



ಸರಬರಾಜುದಾರ ನಡವಳಿಕೆ

ಸಂಹಿತೆ

PRIMARK®



## ಸರಬರಾಜುದಾರ ನಡವಳಿಕೆ ಸಂಹಿತೆ

### 1. ಮುಕ್ತವಾದ ಉದ್ಯೋಗ ಆಯ್ಕೆ

- 1.1 ಯಾವುದೇ ವರ್ಗದ ಜೀತದಾಳು ಕಾನೂನುಬಾಹಿರ ಅಥವಾ ಬಂಧಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಒತ್ತಾಯಪೂರ್ವಕ ಅಥವಾ ಕಡ್ಡಾಯ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಿಸುವಂತಿಲ್ಲ.
- 1.2 ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗಪತಿ/ಮಾಲೀಕರ ಬಳಿ ತಮ್ಮ ಗುರುತಿನ ಪತ್ರ ಅಥವಾ "ರೇವಣಿ" ಇರಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ನ್ಯಾಯಸಮ್ಮತ ಮುನ್ಸೂಚನೆ ನೀಡಿ, ಉದ್ಯೋಗದಿಂದ ಮುಕ್ತರಾಗಲು ಅವಕಾಶವಿರುತ್ತದೆ.

### 2. ಸಂಘಟನೆಯ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ಕೊಂಡುಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಮಾತುಕತೆಯ ಹಕ್ಕನ್ನು ಗೌರವಿಸಬೇಕು

- 2.1 ಯಾವುದೇ ತಾರತಮ್ಯವಿಲ್ಲದೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಾವು ಇಷ್ಟಪಟ್ಟ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆ ರೂಪಿಸಲು ಅಥವಾ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುವ ಹಕ್ಕನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತವಾಗಿ ತಮ್ಮ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಮಂಡಿಸುವ ಹಕ್ಕನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ.
- 2.2 ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮತ್ತು ಅವರ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಉದ್ಯೋಗಪತಿ/ಮಾಲೀಕರು ಮುಕ್ತಭಾವನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ.
- 2.3 ಕಾರ್ಮಿಕ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳ ವಿರುದ್ಧ ತಾರತಮ್ಯ ತೋರುವಹಾಗಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶವಿರುತ್ತದೆ. ಅಂತಹ ಪ್ರತಿನಿಧಿ ಕಾರ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಆಯ್ಕೆಯಾದ ಸದಸ್ಯರನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಿತಿ ಒಳಗೊಂಡಿದ್ದು, ಈ ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಇರಬಹುದಾದ ಕಾಳಜಿಗಳನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.
- 2.4 ಕಾನೂನಿನಡಿಯಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ಬೇಡಿಕೆಗೆ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯದ ಹಕ್ಕು ನಿರ್ಬಂಧಿತವಾಗಿರುವುದೋ, ಅಲ್ಲಿ, ಉದ್ಯೋಗಪತಿಗಳು, ಸ್ವತಂತ್ರ ಹಾಗೂ ಮುಕ್ತ ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ಬೇಡಿಕೆ ಸಲ್ಲಿಕೆಗೆ ಸಮಾನಾಂತರ ಪರ್ಯಾಯ ಮಾರ್ಗಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವಲ್ಲಿ ತೊಡಕುಂಟು ಮಾಡುವುದರ ಬದಲಾಗಿ, ಅಂತಹ ಪ್ರಯತ್ನಗಳಿಗೆ ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಡಬೇಕು.

### 3. ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಿತಿ ಸುರಕ್ಷಿತ ಹಾಗೂ ಸ್ವಚ್ಛವಾಗಿರಬೇಕು

- 3.1 ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಅದರಲ್ಲಿ ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಪಾಯಗಳನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿರಿಸಿಕೊಂಡು ಒಂದು ಸುರಕ್ಷಿತವಾದ ಹಾಗೂ ಸ್ವಚ್ಛವಾದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಪರಿಸರವನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು. ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗಿನ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಅಂತರ್ಗತವಾಗಿರುವ ಸಂಭಾವ್ಯ ಅಪಾಯಗಳಿಗೆ ಕಾರಣಗಳು ಉದ್ಭವವಾಗುವುದನ್ನು ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ಕಡಿಮೆ





ಮಾಡುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ, ಕೆಲಸದ ವೇಳೆಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಭವಾಗುವವು, ಅದರ ಜೊತೆಗೆ ಏರ್ಪಡಬಹುದಾದ ಆಘಾತ, ಹಾನಿ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯ ಸಂಬಂಧಿತ ಹಾನಿಯುಂಟಾಗುವುದನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಲು ಸೂಕ್ತ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು.

- 3.2 ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನಿಯಮಿತವಾದ ಮತ್ತು ದಾಖಲಿಸಲಾದ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆ ತರಬೇತಿ ಒದಗಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಅಂತಹ ತರಬೇತಿಗಳನ್ನು ಹೊಸದಾಗಿ ನೇಮಕಗೊಳ್ಳುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ಅಥವಾ ಒಂದು ಕೆಲಸದಿಂದ ಮತ್ತೊಂದು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡಿದಾಗಲೆಲ್ಲ ಒದಗಿಸಬೇಕು.
- 3.3 ಸ್ವಚ್ಛವಾದ ಶೌಚಾಲಯ ಮತ್ತು ಕುಡಿಯುವ ನೀರಿನ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಅನ್ವಯವಾಗುವುದಾದರೆ ಆಹಾರ ಶೇಖರಣೆಗೆ ಸ್ವಚ್ಛವಾದ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು.
- 3.4 ವಾಸಿಸಲು ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಟ್ಟಿದ್ದರೆ, ಅಂತಹ ವಾಸಸ್ಥಳಗಳು ಸ್ವಚ್ಛವಾಗಿ, ಸುರಕ್ಷಿತವಾಗಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೂಲಭೂತ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಬೇಕು.
- 3.5 ನಡವಳಿಕೆ ಸಂಹಿತೆಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆಯ ಜವಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಬಬ್ಬಿ ಹಿರಿಯ ಆಡಳಿತ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗೆ ವಹಿಸಬೇಕು.

#### 4. ಪಾರಿಸರಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳು

- 4.1 ತಾನು ಪರಿಸರದ ಬಗ್ಗೆ ಹೊಂದಿರುವ ಬದ್ಧತೆಯನ್ನು ಪ್ರೈಮಾರ್ಕ್, ತನ್ನ ಸರಬರಾಜುದಾರರೊಂದಿಗೂ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲು ಇಚ್ಛಿಸುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಸರಬರಾಜುದಾರರ ರೂಢಿಗಳು ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಎಲ್ಲಾ ಪಾರಿಸರಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗೆ ಬದ್ಧವಾಗಿರಬೇಕು.

#### 5. ಬಾಲಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಬಳಸಬಾರದು

- 5.1 ಬಾಲಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಾರದು
- 5.2 ಬಾಲ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿರುವ ಯಾವುದೇ ಮಕ್ಕಳು, ಅವರ ಬಾಲ್ಯವಸ್ಥೆ ಕಳೆಯುವವರೆಗೆ ಅವರಿಗೆ ಉತ್ತಮ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಶಿಕ್ಷಣದಲ್ಲಿ ಉಳಿಯುವಂತೆ, ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಸೂಕ್ತ ನೀತಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಬೇಕು ಅಥವಾ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಅವುಗಳಿಗೆ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡಬೇಕು; “ಮಕ್ಕಳು” ಮತ್ತು “ಬಾಲ ಕಾರ್ಮಿಕತೆ”ಯನ್ನು ಅನುಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ.!
- 5.3 18 ವರ್ಷದೊಳಗಿನ ಮಕ್ಕಳು ಮತ್ತು ತರುಣರನ್ನು ರಾತ್ರಿಯ ಪಾಳಿಗೆ ಅಥವಾ ಆಪಾಯಕಾರಿ ಕಾರ್ಯಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನೇಮಿಸಬಾರದು.
- 5.4 ಈ ನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪ್ರಮಾಣಕಗಳಿಗೆ (ILO) ಅನುಗುಣವಾಗಿರಬೇಕು.





## 6. ಜೀವನಾಧಾರ ವೇತನ ನೀಡಬೇಕು

- 6.1 ಒಂದು ಪ್ರಮಾಣಿತ ವಾರಕ್ಕೆ ನೀಡಲಾಗುವ ವೇತನ ಹಾಗೂ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಕನಿಷ್ಠ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ, ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾನೂನು ಪ್ರಮಾಣಕಗಳಿಗೆ ಅಥವಾ ಉದ್ಯಮಿಯಲ್ಲಿ ಅನುಸರಿಸಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಪ್ರಮಾಣಕಗಳಿಗೆ ಬದ್ಧವಾಗಿರಬೇಕು. ಯಾವುದೇ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲೂ, ನೀಡಲಾಗುವ ವೇತನವು ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಮೂಲಭೂತ ಆಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವಷ್ಟು ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಪಾದನೆಗೆ ಅವಕಾಶವಿರುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿರಬೇಕು.
- 6.2 ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುವ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ, ವೇತನಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಅವರ ಉದ್ಯೋಗ ಷರತ್ತು-ನಿಬಂಧನೆ ಕುರಿತಂತೆ ಲಿಖಿತ ಹಾಗೂ ಅರ್ಥವಾಗುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಅವರಿಗೆ ಪ್ರತಿ ಬಾರಿ ವೇತನ ನೀಡುವಾಗ ವೇತನ ಅವಧಿಯ ವಿವರಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು.!
- 6.3 ಶಿಸ್ತುಕ್ರಮದ ಅಂಗವಾಗಿ ವೇತನದಿಂದ ಹಣ ಮುರಿದುಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ಅನುಮತಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ ಅಥವಾ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾನೂನಿಯಡಿಯಲ್ಲಿ ಅವಕಾಶವಿರುವ ಯಾವುದೇ ಬಗೆಯ ಕಡಿತ ಮಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶವಿಲ್ಲ. ಹಾಗೆ ಮಾಡಬೇಕಾದ ಸಂದರ್ಭ ಬಂದರೆ, ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಕಾರ್ಮಿಕ/ಉದ್ಯೋಗಿಯಿಂದ ಲಿಖಿತ ಅನುಮತಿ ಪಡೆದೊಕೊಂಡಿರಬೇಕು. ಎಲ್ಲಾ ಬಗೆಯ ಶಿಸ್ತುಕ್ರಮಗಳನ್ನು ದಾಖಲಿಸಬೇಕು.

## 7. ದುಡಿಮೆಯ ಅವಧಿಯು ಮಿತಿಮೀರಬಾರದು

- 7.1 ದುಡಿಮೆಯ ಅವಧಿಯು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾನೂನುಗಳು, ಸಾಮೂಹಿಕ ಒಪ್ಪಂದಗಳು, ಮತ್ತು ಕೆಳಗಿನ 7.2ರಿಂದ 7.6ರ ತನಕದ ನಿಬಂಧನೆಗಳು, ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವುದು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ರಕ್ಷಣೆ ನೀಡುತ್ತದೆಯೋ ಅವುಗಳೊಂದಿಗೆ ಅನುವರ್ತಿಸಬೇಕು. 7.2ರಿಂದ 7.6 ನಿಬಂಧನೆಗಳು ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾನದಂಡಗಳಿಗೆ ಆಧಾರಿತವಾಗಿದೆ.
- 7.2 ಓವರ್‌ಟೈಮ್ ಹೊರತುಪಡಿಸಿದಂತೆ ಪ್ರಮಾಣಿತ ದುಡಿಮೆಯ ಅವಧಿಯನ್ನು ಒಪ್ಪಂದದಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಬೇಕು, ಮತ್ತು ವಾರ ಒಂದರ 48 ಗಂಟೆಗಳನ್ನು ಮೀರಬಾರದು\*
- 7.3 ಎಲ್ಲಾ ಓವರ್‌ಟೈಮ್ ಗಂಟೆಗಳು ಸ್ವಯಂಪ್ರೇರಿತವಾಗಿರಬೇಕು. ಈ ಕೆಳಗಿನ ಎಲ್ಲವುಗಳನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿರಿಸಿಕೊಂಡು ಓವರ್‌ಟೈಮ್ ಅನ್ನು ಜವಾಬ್ದಾರಿಯುತವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕು: ವ್ಯಾಪ್ತಿ, ಆವರ್ತನೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ಕೆಲಸಮಾಡಿದ ಗಂಟೆಗಳು ಮತ್ತು ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳು. ಇದನ್ನು ನಿತ್ಯದ ಕೆಲಸದ ಬದಲಿಗೆ ಬಳಸಬಾರದು. ಓವರ್‌ಟೈಮ್ ಗಂಟೆಗಳಿಗೆ ಯಾವಾಗಲೂ ಪ್ರೀಮಿಯಂ ದರದಲ್ಲಿ ಪರಿಹಾರ ನೀಡಬೇಕು, ಪಾವತಿಯು ಸಾಮಾನ್ಯ ಸಂಬಳದ 125% ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಇರಬಾರದು.





7.4 ಓವರ್‌ಟೈಮ್ ಸೇರಿದಂತೆ ಯಾವುದೇ 7 ದಿನ ಅವಧಿಯ ಒಟ್ಟು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ ಒಟ್ಟು ಸಮಯ 60 ಗಂಟೆಗಳನ್ನು ಮೀರಬಾರದು, ಕೆಳಗಿನ 7.5 ಕಲಂ ವ್ಯಾಪಿಸುವುದನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿದಂತೆ.

7.5 ಈ ಕೆಳಗಿನ ಎಲ್ಲ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿದಲ್ಲಿ 7 ದಿನ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಓವರ್‌ಟೈಮ್ ಸೇರಿದಂತೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ ಒಟ್ಟು ಸಮಯ 60 ಗಂಟೆಗಳನ್ನು ಮೀರಬಹುದು:

- ಇದು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾನೂನಿನಿಂದ ಅನುಮತಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿದೆ;
- ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ಪ್ರಮುಖ ಭಾಗ ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುತ್ತಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಟನೆಯೊಂದಿಗೆ ಮುಕ್ತವಾಗಿ ಮಾತುಕತೆ ನಡೆಸಿದ ಬಳಿಕ ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ಸಮಷ್ಟಿಯ ಒಪ್ಪಂದವು ಇದನ್ನು ಅನುಮತಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿದೆ;
- ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಕಾಪಾಡಲು ಸೂಕ್ತವಾದ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ; ಮತ್ತು
- ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ಉತ್ಪಾದನಾ ಗರಿಷ್ಠ ಮಿತಿಗಳು, ಅಪಘಾತಗಳು ಅಥವಾ ತುರ್ತುಸ್ಥಿತಿಗಳಂತಹ ಅಸಾಧಾರಣ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಮಾಲಕರು ನಿರೂಪಿಸಬೇಕು.

7.6 ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪ್ರತಿ 7 ದಿನ ಅವಧಿಗೆ ಒಂದು ದಿನದ ರಜೆಯನ್ನು ನೀಡತಕ್ಕದ್ದು ಅಥವಾ, ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾನೂನು ಅನುಮತಿಸಿದಲ್ಲಿ, 14 ದಿನಗಳ ಅವಧಿಗೆ 2 ದಿನಗಳ ರಜೆ.\*

*\*ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾನದಂಡಗಳು, ಸೂಕ್ತವೆನಿಸಿದಾಗ, ಗಂಟೆಗಳನ್ನು ಕಡಿತಗೊಳಿಸಿದಂತೆ ಸಂಬಳವನ್ನೂ ಕಡಿತಗೊಳಿಸಿದಂತೆ, ಸಾಮಾನ್ಯ ಪ್ರಮಾಣಿತ ಕೆಲಸದ ಗಂಟೆಗಳನ್ನು (ಓವರ್‌ಟೈಮ್ ಹೊರತುಪಡಿಸಿ), ವಾರಕ್ಕೆ 40 ಗಂಟೆಗಳಿಗೆ ಹಂತ ಹಂತವಾಗಿ ಕಡಿಮೆಗೊಳಿಸಲು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಿದೆ*

## 8. ತಾರತಮ್ಯ ಪಾಲಿಸಲಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ

8.1 ವರ್ಣ, ಜಾತಿ, ರಾಷ್ಟ್ರ ಮೂಲ, ಧರ್ಮ, ವಯಸ್ಸು, ವೈಕಲ್ಯ, ಲಿಂಗ, ವೈವಾಹಿಕ ಜೀವನದ ಸ್ಥಿತಿ, ಲೈಂಗಿಕ ಕೇಂದ್ರೀಕರಣ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘದ ಸದಸ್ಯತ್ವ ಅಥವಾ ರಾಜಕೀಯ ನಿಕಟತೆಯ ಅಧಾರದ ಮೇಲೆ ನೇಮಕಾತಿ, ಪರಿಹಾರ ನೀಡುವಿಕೆ, ತರಬೇತಿ, ಬಡ್ಡಿಗೇ ಪ್ರವೇಶಾವಕಾಶ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದುಹಾಕುವಿಕೆ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ತಾರತಮ್ಯ ಮಾಡಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

## 9. ನಿಯತ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ

9.1 ಸಾಧ್ಯವಾಗುವ ಮಟ್ಟಿಗೆ, ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಕಾರ್ಯ, ರಾಷ್ಟ್ರ ಕಾನೂನು ಹಾಗೂ ಪದ್ಧತಿಗಳ ಮೂಲಕ ಸಾಧ್ಯವಾದ ಅಂಗೀಕೃತ ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಬಂಧದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಇರಬೇಕು.





9.2 ನಿಯತ ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಬಂಧದಿಂದಾಗಿ ಏರ್ಪಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಸುರಕ್ಷತಾ ಕಾನೂನು ಹಾಗೂ ನಿಯಮಾವಳಿಗಳಡಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಾಗಿ ಇರುವ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು, ಉದ್ಯೋಗ-ಮಾತ್ರ, ಗುತ್ತಿಗೆ, ಉಪ-ಗುತ್ತಿಗೆ, ಅಥವಾ ಗೃಹ-ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮೂಲಕ ಅಥವಾ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸುವ ಅಥವಾ ನಿತ್ಯ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಒದಗಿಸದ ನಿಜವಾದ ಉದ್ದೇಶವಿರದ ತರಬೇತಿ ಯೋಜನೆಗಳ ಮೂಲಕ ತಡೆಗಟ್ಟಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ, ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗದ ನಿಶ್ಚಿತ-ಅವಧಿ ಗುತ್ತಿಗೆಗಳ ಹೆಚ್ಚಿನ ಬಳಕೆಯ ಮೂಲಕವೂ ಅಂತಹ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

**10. ಕಠಿಣ ಅಥವಾ ಅಮಾನವೀಯ ನಡವಳಿಕೆಯನ್ನು ಸಮ್ಮತಿಸಲಾಗದು**

10.1 ದೈಹಿಕ ಶಿಕ್ಷೆ ಅಥವಾ ದಂಡನೆ, ದೈಹಿಕ ಶಿಕ್ಷೆ, ಲೈಂಗಿಕ ಅಥವಾ ಇತರ ಕಿರುಕುಳ ನೀಡುವ ಬೆದರಿಕೆ, ಮತ್ತು ಮೌಖಿಕ ಬೈಗುಳ ಅಥವಾ ಇತರ ರೀತಿಯ ಖಂಡನೆಗಳನ್ನು ನಿಷೇಧಿಸಲಾಗಿದೆ.

**11. ಕಾನೂನು ಅಗತ್ಯಗಳು**

- 11.1 ಪ್ರೈಮಾರ್ಕ್ ನಡೆಸುವ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿಯೂ ಕಾನೂನು ಹಾಗೂ ನಿಯಮಾವಳಿಗಳನ್ನು ಪಾಲಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಪ್ರೈಮಾರ್ಕ್ ಬದ್ಧವಾಗಿದ್ದು, ಉದ್ದೇಶಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಅಂತಹ ಯಾವುದೇ ಕಾನೂನು ಹಾಗೂ ನಿಯಮಾವಳಿಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯವೆಸಗುವುದಿಲ್ಲ.
- 11.2 ಪ್ರೈಮಾರ್ಕ್, ಉದ್ದೇಶಪೂರ್ವಕವಾಗಿ, ಅನ್ವಯಿತ ಕಾನೂನು ಹಾಗೂ ನಿಯಮಾವಳಿಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸುವ ಸರಬರಾಜುದಾರರನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ.

**12. ಯಾವುದೇ ಬಗೆಯ ಲಂಚ ರುಷುವತ್ತುಗಳನ್ನೂ ಸಹಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ**

12.1 ಲಂಚವನ್ನು ಕೊಡುವುದು, ಒತ್ತಾಯಪೂರ್ವಕ ಕೋರಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಕೆಲಸವನ್ನು ಸುಗಮಗೊಳಿಸಲು ಇಡುವ ಹಣದ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನೂ ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ಯಾವುದೇ ಲಂಚ ರುಷುವತ್ತುಗಳ ಸ್ವೀಕರಿಸುವುದನ್ನೂ ನಿರ್ದಾಕ್ಷಿಣ್ಯವಾಗಿ ನಿಷೇಧಿಸಲಾಗಿದೆ. ಒಂದು ಲಂಚವು ಯಾವುದೇ ವಿಧದ ಕೊಡುಗೆ, ನಿಮಿತ್ತ ಅಥವಾ ವಾಣಿಜ್ಯದ ಅನುಕೂಲವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಉದ್ದಿಮೆದಾರರಿಗೆ ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಕೊಡುವ ಪ್ರತಿಫಲ ಅಥವಾ ವಾಣಿಜ್ಯದ ಸೌಕರ್ಯವನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅಥವಾ ಅದನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವವನನ್ನು ಅನುಚಿತವಾಗಿ ಪ್ರಚೋದಿಸಲು ಅಥವಾ ಹಾಗೆ ಪ್ರತಿಫಲವನ್ನು ಆ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಅದು ಅನುಚಿತವಾಗಿರುವಲ್ಲಿ ಪಡೆಯುವುದನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಮೂರನೆಯ ವ್ಯಕ್ತಿ, ಪ್ರತಿನಿಧಿ ಅಥವಾ ಮಧ್ಯಸ್ಥರ ಮೂಲಕ ಕೊಡಲ್ಪಡುವ ಕೊಡುಗೆಯೂ ಲಂಚವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲ್ಪಡುತ್ತದೆ.

ಲಂಚದ ಕೆಲವು ಉದಾಹರಣೆಗಳು ಕೆಳಕಂಡಂತಿವೆ, ಆದರೆ ಇದು ಸಮಗ್ರವಾದ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲ:

- ಕೊಡುಗೆಗಳು ಅಥವಾ ಪ್ರವಾಸದ ಖರ್ಚುಗಳು





- ನಷ್ಟಭರ್ತಿ ಮಾಡದ ಕಂಪನಿಯ ಸೇವೆಗಳ, ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಅಥವಾ ಸ್ವತ್ತುಗಳ ಉಪಯೋಗ;
- ನಗದು ಪಾವತಿ;
- ಸಾಲಗಳು, ಸಾಲಗಳಿಗೆ ಖಾತರಿ ಅಥವಾ ಇತರೆ ಉದ್ದರಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು;
- ಸಂಭಾವ್ಯ ಗ್ರಾಹಕ / ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ವಿದ್ಯಾಭ್ಯಾಸದ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿವೇತನ ಅಥವಾ ಆರೋಗ್ಯ ರಕ್ಷಣೆಯ ಸವಲತ್ತಿನ ಒದಗಿಸುವಿಕೆ;
- ಮುಖ್ಯ ಗುತ್ತಿಗೆಯನ್ನು ಕೊಡುವ ಅಧಿಕಾರವನ್ನುಳ್ಳ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಉಪ-ಗುತ್ತಿಗೆಯನ್ನು ಕೊಡುವುದು: ಮತ್ತು
- ಸಂಭಾವ್ಯ ಗ್ರಾಹಕ / ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರ ಒಡೆತನದ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸೇವೆಯನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು.

12.2 ಸುಗಮಕಾರಕ ಪಾವತಿಗಳು ಕಸ್ವಮ್ಸ್, ಕ್ಲಿಯರೆನ್ಸ್, ಅಥವಾ ವೀಸಾ ಒದಗಿಸುವಿಕೆಯಂತಹ ವಾಡಿಕೆಯ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಸುಲಲಿತಗೊಳಿಸಲು ಸರ್ಕಾರಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಂದ ಕೋರಲ್ಪಡುವ ಸಣ್ಣ ಮೊತ್ತದ ಪಾವತಿಗಳು ಇಂತಹ ಪಾವತಿಗಳನ್ನು ನಿಷೇಧಿಸಲಾಗಿದೆ.

12.3 ಸರಬರಾಜುದಾರರು, ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಮತ್ತು ಅವರ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಎಲ್ಲಾ ಲಂಚನಿರೋಧಕ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಪಾಲಿಸಬೇಕು. ಯಾವುದೇ ಲಂಚನಿರೋಧಕ ಕಾನೂನುಗಳು ಅನ್ವಯವಾಗದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಯುಕೆ ಲಂಚದ ಶಾಸನ 2010 ರಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸಲಾಗಿರುವಂತೆ, ಸರಬರಾಜುದಾರರು, ಅವರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಮತ್ತು ಅವರ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಯುಕೆ ಲಂಚದ ಶಾಸನ 2010 ಕ್ಕೆ ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ಬದ್ಧವಾಗಿರಬೇಕು.

12.4 ಸರಬರಾಜುದಾರರು, ಮತ್ತು ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಅವರ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅಥವಾ ಅವರ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸಹಭಾಗಿಗಳು ಲಂಚಗುಳಿತನದ ಅಪರಾಧವನ್ನು ಮಾಡದಂತೆ ತಡೆಗಟ್ಟಲು ಅಗತ್ಯವಾದ ನಿಯಮಾವಳಿಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿರಬೇಕು. ಸರಬರಾಜುದಾರರು ಮತ್ತು ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಈ ನಿಯಮಾವಳಿಗಳನ್ನು ತಮ್ಮ ವಹಿವಾಟುಗಳಲ್ಲಿ ಪರಿಪಾಲಿಸಬೇಕಲ್ಲದೇ ಅವುಗಳನ್ನು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಪರಿಶೀಲಿಸಿ ಅವರು ನಿಯಮಬದ್ಧವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಖಾತರಿಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.





### 13. ಅನುಬಂಧ ಎ ವಿವರಣೆ

#### ಮಗು

ಸ್ಥಳೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ವಯೋಮಾನ ಕಾನೂನು, ಉದ್ಯೋಗ ಹಾಗೂ ಕಡ್ಡಾಯ ಶಾಲೆಗಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ವಯೋಮಾನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿರುವುದರ ಹೊರತಾಗಿ, 15 ವರ್ಷಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ವಯಸ್ಸಿನ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿ, ಈ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವಯಸ್ಸು ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ, ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘದ (ILO) 138 ನೇ ಸಮಾವೇಶದಡಿಯಲ್ಲಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದಿರುತ್ತಿರುವ ದೇಶಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ, ಸ್ಥಳೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ವಯೋಮಾನ ಮಿತಿಯನ್ನು 14 ವರ್ಷಕ್ಕೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ್ದರೆ, ಕಡಿಮೆ ವಯಸ್ಸು ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತದೆ.

#### ಯುವವ್ಯಕ್ತಿ

ಮೇಲೆ ವಿವರಿಸಿದಂತೆ ಮಗುವಿನ ವಯಸ್ಸನ್ನು ಮೀರದ ಹಾಗೂ 18 ವರ್ಷಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ವಯೋಮಾನದ ವ್ಯಕ್ತಿ.

#### ಬಾಲಕಾರ್ಮಿಕ

ಮೇಲಿನ ವಿವರಣೆಗಳಲ್ಲಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಲಾದ ವಯೋಮಾನಕ್ಕಿಂತ (ಗಳಿಗಿಂತ) ಕಡಿಮೆ ವಯಸ್ಸಿನ ಮಗು ಅಥವಾ ಯುವ ವ್ಯಕ್ತಿ ಮಾಡುವ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸವಾಗಿದ್ದು, ತತ್ಸಂಬಂಧಿ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘದ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿರದ ಮತ್ತು ಮಗು ಅಥವಾ ಯುವ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಅಡಚಣೆಯಾಗಬಲ್ಲ ಅಥವಾ ಅಪಾಯಕಾರಿಯಾಗಬಲ್ಲ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸ ಅಥವಾ ಮಗು ಅಥವಾ ಯುವ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಆರೋಗ್ಯ ಅಥವಾ ದೈಹಿಕ, ಮಾನಸಿಕ, ಆಧ್ಯಾತ್ಮಿಕ, ಮೌಲ್ಯ ಅಥವಾ ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಅಪಾಯ ಉಂಟುಮಾಡುವಂತಹ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸ.

