PRIMARK

પ્રાઇમાર્ક આચારસંહિતા 2025

1. રોજગારને મુક્તપણે પસંદ કરવામાં આવે છે

1.1 બંધાયેલા, ગિરમીટિયો, ગેરકાયદેસર, અથવા કેદી મજૂર સહિતના કોઈપણ સ્વરૂપમાં બળજબરીપૂર્વક કે ફરજિયાત મજૂર હોવો જોઈએ નહીં અને ઓવરટાઇમ સ્વૈચ્છિક હોવો જરૂરી છે

1.2 કામદારોની રોજગારી સંબંધિત કોઇપણ પ્રકારની ફી નોકરી પ્રદાતા દ્વારા ચૂકવવામાં આવવી જોઇએ.

1.3 કામદારોએ કોઈપણ નાણાકીય થાપણો અથવા તેમના ઓળખપત્ર તેમના એમ્પ્લોયર પાસે જમા કરાવવાની જરૂર નથી.

1.4 કામદારો વાજબી નોટીસ આપ્યા પછી તેમના એમ્પ્લોયરને છોડવા માટે સ્વતંત્ર હોવા જોઈએ.

2. સંગઠનની સ્વતંત્રતા અને સામુહિક રીતે વાટાઘાટ કરવાનો અધિકાર

2.1 તમામ કામદારો તેમની પોતાની પસંદના ટ્રેડ યુનિયનની રચના કરવાનો અને તેમાં જોડાવાનો તથા સામુહિક રીતે વાટાઘાટ ચલાવવાનો અધિકાર ધરાવે છે.

2.2 નોકરી પ્રદાતાઓ ટ્રેડ યુનિયનોની પ્રવૃત્તિઓ તથા તેમની સંસ્થાગત પ્રવૃત્તિઓ પ્રત્યે મુક્ત વલણ ધરાવશે.

2.3 કામદારોના પ્રતિનિધિઓ સાથે કોઇપણ પ્રકારનો ભેદભાવ થવો જોઇએ નહીં અને કાર્યસ્થળે તેમના પ્રતિનિધિક કાર્યો હાથ ધરવાની તેમને મંજૂરી હોવી જોઇએ.

2.4 જ્યાં પણ સંગઠન બનાવવાના અને સામુહિક રીતે વાટાઘાટો ચલાવવાના અધિકારને કાયદા હેઠળ પ્રતિબંધિત કરવામાં આવ્યો હોય ત્યાં નોકરી પ્રદાતાઓ સ્વતંત્ર અને મુક્ત સંગઠન તથા સામુહિક વાટાઘાટો ચલાવવાના સમાંતર માધ્યમના વિકાસ માટેની સુવિધા પ્રદાન કરશે અને તેમાં કોઈ અવરોધ પેદા

2.5 કામદારોનું પ્રતિનિધિત્વ કરતા વ્યક્તિઓ સ્વેચ્છાએ આમ કરવું જોઈએ, અને કોઈ અન્ય પક્ષના પ્રભાવ વિના, સ્વતંત્ર અને પારદર્શક રીતે ચૂંટવા જોઈએ.

3. કામ કરવાની પરિસ્થિતિઓ સલામત અને સ્વચ્છ છે

3.1 નોકરી પ્રદાતાઓએ ઉદ્યોગના પ્રવર્તમાન જ્ઞાન અને કોઈ ચોક્કસ જોખમને ધ્યાનમાં રાખીને કામના સ્થળે સલામત અને સ્વચ્છ વાતાવરણ પૂરું પાડવું જરૂરી છે. આમાં ઉપયોગમાં લેવાતી બિલ્ડીંગ્સ અને સુવિધાઓના ભૌતિક માળખાંઓનો સમાવેશ થાય છે.

3.2 નીતિ અને પ્રક્રિયા દ્વારા એમ્પ્લોયરોએ કામ દરમિયાન તેમાંથી ઉત્પન્ન થતાં, તેની સાથે સંકળાયેલ અથવા તે દરમિયાન સર્જાતા અકસ્માત અને ઈજાઓને ટાળવા માટે પૂરતા પગલાં લેવા જરૂરી છે.

3.3 નોકરી પ્રદાતાઓએ કાર્યસ્થળ ખાતેના સલામત અને આરોગ્યપ્રદ વાતાવરણને સુનિશ્ચિત કરવા માટે જવાબદાર સિનિયર મેનેજેન્ટના પ્રતિનિધિની નિમણૂક કરવી જરૂરી છે.

3.4 કામદારોને સ્વાસ્થ્ય અને સલામતી સંબંધિત તાલીમ નિયમિતપણે પ્રાપ્ત થવી જોઇએ અને તેનો રેકોર્ડ જાળવવામાં આવવો જોઇએ તથા આ પ્રકારની તાલીમ નવા અથવા ફરીથી નિમણૂક પામેલા કામદારોને ફરીથી આપવામાં આવવી જોઇએ

3.5 સ્વચ્છ શૌચાલયો અને પીવાનાં સ્વચ્છ પાણીની સુવિધાઓ પૂરી પાડવી જરૂરી છે. જો યોગ્ય જણાય તો, ખાદ્યચીજોને તૈયાર કરવા, તેના વપરાશ અને સંગ્રહ માટેની સ્વચ્છ અને સલામત સુવિધા પૂરી પાડવી જોઇએ.

3.6 નોકરી પ્રદાતાઓએ માંદગી કે કામના સ્થળે ઇજાગ્રસ્ત થવાના કિસ્સામાં યોગ્ય તબીબી સારવાર અને સુવિધાની પહોંચ પૂરી પાડવી જરૂરી છે.

3.7 રહેવાની જગ્યા કામદાર દ્વારા જ પસંદ કરવી આવશ્યક છે, જે સ્વચ્છ, સલામત અને તેમની મૂળભૂત આવશ્યકતાઓને પૂર્ણ કરતી હોવી જોઈએ.

4. બાળમજૂરોનો ઉપયોગ કરવો જોઇએ નહીં

4.1 બાળમજૂરોની કોઈ ભરતી અથવા રોજગારી હોવી જોઈએ નહીં.

4.2 કોઈપણ દેશમાં કામ કરવાની લઘુત્તમ વય, તેમજ યુવા કામદારની રોજગારી સંબંધિત નિયમો આઈએલઓ (ILO) અથવા રાષ્ટ્રીય / પ્રાદેશિક કાયદાના અધિવેશન દ્વારા વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવશે, જે પણ વ્યક્તિને વધુ રક્ષણ આપે છે.

સ્પષ્ટતા માટે, આ સંદર્ભમાં યુવાન કામદાર કામ કરવાની વ્યક્તિની કાયદાકીય વયથી ઉપરની વયનો પરંતુ તેમના 18$^{મી}$ જન્મદિવસ પહેલાંનો ઉલ્લેખ કરે છે.

4.3 કંપનીઓ બાળ મજૂરીની ભરતી અને રોજગારને અટકાવતા હોય તેવા નીતિઓ અને કાર્યક્રમો ધરાવતી હોવી જોઈએ.

5. નિર્વાહ-વેતન (લિવિંગ વેજ) ચૂકવવામાં આવે છે

5.1 કામના માનક કાર્ય અઠવાડિયા માટે ચૂવવામાં આવતા પગાર અને લાભો, લઘુત્તમ રાષ્ટ્રીય લઘુતમ વેતન, અથવા તેની ગેરહાજરીમાં સ્વીકાર્ય ઉદ્યોગ બેંચમાર્ક માપદંડો પૂરા થતા હોવા જોઈએ. કોઇપણ સંજોગોમાં, પગાર હંમેશા મૂળભૂત જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરવા જેટલો અને કેટલીક વિવેકાધીન આવક પૂરી પાડવા જેટલો પૂરતો હોવો જોઇએ. પ્રાઈમાર્ક સક્રિયપણે પહેલને સમર્થન આપે છે કે જેથી ઉદ્યોગ સ્તરે રાષ્ટ્રીય સામૂહિક વાટાઘાટો દ્વારા લઘુતમ વેતન નક્કી

5.2 કામદારો નોકરીમાં જોડાય તે પહેલાં તેમને તેમના પગારના સંદર્ભમાં તેમની રોજગારીની સ્થિતિ અંગે તથા તેમને જ્યારે પણ ચુકવણી કરવામાં આવે ત્યારે પ્રત્યેક વખતે ચુકવણીના નિશ્ચિત સમયગાળા માટેના તેમના પગારની વિગતો પ્રંગે લેખિતમાં રપ્રને સપ્રજાઈ શકે તે પ્રકારની માહિતી પરી પાડતી જરૂરી છે.

5.3 કામદારોની અગાઉથી મંજૂરી લીધા વગર શિસ્તના પગલાં તરીકે પગારમાંથી કોઇપણ પ્રકારની કપાત કરવાને અથવા તો રાષ્ટ્રીય કાયદામાં જેની જોગવાઈ ન હોય તે રીતે પગારમાંથી કપાત કરવાને મંજૂરી આપવામાં આવતી નથી. શિસ્ત સંબંધિત તાu પગલાંની નોંધ પત્તાની રહેશે

5.4 ઓવરટાઇમના કલાકોની ચુકવણી હંમેશા પ્રીમિયમ દરે થવી જોઇએ, જે ચુકવણીના નિયમિત દરથી 125% થી ઓછી નહીં હોવાની ભલામણ કરવામાં આવે છે.

5.5 કામ કરેલા સમયગાળામાં ઓવરટાઇમ અને લાભો ચૂકવવા જોઈએ.

6. કામના કલાકો અતિશય પ્રમાણમાં નથી

6.1 કામના કલાકો રાષ્ટ્રીય કાયદા અને ઉદ્યોગોના આધારચિહ્નરૂપ માપદંડો, જે કોઇપણ વધુ સંરક્ષણ આપતા હોય, તેનું પાલન કરતા હોવા જોઇએ.

6.2 ઓવરટાઇમ સિવાય કામના સ્ટાન્ડર્ડ કલાકોને કરાર દ્વારા નિશ્ચિત કરવા જોઇએ અને તે પ્રતિ અઠવાડિયા 48 કલાકથી વધી જવા જોઇએ નહીં.*

6.3 ઓવરટાઇમનો ઉપયોગ વ્યક્તિગત કામદાર અને સમગ્ર કાર્યબળ દ્વારા કામનો વ્યાપ, આવર્તન અને થયેલ કામના કલાકોને ધ્યાનમાં રાખીને જવાબદારીપૂર્વક થવો જોઇએ.

6.4 અપવાદરૂપ પરિસ્થિતિ સિવાય ઓવરટાઇમ સહિત કામના કુલ કલાકો કોઇપણ 7 દિવસમાં 60 કલાકથી વધી જવા જોઇએ નહીં. આ પ્રકારના કિસ્સામાં, નીચે જણાવેલ તમામ પરિસ્થિતિઓ પરિપૂર્ણ થવી જોઇએઃ

- રાષ્ટ્રીય કાયદા દ્વારા તેને મંજૂરી આપવામાં આવેલ હોય;
- કાર્યબળના એક મહત્વના હિસ્સાનું પ્રતિનિધિત્વ કરતા કામદારોના સંગઠન સાથે મુક્તપણે વાટાઘાટો ચલાવીને કરવામાં આવેલ સામુહિક સમજૂતી દ્વારા તેને મંજૂરી આપવામાં આવી હોય;
- કામદારોના સ્વાસ્થ્ય અને સલામતીનું રક્ષણ કરવા માટે સલામતીના યોગ્ય પગલાં લેવામાં આવેલ હોય; અને
- નોકરી પ્રદાતા દર્શાવી શકે છે કે ઉત્પાદન સંબંધિત અનપેક્ષિત ઊંચાઈઓ, અકસ્માતો કે કટોકટી જેવી અપવાદરૂપ પરિસ્થિતિઓ લાગુ પડી શકે છે.

6.5 કામદારોને 7દિવસના સમયગાળામાં 1 દિવસની રજા આપવાની રહેશે અથવા તો, રાષ્ટ્રીય કાયદા દ્વારા મંજૂરી આપવામાં આવી હોય ત્યાં 14 દિવસના સમયગાળામમાં 2 દિવસની રજા આપવાની રહેશે.

**આંતરરાષ્ટ્રીય માપદંડોની ભલામણ મુજબ, જ્યારે પણ યોગ્ય જણાય ત્યારે કામના સ્ટાન્ડર્ડ કલાકો (ઓવરટાઇમને બાદ કરતા) માં પ્રતિ સપ્તાહ 40 કલાક સુધીનો ક્રમિક ઘટાડો થવો જોઇએ, જેમાં કામદારોના વેતનમાં કોઈ ઘટાડો કર્યા વગર, કલાકો ઘટાડવામાં આવે છે.*

7. કોઇપણ પ્રકારના ભેદભાવનો વ્યવહાર થવો જોઇએ નહીં

7.1 કામદારોને નોકરી પર રાખવામાં, વ્યવસાયમાં, વળતર પૂરું પાડવામાં, તાલીમ, બઢતી આપવામાં, બરતરફ કરવામાં કે નિવૃત્ત કરવામાં તેમની સાથે વંશ, જ્ઞાતિ, રંગ, રાષ્ટ્રીયતા, ધર્મ, વય,વિકલાંગતા, જાતિ, વૈવાહિકસ્થિતિ, જાતીય અભિગમ, રાનિયનના સગાદ કે ગજકીરા જોડાણને રાધારે ભેદભા. કરતો જોઇરો નડી

8. નિયમિત રોજગારી પૂરી પાડવામાં આવે છે

8.1 શક્ય હોય ત્યાં સુધી હાથ ધરવામાં આવતું કામ રાષ્ટ્રીય કાયદા અને ઉદ્યોગોની પ્રણાલી મારફતે સ્થાપિત થયેલાં માન્ય રોજગાર સંબંધોના આધારે થવું જોઇએ.

8.2 નિયમિત રોજગાર સંબંધમાંથી ઉદ્દભવતા શ્રમ અથવા સામાજિક સુરક્ષા સંબંધિત કાયદા અને નિયમો હેઠળની કામદારોની જવાબદારીઓને ફક્ત મજૂર કરાર, પેટા કરાર, ઘરેથી કામ કરવાની ગોઠવણો અથવા તો પ્રશિક્ષણ યોજનાઓ મારફતે ટાળવી જોઇએ નહીં, જેમાં કુશળતા પ્રદાન કરવાનો કે નિયમિત રોજગારી પૂરી પાડવાનો કોઇ વાસ્તવિક ઇરાદો હોતો નથી, કે પછી આ પ્રકારની કોઇપણ જવાબદારીઓને નિશ્ચિત-સમયગાળાના રોજગાર કરારોના વધુ પડતાં

8.3 નિયમિત રોજગારીની જગ્યાએ ઓવરટાઇમનો ઉપયોગ કરવો જોઇએ નહીં.

8.4 કરારની સમાપ્તિ ન્યાયી, પારદર્શક અને સ્થાનિક કાયદાની આવશ્યકતાઓ સાથે સુસંગત હોય, અને જે સંબંધિત કામદારોને સ્પષ્ટ રીતે જણાવવામાં આવેલ હોય તેવી પ્રક્રિયા પર આધારિત હોવી જોઇએ.

9. કોઇપણ પ્રકારની કઠોર કે અમાનવીય વર્તણૂક થવી જોઇએ નહીં

9.1 કામ સંબંધિત શત્રુતાપૂર્ણ કે આક્રામક વાતાવરણ સહિત કોઇપણ પ્રકારનું શારીરિક શોષણ કે દંડ, શારીરિક શોષણની ધમકી, જાતીય કે અન્ય કોઇ સતામણી, શાબ્દિક અપમાન કે ધાકધમકીનાં અન્ય કોઈ સ્વરૂપ હોવા જોઇએ નડી

10. પર્યાવરણીય જવાબદારી

10.1 સપ્લાયરોએ પર્યાવરણના સંરક્ષણ અને જાળવણીના સંદર્ભમાં લાગુ થતાં તમામ કાયદાઓ અને નિયમોનું પાલન કરવાનું રહેશે. તેમાં તમામ જરૂરી પર્યાવરણીય પરવાનાઓ, મંજૂરીઓ મેળવવાનો અને નોંધણીઓ કરાવવાનો અને તેને જાળવવાનો સમાવેશ થાયછે
વધુ માહિતી માટે કૃપા ર્કીને પર્યાવરણ સંબંધિત નીતિ વાંચો અહીં.

11. કાનૂની જરૂરિયાતો

11.1 પ્રાઇમર્સ દરેક પ્રાપ્તિ સ્થાનમાં કાયદા અને નિયમનો માટે પ્રતિબદ્ધ છે જ્યાં તે વ્યવસાય હાથ કરે છે, અને આવા કાયદા અથવા નિયમનનું ઉલ્લંઘન કરવામાં જાણીજોઇને સંચાલન કરશે નહીં.

11.2 જ્યાં પણ આ સપ્લાયરો માટેની આચારસંહિતાની જરૂરિયાતો સ્થાનિક કાયદા અને નિયમો કરતાં વધુ ઊંચા માપદંડો સ્થાપિત કરે છે ત્યાં સપ્લાયરોએ સપ્લાયરો માટેની આચારસંહિતાની જરૂરિયાતોને અનુરૂપ વર્તવાનું રહેશે.

12. ફરિયાદ પ્રક્રિયા

12.1 એવી કોઇ પ્રક્રિયા હોવી જોઇએ કે જેનાથી કામદારો બદલાના ડર વિના કાર્યસ્થળની ફરિયાદો રજૂ કરી શકે અને તેઓને દૂર કરી શકે.

12.2 કામદારોની ભરતી કરવામાં આવે ત્યારે તેમને આ પ્રક્રિયા અંગે સ્પષ્ટપણે માહિતી પૂરી પાડવી જોઇએ અને તેના સુધીની પહોંચ તમામ કામદારો અને તેમના પ્રતિનિધિઓને સુલભ હોવી જોઇએ.

12.3 ફરિયાદ પ્રક્રિયામાં યોગ્ય સ્તરનું સંચાલન શામેલ હોવું આવશ્યક છે.

12.4 મેનેજમેન્ટે સરળતાથી સમજી શકાય તેવી અને પારદર્શક પ્રક્રિયાનો ઉપયોગ કરી, કામદારોની સમસ્યાઓનો તાત્કાલિક નિકાલ લાવવો જોઇએ જે સંબંધિત લોકોને સમયસર પ્રતિક્રિયા આપતો હોય.

12.5 ફરિયાદ નિવારણ પ્રણાલીનો ઉપયોગ ટ્રેડ યુનિયનોની ભૂમિકાને અને સામુહિક રીતે વાટાઘાટ ચલાવવાની પ્રક્રિયાઓને નબળી પાડવા માટે ન થવો જોઇએ અને તે વર્તમાન ન્યાયિક, લવાદી કે વહીવટી પ્રક્રિયાઓને અવરોધિત કરતી ન હોવી જોઇએ.

13. કોઇપણ પ્રકારની લાંચ કે ભ્રષ્ટાચારને સાંખી લેવામાં આવશે નહીં

13.1 સુગમતા ચુકવણીઓ સહિત લાંચ કે ગેરકાયદે ચુકવણીનો પ્રસ્તાવ આપવો, તેની ચુકવણી કરવી, તેની વિનંતી કરવી કે તેને સ્વીકારવાની સખત મનાઈ છે. લાંચમાં વ્યાવસાયિક ફાયદો મેળવવા અથવા તો પ્રાપ્તિકર્તાને અયોગ્ય રીતે કામ કરવા

અથવા તો જ્યાં પ્રાપ્તિકર્તા માટે લાભ સ્વીકારવો અયોગ્ય ગણાતો હોય ત્યાં તેને આમ કરવા પ્રેરિત કરવા કે પુરસ્કાર આપવા માટે બિઝનેસ કે સરકારમાં કોઇને કોઇપણ સ્વરૂપની ભેટસોગાદો, લાલચ, પુરસ્કાર કે ફાયદો પહોંચાડવાના [illegible] પ્રતિનિધિ કે મધ્યસ્થી) મારફતે લાંચનો પ્રસ્તાવ મૂકવામાં આવે અથવા તો લાંચ આપવામાં આવે ત્યારે પણ લાંચની પરિસ્થિતિ સર્જાય છે.

લાંચના કેટલાક ઉદાહરણો નીચે મુજબ છે. આ સંપૂર્ણ યાદી નથીઃ

- ભેટસોગાદો અથવા પ્રવાસના ખર્ચાઓ
- કંપનીની સેવાઓ, સુવિધાઓ અથવા સંપત્તિનો વળતર ચૂકવ્યા વગર ઉપયોગ કરવો
- રોકડમાં ચુકવણી
- લોન, લોનની જામીનગીરીઓ અથવા અન્ય ધિરાણ
- ફાયદો પહોંચાડવાની જોગવાઈ, જેમ કે, સંભવિત ગ્રાહક/સરકારી કર્મચારીના પરિવારજનને શૈક્ષણિક શિષ્યવૃત્તિ કે સ્વાસ્થ્ય સેવા પૂરી પાડવી.
- મુખ્ય કોન્ટ્રાક્ટ આપવામાં સંકળાયેલ કોઈ વ્યક્તિ સાથે જોડાયેલી વ્યક્તિને પેટા-કોન્ટ્રાક્ટ આપવો.
- સંભવિત ગ્રાહક/સરકારી અધિકારીના પરિવારજનની માલિકીની સ્થાનિક કંપનીને સંલગ્ન કરવી.

13.2 સરકારી કામને ઝડપી બનાવવા અથવા તો તેની નિયમિત કાર્યવાહીના પ્રદર્શનને સુવિધાજનક બનાવવા માટે સરકારી કર્મચારી દ્વારા માંગવામાં આવેલ નાની ચુકવણીઓ અથવા ફીને સુગમતા ચુકવણીઓ (ફેસિલિટેશન પેમેન્ટ્સ) કહેવામાં આવે છે (જેમ કે, વિઝાની જોગવાઈ અથવા કસ્ટમ ક્લિયરન્સ). આ

13.3 સપ્લાયરો, તેમના પ્રતિનિધિઓ અને તેમના કર્મચારીઓએ લાંચ અને ભ્રષ્ટાચાર વિરોધી તમામ લાગુ કાયદાઓનું પાલન કરવાનું રહેશે. જો લાંચ અને ભ્રષ્ટાચાર વિરોધી આવા કોઈ કાયદા લાગુ થતાં ન હોય અથવા તો, યુકે (UK) બ્રાઇબરી એક્ટ 2010 માં ઉલ્લેખિત માપદંડોથી નીચા માપદંડો ધરાવતા હોય તો, સપ્લાયરો, તેમના પ્રતિનિધિઓ અને તેમના કર્મચારીઓએ યુકે (UK) બ્રાઇબરી

13.4 સપ્લાયરો અને પ્રતિનિધિઓએ તેમના બિઝનેસ સાથે સંકળાયેલા કર્મચારીઓ અને વ્યક્તિઓને લાંચ કે ભ્રષ્ટાચાર સંબંધિત ગુનામાં સંલગ્ન થતાં અટકાવવા માટે ભ્રષ્ટાચાર અને લાંચ-વિરોધી પ્રક્રિયાઓ લાગુ કરવાની રહેશે. સપ્લાયરો અને પ્રતિનિધિઓ તેમના બિઝનેસમાં આ પ્રક્રિયાઓને યોગ્ય રીતે અમલી બનાવશે અને તેનું સંચાલન અસરકારક રીતે થાય છે તે સુનિશ્ચિત કરવા માટે તેની