



BP कामगारों के अधिकारों और आधुनिक गुलामी से जुड़े सिद्धांत

BP कामगारों के अधिकारों और आधुनिक गुलामी से जुड़े सिद्धांत

हम इंटरनेशनल लेबर ऑर्गनाइजेशन कोर कन्वेंशन्स ऑन राइट्स एट वर्क (काम करने की जगह पर अधिकारों के संबंध में अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की मुख्य परिपाटियां) का पालन करते हुए कामगारों के अधिकारों का सम्मान करने के लिए प्रतिबद्ध हैं और हम हमारे ठेकेदारों, आपूर्तिकर्ता और संयुक्त उद्यम (जॉइंट वेंचर) जिसमें हम भाग लेते हैं उनसे यह उम्मीद करते हैं कि वे भी ऐसा ही करें।

हमारी उम्मीद यह है कि हमारे कामों, हमारे संयुक्त उद्यम और आपूर्ति श्रृंखला में काम करने वाले कामगारों से बुरा या अमानवीय व्यवहार न किया जाए, जैसे बच्चों से मजदूरी, जबरन या बंधुआ मजदूरी, गैरकानूनी खरीद-फरोख्त, गुलामी या ताबेदारी, भेदभाव, या सताना। नीचे दिए गए सिद्धांतों का उद्देश्य हमारे कारोबारों की सहायता करना है, क्योंकि वे इस उम्मीद पर प्रदर्शन की जांच करने के लिए काम करते हैं, जिसमें हमारे ठेकेदार और आपूर्तिकर्ता शामिल हैं।

1. नियम: कामगारों को रोजगार देने से पहले, उनके पास रोजगार के स्पष्ट और लिखित नियम हों जो, ऐसी भाषा में हों जिसे वे समझते हों, और भर्ती वाली जगह के नियमों, जिन्हें एकसमान ढंग से मान्य बनाए रखा जाता है, के अनुरूप हों।¹

2. कानूनी स्थिति: कामगारों के पास उन्हें नौकरी देने वाली कंपनी के लिए काम करने का कानूनी अधिकार हो और उनके पास जरूरी वीजा, काम करने के परमिट, और इसी तरह के दूसरे जरूरी कानूनी दस्तावेज हों।

3. युवाओं की सुरक्षा: 15 साल या काम करने की कम-से-कम कानूनी उम्र (दोनों में से जो अधिक हो) से कम उम्र के कामगारों को सीधे, या किसी और के जरिए काम पर नहीं रखा जाता हो।

4. फीस: कामगारों की भर्ती से जुड़े सारे खर्चों और फीस की जिम्मेदारी उन्हें नौकरी देने वाली कंपनी की है, चाहे फीस लगाने या वसूलने का ढंग या जगह कुछ भी हो। कामगारों को भर्ती फीस या दूसरी कैसी भी फीस नहीं चुकानी पड़ती हो², चाहे चुकाने का तरीका कुछ भी हो या उसे वसूलने वाला कोई भी क्यों न हो। कामगारों को नौकरी हासिल करने या नौकरी बनाए रखने के लिए अपनी तनखाह में गैरकानूनी कटौतियां न करवानी पड़ती हों, और न ही अनुशासनात्मक कार्यबाही के रूप में इतने बड़े जुर्माने वसूले जाते हों जो गलती की तुलना में ज्यादा बड़े होते हों।

5. पासपोर्ट और कागजात: कामगारों के पासपोर्ट, यात्रा के दौरान पहचान साबित करने या काम करने का अधिकार देने वाले कागजात जब्त करके न रखे जाते हों। अगर कामगार चाहें तो वे अपने पासपोर्ट या दूसरे कागजात उन्हें नौकरी देने वाली कंपनी के पास रख सकते हैं, बशर्ते वे ऐसा करने की पूरी सहमति दें और वे जब चाहें तब अपने पासपोर्ट या दूसरे कागजात बिना किसी जुर्माने या देरी के हासिल कर सकते हों।

6. आने-जाने की आजादी: कामगार वाजिब नोटिस देकर बिना किसी जुर्माने के नौकरी छोड़ने के लिए आजाद हों। कामगारों को काम करने की जगह या नौकरी छोड़कर जाने से न रोका जाता हो, तब के सिवाय जब सुरक्षा कारणों के चलते ऐसा करना जरूरी हो।

7. तनखाह: कामगारों को नौकरी के नियमों के अनुसार समय पर तनखाह दी जाती हो। तनखाह, लाभ और ओवरटाइम के रेट, उस देश के कानूनी मानकों को संतुष्ट करते हों या उनसे अधिक हों। कितनी तनखाह मिली और कितने घंटे काम किया यह जानकारी किसी टाइम कीपिंग सिस्टम के जरिए सही-सही नोट की जाती हो।

8. काम करने का समय और आराम: कामगारों को बहुत लंबे समय तक काम करने, कानूनी सीमाओं से बाहर के समय पर काम करने, या वाजिब ब्रेक और पहले से तय छुट्टियों के दिनों में काम करने के लिए मजबूर न किया जाता हो।

9. शिकायत: कंपनी में एक शिकायत प्रक्रिया लागू हो जिसके जरिए कामगार शिकायत कर सकते हों, इसमें बेनामी ढंग से शिकायत करना शामिल है, और उन्हें उनकी शिकायत की स्थिति के बारे में वाजिब जवाब और नवीनतम सूचनाएं समय पर मिलते हों। वे बदले की कार्रवाई, भेदभाव या सताए जाने के डर के बिना किसी भी प्रक्रिया (औपचारिक (तय प्रक्रिया के अनुसार) या अनौपचारिक (सीधे)) के जरिए अपनी शिकायतें जाहिर कर सकते हों।

10. काम करने के हालात और ठहरने-खाने का इंतजाम: कामगारों को काम करने का सुरक्षित और साफ-सुथरा माहौल मिलता हो। उनके लिए साफ शौचालय, पीने का पानी, और अगर वाजिब हो तो, खाने-पीने की चीजें रखने के लिए साफ-सुथरी जगह देने और गंदगी हटाने की सुविधाएं मौजूद हों। अगर कंपनी रहने और खाने-पीने का इंतजाम करती है तो वह साफ हो, सुरक्षित हो, और कामगारों की बुनियादी जरूरतों को पूरा करता हो।

11. भेदभाव और सताना: रोजगार में और काम करवाने की परिपाटियों में कामगार की नस्ल, जाति, उसके मूल देश, धर्म, उसकी उम्र, कोई अपाहिजपन, उसके लिंग, वह शादीशुदा है या नहीं, वह किस लिंग के लोगों की ओर आकर्षित होता है, वह किसी संघ या संगठन का सदस्य है या नहीं, या वह किस राजनैतिक विचारधारा को मानता है, इन बातों के आधार पर कोई भेदभाव नहीं होता हो। मारने-पीटने या चोट पहुंचाने के जरिए सजा देने, मार-पीट या चोट पहुंचाने की धमकी देने, यौन आधार पर या दूसरे तरीकों से सताने की धमकी देने, गंदी भाषा या गालियों वगैरह का इस्तेमाल करने या डराने-धमकाने के दूसरे तरीकों को सहन न किया जाता हो।

12. संघ बनाने की आजादी: देश के कानून का पालन करते हुए अगर कामगार यह विकल्प चुनें कि वे कोई मजदूर संघ या कामगार परिषद के प्रतिनिधि हो, तो उन्हें नौकरी देने वाली कंपनी उन संस्थाओं के साथ नेकनीयत से सहयोग करेगी जिन्हें कर्मचारियों ने साथ मिलकर अपना प्रतिनिधि चुना है।

13. नियंत्रण: ठेकेदार, आपूर्तिकर्ता, और संचालित नहीं हो रहीं साझेदारी वाली कंपनियों ऊपर बताए गए बिंदुओं के संबंध में जो कमियां पाई गई हों, उनकी सूचना देने, उनकी निगरानी करने, और उन्हें ठीक करने के उपाय लागू करने की समुचित प्रक्रियाएं और नियंत्रण विकसित करते हों और उन्हें बनाए रखते हों, इसमें उनकी आपूर्ति श्रृंखला के अंदर पाई गई कमियां शामिल हैं।

अगर इन उसूलों और किसी कानूनी आवश्यकता या सामूहिक करार के बीच कोई फर्क हो, तो उस नियम को लागू करने की कोशिश की जाती हो जो देश के कानून और सामूहिक करार को तोड़ें बिना कामगारों को अधिक सुरक्षा दे सकता हो।

¹ अनुबंध (कॉन्ट्रैक्ट) में कम-से-कम नीचे लिखे बिंदु हों: नौकरी देने वाली कंपनी, काम किस तरह का है (क्या और कैसे करना होगा), नियमित रूप से कितने बजे से कितने बजे तक काम करना होगा, इसमें ओवरटाइम के घंटे शामिल हैं, तनखाह का रेट, तनखाह से होने वाली कानूनी कटौतियां, तनखाह कब-कब मिलेगी, ऐसे लाभ, जिनमें ओवरटाइम, छुट्टियों का हक और आराम के दिन शामिल हैं, कामगार को उसके देश वापस भेजने के नियम।

² फीस में शामिल हैं: भर्ती, नौकरी खत्म करने, नौकरी पर रखने, वीजा या काम करने के परमिट, सरकारी टैक्स, सेहत की जांच, हवाई जहाज के भाड़े या एक देश से दूसरे देश जाने के दूसरे साधन के खर्च, जमानत की रकम और बॉन्ड, हवाई अड्डे से या आने के साधन से उतरने के बिंदु से सोने के कमरे या इकाई तक जाने के संबंध में किए गए भुगतान।