



# श्रम और मानवाधिकार मानक

# उद्देश्य

प्रत्येक व्यक्ति के पास कार्यस्थल पर सम्माननीय कार्य और सम्मान का अधिकार है। इसके लिए, रैकिट कर्मियों और हमारी आपूर्ति श्रृंखला में लघु स्तर के किसानों, विशेषतौर पर महिलाओं और कमजोर समूहों के लिए स्थितियों में सुधार करने की निरंतर कोशिश करती है। यह मानक लेबर और मानवाधिकारों के संबंध में आवश्यकताओं और तरीकों की जानकारी देता है, हमारी कार्य की ऐसी स्थितियां बनाने की महत्वाकांक्षा में योगदान देने के लिए जिनमें प्रत्येक व्यक्ति के साथ निष्पक्षता और समानता का व्यवहार हो। यह रैकिट की दीर्घकालीन वृद्धि के लिए सोर्सिंग की नीति के प्रिंसिपल को लागू करने के तरीके की जानकारी देता है, रैकिट लेबर और वैश्विक मानवाधिकारों के सम्मान को सुनिश्चित करने के लिए प्रतिबद्ध है।



## कानूनों और औद्योगिक संदर्भ

इन आवश्यकताओं को निम्नलिखित पर विचार करते हुए तैयार किया गया है:

1. द इंटरनेशनल बिल ऑफ ह्यूमन राइट्स
2. व्यवसाय और मानवाधिकारों पर UN के मार्गदर्शक सिद्धांत
3. मल्टीनेशनल एंटरप्राइसेज के लिए OECD गाइडलाइंस
4. मूलभूत सिद्धांतों और कार्य पर अधिकारों पर ILO का घोषणापत्र – चार विषयों से जुड़े आठ मुख्य समझौते:
  - संघ की स्वतंत्रता
  - बंधुआ मजदूर से स्वतंत्रता
  - बाल श्रम
  - रोजगार में निष्पक्षता
5. सम्मान के साथ प्रवासन के लिए ढाका प्रिंसिपल्स
6. इंटरनेशनल फाइनेंस कॉरपोरेशन – प्रदर्शन मानक 5: जमीन अधिग्रहण और गैर स्वैच्छिक पुनर्वास
7. एथिल ट्रेडिंग इनिशिएटिव (ETI) जैसे अन्य उद्योग मानक और तरीके।

## SDG सदभ

UN के 2030 तक दीर्घकालीन विकास के लक्ष्यों (SDGs) को प्राप्त करने का रैकिट पूरी तरह समर्थन करती है



हमारा व्यावसायिक और ब्रांड्स कई SDGs पर सकारात्मक प्रभाव है; हालांकि, इस मानक के जरिए हमारा मानना है कि हम चार लक्ष्यों पर अधिक प्रभाव डाल सकते हैं।

रैकिंग व्यावसायिक भागीदारों को ऐसे SDGs में योगदान देने के लिए प्रोत्साहित करती है जो ऐसे देशों के लिए बेहतर हैं जिनमें उनकी मौजूदगी है और जहां वे अपने व्यावसायिक के जरिए अधिक प्रभाव डाल सकते हैं।



## आवश्यकताएं

रैकिट की दीर्घकालीन वृद्धि के लिए सोर्सिंग की नीति के प्रिंसिपल। का सम्मान करना, रैकिट की लेबर और वैश्विक मानवाधिकारों के सम्मान को सुनिश्चित करने के लिए प्रतिबद्धता, के लिए आवश्यक है:

1. सभी लागू कानूनों का अनुपालन, और आवश्यक कानूनी परमिट्स को बरकरार रखना, इसके साथ ही अंतरराष्ट्रीय श्रम अधिकार मानक।
2. अपेक्षित न्यूनतम आवश्यकताओं का पालन और इस मानक में सुझाए गए तरीकों को लागू करने के लिए कार्य करना। व्यावसायिक भागीदारों को सक्रियता से कार्य करने और श्रम और मानवाधिकारों में निरंतर सुधार को प्रदर्शित करने की आवश्यकता है।
3. मानवाधिकारों के लिए उचित सावधानी व्यवस्था को लागू करना, प्रभावी पहचान और रोकथाम को सक्षम बनाने, और उनके श्रम और मानवाधिकार प्रभावों के समाधान के लिए, लिए इस मानक के पालन सहित।
4. शिकायत करने की व्यवस्था का प्रावधान जिससे कर्मों और अन्य आशंकाएं उठा सकें; और उठाई गई आशंकाओं के अनुसार प्रतिक्रिया देना, जहां उपयुक्त हो समाधान के लिए सहमत होने सहित।
5. पहचाने गए प्रभावों और उठाए गए या प्रस्तावित कदमों की पारदर्शिता।
6. आपूर्तिकर्ताओं को इन आवश्यकताओं के बारे में सक्रियता से जानकारी देना और जितना संभव हो सके सक्रियता से अनुपालन की निगरानी करना।
7. व्यावसायिक और स्थानीय संदर्भ से जुड़े दीर्घकालीन विकास के लक्ष्यों की पहचान, पहचान किए गए लक्ष्यों पर सकारात्मक प्रभाव डालने के लिए कोशिशों को लागू करना।

श्रम और मानवाधिकारों पर निम्नलिखित आवश्यकताएं विस्तृत हैं लेकिन श्रम और मानवाधिकारों पर रैकिट की आपूर्ति श्रृंखला आवश्यकताओं की पूर्ण सूची नहीं हैं। कानूनी आवश्यकताओं की ये पूरक हैं और इसका उद्देश्य कानूनी आवश्यकताओं को बदलना या उनका स्थान लेना नहीं है। एक न्यूनतम आवश्यकता के तौर पर, सभी व्यावसायिक भागीदारों को सभी लागू कानूनों और विनियमों का पालन करना चाहिए। जहां स्थानीय कानून या उनका प्रवर्तन इस दस्तावेज में रैकिट की आवश्यकताओं से कम है, वहां इन आवश्यकताओं को पूरा किए जाने की अपेक्षा है।





## 01. कार्य के लिए कर्मियों उपयुक्त आयु के हैं

### परिभाषाएं<sup>1</sup>

**बच्चा:** 15 वर्ष की आयु से कम का कोई व्यक्ति; इसके अतिरिक्त: a) जहां स्थानीय कानून में कार्य या अनिवार्य स्कूलिंग के लिए एक अधिक आयु की शर्त है; या b) जहां स्थानीय कानून 14 वर्ष की शर्त रखता है, जिस मामले में 14 वर्ष लागू होगा।

**युवा कर्मि:** बच्चे की उम्र से अधिक (जैसा कि ऊपर कहा गया है) और 18 वर्ष से कम उम्र का कोई भी कर्मि।

**खतरनाक कार्य:** कार्य, जो अपने प्रकार या जिन परिस्थितियों में उसे किया जा रहा है उसके द्वारा, एक बच्चे या युवा कर्मि के स्वास्थ्य, सुरक्षा या नैतिकता को नुकसान पहुंचा सकता है।

### न्यूनतम आवश्यकताएं

1. किसी भी प्रकार के बाल श्रम की अनुमति नहीं है – 15 वर्ष की आयु से कम या अनिवार्य शिक्षा को पूरी करने की आयु से कम व्यक्ति को रोजगार में नहीं रखना जाना चाहिए (राष्ट्रीय कानून या ILO द्वारा अनुमति वाले अपवादों का विषय)। कार्य की न्यूनतम आयु से संबंधित सभी लागू कानूनों का पालन होना चाहिए।
2. एक ऐसी रोजगार नीति बनाई जानी चाहिए जो बाल श्रम के इस्तेमाल को प्रतिबंधित करे, आयु की पुष्टि के लिए एक प्रक्रिया बताए, बाल श्रम के मामलों का समाधान करे और वे शर्तें बताए जिनके द्वारा युवा कर्मियों को रोजगार दिया जा सकता है।
3. युवा व्यक्तियों (15 और 18 वर्ष की आयु के बीच) को रोजगार दिया जा सकता है; हालांकि, निम्नलिखित शर्तों को पूरा करना होगा:
  - युवा व्यक्ति खतरनाक भूमिका नहीं निभा रहे हैं या उन जोखिमों के संपर्क में नहीं हैं जो शारीरिक, मानसिक या भावनात्मक नुकसान का कारण बनेंगे;
4. यदि अनिवार्य शिक्षा कानूनों या स्कूल में भाग लेने के अधीन, शिक्षा की सुविधा के लिए स्पष्ट प्रक्रियाएं स्थापित की जानी चाहिए, बनाए रखी जानी चाहिए, और संबंधित कर्मियों को प्रभावी रूप से सूचित किया जाना चाहिए;
  - रात में कोई कार्य नहीं; और
  - कार्य के घंटे स्थानीय कानून के अनुसार होने चाहिए।
4. बाल श्रम की पहचान होने पर, बच्चे को सभी कामों से हटाने और बच्चे को सुरक्षित स्थान पर सुनिश्चित करने के लिए तत्काल कार्रवाई की जानी चाहिए। बच्चे के सर्वश्रेष्ठ हितों को पहले रखने वाला एक प्रभावी समाधान कार्यक्रम बनाया और एक उपयुक्त थर्ड पार्टी के साथ समयबद्ध तरीके से लागू किया जाना चाहिए। किसी समाधान कार्यक्रम में बच्चे और उसके परिवार के लिए पर्याप्त सामाजिक सहायता शामिल होनी चाहिए जैसे कौशल प्रशिक्षण को प्रोत्साहन, परिवार के एक सदस्य को नियुक्ति देना, और बच्चे की शिक्षा में मदद करना।

## सुझाए गए तरीके

- अप्रेंटिस और इंटरन सहित युवा कर्मियों को रोजगार देने वाले प्रावधानों के पालन को सुनिश्चित करने के लिए सुपरवाइजर्स को प्रशिक्षण देना चाहिए।
- युवा कर्मियों के स्वास्थ्य की नियमित अंतराल पर जांच।
- कार्यस्थल पर बच्चे की सुरक्षा के मुद्दों को कम और समाप्त करने के लिए पर्याप्त प्रक्रियाएं और व्यवस्थाएं मौजूद हों।

<sup>1</sup> ILO रिक्तमंडेशन संख्या 190, ILO कनवेंशन संख्या 138, ILO कनवेंशन संख्या 182



## 02. सभी कार्य स्वेच्छा से किया जाए

### परिभाषाएं<sup>2</sup>

**जबरन श्रम:** जुमाने के डर के तहत किसी व्यक्ति से लिया जाने वाला सभी कार्य या सेवा और जिसके लिए व्यक्ति ने स्वेच्छा से पेशकश नहीं की है।

**बंधुआ श्रम/कर्ज के कारण गुलामी:** किसी कर्ज या उधारी को चुकाने या उस पर ब्याज के भुगतान के जरिए के तौर पर श्रम की मांग की गई है।

**अनैच्छिक कैद श्रम:** कैदियों द्वारा किया जाने वाला श्रम जहां वह श्रम स्वेच्छा से नहीं किया जा रहा और जिसके लिए उन्हें भुगतान नहीं प्राप्त होता; ऐसे श्रम सहित जो किसी जुमाने के तहत लिया जाता है या ऐसे कार्य या सेवा की कर्ज या जुमाना चुकाने के लिए मांग की जाती है।

**गैर कानूनी श्रम:** जबरन श्रम या गुलामी के जरिए उत्पीड़न के उद्देश्य के लिए डर, बल, धोखे या दबाव ये अन्य तरीकों से नियुक्ति, स्थानांतरण, शरण देना, लेना या व्यक्तियों को लेना या प्राप्त करना।

### न्यूनतम आवश्यकताएं

1. सभी प्रकार का जबरन, बंधुआ, गैर कानूनी या अनैच्छिक कैद वाला श्रम प्रतिबंधित है।
2. रोजगार की एक शर्त के तौर पर कर्मियों को अपने वेतन, लाभों, संपत्ति या दस्तावेज का कोई हिस्सा रखवाने की आवश्यकता नहीं होनी चाहिए। जहां सरकारी संस्थाओं के पास दस्तावेजों को जमा करना काम के अधिकार के दस्तावेज की शर्त के रूप में आवश्यक है, कर्मियों को उन दस्तावेजों को पुनर्प्राप्त करने में मदद की जानी चाहिए जब वे रोजगार छोड़ने का विकल्प चुनते हैं।
3. कर्मियों के पास आवाजाही की स्वतंत्रता है। कर्मियों के पास उचित नोटिस के बाद उनके नियोक्ता को छोड़ने का अधिकार है और इसमें शामिल हैं प्रवासी कर्मी जो देश के अंदर रोजगार को छोड़ने या बदलने के लिए स्वतंत्र हैं।
4. कर्मियों को हमेशा कंपनी के आवास में स्वतंत्रता के साथ आने या जाने की अनुमति होनी चाहिए।
5. सभी कार्य स्वेच्छा से किया जाता है।

## सुझाए गए तरीके

- अवास्तविक उत्पादन लक्ष्य या प्रदर्शन संकेतक जो अत्यधिक या अनैच्छिक ओवरटाइम की आवश्यकता या नेतृत्व करते हैं, या अत्यधिक काम के घंटे या अन्य मजबूर श्रम प्रथाओं (संदर्भ 6. कार्य घंटे और आराम के दिन) की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए। कर्मियों पर उत्पादन के लक्ष्यों या प्रदर्शन संकेतकों के जोखिमों और प्रभावों की सतर्कता से निगरानी करें।
- न्यूनतम वेतन में योगदान देने वाले पीस रेट लक्ष्यों और बोनस के भुगतान को जोखिम के संभावित क्षेत्रों के तौर पर माना जाना चाहिए।

<sup>2</sup> ILO फोर्सर्ड लेबर कन्वेंशन, 1930 (संख्या 29)



## 03. नियुक्ति जिम्मेदार तरीके से की जाती है

### परिभाषाएं<sup>3</sup>

**नियुक्ति:** रोजगार के लिए विज्ञापन, जानकारी देना, चयन, परिवहन, प्लेसमेंट और – प्रवासी कर्मियों के लिए – जहां लागू है उनके मूल देश में वापसी। यह नौकरी खोजने वालों और एक रोजगार अनुबंध वाले व्यक्तियों दोनों पर लागू है।

**नियुक्ति फीस:** कर्मियों के रोजगार या प्लेसमेंट प्राप्त करने के लिए नियुक्ति प्रक्रिया में लगने वाली फीस, तरीके, समय या उनके कर या संग्रह के स्थान पर ध्यान दिए बिना।

**संबंधित खर्च:** राष्ट्रीय सीमाओं के अंदर या आगे नियुक्ति और प्लेसमेंट के लिए आवश्यक खर्च, इनमें शामिल हैं मेडिकल, बीमा, कौशल और योग्यता परीक्षण और अनुकूलन, उपकरण, यात्रा और ठहरने और प्रशासनिक खर्च।

**प्रवासी कर्मी:** वह व्यक्ति जो प्रवास करने का इरादा रखता है या जो किसी ऐसे देश में प्रवासित हो गया है जिसका वह नागरिक नहीं है, अपनी इच्छा से नियोजित होने की दृष्टि से।

**लेबर रिक्रूटर:** सार्वजनिक रोजगार सेवाएं या निजी रोजगार एजेंसियां और अन्य सभी इंटरमीडियरीज या सबएजेंट्स जो लेबर की नियुक्ति और प्लेसमेंट सेवाओं की पेशकश करते हैं। लेबर रिक्रूटर्स कई प्रकार के हो सकते हैं, चाहे लाभ के लिए या गैर-लाभकारी, या कानूनी और विनियामक के ढांचे के अंदर या बाहर संचालन करने वाले।

### न्यूनतम आवश्यकताएं

1. नियुक्ति एक नैतिक और जिम्मेदार तरीके से की जानी चाहिए जो मानवाधिकारों का सम्मान करे, भेदभाव के बिना।
2. नियुक्ति फीस या संबंधित खर्च नियुक्त किए गए कर्मियों और नौकरी खोजने वालों से वसूले या उनकी ओर से भुगतान किए गए नहीं होने चाहिए। सभी फीस का भार नियुक्ता को उठाना चाहिए।
3. कर्मियों के पास जिस देश में कार्य किया जा रहा है उस देश में एक पहचान किए जा सकने वाले और वैध नियुक्ता से साथ एक कानूनी तौर पर स्वीकृत रोजगार संबंध होना चाहिए।
4. सभी कर्मियों को रोजगार शुरू करने से पहले एक अनुबंध उनकी ओर से समझी जाने वाली भाषा में उपलब्ध कराया जाना चाहिए जिसमें रोजगार की शर्तों, रोजगार की अवधि, कार्य के घंटों, आराम के घंटों, भुगतान किए जाने वाले वेतन, उपलब्ध कराए जाने वाले लाभों और भोजन, रहने या अन्य खर्चों के लिए वेतन से कटौती वाली किन्हीं लागतों की जानकारी होनी चाहिए। रोजगार अनुबंध पर हस्ताक्षर करने के लिए कर्मियों पर दबाव नहीं डालना चाहिए।
5. जिम्मेदार नियुक्ति नीतियां और प्रक्रियाएं, प्रवासी कर्मियों के अधिकारों के स्पष्ट संदर्भ सहित, बनाई जानी चाहिए और स्टाफ को उनका प्रशिक्षण देना चाहिए।
6. लेबर/रिक्रूटमेंट एजेंसियों का इस्तेमाल करने पर यह सुनिश्चित करने के लिए नियमित तौर पर उचित सावधानी बरतनी चाहिए कि वे जिम्मेदार नियुक्ति के तरीकों का पालन कर रही हैं।
7. नियुक्ति प्रक्रिया में कथित उत्पीड़नों के मामलों में शिकायत और अन्य विवाद के समाधान की मजबूत व्यवस्थाएं उपलब्ध होनी चाहिए। उत्पीड़न के मामलों में, उपयुक्त समाधान उपलब्ध कराए जाने चाहिए।

### सुझाए गए तरीके

- जहां संभव हो सीधी नियुक्ति का इस्तेमाल होना चाहिए। जहां सीधी नियुक्ति का इस्तेमाल नहीं किया जा कहा, वहां सरकार की ओर से अधिकृत लेबर रिक्रूटर्स का जहां संभव हो इस्तेमाल किया जाना चाहिए।
- प्रवासी कर्मियों को उनके मूल देश को छोड़ने से पहले उनके रोजगार की शर्तों और स्थितियों और संबंधित स्थानीय श्रम कानून की जानकारी देनी चाहिए।

<sup>3</sup> निष्पक्ष नियुक्ति के लिए सामान्य प्रिंसिपल्स और संचालन से जुड़े दिशानिर्देश – इंटरनेशनल लेबर ऑर्गेनाइजेशन (ILO)



## 04. प्रतिष्ठा और सम्मान के साथ सभी कर्मियों के साथ समानता का व्यवहार किया जाता है

### न्यूनतम आवश्यकताएं

1. नियुक्ति, पारिश्रमिक, प्रशिक्षण/पदोन्नती, बर्खास्तगी या सेवानिवृत्ति में व्यक्ति की व्यक्तिगत पहचान या गुणों, इसमें शामिल हैं वर्ग, रंग, भाषा, जाति, राष्ट्रीय मूल, स्वदेशी स्थिति, धर्म, अक्षमता, लिंग, लैंगिक पहचान और अभिव्यक्ति, वैवाहिक स्थिति, यौन झुकाव, यूनियन की सदस्यता, राजनीति जुड़ाव, आयु, गर्भावस्था या कोई अन्य स्थिति जिससे भेदभाव हो सकता है, के आधार पर कोई भेदभाव नहीं है, इसे सुनिश्चित करने के लिए स्पष्ट नीतियां और प्रक्रियाएं होनी चाहिए; जहां लागू स्पष्ट कानूनों या विनियमों द्वारा आवश्यकता है उसे छोड़कर। इन नीतियों और प्रक्रियाओं की सभी कर्मियों को जानकारी और उनके साथ साझा किया जाना चाहिए।
2. ऊपर बताई गई व्यक्तिगत पहचानों या गुणों (प्वाइंट 4.1) में से किसी के संबंध में, तत्वों या तरीकों, या उनके संबंध में आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए कर्मियों के पास अवलोकन करने की स्वतंत्रता होनी चाहिए।
3. एक संतुलित कार्यबल, प्रबंधन के प्रतिनिधित्व और वेतन और अन्य लाभों के संबंध में समानता को सुनिश्चित कर कार्यस्थल में विविधता और समावेश को बढ़ावा देने के लिए कदम उठाए जाने चाहिए। समानता को सुनिश्चित करने के लिए कार्यबल के संयोजन, प्रबंधन के प्रतिनिधित्व और मुआवजे की नियमित अंतराल पर समीक्षा होनी चाहिए।
4. इसके प्रतिनिधियों या कर्मियों की ओर से या उनके खिलाफ किसी प्रकार की शारीरिक सजा, धमकाने, उत्पीड़न, मानसिक, शारीरिक या यौन दबाव, गलत व्यवहार या किसी अन्य हानिकारक या अमानवीय व्यवहार की अनुमति नहीं है।
5. व्यक्तिगत या संवेदनशील जानकारी की गोपनीयता की सुरक्षा और भेदभाव को रोकने के लिए पर्याप्त नियंत्रण मौजूद होने चाहिए।

### सुझाए गए तरीके

- कर्मियों की नियुक्ति, पारिश्रमिक, प्रशिक्षण, पदोन्नती, अनुशासन और बर्खास्तगी के लिए जिम्मेदार लोगों पर ध्यान केंद्रित करने के साथ सभी कर्मियों और कॉन्ट्रैक्टर/एजेंसियों को विविधता और समावेश पर प्रशिक्षण उपलब्ध कराना।
- प्रबंधन और बोर्ड स्तर पर विविधता के लिए लक्ष्य निर्धारित करना, उन गतिविधियों को पूरा करने पर विशेष ध्यान देना जो महिला कर्मियों को संलग्न करती हैं और प्रशिक्षण और पदोन्नति के माध्यम से उनके विकास और प्रगति का समर्थन करती हैं।
- ऐसी संस्कृति को बढ़ावा देना जिसमें सभी स्तरों, लिंगों और वर्गों से आइडिया और विचारों को प्रोत्साहन और सम्मान दिया जाए।



## 05. सभी कर्मियों के पास संघ की स्वतंत्रता का अधिकार है

### न्यूनतम आवश्यकताएं

1. सभी कर्मियों के उनकी पसंद के प्रतिनिधित्व करने वाले संगठनों की व्यवस्था और बने के अधिकार का सम्मान किया जाना चाहिए जहां लागू कानून के तहत इन गतिविधियों पर पाबंदी नहीं है। कर्मियों की कमेटियां या संघ बनाने का कोई नकारात्मक परिणाम ऐसे कर्मियों के लिए नहीं होगा जो संगठन में शामिल होने का बनाने को चुनते हैं।
2. जहां कानून के तहत संघ की स्वतंत्रता और सामूहिक मोलभाव का अधिकार प्रतिबंधित है, नियोक्ता स्वतंत्र और मुक्त संघों और मोलभाव के समानांतर जरियों को बनाने की सुविधा देता है और रुकावट नहीं डालता।
3. ऊपर बताई गई किन्हीं प्रक्रियाओं में चयनित कर्मी प्रतिनिधियों को एक प्रबंधन द्वारा एक वैध कर्मी प्रतिनिधि के तौर पर माना जाना चाहिए और वह भेदभाव या गलत व्यवहार का विषय नहीं होना चाहिए।

### सुझाए गए तरीके

- कार्य के घंटों के दौरान शांतिपूर्ण सभा और बैठकें करने के लिए सुविधाएं (मीटिंग रूम, चुनाव की व्यवस्था, आदि) उपलब्ध कराना।
- कर्मियों को उनके श्रम और मानवाधिकारों पर प्रशिक्षण उपलब्ध कराना।
- बैठकों के मुख्य बिंदुओं की जानकारी डिस्प्ले नोटिस, इलेक्ट्रॉनिक मीडिया, आदि के जरिए उपलब्ध कराना।



## 06. सभी कर्मियों के पास उचित काम के घंटे और पर्याप्त आराम के दिन होंगे

### न्यूनतम आवश्यकताएं

1. कार्य के घंटे लागू स्थानीय कानूनों/विनियमों या कार्य के समय और ओवरटाइम पर इंटरनेशनल लेबर ऑर्गनाइजेशन (ILO) कनवेंशन<sup>4</sup> के अनुसार होने चाहिए, जो भी कर्मियों के लिए अधिक सुरक्षा की पेशकश करता है। कार्य के सामान्य घंटे (ओवरटाइम को छोड़कर) एक दिन में आठ घंटे और एक सप्ताह में 48 घंटे से अधिक नहीं होंगे।
2. सभी ओवरटाइम स्वैच्छिक होना चाहिए और गैर-प्रबंधन कर्मचारियों के लिए मानक कार्य के घंटे और ओवरटाइम का योग प्रति सप्ताह 60 घंटे से अधिक नहीं होना चाहिए। जहां रोजगार अनुबंधों और कार्यस्थल समझौतों के माध्यम से अनुबंधित ओवरटाइम की अनुमति है, वहां दस्तावेजी सबूत होना चाहिए कि कर्मचारी बिना किसी नकारात्मक प्रभाव के ओवरटाइम लेने के लिए स्वतंत्र रूप से सहमत हैं यदि वे भाग नहीं लेने का निर्णय लेते हैं।
3. जहां ओवरटाइम का निवेदन किया गया है, सभी कर्मियों को किसी प्रकार के भेदभाव के बिना ओवरटाइम करने का अवसर दिया जाना चाहिए।
4. कर्मियों को कार्य के छह निरंतर दिनों के बाद कम से कम 24 घंटों का आराम मिलेगा (उसे छोड़कर जहां साप्ताहिक आदि रोटेशन अवधियां हैं, उदाहरण एक सप्ताह कार्य, एक सप्ताह छुट्टी) और स्थानीय कानून के द्वारा आवश्यक सार्वजनिक और वार्षिक अवकाश मिलेंगे।
5. कार्य के सामान्य घंटों और ओवरटाइम को परिभाषित करने वाली स्पष्ट नीतियां और प्रक्रियाएं मौजूद होनी चाहिए, ऐसी स्पष्ट प्रक्रिया सहित जिसके द्वारा कर्मियों से ओवरटाइम कर सकें।

### सुझाए गए तरीके

- आवर्स ऑफ वर्क और ओवरटाइम पर ILO कनवेंशन के अनुसार, नियमित कार्य सप्ताह 48 घंटों से अधिक नहीं होना चाहिए। जहां ओवरटाइम की नियमित तौर पर आवश्यकता है, ओवरटाइम की संख्या धीरे-धीरे घटाने के लिए कदम उठाए जाने चाहिए।
- कार्य के घंटों का रिकॉर्ड रखने के लिए प्रभावी व्यवस्थाएं मौजूद हैं।
- बहुत अधिक ओवरटाइम की अवधियों से बचने के लिए पीक अवधियों के प्रबंधन के लिए योजना बनाने में सुधार पर विचार करना चाहिए।
- शिफ्ट या ओवरटाइम में किसी बदलाव की कर्मियों और आवश्यक संबंधित पक्षों को सक्रियता से जानकारी देनी चाहिए।
- जहां संभव हो ओवरटाइम करने वाले सबसे असुरक्षित कर्मियों की सुरक्षा को सुनिश्चित करने के लिए प्रावधान मौजूद कराने चाहिए उदाहरण, रात की शिफ्ट में महिला कर्मियों के लिए परिवहन या ठहरने का स्थान।

<sup>4</sup> ILO कनवेंशन C001 – आवर्स ऑफ वर्क (इंडस्ट्री) कनवेंशन 1919



## 07. सभी कर्मियों को एक उचित वेतन मिलता है

### न्यूनतम आवश्यकताएं

1. कर्मियों को एक मानक वेतन का भुगतान किया जाता है और यदि लागू हो तो कानूनी न्यूनतम वेतन की दर पर या उससे अधिक ओवरटाइम वेतन, लिंग या किसी अन्य कारकों के आधार पर बिना किसी भेदभाव के समय पर और पूर्ण रूप से भुगतान किया जाता है। पीस रेट कर्मियों के लिए, भुगतान की दर इतनी होनी चाहिए कि कर्मियों को कम से कम न्यूनतम वेतन या एक सामूहिक मोलभाव समझौते में बताया गया वेतन मिले, जो भी अधिक है, कार्य के सामान्य घंटों के दौरान।
2. वेतन स्लिप कर्मियों द्वारा समझी जाने वाली एक भाषा में उपलब्ध कराई जाती है, जिसमें वेतन, ओवरटाइम, लाभों, कटौतियों, छुट्टी, सामाजिक सुरक्षा और स्थानीय कानून के तहत अन्य विवरणों की स्पष्ट जानकारी होती है।
3. कानूनी तौर पर आवश्यक सभी कटौतियों, जैसे, सामाजिक सुरक्षा, कर, की जानकारी वेतन स्लिप में स्पष्ट तौर पर दी जाती है और इन्हें संबंधित अथॉरिटी के पास जमा किया जाता है।
4. अनुशासनात्मक उपाय के तौर पर वेतन में कटौती, एक शिफ्ट के लिए देर से आने या किसी अन्य उद्देश्य, की अनुमति नहीं है। कर्मचारियों को उपलब्ध कराए गए रहने के क्वार्टर, भोजन, सामान, आदि के लिए कटौतियां उचित होनी चाहिए और इनके लिए कर्मियों के साथ लिखित में अग्रिम सहमति होनी चाहिए, ऐसी भाषा में जिसे वे समझते हैं। बोली जाने वाली विभिन्न भाषाओं या साक्षरता के कम स्तरों का ध्यान रखने के लिए उपयुक्त प्रावधान मौजूद होने चाहिए। अगर कर्मचारी इन सेवाओं का इस्तेमाल नहीं करना चुनते हैं, कटौतियां नहीं की जानी चाहिए।
5. रोजगार अनुबंधों में बताए गए लाभों, एक न्यूनतम के तौर पर, रोजगार वाले देश में अनिवार्य लाभों के अनुसार होने चाहिए। इसके अलावा, विदेशी कर्मियों के लिए लाभों, जैसा उपयुक्त है, की स्पष्ट जानकारी देनी चाहिए।

### सुझाए गए तरीके

- जीवन के स्तर के अनुसार वेतन या आमदनी के भुगतान की दिशा में कदम उठाए जाने चाहिए। इसमें शामिल है एक विशेषज्ञ थर्ड पार्टी के जरिए वेतन के स्तरों का आकलन जिससे यह सुनिश्चित हो कि वेतन कुछ अपने निर्णय वाली आमदनी के साथ जीवन के मूलभूत स्थानीय मानकों को पूरा करने के लिए पर्याप्त है।
- कार्यस्थल में सभी अल्पसंख्यक या कम प्रतिनिधित्व वाले समूहों के लिए वेतन के लिहाज से भेदभाव के जोखिमों और प्रभावों की निगरानी और समाधान के लिए कोशिशें की जानी चाहिए।
- लाभों में बदलाव, जो कानून द्वारा अनिवार्य नहीं हैं, की जानकारी कर्मियों को सक्रियता से दी जानी चाहिए।



## 08. अस्थायी रोजगार में कर्मियों के लिए निष्पक्ष स्थितियां

### परिभाषाएं

**सेवा प्रदाता/कॉन्ट्रैक्टर:** एक व्यावसायिक संस्था जो संयंत्र/कंपनी के माल और/या सेवाओं के उत्पादन के लिए आवश्यक और इस्तेमाल वाले माल और/सेवाएं, संयंत्र/कंपनी को उपलब्ध कराती है।

**अस्थायी रोजगार:** एक विशेष अवधि के लिए रोजगार, इसमें शामिल है निश्चित अवधि, परियोजना या कार्य-आधारित अनुबंधों के साथ ही दिन के श्रम सहित सीजनल या सामान्य कार्य।

**होमवर्कर्स:** एक व्यक्ति जो पारिश्रमिक के लिए किसी सुविधा/कंपनी के परिसर के अलावा प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष अनुबंध के तहत किसी सुविधा/कंपनी के लिए काम करता है, जिसके परिणामस्वरूप नियोक्ता द्वारा निर्दिष्ट उत्पाद या सेवा का प्रावधान होता है, भले ही उपकरण की आपूर्ति कौन करता हो, सामग्री या अन्य इनपुट का इस्तेमाल किया।

### न्यूनतम आवश्यकताएं

1. इस मानक और लागू स्थानीय कानून के जरिए कर्मियों से जुड़ी आवश्यकताओं और सुरक्षाओं से बहुत अधिक लंबी प्रोबेशन अवधियों, केवल श्रम वाले अनुबंध, उप-अनुबंध या घर से कार्य करने की व्यवस्थाओं या अप्रेंसिटसशिप स्कीमों जहां कौशल सिखाने या नियमित रोजगार उपलब्ध कराने का कोई वास्तविक उद्देश्य नहीं है, या रोजगार के निश्चित-अवधि अनुबंधों के अधिक इस्तेमाल के जरिए बचा नहीं जाना चाहिए।
2. लेबर/सेवा प्रदाताओं के साथ अनुबंध करने पर, स्थानीय कानून और इस मानक के उनके अनुपालन की पुष्टि के लिए चयन से पहले और निरंतर आधार पर उचित सावधानी बरतनी चाहिए।
3. साइट पर स्थायी और अनुबंध कर्मियों के बीच, समान कार्य के लिए समान वेतन के संबंध में, कोई भेदभाव नहीं होना चाहिए।
4. कंपनी के साथ एक कानूनी विवाद में शामिल स्थायी कर्मियों की जगह या उनके पूरक के तौर पर अनुबंध कर्मियों का इस्तेमाल नहीं किया जाना चाहिए।

## सुझाए गए तरीके

- अनुबंध बनाम स्थायी कर्मियों के अनुपात की पहचान के लिए आपूर्ति और मांग की योजना, कौशल की आवश्यकताओं और इंटरमीडियरी या अस्थायी कार्य का आंकलन करना। जहां संभव हो, लिंग आधारित भेदभाव के किन्हीं जोखिमों की पहचान और समाप्त करने के लिए लिंग के अनुसार अनुबंध बनाम स्थायी कर्मियों के अनुपात की समीक्षा करना।
- यह सुनिश्चित करने के लिए कदम उठाए जाने चाहिए कि जो कार्य स्थायी प्रकार के हैं उन्हें अस्थायी कर्मियों न करें।
- जहां उचित हो अस्थायी कर्मियों को स्थायी कर्मियों में तब्दील करने के लिए कदम उठाए जाने चाहिए।



## 09. सभी कर्मियों के पास निष्पक्ष समाधान तक पहुंच है

### न्यूनतम आवश्यकताएं

1. कार्यस्थल के विवादों, सुझावों और सुझावों को उठाने और समाधान के लिए सभी कर्मियों की पहुंच वाली उपयुक्त व्यवस्थाएं उपलब्ध कराना।
2. शिकायत करने की व्यवस्थाओं की कुछ माध्यमों के जरिए सभी कर्मियों को प्रभावी<sup>6</sup>, पहुंच वाली और विस्तृत तरीके से जानकारी दी जानी चाहिए, प्रवासी, अस्थायी या मूल भाषा नहीं समझने वाले कर्मियों सहित।
3. शिकायतों की पूरी तरह जांच, जल्द निपटारा किया जाना चाहिए और यहां उपयुक्त हो समाधान उपलब्ध कराया जाना चाहिए।
4. शिकायत की गोपनीयता (अगर निवेदन किया गया है) और प्रतिशोध से सुरक्षा को सुनिश्चित करना चाहिए।

### सुझाए गए तरीके

- शिकायत करने की प्रभावी व्यवस्थाओं को तैयार करने में, व्यवस्था के प्रस्तावित उपयोगकर्ताओं के साथ संबंधित पक्ष को जोड़ें। जहां संभव हो, शिकायतों और की गई कार्रवाई से जुड़े लिंग के अनुसार अलग किया गया डेटा एकत्र करें।
- स्थानीय संदर्भ में शिकायत करने की व्यवस्था अपनाएं।
- सभी शिकायतों और की गई कार्रवाइयों की नियमित समीक्षा करें, शिकायत की प्रक्रिया और समाधानों के प्रभावी होने का मूल्यांकन करने के लिए।
- शिकायत की व्यवस्था के लिए कई प्रवेश बिंदु रखें, जैसे सुझाव बॉक्स, कमेंटियां, टेलीफोन लाइंस, ईमेल, आदि, जिससे कार्य क घंटों के दौरान और बाद में कर्मियों तक पहुंच सकें।
- उपयोगकर्ताओं को समझ आने वाली एक भाषा में शिकायतों के प्रकार और उनके समाधान की व्यवस्थाओं के बारे में जानकारी प्रदर्शित करें और नियमित प्रशिक्षण उपलब्ध कराएं।
- राष्ट्रीय कानून और अंतरराष्ट्रीय नियमों के बीच एक अंतर होने पर, शिकायतकर्ता को अधिक सुरक्षा देने वाला एक तरीका लागू किया जाना चाहिए।
- लैंगिक संवेदनशीलता को सुनिश्चित करें। व्यावसायिक भागीदार महिलाओं द्वारा उठाई गई शिकायतों से निपटने के लिए एक अलग प्रणाली चुन सकते हैं और प्रक्रिया को शुरू से अंत तक संभालने में महिलाओं को शामिल कर सकते हैं।
- व्यावसायिक भागीदार द्वारा निपटाई गई शिकायतों से, शिकायतकर्ता के समाधान के अन्य तरीकों, न्यायिक समाधान सहित, में रुकावट नहीं होनी चाहिए।
- समस्याओं का कारण बनने वाले कार्य के तरीकों में बदलाव के लिए शिकायतों के प्रकार के डेटा की नियमित समीक्षा करें।

<sup>6</sup> गैर-न्यायिक शिकायत की व्यवस्थाओं के लिए व्यावसायिक और मानवाधिकारों पर UN गाइडिंग प्रिंसिपल्स



## 10. जमीन से जुड़े अधिकारों का सम्मान करना

### परिभाषाएं<sup>7</sup>

**अनैच्छिक पुनर्वास:** यह तब होता है जब प्रभावित लोगों के पास जमीन के अधिग्रहण से इनकार करने का अधिकार नहीं होता और वे अपने स्थान से हटा दिए जाते हैं, जिसके परिणाम में लंबी अवधि में मुश्किलों और निर्धनता के साथ सामाजिक तनाव भी हो सकता है।

**जमीन अधिग्रहण:** इसमें प्रॉपर्टी की सीधी खरीद और पहुंच के अधिकारों का अधिग्रहण दोनों शामिल हैं, जैसे सुविधाएं और रास्ते का अधिकार। विवरणों के लिए IFC परफॉर्मेंस स्टैंडर्ड 5 को देखें।

**मुफ्त, पूर्व और जानकारी वाली सहमति (FPIC):** डराने या दबाव के बिना परामर्श जो महत्वपूर्ण, समझ में आने और पहुंच वाली जानकारी का समय पर खुलासा करता है। परामर्श परियोजना की पूरी अवधि के दौरान जारी रहना चाहिए न कि केवल शुरुआती चरणों के दौरान।

### न्यूनतम आवश्यकताएं

1. कंपनियों को जहां संभव हो स्थान से हटाए गए लोगों पर इसके प्रभाव को न्यूनतम करने के लिए अनैच्छिक पुनर्वास से बचना चाहिए।
2. मूल निवासियों, स्थानीय समुदायों और/या व्यक्तियों की जमीन और प्रॉपर्टी से जुड़ी बातचीत के लिए जमीन पर कब्जे को प्रतिबंधित करें और FPIC को बढ़ावा और इसकी कोशिश करें।
3. निकट के समुदायों और पहुंच के अधिकार पर प्रभावों के संबंध में जोखिम आंकलन करें।
4. जमीन के इस्तेमाल में बदलाव को पर्याप्त और पारदर्शी रखें और पूरा खुलासा करें। जमीन के अधिकारों से जुड़े सभी लागू राष्ट्रीय कानूनों का पालन करें।

### सुझाए गए तरीके

- जमीन अधिग्रहण और संबंधित खरीद के लिए संबंधित पक्षों को जोड़ने पर दिशानिर्देश बनाएं।
- समुदायों, मूल समूहों, व्यक्तियों, आदि के संबंध में अधिक संवेदनशील क्षेत्रों और उनके निकट जमीन अधिग्रहण के लिए प्रक्रियाएं बनाएं और लागू करें।
- जमीन के अधिकारों, शिकायतों और समाधान के बारे में नियमित अंतराल और सार्वजनिक रिपोर्ट दें।

<sup>7</sup> गाइडेंस नोट 7, इंजीनियर्स पीपल, इंटरनेशनल फाइनेंस कॉरपोरेशन



## 11. समुदाय पर प्रभाव

### न्यूनतम आवश्यकताएं

1. जहां आवश्यक है, निकट के समुदायों की पूरी हिस्सेदारी के साथ गतिविधियों के उन पर वास्तविक और संभावित प्रभावों का आंकलन करें और समुदायों पर प्रतिकूल प्रभावों से बचने और समाप्त करने के लिए कदम उठाएं।
2. समुदायों को कंपनी-समुदाय विवादों, सुझावों, शिकायतों और सभी के लिए पहुंच वाले समाधानों को उठाने और निपटारे के लिए उपयुक्त व्यवस्थाएं बनाएं।

### सुझाए गए तरीके

- जहां लागू है, सभी संबंधित स्टाफ को मूल लोगों के अधिकारों और FPIC से जुड़े नियमित अंतराल पर प्रशिक्षण उपलब्ध कराएं।
- समुदायों के लिए जोखिमों और प्रभावों के आंकलन और खुलासे के लिए उचित सावधानी की एक व्यवस्था बनाएं।
- संभावित जोखिमों (पर्यावरण/सुरक्षा/आपातकाल) और खतरों सहित कंपनी की गतिविधियों के आसपास के समुदाय को सूचित करने की क्षमता विकसित करना और बनाए रखना।



## 12. कर्मियों और समुदाय की सुरक्षा

### न्यूनतम आवश्यकताएं

कर्मियों और उनके परिवारों की बाहरी (सुरक्षा) डरों और खतरों से सुरक्षा की जानी चाहिए।

### सुझाए गए तरीके

- जहां सुरक्षा से जुड़े डर हो सकते हैं, वहां एक सुरक्षा प्रबंधन योजना बनाएं और सुरक्षा जोखिम आंकलन करें।
- सुरक्षा और मानवाधिकारों पर स्वैच्छिक प्रिंसिपल्स पर आधारित अपनी सुरक्षा व्यवस्थाओं के समान मानक लागू करें<sup>8</sup>।
- जहां संपत्तियों पर निजी या सरकारी सुरक्षा गार्ड हैं, वहां गार्ड्स को संबंधित सुरक्षा और मानवाधिकारों (बल के इस्तेमाल सहित) पर प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए।

<sup>8</sup> सुरक्षा और मानवाधिकारों पर स्वैच्छिक प्रिंसिपल्स

## रिपाटिंग क उल्लघन

हम जिम्मेदारी और ईमानदारी के मजबूत मूल्यों वाला एक संगठन हैं और हम हमेशा सही चीज करने की कोशिश करते हैं। हम श्रम और मानवाधिकारों के मुद्दों की जटिल वैश्विक आपूर्ति श्रृंखलाओं में चुनौती और इसे समझते हैं कि बहुत सी चुनौतियां व्यवस्था से जुड़ी होती हैं और उनका अलग से समाधान नहीं किया जा सकता। इसके परिणाम में, हम व्यावसायिक भागीदारों को सक्रियता से यह बताने के लिए प्रोत्साहित करते हैं कि उन्हें इस मानक को पूरा करने में कहां चुनौतियां हो रही हैं, जिससे हम एक साथ मिलकर समस्याओं का समाधान और निरंतर सुधार के लिए प्रबंधन व्यवस्थाओं को मजबूत कर सकें।



## दायरा

यह मानक रैकित को या उसकी ओर से माल और सेवाएं उपलब्ध कराने वाले सभी व्यावसायिक भागीदारों के लिए लागू है। इसमें थर्ड-पार्टी मैनुफैक्चरर्स, रॉ और पैकेजिंग मैटीरियल आपूर्तिकर्ता, सेवा प्रदाता, वेंडर्स, ट्रेडर्स, एजेंट्स, कॉन्ट्रैक्टर्स, संयुक्त उपक्रम भागीदार, और डिस्ट्रीब्यूटर्स उनके कर्मचारियों, एजेंट्स और अन्य प्रतिनिधियों सहित शामिल हैं (इसके बाद से 'व्यावसायिक भागीदार' के तौर पर संदर्भ दिया जाएगा)। व्यावसायिक भागीदारों से इस मानक की उनकी आपूर्ति श्रृंखला मके अंदर जानकारी देने और उनके सीधे आपूर्तिकर्ताओं द्वारा इस मानक के पालन की अपेक्षा की जाती है।