

হগো বস সামাজিক মানদণ্ড

1. ভূমিকা

সামাজিক মানদণ্ডগুলি হগো বস সরবরাহকারীর কর্মচারীদের জন্য মৌলিক অধিকারগুলি উল্লেখ করে এবং মৌলিক পরিবেশগত মানদণ্ডগুলি ধারণ করে। এছাড়া সামাজিক মানদণ্ডগুলি সকল হগো বসের কর্মচারীদের জন্যও প্রযোজ্য হবে।

সামাজিক মানদণ্ডগুলি আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আই এল ও) এবং জাতিসংঘের সর্বজনীন ঘোষণাপত্রের মানবাধিকার বিষয়ক মূল রীতিনীতিসমূহের উপর ভিত্তি করে তৈরি করা হয়েছে। এটি অপরিহার্য যে সমস্ত সরবরাহকারীগণ এই মানদণ্ডগুলি মেনে চলেন। হগো বস প্রয়োজনে সামাজিক মানদণ্ডগুলি সংশোধন করার অধিকার ধারণ করে।

সামাজিক মানদণ্ডে বর্ণিত প্রয়োজনীয়তা এবং বাধ্যবাধকতা (মানদণ্ড) সরবরাহকারীর সমস্ত কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হয় তাতে তারা সরাসরি, পরোক্ষভাবে, স্থায়ী বা তথাকথিত হোমওয়ার্ককার হতে পারেন।

সরবরাহকারীকে হগো বসের সামাজিক মানদণ্ড এবং আন্তর্জাতিক ও জাতীয় আইন অনুসারে কর্মস্থলের মধ্যে কর্মচারীদেরকে অধিকার ও দায়িত্ব সম্পর্কে যথাযথভাবে জানাতে বাধ্য থাকবে। একটি কোম্পানির প্রতিনিধিকে এই ভারে নিয়োগ করার মাধ্যমে সরবরাহকারীগণ সামাজিক মানদণ্ডের বাস্তবায়ন নিশ্চিত করবে। মনোনীত ব্যক্তির নাম হগো বস-এ জমা দিতে হবে।

সরবরাহকারীকে যুক্তিসঙ্গতভাবে নথিভুক্ত করতে হবে যে, তিনি এই সামাজিক মানদণ্ডগুলি মেনে চলার জন্য কি কার্যক্রম গ্রহণ করছেন।

2. সাবকন্ট্রাক্টরদের অবস্থানগুলিতে সামাজিক মানদণ্ডের প্রয়োগ

উপরন্তু, সরবরাহকারীগণ তাদের সাব কন্ট্রাক্টরগণ এবং সাব সরবরাহকারীগণকে তাদের দায়বদ্ধতার দ্বারা হগো বস সামাজিক মানদণ্ড মেনে চলা এবং হগো বস সামাজিক মানদণ্ডের সাথে যথাযথভাবে সন্মতি ও প্রয়োগ করার জন্য জানাতে বাধ্য থাকবেন। বিশেষ করে, সরবরাহকারী তার সাব-কন্ট্রাক্টর এবং সহ-সরবরাহকারীর সাথে একটি উপযুক্ত বিন্যাসের সাথে সন্মত হবেন যাতে করে হগো এই সামাজিক মানদণ্ড অনুযায়ী অডিট পরিচালনা করার জন্য অধিকারপ্রাপ্ত হয়।

3. নির্দেশাবলী

3.1 জাতীয় আইন এবং সামাজিক মানদণ্ডের সাথে সন্মতি

এই সামাজিক মানদণ্ডের সাথে সন্মতি ছাড়াও, সরবরাহকারী শুধুমাত্র নৈতিক পদ্ধতিতে কাজ করার এবং আন্তর্জাতিক প্রথাগুলির সাথে সাথে সমস্ত প্রযোজ্য স্থানীয় ও জাতীয় আইনগুলি মেনে চলার জন্য বাধ্য থাকবেন, বিশেষ করে জাতীয় শ্রম এবং সামাজিক কল্যাণ আইন অনুযায়ী তার প্রতিটি উৎপাদন অবস্থানগুলিতে।

অধিকন্তু, সরবরাহকারী অবশ্যই ঘুম গ্রহণ, প্রতারণা বা দুর্নীতির অন্যান্য রূপ অনুমোদন করতে পারবেন না। সরবরাহকারী কোনও পক্ষ বা হগো বসের কর্মচারীকে হগো বসের সাথে তার ব্যবসায়িক সম্পর্কের সাথে যুক্ত সিদ্ধান্ত, ফাংশন বা কার্যকলাপের ক্ষেত্রে অনুপযুক্তভাবে কাজ করার বিনিময়ে সরাসরি বা পরোক্ষভাবে অর্থ প্রদান, প্রস্তুত, প্রদান, প্রতিশ্রুতি বা কোনও মূল্য প্রদানের অনুমোদন করবেন না। একজন ব্যক্তি অকৃতকার্যভাবে কাজ করেন যেখানে তিনি সততার সাথে কাজ করেন না বা বৈধভাবে অনুমোদিত কার্যক্রম ছাড়া অন্য কোন কাজ করেন।

উপরন্তু, এই সামাজিক মানদণ্ডগুলি প্রয়োগ করার ন্যূনতম মানদণ্ড নির্ধারণ করে। কোন ঘটনা যাতে জাতীয় মানবাধিকারের লক্ষ্য, এই সামাজিক মানদণ্ডের মধ্যে জাতীয় আইনসমূহের লক্ষ্যগুলির সঙ্গে মিলিত হয়, সে ক্ষেত্রে কর্মীদের জন্য সর্বশ্রেষ্ঠ সুরক্ষা প্রদানের বিধানটি প্রযোজ্য হবে।

3.2 শিশু শ্রম

সরবরাহকারী কোন পরিস্থিতিতে কোন শিশু নিয়োগ করবেন না। কর্মসংস্থান শুরু করার জন্য সর্বনিম্ন বয়স 15 বছর; যদিও, কোনও ব্যক্তি তার চাকরির মেয়াদ আরম্ভ করতে পারবেন না যতক্ষণ না তিনি স্কুলে উপস্থিত থাকার বাধ্যতামূলক বয়স পার করেন। উপরন্তু, সরবরাহকারীকে নিশ্চিত করতে হবে যে 18 বছরের কম বয়সী কর্মীরা এমন কোন বিপজ্জনক কাজ না করেন যা তাদের কাজ এবং প্রশিক্ষণ বা তাদের স্বাস্থ্য বা শারীরিক, মানসিক, বুদ্ধিবৃত্তিক, নৈতিক বা সামাজিক বিকাশের মধ্যে হস্তক্ষেপ করতে পারে।

3.3 জোরপূর্বক শ্রম

কোন ব্যক্তিকে তার ইচ্ছার বিরুদ্ধে কাজ করতে নিযুক্ত বা বাধ্য করা যাবে না বিশেষত, সরবরাহকারীরা জোরপূর্বক শ্রমিক, শর্তবদ্ধ দাস, দ্রুতদাস বা বন্দীদের ব্যবহার করতে পারবেন না। কর্মস্থলের সময়ে বা পরে কর্মরত শ্রমিকদের স্বাধীনতা তাদের কর্মকাণ্ডে সীমাবদ্ধ নাও হতে পারে।

কর্মচারীদের শুধুমাত্র সরবরাহকারীর কাছে ব্যক্তিগত দস্তাবেজ জমা দিতে হতে পারে যা একটি কর্মসংস্থান সম্পর্ক স্থাপন ও বজায় রাখার জন্য আইনগতভাবে জমা দেওয়ার প্রয়োজন হয়। সরবরাহকারীদের তাদের কর্মীদের থেকে একটি "সিকিউরিটি ডিপোজিট" প্রয়োজন নাও হতে পারে। তারা কর্মচারীদের শনাক্তকরণ কাগজপত্রগুলি সংরক্ষণ করতে পারবেন না। কর্মচারীগণ যে কোনও সময়ে নোটিশ প্রদানের মাধ্যমে তাদের কর্মসংস্থানের সম্পর্ক বন্ধ করতে সক্ষম থাকবেন।

3.4 মানবিক কাজেরপরিবেশ

সরবরাহকারীকে ব্যক্তিগত সম্মান, গোপনীয়তা এবং প্রতিটি ব্যক্তির ব্যক্তিত্বের অধিকারকে শ্রদ্ধা করা উচিত। শারীরিক, মানসিক, যৌন অথবা মৌখিক হয়রানি, সব ধরনের শারীরিক নির্যাতনের পাশাপাশি ভীতিপ্রদর্শন বা শোষণের প্রতিটি ধরণ নিষিদ্ধ। শৃঙ্খলাবদ্ধ ব্যবস্থাগুলি জাতীয় শ্রম আইন এবং আন্তর্জাতিক মানবাধিকার মানদণ্ড মেনে চলতে হবে।

3.5 বৈষম্য নিষিদ্ধ

সকল কর্মীরা তাদের জাতি, রঙ, লিঙ্গ, বয়স, সামাজিক, জাতিগত বা জাতীয় উৎস, বিশ্বাস, কর্মী সংগঠন (ট্রেড ইউনিয়ন সহ), রাজনৈতিক মতামত, যৌন অভিস্রোজন, বৈবাহিক অবস্থা বা কোনো ব্যক্তিগত অক্ষমতা, গর্ভবতী থাকা বা অন্য কোন ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্যের প্রতি নিরপেক্ষ ভাবে আচরণ লাভ করবেন

সমান আচারন নিয়োগের প্রক্রিয়া বিশেষভাবে, শৃঙ্খলা, অবসর এবং কর্মচারীদের অবসান, বেতন এবং কোম্পানির পেনশন প্রদান এবং পদোন্নতির প্রতি প্রযোজ্য হবে।

3.6 সর্বোচ্চ কাজের সময় এবং ন্যূনতম বার্ষিক ছুটি

সরবরাহকারীদের কাজকর্মের সময়ের জন্য প্রাসঙ্গিক জাতীয় আইন মেনে চলতে হবে। যদি জাতীয় আইন আইএলও কোর কনভেনশনের প্রাসঙ্গিক বিধানের চেয়ে কোনভাবে কম বা এরকম কঠোর নয়, তবে স্বাভাবিক কর্ম সপ্তাহ 48 ঘন্টা পর্যন্ত সীমিত থাকবে। কাজের সপ্তাহ (স্বৈচ্ছায় ওভারটাইম সহ) 60 ঘন্টা অতিক্রম করতে পারে না। নিয়োগকর্তারা নিয়মিত কর্মীদের কর্মক্ষেত্রে ওভারটাইম করতে অর্ডার করার জন্য নিষিদ্ধ। ওভারটাইম শুধুমাত্র অনুমতিপ্রাপ্ত হয় যদি কর্মচারী স্বৈচ্ছাকৃতভাবে সেগুলি অনুমোদন করে অথবা যেখানে এটি অনুমোদিত যৌথ দরকষাকষি চুক্তি দ্বারা অনুমোদিত থাকে

ছয়টি কার্যদিবসের পর কর্মচারীদের অবশ্যই একদিন ছুটির (24 ঘন্টা) অনুমতি দেওয়া উচিত। উপরন্তু, প্রত্যেক কর্মচারী সর্বনিম্ন বিধিবদ্ধ ছুটি পাওয়ার জন্য অধিকারপ্রাপ্ত।

3.7 ক্ষতিপূরণ

সরবরাহকারীকে কর্মচারীদের বিবেচনার ভিত্তিতে নগদ বা সদয়ের মাধ্যমে তাদের কর্মীদের জন্য ক্ষতিপূরণ প্রদান করতে হবে। প্রতিটি কর্মচারীর একটি নিয়মিত কাজ সপ্তাহের জন্য ক্ষতিপূরণের অধিকার আছে যা কর্মচারীদের মৌলিক চাহিদাগুলি পূরণ এবং কিছু বিশ্লেষণমূলক আয় প্রদানের জন্য যথেষ্ট হয়। নিয়োগকর্তা অন্তত ন্যূনতম মজুরি বা যথাযথ প্রাতিষ্ঠানিক মজুরি, যেটি উচ্চতর হবে, মজুরিতে সমস্ত আইনি প্রয়োজনীয়তা মেনে চলবে এবং আইন বা চুক্তির জন্য প্রয়োজনীয় কোনও ফাঁকফোকর সুবিধা প্রদান করবেন। কোথায় এই প্রয়োজনীয়তা পূর্ণ হয় না, সরবরাহকারী হগো বসের সাথে সহযোগিতার মাধ্যমে পর্যাপ্ত ক্ষতিপূরণের একটি স্বর উপলব্ধি আয়োজন করবেন। বেতন এবং মজুরি অন্তত এক মাসে একবার পরিশোধ করা আবশ্যিক। কর্মীদের লিখিতভাবে চুক্তিগুলি গ্রহণ করতে হবে এবং চাকরির শুরু হওয়ার আগে তাদের স্বাক্ষর করতে হবে। ক্ষতিপূরণ কর্মসংস্থান চুক্তির একটি অবিচ্ছেদ্য অংশ হতে হবে। বেতন স্লিপ সংক্রান্ত তথ্য লিখিতভাবে কর্মচারীদের দিতে হবে।

সমস্ত ওভারটাইম কাজের একটি প্রিমিয়াম হারে ক্ষতিপূরণ প্রদান করতে হবে। যেখানে প্রযোজ্য বিধিবদ্ধ প্রয়োজনীয়তা বা যৌথ দরকষাকষির চুক্তিগুলি প্রযোজ্য হবে। যেখানে আইনানুগ ব্যবস্থা কর্মীদেরকে সময়ের সাথে সাথে ওভারটাইম কাজের জন্য ক্ষতিপূরণ প্রদানের জন্য অনুমতি দেয়, সেখানে এই ব্যবস্থা কর্মীর সম্মতির সাথে সম্পন্ন হওয়া আবশ্যিক।

শ্রম শৃঙ্খলা বজায় রাখার জন্য সরবরাহকারী কর্মচারীদের বেতন থেকে আর্থিক জরিমানা, জরিমানা, বা কর্তন করা উচিত নয়। স্থানীয় আইন দ্বারা অনুমোদিত যারা সীমাবদ্ধ করা কর্তন পরিচালনা করা আবশ্যিক। ব্যবস্থাগুলি স্বচ্ছ, নথিভুক্ত, এবং কর্মচারীর দ্বারা সম্মত হওয়া আবশ্যিক।

3.8 স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা

সরবরাহকারী কর্মক্ষেত্রে তার কর্মচারীদের স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তার জন্য দায়ী থাকবেন। তাদেরকে একটি নিরাপদ এবং স্বাস্থ্যকর কাজের পরিবেশ প্রদান করতে হবে এবং দুর্ঘটনা ও পেশাগত রোগ প্রতিরোধ করার জন্য সবচেয়ে কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। সরবরাহকারীকে বিশেষ করে, সমস্ত কর্মীদের জন্য নিয়মিত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা প্রশিক্ষণ পরিচালনা করতে হয়।

মনোযোগ প্রদান করার ক্ষেত্রগুলি হবে অগ্নি, বিল্ডিং, যন্ত্রপাতি, এবং রাসায়নিক নিরাপত্তা। জরুরী রুট এবং নিরাপত্তা প্রস্থানগুলি পরিষ্কারভাবে চিহ্নিত করা উচিত, ভাল-আলো সহ এবং বাধা মুক্ত থাকা উচিত।

নির্গমণ পরিকল্পনাগুলি অবশ্যই প্রস্তুত করা উচিত এবং সরবরাহকারীকে নিয়মিতভাবে কর্মরতদের জন্য সরকারী আইন দ্বারা নির্ধারিত নিয়মাবলী ব্যবহার করা উচিত, তবে বছরে অন্তত একবার। অগ্নিনির্বাপক যন্ত্রগুলি অবশ্যই উপলব্ধ থাকতে হবে এবং বিপজ্জনক পদার্থগুলি পরিচালনা এবং ব্যক্তিগত সরঞ্জাম সরবরাহের জন্য ব্যক্তিগত সুরক্ষা সরঞ্জাম সরবরাহ করা আবশ্যিক। সরবরাহকারী কর্তৃক সমস্ত গ্রহণ করা পদক্ষেপ সঠিকভাবে নথিভুক্ত করা উচিত।

সরবরাহকারীকে এই স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিধানগুলির সাথে সম্মতির জন্য দায়ী একজন উর্ধ্বতন ব্যবস্থাপনা প্রতিনিধি নিয়োগ করতে হবে।

পূর্ববর্তী প্রবিধান কর্মচারীদের জন্য বিনোদনমূলক এলাকা এবং বাসস্থানের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হয় যদি সরবরাহকারী এই ধরনের সুবিধাগুলি প্রদান করেন।

3.9 সমিতির এবং যৌথ দরকষাকষির স্বাধীনতা

কর্মচারীগণ তাদের পছন্দসই সংস্থার প্রতিষ্ঠা বা যোগদান করার এবং গোষ্ঠীবদ্ধ ভাবে, কাজের শর্তাবলী নিয়ে আলোচনার জন্য, নির্দিষ্ট মজুরিতে এবং স্বতঃস্ফূর্তভাবে বিনিময়ের অধিকার রাখে। সরবরাহকারীকে স্বাধীনভাবে বা স্বতন্ত্রভাবে এবং সম্মিলিতভাবে দরকষাকষির অধিকার প্রয়োগকারী কর্মচারীদের বিরুদ্ধে বৈষম্য, হয়রানি, ভয় দেখানো বা প্রতিশোধ নেওয়ার কার্যক্রম বা ভয় প্রদর্শন করতে পারবেন না।

যেকোন উপায়ে অভিযোগের একটি পদ্ধতি কর্মীদের জন্য উপস্থিত থাকতে হবে।

3.10 পরিবেশগত সুরক্ষা

সরবরাহকারীকে উত্পাদনের স্থানে প্রয়োগ করা সমস্ত পরিবেশগত নিয়ম এবং প্রবিধান অবশ্যই পালন করতে হবে। বিশেষত, বর্জ্য নিষ্পত্তির মামলায় প্রয়োগ করা পদ্ধতি এবং মানগুলি, রাসায়নিক এবং অন্যান্য বিপজ্জনক পদার্থের পরিচালনা এবং নিষ্পত্তি এবং নির্গমন এবং বর্জ্য জল পরিচালনার সাথে কমপক্ষে ন্যূনতম বিধিবদ্ধ প্রয়োজনীয়তাগুলি মেনে চলতে হবে। সরবরাহকারীকে পরিবেশগত দূষণ হ্রাস এবং এড়ানো থেকে এবং যথাযথভাবে দক্ষতার সাথে প্রাকৃতিক সম্পদের ব্যবহার করে তা নিশ্চিত করার জন্য ক্রমাগতভাবে কাজ করতে হবে।

4. পরিদর্শন / স্ব-মূল্যায়নের অধিকার

সরবরাহকারী সম্মত হন যে হগো বস, অথবা হগো বসের দ্বারা মনোনীত এক বা একাধিক ব্যক্তি বা সংস্থার দ্বারা যাচাইকরণের জন্য স্বাভাবিক ব্যবসায়িক সময়গুলিতে যে কোনও সময়ে, পূর্ব নোটিশ ছাড়াই যাচাই করতে পারেন যে, সরবরাহকারী বা তার সহযোগীগণ সামাজিক মানদণ্ডের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ ভাবে কাজ করছেন কিনা। হগো বস তার নিজস্ব বিবেচনার ভিত্তিতে এ ধরনের পরিদর্শক বেছে নিতে পারে। তাদের আগমনের পর পরিদর্শকগণকে হগো বসের অনুমোদনের প্রমাণ উপস্থাপন করতে হবে। একটি নিয়ম হিসাবে, হগো বস এধরণের যাচাইয়ের খরচ বহন করবে। যদিওবা, সরবরাহকারীকে বাণিজ্যিক সম্পর্ক আরম্ভ হওয়ার পূর্বে পরিচালিত একটি প্রাথমিক অডিটের খরচ বহন করতে হবে।

নিরীক্ষার ফলে সরবরাহকারীকে একটি নির্দিষ্ট সময়সীমার মধ্যে নির্দিষ্ট উন্নতির পদক্ষেপ বাস্তবায়নের জন্য অনুরোধ করা হতে পারে।

কোন কারণে যদি অডিটের ফলাফল "ঝুঁকিপূর্ণ" বা "অপর্যাপ্ত" হয়, তাহলে সরবরাহকারীকে ফলো-আপ নিরীক্ষা খরচ বহন করতে হবে।

হগো বসের অনুরোধে, সরবরাহকারীকে তার জ্ঞান শ্রেষ্ঠতম পর্যন্ত একটি যথাযথভাবে সম্পন্ন স্ব-মূল্যায়ন প্রশ্নাবলী জমা দিতে হয়েছে।

5. নিষেধাজ্ঞা

নিষেধাজ্ঞা আরোপের সময়, হগো বস সর্বদা পৃথক ক্ষেত্রে পরিস্থিতি এবং লঙ্ঘনের গুরুত্ব বিবেচনা করবে।

যদি হগো বস নির্ধারণ করে যে সরবরাহকারী উপরের কোনও একটি বিধান লঙ্ঘন করেছেন, তাহলে সরবরাহকারীকে লঙ্ঘনের বিষয়ে অবহিত করা হবে এবং একটি নিয়ম হিসাবে, তাকে সেই বিষয়টি সঠিক করার জন্য একটি উপযুক্ত সময় প্রদান করা হবে। লঙ্ঘন সংশোধন করার জন্য দেওয়া সময়ের দৈর্ঘ্য প্রয়োজনীয় সংশোধন ব্যবস্থাগুলির প্রকৃতির উপর নির্ভর করে। সরবরাহকারী যদি এমন একটি উপযুক্ত সময় প্রদান করায় লঙ্ঘনটি সংশোধন না করেন, তবে হগো বস অতিরিক্ত নোটিশ ছাড়াই তাৎক্ষণিক প্রভাবের সাথে চুক্তিবদ্ধ সম্পর্কটি বন্ধ করে দিতে পারে এবং প্রক্রিয়াজাতকরণের জন্য যে সকল উপকরণ সরবরাহ করা হয়েছে তা সরিয়ে ফেলতে পারে।

- 5.1 উপরন্তু, হগো বস সরবরাহকারীর সাথে ব্যবসায়িক সম্পর্ক বন্ধ করার অধিকার রক্ষণ করে যদি সরবরাহকারী এই মানদণ্ডগুলি গুরুতর ভাবে লঙ্ঘন করে বা বারবার এই বিধানগুলি লঙ্ঘন করে। একটি গুরুতর লঙ্ঘনে অন্তর্ভুক্ত আছে বিশেষ করে শিশু শ্রম বা জোরপূর্বক শ্রম নিয়োগ করা বা সেকশন 4 এর অনুচ্ছেদ 1 অনুযায়ী পরিদর্শন রোধ করা।

উপরন্তু হগো বস, লঙ্ঘন থেকে উদ্ধৃত ক্ষতির জন্য সরবরাহকারী থেকে ক্ষতিপূরণ দাবি করার অধিকার সংরক্ষণ করে।