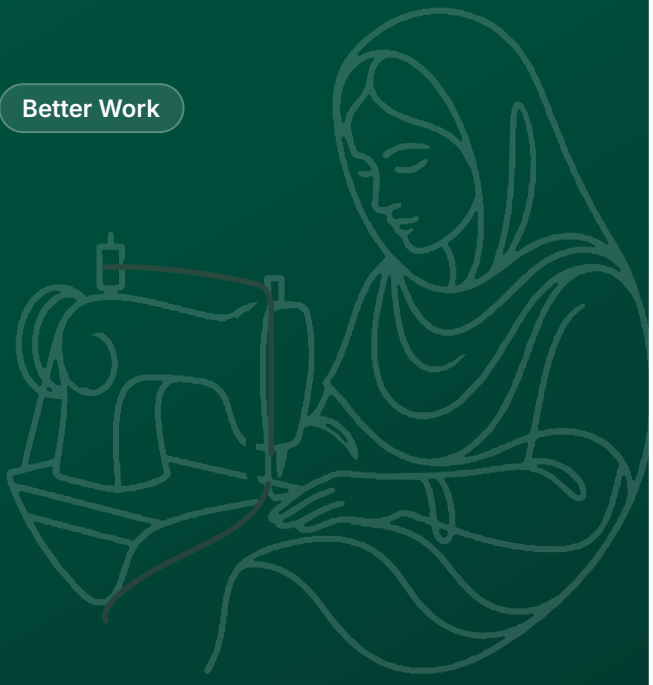
RMGCODE
Rules for a Better Tomorrow

সোশ্যাল কমপ্লায়েন্স অডিট প্রস্তুতি

কোর্স হ্যান্ডবুক

পুরো অনলাইন কোর্স নিজে পড়ার জন্য: প্রতিটি slide-এর মূল কথা ও ব্যাখ্যা, কেস আর অনুশীলন ও তার নমুনা উত্তর

WRAP | amfori BSCI | SMETA | SLCP | Better Work



৩টি লেভেল · ১১টি মডিউল · লেভেল পরীক্ষা ও সনদ অনলাইনে · বাংলা ও English

rmgcode.com/learning/audit/

অক্টোবর ও নভেম্বর ২০২৬-এ official scheme নথি ও বাংলাদেশের আইনের সাথে মেলানো · প্রশিক্ষণ সহায়িকা, আইনি পরামর্শ নয় · WRAP, amfori, Sedex, SLCP বা Better Work-এর দাপ্তরিক কোর্স বা সনদ নয়, আর কোনো audit firm-এর সুপারিশও নয়

এই হ্যান্ডবুক কীভাবে ব্যবহার করবেন

1. এটি rmgcode.com/learning/audit/-এর বিনামূল্যের অনলাইন কোর্সের লেখা রূপ। প্রতিটি slide-এর মূল কথা আর তার ব্যাখ্যা এখানে একই ক্রমে আছে, তাই অনলাইনে পড়ার সময় হ্যান্ডবুকটি পাশে রাখতে পারেন, অথবা প্রিন্ট করে নিজে পড়তে পারেন।
2. কোর্সে ৩টি লেভেল ও ১১টি মডিউল। প্রতিটি লেভেলের শেষে অনলাইনে পরীক্ষা (১০টি প্রশ্ন, পাস নম্বর ৯০%); পাস করলে সনদ (SCA1, SCA2, SCA3), যা যে কেউ অনলাইনে যাচাই করতে পারেন। পরীক্ষা ও সনদ শুধু অনলাইনে।
3. কুইজ ও কেসে আগে নিজের উত্তর ঠিক করুন; উত্তর ও কারণ আছে প্রতিটি মডিউলের শেষে। "নিজে করে দেখুন" অনুশীলনে কাগজে কাজ করুন, তারপর ঠিক পরের অংশের নমুনা উত্তরের সাথে মিলিয়ে দেখুন।
4. সব উদাহরণ কাল্পনিক কারখানার (Greenfield Apparels Ltd., Sagarika Knit (EPZ))। অনুশীলনের নোট কাগজে বা নিজের কম্পিউটারে রাখুন; শ্রমিকের আসল তথ্য কোথাও upload বা share করবেন না।
5. ভালো ফলের মূল নীতি আসল compliance ও সৎ record। জাল রেকর্ড, শ্রমিককে উত্তর শিখিয়ে দেওয়া (coaching) আর ঘুষ সব standard-এই zero tolerance, আর এর কোনোটিই কখনো প্রস্তুতির অংশ নয়।
6. Scheme-এর নিয়ম বদলায়। প্রতিটি audit-এর আগে বর্তমান official নথি দেখে নিন, আর rmgcode.com/audits/social/-এর audit guide দেখুন।

সূচি

লেভেল ১ · বুঝুন

- মডিউল ০ · স্বাগতম: কোর্সটি কীভাবে চলবে
- মডিউল ১ · Social audit-এর মূল ধারণা
- মডিউল ২ · পাঁচ standard এক নজরে

লেভেল ২ · প্রস্তুত হোন

- মডিউল ৩ · Audit booking: standard ধরে ধাপে ধাপে
- মডিউল ৪ · কারখানার readiness programme
- মডিউল ৫ · Document প্রস্তুতি
- মডিউল ৬ · Code-কে বাংলাদেশের আইন ও ILO convention-এর সাথে মেলানো

লেভেল ৩ · Audit ও তার পরে

- মডিউল ৭ · Audit-এর দিন
- মডিউল ৮ · ভালো ফলের কৌশল
- মডিউল ৯ · Audit-এর পরে: CAP ও টেকসই উন্নতি
- মডিউল ১০ · সমাপনী ও পরের ধাপ

লেভেল পরীক্ষা দিন ও সনদ নিন: rmgcode.com/learning/audit/

সোশ্যাল কমপ্লায়েন্স অডিট প্রস্তুতি

লেভেল ১ · বুঝুন

প্রায় ১.৫ ঘণ্টা · লেভেল পরীক্ষা: ১০টি প্রশ্ন, পাস নম্বর ৯০% · সনদ SCA1

M0 স্বাগতম: কোর্সটি কীভাবে চলবে

M1 Social audit-এর মূল ধারণা

M2 পাঁচ standard এক নজরে

সোশ্যাল কমপ্লায়েন্স অডিট প্রস্তুতি কোর্সের লেভেল ১-এ স্বাগতম। এই লেভেলে জানবেন social audit কী, buyer কেন audit চায়, আর বাংলাদেশে চালু পাঁচটি scheme কোথায় আলাদা: WRAP, amfori BSCI, SMETA, SLCP ও Better Work। এতে তিনটি মডিউল, সময় লাগবে প্রায় দেড় ঘণ্টা। অগ্রগতি সংরক্ষিত থাকে, তাই মাঝে থেমে পরে আবার শুরু করতে পারবেন। সব slide দেখা হলে লেভেল ১-এর পরীক্ষা খুলবে: ১০টি প্রশ্ন, পাস নম্বর ৯০%, আর পাস করলে SCA1 code-সহ সনদ, যা যে কেউ অনলাইনে যাচাই করতে পারেন। লেভেল ২ ও ৩-এ থাকবে কারখানার প্রস্তুতি, audit-এর দিন ও তার পরের কাজ। শুরুর আগে গত ১২ মাসে আপনার কারখানায় কোন কোন audit হয়েছে, একটি কাগজে লিখে রাখুন; মডিউল ১-এ এই তালিকা কাজে লাগবে।

মডিউল ০ · লেভেল ১ · বুঝুন

স্বাগতম: কোর্সটি কীভাবে চলবে

এই মডিউলে যা শিখবেন

- কোর্সটি কীভাবে চলে: slide, ব্যাখ্যা, quiz ও পরীক্ষা
- Audit প্রস্তুতির কোন অংশে কারখানার কে নেতৃত্ব দেবেন
- ভালো ফলের মূল নিয়ম: প্রকৃত compliance, সৎ রেকর্ড
- আপনি এখন কোথায় আছেন (warm-up quiz)

মডিউল ০ কোর্সের ভিত তৈরি করে। এখানে দেখবেন প্রতিটি মডিউল কীভাবে সাজানো, কারখানার কারা audit প্রস্তুতিতে যুক্ত থাকবেন, আর প্রতিটি পাঠের পেছনের মূল নিয়ম: লক্ষ্য প্রকৃত compliance ও সৎ রেকর্ড, auditor-কে দেখানোর আয়োজন নয়। মডিউলের শেষে একটি ছোট warm-up quiz আছে, যার নম্বর কোথাও গণনা হয় না; এটি শুধু দেখায় আপনি এখন কোথায় আছেন। কিছু খুঁজে না দেখে নিজের জানা থেকে উত্তর দিন।

কোর্সটি যেভাবে চলবে

শিখুন
- ছোট slide, সাথে ব্যাখ্যা
- English/বাংলা যেকোনো সময়

অনুশীলন
- বাংলাদেশের কারখানার case
- কাল্পনিক কারখানা নিয়ে কাজ

যাচাই
- প্রতিটি মডিউলের পরে quiz
- লেভেল পরীক্ষা: পাস ৯০%

যা পাবেন
- প্রতিটি লেভেলে সনদ
- বিনামূল্যে handbook ও checklist

অগ্রগতি আপনার মোবাইল নম্বরে সংরক্ষিত থাকে: যেকোনো সময় থেমে পরে আবার শুরু করুন।

ব্যাখ্যা প্রতিটি মডিউল একই ছকে চলে: কয়েকটি ছোট slide, বাংলাদেশের কারখানার একটি case, নিজে করে দেখার একটি কাজ, মূল শিক্ষা আর একটি quiz। প্রতিটি slide-এর নিচের ব্যাখ্যায় বিস্তারিত তথ্য ও সূত্র থাকে, তাই পরের slide-এ যাওয়ার আগে পড়ে নিন। Quiz-এর উত্তরের সাথে কারণও দেখাবে, আর যেকোনো slide-এ ফিরে যেতে পারবেন। একটি লেভেলের সব slide দেখা হলে তার পরীক্ষা খোলে: ১০টি প্রশ্ন, পাস নম্বর ৯০%, ২৪ ঘণ্টায় সর্বোচ্চ ৩ বার, প্রতিবার আলাদা প্রশ্ন সেট। প্রতিটি লেভেল পাস করলে একটি সনদ পাবেন, যার code দিয়ে যে কেউ verify পাতায় সনদটি যাচাই করতে পারেন।

কোর্সটি কাদের জন্য

Compliance
ম্যানেজার, অফিসার, internal auditor

- Audit plan ও calendar-এর দায়িত্ব
- Gap assessment ও meeting চালানো

HR / IR / Admin
HR ম্যানেজার, ওয়েলফেয়ার অফিসার

- Personnel file, মজুরি, কর্মঘণ্টা, ছুটি
- কমিটি ও অভিযোগ ব্যবস্থা

EHS / Maintenance
সেফটি অফিসার, ইঞ্জিনিয়ার

- অগ্নি, বৈদ্যুতিক, বয়লার, ভবন
- রাসায়নিক, PPE, লাইসেন্স, রেকর্ড

শীর্ষ ব্যবস্থাপনা
মালিক, GM, কারখানা ম্যানেজার

- নীতি, সম্পদ ও মূল সিদ্ধান্ত
- Auditor তাঁদেরও সাক্ষাৎকার নেন

ব্যাখ্যা Audit পার হয় দলের কাজে, একজন compliance officer-এর একার কাজে নয়। সাধারণত compliance-এর দায়িত্বে থাকে audit plan, gap assessment আর auditor-এর সাথে meeting। HR-এর দায়িত্ব personnel file, মজুরি, কর্মঘণ্টা, ছুটি ও কমিটি। EHS ও maintenance দেখে অগ্নি, বৈদ্যুতিক, বয়লার ও ভবনের নিরাপত্তা, রাসায়নিক আর লাইসেন্স। শীর্ষ ব্যবস্থাপনার দায়িত্ব নীতি, প্রয়োজনীয় সম্পদ এবং কর্মঘণ্টা, মজুরি ও subcontracting-এর সিদ্ধান্ত; auditor তাঁদেরও সাক্ষাৎকার নেন, তাই নীতি ও মূল সংখ্যাগুলো তাঁদেরও জানা দরকার। নিজের কারখানার জন্য প্রতিটি দায়িত্বের পাশে একজনের নাম লিখুন। সব উত্তর যদি 'compliance' হয়, তাহলে সেটিই প্রথম ঝুঁকি, যা ঠিক করতে হবে।

আপনার যাত্রা: তিনটি লেভেল

১ বুঝুন · M0–M2	Social audit কী, auditor-এর ব্যবহৃত শব্দ, আর WRAP, amfori BSCI, SMETA, SLCP ও Better Work-এর পার্থক্য
২ প্রস্তুত হোন · M3–M6	সঠিক audit booking, readiness programme, document প্রস্তুতি, আর প্রতিটি code-কে বাংলাদেশের আইন ও ILO convention-এর সাথে মেলানো
৩ Audit ও তার পরে · M7–M10	Audit-এর দিন সামলানো, grading বোঝা, টেকসই corrective action লেখা, আর সারা বছর ready থাকা

ব্যাখ্যা কোর্সটি একটি বাস্তব audit-এর ক্রম মেনে চলে। লেভেল ১ ভিত তৈরি করে: audit-এর ভাষা আর পাঁচটি scheme। লেভেল ২ সবচেয়ে বড়, কারণ বেশিরভাগ audit-এর ফল auditor আসার আগেই ঠিক হয়ে যায়: booking, readiness programme, document ও আইনের সাথে মেলানো। লেভেল ৩-এ থাকবে audit-এর দিন, প্রতিটি scheme কীভাবে grading করে, corrective action plan আর সারা বছর কারখানা ready রাখা। আগের লেভেল পাস করলে পরের লেভেল খোলে। আপনার কারখানায় এখন কোন ধাপটি সবচেয়ে কঠিন, ভেবে রাখুন, আর সেই অংশে পৌঁছালে বাড়তি মনোযোগ দিন।

মূল নিয়ম: প্রকৃত compliance, সৎ রেকর্ড

যা ভালো ফল আনে
- Audit-এর আগে আসল সমস্যার সমাধান
- রেকর্ড যেমন আছে তেমন, চলমান সংশোধনসহ
- শ্রমিক auditor-এর সাথে স্বাধীনভাবে কথা বলবেন
- সব unit ও subcontractor-এর তথ্য দেওয়া

যা zero tolerance হয়ে যায়
- Double book বা নতুন করে লেখা time card
- শ্রমিককে কী বলতে হবে শিখিয়ে দেওয়া
- কোনো unit, shift বা subcontractor লুকানো
- Auditor-কে উপহার, টাকা বা সুবিধা

⚠ **জাল রেকর্ড, coaching আর ঘুষ সব standard-এই zero tolerance।**

ব্যাখ্যা এই নিয়মটি পুরো কোর্সজুড়ে থাকবে। সব scheme-এ জাল রেকর্ড, শ্রমিককে শিখিয়ে দেওয়া (coaching) আর ঘুষ zero tolerance: এতে certificate বা rating বাতিল হতে পারে, buyer-এর সাথে সম্পর্কও শেষ হতে পারে। ক্ষতি কারখানারও: double book রাখলে ব্যবস্থাপনা নিজেও আসল কর্মঘণ্টা ও ঝুঁকি দেখতে পায় না, আর সমস্যা বড় হতে হতে একদিন ধরা পড়ে। শেখানো উত্তর আসল ঝুঁকিও আড়াল করে। Human Rights Watch (২০২২) জানিয়েছে, ELEVATE-এর বাংলাদেশের শ্রমিক জরিপে ৩০% শ্রমিক যৌন হয়রানি দেখেছেন বা নিজে শিকার হয়েছেন, অথচ একই সময়ের social audit-এ অমানবিক আচরণ ধরা পড়েছে মাত্র ০.১৮% ক্ষেত্রে। শ্রমিককে অধিকার ও পদ্ধতি শেখানো, যেমন pay slip পড়া, ছুটির নিয়ম বা অভিযোগ জানানোর পথ, coaching নয়; auditor-কে কী উত্তর দিতে হবে তা বলে দেওয়াই coaching। আজই দেখে নিন, আপনার দলের রাখা প্রতিটি রেকর্ডের একটিই সংস্করণ আছে কি না।

Warm-up: আপনি কোথায় আছেন? ১/৩

১. কোনটি কারখানাকে certificate দেয়?

ক. amfori BSCI
খ. SLCP
গ. WRAP

২. বাংলাদেশ শ্রম আইনে overtime-এর হার...

ক. মূল মজুরির ২ গুণ (+ মহার্ঘ/এডহক, যদি থাকে)
খ. Gross-এর ২ গুণ (মূল + সব ভাতা)
গ. মূল মজুরির ১.৫ গুণ (+ মহার্ঘ/এডহক, যদি থাকে)

Warm-up: আপনি কোথায় আছেন? ২/৩

৩. SLCP verified assessment কারখানাকে দেয়...

ক. প্রতিটি অংশে A থেকে E score
খ. যাচাই করা তথ্য, কোনো score নয়
গ. কারখানার জন্য pass বা fail

৪. Auditor-কে কী বলতে হবে তা শ্রমিককে শিখিয়ে দেওয়া...

ক. ভালো প্রস্তুতি, যদি আগের দিন করা হয়
খ. Coaching, যা zero tolerance
গ. চলবে, যদি উত্তরগুলো সত্য হয়

Warm-up: আপনি কোথায় আছেন? ৩/৩

৫. BLA ধারা ১০২ অনুযায়ী OT-সহ কোনো সপ্তাহে একজন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকের সর্বোচ্চ কর্মঘণ্টা...

ক. ৪৮ ঘণ্টা
খ. ৫৬ ঘণ্টা
গ. ৬০ ঘণ্টা

৬. amfori BSCI audit-এ সবচেয়ে বেশি প্রশ্ন কোন বিষয়ে?

ক. ন্যায্য মজুরি
খ. পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা
গ. নৈতিক ব্যবসা আচরণ

উত্তর ও কারণ: মডিউল ০

Warm-up: আপনি কোথায় আছেন?

প্রশ্ন ১: গ. WRAP **কেন:** WRAP certificate দেয়; BSCI A–E rating দেয়, SLCP দেয় verified data।

প্রশ্ন ২: ক. মূল মজুরির ২ গুণ (+ মহার্ঘ/এডহক, যদি থাকে) **কেন:** ধারা ১০৮: মূল মজুরি ও মহার্ঘ/এডহক ভাতার (যদি থাকে) দ্বিগুণ।

Warm-up-এর নম্বর পরীক্ষায় গণনা হয় না; এটি শুধু দেখায় আপনি আগে থেকে কতটা জানেন। দ্বিতীয় প্রশ্নটি বাংলাদেশের আইন নিয়ে: ধারা ১০৮ অনুযায়ী overtime-এর ভাতা মূল মজুরি ও মহার্ঘ ভাতা এবং এডহক বা অন্তর্বর্তী মজুরির (যদি থাকে) সাধারণ হারের দ্বিগুণ, gross মজুরির ওপর নয়। মজুরি ও কর্মঘণ্টা লেভেল ২-এ বিস্তারিত আছে। কোনো উত্তরে অবাক হলে লিখে রাখুন।

প্রশ্ন ৩: খ. যাচাই করা তথ্য, কোনো score নয় **কেন:** SLCP তথ্য যাচাই করে; প্রতিটি buyer নিজে বিশ্লেষণ করে। কোনো score নেই।

প্রশ্ন ৪: খ. Coaching, যা zero tolerance **কেন:** এটি coaching, যা সব scheme-এ zero tolerance।

এই কোর্সের জন্য চতুর্থ প্রশ্নটি সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ: কী উত্তর দিতে হবে সে বিষয়ে শ্রমিককে যেকোনো নির্দেশ coaching, উত্তর সত্য হলেও, কারণ এতে auditor শ্রমিকের নিজের কথা শুনতে পান না। নিয়মিত প্রশিক্ষণে অধিকার ও পদ্ধতি বোঝানোয় কোনো সমস্যা নেই। তৃতীয় প্রশ্নের SLCP মডিউল ২-এ আবার আসবে।

প্রশ্ন ৫: গ. ৬০ ঘণ্টা **কেন:** নিয়মিত ৪৮ ঘণ্টা; OT-সহ কোনো সপ্তাহে সর্বোচ্চ ৬০, বছরে গড়ে সপ্তাহে ৫৬।

প্রশ্ন ৬: খ. পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা **কেন:** স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তায় (PA ৭) ৮১টির মধ্যে ২৫টি প্রশ্ন।

কর্মঘণ্টার বিষয়ে ধারা ১০২ বলে, সপ্তাহে সাধারণত ৪৮ ঘণ্টা; OT-সহ কোনো সপ্তাহে সর্বোচ্চ ৬০ ঘণ্টা, আর বছরে গড়ে সপ্তাহে ৫৬ ঘণ্টার বেশি নয়। কিছু গার্মেন্টস কারখানার এই সীমা থেকে ছয় মাসের অব্যাহতি ছিল, যা ১৬ অক্টোবর ২০২৬-এ শেষ হয়েছে। amfori BSCI-র প্রশ্নটি মডিউল ২-এর আগাম ঝলক; সেখানে দেখবেন একটি দুর্বল অংশ কেন পুরো rating আটকে দিতে পারে। এখানেই মডিউল ০ শেষ; মডিউল ১ শুরু হবে social audit কীভাবে এল তা দিয়ে।

মডিউল ১ · লেভেল ১ · বুঝুন

Social audit-এর মূল ধারণা

এই মডিউলে যা শিখবেন

- সোশ্যাল অডিট কীভাবে এল, বাংলাদেশে এখন কোথায়
- Brand কেন audit-কে গুরুত্ব দেয়, আর audit-এর সীমাবদ্ধতা
- Certificate, rating, report নাকি verified data
- Announced, semi-announced ও unannounced audit
- মূল শব্দ: NC, observation, zero tolerance, CAP, root cause

মডিউল ১-এ জানবেন buyer কেন audit করে, কারা এতে যুক্ত, আর auditor কোন শব্দগুলো ব্যবহার করেন। Buyer কেন audit করে তা বুঝলে প্রস্তুতি আর লোক দেখানো থাকে না, ঝুঁকি ব্যবস্থাপনা হয়ে যায়। মডিউলের শেষে আছে একটি case, কাল্পনিক কারখানা নিয়ে নিজে করে দেখার কাজ আর চার প্রশ্নের quiz।

ভিত্তি: ILO থেকে OECD ১/৫

১৯১৯
ILO প্রতিষ্ঠা
- ভার্সাই চুক্তি থেকে জন্ম
- সরকার, মালিক ও শ্রমিকের যৌথ সিদ্ধান্ত
- C1: দিনে ৮ ঘণ্টা কাজ

১৯৩০–১৯৭৩
মৌলিক convention
- জোরপূর্বক শ্রম: C29, C105
- Union: C87, C98
- সমতা: C100, C111
- ন্যূনতম বয়স: C138

১৯৪৮–১৯৭৬
অধিকার ও নির্দেশিকা
- মানবাধিকারের সর্বজনীন ঘোষণা (১৯৪৮)
- বহুজাতিকের জন্য OECD Guidelines (১৯৭৬)

আজকের audit checklist-এর মূল এখনো এই মানদণ্ডগুলো।

ব্যাখ্যা সোশ্যাল অডিট যে নিয়ম যাচাই করে, সেই নিয়মগুলো অডিটের চেয়ে অনেক পুরোনো। ১৯১৯ সালে ভার্সাই চুক্তির অধীনে ILO গঠিত হয়, এই ধারণা থেকে যে সামাজিক ন্যায়বিচার ছাড়া স্থায়ী শান্তি আসে না; এর মানদণ্ড সরকার, মালিক ও শ্রমিক মিলে লেখে, আর প্রথম convention C1 দিনে ৮ ঘণ্টা কাজের নিয়ম দেয়। ১৯৩০ থেকে ১৯৭৩-এর মধ্যে আসে সেই convention-গুলো, যেগুলো থেকে আজকের zero tolerance ও critical finding এসেছে: জোরপূর্বক শ্রম (C29, C105), সংগঠনের স্বাধীনতা ও যৌথ দর-কষাকষি (C87, C98), সমান মজুরি ও বৈষম্যহীনতা (C100, C111) এবং ন্যূনতম বয়স (C138)। ১৯৯৯-এ আসে শিশুশ্রমের নিকৃষ্টতম রূপ নিয়ে C182, আর ২০২২-এ নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য (C155, C187) মৌলিক নীতিতে যুক্ত হয়। মানবাধিকারের সর্বজনীন ঘোষণা (১৯৪৮) কর্মক্ষেত্রের অধিকারকে মানবাধিকার হিসেবে স্বীকৃতি দেয়, আর OECD Guidelines (১৯৭৬) সরাসরি বহুজাতিক কোম্পানির উদ্দেশে লেখা; ১৯৮৯-এ নেদারল্যান্ডসে শুরু হয় Clean Clothes Campaign, গার্মেন্টস শ্রমিকের অধিকার নিয়ে brand-এর ওপর চাপ দেওয়া বহু নেটওয়ার্কের প্রথমটি। এগুলো লেখা হয়েছিল রাষ্ট্রের জন্য, কারখানার জন্য নয়; তবু পরে brand-এর code ও audit standard প্রায় হুবহু এগুলো গ্রহণ করে। বাংলাদেশ শেষ দুটি মৌলিক convention, C155 ও C187, নভেম্বর ২০২৫-এ অনুস্বাক্ষর করেছে; বাংলাদেশে এগুলো কার্যকর হবে ২০ নভেম্বর ২০২৬ থেকে। দেখুন ILO কনভেনশন ও বাংলাদেশ।

শোষণের খবর ও code of conduct ২/৫

১৯৯১–১৯৯৩
প্রথম code
- Levi Strauss: প্রথম supplier code (১৯৯১)
- Supplier-এর মজুরি নিয়ে সংবাদ
- শিশুশ্রম নিয়ে US Harkin Bill

১৯৯৩–১৯৯৬
শিশুশ্রম
- প্রায় ৫০,০০০ শিশু ছাঁটাই (১৯৯৩)
- BGMEA–ILO–UNICEF MOU (১৯৯৫)
- US Apparel Industry Partnership (১৯৯৬)

১৯৯৭–১৯৯৯
Standard-এর জন্ম
- SA8000: third-party certification (১৯৯৭)
- ETI Base Code, ILO ঘোষণা (১৯৯৮)
- FLA, Fair Wear, ILO C182 (১৯৯৯)

তখনো কোনো আইন ছিল না: শাস্তি ছিল order হারানো।

ব্যাখ্যা ১৯৯০-এর দশকে Multi Fibre Arrangement-এর quota (১৯৭৪–২০০৪) বাংলাদেশের মতো দেশে গার্মেন্টস শিল্প ছড়িয়ে দেয়, আর brand-গুলো নিজেদের কারখানা বন্ধ করে supplier-এর কাছ থেকে কিনতে শুরু করে। শোষণ ও শিশুশ্রমের খবর, যেমন ১৯৯২-এ ইন্দোনেশিয়ায় একটি sportswear brand-এর supplier-এর মজুরি নিয়ে এক পত্রিকার প্রতিবেদন, কর্মপরিবেশকে brand-এর সমস্যা বানিয়ে দেয়। ১৯৯১-এ Levi Strauss প্রথম পূর্ণাঙ্গ supplier code লেখে এবং নিজের auditor দিয়ে তা যাচাই করে: এভাবে second-party audit শুরু হয়। বাংলাদেশে যুক্তরাষ্ট্রের Harkin Bill (১৯৯২–৯৩) পাস হয়নি, তবু ১৯৯৩-এ প্রায় ৫০,০০০ শিশুকে ছাঁটাই করা হয়, আর UNICEF (১৯৯৭) দেখেছে তাদের অনেকে আরও খারাপ কাজে গেছে। ১৯৯৫-এর BGMEA–ILO–UNICEF MOU ভালো পথ দেখায়: স্কুল, ভাতা ও কারখানা মনিটরিং। এই শিক্ষা আজকের নিয়মে আছে: শিশুশ্রম পেলে হঠাৎ ছাঁটাই নয়, শিশুর স্বার্থে remediation। এরপর আসে সাধারণ standard: ১৯৯৭-এ SA8000 third-party certification চালু করে, ১৯৯৮-এ আসে ETI Base Code ও কর্মক্ষেত্রে মৌলিক নীতি ও অধিকার নিয়ে ILO ঘোষণা, আর ১৯৯৯-এ FLA ও Fair Wear। তখনো কোনো আইন প্রযোজ্য ছিল না। Code ছিল ক্রয়চুক্তির অংশ, তাই শাস্তি ছিল order হারানো, আর পুরো বোঝা পড়ত কারখানার ওপর।

Certification ও audit-এর বিস্তার ৩/৫

২০০০–২০০৭
Scheme বাড়তে থাকে
- WRAP, UN Global Compact (২০০০)
- Sedex ২০০১, BSCI ২০০৩, SMETA ২০০৪
- ILO–IFC Better Work (২০০৭)

২০০৫–২০১১
সতর্কবার্তা ও নিয়ম
- সাভারে Spectrum ধস (২০০৫)
- বাংলাদেশ শ্রম আইন (২০০৬)
- UN Guiding Principles (২০১১)

২০১২
Audit ব্যর্থ হয়
- Ali Enterprises, করাচি: certificate-এর কয়েক সপ্তাহ পর ২৫০+ মৃত্যু
- তাজরীন ফ্যাশনস: অন্তত ১১২ জনের মৃত্যু

Audit দেখত কাগজপত্র ও শ্রম, ভবন, বিদ্যুৎ বা বের হওয়ার পথ নয়।

ব্যাখ্যা ২০০০ থেকে ২০১২-এর মধ্যে প্রায় প্রতিটি বড় buyer নিজস্ব code ও audit কার্যক্রম চালাত, আর নতুন scheme-গুলো অভিন্ন নিয়মের প্রতিশ্রুতি দেয়: ২০০০-এ WRAP ও UN Global Compact, ২০০১-এ Sedex, ২০০৩-এ BSCI (২০১৮-তে এর মালিক প্রতিষ্ঠানের নাম হয় amfori), আর ২০০৪-এ SMETA; অন্যদিকে Better Factories Cambodia (২০০১)-এর আদলে ২০০৭-এ ILO ও IFC Better Work কার্যক্রম চালু করে। তবু কয়েকটি buyer-এর জন্য কাজ করা একটি কারখানাকে একই বিষয়ে বারবার audit দিতে হতো: একে বলে audit fatigue। কিছু কারখানা এর জবাবে double book রাখত আর শ্রমিকদের শিখিয়ে দিত, যা এখন সব scheme-এ প্রতারণা ও zero tolerance। ২০০৫-এ quota শেষ হলে দামের চাপ ও subcontracting বাড়ে। বাংলাদেশে ২০০৬-এর শ্রম আইন ২৫টি পুরোনো আইন একত্র করে, আর এটিই হয় প্রতিটি স্থানীয় audit-এর ভিত্তি। সতর্কবার্তা এসেছিল আগেই: সাভারে Spectrum ধস (২০০৫) এবং গরিব অ্যান্ড গরিব ও দ্যাটস ইট স্পোর্টসওয়্যারের অগ্নিকাণ্ড (২০১০)। ২০১১-এ UN Guiding Principles মানবাধিকার due diligence-এর কাঠামো দেয়। এরপর ২০১২-তে Ali Enterprises-এ, যা কয়েক সপ্তাহ আগে certificate পেয়েছিল, আর তাজরীনে অগ্নিকাণ্ড ফাঁকটা দেখিয়ে দেয়: audit দেখত কাগজপত্র ও শ্রম বিষয়, ভবনের কাঠামো, বিদ্যুৎ বা বের হওয়ার পথ নয়, আর report গোপন থাকত, শ্রমিক বা সরকার তা দেখতে পেত না।

রানা প্লাজা ও বাধ্যতামূলক নিরাপত্তা ৪/৫

২০১৩
রানা প্লাজা
- ২৪ এপ্রিল: ১,১৩৪ জনের মৃত্যু
- US GSP স্থগিত (জুন)
- Sustainability Compact (জুলাই)

২০১৩–২০১৮
বাধ্যতামূলক নিরাপত্তা
- Accord: আইনত বাধ্যতামূলক চুক্তি
- Alliance: উত্তর আমেরিকার brand
- Engineer দেখেন অগ্নি, বিদ্যুৎ, কাঠামো

২০১৪–২০২১
সমন্বয়
- Better Work Bangladesh (২০১৪)
- SLCP (২০১৫) ও RSC (২০২০)
- International Accord (২০২১)

প্রথমবার brand এমন চুক্তিতে সই করে, যা মানতে তারা আইনত বাধ্য।

ব্যাখ্যা ২০১৩ সালের ২৪ এপ্রিল সাভারে রানা প্লাজা ভবন ধসে পড়ে; মারা যান ১,১৩৪ জন, যাঁদের বেশির ভাগ ভবনের পাঁচটি গার্মেন্টস কারখানার শ্রমিক, আর আহত হন প্রায় ২,৫০০ জন। এর কয়েকটি কারখানায় আগে social audit হয়েছিল, কিন্তু সেই audit ভবন দেখত না। এর পরের পদক্ষেপগুলো

পুরো ব্যবস্থা বদলে দেয়। মে ২০১৩-এ ২০০-এর বেশি brand, যাদের বেশির ভাগ ইউরোপের, আর দুটি global union অগ্নি ও ভবন নিরাপত্তা Accord-এ সই করে: স্বাধীন engineer অগ্নি, বৈদ্যুতিক ও কাঠামোগত নিরাপত্তা পরিদর্শন করেন, corrective action plan প্রকাশ করা হয়, শ্রমিকেরা পান safety committee, অভিযোগ জানানোর ব্যবস্থা ও অনিরাপদ কাজ প্রত্যাখ্যানের অধিকার, আর brand-কে বাধ্যতামূলক সালিশে (binding arbitration) নেওয়া যেত; এমন দুটি মামলা ২০১৮-তে ২.৩ মিলিয়ন মার্কিন ডলারের বেশিতে নিষ্পত্তি হয়। উত্তর আমেরিকার brand-গুলো একই ধরনের পরিদর্শন নিয়ে Alliance (২০১৩–২০১৮) গঠন করে। বাণিজ্যের পথেও চাপ আসে: জুন ২০১৩-এ যুক্তরাষ্ট্র বাংলাদেশের GSP স্থগিত করে, জুলাইয়ে Sustainability Compact শুরু হয়, শ্রম আইন সংশোধিত হয়, আর ২০১৪-তে পরিদর্শন বিভাগ DIFE-তে রূপ নেয়। Better Work Bangladesh (২০১৪) ও SLCP (২০১৫)-এর লক্ষ্য ছিল কম কিন্তু ভালো assessment, আর OECD garment guidance (২০১৭) due diligence-এর ধাপগুলো ঠিক করে দেয়। জুন ২০২০ থেকে brand, কারখানা মালিক ও union মিলে পরিচালিত RSC বাংলাদেশে Accord-এর কাজ চালাচ্ছে, ২০২১ থেকে International Accord-এর অধীনে। নভেম্বর ২০২৫ থেকে RSC তার অভিযোগ ব্যবস্থা শ্রম অধিকার পর্যন্ত বাড়ানোর পরিকল্পনা করেছিল, তবে ফেব্রুয়ারি ২০২৬ থেকে সেই বিস্তার স্থগিত আছে; এটি ধাপে ধাপে চালু হবে।

স্বেচ্ছা থেকে আইন ৫/৫

২০১৫–২০১৭
প্রকাশ ও পরিকল্পনা

- UK Modern Slavery Act (২০১৫): statement
- ফ্রান্সের vigilance আইন (২০১৭): plan

২০২২–২০২৩
নিষেধাজ্ঞা ও due diligence

- US UFLPA (২০২২): শিনজিয়াং-যুক্ত পণ্য আটক
- জার্মানির LkSG (২০২৩): ঝুঁকি বিশ্লেষণ

২০২৭–২০২৯
EU-র নিয়ম

- জোরপূর্বক শ্রমের পণ্য নিষিদ্ধ: ডিসে ২০২৭
- সবচেয়ে বড় কোম্পানিতে CSDDD: জুলাই ২০২৯

আজ audit শুধু সুনামের জন্য নয়, আইনের প্রমাণও।

ব্যাখ্যা UN Guiding Principles-এর পর সরকারগুলো বুঝতে পারে যে স্বেচ্ছামূলক audit যথেষ্ট নয়, আর আইন করে brand ও আমদানিকারকের ওপর দায় চাপাতে শুরু করে। UK Modern Slavery Act (২০১৫) অনুযায়ী বছরে ৩৬ মিলিয়ন পাউন্ড বা বেশি টার্নওভারের কোম্পানিকে তাদের supply chain-এ জোরপূর্বক শ্রম নিয়ে বার্ষিক statement প্রকাশ করতে হয়; জরিমানা নেই, তাই দায়টি মূলত প্রকাশের। ফ্রান্সের Duty of Vigilance আইন (২০১৭) অনুযায়ী খুব বড় ফরাসি কোম্পানিকে vigilance plan প্রকাশ ও মেনে চলতে হয়, আর ক্ষতিগ্রস্তরা ফরাসি আদালতে ক্ষতিপূরণ চাইতে পারেন। যুক্তরাষ্ট্রে জোরপূর্বক শ্রমে তৈরি পণ্য আমদানি অনেক আগে থেকেই নিষিদ্ধ, আর জুন ২০২২ থেকে UFLPA ধরে নেয় যে শিনজিয়াং-যুক্ত পণ্য জোরপূর্বক শ্রমে তৈরি, যদি না আমদানিকারক উল্টোটা প্রমাণ করেন; এ কারণেই বাংলাদেশের কারখানার জন্য তুলার উৎসের প্রমাণ (traceability) এখন গুরুত্বপূর্ণ। জার্মানির LkSG (২০২৩) অনুযায়ী জার্মানিতে ১,০০০ বা বেশি কর্মীর কোম্পানিকে ঝুঁকি বিশ্লেষণ করতে, ব্যবস্থা নিতে আর অভিযোগ গ্রহণের পদ্ধতি চালু রাখতে হয়। EU Forced Labour Regulation প্রযোজ্য হবে ১৪ ডিসেম্বর ২০২৭ থেকে, আর সংশোধিত CSDDD ২৬ জুলাই ২০২৯ থেকে সবচেয়ে বড় কোম্পানিগুলোর জন্য। এসব আইন সরাসরি আপনার কারখানার ওপর নয়, brand-এর ওপর প্রযোজ্য; কিন্তু supplier code, প্রশ্নমালা, audit ও corrective action plan-এর মাধ্যমে এর চাপ কারখানায় আসে। আপনার প্রধান buyer-রা এর কোন আইনে report করে, জেনে নিন।

বাংলাদেশের শ্রম আইনের বিবর্তন ১/২

সাল	আইন	কী বদলাল
২০০৩	অগ্নি প্রতিরোধ ও নির্বাপণ আইন	Fire license, অগ্নি নির্বাপণ ব্যবস্থা ও ফায়ার সার্ভিসের পরিদর্শন
২০০৬	বাংলাদেশ শ্রম আইন	২৫টি পুরোনো আইন এক আইনে: নিয়োগ, কর্মঘণ্টা, ছুটি, মজুরি, নিরাপত্তা, union
২০১৩	শ্রম (সংশোধন) আইন	৫০ বা বেশি শ্রমিকে safety committee; union নেতাদের নাম আর মালিককে পাঠানো হয় না
২০১৫	বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা	আইন প্রয়োগের পদ্ধতি: কমিটি, রেজিস্টার, ফরম (২০২২-এ সংশোধিত)

ব্যাখ্যা বাংলাদেশে প্রতিটি social audit শুরু হয় দেশের আইন দিয়ে, আর আইন ও standard আলাদা হলে যেটি বেশি কঠোর সেটিই প্রযোজ্য। অগ্নি প্রতিরোধ ও নির্বাপণ আইন (২০০৩) fire license ও ফায়ার সার্ভিসের পরিদর্শনের নিয়ম দেয়। বাংলাদেশ শ্রম আইন (২০০৬) কারখানা আইন ১৯৬৫-সহ ২৫টি পুরোনো আইন এক করে নিয়োগ, কর্মঘণ্টা, ছুটি, মজুরি, নিরাপত্তা ও union নিয়ে একটি পূর্ণাঙ্গ আইন তৈরি করে। রানা প্লাজার পর জুলাই ২০১৩-এর সংশোধনী ৫০ বা বেশি শ্রমিকের কারখানায় safety committee বাধ্যতামূলক করে (ধারা ৯০ক) এবং union নেতাদের নাম

মালিককে পাঠানোর বিধান তুলে দেয়। শ্রম বিধিমালা (২০১৫, ২০২২-এ সংশোধিত) আইন প্রয়োগের পদ্ধতি বলে দেয়: কমিটি কীভাবে গঠন হবে, কোন রেজিস্টার ও ফরম রাখতে হবে। Auditor কোনো রেজিস্টার বা কমিটির রেকর্ড চাইলে সেই শর্ত সাধারণত এই বিধিমালা থেকেই আসে।

বাংলাদেশের শ্রম আইনের বিবর্তন ২/২

সাল	আইন	কী বদলাল
২০১৮	শ্রম (সংশোধন) আইন	Union নিবন্ধনে ৩০%-এর বদলে ২০% শ্রমিক লাগে
২০১৯	ইপিজেড শ্রম আইন	শ্রমিক কল্যাণ সমিতি, পূর্ণ union নয়; তদারকি করে BEPZA
২০২৩	গার্মেন্টসের নিম্নতম মজুরি	ডিসেম্বর ২০২৩ থেকে ১২,৫০০ টাকা; নভেম্বর ২০২৬-এ নতুন মজুরি বোর্ড
২০২৫–২০২৬	শ্রম (সংশোধন) অধ্যাদেশ, পরে আইন	২০ জন সদস্যে union; blacklisting ও বৈষম্য নিষিদ্ধ

ব্যাখ্যা ২০১৮-এর সংশোধনী union নিবন্ধনের জন্য প্রয়োজনীয় শ্রমিকের হার ৩০% থেকে কমিয়ে ২০% করে। রপ্তানি প্রক্রিয়াকরণ এলাকার জন্য আলাদা আইন আছে: ইপিজেড শ্রম আইন (২০১৯) পূর্ণ ট্রেড ইউনিয়নের বদলে শ্রমিক কল্যাণ সমিতির সুযোগ দেয়, তদারকি করে BEPZA; দেখুন ইপিজেড শ্রম আইন। গার্মেন্টসের নিম্নতম মজুরি ২০০৬-এর ১,৬৬২.৫০ টাকা থেকে বেড়ে ডিসেম্বর ২০২৩-এ ১২,৫০০ টাকা হয়েছে, আর ১ নভেম্বর ২০২৬-এ নতুন মজুরি বোর্ড গঠিত হয়েছে; খবর রাখুন নিম্নতম মজুরির পাতায়। সাম্প্রতিক সবচেয়ে বড় পরিবর্তন আসে EU, যুক্তরাষ্ট্র ও ILO-এর দীর্ঘ চাপের পর: ১৭ নভেম্বর ২০২৫-এর অধ্যাদেশ, যা সংসদে কিছু পরিবর্তনসহ শ্রম (সংশোধন) আইন ২০২৬ হিসেবে পাস হয়, ৩০০ জন পর্যন্ত শ্রমিকের প্রতিষ্ঠানে ২০ জন শ্রমিককে union-এর আবেদন করার সুযোগ দেয় (ধারা ১৭৯), blacklisting ও বৈষম্য নিষিদ্ধ করে, আর প্রসূতি সুবিধা ১২০ দিন করে। আপনার HR নীতি এরই মধ্যে ২০২৬-এর আইন মেনে চলছে কি না, মিলিয়ে দেখুন।

দায় কার: আগে ও এখন

কখন	কে দায়ী	কীভাবে
১৯৯০-এর দশক	শুধু কারখানা	Code ছিল ক্রয়চুক্তির অংশ; শাস্তি ছিল order হারানো
২০১৩	Brand, চুক্তির মাধ্যমে	Accord-এ brand বাধ্যতামূলক সালিশে জবাবদিহি করে
২০১৫–২০২৯	Brand ও আমদানিকারক, আইনের মাধ্যমে	Statement, vigilance plan, জরিমানা, সীমান্তে পণ্য আটক
আজ	প্রমাণের দায় কারখানার	Supplier code, প্রশ্নমালা, audit, traceability নথি, CAP

কম দাম ও কম lead time-ও overtime-এর কারণ হতে পারে।

ব্যাখ্যা দায় সরেছে, কিন্তু নিয়ম মানার প্রমাণ দেওয়ার কাজ রয়ে গেছে কারখানার হাতেই। ১৯৯০-এর দশকে code of conduct ছিল শুধু ক্রয়চুক্তির অংশ: কোনো আইন প্রযোজ্য ছিল না, পুরো ঝুঁকি ছিল কারখানার, আর brand-এর ঝুঁকি ছিল শুধু সুনামের। ২০১৩-এ Accord প্রথমবার brand-কে আইনত দায়বদ্ধ করে, বাধ্যতামূলক সালিশসহ একটি চুক্তির মাধ্যমে। ২০১৫ থেকে সরকারগুলো আইন করে brand ও আমদানিকারকের ওপর দায় দেয়: যুক্তরাজ্যে statement, ফ্রান্সে vigilance plan ও ক্ষতিপূরণ, যুক্তরাষ্ট্রের সীমান্তে পণ্য আটক, জার্মানিতে জরিমানা, আর ২০২৭ ও ২০২৯ থেকে EU-র নিষেধাজ্ঞা ও due diligence-এর দায়। Brand এসব দায় supplier code, প্রশ্নমালা, audit ও corrective action plan-এর মাধ্যমে কারখানায় নামিয়ে দেয়, তাই কারখানাকে এখন আগের চেয়ে বেশি প্রমাণ দেখাতে হয়: নীতি, রেকর্ড, traceability নথি আর সমস্যা সমাধানের প্রমাণ। এর একটি ন্যায্য দিকও আছে। OECD guidance ও CSDDD স্বীকার করে যে buyer-এর নিজের কেনার ধরন, যেমন খুব কম দাম, কম lead time ও শেষ মুহূর্তের পরিবর্তন, অতিরিক্ত overtime ও মজুরির সমস্যা তৈরি করতে পারে, আর তারা আশা করে buyer supplier-কে উন্নতিতে সাহায্য করবে; সম্পর্ক ছিন্ন করা শেষ উপায়। Buyer-এর সাথে আলোচনায় আপনি এই যুক্তি তুলতে পারেন।

বাংলাদেশের RMG-তে audit: এখনকার অবস্থা

নভেম্বর ২০২৬-এর অবস্থা

৩.৬

কারখানাপ্রতি বছরে audit

২০২৩-এ
বাংলাদেশের গড়, SLCP দেশগুলোর মধ্যে সর্বোচ্চ (ITC, ২০২৪)

৩৭%

মজুরি ও কর্মঘণ্টায় critical finding

জানু–সেপ্টে ২০২৪-এ QIMA-র
audit করা কারখানা; **২০২৩-এ** ১৭%, **২০২২-এ** ৯%

২০

জন সদস্যে union নিবন্ধন
শ্রম (সংশোধন) আইন ২০২৬: ৩০০ শ্রমিক পর্যন্ত ২০, **৩,০০০-এর** বেশি হলে ৪০০

নভে ২০২৯

LDC উত্তরণ
তিন বছর পিছিয়েছে; EU GSP+ পেতে ILO convention মানার প্রমাণ লাগবে

ব্যাখ্যা বাংলাদেশের কারখানায় audit হয় সবচেয়ে বেশি: ২০২৩-এ গড়ে বছরে ৩.৬টি, যা SLCP দেশগুলোর মধ্যে সর্বোচ্চ, অথচ অন্য সব দেশে সংখ্যাটি কমেছে (ITC, ২০২৪)। তবু একই সমস্যা ফিরে আসে: জানুয়ারি থেকে সেপ্টেম্বর ২০২৪-এ QIMA যেসব কারখানায় audit করেছে, তার ৩৭%-এ মজুরি ও কর্মঘণ্টায় critical finding পেয়েছে; ২০২৩-এ এই হার ছিল ১৭%, ২০২২-এ ৯%। নিয়মও বদলাচ্ছে। ১০ এপ্রিল ২০২৬ থেকে কার্যকর শ্রম (সংশোধন) আইন ২০২৬ উৎসব ছুটি ১১ থেকে ১৩ দিন আর প্রসূতি সুবিধা ১১২ থেকে ১২০ দিন করেছে, ৫০ বা বেশি শ্রমিকের কারখানায় safety committee বাধ্যতামূলক করেছে, হয়রানির অভিযোগ কমিটি যোগ করেছে, আর union নিবন্ধনের নতুন সীমা দিয়েছে: ৩০০ শ্রমিক পর্যন্ত ২০ জন সদস্য, ৩,০০০-এর বেশি হলে ৪০০, সর্বোচ্চ তিনটি union (ধারা ১৭৯)। LDC উত্তরণ এখন নভেম্বর ২০২৯-এ, এরপর EU GSP+ পেতে ILO convention মানার প্রমাণ লাগবে। এর কোন পরিবর্তন আপনার কারখানার নীতিতে এরই মধ্যে লেখা হয়েছে, মিলিয়ে দেখুন।

Brand কেন social audit গুরুত্ব দিয়ে দেখে ১/২

আইন
- Due diligence আইন (LkSG, CSDDD) brand-কে দায়ী করে
- জোরপূর্বক শ্রমের পণ্য বন্দরেই আটকে যেতে পারে

বাজারে প্রবেশ
- EU GSP+ ও US বাণিজ্য-নিয়ম শ্রম অধিকারের সাথে যুক্ত
- জুন ২০১৩-এ বাংলাদেশ US GSP হারায়

সুনাম
- একটি অগ্নিকাণ্ড বা শিশু শ্রমের খবর সব ক্রেতার কাছে যায়
- NGO, union ও গণমাধ্যম নাম ধরে brand-কে অনুসরণ করে

ব্যাখ্যা Buyer audit করে কারণ ঝুঁকিটা আপনার যতটা, তাদেরও ততটা। জার্মানির LkSG ও EU CSDDD-এর মতো due diligence আইন বড় brand-কে তাদের supply chain-এ যা ঘটে তার জন্য দায়ী করে, আর যুক্তরাষ্ট্রে এবং ডিসেম্বর ২০২৭ থেকে EU-তে জোরপূর্বক শ্রমের পণ্য আমদানি নিষেধ পণ্য বন্দরেই আটকে দিতে পারে। বাণিজ্য সুবিধা শ্রম অধিকারের সাথে যুক্ত: রানা প্লাজার পর জুন ২০১৩-এ যুক্তরাষ্ট্র বাংলাদেশের GSP স্থগিত করে, আর LDC উত্তরণের পর EU GSP+ পেতে ILO convention মানার প্রমাণ লাগবে। একটি অগ্নিকাণ্ড বা শিশু শ্রমের খবর সব ক্রেতার কাছে পৌঁছাতে পারে, আর NGO, union ও গণমাধ্যম নাম ধরে brand-কে অনুসরণ করে। Buyer audit চাইলে জিজ্ঞেস করুন এর কোন ঝুঁকিটি তাদের সবচেয়ে বেশি ভাবায়; উত্তর থেকে বুঝবেন তারা আগে কী দেখবে।

Brand কেন social audit গুরুত্ব দিয়ে দেখে ২/২

বিনিয়োগকারী ও ব্যাংক
- ESG rating supply chain-এর প্রমাণ চায়
- ব্যাংক ঋণে ঝুঁকির দাম ধরে

সরবরাহ চালু রাখা
- অনিরাপদ বা অস্থির কারখানা delivery মিস করে
- দুর্ঘটনার পর বন্ধ হলে পুরো season নষ্ট

চুক্তি ও তথ্য
- Code of conduct ক্রয়-চুক্তির অংশ
- একটি shared report মানে কম বার audit

কারখানার জন্য একই audit ঠিক করে order আর approved supplier list।

ব্যাখ্যা বিনিয়োগকারী ও ঋণদাতারাও supply chain-এর প্রমাণ চান: sustainability reporting ও ESG rating এই প্রমাণ চায়, আর ব্যাংক ঋণে ঝুঁকির দাম ধরে। Brand-এর delivery-ও দরকার: অনিরাপদ কারখানা বা ধর্মঘট উৎপাদন থামিয়ে দিতে পারে, আর দুর্ঘটনার পর কারখানা বন্ধ হলে পুরো season নষ্ট হতে পারে। তাছাড়া code of conduct ক্রয়-চুক্তির অংশ, আর shared data থাকলে একটি report দিয়েই কয়েকজন buyer-এর কাজ চলে। কারখানার জন্য একই audit ঠিক করে order, approved supplier list-এ জায়গা, আর সামনে আরও কতগুলো audit আসবে। তাই audit প্রস্তুতিকে এককালীন আয়োজন নয়, ব্যবসা চালানোর অংশ হিসেবে দেখাই লাভজনক।

Audit-এর সীমাবদ্ধতা ও যা বদলাচ্ছে

এক মুহূর্তের ছবি

- এক-দুই দিনে একটি মুহূর্ত
- ঘোষিত audit সাজানো যায়

জালিয়াতি ও double book

- দ্বিতীয় payroll, শেখানো শ্রমিক
- এখন সবখানে zero tolerance

Audit fatigue

- এক কারখানায় ২ সপ্তাহে ৮টি audit
- সমাধান: shared data

শ্রমিকের কণ্ঠ

- ভয় ও প্রতিশোধ আড়ালে থাকে
- সমাধান: অভিযোগ ব্যবস্থা, union

কম audit, যাচাই করা data, শ্রমিকের কণ্ঠ: সব মডেলেই সৎ রেকর্ড এগিয়ে।

ব্যাখ্যা Audit-এর সত্যিকারের সীমাবদ্ধতা আছে, আর তা স্বীকার করাই ভালো। বেশিরভাগ audit এক বা দুই দিনের, একটি মুহূর্তই দেখায়, আর ঘোষিত audit-এ সাজিয়ে দেখানোর সুযোগ থাকে। Double book ও শেখানো শ্রমিক সত্য লুকায়, তাই সব scheme এখন এগুলোকে zero tolerance ধরে। Audit fatigue-ও বাস্তব: ITC (২০২৪) বাংলাদেশের এক কারখানায় দুই সপ্তাহে ৮টি buyer audit পেয়েছে, আর WRAP-এর এক জরিপে ৭৬% কারখানায় স্বীকৃত scheme-এর ওপর brand-এর নিজস্ব audit-ও হয়েছে। শুধু সাক্ষাৎকারে ভয় ও প্রতিশোধ ধরা পড়ে না। এখন যে সমাধানগুলো ছড়াচ্ছে: shared data (SLCP, Sedex, amfori platform), অভিযোগ ব্যবস্থা, union, শ্রমিক জরিপ আর buyer-এর নিজস্ব due diligence। এর প্রতিটি মডেলেই সৎ রেকর্ডের কারখানা এগিয়ে থাকে।

Certificate, rating, report নাকি verified data? ১/২

Standard	কারখানা কী পায়	Pass / fail আছে?	সিদ্ধান্ত কে দেয়
WRAP	Certificate, এখন সাধারণত এক বছর মেয়াদি	হ্যাঁ: certified বা নয়	Monitoring firm-এর audit-এর পর WRAP
amfori BSCI	সামগ্রিক rating A–E, সাথে প্রতিটি Performance Area-র rating	নেই; rating অনুযায়ী মেয়াদ (২৪ বা ১২ মাস)	amfori audit company, amfori platform-এ
SMETA	Report: non-compliance, observation, good example	Pass/fail নেই	Sedex-এ প্রতিটি buyer নিজে report মূল্যায়ন করে

ব্যাখ্যা পাঁচটি scheme চার রকমের ফল দেয়, আর এগুলো গুলিয়ে ফেলা খুব সাধারণ ভুল। শুধু WRAP কারখানাকে certificate দেয়: certified অথবা নয়, আর ১ মার্চ ২০২৬ থেকে সাধারণত এক বছরের জন্য। amfori BSCI দেয় A থেকে E পর্যন্ত সামগ্রিক rating, সাথে ১৩টি Performance Area-র প্রতিটির আলাদা rating; pass বা fail নেই, তবে rating ঠিক করে ফল কত দিন বৈধ থাকবে। SMETA একটি audit report, যাতে non-compliance, observation ও good example থাকে, আর প্রতিটি buyer Sedex-এ নিজে report বিচার করে। তাই 'আমরা SMETA pass করেছি' কথাটি ভুল। বিস্তারিত পাবেন এই site-এর guide-এ: WRAP, amfori BSCI ও SMETA।

Certificate, rating, report নাকি verified data? ২/২

Standard	কারখানা কী পায়	Pass / fail আছে?	সিদ্ধান্ত কে দেয়
SLCP	কারখানার মালিকানাধীন verified data (VRF)	Score, rating বা pass/fail নেই	প্রতিটি buyer নিজে তথ্য বিশ্লেষণ করে
Better Work	৮টি cluster-এর report ও একটি improvement plan, সাথে advisory	Pass/fail বা certificate নেই	Better Work (ILO–IFC); সম্মতিতে partner brand দেখে

Booking-এর আগে buyer-এর কাছে জেনে নিন ঠিক কোন ফল দরকার।

ব্যাখ্যা SLCP দেয় verified data: কারখানার নিজের self-assessment, যা একটি verifier body যাচাই করে। কোনো score, rating বা pass/fail নেই; তথ্যের মালিক কারখানা, কোন buyer দেখবে তা সে-ই ঠিক করে, আর প্রতিটি buyer নিজের নিয়মে বিশ্লেষণ করে। Higg FSLM-ও SLCP-এর Converged Assessment Framework-এর একই data ব্যবহার করে। Better Work audit নয়, একটি

programme: ৮টি cluster-এর assessment report ও একটিই improvement plan, সাথে advisory ও প্রশিক্ষণ; কারখানার সম্মতিতে partner brand report দেখে। কিছু book করার আগে buyer-এর কাছে লিখিতভাবে জেনে নিন তাদের ঠিক কোনটা লাগবে: WRAP certificate, BSCI rating, SMETA report, SLCP verified assessment নাকি Better Work-এ যুক্ত হওয়া। বিস্তারিত: SLCP ও Better Work guide।

Audit ঘোষণার তিনটি ধরন

Announced

- তারিখ আগে থেকে ঠিক করা
- পরিকল্পনা সহজ; buyer-এর আস্থা সবচেয়ে কম
- তবুও রেকর্ড আর বাস্তব মিলতে হবে

Semi-announced

- Window জানা, দিন জানা নেই
- WRAP, amfori BSCI: প্রায় ৪ সপ্তাহ
- Window-এর প্রতিটি দিনে ready

Unannounced

- কোনো আগাম নোটিশ নেই
- Follow-up, তদন্ত, WRAP PCA
- প্রবেশে বাধা দিলে certificate স্থগিত হতে পারে

নিরাপদ প্রস্তুতি একটাই: প্রতিটি কর্মদিবসে ready থাকা।

ব্যাখ্যা কতটা আগাম নোটিশ পাবেন, তার ওপর পরিকল্পনা বদলায়। Announced audit-এর তারিখ আগে থেকে ঠিক থাকে; পরিকল্পনা সবচেয়ে সহজ, কিন্তু buyer এতে আস্থা রাখে সবচেয়ে কম। Semi-announced audit-এ দিন নয়, একটি window জানানো হয়: WRAP-এ ৪ সপ্তাহের window; amfori-তে request-এর অন্তত ২ সপ্তাহ পরে শুরু, window চলে অন্তত ৪ সপ্তাহ; SMETA-র window অন্তত ২১ দিন, SLCP-র অন্তত ১০ দিন। Unannounced audit-এ কোনো নোটিশই থাকে না: follow-up, তদন্ত আর WRAP-এর Post-Certification Assessment (PCA); Better Work-এর assessment-ও unannounced। Unannounced auditor-কে পরে আসতে বলা স্বচ্ছতার গুরুতর সমস্যা, আর WRAP-এ প্রবেশে বাধা দিলে certificate এক বছরের জন্য স্থগিত হতে পারে। প্রতিটি কর্মদিবসে ready থাকার পরিকল্পনা করুন; শেষ মুহূর্তের তাড়াহুড়োর চেয়ে এতে খরচ কম।

Social audit-এ কে কী

Buyer / brand	Code ঠিক করে, ফল নিয়ে সিদ্ধান্ত নেয়
Scheme owner	Standard লেখে ও platform চালায়
Audit firm / verifier	অনুমোদিত firm, যারা auditor পাঠায়
Auditor	রেকর্ড যাচাই, পরিদর্শন ও সাক্ষাৎকার
কারখানা	Book করে ও খরচ দেয়; corrective action তার

ব্যাখ্যা এখানে পাঁচটি পক্ষ। Buyer code of conduct ঠিক করে, কোন standard মানবে বাছাই করে, আর ফল নিয়ে সিদ্ধান্ত নেয়। Scheme owner standard লেখে ও platform চালায়। অনুমোদিত audit firm auditor পাঠায়: WRAP-accredited monitoring firm, amfori audit company, Sedex Affiliate Audit Company (AAC) ও SLCP Verifier Body; Better Work নিজের Enterprise Advisor দিয়ে assessment করে। অনেক auditor APSCA-র সদস্য। সাধারণত কারখানা audit book করে ও fee দেয়, কিন্তু auditor audit firm-এর কর্মী, কাজ করেন scheme-এর নিয়মে, কারখানার হয়ে নয়। Social audit স্বেচ্ছামূলক ও চুক্তিভিত্তিক; এটি DIFE বা EPZ-এ BEPZA-র আইনি পরিদর্শনের বিকল্প নয়। Booking-এর সময় firm-টি scheme-এর অনুমোদিত কি না যাচাই করতে পারেন (লেভেল ২), কিন্তু কাকে পাঠানো হবে বা তিনি কী পাবেন, তা প্রভাবিত করার চেষ্টা কখনো নয়।

প্রতিটি compliance professional-এর জানা দরকার যে শব্দ ১/২

শব্দ	অর্থ	উদাহরণ
Non-compliance (NC)	আইন বা code-এর কোনো requirement মানা হয়নি	ভুল হারে OT পরিশোধ
Major / critical NC	গুরুতর বা পদ্ধতিগত; সাধারণত on-site follow-up লাগে	নিয়মিত সাপ্তাহিক কর্মঘণ্টা ৬০-এর বেশি
Minor NC	বিচ্ছিন্ন বা কম ঝুঁকির; সাধারণত ছবি ও document দিয়ে বন্ধ হয়	একটি first-aid box-এ কিছু উপকরণ নেই
Observation	এখনো লঙ্ঘন নয়, তবে অবহেলা করলে ঝুঁকি	অভিযোগ বাক্স কদাচিৎ খোলা হয়

ব্যাখ্যা এই শব্দগুলো প্রতিটি audit report-এ থাকে, যদিও প্রতিটি scheme-এর নিজস্ব grading-এর শব্দও আছে (লেভেল ৩)। Non-compliance (NC) মানে আইন বা code-এর কোনো requirement মানা হয়নি। Major বা critical NC গুরুতর বা পদ্ধতিগত, যেমন নিয়মিত সাপ্তাহিক কর্মঘণ্টা ৬০-এর বেশি; সাধারণত on-site follow-up লাগে। Minor NC বিচ্ছিন্ন বা কম ঝুঁকির, প্রায়ই ছবি ও document দিয়ে বন্ধ হয়। Observation এখনো লঙ্ঘন নয়, তবে অবহেলা করলে পরের বার প্রায়ই finding হয়ে যায়। আপনার কারখানার শেষ audit report নিয়ে প্রতিটি finding এই চার ভাগে সাজিয়ে দেখুন।

প্রতিটি compliance professional-এর জানা দরকার যে শব্দ ২/২

শব্দ	অর্থ	উদাহরণ
Zero tolerance (ZT)	কোনো standard মানে না; audit বন্ধ বা alert হতে পারে	শিশু বা জোরপূর্বক শ্রম, জাল রেকর্ড, ঘুষ
CAP	Corrective Action Plan: কী, কে, কবে, কোন প্রমাণে	৩০ নভেম্বরের মধ্যে timekeeper প্রশিক্ষণ (HR manager)
Root cause	কেন ঘটল, শুধু কী ঘটল তা নয়	শ্রমিকপ্রতি OT সীমিত রাখার পদ্ধতি নেই
Follow-up	Desktop review বা on-site visit দিয়ে closure যাচাই	৩০ দিনের মধ্যে খালি করা exit-এর ছবি

ব্যাখ্যা Zero tolerance হলো যা কোনো standard-ই মানে না: শিশু শ্রম, জোরপূর্বক শ্রম, জাল রেকর্ড ও ঘুষ, আর কিছু scheme-এ auditor-কে কাজে বাধা দেওয়া। এতে audit বন্ধ হতে পারে, buyer-দের কাছে alert যায়; যেমন amfori ২৪ ঘণ্টার মধ্যে alert দেয়। CAP (corrective action plan) বলে কী করা হবে, কে করবেন, কবের মধ্যে, আর কোন প্রমাণে। Root cause বলে সমস্যা কেন ঘটল, শুধু কী ঘটল তা নয়: 'OT ৬০ ঘণ্টার বেশি' হলো finding, আর 'শ্রমিকপ্রতি OT ঘণ্টা সীমিত রাখার কোনো পদ্ধতি নেই' হলো root cause। Follow-up দিয়ে closure যাচাই হয়, document-এর desktop review বা on-site visit-এ। শেষ report-এর একটি finding নিয়ে এক বাক্যে তার root cause লিখুন।

Case: নতুন buyer "একটা social audit" চাইছে

Merchandiser, গ্রিনফিল্ড অ্যাপারেলস লি.

"নতুন buyer প্রথম order-এর আগে social audit চাইছে। কালই WRAP book করে ফেলি, ওটাই তো আমরা চিনি।"

Compliance manager-এর প্রথম কাজ কী?

ক. কালই WRAP book করা, কারখানা এটি চেনে

খ. নিরাপদ থাকতে WRAP, BSCI ও SMETA সবই book করা

গ. আগে buyer-এর কাছে জানা কোন standard ও audit-এর ধরন মানে

নিজে করে দেখুন: কারখানার audit-এর মানচিত্র

আপনার কাজ

1. এমন দুটি audit খুঁজুন যা একটি report-এ হতে পারত
2. একটি audit খুঁজুন যার জায়গায় shared report চলতে পারে
3. কোন ফল প্রতি বছর নবায়ন করতে হয়, লিখুন

গ্রিনফিল্ড অ্যাপারেলস লি. (কাল্পনিক): গত ১২ মাসের audit

Buyer	Audit	ফল
Buyer A	amfori BSCI	Rating B
Buyer B	SMETA 2-Pillar	Sedex-এ report
Buyer C	SMETA 4-Pillar	Sedex-এ report
Buyer D	Buyer D-র নিজস্ব code audit	Buyer D-কে report
Buyer E	WRAP	Certificate

আপনার নোট

ব্যাখ্যা ওপরের কাল্পনিক audit তালিকা নিয়ে তিনটি ধাপ কাগজে করে ফেলুন, তারপর ঠিক পরের নমুনা উত্তরটি দেখুন। এরপর নিজের কারখানার জন্য একই কাজ করুন: গত ১২ মাসের প্রতিটি social audit বা assessment-এর buyer, scheme ও ফলের ধরন লিখুন, আর যে audit দুই buyer ভাগ করে নিতে পারত, তাতে গোল দাগ দিন। গত বছর audit-এ মোট কত খরচ হয়েছে, fee ও কর্মীদের সময় মিলিয়ে আন্দাজ করুন। তালিকাটি কাগজে বা নিজের কম্পিউটারে রাখুন; শ্রমিকের আসল তথ্য কোথাও upload বা share করবেন না।

নমুনা উত্তর: গ্রিনফিল্ডের audit মানচিত্র

১ দুবার SMETA	Buyer C-র 4-Pillar report-এ 2-Pillar-ও আছে: পরের বার তা নিতে Buyer B-কে লিখিত অনুরোধ
২ Buyer D-র নিজস্ব audit	Buyer D-কে জিজ্ঞেস: বদলে BSCI rating বা SMETA report নেবে কি না
৩ প্রতি বছর নবায়ন	WRAP certificate (সাধারণত এক বছর); BSCI rating B চলে ২৪ মাস

বেশিরভাগ কারখানা অন্তত একটি audit পায় যা ভাগ করে নেওয়া যেত।

ব্যাখ্যা নমুনা উত্তরে দুটি SMETA audit একই কাজ করছে: 4-Pillar audit-এ 2-Pillar-এর সবকিছু থাকে, সাথে বর্ধিত পরিবেশ ও ব্যবসায়িক নৈতিকতা; তাই Buyer B রাজি হলে Sedex-এর একটি 4-Pillar report দুজনেরই কাজে লাগে। Buyer-এর নিজস্ব code audit অনেক সময় shared report দিয়ে বদলানো যায়, তবে সিদ্ধান্ত শুধু সেই buyer-ই নিতে পারে, তাই লিখিতভাবে জিজ্ঞেস করুন। ১ মার্চ ২০২৬ থেকে WRAP certificate প্রতি বছর নবায়ন করতে হয়, আর amfori BSCI-তে A বা B rating চলে ২৪ মাস। আপনার লেখা অন্যরকম হতে পারে; আসল কথা হলো প্রতিটি audit-কে buyer-এর আসল প্রয়োজনের সাথে মেলানো। নিজের মানচিত্রটি রেখে দিন: লেভেল ২-এ booking পরিকল্পনায় এটি আবার কাজে লাগবে।

মূল শিক্ষা

১ কিছু book করার আগে জেনে নিন buyer-এর কোন ফল দরকার

২ Semi-announced ও unannounced audit মানে প্রতিটি কর্মদিবসে ready থাকা

৩ Auditor-এর ভাষা জানুন: NC, observation, zero tolerance, CAP, root cause

৪ রেকর্ড বাস্তবতা দেখাবে, যে ঘাটতি ঠিক করছেন তাসহ

ব্যাখ্যা সামনে নিয়ে যাওয়ার মতো চারটি কথা। কিছু book করার আগে জেনে নিন buyer-এর কোন ফল দরকার। বেশিরভাগ audit semi-announced বা unannounced, তাই প্রতিটি কর্মদিবসে ready থাকাই একমাত্র নিরাপদ পরিকল্পনা। Auditor-এর শব্দগুলো সঠিকভাবে ব্যবহার করুন: NC, observation, zero tolerance, CAP ও root cause। আর এমন রেকর্ড রাখুন যা বাস্তবতা দেখায়, যে ঘাটতি ঠিক করছেন তাসহ। এরপর মডিউল ১-এর quiz: চারটি প্রশ্ন, প্রতিটির উত্তরের সাথে কারণ।

মডিউল ১ কুইজ ১/২

১. একটি কারখানা বলছে "আমরা SMETA pass করেছি"। ভুলটা কোথায়?

ক. SMETA-তে pass/fail নেই; finding-এর তালিকা থাকে

খ. কোনো ভুল নেই: SMETA report-এর শেষে pass বা fail থাকে

গ. SMETA শুধু A–E rating দেয়

২. Semi-announced audit-এ কারখানা জানে...

ক. নির্দিষ্ট সঠিক তারিখ

খ. কোনো তারিখই না

গ. তারিখের একটি window

মডিউল ১ কুইজ ২/২

৩. কোনটি zero tolerance?

ক. কর্মঘণ্টার জাল রেকর্ড

খ. First-aid box-এ একটি উপকরণ নেই

গ. অব্যবহৃত অভিযোগ বাক্স

৪. Root cause কোন প্রশ্নের উত্তর দেয়?

ক. কী ঘটেছে

খ. কে খুঁজে পেয়েছে

গ. কেন ঘটেছে

✓ উত্তর ও কারণ: মডিউল ১

Case: নতুন buyer "একটা social audit" চাইছে

কেস: গ. আগে buyer-এর কাছে জানা কোন standard ও audit-এর ধরন মানে **কেন:** Buyer ভেদে scheme আলাদা, আর হাতে থাকা report-ই হয়তো যথেষ্ট।

সাথে সাথে book করা দ্রুত মনে হয়, কিন্তু buyer ভেদে মানা scheme আলাদা: SLCP signatory হয়তো WRAP certificate নেবে না, আবার SMETA buyer 4-Pillar চাইতে পারে। 'নিরাপদ থাকতে' তিনটি audit book করলে খরচ ও কাজের ব্যাঘাত তিন গুণ। সঠিক প্রথম পদক্ষেপ হলো buyer-এর কাছে জানা তারা কোন standard, version, scope ও ঘোষণার ধরন মানে, আর Sedex, amfori platform বা SLCP Gateway-তে থাকা সাম্প্রতিক কোনো report share করা যায় কি না; হয়তো সেটুকুই যথেষ্ট। উত্তর খুঁজুন buyer-এর supplier manual-এ, অথবা sourcing contact-কে লিখিতভাবে জিজ্ঞেস করুন। গ্রিনফিল্ড অ্যাপারেলস লি. এই কোর্সের case ও অনুশীলনের জন্য একটি কাল্পনিক কারখানা।

মডিউল ১ কুইজ

প্রশ্ন ১: ক. SMETA-তে pass/fail নেই; finding-এর তালিকা থাকে **কেন:** SMETA হলো finding ও CAP-এর report, কোনো grade নেই।

প্রশ্ন ২: গ. তারিখের একটি window **কেন:** একটি window জানে (WRAP ও amfori BSCI-তে প্রায় ৪ সপ্তাহ), দিন নয়।

কোনোটি ভুল হলে এগোনোর আগে certificate ও rating-এর slide, অথবা audit ঘোষণার তিন ধরনের slide আবার দেখে নিন।

প্রশ্ন ৩: ক. কর্মঘণ্টার জাল রেকর্ড **কেন:** জাল রেকর্ড সব scheme-এই zero tolerance।

প্রশ্ন ৪: গ. কেন ঘটেছে **কেন:** এটি কারণ বলে, তাই সমাধানে সমস্যা আর ফেরে না।

Zero tolerance ও root cause লেভেল ২ ও ৩-এ বারবার আসবে, তাই দুটিই পরিষ্কার করে নিন: first-aid box-এ উপকরণ না থাকা minor NC, অব্যবহৃত অভিযোগ বাক্স observation, কিন্তু জাল রেকর্ড সব জায়গায় zero tolerance। যে CAP শুধু 'কী ঘটেছে' ঠিক করে, তাতে পরের audit-এ finding আবার ফিরে আসে। মডিউল ২-এ এবার পাঁচটি standard একে একে দেখব।

মডিউল ২ · লেভেল ১ · বুঝুন

পাঁচ standard এক নজরে

এই মডিউলে যা শিখবেন

- WRAP-এর ১২টি নীতি ও বার্ষিক certification
- amfori BSCI: ১৩টি Performance Area ও A–E rating
- SMETA 7.0: ETI Base Code, 2-Pillar ও 4-Pillar
- SLCP: self-assessment থেকে verified data
- Better Work Bangladesh: বার্ষিক cycle ও ৮টি cluster

মডিউল ২ পুরো কোর্সের reference। তথ্য মুখস্থ না করে প্রতিটি scheme-এর যুক্তি খুঁজুন: এর মালিক কে, কারখানা কী পায়, আর তা কত দিন চলে। তাহলে নিয়ম বদলালেও নতুন নিয়মটি সহজে বুঝবেন। এখানকার তথ্য অক্টোবর ২০২৬-এ official নথির সাথে মেলানো; scheme-এর নিয়ম বদলায়, তাই প্রতিটি audit-এর আগে বর্তমান version দেখে নিন।

পাঁচ standard, একটি কারখানা ১/২

WRAP
Certification · ১২টি নীতি

- WRAP certificate দেয়; accredited firm audit করে
- Customs ও security-ও এর অংশ

amfori BSCI
Audit ও rating · ১৩টি area

- amfori platform-এ A–E rating
- ৮১টি প্রশ্ন, এর ২০টি crucial

SMETA 7.0
Audit পদ্ধতি · ETI Base Code

- Pass/fail নেই; report Sedex-এ
- 2-Pillar বা 4-Pillar

ব্যাখ্যা প্রতিটি scheme-এর নিজস্ব যুক্তি আছে। WRAP এসেছে যুক্তরাষ্ট্রের apparel শিল্প থেকে, আর সরাসরি কারখানাকে certificate দেয়; তাই customs ও supply chain security-ও যাচাই করে। amfori একটি ব্যবসায়িক সংগঠন, যার সদস্য buyer-রা: একটি Code of Conduct দিয়ে সব সদস্যের supplier মূল্যায়ন হয়, আর ফল হিসেবে amfori platform-এ rating থাকে। SMETA কোনো standard নয়, Sedex-এর একটি audit পদ্ধতি: auditor স্থানীয় আইন আর ETI Base Code মিলিয়ে দেখেন, যেটি শ্রমিককে বেশি সুরক্ষা দেয় সেটি প্রয়োগ করেন, আর buyer Sedex-এ report পড়ে। পুরো guide পড়ুন এই site-এ: WRAP, amfori BSCI ও SMETA।

পাঁচ standard, একটি কারখানা ২/২

SLCP
Verified data · CAF v1.7

- Score, rating বা pass/fail নেই
- তথ্যের মালিক কারখানা, সে-ই share করে
- Step 1, 2 বা 3

Better Work
Assessment ও advisory · CAT v6

- ILO–IFC-এর programme, certificate নয়
- Advisory ও প্রশিক্ষণসহ বার্ষিক cycle
- বছরে একটি unannounced assessment

একটি সৎ management system পাঁচটিরই কাজে লাগে: একই রেকর্ড সব standard-এর উত্তর দেয়।

ব্যাখ্যা SLCP-এর ধারণা হলো একবার তথ্য সংগ্রহ, স্বাধীনভাবে যাচাই, আর অনেক buyer-এর ব্যবহার: কোনো score নেই, তথ্যের মালিক কারখানা। ILO ও IFC-এর Better Work একটি unannounced assessment-এর সাথে advisory visit ও প্রশিক্ষণ দেয়, শ্রমিক-মালিক সংলাপের মাধ্যমে। সবচেয়ে জরুরি হলো মিলের জায়গাটি: একটি সৎ management system পাঁচটিরই কাজে লাগে। একই মজুরি, কর্মঘণ্টা ও নিরাপত্তার রেকর্ড সব standard-এর উত্তর দেয়, তাই পাঁচটি audit-এর জন্য আলাদা প্রস্তুতি নয়, একটি system ভালোভাবে চালানোই কাজ। বিস্তারিত: SLCP ও Better Work guide।

WRAP: ১২টি নীতি

2025 WRAP Facility Handbook

১ আইন ও কর্মস্থলের বিধান মানা

২ জোরপূর্বক শ্রম নিষিদ্ধ

৩ শিশু শ্রম নিষিদ্ধ

৪ হয়রানি ও নির্যাতন নিষিদ্ধ

৫ মজুরি ও সুবিধা

৬ কর্মঘণ্টা

৭ বৈষম্য নিষিদ্ধ

৮ স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা

৯ সংগঠনের স্বাধীনতা ও যৌথ দর-কষাকষি

১০ পরিবেশ

১১ Customs compliance

১২ Security

> **নীতি ১১ ও ১২ অনেক কারখানাকে অবাক করে: customs ও security-ও audit হয়।**

ব্যাখ্যা WRAP-এর ১২টি নীতি আছে 2025 WRAP Facility Handbook-এ, যা WRAP বছরের মধ্যে memo দিয়ে হালনাগাদ করে। নীতি ১১ ও ১২ অনেক কারখানাকে অবাক করে: WRAP যুক্তরাষ্ট্রের apparel শিল্পের উদ্যোগ থেকে এসেছে বলে customs compliance আর supply chain security-ও audit হয় (ন্যূনতম মান যুক্তরাষ্ট্রের CTPAT নির্দেশিকা), আর বাংলাদেশে WRAP-এর বেশিরভাগ finding নীতি ৮ (স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা) ও নীতি ১২ (security)-তে। Handbook-এ বাংলাদেশের জন্য আলাদা শর্তও আছে: ভবনের অনুমোদন, বয়লারের লাইসেন্স ও অবস্থান, ছাদ ও canteen-এর ব্যবহার, basement-এ উৎপাদন নিষেধ, আর একই ভবনে একাধিক কারখানা থাকলে যৌথ fire drill। আপনার কারখানায় gate নিয়ন্ত্রণ, container seal ও loading-এর রেকর্ড কে দেখেন, যাচাই করুন; নীতি ১২-তে নির্দিষ্ট দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি ও রেকর্ড লাগে। বিস্তারিত: WRAP guide।

WRAP: পরিকল্পনার জন্য জরুরি নিয়ম

১ বছর
certificate-এর মেয়াদ
১ মার্চ ২০২৬ থেকে; দুই বছরের Platinum বা Gold আর নেই

PCA
post-certification assessment
অঘোষিত ও বিনামূল্যে, certificate চলাকালে যেকোনো সময়

৩০ দিন
corrective action-এর প্রমাণ
Desktop review-এর জন্য; নীতি ৫, ৬ ও ৮-এর বড় সমস্যায় সাধারণত visit

PASA
pre-audit self-assessment
ঐচ্ছিক; internal checklist হিসেবে ব্যবহার করুন

ব্যাখ্যা ১ মার্চ ২০২৬ থেকে WRAP দুই বছরের Platinum বা Gold certificate আর দেয় না: নতুন certificate সাধারণত এক বছরের, আর আগের Platinum certificate মেয়াদ শেষ পর্যন্ত বৈধ। তাই WRAP কারখানায় প্রতি বছর audit হয়; বছরের audit calendar বানান। পরিকল্পনার আরও কিছু সংখ্যা: registration ৬ মাস বৈধ, audit window ৪ সপ্তাহ, report আসে ১০ কর্মদিবসে, আর desktop review-এর জন্য corrective action-এর প্রমাণ দিতে হয় audit-এর ৩০ দিনের মধ্যে। নীতি ৫, ৬ ও ৮-এর major বিষয়ে সাধারণত on-site follow-up লাগে। Certificate চলাকালে WRAP যেকোনো সময় অঘোষিত ও বিনামূল্যে Post-Certification Assessment (PCA) করতে পারে, আর প্রবেশে বাধা দিলে certificate এক বছরের জন্য স্থগিত হতে পারে। ঐচ্ছিক PASA internal checklist হিসেবে খুব কাজের। আজই কারখানার calendar-এ পরের WRAP audit-এর তারিখ বসান।

amfori BSCI: ১৩টি Performance Area

১ ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি, cascade effect

২ শ্রমিকের সম্পৃক্ততা ও সুরক্ষা

৩ সংগঠনের স্বাধীনতা, দর-কষাকষি

৪ বৈষম্য, সহিংসতা, হয়রানি নয়

৫ ন্যায্য মজুরি

৬ শোভন কর্মঘণ্টা

৭ পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা

৮ শিশু শ্রম নয়

৯ কিশোর শ্রমিকের বিশেষ সুরক্ষা

১০ অনিশ্চিত নিয়োগ নয়

১১ বন্ডেড বা জোরপূর্বক শ্রম, পাচার নয়

১২ পরিবেশ সুরক্ষা

১৩ নৈতিক ব্যবসা আচরণ

ব্যাখ্যা amfori BSCI audit Code of Conduct (২০২১) যাচাই করে ১৩টি Performance Area ধরে (System Manual, ডিসেম্বর ২০২২; Audit Rating Guide, ডিসেম্বর ২০২৩)। সবচেয়ে বেশি প্রশ্ন PA ৭-এ, পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা: ৮১টির মধ্যে ২৫টি, এর ৫টি crucial; আর follow-up audit-এ PA ৫, ৬ ও ৭ সবসময় দেখা হয়। PA ১, cascade effect মানে কারখানাকে Code নিজের supplier ও

subcontractor পর্যন্ত পৌঁছাতে হবে, যেমন washing plant ও printer। বাংলাদেশের অনেক কারখানা এখানে নম্বর হারায়, আর PA ১ দুর্বল হলে অন্য area-ও নেমে যায়। প্রতিটি subcontractor-এর স্বাক্ষরিত Code ও হালনাগাদ তালিকা আছে কি না দেখে নিন। বিস্তারিত: amfori BSCI guide।

amfori BSCI: rating কীভাবে হয়

৮১ / ২০
প্রশ্ন / crucial
প্রতিটির উত্তর Yes, Partial, No বা N/A

A–E
সামগ্রিক rating
A পেতে ৭ বা বেশি **area-তে**
A, কোথাও C, D বা E নয়

২৪ / ১২
মাস মেয়াদ
A বা B: ২৪ মাস। C, D বা E: ১২, **follow-up**
২–১২
মাসে

২৪ ঘণ্টা
zero tolerance alert
২৪ ঘণ্টার মধ্যে amfori **platform-এ**
alert

ব্যাখ্যা amfori BSCI audit-এ ৮১টি প্রশ্ন, এর ২০টি crucial; প্রতিটির উত্তর Yes, Partial, No বা N/A। প্রতিটি Performance Area আলাদা rating পায়, আর সামগ্রিক rating নির্দিষ্ট নিয়মে হয়: সামগ্রিক A পেতে অন্তত ৭টি area-তে A লাগে, আর কোথাও C, D বা E থাকা চলবে না। তাই ৮টি area-তে A আর একটিতে C পাওয়া কারখানার সামগ্রিক rating A হতে পারে না। এই rating কয়েকটি শক্ত অংশ নয়, ভারসাম্যপূর্ণ পদ্ধতিকে পুরস্কার দেয়। A বা B ২৪ মাস বৈধ, follow-up লাগে না; C, D বা E ১২ মাস বৈধ, আর ২ থেকে ১২ মাসের মধ্যে follow-up audit করা যায় (amfori ২ থেকে ৩ মাসের পরামর্শ দেয়)। BSCI-তে pass বা fail নেই, তবে কিছু buyer-এর C-এর পরে নিজস্ব নিয়ম আছে, তাই buyer-এর নীতি জেনে নিন। Zero tolerance বিষয় পেলে auditor ২৪ ঘণ্টার মধ্যে platform-এ alert দেন।

SMETA 7.0: কাঠামো ও pillar

সেপ্টেম্বর ২০২৪-এ SMETA 7 আগের সব নির্দেশিকা বাতিল করেছে

Audit-এর চারটি অংশ

- Workplace requirements: আইন বা ETI Base Code, যেটি বেশি সুরক্ষা দেয়
- Management systems assessment
- অতিরিক্ত তথ্য
- Corrective action-এর follow-up

2-Pillar নাকি 4-Pillar

- 2-Pillar: শ্রম, স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, মৌলিক পরিবেশ
- 4-Pillar-এ যুক্ত হয় বর্ধিত পরিবেশ ও ব্যবসায়িক নৈতিকতা
- কোনটি লাগবে, প্রতিটি buyer ঠিক করে

ব্যাখ্যা সেপ্টেম্বর ২০২৪-এ SMETA 7.0 আগের সব SMETA নির্দেশিকা বাতিল করেছে। একটি audit-এর চারটি অংশ: workplace requirements, যেখানে auditor স্থানীয় আইন ও ETI Base Code মিলিয়ে যেটি শ্রমিককে বেশি সুরক্ষা দেয় সেটি প্রয়োগ করেন; আলাদা management systems assessment; অতিরিক্ত তথ্য; আর corrective action-এর follow-up। Pass বা fail নেই: ফল হলো non-compliance-এর তালিকা ও corrective action plan report (CAPR), যা buyer Sedex-এ পড়ে। 2-Pillar-এ থাকে শ্রম মান, স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা এবং মৌলিক পরিবেশ; 4-Pillar-এ যুক্ত হয় বর্ধিত পরিবেশ ও ব্যবসায়িক নৈতিকতা, আর লাগে অন্তত আধা auditor-day বেশি। শুধু Sedex Affiliate Audit Company (AAC) SMETA audit করতে পারে। Booking-এর আগে প্রতিটি buyer-এর কাছে জেনে নিন কোন pillar লাগবে। বিস্তারিত: SMETA guide।

SMETA: ETI Base Code

১ স্বেচ্ছায় নিয়োগ
২ সংগঠনের স্বাধীনতা ও যৌথ দর-কষাকষির অধিকার
৩ নিরাপদ ও স্বাস্থ্যকর কর্মপরিবেশ
৪ শিশু শ্রম নয়
৫ জীবনধারণযোগ্য মজুরি
৬ অতিরিক্ত নয় এমন কর্মঘণ্টা
৭ বৈষম্য নয়
৮ নিয়মিত নিয়োগ
৯ কঠোর বা অমানবিক আচরণ নয়

কর্মঘণ্টা: নিয়মিত ৪৮, OT-সহ সর্বোচ্চ ৬০, সাত দিনে এক দিন ছুটি; BLA-তেও একই সীমা।

ব্যাখ্যা ETI Base Code-এ নয়টি ধারা, আর SMETA স্থানীয় আইনের পাশাপাশি এটিকে মানদণ্ড ধরে, যেটি শ্রমিককে বেশি সুরক্ষা দেয় সেটি প্রয়োগ করে। দুটি ধারা প্রায়ই কারখানার ধারণার চেয়ে বেশি চায়। 'জীবনধারণযোগ্য মজুরি' মানে এমন মজুরি যা মৌলিক চাহিদা মিটিয়ে কিছু বাড়তি আয় রাখে,

শুধু আইনের ন্যূনতম নয়। 'নিয়মিত নিয়োগ' স্বল্পমেয়াদি চুক্তি আর শুধু শ্রম সরবরাহের subcontracting সীমিত রাখতে বলে। কর্মঘণ্টার মানদণ্ড: নিয়মিত ৪৮ ঘণ্টা, OT-সহ সর্বোচ্চ ৬০, আর প্রতি সাত দিনে এক দিন ছুটি; BLA ধারা ১০২ ও ধারা ১০৩-এও সাপ্তাহিক সীমা একই। গত তিন মাসে আপনার কারখানার সর্বোচ্চ সাপ্তাহিক কর্মঘণ্টা ৬০ ঘণ্টার সীমার সাথে মিলিয়ে দেখুন।

SLCP: self-assessment থেকে verified data

Converged Assessment Framework v1.7 · Verifier Guidance v1.7 (এপ্রিল ২০২৬)

১ **Registration**
SLCP Gateway-এ facility profile; একটি Accredited Host বাছাই

২ **Step বাছাই**
Step 1-এ বাংলাদেশের আইনের প্রশ্ন; Step 2–3-এ management system

৩ **Self-assessment**
আগের ১২ মাসের তথ্য, প্রতিটি উত্তরে document

৪ **Verification**
২ মাসের মধ্যে Verifier Body যাচাই করে, on-site বা virtual

৫ **VRP → VRC → VRF**
চলমান, সম্পন্ন, চূড়ান্ত; আপত্তি ২ কর্মদিবসে

৬ **Share**
তথ্যের মালিক কারখানা; কোন buyer দেখবে, সে-ই ঠিক করে

Score নেই: ভালো ফল মানে verified data আপনার self-assessment-এর সাথে মেলে।

ব্যাখ্যা SLCP (Social & Labor Convergence Program) একটিই Converged Assessment Framework, CAF v1.7 ব্যবহার করে, যাতে একটি verified assessment অনেক buyer audit-এর জায়গা নিতে পারে। কারখানা SLCP Gateway-এ registration করে, একটি Accredited Host ও একটি স্তর বাছাই করে: Step 1 মৌলিক স্তর, বাংলাদেশে এতে দেশের আইনের প্রশ্ন থাকে (Better Work overlay), আর Step 2 ও 3-এ management system যুক্ত হয়। Self-assessment-এ আগের ১২ মাসের তথ্য লাগে, প্রতিটি উত্তরের পাশে document-এর reference। Submit-এর ২ মাসের মধ্যে একটি Verifier Body on-site বা virtual-ভাবে যাচাই করবে, তাই submit-এর আগেই verifier-এর সাথে তারিখ ঠিক করুন। Report ধাপে ধাপে VRP (চলমান) থেকে VRC (সম্পন্ন) হয়ে VRF (চূড়ান্ত) হয়; আপত্তি থাকলে visit-এর ২ কর্মদিবসের মধ্যে জানাতে হয়। Verifier কোনো উত্তর সংশোধন করলে তা report-এ থেকে যায়, তাই 'ভালো' উত্তরের চেয়ে সঠিক উত্তরের দাম বেশি। বিস্তারিত: SLCP guide।

Better Work Bangladesh: CAT-এর ৮টি cluster ১/২

Cluster	প্রশ্ন	প্রধান আইনি রেফারেন্স
Occupational safety and health	৬১	BLA ৫১–৯৪; BLR ৪০–৯৫; অগ্নি আইন ২০০৩; বয়লার আইন ২০২২
Contracts and human resources	৪৪	BLA ৩–৩৩, ১২০, ২০৫–২১৩; BLR ৩–৩২
Discrimination	৩৬	BLA ৪৬–৫০, ৩৩২, ৩৪৫–৩৪৫খ
Compensation	২৯	BLA ১০০–১০৮, ১২২–১৩০, ১৪৮–১৬১, ২৩২–২৪৩; মজুরি গেজেট ডিসে ২০২৩

ব্যাখ্যা Better Work হলো ILO ও IFC-এর অংশীদারিত্ব, তাই এটি একবার কিনে নেওয়া audit নয়, বছরজুড়ে চলা সেবা: advisory visit, প্রশিক্ষণ আর একটি unannounced assessment। Assessment-এ ব্যবহার হয় Compliance Assessment Tool (CAT) Version 6, আগস্ট ২০২৬ থেকে: ৮টি cluster-এ প্রায় ২৩৮টি প্রশ্ন, যার প্রায় ২০০টি compliance-এর জন্য গণনা হয় আর ৩৮টি শুধু তথ্য সংগ্রহ করে; এক-চতুর্থাংশের বেশি প্রশ্ন পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নিয়ে। দুজন assessor দুই দিন কারখানায় থাকেন, আর প্রায় ৩০ দিনে report আসে। এখানে প্রশ্নের সংখ্যা আনুমানিক; বর্তমান CAT আপনার Enterprise Advisor-এর কাছে নিশ্চিত হয়ে নিন। বিস্তারিত: Better Work guide।

Better Work Bangladesh: CAT-এর ৮টি cluster ২/২

Cluster	প্রশ্ন	প্রধান আইনি রেফারেন্স
Freedom of association and collective bargaining	২৮	BLA ১৭৫–২১১, ২২৮
Working time	১৬	BLA ১০০–১০৯, ১১৫–১১৮
Forced labour	১০	BLA ২৭, ৩০, ১২৩, ৩৪৫গ
Child labour	৭	BLA ৩৪, ৩৬–৪২; BLR ৩৪–৩৬

আইনের চেয়ে ILO convention বেশি সুরক্ষা দিলে convention প্রযোজ্য।

ব্যাখ্যা বাকি চারটি cluster হলো সংগঠনের স্বাধীনতা ও যৌথ দর-কষাকষি, কর্মঘণ্টা, জোরপূর্বক শ্রম আর শিশু শ্রম। দেশের আইনের চেয়ে কোনো ILO convention শ্রমিককে বেশি সুরক্ষা দিলে Better Work সেই convention প্রয়োগ করে। Better Work-এর নিজস্ব তথ্য দেখায় বাংলাদেশের কারখানা কোথায় পিছিয়ে: ২০১৫–১৮-এর ২০০টি assessment-এ non-compliance ছিল স্বাস্থ্যসেবা ও first aid-এ ১০০%, সামাজিক নিরাপত্তায় ৯৭%, জরুরি প্রস্তুতিতে ৯৬%, OT সীমায় ৯৫%, কিন্তু ন্যূনতম মজুরিতে ২৫%। ন্যূনতম মজুরিতে non-compliance প্রথম cycle-এর ৬০% থেকে চতুর্থ cycle-এ ১০%-এ নেমেছে, অর্থাৎ কারখানা কাজে লাগালে cycle কাজ করে। বাংলাদেশের ফল এখনো Better Work-এর public Transparency Portal-এ প্রকাশ হয় না, তবু ধরে নিন হবে। আপনার কারখানায় এর সবচেয়ে দুর্বল জায়গাটি বেছে সেখান থেকে শুরু করুন।

পাশাপাশি তুলনা: কোথায় আলাদা ১/২

	WRAP	amfori BSCI	SMETA	SLCP	Better Work
ধরন	Certification	Audit + rating	Audit report	Verified data	Assessment + advisory
কে audit করে	Accredited monitoring firm	amfori audit company	Sedex AAC	Verifier Body (VB)	Better Work Enterprise Advisor
ফলাফল	Certificate, সাধারণত ১ বছর	A–E; ২৪ বা ১২ মাস	NC তালিকা + CAP follow-up	VRF, score নেই	Report + একটিই improvement plan

ব্যাখ্যা ছকটি সারি ধরে পড়ুন। ফলের ধরন আলাদা: certificate, rating, report, verified data, অথবা advisory-সহ assessment। Auditor-ও আলাদা: প্রতিটি scheme নিজের firm অনুমোদন করে, আর Better Work নিজের Enterprise Advisor দিয়ে কাজ করে। ফলাফলের সারিতে দেখবেন কারখানা কী পায় আর তা কত দিন চলে। আপনার প্রধান buyer যে কলাম ব্যবহার করে, আর দ্বিতীয় buyer যেটি, দুটিই চিহ্নিত করুন; বাংলাদেশের বেশিরভাগ কারখানা একসাথে এর দুই-তিনটি scheme নিয়ে কাজ করে।

পাশাপাশি তুলনা: কোথায় আলাদা ২/২

	WRAP	amfori BSCI	SMETA	SLCP	Better Work
Platform	WRAP portal	amfori platform	Sedex platform	SLCP Gateway + host	Better Work portal
বাড়তি আওতা	Customs, security	Cascade effect, নৈতিকতা, পরিবেশ	4-Pillar: পরিবেশ, নৈতিকতা	Step 2–3: management system	Advisory, প্রশিক্ষণ, bipartite committee
নোটিশ	৪ সপ্তাহের window	৪+ সপ্তাহের window	২১+ দিনের window	১০+ দিনের window	Unannounced

ব্যাখ্যা দ্বিতীয় অংশে দেখবেন প্রতিটি ফল কোথায় থাকে আর কোন scheme বাড়তি কী দেখে। বাড়তি আওতাতেই ব্যবস্থাপনা সবচেয়ে বেশি অবাক হয়: WRAP-এর customs ও security, BSCI-র subcontractor পর্যন্ত cascade effect, SMETA 4-Pillar-এর ব্যবসায়িক নৈতিকতা। পরিকল্পনার জন্য window-এর সারিটি জরুরি: semi-announced window অন্তত ১০ দিন (SLCP) থেকে ৪ সপ্তাহ বা তার বেশি (WRAP,

amfori), আর Better Work-এর assessment unannounced। Scheme-এর নিয়ম বদলায়, তাই প্রতিটি audit-এর আগে scheme-এর বর্তমান নথি দেখুন, আর নিজের buyer কোন scheme ও version মানে, নিশ্চিত হয়ে নিন।

Case: কোন audit book করব?

Compliance manager, গ্রিনফিল্ড অ্যাপারেলস লি.

"আগামী বছর প্রধান buyer হলো Buyer A ও Buyer B, দুজনই SLCP signatory, আর একটি নতুন US retailer, যারা WRAP মানে। ব্যবস্থাপনা চায় যত কম audit সম্ভব।"

সবচেয়ে ভালো পরিকল্পনা কোনটি?

ক. প্রতিটি buyer নিশ্চিত করে A ও B-এর জন্য SLCP, retailer-এর জন্য WRAP

খ. সবার জন্য SMETA 4-Pillar, সবচেয়ে বিস্তৃত audit বলে

গ. শুধু WRAP: certificate-ই সবচেয়ে শক্ত প্রমাণ

নিজে করে দেখুন: ব্যবস্থাপনার জন্য brief

আপনার কাজ

1. আপনার প্রধান buyer-এর standard বাছুন
2. Brief-এর প্রতিটি অংশে এক লাইন লিখুন
3. এক পাতার মধ্যে রাখুন

Brief-এর চারটি অংশ:

- কারখানা কী পায়
- কে audit বা assessment করে
- কত দিন চলে, বা cycle
- সবচেয়ে জরুরি তিনটি প্রস্তুতির বিষয়

আপনার নোট

ব্যাখ্যা আপনার প্রধান buyer যে standard ব্যবহার করে সেটি বাছুন; নিশ্চিত না হলে amfori BSCI নিন। এমন একটি brief লিখুন যা ব্যবস্থাপনা দুই মিনিটে পড়তে পারেন: কারখানা কী পায়, কে audit করে, ফল কত দিন চলে, আর ওই scheme-এর জন্য সবচেয়ে জরুরি তিনটি প্রস্তুতির বিষয়। শুধু এই মডিউলের slide আর এই site-এর scheme guide ব্যবহার করুন। ঠিক পরে amfori BSCI-র একটি নমুনা brief আছে, নিজেরটির সাথে মিলিয়ে দেখুন।

নমুনা brief: amfori BSCI

কী পাব	amfori platform-এ সামগ্রিক ও area-ভিত্তিক A–E rating; pass বা fail নেই
কে audit করে	একটি amfori audit company; কারখানা book করে ও খরচ দেয়
কত দিন	A বা B: ২৪ মাস। C, D বা E: ১২ মাস, follow-up ২–১২ মাসে
তিনটি বিষয়	১৩টি area-তে ভারসাম্য · ২০টি crucial প্রশ্ন ঠিক রাখা · zero tolerance নয়

ব্যাখ্যা এই নমুনা brief এক পাতায় ধরে যায়। খেয়াল করুন কী বাদ দেওয়া হয়েছে: ইতিহাস বা লম্বা তালিকা নেই, শুধু সিদ্ধান্ত ও পরিকল্পনার জন্য ব্যবস্থাপনার যা দরকার। তিনটি প্রস্তুতির বিষয় rating-এর নিয়ম থেকেই আসে: ১৩টি area-তে ভারসাম্য, কারণ একটি C সামগ্রিক A আটকে দেয়; ২০টি crucial প্রশ্ন, যাদের গুরুত্ব সবচেয়ে বেশি; আর zero tolerance, কারণ একটি বিষয়ই ২৪ ঘণ্টার মধ্যে alert ঘটায়। অন্য scheme বেছে থাকলে দেখুন আপনার brief-এও এই চারটি অংশ আছে কি না। পরের audit-এর আগে ব্যবস্থাপনাকে দেওয়ার জন্য পাতাটি রেখে দিন।

মূল শিক্ষা

১ পাঁচ programme, পাঁচ ফল: certificate, rating, report, verified data, assessment

২ WRAP বছরে certificate দেয়; amfori BSCI ২০টি crucial প্রশ্নসহ A–E rating দেয়

৩ SMETA ও SLCP-তে pass/fail নেই: নির্ভুলতা ও finding বন্ধ করাই আসল

৪ Better Work বার্ষিক cycle, যাতে একটি unannounced assessment

> ব্যাখ্যা মনে রাখার মতো চারটি কথা। পাঁচটি programme পাঁচ রকমের ফল দেয়। WRAP প্রতি বছরের জন্য কারখানাকে certificate দেয়; amfori BSCI ২০টি crucial প্রশ্নসহ A থেকে E rating দেয়। SMETA ও SLCP-তে pass বা fail নেই, তাই সঠিক উত্তর আর finding বন্ধ করাই আসল। Better Work হলো advisory, প্রশিক্ষণ ও একটি unannounced assessment-এর বার্ষিক cycle। এরপর মডিউল ২-এর quiz, তারপর লেভেল ১-এর পরীক্ষা।

মডিউল ২ কুইজ ১/৩

১. ১ মার্চ ২০২৬ থেকে WRAP certificate সাধারণত কত দিনের?

ক. ৬ মাস

খ. ১ বছর

গ. ২ বছর (Platinum)

২. একটি BSCI কারখানার ৮টি area-তে A, একটিতে C। সামগ্রিক A...

ক. সম্ভব নয়

খ. সম্ভব

গ. স্বয়ংক্রিয়ভাবে হবে

মডিউল ২ কুইজ ২/৩

৩. SMETA 4-Pillar, 2-Pillar-এর সাথে কী যোগ করে?

ক. Supply chain security ও customs যাচাই

খ. প্রতিটি grade-এর living wage হিসাব

গ. বর্ধিত পরিবেশ ও ব্যবসায়িক নৈতিকতা

৪. SLCP self-assessment জমার কত দিনের মধ্যে verification করতে হয়?

ক. ২ মাস

খ. ৬ মাস

গ. ১২ মাস

মডিউল ২ কুইজ ৩/৩

৫. Better Work Bangladesh কারখানাকে দেয়...

ক. পাস করলে এক বছর মেয়াদি certificate

খ. Report ও improvement plan, certificate নয়

গ. amfori BSCI-র মতো cluster-ভিত্তিক A–E rating

উত্তর ও কারণ: মডিউল ২

Case: কোন audit book করব?

কেস: ক. প্রতিটি buyer নিশ্চিত করে A ও B-এর জন্য SLCP, retailer-এর জন্য WRAP **কেন:** একটি shared SLCP assessment দুই signatory-রই কাজে লাগে; retailer WRAP মানে।

শেখার মূল কথা: প্রতিটি buyer কোন scheme মানে তা মিলিয়ে নিন, তারপর নিশ্চিত হোন। SLCP signatory-রা যেখানে সম্ভব নিজস্ব audit-এর বদলে verified SLCP data ব্যবহারের অঙ্গীকার করেছে, তাই Gateway-তে share করা একটি verified assessment Buyer A ও Buyer B দুজনেরই কাজে লাগতে পারে। US retailer WRAP মানে। SMETA 4-Pillar বিস্তৃত ঠিকই, কিন্তু যে buyer SLCP data-র ওপর নির্ভর করে সে হয়তো verified assessment-এর বদলে এটি নেবে না, আর WRAP certificate এ দুটির কোনোটির জায়গা নেয় না। Booking-এর আগে প্রতিটি buyer-এর বর্তমান নীতি দেখুন: কেউ কেউ একাধিক scheme মানে, তাতে audit আরও কমতে পারে। তারপর কারণসহ আপনার সুপারিশ লিখিতভাবে ব্যবস্থাপনাকে দিন।

মডিউল ২ কুইজ

প্রশ্ন ১: খ. ১ বছর **কেন:** নতুন certificate সাধারণত এক বছরের; Gold ও Platinum আর দেওয়া হয় না।

প্রশ্ন ২: ক. সম্ভব নয় **কেন:** সামগ্রিক A-তে কোনো area-তে C, D বা E চলে না।

এই দুটি প্রশ্নে এমন নিয়ম আছে যা প্রায়ই কারখানাকে বিপদে ফেলে: WRAP-এর বার্ষিক certificate, আর BSCI-তে সামগ্রিক A-এর ভারসাম্যের নিয়ম।

প্রশ্ন ৩: গ. বর্ধিত পরিবেশ ও ব্যবসায়িক নৈতিকতা **কেন:** Customs ও security WRAP-এর বিষয়, SMETA-র নয়।

প্রশ্ন ৪: ক. ২ মাস **কেন:** ২ মাসের মধ্যে, তাই আগেই verifier-এর সাথে তারিখ ঠিক করুন।

এই দুটি প্রশ্নে SMETA-র pillar আর SLCP-র সময়সীমা যাচাই হয়। কোনোটিতে অবাক হলে পরীক্ষার আগে SMETA 7.0 ও SLCP-র slide আবার দেখে নিন।

প্রশ্ন ৫: খ. Report ও improvement plan, certificate নয় **কেন:** Better Work assessment ও advisory দেয়; certificate বা rating দেয় না।

সামনে এগোলে লেভেল ১-এর পরীক্ষা খুলবে: তিন মডিউল থেকে ১০টি প্রশ্ন, পাস নম্বর ৯০%, ২৪ ঘণ্টায় সর্বোচ্চ ৩ বার, প্রতিবার আলাদা প্রশ্ন সেট। পাস করলে পাবেন SCA1 সনদ, আর লেভেল ২ খুলে যাবে।

সোশ্যাল কমপ্লায়েন্স অডিট প্রস্তুতি

লেভেল ২ · প্রস্তুত হোন

প্রায় ২.৫ ঘণ্টা · লেভেল পরীক্ষা: ১০টি প্রশ্ন, পাস নম্বর ৯০% · সনদ SCA2

- **M3** Audit booking: standard ধরে ধাপে ধাপে
- **M4** কারখানার readiness programme
- **M5** Document প্রস্তুতি
- **M6** Code-কে বাংলাদেশের আইন ও ILO convention-এর সাথে মেলানো

সোশ্যাল কমপ্লায়েন্স অডিট প্রস্তুতি কোর্সের লেভেল ২-এ স্বাগতম। লেভেল ১-এ জেনেছেন audit কী আর পাঁচটি scheme কোথায় আলাদা; এই লেভেল প্রস্তুতির। মডিউল ৩-এ standard ধরে audit booking, মডিউল ৪-এ কারখানার readiness programme, মডিউল ৫-এ auditor কোন document দেখেন ও কীভাবে যাচাই করেন, আর মডিউল ৬-এ buyer code কীভাবে বাংলাদেশের আইন ও ILO convention-এর সাথে মেলে। সময় লাগবে প্রায় আড়াই ঘণ্টা, আর অগ্রগতি সংরক্ষিত থাকে। সব slide দেখা হলে, লেভেল ১ পাস করা থাকলে, লেভেল ২-এর পরীক্ষা খুলবে: ১০টি প্রশ্ন, পাস নম্বর ৯০%, আর পাস করলে SCA2 code-সহ সনদ, যা যে কেউ অনলাইনে যাচাই করতে পারেন। লেভেল ১-এ বানানো audit মানচিত্রটি হাতের কাছে রাখুন; মডিউল ৩-এ কাজে লাগবে।

মডিউল ৩ · লেভেল ২ · প্রস্তুত হোন

Audit booking: standard ধরে ধাপে ধাপে

এই মডিউলে যা শিখবেন

- WRAP, amfori BSCI, SMETA, SLCP ও Better Work-এর booking-এর ধাপ
- টাকা দেওয়ার আগে buyer ও audit firm-এর সাথে কী কী নিশ্চিত করবেন
- Audit firm, lead auditor ও audit-এর দিন কীভাবে যাচাই করবেন
- Audit-এর আসল খরচ, আর calendar-এ রাখার তারিখ

মডিউল ৩-এর বিষয় booking, যে ধাপে অনেক কারখানা টের না পেয়েই টাকা হারায়। এখানে দেখবেন পাঁচটি scheme-এর booking-এর ধাপ, টাকা দেওয়ার আগে buyer ও audit firm-এর সাথে কী কী নিশ্চিত করতে হয়, firm ও lead auditor ওই audit করার অনুমতি রাখেন কি না তা কীভাবে যাচাই করবেন, আর কর্মীদের সময় ও follow-up ধরলে একটি audit-এর আসল খরচ কত। মডিউলের শেষে আছে একটি case, তিনটি কাল্পনিক audit quote নিয়ে একটি কাজ আর একটি quiz। Fee ও portal-এর পর্দা প্রায়ই বদলায়, তাই book করার আগে সবসময় scheme-এর নিজের website দেখে নিন; এখানকার ধাপগুলো স্থির। লেভেল ১-এ বানানো audit মানচিত্রটি হাতের কাছে রাখুন।

Book করার আগে: লিখিতভাবে নিশ্চিত করুন

Buyer-এর চাহিদা
- Standard, version, Pillar বা Step
- হাতে থাকা report share করা যায় কি?

Scope
- কোন unit, ভবন ও floor
- Subcontractor ও home-worker

সময়
- Announced, semi- না unannounced
- ফলের মেয়াদ; peak ও উৎসবের সময়

Audit firm
- অনুমোদিত; স্বার্থের সংঘাত নেই
- বাংলাভাষী; প্রয়োজনে নারী auditor

উত্তরগুলো একটি booking sheet-এ লিখুন, আর টাকা দেওয়ার আগে buyer-এর কাছ থেকে e-mail-এ নিশ্চিতকরণ নিন।

ব্যাখ্যা Booking-এর বেশিরভাগ ভুল আসে এই চারটি জায়গা থেকে। ভুল standard বা version, কিংবা buyer 4-Pillar চাইলে 2-Pillar করা মানে buyer audit নেবে না, আর পুরো খরচই বৃথা; সাম্প্রতিক কোনো report share করলেই চলবে কি না, তা-ও জিজ্ঞেস করুন। Scope সম্পূর্ণ হতে হবে, home-worker আর বাইরের প্রতিষ্ঠানের চালানো dormitory বা canteen-সহ: কোনো floor, unit বা subcontractor বাদ পড়ে পরে ধরা পড়লে তা স্বচ্ছতার সমস্যা, আর লুকানো subcontracting zero tolerance হতে পারে। সময়ের মধ্যে আছে ঘোষণার ধরন, বর্তমান certificate বা rating-এর মেয়াদ (মাঝে ফাঁক পড়লে buyer order আটকে দিতে পারে), আর peak ও উৎসবের তারিখ। শেষে, firm-কে ওই scheme-এ অনুমোদিত ও কারখানা থেকে স্বাধীন হতে হবে, আর বাংলাভাষী auditor পাঠাতে হবে; বেশিরভাগ শ্রমিক নারী হলে একজন নারী auditor-ও, কারণ তখন শ্রমিকেরা বেশি খোলামেলা কথা বলেন। পরের audit-এর জন্য এই বিষয়গুলো নিয়ে এক পাতার একটি booking sheet বানান।

WRAP certification book করা

১ **Registration ও fee**
WRAP portal-এ facility registration; fee পরিশোধ

২ **Firm বাছাই**
WRAP-accredited monitoring firm; registration ৬ মাস বৈধ

৩ **Self-assessment**
ঐচ্ছিক PASA, প্রস্তুতি যাচাইয়ের জন্য

৪ **Window-এ audit**
Semi-announced, ৪ সপ্তাহের window-এর মধ্যে

৫ **Report ও review**
Firm ১০ কর্মদিবসে report দেয়; WRAP review করে

৬ **Certificate**
সাধারণত এক বছর; যেকোনো সময় অঘোষিত PCA

Certificate-এর মেয়াদ শেষের অন্তত ৩ মাস আগে registration ও window ঠিক করুন।

ব্যাখ্যা WRAP certification শুরু হয় কারখানা থেকে, buyer থেকে নয়। WRAP portal-এ facility registration করে registration fee দিন; registration ৬ মাস বৈধ থাকে, আর এর মধ্যেই audit করাতে হয়। একটি WRAP-accredited monitoring firm বাছাই করুন, আর প্রস্তুতি যাচাইয়ে ঐচ্ছিক Pre-Audit Self-Assessment (PASA) কাজে লাগান। Audit হয় semi-announced, firm-এর সাথে ঠিক করা ৪ সপ্তাহের window-এর মধ্যে। Firm ১০ কর্মদিবসের মধ্যে report জমা দেয়, আর WRAP তা review করে certificate-এর সিদ্ধান্ত নেয়; ১ মার্চ ২০২৬ থেকে certificate সাধারণত এক বছরের। মেয়াদের মধ্যে WRAP যেকোনো সময় অঘোষিত Post-Certification Assessment (PCA) পাঠাতে পারে, আর প্রবেশ করতে না দিলে certificate এক বছরের জন্য স্থগিত হতে পারে। কর্মদিবস গোনার সময় শুক্রবার ও সরকারি ছুটি বাদ দিন। Certificate ৩০ জুন শেষ হলে মার্চের শেষের মধ্যে registration ও window ঠিক করুন। বিস্তারিত: WRAP guide।

amfori BSCI audit book করা

১ **Link হওয়া**
amfori সদস্য buyer আপনাকে amfori platform-এ link করে

২ **Profile পূরণ**
কারখানার profile; platform-এর SAQ ঐচ্ছিক, rating হয় না

৩ **Audit-এর অনুরোধ**
অনুরোধ করে অনুমোদিত audit company বাছাই

৪ **Audit window**
অনুরোধের ≥২ সপ্তাহ পরে খোলে, চলে ≥৪ সপ্তাহ

৫ **Rating**
Link করা member-রা platform-এ report ও rating দেখে

৬ **C–E হলে follow-up**
২–১২ মাসের মধ্যে; amfori ২–৩ মাস সুপারিশ করে

> **অনুরোধ থেকে audit-এর সম্ভাব্য শেষ দিন পর্যন্ত অন্তত ৬ সপ্তাহ ধরুন।**

ব্যাখ্যা amfori BSCI audit কারখানা একা শুরু করতে পারে না: আগে একজন amfori সদস্য buyer-কে amfori Sustainability Platform-এ আপনার কারখানা link করতে হয়। এরপর কারখানার profile পূরণ করুন; platform-এর self-assessment প্রশ্নমালা ঐচ্ছিক, এর কোনো rating হয় না। Audit-এর অনুরোধ দিয়ে amfori-অনুমোদিত একটি audit company বাছাই করুন। Audit সাধারণত semi-announced: window খোলে অনুরোধের অন্তত ২ সপ্তাহ পরে আর চলে অন্তত ৪ সপ্তাহ, তাই অনুরোধ থেকে সম্ভাব্য শেষ দিন পর্যন্ত অন্তত ৬ সপ্তাহ ধরুন, সাথে report-এর সময়। Report ও rating platform-এ আপনার profile-এর পাশে link করা member-দের কাছে দেখায়, তাই profile হালনাগাদ রাখুন। C, D বা E পেলে ২ থেকে ১২ মাসের মধ্যে follow-up audit করা যায়; amfori ২ থেকে ৩ মাস সুপারিশ করে, তাই corrective action এই সময়ের মধ্যে শেষ করার পরিকল্পনা করুন। Buyer-এর ফল ৩১ মার্চের মধ্যে দরকার হলে অনুরোধ পাঠান সর্বোচ্চ ফেব্রুয়ারির মাঝামাঝি। বিস্তারিত: amfori BSCI guide।

SMETA audit book করা

১ **Sedex-এ যুক্ত হওয়া**
Sedex membership ও site profile

২ **SAQ পূরণ**
অনেক buyer audit-এর আগে এটি পড়ে

৩ **Buyer-এর সাথে নিশ্চিত**
2- না 4-Pillar, ঘোষণার ধরন, buyer-এর বাড়তি শর্ত

৪ **AAC book করা**
Sedex Affiliate Audit Company; দিন ও scope ঠিক করা

৫ **Audit ও upload**
Auditor report upload করেন; আপনি buyer-দের link করেন

৬ **Follow-up**
Report অনুযায়ী desktop review বা on-site visit

> **Semi-announced SMETA-র window অন্তত ২১ দিনের। SAQ-এর তথ্য যেন সবসময় বাস্তবের সাথে মেলে।**

ব্যাখ্যা SMETA শুরু হয় Sedex-এ। Site-এর লাগবে Sedex membership ও site profile, তারপর Self-Assessment Questionnaire (SAQ); অনেক buyer audit-এর আগে এটি পড়ে, তাই auditor যা পান তার সাথে SAQ-এর কখনো অমিল থাকা চলবে না। Buyer-এর কাছে নিশ্চিত হোন 2-Pillar না 4-Pillar, ঘোষণার ধরন কী, আর buyer-এর নিজস্ব কোনো শর্ত আছে কি না; 4-Pillar-এ অন্তত আধা auditor-day বাড়ে। SMETA শুধু Sedex Affiliate Audit Company (AAC) করতে পারে; কারখানা বা buyer তাকে book করে দিন ও scope ঠিক করে। Semi-announced SMETA-র window অন্তত ২১ দিনের। Audit-এর পর auditor report Sedex-এ upload করেন, আর আপনি প্রতিটি buyer-এর সাথে তা link করেন: একটি report অনেক Sedex buyer-এর কাজে লাগে। Corrective action plan-এ লেখা থাকে প্রতিটি non-compliance desktop review না on-site follow-up-এ বন্ধ হবে। SAQ হালনাগাদ রাখার দায়িত্বে একজনের নাম ঠিক করুন, আর compliance calendar-এ তার review রাখুন। বিস্তারিত: SMETA guide।

SLCP verification book করা

১ **Buyer-এর সাথে নিশ্চিত**
কোন Step; announced না semi-announced

২ **Accredited Host**
Gateway-এ registration; host বাছাই (fee ভিন্ন ভিন্ন)

৩ **Self-assessment**
আগের ১২ মাসের তথ্য, document-সহ

৪ **Verifier Body বাছাই**
Gateway-এ; submit-এর আগেই তারিখ ঠিক করা

৫ **Verification**
Submit-এর ২ মাসের মধ্যে, on-site বা virtual

৬ **চূড়ান্ত ও share**
আপত্তি ২ কর্মদিবসে; কে দেখবে আপনি ঠিক করেন

> **SLCP verified data দেয়, score নয়: buyer SLCP মানলে তবেই book করুন।**

ব্যাখ্যা SLCP কীভাবে কাজ করে তা লেভেল ১-এ দেখেছেন; এখানে booking-এর দিকটা। প্রথমে buyer-এর কাছে জানুন কোন Step লাগবে, আর verification announced না semi-announced হবে। SLCP Gateway-এ registration করে একটি Accredited Host বাছাই করুন, অর্থাৎ যে platform-এ আপনার তথ্য থাকবে; host-এর fee ভিন্ন ভিন্ন। আগের ১২ মাসের তথ্য দিয়ে self-assessment পূরণ করুন, প্রতিটি উত্তরের পাশে document-এর reference রেখে। এরপর Gateway-এ SLCP-অনুমোদিত একটি Verifier Body বাছাই করে submit-এর আগেই তারিখ ঠিক করুন, কারণ submit-এর ২ মাসের মধ্যে verification করতে হয়; semi-announced verification-এ অন্তত ১০ দিনের window থাকে। কোনো আপত্তি থাকলে on-site visit-এর ২ কর্মদিবসের মধ্যে জানান। Report চূড়ান্ত হলে কোন buyer দেখবে তা আপনি ঠিক করেন, তাই একটি verification কয়েকটি brand-এর কাজে লাগতে পারে। Book করার আগে buyer-দের কাছে লিখিতভাবে জেনে নিন তারা SLCP মানে কি না। বিস্তারিত: SLCP guide।

Better Work Bangladesh-এ যুক্ত হওয়া

বার্ষিক contribution-এ চলা এক বছরের service cycle

১ **যোগ্যতা যাচাই**
যে ৫টি এলাকায় কাজ করে, সেখানকার RMG কারখানা

২ **Registration ও contribution**
Enterprise Advisor আসেন; দ্বিপক্ষীয় কমিটি গঠন

৩ **Self-diagnosis**
প্রথম ~১০০ দিন: CAT ধরে ঘাটতি খুঁজে ঠিক করা

৪ **অঘোষিত assessment**
৩–৪ মাসে: ২ জন assessor, ২ দিন; report ~৩০ দিন পরে

৫ **Improvement plan**
সব partner buyer-এর জন্য একটি plan; ৫ম মাসে Progress Report ১

৬ **Review ও নবায়ন**
১১–১২ মাসে: Progress Report ২ ও পরের invoice

> **জুন ২০২৫ থেকে Better Work Bangladesh SLCP-compatible assessment করতে পারে।**

ব্যাখ্যা Better Work book করার মতো audit নয়; এটি বার্ষিক contribution-এ চলা এক বছরের service cycle। ২০২৬-এ contribution ১০০ জন পর্যন্ত শ্রমিকে USD ৩,৩৬০ থেকে ৩,৫০১–৫,০০০ জনে USD ৬,৯৯০। এর আওতায় ঢাকা, গাজীপুর, নারায়ণগঞ্জ ও ময়মনসিংহ এলাকার RMG কারখানা, আর Phase II থেকে চট্টগ্রামও। Registration ও contribution দেওয়ার পর একজন Enterprise Advisor আসেন, আর ব্যবস্থাপনা ও শ্রমিকদের নিয়ে দ্বিপক্ষীয় কমিটি গঠিত হয়; কারখানার অংশগ্রহণকারী কমিটি এই দায়িত্ব নিতে পারে (BLA ধারা ২০৫)। প্রথম প্রায় ১০০ দিনে কারখানা Compliance Assessment Tool (CAT) ধরে নিজের ঘাটতি খুঁজে ঠিক করে। ৩–৪ মাসে আসে অঘোষিত assessment: দুজন assessor, দুই দিন; report প্রায় ৩০ দিন পরে। সব partner buyer-এর জন্য একটিই improvement plan; ৫ম মাসে আপনি Progress Report ১ জমা দেন, আর ১১–১২ মাসে Better Work দেয় Progress Report ২ ও পরের বছরের invoice। মাসগুলো আপনার Enterprise Advisor-এর সাথে মিলিয়ে নিন। বিস্তারিত: Better Work কারখানা পরিকল্পনা।

কে audit করতে পারে, কোথায় যাচাই করবেন

শুধু scheme-এর বর্তমান তালিকায় থাকা firm book করুন

Scheme	কে audit করতে পারে	কোথায় যাচাই
WRAP	WRAP-accredited monitoring firm	WRAP-এর firm map
amfori BSCI	amfori-অনুমোদিত audit company	amfori platform
SMETA	Sedex Affiliate Audit Company (AAC)	Sedex-এর AAC তালিকা
SLCP	SLCP-অনুমোদিত Verifier Body	SLCP Gateway
Better Work	নিজস্ব Enterprise Advisor	Service-এর অংশ

এক scheme-এর অনুমোদন অন্য scheme-এ চলে না।

ব্যাখ্যা শুধু অনুমোদিত firm audit করতে পারে, আর অনুমোদন হয় scheme ধরে: একটি বড় firm Sedex Affiliate Audit Company হয়েও WRAP বা amfori-তে অনুমোদিত না-ও হতে পারে। WRAP-এর জন্য WRAP-এর website-এ monitoring firm map দেখুন। amfori BSCI-তে audit company বাছাই হয় amfori platform-এর অনুরোধের মাধ্যমে, আর আপনার member buyer তা নিশ্চিত করতে পারে। SMETA-র জন্য ৩০ জুন ২০২৬-এ Sedex-এর তালিকায় ছিল ২৭টি AAC, সবাই auditor-দের পেশাদার সংগঠন APSCA-র সদস্য। SLCP-তে SLCP Gateway-এ Verifier Body বাছাই করুন; মে ২০২৪-এ বাংলাদেশে ২০টি Verifier Body ও ১০৬ জন verifier ছিলেন। Better Work-এ কোনো audit firm নেই: ILO ও IFC-র কর্মসূচির অধীনে তাদের নিজস্ব Enterprise Advisor-রা assessment করেন। তালিকার বাইরের firm-এর report বাতিল হতে পারে, তখন কারখানাকে দুবার খরচ করতে হয়। প্রতিটি booking-এর আগে scheme-এর বর্তমান তালিকা খুলে তারিখসহ একটি screenshot booking file-এ রাখুন।

Lead auditor: কী জানতে চাইতে পারেন

APSCA স্তর

- ASCA: associate, lead-এর অধীনে
- CSCA: certified; SMETA-য় lead করেন

নিয়ম জানেন

- BLA ও বিধিমালা, বা EPZ আইন
- Scheme-এর বর্তমান version

Interview-এর দক্ষতা

- বাংলাভাষী interviewer
- নারী শ্রমিকের জন্য নারী auditor

স্বাধীনতা

- একই কারখানায় consultancy নয়
- উপহার বা আপ্যায়ন নয়

Firm-এর কাছে লিখিতভাবে lead auditor-এর নাম ও APSCA নম্বর চেয়ে apsca.org-এ যাচাই করুন।

ব্যাখ্যা কে audit করবেন তা যাচাই করার অধিকার আপনার আছে; কিন্তু কে আসবেন বা কী পাবেন, তাতে প্রভাব খাটানো কখনো চলবে না। Social compliance auditor-দের পেশাদার সংগঠন APSCA-তে দুটি স্তর: ASCA হলেন associate, যিনি একজন lead-এর অধীনে কাজ করেন; CSCA হলেন certified। Sedex সব SMETA audit-এ APSCA-অনুমোদিত auditor চায়, আর ভালো অবস্থানে থাকা একজন CSCA-কে সশরীরে lead করতে হয়। CSCA হতে তিন অংশের পরীক্ষা দিতে হয়: ১০০টি বহুনির্বাচনী প্রশ্ন (পাস নম্বর ৭৫%), একটি scenario test আর সরাসরি mock interview; এপ্রিল ২০২১-এ মাত্র প্রায় ১০% auditor CSCA ছিলেন, তাই CSCA চাওয়া অযৌক্তিক নয়। দলের জানা থাকা দরকার বাংলাদেশ শ্রম আইন ও বিধিমালা, EPZ কারখানা হলে EPZ শ্রম আইন, আর scheme-এর বর্তমান version। স্বাধীনতা মানে একই কারখানায় consultancy নয়, আর উপহার বা আপ্যায়ন নয়; কেউ চাইলে scheme owner-কে জানান। বাংলাভাষী auditor, আর বেশিরভাগ শ্রমিক নারী হলে একজন নারী auditor, interview-কে বেশি নির্ভরযোগ্য করে। বিনয়ের সাথে লিখিতভাবে lead auditor-এর নাম ও APSCA নম্বর চেয়ে নিন, আর apsca.org-এর উন্মুক্ত registry-তে মিলিয়ে দেখুন।

প্রকাশিত fee, আর সাধারণত কে দেয়

৮ নভেম্বর ২০২৬-এ যাচাই করা; audit fee নিজে firm ঠিক করে

Scheme	Scheme owner-এর fee	Audit fee ও কে দেয়
WRAP	Registration USD ৬৫০–১,৫৫০	Firm-এর rate; কারখানা দেয়
amfori BSCI	উৎপাদকের জন্য প্রকাশিত fee নেই	Firm-এর rate; কিছু buyer ভাগ নেয়
SMETA	বছরে membership £২২৪ বা £৩৭৪	দিন × দৈনিক rate; কারখানা দেয়
SLCP	Gateway বিনামূল্যে; host-এর fee ভিন্ন	Verifier-এর rate; কারখানা বা brand
Better Work	বছরে USD ৩,৩৬০–৬,৯৯০, আকার অনুযায়ী	Assessment ও পরামর্শ অন্তর্ভুক্ত

ব্যাখ্যা শুধু scheme owner-দের fee প্রকাশিত; audit fee নিজে firm ঠিক করে, সাধারণত auditor-day গুণ তাদের দৈনিক rate। WRAP শ্রমিকসংখ্যা অনুযায়ী registration fee নেয়: ১০০ জন পর্যন্ত USD ৬৫০, ১০১–২০০ জনে ৯৫০, ২০১–১,০০০ জনে ১,৩৫০ আর ১,০০০-এর বেশি হলে ১,৫৫০। amfori-তে উৎপাদকের জন্য কোনো প্রকাশিত fee নেই, কারণ সদস্য হলো buyer; সাধারণত কারখানা audit company-কে টাকা দেয়, কিছু buyer খরচের ভাগ নেয়। Sedex membership-এ site-প্রতি বছরে £২২৪ (Standard) বা £৩৭৪ (Supplier Plus), আর ১ জুলাই ২০২৬ থেকে প্রতিটি SMETA audit-এর জন্য AAC Sedex-কে £১৯৯ দেয়, যা আপনার quote-এ যোগ হতে পারে। SLCP Gateway বিনামূল্যে, Accredited Host-এর fee ভিন্ন ভিন্ন, আর Verifier Body নিজের rate ঠিক করে। Better Work-এর বার্ষিক contribution, ২০২৬-এ আকার অনুযায়ী USD ৩,৩৬০ থেকে ৬,৯৯০, এতে assessment, advisory visit ও প্রশিক্ষণ অন্তর্ভুক্ত। প্রতিটি quote লিখিতভাবে নিন, প্রতিটি অংশ আলাদা দেখিয়ে, আর কখনো auditor-কে সরাসরি বা নগদে টাকা দেবেন না।

Audit-এর পূর্ণ বাজেটের পাঁচটি অংশ

১ **Scheme-এর fee**	Registration, membership বা contribution
২ **Audit fee**	Auditor-day × firm-এর দৈনিক rate
৩ **যাতায়াত ও report**	যাতায়াত, থাকা, report ও platform fee
৪ **Follow-up**	Follow-up-এর দিন × একই rate
৫ **নিজস্ব খরচ**	কর্মীদের সময় ও সংশোধনের কাজ

শুধু কর্মীদের সময়, উদাহরণ: ৬ জন × ৫ দিন × ৮ ঘণ্টা × ৩০০ টাকা = ৭২,০০০ টাকা।

ব্যাখ্যা শুধু মোট অঙ্ক দেখে quote তুলনা করলে আসল খরচ চোখে পড়ে না। পূর্ণ বাজেটের পাঁচটি অংশ: scheme-এর নিজের fee, যেমন WRAP registration, Sedex membership বা Better Work contribution; audit fee, অর্থাৎ auditor-day গুণ firm-এর দৈনিক rate; যাতায়াত, থাকা, report ও platform fee, firm যোগ করলে SMETA-র £১৯৯-সহ; একই rate-এ follow-up-এর দিন; আর আপনার নিজস্ব খরচ, অর্থাৎ প্রস্তুতি ও audit-এর দিনগুলোতে কর্মীদের সময়, সাথে সংশোধনের কাজ। কর্মীদের সময় সহজেই হিসাব থেকে বাদ পড়ে। উদাহরণ হিসেবে (মানদণ্ড নয়), ছয়জন কর্মী আট ঘণ্টা করে পাঁচ দিন কাজ করলে, ঘণ্টায় ৩০০ টাকা ধরে, খরচ ৭২,০০০ টাকা, কোনো সংশোধন শুরুর আগেই। প্রতিটি firm-কে প্রতিটি অংশ আলাদা দেখাতে বলুন, যাতে লাইন ধরে quote মেলানো যায়। পরের audit-এর জন্য এই পাঁচ লাইনের বাজেট তৈরি করুন।

SMETA audit-এ ন্যূনতম কত দিন লাগে

Auditor-day = সাইটে ৮ ঘণ্টা · SMETA Minimum Requirements v1.2, এপ্রিল ২০২৬

সাইটে শ্রমিক	2-Pillar	4-Pillar	Follow-up	Interview, file
৫–১০০	১	১.৫	১	১০
১০১–৫০০	২	২.৫	১	২৬
৫০১–১,০০০	৩	৩.৫	১	৪২
১,০০১–২,০০০	৪	৪.৫	২	৫২
২,০০১–৩,০০০	৪	৪.৫	ঠিক করুন	৬২
৩,০০১–৫,০০০	৫	৫.৫	ঠিক করুন	৭৫

ব্যাখ্যা SMETA audit-এ ন্যূনতম কত সময় লাগবে, Sedex তা প্রকাশ করে SMETA Minimum Requirements v1.2-এ (এপ্রিল ২০২৬)। এগুলো ন্যূনতম সীমা, দাম নয়। সাইটে শ্রমিকসংখ্যা ধরে নিজের সারি খুঁজুন, আর কারা গণনায় আসবেন (স্থায়ী, অস্থায়ী, চুক্তিভিত্তিক) তা AAC-র সাথে নিশ্চিত করুন। এক auditor-day মানে সাইটে ৮ ঘণ্টা, তাই দুজন auditor এক দিন কাজ করলে ২ auditor-day। 4-Pillar-এ অন্তত আধা auditor-day বাড়ে, যা শুধু শেষে চতুর্থ pillar-এর জন্য। Interview-এর মধ্যে একক ও দলগত দুটোই থাকে, আর সমানসংখ্যক শ্রমিকের file ও রেকর্ড যাচাই হয়; বড় সাইটের follow-up-এর দিন AAC-র সাথে ঠিক করুন। ১,৮০০ শ্রমিকের সাইটে 2-Pillar-এ অন্তত ৪ auditor-day, 4-Pillar-এ ৪.৫, ৫২ জন শ্রমিকের interview ও ৫২টি file, আর follow-up-এ ২ দিন লাগে। কম দিনের quote report-কে প্রশ্নবিদ্ধ করতে পারে, তাই লিখিতভাবে কারণ জানতে চান। WRAP, amfori ও SLCP-তে firm-এর কাছে ওই scheme-এর নিয়মে দিনের হিসাব চেয়ে নিন।

Audit-এ কারখানার আসল খরচ

৩২ দেশের ৫২৫টি certified কারখানায় WRAP-এর জরিপ, অক্টোবর ২০২৩ (২০২২-এর খরচ)

৫২%
বছরে USD ৫,০০০-এর বেশি খরচ
২২%-এর খরচ USD **১০,০০০-এর** বেশি

৬৮%
পুরো audit fee নিজেরা দিয়েছে
Buyer পুরো fee দিয়েছে **১%-এরও** কমে

৭৬%
Brand-এর নিজস্ব audit-ও হয়েছে
বারবার **audit-এর** প্রধান কারণ

১–২
দিনে বেশিরভাগ audit
৫৬% audit **১–২** দিনের; ১২.৫% ৫ দিন বা বেশি

Audit fee ছোট অংশ: কর্মীদের সময়, বারবার audit ও সংশোধনে খরচ বেশি।

ব্যাখ্যা জরিপটি WRAP নিজেই চালিয়েছে, অক্টোবর ২০২৩-এ ৩২ দেশের ৫২৫টি certified কারখানায়, তাই সাবধানে পড়ুন: এতে ২০২২-এ audit-এর মোট খরচ জানতে চাওয়া হয়েছিল, একটি audit-এর দাম নয়। অর্ধেকের বেশি কারখানা বছরে social audit-এ USD ৫,০০০-এর বেশি খরচ করেছে, আর এক-পঞ্চমাংশের বেশি USD ১০,০০০-এর বেশি। দুই-তৃতীয়াংশ পুরো fee নিজেরাই দিয়েছে; ১%-এরও কম ক্ষেত্রে buyer পুরো fee দিয়েছে, আর ২৯% কিছুটা buyer-সহায়তা পেয়েছে। তিন-চতুর্থাংশকে অন্তত একটি brand স্বীকৃত scheme-এর ওপর নিজস্ব audit করাতে বাধ্য করেছে; বারবার audit-এর প্রধান কারণ এটিই। বেশিরভাগ audit এক বা দুই দিনের। শিক্ষা হলো, audit fee খরচের ছোট অংশ। কর্মীদের সময়, বারবার audit ও সংশোধনে খরচ বেশি, আর তা সাধারণত কারখানাই বহন করে; তাই সবসময় জিজ্ঞেস করুন, Sedex-এর SMETA বা SLCP verification-এর মতো একটি shared report কয়েকটি buyer-এর কাজে লাগানো যায় কি না। কর্মীদের দিনসহ গত বছর আপনার কারখানা audit-এ কত খরচ করেছে, আন্দাজ করুন।

Compliance calendar-এ রাখার তারিখ

Scheme	Audit-এর আগে	Audit-এর পরে
WRAP	Registration ৬ মাস বৈধ; ৪ সপ্তাহের window	১০ কর্মদিবসে report; যেকোনো সময় PCA
amfori BSCI	অনুরোধের ≥২ সপ্তাহ পরে window, চলে ≥৪ সপ্তাহ	ZT alert ২৪ ঘণ্টায়; C–E হলে ২–১২ মাসে follow-up
SMETA	Semi-announced window ≥২১ দিন	Report অনুযায়ী follow-up
SLCP	আগের ১২ মাসের তথ্য	২ মাসের মধ্যে verification
Better Work	প্রথম ~১০০ দিনে self-diagnosis	Assessment-এর ~৩০ দিন পরে report

একটি shared calendar, প্রতিটি তারিখের একজন দায়িত্বপ্রাপ্ত, ৩০ দিন আগে reminder।

ব্যাখ্যা প্রতিটি scheme-এর নিজস্ব ঘড়ি আছে, আর একটি তারিখ ফসকালে certificate বা rating-এ ফাঁক পড়তে পারে। Audit-এর আগে: WRAP registration ৬ মাস বৈধ, window ৪ সপ্তাহের; amfori-র window খোলে অনুরোধের অন্তত ২ সপ্তাহ পরে, চলে অন্তত ৪ সপ্তাহ; semi-announced SMETA-র window অন্তত ২১ দিন; SLCP-র তথ্য আগের ১২ মাসের; আর Better Work-এর self-diagnosis চলে প্রথম প্রায় ১০০ দিন। Audit-এর পরে: WRAP-এর firm ১০ কর্মদিবসে report দেয়, আর corrective action-এর প্রমাণ দিতে হয় ৩০ দিনের মধ্যে; amfori zero tolerance alert দেয় ২৪ ঘণ্টায়, আর C থেকে E হলে ২–১২ মাসে follow-up; SLCP-তে submit-এর ২ মাসের মধ্যে verification, আপত্তি ২ কর্মদিবসে; Better Work assessment-এর প্রায় ৩০ দিন পরে report দেয়। কর্মদিবস গোনায় শুক্রবার ও সরকারি ছুটি

বাদ দিন। প্রতিটি তারিখ একটি shared calendar-এ রাখুন, যেমন বিনামূল্যের compliance tracker-এ, দায়িত্বপ্রাপ্ত একজনের নাম ও ৩০ দিন আগের reminder-সহ।

Case: audit window পড়েছে peak shipment-এ

Factory Manager, গ্রিনফিল্ড অ্যাপারেলস লি.

"BSCI-র window পড়েছে আমাদের সবচেয়ে বড় shipment-এর মাসে। Line রাত পর্যন্ত চলবে। Auditor-কে কি বলে দেওয়া যায়, ওই সপ্তাহগুলোতে না আসতে?"

Compliance manager কী করবেন?

ক. Shipment-এর সময় auditor এলে ঢুকতে না দেওয়া, পরে ব্যাখ্যা দেওয়া

খ. অনুরোধেই অসুবিধার তারিখ জানানো, আর পুরো সময় কর্মঘণ্টা আইনমতো ও রেকর্ডে রাখা

গ. সন্ধ্যার OT আলাদা register-এ রাখা, যাতে মূল রেকর্ড সীমার মধ্যে থাকে

নিজে করে দেখুন: তিনটি audit quote যাচাই

আপনার কাজ

1. প্রতিটি quote যাচাই: ন্যূনতম দিন, firm AAC তালিকায়, CSCA lead
2. Firm বাছাই করে window-এর তারিখ ঠিক করুন
3. পূর্ণ বাজেট আর firm-এর জন্য দুটি প্রশ্ন লিখুন

গ্রিনফিল্ড (কাল্পনিক): ১,৮০০ শ্রমিক, গাজীপুর। SMETA 4-Pillar, ১৫ জানুয়ারি ২০২৭-এর মধ্যে

Firm	দিন	AAC তালিকা	Lead	Quote (USD)
A	৪	হ্যাঁ	ASCA	২,০৫০
B	৪.৫	হ্যাঁ	CSCA	২,২৭৫
C	৩.৫	না	CSCA	১,৬০০

আপনার নোট

ব্যাখ্যা কাগজে কাজটি করে তারপর ঠিক পরের নমুনা উত্তরের সাথে মিলিয়ে দেখুন। গ্রিনফিল্ড (কাল্পনিক)-এর গাজীপুরে ১,৮০০ শ্রমিক, আর নতুন একটি buyer ১৫ জানুয়ারি ২০২৭-এর মধ্যে SMETA 4-Pillar audit চায়। দাম দেখার আগে প্রতিটি quote তিনটি নিয়মে যাচাই করুন: SMETA টেবিলের ন্যূনতম auditor-day, Sedex-এর AAC তালিকায় firm, আর CSCA lead auditor। প্রতিটি quote-এ যাতায়াত ও report ধরা আছে, কিন্তু AAC-র £১৯৯ নয়; follow-up-এর প্রতিটি দিন USD ৪৫০; আর গ্রিনফিল্ড এ বছরের Sedex membership £২২৪ এখনো দেয়নি। £১ = USD ১.৩৩ আর USD ১ = ১২২ টাকা ধরুন। এরপর window ঠিক করুন: semi-announced SMETA-র window অন্তত ২১ দিনের। এখানকার firm-গুলো কাল্পনিক; আসল booking-এ বর্তমান Sedex তালিকা আর APSCA registry নিজে যাচাই করুন। আপনার বাছাই, window-এর তারিখ, পূর্ণ বাজেট আর firm-এর জন্য দুটি প্রশ্ন লিখুন।

নমুনা উত্তর: গ্রিনফিল্ডের SMETA booking

১ **Firm B**	একমাত্র B সব শর্ত পূরণ করে: A-র ৪ দিন ও ASCA lead; C-র ৩.৫ দিন, তালিকায় নেই
২ **বাজেট**	২,২৭৫ + ২৬৫ (AAC fee) + ২৯৮ (Sedex) + ৯০০ (follow-up) ≈ USD ৩,৭৩৮ ≈ ৪.৫৬ লাখ টাকা, সাথে কর্মীদের সময়
৩ **Window**	২১ দিন, তাই খুলবে ২৫ ডিসেম্বর ২০২৬-এর মধ্যে, যা ছুটির দিন: অনুরোধে জানান

৪ প্রশ্ন	Lead-এর নাম ও APSCA নম্বর? বাংলাভাষী ও নারী auditor?

আগে তিনটি যাচাই, তারপর সমমানের quote-এর মধ্যে দাম।

ব্যাখ্যা তিনটি যাচাইয়েই পার হয় শুধু Firm B। Firm A-র ৪ auditor-day 2-Pillar-এর জন্য যথেষ্ট, কিন্তু ১,৮০০ শ্রমিকের 4-Pillar-এ লাগে ৪.৫, আর তাদের lead একজন ASCA, CSCA নন। Firm C সবচেয়ে সস্তা, কিন্তু ৩.৫ দিন আর Sedex-এর AAC তালিকায় নাম না থাকায় report বাতিল হতে পারে, তখন কারখানাকে দুবার খরচ করতে হবে। Firm B-তে পূর্ণ বাজেট প্রায় USD ৩,৭৩৮: quote USD ২,২৭৫, firm যোগ করলে AAC fee প্রায় USD ২৬৫, Sedex membership প্রায় USD ২৯৮, আর দুই দিনের follow-up USD ৯০০। ১২২ টাকা দরে প্রায় ৪.৫৬ লাখ টাকা, সাথে কর্মীদের সময়। ২১ দিনের window খুলতে হবে ২৫ ডিসেম্বর ২০২৬-এর মধ্যে, যা সরকারি ছুটির দিন, তাই অনুরোধে তা জানান। ভালো প্রশ্নে থাকে lead auditor-এর নাম ও APSCA নম্বর, বাংলাভাষী ও নারী auditor, দিনের হিসাব MR v1.2 মেনে কি না, আর quote-এ কী কী ধরা আছে। নিজের উত্তর মিলিয়ে যা বাদ পড়েছে তা লিখে রাখুন।

মূল শিক্ষা

১ টাকা দেওয়ার আগে standard, version, scope ও সময় লিখিতভাবে নিশ্চিত করুন

২ অনুমোদিত firm, যোগ্য lead ও যথেষ্ট auditor-day নিশ্চিত করে book করুন

৩ প্রতিটি তারিখ একজন দায়িত্বপ্রাপ্তসহ একটি shared calendar-এ

৪ Peak এড়ানোর পরিকল্পনা নয়: ready থাকার পরিকল্পনা

ব্যাখ্যা সামনে নিয়ে যাওয়ার মতো চারটি কথা। টাকা দেওয়ার আগে standard, version, scope ও সময় লিখিতভাবে নিশ্চিত করুন, কারণ ভুল booking-এ পুরো খরচই বৃথা। শুধু scheme-এর বর্তমান তালিকায় থাকা firm book করুন, যোগ্য lead auditor ও অন্তত প্রয়োজনীয় auditor-day-সহ; সবচেয়ে সস্তা quote-ই হতে পারে সবচেয়ে দামি। প্রতিটি তারিখ একজন দায়িত্বপ্রাপ্ত ও reminder-সহ একটি shared calendar-এ রাখুন। আর peak বা auditor এড়ানোর পরিকল্পনা নয়: প্রতিটি কর্মদিবসে ready থাকার পরিকল্পনা করুন। এরপর মডিউল ৩-এর quiz: চারটি প্রশ্ন, প্রতিটির উত্তরের সাথে কারণ।

মডিউল ৩ কুইজ ১/২

১. WRAP registration কত দিন বৈধ থাকে?

ক. ৬ মাস

খ. ১ বছর

গ. ২ বছর

২. amfori platform-এ কারখানাকে কে link করে?

ক. Audit company

খ. শ্রম পরিদর্শন অধিদপ্তর DIFE

গ. amfori সদস্য buyer

মডিউল ৩ কুইজ ২/২

৩. SMETA book করার আগে নিশ্চিত করতে হয়...

ক. কোন A–E rating আসবে

খ. 2-Pillar না 4-Pillar

গ. VRF status

৪. SLCP self-assessment-এর তথ্য কোন সময়ের?

ক. শুধু audit-এর দিন

খ. আগের ৬ মাস

গ. আগের ১২ মাস

উত্তর ও কারণ: মডিউল ৩

Case: audit window পড়েছে peak shipment-এ

কেস: খ. অনুরোধেই অসুবিধার তারিখ জানানো, আর পুরো সময় কর্মঘণ্টা আইনমতো ও রেকর্ডে রাখা **কেন:** প্রবেশে বাধা বা দ্বিতীয় register সময়ের সমস্যাকে zero tolerance বানিয়ে দেয়।

প্রবেশে বাধা দিলে বেশিরভাগ scheme-এ সময়ের সমস্যাটি zero tolerance হয়ে যায়, আর সন্ধ্যার overtime-এর জন্য আলাদা register মানে double book, যে জালিয়াতি সব scheme-এ zero tolerance। সৎ পথেই ফল ভালো। বেশিরভাগ scheme-এ audit-এর অনুরোধ করার সময় অসুবিধার তারিখ, যেমন peak shipment বা উৎসব, জানানো যায়; অনুরোধে ও booking sheet-এ তা লিখে রাখুন। এর বাইরে আসল সমাধান এমন production পরিকল্পনা, যাতে প্রতি সপ্তাহে কর্মঘণ্টা আইনের সীমায় থাকে: আগেভাগেই buyer-এর সাথে delivery-র তারিখ নিয়ে কথা বলুন, line balance করুন, আর শুধু ঘোষিত ও অনুমোদিত unit-এ subcontract দিন। Auditor আসুক বা না আসুক, সপ্তাহে ৬০ ঘণ্টার বেশি কাজ BLA ধারা ১০২ লঙ্ঘন করে। গ্রিনফিল্ড অ্যাপারেলস লি. এই কোর্সের case ও অনুশীলনের জন্য একটি কাল্পনিক কারখানা। আগামী ছয় মাসে আপনার কারখানায় কোন কোন সপ্তাহে কর্মঘণ্টা সবচেয়ে বেশি হবে, তালিকা করুন।

মডিউল ৩ কুইজ

প্রশ্ন ১: ক. ৬ মাস **কেন:** ৬ মাস, আর এর মধ্যেই audit করাতে হয়।

প্রশ্ন ২: গ. amfori সদস্য buyer **কেন:** শুধু সদস্য buyer link করে, তাই buyer-এর মাধ্যমে শুরু করুন।

কোনোটিতে অবাক হলে এগোনোর আগে WRAP ও amfori BSCI-র booking-এর ধাপ আবার দেখে নিন: WRAP নবায়নের হিসাব হয় ৬ মাসের registration ধরে, আর amfori audit সবসময় শুরু হয় একজন সদস্য buyer থেকে।

প্রশ্ন ৩: খ. 2-Pillar না 4-Pillar **কেন:** এতে scope ও ন্যূনতম দিন বদলায়; A–E হলো BSCI-র, VRF SLCP-র।

প্রশ্ন ৪: গ. আগের ১২ মাস **কেন:** ১২ মাস, তাই পুরো এক বছরের রেকর্ড গুছিয়ে রাখুন।

এই দুটি প্রশ্নে SMETA-র pillar বাছাই আর SLCP-র তথ্যের সময়কাল যাচাই হয়। দুটিই ঠিক করে audit-এ কতটা কাজ লাগবে, তাই book করার আগেই নিশ্চিত হোন। মডিউল ৪-এ এবার booking থেকে কারখানার প্রস্তুতিতে যাব।

মডিউল ৪ · লেভেল ২ · প্রস্তুত হোন

কারখানার readiness programme

এই মডিউলে যা শিখবেন

- প্রমাণ হাতে রেখে gap assessment, আর ঝুঁকি ধরে ঘাটতি সাজানো
- প্রতিটি শর্তের একজন জবাবদিহিকারী ঠিক করা (RACI)
- ৯০ দিনের timeline মেনে চলা, আর আসল audit-এর মতো mock audit
- Coaching ছাড়া শ্রমিকদের সচেতন করা

মডিউল ৪ readiness-কে শেষ সপ্তাহের তোড়জোড় থেকে প্রতি মাসে চলা একটি ব্যবস্থায় নিয়ে যায়। আপনি চারটি ভিত্তিতে নিজের কারখানাকে নম্বর দেবেন, প্রমাণ হাতে রেখে gap assessment করবেন, ঝুঁকি ধরে ঘাটতি সাজাবেন, আর প্রতিটি শর্তের জন্য একজন জবাবদিহিকারী ঠিক করবেন। এরপর ৯০ দিনের timeline ধরে audit window থেকে পিছিয়ে হিসাব করবেন, আসল audit-এর মতো একটি mock audit-এর পরিকল্পনা করবেন, আর শিখবেন দুইয়ের সীমারেখা: শ্রমিকদের অধিকার জানানো, যা সব scheme আশা করে, আর তাঁদের শিখিয়ে দেওয়া বা coaching, যা সব scheme-এ zero tolerance। মডিউলের শেষে আছে একটি floor walk, একটি case, ঝুঁকি সাজানোর একটি কাজ আর একটি quiz। লক্ষ্য এমন একটি পরিকল্পনা, যা পরের কর্মদিবসেই শুরু করা যায়।

Readiness-এর চার ভিত্তি: চারটি P

Policy
- প্রতিটি বিষয়ে লিখিত policy
- স্বাক্ষরিত, টাঙানো ও বাংলায় বোঝানো

People
- প্রতিটি বিষয়ে একজন দায়িত্বপ্রাপ্ত
- প্রশিক্ষিত কর্মী; সক্রিয় কমিটি

Process
- প্রতিদিন সত্যিই চলা পদ্ধতি
- মাসিক যাচাই; অভিযোগের নিষ্পত্তি

Proof
- বাস্তবের সাথে মেলা রেকর্ড
- কয়েক মিনিটে খুঁজে পাওয়া যায়

Practice ছাড়া policy, কিংবা রেকর্ড ছাড়া practice, দুটোই finding।

ব্যাখ্যা Auditor readiness যাচাই করেন চারটি ভিত্তিতে, আর এগুলো শিকলের মতো একটির সাথে আরেকটি যুক্ত। Policy: code-এর প্রতিটি বিষয়ে লিখিত policy, শীর্ষ ব্যবস্থাপনার স্বাক্ষরসহ, বাংলায় টাঙানো ও বোঝানো। People: প্রতিটি বিষয়ের একজন নির্দিষ্ট দায়িত্বপ্রাপ্ত, প্রশিক্ষিত supervisor ও timekeeper, আর এমন কমিটি যা সত্যিই সভা করে। Process: নিয়োগ, কর্মঘণ্টা, মজুরি ও নিরাপত্তার জন্য প্রতিদিন চলা পদ্ধতি, প্রতি মাসে অভ্যন্তরীণ যাচাই, আর প্রতিটি অভিযোগের নিষ্পত্তি। Proof: বাস্তবের সাথে মেলে এমন রেকর্ড, আইনি মেয়াদ পর্যন্ত সংরক্ষিত, কয়েক মিনিটে খুঁজে পাওয়া যায়। শিকলের একটি কড়া না থাকলেই finding। শ্রমিকেরা যে policy-র কথা শোনেননি, তা interview-এ ধরা পড়ে; রেকর্ড ছাড়া প্রক্রিয়াকে ধরা হয় "করা হয়নি"; আর বাস্তবের সাথে না মেলা রেকর্ড বিশ্বাসযোগ্যতা হারায়। যে জ্ঞান শুধু একজনের মাথায় আছে, কোনো বিকল্প মানুষ নেই, সেটিও ঝুঁকি। প্রতিটি P-তে নিজের কারখানাকে ১ থেকে ৫ নম্বর দিন; যেখানে নম্বর সবচেয়ে কম, readiness পরিকল্পনা শুরু হবে সেখান থেকেই।

পাঁচ ধাপে gap assessment

rmgcode.com-এর বিনামূল্যের Audit Studio self-assessment, অথবা buyer-এর SAQ

১ **সংগ্রহ**
Audit report, খোলা CAP, লাইসেন্স, ৩ মাসের রেকর্ড

২ **Self-assessment**
প্রমাণ হাতে রেখে প্রতিটি checkpoint-এর উত্তর

৩ **Floor ঘুরে দেখা**
Exit, পথ, অগ্নি সরঞ্জাম, PPE, রাসায়নিক, কল্যাণ

৪ **ঝুঁকি ধরে সাজানো**
আগে জীবনের নিরাপত্তা, পরে মজুরি ও কর্মঘণ্টা, শেষে ব্যবস্থা

৫ **পরিকল্পনা**
প্রতিটি ঘাটতির দায়িত্বপ্রাপ্ত, তারিখ ও প্রমাণ

> **প্রমাণের নাম বলতে না পারলে উত্তর "না" বা "আংশিক"।**

ব্যাখ্যা বেশিরভাগ gap assessment ভুল হয় দ্বিতীয় ধাপে, যখন স্মৃতি থেকে "হ্যাঁ" লেখা হয়। শুরুতে আগের audit report ও খোলা corrective action plan (CAP) সংগ্রহ করুন, কারণ auditor প্রথমে আগের finding-এর অবস্থা দেখেন; সাথে buyer-এর code, লাইসেন্স আর ৩ মাসের HR, মজুরি ও কর্মঘণ্টার রেকর্ড। এরপর প্রমাণ হাতে রেখে প্রতিটি checkpoint-এর উত্তর দিন। "আমাদের অভিযোগ ব্যবস্থা আছে কি?" প্রশ্নে প্রমাণ হলো ৩ মাসের log, প্রতিটি অভিযোগের উত্তর ও নিষ্পত্তির তারিখ, আর দৈবচয়নে বাছাই করা তিনজন শ্রমিক, যাঁরা বলতে পারেন কীভাবে অভিযোগ জানাতে হয়। উত্তর যাচাই করতে floor ঘুরে দেখুন, ঝুঁকি ধরে ঘাটতি সাজান, আর প্রতিটি ঘাটতিকে দায়িত্বপ্রাপ্ত, তারিখ ও প্রমাণসহ একটি কাজে পরিণত করুন। প্রতিটি বিষয়ের দায়িত্বপ্রাপ্তের সাথে অন্য বিভাগের একজনকে রাখুন, যাতে কেউ নিজের কাজের নম্বর নিজে না দেন; আর শুরুতেই ঠিক করে নিন, আজকের "না" পরিকল্পনার জন্য, শাস্তির জন্য নয়। এই সপ্তাহেই buyer-এর standard ধরে বিনামূল্যের Audit Studio self-assessment চালান।

ঝুঁকির ক্রমে ঘাটতি ঠিক করুন

স্তর	উদাহরণ	কবের মধ্যে
১ · Zero tolerance ও জীবনের নিরাপত্তা	তালাবদ্ধ exit, শিশু শ্রমিক, আটকে রাখা পরিচয়পত্র বা মজুরি, মিথ্যা রেকর্ড, ভবন বা বৈদ্যুতিক ঝুঁকি	আজই
২ · মজুরি ও কর্মঘণ্টা	সপ্তাহে ৬০ ঘণ্টার বেশি, ভুল OT হার, দেরিতে মজুরি, সাপ্তাহিক ছুটি নেই	এই মজুরিকালেই, পাওনা পরিশোধসহ
৩ · ব্যবস্থা ও রেকর্ড	Policy-তে স্বাক্ষর, পদ্ধতি, কমিটির কার্যবিবরণী, প্রশিক্ষণের রেকর্ড	Window খোলার আগে, দায়িত্বপ্রাপ্ত ও তারিখসহ

> **QIMA, ২০২৪: বাংলাদেশে তাদের audit করা কারখানার ৩৭%-এ মজুরি ও কর্মঘণ্টার critical finding।**

ব্যাখ্যা কারখানা প্রায়ই আগে সহজ কাগজের কাজ সারে; auditor মূল্যায়ন করেন উল্টো ক্রমে। স্তর ১ হলো zero tolerance ও জীবনের ঝুঁকি: তালাবদ্ধ exit, শিশু শ্রমিক, আটকে রাখা পরিচয়পত্র বা মজুরি, মিথ্যা রেকর্ড, ভবন বা বৈদ্যুতিক ঝুঁকি। এগুলো আজই ঠিক করুন, আর মানুষ বিপদে থাকলে ওই এলাকায় কাজ বন্ধ রাখুন। স্তর ২ হলো মজুরি ও কর্মঘণ্টা: ৬০ ঘণ্টার বেশি কাজের সপ্তাহ, ভুল overtime হার, দেরিতে মজুরি বা সাপ্তাহিক ছুটি না থাকা। এই মজুরিকাল থেকেই ঠিক করুন, আর শ্রমিকদের পাওনা পরিশোধ করুন, কারণ বকেয়া পরিশোধও সংশোধনের অংশ। স্তর ৩ হলো ব্যবস্থা ও রেকর্ড: policy-তে স্বাক্ষর নেই, কমিটির কার্যবিবরণী পুরোনো, প্রশিক্ষণের register অসম্পূর্ণ। এগুলো দায়িত্বপ্রাপ্ত ও তারিখসহ পরিকল্পনায় যায়, আর window খোলার আগেই শেষ করতে হয়। ২০২৪-এ বাংলাদেশে QIMA যত কারখানা audit করেছে, তার ৩৭%-এ মজুরি ও কর্মঘণ্টার critical finding ছিল, তাই স্তর ২ খুব কমই খালি থাকে। কাউকে কাজ ভাগ করে দেওয়ার আগে আপনার ঘাটতির তালিকা এই তিন স্তরে সাজান।

কার দায়িত্ব কী: সহজ RACI ১/২

বিষয়	R · কাজটি করেন	A · জবাবদিহি	C · পরামর্শ
Audit পরিকল্পনা, booking, calendar	Compliance	Compliance	বাকি সব বিভাগ
Personnel file, বয়স যাচাই	HR / Admin	HR / Admin	Compliance
মজুরি, OT, ছুটি, সুবিধা	HR / Admin	শীর্ষ ব্যবস্থাপনা	Compliance, Production
কর্মঘণ্টা ও OT পরিকল্পনা	HR ও Production	শীর্ষ ব্যবস্থাপনা	Compliance

> **কর্মঘণ্টা ঠিক হয় planning-এ, তাই R-এ Production-ও থাকে।**

ব্যাখ্যা RACI প্রতিটি শর্তের পাশে একটি নাম বসায়। R কাজটি করেন, A জবাবদিহি করেন ও চূড়ান্ত অনুমোদন দেন, আর C-এর পরামর্শ নেওয়া হয়। নিয়ম হলো প্রতিটি সারিতে একজনই A: দুজন A মানে আসলে কেউ নন, তবে R একাধিক হতে পারেন। কর্মঘণ্টার সারিটি দেখুন। A শীর্ষ ব্যবস্থাপনা, আর R দুজন, HR ও Production, কারণ overtime ঠিক হয় production পরিকল্পনায়; HR শুধু হিসাব রাখে। Nike-এর supply chain নিয়ে একটি গবেষণায় (Distelhorst, Hainmueller ও Locke, ২০১৭) দেখা গেছে, কারখানা lean production চালু করার পর গুরুতর শ্রম লঙ্ঘন প্রায়

১৫% কমেছে; অর্থাৎ কর্মঘণ্টা ও মজুরির সমাধান হয় কাজের পরিকল্পনায়, file-এ নয়। সারিগুলো নিজের organogram অনুযায়ী সাজিয়ে নিন; একজন compliance officer আছেন এমন ছোট কারখানায় A সাধারণত GM বা মালিক। RACI-র প্রতিটি ঘরে শুধু বিভাগ নয়, একজন মানুষের নাম লিখুন।

কার দায়িত্ব কী: সহজ RACI ২/২

বিষয়	R · কাজটি করেন	A · জবাবদিহি	C · পরামর্শ
কমিটি, অভিযোগ, শ্রমিকের কণ্ঠ	Compliance ও HR	শীর্ষ ব্যবস্থাপনা	EHS
অগ্নি, বিদ্যুৎ, ভবন, বয়লার	EHS / রক্ষণাবেক্ষণ	শীর্ষ ব্যবস্থাপনা	Compliance, Production
রাসায়নিক, PPE, যন্ত্রের নিরাপত্তা	EHS ও Production	শীর্ষ ব্যবস্থাপনা	Compliance
Subcontractor ও supplier নিয়ন্ত্রণ	Compliance	শীর্ষ ব্যবস্থাপনা	Production

প্রতি সারিতে একজন A, আর প্রতিটি R-এর একজন বিকল্প।

ব্যাখ্যা দ্বিতীয় অংশে শ্রমিকের কণ্ঠ, নিরাপত্তা ও supply chain। কমিটি, অভিযোগ ও শ্রমিকের কণ্ঠে R দুজন, Compliance ও HR, আর EHS-এর পরামর্শ, কারণ নিরাপত্তার উদ্বেগ প্রায়ই অভিযোগ বাক্স দিয়েই আসে। অগ্নি, বিদ্যুৎ, ভবন ও বয়লারের দায়িত্ব EHS বা রক্ষণাবেক্ষণ বিভাগের। রাসায়নিক, PPE ও যন্ত্রের নিরাপত্তা EHS ও Production মিলে, কারণ PPE পরা হয় line-এ আর guard লাগান mechanic-রা। Subcontractor ও supplier নিয়ন্ত্রণ Compliance-এর, Production-এর পরামর্শে, কারণ অঘোষিত subcontracting সাধারণত শুরু হয় production-এর শর্টকাট হিসেবে। প্রায় প্রতিটি সারিতে A শীর্ষ ব্যবস্থাপনা: auditor দেখতে চান নেতৃত্ব নিজের ঝুঁকি জানে কি না, আর ঊর্ধ্বতন কারও দায়িত্ব ছাড়া corrective action plan খুব কমই শেষ হয়। প্রতিটি R-এর একজন বিকল্প ঠিক করুন, যাতে কেউ ছুটিতে থাকলে বা audit-এর দিনে ব্যস্ত থাকলেও কাজ না থামে। চূড়ান্ত RACI এক পাতায় লিখে শীর্ষ ব্যবস্থাপনার স্বাক্ষর নিন।

Readiness timeline ১/২

Window-এর প্রথম দিন, অথবা certificate-এর মেয়াদ শেষ থেকে পিছিয়ে গুনুন

T−৯০
পরিকল্পনা
- Buyer-এর চাহিদা নিশ্চিত করা
- Gap assessment
- দল ও RACI
- আগের CAP-এর অবস্থা

T−৬০
সংশোধন
- লাইসেন্স নবায়ন
- Policy হালনাগাদ
- বড় ঘাটতি ঠিক করা: মজুরি, কর্মঘণ্টা, ভবন

T−৩০
যাচাই
- অভ্যন্তরীণ mock audit
- ৩ মাসের রেকর্ড মেলানো
- কমিটির সভা ও কার্যবিবরণী
- সময়ের ছাপসহ ছবিতে fire drill

ব্যাখ্যা Readiness চলে উল্টো গণনায়। Audit window-এর প্রথম দিন, অথবা certificate-এর মেয়াদ শেষের দিন থেকে পিছিয়ে গুনুন, আর মডিউল ৩-এর নিয়ম যোগ করুন, যেমন WRAP-এর report-এর ১০ কর্মদিবস আর window খোলার আগে amfori-র ২ সপ্তাহ। T-৯০-এ পরিকল্পনা: buyer-এর চাহিদা নিশ্চিত করুন, gap assessment করুন, দল ও RACI ঠিক করুন, আর আগের corrective action plan-এর অবস্থা দেখুন, কারণ auditor সেখান থেকেই শুরু করেন। T-৬০-এ সংশোধন: লাইসেন্স নবায়ন, policy হালনাগাদ, আর মজুরি, কর্মঘণ্টা ও ভবনের বড় ঘাটতিগুলোর কাজ, যেগুলোতে সময় লাগে সবচেয়ে বেশি। T-৩০-এ যাচাই: অভ্যন্তরীণ mock audit, ৩ মাসের রেকর্ড মেলানো, কার্যবিবরণীসহ কমিটির সভা, আর সময়ের ছাপসহ ছবি রেখে fire drill। আজই compliance calendar-এ পরের audit-এর T-৯০, T-৬০ ও T-৩০ চিহ্নিত করুন।

Readiness timeline ২/২

T−১৪
জানানো
- শ্রমিকদের অধিকার জানানো
- Supervisor-দের প্রশিক্ষণ
- Mock audit-এর ঘাটতি বন্ধ

T−৭
File
- Document file-এ সূচি
- Floor ঘুরে দেখা
- PPE, পথ ও label যাচাই

T−১
প্রস্তুতি
- Opening meeting-এর ঘর
- Interview-এর আলাদা ঘর
- Guide ও document runner

Semi-announced: T-০ হলো window-এর প্রথম দিন। অঘোষিত: T-৩০-এর যাচাই প্রতি মাসে।

ব্যাখ্যা শেষ দুই সপ্তাহ নতুন সংশোধনের নয়, মানুষ আর ব্যবস্থাপনার। T-১৪-এ জানানো: শ্রমিকদের অধিকার ও অভিযোগের পথ সম্পর্কে জানান, audit কীভাবে চলে তা নিয়ে supervisor-দের প্রশিক্ষণ দিন, আর mock audit-এ পাওয়া ঘাটতিগুলো বন্ধ করুন। T-৭-এ file: document file-এ সূচি ও tab লাগান, floor ঘুরে দেখুন, আর PPE, চলাচলের পথ ও রাসায়নিকের label আবার যাচাই করুন। T-১-এ প্রস্তুতি: opening meeting-এর ঘর, ব্যবস্থাপকদের থেকে দূরে শ্রমিক interview-এর জন্য আলাদা ঘর, আর নির্দিষ্ট guide ও document runner। Semi-announced audit-এ auditor window-এর প্রথম দিনেই আসতে পারেন, তাই T-০ সেই দিন, শেষ দিন নয়। WRAP-এর post-certification visit আর Better Work-এর assessment অঘোষিত, সেখানে কোনো T-০-ই নেই; এ কারণেই T-৩০-এর যাচাই প্রতি মাসে আর gap assessment বছরে দুবার চালানো উচিত। পরের audit-এ কে guide আর কে document runner হবেন, এখনই ঠিক করুন।

আসল audit-এর মতো করেই mock audit

স্বাধীন চোখ

- যিনি ওই এলাকার দায়িত্বে নেই: sister unit, buying house বা প্রশিক্ষিত সহকর্মী
- তাঁকে আসল checklist দিন

একই পদ্ধতি

- Opening meeting, floor tour, document sampling, শ্রমিক interview, closing
- ৩ মাসের নমুনা: চলতি, peak ও দৈবচয়নের একটি

আসল finding

- Scheme যেভাবে করে, সেভাবে প্রতিটি ঘাটতির মান ঠিক করা
- মূল কারণ, দায়িত্বপ্রাপ্ত ও তারিখ ঠিক করা
- Window খোলার আগে আবার যাচাই

যে mock audit কিছুই পায় না, তার mock auditor সাধারণত এলাকাটির খুব কাছের মানুষ।

ব্যাখ্যা যে mock audit-এ ফেল করার সুযোগ নেই, তা কোনো কাজে আসে না। তিনটি জিনিস একে আসল করে তোলে। প্রথমত, স্বাধীন চোখ: যিনি ওই এলাকার দায়িত্বে নেই, যেমন sister unit, buying house বা প্রশিক্ষিত কোনো সহকর্মী, scheme-এর আসল checklist হাতে; HR নিজের personnel file নিজে যাচাই করলে নিজের অভ্যাসকেই ঠিক মনে করে। দ্বিতীয়ত, একই পদ্ধতি: opening meeting, floor tour, document sampling, ব্যবস্থাপকদের ছাড়া আলাদা ঘরে শ্রমিক interview, আর closing meeting; নমুনা হিসেবে চলতি মাস, peak মাস আর দৈবচয়নের একটি মাস, ঠিক যেমন auditor নেবেন। তৃতীয়ত, আসল finding: scheme যেভাবে করে সেভাবে প্রতিটি ঘাটতির মান ঠিক করুন, মূল কারণ, দায়িত্বপ্রাপ্ত ও তারিখ ঠিক করুন, আর window খোলার আগে আবার যাচাই করুন। বাইরের consultant আসল checklist ও grading মেনে চললে স্বাধীন দৃষ্টি দিতে পারেন; কিন্তু যিনি "কী দেখালে চলবে" শেখান বা রেকর্ড সাজিয়ে দেন, তিনি কারখানাকে zero tolerance-এর ঝুঁকিতে ফেলেন। আপনার প্রতিটি unit-এর জন্য একজন স্বাধীন mock auditor-এর নাম ঠিক করুন।

শ্রমিক সচেতনতা, coaching নয়

শ্রমিক নিজের অধিকার জানবেন; কী বলতে হবে, তা কেউ শিখিয়ে দেবে না

সচেতনতা: প্রত্যাশিত

- Pay slip, কর্মঘণ্টা ও ছুটি বোঝানো
- অভিযোগ বাক্স ও hotline দেখানো
- জানানো যে খোলাখুলি বলা যায়
- Audit কেন হয়, তা বোঝানো

Coaching: zero tolerance

- কর্মঘণ্টা বা বয়সের উত্তর শেখানো
- ছুটির দিনের কাজ লুকাতে বলা
- "শেখানো" শ্রমিক বেছে দেওয়া
- Auditor-কে কী বলেছেন, জিজ্ঞেস করা

মুখস্থ উত্তর ধরতে auditor প্রশিক্ষিত: অনেক শ্রমিকের হুবহু এক উত্তর নিজেই সতর্কসংকেত।

ব্যাখ্যা পরীক্ষাটি সহজ: শ্রমিকদের কি তাঁদের অধিকার ও অভিযোগের পথ জানানো হচ্ছে, নাকি উত্তর শেখানো হচ্ছে? সহজ বাংলায় pay slip-এর প্রতিটি লাইন বোঝানো সচেতনতা; "auditor জিজ্ঞেস করলে বলবেন সপ্তাহে OT ১২ ঘণ্টা" হলো coaching। অভিযোগ বাক্স ও hotline কীভাবে কাজ করে তা দেখানো, আর জানানো যে ভয় ছাড়াই সত্য বলা যায়, কোনো শাস্তি হবে না, এটিও সচেতনতা। শুধু "ভালো বলতে পারেন" এমন শ্রমিকদের নিয়ে audit-এর আগে আলাদা অধিবেশন coaching-এর ঝুঁকি, কারণ কার interview হবে তা auditor-ই বাছাই করেন। পরে শ্রমিকদের জিজ্ঞেস করা তাঁরা কী বলেছেন, নিষিদ্ধ, কারণ এতে প্রতিশোধের ঝুঁকি তৈরি হয়। Human Rights Watch (২০২২) দেখিয়েছে, ঘোষিত audit আর কারখানার ভেতরে নেওয়া interview শেখানো উত্তরের ঝুঁকি বাড়ায়; auditor-রা এখন এমন উত্তর ধরতে প্রশিক্ষিত, আর অনেক শ্রমিকের হুবহু এক উত্তর নিজেই সতর্কসংকেত। প্রতিটি অধিবেশনের রেকর্ড রাখুন: বিষয়, তারিখ, উপস্থিতি ও উপকরণ। পরের শ্রমিক অধিবেশনের বিষয়বস্তু পড়ে দেখুন, আর যে লাইন শ্রমিককে কী বলতে হবে শেখায়, তা বাদ দিন।

Floor walk: auditor প্রথমে কোথায় তাকান ১/২

অগ্নি ও exit
- Exit খোলা, চিহ্নিত, ফাঁকা
- Extinguisher ও alarm চালু
- তারিখসহ ছবিতে drill-এর রেকর্ড

বিদ্যুৎ ও যন্ত্র
- Panel বন্ধ, সামনে ফাঁকা
- যন্ত্রের guard ও needle guard লাগানো
- খোলা তার নেই

রাসায়নিক
- তালিকা ও বাংলায় SDS
- Label ও secondary containment
- রাসায়নিক ব্যবহারের জায়গায় PPE

সবার আগে exit: মানুষ বের হতে পারবে কি না, তা এর ওপরই নির্ভর করে।

ব্যাখ্যা Opening meeting-এর পরপরই auditor প্রায়ই floor-এ যান, আর প্রথমেই চোখে পড়ে exit ও চলাচলের পথ। বাংলাদেশে SMETA ও WRAP-এর বেশিরভাগ finding স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার, যা ৩০ মিনিটের একটি হাঁটাতেই ধরা যেত: আটকে থাকা পথ, needle guard নেই, label ছাড়া রাসায়নিক। Better Work-এর দশ বছরের impact report (২০২৪) এখনো অংশ নেওয়া কারখানার প্রায় প্রতি ৫টিতে ১টিতে চিহ্নহীন exit পেয়েছে। Exit সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ, কারণ মানুষ বাঁচবে কি না তা এর ওপরই নির্ভর করে: ২৪ নভেম্বর ২০১২-এ তাজরীন ফ্যাশনসে অন্তত ১১২ জন মারা যান, আর Clean Clothes Campaign জানিয়েছে, gate তালাবদ্ধ ছিল, জরুরি exit ছিল না, নিচতলার জানালায় ছিল গ্রিল। বৈদ্যুতিক panel-এর ঢাকনা বন্ধ ও সামনের জায়গা ফাঁকা থাকতে হবে, যন্ত্রে guard লাগানো থাকতে হবে, আর রাসায়নিকের জন্য লাগবে তালিকা, label, বাংলায় SDS ও ছড়িয়ে পড়া ঠেকানোর containment। আরও গভীরে জানতে বিনামূল্যের অগ্নি নিরাপত্তা কোর্স ও বৈদ্যুতিক নিরাপত্তা কোর্স করুন। আজই প্রতিটি floor-এর প্রতিটি exit দেখুন: খোলা, চিহ্নিত ও ফাঁকা কি না।

Floor walk: auditor প্রথমে কোথায় তাকান ২/২

কল্যাণ
- First-aid box পূর্ণ
- প্রশিক্ষিত first-aider
- টয়লেট ও খাবার পানি
- Canteen ও শিশুকক্ষ

PPE-এর ব্যবহার
- বিতরণ ও রেকর্ড করা
- Floor-এ সত্যিই পরা হয়
- কাজের উপযোগী ধরন

আড়ালের জায়গা
- ছাদ, basement, store room
- Subcontract ও sample section
- Dormitory, যদি থাকে

প্রতিদিন সকালে দশ মিনিটের হাঁটা স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার বেশিরভাগ finding আগেই ধরে ফেলে।

ব্যাখ্যা হাঁটার দ্বিতীয় অংশে দেখা হয় শ্রমিকেরা প্রতিদিন কী ব্যবহার করেন। কল্যাণ: first-aid box পূর্ণ ও মেয়াদের মধ্যে, দায়িত্বে প্রশিক্ষিত first-aider (BLA ধারা ৮৯), পরিষ্কার টয়লেট ও নিরাপদ খাবার পানি, আর আইন যেখানে চায় সেখানে canteen, শিশুকক্ষ ও বিশ্রামের জায়গা। PPE: বিতরণ ও রেকর্ড করাই যথেষ্ট নয়; auditor দেখেন তা সত্যিই পরা হচ্ছে কি না, আর কাজের উপযোগী ধরন কি না, যেমন cutter-দের জন্য metal-mesh glove (ধারা ৭৮ক)। আড়ালের জায়গা: auditor ছাদ, basement ও store room খুলে দেখতে পছন্দ করেন, আর sample ও subcontract section বা dormitory নিয়ে জানতে চান, কারণ চোখের আড়ালে রাখা সমস্যা ধরা পড়লে আরও খারাপ দেখায়। প্রতিদিন সকালে অল্প সময়ের একটি হাঁটায় এর বেশিরভাগই auditor-এর অনেক আগে ধরা পড়ে। কাল সকালে এই ছয়টি জায়গা মাথায় রেখে দশ মিনিট floor ঘুরে দেখুন, আর যা চোখে পড়ে লিখে রাখুন।

Case: mock audit-এ ৬০ ঘণ্টার বেশি কাজ

HR Manager, গ্রিনফিল্ড অ্যাপারেলস লি.

"Mock audit-এ দেখা গেছে, সেপ্টেম্বরের peak সপ্তাহে ৭০ জন শ্রমিক ৬৪–৬৬ ঘণ্টা কাজ করেছেন। আসল audit-এর window খুলবে তিন সপ্তাহ পরে।"

কারখানা কী করবে?

ক. বিষয়টি জানানো, এখনই planning-এ মূল কারণ ঠিক করা, আর কর্মঘণ্টা কমার ধারা দেখানো

খ. সেপ্টেম্বরের time card ৬০ ঘণ্টা দেখিয়ে নতুন করে ছাপানো; মাত্র তিন সপ্তাহের ব্যাপার

গ. File থেকে সেপ্টেম্বর বাদ দিয়ে সীমার মধ্যে থাকা অক্টোবর দেখানো

নিজে করে দেখুন: floor walk-এর finding সাজান

আপনার কাজ

1. প্রতিটি finding-এর পাশে শর্ত ও সমাধান লিখুন
2. RACI থেকে প্রতিটির দায়িত্বপ্রাপ্ত ঠিক করুন
3. ঝুঁকি ধরে প্রথম পাঁচটি সাজান

গ্রিনফিল্ড (কাল্পনিক): sewing floor-এ ১০ মিনিটের হাঁটায় পাওয়া গেছে...

- ৩য় তলার exit-এর সামনে carton-এর স্তূপ
- বৈদ্যুতিক panel-এর গায়ে কাপড়ের রোল
- Line ৭-এ পথের ওপর দিয়ে খোলা তার
- Label ছাড়া spot-cleaning বোতল
- জ্বলছে না এমন exit sign
- ৩টি মেশিনে needle guard নেই
- First-aid box-এ মেয়াদোত্তীর্ণ ২টি ওষুধ
- অভিযোগের নোটিশ শুধু ইংরেজিতে

আপনার নোট

ব্যাখ্যা কাগজে কাজটি করে তারপর ঠিক পরের নমুনা উত্তরের সাথে মিলিয়ে দেখুন। গ্রিনফিল্ডের (কাল্পনিক) sewing floor-এ ১০ মিনিটের একটি হাঁটায় আটটি সমস্যা পাওয়া গেছে। প্রতিটির পাশে লিখুন কোন শর্ত ভাঙছে, সমাধান কী, আর আপনার RACI অনুযায়ী দায়িত্বপ্রাপ্ত কে। এরপর এই মডিউলের তিন স্তর ধরে ঝুঁকি অনুযায়ী প্রথম পাঁচটি সাজান: আগে জীবনের ঝুঁকি, তারপর যা আঘাত করতে পারে, তারপর ব্যবস্থা ও নোটিশ। প্রতিটির বেলায় নিজেকে জিজ্ঞেস করুন: এখনই আগুন লাগলে বা বিদ্যুৎ চলে গেলে এটি কি গুরুত্বপূর্ণ? কিছু finding কয়েক মিনিটেই ঠিক করা যায়, তাই কোনগুলো হাঁটা শেষ হওয়ার আগেই ঠিক করতেন, চিহ্ন দিন। পারলে নিজের কারখানার floor-এর ছবি দিয়ে কাজটি আবার করুন; একই exit ও পথের সমস্যা প্রায় সব জায়গায় পাওয়া যায়, আর auditor প্রথম পাঁচ মিনিটে ঠিক এগুলোই দেখেন।

নমুনা উত্তর: গ্রিনফিল্ডের প্রথম পাঁচ

১ **আটকে থাকা exit**	এখনই ফাঁকা করুন; exit-এর জায়গা চিহ্নিত করুন (BLA ধারা ৬২)
২ **Panel-এর গায়ে কাপড়**	সরিয়ে panel-এর সামনে ফাঁকা রাখুন (ধারা ৬১, ৬২)
৩ **Exit sign জ্বলছে না**	মেরামত করে দৈনিক যাচাইয়ে যোগ করুন (ধারা ৬২)
৪ **খোলা তার**	বিচ্ছিন্ন করে cable tray দিয়ে নিন (ধারা ৬১, ৭২)
৫ **Label ছাড়া রাসায়নিক**	Label, বাংলায় SDS, ব্যবহারের জায়গায় PPE (ধারা ৭৮ক)

এরপর needle guard (ধারা ৬৩), first-aid box (ধারা ৮৯) আর বাংলায় নোটিশ।

ব্যাখ্যা জীবনের নিরাপত্তা আগে। আটকে থাকা exit স্তর ১: এখনই পথ ফাঁকা করুন, আর জায়গাটি চিহ্নিত করুন যাতে ফাঁকাই থাকে (BLA ধারা ৬২)। বৈদ্যুতিক panel-এর গায়ে কাপড় মানে আগুনের উৎসের পাশে জ্বালানি; সরিয়ে ফেলুন, আর প্রতিটি panel-এর সামনের জায়গা ফাঁকা রাখুন (ধারা ৬১ ও ৬২)। না জ্বলা exit sign ধোঁয়া বা বিদ্যুৎ বিভ্রাটে কোনো কাজে আসে না, তাই মেরামত করে দৈনিক যাচাইয়ে যোগ করুন। পথের ওপর খোলা তার একই সাথে বৈদ্যুতিক ঝুঁকি ও হোঁচট খাওয়ার ঝুঁকি: বিচ্ছিন্ন করে cable tray দিয়ে ঘুরিয়ে নিন (মেঝে ও চলাচলের পথ নিরাপদ রাখার কথা বলে ধারা ৭২)। Label ছাড়া বোতল ভুলবশত অন্য কাজে ব্যবহার বা মিশে যেতে পারে; label ও বাংলায় SDS দিন, আর ব্যবহারের জায়গায় PPE রাখুন (ধারা ৭৮ক)। Needle guard না থাকাও আপনার প্রথম পাঁচে থাকতে পারে; আসল কথা হলো জীবনের নিরাপত্তা আগে, আর শুধু ইংরেজির নোটিশ সবার শেষে। নিজের উত্তর মিলিয়ে দেখুন, আর কোথায় আপনার ক্রম আলাদা হয়েছে লিখে রাখুন।

মূল শিক্ষা

১ প্রমাণসহ self-assessment, তারপর ঝুঁকির ক্রমে সংশোধন

২ প্রতিটি শর্তের একজন জবাবদিহিকারী

৩ Mock audit হুবহু আসল audit-এর মতো

৪ শ্রমিককে অধিকার জানান; উত্তর কখনো শেখাবেন না

ব্যাখ্যা সামনে নিয়ে যাওয়ার মতো চারটি কথা। প্রমাণ হাতে রেখে self-assessment করুন, তারপর ঝুঁকির ক্রমে ঘাটতি ঠিক করুন: জীবনের নিরাপত্তা ও zero tolerance আজই, মজুরি ও কর্মঘণ্টা এই মজুরিকালেই, ব্যবস্থা window খোলার আগে। প্রতিটি শর্তের একজন জবাবদিহিকারী ও একজন বিকল্প ঠিক করুন, আর কর্মঘণ্টার আলোচনায় সবসময় production-কে রাখুন। Mock audit হুবহু আসল audit-এর মতো করুন: স্বাধীন চোখ, একই পদ্ধতি, আর নমুনায় সবচেয়ে ব্যস্ত মাস। আর শ্রমিকদের সহজ বাংলায় অধিকার ও অভিযোগের পথ জানান, কিন্তু কী বলতে হবে তা কখনো নয়। প্রতিদিন সকালে দশ মিনিটের floor walk বেশিরভাগ finding-কে report পর্যন্ত পৌঁছাতেই দেয় না। এরপর মডিউল ৪-এর quiz: চারটি প্রশ্ন, প্রতিটির উত্তরের সাথে কারণ।

মডিউল ৪ কুইজ ১/২

১. কোন ঘাটতি সবার আগে ঠিক করতে হবে?

ক. Policy-তে স্বাক্ষর নেই

খ. কমিটির পুরোনো ছবি

গ. তালাবদ্ধ fire exit

২. Mock audit কে করবেন?

ক. এলাকার বাইরের স্বাধীন কেউ

খ. প্রতিটি এলাকার দায়িত্বপ্রাপ্ত

গ. Buyer-এর sourcing দল

মডিউল ৪ কুইজ ২/২

৩. শ্রমিকদের pay slip পড়া শেখানো হলো...

ক. Coaching

খ. সচেতনতা

গ. Audit-এর আগে নিষিদ্ধ

৪. Semi-announced audit-এ T-০ হলো...

ক. Window-এর শেষ দিন

খ. Window-এর প্রথম দিন

গ. Report আসার দিন

উত্তর ও কারণ: মডিউল ৪

Case: mock audit-এ ৬০ ঘণ্টার বেশি কাজ

কেস: ক. বিষয়টি জানানো, এখনই planning-এ মূল কারণ ঠিক করা, আর কর্মঘণ্টা কমার ধারা দেখানো **কেন:** রেকর্ড বদলানো বা সরানো জালিয়াতি; কার্যকর সমাধানসহ জানানো সমস্যার মূল্যায়ন অনেক ভালো হয়।

Time card নতুন করে ছাপানো জালিয়াতি, আর সেপ্টেম্বর বাদ দেওয়া মানে রেকর্ড লুকানো; দুটোই সব scheme-এ zero tolerance। এতে কাজও হতো না, কারণ নমুনার মাস কারখানা নয়, auditor বাছাই করেন, আর সবচেয়ে ব্যস্ত মাসটি প্রায় সবসময়ই নেওয়া হয়। Opening meeting-এ সমস্যাটি জানান, আর কী করেছেন তা দেখান। মূল কারণ HR-এ নয়, planning-এ: সাপ্তাহিক overtime-এর কোনো সীমা নেই। তিন সপ্তাহে দেখানো যায় সাপ্তাহিক OT সীমার নিয়ম, planning সভার কার্যবিবরণী, অক্টোবর ও নভেম্বরের কর্মঘণ্টার তথ্য, আর ক্ষতিগ্রস্ত শ্রমিকদের কোনো পাওনা আছে কি না তার যাচাই। সেপ্টেম্বর BGMEA ও BKMEA সদস্যদের জন্য সরকারি অব্যাহতির (১৭ এপ্রিল থেকে ১৬ অক্টোবর ২০২৬) মধ্যে পড়েছিল, কিন্তু buyer code-এ ৬০ ঘণ্টার সীমা থাকে (ETI ৬.৪), তাই এটি তবুও finding; অব্যাহতির মেয়াদ শেষ, তাই নতুন কোনো প্রজ্ঞাপন জারি হয়েছে কি না দেখে নিন। গ্রিনফিল্ড অ্যাপারেলস লি. এই কোর্সের case ও অনুশীলনের জন্য একটি কাল্পনিক কারখানা। গত তিন মাসে আপনার কারখানার সবচেয়ে ব্যস্ত সপ্তাহটি খুঁজে তার কর্মঘণ্টা যাচাই করুন।

মডিউল ৪ কুইজ

প্রশ্ন ১: গ. তালাবদ্ধ fire exit **কেন:** তালাবদ্ধ exit জীবনের ঝুঁকি ও zero tolerance: স্তর ১, আজই।

প্রশ্ন ২: ক. এলাকার বাইরের স্বাধীন কেউ **কেন:** এলাকার দায়িত্বপ্রাপ্ত নিজের অভ্যাসকেই ঠিক মনে করেন।

কোনোটিতে অবাক হলে এগোনোর আগে ঝুঁকির স্তর আর mock audit-এর slide আবার দেখে নিন: জীবনের নিরাপত্তা সবসময় আগে, আর mock audit ততটাই ভালো, যিনি করছেন তিনি যতটা স্বাধীন।

প্রশ্ন ৩: খ. সচেতনতা **কেন:** এতে অধিকার বোঝানো হয়; coaching হলো auditor-কে কী বলতে হবে তা শেখানো।

প্রশ্ন ৪: খ. Window-এর প্রথম দিন **কেন:** Auditor প্রথম দিনেই আসতে পারেন; অঘোষিত audit-এ T-০ নেই।

এই দুটি প্রশ্নে যাচাই হয় সচেতনতা ও coaching-এর সীমারেখা, আর readiness timeline কীভাবে গুনতে হয়। দুটিই ঠিক করে window খোলার আগের শেষ সপ্তাহগুলোতে আপনি কী করবেন। মডিউল ৫-এ এবার দেখব auditor কোন document চাইবেন, আর সেগুলো কীভাবে যাচাই হয়।

মডিউল ৫ · লেভেল ২ · প্রস্তুত হোন

Document প্রস্তুতি

এই মডিউলে যা শিখবেন

- Auditor কীভাবে নমুনা নিয়ে রেকর্ড মিলিয়ে দেখেন
- সব standard যে মূল document দেখে, আইনের ভিত্তিসহ
- প্রতিটি scheme-এর বাড়তি document
- এমন document file, যা auditor কয়েক মিনিটে ব্যবহার করতে পারেন

মডিউল ৫-এর বিষয় রেকর্ড, আর auditor কীভাবে তা যাচাই করেন। প্রথমে দেখবেন auditor কীভাবে মাস ও শ্রমিকের নমুনা নেন আর এক রেকর্ডকে আরেকটির সাথে মেলান। এরপর সব standard যে মূল document দেখে, ছয়টি ভাগে, প্রতিটির পাশে বাংলাদেশ শ্রম আইনের ধারা, আর যেখানে আলাদা সেখানে ইপিজেড শ্রম আইন ২০১৯-এর ধারা; তারপর WRAP, amfori BSCI, SMETA, SLCP ও Better Work-এর বাড়তি document, আর সূচিসহ document file কীভাবে সাজাবেন। দুটি case-এ যাচাই হবে একটি overtime-এর হিসাব আর একটি ছুটির policy, আর একটি কাজে এক সপ্তাহের জন্য একজন শ্রমিকের time card, gate-এর রেকর্ড ও production log মেলাবেন। পুরো মডিউলজুড়ে একটি নিয়ম: যে রেকর্ড আছে তা গুছিয়ে রাখবেন; কোনো রেকর্ড নতুন করে বানানো, বদলানো বা পেছনের তারিখ দেওয়া কখনো নয়।

Auditor কীভাবে রেকর্ড যাচাই করেন

নমুনা

- চলতি, peak ও দৈবচয়নের একটি মাস
- বিভাগ, লিঙ্গ ও grade মিলিয়ে শ্রমিক
- নবায়নে পুরো বছর দেখা হতে পারে

মিলিয়ে দেখা

- রেকর্ড, শ্রমিক interview, floor
- Payroll, time card, gate, production
- সাইটের শ্রমিক বনাম payroll-এর সংখ্যা

সতর্কসংকেত

- প্রতিদিন একই সময়ে ঢোকা-বের হওয়া
- সব স্বাক্ষর এক কলমে, এক হাতে
- যে উৎপাদন ওই ঘণ্টায় সম্ভব নয়

দুটি রেকর্ড না মিললে auditor বিশ্বাস করেন সেটিকে, যার ওপর কারখানার নিয়ন্ত্রণ সবচেয়ে কম।

ব্যাখ্যা Auditor আপনার কাগজ পড়েন না; মিলিয়ে দেখেন। নমুনা: সাধারণত তিন মাস, অর্থাৎ চলতি মাস, সবচেয়ে ব্যস্ত মাস আর দৈবচয়নের একটি মাস; শ্রমিক বাছাই হয় বিভাগ, লিঙ্গ, grade ও নতুন যোগ দেওয়াদের মিলিয়ে; নবায়নের সময় পুরো বছর দেখা হতে পারে। যেকোনো মাসের যেকোনো শ্রমিকের রেকর্ড কয়েক মিনিটে পাওয়া যাওয়া উচিত। মিলিয়ে দেখা (triangulation): রেকর্ড বনাম শ্রমিকের interview ও floor-এর বাস্তবতা; payroll, time card, gate register ও production-এর রেকর্ড পাশাপাশি; আর সাইটে উপস্থিত শ্রমিক বনাম payroll-এর সংখ্যা। সতর্কসংকেত: প্রতিদিন একই মিনিটে ঢোকা-বের হওয়া, সব স্বাক্ষর এক কলমে, রেকর্ডের ঘণ্টায় অসম্ভব উৎপাদন। দুটি রেকর্ড না মিললে auditor বিশ্বাস করেন সেটিকে, যার ওপর কারখানার নিয়ন্ত্রণ সবচেয়ে কম, সাধারণত শ্রমিকের নিজের কথা বা নিরাপত্তা বিভাগের gate register; তাই শুধু time card ঠিক করলে সমস্যা আরও স্পষ্ট হয়। গত শুক্রবারের gate register আর time card মেলে কি না, দেখে নিন।

মূল document ক: লাইসেন্স ও অনুমতি

Document	আইনি ভিত্তি	যা দেখা হয়
Trade ও factory license বা বেপজার অনুমতি, IRC/ERC	BLA ৩২৫, ৩২৬ · বেপজা	বৈধ; নাম-ঠিকানা মেলে
ভবনের অনুমোদন, structural ও বৈদ্যুতিক document	BLA ৬১ · BNBC ২০২০	ব্যবহৃত floor অনুমোদনের সাথে মেলে
Fire license ও নিরাপত্তা পরিকল্পনা	BLA ৬২ · অগ্নি আইন ২০০৩	নবায়িত; সরঞ্জাম তালিকামতো
বয়লারের registration ও পরিদর্শন সনদ	বয়লার আইন ২০২২	মেয়াদে; অনুমোদিত জায়গায়
Environmental Clearance Certificate, ETP log	ECR ২০২৩, বিধি ৬	বৈধ; ETP চলার log

ব্যাখ্যা লাইসেন্সের finding এড়ানো সবচেয়ে সহজ, তবু এটিই সবচেয়ে সাধারণ finding-এর একটি। Trade license, DIFE-এর factory license বা বেপজার অনুমতি, আর আমদানি-রপ্তানি নিবন্ধন সনদ (IRC/ERC) audit-এর দিনে বৈধ থাকতে হবে, কারখানার বর্তমান নাম ও ঠিকানাসহ (BLA ধারা ৩২৫ ও ৩২৬)। ভবনের document, অর্থাৎ অনুমোদিত নকশা আর structural ও বৈদ্যুতিক নিরাপত্তার রেকর্ড, বাস্তবে ব্যবহৃত floor-এর সাথে মিলতে হবে: অনুমোদনের বাইরে নতুন floor একটি পরিচিত ফাঁদ, আর WRAP-এর Handbook-এ বাংলাদেশের ভবনের জন্য নির্দিষ্ট শর্ত আছে। Fire license ও অগ্নি নিরাপত্তা পরিকল্পনা চলে ধারা ৬২ ও অগ্নি প্রতিরোধ ও নির্বাপণ আইন ২০০৩ অনুযায়ী। বয়লারের জন্য বয়লার আইন ২০২২ অনুযায়ী হালনাগাদ registration ও পরিদর্শন সনদ লাগে, আর পরিবেশ সংরক্ষণ বিধিমালা ২০২৩-এর বিধি ৬ অনুযায়ী Environmental Clearance Certificate-এর সাথে, ETP বাধ্যতামূলক হলে, ETP চলার log রাখতে হয়। প্রতিটি লাইসেন্স মেয়াদ ও দায়িত্বপ্রাপ্তের নামসহ একটি register-এ রাখুন, যেমন বিনামূল্যের compliance tracker-এ, আর প্রতিটি নবায়ন শুরু করুন তিন মাস আগে।

মূল document খ: নিয়োগ ও personnel file

Document	BLA	EPZ	যা দেখা হয়
নিয়োগপত্র ও পরিচয়পত্র	৫	৬	প্রত্যেক শ্রমিকের, বাংলায়, মজুরি ও grade-সহ
Service book, শ্রমিক register	৬–৯	৭, ৮	সম্পূর্ণ ও হালনাগাদ
বয়সের প্রমাণ (NID বা জন্মসনদ), ছবি	৩৪, ৩৬	১৭৫	BLA: ১৪+, ১৮ পর্যন্ত সক্ষমতা সনদ · EPZ: ১৮+
চাকরির অবসান ও চূড়ান্ত পাওনা	২০–২৭, ১২৩(২)	১৯–২৩	পাওনা ৩০ কর্মদিবসের মধ্যে

বয়সের document চেহারা ও register-এর সাথে মেলান; সন্দেহ হলে তদন্ত করুন।

ব্যাখ্যা শিশু ও জোরপূর্বক শ্রমের ঝুঁকি প্রথম ধরা পড়ে personnel file-এ। প্রত্যেক শ্রমিকের থাকতে হবে বাংলায় নিয়োগপত্র ও পরিচয়পত্র, মজুরি ও grade-সহ (BLA ধারা ৫; EPZ ধারা ৬), আর service book ও শ্রমিক register সম্পূর্ণ ও হালনাগাদ। সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ যাচাই বয়স। BLA অনুযায়ী ১৪ বছরের কম কেউ কাজ করতে পারবে না, আর ১৪ থেকে ১৮ বছরের শ্রমিকের জন্য লাগবে রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের সক্ষমতা সনদ, আর কাজের সময় সাথে রাখার টোকেন (ধারা ৩৪); EPZ-এ ১৮ বছরের কম কাউকে নিয়োগই দেওয়া যায় না (EPZ ধারা ১৭৫)। ফাঁদটি হলো এমন বয়সের document, যা চেহারা বা register-এর সাথে মেলে না; তাই নিয়োগের সময় document, ছবি ও মানুষটিকে মিলিয়ে নিন, আর সন্দেহ হলে উপেক্ষা না করে তদন্ত করুন। চাকরি শেষ হলে সব পাওনা ৩০ কর্মদিবসের মধ্যে পরিশোধ করতে হয় (ধারা ১২৩)। এই সপ্তাহে দৈবচয়নে পাঁচটি personnel file নিয়ে প্রতিটির বয়সের প্রমাণ যাচাই করুন।

মূল document গ: মজুরি ও কর্মঘণ্টা

Document	BLA	EPZ	যা দেখা হয়
Time card, gate register, OT-এর রেকর্ড	১০০–১০৮, ১১৩	৩৮–৪৯	দিনে সর্বোচ্চ ১০, সপ্তাহে ৬০ ঘণ্টা; সাপ্তাহিক ছুটি
Payroll, pay slip, ব্যাংক বা MFS-এর প্রমাণ	১২১–১২৫	২৬, ৫৫–৫৮	৭ কর্মদিবসের মধ্যে পরিশোধ
OT-এর হিসাব	১০৮	৪৫	basic-এর ২ গুণ, মহার্ঘ ভাতা বা এডহক থাকলে তা-সহ
খাতের নিম্নতম মজুরির গেজেট	১৪৮	৭০–৭১	প্রতিটি grade তার সমান বা বেশি

তিন মাস মেলান: time card-এর ঘণ্টা = পরিশোধিত ঘণ্টা = gate-এর ঘণ্টা।

ব্যাখ্যা বাংলাদেশে সবচেয়ে বেশি finding আসে মজুরি ও কর্মঘণ্টায়, আর auditor তা যাচাই করেন নিজে হিসাব করে। Time card, gate register ও OT-এর রেকর্ডে দিনে ১০ ঘণ্টা আর সপ্তাহে ৬০ ঘণ্টার বেশি থাকা চলবে না, বছরে গড়ে সপ্তাহে ৫৬ ঘণ্টার বেশিও নয়, আর সাপ্তাহিক ছুটি থাকতে হবে (ধারা ১০০, ১০২ ও ১০৩; EPZ ধারা ৩৮ থেকে ৪৯)। মজুরিকাল শেষের ৭ কর্মদিবসের মধ্যে মজুরি দিতে হয় (ধারা ১২৩; EPZ ধারা ২৬), সাথে pay slip ও ব্যাংক বা মোবাইলে পরিশোধের প্রমাণ। Overtime-এর হার মূল মজুরি ও মহার্ঘ ভাতা আর এডহক মজুরির (যদি থাকে) দ্বিগুণ (ধারা ১০৮), আর প্রতিটি grade খাতের নিম্নতম মজুরির গেজেটের সমান বা বেশি হতে হবে (ধারা ১৪৮)। BGMEA ও BKMEA সদস্যদের কর্মঘণ্টার ধারা থেকে অব্যাহতি ১৬ অক্টোবর ২০২৬-এ শেষ হয়েছে। অন্তত তিন মাস মেলান: time card-এর ঘণ্টা, পরিশোধিত ঘণ্টা আর gate-এ দেখা ঘণ্টা সমান হতে হবে। এ মাসেই দশজন শ্রমিকের জন্য এই যাচাই করুন।

মূল document ঘ: ছুটি ও সুবিধা

Document	BLA	EPZ	যা দেখা হয়
ছুটির register	১১৫–১১৮	৫০–৫৩	নৈমিত্তিক ১০, অসুস্থতা ১৪, উৎসব ১৩ (EPZ ১১), প্রতি ১৮ দিনে ১ দিন অর্জিত
প্রসূতি সুবিধার রেকর্ড	৪৫–৫০	২৯–৩৩	৬০ + ৬০ দিন (BLA); ৮ + ৮ সপ্তাহ (EPZ)
Group বীমা, ভবিষ্য তহবিল, WPPF	৯৯, ২৩৪, ২৬৪	৩৬	আকার অনুযায়ী আইন প্রযোজ্য হলে

BLA-র ২০২৬-এর সংশোধন EPZ-এ প্রযোজ্য নয়।

ব্যাখ্যা ২০২৬-এ ছুটি ও সুবিধা বদলেছে, আর অনেক policy এখনো পুরোনো। BLA অনুযায়ী শ্রমিক পান ১০ দিন নৈমিত্তিক ছুটি, ১৪ দিন অসুস্থতার ছুটি, প্রতি ১৮ দিন কাজে এক দিন অর্জিত ছুটি, আর ২০২৬-এর সংশোধনের পর ১৩ দিন উৎসব ছুটি (ধারা ১১৮); প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা এখন প্রসবের আগে ৬০ দিন ও পরে ৬০ দিন (ধারা ৪৬)। শ্রম বিধিমালায় এখনো ১১ দিন উৎসব ছুটি লেখা আছে, কিন্তু বিধি আইনের সাথে না মিললে আইনই প্রাধান্য পায়। এই পরিবর্তন EPZ-এ প্রযোজ্য নয়; সেখানে ইপিজেড শ্রম আইন ২০১৯ অনুযায়ী উৎসব ছুটি এখনো ১১ দিন, আর প্রসূতি ছুটি প্রসবের আগে ৮ ও পরে ৮ সপ্তাহ। Group বীমা, ভবিষ্য তহবিল ও শ্রমিক অংশগ্রহণ তহবিল প্রতিষ্ঠানের আকার ও আইন অনুযায়ী প্রযোজ্য, তাই যেগুলো প্রযোজ্য তার প্রমাণ রাখুন। এ মাসেই ছুটির policy, ছুটির register আর payroll-এর setting এই সংখ্যাগুলোর সাথে মিলিয়ে দেখুন।

মূল document ঙ: শ্রমিকের কণ্ঠ ও শৃঙ্খলা

Document	BLA	EPZ	যা দেখা হয়
অংশগ্রহণকারী কমিটি: নির্বাচন, কার্যবিবরণী	২০৫–২০৮	১২২–১২৩	৫০+ শ্রমিক; সদস্যরা নির্বাচিত
ট্রেড ইউনিয়ন বা শ্রমিক কল্যাণ সমিতি	১৭৬, ১৯৫, ২০২	৯৪	হস্তক্ষেপ বা বৈষম্য নেই
অভিযোগ পদ্ধতি ও log	৩৩	২৮	প্রতিটি অভিযোগ নিষ্পত্তি
হয়রানির অভিযোগ কমিটি	৩৩২ক	—	৫ সদস্য, বেশিরভাগ নারী, প্রধান নারী
শৃঙ্খলাজনিত রেকর্ড	২৩, ২৪	২১	আগে তদন্ত ও শুনানি

কার্যবিবরণীতে শুধু উপস্থিতি নয়, সিদ্ধান্ত ও পরবর্তী পদক্ষেপ থাকবে।

ব্যাখ্যা শ্রমিকের কণ্ঠ যাচাই হয় মানুষের সাথে কথা বলে, তাই রেকর্ডে দেখাতে হবে কমিটি শুধু আছে তা নয়, কাজও করে। ৫০ বা তার বেশি শ্রমিক থাকলে অংশগ্রহণকারী কমিটি বাধ্যতামূলক, আর শ্রমিক সদস্যরা মনোনীত নন, নির্বাচিত (BLA ধারা ২০৫; EPZ ধারা ১২২ ও ১২৩)। ট্রেড ইউনিয়নের, বা EPZ-এ শ্রমিক কল্যাণ সমিতির রেকর্ডে দেখাতে হবে কোনো হস্তক্ষেপ বা ইউনিয়নবিরোধী বৈষম্য নেই। অভিযোগের log-এ প্রতিটি অভিযোগের উত্তর ও সময়মতো নিষ্পত্তি থাকতে হবে। ২০২৬-এ নতুন ধারা ৩৩২ক বৈষম্য, সহিংসতা ও হয়রানির অভিযোগের জন্য একটি কমিটি চায়: পাঁচজন সদস্য, তাঁদের বেশিরভাগ নারী, প্রধান একজন নারী, আর দুজন সদস্য জেন্ডার ও যৌন নির্যাতন নিয়ে কাজ করা প্রতিষ্ঠান থেকে; অনেক কারখানায় এখনো পুরোনো ধাঁচের কমিটি। শৃঙ্খলাজনিত file-এ যেকোনো শাস্তির আগে তদন্ত ও শুনানির প্রমাণ থাকতে হবে। Auditor কমিটির সদস্যদের জিজ্ঞেস করেন কমিটি আসলে কী বদলেছে, তাই কার্যবিবরণীতে সিদ্ধান্ত ও পরবর্তী পদক্ষেপ লিখুন। এই সপ্তাহে আপনার হয়রানি কমিটির সদস্যদের ধারা ৩৩২ক-এর সাথে মিলিয়ে দেখুন।

মূল document চ: স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা

EPZ: ইপিজেড শ্রম আইনের ধারা ৩৫ ও দ্বিতীয় তফসিল

Document	BLA	যা দেখা হয়
সেইফটি কমিটি ও কার্যবিবরণী	৯০ক	৫০+ শ্রমিক; ঝুঁকিতে ব্যবস্থা
ঝুঁকি মূল্যায়ন, সেইফটি রেকর্ড বুক	৯০	সব বড় ঝুঁকি অন্তর্ভুক্ত
Fire drill ও সরঞ্জাম যাচাই	৬২	তারিখ ও সময়সহ ছবি
রাসায়নিকের তালিকা, SDS, PPE-এর রেকর্ড	৭৭, ৭৮ক	ব্যবহারের জায়গায় বাংলায় SDS
দুর্ঘটনার register ও নোটিশ	৮০, ৮১	প্রতিটি দুর্ঘটনা রেকর্ডে

Document	BLA	যা দেখা হয়
First aid, canteen, শিশুকক্ষ	৮৯, ৯২, ৯৪	শ্রমিকসংখ্যার সাথে মানানসই

ব্যাখ্যা স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার রেকর্ড প্রমাণ করে, floor-এ যে ব্যবস্থা দেখা গেল তা প্রতিদিন চলে। ৫০ বা তার বেশি শ্রমিক থাকলে সেইফটি কমিটি বাধ্যতামূলক, আর কমিটিকে সভা করতে ও ঝুঁকি নিয়ে ব্যবস্থা নিতে হয় (BLA ধারা ৯০ক)। ঝুঁকি মূল্যায়ন ও সেইফটি রেকর্ড বুকে (ধারা ৯০) অগ্নি, বৈদ্যুতিক, রাসায়নিক, ergonomic ও যন্ত্রের ঝুঁকি থাকা উচিত। Fire drill-এর ছবিতে তারিখ ও সময়ের ছাপ, আর ভবন খালি করতে কত সময় লাগল তার রেকর্ড চাই: WRAP audit-এ এগুলো ছাড়া drill-এর ছবি non-compliance। রাসায়নিকের জন্য লাগে তালিকা, ব্যবহারের জায়গায় বাংলায় SDS আর PPE বিতরণের রেকর্ড। প্রতিটি দুর্ঘটনা register-এ ওঠে, আর গুরুতরগুলো আইন অনুযায়ী জানাতে হয়। First aid, canteen ও শিশুকক্ষ শ্রমিকসংখ্যার সাথে মানানসই হতে হবে। EPZ-এ নিয়ম ঠিক করে ইপিজেড শ্রম আইনের ধারা ৩৫ ও দ্বিতীয় তফসিল। কারিগরি দিক জানতে বিনামূল্যের অগ্নি, বৈদ্যুতিক ও বয়লার নিরাপত্তা কোর্স দেখুন। পরের drill-এর আগে নিশ্চিত হোন, আপনার ক্যামেরা তারিখ ও সময়ের ছাপ দেয়।

Standard অনুযায়ী বাড়তি document ১/২

● সরাসরি দেখা হয় · ○ প্রাসঙ্গিক হলে দেখা হয় · BW = Better Work

Document	WRAP	BSCI	SMETA	SLCP	BW
Customs ও নিরাপত্তা: ঝুঁকি মূল্যায়ন, পরিচয়পত্র, cargo যাচাই	●	○	○	○	○
Management system, supplier-এ cascade, ব্যবসায়িক নৈতিকতা	○	●	●	○	○
দায়িত্বশীল নিয়োগ, subcontracting, home-working	○	○	●	○	○
Facility profile; reference-সহ ১২ মাসের তথ্য	○	○	○	●	○

ব্যাখ্যা মূল document একবারই প্রস্তুত করুন; তারপর শুধু যে scheme book করছেন, তার সারিগুলো যোগ করুন। WRAP সবচেয়ে কড়াভাবে দেখে customs ও নিরাপত্তা, নীতি ১১ ও ১২ অনুযায়ী: নিরাপত্তা ঝুঁকি মূল্যায়ন, দর্শনার্থী ও কর্মীর পরিচয়পত্র নিয়ন্ত্রণ, container ও cargo যাচাই, আর প্রশিক্ষণের রেকর্ড। amfori BSCI ও SMETA দেখে কার্যকর management system, অর্থাৎ policy, দায়িত্ব, প্রশিক্ষণ, রেকর্ড ও পর্যালোচনা; সাথে আপনার নিজের supplier ও subcontractor পর্যন্ত শর্ত পৌঁছে দেওয়া বা cascade (BSCI Performance Area ১) আর ব্যবসায়িক নৈতিকতা (BSCI Performance Area ১৩; SMETA-য় চতুর্থ pillar)। SMETA 7-এর Management Systems Assessment-এ কাজের অধিকার, দায়িত্বশীল নিয়োগ, subcontracting ও home-working-ও দেখা হয়। SLCP-তে লাগে facility profile আর ১২ মাসের সঠিক তথ্য, প্রতিটি উত্তরের পাশে document-এর reference-সহ। আপনার buyer-দের scheme-এ যে সারিগুলো প্রযোজ্য, চিহ্নিত করে কী কী নেই তার তালিকা করুন।

Standard অনুযায়ী বাড়তি document ২/২

● সরাসরি দেখা হয় · ○ প্রাসঙ্গিক হলে দেখা হয় · BW = Better Work

Document	WRAP	BSCI	SMETA	SLCP	BW
Living wage-এর ঘাটতি বিশ্লেষণ ও roadmap	○	●	●	○	○
পরিবেশের অনুমতি; জ্বালানি, পানি ও বর্জ্যের তথ্য	●	●	●	○	○
দ্বিপক্ষীয় কমিটির কার্যবিবরণী, improvement plan, Progress Report ১	○	○	○	○	●

Living wage-এর benchmark উন্নতির মাপকাঠি; আইনি ন্যূনতম হলো নিম্নতম মজুরির গেজেট।

ব্যাখ্যা আরও তিনটি সারিতে ছবিটা সম্পূর্ণ হয়। Living wage-এর ঘাটতি বিশ্লেষণ ও roadmap এখন amfori BSCI (Performance Area ৫, ন্যায্য পারিশ্রমিক) ও SMETA-য় (ETI Base Code-এর ধারা ৫) নিয়মিত বিষয়: Sedex জানিয়েছে, SMETA 7 দিয়ে ৪,০০০-এর বেশি প্রতিষ্ঠান living wage-এর ঘাটতি মূল্যায়ন করেছে, তাই প্রশ্নটি আসবে ধরে নিন। পরিবেশের document, যেমন অনুমতিপত্র আর জ্বালানি, পানি ও বর্জ্যের তথ্য ও তার পেছনের বিল, দেখা হয় WRAP-এর নীতি ১০, amfori BSCI-এর Performance Area ১২ আর 4-Pillar SMETA-র পরিবেশ pillar-এ। Better Work চায় দ্বিপক্ষীয় কমিটির কার্যবিবরণী, improvement plan-এর প্রতিটি কাজের প্রমাণ আর Progress Report ১। মনে

রাখবেন, living wage-এর benchmark উন্নতির মাপকাঠি, আইনি ন্যূনতম নয়; আইনি ন্যূনতম এখনো খাতের নিম্নতম মজুরির গেজেট। আপনার buyer-দের scheme-এর সারিগুলো document file-এর সূচিতে যোগ করুন।

Auditor-এর কাজে লাগে এমন document file

আগে সূচি

- প্রতি standard-এ একটি সূচি
- Tab সাজানো code-এর ধারা ধরে

সর্বশেষ version ওপরে

- পুরোনো version আলাদা archive-এ
- প্রতিটিতে তারিখ, version ও অনুমোদনকারী

মূল কপি ও ফটোকপি

- চাইলে মূল কপি; দাগানোর জন্য ফটোকপি
- একই সূচিতে digital backup

এলাকাপ্রতি একজন runner

- যেকোনো রেকর্ড কয়েক মিনিটে আনেন
- Audit চলাকালে কোনো সম্পাদনা নয়

⚠ কখনো রেকর্ড বানানো, বদলানো বা পেছনের তারিখ দেওয়া নয়: এটি জালিয়াতি, zero tolerance।

ব্যাখ্যা Document খুঁজে পেতে দেরি হলে মনে হয় কিছু লুকানো হচ্ছে, তাই auditor চাওয়ার আগেই file গুছিয়ে রাখুন। শুরু করুন সূচি দিয়ে: প্রতিটি standard-এর জন্য এক পাতা, code-এর ধারা অনুযায়ী সাজানো, আর tab-এর নম্বর সূচির সাথে মেলানো। সর্বশেষ version ওপরে রাখুন, পুরোনো policy আলাদা করে archive করুন; প্রতিটি policy-তে তারিখ, version ও অনুমোদনকারীর নাম থাকবে। চাইলে দেখানোর জন্য মূল কপি, auditor দাগ দিতে পারেন এমন ফটোকপি, আর একই সূচিতে digital backup রাখুন। প্রতিটি এলাকার জন্য একজন runner ঠিক করুন, যিনি কয়েক মিনিটে যেকোনো রেকর্ড এনে দিতে পারেন, আর নিয়ম করুন audit চলাকালে কোনো রেকর্ড সম্পাদনা হবে না। Document প্রস্তুতি মানে যে রেকর্ড আছে, তা গোছানো। কোনো রেকর্ড আসলেই না থাকলে, যেমন গত বছরের drill-এর ছবি, নতুন করে বানাবেন না: সৎভাবে তা জানান, finding মেনে নিন, আর দেখান আজ থেকে প্রক্রিয়াটি চলছে, পরের drill-এর তারিখ, দায়িত্বপ্রাপ্ত ও ফরমসহ। Mock audit-এ দৈবচয়নে তিনটি রেকর্ড আনতে কত সময় লাগে মেপে দেখুন; পাঁচ মিনিটের বেশি লাগলে সূচি বা runner-এর ব্যবস্থায় কাজ বাকি।

Case: pay slip-এ overtime

রিনা, sewing operator, গ্রিনফিল্ড অ্যাপারেলস লি.

"আপা, আমার pay slip-এ OT ঘণ্টায় ৯৬.১৫ টাকা: আমার gross, ১২,৫০০ × ২ ÷ ২৬০। আমার basic ৬,৭০০। এটা কি ঠিক?"

আইনসম্মত OT-এর হিসাব কোনটি?

ক. Gross × ২ ÷ ২৬০: OT হয় gross মজুরিতে, তাই ৯৬.১৫ টাকা

খ. Basic × ১.৫ ÷ ২০৮, অনেক দেশের প্রচলিত হার: ৪৮.৩২ টাকা

গ. Basic (মহার্ঘ ভাতা বা এডহক থাকলে তা-সহ) × ২ ÷ ২০৮: ৬৪.৪২ টাকা

Case: ছুটির policy

Welfare Officer, গ্রিনফিল্ড অ্যাপারেলস লি. (EPZ-এর বাইরে)

"আমাদের ২০২৬-এর ছুটির policy-তে এখনো উৎসব ছুটি ১১ দিন আর প্রসূতি ছুটি ৮ + ৮ সপ্তাহ, গত বছরের মতোই।"

Policy কি হালনাগাদ?

ক. হ্যাঁ: ২০২৬-এর সংশোধনে উৎসব বা প্রসূতি ছুটি বদলায়নি

খ. না: উৎসব ছুটি এখন ১৩ দিন, প্রসূতি সুবিধা ৬০ + ৬০ দিন

গ. আংশিক: প্রসূতি এখন ৬০ + ৬০ দিন, কিন্তু উৎসব ছুটি এখনো ১১ দিন

নিজে করে দেখুন: তিন রেকর্ড মেলানো

আপনার কাজ

1. দিন ধরে time card, gate ও line মেলান

2. প্রতিটি অমিল ও তার সম্ভাব্য কারণ লিখুন
3. OT দেওয়া হয়েছে ১২ ঘণ্টা × ৪৮.৩২ টাকা: প্রাপ্য কত?

শ্রমিক ১০২৪ (কাল্পনিক), basic ৬,৭০০ টাকা

দিন	Time card	Gate	Line ৩
শুক্র ২৩	ছুটি	০৮:০২–১৩:০৫	০৮:০০–১৩:০০
শনি ২৪	০৭:৫৮–১৯:০০	০৭:৫৫–১৯:০৬	১৯:০০ পর্যন্ত
রবি ২৫	০৭:৫৯–১৯:০০	০৭:৫৬–১৯:০৪	১৯:০০ পর্যন্ত
সোম ২৬	০৮:০০–১৯:০০	০৭:৫৭–২১:১২	২১:০০ পর্যন্ত
মঙ্গল ২৭	০৮:০০–১৯:০০	০৭:৫৮–১৯:০৫	১৯:০০ পর্যন্ত
বুধ ২৮	০৮:০০–১৯:০০	০৭:৫৬–১৯:০৩	১৯:০০ পর্যন্ত
বৃহস্পতি ২৯	০৮:০০–১৯:০০	০৭:৫৭–১৯:০৪	১৯:০০ পর্যন্ত

আপনার নোট

ব্যাখ্যা কাগজে কাজটি করে তারপর ঠিক পরের নমুনা উত্তরের সাথে মিলিয়ে দেখুন। এটি একজন কাল্পনিক শ্রমিকের (ID ১০২৪, basic ৬,৭০০ টাকা) এক সপ্তাহ, ২৩ থেকে ২৯ অক্টোবর ২০২৬; শুক্রবার ২৩ তারিখ সাপ্তাহিক ছুটি। Time card-এ ছয় কর্মদিবসেই ০৮:০০ থেকে ১৯:০০, প্রতিদিন ২ ঘণ্টা OT, আর payroll ১২ ঘণ্টা OT দিয়েছে ঘণ্টায় ৪৮.৩২ টাকা হারে। দিন ধরে time card-কে নিরাপত্তা বিভাগের gate register আর Line ৩-এর production log-এর সাথে মেলান। প্রতিটি অমিল ও তার সম্ভাব্য কারণ লিখুন, তারপর সপ্তাহের আসল কর্মঘণ্টা আর আইনসম্মত হারে (মূল মজুরির দ্বিগুণ ÷ ২০৮) প্রাপ্য OT হিসাব করুন। মজুরি ও কর্মঘণ্টার টেবিলের দৈনিক ও সাপ্তাহিক সীমা মনে রাখুন। Auditor ঠিক এটাই করেন, তিন মাস ধরে একদল শ্রমিকের নমুনায়, আর প্রতিটি অমিলের জন্য রেকর্ড-সমর্থিত ব্যাখ্যা লাগে।

নমুনা উত্তর: তিন রেকর্ড মেলানো

১ **সতর্কসংকেত**	নিখুঁত ৬০ ঘণ্টার সপ্তাহ, ছয় দিনই ১৯:০০-তে বের হওয়া
২ **সোমবার**	Gate ২১:১২, line ২১:০০: প্রায় ২ ঘণ্টা card-এর বাইরে
৩ **শুক্রবার**	ছুটির দিনে ০৮:০২–১৩:০৫ কাজ: ৫ ঘণ্টা রেকর্ড ও পরিশোধ হয়নি
৪ **আসল সপ্তাহ**	প্রায় ৬৭ ঘণ্টা, ৬০ ঘণ্টার সীমার বেশি
৫ **পাওনা**	১৯ ঘণ্টা × ৬৪.৪২ = ১,২২৩.৯৮, পরিশোধ ৫৭৯.৮৪, বাকি ৬৪৪.১৪ টাকা

একই ধারা ৩০০ শ্রমিকের ৪ সপ্তাহে: প্রায় ৭.৭৩ লাখ টাকা পাওনা।

ব্যাখ্যা প্রথম সতর্কসংকেত time card নিজেই: নিখুঁত ৬০ ঘণ্টার সপ্তাহ, ছয় দিনই ঠিক ১৯:০০-তে বের হওয়া। সোমবার gate-এ ২১:১২ আর line বন্ধ হয়েছে ২১:০০-তে, অথচ card-এ ১৯:০০: প্রায় ২ ঘণ্টার কাজ রেকর্ডের বাইরে, আর ১২ ঘণ্টার কর্মদিবস, দৈনিক ১০ ঘণ্টার সীমার বেশি (ধারা ১০০)। সাপ্তাহিক ছুটির দিন শুক্রবার gate-এ ০৮:০২ থেকে ১৩:০৫, line-ও চলেছে, অথচ card-এ "ছুটি": ৫ ঘণ্টা রেকর্ড বা পরিশোধ হয়নি, যা OT হারে প্রাপ্য, সাথে একটি ক্ষতিপূরণমূলক ছুটি (ধারা ১০৪)। আসল সপ্তাহ প্রায় ৬৭ ঘণ্টা, ৬০ ঘণ্টার সীমার বেশি (ধারা ১০২)। Payroll-ও মূল মজুরির দেড় গুণ ধরেছে, তাই এই শ্রমিক এক সপ্তাহেই ৬৪৪.১৪ টাকা পাবেন। সমাধান time card-কে gate-এর সাথে মিলিয়ে দেওয়া নয়: বকেয়া ও ক্ষতিপূরণমূলক ছুটি দিন, payroll-এর হিসাব ঠিক করুন, প্রতি সপ্তাহে gate ও time card মেলান, আর ৬০ ঘণ্টার সীমা planning-এ বেঁধে দিন। নিজের উত্তর মিলিয়ে যা বাদ পড়েছে তা লিখে রাখুন।

মূল শিক্ষা

১ Payroll = time card = gate register = শ্রমিকের কথা

২ বাংলায় policy: স্বাক্ষরিত, তারিখসহ, বোঝানো

৩ সূচিসহ file-এ যেকোনো রেকর্ড কয়েক মিনিটে

৪ রেকর্ড বানানো, বদলানো বা পেছনের তারিখ কখনো নয়

ব্যাখ্যা সামনে নিয়ে যাওয়ার মতো চারটি কথা। Auditor রেকর্ড পড়েন না, মেলান; তাই payroll, time card, gate register আর শ্রমিকের কথা প্রতি মাসে একই গল্প বলবে। Policy হবে বাংলায়, স্বাক্ষরিত, তারিখসহ, বর্তমান আইনের সাথে মেলানো, আর শ্রমিকদের বোঝানো। সূচিসহ file আর প্রতিটি এলাকার একজন runner থাকলে auditor কয়েক মিনিটে যেকোনো document পান। আর যে রেকর্ড আছে, তা-ই গোছাবেন; কোনো রেকর্ড বানানো, বদলানো বা পেছনের তারিখ দেওয়া কখনো নয়, কারণ এটি জালিয়াতি এবং সব scheme-এ zero tolerance। এরপর মডিউল ৫-এর quiz: চারটি প্রশ্ন, প্রতিটির উত্তরের সাথে কারণ।

মডিউল ৫ কুইজ ১/২

১. Auditor সাধারণত নমুনা নেন...

ক. শুধু চলতি মাস

খ. চলতি, peak ও দৈবচয়নের একটি মাস

গ. শুধু audit-এর আগের মাস

২. BLA ধারা ১২৩ অনুযায়ী মজুরিকাল শেষের ... মধ্যে মজুরি দিতে হয়।

ক. ৭ কর্মদিবস

খ. ১৫ কর্মদিবস

গ. ৩০ দিন

মডিউল ৫ কুইজ ২/২

৩. EPZ কারখানায় নিয়োগের ন্যূনতম বয়স...

ক. ১৪

খ. ১৬

গ. ১৮

৪. তারিখ ও সময় ছাড়া fire drill-এর ছবি...

ক. WRAP audit-এ non-compliance

খ. ঠিক আছে, drill register-এ তারিখ থাকলে

গ. সব scheme-এ শুধু observation

⊙ উত্তর ও কারণ: মডিউল ৫

Case: pay slip-এ overtime

কেস: গ. Basic (মহার্ঘ ভাতা বা এডহক থাকলে তা-সহ) × ২ ÷ ২০৮: ৬৪.৪২ টাকা **কেন:** ধারা ১০৮: মূল মজুরির দ্বিগুণ; বেশি দেওয়া যায়, তবে সবার জন্য একই হিসাব চাই।

আইনসম্মত হার হলো মূল মজুরি ও মহার্ঘ ভাতা আর এডহক মজুরির (যদি থাকে) দ্বিগুণ (BLA ধারা ১০৮), আর শ্রম বিধিমালায় মাস ধরা হয় ২০৮ ঘণ্টায় (৪৮ ঘণ্টা × ৫২ সপ্তাহ ÷ ১২)। তাই ৬,৭০০ × ২ ÷ ২০৮ = ঘণ্টায় ৬৪.৪২ টাকা। মূল মজুরির দেড় গুণ ধরলে হয় ৪৮.৩২ টাকা, যা সরাসরি মজুরি লঙ্ঘন, আর বকেয়া পরিশোধ করতে হবে। Gross-এর হিসাবে আসে ৯৬.১৫ টাকা, আইনের চেয়ে বেশি এবং নিজে non-compliance নয়, কিন্তু এটি আইনের হিসাব নয়। কারও OT gross-এ আর কারও basic-এ হলে, বা মাসে মাসে হিসাব বদলালে, তা finding, কারণ auditor time card, payroll, pay slip ও মজুরির grade থেকে নমুনা নিয়ে নিজে হিসাব করেন। Payroll software-এ OT-এর হিসাব কে যাচাই করবেন, প্রতিবারের তারিখসহ একজনের নাম ঠিক করুন। গ্রিনফিল্ড অ্যাপারেলস লি. এই কোর্সের case ও অনুশীলনের জন্য একটি কাল্পনিক কারখানা। নিজের কারখানার সংখ্যা দিয়ে বিনামূল্যের মজুরি ও OT ক্যালকুলেটর ব্যবহার করে দেখুন।

Case: ছুটির policy

কেস: খ. না: উৎসব ছুটি এখন ১৩ দিন, প্রসূতি সুবিধা ৬০ + ৬০ দিন **কেন:** ২০২৬-এ ধারা ১১৮ ও ৪৬ বদলেছে; EPZ কারখানায় এখনো ১১ দিন ও ৮ + ৮ সপ্তাহ।

বাংলাদেশ শ্রম আইনের ২০২৬-এর সংশোধন, যা ১০ এপ্রিল ২০২৬ থেকে কার্যকর, উৎসব ছুটি ১১ থেকে ১৩ দিনে (ধারা ১১৮) আর প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রসবের আগে ৬০ দিন ও পরে ৬০ দিনে উন্নীত করেছে (ধারা ৪৬)। শ্রম বিধিমালার বিধি ১১০-এ এখনো ১১ দিন লেখা, কিন্তু বিধি আইনের সাথে না মিললে আইনই প্রাধান্য পায়। গ্রিনফিল্ড EPZ-এর বাইরে, তাই এর policy পুরোনো। একই group-এর EPZ ইউনিটের জন্য পুরোনো সংখ্যাই ঠিক হতো, কারণ ইপিজেড শ্রম আইন ২০১৯-এ উৎসব ছুটি এখনো ১১ দিন আর প্রসূতি ছুটি ৮ + ৮ সপ্তাহ; group-এর policy-র কাঠামো এক হতে পারে, তবে প্রতিটি policy-তে প্রযোজ্য আইন ও ধারার নাম থাকতে হবে। Policy বদলালেই কাজ শেষ নয়: শ্রমিকদের জানান, আর ছুটির register, payroll ও প্রসূতি সুবিধার হিসাব হালনাগাদ করুন। গ্রিনফিল্ড অ্যাপারেলস লি. এই কোর্সের case ও অনুশীলনের জন্য একটি কাল্পনিক কারখানা। আপনার কারখানায় নতুন আইনের সাথে policy কে মিলিয়ে দেখবেন, আর কত দিন পরপর, ঠিক করুন।

মডিউল ৫ কুইজ

প্রশ্ন ১: খ. চলতি, peak ও দৈবচয়নের একটি মাস **কেন:** সবচেয়ে ব্যস্ত মাসটি প্রায় সবসময় নমুনায় থাকে।

প্রশ্ন ২: ক. ৭ কর্মদিবস **কেন:** ৭ কর্মদিবস; ইপিজেড শ্রম আইনেও ৭ (ধারা ২৬)।

কোনোটিতে অবাক হলে এগোনোর আগে auditor কীভাবে রেকর্ড যাচাই করেন আর মজুরি ও কর্মঘণ্টার টেবিল আবার দেখে নিন।

প্রশ্ন ৩: গ. ১৮ **কেন:** EPZ ধারা ১৭৫: ১৮-র কম কেউ নয়। BLA-তে ১৪, আর ১৮ পর্যন্ত শর্তসাপেক্ষে।

প্রশ্ন ৪: ক. WRAP audit-এ non-compliance **কেন:** তারিখ ও সময়ের ছাপ দেয় এমন ক্যামেরা ব্যবহার করুন; অন্য scheme-এও এটি দুর্বল প্রমাণ।

এই দুটি প্রশ্নে যাচাই হয় BLA ও ইপিজেড শ্রম আইনে বয়সের ভিন্ন নিয়ম, আর fire drill-এর জন্য কোন প্রমাণ লাগে। মডিউল ৬-এ এবার দেখব buyer code, বাংলাদেশের আইন ও ILO convention কীভাবে একসাথে কাজ করে, আর এগুলো আলাদা হলে কী করবেন।

মডিউল ৬ · লেভেল ২ · প্রস্তুত হোন

Code-কে বাংলাদেশের আইন ও ILO convention-এর সাথে মেলানো

এই মডিউলে যা শিখবেন

- নিয়ম: যেটিতে সুরক্ষা বেশি, সেটিই প্রযোজ্য
- পাঁচটি code-এ প্রতিটি বিষয় কোথায়
- প্রতিটি বিষয়ের BLA, EPZ আইন ও ILO ভিত্তি
- Buyer code কোথায় আইনের চেয়ে বেশি চায়

মডিউল ৬ পাঁচটি code-কে একটি checklist-এ নিয়ে আসে। বাংলাদেশের আইন ন্যূনতম ভিত্তি, buyer code প্রায়ই আরও বেশি চায়, আর ILO convention দিক ঠিক করে দেয়; এগুলো আলাদা হলে যে নিয়ম শ্রমিককে বেশি সুরক্ষা দেয়, সেটিই মানবেন। দেখবেন WRAP, amfori BSCI, SMETA, SLCP ও Better Work-এ প্রতিটি বিষয় কোথায় আছে, এর পেছনে বাংলাদেশ শ্রম আইন ও ইপিজেড শ্রম আইন ২০১৯-এর কোন ধারা, আর বাংলাদেশ কোন ILO convention অনুস্বাক্ষর করেছে। এরপর auditor সবচেয়ে বেশি যে সংখ্যাগুলো দেখেন, code কোথায় আইনের চেয়ে বেশি চায়, আর আপনার কারখানা BLA না EPZ আইনের আওতায়, তা কীভাবে বুঝবেন। একটি case-এ বাধ্যতামূলক overtime যাচাই হবে, আর একটি কাজে তুলনার একটি ছক পূরণ করবেন। প্রতিটি ধারার পুরো পাঠ বিনামূল্যে আছে শ্রম আইনের পাতায়। শুরুর আগে লিখে রাখুন, আপনার কারখানা কোন আইনের আওতায় আর আপনার buyer-রা কোন code ব্যবহার করেন।

নিয়ম: বেশি সুরক্ষাই প্রাধান্য পায়

আইন ন্যূনতম ভিত্তি

- বাংলাদেশের আইন সবসময় প্রযোজ্য
- কোনো code আইনি অধিকার কমাতে পারে না

Code আরও বেশি চাইতে পারে

- Code কঠোর হলে auditor সেটিই প্রয়োগ করেন
- ETI ৬.১: আইন বা code, যেটিতে সুরক্ষা বেশি

ILO দিক ঠিক করে

- অনুস্বাক্ষরিত convention রাষ্ট্রের দায়
- Code-এর বিষয় ILO-র মৌলিক নীতি থেকে

উদাহরণ: ২০২৬-এর অব্যাহতিতে আইনের কর্মঘণ্টার সীমা স্থগিত ছিল, কিন্তু code-এর ৬০ ঘণ্টার সীমা বহাল ছিল।

ব্যাখ্যা এ পর্যন্ত প্রতিটি মডিউল একটি নিয়মের ওপর দাঁড়িয়ে; এখানে নিয়মটি পুরোটা দেখুন। বাংলাদেশের আইন ন্যূনতম ভিত্তি: এটি সবসময় প্রযোজ্য, আর কোনো buyer code আইনি অধিকার কমাতে পারে না; তাই কোনো code-এ ন্যূনতম বয়স ১৫ লেখা থাকলেও EPZ কারখানায় ১৮-র কম কাউকে নিয়োগ দেওয়া যাবে না। Code আরও বেশি চাইতে পারে: code আইনের চেয়ে কঠোর হলে auditor code-ই প্রয়োগ করেন। SMETA যে ETI Base Code ধরে audit করে, তার কর্মঘণ্টার ধারা ৬.১-এ নিয়মটি লেখা আছে: জাতীয় আইন বা code, যেটি শ্রমিককে বেশি সুরক্ষা দেয়। ILO convention অনুস্বাক্ষরকারী রাষ্ট্রের দায়, সরাসরি কারখানার নয়, তবে প্রতিটি code-এর বিষয় ILO-র মৌলিক নীতি থেকে নেওয়া। তিন ধাপে কাজ করুন: আগে ঠিক করুন কোন আইন প্রযোজ্য, BLA না EPZ; তার পাশে buyer-এর code রাখুন; আর যেটি কঠোর, সেটিকে policy বানান, দুটি উৎসেরই উল্লেখসহ। এমন একটি বিষয় খুঁজুন, যেখানে আপনার প্রধান buyer-এর code আইনের চেয়ে বেশি চায়।

এক বিষয়, পাঁচ code ১/২

নীতি · PA · ETI-এর ধারা · CAF section · BW = Better Work cluster

বিষয়	WRAP	BSCI	SMETA	SLCP	BW
শিশুশ্রম	৩	৮–৯	৪	২	Child Labour
জোরপূর্বক শ্রম	২	১১	১	২, ৫	Forced Labour
সংগঠনের স্বাধীনতা	৯	৩	২	৬	FOA and CB
বৈষম্য ও হয়রানি	৪, ৭	৪	৭, ৯	৫	Discrimination
মজুরি ও সুবিধা	৫	৫	৫	৪	Compensation

ব্যাখ্যা এই টেবিলে প্রতিটি বিষয় পাঁচটি scheme-এ পাশাপাশি রাখা হয়েছে, প্রতিটি scheme যে নম্বর দেয় সেই নম্বরে: WRAP-এর নীতি, amfori BSCI-এর Performance Area, SMETA যে ETI Base Code ধরে audit করে তার ধারা, SLCP-এর section আর Better Work-এর cluster। যেমন শিশুশ্রম হলো WRAP-এর নীতি ৩, BSCI-এর Performance Area ৮ ও ৯, ETI-এর ধারা ৪, SLCP-এর section ২ আর Better Work-এর Child Labour cluster। কথাটা ব্যবহারিক: প্রতিটি buyer-এর জন্য আলাদা policy লাগে না। একটি policy আর এক সেট রেকর্ড দিয়েই পাঁচটি scheme-এ একই সারির উত্তর দেওয়া যায়, আর প্রতিটি policy-র শেষে ছোট একটি mapping লাইন থাকলে তা যেকোনো auditor-কে দেখানো যায়। নম্বরগুলো নেওয়া হয়েছে প্রতিটি scheme-এর পাতার cross-standard map থেকে। এই সপ্তাহে একটি policy-তে, যেমন শিশুশ্রমের policy-তে, mapping লাইন যোগ করুন।

এক বিষয়, পাঁচ code ২/২

নীতি · PA · ETI-এর ধারা · CAF section · BW = Better Work cluster

বিষয়	WRAP	BSCI	SMETA	SLCP	BW
কর্মঘণ্টা	৬	৬	৬	৩	Working Time
স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা	৮	৭	৩	৭	OSH
নিয়মিত নিয়োগ	১	১০	৮	৮	Contracts and HR
Management system, সত্য রেকর্ড	১	১	০.A	৯	—
পরিবেশ	১০	১২	১০.A–B	—	—

একটি policy ও এক সেট রেকর্ডে পাঁচটি code-এর একই সারির উত্তর দেওয়া যায়।

ব্যাখ্যা আরও পাঁচটি সারিতে map সম্পূর্ণ হয়। কর্মঘণ্টা হলো WRAP-এর নীতি ৬, BSCI-এর Performance Area ৬, ETI-এর ধারা ৬, SLCP-এর section ৩ আর Better Work-এর Working Time cluster; তাই কর্মঘণ্টার policy-র mapping লাইন হবে: WRAP ৬ · BSCI PA ৬ · ETI ৬ · SLCP ৩ · BW Working Time। স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা আর নিয়মিত নিয়োগও একই ধাঁচের। দুটি সারি একটু আলাদা। SMETA সত্য রেকর্ডকে audit-এরই শর্ত হিসেবে দেখে (০.A), আর WRAP management system রাখে নীতি ১-এ, অর্থাৎ আইন মানার নীতিতে; SLCP-তে এর জন্য section ৯। পরিবেশ হলো WRAP-এর নীতি ১০, BSCI-এর Performance Area ১২ আর SMETA-র section ১০: পরিবেশের অনুমতির ১০.A সব SMETA-তে, ১০.B শুধু 4-Pillar audit-এ; এই map-এ SLCP বা Better Work-এর আলাদা পরিবেশ section নেই। এবার আপনার কর্মঘণ্টার policy-র mapping লাইন লিখুন।

বাংলাদেশের আইন ও ILO convention ১/২

২০২৬-এর সংশোধনসহ BLA · ইপিজেড শ্রম আইন ২০১৯ · অনুস্বাক্ষরিত ILO convention

বিষয়	BLA	EPZ	ILO
শিশুশ্রম	৩৪–৪৪, ২৮৪	১৭৫	C138, C182
জোরপূর্বক শ্রম	২৭, ৩৪৫গ, ৩০৭খ	১৭৬	C29, P29, C105
সংগঠনের স্বাধীনতা	১৭৬, ১৯৫, ২০২, ২০৫	৯৪–১২৩	C87, C98
বৈষম্য, সমান মজুরি	৩৪৫, ৩৪৫ক–খ	১৯৭	C100, C111
সহিংসতা ও হয়রানি	৩৩২, ৩৩২ক, ৩০৭ক	১৮৯	C190

ব্যাখ্যা প্রতিটি বিষয়ের জায়গা আছে বাংলাদেশের আইনেও, আর মৌলিক অধিকারগুলোর ক্ষেত্রে ILO convention-এও। শিশুশ্রম আছে BLA-র ধারা ৩৪ থেকে ৪৪ ও ২৮৪-এ আর EPZ আইনের ধারা ১৭৫-এ, সাথে ILO convention ১৩৮ ও ১৮২। জোরপূর্বক শ্রম এখন সরাসরি নিষিদ্ধ ধারা ৩৪৫গ-এ, যা ২০২৬-এ যুক্ত হয়েছে, দণ্ড ধারা ৩০৭খ-এ, আর পাশে আছে ধারা ২৭-এ চাকরি ছাড়ার অধিকার; EPZ আইনে এটি ধারা ১৭৬-এ, আর ILO-তে C29, এর ২০১৪-এর Protocol ও C105। সংগঠনের স্বাধীনতা আছে BLA-র ট্রেড ইউনিয়নের অধ্যায়ে, আর EPZ-এ শ্রমিক কল্যাণ সমিতির ধারাগুলোতে। বৈষম্যের নতুন সংজ্ঞা ধারা ৩৪৫ক ও ৩৪৫খ-এ, আর ধারা ৩৪৫ সমান মজুরির কথা বলে। সহিংসতা ও হয়রানি আছে ধারা ৩৩২ ও ৩৩২ক-এ, দণ্ড ধারা ৩০৭ক-এ, আর EPZ-এ নারীর প্রতি আচরণের ধারা ১৮৯-এ; এ বিষয়ে ILO-র convention হলো C190। এই সপ্তাহে আপনার জোরপূর্বক শ্রমের policy ধারা ৩৪৫গ-এর সাথে মিলিয়ে দেখুন।

বাংলাদেশের আইন ও ILO convention ২/২

২০২৬-এর সংশোধনসহ BLA · ইপিজেড শ্রম আইন ২০১৯ · অনুস্বাক্ষরিত ILO convention

বিষয়	BLA	EPZ	ILO
মজুরি ও সুবিধা	১২০–১৩২, ১৪৮	৫৪–৭২	—
কর্মঘণ্টা ও বিশ্রাম	১০০–১০৮	৩৮–৪৯	—
ছুটি ও প্রসূতি	৪৫–৫০, ১১৫–১১৮	২৯–৩৩, ৫০–৫৩	—
স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা	৫১–৯০ক	৩৫, তফসিল ২	C155, C187
চাকরির অবসান	৩, ৪, ১৯–২৭	১৫–২৪	—

১০টি মৌলিক convention-ই এখন অনুস্বাক্ষরিত; C155, C187 ও C190 কার্যকর ২০ নভেম্বর ২০২৬ থেকে।

ব্যাখ্যা কাজের পরিবেশের বিষয়গুলো দুটি শ্রম আইনেই বিস্তারিত আছে: মজুরি BLA-র ধারা ১২০ থেকে ১৩২ ও ১৪৮-এ, EPZ-এ ৫৪ থেকে ৭২; কর্মঘণ্টা ধারা ১০০ থেকে ১০৮-এ, EPZ-এ ৩৮ থেকে ৪৯; ছুটি ও প্রসূতি সুবিধা ধারা ৪৫ থেকে ৫০ ও ১১৫ থেকে ১১৮-এ, EPZ-এ ২৯ থেকে ৩৩ ও ৫০ থেকে ৫৩; স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ধারা ৫১ থেকে ৯০ক-এ, আর EPZ-এ ধারা ৩৫ ও দ্বিতীয় তফসিলে; চাকরির অবসান ধারা ৩, ৪ ও ১৯ থেকে ২৭-এ, EPZ-এ ১৫ থেকে ২৪-এ। ILO কলামে ড্যাশ মানে কোনো মৌলিক convention নেই; অন্য ILO মান আছে, তাই কোনোটির উল্লেখের আগে দেখে নিন বাংলাদেশ তা অনুস্বাক্ষর করেছে কি না। ২০ নভেম্বর ২০২৫-এ বাংলাদেশ নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্যের C155 ও C187, আর সহিংসতা ও হয়রানির C190 অনুস্বাক্ষর করেছে; ILO-র ভাষায়, এর মাধ্যমে বাংলাদেশ এশিয়ার প্রথম দেশ, যে সব মৌলিক ILO দলিল অনুস্বাক্ষর করেছে। এগুলো রাষ্ট্রের দায়, সরাসরি কারখানার নয়, তবে দুটি বিষয়েই buyer ও Better Work-এর প্রশ্ন বাড়বে ধরে নিন। তারিখগুলো দেখুন ILO convention-এর পাতায়।

Auditor যে সংখ্যাগুলো সবচেয়ে বেশি দেখেন ১/২

দুই আইনেই একই · ডানে ধারার নম্বর

বিষয়	নিয়ম	BLA	EPZ
দৈনিক কর্মঘণ্টা	৮, OT-সহ সর্বোচ্চ ১০	১০০	৩৮
সাপ্তাহিক কর্মঘণ্টা	৪৮, সর্বোচ্চ ৬০, বছরে গড়ে ৫৬	১০২	৪০
সাপ্তাহিক ছুটি	১ দিন	১০৩	৪১
OT-এর হার	basic, মহার্ঘ ভাতা ও এডহকের ২ গুণ	১০৮	৪৫
মজুরি পরিশোধ	৭ কর্মদিবসের মধ্যে	১২৩	২৬

শ্রম বিধিমালা: OT-এ শ্রমিকের সম্মতি লাগে (বিধি ৯৯)। কর্মঘণ্টার ২০২৬-এর অব্যাহতি শেষ।

ব্যাখ্যা শুরু করুন দুই আইনে যা একই, তা দিয়ে। শ্রমিকের স্বাভাবিক কর্মদিবস ৮ ঘণ্টা, overtime-সহ সর্বোচ্চ ১০ (BLA ধারা ১০০; EPZ ধারা ৩৮), আর স্বাভাবিক সপ্তাহ ৪৮ ঘণ্টা, overtime-সহ সর্বোচ্চ ৬০, আর বছরে গড়ে সপ্তাহে ৫৬ ঘণ্টার বেশি নয় (ধারা ১০২; EPZ ধারা ৪০)। কারখানার শ্রমিক সপ্তাহে এক দিন ছুটি পান। Overtime-এর হার মূল মজুরি ও মহার্ঘ ভাতা আর এডহক মজুরির (যদি থাকে) দ্বিগুণ (ধারা ১০৮; EPZ ধারা ৪৫), আর মজুরিকাল শেষের ৭ কর্মদিবসের মধ্যে মজুরি দিতে হয়। শ্রম বিধিমালা অনুযায়ী overtime-এ শ্রমিকের সম্মতিও লাগে, আর শুরুর অন্তত দুই ঘণ্টা আগে জানাতে হয় (বিধি ৯৯)। BGMEA ও BKMEA সদস্যদের কর্মঘণ্টার ধারা থেকে অব্যাহতি ছিল ১৭ এপ্রিল থেকে ১৬ অক্টোবর ২০২৬, যা শেষ হয়েছে; peak season-এর কর্মঘণ্টা ঠিক করার আগে নতুন কোনো প্রজ্ঞাপন জারি হয়েছে কি না দেখে নিন। দুটি টেবিল print করে আপনার কারখানার জন্য প্রযোজ্য কলামে দাগ দিন।

Auditor যে সংখ্যাগুলো সবচেয়ে বেশি দেখেন ২/২

যেখানে দুই আইন আলাদা

বিষয়	BLA	EPZ আইন
উৎসব ছুটি	১৩ দিন (ধারা ১১৮)	১১ দিন (ধারা ৫৩)

বিষয়	BLA	EPZ আইন
প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা	৬০ + ৬০ দিন (ধারা ৪৬)	৮ + ৮ সপ্তাহ (ধারা ৩০)
ন্যূনতম বয়স	১৪; ১৮ পর্যন্ত সক্ষমতা সনদসহ (ধারা ৩৪)	১৮ (ধারা ১৭৫)
অংশগ্রহণকারী কমিটি	৫০+ শ্রমিক, নির্বাচিত (ধারা ২০৫)	শ্রমিক কল্যাণ সমিতির নির্বাহী পরিষদ না থাকলে (ধারা ১২২)

মজুরির অঙ্কের জন্য আপনার খাতের নিম্নতম মজুরির গেজেট দেখুন।

ব্যাখ্যা এখানে দুই আইন আলাদা হয়ে যায়, আর বেশিরভাগ ভুলও হয় এখানেই। ২০২৬-এর সংশোধনের পর BLA-তে উৎসব ছুটি ১৩ দিন (ধারা ১১৮), আর প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রসবের আগে ৬০ দিন ও পরে ৬০ দিন (ধারা ৪৬); ইপিজেড শ্রম আইনে উৎসব ছুটি এখনো ১১ দিন (EPZ ধারা ৫৩), আর প্রসবের আগে ৮ ও পরে ৮ সপ্তাহ (ধারা ৩০)। BLA-তে ন্যূনতম বয়স ১৪, আর ১৮ পর্যন্ত সক্ষমতা সনদ ও টোকেন লাগে (ধারা ৩৪); EPZ-এ ১৮ বছরের কম কাউকে নিয়োগই দেওয়া যায় না (ধারা ১৭৫)। EPZ-এর বাইরে ৫০ বা তার বেশি শ্রমিক থাকলে অংশগ্রহণকারী কমিটি ও সেইফটি কমিটি বাধ্যতামূলক (ধারা ২০৫ ও ৯০ক); EPZ-এর ভেতরে অংশগ্রহণকারী কমিটি গঠিত হয় শুধু তখন, যখন শ্রমিক কল্যাণ সমিতির নির্বাহী পরিষদ নেই (EPZ ধারা ১২২)। মজুরির অঙ্ক আসে আপনার খাতের নিম্নতম মজুরির গেজেট থেকে। আজই আপনার ছুটির policy প্রযোজ্য কলামের সাথে মিলিয়ে দেখুন।

Buyer code যেখানে আইনের চেয়ে বেশি চায় ১/২

বিষয়	বাংলাদেশের আইন	Code যা যোগ করে	যেখানে দেখা হয়
Overtime	সপ্তাহে ৬০ ঘণ্টা পর্যন্ত, সম্মতিতে	অব্যাহতিতেও ৬০ ঘণ্টার সীমা বহাল	ETI ৬, BSCI PA ৬
মজুরি	খাতের নিম্নতম মজুরি, সময়মতো	Living wage-এর দিকে অগ্রগতি: ঘাটতি বিশ্লেষণ, পরিকল্পনা	ETI ৫, BSCI PA ৫
নিয়োগ ফি	জোরপূর্বক শ্রম নিষিদ্ধ (ধারা ৩৪৫গ)	কোনো শ্রমিক ফি দেন না, agent-কেও নয়	SMETA, BSCI PA ১১

OT-এ সম্মতি আইনেই লাগে (বিধি ৯৯); code যোগ করে, OT কখনো নিয়মিত নিয়োগের বিকল্প নয় (ETI ৬.৩)।

ব্যাখ্যা Buyer-এর কিছু চাহিদা বাংলাদেশের আইনের চেয়ে বেশি, আর আইন মেনে চলা কারখানাতেও এগুলো থেকে finding আসে। Overtime: আইন সপ্তাহে ৬০ ঘণ্টা পর্যন্ত কাজের অনুমতি দেয়, তাও শুধু শ্রমিকের সম্মতিতে (বিধি ৯৯); ETI Base Code যোগ করে যে OT নিয়মিত নিয়োগের বিকল্প হবে না (ধারা ৬.৩), আর সরকারি অব্যাহতিতে আইনের সীমা স্থগিত হলেও এর ৬০ ঘণ্টার সীমা বহাল থাকে। মজুরি: আইন খাতের নিম্নতম মজুরি ঠিক করে; amfori BSCI (Performance Area ৫) ও SMETA (ETI-এর ধারা ৫) living wage-এর দিকে অগ্রগতি দেখে, সাধারণত ঘাটতি বিশ্লেষণ ও একটি পরিকল্পনা। Benchmark-কে মাপকাঠি হিসেবে দেখুন, আইনি দাবি হিসেবে নয়: Global Living Wage Coalition-এর ২০২৫-এর হিসাবে শহুরে বাংলাদেশে চারজনের পরিবার ও ১.৫৮ জন উপার্জনকারীর জন্য মাসে ৩০,৪৫৯ টাকা। নিয়োগ ফি: ২০১৬-এ প্রণীত Employer Pays Principle অনুযায়ী চাকরির জন্য কোনো শ্রমিক কাউকে টাকা দেবেন না, agent-কেও নয়; খরচ বহন করবে মালিক। এ মাসে পাঁচজন নতুন শ্রমিককে জিজ্ঞেস করুন, চাকরি পেতে তাঁরা কাউকে টাকা দিয়েছেন কি না।

Buyer code যেখানে আইনের চেয়ে বেশি চায় ২/২

বিষয়	বাংলাদেশের আইন	Code যা যোগ করে	যেখানে দেখা হয়
Supply chain	প্রতিটি মালিক, নিজের শ্রমিকের জন্য	Supplier ও subcontractor পর্যন্ত code পৌঁছানো	BSCI PA ১, SMETA ৮.A
নিরাপত্তা	শ্রম আইনের বিষয় নয়	CTPAT-ভিত্তিক supply chain নিরাপত্তা	WRAP ১২
রেকর্ড	বিধিমালার register ও ফরম	সত্য রেকর্ড; জাল রেকর্ড zero tolerance	পাঁচটি scheme-ই

প্রতিটি code-এর চাহিদা ব্যবস্থাপনার কাছে buyer-এর চাহিদা হিসেবে তুলুন, খরচসহ।

ব্যাখ্যা আরও তিনটি ক্ষেত্র। Supply chain: আইন প্রতিটি মালিকের ওপর তার নিজের শ্রমিকদের দায় দেয়, আর amfori BSCI (Performance Area ১, cascade effect) ও SMETA (৮.A) চায় আপনি supplier ও subcontractor পর্যন্ত code পৌঁছে দেবেন আর জানবেন প্রতিটি order কোথায় তৈরি হচ্ছে; অনুমোদনহীন subcontracting একটি সাধারণ finding। নিরাপত্তা: শ্রম আইন এ বিষয়ে কিছু বলে না, কিন্তু WRAP-এর

নীতি ১২ CTPAT কর্মসূচির ভিত্তিতে supply chain নিরাপত্তার পদ্ধতি চায়, যেমন প্রবেশ নিয়ন্ত্রণ, cargo যাচাই ও কর্মী যাচাই। রেকর্ড: আইন register ও ফরম চায়; প্রতিটি scheme যোগ করে যে রেকর্ড হতে হবে সত্য, আর জাল রেকর্ড বা শিখিয়ে দেওয়া উত্তর zero tolerance। কোনো code আইনের চেয়ে বেশি চাইলে তা ব্যবস্থাপনার কাছে buyer-এর চাহিদা হিসেবে তুলুন, আর এর একটি খরচ দেখান: audit-এর ওপর নির্ভর করা order। আপনার কারখানায় আইনের চেয়ে বেশি যেসব code-চাহিদা আছে, প্রতিটির buyer-এর নামসহ তালিকা করুন।

BLA না EPZ: কোন আইন প্রযোজ্য, জানুন

EPZ-এর বাইরে

- শ্রম আইন ২০০৬, বিধিমালা ২০১৫
- পরিদর্শক: DIFE
- ট্রেড ইউনিয়ন ও অংশগ্রহণকারী কমিটি
- ২০২৬-এর সংশোধন প্রযোজ্য

EPZ-এর ভেতরে

- ইপিজেড শ্রম আইন ২০১৯, বিধিমালা ২০২২
- কর্তৃপক্ষ: বেপজা
- শ্রমিক কল্যাণ সমিতি
- BLA-র ২০২৬-এর সংশোধন প্রযোজ্য নয়

সাধারণ ভুল

- EPZ-এর policy-তে BLA-র ধারা
- BLA কারখানায় ২০২৬-এর আগের ছুটি
- EPZ-এ ১৮-র কম বয়সী শ্রমিক

প্রতিটি policy, notice ও CAP-এ প্রযোজ্য আইন ও ধারার নাম থাকবে।

ব্যাখ্যা যেকোনো mapping-এর প্রথম প্রশ্ন: কারখানাটি কোন আইনের আওতায়। রপ্তানি প্রক্রিয়াকরণ এলাকার বাইরে তা বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ ও শ্রম বিধিমালা ২০১৫: পরিদর্শন করে DIFE, শ্রমিকরা সংগঠিত হন ট্রেড ইউনিয়ন ও অংশগ্রহণকারী কমিটিতে, আর ২০২৬-এর সংশোধন প্রযোজ্য। EPZ-এর ভেতরে তা বাংলাদেশ ইপিজেড শ্রম আইন ২০১৯ ও ইপিজেড শ্রম বিধিমালা ২০২২, বেপজার অধীনে, শ্রমিক কল্যাণ সমিতিসহ, আর BLA-র ২০২৬-এর সংশোধন সেখানে প্রযোজ্য নয়। তিনটি ভুল বারবার দেখা যায়: EPZ কারখানার policy-তে BLA-র ধারা, BLA কারখানায় এখনো ২০২৬-এর আগের ছুটির সংখ্যা, আর EPZ-এ ১৬ বা ১৭ বছর বয়সী শ্রমিক। EPZ-এর ভেতরে ও বাইরে ইউনিট আছে এমন group প্রায়ই একই policy সেট দুই জায়গায় ব্যবহার করে; কাঠামো এক রাখুন, তবে version দুটি। বিনামূল্যের policy builder দুই আইনেই policy তৈরি করে, আর তুলনার পাতায় পার্থক্যগুলো আছে। আপনার কারখানার প্রতিটি policy-তে সঠিক আইনের নাম আছে কি না, দেখে নিন।

Case: বাধ্যতামূলক overtime

Production Manager, গ্রিনফিল্ড অ্যাপারেলস লি.

"আমাদের কর্মঘণ্টা কখনো সপ্তাহে ৬০ পার হয় না। তবে peak season-এ OT বাধ্যতামূলক, আর কেউ না করলে হাজিরা বোনাস কাটা যায়।"

এটি কি finding?

ক. হ্যাঁ: OT হতে হবে স্বেচ্ছায়, আর বোনাস কাটা অস্বীকারের শাস্তি

খ. না: সপ্তাহে ৬০ ঘণ্টার মধ্যে, তাই ধারা ১০২ মানা হয়েছে

গ. শুধু WRAP-এ, কারণ এর forced labour নীতি আছে

নিজে করে দেখুন: বেশি সুরক্ষাই প্রাধান্য পায়

আপনার কাজ

1. BLA ও EPZ-এর নিয়ম ধারাসহ লিখুন
2. প্রধান buyer-এর code কী চায়, যোগ করুন
3. আপনার কারখানায় যে নিয়ম মানতে হবে, তাতে দাগ দিন

আগে মনে থেকে লিখুন, পরে টেবিল মিলিয়ে নিন

বিষয়	BLA কারখানা	EPZ কারখানা	Buyer code
সাপ্তাহিক কর্মঘণ্টা	?	?	?
উৎসব ছুটি	?	?	?

বিষয়	BLA কারখানা	EPZ কারখানা	Buyer code
প্রসূতি সুবিধা	?	?	?
ন্যূনতম বয়স	?	?	?

আপনার নোট

ব্যাখ্যা কাগজে কাজটি করে তারপর ঠিক পরের নমুনা উত্তরের সাথে মিলিয়ে দেখুন। চারটি বিষয়ের প্রতিটিতে লিখুন EPZ-এর বাইরের কারখানায় বাংলাদেশ শ্রম আইন কী চায়, আর EPZ-এর ভেতরের কারখানায় ইপিজেড শ্রম আইন ২০১৯ কী চায়, দুটিই ধারার নম্বরসহ। তারপর একই বিষয়ে আপনার প্রধান buyer-এর code কী বলে, তা যোগ করুন; না জানলে লিখুন "যাচাই করব", এটিও সঠিক উত্তর, আর পরে দেখে নিন। শেষে আপনার নিজের কারখানায় যে নিয়ম প্রযোজ্য, তাতে দাগ দিন: কারখানাটি যে আইনের আওতায়, সেই আইন, অথবা code বেশি চাইলে code। আগে মনে থেকে চেষ্টা করুন, সংখ্যার দুটি টেবিল শুধু মিলিয়ে নেওয়ার জন্য। সবচেয়ে বেশি অবাক করে উৎসব ছুটি আর ন্যূনতম বয়স।

নমুনা উত্তর: বেশি সুরক্ষাই প্রাধান্য পায়

১ সাপ্তাহিক কর্মঘণ্টা	দুটিতেই: সর্বোচ্চ ৬০, গড়ে ৫৬, OT সম্মতিতে; code: অব্যাহতিতেও ৬০
২ উৎসব ছুটি	BLA ১৩ দিন (ধারা ১১৮); EPZ ১১ দিন (ধারা ৫৩)
৩ প্রসূতি সুবিধা	BLA ৬০ + ৬০ দিন (ধারা ৪৬); EPZ ৮ + ৮ সপ্তাহ (ধারা ৩০)
৪ ন্যূনতম বয়স	BLA ১৪, ১৮ পর্যন্ত সনদ (ধারা ৩৪); EPZ ১৮ (ধারা ১৭৫)

Buyer-এর code বেশি চাইলে সেই বেশি সুরক্ষাই হবে আপনার policy।

ব্যাখ্যা সাপ্তাহিক কর্মঘণ্টা দুই আইনেই একই: স্বাভাবিক ৪৮ ঘণ্টা, overtime-সহ সর্বোচ্চ ৬০, বছরে গড়ে ৫৬-র বেশি নয়, আর overtime শুধু শ্রমিকের সম্মতিতে (বিধি ৯৯, EPZ বিধি ১০৬); code যোগ করে যে অব্যাহতি থাকলেও তাদের ৬০ ঘণ্টার সীমা বহাল থাকে। উৎসব ছুটি আলাদা: ২০২৬ থেকে BLA-তে ১৩ দিন (ধারা ১১৮), আর EPZ-এ ১১ দিন (EPZ ধারা ৫৩)। BLA কারখানার জন্য ১১ লিখলে বোঝা যায় ২০২৬-এর সংশোধন বাদ পড়েছে; EPZ কারখানার জন্য ১৩ লিখলে বোঝা যায় সংশোধনটি এমন জায়গায় প্রয়োগ হয়েছে, যেখানে তা প্রযোজ্য নয়। প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা BLA-তে ৬০ + ৬০ দিন, আর EPZ-এ ৮ + ৮ সপ্তাহ। বয়সই প্রায়ই সবচেয়ে বেশি অবাক করে: EPZ-এ আইন নিজেই সবচেয়ে কঠোর, ১৮ বছর (EPZ ধারা ১৭৫), আর BLA কারখানার জন্য কিছু buyer code ১৪-র বেশি বয়স চায়, তাই আপনার buyer-এর code দেখে নিন। নিজের ছক এই উত্তরের সাথে মিলিয়ে নিন, আর প্রতিটি সংখ্যার পাশে ধারার নম্বর লিখুন।

মূল শিক্ষা

১ আইন ও code আলাদা হলে বেশি সুরক্ষাই প্রযোজ্য

২ আগে জানুন কারখানা BLA না EPZ আইনের আওতায়

৩ OT, মজুরি ও নিয়োগ ফি-তে code আইনের চেয়ে বেশি চায়

৪ একটি policy ও এক সেট রেকর্ডে পাঁচ code-এর উত্তর

ব্যাখ্যা সামনে নিয়ে যাওয়ার মতো চারটি কথা। আইন ও buyer code আলাদা হলে যে নিয়ম শ্রমিককে বেশি সুরক্ষা দেয়, সেটিই প্রযোজ্য, আর কোনো code আইনি অধিকার কমাতে পারে না। কোনো সংখ্যা বলার আগে জানুন আপনার কারখানা বাংলাদেশ শ্রম আইন না ইপিজেড শ্রম আইন ২০১৯-এর আওতায়, কারণ উৎসব ছুটি, প্রসূতি সুবিধা, ন্যূনতম বয়স আর শ্রমিক সংগঠন দুই আইনে আলাদা। Overtime, মজুরি ও নিয়োগ ফি-তে buyer code আইনের চেয়ে বেশি চায়, আর এই পার্থক্য থেকে আইন মেনে চলা কারখানাতেও finding আসে। আর mapping লাইনসহ একটি policy ও এক সেট রেকর্ড দিয়ে পাঁচটি code-এ একই চাহিদার উত্তর দেওয়া যায়। এরপর মডিউল ৬-এর কুইজ: চারটি প্রশ্ন, প্রতিটির উত্তরের কারণসহ।

মডিউল ৬ কুইজ ১/২

১. আইন ও code আলাদা হলে auditor প্রয়োগ করেন...

ক. যেটি শ্রমিককে বেশি সুরক্ষা দেয়

খ. আইন, কারণ তা বাধ্যতামূলক

গ. Buyer-এর code, কারণ তা চুক্তি

২. EPZ কারখানায় উৎসব ছুটি...

ক. ১০ দিন

খ. ১১ দিন

গ. ১৩ দিন

মডিউল ৬ কুইজ ২/২

৩. ২০ নভেম্বর ২০২৫-এ বাংলাদেশ কোন ILO convention অনুস্বাক্ষর করে?

ক. C87, C98 ও C111

খ. C138, C182 ও C189

গ. C155, C187 ও C190

৪. Employer Pays Principle মানে...

ক. শ্রমিক কোনো নিয়োগ ফি দেন না

খ. শ্রমিক কিস্তিতে নিয়োগ ফি দেন

গ. Buyer শ্রমিকের মজুরি দেন

উত্তর ও কারণ: মডিউল ৬

Case: বাধ্যতামূলক overtime

কেস: ক. হ্যাঁ: OT হতে হবে স্বেচ্ছায়, আর বোনাস কাটা অস্বীকারের শাস্তি **কেন:** বিধি ৯৯-এ শ্রমিকের সম্মতি লাগে, প্রতিটি code স্বেচ্ছায় OT চায়, আর অস্বীকারে শাস্তি জোরপূর্বক শ্রমের লক্ষণ।

কর্মঘণ্টা আইনের সীমার মধ্যে থাকলেই বাধ্যতামূলক overtime গ্রহণযোগ্য হয় না, আর এখানে আইন ও code একমত। শ্রম বিধিমালা দিনে ১০ ঘণ্টা পর্যন্ত overtime-এর অনুমতি দেয় শুধু শ্রমিকের সম্মতিতে, আর শুরুর অন্তত দুই ঘণ্টা আগে জানিয়ে (বিধি ৯৯, ধারা ১০০-এর অধীনে)। Code-গুলো চায় সব overtime হোক স্বেচ্ছায়, যেমন SMETA-য় ETI-এর ধারা ৬.৩ আর amfori BSCI-এর Performance Area ৬, আর SLCP overtime-এর সম্মতির তথ্য সংগ্রহ করে। প্রতিটি code জোরপূর্বক শ্রমও নিষিদ্ধ করে, যাকে ILO সংজ্ঞায়িত করে শাস্তির ভয় দেখিয়ে আদায় করা কাজ হিসেবে: অস্বীকার করলে হাজিরা বোনাস কাটা তেমনই একটি শাস্তি, আর জোরপূর্বক শ্রমের একটি পরিচিত ঝুঁকি-লক্ষণ। ২০২৬ থেকে BLA-ও ধারা ৩৪৫গ-এ জোরপূর্বক শ্রম সরাসরি নিষিদ্ধ করেছে। সবাই একই দিনে সই করা সম্মতিপত্র তেমন কিছু প্রমাণ করে না; auditor শ্রমিকদের জিজ্ঞেস করেন তাঁরা না বলতে পারেন কি না। গ্রিনফিল্ড অ্যাপারেলস লি. এই কোর্সের case ও অনুশীলনের জন্য একটি কাল্পনিক কারখানা। আপনার কারখানায় overtime কীভাবে চাওয়া হয়, আর না বলায় কারও বোনাস কাটা গেছে কি না, যাচাই করুন।

মডিউল ৬ কুইজ

প্রশ্ন ১: ক. যেটি শ্রমিককে বেশি সুরক্ষা দেয় **কেন:** ETI-এর ধারা ৬.১-এ নিয়মটি লেখা; কোনো code আইনি অধিকার কমাতে পারে না।

প্রশ্ন ২: খ. ১১ দিন **কেন:** EPZ ধারা ৫৩: ১১ দিন। BLA-র ১৩ দিন (ধারা ১১৮) EPZ-এ প্রযোজ্য নয়।

কোনোটিতে অবাক হলে এগোনোর আগে নিয়মের slide আর সংখ্যার টেবিলগুলো আবার দেখে নিন।

প্রশ্ন ৩: গ. C155, C187 ও C190 **কেন:** নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য (C155, C187) আর হয়রানি (C190); কার্যকর ২০ নভেম্বর ২০২৬ থেকে।

প্রশ্ন ৪: ক. শ্রমিক কোনো নিয়োগ ফি দেন না **কেন:** নিয়োগের খরচ মালিকের, agent নিয়োগ করলেও।

এই দুটি প্রশ্নে যাচাই হয় ২০২৫-এর ILO অনুস্বাক্ষর আর Employer Pays Principle। সামনে এগোলে লেভেল ২-এর পরীক্ষা খুলবে: মডিউল ৩ থেকে ৬-এর ১০টি প্রশ্ন, পাস নম্বর ৯০%, ২৪ ঘণ্টায় সর্বোচ্চ ৩ বার, প্রতিবার আলাদা প্রশ্ন সেট। পাস করলে পাবেন SCA2 সনদ, আর খুলে যাবে লেভেল ৩, যেখানে

audit-এর দিন ও তার পরের কাজ।

সোশ্যাল কমপ্লায়েন্স অডিট প্রস্তুতি

লেভেল ৩ · Audit ও তার পরে

প্রায় ১.৫ ঘণ্টা · লেভেল পরীক্ষা: ১০টি প্রশ্ন, পাস নম্বর ৯০% · সনদ SCA3

M7 Audit-এর দিন

M8 ভালো ফলের কৌশল

M9 Audit-এর পরে: CAP ও টেকসই উন্নতি

M10 সমাপনী ও পরের ধাপ

সোশ্যাল কমপ্লায়েন্স অডিট প্রস্তুতি কোর্সের শেষ লেভেল, লেভেল ৩-এ স্বাগতম। লেভেল ১-এ জেনেছেন audit কী আর পাঁচটি scheme কোথায় আলাদা, লেভেল ২-এ কীভাবে প্রস্তুত হতে হয়; এই লেভেল audit-এর দিন আর তার পরের কাজ নিয়ে। মডিউল ৭-এ opening meeting থেকে closing meeting পর্যন্ত audit-এর দিন, মডিউল ৮-এ প্রতিটি scheme-এ finding কোথায় জমে আর কার্যকর management system কীভাবে দেখাবেন, মডিউল ৯-এ এমন CAP যা finding স্থায়ীভাবে বন্ধ করে আর সারা বছর ready থাকার উপায়, আর মডিউল ১০-এ পুরো কোর্স মিলিয়ে ৩০ দিনের একটি পরিকল্পনা। সময় লাগবে প্রায় দেড় ঘণ্টা, আর অগ্রগতি সংরক্ষিত থাকে। সব slide দেখা হলে, লেভেল ২ পাস করা থাকলে, লেভেল ৩-এর পরীক্ষা খুলবে: ১০টি প্রশ্ন, পাস নম্বর ৯০%, আর পাস করলে SCA3 code-সহ সনদ, যা যে কেউ অনলাইনে যাচাই করতে পারেন। আপনার কারখানার সর্বশেষ audit report থাকলে হাতের কাছে রাখুন; মডিউল ৮ ও ৯-এ কাজে লাগবে।

মডিউল ৭ · লেভেল ৩ · AUDIT ও তার পরে

Audit-এর দিন

এই মডিউলে যা শিখবেন

- Audit-এর দিন ধাপে ধাপে কী হয়, আর কে কী করেন
- কীভাবে audit শুরু করবেন আর সততার সাথে auditor-কে সহায়তা করবেন
- শ্রমিক interview ও লাল দাগ: কারখানা কখনো যা করবে না
- Closing meeting-এ finding কীভাবে সামলাবেন

মডিউল ৭-এর বিষয় audit নিজেই। সেদিন কারখানার কাজ দুটি: প্রতিটি দরজা ও প্রতিটি রেকর্ড খুলে দেওয়া, আর শ্রমিকদের খোলাখুলি কথা বলার স্বাধীনতা রক্ষা করা। এখানে opening meeting থেকে closing meeting পর্যন্ত audit-এর একটি সাধারণ দিন দেখবেন, কারখানার কে কী করবেন জানবেন, আর শিখবেন সহায়তা কোথায় শেষ আর হস্তক্ষেপ কোথায় শুরু। শ্রমিক interview-এর জন্য আলাদা slide আছে, কারণ এর গুরুত্ব অনেক, আর বেশিরভাগ হস্তক্ষেপ এখানেই ঘটে। এরপর zero tolerance-এর লাল দাগ, তেমন কিছু পাওয়া গেলে কী করবেন, আর কোনো finding-এ দ্বিমত থাকলে কীভাবে প্রমাণ দিয়ে তা জানাবেন। মডিউলের শেষে আছে দুটি case, audit-এর দিনের একটি কাল্পনিক log নিয়ে একটি কাজ আর একটি quiz। শুরুর আগে ভেবে নিন, পরের audit-এ আপনার কারখানায় host কে হবেন।

Audit-এর একটি সাধারণ দিন

কত সময় লাগবে, তা নির্ভর করে শ্রমিক সংখ্যা ও scheme-এর ওপর

১ **Opening meeting**
Scope, কর্মসূচি, গোপনীয়তা, interview, document

২ **কারখানা পরিদর্শন**
সব ভবন ও floor, ছাদ, store, canteen, subcontract এলাকা

৩ **Document যাচাই**
লাইসেন্স, নীতি, নমুনার মজুরি, কর্মঘণ্টা ও নিরাপত্তার রেকর্ড

৪ **শ্রমিক interview**
একা ও দলে, auditor-এর বাছাই করা, আলাদা কক্ষে

৫ **ব্যবস্থাপক interview**
কর্মঘণ্টা, মজুরি ও subcontracting-এর সিদ্ধান্ত কীভাবে হয়

৬ **Closing meeting**
Finding ব্যাখ্যা; প্রমাণ দেখানো; পরের ধাপ ও সময়সীমা

> **কারখানা প্রধানের opening ও closing, দুটি meeting-এই থাকা উচিত।**

ব্যাখ্যা বেশিরভাগ audit একই ছয়টি ধাপে চলে, যদিও প্রতিটিতে কত সময় লাগবে তা নির্ভর করে শ্রমিক সংখ্যা ও scheme-এর ওপর: মডিউল ৩-এ দেখেছেন, ১,৮০০ শ্রমিকের সাইটে 4-Pillar SMETA audit-এ কমপক্ষে ৪.৫ auditor-day লাগে, আর ৫২ জন শ্রমিকের interview হয়। Opening meeting-এ scope ও পরিকল্পনা ঠিক হয়। পরিদর্শনে দেখা হয় প্রতিটি ভবন ও floor, ছাদ, store আর যেকোনো subcontract এলাকাও। Auditor রেকর্ডের নমুনা নিয়ে তা floor ও শ্রমিকের কথার সাথে মেলান, নিজের বাছাই করা শ্রমিকদের আলাদা কক্ষে interview করেন, আর ব্যবস্থাপকদের কাছে জানতে চান কর্মঘণ্টা, মজুরি ও subcontracting-এর সিদ্ধান্ত কীভাবে হয়। Closing meeting-এ finding ব্যাখ্যা করা হয়, আর তখনো প্রমাণ দেখানো যায়। অঘোষিত visit-এও একই ধাপ, তাই কারখানাকে যেকোনো কর্মদিবসে ready থাকতে হয়। ছয়টি ধাপের প্রতিটিতে আপনার কারখানা থেকে কে থাকবেন, লিখে রাখুন।

Audit-এর দিন কে কী করবেন

Host	কারখানা প্রধান: দুটি meeting, সিদ্ধান্ত, যুক্তিসংগত অনুরোধে হ্যাঁ
Coordinator	Compliance প্রধান: auditor-এর একমাত্র যোগাযোগ; log রাখেন
Runner	HR, payroll ও EHS: কয়েক মিনিটে রেকর্ড আনেন, যেমন আছে তেমন
বাকি সবাই	স্বাভাবিক কাজ; ব্যবস্থাপকেরা interview কক্ষ থেকে দূরে

> **Log-এ তিনটি কলাম: সময়, auditor কী চাইলেন বা দেখলেন, কী দেওয়া হলো।**

ব্যাখ্যা প্রত্যেকের একটি করে স্পষ্ট ভূমিকা থাকলে দিনটি শান্ত থাকে, আর উত্তরগুলো একে অপরের সাথে মেলে। Host হলেন কারখানা প্রধান বা GM: opening ও closing meeting-এ উপস্থিত, তখনই সিদ্ধান্ত দিতে পারেন, আর যুক্তিসংগত যেকোনো অনুরোধে হ্যাঁ বলতে প্রস্তুত; host কখনো interview কক্ষের কাছে অপেক্ষা করেন না। Coordinator, সাধারণত compliance প্রধান, auditor-এর একমাত্র যোগাযোগ: তিনি সময়সূচি সামলান, document-এর অনুরোধ পৌঁছে দেন, আর কখনো শ্রমিকের হয়ে উত্তর দেন না। HR, payroll ও EHS-এর runner document index থেকে কয়েক মিনিটে রেকর্ড আনেন, যেমন আছে ঠিক তেমন; পথে কোনো রেকর্ড পূরণ বা সই করানো কখনো নয়। বাকি সবাই স্বাভাবিক কাজ করেন। Coordinator-এর log, যাতে থাকে সময়, auditor কী চাইলেন বা দেখলেন আর কী দেওয়া হলো, closing meeting-এ প্রমাণ মেলাতে সাহায্য করে, আর CAP লেখার সময় প্রতিটি finding-এর প্রেক্ষাপট মনে করিয়ে দেয়। এই তিন কলামের এক পাতার একটি log sheet বানিয়ে রাখুন।

Opening meeting: শুরুটা সঠিক করুন

কে থাকবেন
- কারখানা প্রধান বা GM
- Compliance, HR ও EHS প্রধান
- Scheme চাইলে শ্রমিক প্রতিনিধি

কী উপস্থাপন করবেন
- ভবন, শ্রমিক সংখ্যা, পণ্য
- প্রতিটি unit ও subcontractor
- যা বদলেছে, আগের CAP-এর অবস্থা

কী ঠিক করবেন
- কর্মসূচি ও বিরতির সময়
- Interview কক্ষ; শ্রমিকদের কীভাবে ছাড়া হবে
- Document চাওয়ার জন্য একজন যোগাযোগকারী

> **সঠিক শ্রমিক সংখ্যা ও প্রতিটি unit জানান: পরে অমিল ধরা পড়লে সারাদিনের আস্থা নষ্ট হয়।**

ব্যাখ্যা প্রথম দশ মিনিটেই সারাদিনের সুর ঠিক হয়। কারখানা প্রধান বা GM, compliance, HR ও EHS প্রধান, আর scheme চাইলে শ্রমিক প্রতিনিধি (অংশগ্রহণকারী কমিটি, ইউনিয়ন, বা EPZ-এ শ্রমিক কল্যাণ সমিতি) রাখুন; না চাইলেও এটি ভালো চর্চা। কারখানার পরিচয় সৎভাবে দিন: ভবন, শ্রমিক সংখ্যা ও পণ্য, প্রতিটি unit ও subcontractor, আগের audit-এর পর কী বদলেছে আর আগের CAP কোন অবস্থায়, কারণ auditor সাধারণত আগের finding দিয়েই শুরু করেন। শ্রমিক সংখ্যা যতটা মনে হয় তার চেয়ে বেশি গুরুত্বপূর্ণ: এ থেকেই auditor-day ও interview-এর সংখ্যা ঠিক হয়, আর পরে payroll-এ বেশি শ্রমিক দেখা গেলে প্রশ্ন ওঠে কী লুকানো হচ্ছিল। কোনো subcontractor বা আলাদা ভবন বাদ দেওয়াও সমান গুরুতর। কর্মসূচি, বিরতি, interview কক্ষ, আর line ধরে শ্রমিকদের কীভাবে ছাড়া হবে তা ঠিক করুন, আর document-এর অনুরোধের জন্য একজন যোগাযোগকারীর নাম দিন। আপনার কারখানার পরিচিতি এক পাতায় লিখে প্রতিটি সংখ্যা payroll-এর সাথে মিলিয়ে নিন।

পরিদর্শন ও document যাচাইয়ের সময়

করুন

- যে এলাকা চাওয়া হয়, তালাবদ্ধ কক্ষসহ খুলে দিন
- দ্রুত রেকর্ড আনুন, যেমন আছে তেমন
- না জানলে বলুন "দেখে জানাচ্ছি"
- সহজ সমস্যা সাথে সাথে ঠিক করে log-এ লিখুন

কখনো নয়

- Auditor-কে কোনো এলাকা থেকে সরিয়ে নেওয়া
- রেকর্ড সম্পাদনা, সই বা নতুন তৈরি
- শ্রমিকদের বাড়ি পাঠানো বা লুকানো
- উপহার বা সুবিধা দেওয়া

সাথে সাথে ঠিক করা সমস্যা সাধারণত report-এ থেকে যায়: CAP-এ বন্ধ হিসেবে দেখান।

ব্যাখ্যা Auditor-কে সহায়তা করুন, কিন্তু কখনো পথ ঘুরিয়ে দেবেন না। Auditor যে এলাকা দেখতে চান, তালাবদ্ধ কক্ষ, ছাদ ও store room-সহ সব খুলে দিন, আর রেকর্ড দ্রুত আনুন, যেমন আছে ঠিক তেমন। উত্তর না জানলে বলুন "দেখে জানাচ্ছি", তারপর রেকর্ড নিয়ে ফিরুন: আন্দাজে দেওয়া উত্তর পরে রেকর্ডের সাথে না মিললে তা অল্প অপেক্ষার চেয়ে অনেক বেশি ক্ষতি করে। সহজ সমস্যা সাথে সাথে ঠিক করা, যেমন বন্ধ পথ ফাঁকা করা, সঠিক কাজ; log-এ লিখে রাখুন, তবে ধরে নিন finding report-এ থেকে যাবে, আর CAP-এ সেটি বন্ধ হিসেবে দেখান। অন্য কলামেই আস্থা হারায়: auditor-কে কোনো এলাকা থেকে সরিয়ে নেওয়া, audit চলাকালে রেকর্ড সম্পাদনা, সই বা নতুন তৈরি করা, শুধু "পূর্ণ" করার জন্য হলেও, আর শ্রমিকদের বাড়ি পাঠানো বা লুকানো, সবই সততার লঙ্ঘন। Auditor-এর সাথে তর্ক বা চাপ দেওয়া কখনো কাজে আসে না। কারখানায় সাধারণ দুপুরের খাবার স্বাভাবিক; এর বেশি কিছু, যেমন রাতের দাওয়াত বা উপহার, প্রলোভন মনে হতে পারে। পরের audit-এর আগে প্রতিটি runner-কে এই তালিকা দিন।

শ্রমিক interview: স্বাধীনতা রক্ষা করুন

Auditor বাছাই করেন

- পূর্ণ তালিকা থেকে বাছাই
- দেরি ছাড়াই ছেড়ে দেওয়া

গোপনীয় ও নিরাপদ

- ব্যবস্থাপকদের থেকে দূরের কক্ষ
- Camera নেই, দরজায় কেউ নেই

শ্রমিকদের যা জিজ্ঞেস করা হয়

- কর্মঘণ্টা, ছুটির দিন, মজুরি, pay slip
- আচরণ, অভিযোগ, fee, ইস্তফা

প্রতিশোধ নয়

- শ্রমিক কী বলেছেন, কখনো জিজ্ঞেস নয়
- Auditor পরেও যোগাযোগ করতে পারেন

শ্রমিক ও রেকর্ড না মিললে auditor রেকর্ড নিয়ে তদন্ত করেন।

ব্যাখ্যা শ্রমিক interview-এর গুরুত্ব অনেক, কারণ রেকর্ড যা দেখাতে পারে না, interview তা দেখায়। কাকে interview করবেন, auditor তা বাছাই করেন পূর্ণ শ্রমিক তালিকা থেকে: বিভিন্ন বিভাগ, লিঙ্গ, shift আর নতুন যোগদানকারী মিলিয়ে; নিয়োগ fee, নিয়োগপত্র ও প্রাথমিক প্রশিক্ষণ নিয়ে নতুনরাই সবচেয়ে ভালো সাক্ষী। কারখানার কাজ হলো opening meeting-এ ঠিক করা ক্রমে প্রত্যেক শ্রমিককে দেরি না করে ছেড়ে দেওয়া। কক্ষটি হবে ব্যবস্থাপনা থেকে দূরে, camera ছাড়া, আর দরজার কাছে ব্যবস্থাপনার কেউ অপেক্ষা করবেন না; কাছে একজন ব্যবস্থাপক দাঁড়িয়ে থাকাই finding-এর জন্য যথেষ্ট। Interview হয় শ্রমিকের নিজের ভাষায়, তাই booking-এর সময়ই নিশ্চিত হোন যে দলটি বাংলায় interview নিতে পারে; ব্যবস্থাপনার কেউ দোভাষী হতে পারেন না। শ্রমিকদের জিজ্ঞেস করা হয় কর্মঘণ্টা, ছুটির দিন, মজুরি ও pay slip, আচরণ ও অভিযোগ, বয়স, fee আর ইস্তফার স্বাধীনতা নিয়ে। পরে কোনো শ্রমিককে কখনো জিজ্ঞেস করবেন না তিনি কী বলেছেন: এতে প্রতিশোধের ঝুঁকি তৈরি হয়, আর auditor পরে শ্রমিকদের সাথে যোগাযোগ করতে পারেন। আজই দেখে নিন আপনার interview কক্ষ কোথায়, আর HR অফিস থেকে তা দেখা যায় কি না।

Zero tolerance বিষয় ১/২

যেকোনো একটিতেই audit থামতে, alert যেতে বা certificate ও rating হারাতে পারে

শিশু শ্রম
- আইনি ন্যূনতম বয়সের কম শ্রমিক
- ঝুঁকিপূর্ণ কাজে বা রাতে কিশোর শ্রমিক

জোরপূর্বক ও বন্ডেড শ্রম
- পরিচয়পত্র বা মজুরি আটকে রাখা; ঋণ, জামানত
- শ্রমিককে আটকে রাখা; ইস্তফার স্বাধীনতা নেই

জীবনের আসন্ন ঝুঁকি
- তালাবদ্ধ বা বন্ধ exit
- কাঠামোগত বা বৈদ্যুতিক বিপদ

আপনার scheme যে নামেই ডাকুক, এখানকার প্রতিটি বিষয়কে লাল দাগ ধরুন।

ব্যাখ্যা Zero tolerance বিষয়গুলো প্রতিটি scheme-এর লাল দাগ। এর যেকোনো একটিতেই audit থেমে যেতে পারে, buyer-দের কাছে alert যেতে পারে, বা কারখানা certificate বা rating হারাতে পারে; নাম ও সঠিক তালিকা scheme ভেদে আলাদা। প্রথম তিনটি মানুষের জীবন ও স্বাধীনতা নিয়ে। শিশু শ্রম মানে আইনি ন্যূনতম বয়সের কম কেউ, BLA-তে যা ১৪ আর EPZ-এ ১৮, অথবা ঝুঁকিপূর্ণ কাজে বা রাতে কিশোর শ্রমিক। জোরপূর্বক ও বন্ডেড শ্রমের মধ্যে পড়ে পরিচয়পত্র বা মজুরি আটকে রাখা, ঋণ ও জামানত, শ্রমিককে আটকে রাখা, বা ইস্তফা দিতে না দেওয়া। জীবনের আসন্ন ঝুঁকি মানে তালাবদ্ধ বা বন্ধ exit আর কাঠামোগত বা বৈদ্যুতিক বিপদ, তাজরীন ও রানা প্লাজার শিক্ষা। এর কোনোটিই audit-এর দিনে প্রস্তুতি নিয়ে সরানো যায় না: এগুলো ঠেকায় লেভেল ১ ও ২-এর ব্যবস্থা, যেমন নিয়োগের সময় বয়স যাচাই, খোলা exit আর প্রতিদিনের floor walk। নিজেকে জিজ্ঞেস করুন, এই তিনটির কোনগুলো আপনার কারখানা প্রতিদিন যাচাই করে, আর তা কীভাবে জানেন।

Zero tolerance বিষয় ২/২

সততার লঙ্ঘন
- জাল রেকর্ড, double book
- শ্রমিককে শেখানো বা হুমকি
- ঘুষ বা ঘুষের চেষ্টা

প্রবেশে বাধা
- কোনো এলাকা বা PCA-তে প্রবেশ না দেওয়া
- চাওয়া রেকর্ড না দেওয়া

গুরুতর নির্যাতন
- শারীরিক বা যৌন নির্যাতন
- সংগঠনের স্বাধীনতার গুরুতর লঙ্ঘন

সঠিক তালিকা scheme ভেদে আলাদা; amfori BSCI auditor ২৪ ঘণ্টার মধ্যে alert দেন।

ব্যাখ্যা বাকি তিনটি লাল দাগ সততা ও সম্মান নিয়ে। সততার লঙ্ঘনের মধ্যে পড়ে জাল রেকর্ড বা দ্বিতীয় খাতা (double book), শ্রমিককে শিখিয়ে দেওয়া বা হুমকি দেওয়া, আর ঘুষ বা ঘুষের চেষ্টা; audit-এর দিনে এমন একটি লঙ্ঘন ধরা পড়লেই পুরো audit বাতিল হতে পারে, বাকি সব যত ভালোই হোক। প্রবেশে বাধা মানে কোনো এলাকায় বা WRAP-এর অঘোষিত Post-Certification Assessment-এ (PCA) প্রবেশ না দেওয়া, অথবা auditor-এর চাওয়া রেকর্ড না দেওয়া। গুরুতর নির্যাতনের মধ্যে আছে শারীরিক বা যৌন নির্যাতন আর সংগঠনের স্বাধীনতার গুরুতর লঙ্ঘন, যেমন সংগঠন করার জন্য শ্রমিক ছাঁটাই। amfori BSCI-তে auditor ২৪ ঘণ্টার মধ্যে amfori platform-এ alert দেন, তাই কারখানা যা-ই করুক, buyer দ্রুত জেনে যান। নিয়মটি উল্টো দিকেও খাটে: কোনো auditor ঘুষ বা উপহার চাইলে দেবেন না; সময় ও সাক্ষীসহ কী ঘটেছে লিখে রাখুন, আর audit firm-এর ethics channel-এ বা APSCA-কে জানান, যেখানে নাম না দিয়েও অভিযোগ করা যায়। এই সপ্তাহেই আপনার scheme-এর নিজের zero tolerance তালিকাটি পড়ে নিন।

লাল দাগ পাওয়া গেলে

১ **এখনই নিরাপদ করুন**	Auditor-এর সামনেই তালা খোলা, পথ ফাঁকা বা কাজ বন্ধ; সময় লিখুন
২ **কিছু লুকাবেন না**	নতুন রেকর্ড নয়, শ্রমিক সরানো নয়, "লিখবেন না" অনুরোধ নয়
৩ **মূল কারণ ঠিক করুন**	একই সপ্তাহে CAP শুরু; buyer-কে নিজেই জানান

শিশু শ্রমিককে কখনো হঠাৎ ছাঁটাই নয়: buyer ও scheme-এর নির্দেশনা মেনে remediation।

ব্যাখ্যা Audit চলাকালে লাল দাগ পাওয়া গুরুতর বিষয়, তবে কারখানা কীভাবে সাড়া দেয় তারও গুরুত্ব আছে। প্রথমত, জীবনের ঝুঁকি থাকলে সাথে সাথে নিরাপদ করুন: auditor-এর সামনেই exit-এর তালা খুলুন, জায়গা ফাঁকা করুন বা কাজ বন্ধ করুন, আর সময় লিখে রাখুন; ছবি পরে কাজে লাগে। দ্বিতীয়ত, কিছু লুকাবেন না। রেকর্ড বদলানো, শ্রমিকদের চোখের আড়ালে সরানো, বা auditor-কে "লিখবেন না" বলা, প্রতিটিই প্রথম finding-এর ওপর নতুন একটি সততার লঙ্ঘন। তৃতীয়ত, মূল কারণ ধরুন: একই সপ্তাহে CAP শুরু করুন, আর buyer alert থেকে প্রথম জানার আগে নিজেই তাঁকে

জানান। শিশু শ্রমিক পাওয়া গেলে শিশুটিকে কখনো হঠাৎ ছাঁটাই করবেন না, কারণ এতে সে আরও খারাপ কাজে চলে যেতে পারে: শিশুর স্বার্থে remediation, যেমন পড়াশোনা, হারানো আয়ের সহায়তা আর আইনি বয়সে কাজে ফেরা, buyer ও scheme-এর নির্দেশনা মেনে হয়, যেমন লেভেল ১-এ দেখেছেন। এখনই ঠিক করে নিন, আপনার কারখানায় তখনই কাজ থামানোর সিদ্ধান্ত কে দিতে পারেন।

Closing meeting: বুঝুন, স্পষ্ট করুন, পরিকল্পনা করুন

বুঝুন

- কোন requirement, কোন প্রমাণ?
- নিজের log-এ লিখুন
- Grading ও সময়সীমা নিশ্চিত করুন

প্রমাণ দিয়ে স্পষ্ট করুন

- রেকর্ড থাকলে এখনই দেখান
- ভদ্রভাবে, document দিয়ে দ্বিমত
- দরকারে dispute-এর পথ

পরিকল্পনা

- Desktop নাকি on-site follow-up?
- একই সপ্তাহে CAP শুরু
- Auditor ও শ্রমিকদের ধন্যবাদ

Closing summary-তে সই মানে meeting হয়েছে; দ্বিমত থাকলে তাতে লিখে দেওয়া যায়।

ব্যাখ্যা যা পাওয়া গেছে তা কতটা ভালোভাবে ঠিক করতে পারবেন, closing meeting-ই তা ঠিক করে দেয়। প্রতিটি finding-এর বেলায় জিজ্ঞেস করুন এটি কোন requirement-এর আওতায় আর auditor কোন প্রমাণ দেখেছেন, দুটিই log-এ লিখুন, আর grading ও সময়সীমা নিশ্চিত করুন। Finding-এর জবাব দেয় এমন রেকর্ড থাকলে এখনই দেখান; auditor শুধু সামনে থাকা প্রমাণই বিবেচনা করতে পারেন। তবুও দ্বিমত থাকলে ভদ্রভাবে, document দিয়ে জানান, আর closing summary-তে দ্বিমতটি লিখে দিন: সই মানে meeting হয়েছে, প্রতিটি finding মেনে নেওয়া নয়। আনুষ্ঠানিক আপত্তির নিজস্ব পথ ও সময়সীমা আছে, যেমন SLCP-তে on-site verification-এর ২ কর্মদিবসের মধ্যে, বা অন্য scheme-এ audit firm-এর appeal পদ্ধতি। তর্ক, বা report বের হওয়ার আগেই buyer-এর কাছে অভিযোগ, প্রমাণের বিকল্প নয়। Follow-up desktop review হবে নাকি visit, ঠিক করুন, একই সপ্তাহে CAP শুরু করুন, আর auditor ও শ্রমিকদের ধন্যবাদ দিন। এখনই আপনার log sheet-এ finding লেখার একটি পাতা যোগ করুন।

Case: HR manager interview-এর শ্রমিক বেছে দিতে চান

HR Manager, গ্রিনফিল্ড অ্যাপারেলস লি.

"Auditor শ্রমিকের তালিকা চেয়েছেন। আমাদের অভিজ্ঞ ২০ জন operator-এর নাম দিই, ওঁরা ভালো কথা বলেন।"

কারখানা auditor-কে কী দেবে?

ক. কারখানার পদ্ধতি ভালো বোঝাতে পারেন, এমন অভিজ্ঞ শ্রমিকদের ছোট তালিকা

খ. নতুন যোগদানকারীসহ পূর্ণ ও হালনাগাদ শ্রমিক তালিকা, auditor-এর বাছাইয়ের জন্য

গ. এই মাসের নতুন যোগদানকারীদের বাদ দিয়ে পূর্ণ তালিকা, কারণ তাঁরা এখনো নিয়ম জানেন না

Case: পরিদর্শনে তালাবদ্ধ exit

Admin Manager, গ্রিনফিল্ড অ্যাপারেলস লি.

"Auditor cutting floor-এর পাশের exit-এ তালা পেয়েছেন। Guard বলছেন, কাপড় চুরি ঠেকাতে তালা দেওয়া হয়েছিল।"

কারখানা কী করবে?

ক. এখনই তালা খোলা, finding মেনে নেওয়া, push-bar দরজা দিয়ে কারণ ঠিক করা

খ. চুরির সমস্যা বুঝিয়ে auditor-কে exit-টি রেকর্ড না করতে অনুরোধ করা

গ. Auditor চলে যাওয়ার পর তালা খোলা, আর চাবি দরজার পাশে ঝুলিয়ে রাখা

নিজে করে দেখুন: হস্তক্ষেপ খুঁজুন

আপনার কাজ

1. প্রতিটি লাইনে চিহ্ন দিন: সহায়তা (S) না হস্তক্ষেপ (I)
2. প্রতিটি I-এর পাশে লিখুন, কী হওয়া উচিত ছিল

3. যেটি পুরো audit বাতিল করতে পারে, তাতে গোল দাগ দিন

গ্রিনফিল্ড (কাল্পনিক): audit-এর দিনে coordinator-এর log

- ০৯:১০ পূর্ণ শ্রমিক তালিকা দেওয়া হলো: ১,৮১২ জন
- ০৯:৪০ অনুরোধে ছাদের দরজা খুলে দেওয়া হলো
- ১০:১৫ Line ৭-এর পথ ফাঁকা করা হলো; log-এ লেখা
- ১১:০০ HR manager interview কক্ষের দরজায় অপেক্ষায়
- ১১:৩০ Payroll না থাকা একটি OT sheet-এ সই করলেন
- ১২:৩০ কারখানার canteen-এ সাধারণ দুপুরের খাবার
- ১৪:০০ বাছাই করা শ্রমিক ছুটিতে: রেকর্ড দেখানো হলো
- ১৭:৩০ Supervisor শ্রমিকদের জিজ্ঞেস করলেন তাঁরা কী বলেছেন

আপনার নোট

ব্যাখ্যা কাগজে কাজটি করে তারপর ঠিক পরের নমুনা উত্তরের সাথে মিলিয়ে দেখুন। এখানে গ্রিনফিল্ডের একটি কাল্পনিক audit দিনের coordinator-এর log দেওয়া আছে। প্রতিটি লাইন পড়ে, সৎভাবে audit-কে সহায়তা করলে S, আর হস্তক্ষেপ করলে I চিহ্ন দিন। প্রতিটি I-এর পাশে এই মডিউলের "করুন" ও "কখনো নয়" তালিকা ধরে লিখুন, এর বদলে কী হওয়া উচিত ছিল। তারপর যে একটি লাইন একাই পুরো audit বাতিল করে দিতে পারে, তাতে গোল দাগ দিন। কিছু লাইন ইচ্ছা করেই দোটানার: সাথে সাথে করা সংশোধন, দুপুরের খাবার, ছুটিতে থাকা বাছাই করা শ্রমিক। প্রতিটি মুহূর্তে ভাবুন auditor কী দেখছেন, আর একজন শ্রমিকের কেমন লাগবে। নিজে কোনো audit দিনের মধ্য দিয়ে গিয়ে থাকলে, নাম ছাড়া, নিজের অভিজ্ঞতা থেকে একটি লাইন যোগ করে সেটিতেও চিহ্ন দিন।

নমুনা উত্তর: audit-এর দিনের log

সহায়তা	০৯:১০, ০৯:৪০, ১০:১৫, ১২:৩০ ও ১৪:০০: সৎ সহায়তা
১১:০০	হস্তক্ষেপ: ব্যবস্থাপকেরা interview কক্ষ থেকে দূরে থাকবেন
১১:৩০	জালিয়াতি, যা পুরো audit বাতিল করতে পারে: বরং ঘাটতিটি দেখান
১৭:৩০	প্রতিশোধের ঝুঁকি: শ্রমিকের কাছে নয়, finding থেকে শিখুন

১০:১৫ ঠিক, তবে বন্ধ পথটি সাধারণত report-এ বন্ধ finding হিসেবে থেকে যায়।

ব্যাখ্যা পাঁচটি লাইন সৎ সহায়তা। পূর্ণ তালিকা দেওয়া (০৯:১০) আর ছাদের দরজা খুলে দেওয়া (০৯:৪০) ঠিক তা-ই, যা auditor-এর দরকার। পথ ফাঁকা করে log-এ লেখা (১০:১৫) সঠিক, যদিও finding সাধারণত report-এ বন্ধ হিসেবে থেকে যায়। Canteen-এ সাধারণ দুপুরের খাবার (১২:৩০) স্বাভাবিক। ছুটিতে থাকা বাছাই করা শ্রমিকের বিষয়ে সত্য বলা ও রেকর্ড দেখানো (১৪:০০) আস্থা রাখে; অন্য কাউকে পাঠালে তা থাকত না। তিনটি লাইন হস্তক্ষেপ। Interview কক্ষের দরজায় HR manager-এর অপেক্ষা (১১:০০) finding-এর জন্য যথেষ্ট, কারণ বাইরে ব্যবস্থাপক থাকলে শ্রমিক খোলাখুলি বলতে পারেন না। Audit চলাকালে না থাকা OT sheet-এ সই (১১:৩০) জালিয়াতি, আর এটিই সেই লাইন যা পুরো audit বাতিল করতে পারে: বরং ঘাটতিটি দেখান আর পদ্ধতি ঠিক করুন। Supervisor-এর শ্রমিকদের জিজ্ঞেস করা তাঁরা কী বলেছেন (১৭:৩০) প্রতিশোধের ঝুঁকি তৈরি করে; বরং closing meeting-এর finding থেকে শিখুন। নিজের চিহ্নগুলো মিলিয়ে দেখুন, আর কোন লাইন অন্যভাবে বিচার করেছিলেন, লিখে রাখুন।

মূল শিক্ষা

১ Opening-এ সঠিক শ্রমিক সংখ্যা ও প্রতিটি unit জানান

২ শ্রমিক বাছেন auditor; শেখানো, নজরদারি বা শাস্তি কখনো নয়

৩ সাথে সাথে ঠিক করুন, তবে finding থেকে যাবে ধরে নিন

৪ Closing-এ প্রমাণ দিয়ে স্পষ্ট করুন; তর্ক নয়

ব্যাখ্যা সামনে নিয়ে যাওয়ার মতো চারটি কথা। সৎভাবে audit শুরু করুন: সঠিক শ্রমিক সংখ্যা, প্রতিটি unit ও subcontractor, আর আগের CAP-এর অবস্থা, কারণ পরে অমিল ধরা পড়লে সারাদিনের আস্থা নষ্ট হয়। Interview রক্ষা করুন: শ্রমিক বাছেন auditor, ব্যবস্থাপকেরা দূরে থাকেন, আর পরে কেউ শ্রমিকদের জিজ্ঞেস করেন না তাঁরা কী বলেছেন। সহজ সমস্যা সাথে সাথে ঠিক করে log-এ লিখুন, তবে ধরে নিন finding report-এ থেকে যাবে, আর CAP-এ তা বন্ধ করুন। আর closing meeting-এ প্রমাণ দিয়ে স্পষ্ট করুন ও দ্বিমত থাকলে লিখে দিন; তর্কে কোনো finding বদলায় না, একটি document বদলাতে পারে। চারটির পেছনে একটিই ভাবনা: audit-এর দিনে কারখানার কাজ প্রতিটি দরজা ও প্রতিটি রেকর্ড খুলে দেওয়া, আর শ্রমিকদের খোলাখুলি কথা বলার স্বাধীনতা রক্ষা করা। এরপর মডিউল ৭-এর quiz: চারটি প্রশ্ন, প্রতিটির উত্তরের সাথে কারণ।

মডিউল ৭ কুইজ ১/২

১. Interview-এর শ্রমিক কে বাছাই করেন?

ক. HR, payroll তালিকা থেকে
খ. অংশগ্রহণকারী কমিটি
গ. Auditor

২. Audit চলাকালে কারখানা...

ক. বন্ধ পথ ফাঁকা করে log-এ লিখতে পারে
খ. না থাকা রেকর্ড তৈরি করতে পারে
গ. Interview কক্ষে supervisor রাখতে পারে

মডিউল ৭ কুইজ ২/২

৩. তালাবদ্ধ জরুরি exit...

ক. CAP-এ ঠিক করার মতো ছোট finding
খ. আসন্ন ঝুঁকি ও zero tolerance
গ. সাথে সাথে খুললে শুধু observation

৪. Closing-এ কোনো finding-এ দ্বিমত থাকলে...

ক. Closing meeting-এর রেকর্ডে সই না করা
খ. Report-এর আগেই buyer-এর কাছে অভিযোগ
গ. প্রমাণ দেখিয়ে দ্বিমত লিখে দেওয়া

⊙ উত্তর ও কারণ: মডিউল ৭

Case: HR manager interview-এর শ্রমিক বেছে দিতে চান

কেস: খ. নতুন যোগদানকারীসহ পূর্ণ ও হালনাগাদ শ্রমিক তালিকা, auditor-এর বাছাইয়ের জন্য **কেন:** Interview-এর শ্রমিক বাছাইয়ের অধিকার auditor-এর; ছাঁকা তালিকা হস্তক্ষেপ, আর payroll-এর সাথে মেলালেই ধরা পড়ে।

কাকে interview করা হবে, তা বাছাইয়ের অধিকার auditor-এর। "ভালো বলতে পারেন" এমন শ্রমিকদের ছোট তালিকা হস্তক্ষেপ, আর ধরা পড়লে coaching বা বাধা হিসেবে গণ্য হতে পারে। এতে কাজও খুব কম হয়, কারণ তালিকাটি payroll, হাজিরা ও gate-এর রেকর্ডের সাথে মেলানো হয়, তাই বাদ পড়া দলটি সহজেই চোখে পড়ে। নতুন যোগদানকারীদের বাদ দেওয়া নিরীহ মনে হয়, কিন্তু auditor ঠিক তাঁদেরই খোঁজেন: নিয়োগ fee, নিয়োগপত্র ও প্রাথমিক প্রশিক্ষণ নিয়ে তাঁরাই সবচেয়ে ভালো সাক্ষী। পূর্ণ ও হালনাগাদ তালিকা দিন, তারপর বাস্তব দিকটি সামলান: opening meeting-এ যেমন ঠিক হয়েছে, line ধরে শ্রমিকদের ছেড়ে দিন, আর auditor-এর বাছাই করা কেউ ছুটিতে থাকলে তা বলুন ও ছুটির রেকর্ড দেখান; তাঁর বদলে অন্য কাউকে কখনো পাঠাবেন না। কোনো supervisor interview কক্ষে বসতে চাইলে তাঁকে সাথে সাথে বেরিয়ে যেতে বলুন। গ্রিনফিল্ড অ্যাপারেলস লি. এই কোর্সের case ও অনুশীলনের জন্য একটি কাল্পনিক কারখানা। আপনার বর্তমান শ্রমিক তালিকা এ মাসের payroll-এর সাথে মেলে কি না, দেখে নিন।

Case: পরিদর্শনে তালাবদ্ধ exit

কেস: ক. এখনই তালা খোলা, finding মেনে নেওয়া, push-bar দরজা দিয়ে কারণ ঠিক করা **কেন:** তালাবদ্ধ exit জীবনের আসন্ন ঝুঁকি: এখনই খুলুন, তারপর কারণটি স্থায়ীভাবে ঠিক করুন।

তালাবদ্ধ exit জীবনের আসন্ন ঝুঁকি, আর বেশিরভাগ scheme-এ zero tolerance। সাথে সাথে তালা খুললে ওই floor-এর শ্রমিকেরা সুরক্ষিত হন; finding মেনে নিয়ে স্থায়ী সমাধান দেখালেই তা বন্ধ হয়। Guard-এর কারণটি সত্যি, কিন্তু চুরির সমাধান তালা নয়: দরজা খুললেই বাজে এমন alarm-যুক্ত push-bar (panic) hardware, দরজায় CCTV আর guard-দের জন্য লিখিত পদ্ধতি ব্যবহার করুন। Auditor-কে রেকর্ড না করতে বলা নিজেই সততার প্রশ্ন তোলে, আর হুকে ঝোলানো চাবি ধোঁয়া ও আতঙ্কের মধ্যে তালাবদ্ধ exit-কে নিরাপদ করে না। লেভেল ২-এর তাজরীন ফ্যাশনস মনে করুন: Clean Clothes Campaign-এর বিবরণে gate তালাবদ্ধ ছিল। তালা খোলার পরও finding সাধারণত report-এ থেকে যায়; দৈনিক floor walk-এ exit যাচাই যোগ করে CAP-এ সেটি বন্ধ হিসেবে দেখান। গ্রিনফিল্ড অ্যাপারেলস লি. এই কোর্সের case ও অনুশীলনের জন্য একটি কাল্পনিক কারখানা। আজই floor ঘুরে দেখুন, ভেতরে মানুষ থাকা অবস্থায় কোনো exit তালাবদ্ধ কি না।

মডিউল ৭ কুইজ

প্রশ্ন ১: গ. Auditor **কেন:** Auditor পূর্ণ তালিকা থেকে বাছেন; HR বা কোনো কমিটি বাছলে interview আর স্বাধীন থাকে না।

প্রশ্ন ২: ক. বন্ধ পথ ফাঁকা করে log-এ লিখতে পারে **কেন:** রেকর্ডসহ সংশোধন সঠিক; রেকর্ড বানানো জালিয়াতি, আর কক্ষে supervisor হস্তক্ষেপ।

কোনোটিতে অবাক হলে এগোনোর আগে শ্রমিক interview-এর slide আর "করুন" ও "কখনো নয়" তালিকাটি আবার দেখে নিন: শ্রমিক বাছেন auditor, আর সাথে সাথে করা সংশোধন স্বাগত, কিন্তু audit চলাকালে বানানো রেকর্ড কখনো নয়।

প্রশ্ন ৩: খ. আসন্ন ঝুঁকি ও zero tolerance **কেন:** এটি জীবনের ঝুঁকি, বেশিরভাগ scheme-এ zero tolerance: সাথে সাথে খুলুন, তারপর স্থায়ীভাবে ঠিক করুন।

প্রশ্ন ৪: গ. প্রমাণ দেখিয়ে দ্বিমত লিখে দেওয়া **কেন:** সই মানে meeting হয়েছে; প্রমাণ আর লিখিত দ্বিমতই সঠিক পথ।

এই দুটি প্রশ্নে যাচাই হয় লাল দাগ আর closing meeting। তালার কারণ যা-ই হোক, তালাবদ্ধ exit সাথে সাথে খোলা হয়, আর দ্বিমত থাকা finding-এর জবাব দেওয়া হয় প্রমাণ দিয়ে, তর্কে নয়। মডিউল ৮-এ এবার দেখব প্রতিটি scheme-এ finding কোথা থেকে আসে, আর সৎ পথে কীভাবে ভালো ফল করা যায়।

মডিউল ৮ · লেভেল ৩ · AUDIT ও তার পরে

ভালো ফলের কৌশল

এই মডিউলে যা শিখবেন

- পাঁচটি scheme-এর প্রতিটিতে finding কোথায় জমে
- প্রতিটি scheme-এ ভালো ফল মানে কী
- Auditor যে management system-এর ছয়টি link খোঁজেন
- দশটি quick win, যা সব scheme-এ কাজে লাগে

মডিউল ৮-এর বিষয় ফলাফল। ভালো ফল শেষ সপ্তাহে কারখানা সাজিয়ে আসে না; আসে finding কোথায় জমে তা জেনে, তার পেছনের পদ্ধতিগুলো অনেক আগেই ঠিক করে। এখানে দেখবেন বাংলাদেশে পাঁচটি scheme-এর প্রতিটিতে finding কোথায় জমে, মজুরি, কর্মঘণ্টা ও শ্রমিকের কণ্ঠ নিয়ে data কী বলে, আর প্রতিটি scheme-এ ভালো ফল মানে কী, WRAP certificate থেকে amfori BSCI-র A বা B পর্যন্ত। এরপর সেই শৃঙ্খল, যা auditor প্রতিটি সমাধানের পেছনে খোঁজেন: নীতি, দায়িত্ব, পদ্ধতি, প্রশিক্ষণ, রেকর্ড ও পর্যালোচনা। তারপর দশটি quick win, যা সব scheme-এ কাজে লাগে। মডিউলের শেষে আছে rating নিয়ে একটি case, বারবার আসা একটি finding নিয়ে একটি কাজ আর একটি quiz। শুরুর আগে আপনার কারখানার সর্বশেষ audit-এর finding-এর তালিকাটি বের করে রাখুন।

Finding কোথায় জমে

বাংলাদেশের রপ্তানিমুখী কারখানার সাধারণ চিত্র, rmgcode.com-এর common findings গাইড থেকে

WRAP	নীতি ৮ (PPE ব্যবহার) ও ১২ (security); তারপর কর্মঘণ্টা ও আইন মানা
amfori BSCI	Management system, শ্রমিকের কণ্ঠ ও অভিযোগ, OSH
SMETA	আগে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা; তারপর কর্মঘণ্টা ও সাপ্তাহিক ছুটি
SLCP	Verification-এ উত্তর বদল; আইনি প্রশ্নে "প্রযোজ্য নয়"
Better Work	আগে OSH; তারপর overtime, ছুটি ও মজুরির রেকর্ড

ব্যাখ্যা Finding সমানভাবে ছড়ানো থাকে না, আর ধরনটি জানলে বোঝা যায় আগে কোথায় দেখতে হবে। rmgcode.com-এর common findings গাইডে বাংলাদেশের রপ্তানিমুখী কারখানার সাধারণ চিত্র আছে; এটি একটি ধরন, কোনো একটি কারখানার কথা নয়। WRAP-এ বেশিরভাগ finding নীতি ৮ (স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, বিশেষ করে PPE ব্যবহার) আর নীতি ১২-তে (security), তারপর কর্মঘণ্টা ও আইন মানা। amfori BSCI-তে বারবার আসা ঘাটতির মধ্যে আছে social management system, শ্রমিক প্রতিনিধিত্ব ও অভিযোগ ব্যবস্থা, আর পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা। SMETA-তে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সবার আগে, তারপর আইনি সীমার বেশি কর্মঘণ্টা আর সাত দিনে এক দিন ছুটি না পাওয়া। SLCP-তে document থেকে না নেওয়া উত্তর verification-এ বদলে যায়, আর আইন না দেখেই আইনি প্রশ্নে "প্রযোজ্য নয়" দেওয়া হয়। Better Work-এ সবচেয়ে বেশি finding OSH-এ। আপনার scheme-এর গাইড খুলে সর্বশেষ report-এর সাথে মিলিয়ে দেখুন: WRAP, amfori BSCI, SMETA বা Better Work।

Data কী বলে

বিশ্বজুড়ে ৬০,০০০-এর বেশি SMETA audit-এর Sedex data, সেপ্টেম্বর ২০২৫ পর্যন্ত

৪৬%
site-এ মজুরির issue
গোপন **subcontracting-এর** ইঙ্গিত দিতে পারে

১৬%
site-এ অতিরিক্ত কর্মঘণ্টা
বাংলাদেশে সীমা সপ্তাহে ৬০ ঘণ্টা

৩০%
কম issue
যেখানে সংগঠনের স্বাধীনতা মানা হয়

৩৮%
কম critical issue
যেখানে supervisor পদে **নারী-পুরুষ** সমান

এগুলো বিশ্বের data, আর সম্পর্ক দেখায়, কারণের প্রমাণ নয়।

ব্যাখ্যা এই সংখ্যাগুলো SMETA-র পরিচালক Sedex-এর, আর সেপ্টেম্বর ২০২৫ পর্যন্ত বিশ্বজুড়ে ৬০,০০০-এর বেশি SMETA audit থেকে নেওয়া, তাই এগুলো বিশ্বের হার, বাংলাদেশের নয়। ৪৬% site-এ মজুরির issue পাওয়া গেছে, আর Sedex বলছে এগুলো গোপন subcontracting বা

আরও গুরুতর কিছুর ইঙ্গিত দিতে পারে। অতিরিক্ত কর্মঘণ্টা পাওয়া গেছে ১৬%-এ; বাংলাদেশে overtime-সহ সীমা সপ্তাহে ৬০ ঘণ্টা (BLA ধারা ১০২)। সংখ্যায় সাধারণত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার finding বেশি, কিন্তু গুরুতর finding বেশি আসে মজুরি ও কর্মঘণ্টায়, যেমন লেভেল ১-এ QIMA-র সংখ্যায় দেখেছেন। কারখানা চালানোর জন্য আরও দুটি সংখ্যা জরুরি: সংগঠনের স্বাধীনতা মানা site-এ issue ৩০% কম, আর supervisor পদে নারী-পুরুষ সমান থাকলে critical issue ৩৮% কম। এগুলো সম্পর্ক, কারণের প্রমাণ নয়, কারণ ভালোভাবে চলা কারখানা একসাথে অনেক কিছুই ভালো করে। তবুও শ্রমিকের কণ্ঠ আর ভালো ব্যবস্থাপনা ভালো ফলেরই অংশ। আপনার সর্বশেষ finding-এর কয়টি মজুরি ও কর্মঘণ্টা নিয়ে, শুনে দেখুন।

ভালো ফল মানে কী

Scheme	ভালো ফল	যেখানে মনোযোগ
WRAP	Certificate, issue বন্ধ	আগে নীতি ৫, ৬ ও ৮; একটি security programme
amfori BSCI	A বা B: follow-up audit নেই	কোনো area C, D বা E নয়; crucial প্রশ্ন
SMETA	কম non-compliance, দ্রুত বন্ধ	প্রতিদিন H&S যাচাই; আগের NC বন্ধের প্রমাণ
SLCP	নির্ভুল তথ্য, কম সংশোধন	Document থেকে উত্তর; "প্রযোজ্য নয়"-র আগে আইন
Better Work	প্রকাশযোগ্য কোনো issue নেই	সব দেশে প্রকাশিত ২২টি issue-তে শূন্য

ব্যাখ্যা প্রতিটি scheme ফল জানায় আলাদাভাবে, তাই সঠিক লক্ষ্য ঠিক করুন। WRAP certificate দেয়; নীতি ৫, ৬ ও ৮-এ (মজুরি, কর্মঘণ্টা, স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা) বড় সমস্যা থাকলে on-site follow-up লাগে, তাই এগুলো আগে ঠিক করুন, আর নীতি ১২-এর চাওয়া security programme তৈরি করুন। amfori BSCI প্রতিটি performance area-কে A থেকে E rating দেয়, তারপর পুরো audit-কে। A বা B পেলে follow-up audit লাগে না; C, D বা E হলে কারখানা ৬০ দিনের মধ্যে উন্নতির পরিকল্পনা পাঠায়, আর ২ থেকে ১২ মাসের মধ্যে follow-up হয়। SMETA-তে pass বা fail নেই: পাবেন non-compliance-এর তালিকা আর corrective action plan report, তাই ভালো ফল মানে কম finding, দ্রুত বন্ধ। SLCP-তে কোনো score নেই; ভালো ফল মানে verification-এ তথ্য প্রায় বদলায় না। Better Work-এর লক্ষ্য প্রকাশযোগ্য কোনো issue না থাকা; সব দেশে প্রকাশিত ২২টি issue-কে লাল দাগ ধরুন (Better Work public reporting)। আপনার scheme-এর লক্ষ্য এক লাইনে লিখে রাখুন।

শুধু সমাধান নয়, management system দেখান

প্রতিটি বিষয়ের পেছনে auditor একই শৃঙ্খল খোঁজেন

১ **নীতি**
লিখিত, অনুমোদিত, তারিখসহ, বাংলায়, ব্যাখ্যা করা

২ **দায়িত্ব**
ক্ষমতা ও সময়সহ নির্দিষ্ট একজন ব্যক্তি

৩ **পদ্ধতি**
প্রতিদিনের ধাপে ধাপে নিয়ম, যেমন সাপ্তাহিক OT সীমা

৪ **প্রশিক্ষণ**
দায়িত্বপ্রাপ্ত, supervisor ও শ্রমিক, উপস্থিতিসহ

৫ **রেকর্ড**
চলেছে তার প্রমাণ: রেজিস্টার, log, কার্যবিবরণী, ছবি

৬ **পর্যালোচনা**
মাসিক যাচাই ও management review

Finding বন্ধ করার সময় তার হারানো link যোগ করুন: তাতেই তা আর ফেরে না।

ব্যাখ্যা একজন মানুষের চেষ্টার ওপর দাঁড়ানো সমাধান, মনোযোগ অন্যদিকে গেলেই হারিয়ে যায়। তাই auditor প্রতিটি বিষয়ের পেছনে ছয় link-এর একই শৃঙ্খল খোঁজেন। নীতি: লিখিত, অনুমোদিত, তারিখসহ, বাংলায়, শ্রমিকদের ব্যাখ্যা করা। দায়িত্ব: কাজ করার ক্ষমতা ও সময়সহ নির্দিষ্ট একজন ব্যক্তি। পদ্ধতি: প্রতিদিন ব্যবহৃত ধাপে ধাপে নিয়ম, যেমন সাপ্তাহিক সীমাসহ overtime অনুমোদন। প্রশিক্ষণ: দায়িত্বপ্রাপ্ত, supervisor ও শ্রমিকদের, উপস্থিতির রেকর্ডসহ। রেকর্ড: পদ্ধতিটি চলেছে তার প্রমাণ, যেমন রেজিস্টার, log, কার্যবিবরণী ও ছবি। আর পর্যালোচনা: মাসিক যাচাই ও management review, লক্ষ্য পূরণ না হলে ব্যবস্থা। SMETA-র management systems matrix-ও এই link-গুলোই চায়, আর amfori BSCI-তে "yes" পেতে নীতি,

বাস্তবায়ন ও রেকর্ড একসাথে লাগে। কোনো finding বন্ধ করার সময় হারানো link খুঁজে যোগ করুন; তাতেই finding আর ফিরে আসে না। একটি বিষয় বেছে দেখুন, ছয়টি link-এর কোনগুলো আপনার কারখানা আজ দেখাতে পারে।

দশটি quick win ১/২

#	Quick win	যেখানে কাজে লাগে
১	প্রতি মাসে payroll, time card ও gate register মেলানো	মজুরি, কর্মঘণ্টা, সত্য রেকর্ড
২	তারিখ-সময়সহ ছবি ও বের হওয়ার সময়সহ fire drill	স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা
৩	শ্রমিকদের ভোটে কমিটি; সিদ্ধান্ত ও বাস্তবায়নসহ minutes	সংগঠনের স্বাধীনতা
৪	প্রতিটি উত্তর ও নিষ্পত্তির তারিখসহ grievance log	শ্রমিকের কণ্ঠ, আচরণ
৫	প্রতিটি file-এ বয়সের প্রমাণ, শ্রমিকের সাথে মিলিয়ে	শিশু শ্রম

শুরু করা সহজ, টিকিয়ে রাখা নয়: প্রতিটির একজন দায়িত্বপ্রাপ্ত ও মাসিক যাচাই লাগে।

ব্যাখ্যা এই দশটি quick win প্রায় সব scheme-এ কাজে লাগে, আর এর অর্ধেক মজুরি, কর্মঘণ্টা এবং স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নিয়ে, যেখানে finding সংখ্যায় সবচেয়ে বেশি বা সবচেয়ে গুরুতর। ১ নম্বর: প্রতি মাসে payroll, time card ও gate register মেলান; auditor-এর আগেই বেশিরভাগ মজুরি ও কর্মঘণ্টার সমস্যা এতে ধরা পড়ে। ২ নম্বর: তারিখ ও সময়সহ ছবি আর সবাইকে বের করতে কত সময় লাগল, তা লিখে fire drill করুন। ৩ নম্বর: শ্রমিকদের ভোটে কমিটি হোক, আর minutes-এ থাকুক সিদ্ধান্ত ও তার বাস্তবায়ন। ৪ নম্বর: grievance log রাখুন, যেখানে প্রতিটি অভিযোগের উত্তর ও নিষ্পত্তির তারিখ আছে। ৫ নম্বর: প্রতিটি personnel file-এ বয়সের প্রমাণ রাখুন, আর তা সামনের শ্রমিকের সাথে মেলে কি না দেখুন। প্রতিটি শুরু করা সহজ, কিন্তু দায়িত্বপ্রাপ্ত আর মাসিক যাচাই ছাড়া কোনোটিই টেকে না; কয়েক মাসেই আগের অবস্থায় ফিরে যায়। আপনার কারখানা যেগুলো ইতিমধ্যে করে, চিহ্ন দিন, আর ভাবুন auditor "গত তিন মাসের রেকর্ড দেখান" বললে প্রতিটি টিকবে কি না।

দশটি quick win ২/২

#	Quick win	যেখানে কাজে লাগে
৬	রাসায়নিক যেখানে ব্যবহার হয়, সেখানে SDS, label ও containment	স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, পরিবেশ
৭	PPE বিতরণের রেকর্ড ও ব্যবহারের দৈনিক তদারকি	স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা
৮	বাংলায় টানানো ও ব্যাখ্যা করা নীতি, প্রশিক্ষণের রেকর্ডসহ	Management system
৯	আগের প্রতিটি CAP বন্ধের প্রমাণ	সব scheme
১০	Subcontractor-এর তালিকা ও তাদের compliance যাচাই	স্বচ্ছতা

দুটি দিয়ে শুরু করুন, যেমন ১ ও ৯, প্রতিটির একজন নির্দিষ্ট দায়িত্বপ্রাপ্ত।

ব্যাখ্যা ৬ নম্বর: রাসায়নিক যেখানেই ব্যবহার হয়, শুধু store-এ নয়, সেখানে safety data sheet, label আর secondary containment রাখুন। ৭ নম্বর: PPE বিতরণের প্রতিটি রেকর্ড রাখুন, আর supervisor প্রতিদিন দেখবেন তা পরা হচ্ছে কি না; PPE দেওয়া হয় কিন্তু ব্যবহার দেখা হয় না, এটিই বারবার আসা finding-এর চেনা উদাহরণ। ৮ নম্বর: নীতিগুলো বাংলায় টানিয়ে শ্রমিকদের ব্যাখ্যা করুন, আর প্রশিক্ষণের রেকর্ড রাখুন; প্রথম খসড়ায় policy builder সাহায্য করতে পারে। ৯ নম্বর: আগের CAP-এর প্রতিটি বিষয় বন্ধের প্রমাণ রাখুন, কারণ auditor সাধারণত আগের finding দিয়েই শুরু করেন। ১০ নম্বর: সব subcontractor-এর তালিকা রাখুন আর তাদের compliance যাচাই করুন, কারণ গোপন subcontracting zero tolerance-এর ঝুঁকি। দশটি একসাথে শুরু করবেন না; তাহলে একটিও হবে না। বেশিরভাগ কারখানার জন্য প্রথম দুটি হলো ১ ও ৯ নম্বর, প্রতিটির একজন নির্দিষ্ট দায়িত্বপ্রাপ্ত, আর দুটিই মডিউল ১০-এর ৩০ দিনের পরিকল্পনায় আবার আসবে। এখনই আপনার দুটি বেছে প্রতিটির পাশে একজনের নাম লিখুন।

Case: এই কারখানা কি A পেতে পারে?

Compliance Manager, সাগরিকা নিট (EPZ)

"গত amfori BSCI audit-এ ৮টি area-তে A, কিন্তু PA ৬ (কর্মঘণ্টা)-তে D। সামগ্রিক ফল C। ব্যবস্থাপনা জানতে চায়, পরেরবার কেন A হবে না।"

সৎ উত্তর কী?

ক. হ্যাঁ, কর্মঘণ্টা না বদলেও: ৮টি area-র A-ই ফল ঠিক করে

খ. শুধু crucial প্রশ্ন গোনা হয়, তাই শিশু শ্রম ও অগ্নিতে মন দেওয়া

গ. কোনো area C, D বা E থাকলে নয়: আগে দীর্ঘ কর্মঘণ্টার কারণ ঠিক করা

নিজে করে দেখুন: হারানো link খুঁজুন

আপনার কাজ

1. প্রতিটি link-এ চিহ্ন: আছে, দুর্বল বা নেই
2. Auditor কোন প্রমাণ দেখবেন, ভাবুন
3. যে পরিবর্তনে finding আর ফিরবে না, লিখুন

গ্রিনফিল্ড (কাল্পনিক): extinguisher-এর refill আবার মেয়াদোত্তীর্ণ

Link	গ্রিনফিল্ডে যা আছে	চিহ্ন
নীতি	স্বাক্ষর ও তারিখসহ	?
দায়িত্ব	"Admin বিভাগ"	?
পদ্ধতি	চোখে পড়লে তবেই refill	?
প্রশিক্ষণ	শুধু fire-fighter প্রশিক্ষণ	?
রেকর্ড	প্রতিটিতে tag; তালিকা নেই	?
পর্যালোচনা	নেই	?

আপনার নোট

ব্যাখ্যা কাগজে কাজটি করে তারপর ঠিক পরের নমুনা উত্তরের সাথে মিলিয়ে দেখুন। গ্রিনফিল্ড অ্যাপারেলস লি.-এ (কাল্পনিক) পরপর তিনটি audit-এ একই finding: fire extinguisher-এর refill-এর তারিখ পেরিয়ে গেছে। প্রতিবার কারখানা মেয়াদ পেরোনোগুলো refill করে CAP বন্ধ করেছে, আর প্রতিবার finding ফিরে এসেছে। Table-এ ছয়টি link-এর প্রতিটিতে কারখানার কী আছে, দেখানো হয়েছে। Management system-এর slide-এর সংজ্ঞা ধরে প্রতিটি link-এ চিহ্ন দিন: আছে, দুর্বল বা নেই। দায়িত্বে লাগে নির্দিষ্ট একজন ব্যক্তি, পদ্ধতিতে লাগে প্রতিবার মেনে চলা নিয়ম, আর পর্যালোচনায় লাগে প্রতি মাসে কারও যাচাই। তারপর এমন একটি পদ্ধতিগত পরিবর্তন লিখুন, আরেকবার refill নয়, যা finding ফেরা বন্ধ করবে। "আছে" লেখার সময় সাবধান: auditor এর কোন প্রমাণ দেখবেন, ভাবুন। শেষ হলে আপনার কারখানার সর্বশেষ audit থেকে বারবার আসা একটি finding নিয়ে একই কাজ করুন।

নমুনা উত্তর: হারানো link

আছে	নীতি; প্রশিক্ষণ, যদিও মেয়াদ যাচাই এতে নেই
দুর্বল	দায়িত্ব: নির্দিষ্ট কেউ নেই। রেকর্ড: tag আছে, তালিকা নেই
নেই	পদ্ধতি: চোখে পড়লে তবেই refill। পর্যালোচনা: নেই

একটি পরিবর্তন	মেয়াদের কলামসহ রেজিস্টার, একজন নির্দিষ্ট দায়িত্বপ্রাপ্ত ও মাসিক যাচাই

> **"সবাইকে আবার প্রশিক্ষণ" দুর্বল উত্তর: ঘাটতি পদ্ধতি ও পর্যালোচনায়।**

ব্যাখ্যা দুটি link আছে: নীতিতে স্বাক্ষর ও তারিখ আছে, আর অগ্নি নির্বাপণ প্রশিক্ষণ চলে, যদিও মেয়াদ যাচাই তাতে নেই। দুটি দুর্বল। "Admin বিভাগ" নির্দিষ্ট কোনো ব্যক্তি নন, তাই কাজটি কারও দায়িত্বে নেই; আর প্রতিটি extinguisher-এর tag রেকর্ড বটে, কিন্তু কেন্দ্রীয় তালিকা না থাকায় কোনগুলোর মেয়াদ আসছে, কেউ দেখতে পান না। দুটি নেই: কোনো পদ্ধতি নেই, কারণ কারও চোখে পড়লে তবেই refill হয়, আর কোনো পর্যালোচনা নেই, কারণ সমাধান কাজ করছে কি না, কেউ মাসে মাসে দেখেন না। একটি পরিবর্তনেই সমাধান: মেয়াদের কলামসহ extinguisher রেজিস্টার, Fire Safety Officer-এর মতো একজন নির্দিষ্ট দায়িত্বপ্রাপ্ত, আর প্রতি মাসের safety committee meeting-এ পরের ৩০ দিনে মেয়াদ শেষ হবে এমন extinguisher-এর তালিকা। "সবাইকে আবার প্রশিক্ষণ" দুর্বল উত্তর, কারণ সমস্যা কখনো প্রশিক্ষণে ছিল না। বারবার আসা বেশিরভাগ finding-এ পর্যালোচনার ঘরটি খালি থাকে। আপনারটিতেও তাই কি না, দেখুন।

মূল শিক্ষা

১ আপনার scheme-এ finding কোথায় জমে, জানুন

২ নীতি থেকে পর্যালোচনা পর্যন্ত পুরো শৃঙ্খল দেখান

৩ দুটি quick win শুরু করুন, প্রতিটির একজন দায়িত্বপ্রাপ্ত

৪ amfori BSCI-তে একটি দুর্বল area A আটকে দেয়

ব্যাখ্যা সামনে নিয়ে যাওয়ার মতো চারটি কথা। আপনার scheme-এ finding কোথায় জমে, জানুন: সংখ্যায় সবচেয়ে বেশি স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার finding, সবচেয়ে গুরুতর মজুরি ও কর্মঘণ্টার, তাই দুটিই আগে। প্রতিটি বিষয়ের পেছনে নীতি থেকে মাসিক পর্যালোচনা পর্যন্ত পুরো শৃঙ্খল auditor-কে দেখান, কারণ পদ্ধতি ছাড়া সমাধান আবার পিছিয়ে যায়। দশটি নয়, দুটি quick win শুরু করুন, প্রতিটির একজন নির্দিষ্ট দায়িত্বপ্রাপ্ত; বেশিরভাগ কারখানার জন্য তা হলো প্রতি মাসে payroll, time card ও gate register মেলানো, আর আগের প্রতিটি CAP বন্ধের প্রমাণ। আর rating কীভাবে হয় মনে রাখুন: amfori BSCI-তে একটি area C, D বা E হলেই সামগ্রিক A আটকে যায়, তাই সবচেয়ে দুর্বল area-ই সবচেয়ে বেশি মনোযোগ চায়। এর কোনোটিই auditor-এর জন্য উত্তর সাজানো নয়। বাস্তবের সাথে না মেলা উত্তর শ্রমিক interview ও রেকর্ডে ধরা পড়ে, আর তখন তা সততার সমস্যা হয়ে দাঁড়ায়। Quiz-এর আগে আপনার দুটি quick win আর তাদের দায়িত্বপ্রাপ্তদের নাম লিখে ফেলুন।

মডিউল ৮ কুইজ ১/২

১. বাংলাদেশে WRAP-এর বেশিরভাগ finding...

ক. নীতি ২ ও ৩-এ

খ. নীতি ৮ ও ১২-তে

গ. নীতি ৯ ও ১০-এ

২. SMETA-তে সবচেয়ে বেশি finding কোন বিষয়ে?

ক. ব্যবসায়িক নৈতিকতা

খ. সংগঠনের স্বাধীনতা

গ. স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা

মডিউল ৮ কুইজ ২/২

৩. SLCP-তে ভালো ফল মানে...

ক. Verification-এ কম সংশোধন

খ. প্রতিটি অংশে উচ্চ score

গ. Verifier-এর পর্যালোচনায় pass

৪. কোন link একবারের সমাধানকে পদ্ধতিতে পরিণত করে?

ক. প্রতিটি বিভাগে নতুন পোস্টার

খ. পর্যালোচনা ও রেকর্ড

গ. Auditor-এর জন্য মোটা ফাইল

উত্তর ও কারণ: মডিউল ৮

Case: এই কারখানা কি A পেতে পারে?

কেস: গ. কোনো area C, D বা E থাকলে নয়: আগে দীর্ঘ কর্মঘণ্টার কারণ ঠিক করা **কেন:** সামগ্রিক A পেতে অন্তত ৭টি area-তে A লাগে, আর কোনোটি C, D বা E নয়।

amfori BSCI-র rating নিয়মে সামগ্রিক A পেতে অন্তত ৭টি performance area-তে A লাগে, আর কোনোটি C, D বা E হতে পারে না; B-তেও কোনো area D বা E হতে পারে না। PA ৬ D হলে বাকি area যত ভালোই হোক, সামগ্রিক ফল C। বেশিরভাগ area ফল ঠিক করে না, আর crucial প্রশ্নের ওজন বেশি হলেও নিয়মের সবটা সেগুলো নয়। C পেলে কারখানা ৬০ দিনের মধ্যে উন্নতির পরিকল্পনা পাঠায়, আর ২ থেকে ১২ মাসের মধ্যে follow-up audit হয়, যেখানে কর্মঘণ্টা আবার দেখা হয়। তাই সৎ পথে সবচেয়ে দ্রুত উপায় হলো কর্মঘণ্টা কেন বেশি হয়, সাধারণত production planning-এ, সেটি ঠিক করা, আর follow-up-এ কয়েক মাসের কর্মঘণ্টার data দেখানো: পরিকল্পনায় সাপ্তাহিক overtime সীমা, আর ৬০ ঘণ্টার বেশি কাজ করা শ্রমিকের হার কমছে। সাগরিকা নিট (EPZ) একটি কাল্পনিক কারখানা; EPZ-তেও একই rating নিয়ম, শুধু আইন হিসেবে EPZ শ্রম আইন। আপনার কারখানার সবচেয়ে দুর্বল performance area খুঁজে ভাবুন, কী সেটিকে সেখানে আটকে রেখেছে।

মডিউল ৮ কুইজ

প্রশ্ন ১: খ. নীতি ৮ ও ১২-তে **কেন:** নীতি ৮ (স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, বিশেষ করে PPE ব্যবহার) আর নীতি ১২ (security)।

প্রশ্ন ২: গ. স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা **কেন:** PPE, machine guard, aisle ও রাসায়নিকের containment এগিয়ে; তারপর কর্মঘণ্টা।

কোনোটিতে অবাক হলে এগোনোর আগে finding কোথায় জমে, সেই slide-টি আবার দেখে নিন: WRAP ও SMETA-তে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার finding সংখ্যায় সবচেয়ে বেশি, আর এটি জানলে বোঝা যায় প্রতিদিনের floor যাচাই কোথা থেকে শুরু করবেন।

প্রশ্ন ৩: ক. Verification-এ কম সংশোধন **কেন:** SLCP-তে score বা pass নেই: নির্ভুল তথ্য verification-এ প্রায় বদলায় না।

প্রশ্ন ৪: খ. পর্যালোচনা ও রেকর্ড **কেন:** কেউ প্রতি মাসে দেখেন সমাধান কাজ করছে কি না, আর তার প্রমাণ থাকে।

এই দুটি প্রশ্নে যাচাই হয় score না থাকলে ভালো ফল মানে কী, আর কোন জিনিস সমাধানকে টেকসই করে। পর্যালোচনা ও রেকর্ড ছাড়া বন্ধ করা finding সাধারণত পরের audit-এ ফিরে আসে। মডিউল ৯-এ এবার corrective action plan: কীভাবে root cause খুঁজবেন, আর এমন CAP কীভাবে লিখবেন যা finding স্থায়ীভাবে বন্ধ করে।

মডিউল ৯ · লেভেল ৩ · AUDIT ও তার পরে

Audit-এর পরে: CAP ও টেকসই উন্নতি

এই মডিউলে যা শিখবেন

- Finding থেকে closure: ছয়টি ধাপ
- কারখানার নিয়ন্ত্রণে থাকা root cause কীভাবে খুঁজবেন
- CAP কীসে শক্তিশালী হয়, আর প্রতিটি scheme-এর সময়সীমা
- সারা বছর ready থাকার তিনটি নিয়মিত কাজ

মডিউল ৯-এর বিষয় audit-এর পরের কাজ। Corrective action plan বা CAP-এর লক্ষ্য কাগজে finding বন্ধ করা নয়, finding-কে আর ফিরতে না দেওয়া। প্রতিটি CAP লাইনে লাগে কারখানার নিয়ন্ত্রণে থাকা একটি root cause, এই ঘটনার সংশোধন, পদ্ধতির পরিবর্তন, একজন দায়িত্বপ্রাপ্ত, একটি তারিখ ও প্রমাণ। এখানে finding থেকে closure পর্যন্ত ছয়টি ধাপ দেখবেন, 5 Why দিয়ে একটি বাস্তব finding-কে তার root cause পর্যন্ত নেবেন, আর শক্তিশালী ও দুর্বল CAP লাইন মিলিয়ে দেখবেন। এরপর প্রতিটি scheme-এর follow-up সময়সীমা, আর এমন তিনটি নিয়মিত কাজ, যা কারখানাকে সারা বছর ready রাখে। মডিউলের শেষে আছে একটি case, একটি পূর্ণ CAP লাইন লেখার কাজ আর একটি quiz। শুরুর আগে আপনার কারখানার সর্বশেষ audit থেকে একটি CAP লাইন বের করে রাখুন; এই মডিউল দিয়ে সেটি যাচাই করবেন।

Finding থেকে closure

১ **বোঝা**
Requirement, প্রমাণ, grading ও সময়সীমা

২ **Root cause**
নিয়ন্ত্রণযোগ্য কারণে না পৌঁছানো পর্যন্ত "কেন"

৩ **সংশোধন**
এই ঘটনা এখনই ঠিক করা, যেমন পাওনা OT দেওয়া

৪ **প্রতিরোধ**
পদ্ধতি বদলানো, যেমন payroll-এর সূত্র লক করা

৫ **দায়িত্ব**
একজন দায়িত্বপ্রাপ্ত, তারিখ, প্রয়োজনে বাজেট

৬ **প্রমাণ**
সমাধান ও পদ্ধতি দুটোরই প্রমাণ, সময়মতো

প্রতিরোধ আর প্রমাণ, এই দুটি ধাপই সবচেয়ে বেশি বাদ পড়ে।

ব্যাখ্যা প্রতিটি finding closure-এর পথে একই ছয়টি ধাপ পেরোয়। প্রথমে বুঝুন: কোন requirement, auditor কোন প্রমাণ দেখেছেন, grading কী আর সময়সীমা কবে। Root cause খুঁজুন "কেন" জিজ্ঞেস করতে করতে, যতক্ষণ না কারখানার নিয়ন্ত্রণে থাকা কিছুতে পৌঁছান: নীতি, মানুষ, পদ্ধতি বা সম্পদ। এই ঘটনাটি এখনই সংশোধন করুন, যেমন ক্ষতিগ্রস্ত শ্রমিকদের overtime-এর পার্থক্য পরিশোধ। পদ্ধতি বদলে আবার ঘটা প্রতিরোধ করুন, যেমন payroll-এর সূত্র লক করে প্রতি মাসে যাচাই। একজন দায়িত্বপ্রাপ্ত, একটি তারিখ আর প্রয়োজনে বাজেট ঠিক করুন। এমন প্রমাণ দিন যাতে সমাধান ও কার্যকর পদ্ধতি দুটোই দেখা যায়, scheme-এর সময়সীমার মধ্যে। শব্দ আলাদা হতে পারে: ISO 9000 এই ঘটনা ঠিক করাকে বলে correction, আর কারণ দূর করাকে corrective action, তাই buyer-এর CAP format যে শব্দ চায়, সেটিই লিখুন। প্রতিরোধ আর প্রমাণই সবচেয়ে বেশি বাদ পড়ে। আপনার সর্বশেষ CAP লাইনে ছয়টির কোনগুলো আছে, দেখুন।

5 Why: একটি উদাহরণ ১/২

Finding: ব্যস্ততম সপ্তাহে ৭০ জন শ্রমিকের কর্মঘণ্টা ৬০-এর বেশি

কেন?	উত্তর
১. ৬০ ঘণ্টা পার হলো কেন?	Shipment ধরতে ছয় দিন line দেরি পর্যন্ত চলেছে

কেন?	উত্তর
২. Shipment ঝুঁকিতে পড়ল কেন?	সক্ষমতা না দেখেই order নেওয়া হয়েছিল
৩. সক্ষমতা দেখা হয়নি কেন?	Order-কে আইনি কর্মঘণ্টার সাথে মেলানোর নিয়ম planning-এ নেই
৪. নিয়ম নেই কেন?	OT-এর সীমাকে HR-এর কাজ ধরা হয়, planning-এর নয়

থামুন যখন উত্তরটি কারখানার নিয়ন্ত্রণে, আর ব্যক্তি নয়, পদ্ধতি নিয়ে।

ব্যাখ্যা এটি মডিউল ৪-এ গ্রিনফিল্ডের mock audit-এর finding: সেপ্টেম্বরের ব্যস্ততম সপ্তাহে ৭০ জন শ্রমিক ৬০ ঘণ্টার বেশি কাজ করেছেন। প্রতিটি "কেন" পড়ে slide-এর উত্তর দেখার আগে নিজে উত্তর দিন। প্রথম উত্তর, shipment ধরতে line দেরি পর্যন্ত চলা, একটি লক্ষণ মাত্র। দ্বিতীয়টি, সক্ষমতা না দেখে order নেওয়া, কারণের কাছাকাছি। তৃতীয় ও চতুর্থটি দেখায় কারণ কোথায়: order-কে আইনি কর্মঘণ্টার সাথে মেলানোর কোনো নিয়ম planning-এ নেই, কারণ overtime-এর সীমাকে HR-এর কাজ ধরা হয়। পাঁচ কোনো বাঁধা নিয়ম নয়। থামুন যখন উত্তরটি তিনটি পরীক্ষায় টেকে: কারখানা এটি নিয়ন্ত্রণ করে, এটি ব্যক্তি নয়, পদ্ধতি নিয়ে, আর এটি না থাকলে finding-টি ঘটত না। "Buyer-এর lead time কম" শেষ উত্তর নয়, তাই আরেকবার জিজ্ঞেস করুন, কারখানার নিয়ন্ত্রণে কী আছে। "শ্রমিক অসাবধান ছিলেন" একজন ব্যক্তিকে দোষ দেয়, তাই জিজ্ঞেস করুন কোন পদ্ধতির কারণে ভুলটি সম্ভব হলো। চতুর্থ উত্তরে তিনটি পরীক্ষা চালিয়ে দেখুন।

5 Why: একটি উদাহরণ ২/২

Finding: ব্যস্ততম সপ্তাহে ৭০ জন শ্রমিকের কর্মঘণ্টা ৬০-এর বেশি

কেন?	উত্তর
৫. Root cause	Planning-এ কর্মঘণ্টার নিয়ন্ত্রণ নেই; শ্রমিকপ্রতি সাপ্তাহিক OT সীমা নেই
Corrective action	ক্ষতিগ্রস্ত শ্রমিকদের মজুরি পর্যালোচনা; বিশ্রামের দিন দেওয়া
Preventive action	Planning-এ সাপ্তাহিক OT সীমা, order-এর আগে সক্ষমতা যাচাই, প্রতি সপ্তাহে HR ও planning-এর পর্যালোচনা

"HR কর্মঘণ্টা দেখবে" টেকে না: planning যে overtime তৈরি করে, HR তা থামাতে পারে না।

ব্যাখ্যা Root cause production planning-এ, HR-এ নয়: planning-এ কর্মঘণ্টার কোনো নিয়ন্ত্রণ নেই, আর শ্রমিকপ্রতি সাপ্তাহিক overtime-এর সীমা নেই। এবার CAP দুই ভাগে নিজেই দাঁড়িয়ে যায়। Corrective action এই ঘটনাটি ঠিক করে: ক্ষতিগ্রস্ত শ্রমিকদের মজুরি পর্যালোচনা, যাতে প্রতিটি overtime ঘণ্টা আইনি হারে পরিশোধ হয় (BLA ধারা ১০৮), আর তাঁদের বিশ্রামের দিন দেওয়া। Preventive action পদ্ধতি বদলায়: planning system-এ সাপ্তাহিক overtime সীমা, যেকোনো order নিশ্চিতের আগে সক্ষমতা যাচাই, আর প্রতি সপ্তাহে HR ও planning-এর ছোট একটি পর্যালোচনা। যে CAP শুধু বলে "HR কর্মঘণ্টা দেখবে", তা টিকবে না, কারণ planning যে overtime তৈরি করে, HR তা থামাতে পারে না। Buyer-এর কম lead time কারণের অংশ হলে, কারখানা লিখিতভাবে buyer-কে তা জানিয়েছে, CAP-এ সেটিও দেখানো যায়। আপনার সর্বশেষ audit-এর একটি finding-এর corrective ও preventive action লিখুন।

শক্তিশালী CAP বনাম দুর্বল CAP

শক্তিশালী CAP

- এক বাক্যে স্পষ্ট root cause
- এই ঘটনা ঠিক করে, পদ্ধতিও বদলায়
- একজন নির্দিষ্ট দায়িত্বপ্রাপ্ত ও বাস্তবসম্মত তারিখ
- প্রমাণের তালিকা: রেকর্ড, ছবি, শিট
- ১–৩ মাস পরে আবার যাচাই

দুর্বল CAP

- "ভবিষ্যতে সতর্ক থাকা হবে"
- শুধু "প্রশিক্ষণ দেওয়া হবে"
- শুধু নতুন পোস্টারের ছবি
- দায়িত্বে: "ব্যবস্থাপনা"
- Scheme-এর সময়সীমার পরের তারিখ

ব্যাখ্যা প্রতিটি দুর্বল লাইনে পাঁচটি অংশের কোনো একটি থাকে না: root cause, সংশোধন, প্রতিরোধ, তারিখসহ দায়িত্বপ্রাপ্ত, আর পরে যাচাইসহ প্রমাণ। ৬০ ঘণ্টার উদাহরণটিই ধরুন। Root cause হিসেবে "অসাবধানতা" হয়ে যায় "production planning-এ শ্রমিকপ্রতি সাপ্তাহিক overtime সীমা নেই", আর "ব্যবস্থাপনা, শিগগির" হয়ে যায় "Planning Manager, ৩০ নভেম্বর"। "ভবিষ্যতে সতর্ক থাকা হবে" এমন কোনো প্রতিশ্রুতি দেয় না, যা কেউ যাচাই করতে পারে। শুধু "প্রশিক্ষণ দেওয়া হবে"-ও প্রতিরোধ নয়: পদ্ধতি ও তদারকি না বদলালে প্রশিক্ষণের প্রভাব মিলিয়ে যায়। নতুন পোস্টারের

ছবি দুর্বল প্রমাণ; দেখান যে নতুন পদ্ধতি চলছে, যেমন এক মাসের checklist। আর closure-এর এক থেকে তিন মাস পরে আবার দেখুন সমাধান টিকে আছে কি না, কারণ একই finding ফিরে এলে auditor ধরে নেন CAP কাজ করেনি, আর বারবার আসা finding-এর grading আরও কঠোর হতে পারে। আপনার কারখানার একটি CAP লাইন নিয়ে দেখুন, পাঁচটি অংশের কোনটি নেই।

Case: সবচেয়ে ভালো CAP বাছুন

Finding, WRAP নীতি ৮

"মার্চ ও জুনের fire drill-এর ছবিতে তারিখ ও সময় নেই, আর বের হতে কত সময় লেগেছে তা রেকর্ড করা হয়নি।"

কোন CAP লাইনটি সবচেয়ে ভালো?

ক. Safety Officer আরও পরিষ্কার ছবি তুলে উপস্থিতিসহ file করবেন

খ. বের হওয়ার সময়সহ drill ফরম, time-stamp camera, দায়িত্ব, তারিখ, পর্যালোচনা

গ. মার্চ ও জুনের ছবিতে হাতে তারিখ লিখে স্বাক্ষর করিয়ে নেওয়া

Scheme অনুযায়ী follow-up-এর সময়সীমা ১/২

Scheme	Finding কীভাবে বন্ধ হয়	কবে
WRAP	Desktop review; নীতি ৫, ৬, ৮-এর বড় সমস্যায় on-site	Audit-এর ৩০ দিনের মধ্যে প্রমাণ
amfori BSCI	C, D বা E হলে follow-up audit, যাতে সবসময় PA ৫, ৬ ও ৭	২–১২ মাসের মধ্যে; amfori-র পরামর্শ ২–৩
SMETA	প্রতিটি NC-তে যেভাবে বলা: desktop review বা on-site	Report-এ লেখা সময়ে

WRAP-এর ৩০ দিন গুনুন audit থেকে, report থেকে নয়।

ব্যাখ্যা প্রতিটি scheme নিজের মতো করে finding বন্ধ করে, আর অনেক কারখানা যা ভাবে, ঘড়ি চলতে শুরু করে তার আগেই। WRAP-এ প্রমাণ জমা দিতে হয় audit-এর ৩০ দিনের মধ্যে, report-এর নয়: audit ৩ মার্চ হলে প্রমাণ জমার শেষ দিন ২ এপ্রিল, তাই closing meeting-এর দিনই CAP শুরু করুন। WRAP-এর বেশিরভাগ finding ছবি ও document-এর desktop review-তে বন্ধ হয়, কিন্তু নীতি ৫, ৬ ও ৮-এর বড় সমস্যায় on-site follow-up লাগে। amfori BSCI-তে C, D বা E rating হলে ২ থেকে ১২ মাসের মধ্যে follow-up audit হয়, আর amfori ২ থেকে ৩ মাসের পরামর্শ দেয়। এতে দেখা হয় finding থাকা performance area, আর সবসময় PA ৫, ৬ ও ৭, অর্থাৎ ন্যায্য মজুরি, কর্মঘণ্টা এবং স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, তাই scope লিখিতভাবে জেনে নিন। SMETA-তে প্রতিটি non-compliance-এর পদ্ধতি ও সময় report-এই লেখা থাকে। এগোনোর আগে আপনার scheme-এর নিয়মটি লিখে রাখুন।

Scheme অনুযায়ী follow-up-এর সময়সীমা ২/২

Scheme	Finding কীভাবে বন্ধ হয়	কবে
SLCP	নিজস্ব CAP নেই; verified data দেখে buyer ব্যবস্থা নেয়	Verification-এর ২ কর্মদিবসের মধ্যে আপত্তি
Better Work	Bipartite committee-র সাথে একটিই improvement plan	৫ম মাসে Progress Report 1; ১১–১২ মাসে Report 2

Report আসার দিনই প্রতিটি সময়সীমা compliance calendar-এ তুলুন।

ব্যাখ্যা SLCP-তে নিজস্ব কোনো corrective action plan নেই। Verified data যায় সেই buyer-দের কাছে, যাদের সাথে আপনি তা শেয়ার করেন, আর প্রতিটি buyer ঠিক করে কী ব্যবস্থা চাইবে। SLCP-তে যা আছে, তা হলো আপত্তি জানানোর ছোট একটি সময়: verified data নিয়ে আপত্তি on-site verification-এর ২ কর্মদিবসের মধ্যে জানাতে হয়। Better Work-এ কাজ চলে একটিই improvement plan দিয়ে, যা কারখানার bipartite committee-র সাথে ঠিক হয় আর Enterprise Advisor-এর visit তাতে সহায়তা করে; ৫ম মাসে কারখানা নিজে Progress Report 1 জমা দেয়, আর ১১–১২ মাসে Better Work দেয় Progress Report 2। অনেক buyer scheme-এর ওপরে নিজস্ব CAP follow-up-ও চালায়, তাই প্রতিটি buyer-এর manual-ও দেখে নিন। Scheme যা-ই হোক, অভ্যাস একই: report আসার দিনই প্রতিটি সময়সীমা compliance calendar-এ তুলুন, প্রতিটি তারিখের পাশে দায়িত্বপ্রাপ্তের নামসহ। এখনই calendar খুলে সর্বশেষ report-এর তারিখগুলো যোগ করুন।

সারা বছর **ready** থাকুন

Compliance calendar

- লাইসেন্সের মেয়াদ ও নবায়ন
- Audit window ও follow-up
- Drill, সভা, প্রশিক্ষণ

মাসিক ঝুঁকির KPI

- ৬০ ঘণ্টার বেশি কাজ: ০
- সময়মতো মজুরি: ১০০%
- মেয়াদ পেরোনো CAP: ০

Internal audit

- মাসে একটি বিষয়, বছরে সব
- স্বাধীন কারও হাতে
- ফল management review-এ

Window-এর আগে তিন সপ্তাহের তাড়াহুড়োর চেয়ে সপ্তাহে ৩০ মিনিট অনেক ভালো।

ব্যাখ্যা Readiness নিয়মিত কাজ হলে সবচেয়ে কম খরচে হয়, আর তিনটি অভ্যাস কারখানাকে যেকোনো কর্মদিবসে ready রাখে। Compliance calendar-এ থাকে প্রতিটি লাইসেন্সের মেয়াদ ও নবায়ন, audit window ও follow-up-এর তারিখ, drill, কমিটির সভা ও প্রশিক্ষণ; compliance tracker এটি রাখতে পারে। মাসিক KPI মাপবে ঝুঁকি, কাজের পরিমাণ নয়, আর লক্ষ্য সাধারণত ০ বা ১০০%: সপ্তাহে ৬০ ঘণ্টার বেশি কাজ করা শ্রমিকের হার (লক্ষ্য ০), সময়মতো মজুরি (লক্ষ্য ১০০%), কথা দেওয়া দিনে নিষ্পত্তি হওয়া অভিযোগ, আর মেয়াদ পেরোনো খোলা CAP (লক্ষ্য ০)। "মোট পরিশোধিত overtime" কাজের পরিমাণ দেখায়, ঝুঁকি নয়। অভিযোগ কমানোকে কখনো লক্ষ্য করবেন না, কারণ শূন্য অভিযোগ প্রায়ই বোঝায় শ্রমিকেরা ব্যবস্থাটিকে বিশ্বাস করেন না। Internal audit-এ মাসে একটি বিষয়, বছরে পুরো standard, করবেন ওই এলাকার বাইরের কেউ, আর ফল যাবে management review-এ; কারখানা audit tool এতে সাহায্য করতে পারে। সোমবার থেকে কোন একটি KPI মাপা শুরু করবেন, বেছে নিন।

নিজে করে দেখুন: এমন CAP লিখুন যা **finding** বন্ধ করে

আপনার কাজ

1. নিয়ন্ত্রণযোগ্য কারণে না পৌঁছানো পর্যন্ত "কেন"
2. CAP লাইনের প্রতিটি অংশ পূরণ করুন
3. দুর্বল CAP-এর তালিকার সাথে মেলান

Finding (কাল্পনিক): তৃতীয় তলার exit কার্টনে বন্ধ

অংশ	আপনার উত্তর
Root cause	?
সংশোধন	?
প্রতিরোধ	?
দায়িত্ব ও তারিখ	?
প্রমাণ ও যাচাই	?

আপনার নোট

ব্যাখ্যা কাগজে কাজটি করে তারপর ঠিক পরের নমুনা উত্তরের সাথে মিলিয়ে দেখুন। গ্রিনফিল্ড অ্যাপারেলস লি.-এ (কাল্পনিক) audit চলাকালে auditor তৃতীয় তলার exit finished goods-এর কার্টনে বন্ধ পেয়েছেন। কয়েক মিনিটেই কার্টন সরানো হয়েছে, কিন্তু finding report-এ থেকে যায়, আর CAP-কে এর পুনরাবৃত্তি থামাতে হবে; exit সবসময় ফাঁকা রাখতে হয় (BLA ধারা ৬২)। 5 Why দিয়ে শুরু করুন, আর কারখানার নিয়ন্ত্রণে থাকা কারণে না পৌঁছানো পর্যন্ত থামবেন না; বেশিরভাগ মানুষ খুব আগেই থামেন, "জায়গা ছিল না"-তে। তারপর CAP লাইনের প্রতিটি অংশ পূরণ করুন: root cause, এই ঘটনার সংশোধন, প্রতিরোধ, scheme-এর সময়সীমার মধ্যে তারিখসহ একজন দায়িত্বপ্রাপ্ত, আর যে প্রমাণ পাঠাবেন, পরে যাচাইসহ। শেষে দুর্বল CAP-এর তালিকার সাথে মিলিয়ে প্রতিটি দুর্বল লক্ষণের জন্য এক নম্বর কাটুন, যেমন root cause হিসেবে "loader-রা অসাবধান" বা দায়িত্বে "Admin"।

নমুনা উত্তর: যে CAP finding বন্ধ করে

Root cause	Finished goods রাখার পরিকল্পনা নেই; exit-এর জায়গা চিহ্নহীন
সংশোধন	সাথে সাথে কার্টন সরানো, ছবিসহ; সব floor যাচাই
প্রতিরোধ	হলুদ "রাখা নিষেধ" এলাকা, বাড়তি মালের জায়গা, shift checklist
দায়িত্ব ও তারিখ	Store Manager ও তৃতীয় তলার in-charge, ৭ দিনের মধ্যে
প্রমাণ	ছবি, store layout, এক মাসের checklist; ৩ মাস পর audit

সংশোধনে দশ মিনিট লাগে; প্রতিরোধই finding বন্ধ করে।

ব্যাখ্যা শক্তিশালী উত্তর root cause-কে finished goods রাখার পদ্ধতির সাথে যুক্ত করে, অসাবধান শ্রমিকের সাথে নয়: shipment পিছিয়ে গেলে মাল সাময়িকভাবে রাখার কোনো পরিকল্পনা ছিল না, আর exit-এর সামনের জায়গা চিহ্নিত বা তদারকিতে ছিল না। সংশোধন দ্রুত: সাথে সাথে কার্টন সরানো, সময়সহ ছবি, আর একই দিনে সব floor-এর exit যাচাই। প্রতিরোধই finding বন্ধ করে: প্রতিটি exit-এর সামনে হলুদ দাগে "রাখা নিষেধ" এলাকা, shipment দেরি হলে finished goods রাখার বাড়তি জায়গার পরিকল্পনা, আর প্রতি shift-এর checklist-এ exit যাচাই। দায়িত্বে Store Manager ও তৃতীয় তলার in-charge, ৭ দিনের মধ্যে। প্রমাণ: ছবি, store-এর নতুন layout আর এক মাসের পূরণ করা checklist, তারপর তিন মাস পর internal audit। আপনার উত্তরে loader-দের দোষ দেওয়া থাকলে আরেকবার "কেন" জিজ্ঞেস করুন। আপনার CAP লাইনটি এর সাথে অংশ ধরে ধরে মিলিয়ে দেখুন।

মূল শিক্ষা

১ 5 Why দিয়ে নিয়ন্ত্রণযোগ্য root cause-এ পৌঁছান

২ প্রতিটি CAP লাইনে: সংশোধন, প্রতিরোধ, দায়িত্ব, তারিখ, প্রমাণ

৩ আপনার scheme-এর follow-up সময়সীমা জানুন

৪ Calendar, KPI ও internal audit দিয়ে সারা বছর ready থাকুন

ব্যাখ্যা সামনে নিয়ে যাওয়ার মতো চারটি কথা। 5 Why ব্যবহার করুন যতক্ষণ না এমন কারণে পৌঁছান, যা কারখানা নিয়ন্ত্রণ করে আর যা ব্যক্তি নয়, পদ্ধতি নিয়ে। প্রতিটি CAP লাইন পাঁচ অংশে লিখুন: এই ঘটনার সংশোধন, পদ্ধতি বদলানোর প্রতিরোধ, একজন দায়িত্বপ্রাপ্ত, বাস্তবসম্মত তারিখ ও প্রমাণ, আর এক থেকে তিন মাস পরে আবার যাচাই। আপনার scheme-এর follow-up নিয়ম জানুন, যেমন WRAP-এ audit থেকে ৩০ দিন, আর report আসার দিনই প্রতিটি সময়সীমা compliance calendar-এ তুলুন। আর calendar, কয়েকটি ঝুঁকির KPI ও মাসে একটি বিষয়ের internal audit দিয়ে সারা বছর ready থাকুন। Follow-up পার হওয়াই কাজের শেষ নয়: একই finding ফিরে এলে auditor ধরে নেন CAP কাজ করেনি। CAP কাজ করে পদ্ধতি বদলালে, কাগজ জমা দিলে নয়। Quiz-এর আগে সোমবার থেকে যে একটি KPI মাপবেন, সেটি লিখে ফেলুন।

মডিউল ৯ কুইজ ১/২

১. ক্ষতিগ্রস্ত শ্রমিকদের OT-এর পার্থক্য পরিশোধ হলো...

ক. Corrective action
খ. Preventive action
গ. Root cause

২. WRAP-এ corrective action-এর প্রমাণ জমা দিতে হয়...

ক. Audit-এর ১৪ দিনের মধ্যে
খ. Audit-এর ৩০ দিনের মধ্যে
গ. Report-এর ৩০ দিনের মধ্যে

মডিউল ৯ কুইজ ২/২

৩. CAP-এর একটি বিষয়ের দায়িত্বে কে থাকবেন?

ক. ব্যবস্থাপনা, দল হিসেবে

খ. সব বিভাগীয় প্রধান একসাথে

গ. একজন নির্দিষ্ট Safety Officer

৪. কর্মঘণ্টার জন্য ভালো KPI হলো...

ক. সপ্তাহে ৬০ ঘণ্টার বেশি কাজ করা শ্রমিকের %

খ. প্রতি মাসে পরিশোধিত মোট overtime ঘণ্টা

গ. HR-এর যাচাই করা time card-এর সংখ্যা

উত্তর ও কারণ: মডিউল ৯

Case: সবচেয়ে ভালো CAP বাছুন

কেস: খ. বের হওয়ার সময়সহ drill ফরম, time-stamp camera, দায়িত্ব, তারিখ, পর্যালোচনা **কেন:** এতে পদ্ধতি বদলায়, দায়িত্বপ্রাপ্ত ও তারিখ ঠিক হয়, সাথে পর্যালোচনাও।

দ্বিতীয় লাইনটিই finding বন্ধ করে। এতে পদ্ধতি বদলায়: drill ফরমে লেখা থাকে সবাইকে বের করতে কত সময় লাগল, আর camera ছবিতে তারিখ ও সময় দেয়; দায়িত্বে Safety Officer, পরের drill ১৫ ডিসেম্বর, আর প্রতি তিন মাসে পর্যালোচনা। প্রথম লাইনটি একজনের ছবি তোলা নিয়ে প্রতিশ্রুতি মাত্র; পদ্ধতির পরিবর্তন, তারিখ বা পর্যালোচনা নেই, তাই finding ফিরে আসবে। তৃতীয়টি জালিয়াতি: পুরোনো ছবিতে তারিখ লেখা সততার লঙ্ঘন, আর সব scheme-এ zero tolerance। খেয়াল করুন, নতুন camera একা শুধু সংশোধন; ফরম, দায়িত্বপ্রাপ্ত আর পর্যালোচনা ছাড়া finding ফিরে আসে। WRAP-এ প্রমাণ জমা দিতে হয় audit-এর ৩০ দিনের মধ্যে, তাই পরের drill এত আগে রাখুন যাতে তার ছবি ও ফরম সময়মতো জমা পড়ে। আপনার কারখানার সর্বশেষ drill-এর রেকর্ড দেখে ভাবুন, এটি টিকবে কি না।

মডিউল ৯ কুইজ

প্রশ্ন ১: ক. Corrective action **কেন:** এতে এই ঘটনা ঠিক হয়; আর না ঘটার জন্য পদ্ধতি বদলানো হলো প্রতিরোধ।

প্রশ্ন ২: খ. Audit-এর ৩০ দিনের মধ্যে **কেন:** ৩০ দিন গুনুন audit থেকে, report থেকে নয়: closing-এর দিনই শুরু করুন।

কোনোটিতে অবাক হলে এগোনোর আগে finding থেকে closure-এর ছয়টি ধাপ আর follow-up সময়সীমার table আবার দেখে নিন: সংশোধন একটি ঘটনা ঠিক করে, আর WRAP-এ ৩০ দিন গোনা শুরু হয় audit-এর দিন থেকে।

প্রশ্ন ৩: গ. একজন নির্দিষ্ট Safety Officer **কেন:** একজন নির্দিষ্ট ব্যক্তি জবাবদিহি করেন; "ব্যবস্থাপনা" মানে কেউ নন।

প্রশ্ন ৪: ক. সপ্তাহে ৬০ ঘণ্টার বেশি কাজ করা শ্রমিকের % **কেন:** এটি ঝুঁকি মাপে, লক্ষ্য ০; বাকিগুলো কাজের পরিমাণ গোনে।

এই দুটি প্রশ্নে যাচাই হয় CAP-এর দায়িত্বে কে থাকবেন, আর তা কাজ করছে কি না কীভাবে মাপবেন। প্রতিটি বিষয়ের জবাবদিহি একজন নির্দিষ্ট ব্যক্তির, আর ভালো KPI ঝুঁকি মাপে, লক্ষ্য ০ বা ১০০%। শেষ মডিউল, মডিউল ১০-এ পুরো কোর্স ছয়টি বার্তায় মিলবে, সাথে আপনার কারখানার জন্য ৩০ দিনের একটি পরিকল্পনা।

সমাপনী ও পরের ধাপ

এই মডিউলে যা শিখবেন

- কোর্সের ছয়টি মূল বার্তা, এক জায়গায়
- কীভাবে এগুলো আপনার কারখানার ৩০ দিনের পরিকল্পনায় আনবেন
- এমন পরিকল্পনা কীভাবে লিখবেন, যা সত্যিই কাজে হয়
- লেভেল ৩-এর পরীক্ষা ও সনদ কীভাবে কাজ করে

মডিউল ১০ শেষ মডিউল, আর এতে নতুন বিষয় খুব কম। এর কাজ হলো যা শিখেছেন, তা আপনার কারখানায় কাজে রূপ দেওয়া। প্রথমে কোর্সের ছয়টি মূল বার্তা, প্রতিটি সেই মডিউলের সাথে যুক্ত, যেখানে আপনি তা পেয়েছেন। এরপর বানাবেন ৩০ দিনের একটি পরিকল্পনা: প্রতি সপ্তাহে একটি কাজ, একটি তারিখ ও একটি প্রমাণ, এমনভাবে লেখা, যাতে গবেষণা অনুযায়ী পরিকল্পনা বাস্তবায়নের সম্ভাবনা অনেক বাড়ে। দেখবেন গ্রিনফিল্ড অ্যাপারেলস লি.-এর একটি নমুনা পরিকল্পনা, লেভেল ১ থেকে যে কাল্পনিক কারখানাটি আপনি অনুসরণ করছেন। মডিউলের শেষে আছে লেভেল ৩-এর পরীক্ষা ও SCA3 সনদ কীভাবে কাজ করে, rmgcode.com-এ কোথায় শেখা চালিয়ে যাবেন, আর একটি ছোট quiz। শুরুর আগে ভেবে নিন, আপনার কারখানায় কে আপনার পরিকল্পনায় স্বাক্ষর করবেন।

সাথে নিয়ে যাওয়ার ছয়টি বার্তা ১/২

Booking-এর আগে নিশ্চিত হোন
মডিউল ৩

- Standard ও version
- Pillar বা step, আর scope

প্রতিদিন ready
মডিউল ৩ ও ৪

- Window-এ প্রস্তুতির সময় নেই
- অঘোষিত visit যেকোনো দিন

বেশি সুরক্ষাই প্রযোজ্য
মডিউল ৬

- আইন ন্যূনতম ভিত্তি
- BLA ও EPZ-এর পার্থক্য জানুন

প্রতিটি বার্তা একটি মডিউল থেকে: বিস্তারিত দরকার হলে সেখানে ফিরে যান।

ব্যাখ্যা পুরো কোর্স ছয়টি বার্তায় এসে দাঁড়ায়; এখানে প্রথম তিনটি। Booking-এর আগে নিশ্চিত হোন: standard, তার version, pillar বা step আর scope, buyer-এর সাথে লিখিতভাবে, কারণ ভুল booking পুরো audit নষ্ট করে (মডিউল ৩)। প্রতিদিন ready থাকুন: semi-announced window আর অঘোষিত visit-এ শেষ মুহূর্তের প্রস্তুতির সময় থাকে না, তাই ready থাকাই হতে হবে কারখানার স্বাভাবিক অবস্থা (মডিউল ৩ ও ৪)। বেশি সুরক্ষাই প্রযোজ্য: বাংলাদেশের আইন ন্যূনতম ভিত্তি, buyer-এর code আরও বেশি চাইতে পারে, আর দুটি আলাদা হলে কারখানা মানে সেটি, যা শ্রমিককে বেশি সুরক্ষা দেয়; বাংলাদেশ শ্রম আইন ও ইপিজেড শ্রম আইন কোথায় আলাদা, জানুন (মডিউল ৬)। তিনটির কোনোটি এখনো অস্পষ্ট লাগলে পরীক্ষার আগে সেই মডিউলে ফিরে যান। এই বার্তাগুলোর প্রতিটিতে আপনার কারখানাকে ১ থেকে ৫-এর মধ্যে নম্বর দিন।

সাথে নিয়ে যাওয়ার ছয়টি বার্তা ২/২

রেকর্ড বাস্তবের সাথে মেলে
মডিউল ৫

- Payroll, time card ও gate এক
- আর শ্রমিকের কথার সাথেও

শ্রমিক স্বাধীনভাবে বলেন
মডিউল ৪ ও ৭

- সচেতনতা, হ্যাঁ
- Coaching, কখনো না

পদ্ধতি ঠিক করুন
মডিউল ৮ ও ৯

- Root cause ও প্রতিরোধ
- বারবার আসা finding বন্ধ

প্রকৃত compliance, সৎ রেকর্ড, আর প্রতিদিন ready একটি কারখানা।

ব্যাখ্যা বাকি তিনটি বার্তা সততা আর পদ্ধতি নিয়ে। রেকর্ড বাস্তবের সাথে মিলবে: payroll, time card, gate register আর শ্রমিকের কথা একই গল্প বলবে, কারণ auditor এগুলো মিলিয়ে দেখেন (মডিউল ৫)। শ্রমিক স্বাধীনভাবে কথা বলবেন: শ্রমিককে তাঁর অধিকার জানানো সচেতনতা, আর তা স্বাগত; কিন্তু কী বলতে হবে তা শেখানো coaching, যা কখনোই গ্রহণযোগ্য নয় (মডিউল ৪ ও ৭)। পদ্ধতি ঠিক করুন: root cause আর প্রতিরোধ বারবার আসা finding বন্ধ করে, আর পদ্ধতি ছাড়া সমাধান আবার পিছিয়ে যায় (মডিউল ৮ ও ৯)। ছয়টি বার্তা মিলে একটি বাক্য: প্রকৃত compliance, সৎ রেকর্ড, আর প্রতিদিন ready একটি কারখানা। এই কোর্সের সীমারেখাও এটিই: এখানে কখনো রেকর্ড বানানো বা বদলানো, কিংবা শ্রমিককে শেখানো হয় না, আর এর কোনো অংশ সেভাবে ব্যবহার করা যাবে না। এই তিনটি বার্তাতেও আপনার কারখানাকে নম্বর দিন, আর ছয়টির মধ্যে সবচেয়ে কম নম্বরটিতে দাগ দিন; আপনার ৩০ দিনের পরিকল্পনা শুরু হবে সেখান থেকে।

আপনার ৩০ দিনের পরিকল্পনা

সপ্তাহ ১	পরের audit buyer-এর সাথে নিশ্চিত; সব সময়সীমা এক calendar-এ
সপ্তাহ ২	প্রমাণসহ gap assessment, ঝুঁকি ধরে সাজানো
সপ্তাহ ৩	৩ মাসের payroll, time card ও gate মেলানো; নীতি যাচাই
সপ্তাহ ৪	Safety committee-কে নিয়ে floor পরিদর্শন; শীর্ষ পাঁচ gap-এর CAP

প্রতি সপ্তাহে একটি কাজ, একটি তারিখ, একটি প্রমাণ।

ব্যাখ্যা এক পাতায় ধরে এমন পরিকল্পনাই কাজে হয়। এখানে পরের চার সপ্তাহের কাঠামো; কাজগুলো আপনার কারখানার অবস্থা অনুযায়ী বদলাবে। সপ্তাহ ১-এ পরের audit buyer-এর সাথে লিখিতভাবে নিশ্চিত করুন, আর প্রতিটি সময়সীমা ও লাইসেন্সের মেয়াদ এক calendar-এ তুলুন, প্রতিটির পাশে দায়িত্বপ্রাপ্তের নাম। সপ্তাহ ২-এ প্রমাণ হাতে রেখে gap assessment করুন, Audit Studio বা আপনার scheme-এর self-assessment দিয়ে, আর ঝুঁকি ধরে gap সাজান। সপ্তাহ ৩-এ তিন মাসের payroll, time card ও gate register মেলান, আর নীতিগুলো আইনের সাথে মিলিয়ে দেখুন: ২০২৬-এর সংশোধনীসহ বাংলাদেশ শ্রম আইন, বা ইপিজেড শ্রম আইন। সপ্তাহ ৪-এ safety committee-কে নিয়ে floor পরিদর্শন করুন, আর শীর্ষ পাঁচটি gap-এর CAP শুরু করুন, প্রতিটিতে root cause, দায়িত্বপ্রাপ্ত ও তারিখ। Audit কাছে থাকলে সপ্তাহ ১-এ booking ঠিক করুন; সদ্য audit হয়ে থাকলে CAP দিয়ে শুরু করুন। এখনই আপনার চারটি কাজ বেছে নিন।

যে পরিকল্পনা কাজে হয়

শক্তিশালী পরিকল্পনা

- যদি-তাহলে: কখন, কোথায়, কী করবেন
- প্রতি সপ্তাহে একটি কাজ ও একটি তারিখ
- কাজ যে হয়েছে, তার প্রমাণ
- এক সপ্তাহের মধ্যে ব্যবস্থাপকের স্বাক্ষর

দুর্বল পরিকল্পনা

- "কর্মঘণ্টা নিয়ন্ত্রণে রাখা হবে"
- প্রথম সপ্তাহেই দশটি কাজ
- তারিখ নেই, দায়িত্বপ্রাপ্তও নেই
- ড্রয়ারে রাখা, কেউ জানে না

"বৃহস্পতিবারের planning meeting-এ কেউ ৬০ ঘণ্টার কাছে গেলে সেদিনই plan বদলাব।"

ব্যাখ্যা কাজে হওয়া পরিকল্পনার জন্য গবেষণা একটি সহজ নিয়ম দেয়। Gollwitzer ও Sheeran-এর একটি meta-analysis-এ, ৯৪টি স্বতন্ত্র পরীক্ষায়, দেখা গেছে "যদি এটা ঘটে, তাহলে আমি ওটা করব" আকারে লেখা পরিকল্পনা লক্ষ্য পূরণে মাঝারি থেকে বড় প্রভাব ফেলে। তাই শুধু লক্ষ্য নয়, কখন, কোথায় ও কীভাবে, তা লিখুন। "কর্মঘণ্টা নিয়ন্ত্রণে রাখা হবে" একটি ইচ্ছা মাত্র। "প্রতি বৃহস্পতিবার বিকেলের planning meeting-এ পরের সপ্তাহের overtime দেখব; কোনো শ্রমিক ৬০ ঘণ্টা পার হলে সেদিনই line-এর plan বদলাব", এটি পরিকল্পনা। প্রতি সপ্তাহে একটি কাজ ও একটি তারিখ রাখুন, প্রতিটির সাথে এমন প্রমাণ, যা দেখাবে কাজটি হয়েছে। তারপর পরিকল্পনাটি ব্যবস্থাপককে দেখিয়ে এক সপ্তাহের মধ্যে স্বাক্ষর নিন, কারণ supervisor-এর সমর্থন থাকলে প্রশিক্ষণ কাজে লাগানোর সম্ভাবনা বাড়ে। আপনি ব্যবস্থাপক না হলে যাঁর কাছে জবাবদিহি করেন, তাঁকে বলুন, অন্তত e-mail-এ পাঠান। আপনার পরিকল্পনার একটি কাজ যদি-তাহলে আকারে আবার লিখুন।

নিজে করে দেখুন: আপনার ৩০ দিনের পরিকল্পনা

আপনার কাজ

1. প্রতি সপ্তাহের জন্য একটি কাজ লিখুন
2. তারিখ ও প্রমাণ যোগ করুন
3. একটি কাজ যদি-তাহলে আকারে লিখুন

আপনার কারখানা, পরের চার সপ্তাহ

সপ্তাহ	কাজ	তারিখ	প্রমাণ
সপ্তাহ ১	?	?	?
সপ্তাহ ২	?	?	?
সপ্তাহ ৩	?	?	?

সপ্তাহ	কাজ	তারিখ	প্রমাণ
সপ্তাহ ৪	?	?	?

আপনার নোট

ব্যাখ্যা কাগজে কাজটি করে তারপর ঠিক পরের নমুনা উত্তরের সাথে মিলিয়ে দেখুন। পরের চার সপ্তাহের জন্য আপনার কারখানার পরিকল্পনা পূরণ করুন, ছয়টি বার্তায় দেওয়া সবচেয়ে কম নম্বর থেকে শুরু করে। প্রতি সপ্তাহে একটি কাজ লিখুন, বেশি নয়: চারটি কাজের যে পরিকল্পনার সবগুলো হয়, তা বিশটি কাজের থেমে যাওয়া পরিকল্পনার চেয়ে ভালো। প্রতিটি কাজের একটি তারিখ আর এমন প্রমাণ দিন, যা দেখাবে কাজটি হয়েছে, যেমন booking নিশ্চিতের e-mail, সাজানো gap তালিকা, মেলানো payroll শিট বা দায়িত্বপ্রাপ্তসহ CAP। তারপর অন্তত একটি কাজ যদি-তাহলে আকারে আবার লিখুন: কখন ও কোথায় করবেন, আর বাধা এলে কী করবেন? পরিকল্পনা এক পাতায় রাখুন, আর নিজের কপি এমন জায়গায় রাখুন, যেখানে প্রতি সপ্তাহে চোখে পড়ে। শেষ হলে যাঁর স্বাক্ষর দরকার, তাঁকে দেখান।

নমুনা উত্তর: গ্রিনফিল্ডের ৩০ দিনের পরিকল্পনা

সপ্তাহ ১ · ১৯ নভেম্বর	SMETA window e-mail-এ নিশ্চিত; দায়িত্বসহ এক calendar
সপ্তাহ ২ · ২৬ নভেম্বর	Audit Studio থেকে gap তালিকা, ঝুঁকি ধরে সাজানো
সপ্তাহ ৩ · ৩ ডিসেম্বর	তিন মাস মেলানো; দুটি মজুরির ঘাটতি পরিশোধ; ছুটির নীতি হালনাগাদ
সপ্তাহ ৪ · ১০ ডিসেম্বর	Floor পরিদর্শন শেষ; দায়িত্ব ও তারিখসহ পাঁচটি CAP চালু

জেনারেল ম্যানেজারের স্বাক্ষর, ১২ নভেম্বর।

ব্যাখ্যা এটি গ্রিনফিল্ড অ্যাপারেলস লি.-এর (কাল্পনিক) একটি নমুনা পরিকল্পনা, এই কোর্সের পরে compliance manager লিখেছেন, আর জেনারেল ম্যানেজার ১২ নভেম্বর স্বাক্ষর করেছেন। সপ্তাহ ১-এ, ১৯ নভেম্বরের মধ্যে, buyer-এর সাথে e-mail-এ SMETA audit-এর window নিশ্চিত হয়েছে, আর প্রতিটি সময়সীমা ও লাইসেন্সের মেয়াদ দায়িত্বপ্রাপ্তসহ এক calendar-এ উঠেছে। সপ্তাহ ২-এ, ২৬ নভেম্বরের মধ্যে, দলটি Audit Studio-তে gap assessment করে ঝুঁকি ধরে gap সাজিয়েছে। সপ্তাহ ৩-এ, ৩ ডিসেম্বরের মধ্যে, তিন মাসের payroll, time card ও gate register মেলানো হয়েছে; মজুরির দুটি পার্থক্য পাওয়া গেছে ও শ্রমিকদের পরিশোধ করা হয়েছে, আর ছুটির নীতি আইনের সাথে মেলানো হয়েছে। সপ্তাহ ৪-এ, ১০ ডিসেম্বরের মধ্যে, safety committee floor পরিদর্শন করেছে, আর পাঁচটি CAP চালু হয়েছে, প্রতিটিতে root cause, দায়িত্বপ্রাপ্ত ও তারিখ। প্রতি সপ্তাহে একটি কাজ, একটি তারিখ, আর এমন প্রমাণ, যা auditor-কে দেখানো যায়। আপনার পরিকল্পনার প্রতি সপ্তাহে এই তিনটি আছে কি না, দেখে নিন।

পরীক্ষা, সনদ ও এরপর

লেভেল ৩-এর পরীক্ষা

- ১০টি প্রশ্ন, পাস নম্বর ৯০%
- ২৪ ঘণ্টায় সর্বোচ্চ ৩ বার
- প্রতিবার আলাদা প্রশ্ন সেট

সনদ SCA3

- যে কেউ অনলাইনে যাচাই করতে পারেন
- প্রশিক্ষণের সনদ
- Auditor হওয়ার যোগ্যতা নয়

শেখা চালিয়ে যান

- Audit নির্দেশিকা ও common findings
- বাংলাদেশ ও ইপিজেড শ্রম আইন
- Classroom প্রশিক্ষণ: যোগাযোগ করুন

Standard বদলায়: প্রতিটি audit-এর আগে official নথি দেখে নিন।

ব্যাখ্যা এই লেভেলের সব slide দেখা হলে, লেভেল ২ পাস করা থাকলে, লেভেল ৩-এর পরীক্ষা খুলবে। এতে ১০টি প্রশ্ন, পাস নম্বর ৯০%; ২৪ ঘণ্টায় সর্বোচ্চ ৩ বার দিতে পারবেন, প্রতিবার আলাদা প্রশ্ন সেট। পাস করলে পাবেন SCA3 code-সহ সনদ, যা যে কেউ অনলাইনে যাচাই করতে পারেন, আর কোর্সটি সম্পন্ন হবে। SCA3 একটি প্রশিক্ষণের সনদ। এটি APSCA বা কোনো scheme-এর auditor হওয়ার যোগ্যতা নয়, আর WRAP, amfori,

Sedex, SLCP বা Better Work-এর দাপ্তরিক কোর্স বা সনদও নয়। Standard বদলায়, তাই প্রতিটি audit-এর আগে official নথি দেখে নিন। শেখা চালিয়ে যেতে rmgcode.com-এর social audit নির্দেশিকা, আর বাংলাদেশ শ্রম আইন ও ইপিজেড শ্রম আইন-এর পাঠ দেখুন। আপনার কারখানায় classroom প্রশিক্ষণের জন্য যোগাযোগ করুন। এই সপ্তাহে কোন একটি নির্দেশিকা পড়বেন, ঠিক করুন।

মূল শিক্ষা

১ সাজসজ্জা নয়, প্রকৃত compliance

২ বাস্তবের সাথে মেলে এমন সৎ রেকর্ড

৩ শ্রমিক যেন স্বাধীনভাবে কথা বলেন

৪ প্রতিদিন ready একটি কারখানা

ব্যাখ্যা পুরো কোর্স থেকে সামনে নিয়ে যাওয়ার মতো চারটি কথা। সাজসজ্জা নয়, প্রকৃত compliance: ভালো ফল আসে প্রতিদিন কাজ করা পদ্ধতি থেকে, window-এর আগের শেষ সপ্তাহ থেকে নয়। বাস্তবের সাথে মেলে এমন সৎ রেকর্ড: payroll, time card, gate register আর শ্রমিকের কথা একই গল্প বলে, আর auditor-কে খুশি করতে কোনো রেকর্ড কখনো বানানো বা বদলানো হয় না। শ্রমিক যেন স্বাধীনভাবে কথা বলেন: তাঁদের অধিকার জানান, কী বলতে হবে তা কখনো নয়, আর interview সুরক্ষিত রাখুন। আর প্রতিদিন ready একটি কারখানা: calendar, কয়েকটি ঝুঁকির KPI, প্রতি মাসে internal audit, আর এমন CAP যা পদ্ধতি ঠিক করে। চারটিরই শুরু আপনার ৩০ দিনের পরিকল্পনায়, আর আসল ফল দেখা যায় ৯০ দিনে: কারখানায় কী বদলেছে, কোন সংখ্যা ভালো হয়েছে। কোর্সটি করার জন্য ধন্যবাদ। স্বাক্ষর করা পরিকল্পনাটি এমন জায়গায় রাখুন, যেখানে প্রতি সপ্তাহে চোখে পড়ে, তারপর quiz দিন।

মডিউল ১০ কুইজ

১. কোন পরিকল্পনা কাজে হওয়ার সম্ভাবনা সবচেয়ে বেশি?

ক. "ব্যবস্থাপনা সবসময় কর্মঘণ্টা নিয়ন্ত্রণে রাখবে"

খ. "বৃহস্পতিবারের meeting-এ কেউ ৬০ ঘণ্টার কাছে গেলে plan বদলাব"

গ. "প্রথম সপ্তাহেই দশটি quick win একসাথে শুরু করব"

২. Payroll, time card ও gate register...

ক. একে অপরের ও শ্রমিকের কথার সাথে মিলবে

খ. প্রতিটি দল আলাদা অফিসে রাখবে

গ. Audit-এর আগে মিল করিয়ে নেওয়া হবে

উত্তর ও কারণ: মডিউল ১০

মডিউল ১০ কুইজ

প্রশ্ন ১: খ. "বৃহস্পতিবারের meeting-এ কেউ ৬০ ঘণ্টার কাছে গেলে plan বদলাব" **কেন:** যদি-তাহলে পরিকল্পনায় থাকে কখন, কোথায়, কী করবেন।

প্রশ্ন ২: ক. একে অপরের ও শ্রমিকের কথার সাথে মিলবে **কেন:** রেকর্ড বাস্তবের সাথে মিলবে; সমন্বয় করা মানে জালিয়াতি।

এই দুটি প্রশ্নে কোর্স শেষ হয়: পরিকল্পনা কাজ করে যখন তাতে থাকে কখন, কোথায়, কী করবেন, আর রেকর্ড কাজ করে যখন তা বাস্তবের সাথে মেলে। সামনে এগোলে লেভেল ৩-এর পরীক্ষা খুলবে: মডিউল ৭ থেকে ১০-এর ১০টি প্রশ্ন, পাস নম্বর ৯০%, ২৪ ঘণ্টায় সর্বোচ্চ ৩ বার, প্রতিবার আলাদা প্রশ্ন সেট। পাস করলে পাবেন SCA3 সনদ, আর কোর্সটি সম্পন্ন হবে।

নোট