থিক ক্ষিপিং এর জন্য অপরাধী ব্যক্তিদের দ্বারা ইউনিয়নগুলিকে নিয়ন্ত্রণ করা)।

অন্যান্য শ্রম আইন প্রয়োজ্য হতে পারে এমন মুক্ত বাণিজ্যিক অঞ্চলগুলির প্রতি বিশেষ মনোযোগ দেয়া উচিত।

সাপ্লায়ার মূল্যায়ন

সাপ্লায়ার মূল্যায়নের উদ্দেশ্য হল সাপ্লায়ারদের দ্বারা কোন ধরনের শ্রমিক-বিরোধী নীতিমালা এবং প্রথা প্রচারিত হচ্ছে কিনা তা শনাক্ত করা। সাপ্লায়ার মূল্যায়নগুলি পরিচালনার ক্ষেত্রে মূলত শ্রমিক, ব্যবস্থাপনা এবং ট্রেড ইউনিয়নের সাক্ষাৎকারের উপর নির্ভর করা উচিত; এক্ষেত্রে শুধুমাত্র গতানুগতিক নথিপত্রের মূল্যায়ন পর্যাপ্ত নয়।

প্রতিষ্ঠানগুলির বিবেচনায় নেয়া উচিত যে, কিছু কিছু শ্রমিক সততার সাথে ইউনিয়ন বিরোধী নীতি সংক্রান্ত প্রশ্নের প্রতিক্রিয়া জানাতে ভয় পেতে পারে এবং এই বিষয়ে প্রতিষ্ঠানগুলিকে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। এই ধরনের ভীতি মোকাবেলার জন্য প্রস্তুতকৃত সম্ভাব্য কৌশলগুলির মধ্যে রয়েছে, কর্মস্থল থেকে দূরবর্তী স্থানে সাক্ষাৎকার পরিচালনা করা এবং মূল্যায়নের ক্ষেত্রে সচরাচর প্রচলিত নয় এমন পদ্ধতি ব্যবহার করা, যেমন- ফোকাস গ্রুপ আলোচনা।

সাপ্লায়ার মূল্যায়নের ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত বিষয়গুলির মূল্যায়ন অর্ন্তভুক্ত করা উচিত (প্রত্যেকটির উদাহরণের জন্য সারণী -১২ দেখুন)।

- শ্রমিকদের ভয় দেখানো এবং ইউনিয়ন-বিরোধী আচরণ।
- মালিক- অধ্যুষিত কাঠামো, শ্রমিক নিয়োগ পদ্ধতি এবং অসং শ্রম সম্পর্কের চর্চাগুলি সমর্থন করা।
- সরল বিশ্বাসে দরকষাকষি করতে প্রত্যাখান করা।
- স্বল্পমেয়াদী চুক্তি এবং অন্যান্য ধরনের নৈমিত্তিক চুক্তির প্রভাব এবং শ্রমিকদের সংগঠিত করার ক্ষমতা ভিত্তিক অনানুষ্ঠানিক কর্মসংস্থানের প্রভাব।
- ট্রেড ইউনিয়নগুলির প্রতি মালিকদের পদ্ধতিগত বা সংঘটিত বিরোধিতা এবং বৈরিতা।

টেবিল-১২ ইউনিয়ন বিরোধী নীতি এবং চর্চাগুলির বিবরণ

| ইউনিয়ন বিরোধী নীতি এবং চর্চা | বিবরণ |
|---|--|
| শ্রমিকদের ভয় দেখানো এবং ইউনিয়ন-বিরোধী আচরণ | উদাহরণগুলির মধ্যে অর্ন্তভুক্ত থাকতে পারেঃ শারীরিক ভীতি প্রদর্শন; শ্রমিকদেরকে তাদের জীবিকার ক্ষতির হুমকি প্রদানের মাধ্যমে ভয় দেখানো; ইউনিয়ন সমর্থকদের “ব্যাক লিস্ট বা কালো তালিকা” তৈরি এবং ব্যবহার; ইউনিয়ন সমর্থকদের বরখাস্ত করা; পদোন্নতি, কম অনুকূল কার্যভার, অপেক্ষাকৃত কম অনুকূল কাজের পরিবেশের মাধ্যমে ইউনিয়ন সমর্থকদের সাথে বৈষম্যমূলক আচরণ করা; মজুরি, সুযোগসুবিধা, প্রশিক্ষণের সুযোগ, বদলী এবং স্থানান্তর হ্রাস করা; স্থায়ী এবং অস্থায়ী কর্মসংস্থানের ভিত্তিতে ইউনিয়ন সমর্থকের চাকুরী চুক্তির মেয়াদ না বাড়ানো; শ্রমিকরা ট্রেড ইউনিয়নের মাধ্যমে প্রতিনিধিত্ব করবে কিনা তা যে প্রক্রিয়াগুলির মাধ্যমে বেছে নেয় সেই প্রক্রিয়াগুলিতে হস্তক্ষেপ; যে প্রক্রিয়ার মাধ্যমে ট্রেড ইউনিয়নগুলি আইনগত স্বীকৃতি পেয়ে থাকে সেই প্রক্রিয়াটি পরিচালনার ক্ষেত্রে সক্রিয়ভাবে আইনি এবং প্রশাসনিক বিলম্ব অনুসরণ করা; মালিক সংগঠন এবং সম্প্রদায় ভিত্তিক নেতৃত্বদ্বারা প্রচারণা সহ ইউনিয়ন-বিরোধী প্রচারণা; বিভিন্ন এলাকায় স্থানান্তরের মাধ্যমে শ্রমিকদেরকে ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের কাছ থেকে বিচ্ছিন্ন করা, যেমন- যেখানে শ্রমিকরা কোম্পানি কর্তৃক নিয়ন্ত্রিত স্থানে বাস করে অথবা এমন কোন এলাকায় কাজ সম্পাদন করা হয় যেখানে যাওয়া-আসা সীমিত থাকে, যেমন- বেসরকারি বাণিজ্যিক কমপ্লেক্স অথবা রপ্তানি প্রক্রিয়াজাতকরণ এলাকা। |
| মালিক- অধুষিত কাঠামো, শ্রমিক নিয়োগ পদ্ধতি এবং অসং শ্রম সম্পর্কের চর্চাগুলি সমর্থন করা | যে ক্ষেত্রে মালিকগণ শ্রমিকদের অংশগ্রহণের জন্য বিভিন্ন কমিটি বা অন্যান্য কাঠামো তৈরি করে, সে ক্ষেত্রে তাদের দ্বারা শ্রমিকদের ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিষ্ঠা বা ট্রেড ইউনিয়নে যোগদান করা এবং যৌথভাবে দরকষাকষি করার অধিকার প্রয়োগের ক্ষেত্রে বাঁধা সৃষ্টি করার ঝুঁকি থেকে যায়। এটি যে সকল পরিস্থিতিতে বিশেষভাবে সত্য সেটি হল, সত্যিকার অর্থে ট্রেড ইউনিয়ন থাকা সত্ত্বেও তাদের কার্যক্রম সীমাবদ্ধ থাকে। এই ধরনের কাঠামোগুলিকে ট্রেড ইউনিয়ন এবং শ্রমিকদের নিজস্ব পছন্দের প্রতিনিধি সংগঠনের বিকল্প হিসেবে বিবেচনা করা উচিত নয়। |
| সরল বিশ্বাসে দরকষাকষি করতে প্রত্যাখান করা | যে সকল পরিস্থিতিতে প্রতিষ্ঠানগুলি যৌথভাবে দরকষাকষি করার একটি প্রকৃত সুযোগ প্রত্যাখান করে অথবা তারা দরকষাকষি করতে অস্বীকার করে, সেগুলি শনাক্ত করা উচিত। যৌথভাবে দরকষাকষি করার অধিকারটি ব্যাপক সংখ্যক কার্যক্রম অর্ন্তভুক্ত করে থাকে - এটি কর্ম পরিবেশ (স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা সহ), চাকুরীর শর্তাদি এবং পদ্ধতিগত বিষয়গুলি নির্ধারণের জন্য একটি ট্রেড ইউনিয়ন এবং ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সংঘটিত সকল ধরনের আলোচনাকে অর্ন্তভুক্ত করে। যৌথ দরকষাকষির ক্ষেত্রে একাধিক মালিক বা মালিক সংগঠনগুলি অংশগ্রহণ করতে পারে। যৌথ দরকষাকষির ফলাফলটি সাধারণত উভয় পক্ষের জন্য বাধ্যতামূলক একটি লিখিত চুক্তি, যা আদালতে বাস্তবায়নযোগ্য হতে পারে আবার নাও পারে। কোন চুক্তি বাস্তবায়নে ব্যর্থতার অর্থ শ্রমিকদের মানবাধিকারকে সম্মান করতে ব্যর্থতাও হতে পারে। যৌথ দরকষাকষির ফলাফল উভয় পক্ষের জন্য স্বেচ্ছাধীন হলেও, যৌথভাবে দরকষাকষির অধিকার শ্রমিকদের জন্য সীমিত এবং প্রতিষ্ঠানগুলির জন্য নয়। |
| স্বল্পমেয়াদী চুক্তি এবং অন্যান্য ধরনের নৈমিত্তিক চুক্তির প্রভাব এবং শ্রমিকদের সংগঠিত করার ক্ষমতা ভিত্তিক অনানুষ্ঠানিক কর্মসংস্থানের প্রভাব | স্বল্প মেয়াদী চুক্তিসমূহের অতিরিক্ত ব্যবহারের ফলে শ্রমিকদের অনিশ্চিত কর্মসংস্থান তাদেরকে সংগঠিত হতে বাঁধা দিতে পারে। |

প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থায় (সাপ্লাই চেইনে) ক্ষয়ক্ষতি প্রতিরোধ বা প্রশমন করার চেষ্টা

- সরবরাহ ব্যবস্থায় (সাপ্লাই চেইনে) ইউনিয়ন বিরোধী চর্চাগুলি প্রতিরোধ করার জন্য প্রতিষ্ঠানটিকে সাপ্লায়ার এর সাথে তার লিভারেজ ব্যবহার করা উচিত। তবে, সাপ্লায়ারটি যদি যুক্তিসংগত সময়ের পরে (যেমন ৬-৭ মাস) পরিমাপযোগ্য উন্নতি দেখাতে না পারে, তাহলে সাপ্লায়ার তার উন্নতি না দেখানো পর্যন্ত প্রতিষ্ঠানটিকে তার ক্রয় আদেশ স্থগিত করার জন্য উৎসাহিত করা হয়।
- প্রতিষ্ঠানটিকে তার নিজস্ব যে কোনো ধরনের কার্যক্রম, যেগুলি ইউনিয়ন বিরোধী কার্যক্রমগুলি সংগঠনের ক্ষেত্রে সহায়ক হতে পারে অথবা ইউনিয়ন বিরোধী কার্যক্রমের ঝুঁকি বাড়িয়ে দিতে পারে সেগুলিকে শনাক্ত করা উচিত, যেমন- প্রতিষ্ঠানটির ক্রয় পদ্ধতি। দায়িত্বশীল ক্রয় পদ্ধতি সংক্রান্ত ৪ নং বক্সটি দেখুন।
- প্রতিষ্ঠানগুলি সাপ্লায়ারদের সাথে লিভারেজ বৃদ্ধির জন্য খাত- পর্যায়ে সহযোগিতা করতে পারে। প্রতিষ্ঠানগুলি ট্রেড ইউনিয়নের সাথেও সরাসরি চুক্তিতে প্রবেশ করতে পারে, যেমন- বিশ্বব্যাপী কাঠামোগত চুক্তি বা সংগঠনের স্বাধীনতা সংক্রান্ত প্রটোকল চুক্তির মাধ্যমে সরবরাহ ব্যবস্থায় (সাপ্লাই চেইনে) ট্রেড ইউনিয়ন সংক্রান্ত অধিকার বিষয়ক মানদণ্ড বাস্তবায়ন করতে পারে। সূচনা এবং ১৩ নং বক্স দেখুন।
- যে সকল ক্ষেত্রে গুরুত্ব মানবাধিকারের লঙ্ঘন শনাক্ত করা হয়েছে, যেমন- ট্রেড ইউনিয়ন করে এমন ব্যক্তিদের বিরুদ্ধে সহিংসতা, সে সকল ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের সরে আসা উচিত। দায়িত্বশীল বিচ্ছিন্নকরণ সংক্রান্ত সেকশন ৩.২.৫ দেখুন।

বক্স-১৩ প্রটোকল চুক্তিসমূহ

সংগঠনের স্বাধীনতা সংক্রান্ত প্রটোকল চুক্তিগুলি একটি সুনির্দিষ্ট প্রেক্ষাপটে শিল্প সম্পর্কের অভ্যন্তরীণ সংগঠনের স্বাধীনতা বাস্তবায়নের বিষয়ে ট্রেড ইউনিয়ন এবং প্রতিষ্ঠানগুলির মধ্যে একটি যৌথ বোঝাপড়া এবং প্রতিশ্রুতি স্থাপন করে। এইগুলি স্থানীয় ভাবে কোন একক ব্র্যান্ড, সাপ্লায়ার এবং ট্রেড ইউনিয়নের মধ্যে অথবা আঞ্চলিক এবং খাত- ভিত্তিক পর্যায়ে কোন ক্রেতাগোষ্ঠী, সাপ্লায়ার এবং ট্রেড ইউনিয়নগুলির মধ্যে স্থাপিত হতে পারে। প্রটোকল চুক্তিগুলি আইনত বাধ্যতামূলক হতে পারে।

কোন প্রটোকল চুক্তি স্থাপনের ক্ষেত্রে, নিম্নোক্ত বিষয়গুলি সুপারিশ করা হয়ে থাকেঃ

- প্রটোকল চুক্তির আলোচনায় অংশগ্রহণকারী সকল পক্ষই সর্বোত্তম বিশ্বাসের প্রচেষ্টা সহ অংশগ্রহণ করে;
- প্রটোকল চুক্তি স্থানীয় প্রেক্ষাপট বিবেচনা করে;
- দীর্ঘমেয়াদী সোর্সিং চুক্তির আকারে সামঞ্জস্য বজায় রাখার জন্য ব্র্যান্ড এবং ক্রেতার সাপ্লায়ারদের বাণিজ্যিক প্রণোদনা প্রদান করে।

একটি প্রায়োগিক এবং কার্যকর বিরোধ নিষ্পত্তির প্রক্রিয়া স্থাপনের উপর আংশিক ভাবে প্রটোকলের কার্যকারিতা নির্ভর করে। প্রটোকলগুলিকে তাই বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য পারস্পারিক ভাবে গ্রহণযোগ্য প্রটোকল স্থাপনের জন্য উৎসাহিত করা হয়, উদাহরণস্বরূপ, ব্যক্তিগত কম্পিউটর, মধ্যস্থতাকারী বা সালিশকারী নিয়োগের মাধ্যমে।

Selected international instruments and standards

- OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Chapter IV. Human Rights
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Chapter V. Employment and Industrial Relations
- ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)
- ILO Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)
- ILO Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135); Recommendation 1972 (no 143)
- Universal Declaration of Human Rights Article 23
- International Covenant on Civil and Political Rights Article 22
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, Article 8

Resources

- Freedom House (2010), *The Global State of Worker's Rights*, includes an assessment of the Freedom of Association in 165 countries.
- NAFTA Labor Secretariat has produced substantive analysis of workers' freedom of association in member countries.
- Committee on Monitoring International Labor Standards, National Research Council of the National Academies (2004), *Monitoring International Standards: Techniques and Sources of Information*, the National Academies Press.
- ILO Committee on Freedom of Association and Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations.
- For information on relevant ILO standards see the ILO Helpdesk.

মডিউল ৭ মজুরি

মজুরী সংক্রান্ত যথাযথ ব্যবস্থাপনার (ডিউ ডিলিজেন্স) প্রসারের (স্কেপের) ক্ষেত্রে যে বিষয়গুলি অন্তর্ভুক্ত থাকা উচিত সেগুলি হল- জাতীয় আইনের সাথে মজুরীর কমপ্লায়েন্স এবং (OECD) ওইসিডি সংক্রান্ত গাইডলাইনগুলির সাথে মজুরীর সামঞ্জস্যতা, যেখানে বলা হয়েছে যে, মজুরী এমন হওয়া উচিত যা শ্রমিক এবং তার পরিবারের মৌলিক চাহিদা পূরণ করে।^{৫৬} সেজন্য এই মডিউলটিকে দুই ভাগে ভাগ করা হয়েছে: জাতীয় আইনের সাথে মজুরীর কমপ্লায়েন্স এবং মজুরী যা শ্রমিক এবং তাঁদের পরিবারের মৌলিক চাহিদাগুলি পূরণ করে।

জাতীয় আইনের সাথে মজুরীর কমপ্লায়েন্স

প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা এবং ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিতে দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণ প্রোথিত করা

নীতি

মজুরী সংক্রান্ত নীতিগত প্রতিশ্রুতি গ্রহণের পাশাপাশি, প্রতিষ্ঠানগুলিকে (উপযুক্ত ক্ষেত্রে) মজুরীর সাথে নন- কমপ্লায়েন্স সংক্রান্ত ঝুঁকির কারণগুলির বিষয়ে নীতিমালা গ্রহণের জন্য উৎসাহিত করা হয়, যেমন- অভিবাসী শ্রমিকদের নিয়োগ এবং ভাড়া করা, ঠিকাদার ভিত্তিক চুক্তি (সাব- কন্ট্রাক্টিং), ইত্যাদি। ১৪ নং বক্স দেখুন।

^{৫৬} ওইসিডি গাইডলাইন বনাম ৪বি তে বলা হয়েছে যে, “যখন বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানগুলি উন্নয়নশীল দেশগুলিতে কাজ করে, যেখানে তুলনামূলক ভাবে মালিক উপস্থিত থাকতে পারে না, তখন প্রতিষ্ঠানগুলি সরকারী নীতিমালার কাঠামোর অন্তর্ভুক্ত সর্বোত্তম সম্ভাব্য মজুরী, সুবিধাদি এবং কর্ম পরিবেশ প্রদান করে। এইগুলিকে অবশ্যই প্রতিষ্ঠানের অর্থনৈতিক অবস্থানের সাথে প্রাসঙ্গিক হতে হবে, তবে সেটি কমপক্ষে শ্রমিক এবং তার পরিবারের মৌলিক চাহিদাগুলি মেটানোর জন্য পর্যাপ্ত হওয়া আবশ্যিক”। উক্ত গাইডলাইনের পঞ্চম অধ্যায়ের কথাও আবশ্যিক ভাবে উল্লেখ্য, যেখানে সুপারিশ করা হয়েছে যে, প্রতিষ্ঠানগুলি ICESCR সহ আন্তর্জাতিক মানবাধিকার সংক্রান্ত বিলে উল্লেখিত মানবাধিকারগুলিকে সম্মান করবে।

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম পরিচালনা এবং সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইন) ক্ষেত্রে সম্ভাব্য এবং প্রকৃত ক্ষয়ক্ষতিগুলি শনাক্তকরণ

বাছাই অনুশীলন (স্কোপিং এক্সারসাইজ)

পোশাক এবং পাদুকা শিল্পের শ্রম-ঘন এবং নিম্ন আয়ের শ্রমিক নিযুক্ত সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইনের) সকল স্তরে মজুরী বিষয়ক নন- কমপ্লায়েন্স একটি অত্যন্ত ঝুঁকিপূর্ণ বিষয়। সেজন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে দেশ ভিত্তিক ঝুঁকির কারণগুলির উপর তাদের বাছাই অনুশীলন পরিচালনা করার জন্য উৎসাহিত করা হয়। যে সকল দেশে মজুরী বাস্তবায়নের শক্তিশালী নিয়ন্ত্রক নেই অথবা কার্যকর যৌথ দরকষাকষির ব্যবস্থার অভাব রয়েছে, তারা মজুরী নন- কমপ্লায়েন্স বিষয়ক উচ্চ ঝুঁকিতে রয়েছে বলে বিবেচনা করা হয়।

অতিরিক্ত উদাহরণমূলক ঝুঁকির কারণগুলির মধ্যে রয়েছেঃ

- ন্যূনতম মজুরীর একাধিক হার।
- শ্রমিকদেরকে পিস-রেট হিসেবে মজুরী প্রদান করা।
- সেক্টরটিতে উচ্চ হারে অভিবাসী শ্রমিক নিয়োগ দেয়া।^{৫৭}
- সেক্টরটিতে উচ্চ হারে অনানুষ্ঠানিক শ্রমিক নিয়োগ দেয়া।
- উৎপাদন স্থলে বা সাইটে শ্রমিকদের বসবাস।^{৫৮}
- মালিক কর্তৃক উচ্চ হারে তরুণ শ্রমিক এবং শিক্ষানবিশ নিয়োগ দেয়া।
- শ্রমিকদেরকে বৈদ্যুতিক বা নথিভুক্ত উপায়ে (বা অন্যান্য অনুসরণযোগ্য উপায়ে) মজুরী না দিয়ে বরং নগদ অর্থ প্রদান করা।
- শ্রমিকদের নিরক্ষরতার উচ্চ হার অথবা শিক্ষার নিম্নস্তর।

সাপ্লায়ার মূল্যায়ন যে সকল সোর্সিং দেশগুলির মধ্যে ন্যূনতম মজুরী সংক্রান্ত আইনের সাথে নন-কমপ্লায়েন্সের উচ্চ-ঝুঁকি বিদ্যমান থাকে, প্রতিষ্ঠানগুলি সে সকল দেশে সাপ্লায়ার মূল্যায়ন পরিচালনায় অগ্রাধিকার দিতে পারে।

সাপ্লায়ার মূল্যায়ন

জাতীয় ন্যূনতম মজুরীর সাথে কমপ্লায়েন্সের নিশ্চয়তা প্রদান করবে। প্রায়োগিক ক্ষেত্রে এটি নির্ধারণ করাটা কঠিন হতে পারে, কারণ সাপ্লায়াররা সচরাচর তাদের খরচের হিসাব দেখাতে নারাজ থাকে। খরচের স্বচ্ছতা মূল্য পরিবর্তনের দিকে পরিচালিত করবে এমন আশঙ্কা দূর করার ক্ষেত্রে, স্বতন্ত্র তৃতীয় পক্ষরা যারা উভয় পক্ষ কর্তৃক বিশুদ্ধ এবং মূল্য সংক্রান্ত আলোচনার ক্ষেত্রে জড়িত নয়, তারা সহায়তা করতে পারে। প্রতিষ্ঠানগুলি মজুরী কমপ্লায়েন্সের জন্য কিভাবে সাপ্লায়ারদের মূল্যায়ন করতে পারে, সে সম্পর্কে বিদ্যমান নির্দেশিকার উপর নির্ভর করতে উৎসাহিত করা হয়। যারা এধরনের মূল্যায়ন পরিচালনা করেন তাদের জাতীয় শ্রম আইন সম্পর্কে দৃঢ় ধারণা থাকা আবশ্যিক।^{৫৯}

^{৫৭} অভিবাসী শ্রমিকদের জাতীয় আইন এবং অভিযোগ উত্থাপন পদ্ধতি সম্পর্কিত জ্ঞানের অভাব থাকতে পারে। অভিবাসী শ্রমিকরা বেতন বৈষম্যের ক্ষেত্রেও ঝুঁকিতে থাকে।

^{৫৮} উৎপাদন স্থলে বা অন-সাইটে বসবাস বাবদ মজুরী কর্তন শ্রমিকদের ন্যায্য মজুরী না পাওয়ার ঝুঁকি বাড়িয়ে দিতে পারে।

^{৫৯} টেক্সটাইল এবং পোশাক খাতে ওইসিডি নির্দেশিকাগুলি বাস্তবায়নের বিষয়ে ফরাসি এনসিপি রিপোর্টও দেখুন।

জাতীয় আইনের সাথে মজুরী কমপ্লায়েন্স ছাড়াও, মূল্যায়নগুলি আরও যে সকল বিষয় অর্ন্তভুক্ত করে থাকে সেগুলি হলোঃ শ্রমিকদেরকে তাদেরকে মজুরীর বিষয়ে পর্যাণ্ড ভাবে অবহিত করা হয়েছে কিনা, মজুরী যথাসময়ে পরিশোধ করা হয় কিনা, শ্রমিকদেরকে তাদের মজুরীর সুস্পষ্ট বিবৃতি প্রদান করা হয় কিনা যা তারা পড়তে পারে; শ্রমিকরা কিভাবে তাদের মজুরী ব্যয় করবে সেটি বাছাই করার ব্যাপারে তারা স্বাধীন কিনা; মজুরী কর্তন যুক্তিসঙ্গত এবং জাতীয় আইন ও যৌথ চুক্তি অনুসারে হচ্ছে কিনা; বাধ্যতামূলক বোনাস অথবা ভাতাগুলি দেয়া হচ্ছে কিনা, মাতৃত্বকালীন ছুটিসহ আইনগতভাবে প্রয়োজনীয় ছুটি দেয়া হয় কিনা, মডিউল ৭, কর্ম সময় দেখুন; এবং সকল ধরনের সামাজিক নিরাপত্তা সংক্রান্ত অবদানসমূহ প্রদান করা, সংগ্রহ করা এবং জমা দেয়া হয় কিনা।^{৬০} যতদূর সম্ভব, সাপ্লায়ার মূল্যায়নের ক্ষেত্রে একইভাবে মজুরী বৈষম্যের বিষয়টিও অর্ন্তভুক্ত করা উচিত এবং জেন্ডার, জাতি, জাতীয়তা ইত্যাদি বিষয়গুলির কারণে শ্রমিকদেরকে বিভিন্ন স্তরের মজুরী প্রদান করা হচ্ছে কিনা তা মূল্যায়নের চেষ্টা করা উচিত।

সাপ্লায়ার মূল্যায়নের ক্ষেত্রে শ্রমিক, ট্রেড ইউনিয়ন এবং শ্রমিকদের নিজস্ব পছন্দের প্রতিনিধি সংগঠনের অংশগ্রহণ অর্ন্তভুক্ত করা উচিত।

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম সংক্রান্ত ক্ষয়ক্ষতি বন্ধ করা, প্রতিরোধ করা বা প্রশমন

মজুরী সংক্রান্ত আইনের সাথে নন- কমপ্লায়েন্স প্রতিরোধের জন্য প্রতিষ্ঠানের একটি সংশোধনমূলক কর্ম পরিকল্পনা (সিএপি) তৈরি করা উচিত। সিএপির উদাহরণমূলক উপাদানগুলির মধ্যে রয়েছেঃ

- শ্রমিক সচেতনতা বৃদ্ধি করা- উদাহরণস্বরূপ, প্রশিক্ষণ, রিসোর্সসমূহ (যেমন- বুকলেট বা পুস্তিকা), কর্মশালা এবং চলমান সহায়তার মাধ্যমে। শ্রমিকদেরকে প্রদানকৃত প্রশিক্ষণ এবং তথ্যের উদাহরণের মধ্যে রয়েছেঃ
 - ন্যূনতম মজুরীর প্রয়োজনীয়তাসমূহ
 - কিভাবে একটি পে-স্লিপ পড়তে হয়
 - কিভাবে মজুরী, সুবিধাদি এবং অন্যান্য ধরনের ক্ষতিপূরণের হিসাব করতে হয়
 - মজুরী সমন্বয়ের প্রক্রিয়াসমূহ (যতদূর প্রাসঙ্গিক)।

^{৬০} ক্ষতিপূরণ সংক্রান্ত বেটার ওয়ার্ক, গাইডেন্স শীট ৫ দেখুন।

- নন- কমপ্লায়েন্স সংক্রান্ত ঝুঁকি হ্রাস করার জন্য ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি প্রতিষ্ঠাকরণঃ
 - মজুরী প্রদানের দায়িত্বপ্রাপ্ত মানবসম্পদ বা অন্যান্য সম্পৃক্ত কর্মীদের প্রশিক্ষণ প্রদান করা। এক্ষেত্রে উদাহরণমূলক বিষয়গুলির মধ্যে রয়েছেঃ জাতীয় আইনকানুন এবং প্রাসঙ্গিক যৌথ চুক্তি; নিয়মিত এবং ওভারটাইম কাজের মজুরীর হার; সুযোগ-সুবিধার হিসাব; কীভাবে মজুরী কর্তন হিসাব করতে হয় এবং মজুরী কর্তন যে যুক্তিসংগত এবং জাতীয় আইনের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ তা নিশ্চিত করা; রেকর্ড রাখা।
 - শ্রমিকদেরকে মজুরী সংক্রান্ত সুস্পষ্ট বিবৃতি প্রদান করা।
 - স্পষ্ট, পরিপূর্ণ এবং সঠিক পে-রোল বা বেতনভিত্তিক রেকর্ড প্রস্তুত করা।
 - মজুরী পরিশোধের জন্য এমন একটি পদ্ধতি স্থাপন করা যেটি মজুরী প্রদানের ক্ষেত্রে জালিয়াতির ঝুঁকি হ্রাস করতে পারে (যেমন- স্বয়ংক্রিয় পরিশোধ পদ্ধতি)।
- উৎপাদন পরিকল্পনা গ্রহণের পদ্ধতিগুলি উন্নয়নের মাধ্যমে এবং কার্যকর আর্থিক ব্যবস্থাপনা ও পরিকল্পনা ব্যবস্থাসমূহ স্থাপনের মাধ্যমে, নুন্যতম মজুরী সরবরাহের ক্ষেত্রে অপরিপূর্ণ রিসোর্স সংক্রান্ত ঝুঁকি হ্রাস করা।

প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থায় (সাপ্লাই চেইনে) ক্ষয়ক্ষতি প্রতিরোধ বা প্রশমন করার চেষ্টা

- প্রতিষ্ঠানটিকে তার মূল্য নির্ধারণ সংক্রান্ত আলোচনা এবং ক্রয় পদ্ধতি অনুশীলনের মাধ্যমে ক্ষয়ক্ষতি সংঘটনে তার অবদান মূল্যায়ন এবং প্রতিরোধ করা উচিত। দায়িত্বশীল ক্রয় পদ্ধতি সংক্রান্ত ৪ নং বক্স দেখুন।
- যে সকল সাপ্লায়ারগণ জাতীয় নুন্যতম মজুরী এবং আলোচনা সাপেক্ষে নির্ধারিত মজুরী সংক্রান্ত বিধি-বিধান মেনে চলে, তাদের বরাবর সরাসরি সোর্সিং করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে উৎসাহিত করা হয়।
- যেখানে সম্ভব, প্রায়োগিক দিকনির্দেশনা প্রদানের মাধ্যমে- উদাহরণস্বরূপ, রেকর্ড সংরক্ষণ এবং আর্থিক ব্যবস্থাপনা বিষয়ক দিকনির্দেশনা এবং যেখানে সহজলভ্য ও উপযুক্ত সেখানে স্থানীয় পরিষেবা প্রদানকারীদের সংযোগসমূহ (লিংকেজ) সহজতর করার মাধ্যমে (যেমন- শ্রমিকদেরকে স্বয়ংক্রিয়ভাবে মজুরী পরিশোধ করা), প্রতিষ্ঠানটিকে তার সাপ্লায়ারদের ক্ষয়ক্ষতি প্রতিরোধ বা হ্রাস করতে সহায়তা করার জন্য উৎসাহিত করা হয়।
- মজুরী, যৌথ দরকষাকষি এবং কর্ম সময়ের মধ্যে সংযোগগুলির স্বীকৃতি হিসাবে, প্রতিষ্ঠানটিকে এই সকল খাতভিত্তিক ঝুঁকিগুলির বিষয়েও ডিউ ডিলিজেস পরিচালনা করার জন্য উৎসাহিত করা হয়, মডিউল ৪ এবং মডিউল ৬ দেখুন।

উপযুক্ত ক্ষেত্রে প্রতিকার প্রদান করা অথবা প্রতিকার প্রদানে সহযোগিতা করা

প্রতিকারের উপযুক্ত ধরণ নির্ধারণ করা

প্রতিকার প্রদানের ক্ষেত্রে সচরাচর ক্ষতিপূরণই হল সর্বাপেক্ষা উপযুক্ত ধরণ; তবে, প্রতিকার প্রদানের ক্ষেত্রে সেকশন ৬.৪ এ বর্ণিত দিক নির্দেশনা মেনে চলা উচিত।

মজুরী যা শ্রমিক এবং তাদের পরিবারের মৌলিক চাহিদাগুলি পূরণ করে থাকে

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম পরিচালনা এবং সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইন) ক্ষেত্রে সম্ভাব্য এবং প্রকৃত ক্ষয়ক্ষতিগুলি শনাক্ত করণ

বাছাই অনুশীলন (স্কোপিং এন্ডারসাইজ)

যে সকল দেশ থেকে প্রতিষ্ঠানটি তার সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইনের) ক্ষেত্রে পণ্য আমদানি (সোর্স) করে থাকে, তাদের মধ্যে যারা শ্রমিকদেরকে এমন মজুরী দিয়ে থাকে যা শ্রমিকদের এবং তাদের পরিবারের মৌলিক চাহিদাগুলি পূরণ করতে পারে না, সে সকল দেশগুলিকে শনাক্ত করার জন্য প্রতিষ্ঠানটিকে উৎসাহিত করা হয়। এটি কীভাবে করতে হয় সে সম্পর্কিত সুপারিশের জন্য নিম্নের ১৪ নং বক্সটি দেখুন। যে সকল শ্রেণীভুক্ত শ্রমিকগণ নুন্যতম অথবা আলোচনা সাপেক্ষে নির্ধারিত মজুরী থেকে বাদ পড়তে পারে এবং ফলাফল হিসেবে এমন মজুরী পাওয়ার ঝুঁকিতে থাকতে পারে যা তাদের মৌলিক চাহিদা পূরণ করতে সক্ষম নয়, সে সকল শ্রেণীর শ্রমিকদের সম্পর্কে প্রতিষ্ঠানগুলির সচেতন থাকা আবশ্যিক। ঝুঁকিপূর্ণ শ্রমিকদের উদাহরণগুলির মধ্যে রয়েছেঃ

- অনানুষ্ঠানিক অর্থনীতিতে নিযুক্ত শ্রমিকগণ
- আন্তর্জাতিক অভিবাসী শ্রমিকগণ।^{৬১}
- যে সকল শ্রমিকগণ পিস-রেট হারে বনাম ঘন্টা ভিত্তিক হারে মজুরী পেয়ে থাকে।

সম্ভাব্য এবং যুক্তিসঙ্গত ক্ষেত্রে, প্রকৃত মজুরী এবং মৌলিক চাহিদাগুলি পূরণে সক্ষম মজুরীর মধ্যে সর্বাধিক পার্থক্য সম্পন্ন দেশগুলিতে প্রতিষ্ঠানগুলির অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে অধিক হারে ডিউ ডিলিজেস পরিচালনা করা উচিত।

সাপ্লায়ার মূল্যায়ন

যে ক্ষেত্রে সমগ্র সোর্সিং দেশ জুড়ে ঝুঁকি বিরাজমান থাকে, সেক্ষেত্রে পৃথক সাপ্লায়ার মূল্যায়নগুলি কোন নতুন তথ্য দিতে পারে না। প্রকৃত মজুরী এবং শ্রমিক ও তাদের পরিবারের মৌলিক চাহিদাগুলি পূরণ করতে পারে এমন মজুরীগুলির মধ্যে বৈষম্যের তীব্রতা বোঝার জন্য স্টেক হোল্ডারদের সাথে, বিশেষ করে শ্রমিক এবং ট্রেড ইউনিয়ন এবং শ্রমিকদের নিজস্ব পছন্দের সংগঠনের সাথে পরামর্শ করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে উৎসাহিত করা হয়।

^{৬১}. আন্তর্জাতিক অভিবাসী শ্রমিক এবং দেশী শ্রমিকদের জন্য মজুরীর হার আলাদা হতে পারে।

বক্স - ১৪ উচ্চতর ঝুঁকিপূর্ণ সোর্সিং দেশগুলি শনাক্তকরণ

যে সকল দেশগুলি শ্রমিকদেরকে এমন মজুরী প্রদান করে যা শ্রমিক এবং তাদের পরিবারের মৌলিক চাহিদাগুলি পূরণ করে না সে সকল দেশগুলিকে শনাক্ত করাটা বাস্তবে কষ্টসাধ্য হতে পারে। দেশগুলিতে প্রায়শই ন্যূনতম মজুরীর বিভিন্ন হার থাকতে পারে, যেগুলি অঞ্চল, শ্রমিকের বয়স, অর্থনৈতিক কার্যক্রম বা পেশাগত জীবিকার ভিত্তিতে বিভিন্ন ধরনের হতে পারে। এটি প্রতিটি দেশে প্রতিটি খাত ভিত্তিক ন্যূনতম মজুরীর অনুমান করাটাকে কঠিন করে তুলতে পারে। তদুপরি, প্রযোজ্য মজুরির হার শ্রমিকের এবং তাদের পরিবারগুলির মৌলিক চাহিদা পূরণ করে কিনা তা স্থানীয় প্রেক্ষাপটের ভিত্তিতে এক বুড়ি মৌলিক পণ্য এবং পরিষেবাদের স্থানীয় ব্যয়ের উপর এবং পরিবারের নির্ভরশীল সদস্যদের সংখ্যার উপর নির্ভরশীল।

জীবনযাত্রার ব্যয় মৌলিক চাহিদাগুলির ব্যয় হিসাব করার ক্ষেত্রে ব্যবহৃত হতে পারে এবং তারপর সংশ্লিষ্ট খাতের ন্যূনতম মজুরী স্তরের সাথে তুলনা করা যেতে পারে। প্রতিষ্ঠানগুলি দেশের মজুরি স্পেকট্রামের (“মধ্যম মজুরী” নামে পরিচিত) মাঝখানে মজুরীর সাথেও ন্যূনতম মজুরীর তুলনা করতে পারে। মিডিয়ান না বলে বরং এটিকে আর্ন্তজাতিক ভাবে তুলনা করার জন্য অধিকতর ভাল ভিত্তি প্রদানকারী উপার্জন বলাটা শ্রেয় কারণ এটি দেশগুলি জুড়ে বিক্ষিপ্ত উপার্জনগুলির পার্থক্যের জন্য দায়ী থাকে। অন্য আরেকটি পদ্ধতি হল প্রান্তিক মজুরী হিসাব করা (যেমন- দেশে মধ্যম মজুরীর শতকরা ৬০ ভাগ) এবং এটিকে সংশ্লিষ্ট খাতের ন্যূনতম অথবা আলোচনা সাপেক্ষে নির্ধারিত মজুরীর সাথে তুলনা করা। প্রতিষ্ঠানগুলি একটি দেশের সংশ্লিষ্ট খাতের অর্ন্তভুক্ত অধিকাংশ শ্রমিকদের জন্য প্রযোজ্য মজুরীর হার হিসেবে নির্ধারিত সর্বাপেক্ষা প্রাসঙ্গিক ন্যূনতম মজুরীর কথা বিবেচনা করতে পারে।

অনেক ক্ষেত্রে অতিরিক্ত ওভারটাইমের প্রবণতা এমন একটি সূচক হিসেবে কাজ করে যা এটি নির্দেশ করে যে, শ্রমিকদেরকে প্রদত্ত মজুরীগুলি শ্রমিক এবং তাদের পরিবারের মৌলিক চাহিদাগুলি পূরণ করে না।

উক্ত জটিলতার ভিত্তিতে, উচ্চতর ঝুঁকিপূর্ণ দেশগুলি শনাক্ত করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে শিল্প পর্যায়ের শ্রমিক, ট্রেড ইউনিয়ন এবং বিশেষজ্ঞদের সাথে সহযোগিতা করার জন্য উৎসাহিত করা হয়।

প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থায় (সাপ্লাই চেইনে) ক্ষয়ক্ষতি প্রতিরোধ বা প্রশমন করার চেষ্টা

শ্রমিক এবং তাদের পরিবারের মৌলিক চাহিদাগুলি পূরণ করতে পারে এমন মজুরীর সহজলভ্যতা বাড়ানোর জন্য সাপ্লায়ারদের সাথে শুধুমাত্র দ্বিপাক্ষিক চুক্তি পর্যাপ্ত নয়। এই প্রসঙ্গে, প্রতিষ্ঠানগুলি ট্রেড ইউনিয়ন এবং অন্যান্য প্রতিষ্ঠানগুলির সাথে পরামর্শক্রমে (এবং উপযুক্ত ক্ষেত্রে সহযোগিতা করে), কার্যকর মজুরী নির্ধারণ এবং তার বাস্তবায়ন প্রক্রিয়াগুলির পক্ষে সমর্থন করার জন্য জাতীয় অথবা খাত-ভিত্তিক স্তরে নিযুক্ত হওয়ার বিষয়টি বিবেচনা করতে পারে।

এই ধরনের সিদ্ধান্ত নেয়ার ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানগুলিকে নিম্নোক্ত বিষয়গুলি বিবেচনা করতে হবেঃ

- প্রকৃত মজুরী এবং মৌলিক চাহিদা পূরণের জন্য প্রয়োজনীয় মজুরীর মধ্যে পার্থক্যের ঝুঁকির তীব্রতা;

- সরকারের রাজনৈতিক ইচ্ছাশক্তি;
- বিদ্যমান মজুরি- নির্ধারণ ব্যবস্থার বর্তমান কার্যকারিতা;
- সরকারের সাথে ব্যাপকভাবে শিল্পের লিভারেজ (যেমন- অর্থনীতির মোট পণ্যদ্রব্য রপ্তানির শতাংশ)।

ব্যাপকভাবে অংশগ্রহণ কয়েক ধরনের হতে পারে এবং অংশগ্রহণের প্রকৃতির ক্ষেত্রে সুনির্দিষ্ট প্রসঙ্গের প্রতিফলন থাকা আবশ্যিক। অংশগ্রহণের উদাহরণমূলক ধরনের মধ্যে রয়েছেঃ

- শ্রমিক এবং তাদের পরিবারের মৌলিক চাহিদাগুলি পূরণ করে এমন মজুরীর পক্ষে যৌথভাবে সমর্থন নির্দেশ করার জন্য অন্যান্য প্রতিষ্ঠানগুলির সাথে সহযোগিতা করা; অথবা শিল্প ভিত্তিক যৌথ চুক্তিগুলি নিবন্ধিত হতে হবে এবং জাতীয় আইনের অধীনে আইনগতভাবে প্রয়োগযোগ্য হতে হবে;
- মৌলিক চাহিদাগুলি পূরণ করতে পারে এমন মজুরীর পক্ষে আলোচনা করার জন্য সাপ্লায়ারদেরকে উৎসাহিত করা হয়;
- মৌলিক চাহিদাগুলি পূরণ করতে পারে এমন মজুরীর পক্ষে সমর্থন করার জন্য যদি আলোচনা সাপেক্ষে মজুরী নির্ধারিত হয়ে থাকে এবং জাতীয় আইনে অর্ন্তভুক্ত করা হয়ে থাকে তাহলে উচ্চ ঝুঁকিপূর্ণ দেশগুলিতে সোর্সিং অব্যাহত রাখার জন্য প্রতিশ্রুতি দেয়া।

উপরোক্ত বিষয়ে যৌথ কার্যক্রম পরিচালনার জন্য কৌশল তৈরির করতে প্রতিষ্ঠানগুলিকে উৎসাহিত করা হয়। তবে, সরকারের সাথে চুক্তিবদ্ধ হওয়ার প্রক্রিয়াটি দীর্ঘ হতে পারে। উপরোক্ত বিষয়ে সরকারকে নিযুক্ত রাখাকালীন প্রতিষ্ঠানগুলিকে, জাতীয় আইন এবং ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিষ্ঠা বা ট্রেড ইউনিয়নে যোগদান এবং শ্রমিকদের নিজস্ব পছন্দের প্রতিনিধি সংগঠনগুলিতে যোগদান সংক্রান্ত অধিকার এবং যৌথ দরকষাকষি সংক্রান্ত অধিকারের সাথে কমপায়সের উপর ফোকাস করা উচিত।

Selected international instruments and standards

- OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Chapter V, Paragraph 4.b.
- ILO Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95) and Recommendation, 1949 (No.85).
- ILO Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131) and Recommendation, 1970 (No.135).
- ILO Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No.173) and Recommendation, 1992 (No.180).
- UN Charter on Social, Economic and cultural rights, Article 7.
- Universal Human Rights Declaration, Article 23.

পরিবেশ সংক্রান্ত মডিউলগুলির পরিচিতি

পোশাক এবং পাদুকা খাতটি বিভিন্ন ধরনের পণ্য উৎপাদনের অত্যন্ত বৈচিত্র্যময় হয়ে থাকে, এখানে তৈরি পোশাক থেকে শুরু করে সুরক্ষামূলক পাদুকা থেকে বিলাসবহুল পণ্য পর্যন্ত সব ধরনের পণ্যই উৎপাদন করা হয়। সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইনের) প্রতিটি স্তর পরিবেশের উপর একটি প্রভাব ফেলে। তবে, উৎপাদন প্রক্রিয়া, ইনপুট এবং আউটপুটগুলির মধ্যে ব্যাপক বৈষম্যের কারণে পরিবেশগত প্রভাবের প্রসার এবং প্রকৃতি এক স্তর থেকে পরের স্তরে ব্যাপক হারে পরিবর্তিত হয়।

মডিউল ৮-১১, পোশাক এবং পাদুকা সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইনের) কাঁচামাল প্রস্তুতকরণ এবং উৎপাদন স্তরে প্রাথমিকভাবে প্রাপ্ত পরিবেশগত বিষয়গুলির উপর কীভাবে ডিউ ডিলিভেরি পরিচালনা করা যায়, সে বিষয়ক দিকনির্দেশনা প্রদান করে। এই মডিউলগুলির অর্ন্তভুক্ত বিষয়গুলি সংশ্লিষ্ট খাতের পরিচিত পরিবেশগত ঝুঁকিগুলির উপর ভিত্তি করে নির্ধারণ করা হয়েছে; তবে এগুলি খুব বেশি বিস্তীর্ণ নয়। একটি প্রতিষ্ঠান তার সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইনের) ক্ষেত্রে বাছাই অনুশীলন বা স্কেপিং পরিচালনার সময় বিভিন্ন ধরনের পরিবেশগত ঝুঁকি শনাক্ত করতে পারে যেগুলি মডিউল ৮-১১ এর অর্ন্তভুক্ত ঝুঁকিগুলি থেকে আলাদা হতে পারে।

পণ্য-সম্পর্কিত পরিবেশগত প্রভাবগুলির একটি উল্লেখযোগ্য অংশ পণ্য নকশা করার সময় প্রভাবিত হতে পারে। সেই জন্য, ডিউ ডিলিভেরি একটি উপাদান হিসেবে, প্রতিষ্ঠানগুলিকে তাদের পণ্যের সাথে জড়িত পরিবেশগত প্রভাবগুলি বোঝার জন্য যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে এবং পণ্য নকশা করার সময় তাদের পণ্য লাইনের ঝুঁকিগুলি কমানোর জন্য পর্যাপ্ত নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।^{৬২} এই ক্ষেত্রে, প্রতিষ্ঠানগুলিকে তাদের পণ্যসমূহ প্রস্তুতের জন্য মূল্যায়ন করার সময়, পণ্যের অন্যান্য বৈশিষ্ট্যসমূহ যেমন-সম্ভাব্যতা, ব্যয় এবং চাহিদা ইত্যাদি বিবেচনা করার পাশাপাশি পণ্যের পরিবেশগত বৈশিষ্ট্যগুলিও বিবেচনা করা উচিত। একটি পণ্য নকশা থেকে প্রস্তুত পর্যায়ে নেয়া হবে কিনা তা নির্ধারণ করার ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত বিষয়গুলি বিবেচনা নেয়া যেতে পারে:

৬২. একটি প্রতিষ্ঠানের পণ্য লাইনের সংখ্যা ডিউ ডিলিভেরি প্রকৃতি এবং প্রসারকে প্রভাবিত করতে পারে।

- পণ্যের উপাদান বাছাই করাঃ পুরো উৎপাদন প্রক্রিয়া জুড়ে, কিছু কিছু উপাদান অন্যান্য উপাদানগুলির তুলনায় অনেক বেশি বিরূপ প্রভাবের ঝুঁকি সৃষ্টি করে থাকে। এটি একইভাবে পণ্যের প্যাকেটজাত করার ক্ষেত্রেও সত্য।
- বিভিন্ন পর্যায়ভিত্তিক কাজ করা (যেমন- পরিধান, ধোয়া, শুকানো, আয়রন ও মেরামত করা) : একটি পণ্য ব্যবহারের সময় অনেক ধরনের পরিবেশগত প্রভাব ঘটে থাকে, বিশেষ করে ধোয়ার সময় বা লন্ডারিং এর ক্ষেত্রে, প্রচুর পরিমাণ জলের ব্যবহার এবং বিদ্যুৎ খরচ করা।
- জীবনের শেষঃ পরিবেশের উপর একটি পণ্যের সামগ্রিক প্রভাবগুলি যে বিষয়গুলি দ্বারা প্রভাবিত হয়ে থাকে সেগুলি হল- একটি পণ্যের ব্যবহার শেষে পণ্যটি মাটিতে পতিত হয়ে যায় কিনা অথবা সেটি পুনরায় ব্যবহার করা বা ব্যবহারযোগ্য হয় কিনা এবং সেটি পুনরায় ব্যবহার করা বা ব্যবহারযোগ্য করে তোলাটা সহজ কিনা ইত্যাদি। পাশাপাশি, খুব স্বল্প সময়ের জন্য ব্যবহারযোগ্য পণ্যগুলি (যেমন- শুধুমাত্র ৩-৬ মাসের জন্য পরিধান করা হয়) অন্যান্য দীর্ঘস্থায়ী পণ্যের তুলনায় সম্পদ হ্রাস করার ক্ষেত্রে অধিক ভূমিকা রাখতে পারে।

সাধারণত, প্রতিষ্ঠানগুলিকে একটি পণ্যের যতদুর সম্ভব পুরো জীবন চক্র জুড়ে তার পরিবেশগত প্রভাবগুলি বিবেচনা করার জন্য উৎসাহিত করা হয়ে থাকে। যাইহোক, এক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটি একটি ঝুঁকি-ভিত্তিক পদ্ধতি গ্রহণ করতে পারে এবং সর্বাপেক্ষা গুরুতর ঝুঁকিগুলিকে অগ্রাধিকার দিতে পারে।

মডিউল ৮ বিপজ্জনক রাসায়নিক

বিপজ্জনক রাসায়নিকের পরিবেশগত প্রভাবগুলির উপর ফোকাস করে এই মডিউলটি প্রস্তুত করা হয়েছে। স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা সম্পর্কিত তথ্যের জন্য, পেশাগত স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা সংক্রান্ত ৫ নং মডিউলটি দেখুন।

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম পরিচালনা এবং সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইন) ক্ষেত্রে সম্ভাব্য এবং প্রকৃত ক্ষয়ক্ষতিগুলি শনাক্ত করুন।

বাছাইকরণ (স্কোপিং)

প্রতিষ্ঠানের উচিতঃ

- ক্ষতিকর ও বিপজ্জনক রাসায়নিক এবং সংরক্ষিত রাসায়নিকসমূহ শনাক্তকরণের উপর জোর দিয়ে, তার সাব-সেক্টরগুলিতে পণ্য উৎপাদনে সাধারণ ভাবে ব্যবহৃত রাসায়নিকগুলি বাছাই করা। এক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানগুলিকে বিদ্যমান রিসোর্সগুলির উপর নির্ভর করার জন্য উৎসাহিত করা হয়।
- ক্ষতিকর ও বিপজ্জনক রাসায়নিক এবং সংরক্ষিত রাসায়নিকসমূহ ব্যবহারের জন্য প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম পরিচালনায় এবং তার সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইনের) ক্ষেত্রে উচ্চতর-ঝুঁকিপূর্ণ স্তরগুলি শনাক্ত করা। পোশাক এবং পাদুকা খাতের সরবরাহ ব্যবস্থায় (সাপ্লাই চেইনে) পরিচালিত অধিকাংশ প্রতিষ্ঠানগুলির ক্ষেত্রেই, টেক্সটাইল উৎপাদন এবং ট্যানারিগুলিতে সর্বাধিক ঝুঁকি পরিলক্ষিত হয়ে থাকে।
- বিপজ্জনক রাসায়নিক ব্যবহারে উচ্চতর-ঝুঁকিপূর্ণ দেশগুলিকে শনাক্ত করা, যেগুলির মধ্যে, রাসায়নিকের ব্যবহার পর্যাণ্ডভাবে নিয়ন্ত্রণ করে না বা এক্ষেত্রে বিদ্যমান বিধি-বিধানগুলি যথাযথভাবে প্রয়োগ করে না এমন দেশগুলিও অন্তর্ভুক্ত থাকে।
- প্রতিষ্ঠানের পণ্যসমূহ প্রস্তুত এবং উৎপাদনের ক্ষেত্রে ব্যবহৃত রাসায়নিকসমূহের একটি বর্ণনামূলক তালিকা (ইনভেন্টরি) প্রস্তুত করা (ঝুঁকি-ভিত্তিক পদ্ধতির কথা বিবেচনা করে)
 - প্রারম্ভিক হিসেবে, প্রতিষ্ঠানটি তার পণ্য উৎপাদনে সবচেয়ে বেশী ব্যবহৃত রাসায়নিক গ্রুপগুলিকে শনাক্ত করতে পারে এবং পরবর্তীতে সুনির্দিষ্ট ক্রম অনুসারে রাসায়নিকগুলির একটি অধিক বর্ণনামূলক তালিকা প্রস্তুতের জন্য কাজ করতে পারে।
 - অসংখ্য এবং বিবিধ পণ্য লাইনযুক্ত একটি প্রতিষ্ঠান, প্রথমে বিপজ্জনক রাসায়নিক ব্যবহারের উচ্চতর-ঝুঁকির সাথে সম্পর্কিত পণ্যগুলির মূল্যায়নকে অগ্রাধিকার দিতে পারে এবং পরবর্তীতে সুনির্দিষ্ট ক্রম অনুসারে রাসায়নিকগুলির একটি অধিক বর্ণনামূলক তালিকা প্রস্তুতের জন্য কাজ করতে পারে।

সাপ্লায়ার মূল্যায়ন

- যে সকল সাপ্লায়ারগণ ক্ষতিকর এবং বিপজ্জনক রাসায়নিকের প্রভাবের কারণে উচ্চতর-ঝুঁকিপূর্ণ বলে পরিচিত দেশগুলির সাপ্লাই চেইনের উচ্চ-ঝুঁকিপূর্ণ স্তরগুলিতে (যেমন- টেক্সটাইল উৎপাদন এবং ট্যানারিগুলিতে) তাদের কার্যক্রম পরিচালনা করে, সে সকল সাপ্লায়ারদেরকে শনাক্ত করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলির কাজ করা উচিত।
- সাপ্লায়ারদের মূল্যায়নের জন্য প্রতিষ্ঠানগুলি বিদ্যমান নির্দেশিকার উপর নির্ভর করতে পারে এবং বিশ্বাসযোগ্য শিল্প প্রতিষ্ঠানের বিদ্যমান পদক্ষেপগুলিতে অংশগ্রহণ করতে পারে।
- সাপ্লায়ার মূল্যায়নগুলির ক্ষেত্রে উৎপাদন-স্থল (অন-সাইট) পরিদর্শন, রাসায়নিক পরীক্ষা-নিরীক্ষা এবং মানদণ্ড সংক্রান্ত সার্টিফিকেট অন্তর্ভুক্ত করা উচিত।
- প্রাসঙ্গিক ক্ষেত্রে, প্রতিষ্ঠানগুলিকে বিপজ্জনক এবং ক্ষতিকর রাসায়নিকের ব্যবহারের জন্য ঝুঁকিপূর্ণ মুদ্রণ অথবা অন্যান্য প্রক্রিয়াগুলি সাপ্লায়ারগণ নিজেরা বা সাব-কন্ট্রাক্টের মাধ্যমে পরিচালিত করছে কিনা, তা নির্ধারণ করতে উৎসাহিত করা হয়।

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম পরিচালনার ক্ষেত্রে ক্ষয়ক্ষতি বন্ধ, প্রতিরোধ বা হ্রাসকরণ

সংশোধনমূলক কর্ম পরিকল্পনার (সিএপি) অংশ হিসেবে, প্রতিষ্ঠানকে নিম্নোক্ত কাজগুলি করার জন্য উৎসাহিত করা হয়ঃ

- বিপজ্জনক রাসায়নিকগুলির একটি বিশ্বাসযোগ্য বিজ্ঞান-ভিত্তিক মূল্যায়নের উপর নির্ভর করে সংশ্লিষ্ট খাতের জন্য উৎপাদন কাজে ব্যবহৃত সংরক্ষিত পদার্থসমূহের (এম আর এস এল) একটি সাধারণ শিল্প-বিস্তৃত তালিকা প্রস্তুত এবং গ্রহণ করার জন্য সমর্থন প্রদান করা (পরিবেশগত ঝুঁকি মূল্যায়ন এবং স্বাস্থ্যগত ঝুঁকি মূল্যায়ন)।^{৬০}
- আইনগত বিধি-বিধান দ্বারা এখনও সংরক্ষিত হয়নি বা এখনও পর্যন্ত কোন কার্যকর বিকল্প পাওয়া যায়নি এমন ধরণের জানা ক্ষতিকর বা বিপজ্জনক রাসায়নিকগুলির গবেষণার একটি সাধারণ শিল্প-বিস্তৃত তালিকা প্রস্তুত এবং গ্রহণ করার জন্য সমর্থন প্রদান করা। প্রতিষ্ঠানগুলির অনির্দিষ্ট কালের জন্য গবেষণা তালিকায় ক্ষতিকর বা বিপজ্জনক রাসায়নিকগুলি ব্যবহার করা উচিত নয়, বরং খেয়াল রাখতে হবে যে, যুক্তিসংগত সময়ের মধ্যে যেন উক্তরূপ ক্ষতিকর বা বিপজ্জনক রাসায়নিকগুলির কার্যকর বিকল্প রাসায়নিক শনাক্ত করা যেতে পারে। গবেষণা তালিকাগুলি সম্পর্কে রাসায়নিক সাপ্লায়ারদের জানানো উচিত।

^{৬০} পরিবেশগত ঝুঁকি মূল্যায়নের ক্ষেত্রে বিপদ সনাক্তকরণ, বিপদের প্রকৃতিসমূহ নির্ধারণ, প্রভাব মূল্যায়ন এবং ঝুঁকির প্রকৃতিসমূহ নির্ধারণ অন্তর্ভুক্ত থাকে। প্রথম দুটি পদক্ষেপকে বিপদ মূল্যায়নের প্রক্রিয়া হিসেবে বিবেচনা করা হয়। পরিবেশগত ঝুঁকি মূল্যায়নের পদ্ধতিটিকে ওইসিডি গাইডেন্সের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ করা উচিত। ওইসিডি পরিবেশগত ঝুঁকিমূল্যায়ন সংক্রান্ত টুলকিট দেখুন।

একটি মানবস্বাস্থ্য সংক্রান্ত ঝুঁকি মূল্যায়নের ক্ষেত্রেও বিপদ সনাক্তকরণ, বিপদের প্রকৃতিসমূহ নির্ধারণ, প্রভাব মূল্যায়ন এবং ঝুঁকির প্রকৃতিসমূহ নির্ধারণ ইত্যাদি বিষয়গুলি অন্তর্ভুক্ত থাকে। স্বাস্থ্যগত ঝুঁকি মূল্যায়নের পদ্ধতিটি বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থা কর্তৃক প্রণীত গাইডেন্সের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হওয়া উচিত। রাসায়নিক নিরাপত্তা সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক কর্মসূচী, WHO'র মানব স্বাস্থ্য মূল্যায়ন সংক্রান্ত টুলকিটঃ রাসায়নিক বিপদসমূহ দেখুন। স্বাস্থ্য সংক্রান্ত ঝুঁকিগুলি সম্পর্কে পেশাগত স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা বিষয়ক মডিউল ৫-এও আলোচনা করা হয়েছে।

সংশোধনমূলক কর্ম পরিকল্পনার (সিএপি) অংশ হিসেবে, প্রতিষ্ঠানের নিম্নোক্ত কাজগুলি করা উচিতঃ

- এমআরএসএল-এ উল্লিখিত নিষিদ্ধ রাসায়নিকের ব্যবহার অবিলম্বে বন্ধ করা।
- ঝুঁকিগুলি নির্ধারণের জন্য বৈজ্ঞানিক তথ্য এবং আন্তর্জাতিকভাবে গৃহীত পদ্ধতির উপর ভিত্তি করে এমআরএসএল-এ উল্লিখিত রাসায়নিকগুলির বিকল্পসমূহ শনাক্ত করা এবং ব্যবহার করা। প্রতিষ্ঠানটি এক্ষেত্রে বিদ্যমান বিশ্বাসযোগ্য বিকল্প তালিকাগুলি ব্যবহার করতে পারে। প্রতিষ্ঠানটিকে এই মর্মে নিশ্চিত হতে হবে যে, বিকল্পসমূহ গ্রহণ করার পূর্বে অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ প্রভাবগুলির সাথে ভারসাম্যতা (যেমন- পানি বা বিদ্যুৎ) মূল্যায়ন করা হয়েছে।
- সংশ্লিষ্ট সেক্টর বা সাবসেক্টরের জন্য বিদ্যমান সর্বাপেক্ষা সেরা প্রযুক্তির রেফারেন্স সংক্রান্ত নথিগুলিতে উল্লিখিত সর্বাপেক্ষা সেরা প্রযুক্তিসমূহ (বিএটি) প্রয়োগ করা।^{৬৪}
- সাইট-পর্যায় একটি শক্তিশালী রাসায়নিক ব্যবস্থাপনা পরিকল্পনা বাস্তবায়ন করা, যেক্ষেত্রে নিরাপদ রাসায়নিক সংরক্ষণ, রাসায়নিকগুলির গায়ে শনাক্তকারী চিহ্ন লাগানো, ব্যক্তিগত সুরক্ষা সরঞ্জামের ব্যবহার এবং রাসায়নিক পরিচালনাকারী যে কোন ব্যক্তির কাছে নিরাপত্তা সংক্রান্ত তথ্য-উপাত্তের কাগজ বিদ্যমান থাকা ইত্যাদি বিষয়গুলি অন্তর্ভুক্ত থাকা আবশ্যিক। উদাহরণস্বরূপ, যে ক্ষেত্রে বিপদ এবং শ্রমিকের মাঝখানে একটি প্রকাশ্য সংযোগ বিদ্যমান থাকে, সে ক্ষেত্রে প্রথমে বর্জন, পরিবর্তন বা যান্ত্রিক নিয়ন্ত্রণের মাধ্যমে সম্পূর্ণ বিচ্ছিন্নকরণের দ্বারা ক্ষয়ক্ষতি প্রতিরোধ করতে হবে; দ্বিতীয়ত, এটি সম্ভব না হলে বাঁধা, বিচ্ছিন্নতা, রক্ষক, ঝালাই বা কার্যকর স্থানীয় বায়ু চলাচল নিয়ন্ত্রণের মাধ্যমে বিপদ নিয়ন্ত্রণ করতে হবে; এবং সর্বশেষ উপায় হিসেবে, ব্যক্তিগত সুরক্ষা সরঞ্জাম ব্যবহার করতে হবে। প্রতিষ্ঠানটিকে রাসায়নিক ব্যবস্থাপনার জন্য বিদ্যমান নির্দেশনা এবং মানদণ্ডের উপর নির্ভর করতে উৎসাহিত করা হয়।
- রাসায়নিক ব্যবহার, সংরক্ষণ ইত্যাদি বিষয়ে ম্যানেজম্যান্ট এবং শ্রমিকদেরকে পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণ প্রদান করা।

^{৬৪}. অন্তর্ভুক্ত দূষণ প্রতিরোধ এবং নিয়ন্ত্রণ, টেক্সটাইল শিল্পের জন্য বিদ্যমান সর্বাপেক্ষা সেরা প্রযুক্তি সংক্রান্ত নথি, ২০০৩ দেখুন।

বিদ্যমান ব্যবসায়িক মডেলটি কীভাবে বিনিময় এবং রিসোর্স দক্ষতার জন্য উৎসাহ প্রদান করে, বা সেটির জন্য উৎসাহ প্রদান না করে বরং প্রচুর পরিমাণে রিসোর্স ব্যয় করতে এবং রাসায়নিকগুলির অপব্যবহারকে উৎসাহিত করে কিনা, তা জানার জন্য প্রতিষ্ঠানটি মূল্যায়ন পরিচালনা করতে পারে। প্রতিষ্ঠানটি ক্ষতিকর রাসায়নিকের ব্যবহার কমানোর জন্য উপযুক্ত ক্ষেত্রে উদ্ভাবনী ব্যবসায়িক মডেলসমূহ (যেমন- রাসায়নিক লিজিং) বাস্তবায়ন করতে পারে।

প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থায় (সাপ্লাই চেইনে)

ক্ষয়ক্ষতি প্রতিরোধ বা প্রশমন করার চেষ্টা প্রতিষ্ঠানকে নিম্নোক্ত কাজগুলি করতে উৎসাহিত করা হয়ঃ

- বিপজ্জনক রাসায়নিকগুলির একটি বিশ্বাসযোগ্য বিজ্ঞান-ভিত্তিক মূল্যায়নের উপর নির্ভর করে সংশ্লিষ্ট খাতের জন্য উৎপাদন কাজে ব্যবহৃত সংরক্ষিত পদার্থসমূহের (এম আর এস এল) একটি সাধারণ তালিকা প্রস্তুত এবং গ্রহণ করার জন্য সমর্থন প্রদান করা (পরিবেশগত ঝুঁকি মূল্যায়ন এবং স্বাস্থ্যগত ঝুঁকি মূল্যায়ন)।
- এমআরএসএল-এর ব্যাপারে (এবং রাসায়নিক ব্যবহার সংক্রান্ত যে কোনো অতিরিক্ত প্রত্যাশাগুলির ব্যাপারে) সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইনের) উচ্চতর-ঝুঁকিপূর্ণ স্তরগুলিতে পরিচালিত সকল সাপ্লায়ারদেরকে অবহিত করা, এক্ষেত্রে তারা যেখানেই থাকুক না কেন তাদেরকে জানাতে হবে।
- ঝুঁকিগুলি নির্ধারণের জন্য বৈজ্ঞানিক তথ্য এবং আন্তর্জাতিকভাবে গৃহীত পদ্ধতির উপর ভিত্তি করে এমআরএসএল-এ উল্লিখিত রাসায়নিকগুলির বিকল্পসমূহ শনাক্ত করা। প্রতিষ্ঠানটি এক্ষেত্রে বিদ্যমান বিশ্বাসযোগ্য বিকল্প তালিকাগুলি ব্যবহার করতে পারে। প্রতিষ্ঠানটিকে এই মর্মে নিশ্চিত হতে হবে যে, বিকল্পসমূহ গ্রহণ করার পূর্বে অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ প্রভাবগুলির সাথে ভারসাম্যতা (যেমন- পানি বা বিদ্যুৎ) মূল্যায়ন করা হয়েছে।
- সংশোধনমূলক কর্ম পরিকল্পনাগুলি বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে তার সাপ্লায়ারদের সহায়তা করা। রাসায়নিক ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে সাপ্লায়ারদের সাথে নিযুক্ত থাকাকালীন, প্রতিষ্ঠানগুলিকে রাসায়নিক ব্যবস্থাপনার জন্য যোগাযোগের একটি মাধ্যম নির্ধারণ করতে এবং সাপ্লায়ারদেরকে সে সম্পর্কে অবহিত করার জন্য উৎসাহিত করা হয়। বিনিময়ে সাপ্লায়ারের উচিত প্রতিষ্ঠানের সাথে রাসায়নিক ব্যবস্থাপনার জন্য একটি যোগাযোগের মাধ্যম স্থাপন করা।
- সাব-কন্ট্রাক্ট ভিত্তিক সাপ্লায়ারদের সাথে সংযুক্ত ক্ষতির ঝুঁকি কমানোর জন্য, যদি প্রচলিত রীতি হয়ে থাকে, তাহলে সাব-কন্ট্রাক্ট বিষয়ক একটি নীতি প্রতিষ্ঠা করা। সাব-কন্ট্রাক্টিং বিষয়ক ২ নং বক্স দেখুন।

সিএপি বাস্তবায়নের সময় প্রতিষ্ঠানটিকে তার সাপ্লায়ারের সাথে সংযোগ অব্যাহত রাখার জন্য উৎসাহিত করা হয়। তবে, সাপ্লায়ার যদি এমআরএসএল-এ উল্লিখিত বিপজ্জনক রাসায়নিকগুলির সীমাবদ্ধতা বা ব্যবহারিক নিষেধাজ্ঞাগুলি না মেনে চলা অব্যাহত রাখে, তাহলে সাপ্লায়ার ঐ সকল রাসায়নিকগুলির ব্যবহার বন্ধ না করা পর্যন্ত প্রতিষ্ঠানটির উচিত হবে, তার সাথে সকল ক্রয়আদেশ স্থগিত করা এবং কার্যক্রম বন্ধ রাখা।

Selected international instruments and standards

- OECD Guidelines for the Testing of Chemicals
- OECD Principles of Good Laboratory Practice (GLP)
- OECD Recommendation of the Council on Implementing Pollutant Release and Transfer Registers (PRTRs)
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Chapter VI. Environment.

Resources

- Environmental Risk Assessment Toolkit, OECD.
- Enterprise-level indicators for resource productivity and pollution intensity, UNIDO / UNEP RECP Programme.
- World Health Organization (WHO) Human Health Risk Assessment Toolkit.
- OECD (2011), “Chapter 2: SIDS, The SIDS Plan and the SIDS Dossier” in the *Manual for Investigation of HPV Chemicals*, Organisation for Economic Co-operation and Development.
- UN (2011), *The Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals (GHS)*, Fourth revised edition, United Nations, New York and Geneva.
- OECD eChem Portal
- OECD Pollutant Release and Transfer Register
- OECD Portal on Perfluorinated Chemicals
- OECD, “OECD Substitution and Alternatives Assessment Toolbox (OECD SAAToolbox),” Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.
- European Chemical Substances Information System (ESIS)
- Environment and Climate Change Canada, Clearing House, Textile Mills and Clothing Manufacturing
- OECD, Emission Scenario Documents (ESD)
- OECD Substitution and Alternatives Assessment Toolbox (OECD SAAToolbox)
- OECD, Frameworks and Guides for Substitution of Chemicals, OECD Meta-Review (OECD)
- Chemical Leasing Programme (UNIDO)

মডিউল ৯ পানি**পানি ব্যবহার**

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম পরিচালনা এবং সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষেত্রে সম্ভাব্য এবং প্রকৃত ক্ষয়ক্ষতি শনাক্তকরণ

বাছাই অনুশীলন (স্কোপিং এক্সারসাইজ)

- পোশাক এবং পাদুকা সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইন) যে সকল প্রক্রিয়াগুলির ক্ষেত্রে সর্বাধিক পানি ব্যবহার করা হয়, সেগুলি হল তুলা উৎপাদন, ট্যানারি এবং টেক্সটাইল উৎপাদন (যেমন- পূর্ববর্তী ব্যবহার, ডাইং/প্রিন্টিং এবং ফিনিশিং)।
- যতদূর সম্ভব, প্রতিষ্ঠানের উচিত, তার সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইন) ক্ষেত্রে প্রচলিত তুলা উৎপাদন, চামড়ার ট্যানারী এবং টেক্সটাইল উৎপাদন (এবং অন্যান্য সকল জল- নিবিড় প্রক্রিয়াগুলি), জলের- চাপযুক্ত অঞ্চলে সম্পন্ন করা হচ্ছে কিনা তা নির্ধারণ করা।^{৬৫} জলের চাপযুক্ত এলাকাসমূহ শনাক্তকরণের জন্য বিদ্যমান রিসোর্সগুলির উপর নির্ভর করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে উৎসাহিত করা হয়।^{৬৬}

সাপ্লায়ার মূল্যায়ন

- সাপ্লায়ার মূল্যায়নের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানগুলির উচিত, যে সকল সাপ্লায়ারগণ উচ্চতর-বুঁকিপূর্ণ স্তরগুলিতে এবং উচ্চতর- বুঁকিপূর্ণ দেশগুলিতে অথবা জলের চাপযুক্ত এলাকাগুলিতে কার্যক্রম পরিচালনা করে, তাদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া। পোশাক এবং পাদুকাখাতে পরিচালিত অনেক সাপ্লায়ারের জন্য এর মানে হল, উচ্চতর বুঁকিপূর্ণ দেশগুলিতে বা জলের চাপযুক্ত অঞ্চলগুলিতে তুলা উৎপাদন, ট্যানারি এবং টেক্সটাইল উৎপাদনের ক্ষেত্রে মূল্যায়ন করা।

^{৬৫}. যখন কোন নির্দিষ্ট সময়ে বিদ্যমান জলের পরিমাণের চেয়ে চাহিদা বেশি থাকে অথবা জলের নিম্নমানের কারণে সেটি ব্যবহারের অযোগ্য থাকে তখন জলেরচাপ দেখা দেয়। জলের ঘাটতি, জলের গুণগতমান, পরিবেশগত প্রভাব এবং জলের ব্যবহারযোগ্যতা জলেরচাপকে প্রভাবিত করে।

^{৬৬}. ওইসিডি (২০১৫) দেখুন।

- প্রতিষ্ঠানের প্রতিকূলে (আপস্ট্রিম) পরিচালিত একক সাপ্লায়ারদের শনাক্তকরাটা কঠিন হতে পারে। এক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানগুলিকে ৩ নং বক্সে প্রদত্ত সুপারিশগুলি প্রয়োগ করার জন্য উৎসাহিত করা হয়।

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম পরিচালনার ক্ষেত্রে ক্ষয়ক্ষতিবন্ধ, প্রতিরোধ বা হ্রাসকরণ

- প্রতিষ্ঠানগুলিকে সংশ্লিষ্ট সেক্টর বা সাবসেক্টরের জন্য বিদ্যমান সর্বাপেক্ষা সেরা প্রযুক্তির রেফারেন্স সংক্রান্ত নথিগুলিতে উল্লিখিত সর্বাপেক্ষা সেরা প্রযুক্তিসমূহ (বিএটি) প্রয়োগ করার জন্য উৎসাহিত করা হয়।^{৬৭}
- যে ক্ষেত্রে পরিবেশের ক্ষতির ঝুঁকি রয়েছে, সে ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটিকে ঝুঁকির বৈজ্ঞানিক এবং প্রযুক্তিগত বোধগম্যতার সাথে সামঞ্জস্য রেখে, মানব স্বাস্থ্য এবং সুরক্ষার কথা বিবেচনা করে, এ জাতীয় ক্ষয়ক্ষতি প্রতিরোধ বা হ্রাস করার জন্য সাশ্রয়ী পদক্ষেপসমূহ স্থগিত করার কারণ হিসাবে পূর্ণ বিজ্ঞান-ভিত্তিক সাক্ষ্য প্রমাণের অভাবকে রেফারেন্স হিসেবে উল্লেখ করাটা এড়ানোর জন্য উৎসাহিত করা হয়।
- টেক্সটাইল উৎপাদন, ট্যানারি এবং তুলা উৎপাদনের ক্ষেত্রে কীভাবে জলের কার্যকারিতা বাড়ানো যায় অথবা বিশুদ্ধ জলের উপর নির্ভরতা কমানো যায়, সে বিষয়ে প্রতিষ্ঠানগুলি বিদ্যমান নির্দেশিকার উপর নির্ভর করতে পারে। উদাহরণমূলক পদ্ধতিগুলির মধ্যে অর্ন্তভুক্ত থাকতে পারেঃ পানি- সঞ্চয়কারী সরঞ্জামগুলির ক্ষেত্রে বিনিয়োগ; পানির পুনঃব্যবহার এবং পানির ব্যবহার হ্রাস করা (যেমন- ডায়িং এর ক্ষেত্রে)। যে কোনো ধরনের পানি ব্যবস্থাপনার পরিকল্পনাকে নীতিমালা এবং প্রশিক্ষণ দ্বারা সমর্থন করা উচিত।

প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইনের) ক্ষেত্রে ক্ষয়ক্ষতি প্রতিরোধ বা প্রশমিত করার চেষ্টা

- প্রতিষ্ঠানটির নির্ধারণ করা উচিত যে, এটি পানির চাপযুক্ত এলাকাগুলি থেকে দায়িত্বশীলভাবে আমদানি (সোর্স) করতে পারবে কিনা -উদাহরণস্বরূপ, তার সাপ্লায়ারদের মধ্যে জলের কার্যকারিতা বাড়ানোর মাধ্যমে অথবা বিশুদ্ধপানির উপর নির্ভরতা হ্রাস করার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানটিকে এই বিষয়ে সিদ্ধান্ত নিতে হবে। পানির সম্প্রসারণ বিবেচনা করার সময়, প্রতিষ্ঠানগুলিকে জলের নিট চাহিদার বৃদ্ধি সমাধান করার উপায়গুলিও বিবেচনা করা আবশ্যিক।
- যে সকল ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটি পানির চাপযুক্ত এলাকাগুলি থেকে দায়িত্বশীল ভাবে আমদানি করতে পারেনা, সে সকল ক্ষেত্রে এটিকে এমন অঞ্চলগুলি থেকে আমদানি করতে হবে যেগুলি পানি চাপযুক্ত নয়।

^{৬৭}. আইপিপিসি (২০০৩) দেখুন।

- যে সকল ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটি নির্ধারণ করে থাকে যে, এটি পানি চাপযুক্ত অঞ্চলগুলি থেকে দায়িত্বশীলভাবে আমদানি করতে পারবে, সে সকল ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটিকে, পানির কার্যকারিতা সংক্রান্ত পরিকল্পনা প্রস্তুত ও বাস্তবায়ন অথবা বিশুদ্ধ পানির উপর নির্ভরতা হ্রাস করার ক্ষেত্রে, তার সাপ্লায়ারদের সহায়তা করার জন্য উৎসাহিত করা হয়।
- জনগোষ্ঠী এবং তাঁদের ব্যবসার ক্ষেত্রে জলের কার্যকারিতার গুরুত্ব সম্পর্কে প্রতিষ্ঠানগুলিকে তাদের সাপ্লায়ারদের সাথে আলোচনা করা আবশ্যিক।

দূষণ এবং বর্জ্য পানি ব্যবস্থাপনা

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম পরিচালনা এবং সরবরাহ ব্যবস্থার ক্ষেত্রে সম্ভাব্য এবং প্রকৃত ক্ষয়ক্ষতি শনাক্তকরণ

বাছাই অনুশীলন (স্কোপিং এক্সারসাইজ)

- প্রতিষ্ঠানটিকে তার সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইনের) যে স্তরগুলি জল দূষণ এবং পর্যাপ্ত বর্জ্য পানি ব্যবস্থাপনার অভাব সংক্রান্ত উচ্চতর ঝুঁকির সাথে সম্পৃক্ত থাকে, সেক্টরগুলি শনাক্ত করতে হবে। পোশাক এবং পাদুকাখাতের ক্ষেত্রে, তুলা উৎপাদন এবং আর্দ্রতা- প্রক্রিয়াজাতকরণের ক্ষেত্রে (টেক্সটাইল এবং চামড়া) এ ধরনের ঝুঁকিগুলি বিদ্যমান থাকার সম্ভাবনা থাকে।
- উচ্চতর- ঝুঁকিপূর্ণ দেশগুলিতে আর্দ্রতা প্রক্রিয়াজাতকরণের ব্যবস্থা থাকবে কিনা, সেটি প্রতিষ্ঠানগুলির নির্ধারণ করা উচিত। এক্ষেত্রে যে বিষয়গুলি বিবেচনা করতে হবে তার মধ্যে রয়েছেঃ
 - দেশটির (বা উৎপাদন ক্লাস্টারের) বর্জ্য পানি ব্যবস্থাপনার জন্য পর্যাপ্ত অবকাঠামো রয়েছে কিনা?
 - দেশটি তার বর্জ্য পানি ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত আইনগত বিধি-বিধানগুলি যথাযথ ভাবে প্রয়োগ করে কিনা (অর্থাৎ, সেখানে কি নির্ভরযোগ্য পরিদর্শন ব্যবস্থা আছে কিনা)?
- উপরোক্ত বিষয়গুলি নির্ধারণের ক্ষেত্রে শুধুমাত্র দেশীয়- পর্যায়ের তথ্য-উপাত্ত পর্যাপ্ত নাও হতে পারে। স্থানীয় পর্যায়ের অবস্থাগুলি ও বিবেচনায় নেয়া আবশ্যিক (যেমন- মাটি এবং পানিগুলির ফুটো হওয়ার ঝুঁকি; প্রাপ্ত পানিগুলির পরিষ্কার করার (ডাইলুসন) ক্ষমতা এবং সুগ্ৰাহিতা)।
- তুলা উৎপাদনের ক্ষেত্রে, প্রতিষ্ঠানটিকে নির্ধারণ করতে হবে যে, তুলা উপরিভাগের জমিতে উৎপাদিত হওয়ার কারণে জলের বেসিন দূষিত হওয়ার ঝুঁকি থাকে কিনা।^{৬৮}

^{৬৮}. ইউএনইপি (২০১০), “অসুস্থজল, টেকসই উন্নয়নে বর্জ্য পানি ব্যবস্থাপনার কেন্দ্রীয় ভূমিকা; একটি দ্রুত প্রতিক্রিয়া মূল্যায়ন”, জাতি সংঘের পরিবেশ বিষয়ক প্রোগ্রাম, জেনেভা।

- তুলা উৎপাদনের ক্ষেত্রে, রাসায়নিকের ব্যবহার (যেমন- সার এবং কীটনাশক) সংক্রান্ত আইনগত বিধি-বিধানের দুর্বল নিয়ন্ত্রণ এবং প্রয়োগ ব্যবস্থা সম্পন্ন দেশগুলিতে তুলা উৎপাদন করা হচ্ছে কিনা, তা প্রতিষ্ঠানগুলিকে নির্ধারণ করতে হবে।

সাপ্লায়ার মূল্যায়ন

- সাপ্লায়ার মূল্যায়নের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানগুলির উচিত, যে সকল সাপ্লায়ারগণ উচ্চতর ঝুঁকিপূর্ণ স্তরগুলিতে এবং উচ্চতর ঝুঁকিপূর্ণ দেশগুলিতে বা উচ্চতর ঝুঁকিপূর্ণ এলাকাগুলিতে (যেমন- উপরিভাগের ক্যাচম্যান্ট এলাকাগুলি) কাজ করে, তাদেরকে অগ্রাধিকার দেয়া। পোশাক এবং পাদুকাখাতে পরিচালিত অনেক সাপ্লায়ারের জন্য এর মানে হল, উচ্চতর ঝুঁকিপূর্ণ দেশগুলিতে বা উচ্চতর- ঝুঁকিপূর্ণ অঞ্চলগুলিতে তুলা উৎপাদন, ট্যানারি এবং টেক্সটাইল উৎপাদনের ক্ষেত্রে মূল্যায়ন করা।
- প্রতিষ্ঠানের প্রতিকূলে (আপস্ট্রিম) পরিচালিত একক সাপ্লায়ারদের শনাক্ত করাটা কঠিন হতে পারে। এক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানগুলিকে ৩ নং বক্সে প্রদত্ত সুপারিশগুলি প্রয়োগ করার জন্য উৎসাহিত করা হয়।

প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইনের) ক্ষেত্রে ক্ষয়ক্ষতি প্রতিরোধ বা প্রশমিত করার চেষ্টা

- প্রতিষ্ঠানগুলিকে সংশ্লিষ্ট সেক্টর বা সাবসেক্টরের জন্য বিদ্যমান সর্বাপেক্ষা সেরা প্রযুক্তির রেফারেন্স সংক্রান্ত নথিগুলিতে উল্লিখিত সর্বাপেক্ষা সেরা প্রযুক্তিসমূহ (বিএটি) প্রয়োগ করার জন্য উৎসাহিত করা হয়।^{৬৯}
- যে ক্ষেত্রে পরিবেশের ক্ষতির ঝুঁকি রয়েছে, সেক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটিকে ঝুঁকির বৈজ্ঞানিক এবং প্রযুক্তিগত বোধগম্যতার সাথে সামঞ্জস্য রেখে, মানব স্বাস্থ্য এবং সুরক্ষার কথা বিবেচনা করে, এ জাতীয় ক্ষয়ক্ষতি প্রতিরোধ বা হ্রাস করার জন্য সাশ্রয়ী পদক্ষেপসমূহ স্থগিত করার কারণ হিসাবে পূর্ণ বিজ্ঞান-ভিত্তিক সাক্ষ্য প্রমাণের অভাবকে রেফারেন্স হিসেবে উল্লেখ করাটা এড়ানোর জন্য উৎসাহিত করা হয়।
- প্রতিষ্ঠানগুলি বিদ্যমান নির্দেশিকার উপরেও নির্ভর করতে পারে, যার মধ্যে কতগুলি নিম্নে অর্ন্তভুক্ত করা হয়েছে। সংশোধনমূলক কর্ম পরিকল্পনার (সিপিএ) ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত বিষয়গুলি অর্ন্তভুক্ত থাকতে পারেঃ

তুলা চাষকরণ

- সার এবং কীটনাশকের দায়িত্বশীল রাসায়নিক ব্যবস্থাপনা
- পানির ব্যবহার, সেচ পদ্ধতির অনুকূলকরণ
- সর্বাপেক্ষা বিদ্যমান প্রযুক্তি সমূহ প্রয়োগ করা (যেখানে সম্ভব)
- কৃষকদের প্রশিক্ষণ এবং সক্ষমতা বৃদ্ধি

৬৯. আইপিপিসি (২০০৩) দেখুন।

আর্দ্রতা প্রক্রিয়াজাতকরণ (টেক্সটাইল এবং ট্যানারি)

- দায়িত্বশীল রাসায়নিক ব্যবস্থাপনা, বিপজ্জনক রাসায়নিক সংক্রান্ত মডিউল ৮ দেখুন।
- কার্যকর পানি ব্যবস্থাপনা।
- বর্জ্য প্রক্রিয়াকরণ প্ল্যান্টের (ইটিপি) কার্যকর পরিচালনা এবং রক্ষণাবেক্ষণ।
- কারখানার অভ্যন্তরে মৌলিক জলের প্রবাহ, বর্জ্য পানি ব্যবস্থাপনার পদক্ষেপ সমূহ, বর্জ্য পানির পরিমাপ এবং নমুনা সংগ্রহ ও বিশ্লেষণ সম্পর্কিত ইটিপি পরিচালনা এবং রক্ষণাবেক্ষণের জন্য প্রযুক্তিগত প্রশিক্ষণ।
- যে পানি ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে তরল নির্গমনের পরিমাণ শূন্য অথবা পানির পুনঃব্যবহার (যেখানে সম্ভব) করা যায়, সেই পানি ব্যবস্থাপনাকে সমর্থন করা।

Selected international instruments and standards

- OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Chapter VI. Environment.
- OECD Principles on Water Governance

Resources

- OECD (2015), Stakeholder Engagement for Inclusive Water Governance, OECD Studies on Water, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2015), “Securing Water, Sustaining Growth”, Report of the GWP/OECD Task Force on Water Security and Sustainable Growth, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.
- IPPC (2003), Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry, European Commission, Brussels.
- IPPC (2013), Best Available Techniques Reference Document on the Tanning of Hides and Skins, European Commission,, Brussels..
- UNGC (2010), The CEO Water Mandate, Guide to Responsible Business Engagement with Water Policy, United Nations Global Compact, Geneva.

মডিউল ১০ গ্রীণহাউজ গ্যাস নির্গমন

জলবায়ু পরিবর্তন একটি বহুল আলোচিত চ্যালেঞ্জ যা সমগ্র সমাজের জন্য উদ্বেগের বিষয়। বৈদ্যুতিক শক্তির গুরুত্বপূর্ণ ব্যবহারকারী এবং নির্গমনের বৃহৎ উৎস হিসেবে, পোশাক এবং পাদুকা খাতের প্রতিষ্ঠানগুলি দেশের অর্থনীতিকে নিম্ন কার্বন অর্থনীতিতে রূপান্তরিত করার ক্ষেত্রে ভূমিকা রাখতে পারে।

কোন প্রতিষ্ঠানের গ্রীণ হাউজ গ্যাসের (জিএইচজি) নির্গমন কীভাবে পরিমাপ করা যায় এবং কমানো যায়, সেই বিষয়ে বিস্তারিত নির্দেশনা এই মডিউলটিতে দেয়া হয়নি। বরং, এই মডিউলটি প্রণয়নের উদ্দেশ্য হল, সংশ্লিষ্ট খাতের অভ্যন্তরীণ ডিউ ডিলিজেন্স কার্যক্রমের মধ্যে গ্রীণ হাউজ গ্যাসের নির্গমন সম্পর্কিত সমস্যাগুলি হাইলাইট করা। প্রতিষ্ঠানগুলি তাদের নিজস্ব কার্যক্রম পরিচালনা এবং সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইনের) ক্ষেত্রে কীভাবে গ্রীণ হাউজ গ্যাসের (জিএইচজি) নির্গমন পরিমাপ, হ্রাস, নিরীক্ষণ এবং রিপোর্ট করতে পারে, সে বিষয়ে বিদ্যমান নির্দেশিকার কথা উল্লেখ করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে উৎসাহিত করা হয়।

গ্রীণ হাউজ গ্যাস নির্গমন পরিমাপ করা

একটি প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রমের ক্ষেত্রে কার্বনের প্রভাব (ফুটপ্রিন্ট) কমানোর জন্য জিএইচজি গ্যাসের নির্গমন পরিমাপ করাটা হল প্রথম গুরুত্বপূর্ণ পদক্ষেপ। এটি একটি প্রতিষ্ঠানকে জলবায়ুর উপর তার প্রভাব মূল্যায়ন করতে এবং সাশ্রয়ী নির্গমন হ্রাস পরিকল্পনা তৈরি করতে সহায়তা করে। প্রতিষ্ঠানগুলি বিভিন্ন স্তরে জিএইচজি গ্যাসের নির্গমন পরিমাপ করতে পারে।

- নিজস্ব কার্যক্রমঃ প্রতিষ্ঠানগুলির নিজস্ব কার্যক্রমের ফলে যে জিএইচজি নির্গমন হয় তা

মূল পরিভাষাসমূহ

CO₂-e (অথবা CO₂ এর সমতুল্য)- কার্বন ডাই অক্সাইডের এক ইউনিটের বৈশ্বিক উষ্ণায়ণ সম্ভাবনা (জিডবিউপি) অনুসারে উল্লিখিত ছয়টি গ্রিনহাউস গ্যাসের প্রতিটির বৈশ্বিক উষ্ণায়ণ সম্ভাবনা(জিডবিউপি) নির্দেশ করতে ব্যবহৃত সার্বজনীন পরিমাপ ইউনিট। একটি সাধারণ ভিত্তিতে বিভিন্ন ধরণের জিএইচজি নির্গমন (অথবা নির্গমন বন্ধ করা) মূল্যায়ন করার ক্ষেত্রে এটি ব্যবহার করা হয়।

গ্রীণ হাউজ গ্যাস (জিএইচজি)- বৈশ্বিক উষ্ণায়ন এবং জলবায়ু পরিবর্তনের জন্য দায়ী বায়ুমণ্ডলীয় গ্যাসসমূহ। প্রধান জিএইচজি হল কার্বন ডাই অক্সাইড (CO₂), মিথেন (CH₄) এবং নাইট্রাস অক্সাইড (N₂O)। কম প্রচলিত - তবে খুব শক্তিশালী - গ্রিনহাউস গ্যাসগুলি হলো হাইড্রোফ্লোরোকার্বন (HFCs), পারফ্লুরোকার্বন (PFCs) এবং সালফার হেক্সাফ্লোরাইড (SF₆)। জিএইচজি নির্গমন বলতে বায়ুমণ্ডলে জিএইচজির নিঃসরণকে বোঝায়।

পরিমাপ করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে উৎসাহিত করা হয়- প্রতিষ্ঠানের এ সকল কার্যক্রমের মধ্যে প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব মালিকানাধীন বা প্রতিষ্ঠান কর্তৃক নিয়ন্ত্রিত এমন কার্যক্রমগুলি অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে যা সরাসরি বায়ুমণ্ডলে গ্যাস নির্গমন করে (যেমন- প্রত্যক্ষ নির্গমন), অথবা প্রতিষ্ঠান কর্তৃক ত্রয়কৃত বিদ্যুৎ, তাপ, বাষ্প এবং শীতলীকরণ ব্যবহার করা (যেমন- বৈদ্যুতিক শক্তির পরোক্ষ নির্গমন)।

- সরবরাহ ব্যবস্থা (সাপ্লাই চেইন)ঃ প্রতিষ্ঠানগুলির নিজস্ব কার্যক্রম এবং তারা যে পণ্যগুলি কিনে, বিক্রয় করে এবং উৎপাদন করে, সে সম্পর্কে অধিক টেকসই সিদ্ধান্তের জন্য, প্রতিষ্ঠানগুলি জিএইচজির নির্গমন হ্রাসের শ্রেষ্ঠ সুযোগগুলির ক্ষেত্রে তাঁদের প্রচেষ্টাসমূহ ফোকাস করার জন্য সমগ্র সাপ্লাই চেইনের নির্গমনের প্রভাব পরিমাপ করতে পারে।
- পণ্যঃ প্রতিষ্ঠানগুলি একটি সুনির্দিষ্ট পণ্যের সাথে যুক্ত জিএইচজির নির্গমন এবং অপসারণ পরিমাপ করতে পারে। জিএইচজি পণ্যের জীবনচক্র বিশেষণ একটি প্রতিষ্ঠানকে, তাদের নকশা, উৎপাদন, বিক্রয়, ত্রয় অথবা ব্যবহার করা পণ্যগুলি থেকে জিএইচজির নির্গমন হ্রাস করার জন্য, অবগত বিকল্পগুলি নির্ধারণ করতে সক্ষম করে তোলে।

সীমিত রিসোর্স সম্পন্ন প্রতিষ্ঠানগুলিকে তাদের নিজস্ব পরিচালনা ব্যবস্থা এবং কার্যক্রমের ফলে সৃষ্ট জিএইচজির নির্গমন পরিমাপ করার মাধ্যমে শুরু করার জন্য উৎসাহিত করা হয়। প্রতিষ্ঠানগুলিকে একইভাবে, অন্যান্য শিল্প সঞ্চালকদের সাথে সাধারণ উপকরণ এবং প্রক্রিয়াসমূহের সাথে সংযুক্ত জিএইচজির নির্গমন সম্পর্কিত তথ্য-উপাত্ত (ডেটা) আদান-প্রদান করার জন্য উৎসাহিত করা হয়।

নির্গমন হ্রাসকরণ

প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইনের) অন্যান্য সমস্যাগুলির মতই, জিএইচজি নির্গমন সংক্রান্ত সমস্যাটি মোকাবেলার জন্য প্রতিষ্ঠানটি ঝুঁকি ভিত্তিক পদ্ধতি গ্রহণ করতে পারে, এক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটি যেখানে জিএইচজি নির্গমনের মাত্রা সবচেয়ে বেশি থাকে, সেখানে তার রিসোর্সগুলি ব্যবহারের মাধ্যমে তা কমানোর চেষ্টা করতে পারে। প্রতিষ্ঠানগুলি যখন তাদের সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইনের) ক্ষেত্রে জিএইচজি নির্গমনের মাত্রা কমানোর চেষ্টা করে, তখন তাদের সাপ্লায়ারদেরকে নির্গমন কমানোর জন্য উৎসাহিত করতে অথবা নির্গমন কমানোর জন্য গৃহীত ব্যবস্থাগুলি বাস্তবায়নের জন্য সাপ্লায়ারদেরকে সরাসরি সহায়তা করার জন্য, প্রতিষ্ঠানগুলিকে সাপ্লায়ারদের সাথে তাদের লিভারেজ ব্যবহার করার জন্য উৎসাহিত করা হয়।

ঝুঁকির বৈজ্ঞানিক এবং প্রযুক্তিগত বোধগম্যতার সাথে সামঞ্জস্য রেখে, জিএইচজির নির্গমন প্রতিরোধ বা হ্রাস করার জন্য সাশ্রয়ী পদক্ষেপসমূহ স্থগিত করার কারণ হিসাবে পূর্ণ বিজ্ঞান-ভিত্তিক সাক্ষ্য প্রমাণের অভাবকে রেফারেন্স হিসেবে উল্লেখ করাটা এড়ানোর জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে উৎসাহিত করা হয়।

টেবিল- ১৩ একটি পণ্যের জীবনচক্রের বিভিন্ন স্তরে জিএইচজির নির্গমন হ্রাস এবং উন্নয়ন পর্যবেক্ষণের উদাহরণমূলক পদক্ষেপসমূহ

| ঝুঁকির কারণ | জিএইচজির নির্গমন হ্রাস এবং উন্নয়ন পর্যবেক্ষণের উদাহরণমূলক পদক্ষেপসমূহ |
|--------------------------|--|
| তত্ত্ব (ফাইবার) নির্বাচন | কোন পণ্যের উৎপাদন পরিকল্পনা করার সময়, প্রয়োজনীয় একটি উপাদানের অন্যান্য বৈশিষ্ট্যসমূহ, যেমন- সাধ্যতা, ব্যয় এবং চাহিদা ইত্যাদি বিবেচনা করার পাশাপাশি উপাদানটির জিএইচজি নির্গমনের সম্ভাব্যতা বিবেচনা করা। ^১ উদাহরণস্বরূপ, কাঁচামাল উৎপাদনে ব্যবহৃত বৈদ্যুতিক শক্তির ফলে, সিনথেটিক ফাইবারগুলি প্রায়শই তুলনামূলকভাবে উচ্চমাত্রার জিএইচজি নির্গমন করে থাকে। বিপরীতে, তুলা বা লিলেনের মত উদ্ভিজ্জ তত্ত্বগুলি (ফাইবারগুলি) থেকে উৎপাদনের ক্ষেত্রে অপেক্ষাকৃত কম জিএইচজি নির্গত হয়। লিলেনের কাঁচামাল উৎপাদনে কীটনাশক, সার ও স্ট্রের প্রয়োজন তুলনামূলকভাবে কম হওয়ার কারণে লিলেন ব্যবহৃত উৎপাদনের ক্ষেত্রে জিএইচজি নির্গমনের পরিমাণ যথেষ্ট কম থাকে। ^২ |
| টেক্সটাইল ফিনিশিং | ব্যবহারিক পর্ব <ul style="list-style-type: none"> সাইট পর্যায়ে একটি এনার্জি ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত পরিকল্পনা প্রতিষ্ঠা করা, যার মধ্যে এনার্জি ব্যবস্থাপনার জন্য সমগ্র কোম্পানির সমন্বিত ব্যবস্থাসমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকে। সংশ্লিষ্ট সেক্টর বা সাব-সেক্টরের জন্য প্রযোজ্য সর্বাপেক্ষা সেরা বিদ্যমান প্রযুক্তির রেফারেন্স সংক্রান্ত নথিগুলিতে উল্লিখিত সর্বাপেক্ষা সেরা বিদ্যমান প্রযুক্তিসমূহ (বিএটি) প্রয়োগ করা।^৩ এনার্জি সক্ষমতামূলক ব্যবস্থাসমূহ প্রয়োগ করা (যেমন- এনার্জি সংরক্ষণমূলক প্রযুক্তি, বাষ্প উৎপাদন এবং চাপযুক্ত বাতাসের সর্বোত্তম ব্যবহার, বর্জ্য পানি এবং বর্জ্য গ্যাস থেকে বর্জ্য তাপ পুনরুদ্ধার, প্রক্রিয়ার সর্বোত্তম ব্যবহার, ইত্যাদি)। এনার্জি সংরক্ষণমূলক ব্যবস্থাসমূহ প্রয়োগ করা (যেমন- এনার্জি সাশ্রয়মূলক প্রক্রিয়া এবং প্রতিক্রিয়ার অবস্থাসমূহ উন্নয়নের মাধ্যমে এনার্জি সাশ্রয় করা)^৪ দক্ষতা এবং গুণমান বৃদ্ধি করা যাতে ব্যর্থতার কারণে পুনরায় প্রক্রিয়াকরণের প্রয়োজন হ্রাস করা যায়। উন্নত পারফরম্যান্স এবং সক্ষমতা উন্নয়নের জন্য একটি মৌলিক পদক্ষেপ হিসেবে সঠিক মিটার এবং অথবা পরিমাপ সফটওয়্যার স্থাপন এবং পরিচালনা করা। |
| পরিবহন | <ul style="list-style-type: none"> ৪ নং রক্তো বর্ণিত দায়িত্বশীল ক্রয় প্রথাগুলি বাস্তবায়নের মাধ্যমে জরুরী বিমানযোগে পণ্য সরবরাহের প্রয়োজনীয়তা হ্রাস করা। পরিবহনের প্রয়োজনীয়তা কমানোর জন্য যে সকল ওয়্যারহাউজ এবং বিতরণ কেন্দ্রগুলি থেকে পণ্য আমদানি এবং বিক্রয় করা হয়, সেগুলির অবস্থান বিবেচনা করা। CO₂ নির্গমন সংক্রান্ত তথ্য-উপাত্ত শনাক্ত করতে এবং সে সম্পর্কে জানানোর জন্য মাল পরিবহনকারীদের বাধ্য করা।^৫ ব্যবসায়িক ইউনিটগুলিতে ত্রৈমাসিক ভিত্তিতে নির্গমনের মাত্রা (পরিবহনের সাথে সম্পৃক্ত) শনাক্ত করা (যেমন- উৎপাদন এবং একত্রীকরণ ইউনিট, বিতরণ কেন্দ্র এবং গ্রাহক কেন্দ্র) |
| প্যাকেজিং | <ul style="list-style-type: none"> প্যাকেজিং এর আকার হ্রাস করা পুনরায় ব্যবহার করা যায় অথবা পুনর্ব্যবহারযোগ্য রিসোর্সসমূহ ব্যবহার করা |

| ঝুঁকির কারণ | জিএইচজির নির্গমন হ্রাস এবং উন্নয়ন পর্যবেক্ষণের উদাহরণমূলক পদক্ষেপসমূহ |
|--|--|
| ব্যবহারিক পর্ব ব্যবহারিক পর্বটি প্রায়শই জিএইচজি নির্গমনের ক্ষেত্রে সর্বাপেক্ষা বড় অবদানকারী হিসেবে কাজ করে। | <ul style="list-style-type: none"> পুনরায় ব্যবহার করা যায় অথবা পুনর্ব্যবহারযোগ্য উপকরণসমূহ ব্যবহার করা দীর্ঘ মেয়াদে ব্যবহার করা যায় এমন টেকসই পণ্য উৎপাদনের পরিকল্পনা করা কার্বন নির্গমন হ্রাস করে এমন কার্যক্রমের ব্যাপারে গ্রাহকদের সচেতনতা বৃদ্ধি করা, যেমনঃ কম ঘন ঘন কাপড় ধোঁয়া (অর্থাৎ, প্রতিবার ব্যবহারের পরে না ধোঁয়া); ঠাণ্ডা জলে কাপড় ধোঁয়া; কম প্যাকেজিং যুক্ত গাঢ় ডিটারজেন্ট ব্যবহার করা; বাতাসে কাপড় শুকানো; ব্লু কাপড় বুননের ধরণের উপর ভিত্তি করে শুকানোর প্রক্রিয়ার সামঞ্জস্য বিধান করা।^৬ কোন পণ্যে উৎপাদনের ক্ষেত্রে কোন উপকরণগুলি ব্যবহার করা হবে তা নির্ধারণের সময়, পণ্যটির অন্যান্য বৈশিষ্ট্যসমূহ, যেমন- সাধ্যতা, ব্যয় এবং চাহিদা ইত্যাদি বিবেচনা করার পাশাপাশি সম্ভাব্য জিএইচজি নির্গমনের মাত্রা বিবেচনা করা।^৭ |

নোট

- সুনির্দিষ্ট ধরণের তত্ত্বও ব্যবহারিক পর্বকে প্রভাবিত করতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, কিছু কিছু তত্ত্ব, যেমন লিলেন ইলেক্ট্রিক সরঞ্জাম বৈশিষ্ট্য থাকে। অন্যান্য তত্ত্ব, যেমন- পলিয়েস্টারের ক্ষেত্রে শুকানোর জন্য অপেক্ষাকৃত কম বৈদ্যুতিক শক্তির প্রয়োজন হতে পারে।
- বিএসআর (২০০৯), অ্যাপারেল ইন্ডাস্ট্রি লাইফ সাইকেল কার্বন ম্যাপিং।
- ইন্টিগ্রেটেড(২০০৩), ইন্টিগ্রেটেড দূষণ প্রতিরোধ ও নিয়ন্ত্রণ (আইপিপি), টেক্সটাইল শিল্পের জন্য বিদ্যমান সেরা প্রযুক্তির রেফারেন্স সংক্রান্ত ডকুমেন্ট, ইউরোপীয় কমিশন দেখুন।
- কিছু কিছু ক্ষেত্রে বৈদ্যুতিক শক্তির খরচ হ্রাস করার জন্য সাধারণ ব্যবস্থাপনার কৌশল এবং প্রতিটি বিশেষায়িত প্রযুক্তিগত ক্ষেত্রে প্রক্রিয়া-নির্দিষ্ট কৌশল প্রণয়ন করার জন্য পৃথকভাবে বিবেচনা করাটা কার্যকর বলে প্রমাণিত হয়েছে। UNIDO এবং আর্ন্তজাতিক বাণিজ্য ও শিল্প মন্ত্রণালয় (UNIDO) জাপান, টেক্সটাইল শিল্পে এনার্জি সংরক্ষণ সম্পর্কিত একটি সেমিনারের আউটপুট, (১৯৯২)।
- মালবাহী ফরওয়ার্ডাররা যখন ক্রমবর্ধিত হারে CO₂ সংক্রান্ত তথ্য-উপাত্ত শনাক্ত করে, তখন তাদের দ্বারা শনাক্তকৃত তথ্য- উপাত্তের পরিমাণ এবং গ্রাহকদেরকে অবহিত করা তথ্য-উপাত্তের পরিমাণের মধ্যে বিস্তর পার্থক্য থাকে।
- যাইহোক, এলসিএগুলি প্রমাণ করে যে, পোশাক ব্যবস্থাপনা সম্পর্কিত জিএইচজি নির্গমনের মাত্রা খুব সামান্য এবং সাধারণত প্রাকৃতিক তত্ত্বগুলির পচনের সময় স্বল্প পরিমাণে মিথেন তৈরি হয়। বিএসআর (২০০৯), অ্যাপারেল ইন্ডাস্ট্রি লাইফ সাইকেল কার্বন ম্যাপিং দেখুন।
- OECD সংক্রান্ত গাইডলাইনগুলি যে প্রত্যাশা ব্যক্ত করে থাকে তা হল, কোম্পানিগুলি “প্রতিষ্ঠানের পণ্য এবং পরিষেবাসমূহ ব্যবহারের পরিবেশগত প্রভাবগুলি সম্পর্কে গ্রাহকদের মাঝে উচ্চস্তরের সচেতনতা সৃষ্টি করে” OECD গাইডলাইন, ষষ্ঠ, ৬সি।
- সুনির্দিষ্ট ধরণের তত্ত্বও ব্যবহারিক পর্বকে প্রভাবিত করতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, কিছু কিছু তত্ত্ব, যেমন লিলেন ইলেক্ট্রিক সরঞ্জাম বৈশিষ্ট্য থাকে। অন্যান্য তত্ত্ব, যেমন- পলিয়েস্টারের ক্ষেত্রে শুকানোর জন্য অপেক্ষাকৃত কম বৈদ্যুতিক শক্তির প্রয়োজন হতে পারে।

অবহিত করা

গ্রিনহাউস গ্যাস (জিএইচজি) প্রোটোকল হ'ল জিএইচজি নির্গমন সম্পর্কিত কর্পোরেট অ্যাকাউন্টিং এবং প্রতিবেদন বিষয়ক আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত মানদণ্ড।^{৭০}

সহযোগিতা

জিএইচজি নির্গমনের মাত্রা পরিমাপ, হ্রাস, পর্যবেক্ষণ এবং সে বিষয়ে প্রতিবেদন করতে সহযোগিতা করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে উৎসাহিত করা হয়। সহযোগিতামূলক কার্যক্রমের উদাহরণের মধ্যে রয়েছেঃ

- সুনির্দিষ্ট তত্ত্ব, পণ্য ও উৎপাদন প্রক্রিয়া সংক্রান্ত জিএইচজি নির্গমনের মাত্রা পরিমাপ এবং ট্র্যাক করার জন্য সংশ্লিষ্ট খাত- বিশিষ্ট সরঞ্জাম (টুল) প্রস্তুত করা।
 - জিএইচজি নির্গমনের মাত্রা হ্রাস করার জন্য উত্তম পদ্ধতিগুলি শেয়ার করা।
 - সরকারের কাছ থেকে জলবায়ু পরিবর্তন বিষয়ক একটি সুস্পষ্ট রোড ম্যাপের আবেদন করা।
- সহযোগিতা বিশেষ করে এসএমইদের জন্য প্রয়োজ্য, যাদের পণ্য এবং সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইনের) পুরো দৈর্ঘ্য অনুসারে জিএইচজি নির্গমনের মাত্রা পর্যাপ্ত ভাবে পরিমাপ করার জন্য রিসোর্সের স্বল্পতা থাকতে পারে।

Resources

- Greenhouse Gas Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard
- Greenhouse Gas Protocol Product Life Cycle Accounting and Reporting Standard
- (2003), Integrated Pollution Prevention and Control, Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry, European Commission.
- (2010), “NRDC’s Ten Best Practices for Textile Mills to Save Money and Reduce Pollution”, Clean by Design, National Resource Defence Council.
- Industrial Assessment Center as part of the US Department of Energy.
- Hasanbeigi, A. (2010), Energy-Efficiency Improvement Opportunities for the Textile Industry

^{৭০} জিএইচজি প্রোটোকল হলো ডাব্লিউআরআই এবং ডাব্লিউবিসিএসডি দ্বারা এক্যবদ্ধ বহু-স্টেক হোল্ডার ভিত্তিক অংশীদারিত্ব। জিএইচজি প্রোটোকল আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত জিএইচজি অ্যাকাউন্টিং এবং রিপোর্টিং সংক্রান্ত মানদণ্ড এবং সরঞ্জামগুলি (টুল) প্রস্তুত করে থাকে এবং বিশ্বব্যাপী স্বল্প নিঃসরণ সংক্রান্ত অর্থনীতি অর্জনের জন্য সেগুলি গ্রহণের প্রচার করে থাকে।

মডিউল ১১ ঘুষ ও দুর্নীতি

এই মডিউল স্বীকৃতি দেয় যে ঘুষ ও দুর্নীতি আরও অন্য অনেক ধরনের অন্যায়ের পথ খুলে দেয় যা এই নীতিমালায় আলোকপাত করা হয়েছে; যার মধ্যে রয়েছে- শিশুশ্রম, জোরপূর্বক শ্রম, বৈষম্য, স্বাস্থ্য ও সুরক্ষার মানলংঘন এবং পরিবেশগত মান। দুর্নীতি বিরোধী ওইসিডি সনদ, ২০০৯ সনের সুপারিশমালা- এটি প্রথম এবং একমাত্র আন্তর্জাতিক দুর্নীতি বিরোধী দলিল যা সরবরাহ ব্যবস্থায় ঘুষের লেনদেনের দিকে মনোনিবেশ করে।

প্রতিষ্ঠানের নীতি এবং পরিচালনা ব্যবস্থায় দায়বদ্ধ ব্যবসায়ের আচরণবিধি প্রোথিতকরণ

প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরীণ নিয়ন্ত্রণ, শর্ত এবং তাদের সম্মতি সম্পর্কে ওইসিডি ভাল-অনুশীলনের দিকনির্দেশনায় বর্ণিত যে ভাল-অনুশীলনগুলো তা বিবেচনা করা উচিত; যার মধ্যে অন্তর্ভুক্তঃ

- শক্ত, স্পষ্ট ও দৃশ্যমান সমর্থন এবং কোম্পানীর অভ্যন্তরীণ উচ্চপদস্থ ব্যবস্থাপনা যাদের নৈতিকতা এবং তাদের সম্মতি প্রোগ্রাম বা ঘুষ প্রতিরোধ ও সনাক্তকরণের ব্যবস্থা।
- ঘুষ গ্রহণ নিষিদ্ধ করণের জন্য একটি স্পষ্টভাবে উচ্চারিত এবং দৃশ্যমান কর্পোরেট নীতি থাকতে হবে, যা বিদেশী সরকারী কর্মকর্তাদের ঘুষ গ্রহণের বিষয়টিও দেখবে।
- বিদেশী সরকারী কর্মকর্তাদের ঘুষ প্রতিরোধসহ ঘুষ বিরোধী কার্যক্রম সংক্রান্ত নৈতিক মানদণ্ড ও কমপ্লায়েন্স পর্যবেক্ষণ কার্যক্রম, যার মধ্যে থাকবে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ কোন স্বাধীন পর্যবেক্ষণ সংস্থার কাছে সরাসরি রিপোর্ট করবে। যেমন- পরিচালনা পরিষদের অভ্যন্তরীণ অডিট কমিটি অথবা তদারকি পর্ষদের কমিটি; যে সকল কার্যক্রম দেখাশুনার দায়িত্বে থাকবে পদাঙ্ক এক বা একাধিক কর্মকর্তা, যাদের ব্যবস্থাপনা, সম্পদ ও ক্ষমতাগত স্বাধীনতা থাকবে।

প্রতিষ্ঠানের সরবরাহ ব্যবস্থায় ক্ষতিরোধ, প্রতিরোধ বা হ্রাস করার চেষ্টাকরণ

যাচাই অনুশীলন

যখন ঘুষ এবং দুর্নীতির ঝুঁকিগুলো সনাক্ত করা হবে তখন প্রতিষ্ঠানকে বিস্তারিত গ্রুপগুলোর ঝুঁকি বিবেচনা করা উচিত যে দেশ, খাতভিত্তিক,^{৭১} লেনদেন, ব্যবসায় সুবিধা এবং ব্যবসার অংশীদারিত্ব।^{৭২} এটি খুবই গুরুত্বপূর্ণ এই যে এই অনুশীলনটি দেশী ও বিদেশী সরকারী কর্মকর্তাদের লেনদেনের প্রকৃতি এবং কি পরিমাণে লেনদেন হয় তা দেখেন, সম্ভবত সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ প্রতিষ্ঠানে বিদ্যমান এবং সম্ভাব্য ধরণের ব্যবসায়িক সম্পর্কের ক্ষেত্রে।^{৭৩}

একইভাবে ঝুঁকি মূল্যায়ন পরিধিটি পরীক্ষা করার জন্য অভ্যন্তরীণ কাঠামো ও পদ্ধতিগুলো দেখতে হবে এবং এগুলো নিজের স্তরে ঝুঁকি যোগ করতে পারে। সাধারণভাবে সম্মুখীন ঝুঁকির কারণগুলো সারণী ১৫ তে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। এই প্রক্রিয়ার অংশ হিসাবে, প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরীণ নিয়ন্ত্রণগুলো ওইসিডি'র বিদ্যমান নির্দেশিকায় অভ্যন্তরীণ নিয়ন্ত্রণ, নীতি এবং সম্মতি অনুসারে কার্যকর করা হয়।

৭১. বৈদেশিক ঘুষ সংক্রান্ত ওইসিডি প্রতিবেদনে (ডিসেম্বর ২০১৪), যা ১৯৯৯ থেকে মধ্য-২০১৪ সময় পর্যন্ত বৈদেশিক সরকারী কর্মকর্তাদের ঘুষ নেয়াকে বিশ্লেষণ করেছে, দেখা গেছে উক্ত সময়ে ঘুষ প্রদানের ক্ষেত্রে উৎপাদনখাতের অংশ ৮% এবং কৃষিখাতের হার ৪%। এছাড়া, উক্ত ধরণের ঘটনায় পাইকারি ও খুচরা বিক্রি-বাণিজ্য খাতের অংশ ৪%। অন্যান্য সেবাখাত, যেমন- লিজিং, এর অংশ ১%।

৭২. যুক্তরাজ্য সরকারের আইন মন্ত্রণালয়ের “নীতি ৩, ঝুঁকি মূল্যায়ন” (২০১০) দেখুন।

৭৩. বৈদেশিক ঘুষ সংক্রান্ত ওইসিডি প্রতিবেদনের হিসাবে (ডিসেম্বর ২০১৪) ১৯৯৯ থেকে মধ্য-২০১৪ সময় পর্যন্ত বৈদেশিক ঘুষ গ্রহণের ৭১% ক্ষেত্রে তাতে সংশ্লিষ্ট রয়েছে মধ্যমভূগোলায়, যার মধ্যে রয়েছে, এজেন্ট, আইন উপদেষ্টা, কর্পোরেট-কাঠামো, সহযোগী ও হিসাবরক্ষাকার।

টেবিল-১৪ নৈতিকতার বাহ্যিক ঝুঁকির কারণ সমূহ

| ঝুঁকির কারণ | উদাহরণসমূহ |
|-------------------------|---|
| দেশীয় ঝুঁকির কারণ সমূহ | <p>প্রতিষ্ঠানগুলো ঘুষ এবং দুর্নীতির ফলে উচ্চ ঝুঁকি নিয়ে কাজ করেছে।</p> <ul style="list-style-type: none"> সরকারি ও বেসরকারি খাতে উচ্চ মাত্রার ঘুষ এবং দুর্নীতির ধারণা রয়েছে। ঘুষ এবং দুর্নীতি বিরোধী আইনকানুনগুলো কার্যকরভাবে বাস্তবায়িত না হওয়া, সেই সাথে ফৌজাদারী কার্যবিধি এবং কর্পোরেট দায়বদ্ধতার অনুপস্থিতি লক্ষণীয়। বিদেশী সরকার, মিডিয়া, স্থানীয় ব্যবসায়ী সম্প্রদায় এবং সুশীল সমাজ কার্যকরভাবে স্বচ্ছ ক্রয় ও বিনিয়োগ নীতির প্রচার করতে তাদের ব্যর্থতা রয়েছে। |
| খাত ভিত্তিক ঝুঁকিসমূহ | <p>প্রতিষ্ঠানগুলো উচ্চ ঝুঁকিপূর্ণ খাতের সাথে যুক্ত রয়েছে। পোশাক ও পাদুকাশিল্পের সাথে সম্পৃক্ত উদাহরণসমূহঃ</p> <ul style="list-style-type: none"> পরিবহন ও স্টোরেজ (রক্ষণাবেক্ষণ) ব্যবস্থা। পাইকারী ও খুচরা ক্রয়বিক্রয়। উৎপাদন ব্যবস্থাঃ উচ্চ ঝুঁকিপূর্ণ দেশগুলিতে স্থানীয় সংস্থাগুলির পরিদর্শন বর্ধিত ঝুঁকি সৃষ্টি করতে পারে। |
| লেনদেনের ঝুঁকিসমূহ | <p>উচ্চ ঝুঁকিপূর্ণ এখতিয়ারের মধ্যে কার্যক্রম পরিচালনা করার সময় এবং সরকারী কর্মকর্তাদের সাথে লেনদেনের সময় ঘুষ বিনিময়ের উচ্চ ঝুঁকির সম্ভাবনা থাকে।</p> <ul style="list-style-type: none"> সরকারী কেনাকাটা, কাস্টম ক্লিয়ারেন্স, উপযুক্ত কর ব্যবস্থা, লাইসেন্স এবং অনুমোদন ব্যবস্থা। রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা, আইন প্রয়োগকারী সংস্থা, কাস্টম, স্থানীয় সরকার ব্যবস্থা, পরিবেশ, কর সংগ্রহকারীদের সাথে কার্যক্রম। |

Notes.

- See Transparency International “Corruption Perceptions Index” and the Transparency International “Bribe Payers Index”.
- Wholesale and retail trade accounted for 4% of concluded cases of foreign bribery between 1999 and mid-2014. OECD Foreign Bribery Report.
- Transportation and storage accounted for 15% of concluded cases of foreign bribery between 1999 and mid-2014. OECD Foreign Bribery Report; Public procurement was involved in 57% of concluded cases of foreign bribery between 1999 and mid-2014. OECD Foreign Bribery Report.

টেবিল-১৫ প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরীণ নৈতিকতার ঝুঁকির কারণসমূহ

| ঝুঁকির কারণ | উদাহরণসমূহ |
|----------------------|--|
| নীতি ও প্রশিক্ষণ | <ul style="list-style-type: none"> • প্রতিষ্ঠানের শীর্ষ পর্যায়ের ব্যবস্থাপনা থেকে ঘুষ বিরোধী সুস্পষ্ট বার্তার অভাব। • বিদেশী সরকারী কর্মকর্তার সাথে ঘুষ দেওয়া নিষিদ্ধ সে ব্যাপারে স্পষ্ট বার্তার অভাব এবং সেই সাথে দেশীয় ব্যবস্থায় ঘুষ দেওয়া নয়। • ঘুষ বিরোধী আইন মেনে চলার জন্য সীমিত নীতি ও কর্মসূচী রয়েছে। • কর্মচারীদের প্রাসঙ্গিক প্রশিক্ষণের ঘাটতি এবং ঘুষের ঝুঁকি সম্পর্কে প্রতিষ্ঠানের দক্ষতা ও জ্ঞানের অভাব। • সরকারী কর্মকর্তাদের কাছ থেকে প্রলোভন প্রদানের এবং অনুরোধ সংক্রান্ত নিয়ম নীতি এবং পদ্ধতির অভাব। • এটি সম্পর্কে সংস্থার নীতিতে অভাব এবং বিদেশী বাজারে প্রতিষ্ঠানগুলোর বকেয়া ব্যবসা বা উপহার ও খাবার এবং বিনোদনের জন্য এগিয়ে যান। • রাজনৈতিক এবং দাতব্য অনুদান সম্পর্কে স্পষ্ট নিয়মের অভাব। • আর্থিক লেনদেনের জন্য স্পষ্ট নীতির অভাব। • চুক্তি-সম্মতি নিরীক্ষণের জন্য স্পষ্ট নিয়ন্ত্রণের অভাব। • সতর্ক বার্তাজয়ী এবং যারা সতর্কবাণী দিচ্ছেন তাদের সুরক্ষার অভাব। • ব্যবসায়িক অংশীদারদের জন্য প্রশিক্ষণ ও সচেতনতার অভাব রয়েছে। |
| লেনদেনের ঝুঁকিসমূহ | <ul style="list-style-type: none"> • প্রতিষ্ঠানের ব্যাংক একাউন্টের সীমিত পর্যবেক্ষণ ব্যবস্থা এবং সীমিত পরিসরে নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা এবং বিদেশী বাজারে নগদ তহবিল। • চুক্তি সম্মতিতে সীমিত পরিসরে পর্যবেক্ষণ ব্যবস্থা। • প্রতিষ্ঠান তাদের হিসাব বইগুলোতে ব্যয় এর বিবরণ এবং তাদের রেকর্ড এ ঘুষ প্রদান গোপনে প্রদান করা হয়ে থাকে। • প্রতিষ্ঠানগুলোর তাদের বাহ্যিক নিরীক্ষায় স্বাধীনতার অভাব রয়েছে। |
| ব্যবসায়ের ঝুঁকিসমূহ | <ul style="list-style-type: none"> • ব্যবসায়িক অংশীদারদের উপর নিয়ন্ত্রণের অভাব। • খুচরা বিক্রয়কেন্দ্র (আউটলেট) গুলো বাহির থেকে রক্ষণাবেক্ষণ করা হয়। • প্রতিষ্ঠানগুলোর বিদেশী পরিচালনার উপর সীমিত নিয়ন্ত্রণ রয়েছে। • প্রস্তাবিত পরিসেবাটি সম্পাদন করার জন্য প্রতিনিধিদের জন্য যৌথ উদ্যোগ এবং অংশীদারদের পক্ষে যোগ্যতা বা সংস্থানের আপাতঃ অভাব। • প্রতিষ্ঠানগুলো যাদের বিদেশী বাজারে ব্যবসা করে তাদের সাথে বিভিন্ন উপহার, খাবার এবং বিভিন্ন বিনোদন প্রদান করা হয়ে থাকে। • অস্বাভাবিক পেমেণ্ট এর ব্যবস্থা, হাই কমিশনের কার্টামো এবং প্রতিষ্ঠানের সাথে জড়িত বিশেষ আর্থিক চুক্তি এবং বিদেশী সহায়ক সংশ্লিষ্ট তৃতীয় পক্ষের আর্থিক চুক্তি। • রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন ব্যবসা প্রতিষ্ঠান এবং বিদেশী সরকার, বিদেশী আইনসভা, সংস্থা, বিদেশী রাজনৈতিক দলের সাথে ব্যবসায়িক সম্পর্ক। • বিদেশী কর্মকর্তাদের চাকরি প্রদান। |

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব ক্রিয়াকলাপ ও সরবরাহ ব্যবস্থায় ক্ষতিরোধকরন, প্রতিরোধ বা হ্রাস করার চেষ্টাকরনঃ

ঘুষের ঝুঁকি রোধ বা হ্রাস করার জন্য যথাযথ প্রক্রিয়ার মাধ্যমে পরিশ্রমী পদ্ধতি চিহ্নিত ঝুঁকির সমানুপাতিক হওয়া উচিত। ঘুষ প্রতিরোধের কারণ প্রতিরোধের জন্য অধ্যবসায়মূলক পদক্ষেপ অথবা ঝুঁকি হ্রাসের জন্য অভ্যন্তরীণ নিয়ন্ত্রণগুলো, নীতিসমূহ এবং সম্মতি সম্পর্কে ওইসিডি ভালঅনুশীলনের গাইডেন্স অনুসারে ভালঅভ্যাসগুলো অন্তর্ভুক্ত করা উচিত।^{৭৪} ভালো অনুশীলনের উদাহরণগুলো নিম্নে অন্তর্ভুক্ত করা হলোঃ

- নৈতিকতা এবং সম্মত কার্যক্রম বা ঘুষ প্রতিরোধ বা সনাক্ত করার জন্য ডিজাইন করা উচিত, সেই সাথে বিদেশী সরকারী কর্মকর্তাদের ঘুষ প্রতিরোধের জন্য এবং সমস্ত পরিচালক, কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের জন্য প্রযোজ্য এবং সমস্ত সংস্থার জন্য প্রযোজ্য যার উপর কোনও সংস্থা কার্যকর রয়েছে। নিম্নলিখিত সহকারী ক্ষেত্রগুলো সহ নিয়ন্ত্রণ করণঃ
 - উপহার, আতিথেয়তা, বিনোদন এবং ব্যয়;^{৭৫}
 - গ্রাহক ভ্রমণ;
 - রাজনৈতিক অনুদান;
 - দাতব্য অনুদান ও স্পনসরশিপ;
 - সুবিধা প্রদান;^{৭৬}
 - প্রার্থনা ও চাঁদাবাজি;
 - পণ্য গ্রহণ;^{৭৭}
 - ব্যক্তিগত বিনিয়োগ ও কর্মসংস্থান এবং সম্পর্কিত কার্যক্রম; পরিচালনা বোর্ডের আসনসহ স্বামী-স্ত্রী বা অন্যান্য আত্মীয়দের কর্মসংস্থান বিষয়ে তথ্য প্রকাশ।
- নৈতিকতা এবং সম্মত কার্যক্রম বা ঘুষ-প্রতিরোধ বা সনাক্ত করার জন্য প্রণয়ন করা উচিত সেই সাথে বিদেশী সরকারী কর্মকর্তাদের ঘুষ প্রতিরোধের জন্য, এবং সমস্ত পরিচালক, কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের জন্য প্রযোজ্য এবং সমস্ত সংস্থার জন্য প্রযোজ্য যার উপর কোনও সংস্থা কার্যকর রয়েছে। নিম্নলিখিত প্রয়োজনীয় উপাদানগুলোঃ

৭৪. যদি ওইসিডির সু-চর্চা সংক্রান্ত নির্দেশনার সুনির্দিষ্ট লক্ষ্য হল বিদেশী সরকারী কর্মকর্তাদের ঘুষ গ্রহণ সনাক্ত ও প্রতিরোধ করা, তবে তা সকল প্রকার ঘুষ ও দুর্নীতি চিহ্নিতকরণে প্রয়োগ করা যেতে পারে। সংশ্লিষ্ট কাগজপত্রে এবং সচেতনতা সৃষ্টি ও প্রশিক্ষণ কার্যক্রমে এটি সুস্পষ্টভাবে উল্লেখ করা দরকার যে কোন ঘুষ বলতে তাতে বিদেশী কর্মকর্তাদের ঘুষ গ্রহণকেও বুঝাবে, যা অনেক সময় স্পষ্ট নাও হতে পারে।

৭৫. প্রতিষ্ঠানসমূহকে এই মর্মে উৎসাহিত করা যাচ্ছে যে তারা স্থানীয় পরিবেশের প্রেক্ষাপটে মানদণ্ড নির্ধারণ করবে।

৭৬. ওইসিডির ঘুষ-বিরোধী সুপারিশ, ২০০৯।

৭৭. দেখুন জাতিসংঘের সাধারণ পরিষদ, ২০১০।

- ভাড়া সম্পর্কিত অধ্যবসায়ভিত্তিক ঝুঁকি যথাযথা প্রক্রিয়ার মাধ্যমে নথিভুক্ত করা, পাশাপাশি ব্যবসায়ের অংশীদারদের জন্য যথাযথ এবং নিয়মিত পর্যবেক্ষণ।
- বিদেশী ঘুষের বিরুদ্ধে নিষেধাজ্ঞার আইন মেনে চলার সংস্থার প্রতিশ্রুতি সম্পর্কে ব্যবসায়িক অংশীদারদের অবহিত করা এবং কোম্পানির নীতিশাস্ত্র এবং সম্মতি বা এ জাতীয় ঘুষ রোধ ও সনাক্তকরণের ব্যবস্থা।
- ব্যবসায়িক অংশীদারদের থেকে পারস্পরিক প্রতিশ্রুতি চাওয়া।^{৭৮}
- আর্থিক এবং হিসাব পদ্ধতিগুলোর জন্য ব্যবস্থাসহ অভ্যন্তরীণ নিয়ন্ত্রণের ব্যবস্থা, ন্যায় এবং সঠিক বই, রেকর্ড এবং হিসাবের রক্ষণাবেক্ষণ নিশ্চিত করার জন্য যুক্তিসংগত নকশা করা, ঘুষের উদ্দেশ্যে সেগুলির ব্যবহার করা যাবে না তা নিশ্চিত করার জন্য, সেই সাথে বিদেশী সরকারী কর্মকর্তাদের ঘুষ বা এই ধরনের ঘুষ গোপন করে।^{৭৯}
- কোম্পানির সকলস্তরের জন্য পর্যায়ক্রমিক যোগাযোগ এবং নথিভুক্ত প্রশিক্ষণ নিশ্চিত করার জন্য নকশা করার ব্যবস্থা, কোম্পানির নীতিশাস্ত্র এবং সম্মতি কার্যক্রম বা ঘুষ সম্পর্কিত ব্যবস্থা বিষয়ে, বিদেশী সরকারী কর্মকর্তাদের ঘুষ গ্রহন ব্যাপারে এবং সহায়ক হিসেবে যেখানে উপযুক্ত।^{৮০}
- যথোপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণে উৎসাহ প্রদান করতে হবে এবং ইতিবাচক ব্যবস্থা প্রদান নৈতিকতা এবং কোম্পানির নীতিশাস্ত্র এবং সম্মতি কার্যক্রম বা ঘুষ সম্পর্কিত ব্যবস্থা বিষয়ে, বিদেশী সরকারী কর্মকর্তাদের ঘুষ গ্রহন ব্যাপারে এবং কোম্পানির সব স্তরের।

৭৮. উদাহরণ, প্রতিষ্ঠানসমূহ তৃতীয়পক্ষের সঙ্গে তার সকল চুক্তিতে ঘুষ-বিরোধী অথবা দুর্নীতি-বিরোধী মান্যকর ভাষা ব্যবহার করতে পারে এবং যে সকল সরবরাহকারী বেশী ঝুঁকিতে তাদের ক্ষেত্রে ঘুষ প্রতিরোধে কার্যকর ব্যবস্থা রয়েছে।

৭৯. ওইসিডি'র ঘুষ-বিরোধী সুপারিশ, ২০০৯।

৮০. সরাসরি কথোপকথন, যা সরবরাহকারীর লোকজনকে কোন প্রশ্ন করতে ও মতামত দেওয়ার সুযোগ দেয়, যা অগ্রাধিকারজগ্য; তবে, সরাসরি কথোপকথন ব্যয়-সাশ্রয়ী নয় অথবা প্রায়োগিক নয়; অনলাইনভিত্তিক প্রশিক্ষণ একটি কার্যকর বিকল্প। ইউএনজিসি (২০১০), পৃষ্ঠা- ২১ দেখুন।

- উপযুক্ত শৃঙ্খলাবদ্ধ পদ্ধতিগুলো সম্বোধন করার জন্য, অন্যান্য বিষয়ের মধ্যে, সংস্থার সব স্তরে ও বিদেশি ঘুষের বিরুদ্ধে এবং কোম্পানির নীতিশাস্ত্র এবং সম্মতি কার্যক্রম বা ঘুষ সম্পর্কিত ব্যবস্থা বিষয়ে, বিদেশী সরকারী কর্মকর্তাদের ঘুষ গ্রহণ ব্যাপারে।^{৮১}

উপরোক্ত ছাড়াও প্রতিষ্ঠান যার জন্য উৎসাহ প্রদান করবেঃ

- উচ্চ ঝুঁকির দেশগুলোতে পরিচালনার করার সময় গ্রাহক-সরবরাহকারী সম্পর্কে প্রবেশের আগে দুর্নীতির ঝুঁকিগুলো মূল্যায়নের জন্য একটি প্রক্রিয়া বাস্তবায়ন করন। প্রতিষ্ঠান সরবরাহকারীদের বাছাই করার জন্য একটি স্বচ্ছ-স্পষ্ট নিয়ম প্রতিষ্ঠা করা উচিত এবং পছন্দের সরবরাহকারীদের সম্পর্ক স্থাপন করতে হবে।
- সম্মিলিতভাবে ঘুষ বিরোধী উদ্যোগে সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণ করা এবং খাত পর্যায়ে বহু-অংশীদার প্রক্রিয়া যেখানে প্রাসঙ্গিক।^{৮২}

অনুসরণ (ট্র্যাক)

ঘুষ প্রতিরোধের জন্য তৈরি পদ্ধতিগুলোর কার্যকারিতা সম্পর্কে অন্তর্দৃষ্টি দেওয়ার জন্য প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন প্রক্রিয়া ব্যবহার করতে পারে এবং তাদের নিজস্ব ক্রিয়াকলাপে এবং তাদের সরবরাহ ব্যবস্থায় দুর্নীতি।

- কর্মী-জরিপ, প্রশ্নাবলী এবং প্রশিক্ষণ থেকে প্রাপ্ত প্রতিক্রিয়ার কার্যকারিতা এবং তথ্যের উপর একটি গুরুত্বপূর্ণ উৎসাহ সরবরাহ করার মাধ্যমে কর্মচারী এবং অন্যান্য ব্যক্তির ঘুষ-বিরোধী নীতির অব্যাহত উন্নতি করতে পারবেন।^{৮৩}
- শীর্ষস্তরের পরিচালনার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলো আনুষ্ঠানিক পর্যায়ে পর্যালোচনা এবং প্রতিবেদনগুলো বিবেচনা করতে পারে।^{৮৪}
- প্রতিষ্ঠানের বাহ্যিক যাচাইয়ের জন্য কিছু ফর্ম চাইতে পারে বা ঘুষ বিরোধী কার্যকারিতার আশ্বাস দিতে পারে।^{৮৫}

৮১. ওইসিডি'র ঘুষ-বিরোধী সুপারিশ, ২০০৯।

৮২. উদাহরণ, “মেরিইম এন্টি-করাপশন নেটওয়ার্ক” হলো জাহাজ কোম্পানি ও তাদের ক্রেতাদের একটি নেটওয়ার্ক যা সামুদ্রিক যোগাযোগের ক্ষেত্রে ভাল কর্পোরেট-চর্চার প্রসার করে, যার লক্ষ্য হলো ঘুষ অপসারণ সংক্রান্ত লেনদেন ও অন্যান্য দুর্নীতি প্রতিরোধ।

৮৩. যুক্তরাজ্য সরকারের আইন মন্ত্রণালয়ের “নীতি ৬, পর্যবেক্ষণ ও নিরীক্ষা” (২০১১) দেখুন।

৮৪. পূর্বোক্ত, ৮৩।

৮৫. পূর্বোক্ত, ৮৩।

Selected international instruments and standards

- The OECD Guidelines for Multinational Enterprises, VII. Combating Bribery, Bribe Solicitation and Extortion.
- The OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions (the Anti-Bribery Convention)
- The OECD 2009 Recommendation of the Council for Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions (the 2009 Anti-Bribery Recommendation)
- 2009 Recommendation on Tax Measures for Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions
- 2006 Recommendation on Bribery and Officially Supported Export Credits
- United Nations Convention against Corruption (2000)

Resources

- OECD, Country Reports on the Implementation of the OECD Anti-Bribery Convention.
www.oecd.org/corruption/countryreports/implementationoftheoecdanti-briberyconvention.htm
- OECD, Regional anti-corruption programmes
www.oecd.org/corruption/regionalanti-corruptionprogrammes.htm
- OECD (2006), OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.
- OECD (2014), OECD Foreign Bribery Report: An Analysis of the Crime of Bribery of Foreign Public Officials, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.
- OECD (2010), OECD Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics and Compliance, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.
- UK Ministry of Justice (2011), *The Bribery Action 2010 Guidance*, UK Ministry of Justice, London.
- UNGC (2010), *Fighting Corruption in the Supply Chain, A Guide for Customers and Suppliers*, United Nations Global Compact, Geneva.

মডিউল ১২ যারা গৃহে পণ্য তৈরি করে তাদের কাছ থেকে দায়িত্বশীল সরবরাহ

জলবায়ু পরিবর্তন একটি বহুল আলোচিত চ্যালেঞ্জ যা সমগ্র সমাজের জন্য উদ্বেগের বিষয়। বৈদ্যুতিক শক্তির গুরুত্বপূর্ণ ব্যবহারকারী এবং নির্গমনের বৃহৎ উৎস হিসেবে পোশাক এবং পাদুকা খাতের প্রতিষ্ঠানগুলি দেশের অর্থনীতিকে নিম্ন-কার্বন অর্থনীতিতে রূপান্তরিত করার ক্ষেত্রে ভূমিকা রাখতে পারে।

কোন প্রতিষ্ঠানের গ্রীণ হাউজ গ্যাসের (জিএইচজি) নির্গমন কীভাবে পরিমাপ করা যায় এবং কমানো যায়, সেই বিষয়ে বিস্তারিত নির্দেশনা এই মডিউলটিতে দেয়া হয়নি। বরং, এই মডিউলটি প্রণয়নের উদ্দেশ্য হল, সংশ্লিষ্ট খাতের অভ্যন্তরীণ যথাযথ প্রক্রিয়া কাঠামোর মধ্যে গ্রীণ হাউজ গ্যাসের নির্গমন সম্পর্কিত সমস্যাগুলি হাইলাইট করা। প্রতিষ্ঠানগুলি তাদের নিজস্ব কার্যক্রম পরিচালনা এবং সরবরাহ ব্যবস্থার (সাপ্লাই চেইন) ক্ষেত্রে কীভাবে গ্রীণ হাউজ গ্যাসের (জিএইচজি) নির্গমন পরিমাপ, হ্রাস, নিরীক্ষণ এবং রিপোর্ট করতে পারে, সে বিষয়ে বিদ্যমান নির্দেশিকার কথা উল্লেখ করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে উৎসাহিত করা হয়।

বক্স-১৫ গৃহকর্মীদের জড়িত করার সময় মানবাধিকার এবং শ্রম অপব্যবহারে প্রতিরোধ ও প্রশমিত করার কাঠামো।

নিম্নলিখিত তথ্যাদি মানবাধিকার লঙ্ঘন প্রতিরোধ ও প্রশমনের জন্য প্রয়োজনীয় বিবৃতি কাঠামোর জন্য তথ্য প্রদান করে এবং শ্রম অপব্যবহার এর সাথে সম্পৃক্ত সব কিছু তথ্য প্রদান করে। প্রতিষ্ঠানগুলো নিম্ন কাঠামোর মধ্যে থাকা উচিত এবং তাদের যথাযথ প্রক্রিয়া সুনির্দিষ্ট ভাবে নকশা করা উচিত। তবে প্রতিষ্ঠানগুলো নিম্নলিখিত সুপারিশ গুলো নিজেরাই বাস্তবায়নের জন্য দায়ী নয়। বরং নিম্নলিখিত কার্যক্রম গুলো গৃহকর্মী নিযুক্ত করার সময় মানবাধিকার লঙ্ঘন প্রতিরোধে জড়িত সমস্ত অংশীদারদের জন্য একটি বিশেষ নির্দেশিকা হিসেবে কাজ করতে পারে।

গৃহকর্মীদের কাজের প্রতি সম্মান এবং তাদের কর্মশক্তিকে অন্তর্নিহিত অংশ হিসেবে দেখা উচিত এবং তাদের সমান মূল্যায়ন করা উচিত, কাজেই তাদের চাকরী ব্যাপারে ভালো শর্ত ও শর্তাবলী অর্জনের জন্য আনুষ্ঠানিকভাবে সম্পন্ন করা উচিত। এই নির্দেশিকার প্রসঙ্গে এইভাবে প্রক্রিয়া করা হয় যার মাধ্যমে আনুষ্ঠানিক চাকরী থেকে আনুষ্ঠানিক চাকরীতে রূপান্তরিত হতে পারে। আনুষ্ঠানিকতার কারণ অনেক এবং সাধারণ বৈধতার সাথে সম্পর্কহীন।

বক্স-১৫ গৃহকর্মীদের জড়িত করার সময় মানবাধিকার এবং শ্রম অপব্যবহার এ প্রতিরোধ ও প্রশমিত করার কাঠামো। (চলমান)

উদাহরণস্বরূপ- কর্মসংস্থান-অবস্থা কখনও কখনও আরোও আনুষ্ঠানিক চুক্তি প্রদানের দায়িত্বকে উপেক্ষা করার উপায় হিসেবে ব্যবহার করা যেতে পারে। অন্যান্য ক্ষেত্রে নিয়োগকর্তার আর্থিক খরচ কমানোর জন্য গৃহ কর্মীদের বাড়িতে কাজ করতে বাধ্য করা হতে পারে। কর্মসংস্থানের সীমাবদ্ধতার কারণে অভিবাসী শ্রমিকরা বিশেষভাবে দুর্বল হতে পারে। শুধুমাত্র আইনী সংস্কারের জন্য আনুষ্ঠানিকতা অনুসরণ করা অকার্যকর হতে পারে বরং এটি একটি একক পদক্ষেপের পরিবর্তে একটি প্রক্রিয়া হিসাবে বিবেচনা করা যেতে পারে। এই আনুষ্ঠানিককরণ প্রক্রিয়া নিম্নলিখিত ভাবে সহজতর করা যেতে পারে।

- প্রণোদনা দেওয়ার জন্য সর্বোত্তম কৌশলগুলো সনাক্ত করা এবং বিদ্যমান উৎপাদন ব্যবস্থায় অভাবের কারণগুলো জেনে বের করা এবং তা সক্ষম করা।
- তাদের কার্যকলাপের ধরণ এবং আকারের বৈচিত্র্য স্বীকার করা।
- গৃহকর্মী ও অন্যান্য কর্মীদের সাহায্য করার জন্য প্রযুক্তিগত সহায়তা প্রদান।
- শ্রম সংক্রান্ত আইনের প্রচার করা।

পরিচালনা কার্যক্রমের আইনসমূহ

শ্রমিকদের সঠিক আইনি পরিচয় এবং তাদের স্বীকৃতি প্রদান করে ও উদ্যোক্তাদের জন্য প্রয়োজনীয় প্রথম পদক্ষেপগুলো উন্মুক্ত করে। তবে উপরে বর্ণিত হিসাবে এই মর্যাদা শ্রমিকদের শোষণের জন্য ব্যবহার করা উচিত নয়। বিভিন্ন প্রতিষ্ঠান, সুশীল সামাজিক সংস্থা এবং সরকার শ্রমিকদের পরিচিতি পেতে সহায়তা করতে পারে। এবং তাদের সাথে সম্পর্কিত অন্যান্য অনুমোদন বৈধ প্রক্রিয়ার মাধ্যমে সম্পন্ন করা এবং নিয়ন্ত্রক ব্যবস্থা সুনিশ্চিত করা। শ্রমিকদের উপর এমন আইন প্রয়োগ করা উচিত নয় যা পূরণ করা যায় না।

সংগঠন, প্রতিনিধি এবং সামাজিক সংলাপ

শ্রমিকদের সংগঠনগুলো একটি গুরুত্বপূর্ণ পদক্ষেপ গ্রহণ করে যা তাদের স্বীকৃতি প্রদান করে এবং তাদের কর্মসংস্থানের জন্য ভাল শর্তাবলী অর্জনের জন্য সামাজিক সংলাপের মাধ্যমে সক্ষম করে। তাদের অন্যান্য চাহিদা পূরণ করে। শ্রমিকদের সংগঠন অন্যান্য সংগঠিত কর্মীদের থেকে আলাদাভাবে দেখতে পারে। শ্রমিকদের সংগঠিত করার জন্য প্রথম পদক্ষেপ হিসাবে বিভিন্ন সম্প্রদায় বা বিভিন্ন মহিলা সংগঠন সংঘটিত হয় যা পরবর্তীতে ফেডারেশন বা ট্রেড ইউনিয়ন হিসাবে একত্রিত হতে পারে। বিভিন্ন খাতে মহিলা কর্মীদের প্রাধান্যের কারণে অনেক প্রেক্ষাপটেই সংগঠক নারী হয়।

বক্স-১৫ গৃহকর্মীদের জড়িত করার সময় মানবাধিকার এবং শ্রম অপব্যবহারের প্রতিরোধ ও প্রশমিত করার কাঠামো। (চলমান)

সাহায্যের উদাহরণগুলো বিভিন্ন ট্রেড ইউনিয়ন দ্বারা প্রদান করা যেতে পারে এবং তাদের সচেতনতা বৃদ্ধি করতে পারে, তাদের আইনি অধিকার, চিকিৎসা বীমা, আর্থিক সুবিধা, সমবায় প্রকল্প সম্পর্কে প্রশিক্ষণ ও সচেতন করতে পারে। যার ফলে শ্রমিকরা বিশেষভাবে দুর্বল হয়ে পড়ে, তাদের এই সব ধরণের বৈষম্যের বিরুদ্ধে মোকাবেলা করার জন্য ইতিবাচক কৌশল গড়ে তোলারও প্রয়োজন রয়েছে।

১। আইএলও (২০০৮)

২। এটা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ যে কোন পরিকল্পনা স্থানীয় প্রেক্ষাপট বিবেচনা করে নেয়া উচিত। ইটিআই নির্দেশিকা (২০১০) দেখুন।

প্রতিষ্ঠানের জন্য সুপারিশ

প্রতিষ্ঠানগুলোর নিজস্ব ক্রিয়াকলাপ ও সরবরাহ ব্যবস্থায় সম্ভাব্য এবং প্রকৃত ক্ষতি শনাক্তকরণ

- গৃহভিত্তিক কর্মীদের খাতের বিভিন্ন সরবরাহ ব্যবস্থায় পাওয়া যায়। কিছু সংখ্যক শ্রমিক গতানুগতিক হস্তশিল্প কাজে নিযুক্ত থাকা অবস্থায়, যেমন- সূচি কর্ম এবং বয়ন হিসেবে অন্যান্য আরো বেশী শ্রমযুক্ত নিবিড় প্রক্রিয়া যেমন যন্ত্রের দ্বারা তৈরী পোষাক শিল্প। প্রতিষ্ঠানগুলো উৎপাদিত পণ্য লাইন সনাক্ত করতে উৎসাহ প্রদান করে যাহা গৃহকর্মীদের জড়িত থাকতে পারে এমন প্রক্রিয়া।
- প্রতিষ্ঠানের তার সরবরাহ দেশগুলোকে সনাক্ত করা উচিত, যেখানে গৃহকর্মীদের দ্বারা বেশি কাজ প্রচলিত এবং যেখানে গৃহকর্মীরা বিভিন্ন শোষণের সম্মুখীন হয়।
- প্রতিষ্ঠানটির নির্ধারণের জন্য অগ্রাধিকারপ্রাপ্ত সরবরাহকারীদের মূল্যায়ন করা উচিত যেখানে শ্রমিকদের কাছ থেকে দায়িত্বের ভিত্তিতে তাদের পদক্ষেপ রয়েছে কিনা। উদাহরণগুলো নিম্নে দেখুন।

প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব ক্রিয়াকলাপ ও সরবরাহ ব্যবস্থায় ক্ষতিরোধকরণ, প্রতিরোধ বা হ্রাস করার চেষ্টাকরণ

নিম্নের উদাহরণস্বরূপ যে পদক্ষেপগুলো অন্তর্ভুক্ত রয়েছে যেখানে গৃহ-কর্মীদের কাছ থেকে দায়িত্বশীল সরবরাহ সংক্রান্ত প্রচারণা করা যেতে পারে। প্রতিষ্ঠানের নিজের ব্যবস্থাপনাগুলো নিজেই প্রয়োগ করতে পারে অথবা তাদের সরবরাহকারীদের এটি করার জন্য উৎসাহ এবং সক্ষমতা তৈরী করতে পারে।

- মধ্যস্থতাকারী এবং এজেন্ট যারা গৃহকর্মীদের যোগাযোগের সাথে জড়িত তাদের জন্য একটি প্রাক-যাচাই পদ্ধতি স্থাপন করতে পারে। মধ্যস্থতাকারীদের জাতীয় আইন মেনে চলতে হবে।
- গৃহকর্মীদের কাজের সরবরাহ (আউট-সোর্সিং)- এর জন্য অভ্যন্তরীণ প্রোটোকল স্থাপন। (উদাহরণ- চুক্তি পরিচালনাকারী এজেন্টরা যে প্রাক-যোগ্য হয়ে উঠেছে তা যাচাই করন)।
- মধ্যস্থতাকারীদের সাথে যোগাযোগের সম্পর্কের দিকে অগ্রসর হন যা গৃহকর্মীদের সাথে সরাসরি কাজে চুক্তি করে এবং যা স্বচ্ছতার প্রয়োজনীয়তা স্থাপন করে।
উদাহরণ- মধ্যস্থতাকারীদের প্রয়োজন হতে পারেঃ
 - সমস্ত কাজ প্রাপ্তদের একটি রেকর্ড সংরক্ষণে রাখুন। পরিবারের সকল কর্মজীবী সদস্যকে গৃহকর্মী হিসেবে নথিভুক্ত করা উচিত। উদাহরণস্বরূপ কিছু প্রসঙ্গে গৃহকর্মী হিসেবে কেবল পিতা বা স্বামী একটি গৃহকর্মী হিসেবে রেকর্ড করা হবে।
 - বিতরণ এবং পাওনা পরিশোধ করা কাজের পরিমাণের একটি রেকর্ড রাখুন। যেমন গৃহকর্মীদের সাধারণত সস্তা হারে প্রদান করা হয়। মধ্যস্থতাকারীদের সেই অংশটি নিশ্চিত করার জন্য উপযুক্ত সময় সংরক্ষণ করা উচিত এবং এর মজুরির হার এমন ভাবে নির্ধারণ করা হয় যার মাধ্যমে ন্যূনতম মজুরী উপার্জন করা সম্ভব।
 - গৃহকর্মীদের প্রদান করা হচ্ছে এমন সামাজিক সুরক্ষা বা স্বাস্থ্যবীমা সুবিধার রেকর্ড সংরক্ষণে রাখুন।
- মধ্যস্থতাকারী-এজেন্টদের তাদের আইনি বাধ্যবাধকতা ও প্রতিষ্ঠানের আরবিসি নীতি সম্পর্কে প্রশিক্ষণ প্রদান।
- যেখানে উপযুক্ত, স্থানীয় উদ্যোগগুলোর সাথে সনাক্তকরণ এবং অংশীদার গৃহকর্মীদের আনুষ্ঠানিককরণ এবং তাদের শোষণের বিরুদ্ধে সুরক্ষা প্রচার করা। স্থানীয় উদ্যোগগুলো কয়েকটি অঞ্চলে গুরুত্বারোপ করতে পারে, তবে তা সীমাবদ্ধ নয়ঃ অধিকারের উপর প্রশিক্ষণ, দক্ষতা প্রশিক্ষণ, আইন এবং পরিসেবা বিধান।
- আইনের অধীন থেকে সমানভাবে সেবা পাওয়ার অধিকার লাভের জন্য এবং গৃহকর্মীদের অধিকার প্রচারের জন্য স্থানীয় বা জাতীয় সরকারের সাথে জড়িত হতে হবে। উদাহরণগুলো অন্তর্ভুক্ত করা হলোঃ
 - অনানুষ্ঠানিক খাতের শ্রমিকদের প্রতি সহায়তামূলক প্রাতিষ্ঠানিক সহায়তার নির্দেশ;।

- অনানুষ্ঠানিক অন্তর্নিহিত কারণগুলোর দিকে দৃষ্টি আকর্ষণ করুন এবং সরকারকে অন্তর্নিহিত বাধা অপসারণ করতে উৎসাহিত করুন। সেই সাথে মূলধারার অর্থনৈতিক এবং সামাজিক ক্রিয়াকলাপে প্রবেশ করুন।
- সামাজিক সুরক্ষার আওতা বাড়ানোর জন্য প্রাতিষ্ঠানিক সমর্থন (অথবা শিল্প সহযোগিতায় যখন অপারেশন সর্মথিত) নির্দেশ করুন- আনুষ্ঠানিক কর্মীদের স্বাস্থ্যসেবা এবং শিক্ষার প্রবেশাধিকার প্রচারের মাধ্যমে, গৃহ কর্মীদেরসহ যেখানে ইতিমধ্যে সরবরাহ করা হয়নি।

Selected international instruments and standards

- ILO Home Work Convention, 1996 (No. 177) and ILO Recommendation No. 204 Concerning the Transition from the Informal to the Formal Economy

Resources

- OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, Annex
- ILO (2008), *The Informal Economy: Enabling Transition to Formalization*, Background document to the Tripartite Interregional Symposium on the Informal economy: Enabling Transition to Formalization, International Labour Organization, Geneva

তৈরি-পোশাক ও পাদুকা শিল্প-ভিত্তিক দায়িত্বশীল সরবরাহ ব্যবস্থার যথাযথ প্রক্রিয়া বিষয়ক ওইসিডি নীতিমালা

তৈরি-পোশাক ও পাদুকা শিল্পখাতে দায়িত্বশীল সরবরাহ ব্যবস্থায় যথাযথ প্রক্রিয়া সংক্রান্ত ওইসিডি নির্দেশনাটি প্রতিষ্ঠানসমূহকে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রযোজ্য ওইসিডি নীতিমালার তৈরি-পোশাক ও পাদুকাশিল্প সংক্রান্ত সরবরাহ ব্যবস্থায় যথাযথ প্রক্রিয়া বাস্তবায়নে সহায়তা করে, যার লক্ষ্য হলো তাদের কার্যক্রম ও সরবরাহ ব্যবস্থায় সম্ভাব্য বিরূপ প্রভাব এড়ানো ও প্রতিরোধ করা। যা ওইসিডির নির্দেশনার লক্ষ্যকে সহায়তা করে, যার মাধ্যমে নিশ্চিত করা হয় যে সমাজে কোন প্রতিষ্ঠান পরিচালিত হয় তার ও সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের মধ্যে পারস্পরিক আস্থা বৃদ্ধি বিষয়ে তৈরি পোশাক ও পাদুকা শিল্পখাতের কার্যক্রম প্রতিষ্ঠান পরিচালনা সংক্রান্ত সরকারী নীতিমালার সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ হয়। এই নির্দেশনা একই সঙ্গে ব্যবসায় ও মানবাধিকার সংক্রান্ত বিষয়ে জাতিসংঘের নির্দেশনা যাকে প্রতিষ্ঠানসমূহ বাস্তবায়ন করতে পারে সেই বিষয়ে সহায়তা করে। এই নির্দেশনাটি কর্মক্ষেত্রের মৌলিক নীতিমালা ও অধিকার সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার (আইএলও) ঘোষণা, প্রাসঙ্গিক আইএলও সনদ ও সুপারিশ এবং বহুজাতীয় প্রতিষ্ঠান ও সামাজিক নীতি বিষয়ে আইএলওর ত্রি-পক্ষীয় ঘোষণার সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ। সুনির্দিষ্ট ঝুঁকির বিষয়ে যথাযথ প্রক্রিয়া সংক্রান্ত মডিউল ছাড়াও এই নির্দেশনা পোশাক ও পাদুকা শিল্পখাতের প্রতিষ্ঠানসমূহের জন্য পরিচালনা ও দায়িত্বশীল সরবরাহ বিষয়ে (সোর্সিং) সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের পূর্ণাঙ্গ নির্দেশনা দেয়। এই নির্দেশনাটি একটি বহুপাক্ষিক প্রক্রিয়ার মাধ্যমে প্রণীত, যার মধ্যে ওইসিডিভুক্ত ও তার বাইরের অনেক দেশসমূহ, ব্যবসায়িক সমাজ, ট্রেড ইউনিয়ন ও সুশীল সমাজের প্রতিনিধি সংশ্লিষ্ট ছিল এবং যার দেখভালের দায়িত্বে ছিল দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণ বিষয়ক কার্যদল (Working Party on Business Responsible Business) ইহা প্রায়োগিক, যাতে গুরুত্ব দেওয়া হয়েছে জটিল পরিস্থিতির প্রেক্ষিতে সহযোগিতামূলক গঠনমূলক পদক্ষেপ। এই নির্দেশনাটি টেক্সটাইল ও পোশাক শিল্পখাতে ওইসিডির নির্দেশনা বাস্তবায়ন বিষয়ে ফ্রান্স ও ইটালির ন্যাশনাল কন্ট্রাক্ট পয়েন্টদের (এনসিপি) বিস্তারিত প্রতিবেদন এবং রানা প্লাজার ভয়াবহ বিপর্যয়ের প্রেক্ষিতে ২০১৩ ও ২০১৪ সনের বিবৃতির বিষয়ে এনসিপিদের জবাবের উপর ভিত্তি করে তৈরি।

তৈরি-পোশাক ও পাদুকা শিল্প-ভিত্তিক দায়িত্বশীল সরবরাহ ব্যবস্থার যথাযথ প্রক্রিয়া বিষয়ক ওইসিডি নীতিমালা

