



सप्लायर आचार संहिता

PRIMARK®



सप्लायर आचार संहिता

1. रोजगार स्वतंत्रतापूर्वक चुना जाता है

- 1.1 बंधुआ, तस्करी, अथवा कारावास श्रम सहित, किसी भी प्रकार का बलपूर्वक या अनिवार्य श्रम नहीं कराया जाता है।
- 1.2 श्रमिकों को अपने नियोक्ता के पास “जमानत राशियाँ” अथवा अपने पहचान पत्र जमा करने की ज़रूरत नहीं पड़ती है तथा वे उचित नोटिस देने के बाद अपने नियोक्ता को छोड़ने के लिए स्वतंत्र होते हैं।

2. मिलने-जुलने की स्वतंत्रता तथा सामूहिक सौदेबाजी के अधिकार का सम्मान किया जाता है

- 2.1 श्रमिकों को, बिना किसी भेदभाव के, अपनी पसंद की ट्रेड यूनियनों में शामिल होने या इनका गठन करने और सामूहिक रूप से सौदेबाजी करने का अधिकार है।
- 2.2 नियोक्ता, ट्रेड यूनियनों और अपनी संगठनात्मक गतिविधियों के प्रति खुला दृष्टिकोण अपनाता है।
- 2.3 श्रमिकों के प्रतिनिधियों के साथ कोई भेदभाव नहीं किया जाता है तथा उन्हें कार्य स्थल में अपने प्रतिनिधित्व संबंधी कार्यों को पूरा करने की स्वतंत्रता होती है।
- 2.4 जहाँ कानून के अंतर्गत मेल-जोल तथा सामूहिक सौदेबाजी की स्वतंत्रता का अधिकार प्रतिबंधित होता है, वहाँ नियोक्ता, स्वतंत्र एवं निर्बाध मेल-जोल और सौदेबाजी के समानांतर साधनों के विकास को सुलभ कराता है और इसमें अवरोध पैदा नहीं करता है।

3. कार्य परिस्थितियां सुरक्षित और स्वास्थ्यकर होती हैं

- 3.1 उद्योग के विद्यमान ज्ञान तथा किन्हीं विशेष खतरों को ध्यान में रखते हुए, एक सुरक्षित और स्वास्थ्यकर कार्य परिवेश उपलब्ध कराया जाएगा। कार्य परिवेश में निहित खतरों के कारणों को यथोचित व्यवहारिक रूप से कम करके कार्य से उत्पन्न, इससे जुड़ी, अथवा कार्य के दौरान होने वाली दुर्घटनाओं और स्वास्थ्य के नुकसान को रोकने के लिए पर्याप्त कदम उठाए जाएंगे।
- 3.2 श्रमिकों को नियमित रूप से और रिकॉर्ड किया गया स्वास्थ्य एवं सुरक्षा प्रशिक्षण मिलेगा तथा नए या पुनः कार्य पर लगाए गए श्रमिकों के लिए ऐसे प्रशिक्षण को दोहराया जाएगा।





- 3.3 स्वच्छ शौचालय सुविधाएं और पीने का पानी उपलब्ध कराया जाएगा तथा यदि उचित हो, तो खाद्य भंडार के लिए स्वास्थ्यकर सुविधाएं उपलब्ध करायी जाएंगी।
- 3.4 जहाँ भी आवास प्रदान किया जाता है, वह स्वच्छ, सुरक्षित होगा और श्रमिकों की बुनियादी ज़रूरतों को पूरा करेगा।
- 3.5 संहिता का पालन करने वाली कंपनी, स्वास्थ्य और सुरक्षा की जिम्मेदारी, सीनियर मैनेजमेंट के प्रतिनिधियों को देगी।

4. पर्यावरण संबंधी आवश्यकताएं

- 4.1 प्राइमार्क उन सप्लायरों के साथ पर्यावरण के प्रति अपनी वचनबद्धता व्यक्त करना चाहता है जिनकी कार्य-प्रक्रिया लागू होने वाले पर्यावरणीय मानकों के अनुरूप होती हैं।

5. बाल श्रमिकों को कार्य पर नहीं लगाया जाएगा

- 5.1 बाल श्रमिकों की भर्ती नहीं की जाएगी।
- 5.2 कंपनियां ऐसी नीतियां और कार्यक्रम विकसित करेंगी अथवा इनमें भाग लेंगी और योगदान करेंगी, जो बाल श्रम में शामिल पाए जाने वाले किसी भी बच्चे के लिए परिवर्तन की व्यवस्था करते हैं, ताकि वह तब तक क्वालिटी शिक्षा में भाग ले सके और उसमें बना रह सके जब तक किसी बच्चे को परिशिष्टों में परिभाषित "बच्चा" और "बाल श्रमिक" के रूप में दर्शाया जाता है।
- 5.3 18 वर्ष से कम आयु के बच्चों और युवाओं को रात या खतरनाक दशाओं में कार्य पर नहीं लगाया जाएगा।
- 5.4 ये नीतियां और प्रक्रियाएं प्रासंगिक अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन मानकों के अनुरूप होंगी।

6. जीवनयापन के लिए वेतनों का भुगतान किया जाता है

- 6.1 मानक कार्य सप्ताह के लिए भुगतान किए गए वेतन और लाभ, कम से कम, राष्ट्रीय कानूनी मानदंडों अथवा उद्योग बेंचमार्क मानकों, जो भी अधिक हो, के अनुसार होते हैं। किसी भी स्थिति में, वेतन हमेशा इतने पर्याप्त होने चाहिए कि वे बुनियादी ज़रूरतों को पूरा कर सकें और कुछ विवेकपूर्ण आय प्रदान कर सकें।





- 6.2 सभी श्रमिकों को उनके रोजगार में प्रवेश से पहले वेतनों के संबंध में उनकी रोजगार शर्तों के बारे में तथा प्रत्येक बार भुगतान की जाने वाली संबंधित वेतन अवधि के लिए उनके वेतनों के विवरणों के बारे में लिखित और समझने योग्य जानकारी प्रदान की जाएगी।
- 6.3 संबंधित श्रमिक की स्पष्ट अनुमति के बिना अनुशासनात्मक उपाय के रूप में वेतन से की जाने वाली कटौतियों के साथ-साथ वेतन से उन कटौतियों की भी इजाजत नहीं दी जाएगी जिनका राष्ट्रीय कानूनों में प्रावधान नहीं होता है। सभी अनुशासनात्मक उपायों को रिकॉर्ड किया जाना चाहिए।

7. कार्य के घंटे अत्यधिक नहीं हैं

- 7.1 कार्य घंटों को राष्ट्रीय कानूनों, सामूहिक समझौतों, और नीचे 7.2 से 7.6, के प्रावधानों का पालन करना चाहिए, जो भी श्रमिकों को अधिक से अधिक सुरक्षा देते हैं। 7.2 से 7.6 अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानकों पर आधारित हैं।
- 7.2 काम के मानक घंटे, ओवरटाइम को छोड़कर, अनुबंध द्वारा निर्धारित किए जाएंगे, और ये प्रति सप्ताह 48 घंटे से अधिक नहीं होंगे।*
- 7.3 सभी ओवरटाइम घंटे स्वैच्छिक होगा। ओवरटाइम का उपयोग निम्नलिखित सभी बिन्दुओं को ध्यान में रखते हुए जिम्मेदारी से किया जाएगा: सीमा, व्यक्तिगत श्रमिकों और समुचित रूप से सभी कर्मचारी के द्वारा काम की आवृत्ति और घंटे। इसका उपयोग नियमित रोजगार को बदलने के लिए नहीं किया जाएगा। ओवरटाइम के घंटों का प्रतिफल हमेशा प्रीमियम दर पर दिया जाएगा, जिसकी वेतन की नियमित दर से 125% से कम न होने की सिफारिश की जाती है।
- 7.4 सात दिनों की अवधि में ओवरटाइम सहित, काम किए गए कुल घंटे, खंड 7.5 द्वारा कवर किए गए को छोड़कर, 60 घंटों से ज्यादा नहीं होने चाहिए।
- 7.5 किसी भी सात दिनों की अवधि में ओवरटाइम सहित, काम किए गए कुल घंटे, केवल असाधारण परिस्थितियों, में 60 से अधिक हो सकते हैं जहाँ निम्नलिखित में से सभी का अनुपालन होता हो:
- इसे राष्ट्रीय कानून द्वारा अनुमति दी गई हो;
 - इसे ऐसे श्रमिक संगठन के साथ सामूहिक समझौते से स्वतंत्र रूप से अनुमति दी गई हो जो कर्मचारियों के महत्वपूर्ण भाग का प्रतिनिधित्व करता हो;
 - श्रमिकों के स्वास्थ्य और सुरक्षा की रक्षा करने के लिए पर्याप्त सुरक्षा उपाय किए गए हों; और





- नियोक्ता प्रदर्शित कर सकता हो कि असाधारण परिस्थितियां जैसे अप्रत्याशित उत्पादन, दुर्घटनाएं या आपात स्थितियां लागू होती हैं।

7.6 श्रमिकों को प्रत्येक सात दिन की अवधि में कम से कम एक अवकाश प्रदान किया जाएगा या, जहां राष्ट्रीय कानून द्वारा अनुमति दी जाती हो वहां प्रत्येक 14 दिन में 2 दिन का अवकाश प्रदान किया जाएगा।*

*अंतर्राष्ट्रीय मानक काम के मानक घंटों (ओवरटाइम हटाकर) को कम करने के कारण कर्मचारी की मजदूरी को कम किए बिना काम के सामान्य घंटों में, उचित होने पर, प्रति सप्ताह 40 घंटों तक, प्रगतिशील कमी की सिफारिश करते हैं।

8. कोई भेदभाव नहीं किया जाता है

8.1 भर्ती करने, मुआवजा देने, ट्रेनिंग प्रदान करने, पदोन्नति देने, सेवा समाप्त करने में नस्ल, जाति, राष्ट्रीय मूल, धर्म, आयु, अक्षमता, लिंग, वैवाहित स्थिति, लैंगिक झुकाव, यूनियन सदस्यता अथवा राजनैतिक संबद्धता के आधार पर कोई भेदभाव नहीं किया जाता है।

9. नियमित रोजगार प्रदान किया जाता है

9.1 जहाँ तक संभव हो, किया गया कार्य, राष्ट्रीय कानून और कार्य-प्रक्रिया के जरिए स्थापित मान्यता प्राप्त रोजगार संबंधों के आधार पर ही होना चाहिए।

9.2 श्रम-मात्र ठेका प्रथा, उप-ठेका प्रथा, के प्रयोग के जरिए अथवा घर पर कार्य करने की व्यवस्था के जरिए, अथवा उन प्रशिक्षण योजनाओं के जरिए, जहां दक्षताएं अथवा नियमित रोजगार प्रदान करने का कोई वास्तविक इरादा नहीं होता है, श्रम अथवा सामाजिक सुरक्षा कानूनों के अंतर्गत नियमित रोजगार संबंधों से उत्पन्न कर्मचारियों के प्रति जिम्मेदारियों से बचा नहीं जाएगा तथा न ही रोजगार के निर्धारित अवधि ठेकों के अत्यधिक प्रयोग के जरिए ऐसी किसी जिम्मेदारी से बचा जाएगा।

10. किसी भी अशिष्ट अथवा मानवीय व्यवहार की अनुमति नहीं है





- 10.1 शारीरिक दुर्व्यवहार अथवा अनुशासन, शारीरिक दुर्व्यवहार की धमकी, यौन अथवा अन्य उत्पीड़न और मौखिक गाली-गलौज या अन्य प्रकार की धमकी पर प्रतिबंध लगाया जाएगा।

11. कानूनी आवश्यकताएं

- 11.1 प्राइमार्क प्रत्येक खरीद स्थान में, जहां यह व्यवसाय करता है, कानूनों और विनियमों का पूर्ण पालन करने के प्रति वचनबद्ध है, तथा यह जानबूझकर ऐसे किसी कानून या विनियम का उल्लंघन करके कार्य नहीं करेगा।
- 11.2 प्राइमार्क जानबूझकर उन सप्लायरों का प्रयोग नहीं करेगा जो लागू होने वाले कानूनों और विनियमों का उल्लंघन करते हैं।

12. कोई भी घूसखोरी अथवा भ्रष्टाचार सहन नहीं किया जाएगा

- 12.1 सुविधा भुगतानों सहित, घूस अथवा रिश्वत देने का प्रस्ताव रखना, देना, मांगना अथवा स्वीकार करना पूरी तरह से प्रतिबंधित है। घूस में शामिल हो सकता है, व्यवसाय अथवा सरकार में किसी व्यक्ति को वाणिज्यिक लाभ प्राप्त करने अथवा धारण करने या प्राप्तकर्ता को अनुचित रूप से कार्य करने हेतु उकसाने अथवा पुरस्कृत करने के लिए किसी भी रूप में उपहार, मुआवजे के तौर पर धन, ईनाम अथवा फायदा देना या देने का प्रस्ताव रखना अथवा जहां प्राप्तकर्ता के लिए लाभ को स्वीकार करना अनुचित होगा घूसखोरी वहां भी हो सकती है, जहाँ तीसरी पार्टी द्वारा अथवा इसके जरिए घूस देने का प्रस्ताव रखा जाता है अथवा इसे दिया जाता है, उदाहरण के लिए, एजेंट, प्रतिनिधि अथवा मध्यस्थ।

घूस के कुछ उदाहरण निम्नलिखित हैं। यह कोई विस्तृत सूची नहीं है:

- i. उपहार, अथवा यात्रा खर्च;
- ii. मुआवजा दिए बिना कंपनी की सेवाओं, सुविधाओं अथवा संपत्ति का प्रयोग;
- iii. नकद भुगतान;
- iv. लोन, लोन की गारंटी अथवा अन्य ऋण;





- v. भावी ग्राहक/सार्वजनिक अथवा सरकारी पदाधिकारी के परिवार के सदस्य को शैक्षिक छात्रवृत्ति अथवा स्वास्थ्य चिकित्सा जैसे लाभ का प्रावधान;
 - vi. मुख्य ठेका प्रदान करने में शामिल किसी व्यक्ति से जुड़े व्यक्ति को उप-ठेका देना; और
 - vii. भावी ग्राहक/सार्वजनिक अथवा सरकारी पदाधिकारी के परिवार के सदस्य के स्वामित्व वाली स्थानीय कंपनी को शामिल करना।
- 12.2 सुविधा भुगतान वे छोटे भुगतान अथवा शुल्क होते हैं जिनका अनुरोध सरकारी पदाधिकारियों द्वारा नियमित सरकारी कार्य (जैसे वीजा का प्रावधान अथवा कस्टम स्वीकृति) के निष्पादन को तेज करने अथवा सुगम बनाने के लिए किया जाता है। ऐसे भुगतानों पर पूर्णतः प्रतिबंध है।
- 12.3 सप्लायरों, प्रतिनिधियों और उनके कर्मचारियों को सभी लागू होने वाले घूसखोरी-रोधी और भ्रष्टाचार-रोधी कानूनों का पालन अवश्य करना चाहिए। यदि ऐसे कोई घूसखोरी-रोधी और भ्रष्टाचार-रोधी कानून लागू नहीं होता है, अथवा ये कानून यू.के. रिश्वत अधिनियम 2010 में निर्दिष्ट मानक से कम मानक के हैं, तो सप्लायरों, प्रतिनिधियों और उनके कर्मचारियों को यू.के. रिश्वत अधिनियम 2010 का पालन अवश्य करना चाहिए।
- 12.4 सप्लायरों और प्रतिनिधियों के स्थानों में भ्रष्टाचार-रोधी और घूसखोरी प्रक्रियाएं विद्यमान होनी चाहिए ताकि कर्मचारियों अथवा इसके व्यवसाय से जुड़े व्यक्तियों को घूसखोरी अथवा भ्रष्टाचार का अपराध करने से रोका जा सके। सप्लायर और प्रतिनिधि इन प्रक्रियाओं को अपने व्यवसाय में सही ढंग से लागू करेंगे और यह सुनिश्चित करने के लिए इनकी समीक्षा करेंगे कि ये प्रभावी ढंग से कार्य कर रहे हैं।

13. परिशिष्ट ए: परिभाषाएं

बच्चा

15 वर्ष से कम आयु का कोई भी व्यक्ति, जब तक कि स्थानीय न्यूनतम आयु कानून, कार्य अथवा अनिवार्य स्कूली शिक्षा के लिए अधिक आयु निर्धारित नहीं करते हैं, जिस स्थिति में अधिक आयु लागू होगी। यदि आई.एल.ओ. संधि संख्या 138 के अंतर्गत विकासशील देश अपवादों के अनुसार स्थानीय न्यूनतम आयु 14 वर्ष निर्धारित की जाती है, तो कम आयु लागू होगी।





युवा व्यक्ति

ऊपर परिभाषित बच्चे की आयु से अधिक और 18 वर्ष से कम आयु का कोई भी श्रमिक

बाल श्रम

उपरोक्त परिभाषाओं में निर्दिष्ट आयु से कम आयु के बच्चे अथवा युवा व्यक्ति द्वारा किया गया कार्य, जो प्रासंगिक आई. एल. ओ. (अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन) मानकों के प्रावधानों के अनुरूप नहीं होता है, और ऐसा कोई भी कार्य जो जोखिमपूर्ण हो सकता है अथवा बच्चे या युवा व्यक्ति की शिक्षा में हस्तक्षेप कर सकता है अथवा जो बच्चे या युवा व्यक्ति के स्वास्थ्य अथवा शारीरिक, मानसिक, अध्यात्मिक, नैतिक या सामाजिक विकास के लिए हानिकारक हो सकता है।

