PRIMARK

ಪ್ರೈಮಾರ್ಕ್ ನೀತಿ ಸಂಹಿತರ 2025

1. ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಮುಕ್ತವಾಗಿ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಬೇಕು

1.1 ಜೀತ, ಗುತ್ತಿಗೆ, ಮಾರಾಟ ಮಾಡಿದ ಅಥವಾ ಜೈಲು ಕಾರ್ಮಿಕನನ್ನು ಒಳಗೊಂಡು ಯಾವುದೇ ಒತ್ತಾಯದ ಅಥವಾ ಕಡ್ಡಾಯ ಕಾರ್ಮಿಕನಾಗಿರಬಾರದು ಮತ್ತು ಓವರ್‌ಟೈಮ್ ಸ್ವಯಂಪ್ರೇರಿತವಾಗಿರಬೇಕು.

1.2 ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಯಾವುದೇ ಶುಲ್ಕವನ್ನು ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಂದ ಪಾವತಿಸಬೇಕು.

1.3 ಕೆಲಸಗಾರರು ಉದ್ಯೋಗದಾತರಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಹಣ ಠೇವಣಿ ಇಡುವುದು ಅಥವಾ ತಮ್ಮ ಗುರುತಿನ ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದು ಅಗತ್ಯವಾಗಿರಬಾರದು.

1.4 ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮಂಜಸವಾದ ಸೂಚನೆಯ ನಂತರ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದಾತರನ್ನು ಬಿಡಲು ಮುಕ್ತರಾಗಿರಬೇಕು.

2. ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೌಕಾಸಿಗಾಗಿ, ಸಂಘಟನೆಯ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಮತ್ತು ಹಕ್ಕು

2.1 ಎಲ್ಲಾ ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮದೇ ಆಯ್ಕೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಒಕ್ಕೂಟಗಳನ್ನು ಸೇರುವ ಅಥವಾ ಸ್ಥಾಪಿಸುವ ಮತ್ತು ಒಟ್ಟಾಗಿ ಚೌಕಾಸಿ ಮಾಡುವ ಹಕ್ಕನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ.

2.2 ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ಸ್ ಮತ್ತು ಅವರ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮುಕ್ತ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.

2.3 ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳ ವಿರುದ್ಧ ತಾರತಮ್ಯ ಹೊಂದಿರಬಾರದು ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಪ್ರತಿನಿಧಿ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಲು ಪ್ರವೇಶವನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು.

2.4 ಕಾನೂನಿನಡಿಯಲ್ಲಿ ಸಾಂಘಿಕ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಮತ್ತು ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೌಕಾಸಿಯ ಹಕ್ಕು ನಿರ್ಬಂಧಿತವಾಗಿದ್ದರೆ, ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಸ್ವತಂತ್ರ ಮತ್ತು ಮುಕ್ತ ಸಂಘ ಮತ್ತು ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೌಕಾಸಿಗಳಿಗಾಗಿ ಸಮಾನಾಂತರ ಮಾರ್ಗಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಅನುಕೂಲ ಕಲ್ಪಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಅಡ್ಡಿಮಾಡಬಾರದು.

2.5 ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಸ್ವಯಂಪ್ರೇರಿತವಾಗಿ ಹಾಗೆ ಮಾಡಬೇಕು ಮತ್ತು ಅವರನ್ನು ಮುಕ್ತವಾಗಿ ಹಾಗೂ ಪಾರದರ್ಶಕವಾಗಿ ಬೇರೆ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಪ್ರಭಾವವಿಲ್ಲದೇ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿರಬೇಕು.

3. ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರ ಸುರಕ್ಷಿತ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯಕರವಾಗಿರಬೇಕು

3.1 ಉದ್ಯಮದ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಮತ್ತು ಯಾವುದೇ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಪಾಯಗಳನ್ನು ಮನಸ್ಸಿನಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು, ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಸುರಕ್ಷಿತ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯಕರ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರವನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು. ಇದು ಬಳಸಲಾಗುವ ಕಟ್ಟಡಗಳ ಮತ್ತು ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಭೌತಿಕ ರಚನೆಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.

3.2 ನೀತಿ ಹಾಗೂ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಮೂಲಕ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು, ಕೆಲಸದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿ ಉಂಟಾಗಬಹುದಾದ ಅಪಘಾತಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯ ಹಾನಿಯನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಲು ಸೂಕ್ತ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಕೊಳ್ಳಬೇಕು.

3.3 ಸುರಕ್ಷಿತ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯಕರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಲು ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆ ಹೊಂದಿದ ಒಬ್ಬ ಹಿರಿಯ ನಿರ್ವಹಣಾ ಪ್ರತಿನಿಧಿಯನ್ನು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ನೇಮಕಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.

3.4 ಕೆಲಸಗಾರರು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಮತ್ತು ರೆಕಾರ್ಡ್ ಮಾಡಲಾದ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತಾ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಪಡೆಯಬೇಕು ಮತ್ತು ಅಂತಹ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಹೊಸ ಅಥವಾ ಮರುನಿಯೋಜಿತ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಪುನರಾವರ್ತಿಸಬೇಕು.

3.5 ಸ್ವಚ್ಛ ಶೌಚಾಲಯ ಮತ್ತು ಸ್ವಚ್ಛ ಕುಡಿಯುವ ನೀರಿನ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು. ಸೂಕ್ತವಾಗಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಸ್ವಚ್ಛ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷಿತ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಆಹಾರ ತಯಾರಿಕೆಗೆ, ಬಳಕೆಗೆ ಮತ್ತು ಸಂಗ್ರಹಣೆಗೆ ಒದಗಿಸಬೇಕು.

3.6 ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಅನಾರೋಗ್ಯ ಅಥವಾ ಗಾಯಗೊಂಡ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸಹಾಯ ಮತ್ತು ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಒದಗಿಸಬೇಕು.

3.7 ವಸತಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸಿರುವಲ್ಲಿ, ಅದನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿರಬೇಕು, ಸ್ವಚ್ಛವಾಗಿರಬೇಕು, ಸುರಕ್ಷಿತವಾಗಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಅವರ ಮೂಲಭೂತ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಬೇಕು.

4. ಬಾಲ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಬಳಸಬಾರದು

4.1 ಬಾಲ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೇಮಕಾತಿಯನ್ನು ಮಾಡತಕ್ಕದ್ದಲ್ಲ.

4.2 ಯಾವುದೇ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ಕೆಲಸದ ವಯಸ್ಸು, ಹಾಗೆಯೇ ಯುವ ಕೆಲಸಗಾರನ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಐಎಲ್‌ಒ ಅಥವಾ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ/ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಕಾನೂನಿನ ನಿಯಮಗಳು ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವುದು ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ರಕ್ಷಣೆ ನೀಡುತ್ತದೆಯೋ ಅದರ ಮೂಲಕ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಈ ಕುರಿತು ಸ್ಪಷ್ಟತೆಗಾಗಿ, ಈ ಸನ್ನಿವೇಶದಲ್ಲಿ ಯುವ ಕೆಲಸಗಾರ ಎಂದರೆ ಕಾನೂನುಬದ್ಧ ಕೆಲಸದ ವಯಸ್ಸಿನ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ವ್ಯಕ್ತಿ ಆದರೆ ತಮ್ಮ 18ನೇ ವಯಸ್ಸಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ವಯಸ್ಸನ್ನು ಪೂರೈಸಿರುವವರು.

4.3 ಬಾಲ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೇಮಕಾತಿ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ತಡೆಯುವ ನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕಂಪನಿಗಳು ಹೊಂದಿರಬೇಕು.

5. ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ವೇತನ ನೀಡಬೇಕು

5.1 ಪ್ರಮಾಣಿತ ವಾರದ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಪಾವತಿಸುವ ವೇತನಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರಯೋಜನಗಳು ಕನಿಷ್ಠಪಕ್ಷ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಕಾನೂನಿನ ಮಾನದಂಡಗಳನ್ನು ಅಥವಾ ಅದಿಲ್ಲದೇ ಇದ್ದಲ್ಲಿ ಸ್ವೀಕರಾರ್ಹ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಬೆಂಚ್ ಮಾರ್ಕ್ ಮಾನದಂಡವನ್ನು ಪೂರೈಸಬೇಕು. ಯಾವುದೇ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ವೇತನ ಮೂಲಭೂತ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ಮತ್ತು ವಿವೇಚನಾಯುತ ಆದಾಯವನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಸಾಕಾಗುವಂತಿರಬೇಕು. ಪ್ರೈಮಾರ್ಕ್ ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಉದ್ಯಮ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯವಾಗಿ ಒಟ್ಟಾಗಿ ಚೌಕಾಸಿ ಮಾಡುವ ಮೂಲಕ ನಿರ್ಧರಿಸುವುದನ್ನು ಖಾತ್ರಿಪಡಿಸಲು ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ಬೆಂಬಲಿಸುತ್ತದೆ.

5.2 ಅವರು ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಪ್ರವೇಶಿಸುವ ಮೊದಲು, ಎಲ್ಲಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಅವರ ವೇತನಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದ ಷರತ್ತುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿ ಬಾರಿ ಅವರ ವೇತನ ಪಾವತಿಸುವಾಗ ಅವರ ವೇತನದ ಅವಧಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಲಿಖಿತ ಮತ್ತು ಅರ್ಥವಾಗುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ನೀಡಬೇಕು.

5.3 ಶಿಸ್ತು ಕ್ರಮಕ್ಕಾಗಿ ಮಾಡಲಾಗುವ ಯಾವುದೇ ವೇತನ ಕಡಿತ ಅಥವಾ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾನೂನಿನಿಂದ ಒದಗಿಸದೇ ಇರದ ವೇತನ ಕಡಿತಗಳನ್ನು ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಸ್ಪಷ್ಟ ಅನುಮತಿಯಿಲ್ಲದೇ ಅನುಮತಿಸಬಾರದು ಎಲ್ಲಾ ಶಿಸ್ತು ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ದಾಖಲಿಸಬೇಕು.

5.4 ಓವರ್ ಟೈಮ್ ಗಂಟೆಗಳನ್ನು ಯಾವಾಗಲೂ ಪ್ರೀಮಿಯಂ ದರದಲ್ಲಿ ಸರಿದೂಗಿಸಬೇಕು, ಇದು ನಿಯಮಿತ ವೇತನದ 125% ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಿರಬಾರದು ಎಂದು ಸೂಚಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

5.5 ಓವರ್‌ಟೈಮ್ ಮತ್ತು ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿರುವ ಅವಧಿಗಾಗಿ ಪಾವತಿಸಬೇಕು.

6. ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಗಳು ಅತಿಯಾಗಿರಬಾರದು

6.1 ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಗಳು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾನೂನುಗಳು ಮತ್ತು ಬೆಂಸ್ಮಾರ್ಕ್ ಉದ್ಯಮ ಮಾನದಂಡಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವುದು ಹೆಚ್ಚಿನ ರಕ್ಷಣೆ ನೀಡುತ್ತದೆ ಅದಕ್ಕೆ ಅನುಸಾರವಾಗಿರಬೇಕು.

6.2 ಓವರ್ ಟೈಮ್ ಹೊರತುಪಡಿಸಿ, ಸ್ಟಾಂಡರ್ಡ್ ಕೆಲಸದ ಸಮಯವನ್ನು ಕರಾರಿನ ಮೂಲಕ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ವಾರಕ್ಕೆ 48 ಗಂಟೆಗಳನ್ನು ಮೀರಬಾರದು *.

6.3 ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಮತ್ತು ಒಟ್ಟಾರೆ ಕಾರ್ಯಪಡೆಯಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ ವ್ಯಾಪ್ತಿ, ಆವರ್ತನ ಮತ್ತು ಗಂಟೆಗಳು ಇವೆಲ್ಲವನ್ನೂ ಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಓವರ್ ಟೈಮ್ ಅನ್ನು ಜವಾಬ್ದಾರಿಯುತವಾಗಿ ಬಳಸಬೇಕು.

6.4 ಅಸಾಧಾರಣ ಸಂದರ್ಭಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ, ಓವರ್ ಟೈಮ್ ಅವಧಿಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ಒಟ್ಟು ಕೆಲಸದ ಗಂಟೆಗಳು 7 ದಿನಗಳ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ 60 ಗಂಟೆಗಳನ್ನು ಮೀರಬಾರದು. ಅಂತಹ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ, ಕೆಳಗಿನ ಎಲ್ಲಾ ಷರತ್ತುಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಬೇಕು:

- ಇದನ್ನು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾನೂನಿನಿಂದ ಅನುಮತಿಸಲಾಗಿದೆ;
- ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮಹತ್ವದ ಭಾಗವನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯೊಂದಿಗೆ ಮುಕ್ತವಾಗಿ ಮಾತುಕತೆ ನಡೆಸಿ ಸಾಮೂಹಿಕ ಒಡಂಬಡಿಕೆಯಿಂದ ಇದನ್ನು ಅನುಮತಿಸಲಾಗಿದೆ.
- ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆಯನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಲು ಸೂಕ್ತವಾದ ರಕ್ಷಣಾತ್ಮಕ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ, ಹಾಗೂ
- ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ಹೆಚ್ಚಳಗಳು, ಅಪಘಾತಗಳು ಅಥವಾ ತುರ್ತುಸ್ಥಿತಿಗಳಂತಹ ಅಸಾಧಾರಣ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳು ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತವೆ ಎಂದು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಪ್ರದರ್ಶಿಸಬಹುದು.

6.5 ಪ್ರತಿ 7 ದಿನಕ್ಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕನಿಷ್ಠ 1 ದಿನ ಅಥವಾ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾನೂನು ಅನುಮತಿಸುವಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿ 14 ದಿನಗಳಿಗೆ 2 ದಿನಗಳ ರಜೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು.

**ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾನದಂಡವು ಕೆಲಸದ ಸಾಮಾನ್ಯ ಗಂಟೆಗಳ ಪ್ರಗತಿಶೀಲ ಕಡಿತವನ್ನು (ಓವರ್ ಟೈಮ್ ಹೊರತುಪಡಿಸಿ) ಸೂಕ್ತವೆನಿಸಿದಾಗ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಕಡಿತವಿಲ್ಲದೇ ಪ್ರತಿ ವಾರಕ್ಕೆ 40 ಗಂಟೆಗಳಿಗೆ ತಗ್ಗಿಸಬೇಕು ಎಂದು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.*

ಪ್ರೈಮಾರ್ಕ್ ನೀತಿ ಸಂಹಿತರ 2025

7. ಯಾವುದೇ ತಾರತಮ್ಯ ಆಚರಣೆ ಮಾಡಬಾರದು

7.1 ಕುಲ, ಜಾತಿ, ಬಣ್ಣ, ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮೂಲ, ಧರ್ಮ, ವಯಸ್ಸು, ಅಂಗವೈಕಲ್ಯ, ಗಂಡು-ಹೆಣ್ಣು, ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ, ಲೈಂಗಿಕ ದೃಷ್ಟಿಕೋನ, ಒಕ್ಕೂಟ ಸದಸ್ಯತ್ವ, ಅಥವಾ ರಾಜಕೀಯ ಸಂಬಂಧದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನೇಮಕಾತಿ, ಉದ್ಯೋಗ, ಪರಿಹಾರ, ತರಬೇತಿ ಅವಕಾಶ, ಬಡ್ತಿ, ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದುಹಾಕುವಿಕೆ ಅಥವಾ ನಿವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡು ಆದರೆ ಅವುಗಳಿಗೆ ಸೀಮಿತವಾಗಿಲ್ಲದಂತೆ ಯಾವುದೇ ತಾರತಮ್ಯ ಇರಬಾರದು.

8. ನಿಯಮಿತ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು

8.1 ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು, ಮಾಡಬೇಕಾದ ಕೆಲಸವು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾನೂನು ಮತ್ತು ಉದ್ಯಮ ಅಭ್ಯಾಸದ ಮೂಲಕ ಸ್ಥಾಪಿತವಾದ ಗುರುತಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಬಂಧದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಇರಬೇಕು.

8.2 ಎಲ್ಲಿ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ನೀಡಲು ಅಥವಾ ನಿಯಮಿತ ಉದ್ಯೋಗ ಒದಗಿಸಲು ಯಾವುದೇ ನೈಜ ಉದ್ದೇಶ ಇರುವುದಿಲ್ಲವೋ ಅಲ್ಲಿ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಥವಾ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸುರಕ್ಷಾ ಕಾನೂನುಗಳ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಹೊಂದಿರುವ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ನಿಯಮಿತ ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಬಂಧಗಳಿಂದ ಉಂಟಾಗುವ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳನ್ನು ಕೇವಲ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿರುವ ಒಪ್ಪಂದ, ಉಪ-ಒಪ್ಪಂದ, ಮನೆ-ಕೆಲಸ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಅಥವಾ ಅಪ್ರೆಂಟಿಸ್‌ಶಿಪ್ ಯೋಜನೆಗಳ ಮೂಲಕ ತಪ್ಪಿಸಬಾರದು ಅಥವಾ ನಿಶ್ಚಿತ ಅವಧಿಯ ಉದ್ಯೋಗ ಒಪ್ಪಂದದ ಅತ್ಯಧಿಕ ಬಳಕೆಯ ಮೂಲಕ ಅಂಥ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳನ್ನು ತಪ್ಪಿಸಬಾರದು.

8.3 ನಿಯಮಿತ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಬದಲಿಸಲು ಓವರ್ ಟೈಮ್ ಅನ್ನು ಬಳಸಬಾರದು.

8.4 ಒಪ್ಪಂದ ಮುಕ್ತಾಯವನ್ನು ನ್ಯಾಯಯುತ, ಪಾರದರ್ಶಕ ಹಾಗೂ ಸ್ಥಿರವಾದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿ ಮಾಡಬೇಕು ಮತ್ತು ಇದನ್ನು ಪ್ರಸ್ತುತವಾಗಿರುವ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ತಿಳಿಸಬೇಕು.

9. ಯಾವುದೇ ಕಠಿಣ ಅಥವಾ ಅಮಾನವೀಯ ವರ್ತನೆ ಬೇಡ

9.1 ಯಾವುದೇ ಶಾರೀರಿಕ ಶೋಷಣೆ ಅಥವಾ ಕಟ್ಟುಪಾಡು, ಶಾರೀರಿಕ ದುರುಪಯೋಗದ ಅಪಾಯ, ಲೈಂಗಿಕ ಅಥವಾ ಇತರ ಕಿರುಕುಳ, ಮೌಖಿಕ ನಿಂದನೆ ಅಥವಾ ವೈರತ್ವದ ಅಥವಾ ಆಕ್ರಮಣಕಾರಿ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರವೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಯಾವುದೇ ನಮೂನೆಯ ಬೆದರಿಕೆಗಳು ಇರಬಾರದು.

PRIMARK

ಪ್ರೈಮಾರ್ಕ್ ನೀತಿ ಸಂಹಿತರ 2025

ಪ್ರೈಮಾರ್ಕ್ ನೀತಿ ಸಂಹಿತರ 2025

10. ಪರಿಸರ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆ

10.1 ಪೂರೈಕೆದಾರರು ಪರಿಸರದ ರಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ಸಂರಕ್ಷಣೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಎಲ್ಲಾ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಸ್ಥಳೀಯ ಕಾನೂನುಗಳು ಮತ್ತು ನಿಬಂಧನೆಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಬೇಕು. ಇದು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಎಲ್ಲ ಪರಿಸರ ಅನುಮತಿಗಳನ್ನು, ಅನುಮೋದನೆಗಳು ಮತ್ತು ದಾಖಲಾತಿಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವುದು ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.

ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಾಹಿತಿಗಾಗಿ ದಯವಿಟ್ಟು ಇಲ್ಲಿರುವ ಪರಿಸರ ನೀತಿಯನ್ನು ಓದಿರಿ.

11. ಕಾನೂನಿನ ಅಗತ್ಯಗಳು

11.1 ಪ್ರೈಮಾರ್ಕ್ ಉದ್ದಿಮೆ ನಡೆಸುವ ಪ್ರತೀ ಸಂಗ್ರಹ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಕಾನೂನು ಮತ್ತು ನಿಬಂಧನೆಗಳಿಗೆ ಬದ್ಧವಾಗಿದ್ದು, ಇಂತಹ ಯಾವುದೇ ತಿಳಿದ ಕಾನೂನು ಅಥವಾ ನಿಬಂಧನೆಗಳ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗುವುದಿಲ್ಲ.

11.2 ಈ ಪೂರೈಕೆದಾರ ಸಂಹಿತೆಯ ಅಗತ್ಯತೆಗಳು ಸ್ಥಳೀಯ ಕಾನೂನುಗಳು ಮತ್ತು ನಿಬಂಧನೆಗಳು ಅಗತ್ಯಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಗುಣಮಟ್ಟವನ್ನು ಹೊಂದಿದಲ್ಲಿ, ಪೂರೈಕೆದಾರರು ಈ ನೀತಿ ಸಂಹಿತೆಯ ಅಗತ್ಯತೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಸರಿಹೊಂದಿಸಬೇಕು.

12. ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ

12.1 ಅಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ದೂರುಗಳನ್ನು ಯಾವುದೇ ಪ್ರತಿಕಾರದ ಹೆದರಿಕೆಯಿಲ್ಲದೇ ಸಲ್ಲಿಸುವ ಮತ್ತು ಪರಿಹರಿಸುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯು ಇರಬೇಕು.

12.2 ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅವರ ನೇಮಕಾತಿ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟ ರೂಪದಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಅದು ಎಲ್ಲ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಅವರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳಿಗೆ ಸುಲಭವಾಗಿ ಪ್ರವೇಶ ಒದಗಿಸುವಂತಿರಬೇಕು.

12.3 ಪರಿಹಾರ ನೀಡಿಕೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯು ಒಂದು ಸೂಕ್ತ ಮಟ್ಟದ ನಿರ್ವಹಣೆಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರಬೇಕು.

12.4 ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆತಂಕಗಳನ್ನು ತಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಅರ್ಥೈಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಾದ ಮತ್ತು ಪಾರದರ್ಶಕ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಮೂಲಕ ಸಂಬಂಧ ಪಟ್ಟವರಿಗೆ ಸಕಾಲಿಕ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಒದಗಿಸುವಂತೆ ಬಗೆಹರಿಸಬೇಕು.

12.5 ದೂರು ಪರಿಹಾರ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕ ಒಕ್ಕೂಟ ಮತ್ತು ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೌಕಾಸಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳ ಪಾತ್ರವನ್ನು ದುರ್ಬಲಗೊಳಿಸಲು ಬಳಸಬಾರದು ಮತ್ತು ಇತರ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ನ್ಯಾಯಾಂಗ, ಪಂಚಾಯ್ತಿ ಅಥವಾ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳಿಗೆ ಪ್ರವೇಶಗಳಿಗೆ ಅಡ್ಡಿಪಡಿಸಬಾರದು.

13. ಯಾವುದೇ ಲಂಚ ಅಥವಾ ಭ್ರಷ್ಟಾಚಾರವನ್ನು ಸಹಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ

13.1 ಲಂಚ, ಕಿಕ್ ಬ್ಯಾಕ್ ಅಥವಾ ಸೌಲಭ್ಯ ಪಡೆಯಲು ಮಾಡುವ ಪಾವತಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ಎಲ್ಲ ಕೊಡುಗೆ, ಪಾವತಿ, ಮನವಿ ಅಥವಾ ಸ್ವೀಕಾರವನ್ನು ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಾಗಿ ನಿಷೇಧಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಲಂಚವು, ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲಿನ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಅಥವಾ ಸರಕಾರಕ್ಕೆ, ವಾಣಿಜ್ಯ ಲಾಭಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅಥವಾ ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅಥವಾ ಅಥವಾ ಪ್ರಯೋಜನ ಸ್ವೀಕರಿಸುವುದು ಸ್ವೀಕರಿಸುವವನಿಗೆ ಅನುಚಿತವಾಗಿರುವಲ್ಲಿ ಸ್ವೀಕರಿಸುವವನನ್ನು ಅನುಚಿತ ಕೆಲಸಮಾಡಲು ಪ್ರೇರೇಪಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಯಾವುದೇ ನಮೂನೆಯ ಉಡುಗೊರೆ, ಪರಿಗಣನೆ, ಪ್ರತಿಫಲ ಅಥವಾ ಪ್ರಯೋಜನವನ್ನು ನೀಡುವುದು ಅಥವಾ ಸಂಭಾವನೆ ನೀಡುವುದನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರಬಹುದು.

ತೃತೀಯ ಪಕ್ಷದಿಂದ ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಏಜೆಂಟ್, ಪ್ರತಿನಿಧಿ ಅಥವಾ ಮಧ್ಯವರ್ತಿಯಿಂದ, ಅಥವಾ ಅವರ ಮೂಲಕ ನೀಡಲು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸುವುದು ಅಥವಾ ನೀಡುವುದರಿಂದಲೂ ಲಂಚ ಉಂಟಾಗುತ್ತದೆ.

ಲಂಚದ ಕೆಲವು ಉದಾಹರಣೆಗಳು ಹೀಗಿವೆ. ಇದು ಸಮಗ್ರವಾದ ಪಟ್ಟಿ ಅಲ್ಲ:

- ಉಡುಗೊರೆಗಳು ಅಥವಾ ಪ್ರಯಾಣ ವೆಚ್ಚಗಳು
- ಕಂಪನಿ ಸೇವೆಗಳು, ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಅಥವಾ ಆಸ್ತಿಯ ಮರು ಪಾವತಿ ಇಲ್ಲದ ಬಳಕೆ
- ನಗದು ಪಾವತಿಗಳು
- ಸಾಲ, ಸಾಲ ಖಾತರಿಗಳು ಅಥವಾ ಇತರ ಕ್ರೆಡಿಟ್
- ಸಂಭಾವ್ಯ ಗ್ರಾಹಕರ । ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರಿ ಅಧಿಕಾರಿಯ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಶಿಕ್ಷಣ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿವೇತನ ಅಥವಾ ಆರೋಗ್ಯ ಸೇವೆಯಂತಹ ಪ್ರಯೋಜನಗಳ ಅವಕಾಶ
- ಮುಖ್ಯ ಗುತ್ತಿಗೆ ನೀಡುವಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಯಾರೋ ಒಬ್ಬರಿಗೆ ಉಪ-ಗುತ್ತಿಗೆ ನೀಡುವುದು
- ಸಂಭಾವ್ಯ ಗ್ರಾಹಕ/ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರಿ ಅಧಿಕಾರಿಯ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯನ ಒಡೆತನದ ಸ್ಥಳೀಯ ಕಂಪನಿಯನ್ನು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು.

- ಮುಖ್ಯ ಗುತ್ತಿಗೆಯನ್ನು ನೀಡುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿರುವ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯೊಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧ ಹೊಂದಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಉಪ-ಗುತ್ತಿಗೆಯನ್ನು ನೀಡುವುದು.
- ಒಬ್ಬ ಸಂಭಾವ್ಯ ಗ್ರಾಹಕರು/ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರಿ ಅಧಿಕಾರಿಯ ಕುಟುಂಬದ ಯಾವುದಾದರೊಬ್ಬ ಸದಸ್ಯರ ಮಾಲೀಕತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಒಂದು ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು.

13.2 ಸೌಲಭ್ಯ ಪಾವತಿಗಳೆಂದರೆ, ನಿಯಮಿತ ಸರಕಾರಿ ಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ವೇಗಗೊಳಿಸಲು ಅಥವಾ ಕೆಲ ಸೌಲಭ್ಯ ಕಲ್ಪಿಸಲು ಸರಕಾರಿ ನಧಿಕಾರಿಗಳಿಂದ ಮನವಿಮಾಡಲಾಗುವ ಪುಟ್ಟ ಪಾವತಿ ಅಥವಾ ಶುಲ್ಕಗಳಾಗಿರುತ್ತವೆ (ಉದಾ: ವೀಸಾ ಒದಗಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಕಸ್ಟಮ್ ಕ್ಲಿಯರನ್ಸ್ ಇತ್ಯಾದಿ) ಅಂತಹ ಪಾವತಿಗಳನ್ನು ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಾಗಿ ನಿಷೇಧಿಸಲಾಗಿದೆ.

13.3 ಪೂರೈಕೆದಾರರು, ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಮತ್ತು ಅವರ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಎಲ್ಲ ಲಂಚ ವಿರೋಧಿ ಮತ್ತು ಭ್ರಷ್ಟಾಚಾರ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಬೇಕು. ಇಂಥ ಲಂಚ- ವಿರೋಧಿ ಅಥವಾ ಭ್ರಷ್ಟಾಚಾರ ಕಾನೂನು ಅನ್ವಯವಾಗದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಅದು ಯು.ಕೆ.(UK) ಲಂಚ ಕಾನೂನು 2010 ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಿರುವುದಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಮಟ್ಟದ್ದಾಗಿದ್ದರೆ, ಪೂರೈಕೆದಾರರು, ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಮತ್ತು ಅವರ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಯು.ಕೆ.(UK) ಲಂಚ ಕಾನೂನು 2010 ಕ್ಕೆ ಬದ್ಧರಾಗಬೇಕು.

13.4 ಪೂರೈಕೆದಾರರು ಮತ್ತು ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗದೊಂದಿಗೆ ಜೊತೆಗೂಡಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ವ್ಯವಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಲಂಚ ಅಥವಾ ಭ್ರಷ್ಟಾಚಾರ ಅಪರಾಧಗಳನ್ನು ಮಾಡದಂತೆ ತಡೆಗಟ್ಟಲು ಭ್ರಷ್ಟಾಚಾರ-ವಿರೋಧಿ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಹೊಂದುವ ಅಗತ್ಯವಿರುತ್ತದೆ. ಪೂರೈಕೆದಾರರು ಮತ್ತು ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಈ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳನ್ನು ತಮ್ಮ ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲಿ ಸರಿಯಾಗಿ ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಅವುಗಳನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಬೇಕು.