

कार्यस्थल हेतु आचार संहिता

अपारेल इंडस्ट्री पार्टनरशिप ने यूनाइटेड स्टेट्स और विदेशों में मजदूर शोषण को खतम करने संबंधी मामलों को हल किया है। इस परीक्षण के आधार पर पार्टनरशिप ने काम करने हेतु उचित एवं मानवीय वातावरण बनाने के लिए कुछ मानक निर्धारित किए हैं। पार्टनरशिप को विश्वास है कि इन मानकों के अनुसरण में बनाए गए उत्पादों से ग्राहकों को यह भरोसा रहेगा कि ये उत्पाद शोषण या अमानवीय स्थितियों में नहीं बनाए गए।

बलपूर्वक मजदूरी : किसी भी तरह के मजदूरों का बलपूर्वक उपयोग नहीं करना चाहिए, चाहे वे कैदी मजदूर, करारबद्ध मजदूर, बंधुआ मजदूर या अन्य प्रकार के मजदूर हों।

बाल मजदूर : 15 वर्ष (या उन निर्माता के देशों⁸ में 14 वर्ष, जहाँ कानून द्वारा ऐसा अनुमत है) या निर्माता के देश में अनिवार्य शिक्षा पूर्ण करने की उम्र यदि 15 वर्ष से अधिक हो तो, उससे कम उम्र के किसी भी व्यक्ति को रोजगार में नहीं रखा जाना चाहिए।

उत्पीड़न या दुर्व्यवहार : हर कर्मचारी के साथ समानता और आदर का व्यवहार किया जाना चाहिए। किसी भी कर्मचारी को शारीरिक, कामुक, भावनात्मक या मौखिक रूप से परेशान नहीं किया जाना चाहिए या न ही ऐसा दुर्व्यवहार किया जाना चाहिए।

भेदभाव मुक्त : किसी भी व्यक्ति के साथ लिंग, जाति, धर्म, उम्र, अपंगता, कामुक रुझान, राष्ट्रीयता, राजनैतिक विचार या सामाजिक अथवा मूलगत आधारों पर रोजगार, जिसमें शामिल हैं काम पर रखना, वेतन, परिलाभ, पदोन्नति, अनुशासन, बर्खास्तगी या सेवानिवृत्ति में कोई भेदभाव नहीं किया जाना चाहिए।

स्वास्थ्य एवं सुरक्षा : कार्यस्थल पर दुर्घटनाओं को रोकने तथा कार्य के दौरान या कर्मचारियों के लिए बनाए गए सुविधा-स्थलों के संचालन के दौरान इनसे होने वाले या जुड़े स्वास्थ्य संबंधी खतरों को रोकने के लिए, नियोक्ता द्वारा एक सुरक्षित और स्वस्थ कार्य-वातावरण प्रदान किया जाना चाहिए।

संगठन बनाने और सामूहिक सौदेबाजी की स्वतंत्रता : कर्मचारियों द्वारा संगठन बनाने और सामूहिक सौदेबाजी करने की स्वतंत्रता के अधिकार को नियोक्ता द्वारा मान्यता दी जाना चाहिए और उसका आदर किया जा चाहिए।

वेतन और परिलाभ : नियोक्ता मानते हैं कि कर्मचारियों की प्राथमिक जरूरतों को पूरी करने के लिए वेतन जरूरी है। नियोक्ता द्वारा कर्मचारियों को उनके निम्नतम स्तर पर, स्थानीय कानून द्वारा अपेक्षित कम से कम वेतन या उद्योग में प्रचलित दर पर वेतन, इनमें से जो भी ज्यादा हो वह दिया जाना चाहिए और कानून द्वारा वांछित सभी परिलाभ प्रदान किए जाना चाहिए।

कार्य के घंटे : कारोबार की असाधारण स्थितियों को छोड़कर, कर्मचारियों से (i) इनमें से जो कम हो उससे अधिक घंटे काम नहीं लेना चाहिए (a) 48 घंटे प्रति सप्ताह और 12 घंटे ओवरटाइम; या (b) निर्माता के देश के कानून द्वारा अनुमत नियमित और ओवरटाइम की सीमा; जिस देश का कानून

⁸ इस संहिता में जहाँ कहीं स्थानीय कानून का संदर्भ है उन सभी मामलों में प्रभावी किए गए नियम एवं विनियम शामिल हैं।

कार्य के घंटे मर्यादित नहीं करता वहाँ काम का नियमित सप्ताह और 12 घंटे ओवरटाइम, और (ii) हर सात दिन की अवधि में कम से कम एक दिन की छुट्टी की पात्रता।

ओवर टाइम हेतु भुगतान : नियमित काम के घंटों के भुगतान के अलावा, कर्मचारियों को ओवरटाइम काम के लिए ऐसी ऊँची दर पर भुगतान किया जाना चाहिए जो निर्माता के देश में कानूनन अपेक्षित है या जिन देशों में ऐसा कानून नहीं है वहाँ कम से कम नियमित काम के घंटे की दर के बराबर मेहनताना दिया जाना चाहिए।

* * *

जो कंपनी कार्यस्थल हेतु इस आचार संहिता को अंगीकृत करना चाहती है उन्हें इसके अतिरिक्त, निर्माता देश के लागू कानूनों का अनुसरण करना चाहिए और देखरेख संबंधी संलग्न सिद्धांतों का समर्थन करना चाहिए। जो कंपनी कार्यस्थल हेतु इस आचार संहिता को अंगीकृत करना चाहती है उसे अपने लाइसेंसधारियों एवं ठेकेदारों, तथा खुदरा कारोबार के मामले में अपने आपूर्तकों से स्थानीय लागू कानूनों का पालन एवं इस संहिता का अनुसरण, देखरेख संबंधी संलग्न सिद्धांतों के अनुसार कराना चाहिए तथा मतभेद या विवाद की स्थिति में उच्च स्तर के मानकों को लागू करना चाहिए।