চামড়াশিল্পে শোভন কর্মপরিবেশ বাস্তবায়নের নির্দেশিকা

উৎপাদনশীল ও সম্ভাবনাময় কর্মের সুযোগ গ্রহণে নারীর সামর্থ্য উন্নয়ন (স্বপ্ন)

STRENGTHENING WOMEN'S ABILITY FOR PRODUCTIVE NEW OPPORTUNITIES (SWAPNO)

Sweden
Sverige

marico
make a difference

UNDP

Leather goods & Footwear Manufacturers
& Exporters Association of Bangladesh

চামড়াশিল্পে শোভন কর্মপরিবেশ বাস্তবায়নের নির্দেশিকা

কৃতজ্ঞতায়

জনাব কাজল চ্যাটার্জি
জাতীয় প্রকল্প ব্যবস্থাপক, স্বপ্ন-ইউএনডিপি

জনাব কাজী রওশন আরা
নির্বাহী পরিচালক, এলএফএমইএবি

প্রকাশনায়

উৎপাদনশীল ও সম্ভাবনাময় কর্মের সুযোগ গ্রহণে নারীর সামর্থ্য উন্নয়ন (স্বপ্ন)

সংকলন

জনাব মোঃ গোলাম ফজলে রাব্বানী
এন্টারপ্রাইজ ডেভেলপমেন্ট অ্যান্ড এমপ্লয়মেন্ট স্পেশালিস্ট, স্বপ্ন-ইউএনডিপি

জনাব মোঃ সাইফুর রহমান
ম্যানেজার, কমপ্লায়েন্স, এলএফএমইএবি

জনাব শরীফ নওরীন আক্তার
ম্যানেজার, সার্ভিস, এলএফএমইএবি

জনাব বিস্ময় সাহা
এসিস্ট্যান্ট ম্যানেজার, সার্ভিস, এলএফএমইএবি

প্রকাশকালঃ ২০২২

সহযোগিতায়

লেদারগুডস্ এন্ড ফুটওয়্যার ম্যানুফ্যাকচারার্স এন্ড এক্সপোর্টার্স এসোসিয়েশন অব বাংলাদেশ (LFMEAB)

স্বপ্ন প্রকল্প

উৎপাদনশীল ও সম্ভাবনাময় কর্মের সুযোগ গ্রহণে নারীর সামর্থ্য উন্নয়ন (স্বপ্ন), বাংলাদেশের অতি দরিদ্র এবং দূর্যোগ প্রবণ এলাকায় বসবাসকারী সবচেয়ে ঝুঁকিপূর্ণ গ্রামীণ নারীদের জন্য একটি দারিদ্র বিমোচন প্রকল্প। ২০১৫ সাল থেকে প্রকল্পটি দেশের বিভিন্ন জেলার তৃণমূল পর্যায়ে সুবিধাবঞ্চিত গ্রামীণ হতদরিদ্র নারীদের অন্তর্ভুক্ত করে বাংলাদেশ সরকারের সামাজিক নিরাপত্তা প্রোগ্রামের মাধ্যমে প্রয়োজনীয় আর্থিক সহায়তা প্রদানের সাথে সাথে বাধ্যতামূলক সঞ্চয় সৃষ্টি করে কাঙ্খিত মানবিক ও কারিগরী দক্ষতা উন্নয়নের মাধ্যমে অর্থনৈতিক ও সামাজিক অবস্থার উন্নয়নের উদ্দেশ্যে কাজ করে যাচ্ছে। বাংলাদেশ সরকারের স্থানীয় সরকার বিভাগ, স্থানীয় সরকার পল্লী উন্নয়ন ও সমবায় মন্ত্রণালয় প্রকল্পটি বাস্তবায়নের পাশাপাশি প্রকল্পের বাস্তবায়ন সহযোগী হিসেবে কাজ করছে ইউএনডিপি বাংলাদেশ, ঢাকাস্থ এম্বেসী অব সুইডেন এবং ম্যারিকো বাংলাদেশ লিঃ।

দুঃস্থ ও অসহায় নারীদেরকে স্বচ্ছ এবং সঠিকভাবে মজুরি প্রদানের জন্য ই-পেমেন্ট পদ্ধতির মাধ্যমে সরাসরি মজুরি প্রদান করা এবং এর মাধ্যমে বঞ্চিত নারীদেরকে আর্থিক সেবা সুবিধায় অন্তর্ভূক্ত করা; সুবিধাভোগী নারীদেরকে ঘূর্ণায়মান টানা সমিতি-তে অংশ গ্রহণের মাধ্যমে সঞ্চয় ও বিনিয়োগ তহবিল সংগ্রহের ব্যবস্থা করা; জীবন দক্ষতা উন্নয়নের জন্য প্রশিক্ষণ প্রদান করা; নারীদের প্রশিক্ষণ প্রদান এবং বিভিন্ন আয়-বৃদ্ধিমূলক কর্মকান্ডে সম্পৃক্ত করার মাধ্যমে প্রকল্পটি দারিদ্র বিমোচনে কাজ করে যাচ্ছে। এছাড়াও প্রকল্পটি দুঃস্থ ও অসহায় নারীদের উপযুক্তভাবে বাছাই ও নির্বাচনের মাধ্যমে তাদেরকে আনুষ্ঠানিক ক্ষেত্রে চাকুরী প্রদানে সহায়তা করে থাকে।

স্বপ্ন প্রকল্পের মহিলা উপকারভোগীদের দক্ষ জনশক্তিতে রূপান্তরিত করার লক্ষ্যে ইউএনডিপি বাংলাদেশ সরকারের কারিগরি, বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ (TVET) এর উপর বিশেষভাবে জোর দিচ্ছে। এ উদ্দেশ্যকে সামনে রেখে স্বপ্ন প্রকল্প বিভিন্ন কারিগরি ও বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে উপকারভোগীদের টেকসই জীবনযাত্রার মানউন্নয়নের মাধ্যমে পারিবারিক ও সামাজিকভাবে প্রতিষ্ঠিত করার প্রয়াস চালিয়ে যাচ্ছে।

প্রকল্পটি এ পর্যন্ত প্রায় ৬০০ জন নারীকে তৈরী পোষাক শিল্পে এবং চামড়াজাত শিল্পে প্রশিক্ষণ ও চাকুরী প্রদানের পাশপাশি ২০২৫ সালের মধ্যে আরোও প্রায় ৫০০০ উপকারভোগীকে আনুষ্ঠানিক ক্ষেত্রে চাকুরী প্রদানের লক্ষ্যে কাজ করে যাচ্ছে।

লেদারগুডস্ এন্ড ফুটওয়্যার ম্যানুফ্যাকচারার্স এন্ড এক্সপোর্টার্স এসোসিয়েশন অব বাংলাদেশ (LFMEAB)

লেদারগুডস্ এন্ড ফুটওয়্যার ম্যানুফ্যাকচারার্স এন্ড এক্সপোর্টার্স এসোসিয়েশন অব বাংলাদেশ (LFMEAB) ১৭ই জুলাই, ২০০৩ সালে ১৯৬১ সালের বাণিজ্যিক সংগঠন অধ্যাদেশ ৩(২)ডি ক্ষমতা বলে প্রতিষ্ঠিত একটি সমিতি। চামড়াজাত পণ্য এবং পাদুকা প্রস্তুতকারক এবং রপ্তানিকারক সংস্থাগুলিকে সামগ্রিক সহযোগিতা প্রদান করার উদ্দেশ্য নিয়ে (LFMEAB) প্রতিষ্ঠিত হয়। এ শিল্প খাতটিকে স্থানীয় এবং আন্তর্জাতিক পরিমন্ডলে পরিচিতি করণ, আন্তর্জাতিক ক্রেতাদের মধ্যে সচেতনতা তৈরী করা এবং সরকারের কাছে প্রতিনিধিত্ব করার লক্ষ্য নিয়ে এলএফএমইএবি কাজ করে যাচ্ছে।

বর্তমানে এলএফএমইএবি'র কার্যকর প্রায় ২২০ টি সদস্য কারখানা সমূহের মধ্যে কর্মকর্তা-কর্মচারীসহ প্রায় ১ লক্ষ শ্রমিকের (প্রত্যক্ষঃ ৭০,০০০ ও পরোক্ষঃ ৩০,০০০) কর্মসংস্থান রয়েছে। বাংলাদেশের জাতীয় রপ্তানি আয়ে চামড়াজাত পণ্য ও পাদুকা শিল্প দ্বিতীয় বৃহত্তম খাত হিসাবে পরিচিতি পেয়েছে এবং ২০২৪ সালের মধ্যে বার্ষিক ৩ বিলিয়ন মার্কিন ডলার রপ্তানি লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করেছে, যার ফলে এই খাতে প্রায় দুই লক্ষাধিক কর্মসংস্থান সৃষ্টি হবে।

চামড়াজাত পণ্য ও পাদুকা শিল্পখাতের তথা উক্ত খাতে কর্মরত বিপুল সংখ্যক কর্মীদের উন্নয়নে এলএফএমইএবি এর তত্ত্বাবধানে নানাবিধ কার্যক্রম পরিচালিত হয়ে থাকে। তন্মধ্যে এসোসিয়েশনের সদস্য ফ্যাক্টরি গুলোতে নানা বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধিমূলক কার্যক্রম, বিভিন্ন বিষয়ে প্রশিক্ষণ প্রদান যেমন- শ্রম আইন ও বিধিমালা বিষয়ক, অকুপেশনাল হেলথ এন্ড সেফটি, কেমিক্যাল ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম, এনভায়রনমেন্ট ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম, উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি, টোটাল কোয়ালিটি ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম অন্যতম। এছাড়াও উক্ত সেক্টরে কর্মরত কর্মীর সন্তানদের জন্য কমিউনিটি স্কুল স্থাপন, শ্রমিকদের সংক্রামক ব্যাধি, দৃষ্টিক্ষমতার পরীক্ষা, শ্রমিকদের স্বাস্থ্য ও চিকিৎসা বীমা নিশ্চিত করণ, মহিলা শ্রমিকদের স্যানিটারি ন্যাপকিন ব্যবহার বিষয়ক সচেতনতাও ফেয়ার প্রাইজ শপ স্থাপন বিশেষ ভাবে উল্লেখযোগ্য।

সেন্টার অব এক্সিলেন্স ফর লেদার স্কিল বাংলাদেশ লিমিটেড (COEL)

জাতীয় রপ্তানি আয়ের দ্বিতীয় বৃহত্তম খাত এবং বিপুল কর্মসংস্থানের সক্ষমতা ধারণকারী এই শিল্পে শ্রমিকের দক্ষতা, উৎপাদন ক্ষমতা এবং নিরন্তন নিরন্তন উৎকর্ষতা সাধনের প্রয়োজন পরিপূরণের জন্য একান্তভাবে নিবেদিত একটি প্রতিষ্ঠান হিসেবে ২০০৯ সালে (কোয়েল) যাত্রা শুরু করে। সরকারি -বেসরকারি উদ্যাগের মডেলে পরিচালিত এই প্রশিক্ষণালয়টি কোম্পানি আইন ১৯৯৪, এর অধীনে অনুচ্ছেদ ২৯-এর আওতায় নিবন্ধিত, যা সম্পূর্ণ একটি অলাভজনক (নট ফর প্রোফিট) প্রতিষ্ঠান। আমরা যাত্রার শুরু থেকেই চামড়া ও চামড়াজাত শিল্পের জন্য যুগোপযোগী, আধুনিক প্রশিক্ষণ প্রদান করে দক্ষ শ্রমিক গড়ে তোলার মাধ্যমে দেশের বিপুল তরুণ জনশক্তির জন্য এই শিল্পে কর্মসংস্থানের সুযোগ সৃষ্টির কাজ করে যাচ্ছি।

জাতীয় দক্ষতা নীতি ২০১১-কে সামনে রেখে আমরা বিগত ১১ বছর ধরে সাফল্যের সাথে এই শিল্পের চাহিদা অনুযায়ী দক্ষতা বৃদ্ধির কাজ করে যাচ্ছি। আপনাদের অবগত করতে চাই যে, ন্যাশনাল স্কিল ডেভেলপমেন্ট অথরিটি (এনএসডিএ) যা দক্ষতা উন্নয়ন নীতি বাস্তবায়নে মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর সচিবালয়ের অধীনে কাজ করছে, আমরা এর আওতায় গঠিত ইন্ডাস্ট্রি স্কিল কাউন্সিল (আইএসসি) (লেদার এন্ড লেদার গুডস) - এর সরাসরি তত্ত্বাবধানে পরিচালিত। এ পর্যন্ত কোয়েল তার কার্যক্রম পরিচালনার মাধ্যমে শিল্প খাতের সুনির্দিস্ট চাহিদা মাফিক দক্ষ জনবল তৈরি ও কর্মসংস্থানের মাধ্যমে দেশের বেকারত্ব দূরীকরণে গুরুত্ব ভূমিকা পালন করছে। কোয়েল তার বিভিন্ন প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের মাধ্যমে এই খাতে ২০১১ সাল থেকে এখন পর্যন্ত ২২,০০০ জন বেকার তরুণ-তরুণীকে বিভিন্ন মেয়াদে প্রশিক্ষণ প্রদান করে দক্ষ শ্রমিক হিসেবে প্রস্তুত করেছে। এরা পাদুকা শিল্পের জন্য গুরুত্বপূর্ণ এবং অপরিহার্য বিভাগ যেমনঃ সুইং, কাটিং, লাস্টিং এর উপর প্রশিক্ষণ নিয়েছে। এ ছাড়াও চামড়াজাত শিল্পে কর্মরত সকল শ্রমিকদের শারীরিক ক্ষতি সম্পর্কে সচেতন করতে বিভিন্ন সময়ে আমরা স্বাস্থ্য সচেতনমূলক কর্মশালার আয়োজন করেছি। পাশাপাশি আমরা কারখানা ব্যবস্থাপকদের জন্য নিয়মিত সোস্যাল কম্প্লায়েন্স, ডিজাইন এবং অগ্নি প্রতিরোধ ও নিরাপত্তার প্রশিক্ষণ প্রদান করে আসছি। কোয়েল ইতিমধ্যে চামড়া শিল্পের কারখানার পরিবেশ উন্নয়ন ও উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধিতে প্রশংসনীয় ভূমিকা রেখেছে।

ভূমিকা

চামড়া শিল্প বাংলাদেশের চতুর্থ বৃহত্তম রপ্তানি খাত। বর্তমানে চামড়াজাত পণ্য ও পাদুকাকে সর্বোচ্চ অগ্রাধিকার খাত হিসেবে চিহ্নিত করা হয়েছে এবং এটাও লক্ষ্য করা গেছে যে চামড়াজাত পণ্য খাতে কর্মসংস্থান ও উদ্যোক্তা সৃষ্টির উল্লেখযোগ্য সম্ভাবনা রয়েছে। বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো পরিচালিত ম্যানুফ্যাকচারিং ইন্ডাস্ট্রিজ জরিপ (২০১২ সাল) অনুসারে, চামড়াজাত পণ্যের ৯৩০ জন প্রস্তুতকারক রয়েছে। এলএফএমইএবি অনুসারে, চামড়া খাতের মধ্যে ২২০টি রপ্তানীমুখী কারখানা, ৩,৫০০টি ক্ষুদ্র ও মাঝারি শিল্প এবং ৯০ টি চামড়াজাত পণ্যের বড় শিল্প কারখানা রয়েছে। সামগ্রিকভাবে, প্রতি বছরে চামড়াজাত পণ্য সংস্থাগুলিতে কর্মীদের চাহিদা প্রায় ৩% বৃদ্ধি পাচ্ছে। আগামী দশকে সেলাই অপারেটর, লাষ্টিং, সেটিং এবং অ্যাসেম্বলিং অপারেটরদের জন্য দক্ষ জনবলের চাহিদা সবচেয়ে বেশি হবে। এই সেক্টরে অনেক সম্ভাব্য চাকরি প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান রয়েছে যেখানে লোকেরা জাতীয় পাঠ্যক্রম ভিত্তিক দক্ষতা প্রশিক্ষণ শেষ করে চাকরি করতে পারে।

সেই লক্ষ্যে 'স্বপ্ন' প্রকল্প আনুষ্ঠানিক খাতের সাথে বিশেষ করে তৈরি পোশাক, চামড়া এবং কৃষি-পণ্য খাতের সাথে পার্টনারশিপ প্রতিষ্ঠার মাধ্যমে প্রকল্পের নারী উপকারভোগীদের সংশ্লিষ্ট বিষয়ে কারিগরী দক্ষতা প্রদান এবং চাকরিতে নিয়োগের লক্ষ্যে কাজ করে যাচ্ছে। নারী উপকারভোগীদের পেশাগত কাজের ক্ষেত্রে একটি অনুকূল পরিবেশ তৈরি ও নতুন পরিস্থিতির সাথে মোকাবিলা করতে মনোসামাজিক কার্যক্রম পরিচালনা করে। এর পাশাপাশি কারখানাগুলি তাদের কর্মী ও শ্রমিকদের পরিচালনার জন্য নিজস্ব নীতি ও পদ্ধতি রয়েছে। তাই 'স্বপ্ন' প্রকল্পটি কারখানাগুলির সাথে শোভন কর্মক্ষেত্র এবং লিঙ্গ সংবেদনশীল পরিবেশ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে লেদারগুডস অ্যান্ড ফুটওয়্যার ম্যানুফ্যাকচারার্স এক্সপোর্টার্স অ্যাসোসিয়েশন অফ বাংলাদেশ এবং কোয়েল এর সাথে পার্টনারশিপের মাধ্যমে কাজ করে যাচ্ছে।

এরই ধারাবাহিকতায় চামড়াশিল্পে শোভন কর্মপরিবেশ বাস্তবায়নের জন্য ILO কর্তৃক ২০১৩ সালে প্রকাশিত DECENT WORK INDICATORS ম্যানুয়াল অনুসারে ইউএনডিপি-স্বপ্ন প্রকল্প এবং LFMEAB এর সহায়তায় ২০২১ সালে এই সংক্ষিপ্ত নির্দেশিকাটির একটি খসড়া প্রস্তুত করা হয়। পরবর্তীতে খসড়া নির্দেশিকাটি বিভিন্ন কারখানার প্রতিনিধি এবং সংশ্লিষ্ট স্টেকহোল্ডারদের উপস্থিতিতে আয়োজিত একটি ওয়ার্কশপ এ উপস্থাপন করা হয়। উপস্থিত সদস্যগণ নির্দেশিকাটির ব্যাপারে বিস্তারিত মতামত প্রদান করেন। উপস্থিত সদস্যগণের মতামতের উপর ভিত্তি করে নির্দেশিকাটি পরিমার্জন করা হয়। পরবর্তীতে সংশোধিত নির্দেশিকাটির উপর তিনটি ওয়ার্কশপ আয়োজন করা হয় যেখানে প্রায় ৪০ টি চামড়া কারখানার মধ্যম স্তরের কর্মকর্তাগণ অংশগ্রহণ করেন এবং এই নির্দেশিকাটি কারখানায় কিভাবে অনুসরণ হবে সে বিষয়ে তারা মতামত প্রদান করেন।

এই নির্দেশিকাটি কারখানার কম্প্লায়েন্স/ওয়েলফেয়ার/সুপারভাইজার গণ সুনির্দিষ্টভাবে ব্যবহার করবেন এবং এখান থেকে আহরিত জ্ঞান কারখানার শ্রমিকদের উন্নয়নে কাজ করবে।

সূচীপত্র

শোভন কর্মপরিবেশের ইতিকথা	১৩
১. কর্মসংস্থানের সুযোগ	১৪
২. উৎপাদনশীল কর্মক্ষমতা ও মানসম্মত আয়	১৫
৩. শোভন কর্মঘন্টা	১৬
৪. কর্মক্ষেত্র, পরিবার এবং ব্যক্তিগত জীবনের মধ্যে সমন্বয়	১৭
৫.পরিহার্য কাজ ও কর্মপরিবেশ	১৮
৬. কর্মক্ষেত্রে কাজের স্থিতিশীলতা এবং নিরাপত্তা	১৯
৭. কর্মক্ষেত্রে সমান সুবিধা ও ক্ষমতায়নের ব্যবস্থা	২১
৮. নিরাপদ কর্মপরিবেশ	২৩
৯. সামাজিক নিরাপত্তা	২৫
১০. সামাজিক সংলাপ, নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করণ	২৭
চামড়াজাত পণ্য ও পাদুকা শিল্পের পরিলেখ	২৯

শোভন কর্মপরিবেশের ইতিকথা

২০১৫ সালের সেপ্টেম্বর মাসের জাতিসংঘের সাধারন সম্মেলনে টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রার (Sustainable Development Goal) এর অষ্টম লক্ষ্য (শোভনকাজ ও অর্থনৈতিক উন্নয়ন) অর্জনের লক্ষ্যে নতুন আলোচ্যসূচীর উপাদান হিসেবে ডিসেন্ট ওয়ার্ক বা শোভন কাজ এবং এর চারটি পিলারের ধারনা উদ্ভাবিত হয়। ডিসেন্ট ওয়ার্কের বা শোভন কাজের ধারণাকে প্রতিষ্ঠিত করার প্রকৃত লক্ষ্য হচ্ছে সমন্বিত ও টেকসই অর্থনৈতিক উন্নয়ন এবং উৎপাদনশীল কর্মক্ষমতা নিশ্চিত করা।

প্রকৃতপক্ষে ডিসেন্ট ওয়ার্ক বা শোভন কাজ হচ্ছে মানুষের সুস্থ ও সুন্দর কর্মজীবন পাওয়ার আকাঙ্খা। ডিসেন্ট ওয়ার্ক বা শোভন কাজে মূলত উৎপাদনশীল কর্মক্ষমতা, ন্যায্য আয়, কর্মক্ষেত্রে সুরক্ষা, পারিবারিক ও সামাজিক সুরক্ষা, দক্ষতা বৃদ্ধি, কর্মক্ষেত্রে মতামত ও সিদ্ধান্ত প্রকাশের স্বাধীনতা এবং সবধরনের সুযোগ ও ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে নারী পুরুষের জন্য সাম্যতা বজায় রাখা- এসকল বিষয়গুলো প্রাধান্য পায়।

শোভন কর্মপরিবেশের কৌশলগত স্তম্ভ সমূহঃ

- চাকুরীর সুযোগ বৃদ্ধি
- কর্মক্ষেত্রে অধিকার
- সামাজিক নিরাপত্তা ও
- সামাজিক সংলাপ

ডিসেন্ট ওয়ার্ক বা শোভন কর্মপরিবেশ বাস্তবায়নের জন্য ILO এর এজেন্ডার চারটি কৌশলগত স্তম্ভকে বাস্তবায়ন করার জন্য নিম্নোক্ত দশটি মূল নির্দেশিকা রয়েছেঃ

১. কর্মসংস্থানের সুযোগ
২. উৎপাদনশীল কর্মক্ষমতা ও মানসম্মত আয়
৩. শোভন কর্ম ঘণ্টা
৪. কর্মক্ষেত্র, পরিবারিক এবং ব্যক্তিগত জীবনের মধ্যে সমন্বয়
৫. পরিহার্যকাজ ও কর্মপরিবেশ
৬. কর্মক্ষেত্রে কাজের স্থিতিশীলতা এবং নিরাপত্তা
৭. কর্মক্ষেত্রে সমান সুবিধা ও ক্ষমতায়নের ব্যবস্থা
৮. নিরাপদ কর্মপরিবেশ
৯. সামাজিক নিরাপত্তা
১০. সামাজিক সংলাপ, নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব

১. কর্মসংস্থানের সুযোগ

যে সকল সূচক দ্বারা কর্মসংস্থানের সুযোগ এবং বর্তমান অবস্থা চিহ্নিত করা যাবে সে সকল সূচক গুলো নিম্নরূপঃ

- বেকারত্বের হার হ্রাস করতে গৃহীত পদক্ষেপ সমূহ।
- নতুন মানবসম্পদ, যারা কোনরূপ কর্মক্ষেত্র অথবা প্রশিক্ষণের সাথে জড়িত নয় (১৫ থেকে ২৪ বছর) তাদের কর্মক্ষেত্রে অন্তর্ভূক্তির জন্য গৃহীত ব্যবস্থাসমূহ।
- অনানুষ্ঠানিক কর্মসংস্থান গুলোকে আনুষ্ঠানিক কর্মসংস্থানে রূপান্তরিত করে কর্মসংস্থান বৃদ্ধি ও কর্মক্ষম ব্যক্তিদের চাকুরির সুযোগ বৃদ্ধির জন্য গৃহীত ব্যবস্থা সমূহ।

কর্মসংস্থানের সুযোগ বৃদ্ধির জন্য করণীয়:

- **কর্মক্ষেত্রে পূর্ণ কর্মসংস্থানের জন্য সরকারকে অঙ্গীকারাবদ্ধ থাকতে হবেঃ** কর্মক্ষম মানব সম্পদ ও কর্মসংস্থান বৃদ্ধির জন্য সর্বপ্রথম প্রয়োজন সরকারের কার্যকরী পরিকল্পনা। এছাড়াও এ বিষয়ে পাবলিক প্রাইভেট দ্বিপক্ষীয় বাস্তবায়ন কমিটির মাধ্যমে করণীয় গুলো বাস্তবায়ন করতে হবে। কেননা কর্মসংস্থান বৃদ্ধির জন্য পাবলিক সেক্টরের পাশাপাশি প্রাইভেট সেক্টরের অন্তর্ভূক্তি খুবই গুরুত্বপূর্ণ।
- **বিনিয়োগ বৃদ্ধিঃ** বর্ধিত কর্মসংস্থানের জন্য বিনিয়োগ বৃদ্ধি অত্যাবশকীয়। কেননা নতুন কর্মসংস্থান সৃষ্টি না হলে বেকারত্বের হার কমানো বা শূন্যে আনা সম্ভব নয়।
- **নবীনদের উদ্যোক্তা হওয়ার জন্য উৎসাহ প্রদানঃ** বেকারত্বের হার কমানো বা শূন্যে আনার জন্য নতুন কর্মসংস্থান সৃষ্টির লক্ষ্যে নবীনদের উদ্যোক্তা হিসাবে গড়ে তুলতে পারলে বর্ধিত কর্মসংস্থান নিশ্চিতের পাশাপাশি উন্নত ও টেকসই মানবসম্পদ নিশ্চিত করা সম্ভব।
- **কর্মক্ষেত্রে ন্যায্য নিয়োগঃ** কর্মক্ষেত্রে নিয়োগের ক্ষেত্রে ধর্ম, বর্ণ, গোত্র, লিঙ্গ, অবস্থান ইত্যাদিকে গুরুত্বারোপ না করে যোগ্যতার ভিত্তিতে নিয়োগ প্রদান করতে হবে। এর ফলে যোগ্য ব্যক্তির কর্মক্ষেত্রে যোগদান সুনিশ্চিত হবে। পাশাপাশি প্রতিষ্ঠানের প্রতি বিশ্বাস যোগ্যতা ও আস্থা বৃদ্ধি পাওয়ার পাশাপাশি কর্মক্ষেত্রে স্বচ্ছতা নিশ্চিত হবে।

কারখানায় উত্তম চর্চার উদাহরণ স্বরূপঃ

- কর্মক্ষেত্রে বিশেষ চাহিদা সম্পন্ন ব্যক্তিদের নিয়োগ ও ন্যায্য মজুরী প্রদান।
- প্রায় ২ লাখ এর অধিক শ্রমিক যার ৬০% নারী।
- সদস্য কারখানার প্রায় ১১টিতে Person with disabilities কর্মরত আছে ।

২. উৎপাদনশীল কর্মক্ষমতা ও মানসম্মত আয়

কর্মক্ষেত্রে সকলের জন্য মানসম্মত কাজ ও সমমজুরী নিশ্চিত করতে হবে। এছাড়াও কর্মীদের কর্মক্ষমতা ও কর্মদক্ষতা বৃদ্ধি অত্যন্ত জরুরী।

যে সকল সূচক দ্বারা উৎপাদনশীল কর্মক্ষমতা ও মানসম্মত আয় চিহ্নিত করা যাবে সে সকল সূচক গুলো নিম্নরূপঃ

- কর্মীদের দারিদ্রতার হার হ্রাস করণে গৃহীত পদক্ষেপ সমূহ
- নিম্ন আয়ের কর্মীদের উন্নয়নের লক্ষ্যে করণীয় নির্ধারণ
- ঘণ্টায় গড় আয় বৃদ্ধির জন্য গৃহীত ব্যবস্থা সমূহ
- গড় প্রকৃত মজুরি নিশ্চিত ও সুষম বন্টনে গৃহীত পদক্ষেপ সমূহ

উৎপাদনশীল কর্মক্ষমতা ও মানসম্মত আয় নিশ্চিতের জন্য করণীয়ঃ

- **সংবিধিবদ্ধ নূন্যতম মজুরিঃ** কর্মক্ষেত্রে কর্মীদের জন্য মানসম্মত মজুরী ও শ্রমআইন এর বিধিমোতাবেক হতে হবে। চামড়াজাত পণ্য ও পাদুকা শিল্প খাতে বিগত ৮ই সেপ্টেম্বর, ২০২০ ইং তারিখে নূন্যতম মজুরীর একটি গেজেট পাশ হয়। যেখানে নূন্যতম মজুরী ৭১০০ টাকা নির্ধারণ করা হয়েছে। উক্ত মজুরী সকল কারখানায় বাস্তবায়ন করতে হবে এবং গেজেট অনুযায়ী বিভিন্ন গ্রেডে মজুরী নির্ধারণ করতে হবে।
- **কর্মক্ষেত্রে উন্নয়ন ও শিক্ষার সুযোগ প্রদানঃ** প্রত্যেক কর্মীর জন্যই উন্নয়ন ও শিক্ষার সুযোগ এর ব্যবস্থা করতে হবে। এ সুযোগ হতে হবে পক্ষপাত মুক্ত ও সবার জন্য সমান। দক্ষতা উন্নয়নের সুযোগ থাকলে কর্মীরা তাদের কাজে আরও মনোযোগী হওয়ার পাশাপাশি প্রতিষ্ঠানের প্রতিও অনুগত হবে।
- **সমমজুরীঃ** কর্মক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের একই ধরনের কাজ ও গ্রেডের জন্য সমমজুরী নিশ্চিত করতে হবে।

কারখানায় উত্তম চর্চার উদাহরণ স্বরূপঃ

- শতকরা ৮০-৯০ ভাগ সদস্য কারখানা গেজেট অনুযায়ী বেতন প্রদান করে।
- শতকরা ১০০ ভাগ সদস্য কারখানা উৎসব ভাতা প্রদান করে।
- শতকরা ৮৫ ভাগ সদস্য কারখানা হাজিরা বোনাস প্রদান করে।
- ১৫ টি কারখানায় প্রায় ৪৫,০০০ কর্মী নূন্যতম মজুরীর অধিক বেতন লাভ করেন।

৩. শোভন কর্মঘণ্টা

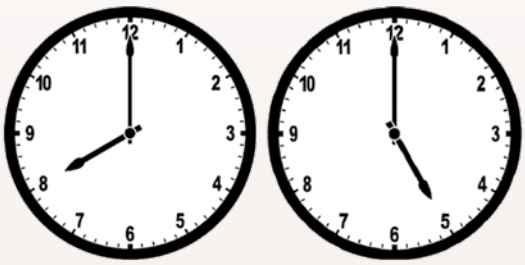
কর্মক্ষেত্রে কর্ম ঘণ্টার সময়সূচী সঠিক ভাবে পালন করা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। কেননা কর্মঘণ্টার উপর কারখানার উৎপাদন থেকে শুরু করে কর্মীদের শারীরিক ও মানসিক স্বাস্থ্য নির্ভর করে।

শোভন কর্মঘণ্টার সূচক গুলো নিম্নরূপঃ

- কর্মক্ষেত্রে নির্দিষ্ট কর্মঘন্টা নিশ্চিত করতে গৃহীত ব্যবস্থা
- ছুটির নিশ্চয়তা প্রদানের জন্য গৃহীত পদক্ষেপ সমূহ

শোভন কর্মঘণ্টা নিশ্চিতের জন্য করণীয়ঃ

- **কাজের সর্বোচ্চ ঘন্টাঃ** কর্মক্ষেত্রে কাজের সর্বোচ্চ সময়সীমা উল্লেখ থাকতে হবে (বিশ্রাম ও আহার ব্যতীত ৮ ঘন্টা এবং অধিকাল ২ ঘন্টা)। তবে উল্লেখ থাকে যে, বিশেষ অনুমতি সাপেক্ষে অধিকাল বৃদ্ধি হয়ে থাকে। তবে বছরে গড়ে সাপ্তাহিক ৫৬ ঘণ্টার অধিক কোনো শ্রমিককে কাজ করতে বাধ্য করা যাবে না। সর্বোচ্চ কর্ম ঘণ্টার অধিক সময় পর্যন্ত কাজ করার জন্য কোন কর্মীকে বাধ্য করা যাবে না।
- **বাৎসরিক ছুটি প্রদানঃ** কর্মীদের অসুস্থতা জনিত ও নৈমিত্তিক ছুটির পাশাপাশি কর্মীদের বাৎসরিক ছুটিও প্রদান করতে হবে। এতে করে কর্মীদের কর্মক্ষমতা বৃদ্ধির পাশাপাশি কর্মীদের মনোযোগ ও উৎসাহ বৃদ্ধি পাবে।
- **মাতৃত্ব/ পিতৃত্ব কালীন ছুটি প্রদানঃ** মাতৃত্ব কালীন সময়ে ছুটি প্রদান বাধ্যতা মূলক করতে হবে এবং পাশাপাশি প্রয়োজনে সন্তান লালন পালনে পিতৃত্ব কালীন ছুটিও প্রদান করা যেতে পারে।
- **নিয়োগের শর্তাবলিঃ** কর্মক্ষেত্রে নিয়োগের ক্ষেত্রে সাধারণ কর্মীদের ক্ষেত্রে কর্মঘন্টা ৮ ঘণ্টা এবং বিশেষ ধারায় কিশোর কর্মীদের জন্য কর্মঘণ্টা ৫ ঘণ্টা উল্লেখ থাকা এবং তা মেনে চলা বাঞ্ছনীয়। কেননা বাংলাদেশ শ্রম আইনেও কর্মঘণ্টা উপরোক্ত ভাবেই ব্যাখ্যা করা আছে। এছাড়াও কর্মীদের চাকুরীর চুক্তিপত্র ও আইডি কার্ড প্রদান নিশ্চিত করতে হবে।



কারখানায় উত্তম চর্চার উদাহরণ স্বরূপঃ

- শতকরা ৯০ ভাগ কারখানা সঠিক নিয়মে অধিকাল বা ওভারটাইম ভাতা প্রদান করে।
- অধিকাল বা ওভারটাইম চলাকালীন সময়ে প্রায় ১৩০ টি কারখানা কর্মীদের টিফিন প্রদান করে থাকে।

৪. কর্মক্ষেত্র, পরিবার এবং ব্যক্তিগত জীবনের মধ্যে সমন্বয়

কর্মক্ষেত্র, পরিবার এবং ব্যক্তিগত জীবনের মধ্যে সমন্বয় সাধনের জন্য সম্ভাব্য সূচক নিম্নে দেওয়া হলঃ

- উৎপাদনশীলতা সঠিক রেখে সকল কাজ কর্ম ঘণ্টার মধ্যে শেষ করার জন্য গৃহীত পদক্ষেপসমূহ
- মাতৃত্ব কালীন সময়ে নারী কর্মীদের সুরক্ষা প্রদানের লক্ষ্যে নেওয়া ব্যবস্থা সমূহ
- কারখানায় সন্তান পালনের জন্য ডে-কেয়ার এর ব্যবস্থা করা

কর্মক্ষেত্র, পরিবার এবং ব্যক্তিগত জীবনের মধ্যে সমন্বয় সাধনের জন্য করণীয়ঃ

কর্মক্ষেত্র, পরিবার এবং ব্যক্তিগত জীবনের মধ্যে সমন্বয় সাধনের জন্য করনীয় গুলো নিম্নরূপঃ

- **মাতৃত্বকালীন সুবিধা প্রদানঃ** কর্মীদের মাতৃত্বকালীন সময়ে ছুটি প্রদানের পাশাপাশি বাধ্যতামূলক ভাবে মাতৃত্বকালীন সুবিধাও প্রদান করতে হবে।
- **পিতৃত্বকালীন ছুটিঃ** মাতৃত্বকালীন সময়ে ছুটি প্রদানের পাশাপাশি বিশেষ ক্ষেত্রে পিতৃত্বকালীন ছুটি প্রদান করা যেতে পারে।
- **উৎসব কালীন ছুটি প্রদানঃ** কর্মীদের উৎসব কালীন ছুটি সহ অন্যান্য সকল প্রকার ছুটি প্রদান করা আবশ্যক।

কারখানায় উত্তম চর্চার উদাহরণ স্বরূপঃ

- ১টি কারখানা কোভিড-১৯ এর আপদকালীন সময়ে গর্ভবতী নারীদের পূর্ণ সময় মাসিক মজুরিসহ ছুটি প্রদান করে এবং যথা সময়ে মাতৃত্বকালীন সুবিধা প্রদানের ব্যবস্থা করে।

৫. পরিহার্য কাজ ও কর্মপরিবেশ

পরিহার্য কাজ ও কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করণে সূচক সমূহঃ

- শিশুশ্রম নিরসনে গৃহীত পদক্ষেপ গুলো বাস্তবায়ন
- জোর পূর্বক শ্রম নিরসনে গৃহীত পদক্ষেপ সমূহ অনুসরণ
- বিপদজনক কাজে কিশোর শ্রমের পরিহার করতে গ্রহণ করা পদক্ষেপ গুলো মেনে চলা

পরিহার্য কাজ ও কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করতে করণীয়ঃ

পরিহার্য কাজ ও কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করতে করনীয় সমূহ নিম্নরূপঃ

- **শিশু শ্রম নিরসনঃ** কর্মক্ষেত্র শিশু শ্রম মুক্ত করতে হবে। আনুষ্ঠানিক ও অনানুষ্ঠানিক সকল সেক্টরকেই শিশু শ্রম মুক্ত করতে হবে।
- **জোর পূর্বক শ্রম নিরসনঃ** আনুষ্ঠানিক ও অনানুষ্ঠানিক কোন সেক্টরেই কোন কর্মীকে জোর পূর্বক কোন কাজে নিয়োজিত করা যাবে না। অর্থাৎ, কোন কর্মীকে কোন কাজে নিয়োজিত করতে হলে এবং অতিরিক্ত কাজ করাতে অবশ্যই সেই কর্মীর সম্মতি গ্রহণ বাধ্যতামূলক।
- **শিশু শ্রম ও জোর পূর্বক শ্রম নির্মূল করণঃ** কর্মক্ষেত্রে কর্মীদের জোরপূর্বক কোন কাজে বাধ্য করা যাবে না। কর্মীদের নূন্যতম মজুরী নিশ্চিত করণ ও কর্মক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের সমকাজে সমমজুরী নিশ্চিত করতে হবে।

কারখানায় উত্তম চর্চার উদাহরণ স্বরূপঃ

- ৮৫ ভাগ কারখানা শ্রম আইন ও বিধিমোতাবেক নিয়োগ পত্র প্রদান করেন।

৬. কর্মক্ষেত্রে কাজের স্থিতিশীলতা এবং নিরাপত্তা

কর্মক্ষেত্রে কাজের স্থিতিশীলতা এবং নিরাপত্তা বিধানের সূচক গুলো নিম্নরূপঃ

- চাকুরীর অনিশ্চয়তা দূরীকরণে গ্রহণীয় পদক্ষেপ সমূহ
- যথা সময়ে ন্যায্য মজুরী প্রদান
- কর্মক্ষেত্রে কাজের প্রক্রিয়ার ঝুঁকি হ্রাস করণে গৃহীত পদক্ষেপ সমূহ
- শারীরিক ও মানসিক স্বাস্থ্য ঝুঁকি হ্রাস করণে গৃহীত পদক্ষেপ সমূহ
- যৌন হয়রানি ও নিপীড়ন রোধে গৃহীত পদক্ষেপ সমূহ
- প্রয়োজনে ছুটির নিশ্চয়তা প্রদান
- কর্মক্ষেত্রে সকল প্রকার সুবিধাদি প্রদান করা
- চাকুরি চ্যুতির ক্ষেত্রে যথাযথ নিয়মের প্রতি পালন করা

কর্মক্ষেত্রে কাজের স্থিতিশীলতা এবং নিরাপত্তা নিশ্চিতে করনীয়ঃ

কর্মক্ষেত্রে কাজের স্থিতিশীলতা এবং নিরাপত্তা নিশ্চিতের জন্য যে সকল বিষয় গুলো খেয়াল রাখতে হবে।

- **হয়রানী ও নির্যাতন দূরীকরণঃ**

  কর্মক্ষেত্রে হয়রানি ও নির্যাতন সুন্দর কর্ম পরিবেশ সৃষ্টির প্রধান অন্তরায়। এর ফলে সুন্দর কর্ম পরিবেশ বিনষ্টের পাশাপাশি কর্মীদের মধ্যে চাকরী পরিবর্তনের প্রবণতা বৃদ্ধি পায়। বিশেষ করে নারী কর্মীরা চাকরি থেকে বিরতি নিতে বাধ্য হয়। তাই কর্মক্ষেত্রে শোভন কর্মপরিবেশ বাস্তবায়ন করতে হলে সকল ধরনের হয়রানি ও নির্যাতন প্রতিরোধে মালিক ও শ্রমিক উভয় পক্ষকে একই সাথে কাজ করতে হবে।

- **যৌন হয়রানি ও উৎপীড়ন দমন কমিটি গঠনঃ**

  কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি ও উৎপীড়ন দমনের জন্য যৌন হয়রানি অভিযোগ ও দমন কমিটি গঠন করতে হবে এবং কর্মীদের মধ্যে সচেতনতা বৃদ্ধির জন্য সচেতনতা মূলক কর্মশালার আয়োজন করা যেতে পারে।

- **সেফটি কমিটি গঠনঃ**

  কারখানায় কর্মীদের নিরাপত্তা ও সুরক্ষা বিষয়ে খেয়াল রাখার জন্য নিরাপত্তা কমিটি (সেফটি কমিটি) গঠন করতে হবে।

- **কাউন্সিলিং প্রদানঃ**

  কর্মক্ষেত্রে কর্মীদের মনো-সামাজিক উন্নয়নে কাউন্সিলিং এর ব্যবস্থা করতে হবে।

- **স্বাস্থ্যসেবা প্রদানঃ**
  কর্মক্ষেত্রে মহিলা শ্রমিকদের স্বাস্থ্য বিষয়ক সচেতনতা বৃদ্ধি করতে হবে ও মহিলা শ্রমিকদের পাশাপাশি সকল কর্মীদেরই নিয়মিত চিকিৎসা প্রদান করতে হবে।
- **নারী কর্মীদের যথাযথ পুষ্টি গ্রহণের জন্য সচেতনতা বৃদ্ধি করাঃ**
  নারী কর্মীদের কর্মক্ষেত্রে স্থায়িত্ব এবং উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির জন্য শারীরিক সুস্থতা নিশ্চিত করতে সুষ্ঠু ভাবে পুষ্টি গ্রহণ ও খাদ্যাভাসে ভারসাম্য আনার বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধি বিষয়ক প্রশিক্ষণ প্রদান করতে হবে।
- **নারীদের প্রজনন স্বাস্থ্য সুরক্ষা ব্যবস্থাঃ**
  নারীদের প্রজনন স্বাস্থ্য সুরক্ষায় সচেতনতা বৃদ্ধিতে নিয়মিত প্রশিক্ষণ প্রদান করতে হবে। প্রজনন স্বাস্থ্য সুরক্ষায় নিয়মিত ডাক্তারের পরামর্শ গ্রহণের জন্য উৎসাহিত করা।

কারখানায় উত্তম চর্চার উদাহরণ স্বরূপঃ

- ৩-৪টি কারখানা পুরুষ ও মহিলা কর্মীদের জন্য মনোসামাজিক কাউন্সেলিং এর ব্যবস্থা করে থাকে।

৭. কর্মক্ষেত্রে সমান সুবিধা ও ক্ষমতায়নের ব্যবস্থা

কর্মক্ষেত্রে সকল শ্রমিকদের সমান সুবিধা ও ক্ষমতায়নের ব্যবস্থা করতে হবে। কর্মক্ষেত্রে ধর্ম, বর্ণ, গোত্র, লিঙ্গ, অবস্থান ইত্যাদিকে প্রাধান্য না দিয়ে সকলের জন্য সমান সুবিধাদি প্রদান করতে হবে।

কর্মক্ষেত্র সকলের জন্য সমান সুবিধা ও ক্ষমতায়ন সূচক গুলো নিম্নরূপঃ

- লিঙ্গভিত্তিক বৈষম্য দূরীকরণে গৃহীত পদক্ষেপ সমূহ
- সংখ্যালঘু ও নারীদের মান উন্নয়নে গৃহীত ব্যবস্থা
- সমমজুরী প্রদানের জন্য গৃহীত পদক্ষেপ সমূহ
- সকল কর্মীদের জন্য সমান পেশাগত সুযোগ সুবিধা প্রদান

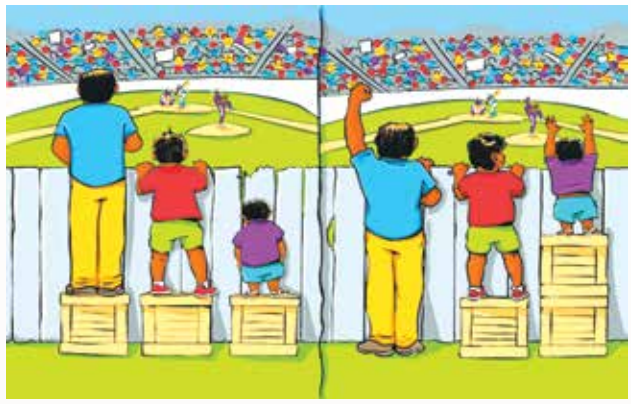
কর্মক্ষেত্রে কর্মীদের সমান সুবিধা প্রদান ও ক্ষমতায়নের জন্য করনীয়ঃ

কর্মক্ষেত্রে ধর্ম, বর্ণ, গোত্র, লিঙ্গ, অবস্থান ইত্যাদি প্রাধান্য না দিয়ে সকলের জন্য সমান সুবিধাদি প্রদান করতে হবে এবং যোগ্যতা অনুসারে ক্ষমতায়নের ব্যবস্থা করতে হবে। কর্মক্ষেত্রে কর্মীদের সমান সুবিধা প্রদান ও ক্ষমতায়নের জন্য করণীয় বিষয় গুলো নিম্নে আলোচনা করা হলোঃ

- **কর্মক্ষেত্রে উন্নয়ন ও শিক্ষার সুযোগ প্রদানঃ** প্রত্যেক কর্মীর জন্যই উন্নয়ন ও শিক্ষার সুযোগ বৃদ্ধি করতে হবে। এবং এ সুযোগ হতে হবে পক্ষপাত মুক্ত ও সবার জন্য সমান। দক্ষতা উন্নয়নের সুযোগ থাকলে কর্মীরা তাদের কাজে আরও মনোযোগী হওয়ার পাশাপাশি প্রতিষ্ঠানের প্রতিও অনুগত হবে।
- **লিঙ্গ ভিত্তিক পেশাগত বৈষম্য দূরীকরণঃ** লিঙ্গ ভিত্তিক পেশাগত বৈষম্য থেকে বিরত থাকতে হবে। কর্মক্ষেত্রে নিয়োগসহ অন্যান্য সকলক্ষেত্রে নারী পুরুষের সমসুবিধা এবং যোগ্যতা অনুসারে ক্ষমতায়নের ব্যবস্থা করতে হবে।
- **মধ্যম স্তরের ব্যবস্থাপনায় নারীদের অংশ গ্রহণঃ** তদারকি কর্মকর্তা বা মধ্যম স্তরের ব্যবস্থাপনা কর্মকর্তাদের অভ্যন্তরে নারীদের উপস্থিতি বৃদ্ধি ও নিশ্চিত করতে হবে।
- **দক্ষতার ভিত্তিতে মজুরী নির্ধারণঃ** কর্মক্ষেত্রে কর্মীদের লিঙ্গ ভিত্তিক মজুরী নির্ধারণ না করে দক্ষতার ভিত্তিতে মজুরী নির্ধারণ করতে হবে।
- **পেশাগত অধিকারঃ** কর্মীদের পেশাগত মৌলিক অধিকার গুলো ধর্ম, বর্ণ, গোত্র, লিঙ্গ, অবস্থান ইত্যাদির ভিত্তিতে না করে সমান ভাবে সকলের জন্য নিশ্চিত করতে হবে।
- **মানব সম্পদ নীতি ও লিঙ্গ নীতিঃ** কর্মক্ষেত্রে কর্মীদের সম সুবিধা ও অধিকার রক্ষার্থে মানব সম্পদ নীতি ও লিঙ্গ নীতি থাকতে হবে এবং নীতির চর্চা থাকতে হবে।
    - বিশেষ চাহিদা সম্পন্ন কর্মীদের জন্য নিরাপদ কর্ম পরিবেশ ও চলাচলের জন্য কারখানার অবকাঠামো বিশেষ চাহিদা সম্পন্ন কর্মী বান্ধব হতে হবে।

- কর্মক্ষেত্রে সকল ধরনের সুযোগ সুবিধার ক্ষেত্রে সংখ্যালঘু সহ সকলের সমান অধিকার নিশ্চিত করতে হবে।
- কর্মক্ষেত্রে নিয়োগের ক্ষেত্রে ক্ষতিগ্রস্থ নারীদের অগ্রাধিকার দেওয়া যেতে পারে।
- বিশেষ চাহিদা সম্পন্ন ও ক্ষতিগ্রস্থ নারী কর্মীদের দক্ষতা উন্নয়নে কাজ করতে হবে।
- কর্মক্ষেত্রে সংখ্যালঘু, ক্ষতিগ্রস্থ নারী ও বিশেষ চাহিদা সম্পন্ন কর্মীদের সমমজুরী নিশ্চিত করতে হবে।

- **বৈষম্যহীন মজুরী প্রদান করাঃ** কর্মীদের জন্য নারী পুরুষ নির্বিশেষে বৈষম্যহীন মজুরী নির্ধারণ করতে হবে। মজুরী অবশ্যই যোগ্যতার ভিত্তিতে হতে হবে।
- **পেশাগত সুযোগ সুবিধাঃ** কর্মক্ষেত্রে পেশাগত সুযোগ সুবিধা যেমন- গ্র্যাচুয়িটি, ভবিষ্যৎ তহবিল ও ছুটি ইত্যাদি সকলের জন্য চাকুরির সময়সীমা অনুযায়ী আইনের বিধি মোতাবেক প্রদান করতে হবে।



কারখানায় উত্তম চর্চার উদাহরণ স্বরূপঃ

- কিছু কিছু কারখানা কর্মীদের সন্তানদের জন্য শিক্ষা বৃত্তি প্রদান।
- কারখানায় নারী দিবস উদযাপন।
- কিছু কারখানা নারীর ক্ষমতায়নে অর্থ ব্যবস্থাপনা বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধির জন্য প্রশিক্ষণ প্রদান।

৮. নিরাপদ কর্মপরিবেশ

কর্ম পরিবেশ নিরাপদ ও সুন্দর হলে কর্মীদের কর্মক্ষমতা বৃদ্ধি পায় এবং কাজের প্রতি তাদের আগ্রহও বৃদ্ধি পায়। কর্ম পরিবেশ নিরাপদ হলে কর্মীরা মানসিক ও শারীরিক ভাবে সুস্থ থাকে। এছাড়াও কর্মীদের পেশাগত স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা নিশ্চিতকল্পে নিরাপদ ও সুন্দর কর্ম পরিবেশ অতীব গুরুত্বপূর্ণ।

নিরাপদ কর্ম পরিবেশের সূচক গুলো নিম্নরূপঃ

- পেশাগত দুর্ঘটনা ও আঘাতের হার হ্রাসে গৃহীত পদক্ষেপ সমূহ
- পেশাগত দুর্ঘটনা ঘটার সম্ভাবনা সমূহ কারখানায় সনাক্তকরণ
- কারখানায় পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিধানের জন্য গ্রহণ করা পদক্ষেপ সমূহ

কর্মক্ষেত্রে নিরাপদ কর্মপরিবেশ রক্ষার্থে করনীয়ঃ

কর্মপরিবেশ নিরাপদ করার জন্য যে সমস্ত বিষয় খেয়াল রাখতে হবে অথবা করনীয় বিষয় গুলো নিম্নরূপঃ

- **পেশাগত রোগ, দুর্ঘটনা ও আঘাতের হিসাব রক্ষণঃ** কারখানায় পেশাগত রোগ, দুর্ঘটনা ও আঘাতের হিসাব রক্ষণের পাশাপাশি দুর্ঘটনার পুনরাবৃত্তির হারও নির্ণয় করতে হবে।
- **পেশাগত দূর্ঘটনা ঘটার সম্ভাবনাঃ** যে সকল উৎস থেকে দুর্ঘটনা ঘটার ঝুঁকি রয়েছে, সে সকল কর্ম প্রক্রিয়া চিহ্নিত করতে হবে এবং উক্ত কর্মপ্রক্রিয়া পরিবর্তন করে নিরাপদ কর্মপ্রক্রিয়ায় রুপান্তর করতে হবে।
- **উৎপাদনশীলতায় বিঘ্নতারোধে করণীয়ঃ** কর্মক্ষেত্রে পেশাগত আঘাত ও দুর্ঘটনার জন্য উৎপাদনশীলতায় বিঘ্ন হয়। সে জন্য পেশাগত আঘাত ও দুর্ঘটনার জন্য উৎপাদনশীলতায় সময় ক্ষেপণের পরিমাণ রেজিস্টার করতে হবে এবং পাশাপাশি এটি নিরসনে কাজ করতে হবে।
- **পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ব্যবস্থাপনা চর্চাঃ** কর্মক্ষেত্রে নিরাপদ কর্মপরিবেশ রক্ষার্থে কারখানায় পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ব্যবস্থাপনা নীতিমালা প্রণয়ন করতে হবে এবং উক্ত ব্যবস্থাপনা নীতিমালা চর্চা করতে হবে।
    - কর্মক্ষেত্রে কর্মীদের পেশাগত স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে হবে।
    - কর্মক্ষেত্রে কর্মীদের পেশাগত দুর্ঘটনা এবং রোগ থেকে সুরক্ষা প্রদানের লক্ষ্যে ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।
    - কর্মক্ষেত্রে নারী কর্মীদের প্রজনন স্বাস্থ্য এবং স্বাস্থ্যবিধি প্রতিপালনের জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।
    - কর্মক্ষেত্রে কর্মীদের জন্য বিশুদ্ধ পানি, পরিষ্কার ও স্বাস্থ্য সম্মত টয়লেট ও হাত ধোয়ার সুবিধা থাকতে হবে।
    - কর্মক্ষেত্রে আরগনমিক ঝুঁকি গুলো চিহ্নিত করে তা নির্মূলে কাজ করতে হবে।

পেশাগত দুর্ঘটনা জনিত সুবিধাঃ

কর্মক্ষেত্রে কোন কর্মী পেশাগত দুর্ঘটনায় আক্রান্ত হলে তাকে উক্ত ক্ষতির জন্য ক্ষতি পূরণ দিতে হবে। এ জন্য কর্মীদের বীমার আওতায় আনা যেতে পারে।

- প্রযোজ্য কারখানায় সকল কর্মীদের গোষ্ঠী বীমার আওতায় আনতে হবে। (নূন্যতম ১০০ জন স্থায়ী কর্মী থাকলে)
- দুর্ঘটনায় মৃত্যু বা অঙ্গহানির পর কর্মীদের আবেদনের প্রেক্ষিতে কর্তৃপক্ষের দায়িত্বে ক্ষতিজনিত দাবি দ্রুত নিষ্পত্তি করতে হবে।
- এছাড়াও কর্মীদের মাতৃত্ব কালীন সময়ে ও হাসপাতালে চিকিৎসা সুবিধা সহায়তা প্রদানের জন্য বীমা প্রদান করা যেতে পারে।

কারখানায় উত্তম চর্চার উদাহরণ স্বরূপঃ

- কর্মীদের সুস্বাস্থ্য ও চিকিৎসা বীমা নিশ্চিতকরণ।

৯. সামাজিক নিরাপত্তা

কর্মীদের সামাজিক নিরাপত্তা নিশ্চিত করণে নিম্নোক্ত বিষয় সমূহের গুরুত্বারোপ করতে হবেঃ

১) কর্মীর অসুস্থতা, অক্ষমতা, মাতৃত্ব, কর্মক্ষেত্রে আঘাত, বার্ধক্য জনিত সমস্যা

২) স্বাস্থ্য সেবায় আর্থিক সক্ষমতা ও প্রয়োজনে সহায়তা

৩) মহিলা কর্মীদের সহয়তা প্রদান-বিশেষ করে পরিবারে শিশু পালন এবং নির্ভরশীল প্রাপ্ত বয়স্কদের সেবা প্রদান

সামাজিক নিরাপত্তা সুরক্ষিত করার জন্য যে সকল সূচক গুলো রয়েছে তা নিম্নরূপঃ

- ভবিষ্যত তহবিল প্রদান করা
- চিকিৎসা ব্যয় বহন
- যাদের স্বাস্থ্য সেবা পাওয়া দরকার তাদের স্বাস্থ্য সেবার আওতায় আনা
- অসুস্থতা জনিত ছুটি প্রদান করা

সামাজিক নিরাপত্তা নিশ্চিতে করণীয়ঃ

সামাজিক নিরাপত্তা নিশ্চিতের জন্য যে সমস্ত বিষয় খেয়াল রাখতে হবে অথবা করণীয় বিষয় গুলো নিম্নরূপঃ

- **বার্ধক্য সামাজিক নিরাপত্তা বা পেনশন সুবিধাঃ** যে সমস্ত কর্মীরা বার্ধক্য জনিত কারণে অবসর গ্রহণ করে তাদের সামাজিক নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে ভবিষৎ সুবিধার আওতায় আনতে হবে।
- **স্বাস্থ্যপরীক্ষনে ব্যয়ঃ** সামাজিক ভাবে সকলের স্বাস্থ্যগত নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে হবে এবং উক্ত সেবা বিনামূল্যে হতে হবে। যেন ব্যক্তিগত ভাবে অর্থায়ন করার প্রয়োজন না হয়।
- **কোভিড-১৯ মহামারি প্রতিরোধে করণীয়ঃ** কারখানায় কোন শ্রমিক কোভিড-১৯ এ আক্রান্ত হলে তাকে বিনাশর্তে ছুটি প্রদান ও চিকিৎসা গ্রহণে ব্যয় বহন করার ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।
- **অসুস্থতা জনিত ছুটিঃ** কর্মক্ষেত্রে কর্মীদের অসুস্থতা জনিত কারণে কর্মক্ষেত্রে যোগদানে অপারগতা জানালে প্রয়োজন সাপেক্ষে অসুস্থতা জনিত ছুটি প্রদান করতে হবে এবং উক্ত ছুটির জন্য কোনরূপ মজুরী কর্তন করা যাবে না। পেশাগত দূর্ঘটনায় আহত শ্রমিকদের বিধি মোতাবেক সুবিধা প্রদান ও ছুটির ব্যবস্থা।

কারখানায় উত্তম চর্চার উদাহরণ স্বরূপঃ

- মহিলা শ্রমিকদের স্যানিটারি ন্যাপকিন ব্যবহার বিষয়ক সচেতনতা বৃদ্ধি ও বিনামূল্যে স্যানিটারি ন্যাপকিন বিতরণ।
- জরায়ু ক্যান্সার কমাতে মহিলা কর্মীদের স্বাস্থ্য বিধি সম্পর্কে সচেতনতা মূলক প্রশিক্ষণ প্রদান ও মহিলাদের বিনামূল্যে জরায়ু ক্যান্সার পরীক্ষার (VIA টেস্ট) ব্যবস্থা।
- কর্মীদের বিনামূল্যে কোভিড-১৯ পরীক্ষা ও হাসপাতালে ভর্তিসহ সম্পূর্ণ বেতন প্রদান।
- কর্মীদের জন্য বার্ষিক স্বাস্থ্য পরীক্ষার ব্যবস্থা।
- গর্ভাবস্থায় গর্ভবতী কর্মীদের জন্য সম্পূর্ণ অর্থসহ ছুটি প্রদান।
- সেক্টরে কর্মরত কর্মীর সন্তানদের জন্য কমিউনিটি স্কুল স্থাপন।
- কর্মীদের বিনামূল্যে সংক্রামক ব্যাধির চিকিৎসা প্রদান ও সচেতনতা বৃদ্ধির জন্য প্রশিক্ষণ প্রদান।
- কর্মীদের বিনামূল্যে দৃষ্টিক্ষমতার পরীক্ষন ও চশমা প্রদান।

১০. সামাজিক সংলাপ, নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করণ

সামাজিক সংলাপ কর্মীদের অধিকার, কর্মসংস্থান এবং সামাজিক সুরক্ষা নিয়ে কাজ করে। সুসমন্বিত শ্রম সম্পর্ক উন্নয়নের জন্য ত্রিপক্ষীয় সহযোগিতাকে উৎসাহিত করা হয়। নিয়োগকর্তা, সাধারণ কর্মী এবং সরকারী কর্তৃপক্ষের মধ্যে কথোপকথনকে কার্যকর করতে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা সমূহঃ

১) প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধি এবং প্রশিক্ষণ

২) সামাজিক সংলাপ সংস্থাগুলির মধ্যে সহযোগিতা বৃদ্ধি করা

৩) শ্রম পরিদর্শক এবং অন্যান্য প্রাসঙ্গিক নিয়ন্ত্রক সংস্থার মধ্যে সমন্বয় সাধন

সামাজিক সংলাপ, নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব বিষয়ক সূচক গুলো নিম্নরূপঃ

- শ্রমিকদের সমিতি গঠনের স্বাধীনতা
- নিয়োগ কর্তাদের সংগঠন নিশ্চিত করণ
- কর্মীদের স্বার্থ সংক্রান্ত বিষয় নিয়ে মালিক পক্ষের সাথে আলোচনার জন্য প্রযোজ্য কারখানায় যৌথ দর কষাকষি প্রতিনিধির উপস্থিতি নিশ্চিত করা
- অংশ গ্রহণকারী কমিটি গঠন ও বাস্তবায়ন

সামাজিক সংলাপ, নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিতে করণীয়ঃ

নিয়োগ কর্তাদের সংস্থা, ট্রেডইউনিয়ন এবং সরকারী কর্তৃপক্ষের মধ্যে ত্রিপক্ষীয় সহযোগিতা জোরদার করাই সামাজিক সংলাপের মূল লক্ষ্য। কর্মক্ষেত্রে সামাজিক সংলাপ, নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিতে করনীয় গুলো নিম্নে আলোচনা করা হলঃ

- **কারখানায় কর্মীদের স্বার্থ রক্ষার্থে সমিতি গঠনের স্বাধীনতাঃ** কারখানায় কর্মীদের স্বার্থরক্ষার্থে সমিতি গঠনের স্বাধীনতা থাকতে হবে এবং প্রযোজ্য ক্ষেত্রে অবশ্যই সমিতি গঠন করতে হবে।
- **অংশ গ্রহণকারী কমিটিঃ** প্রযোজ্য কারখানা গুলোতে মালিক পক্ষ ও শ্রমিক পক্ষের প্রতিনিধিত্বে অংশগ্রহণকারী কমিটি থাকতে হবে এবং কমিটিটি অবশ্যই কার্যকর হতে হবে।
- **যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধির উপস্থিতিঃ** কর্মীদের স্বার্থ সংক্রান্ত বিষয় নিয়ে মালিক পক্ষের সাথে আলোচনার জন্য প্রযোজ্য কারখানায় যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধির উপস্থিতি নিশ্চিত করতে হবে।
- **প্রশাসনিক সমর্থনঃ** কর্মক্ষেত্রে শোভন কর্মপরিবেশ বাস্তবায়নের জন্য কর্মীদের সহায়তা ও সমর্থনের মনোভাব থাকা বাধ্যতামূলক। কেননা কর্মক্ষেত্রে কর্মীদের সহায়তা, সমর্থন এবং সুন্দর ও নিরাপদ কর্ম পরিবেশ সুনিশ্চিত করাই শোভন কর্মপরিবেশ বাস্তবায়নের অন্যতম মূল ধারা। সেক্ষেত্রে মালিক পক্ষ ও শ্রমিক পক্ষের মধ্যে যোগাযোগের জন্য দ্বিমুখী যোগাযোগ ব্যবস্থা প্রণয়ন করা খুবই গুরুত্বপূর্ণ, কেননা কর্মীদের সমস্যা গুলো সরাসরি মালিক পক্ষের সাথে আলোচনা করতে পারলে সমস্যার অতিদ্রুত সমাধান করা সম্ভব এবং কর্মীরাও কর্মক্ষেত্রে নিজেদের নিরাপদ ও গুরুত্বপূর্ণ মনে করে।

কারখানায় উত্তম চর্চার উদাহরণ স্বরূপঃ

- ১টি কারখানায় কর্তৃপক্ষ দ্বারা 'অনিন্দিতা' নামে একটি মহিলা ফোরামের কার্যক্রম শুরু করা হয়েছে, যেখানে নারীরা তাদের সমস্যা, সংগ্রাম ও অধিকার নিয়ে কথা বলতে পারে।

চামড়াজাত পণ্য ও পাদুকা শিল্পের পরিধি/ক্ষেত্রঃ

ক্র. নং.	পরিধি	তথ্য
১	সেক্টর এর প্রকৃতি	▪ চামড়াজাত পণ্য এবং পাদুকা রপ্তানি খাত একটি অত্যন্ত শ্রম বহুল শিল্প যেখানে ৬০% এরও বেশি নারী কর্মী রয়েছে।) ▪ বর্তমানে প্রায় ২০০,০০০ কর্মসংস্থান রয়েছে এবং অদূর ভবিষ্যতে কয়েক লক্ষ কর্মসংস্থানের সম্ভাবনা রয়েছে।) ▪ বর্তমানে, উপ-সেক্টরগুলো সহ প্রায় ২২০ টি চামড়াজাত পণ্য ও পাদুকা কারখানা, ৩,৫০০ টি ক্ষুদ্র ও মাঝারি উদ্যোক্তা (এসএমই), প্রায় ৯০ টি বড় কারখানা এবং ১৫ টি বৃহত্তম কারখানা রয়েছে ▪ বাংলাদেশ বছরে ৩১০মিলিয়ন বর্গফুট কাঁচামাল উৎপাদন করে যা বিশ্বব্যাপী মজুদকৃত চামড়ার ১.৮% গবাদি পশুর চামড়া এবং ৩.৭% ছাগলের চামড়া। ▪ বাংলাদেশের বর্তমান রপ্তানি আয় ১ বিলিয়ন এর অধিক যা এটিকে তৈরী পোশাক খাতের পরে দেশের দ্বিতীয় বৃহত্তম রপ্তানি খাতে পরিণত করেছে। ▪ সাহসী স্থানীয় উদ্যোক্তা, রপ্তানি বহুমুখী করণের মাধ্যমে উচ্চতর অভ্যন্তরীণ মূল্য সংযোজন এবং সরকারের সহায়তা প্রকল্প গুলো এই শিল্পকে পরবর্তী গন্তব্য হিসাবে বিশ্বব্যাপী সরবরাহ শৃঙ্খলে আবির্ভূত হতে সহায়তা করছে।) ▪ ৮৫% পর্যন্ত মূল্য সংযোজন
২	শিল্পের টার্নওভার	▪ চামড়া শিল্প বাংলাদেশের মোট রপ্তানিতে ৪% অবদান রাখে এবং এটির বার্ষিক রপ্তানি মূল্য ১ বিলিয়ন এর অধিক।
৩	দ্রব্য/পণ্য	▪ চামড়াজাত জুতা, খেলার জুতা, এঙ্কেল বুট, হাতে বহনযোগ্য ব্যাগ, মানিব্যাগ, বেল্ট, গ্লাভস এবং ফিনিশড চামড়া বাংলাদেশের কয়েকটি শীর্ষ রপ্তানিমুখী পণ্য।
৪	বাৎসরিক গড় উৎপাদন	▪ বাংলাদেশ (পাদুকাশিল্প) ৪৬১ মিলিয়ন জোড়া উৎপাদনের মধ্য দিয়ে বিশ্বে উৎপাদনে ৬ষ্ঠ স্থানে রয়েছে
৫	দেশীয় গড় ব্যবহার	▪ দেশীয় জুতার বাজারের আনুমানিক আকার বছরে ২০০ থেকে ২৫০ মিলিয়ন জোড়া) ✓ (২ বিলিয়ন ইউএস ডলারের অধিক বাজার মূল্য) ✓ (বছরে ৩০০ মিলিয়ন জোড়া বিক্রি হয়) ✓ (অনানুষ্ঠানিক বাজার ৫৫%) ✓ (বার্ষিক বৃদ্ধির হার ১০%)
৬	বাজারের আনুমানিক আকার	▪ বিশ্বব্যাপী চামড়াজাত পণ্যের বাজারের (পাদুকা, লাগেজ, আনুষাঙ্গিক, অন্যান্য) আকার প্রায় ৪১৪ বিলিয়ন ইউএস ডলার। বর্তমানে এই শিল্পের, সারা বিশ্বের ৩ বিলিয়ন মানুষের কাছে পৌঁছানোর সুযোগ রয়েছে।
৭	কৌশলগত সুবিধা (উদাহরণ স্বরূপ: কাঁচামালের প্রাপ্যতা, বাজারে অ্যাক্সেস, দক্ষ কর্মী, অনুকূল চাহিদা)	▪ চামড়া ও পাদুকা উৎপাদনের জন্য কাঁচামালের স্থানীয় সহজলভ্যতা প্রয়োজন। ▪ ট্যানারি থেকে পাদুকা শিল্পকারখানা পর্যন্ত কাঁচামাল এর সমন্বিত উৎপাদন চেইন এর সহজলভ্যতা। ▪ কারখানা থেকে কন্টেইনারাইজড চালান এর সহজলভ্যতা। ▪ (বর্ধিত সংযোগ শিল্পকারখানা (প্যাকিং, লাস্ট, আঠা, আউটসোল) সমূহের সহজলভ্যতা। ▪ ইউরোপীয় ইউনিয়ন (GSP), কানাডা, অস্ট্রেলিয়া এবং জাপানে ট্যারিফ এবং কোটা মুক্ত প্রবেশাধিকার। ▪ বিমান এবং বড় সমুদ্র বন্দর যোগে নিরবচ্ছিন্ন শিপমেন্ট সুবিধা।

ক্র. নং.	পরিধি	তথ্য
		▪ উৎপাদনের জন্য একটি নিখুঁত সোর্সিং বৈচিত্র্যের সুযোগ। ▪ সক্রিয় কমপ্লায়েন্স অনুশীলন। ▪ মধ্যম পর্যায়ের ক্রয়ক্ষমতা বৃদ্ধি। ▪ একটি বড় দেশীয় বাজার।
৮	বিনিয়োগের সুযোগ/ (উদাহরণ স্বরূপ কোটা-মুক্ত অ্যাক্সেস)}	▪ চামড়াজাত পণ্য এবং পাদুকা শিল্পে বিদেশী এবং যৌথ উদ্যোগের বিনিয়োগকে উৎসাহিত করা হয় এবং ১০০% বিদেশী মালিকানা অনুমোদিত। ▪ শতভাগ রপ্তানিমুখী চামড়া শিল্পের জন্য বন্ড সুবিধা ▪ শুল্ক ও রেয়াত প্রত্যর্পণ পদ্ধতি ▪ ১০০% বিদেশী মালিকানা অনুমোদিত। ▪ Most Favorite Nation (সবচেয়ে পছন্দের দেশ) স্ট্যাটাস উপভোগ করুন। ▪ বিদেশী এবং স্থানীয় বিনিয়োগের উপর কোন সীমা নেই। ▪ নির্মাণ সামগ্রীর শুল্কমুক্ত আমদানি। ▪ শুল্কমুক্ত মেশিনারিজ আমদানি। ▪ দ্বিগুণ কর থেকে মুক্তি।
৯	সেক্টরের ভিশন	▪ (বাংলাদেশ সরকার এবং শিল্পকারখানা সমূহ ২০২৪ সালের মধ্যে বার্ষিক ৩ বিলিয়ন ইউএস মার্কিন ডলার রপ্তানি লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করেছে, যার ফলে এই খাতে ২০০০০০ অতিরিক্ত কর্মসংস্থান হবে।) ▪ সম্মতি প্রবিধান বৃদ্ধি এবং টেকসই প্রতিযোগিতা মূলক প্রান্ত অর্জন।) ▪ Establishing world class Design Center. (বিশ্বমানের ডিজাইন সেন্টার স্থাপন।)
১০	প্রাসঙ্গিক সমিতির তথ্য (যোগাযোগ, সদস্য সংখ্যা, প্রকাশনা)	এলএফএমইএবি-এর সদস্যদের তালিকা: http://lfmeab.org/member-list/ লেদার সেক্টর ইনভেস্টমেন্ট ব্রশিওর: https://lfmeab.org/wp-content/uploads/2021/10/INVESTMENT-PROSPECTS-LATEST-VERSION_LFMEAB.pdf লেদার গুডস এন্ড ফুটওয়্যার ম্যানুফ্যাকচারার্স এন্ড এক্সপোর্টার্স এসোসিয়েশন অব বাংলাদেশ (এলএফএমইএবি) হারবার গুলশান লিংক, ট-৯৪/বি (দ্বিতীয় ও তৃতীয় তলা), মধ্যবাড্ডা, গুলশান লিঙ্করোড, ঢাকা-১২১২ ৮৮০-২-৫৮৮১০২৭১ ৮৮০-২-৫৮৮১০২৭২ www.Lfmeab.org
১১	গুরুত্বপূর্ণ লিংক সমূহ	**আরও আপডেট তথ্যের জন্য:** www.Lfmeab.org, www.blliss.net www.leatherbangladesh.org www.http://coelbd.com/

STRENGTHENING WOMEN'S ABILITY FOR PRODUCTIVE NEW OPPORTUNITIES (SWAPNO)

Project Office:

Department of Public Health Engineering (DPHE) Bhaban
8th Floor, Kakrail, Dhaka-1000, Bangladesh
Website: www.swapno-bd.org