Ethical Trading Initiative

# ETI मूल नियमावली

यह दस्तावेज को काम के घंटे बहुत ज्यादा न हो उस संशोधन के साथ 01 अप्रैल 2014 को संशोधित किया गया था।

## 1. रोज़गार स्वतंत्रता से चुना जाता है

1.1 कोई ज़बरन, बंधन या अनैच्छिक जेल मज़दूरी नहीं होती है।

1.2 कामगारों को अपने नियोक्ताओं के पास "जमा राशि" या अपनी पहचान के कागज़ात जमा करने की ज़रूरत नहीं होती है और वे उचित नोटिस के बाद अपने नियोक्ता को छोड़ने के लिए स्वतंत्र होते हैं।

## 2. मिलने-जुलने और सामूहिक सौदेबाजी के अधिकार की स्वतंत्रता का सम्मान किया जाता है

2.1 कामगारों को, भेदभाव के बिना, ट्रेड यूनियनों में शामिल होने या अपनी पसंद के ट्रेड यूनियनों को चुनने और सामूहिक सौदेबाजी करने का अधिकार होता है।

2.2 नियोक्ता ट्रेड यूनियनों की गतिविधियों और उनकी संगठनात्मक गतिविधियों की तरफ़ एक खुला रवैया अपनाता है।

2.3 कामगारों के प्रतिनिधियों के खिलाफ भेदभाव नहीं किया जाता है और उन्हें कार्यस्थल में अपने प्रतिनिधि कार्यों को पूरा करने के लिए पहुँच मिलती है।

2.4 जहाँ कानून के तहत मिलने-जुलने और सामूहिक सौदेबाजी की स्वतंत्रता का अधिकार प्रतिबंधित है, वहाँ नियोक्ता स्वतंत्र संघ बनाने और सौदेबाजी के लिए समानांतर साधन विकसित करने में सहायता करता है और इसमें बाधा नहीं डालता है।

## 3. काम करने की परिस्थितियाँ सुरक्षित और स्वच्छ होती हैं

3.1 उद्योग के प्रचलित ज्ञान और किन्हीं भी विशिष्ट खतरों को ध्यान में रखते हुए, काम करने का सुरक्षित और स्वच्छ माहौल प्रदान किया जाएगा। काम के माहौल में निहित खतरों के कारणों को, उचित रूप से जितना मुमकिन हो, न्यूनतम करने के द्वारा, काम के कारण होने वाली, या इससे जुड़ी, या इसके दौरान होने वाली दुर्घटनाओं और स्वास्थ्य को नुकसान को रोकने के लिए पर्याप्त कदम उठाए जाएँगे।

3.2 कामगारों को नियमित और दर्ज किया गया स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रशिक्षण प्राप्त होगा, और इस तरह के प्रशिक्षण को नए या फिर से नियुक्त किए गए कामगारों के लिए दोहराया जाएगा।

3.3 साफ शौचालय सुविधाओं और पीने योग्य पानी तक पहुँच, और, यदि उचित हो, खाद्य पदार्थ के भंडारण के लिए स्वच्छ सुविधाओं की व्यवस्था की जाएगी।

3.4 आवास, जहाँ यह प्रदान किया जाता है, स्वच्छ तथा सुरक्षित होगा, और कामगारों की बुनियादी ज़रूरतों को पूरा करेगा।

3.5 नियमावली का पालन कर रही कंपनी स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए जिम्मेदारी एक वरिष्ठ प्रबंधन प्रतिनिधि को देगी।

## 4. बाल मज़दूरी का इस्तेमाल नहीं किया जाएगा

4.1 बाल मज़दूरी की कोई नई भर्ती नहीं की जाएगी।

4.2 कंपनियाँ ऐसी नीतियों और कार्यक्रमों में भाग लेंगी और उनमें योगदान देंगी जो बाल मज़दूरी करते पाए गए किसी भी बच्चे के परिवर्तन की व्यवस्था करती हैं ताकि वह उस समय तक उच्च स्तर की शिक्षा में जा सके और रह सके जब तक वह बड़ा नहीं हो जाता है; "बच्चा" और "बाल मज़दूरी" की परिभाषा परिशिष्ट में दी गई है।

4.3 18 वर्ष के कम उम्र के बच्चों और युवाओं को रात में या खतरनाक स्थितियों में नियुकत नहीं किया जाएगा।

4.4 ये नीतियाँ और प्रक्रियाएँ प्रासंगिक ILO मानकों के प्रावधानों का अनुपालन करेंगी।

## 5. जीवन निर्वाह के लिए पर्याप्त वेतन दिया जाता है

5.1 मानक कामकाजी सप्ताह के लिए भुगतान किए जाने वाला वेतन और बैनिफ़िट, कम से कम राष्ट्रीय कानूनी मानकों या उद्योग के आधार-रेखा स्तर, जो भी अधिक हो, उसके बराबर होते हैं। किसी भी घटना में वेतन हमेशा बुनियादी जरूरतों को पूरा करने के लिए और कुछ विवेकाधीन आय प्रदान करने के लिए पर्याप्त होना चाहिए।

5.2 सभी कामगारों को रोज़गार में दाखिल होने से पहले वेतन के संबंध में उनके रोज़गार की स्थिति के बारे में, और हर बार उन्हें भुगतान किए जाने के समय संबंधित भुगतान अवधि के लिए उनके वेतन के ब्यौरे के बारे में लिखित और आसानी से समझ में आने वाली जानकारी दी जाएगी।

5.3 अनुशासनिक उपाय के रूप में वेतन से कटौती करने की अनुमति नहीं दी जाएगी और न ही संबंधित कामगार की स्पष्ट अनुमति के बिना वेतन से कोई ऐसी कटौती की जाएगी जिसके लिए राष्ट्रीय कानून में कोई व्यवस्था नहीं है। सभी अनुशासनात्मक उपायों को दर्ज किया जाना चाहिए।

## 6. काम करने के घंटे ज़रूरत से ज़्यादा नहीं हैं

6.1 काम के घंटे राष्ट्रीय कानूनों, सामूहिक अनुबंधों और 6.2 से 6.6 के निम्न प्रावधानों में से जो भी कामगारों के लिए अधिक सुरक्षा प्रदान करते हों उनके अनुपालन में होने जरूरी हैं। उप-कंडिका 6.2 से 6.6 तक अंतरराष्ट्रीय श्रम मानकों पर आधारित हैं।

6.2 ओवरटाइम को छोड़ कर, काम के घंटे अनुबंध द्वारा निर्धारित होंगे और ये 48 घंटे प्रति सप्ताह से अधिक नहीं होंगे।*

6.3 सभी ओवरटाइम स्वैच्छिक होंगे। ओवरटाइम का उपयोग अलग-अलग कामगारों और संपूर्ण कार्यबल के द्वारा किए गए काम की सीमा, बारंबारता और घंटों को ध्यान में रखते हुए जिम्मेदारी से किया जाएगा। इसका उपयोग नियमित रोजगार को प्रतिस्थापित करने के लिए नहीं किया जाएगा। ओवरटाइम की प्रतिपूर्ति एक प्रीमियम दर से की जाएगी, जिसके नियमित मजदूरी दर के 125 प्रतिशत से कम नहीं होने की सिफारिश की जाती है।

6.4 किसी भी सात दिन की अवधि में किए गए काम के कुल घंटे 60 घंटे से अधिक नहीं होंगे, सिवाय तब के जब निम्नलिखित सभी बातें पूरी होती हैं:

6.5 काम के घंटे केवल असाधारण परिस्थितियों में ही 60 घंटे से अधिक हो सकते हैं जहाँ निम्नलिखित बातों में से सभी पूरी होती हैं

- ऐसा राष्ट्रीय कानून द्वारा अनुमत है;
- ऐसा कार्यबल के उल्लेखनीय भाग का प्रतिनिधित्व करने वाले किसी श्रमिक संगठन के साथ खुले रूप से समझौते के बाद हुए सामूहिक अनुबंध के द्वारा अनुमत है;
- कामगारों के स्वास्थ्य और सुरक्षा के संरक्षण के लिए समुचित सुरक्षा उपाय किए गए हैं; और
- नियोक्ता यह प्रदर्शित कर सकता है कि अप्रत्याशित उत्पादन मांग, दुर्घटनाएँ या आपातकाल जैसी असाधारण परिस्थितियाँ लागू होती हैं।

6.6 कामगारों को सात दिन की प्रत्येक अवधि में कम से कम एक दिन का विश्राम दिया जाएगा या, जहाँ राष्ट्रीय कानूनों द्वारा अनुमत हो, प्रत्येक 14 दिन की अवधि में दो विश्राम दिए जाएँगे।

*अंतरराष्ट्रीय कानून जब भी उपयुक्त हो काम के नियमित घंटों को, कम किए गए घंटों के कारण कामगारों के वेतन में से कोई भी कटौती किए बिना 40 घंटे प्रति सप्ताह तक कम करने की सिफारिश करते हैं।

## 7. कोई भेदभाव नहीं किया जाता है

7.1 नियुक्ति, वेतन, प्रशिक्षण तक पहुँच, पदोन्नति, निष्कासन, या सेवानिवृत्ति में मूलवंश, जाति, राष्ट्रीय मूल, धर्म, आयु, विकलांगता, लिंग, वैवाहिक स्थिति, यौन रुचि, संघ की सदस्यता या राजनीतिक संबद्धता के आधार पर कोई भेदभाव नहीं किया जाता है।

## 8. नियमित रोजगार प्रदान किया जाता है

8.1 किया गया काम हर संभव हद तक राष्ट्रीय कानून और प्रचलन के माध्यम से स्थापित मान्यता प्राप्त रोजगार संबंधों के आधार पर होना चाहिए।

8.2 केवल-मज़दूरी के करार, उप करार, या घर से काम करने की व्यवस्था के उपयोग के माध्यम से, या अप्रेन्टिसशिप योजनाओं के माध्यम से जहाँ कौशल प्रदान करने या नियमित रूप से रोजगार उपलब्ध कराने का कोई वास्तविक इरादा न हो, श्रम या सामाजिक सुरक्षा कानून और नियमित रोजगार संबंध से उत्पन्न होने वाले नियमों के तहत कर्मचारियों के प्रति दायित्वों से बचा नहीं जाना चाहिए, और न ही निर्धारित अवधि के अनुबंधों के अत्यधिक प्रयोग के माध्यम से ऐसे किसी भी दायित्वों से बचा जाएगा।

## 9. किसी भी कठोर या अमानवीय व्यवहार की अनुमति नहीं है

9.1 शारीरिक दुर्व्यवहार या अनुशासन, शारीरिक दुर्व्यवहार की धमकी, यौन या अन्य उत्पीड़न और मौखिक दुर्व्यवहार या किसी अन्य प्रकार से धमकाए जाने की मनाही होगी।

इस नियमावली के प्रावधानों में न्यूनतम मानक शामिल हैं, अधिकतम नहीं, और इस नियमावली का इस्तेमाल कंपनियों को इन मानकों से आगे बढ़ने से रोकने के लिए नहीं किया जाना चाहिए। इस नियमावली को लागू कर रही कंपनियों से राष्ट्रीय और लागू होने वाले अन्य कानूनों का अनुपालन करने की और, जहाँ कानून के प्रावधान और यह मूल नियमावली एक ही विषय पर ध्यान देते हैं, उस प्रावधान को लागू करने की उम्मीद की जाती है जो अधिक सुरक्षा देता है।

*ध्यान दें:* हमने यह सुनिश्चित करने की हर कोशिश की है कि ETI मूल नियमावली और लागूकरण के सिद्धांतों का अनुवाद जितना संभव हो सके पूरा और बिल्कुल सही हो। लेकिन, कृपया ध्यान दें कि दोनों मामलों में अंग्रेजी भाषा के दस्तावेज़ों को ही आधिकारिक संस्करणों के रूप में माना जाना चाहिए।