



ਸਪਲਾਇਰ ਲਈ ਵਿਹਾਰ
ਜ਼ਾਬਤਾ

PRIMARK®



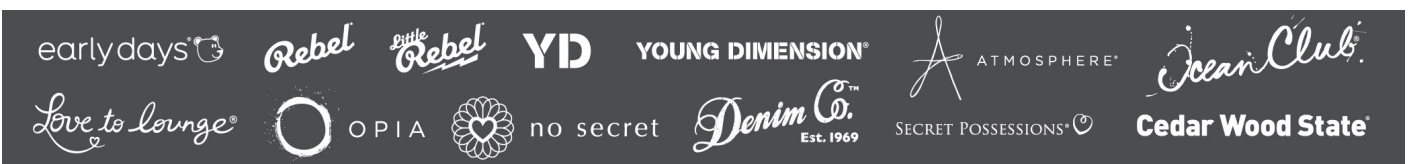
ਸਪਲਾਇਰ ਲਈ ਵਿਹਾਰ ਜ਼ਾਬਤਾ

1. ਨੌਕਰੀ ਪੂਰੀ ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਨਾਲ ਚੁਣੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ

- 1.1 ਇੱਥੇ, ਬੰਧੂਆ ਮਜ਼ਦੂਰੀ, ਤਸਕਰੀ ਜਾਂ ਕੈਦ ਵਿਚ ਰੱਖੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਸਮੇਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਰੂਪ ਦੀ ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਜਾਂ ਜ਼ਬਰਦਸਤੀ ਵਾਲੀ ਲੇਬਰ ਨਹੀਂ ਹੈ।
- 1.2 ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਮਾਲਕਾਂ ਕੋਲ "ਧਨ" ਜਾਂ ਆਪਣੇ ਪਛਾਣ-ਪੱਤਰ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਅਤੇ ਉਹ ਇੱਕ ਉੱਚਿਤ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ ਦੇ ਬਾਅਦ ਆਪਣੇ ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਜਾਣ ਲਈ ਆਜ਼ਾਦ ਹਨ।

2. ਭਾਈਵਾਲ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਅਤੇ ਸਮੂਹਕ ਸੰਦੇਬਾਜ਼ੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਸਨਮਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ

- 2.1 ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਭਿੰਨ ਭੇਦ ਦੇ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਦੇ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਸਮੂਹਕ ਸੰਦੇਬਾਜ਼ੀ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ।
- 2.2 ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ, ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਸਰਗਰਮੀਆਂ ਪ੍ਰਤੀ ਇੱਕ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਰਵੱਈਆ ਅਪਣਾਉਂਦਾ ਹੈ।
- 2.3 ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਨੁਮਾਇੰਦਿਆਂ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੀ ਜਗ੍ਹਾ ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਦੇ ਕਾਰਜ ਕਰਨ ਦੀ ਪਹੁੰਚ ਹੈ।
- 2.4 ਜਿੱਥੇ ਕਾਨੂੰਨ ਤਹਿਤ ਭਾਈਵਾਲ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਸਮੂਹਕ ਸੰਦੇਬਾਜ਼ੀ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਤੇ ਰੋਕ ਲਗਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਉੱਥੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਅਤੇ ਆਜ਼ਾਦੀ ਨਾਲ ਭਾਈਵਾਲ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਸੰਦੇਬਾਜ਼ੀ ਲਈ ਸਮਾਨਾਂਤਰ ਸਾਧਨਾਂ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਨੂੰ ਆਸਾਨ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਵਿੱਚ ਵਿਘਨ ਨਹੀਂ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ।





3. ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਸਿਹਤਮੰਦ ਹਨ

- 3.1 ਸਨਅਤ ਬਾਰੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਪ੍ਰਚਲਿਤ ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਖ਼ਤਰਿਆਂ ਨੂੰ ਸਾਹਮਣੇ ਰੱਖਦਿਆਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਅਰੋਗਤਾਦਾਇਕ ਚੌਗਿਰਦਾ ਉਪਲਬਧ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸ ਲਈ ਢੁਕਵੇਂ ਕਦਮ ਚੁੱਕੇ ਜਾਣਗੇ ਕਿ ਕੰਮ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਜਾਂ ਉਸ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਅਤੇ ਉਸ ਕਾਰਣ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਹਾਦਸਿਆਂ ਅਤੇ ਸਿਹਤ ਨੂੰ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਨੁਕਸਾਨ ਨੂੰ, ਕੰਮ ਦੇ ਚੌਗਿਰਦੇ ਵਿੱਚ ਕੁਦਰਤੀ ਤੌਰ ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਖ਼ਤਰਿਆਂ ਨੂੰ ਜਿੱਥੇ ਤਕ ਉੱਚਤ ਤੌਰ ਤੇ ਵਿਹਾਰਕ ਹੋਵੇ, ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਕਰਕੇ ਰੋਕਿਆ ਜਾ ਸਕੇ।
- 3.2 ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਬਾਕਾਇਦਾ ਨੇਮ ਨਾਲ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੀ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੀ ਟਰੇਨਿੰਗ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਨਵੇਂ ਜਾਂ ਮੁੜ ਕੇ ਰੱਖੇ ਗਏ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀ ਟਰੇਨਿੰਗ ਮੁੜ ਦੁਬਾਰਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।
- 3.3 ਸਾਫ਼ ਟਾਇਲਟ ਦੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ ਅਤੇ ਪੀਣ ਵਾਲੇ ਪਾਣੀ ਤਕ ਪਹੁੰਚ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਜੇ ਉੱਚਤ ਹੋਇਆ, ਤਾਂ ਖਾਣੇ ਨੂੰ ਸੰਭਾਲ ਕੇ ਰੱਖਣ ਲਈ ਸਫ਼ਾਈ ਦੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ ਮੁਹੱਈਆ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ।
- 3.4 ਜਿੱਥੇ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਲਈ ਜਗ੍ਹਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਉਹ ਸਾਫ਼ ਸੁਥਰੀ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀਆਂ ਬੁਨਿਆਦੀ ਲੋੜਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰੇਗੀ।
- 3.5 ਇਸ ਜ਼ਾਬਤੇ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਕੰਪਨੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਇੱਕ ਸੀਨੀਅਰ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧ ਨੂੰ ਸੌਂਪੇਗੀ।

4. ਚੌਗਿਰਦੇ ਲਈ ਸ਼ਰਤਾਂ

- 4.1 ਪ੍ਰਾਇਮਾਰਕ ਚੌਗਿਰਦੇ ਲਈ ਆਪਣੀ ਪ੍ਰਤੀਬੱਧਤਾ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਪਲਾਇਰਾਂ ਨਾਲ ਸਾਂਝੀ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਅਮਲ ਚੌਗਿਰਦੇ ਦੇ ਲਾਗੂ ਮਿਆਰਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ।

5. ਬਾਲ ਕਿਰਤ (ਚਾਈਲਡ ਲੇਬਰ) ਦਾ ਇਸਤੇਮਾਲ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ

- 5.1 5.1 ਬਾਲ ਕਿਰਤੀਆਂ ਨੂੰ ਭਰਤੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।
- 5.2 ਕੰਪਨੀਆਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਨੀਤੀਆਂ ਤਿਆਰ ਕਰਨਗੀਆਂ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਨੀਤੀਆਂ ਜਾਂ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਪਾਣਗੀਆਂ ਜੋ ਜੇ ਕੋਈ ਬੱਚਾ ਕਿਰਤ ਕਰਦਾ ਵੇਖਿਆ ਗਿਆ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਵਧੀਆ ਸਿਖਿਆ ਲੈਂਦੇ ਰਹਿਣ ਲਈ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਉਦੋਂ ਤਕ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨਗੀਆਂ ਜਦ ਤਕ ਉਹ ਬੱਚਾ, ਬੱਚਾ ਨਹੀਂ ਰਹੇਗਾ; "ਚਾਈਲਡ" (ਬੱਚਾ) ਅਤੇ "ਚਾਈਲਡ ਲੇਬਰ" ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਜ਼ਮੀਮੇ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ।
- 5.3 18 ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਉਮਰ ਦੇ ਬੱਚਿਆਂ ਜਾਂ ਨੌਜਵਾਨ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਰਾਤ ਲਈ ਜਾਂ ਖ਼ਤਰਨਾਕ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਨੌਕਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।
- 5.4 ਇਹ ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਕਾਰਜ ਪ੍ਰਣਾਲੀਆਂ ILO ਮਾਨਕਾਂ ਦੀਆਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਧਾਰਾਵਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਣਗੀਆਂ।

6. ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਲਈ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ

- 6.1 ਇੱਕ ਮਾਨਕ ਹਫ਼ਤੇ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਲਾਭ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਮਾਨਕ ਅਨੁਸਾਰ ਜਾਂ ਸਨਅਤ ਦੇ ਬੈਂਚ ਮਾਰਕ (ਮਾਪ) ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਜੋ ਵੀ ਵੱਧ ਹੋਵੇਗਾ, ਅਨੁਸਾਰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਪਰ ਹਰ ਹਾਲਤ ਵਿੱਚ ਤਨਖਾਹ ਏਨੀ ਜ਼ਰੂਰ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਬੁਨਿਆਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰੇ ਅਤੇ ਕੁਝ ਆਮਦਨ ਆਪਣੀ ਸਮਝ ਮੁਤਾਬਕ ਰੱਖੀ ਜਾ ਸਕੇ।





- 6.2 ਸਭ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਸੰਬੰਧੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਹਰ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਏ, ਉਸ ਮਿਆਦ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਵੇਰਵਿਆਂ ਬਾਰੇ ਲਿਖਤ ਤੌਰ ਤੇ ਸਮਝ ਆ ਸਕਣ ਵਾਲੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਏਗੀ।
- 6.3 ਤਨਖਾਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਲਈ ਕੁਝ ਕੱਟਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਏਗੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਸ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚੋਂ ਉਦੋਂ ਤਕ ਕੁਝ ਕੱਟਿਆ ਜਾਏਗਾ, ਜੇ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਤਹਿਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਜਦ ਤਕ ਸੰਬੰਧਿਤ ਵਰਕਰ ਆਪ ਆਗਿਆ ਨਾ ਦੇਵੇ। ਸਭ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ।





7. ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਨਹੀਂ ਹਨ

- 7.1 ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ ਕੌਮੀ ਕਾਨੂੰਨਾਂ, ਸਮੂਹਿਕ ਸਮਝੌਤਿਆਂ ਅਤੇ ਹੇਠ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ 7.2 ਤੋਂ 7.6 ਦੀ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ, ਜੋ ਵੀ ਕਿਰਤੀਆਂ ਦੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਰੇ, ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜ਼ਰੂਰ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। 7.2 ਤੋਂ 7.6 ਕੌਮਾਂਤਰੀ ਕਿਰਤ ਮਾਨਕਾਂ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹਨ।
- 7.2 ਮਿਆਰੀ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ, ਓਵਰਟਾਈਮ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ, ਨੂੰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ, ਅਤੇ ਇਹ ਪ੍ਰਤੀ ਹਫ਼ਤਾ 48 ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ*
- 7.3 ਸਾਰੇ ਓਵਰਟਾਈਮ ਘੰਟੇ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਓਵਰਟਾਈਮ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਸਾਰਿਆਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖ ਕੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨਾਲ ਵਰਤਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ: ਕਿਸੀ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਿਰਤੀ ਦੁਆਰਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਹੱਦ, ਆਵਿਰਤੀ ਅਤੇ ਘੰਟੇ ਅਤੇ ਸਮੁੱਚੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਰਤੀਆਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ। ਇਸ ਨੂੰ ਨਿਯਮਿਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਜਗ੍ਹਾ ਇਸਤੇਮਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਓਵਰਟਾਈਮ ਘੰਟਿਆਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਪ੍ਰੀਮਿਅਮ ਦਰ 'ਤੇ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਨਿਯਮਿਤ ਦਰ ਤੋਂ 125% ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਾ ਹੋਣਾ ਸਿਫਾਰਿਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।
- 7.4 7 ਓਵਰਟਾਈਮ ਸਮੇਤ, ਦਿਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਕੁੱਲ ਘੰਟੇ 60 ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਨਹੀਂ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ, ਸਿਵਾਏ ਜਿੱਥੇ ਹੇਠ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਧਾਰਾ 7.5 ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਨਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ।
- 7.5 ਓਵਰਟਾਈਮ ਸਮੇਤ, ਕੰਮ ਦੇ ਕੁੱਲ ਘੰਟੇ 7 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ 60 ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਅਪਵਾਦੀ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਜਿੱਥੇ ਹੇਠ ਦਿੱਤੇ ਸਾਰੇ ਪੂਰੇ ਹੋ ਰਹੇ ਹੋਣ:
 - ਇਸ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਕੌਮੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਹੋਵੇ;
 - ਇਸ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਸਾਮੂਹਿਕ ਸਮਝੌਤੇ ਦੁਆਰਾ ਹੋਵੇ ਜੋ ਸੁਤੰਤਰ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕਿਰਤੀਆਂ ਦੇ ਸੰਗਠਨ, ਜੋ ਕਿ ਕਿਰਤਸ਼ਕਤੀ ਦੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹਿੱਸੇ ਦਾ ਪ੍ਰਤੀਨਿੱਧ ਕਰਦਾ ਹੋਵੇ, ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਰਾਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ;
 - ਕਿਰਤੀਆਂ ਦੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਲਈ ਉਚਿਤ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹੋਣ; ਅਤੇ
 - ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਰਸ਼ਾ ਸਕੇ ਕਿ ਅਪਵਾਦੀ ਹਾਲਾਤ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਚਾਨਕ ਉਤਪਾਦਨ ਦੇ ਪੀਕਜ਼, ਹਾਦਸੇ ਜਾਂ ਸੰਕਟਕਾਲ।





7.6 ਕਿਰਤੀਆਂ ਨੂੰ ਹਰ 7 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ 1 ਦਿਨ ਦਾ ਆਰਾਮ ਜ਼ਰੂਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜਾਂ, ਜਿੱਥੇ ਕੌਮੀ ਕਾਨੂੰਨ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣ ਉੱਥੇ ਹਰ 14 ਦਿਨਾਂ ਵਿੱਚ 2 ਦਿਨਾਂ ਦਾ ਆਰਾਮ।*

*ਕੌਮਾਂਤਰੀ ਮਿਆਰ ਕੰਮ ਦੇ ਮਿਆਰੀਘੰਟਿਆਂ ਵਿੱਚ (ਓਵਰਟਾਈਮ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ), ਜਦੋਂ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇ, 40 ਘੰਟੇ ਪ੍ਰਤੀ ਹਫ਼ਤਾ ਤੱਕ ਲਗਾਤਾਰ ਕਮੀ ਦੀ ਸਿਫਾਰਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਬਿਨਾਂ ਕਿਰਤੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਘੱਟਾਏ ਜਿਵੇਂ ਘੰਟੇ ਘੱਟਾਏ ਜਾਣ।

8. ਕੋਈ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਏਗਾ

8.1 ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੇ ਰੱਖਣ, ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ, ਸਿਖਲਾਈ ਤਕ ਪਹੁੰਚ ਲਈ, ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ, ਨੌਕਰੀ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਜਾਂ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਲਈ ਨਸਲ, ਜਾਤ, ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮੂਲ, ਧਰਮ, ਉਮਰ, ਅਪਾਹਜਪੁਣੇ, ਲਿੰਗ, ਸ਼ਾਦੀਸ਼ੁਦਾ ਹੋਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ, ਲਿੰਗਕ ਰੁਝਾਨ, ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਮੈਂਬਰਸ਼ਿਪ ਜਾਂ ਸਿਆਸੀ ਸੰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਜਾਏਗਾ।

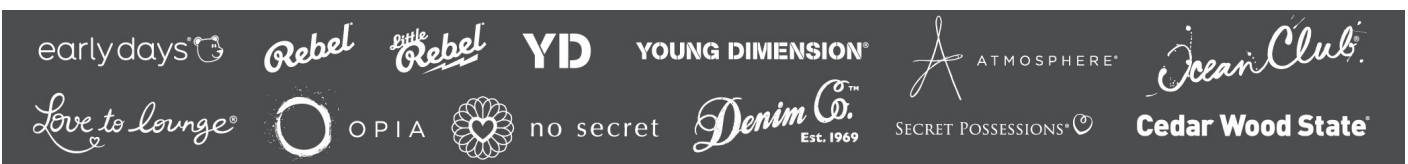
9. ਨਿਯਮਤ ਨੌਕਰੀ ਉਪਲਬਧ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ

9.1 ਜਿਸ ਸੀਮਾ ਤਕ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ ਕੀਤਾ ਹੋਇਆ ਕੰਮ, ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਅਤੇ ਅਭਿਆਸ ਰਾਹੀਂ ਮੰਜੂਰਸ਼ੁਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸੰਬੰਧ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

9.2 ਕਿਰਤੀਆਂ ਸੰਬੰਧੀ ਜਾਂ ਸਮਾਜਿਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਅਤੇ ਨੇਮਾਂ ਤਹਿਤ, ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਜੋ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਪੱਕੀ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੋਂ, ਸਿਰਫ਼ ਠੇਕੇਦਾਰੀ ਜਾਂ ਛੋਟੇ ਠੇਕਿਆਂ ਰਾਹੀਂ ਕੰਮ ਲੈਕੇ ਜਾਂ ਘਰ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਵਾਉਣ ਦਾ ਇੰਤਜ਼ਾਮ ਕਰਕੇ ਜਾਂ ਅਪਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪ ਸਕੀਮਾਂ ਰਾਹੀਂ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਮਹਾਰਤ ਸਿਖਾਉਣ ਜਾਂ ਪੱਕੀ ਨੌਕਰੀ ਦੇਣ ਦਾ ਕੋਈ ਇਰਾਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਰਾਹੀਂ ਨਹੀਂ ਬਚਿਆ ਜਾਏਗਾ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮਿਆਦ ਦੇ ਸਮਝੌਤੇ ਦੇ ਹੱਦੋਂ ਵੱਧ ਇਸਤੇਮਾਲ ਨਾਲ ਇਨ੍ਹਾਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਤੋਂ ਬਚਿਆ ਜਾਏਗਾ।

10. ਕਿਸੇ ਸਖ਼ਤ ਜਾਂ ਅਣਮਨੁੱਖੀ ਵਰਤਾਉ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਹੈ

10.1 ਸਰੀਰਕ ਬਦਸਲੂਕੀ ਜਾਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ, ਸਰੀਰਕ ਬਦਸਲੂਕੀ ਦੀ ਧਮਕੀ ਅਤੇ ਲਿੰਗਕ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕੋਈ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ, ਗਾਲੀ ਗਲੋਚ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਿਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਡਰਾਉਣ ਧਮਕਾਉਣ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਹੈ।





11. ਕਾਨੂੰਨੀ ਸ਼ਰਤਾਂ

- 11.1 ਪ੍ਰਾਇਮਾਰਕ, ਸਾਮਾਨ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਹਰ ਸਥਾਨ ਤੇ ਜਿਥੇ ਪ੍ਰਾਇਮਾਰਕ ਵਪਾਰ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਉਥੋਂ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਜਾਣ ਬੁਝ ਕੇ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ।
- 11.2 ਪ੍ਰਾਇਮਾਰਕ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੁੰਦਿਆਂ ਹੋਇਆਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਪਲਾਇਰਾਂ ਦਾ ਇਸਤੇਮਾਲ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ ਜੋ ਲਾਗੂ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਅਤੇ ਨੇਮਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦੇ ਹਨ।

12. ਕਿਸੇ ਕਿਸਮ ਦੀ ਰਿਸ਼ਵਤ ਜਾਂ ਭ੍ਰਿਸ਼ਟਾਚਾਰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ

- 12.1 ਕਿਸੇ ਕਿਸਮ ਦੀ ਵੀ ਰਿਸ਼ਵਤ ਦੇਣਾ, ਉਸ ਲਈ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਨਾ, ਮੰਗਣਾ/ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ, ਜਾਂ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਦੇ ਲੈਣ ਦੇਣ ਲਈ ਸੁਵਿਧਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਸਖਤ ਮਨਾ ਹੈ। ਸਰਕਾਰ ਜਾਂ ਵਪਾਰ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਐਸਾ ਕੋਈ ਉਪਹਾਰ, ਇਨਾਮ ਜਾਂ ਲਾਭ ਦੇਣਾ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਤੁਹਾਨੂੰ ਵਪਾਰਿਕ ਲਾਭ ਹੁੰਦਾ ਹੋਵੇ, ਜਾਂ ਲੈਣਦਾਰ ਨੂੰ ਅਨੁਚਿਤ ਲਾਭ/ ਇਨਾਮ ਦਾ ਲਾਲਚ ਦੇ ਕੇ ਗਲਤ ਕੰਮ ਕਰਾਉਣ ਨੂੰ ਰਿਸ਼ਵਤ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਿਸੇ ਤੀਜੀ ਪਾਰਟੀ, ਜਿਵੇਂ ਏਜੰਟ, ਪ੍ਰਤਿਨਿਧੀ, ਜਾਂ ਵਿਚੋਲੇ ਰਾਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਵੀ ਇਹ ਰਿਸ਼ਵਤ ਹੀ ਮੰਨੀ ਜਾਵੇਗੀ।
- ਰਿਸ਼ਵਤ ਦੇ ਕੁਝ ਉਦਾਹਰਨ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ: ਇਹ ਪੂਰੀ ਸੂਚੀ ਨਹੀਂ ਹੈ:

ਉਪਹਾਰ ਜਾਂ ਯਾਤਰਾ ਦੇ ਖਰਚੇ

ਕੰਪਨੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ, ਪ੍ਰਾਪਰਟੀਆਂ ਜਾਂ ਸੁਵਿਧਾਵਾਂ ਦਾ ਬਿਨਾ ਮੁੱਲ ਚੁਕਾਏ ਇਸਤੇਮਾਲ;

ਨਕਦ ਭੁਗਤਾਨ

ਕਰਜ਼, ਕਰਜ਼ ਲਈ ਗਰੰਟੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਉਧਾਰ;

ਸੰਭਾਵਿਤ ਗ੍ਰਾਹਕ/ ਜਨਤਾ ਜਾਂ ਸਰਕਾਰੀ ਅਫਸਰ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਸਦੱਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਪ੍ਰਕਾਰ ਦਾ ਸਿੱਖਿਆ ਵਜ਼ੀਫਾ / ਸਿਹਤ ਦੇਖਭਾਲ ਦਾ ਲਾਭ ਦੇਣ ਦਾ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ;

ਮੁੱਖ ਠੇਕਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਨੇੜੇ ਦੇ ਕਿਸੇ ਰਿਸ਼ਤੇਦਾਰ/ ਪਰਿਵਾਰ ਸਦੱਸ ਨੂੰ ਉਪ-ਠੇਕਾ ਦੇਣਾ;

ਸੰਭਾਵਿਤ ਗ੍ਰਾਹਕ/ ਜਨਤਾ ਜਾਂ ਸਰਕਾਰੀ ਅਫਸਰ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਸਦੱਸ ਦੀ ਮਲਕੀਅਤ ਵਾਲੀ ਸਥਾਨਕ ਕੰਪਨੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਲੈਣਾ।

- 12.2 ਸੁਵਿਧਾ ਭੁਗਤਾਨ ਉਹ ਫੀਸਾਂ ਜਾਂ ਫੋਟੀਆਂ ਰਾਸ਼ੀਆਂ ਹਨ ਜਿਹੜੀਆਂ ਸਰਕਾਰੀ ਅਫਸਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਆਮ ਸਰਕਾਰੀ ਕਾਰਜਾਂ (ਜਿਵੇਂ ਵੀਜ਼ਾ ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ, ਕਸਟਮ ਕਲੀਰੈਂਸ) ਨੂੰ ਛੇਤੀ ਜਾਂ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਨਾਲ ਕਰਨ ਲਈ ਮੰਗੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨਾਂ ਤੇ ਸਖਤ ਪਾਬੰਦੀ ਹੈ।





- 12.3 ਸਪਲਾਇਰਾਂ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਤਿਨਿਧੀਆਂ ਅਤੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਲਈ ਭ੍ਰਿਸ਼ਟਾਚਾਰ ਅਤੇ ਰਿਸ਼ਵਤ ਵਿਰੋਧੀ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਨੂੰ ਮੰਨਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕਿਤੇ ਭ੍ਰਿਸ਼ਟਾਚਾਰ ਜਾਂ ਰਿਸ਼ਵਤ ਵਿਰੋਧੀ ਕਾਨੂੰਨ ਨਹੀਂ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਜਾਂ ਇਹ ਯੂ.ਕੇ. ਰਿਸ਼ਵਤ ਕਾਨੂੰਨ 2010 (UK Bribery Act 2010) ਤੋਂ ਨਿਚਲੇ ਪੱਧਰ ਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਥਾਂ ਤੇ ਸਪਲਾਇਰਾਂ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਤਿਨਿਧੀਆਂ ਅਤੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਉੱਤੇ ਯੂ.ਕੇ. ਰਿਸ਼ਵਤ ਕਾਨੂੰਨ 2010 (UK Bribery Act 2010) ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।
- 12.4 ਸਪਲਾਇਰਾਂ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਤਿਨਿਧੀਆਂ ਦੇ ਦਫਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਭ੍ਰਿਸ਼ਟਾਚਾਰ ਅਤੇ ਰਿਸ਼ਵਤ ਵਿਰੋਧੀ ਪ੍ਰਕ੍ਰਿਆਵਾਂ ਹੋਣੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ, ਤਾਂ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਤੇ ਵਪਾਰਿਕ ਸਹਿਯੋਗੀਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਰਿਸ਼ਵਤ ਜਾਂ ਭ੍ਰਿਸ਼ਟਾਚਾਰ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ ਜਾ ਸਕੇ। ਸਪਲਾਇਰ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਤਿਨਿਧੀ ਇਨ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਕ੍ਰਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਸਹੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਵਪਾਰ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕਰਨ। ਨਾਲ ਹੀ ਇਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਮੇ-ਸਮੇ ਤੇ ਸਮੀਖਿਆ ਵੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ, ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਇਹ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ।





13. ਜ਼ਮੀਨਾ A ਪਰਿਭਾਸ਼ਾਵਾਂ

ਬੱਚਾ (ਚਾਈਲਡ)

ਉਦੋਂ ਤੱਕ 15 ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਉਮਰ ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਜਦੋਂ ਤਕ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਉਮਰ ਬਾਰੇ ਸਥਾਨਕ ਕਾਨੂੰਨ ਕੰਮ ਜਾਂ ਸਕੂਲ ਜਾਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਉਮਰ ਵੱਧ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵੱਧ ਉਮਰ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗੀ। ਪਰ ਜੇ ਸਥਾਨਕ ਕਾਨੂੰਨ ILO (ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਿਰਤ ਸੰਸਥਾ) ਦੀ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ ਨੰਬਰ 138 (ILO Convention No. 138) ਅਨੁਸਾਰ ਵਿਕਾਸਸ਼ੀਲ ਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਅਪਵਾਦ ਵਿੱਚ 14 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਘੱਟ ਉਮਰ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗੀ।

ਨੌਜਵਾਨ ਵਿਅਕਤੀ

ਬੱਚੇ ਦੀ ਉਮਰ ਜਿਸ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਉੱਤੇ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਤੋਂ ਵੱਧ ਉਮਰ ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਵਰਕਰ ਅਤੇ ਜੋ 18 ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਉਮਰ ਦਾ ਹੈ

ਬਾਲ ਕਿਰਤ (ਚਾਈਲਡ ਲੇਬਰ)

ਕਿਸੀ ਉਸ ਬੱਚੇ ਜਾਂ ਨੌਜਵਾਨ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਉੱਤੇ ਦਿੱਤੀਆਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਦੱਸੀ ਗਈ ਉਮਰ ਤੋਂ ਘੱਟ ਉਮਰ ਦੇ ਹਨ, ਵਲੋਂ ਕੀਤਾ ਕੋਈ ਉਹ ਕੰਮ ਜੋ ILO ਮਾਨਕਾਂ ਦੀਆਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਅਤੇ ਕੋਈ ਅਜਿਹਾ ਕੰਮ ਜਿਸਦੇ ਖਤਰਨਾਕ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਜੋ ਬੱਚੇ ਦੀ ਜਾਂ ਨੌਜਵਾਨ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਸਿੱਖਿਆ ਵਿੱਚ ਵਿਘਨ ਪਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਬੱਚੇ ਜਾਂ ਨੌਜਵਾਨ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਸਿਹਤ, ਜਾਂ ਸਰੀਰਕ, ਮਾਨਸਿਕ, ਅਧਿਆਤਮਕ ਜਾਂ ਸਮਾਜਕ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਨੁਕਸਾਨਦਾਇਕ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

