

પુરવઠાદારાસાઠી
આચરણ સંહિતા

PRIMARK®



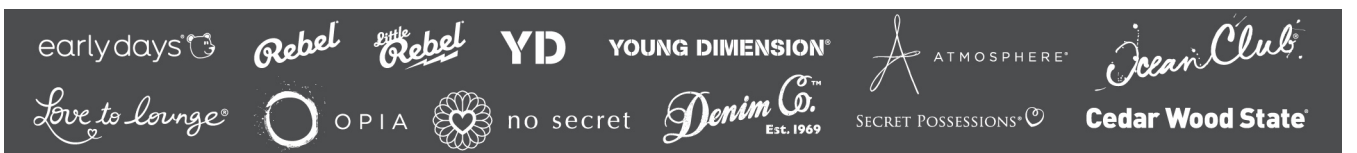
पुरवठादारासाठी आचरण संहिता

1 रोजगार मुक्तपणे निवडला जातो

- 1.1 कुठल्याही प्रकारची बिगारी किंवा अनिवार्य श्रम, बंधक, अवैध किंवा बंदिस्त मजुरीसहित नाही.
- 1.2 कामगारांनी आपल्या मालकांजवळ “ठेव” किंवा आपली ओळख पत्रे ठेवण्याची आवश्यकता नाही व ते मालकाला योग्य ती पूर्व सूचना देऊन काम सोडण्यास स्वतंत्र असावेत.

2. संघटना स्थापनेचे स्वातंत्र्य व सामूहिक सौद्याच्या हक्काचा आदर केला जाईल.

- 2.1 कामगारांना कोणत्याही भेदभावाशिवाय, आपल्या आवडीच्या कामगार संघटनांमध्ये सहभागी होण्याचा किंवा त्या स्थापन करण्याचा आणि सामूहिक रित्या सौदा करण्याचा अधिकार आहे.
- 2.2 कामगार संघटनांचे कार्यक्रम आणि त्यांच्या संघटनात्मक कार्याप्रती मालकांचा खुला दृष्टीकोन असावा.
- 2.3 कामगार प्रतिनिधींविरुद्ध भेदभाव केला जाणार नाही आणि ते कामाच्या जागी त्यांची प्रतिनिधित्वाची कामे करू शकतील. अशा प्रतिनिधित्व कार्यामध्ये निर्वाचित सदस्यांची कामगार समिती असावी, जिथे कामगार या मार्गदर्शक तत्वांविषयी शंका, गैरसमज असल्यास, ते गोपनीयतेने मांडू शकतील.
- 2.4 जिथे संघटना स्थापनेच्या स्वातंत्र्याचा व सामूहिक सौद्याचा अधिकार कायद्याने निर्बंधित आहे, तिथे स्वतंत्र व मुक्त संघटना व सौद्यासाठी समांतर व्यवस्था विकसित करण्यात मालक सुविधा देईल, अडथळा आणणार नाही.





3. कामाची परिस्थिती सुरक्षित व स्वच्छ आहे

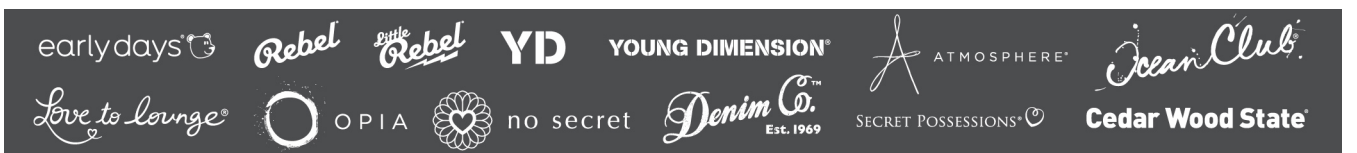
- 3.1 उद्योगाविषयी वर्तमान माहिती आणि कोणतेही विशिष्ट धोके लक्षात घेऊन, कामासाठी सुरक्षित व स्वच्छ वातावरण पुरविले जाईल. कामाच्या वातावरणातील अंगभूत धोक्यांची कारणे, शक्य त्या व्यवहार्य पद्धतीने कमी करून, कामामुळे कामासंबंधी किंवा कामादरम्यान उद्भवणारे अपघात व इजा टाळल्यासाठी पुरेसे उपाय योजले जातील.
- 3.2 कामगारांना नियमित व नोंद केलेले आरोग्य व सुरक्षा प्रशिक्षण दिले जाईल, आणि असे प्रशिक्षण नव्या किंवा पुन्हा मिळालेल्या कामगारांना नव्याने दिले जाईल.
- 3.3 स्वच्छ शौचालय सुविधा आणि पिण्याचे पाणी, आणि समुचित असल्यास, अन्न साठवणीच्या स्वच्छ सुविधा पुरविल्या जातील.
- 3.4 निवासव्यवस्था, जिथे पुरविली जातील, ती स्वच्छ, सुरक्षित व कामगारांच्या मुलभूत गरजा पुरविणारी असेल.
- 3.5 संहितेचे पालन करणारी कंपनी आरोग्य व सुरक्षिततेची जबाबदारी एका वरिष्ठ व्यवस्थापन प्रतिनिधीवर सोपवेल.

4. पर्यावरणविषयक आवश्यकता

- 4.1 प्रिमार्क पर्यावरणाप्रती आपली वचनबद्धता पुरवठादारांसोबत वाटून घेऊ इच्छिते, या पद्धती लागू पर्यावरणात्मक मानकांचे पालन करतात.

5. बाल कामगार वापरले जाणार नाहीत

- 5.1 बाल कामगारांची भरती केली जाणार नाही.
- 5.2 कंपन्या अशी धोरणे आणि कार्यक्रम तयार करतील किंवा भाग घेतील आणि योगदान देतील ज्यात कोणतेही मूल मजुरी करताना आढळल्यास, ते बालक राहणार नाही तोपर्यंत तिला किंवा त्याला दर्जेदार शिक्षण घेण्याची व पूर्ण करण्याची तरतूद आहे; “बालक” आणि “बाल कामगार” यांच्या व्याख्या परिशिष्टात दिल्या आहेत.
- 5.3 मुले व 18 वर्षांखालील व्यक्तींना रात्री किंवा धोकादायक कामांवर ठेवले जाणार नाही.

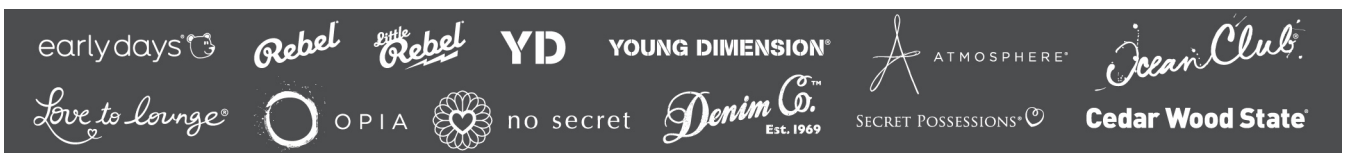




5.4 ही धोरणे व कामकाज पद्धती संबंधित आय एल ओ (ILO) मानकांच्या तरतुदींचे पालन करणाऱ्या असतील.

6. राहणीशी निगडीत वेतने दिली जावीत

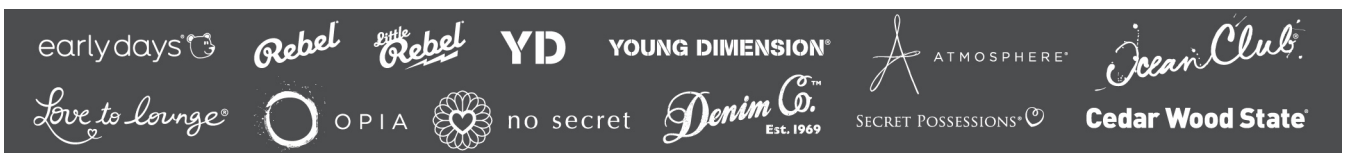
- 6.1 मानक कामाच्या आठवड्यासाठीचे वेतन आणि फायदे हे, राष्ट्रीय वैधानिक मानके किंवा उद्योगातील मापदंड मानके, यांपैकी जे जास्त असेल तेवढे किमान दिले जावेत. कोणत्याही प्रकारे वेतने मूलभूत गरजा भागविणारी व काही उत्पन्न पुरविणारी असावीत.
- 6.2 सर्व कामगारांना कामात प्रवेश करण्याआधी त्यांच्या वेतनासंबंधीच्या रोजगार अटींविषयी, आणि प्रत्येक वेळी वेतन दिल्यानंतर त्या कालावधीशी संबंधित वेतनाच्या तपशिलाविषयी लेखी आणि समजेल अशी माहिती दिली जाईल.
- 6.3 शिस्तभंगासाठी उपाय म्हणून वेतन कपातीला परवानगी नाही तसेच संबंधित कामगाराने अनुमती दिली नसल्यास, राष्ट्रीय कायद्यात तरतूद नसलेली वेतनकपात केली जाणार नाही. सर्व शिस्तभंगासंबंधित उपायांची नोंद केली जाईल.





7. कामाचे तास अतिजास्त नाहीत

- 7.1 कामाचे तास राष्ट्रीय कायदे, सामूहिक करार, आणि 7.2 ते 7.6 खाली दिलेल्या कामगारांना अधिक संरक्षण देणाऱ्या कायद्याच्या तरतुदीचे पालन करणे आवश्यक आहे.. 7.2 ते 7.6 तरतुदी आंतरराष्ट्रीय कामगार दर्ज्यावर आधारित आहेत.
- 7.2 कामाचे प्रमाणभूत तास, जादा काम वगळून, कराराची व्याख्या करता येईल, आणि दर आठवड्यात 48 तास पेक्षा जास्त कामाचे तास असू शकत नाही *
- 7.3 सर्व जादा कामाचे तास स्वतःच्या इच्छेवर अवलंबून असतील. जादा कामाची तरतूद जबाबदारीने वापरले जाईल, त्यात पुढील बाबींचा समावेश असेल: प्रमाण, वारंवारता आणि प्रत्येक कामगाराच्या कामाचे तास आणि कारखान्यातील एकूण कामगार. त्याचा वापर नियमित रोजगार पुनर्स्थित करण्यासाठी वापरले जाणार नाही. जादा कामाच्या तासांचा मेहनताना नेहमीच वेतनाच्या नियमित दराच्या 125% पेक्षा कमी राहता कामा नये अशी शिफारस आहे.
- 7.4 कोणत्याही 7 दिवसांच्या कालावधीत कामाचे एकूण तास खाली दिलेल्या खंड 7.5 मध्ये सोडून 60 तासा पेक्षा जास्त असता कामा नये, ज्यामध्ये अतिरिक्त वेळ कामाचाही समावेश होतो.
- 7.5 कामाचे एकूण तास फक्त खालील अपवादात्मक परिस्थितीत सोडून कोणत्याही 7 दिवसांच्या कालावधीत 60 तासांपेक्षा जास्त असू शकत नाहीत, ज्यामध्ये अतिरिक्त वेळ कामाचाही समावेश होतो:
- ह्याला राष्ट्रीय कायद्याने अनुमती दिली असेल तरच;
 - या काम करणार्या लोकांचे मोठ्या प्रमाणावर प्रतिनिधित्व करणाऱ्या कामगार संस्थेने मुक्तपणे वाटाघाटी करून एक सामूहिक करार केल्यास या बाबत अनुमती आहे;
 - कामगाराचे 'आरोग्य व सुरक्षेचे' संरक्षण करण्यासाठी योग्य पाउल उचलले असल्यास; आणि





- नियोक्ता अपवादात्मक परिस्थिती लागू आहे जसे अनपेक्षित उत्पादन वाढ, अपघात किंवा आपत्कालीन परिस्थिती आहे असे दाखवू शकल्यास.

7.6 राष्ट्रीय कायद्या नुसार प्रत्येक 7 दिवसात एका दिवसाची सुट्टी किंवा 14 दिवस काम केल्यास 2 दिवसाची सुट्टी दिली जाईल. *

* आंतरराष्ट्रीय मानके कामाचे प्रमाणभूत तास (अतिरिक्त वेळ काम वगळून) जास्तीत जास्त कमी करण्याची शिफारस करित आहेत, योग्य असेल तेव्हा दर आठवड्यात 40 तास ते सुद्धा वेतना मध्ये कोणत्याही प्रकारची घट किंवा कपात न करता.

8. कोणताही भेदभाव केला जाऊ नये

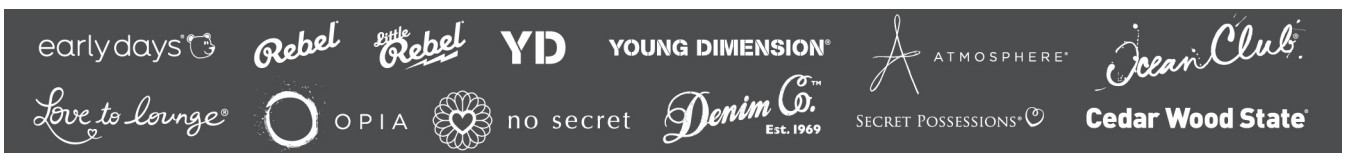
8.1 कामगारांना कामावर घेणे, भरपाई प्रशिक्षण, बढती, कामावर काढणे किंवा निवृत्तीच्या संदर्भात वंश, जात, राष्ट्रीयत्व, धर्म, वय, विकलांगता, लिंग, वैवाहिक दर्जा, लैंगिक अभिमुखता, कामगार संघटना सदस्यत्व किंवा राजकीय कल, यांच्या संदर्भात कामगारांविरुद्ध भेदभाव केला जाऊ नये.

9. नियमित रोजगार पुरविला जाईल

- 9.1 केलेले काम शक्य तोवर राष्ट्रीय कायदा व पद्धतीद्वारे स्थापित मान्य रोजगार संबंधांच्या आधारावरच असले पाहिजे.
- 9.2 कामगार किंवा सामाजिक सुरक्षा कायदे व नियमित रोजगार संबंधांमधून निर्माण होणाऱ्या कायद्याखालील कामगारांच्या प्रती दायित्वे, कामगारांनी कंत्राटे देऊन, उपकंत्राटे करून, धरून काम करण्याच्या व्यवस्थेने किंवा कसबे शिकविण्याचा अथवा नियमित रोजगार देण्याचा कोणताही खरा इरादा नसलेल्या उमेदवारी योजनांनी टाळली जाणार नाहीत, तसेच अशी दायित्वे निश्चित मुदतीच्या कंत्राटांचा जास्त वापर करूनही टाळली जाणार नाहीत.

10. कठोर किंवा अमानवी वागणुकीला परवानगी नाही

- 10.1 शारीरिक शिक्षा किंवा शिस्त, शारीरिक, लैंगिक किंवा इतर छळाची धमकी आणि शिव्या देणे किंवा दडपशाहीचे इतर प्रकार निषिद्ध आहेत.





11 कायदेविषयक आवश्यकता

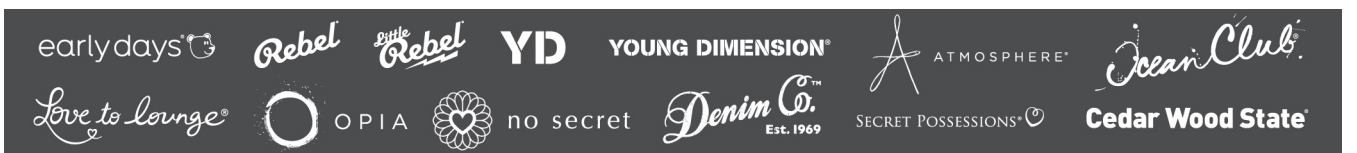
- 11.1 प्रिमार्क व्यवसाय करत असलेल्या प्रत्येक खरेदी केंद्रातील कायदे आणि नियमांचे पूर्ण पालन करण्यास प्रिमार्क वचनबद्ध आहे अशा कोणत्याही कायद्याचा किंवा नियमाचा जाणतेपणी भंग करून कार्य करणार नाही.
- 11.2 लागू असलेले कायदे व नियमांचे उल्लंघन करणाऱ्या पुरवठादारांना प्रिमार्क जाणतेपणी वापरणार नाही.

12. कोणत्याही प्रकारची लाचखोरी किंवा भ्रष्टाचार सहन केला जाणार नाही

- 12.1 सुकर करण्यासाठी पैसे देण्यासहित लाच किंवा किकबॅक्स देऊ करणे, देणे, मागणे किंवा स्वीकारणे यांस सक्त मनाई आहे. लाचलुचपतीमध्ये एखाद्या व्यवसाय किंवा शासनामधील व्यक्तीला व्यापारी फायदा मिळविण्यासाठी किंवा जारी ठेवण्यासाठी, किंवा त्या व्यक्तीला अशा ठिकाणी अयोग्य वर्तन करण्यास प्रवृत्त करण्यासाठी किंवा वर्तन केल्याबद्दल बक्षिस म्हणून किंवा जेथे त्या व्यक्तीने हा लाभ स्वीकारणे अनुचित ठरेल तेथे कोणत्याही प्रकारची भेटवस्तू, क्षतिपूर्ती, बक्षिस किंवा फायदा देणे किंवा देऊ करणे समाविष्ट आहे. लाचलुचपत अशाही ठिकाणी घडू शकते की जेथे लाच एखाद्या तृतीय पक्षाने देऊ केलेली किंवा दिलेली असते, जसे एजंट, प्रतिनिधी किंवा मध्यस्त.

लाचलुचपतीची काही उदाहरणे खालील प्रमाणे आहेत. ही यादी संपूर्ण नाही:

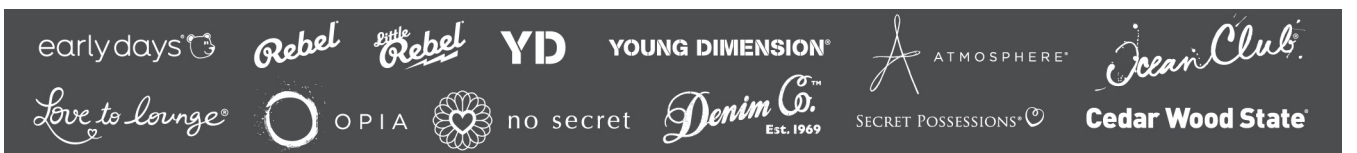
- भेटवस्तू, किंवा प्रवास खर्च;
- कंपनीच्या सेवा, सुविधा किंवा मालमत्तेचा मोबदल्याविना वापर;
- रोखीने पैसे देणे;
- कर्जे, कर्जासाठी हमी किंवा इतर प्रकारे उधारी;
- एखाद्या संभाव्य ग्राहक/नागरिक किंवा शासकीय अधिकाऱ्याच्या परिवारातील सदस्यासाठी एखाद्या लाभाची तरतूद, जसे शैक्षणिक शिष्यवृत्ती किंवा आरोग्यसेवा;





- मुख्य कंत्राट देण्याच्या प्रक्रियेत समाविष्ट असलेल्या एखाद्या व्यक्तीशी संबंधित उपकंत्राट देणे; आणि
- एखाद्या संभाव्य ग्राहक/नागरिक किंवा शासकीय अधिकाऱ्याच्या परिवारातील सदस्याच्या मालकीच्या स्थानिक कंपनीला काम देणे.

- 12.2 सुलभीकरणासाठी पैसे देणे म्हणजे सामान्य शासकीय प्रक्रियेला वेग देण्यासाठी किंवा त्या सुकर करण्यासाठी शासकीय अधिकाऱ्यांनी मागितलेल्या छोट्या रकमा (जसे व्हिसा देणे किंवा कस्टम्समधून वस्तू बाहेर काढणे). असे पैसे देण्यास सक्त मनाई आहे.
- 12.3 पुरवठादार, प्रतिनिधी आणि त्यांच्या कर्मचाऱ्यांनी लागू असलेल्या सर्व लाच व भ्रष्टाचारविरोधी कायद्यांचे पालन केले पाहिजे. कोणतेही लाच व भ्रष्टाचारविरोधी कायदे लागू नसले किंवा यूपे लाचविरोधी 2010 मध्ये दिलेल्यापेक्षा कमी दर्जाचे असले, तर पुरवठादार, प्रतिनिधी आणि त्यांच्या कर्मचाऱ्यांनी यूपे लाचविरोधी कायदा 2010 चे पालन केले पाहिजे.
- 12.4 पुरवठादार व प्रतिनिधींकडे त्यांचे कर्मचारी किंवा व्यवसायाशी संबंधित व्यक्तींना लाचलुचपत व भ्रष्टाचाराचे गुन्हे करण्यास प्रतिबंधित करण्यासाठी लाचलुचपत व भ्रष्टाचारविरोधी प्रक्रिया अंमलात असल्या पाहिजेत. पुरवठादार व प्रतिनिधी या प्रक्रियांची योग्य अंमलबजावणी करतील आणि त्या व्यवस्थित प्रभावीपणे चालत असल्याची खात्री करण्यासाठी त्यांचा नियमितपणे आढावा घेतील.





13. परिशिष्ट अ व्याख्या

मूल

15 वर्ष वयापेक्षा कमी वयाची कोणतीही व्यक्ती. जर कामासाठी किंवा सक्तीच्या शालेय शिक्षणासाठी स्थानिक किमान वयाचा कायदा जास्त वयाची अट लागू करत असेल तर ते अधिक वय लागू होईल. जर तथापि, ILO परिषदेच्या क्र. 138 च्या अंतर्गत विकसित देशांच्या अपवादानुसार स्थानिक वयाचा कायदा 14 वर्ष वय लागू करत असेल तर, ते कमी वय लागू होईल.

तरुण व्यक्ती

मुलाच्या वर वर्णन केलेल्या वयापेक्षा अधिक वयाचा आणि 18 वर्ष वयापेक्षा कमी वयाचा कामगार

बालमजूरी

संबंधित ILO मानकांच्या तरतुदींची पूर्तता न करणारे, आणि मुलाच्या किंवा तरुण व्यक्तीच्या शिक्षणासाठी धोकादायक किंवा अडथळा आणणारे किंवा मुलाच्या किंवा तरुण व्यक्तीच्या आरोग्यास किंवा शारीरिक, भावनिक, अध्यात्मिक, नैतिक किंवा सामाजिक प्रगतीस हानिकारक असणारे वरील व्याख्यांमध्ये निर्देशित केलेल्या वयापेक्षा कमी वयाच्या मुलाद्वारे किंवा तरुण व्यक्तीद्वारे करण्यात आलेले कोणतेही काम.

