પ્રાઈમાર્ક પુરવઠાકાર આચાર સંહિતા

PRIMARK®

પ્રાઈમાર્ક પુરવઠાકાર આચાર સંહિતા

1. રોજગાર સ્વતંત્ર રીતે પસંદ કરાયેલો છે.

1.1 બંધુઆ, તસ્કરી કરેલા, અથવા બંદી મજૂર સહિત, કોઇપણ સ્વરૂપમાં બળપૂર્વક રાખેલા અથવા ફરજિયાત મજૂર નથી.

1.2 કામદારોને તેમના રોજગારદાતાઓને "ડિપોઝિટો" કે તેમના ઓળખ પત્રો આપવાની જરૂર નથી અને તેનો વાજબી નોટિસ આપીને તેમના રોજગારદાતાઓને છોડવા માટે સ્વતંત્ર છે.

2. એસોસિયેશનની સ્વતંત્રતા અને સામૂહિક સોદાબાજીના હકનો આદર કરાયો છે

2.1 કામદારોને ભેદભાવ વગર, પોતાની પસંદગીના ટ્રેડ યુનિયનોમાં જોડાવાનો અથવા બનાવવાનો અને સામૂહિક સોદાબાજી કરવાનો હક છે.

2.2 ટ્રેડ યુનિયનોની પ્રવૃત્તિઓ અને તેઓની સંસ્થાકીય પ્રવૃત્તિઓ તરફ રોજગારદાતા મુક્ત વલણ અપનાવે.

2.3 કામદારોના પ્રતિનિધિઓ પ્રત્યે ભેદભાવ રાખવામાં આવતો નથી અને તેમને કાર્ય સ્થળમાં તેમના પ્રતિનિધિત્વ કાર્યો કરવાની સુલભતા છે.

2.4 જ્યાં એસોસિયેશનની સ્વતંત્રતા અને સામૂહિક સોદાબાજી કાયદા હેઠળ પ્રતિબંધિત હોય ત્યાં રોજગારદાતા સ્વતંત્ર અને મુક્ત સામૂહિક સોદાબાજીના સમાંતર રસ્તાઓનો વિકાસ કરવામાં મદદ કરે છે, અને અવરોધતો નથી.

3. કામકાજની પરિસ્થિતિઓ સુરક્ષિત અને સ્વચ્છ છે

3.1 ઉદ્યોગ અને ચોક્કસ હાનિ અંગે ઉપલબ્ધ માહિતીને ધ્યાનમાં રાખીને કામ કરવાનું એક સુરક્ષિત અને સ્વચ્છ વાતાવરણ પ્રદાન કરવામાં આવશે. કામ કરવામાંથી પેદા થતા, તેની સાથે જોડાયેલા કે કામ કરવા દરમિયાન થતા અકસ્માતો કે આરોગ્યને ઇજાને અટકાવવા માટે, કામ કરવાની પરિસ્થિતિ સાથે જોડાયેલી હાનિઓના કારણો ઘટાડીને, શક્ય હોય તેટલાં, યોગ્ય પગલાં ભરવામાં આવશે.

3.2 કામદારો નિયમિત અને રેકોર્ડ કરેલ આરોગ્ય અને સુરક્ષા તાલીમ મેળવશે અને આવી તાલીમનું નવા અથવા ફરી નિયુક્ત કરાયેલા કામદારો માટે પુનરાવર્તન કરવામાં આવશે.

3.3 ચોખ્ખી બાથરૂમની સુવિધા અને પીવા લાયક પાણીની સુલભતા અને જો યોગ્ય હોય તો ખોરાકના સંગ્રહ માટે સ્વચ્છ સુવિધાઓ પ્રદાન કરવામાં આવશે.

3.4 નિવાસ, જ્યાં આપવામાં આવે ત્યાં, સ્વચ્છ, સુરક્ષિત અને કામદારોની મૂળભૂત જરૂરિયાતો સંતોષતો હશે.

3.5 સંહિતાનું પાલન કરતી કંપની, આરોગ્ય અને સુરક્ષાની જવાબદારીની સિનિયર મેનેજમેન્ટના પ્રતિનિધિને સોંપશે.

4. પર્યાવરણીય જરૂરિયાતો

4.1 પ્રાઈમાર્ક પુરવઠાકારો, કે જેમની કાર્યરીતિઓ પર્યાવરણના ધોરણોનું પાલન કરે છે, તેઓ સાથે પોતાની પર્યાવરણ પ્રત્યે પ્રતિબદ્ધતાની વહેંચણી કરવાની ઈચ્છા રાખે છે.

5. બાળ મજૂરનો ઉપયોગ કરાશે નહીં

5.1 કોઈ બાળ મજૂરને નોકરી પર લેવામાં નહીં આવે.

5.2 કંપનીઓ એવી નિતિઓ અને યોજનાઓ વિકસાવશે કે તેમાં ભાગ લેશે અને યોગદાન આપશે, જે બાળ મજૂરી કરતા જોવા મળેલું બાળક નીચે બિડાણમાં આપેલી "બાળક" અને "બાળ મજૂર"ની વ્યાખ્યા મુજબ બાળક ના રહે ત્યાં સુધી ગુણવત્તાયુક્ત શિક્ષણ મેળવવા અને તે ચાલુ રાખવા માટે સંક્રમણ પૂરું પાડતી હોય.

5.3 બાળકો અને યુવાન વ્યક્તિઓ જે 18 વર્ષની અંદર હોય તેઓને રાત્રિમાં અથવા દુર્ઘટનાગ્રસ્ત પરિસ્થિતોમાં કામે રાખવા નહીં.

5.4 આ નીતિઓ અને પ્રક્રિયાઓ સુસંગત ILO ધોરણોની જોગવાઈઓનું પાલન કરશે.

6. જીવવાનો પગાર ચૂકવવામાં આવે

6.1 પ્રમાણભૂત કાર્ય સપ્તાહ માટ ચુકવાતા વેતન અને લાભો, ઓછામાં ઓછા રાષ્ટ્રીય કાયદાકીય ધોરણો અથવા ઔદ્યોગિક સ્થાપિત ધોરણો, બે માંથી જે વધારે હોય તેની સાથે સુસંગત હોવા જોઈએ. કોઈ પણ સંજોગોમાં પગાર મૂળભૂત જરૂરિયાતો પૂરી થાય અને થોડી વિવેકાધિન આવક પ્રદાન કરવા જેટલો હોવો જ જોઈએ.

6.2 બધા કામદારોને તેઓ રોજગારમાં દાખલ થાય તે પહેલાં તેઓને પગારના સંદર્ભમાં તેઓની નોકરીની પરિસ્થિતિ અને તેઓને દરેક વખતે ચૂકવણી કરવામાં આવે તે દરેક સમયે પગારના સમયગાળા માટે તેઓના પગારની વિગતો અંગે લેખિત સમજી શકાય તેવી માહિતી આપવામાં આવશે.

6.3 શિસ્તભંગના પગલાંરૂપે પગારમાંથી કપાતને મંજૂરી આપવામાં નહીં આવે કે સંદર્ભિત કામદારની નિર્દિષ્ટ મંજૂરી વગર રાષ્ટ્રીય કાયદા હેઠળ જોગવાઈ ના કરવામાં આવી હોય તેવા કોઈ પગારમાંથી કપાતની મંજૂરી આપવામાં નહીં આવે. બધા શિસ્તભંગ પગલાંની નોંધ કરવામાં.

7. કામના કલાકો વધુ હોવા જોઈએ નહીં.

7.1 કામના કલાકો માટે રાષ્ટ્રીય કાયદાઓઅને સામૂહિક કરારનું પાલન કરવું જોઈએ અને નીચે આપેલ 7.2 અને 7.6,ની જોગવાઇઓ કામદારો માટે વધુ રક્ષણ પૂરું પાડે છે. 7.6 અને 7.2 એ આંતરરાષ્ટ્રીય લેબર ધોરણો પર આધારિત છે.

7.2 ઓવરટાઇમને બાદ કરતાં પ્રમાણભૂત કામના કલાકો, કરાર દ્વારા નિર્ધારિત કરવામાં આવશે, અને સપ્તાહ દીઠ 48 કલાક કરતાં વધવા જોઈએ નહીં*

7.3 દરેક ઓવરટાઈમના કલાકો સ્વૈચ્છિક રહેશે. ઓવરટાઈમનો જવાબદારીપૂર્વક ઉપયોગ કરવામાં આવશે, અને નીચે મુજબના નિયમોનું પાલન કરવામાં આવશે: ઓવરટાઈમની હદઅને પુનરાવર્તન વ્યક્તિગત કામદારો દ્વારા કરવામાં આવેલ કામ અને સમગ્ર કર્મચારીઓના કામ મુજબ હશે.તેનો નિયમિત રોજગારીની જગ્યાએ ઉપયોગ કરવામાં આવશે નહીં.ઓવરટાઈમના કલાકના વળતરનો દર હંમેશા પ્રીમિયમ દરે આપવામાં આવશે,જે નિયમિત પગાર દર કરતાં 125% કરતાં ઓછો ન હોય તેવું આગ્રહણીય છે.

7.4 નીચે આપેલ કલમ 7.5 દ્વારા આવરી લેવામાં આવેલ સિવાય 7 દિવસના સમયગાળામાં ઓવરટાઈમ સહીત કુલ કામના કલાકો 60 કલાકકરતાં વધુ ન હોવા જોઈએ.

7.5 ઓવરટાઈમ સહીત કુલ કામના કલાકો માત્ર અપવાદરૂપ સંજોગોમાં જો નીચેના તમામ મુદ્દાઓ સાથે મેળ ખાય તો 7 દિવસના સમયગાળામાં 60 કલાક કરતાં વધી શકે છે:

- તે રાષ્ટ્રીય કાયદા દ્વારા માન્ય હોવું જોઈએ;
- તે કર્મચારીઓના નોંધપાત્ર ભાગને રજૂ કરતી કામદારોની સંસ્થા સાથે એક સામૂહિક કરાર અને મુક્તપણે વાટાઘાટ દ્વારા માન્ય હોવું જોઈએ;
- કામદારોના આરોગ્ય અને સલામતીનું રક્ષણ કરવા માટે યોગ્ય સુરક્ષા પગલાં લેવામાં આવ્યા હોવા જોઈએ; અને

- નિયુક્તિ આપનાર અપવાદરૂપ સંજોગોમાં અનપેક્ષિત વધુ ઉત્પાદન, અકસ્માતો કે કટોકટીનું નિદર્શન કરીને તે લાગુ પાડી શકે છે.

7.6 કામદારને દરેક 7 દિવસના સમયગાળા ઓછામાં ઓછા એક દિવસની રજા આપવામાં આવશે અથવા જ્યાં રાષ્ટ્રીય કાયદા દ્વારા મંજૂરીઆપવામાં આવી હોયત્યાં દરેક 14 દિવસના સમયગાળામાં 2 દિવસ રજા આપવામાં આવશે.*

* *આંતરરાષ્ટ્રીય ધોરણો,* કામના પ્રમાણભૂત કલાકોમાં(ઓવરટાઈમને બાદ કરતા) *જ્યારે યોગ્ય હોય ત્યારે, કામના કલાકો ઘટતા કામદારોના વેતનમાં કોઈપણ ઘટાડો કર્યા વગરતે સપ્તાહ દીઠ 40 કલાકોના પ્રગતિશીલ ઘટાડાની ભલામણ કરે છે.*

8. કોઈ ભેદભાવ રાખવામાં આવે નહીં

8.1 ભરતી, વળતર, તાલીમની સુલભતા, બઢતી, નોકરીની સમાપ્તિ અથવા નિવૃત્તિમાં, જાત, જ્ઞાતિ, રાષ્ટ્રીય, મૂળ, ધર્મ, ઉંમર, અશક્તતા, લિંગ, વૈવાહિક દરજ્જો, લૈંગિકતા, યુનિયનના સભ્યપદ અથવા રાજકારણ સાથેના જોડાણના આધારે કોઈ ભેદભાવ રાખવામાં આવશે નહીં.

9. નિયમિત રોજગાર આપવામાં આવે

9.1 દરેક શક્ય હદ સુધી, કરવામાં આવતું કામ રાષ્ટ્રીય કાયદા અને પ્રેક્ટિસ દ્વારા સ્થાપિત કરવામાં આવેલા માન્ય રોજગાર સંબંધોને આધારે હોવું જોઇએ.

9.2 માત્ર- મજૂરી કોન્ટ્રાક્ટ, પેટા કોન્ટ્રાક્ટ અથવા ઘરમાં રહીને કામ કરવાની ગોઠવણો અથવા જ્યાં કૌશલ્યો શીખવાડવાનો કે નિયમિત રોજગાર આપવાનો કોઈ ખરેખરો હેતુ નથી તેવી એપરેન્ટાઈસશીપ યોજનાઓના ઉપયોગ દ્વારા, નિયમિત રોજગાર સંબંધમાંથી ઉદભવતી શ્રમ અથવા સામાજિક સુરક્ષાના કાયદા અને નિયમો અંતર્ગત કર્મચારીઓ પ્રત્યેની જવાબદારીઓ ટાળવામાં નહીં આવે અથવા રોજગારના બાંધી મુદતના કોન્ટ્રાક્ટના વધુ પડતા ઉપયોગ મારફતે આવી જવાબદારીઓ ટાળવામાં નહીં આવે.

10. કોઈ ખરાબ કે અમાનવીય વલણની મંજૂરી નથી

10.1 શારિરિક દુરૂપયોગ અથવા શિસ્ત, શારીરિક દુરૂપયોગની ધમકી, જાતિય અથવા અન્ય પ્રકારની સતામણી અને મૌખિક દુરૂપયોગ અથવા અન્ય કોઈ પ્રકારની ધાકધમકી પર પ્રતિબંધ હશે

11. કાનૂની જરૂરિયાતો

11.1 પ્રાઈમાર્ક જ્યાં વ્યાપાર કરે છે તે દરેક પ્રાપ્તિ સ્થાનો પર લાગુ પડતા કાયદા અને નિયમોનું પાલન કરવા માટે પ્રતિબદ્ધ છે અને આવા કોઈ કાયદા કે નિયમનું જાણીજોઇને ઉલ્લંઘન નહીં કરે.

11.2 લાગુ પડતા કાયદા કે નિયમનું ઉલ્લંઘન કરતા પુરવઠાકારોનો પ્રાઇમાર્ક જાણીજોઇને ઉપયોગ નહીં કરે.

12. કોઈ પણ પ્રકારની લાંચ કે ભ્રષ્ટાચાર સાંખી લેવામાં આવશે નહીં

12.1 લાંચ આપવી, તે માટેનો આગ્રહ કરવો, વિનંતી કરવી કે તેનો સ્વીકાર કરવો અથવા ગેરકાયદેસર રીતે મદદ માટે પૈસાની ચુકવણીની સાથે-સાથે પૈસા પ્રાપ્ત કરવા માટે આગળ વધવામાં મદદરૂપ થવા પર સખત મનાઈ છે. લાંચ અંતર્ગત વ્યાપાર અથવા સરકારમાં રહેલા કોઈ વ્યક્તિને વ્યાવસાયિક લાભની પ્રાપ્તિ માટે કે તેને ચાલુ રાખવા માટે અથવા લાંચ મેળવનાર વ્યક્તિને અયોગ્ય રીતે વર્તવા માટે બદલા રૂપે કોઈ લાભ અથવા જ્યાં આ લાભ પ્રાપ્ત કરનાર વ્યક્તિ માટે ફાયદાનો સ્વીકાર કરવો અયોગ્ય હોય ત્યાં કોઈ પણ પ્રકારની બક્ષિસ, બદલો, મોબદલો ઈનામ કે લાભ આપવા કે આગ્રહ કરવાનો સમાવેશ થાય છે. લાંચ-રૂશ્વતની ઘટના ત્યાં પણ ઘટિત થયાનું માનવામાં આવે છે જ્યાં લાંચનો આગ્રહ કે તેની અદાયગી કોઈ ત્રાહિત વ્યક્તિ દ્વારા કરવામાં આવી હોય, દા.ત કોઈ એજન્ટ, પ્રતિનિધિ કે દલાલ.

લાંચના કેટલાંક ઉદાહરણો આ પ્રમાણે છે. આ કોઈ સંપૂર્ણ સૂચિ નથી:

- બક્ષિસો, કે પ્રવાસ માટેના ખર્ચાઓ
- કંપનીની સેવાઓ, સુવિધાઓ કે મિલકતનો વળતર આપ્યા વગર ઉપયોગ કરવો;
- રોકડ ચુકવણી;
- ઋણ, ઋણ માટેની બાંયધરી કે અન્ય સાખ,
- સંભવિત ગ્રાહક/જાહેર કે સરકારી અધિકારીના પરિવારના કોઈ સભ્યને શૈક્ષણિક છાત્રવૃત્તિ કે આરોગ્ય સંભાળ જેવા લાભની જોગવાઈ.
- મુખ્ય કરારમાં સંકળાયેલી વ્યક્તિ સાથે સંબંધ ધરાવનાર વ્યક્તિને પેટા-કરાર ઉપલબ્ધ કરાવવો.
- સંભવિત ગ્રાહક/જાહેર કે સરકારી અધિકારીના પરિવારના કોઈ સભ્યની માલિકી ધરાવતી કંપની સાથે કામ કરવું.

12.2 સરળ ચુકવણીઓ એવા પ્રકારની નાની ચુકવણીઓ છે જે સરકારી અધિકારીઓ દ્વારા કોઈ કાર્યની શીઘ્ર પતાવટ માટે કે સામાન્ય સરકારી કાયર્દક્ષતાને વધુ કારગર બનાવવા માટે માંગવામાં આવતી હોય (જેમ કે વીઝાની જોગવાઈઓ કે કસ્ટમ ક્લિયરંસ) આ પ્રકારની ચુકવણી કરવાની સખત મનાઈ છે.

12.3 આપૂર્તિ કરનાર, પ્રતિનિધિઓ અને તેમના કમર્ચારીઓએ લાગુ પડતાં બધા જ લાંચ-રૂશ્વત અને ભ્રષ્ટાચાર વિરોધી કાયદાઓનું પાલન કરવું પડશે. જો આ પ્રકારના કોઈ લાંચ- રૂશ્વત અને ભ્રષ્ટાચાર વિરોધી કાયદાઓ લાગુ ન પડતાં હોય, કે યુકે લાંચ અધિનયમ 2010માં આપવામાં આવેલાં ધોરણ કરતાં ઊતરતી કક્ષા ધરાવતાં હોય તો, આપૂર્તિ કરનાર, પ્રતિનિધિઓ અને તેમના કમર્ચારીઓએ યુકે લાંચ અધિનિયમ 2010નું પાલન કરવાનું રહેશે.

12.4 પોતાના વ્યવસાય સાથે સંલગ્ન કર્મચારીઓ કે વ્યક્તિઓને લાંચ કે ભ્રષ્ટાચાર આચરતાં અટકાવવા માટે આપૂર્તિ કરનાર અને પ્રતિનિધિઓએ ભ્રષ્ટાચાર અને લાંચ વિરોધી પ્રક્રીયાનો અમલ કરવો જોઈએ. આપૂર્તિ કરનાર અને પ્રતિનિધિઓએ આ પ્રક્રિયાને તેમના વ્યવસાયમાં યોગ્ય રીતે અમલમાં મૂકવા જોઈએ અને તેની અસરદાર કાર્યક્ષમતા સુનિશ્ચિત કરવા માટે તેનું નિયિમત મૂલ્યાંકન કરવું જોઈએ.

13. પરિશિષ્ટ A વ્યાખ્યાઓ

બાળક

કોઈ પણ વ્યક્તિ જેની વય 15 વર્ષથી નાની હોય સિવાય કે સ્થાનિક કાયદો કામ કે ફરજિયાત શાળા માટે કોઈ વધારે વય નિર્ધારિત કરતું હોય, તો તેવા કિસ્સામાં વધારે વય લાગુ થશે. જોકે, ILO પરિષદ નંબર 138 હેઠળ વિકસતા દેશોની બાંધછોડ અન્વયે જ્યાં સ્થાનિક ન્યૂનત્તમ વય કાયદો 14 વર્ષ ગોઠવવામાં આવેલો હોય ત્યાં નીચલી ઉંમર લાગુ પડશે.

યુવાન વ્યક્તિ

કોઈ પણ કામદાર જેની વય ઉપર વ્યાખ્યા કરેલ બાળકની વય કરતાં વધારે હોય અને 18 કરતાં ઓછી હોય

બાળ મજૂર

ઉપરની વ્યાખ્યાઓમાં નિર્ધારિત કરવામાં આવેલી વય(યો) થી નાના કોઈ પણ બાળક કે યુવાન વ્યક્તિ દ્વારા કરવામાં આવતા કામ જે સંદર્ભિત ILO ધોરણોની જોગવાઈઓ સાથે સુસંગત ના હોય, અને કોઈ એવું કામ જે જોખમી હોય અથવા તો બાળક કે યુવાન વ્યક્તિના શિક્ષણમાં અવરોધ કરતું હોય અથવા તો બાળક કે યુવાન વ્યક્તિના આરોગ્ય અથવા શારિરીક, માનસિક, સિદ્ધાંતઈક કે સામાજિક વિકાસ માટે જોખમી હોય.