



एथिकल ट्रेडिंग इनिशिएटिव कार्य समय धारा संशोधन

व्याख्या : इसका क्या अर्थ है?

परिचय

- इस दस्तावेज का उद्देश्य कार्य समय के लिए ETI बेस कोड की धारा 6 की व्याख्या पर मार्गदर्शन प्रदान करना है, जिसका संशोधित संस्करण **1 अप्रैल 2014** से प्रभावी हो गया है। व्याख्या करने हेतु यह बेस कोड के सबसे जटिल प्रावधानों में से एक है और यही वह क्षेत्र है जिसमें अक्सर राष्ट्रीय कानून, सामूहिक अनुबंधों और अन्य सम्बद्ध प्रावधानों को ध्यान में रखना पड़ता है।
- बेस कोड की धारा 6 का प्राथमिक लक्ष्य यह सुनिश्चित करना है कि कर्मचारी **अत्यधिक समय** तक कार्य ना करें; कर्मचारियों को **प्रति सप्ताह कम से कम एक अवकाश** मिले; और कोई भी **ओवरटाइम स्वैच्छिक** है और समुचित रूप से **मुआवजा दिया गया है**।
- बेस कोड के इस भाग में अंतर्निहित सिद्धांत **कर्मचारियों के स्वास्थ्य का संरक्षण और कार्यस्थल पर सुरक्षा** है।
- धारा 6.1 स्पष्ट रूप से वर्णित करती है कि कार्य समय के प्राथमिक बेंचमार्क **राष्ट्रीय कानून, सामूहिक अनुबंध और बेस कोड** के 6.2 से 6.6 तक प्रावधानों में उल्लेखित मानक हैं - जो भी कर्मचारियों के लिए **बेहतर सुरक्षा** प्रदान करता है। इसलिए कार्य समय के दौरान कार्यस्थल की प्रथाओं का मूल्यांकन करते समय इन सभी में उल्लेखित मानकों पर विचार करना महत्वपूर्ण है।
- 6.2 से 6.6 में उल्लेखित मानक अनेक **अंतर्राष्ट्रीय श्रम कानूनों** पर आधारित हैं, इनमें से सबसे प्रासंगिक परिशिष्ट बी में सूचीबद्ध किए गए हैं।
- यह मार्गदर्शन नोट विभिन्न घटकों की पड़ताल करता है जिन्हें बेस कोड की धारा 6 में शामिल किया गया है, इनके नाम हैं :
 - सामान्य कार्य समय प्रतिबन्ध;
 - असाधारण परिस्थितियां जिनके अंतर्गत कार्य समय अत्यधिक हो सकते हैं;
 - स्वैच्छिक ओवरटाइम का नियमन; और
 - साप्ताहिक अवकाश की अवधियां।
- कार्य समय पर ETI बेस कोड की धारा के विषय में बेस कोड के सभी अन्य पहलुओं के साथ विचार करना चाहिये जिनमें वेतन और संगठन बनाने की स्वतंत्रता भी शामिल हैं।
- ETI बेस कोड कर्मचारियों की सभी श्रेणियों पर लागू होते हैं इनमें वे भी शामिल हैं जो राष्ट्रीय श्रम कानून प्रावधानों के अंतर्गत नहीं आते (उदाहरण, कृषि श्रमिक)।

कार्य समय

ETA बेस कोड के लिए क्या अपेक्षित है?

6. कार्य समय अत्यधिक नहीं हो

6.1 कार्य समय को राष्ट्रीय कानूनों, सामूहिक अनुबंधों और निम्नलिखित 6.2 से 6.6 तक प्रावधानों, जो भी श्रमिकों को बेहतर सुरक्षा प्रदान करे, के अनुपालन में होना अनिवार्य है। 6.2 से 6.6 तक उप-धाराएं अंतरराष्ट्रीय श्रम मानकों पर आधारित हैं।

6.2 कार्य समय, ओवरटाइम को छोड़कर, अनुबंध द्वारा परिभाषित होने चाहिए और प्रत्येक सप्ताह में 48 घंटे से अधिक नहीं होने चाहिए। *

6.3 सभी ओवरटाइम स्वैच्छिक होने चाहिए। ओवरटाइम का उपयोग निम्नलिखित सभी को ध्यान में रखते हुए जिम्मेदारीपूर्ण होना चाहिए : कर्मचारियों और कुल कार्यबल द्वारा व्यक्तिगत रूप से किए गए कार्य के विस्तार, आवृत्ति और घंटे । इसे नियमित नौकरी के प्रतिस्थापन के रूप में उपयोग नहीं करना चाहिए। ओवरटाइम का मुआवजा हमेशा एक प्रीमियम दर पर करना चाहिए, जिसकी नियमित वेतन दर के 125 % से कम नहीं होने की सिफारिश की गई है।

6.4 किसी भी सात दिन की अवधि में किया गया कार्य समय 60 घंटों से अधिक नहीं होना चाहिए, उसके अतिरिक्त जो नीचे धारा 6.5 में शामिल किया गया है।

6.5 केवल असाधारण परिस्थितियों में किसी भी सात दिन की अवधि में कार्य समय 60 घंटों से अधिक हो सकता है जब निम्नलिखित सभी शर्तें पूरी की जाएं :

- राष्ट्रीय कानून द्वारा इसकी अनुमति हो;
- कार्यबल के पर्याप्त संख्याबल का प्रतिनिधित्व करने वाले एक श्रमिक संगठन के साथ स्वतंत्र बातचीत पर आधारित एक सामूहिक समझौते द्वारा इसकी अनुमति हो;
- कर्मचारियों के स्वास्थ्य और सुरक्षा संरक्षित रखने के लिए समुचित उपाय किए गए हों; और
- नियोक्ता स्पष्ट कर सकें कि असाधारण परिस्थितियां लागू होती हैं जैसे अनपेक्षित उत्पादन मांग, दुर्घटनाएं या आपात स्थितियां।

6.6 कर्मचारियों को प्रत्येक सात दिन की अवधि में कम से कम एक दिन का अवकाश, या जहाँ राष्ट्रीय कानून द्वारा अनुमति हो प्रत्येक 14 दिन की अवधि में दो दिन का अवकाश प्रदान करना चाहिए।

* अंतरराष्ट्रीय मानक, जब उचित हो, प्रति सप्ताह सामान्य कार्य समय में 40 घंटे तक प्रगामी कमी, कार्यसमय में कमी के कारण वेतन में बगैर कोई कटौती करते हुए, करने की अनुशंसा करते हैं।

यह महत्वपूर्ण क्यों है?

- कार्य समय और ओवरटाइम पर कानूनी सीमाएं कर्मचारियों को अत्यधिक समय तक कार्य करने से बचाव करने के द्वारा उनके स्वास्थ्य और बेहतरी के लिए अस्तित्व में हैं।
- अत्यधिक कार्य समय कर्मचारियों के स्वास्थ्य के लिए हानिकारक हो सकता है और श्रमिक थकान के कारण कार्यस्थल पर दुर्घटनाओं के जोखिम में वृद्धि करता है। जब कर्मचारी प्रतिदिन 12 घंटे से ज्यादा कार्य करते हैं तो व्यावसायिक चोट के जोखिम में दोगुना वृद्धि होने और एक दिन में 10 घंटे से अधिक कार्य करने पर 40% वृद्धि होने की रिपोर्ट मिली है। (सालमिनेन, 2010)। स्वास्थ्य से संबंधित मामलों के कारण का अधिक कार्य समय अनुपस्थिति और कम उत्पादकता से भी जुड़ा है (BW, 2011)।
- यद्यपि लंबे कार्य समय से प्रति श्रमिक कुल उत्पादकता में वृद्धि संभावित है, जरूरी नहीं है कि उनसे प्रति घंटा श्रमिक उत्पादकता में भी वृद्धि होगी (ILO, 2011)। वास्तव में, लंबे कार्य समय कम उत्पादकता दर या प्रति घंटा कम परिणाम देते हुए प्रतीत होते हैं। 2000 में अमेरिका में 18 विनिर्माण उद्योगों में किया गया एक अध्ययन दर्शाता है कि ओवरटाइम में 10 % वृद्धि का परिणाम औसत रूप से उत्पादकता में 2.4 % कमी के रूप में हुआ (शेपर्ड एण्ड क्लिफ्टन, 2000)।

अत्यधिक कार्य समय से बचाव का व्यावसायिक मामला

- उत्पादकता में वृद्धि : कर्मचारी उस समय बेहतर प्रदर्शन करते हैं जब उन्हें सही आराम मिले, सचेत हों और अपने कार्य की स्थितियों से संतुष्ट हों। कार्यसमय में कमी कर्मचारियों के स्वास्थ्य में सुधार कर सकती है जिसके बदले उनके प्रदर्शन और उत्पादकता में वृद्धि होगी।
- दुर्घटना की दरों में कमी कर्मचारी की अधिक सजगता के परिणामस्वरूप कार्यस्थल चोटों में कमी का परिणाम होने की संभावना होती है।
- स्टाफ टर्नओवर में कमी कार्यबल की संतुष्टि में वृद्धि और एक स्वस्थ कार्य-जीवन संतुलन के परिणामस्वरूप।
- लागत में बचत परिणामदायी, अधिक प्रभावी उत्पादन प्रक्रियाओं से संबंधित, ओवरटाइम पर लागत में कमी, चोट के कारण या रोजगार छोड़कर जाने वाले कर्मचारियों के प्रतिस्थापन के लिए भर्ती करने और प्रशिक्षण देने में लागत पर कमी। कम गलतियां और उत्पाद नुकसान में कमी और अन्य अनेक।

इसकी व्याख्या कैसे करनी चाहिए?

कार्य समय

- 6.1 कार्य समय को राष्ट्रीय कानूनों, सामूहिक अनुबंधों और 6.2 से 6.6 तक प्रावधानों, जो भी श्रमिकों को बेहतर सुरक्षा प्रदान करे, के अनुपालन में होना अनिवार्य है। 6.2 से 6.6 तक उप-धाराएं अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानकों पर आधारित हैं।
- 6.2 कार्य समय, ओवरटाइम को छोड़कर, अनुबंध द्वारा परिभाषित होने चाहिए और प्रत्येक सप्ताह में 48 घंटे से अधिक नहीं होने चाहिए। *

राष्ट्रीय कानून, सामूहिक अनुबंधों या बेस कोड का अनुपालन

- बेस कोड बिल्कुल स्पष्ट करता है कि कार्य समय कम से कम राष्ट्रीय कानून, सामूहिक अनुबंधों या बेस कोड के प्रावधानों के अनुपालन में होने आवश्यक हैं। जहाँ इस संबंध में कोई विवाद हो, वहाँ ऐसे प्रावधानों को प्राथमिकता दी जानी चाहिए जो कर्मचारियों के ज्यादा अनुकूल हों। जहाँ पर कर्मचारियों की तरफ से इनके प्रतिनिधित्व के रूप में ट्रेड यूनियन द्वारा की गई एक वास्तविक सामूहिक अनुबंध है तो इसे इस रूप में समझना चाहिए कि यह उन शर्तों पर होगी जो श्रमिकों के अधिक अनुकूल हों। जैसे एक वास्तविक सामूहिक अनुबंध को बेस कोड के विवादित प्रावधानों पर प्राथमिकता देनी चाहिए।

अनुबंधित कार्य समय का निर्धारण

- **अनुबंधित कार्य समय** वह घंटे होते हैं जिनमें कर्मचारी को कार्य करना अपेक्षित है, ओवरटाइम को छोड़कर (जो स्वैच्छिक होना अनिवार्य है), जैसे रोजगार अनुबंध द्वारा परिभाषित किया गया है। रोजगार अनुबंध आमतौर पर प्रति सप्ताह निश्चित कार्य समय का उल्लेख होता है, ऐसे मामलों में अनुबंधित कार्य के घंटे स्पष्ट होंगे।
- ऐसे अनुबंध जो अपेक्षित कार्य समय में एक बदलाव प्रस्तुत करते हैं वे स्वीकार्य हैं, यदि राष्ट्रीय कानून और कर्मचारी अनुबंध द्वारा इसकी अनुमति है और इसमें प्रावधान है कि अपेक्षित अधिकतम कार्य समय प्रति सप्ताह 48 घंटे से अधिक नहीं है।
- जहाँ रोजगार अनुबंध में साप्ताहिक कार्य समय में **परिवर्तन** की अनुमति है, यह संभव है कि सम्बद्ध **कार्य समय औसत की धाराओं** का संदर्भ ले सकते हैं, यदि राष्ट्रीय कानून या किसी लागू सामूहिक सौदेबाजी अनुबंधों द्वारा प्रावधान किया गया है।

राष्ट्रीय कानून से अपवर्जित कर्मचारियों की श्रेणियाँ

कर्मचारियों की विभिन्न श्रेणियाँ राष्ट्रीय श्रम कानून के अंतर्गत शामिल नहीं की जा सकती जैसे मौसमी कृषि श्रमिक या छोटे व्यवसायों में कर्मचारी। परंतु कार्य समय पर ETI बेस कोड के प्रावधान अस्थाई, कृषि और ठेके के श्रमिकों सहित कर्मचारियों की सभी श्रेणियों पर लागू होते हैं।

औसत का उपयोग

- जैसा ऊपर उल्लेख है, प्रति सप्ताह **अनुबंधित 48 घंटे कार्य समय का औसत एक संदर्भ अवधि** में ले सकते हैं जहाँ राष्ट्रीय कानून या सामूहिक अनुबंध के अंतर्गत इसकी अनुमति है। कुछ देशों के राष्ट्रीय कानून में औसत जात करने के प्रावधान हो सकते हैं (परिशिष्ट ए में देश कार्यपद्धति तालिका देखें) जो साप्ताहिक कार्य समय की गणना अनेक सप्ताहों की संदर्भ अवधि में करने की अनुमति देते हैं बशर्ते उक्त समयवधि में औसत साप्ताहिक कार्य समय कानून और ETI बेस कोड द्वारा निर्धारित सीमा से अधिक नहीं है।

ओवरटाइम

6.3 सभी ओवरटाइम स्वैच्छिक होने चाहिए। ओवरटाइम का उपयोग निम्नलिखित को ध्यान में रखते हुए जिम्मेदारीपूर्ण होना चाहिए : कर्मचारियों द्वारा व्यक्तिगत रूप से और कुल कार्यबल द्वारा किए गए कार्य के विस्तार, आवृत्ति और समय। इसे नियमित रोजगार के प्रतिस्थापन के रूप में उपयोग नहीं करना चाहिए। ओवरटाइम का मुआवजा हमेशा एक प्रीमियम दर पर करना चाहिए, जिसकी नियमित वेतन दर के 125 % से कम नहीं होने की सिफारिश की जाती है।

ओवरटाइम परिभाषित करना

- पूर्णकालिक कर्मचारियों के लिए, ओवरटाइम **अनुबंधित अधिकतम कार्य समय से अधिक** किए गए कार्य के सभी घंटे को निर्दिष्ट करता है। सामान्यतः अधिकतम दैनिक, साप्ताहिक, मासिक और/या वार्षिक ओवरटाइम सीमाएं राष्ट्रीय कानून और/या सामूहिक सौदेबाजी समझौतों द्वारा निर्धारित की जाती हैं।
- अंशकालिक कर्मचारियों के लिए, ओवरटाइम (और इससे जुड़ा कोई प्रीमियम) को या तो उनके अनुबंधित कार्य समय से अधिक किए गए कार्य समय या पूर्णकालिक कर्मचारियों द्वारा किए गए सामान्य कार्य समय से किए गए अधिक कार्य समय के रूप में परिभाषित किया जा सकता है। इनमें से जो भी लागू होता है वह राष्ट्रीय कानून, कर्मचारी के अनुबंध या किसी सामूहिक समझौते पर आधारित होगा।

ओवरटाइम की स्वैच्छिक प्रकृति

- ओवरटाइम का एक मुख्य बिंदु यह है कि यह **स्वैच्छिक** होना अनिवार्य है। इसका मतलब है कि उन्हें किन्हीं लाभों, भविष्य में ओवरटाइम के अवसरों को खोने या ओवरटाइम की किसी पेशकश के साथ स्पष्ट या परोक्ष रूप में सेवामुक्त करने के बिना किसी डर से अतिरिक्त घंटे कार्य करने के लिए कर्मचारियों की स्वतंत्र सहमति होनी चाहिए।
- संक्षेप में, ओवरटाइम के लिए माँग या अपेक्षा करने की बजाय हमेशा **आग्रह** करना चाहिए और कर्मचारियों को उनका **सामान्य कार्य दिवस** समाप्त करने के बाद यदि वे चाहते हैं तो उनके कार्यस्थल परिसर को छोड़ने की स्वतंत्रता होनी चाहिए।

ओवरटाइम का जिम्मेदारी से उपयोग

- ओवरटाइम को **जिम्मेदारी** से उपयोग करना चाहिए और उत्पादन माँगों को पूरा करने के लिए **नियमित आधार** पर निर्भर नहीं रहना चाहिए। इसका मतलब है नियेक्ताओं को ओवरटाइम के पूर्वानुमान स्तर के आधार पर सामान्य उत्पादन की योजना नहीं बनानी चाहिए या **नियमित रोजगार** का प्रतिस्थान करना (उदाहरण, अतिरिक्त स्टाफ की भर्ती या अतिरिक्त पारी कायम करना)।
- क्या ओवरटाइम का जिम्मेदारीपूर्ण उपयोग होता है यह निश्चित करने के लिए निम्नलिखित मापदण्डों पर विचार करना चाहिए :
 - विस्तार : एक पूरे कार्यस्थल पर ओवरटाइम कर रहे कार्यबल का अनुपात;
 - आवृत्ति : एक व्यक्ति कितनी बार ओवरटाइम करता है या एक कार्यस्थल ओवरटाइम का उपयोग करता है;
 - समय : एक व्यक्ति एक कार्यस्थल द्वारा ओवरटाइम के घंटों की संख्या; और
 - क्या कर्मचारियों से ओवरटाइम के उपयोग के संबंध में नियमित सलाह की जाती है और क्या एक पारदर्शी समझौता या प्रणाली है जो परिस्थितियों का संकेत करता है जिनमें ओवरटाइम उपयोग किया जाएगा और कर्मचारियों को अतिरिक्त कार्य समय की पेशकश की जाएगी।

ओवरटाइम दरों के प्रीमियम का भुगतान

- पूर्ण कालिक कर्मचारियों के लिए सभी ओवरटाइम समय (अर्थात, अनुबंधित कार्य समय से अधिक सभी कार्यसमय, जैसा राष्ट्रीय कानून में परिभाषित है) के लिए एक **प्रीमियम दर** पर मुआवजा देना

ओवरटाइम और वेतन

ओवरटाइम को अक्सर **कम वेतन** से जोड़कर देखा जाता है, क्योंकि वे कर्मचारी जिनके वेतन उनकी जरूरतें पूरा करने के लिए पर्याप्त नहीं हैं, वे अपनी नियमित आय को पूरा करने के लिए ओवरटाइम करेंगे। इस प्रकार ओवरटाइम समय में कमी करना कर्मचारियों की आय में पाटकीय कमी करेगा। इसलिए सप्लायरों को इनमें धीरे-धीरे कमी करनी चाहिए और वेतन को उसी स्तर पर रखने के लिए वैकल्पिक तरीके खोजने चाहिए जैसे कार्यप्रदर्शन पर आधारित बोनस या बढ़ी हुई दरें।

आवश्यक है। एक प्रीमियम दर सामान्यतः ओवरटाइम कार्य करने के लिए प्रति घंटा के लिए भुगतान की जाने वाली अतिरिक्त राशि है। इसे राष्ट्रीय कानून, अनुबंध या सामूहिक समझौते द्वारा निश्चित किया जाना चाहिए। उदाहरण, चीन में ओवरटाइम दरें एक सामान्य कार्य दिवस में किए गए प्रत्येक ओवरटाइम घंटे के लिए आधार दरों का 150%; अवकाश के दिन प्रत्येक ओवरटाइम घंटे का 200% और संवैधानिक अवकाश के दिन किए गए प्रत्येक ओवरटाइम घंटे के लिए 300% है (अन्य देशों के उदाहरण देखने के लिए परिशिष्ट ए में तालिका देखें)।

- जहाँ राष्ट्रीय कानून, अनुबंध या सामूहिक समझौते द्वारा ओवरटाइम प्रीमियम का प्रावधान नहीं है, ETI बेस कोड अनुशंसा करता है कि नियोक्ता कर्मचारियों के सामान्य प्रति घंटा वेतन के कम से कम 125% की दर से ओवरटाइम का भुगतान करे।
- एक कर्मचारी के ओवरटाइम प्रीमियम दर का निर्धारण उसकी **नियमित प्रति घंटा आय** के आधार पर करना चाहिए। यदि कर्मचारियों को **ठेका आधारित** भुगतान किया जाता है, उनके ओवरटाइम प्रीमियम दर की गणना आमतौर पर उनके पिछले कार्य के दौरान औसत दैनिक या प्रति घंटा आय के आधार पर की जाएगी, यथा राष्ट्रीय कानून, अनुबंध या सामूहिक समझौते में परिभाषित है।
- मुआवजे के अन्य रूप (उदाहरण, रात्रि कार्य के लिए बोनस) और ओवरटाइम प्रीमियम के बदले में नहीं बल्कि अतिरिक्त रूप से अवकाश प्रदान करना।

सामूहिक समझौते और कार्य समय

एक **सामूहिक समझौता** एक या अधिक कर्मचारी संगठनों और नियोक्ता या नियोक्ताओं के समूह के मध्य बातचीत द्वारा पूरा होता है। इसमें रोजगार संबंध के नियम और शर्तों का उल्लेख होता है (परिभाषा के लिए शब्दावली देखें) बेस कोड की धारा 6.5 की अपेक्षाएँ पूरा करने के लिए सामूहिक समझौते पर कार्यबल की 'पर्याप्त भाग' का प्रतिनिधित्व करने वाले एक श्रमिक संगठन के साथ स्वतंत्र बातचीत होनी चाहिए। स्वतंत्र रूप से बातचीत के लिए, समझौते पर कर्मचारियों की वास्तविक सहमति आवश्यक है और एक प्रक्रिया के साक्ष्य होने चाहिए जो नियोक्ता द्वारा थोपने के बजाय इस समझौते का पूरा करें।

60 घंटे से अधिक कार्य करना

6.4 किसी सात दिन की अवधि में कुल किया गया कार्य समय 60 घंटे से अधिक नहीं होना चाहिए, उसके अतिरिक्त जो नीचे धारा 6.5 में शामिल किया गया है

6.5 असाधारण परिस्थितियों में किसी भी सात दिन की अवधि में कार्य समय 60 घंटों से अधिक हो सकता है जब निम्नलिखित सभी शर्तें पूरी की जाएं :

- राष्ट्रीय कानून द्वारा इसकी अनुमति हो;
- कार्यबल के पर्याप्त संख्याबल का प्रतिनिधित्व करने वाले एक श्रमिक संगठन के साथ स्वतंत्र बातचीत पर आधारित एक सामूहिक अनुबंध द्वारा इसकी अनुमति हो;
- कर्मचारियों के स्वास्थ्य और सुरक्षा को संरक्षित रखने के लिए समुचित उपाय किए गए हों; और
- नियोक्ता स्पष्ट कर सकें कि असाधारण परिस्थितियां लागू होती हैं जैसे अनपेक्षित उत्पादन माँग, दुर्घटनाएं या आपातस्थितियां।

अधिकतम साप्ताहिक कार्य समय परिभाषित करना

- कुल 60-घंटे की सीमा, अनुबंधित कार्यसमय और किसी ओवरटाइम सहित, केवल धारा 6.5 में उल्लेखित और नीचे वर्णित असाधारण परिस्थितियों में अधिक हो सकती है।

राष्ट्रीय कानून और सामूहिक समझौते

- सर्वप्रथम, इसकी **राष्ट्रीय कानून और सामूहिक अनुबंध** द्वारा अनुमति हो। राष्ट्रीय कानून आमतौर पर एक सप्ताह में किए जाने वाले कार्य समय की सीमा निश्चित करता है। परंतु कभी-कभी यह कुछ परिस्थितियों में अतिरिक्त कार्य समय की अनुमति देता है जैसे : आपातस्थिति या *अप्रत्याशित घटना*, कार्यसमय का औसत; व्यक्तिगत अनुबंध।
- इसके अतिरिक्त, कार्य का स्वरूप की एक सामूहिक समझौते की शर्तों के अंतर्गत अनुमति होनी आवश्यक है जो कार्यबल के 'पर्याप्त अनुपात' का प्रतिनिधित्व करने वाले श्रमिक संगठन के साथ **स्वतंत्र बातचीत** द्वारा किया गया हो। सामूहिक समझौता एक वास्तविक श्रमिक संगठन के साथ किया जाना आवश्यक है जो प्रबंधन के हस्तक्षेप के बगैर श्रमिकों द्वारा चुना गया हो।¹
- यदि ऐसा कोई समझौता नहीं है तो, कोई भी कर्मचारी किसी सात दिन की अवधि में 60 घंटे से अधिक कार्य नहीं कर सकता है।

सुरक्षा उपाय

- नियोक्ता कर्मचारियों को स्वास्थ्य और संरक्षा प्रदान करने के लिए समुचित सुरक्षा **उपाय** भी प्रदान करे। इसका अर्थ है कार्यस्थल पर संकटों का मूल्यांकन, न्यूनतम करने और नजर रखने के लिए उचित उपाय करने चाहिए और कर्मचारियों के लिए चोट के जोखिम करें जो विशेषकर लंबे कार्यसमय से जुड़े हुए हैं।
- इसमें ऐसे विशेष कार्यों का **जोखिम मूल्यांकन** शामिल हो सकता है जो तब खतरनाक होते हैं जब कर्मचारी थकान से पीड़ित हों, अतिरिक्त विश्राम लागू करना या रात्रि के समय या अनपेक्षित देर तक शिफ्ट के बाद घर पहुँचने के लिए परिवहन (विशेषकर महिलाओं के लिए) का प्रावधान करना।

असाधारण परिस्थितियां

- अंत में, नियोक्ता को यह स्पष्ट करने में समर्थ होना आवश्यक है कि **असाधारण परिस्थितियां** लागू होती हैं। **असाधारण परिस्थितियां** अप्रत्याशित घटनाओं को निर्दिष्ट करती हैं जिनमें शामिल हैं, यहीं तक सीमित नहीं :
 - **आपात स्थितियां** : अत्यावश्यक कार्य, यदि जिसे पूरा नहीं किया जाए तो कर्मचारियों के स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए तत्काल खतरा हो सकता है और/या प्रचालनों में गंभीर व्यवधान (उदाहरण मशीनरी में रूकावट, दुर्घटनाएं); और
 - **अनेपेक्षित उत्पादन माँग** : यह विशेष रूप से ऑर्डरों में अंतिम समय में बदलाव करने या सप्लायर के नियंत्रण से परे वृद्धि से संबंधित हैं परंतु इसमें पूर्वानुमान योग्य मौसम उत्पादन माँग शामिल नहीं है।

¹ देखें ETI, *फ्रीडम ऑफ एसोशिएशन इन कंपनी सप्लायर्स चैन : ए प्रैक्टिकल गाइड*, 2013, पेज.6.

- ध्यान दें कि उपरोक्त सूची संपूर्ण नहीं है और नियोक्ता को प्रति सप्ताह 60 घंटे से अधिक समय तक कर्मचारियों को कार्य पर रखने का औचित्य सिद्ध करने के लिए स्पष्ट से प्रदर्शित करने की जरूरत होगी कि परिस्थितियां असाधारण क्यों थीं। परंतु इसका यह अर्थ नहीं हो सकता कि प्रत्येक एकल सप्ताह की ओवरटाइम जरूरत को असाधारण किया जाना चाहिए; यदि ऐसी परिस्थितियां निरंतर हैं जिनमें ओवरटाइम की आवश्यकता है तो इसे असाधारण नहीं मानी जाएंगी।

साप्ताहिक छुट्टी / अवकाश

6.6 कर्मचारियों को प्रत्येक सात दिन की अवधि में कम से कम एक दिन का अवकाश, या जहाँ राष्ट्रीय कानून द्वारा अनुमति हो प्रत्येक 14 दिन की अवधि में दो दिन का अवकाश प्रदान करना चाहिए।

सामान्य

- प्रत्येक सात में एक दिन अवकाश का अर्थ है प्रति सप्ताह कम से कम लगातार 24 घंटे। इसमें राष्ट्रीय अवकाश और व्यक्तिगत छुट्टी अधिकार शामिल नहीं है।
- अवकाश दिनों के प्रावधानों पर विचार करते समय सात-दिन की अवधि, जिन्हें साप्ताहिक समय के संदर्भ में उपयोग करना चाहिए, देश के मानकों और कानून या उत्पादन/शिफ्ट कार्यक्रम (अर्थात् सोमवार- रविवार; रविवार- शनिवार) पर आधारित होगी। एक बार निर्धारित करने के बाद इसे लगातार लागू रखना चाहिए।
- कर्मचारियों के साप्ताहिक अवकाश आमतौर पर राष्ट्रीय कानून, अनुबंध या सामूहिक बातचीत समझौते द्वारा निश्चित किए जाते हैं। कुछ मामलों में राष्ट्रीय कानून कर्मचारियों को बगैर अवकाश के सात दिन तक कार्य करने की अनुमति देते हैं जब तक उन्हें आगामी सप्ताह में इसके बदले एक दिन की छुट्टी प्रदान की जाए। यह बेस कोड के अनुसार जहां तक कानून द्वारा अनुमति है यह स्वीकार्य होगा जिसके लिए आवश्यक है कि कर्मचारियों को 14 दिन में कम से कम दो दिन अवकाश दिया जाए।
- राष्ट्रीय कानून, अनुबंध या सामूहिक बातचीत समझौते विश्राम और भोजन अवकाश भी निश्चित कर सकते हैं। राष्ट्रीय प्रावधान दो कार्य दिवसों के बीच में आराम के न्यूनतम समय भी निर्धारित कर सकते हैं (उदाहरण के लिए परिशिष्ट ए में तालिका देखें)।

अक्सर पूछे गए प्रश्न

1. ETI बेस कोड के अंतर्गत अधिकतम अनुबंधित या अपेक्षित कार्य समय क्या है?

अनुबंधित कार्य समय कार्य के घंटों को निर्दिष्ट करता है जिसे एक कर्मचारी को उसके नियोक्ता के लिए प्रति सप्ताह करने की आवश्यकता है। जब तक राष्ट्रीय कानून या एक सामूहिक समझौते द्वारा कम आंकड़े पर निश्चित नहीं किया जाए, यह आमतौर पर प्रति सप्ताह 48 घंटे से अधिक नहीं निर्धारित किया जाता है। जहां औसत ज्ञात करने की अनुमति है, वहां अपेक्षित कार्य समय में इस प्रावधान के साथ कुछ अंतर हो सकता है कि अपेक्षित औसत कार्य समय प्रति सप्ताह 48 घंटे से ज्यादा नहीं होंगे और वास्तव में कार्य किया गया समय प्रति सप्ताह 60 घंटे से अधिक नहीं होगा, जब तक असाधारण परिस्थितियां नहीं हों, राष्ट्रीय कानून में इसकी अनुमति हो, सामूहिक समझौते में शामिल हो और समुचित सुरक्षा उपाय लागू हों।

2. कौन से मानक लागू किए जाने चाहिए यदि साप्ताहिक कार्य समय की ETI की 60 घंटे की सीमा राष्ट्रीय कानून से कठोर है?

कुछ मामलों में ETI बेस कोड द्वारा निर्धारित सप्ताह में समस्त कार्य किए गए समय की 60 घंटे की सीमा राष्ट्रीय कानून की अपेक्षा कठोर है (उदाहरण, राष्ट्रीय कानून साप्ताहिक कार्य समय की अधिकतम सीमा तय नहीं करे)। ऐसे मामलों में 60-घंटे की सीमा लागू करनी चाहिए। यह ध्यान रखना चाहिए कि इस सीमा में सभी ओवरटाइम शामिल हैं जो स्वैच्छिक होने आवश्यक हैं और बेस कोड के अनुसार उपयोग किए जाएं।

60 घंटे की सीमा से ज्यादा हो सकता है जब धारा 6.5 के अंतर्गत निम्नलिखित सभी शर्तें पूरी की जाएं :

- राष्ट्रीय कानून द्वारा इसकी अनुमति हो;
- कार्यबल के पर्याप्त संख्याबल का प्रतिनिधित्व करने वाले एक श्रमिक संगठन के साथ स्वतंत्र बातचीत पर आधारित एक सामूहिक समझौते द्वारा इसकी अनुमति हो;
- कर्मचारियों के स्वास्थ्य और सुरक्षा संरक्षित रखने के लिए समुचित उपाय किए गए हों; और
- नियोक्ता स्पष्ट कर सकें कि असाधारण परिस्थितियां लागू होती हैं जैसे अनपेक्षित उत्पादन माँग, दुर्घटनाएं या आपात स्थितियां।

3. “कार्यबल के पर्याप्त अनुपात” से क्या समझा जाता है?

यह परिस्थितियों पर निर्भर करता है। राष्ट्रीय कानून में कार्य समय पर सामूहिक समझौतों सामान्य सौदेबाजी के संबंध में विशिष्ट प्रावधान हो सकते हैं। इसमें वे प्रावधान शामिल हो सकते हैं जो निश्चित करें कि उन समझौतों के लिए क्या प्रक्रियागत शर्तें हैं जो कार्य समय नियमों की अवमानना करते हैं (उदाहरण, वर्किंग टाइम रेग्युलेशन 1998 का रेग्युलेशन 23 जो इंग्लैण्ड में कार्य समय का नियंत्रण करता है)। जहां ऐसी स्थिति है, मुद्दे को निर्धारित करने के लिए इनका अनुपालन करना चाहिए। यदि ऐसा कोई सम्बद्ध प्रावधान नहीं है तो इस प्रावधान की इस तथ्य के आलोक में व्याख्या करनी चाहिए कि इस उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि कम संख्या में श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करने वाले संगठनों के साथ समझौते समस्त कार्यबल की सुरक्षा का समाप्त नहीं करते हैं। इसे वास्तविक सामूहिक समझौतों को कमजोर करने के लिए उपयोग नहीं किया जाना चाहिए।

4. क्या साप्ताहिक कार्य-समय की 60 -घंटे की सीमा मौसमी कार्य में बढ़ सकती है?

नहीं. मौसमी कार्य को असामान्य परिस्थितियां नहीं समझा जाता है, जैसा ETI बेस कोड की धारा 6.5 में परिभाषित किया गया है। इसका कारण यह है कि यह कार्य अनियमित होने पर भी पूरी तरह उम्मीद के मुताबिक और प्रत्याशित है।

5. क्या कोई कर्मचारी एक समयावधि के दौरान औसत रूप से प्रति सप्ताह 60 घंटे से अधिक कार्य कर सकता है?

अनुबंधित 48.घंटे के प्रावधान के विपरीत, 60- घंटे की अनुमानित सीमा का औसत करने की कोई संभावना नहीं है। बेस कोड इस संबंध में बिल्कुल स्पष्ट है कि एक कर्मचारी एक सप्ताह में 60 घंटों से अधिक नहीं जा सकता जब तक असामान्य परिस्थितियां नहीं हैं, इसे राष्ट्रीय कानून से अनुमति प्राप्त है, सामूहिक समझौतों में शामिल है और समुचित सुरक्षा उपाय यथा स्थान हैं। यह एक संपूर्ण साप्ताहिक, कार्य समय सीमा है।

6. कंपनी कैसे सुनिश्चित कर सकती है कि ओवरटाइम स्वैच्छिक है?

जब किसी नियोक्ता को कर्मचारियों से ओवरटाइम करवाने की आवश्यकता होती है तो नियोक्ता को कर्मचारियों से स्पष्ट रूप से कहना चाहिए कि वे इन्कार करने के लिए स्वतंत्र हैं और यदि वे ऐसा करते हैं तो कोई नकारात्मक प्रतिक्रिया नहीं होगी। जबरदस्ती करने से बचाव के लिए नियोक्ता सुनिश्चित करें कि :

- क्या परिवहन उपलब्ध करवाया गया है, यह सामान्य कार्य दिवस या शिफ्ट के समाप्त होने पर उपलब्ध है ताकि वे कर्मचारी जो ओवरटाइम नहीं करना चाहते वे इकाई को छोड़कर जा सकें;
- कार्य दिवस की समाप्ति पर कर्मचारियों को स्वतंत्र रूप से जाने की अनुमति के लिए इकाई के दरवाजे या गेट खुले हैं;
- यदि दैनिक उत्पादन लक्ष्य उपयोग किए जाते हैं तो क्या वे मानक कार्य समय में हासिल करने योग्य हैं ताकि उन्हें पूरा करने के लिए कर्मचारी ओवरटाइम करने के लिए दबाव अनुभव ना करें;
- ओवरटाइम का आग्रह हमेशा उन्हीं कर्मचारियों से नहीं किए जाएं;
- कंपनी की आंतरिक नीतियां स्पष्ट वर्णन करें कि कर्मचारी ओवरटाइम से इन्कार करने के लिए स्वतंत्र हैं;
- कर्मचारियों को ओवरटाइम कार्य की पर्याप्त सूचना दी जाए ताकि यदि कर्मचारी कार्य करने में असमर्थ हों तो वैकल्पिक व्यवस्थाएं की जा सकें; और
- कर्मचारियों के समझौते में ओवरटाइम कार्य करना दर्ज है।

7. यूनाईटेड किंगडम कानून के संदर्भ में “औसत” का क्या अर्थ है?

यू.के वर्किंग टाइम रेग्युलेशन कानूनी रूप से किसी एक सप्ताह में प्रति सप्ताह में 48 घंटे कार्य समय की अधिकतम सीमा से अधिक होने की अनुमति देता है जब तक 17 सप्ताह तक (संदर्भ समय) कार्य समय का औसत प्रति सप्ताह 48 घंटे से अधिक नहीं होता है।

8. यदि कर्मचारियों ने यू.के में प्रति सप्ताह 48-घंटे आप्ट-आउट समझौते पर हस्ताक्षर किए हैं तो क्या उनके द्वारा किया गया ओवरटाइम स्वैच्छिक समझा जाएगा?

18 वर्ष से अधिक आयु के कर्मचारी एक निश्चित समयावधि या अनिश्चित काल तक 48-घंटे की सीमा से बाहर रहने का चुनाव कर सकते हैं। यह समझौता स्वैच्छिक रूप से और कर्मचारी द्वारा लिखित में किया

जाना आवश्यक है; इसे कर्मचारी द्वारा नियोक्ता को कम से कम सात दिनों को नोटिस देकर रद्द किया जा सकता है। परंतु ऑफ्ट-आउट धारा पर हस्ताक्षर करना कर्मचारियों को प्रति सप्ताह 48 घंटे से अधिक कार्य करने से इंकार करने से नहीं रोकता है। प्रति सप्ताह निश्चित 48-घंटे से अधिक किए गए कोई भी घंटे, जहां उपयुक्त है, औसत कानूनी कार्य समय स्वैच्छिक होने आवश्यक है। इसके अतिरिक्त, ETI बेस कोड ऑफ्ट-आउट समझौते की अपेक्षा एक उदाहरण है और कर्मचारियों को किसी सप्ताह में 60 घंटे से अधिक कार्य नहीं करना चाहिए, जब तक असामान्य परिस्थितियां लागू नहीं हैं, राष्ट्रीय कानून द्वारा इसे प्रदान किया गया है, सुरक्षा उपाय यथास्थान हों और इसे सामूहिक समझौते में शामिल किया गया है। इसके अलावा, किसी ओवरटाइम के संबंध में एक प्रीमियम का भुगतान करना आवश्यक है।

9. अंश-कालिक कर्मचारियों या लचीले कार्य समय अनुबंध वाले कर्मचारियों ओवरटाइम प्रीमियम भुगतान प्राप्त करने के हकदार कब होते हैं?

अंश-कालिक कर्मचारी या लचीले कार्य समय अनुबंध के कर्मचारी प्रीमियम भुगतान के हकदार कब होते हैं इसे निश्चित करने के लिए उनके अनुबंधों, सामूहिक समझौतों और राष्ट्रीय कानून के संदर्भ देखने की आवश्यकता है जो बताएं कि ओवरटाइम भुगतान कब आरंभ होते हैं। कुछ देशों या स्थितियों में अंशकालिक कर्मचारियों को एक बार केवल तुलना योग्य कर्मचारियों के सामान्य पूर्ण-कालिक समय से अधिक कार्य करने पर ओवरटाइम प्रीमियम प्राप्त होता है। वह बिंदु चिह्नित करने के लिए जिससे ओवरटाइम शुरू करने की अपेक्षा की जाती है राष्ट्रीय कानून, श्रमिकों के अनुबंध और कोई सामूहिक समझौते का मूल्यांकन करना महत्वपूर्ण है।

यदि कानून और अनुबंध अनुमति देते हैं कि कर्मचारियों को पूर्णकालिक समय के बराबर होने ओवरटाइम प्रीमियम के भुगतान नहीं किया जाए, इसका स्पष्ट उल्लेख रोजगार आरंभ करने के समय कर्मचारियों को प्रदान की जाने वाली जानकारी में करना चाहिए।

10. चीन में कंप्रीहेंसिव वर्किंग ऑवर सिस्टम (COWS) में साप्ताहिक अवकाश दिवस शर्त कैसे लागू होती है?

ETI बेस कोड में स्पष्ट है कि कर्मचारियों को प्रत्येक सात-दिन की अवधि में एक पूरे दिन का अवकाश या जहां कानून के अंतर्गत अनुमति है 14 दिन में दो दिन का अवकाश प्रदान करना आवश्यक है। यह अवकाश अवधि किसी वार्षिक छुट्टी या सार्वजनिक अवकाश के अतिरिक्त है जो राष्ट्रीय विधयिका या प्रथा के अंतर्गत प्रदान किए जाते हैं।

चीनी कानून इस मुद्दे का स्पष्ट समाधान नहीं करता है कि क्या 14 दिन में दो दिन के अवकाश की अनुमति है, लेकिन यह साप्ताहिक अवकाश का न्यूनतम आधार होना जरूरी है।

11. क्या कर्मचारियों को बगैर अवकाश दिवस सात दिनों से अधिक कार्य करने की अनुमति है?

यह कानून पर निर्भर करता है। ETI बेस कोड में वर्णित है कि यदि कानून द्वारा अनुमति है तो कर्मचारी सात दिन की अवधि में अवकाश नहीं ले सकते लेकिन उन्हें प्रत्येक 14-दिन की अवधि में दो पूरे दिनों का अवकाश लेना आवश्यक है।

12. क्या दैनिक कार्य करने की सीमाएं हैं?

ETI बेस कोड प्रति दिन घंटों की संख्या के संबंध में विशिष्ट रेग्युलेशन प्रदान नहीं करता जिनमें कार्य किया जा सके। फिर भी नियोक्ताओं को लंबे कार्य दिवसों की इच्छा करने से बचना चाहिए क्योंकि यह एक कर्मचारी के स्वास्थ्य को जोखिम में डालता है। बेस कोड और राष्ट्रीय कानून में कार्य करने की एक सुरक्षित

प्रणाली प्रदान करने का कर्तव्य है जो अनिवार्य रूप से अत्यधिक लंबे कार्य की शिफ्टों या लगातार कार्य करने की रोकथाम करे। इसका कारण स्वास्थ्य और सुरक्षा जोखिम हैं जो अत्यधिक कार्य समय से उत्पन्न होते हैं। अनेक देशों के राष्ट्रीय कानून में अधिकतम दैनिक कार्य समय, न्यूनतम दैनिक विश्राम समय और अवकाश दिवसों के संबंध में प्रावधान हैं। यह स्मरण रखना चाहिए कि ILO कनवेंशन नं. 1 (1919) दिन में अधिकतम 8-घंटे अपनाने के लिए बुलाई गई थी।

13. यू.के. में एजेंसी कर्मचारियों को ओवरटाइम प्रीमियम का भुगतान करने के लिए जिम्मेदार कौन है?

एक सामान्य नियम के रूप में, कर्मचारियों को भुगतान करने के लिए जिम्मेदार पक्ष ही वह पक्ष है जिसके साथ रोजगार अनुबंध किया गया है। इस प्रकार, यदि कर्मचारी एक एजेंसी द्वारा नियुक्त किए गए हैं जो उनकी सेवाएं एक कंपनी को अनुबंध पर देती है तो एजेंसी कर्मचारियों को ओवरटाइम प्रीमियम का भुगतान करने के प्रति जिम्मेदार होगी। परंतु एजेंसी कर्मचारियों का उपयोग करने वाली कंपनियों को पुष्टि करनी चाहिए कि कर्मचारी उचित ओवरटाइम प्रीमियम प्राप्त कर रहे हैं और कार्य समय का पर्याप्त प्रबंधन किया जा रहा है। कंपनियां यह सुनिश्चित करने के प्रति जवाबदेह हैं कि बेस कोड में शामिल वस्तुओं के उत्पादन या सेवाओं से जुड़े सभी कर्मचारियों के संबंध में बेस कोड का पालन किया जा रहा है, चाहे वे प्रत्यक्ष कर्मचारी या अप्रत्यक्ष (एजेंसी कर्मचारी) हैं। इसमें मूल्यांकन शामिल होना चाहिए कि क्या उनके द्वारा एजेंसी को भुगतान किया गया शुल्क ओवरटाइम प्रीमियम भुगतान करने के लिए पर्याप्त है।

14. यदि ओवरटाइम के लिए व्यवस्थित रूप में उन्हीं श्रमिकों से आग्रह किया जाए, क्या यह एक समस्या है?

संभवतया, हाँ। उदाहरण के लिए कुछ इकाइयों में नियोक्ता प्रवासी कर्मचारियों को विशेष रूप से ओवरटाइम की पेशकश करते हैं क्योंकि यह धारणा है कि उन्हें स्थानीय कर्मचारियों की अपेक्षा कम आराम चाहिए (क्योंकि वे अपने रिश्तेदारों से बहुत दूर हैं, वे घर वापस भेजने के लिए धन बचाना चाहते हैं, और अन्य अनेक)। परंतु स्थानीय कर्मचारी इसे एक भेदभाव करने के रूप में ले सकते हैं क्योंकि यह उन्हें ओवरटाइम करने और अधिक धन कमाने से वंचित करता है। इसलिए नियोक्ता सुनिश्चित करें कि सभी कर्मचारियों को ओवरटाइम करने के अवसरों की पेशकश की जाए। इसी प्रकार, उन कर्मचारियों को प्राथमिकता से ओवरटाइम की पेशकश नहीं करनी चाहिए जो पहले ओवरटाइम करने के इच्छुक थे क्योंकि इससे यह समझ पैदा हो सकती है कि भविष्य में ओवरटाइम करने का अवसर लेने के लिए ओवरटाइम करने की बाध्यता है।

15. धारा 6.2 के संशोधित शब्दों में ILO के 40 घंटे प्रति सप्ताह अनुशंसा का एक फुटनोट संदर्भ है : क्या एक ETI सदस्य से यह सुनिश्चित करने की अपेक्षा की जाएगी कि उनके सप्लायर सक्रिय रूप से कार्य समय को 40 घंटे प्रति सप्ताह तक कम कर रहे हैं?

ETI सदस्यों से यह सुनिश्चित करने की अपेक्षा नहीं की जाएगी कि उनके सप्लायर सप्ताह के कार्य समय को सक्रिय रूप से कम कर रहे हैं, यद्यपि वे सप्लायरों को ऐसा करने के लिए प्रोत्साहित करने और उन सप्लायरों का प्राथमिकता देने की इच्छा कर सकते हैं जिन्होंने यह किया है, उदाहरण, उनके कार्यबल के साथ छोटे कार्य सप्ताह की बातचीत की गई। ETI सदस्य सामान्यतः अपेक्षित कार्य समय 48 घंटे से कम रखते हैं; उनके लिए जो नहीं करते, कर्मचारियों के लिए अनुशंसाएं उनके स्वयं के ऑप्रेशनों में भी लागू होती हैं। अंतर्राष्ट्रीय मानक (ILO कनवेंशन) जो बेस कोड द्वारा स्थापित सामान्य कार्य सप्ताह की अधिकतम लंबाई 48 घंटे स्थापित करने का समर्थन करते हैं, बल्कि कर्मचारियों के स्वास्थ्य और बेहतरी के संदर्भों में, ओवरटाइम और राष्ट्रीय संदर्भ उपयुक्त और हासिल करने योग्य छोट कार्य सप्ताह अपनाने के महत्व को

मान्यता देते हैं। यह अनेक देशों में कुछ अलग हटकर हो सकता है और कार्य समय के मानक को 48-घंटे से कम करना अनेक ETI सदस्यों की प्राथमिकता में जारी रहेगा।

16. क्या नैतिकता ऑडिट में इस फुटनोट को शामिल करने की अपेक्षा की जाएगी?

नहीं। यह फुटनोट एक शर्त की बजाय एक सिफारिश है और इस मानक को पूरा करने में असमर्थता को ETI बेस कोड के अंतर्गत अनुपालन नहीं करने के रूप में नहीं देखा जाएगा। परंतु, सामान्य कार्य सप्ताह की लंबाई को एक ऑडिट के रूप में दर्ज किया जाना चाहिए और यह अपेक्षा की जाएगी कि नियोक्ता निरंतर सुधार के विकल्प खोजेंगे जो इसे हासिल करने का कार्य करेंगे। कार्य सप्ताह में कमी करने के लिए नियोक्ताओं को शर्तों पर सामान्य बातचीत के रूप में कर्मचारियों के साथ चर्चा करने और ETI सदस्य कंपनियों जिन्हें वे आपूर्ति करते हैं के साथ बातचीत के लिए प्रोत्साहित किया जाएगा।

शब्दावली

- **श्रमिक संगठन** : इस संदर्भ में, जैसा ILO कन्वेंशन 87, 98 और 135 में निश्चित किया गया है, "संगठन" शब्द का अर्थ श्रमिकों या कर्मचारियों का एक संगठन जो कर्मचारियों या श्रमिकों के हितों की रक्षा करे और आगे बढ़ाए।²
- **सामूहिक समझौता** : कार्य करने दशाओं और रोजगार की शर्तों पर एक लिखित समझौता जो एक नियोक्ता, नियोक्ता समूह या एक या अधिक नियोक्ता संगठनों एक पक्ष में और दूसरे पक्ष में एक या अधिक प्रतिनिधि श्रमिक संगठनों, या ऐसे संगठनों के अभाव में राष्ट्रीय कानूनों और नियमों के अनुसार श्रमिकों द्वारा चुने हुए और अधिकृत प्रतिनिधियों द्वारा संपन्न किया जाता है (ILO, सामूहिक समझौते अनुशंसाएं, 1951 (No.91)).
- **ओवरटाइम** : अनुबंधित समय के अतिरिक्त किए गए कार्य का सारा समय।
- **ओवरटाइम प्रीमियम** : ओवरटाइम कार्य के संबंध में सामान्यतः प्रति घंटा, भुगतान की गई अतिरिक्त राशि।
- **रोजगार अनुबंध** : एक रोजगार अनुबंध एक नियोक्ता और कर्मचारी के बीच समझौता होता है और रोजगार संबंधों का आधार होता है। सामान्यतः राष्ट्रीय कानून परिभाषित करता है कि एक रोजगार अनुबंध क्या है और क्या यह लिखित रूप में करना चाहिए (राष्ट्रीय कानून के आधार, एक अनुबंध को कानूनी रूप से मान्य होने के लिए लिखित में होना आवश्यक नहीं है)।
- **आपातस्थितियां** : अप्रत्याशित परिस्थितियां जिनमें तत्काल और अत्यावश्यक प्रतिक्रिया की जरूरत होती है।
- **अवकाश** : लगातार 24 घंटे तक विश्राम अवधि।

² C087 फ्रीडम ऑफ एसोसिएशन एण्ड प्रोटेक्शन ऑफ द राइट टू ऑर्गेनाइज कन्वेंशन, 1948 (सं. 87); C098 राइट टू ऑर्गेनाइज एण्ड कॉलेक्टिव बार्गेनिंग कन्वेंशन, 1949 (सं. 98); C135 वरकर्स रिप्रेजेंटेटिविज कन्वेंशन, 1971 (No 135).

परिशिष्ट ए : देश कार्यपद्धति तालिका

देश	अधिकतम अनुबंधित कार्य सप्ताह	औसत	ओवरटाइम पर सीमाएं	ओवरटाइम के लिए मुआवजा प्रीमियम	साप्ताहिक अवकाश अवधि
बांग्लादेश	48 घंटे	एक कर्मचारी एक सप्ताह में 60घंटे तक और एक वर्ष में प्रति सप्ताह औसत 56 घंटे कार्य कर सकता/ती है, बशर्ते उसे ओवरटाइम प्रावधानों के अनुसार भुगतान किया जाए।	किसी एक दिन में दो घंटे, किसी एक सप्ताह में 12 घंटे और एक वर्ष की अवधि में प्रति सप्ताह औसत आठ घंटे।	सामान्य मूल वेतन और मंहगाई भत्ते का दोगुना (समय दरें नियोक्ता द्वारा - श्रमिकों के प्रतिनिधियों के साथ परामर्श करके निश्चित की जा सकती हैं- कर्मचारियों को ठेका आधार पर भुगतान किया जाता है) छुट्टी के दिन कार्य करने पर एक दिन का अवकाश.	एक या 1.5 दिन, उद्योग पर निर्भर करता है। फैक्टरियों या इकाईयों में नियुक्त कर्मचारियों के लिए एक दिन.
ब्राजील	44 घंटे	एक सामूहिक समझौते में प्रावधान किया जा सकता है कि सामान्य कार्य समय एक दिन अधिक हो सकते हैं और किसी अन्य दिन कम हो सकते हैं, बशर्ते एक वर्ष की अवधि में सामान्य औसत साप्ताहिक कार्य समय और एक दिन में समय 10 घंटे से	दो घंटे प्रति दिन.	50% वृद्धि या नियोक्ता और कर्मचारी में सहमति होने पर क्षतिपूर्ति अवकाश.	कर्मचारियों को कम से कम 24 घंटे निरंतर अवकाश का हक है जो एक सामान्य नियम के रूप में पूरी तरह या आंशिक रूप से रविवार के दिन होता है।

		अधिक नहीं हो.			
कम्बोडिया	प्रति सप्ताह 48 घंटे और प्रति दिन आठ घंटे.	मिनिस्टर ऑफ लेबर एक डिक्री जारी कर सकते हैं जो सप्ताह के अलावा एक निश्चित समयावधि में कार्य समय का आवंटन इस शर्त पर करने की अनुमति देती है कि सप्ताहों की संख्या द्वारा कार्य समय का औसत प्रति सप्ताह 48 घंटे से अधिक नहीं हो.	दो घंटे प्रति दिन, या एक दिन में कुल 10 घंटों से अधिक नहीं, जो कार्य सप्ताह को अधिकतम 60 घंटे का बनाता है।	ओवरटाइम के लिए 50% वृद्धि और यदि ओवरटाइम रात्रि में, रविवार या छुट्टी के दिन होता है तो 100% वृद्धि.	6 दिनों तक कार्य के पश्चात कम से कम 24 घंटे का अवकाश समय प्रदान करना आवश्यक है और सैद्धांतिक रूप से यह रविवार होना चाहिए। कुछ उद्योगों में परिवर्तनशील दिन की अनुमति है।
चीन	प्रति सप्ताह 40 घंटे और प्रति दिन आठ घंटे.	एंटरप्राइजेज विभिन्न कार्य समय या समेकित कार्य समय या कार्य और अवकाश के अन्य पद्धतियां अपना सकती हैं। समेकित कार्य समय की गणना एक सप्ताह, महीने मौसम या वर्ष के दौरान समूहों की जाती है। लेकिन औसत दिवस और औसत सप्ताह के कार्य समय मूल रूप से सामान्य कार्य समय प्रणाली के समान ही होते हैं।	एक दिन में एक घंटा, या विशेष परिस्थितियों में एक दिन में तीन घंटे, एक महीने में कुल 36 घंटे.	कार्यदिवसों में 50% वृद्धि, अवकाश पर 100% वृद्धि और सार्वजनिक छुट्टी और अवकाश के दिनों में 200% वृद्धि.	सप्ताह में कम से कम एक अवकाश.
भारत	प्रति सप्ताह 48 घंटे और प्रति दिन नौ घंटे.	कार्य समय के औसत ज्ञात करने का कोई उल्लेख नहीं।	प्रति दिन एक घंटा, चीफ लेबर इंस्पेक्टर के लिखित प्राधिकार से प्रति दिन दो घंटे तक वृद्धि की जा सकती है.	दिन में नौ घंटे या सप्ताह में 48 घंटे से अधिक कार्य पर 100% वृद्धि। कृषि रोजगार में श्रमिकों को ओवरटाइम के लिए 50% वृद्धि प्राप्त होती है.	कार्य किए गए प्रत्येक सप्ताह में एक दिन. इस दिन का स्थानापन्न किया जा सकता है जब तक कर्मचारी 10 से ज्यादा दिनों तक बिना अवकाश लिए कार्य करते हैं।

इटली	प्रति सप्ताह 40 घंटे (औद्योगिक कार्य में अपवाद के साथ जो तकनीकी या मौसमी जरूरतों के कारण अधिक होगा)	सामूहिक समझौते एक न्यूनतम सीमा प्रदान कर सकते हैं और सीमा को वार्षिक आधार पर निश्चित करने की अनुमति देते हैं। सामूहिक समझौतों द्वारा स्थापित अधिकतम साप्ताहिक कार्य समय (ओवरटाइम सहित) 4 महीनों के संदर्भ समय की गणना में औसत 48 घंटे से अधिक नहीं होना चाहिए।	प्रति वर्ष 250 घंटे.	10% वृद्धि (सभी पारिश्रमिक अर्थात् मूल वेतन जमा बोनस और भत्तों पर लागू होती है)। पूर्ण कालिक कर्मचारियों के सामान्य घंटों के बराबर पहुँचने से पहले अंशकालिक कर्मचारियों को सामान्य दरों से भुगतान किया जाता है।	एक दिन. सात दिन की अवधि में शिफ्ट कार्य के लिए न्यूनतम अवकाश का समय 77 घंटे से कम नहीं होना चाहिए।
केन्या	छह दिनों में 52 घंटे	संदर्भ समय एक दह-दिन के सप्ताह तक सीमित है.	ओवरटाइम और प्रति सप्ताह सामान्य कार्य समय दोनों मिलकर लगातार दो सप्ताह तक 166 घंटे से अधिक नहीं होने चाहिए।	कार्यदिवसों में किए गए कार्य के लिए 50% अधिक. अवकाश या सार्वजनिक छुट्टी के दिन किए गए कार्य के लिए 100% अधिक.	प्रत्येक सात दिनों की अवधि में कम से कम एक दिन अवकाश।
दक्षिण अफ्रीका	45 घंटे.	कर्मचारी को एक दिन में भोजन अवकाश सहित, बगैर ओवरटाइम प्राप्त किए 12 घंटे तक कार्य करने के लिए एक लिखित समझौते या परमिट की आवश्यकता होती है। सामूहिक समझौते प्रावधान कर सकते हैं कि चार महीनों की अवधि के दौरान सामान्य कार्य समय और ओवरटाइम का औसत निकाल सकते हैं। कार्य समय का	प्रति दिन 3 घंटे और प्रति सप्ताह 10 घंटे. ओवरटाइम दिन में 12 घंटे से अधिक नहीं हो सकता। एक सामूहिक समझौता साप्ताहिक सीमा में 15 घंटे तक वृद्धि कर सकता है। . एक नियोक्ता एक समझौते	कम से कम 50% वृद्धि (या नियोक्ता और कर्मचारी में समझौते द्वारा क्षतिपूर्ति समय अवकाश). रविवार (अवकाश) में कार्य करने पर 100% वृद्धि या उन कर्मचारियों के लिए 50% जो आमतौर पर रविवार को कार्य करते हैं।	36 घंटे. नियोक्ता और कर्मचारी प्रत्येक दो सप्ताह में कम से कम लगातार 60 घंटों का अवकाश समय प्रदान करने के लिए लिखित रूप में सहमत हो सकते हैं, या एक कर्मचारी के साप्ताहिक अवकाश समय में आठ घंटे तक कटौती की जा

		औसत प्रति सप्ताह 45 घंटे और ओवरटाइम का औसत प्रति सप्ताह पाँच घंटे की शर्ताधीन है।	अनुसार कर्मचारी को ओवरटाइम करने का आग्रह या अनुमति नहीं दे सकता।		सकती है यदि अगले सप्ताह में अवकाश समय में समान विस्तार किया जाए।
तुर्की	प्रति सप्ताह 45 घंटे (छह दिनों के दौरान).	यदि पक्षों के बीच में परिवर्तनशील दैनिक कार्य समय की सहमति होती है, औसत साप्ताहिक कार्य समय दो माह की अवधि के दौरान 45 घंटे से अधिक नहीं हो सकता और किसी दिन में कार्य समय 11 घंटे से अधिक नहीं होगा। इस अवधि को सामूहिक समझौते द्वारा चार महीने तक बढ़ाया जा सकता है।	270 घंटे प्रति वर्ष.	सामान्य कार्य समय के आधर पर वेतन में 125% और 150% के बीच वृद्धि या इसके बदले समयावकाश.	प्रत्येक सात दिन की अवधि में 24 घंटे.
यूनाईटेड किंगडम	ओवरटाइम सहित कुल 48 घंटे (लिखित समझौते द्वारा अधिक हो सकते हैं.)	48 घंटे की अनुमति का औसत 17 सप्ताह की अवधि के दौरान लिया जा सकता है।	48 घंटे प्रति सप्ताह (ओवरटाइम समय सहित).	ओवरटाइम भुगतान पर कोई वैधानिक प्रावधान नहीं.	सात में एक दिन. प्रत्येक 14-दिन की अवधि में दो अवकाश अवधियों से स्थानापन्न हो सकता है जिनमें प्रत्येक 24 घंटे से कम हो, या एक अवकाश समय जो 48 घंटे से कम नहीं हो। प्रत्येक 24-घंटे के समय में लगातार 11 घंटे का समय.
वियतनाम	प्रति सप्ताह 48 और प्रति दिन आठ घंटे.		प्रति दिन चार घंटे, एक वर्ष में 200 घंटे.	सामान्य कार्यदिवस में 150%, साप्ताहिक अवकाश, सर्वाजनिक छुट्टी या वार्षिक अवकाश पर 200% वृद्धि.	सात में से एक दिन (24 घंटे), शिफ्ट कार्य के लिए दैनिक 12 घंटे.

परिशिष्ट बी : प्रासंगिक अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानक

[C1](#) – कार्य समय (उद्योग) कन्वेंशन, 1919

[C30](#) – कार्य समय (वाणिज्य एवं कार्यालय) कन्वेंशन, 1930

[C14](#) – साप्ताहिक अवकाश (उद्योग) कन्वेंशन, 1921

[C106](#) – साप्ताहिक अवकाश (वाणिज्य एवं कार्यालय) कन्वेंशन, 1957

[C175](#) – अंश-कालिक कार्य कन्वेंशन, 1994

[C182](#) – अंश-कालिक कार्य अनुशंसा, 1994

[C47](#) – चालीस-घंटे सप्ताह कन्वेंशन, 1935

[R116](#) – कार्य समय में कमी अनुशंसा, 1962 (सं. 116)

[C87](#) – फ्रीडम ऑफ एसोसिएशन एण्ड प्रोटेक्शन ऑफ द राइट टू ऑर्गेनाइज कन्वेंशन, 1948

[C98](#) – राइट टू आर्गेनाइज एण्ड कॉलेक्टिव बार्गेनिंग कन्वेंशन, 1949

कार्य-समय पर ILO कन्वेंशनों और अनुशंसाओं की एक पूरी सूची नीचे दशाई गई है

- [C001 - Hours of Work \(Industry\) Convention, 1919 \(No. 1\)](#)
- [C004 - Night Work \(Women\) Convention, 1919 \(No. 4\)](#)
- [C014 - Weekly Rest \(Industry\) Convention, 1921 \(No. 14\)](#)
- [C020 - Night Work \(Bakeries\) Convention, 1925 \(No. 20\)](#)
- [C030 - Hours of Work \(Commerce and Offices\) Convention, 1930 \(No. 30\)](#)
- [C031 - Hours of Work \(Coal Mines\) Convention, 1931 \(No. 31\)](#)
- [C041 - Night Work \(Women\) Convention \(Revised\), 1934 \(No. 41\)](#)
- [C043 - Sheet-Glass Works Convention, 1934 \(No. 43\)](#)
- [C046 - Hours of Work \(Coal Mines\) Convention \(Revised\), 1935 \(No. 46\)](#)
- [C047 - Forty-Hour Week Convention, 1935 \(No. 47\)](#)
- [C049 - Reduction of Hours of Work \(Glass-Bottle Works\) Convention, 1935 \(No. 49\)](#)
- [C051 - Reduction of Hours of Work \(Public Works\) Convention, 1936 \(No. 51\)](#)
- [C052 - Holidays with Pay Convention, 1936 \(No. 52\)](#)
- [C061 - Reduction of Hours of Work \(Textiles\) Convention, 1937 \(No. 61\)](#)
- [C067 - Hours of Work and Rest Periods \(Road Transport\) Convention, 1939 \(No. 67\)](#)
- [C089 - Night Work \(Women\) Convention \(Revised\), 1948 \(No. 89\)](#)
- [C101 - Holidays with Pay \(Agriculture\) Convention, 1952 \(No. 101\)](#)

- [C106 - Weekly Rest \(Commerce and Offices\) Convention, 1957 \(No. 106\)](#)
- [C132 - Holidays with Pay Convention \(Revised\), 1970 \(No. 132\)](#)
- [C153 - Hours of Work and Rest Periods \(Road Transport\) Convention, 1979 \(No. 153\)](#)
- [C171 - Night Work Convention, 1990 \(No. 171\)](#)
- [P089 - Protocol of 1990 to the Night Work \(Women\) Convention \(Revised\), 1948](#)
- [R013 - Night Work of Women \(Agriculture\) Recommendation, 1921 \(No. 13\)](#)
- [R018 - Weekly Rest \(Commerce\) Recommendation, 1921 \(No. 18\)](#)
- [R021 - Utilisation of Spare Time Recommendation, 1924 \(No. 21\)](#)
- [R037 - Hours of Work \(Hotels, etc.\) Recommendation, 1930 \(No. 37\)](#)
- [R038 - Hours of Work \(Theatres, etc.\) Recommendation, 1930 \(No. 38\)](#)
- [R039 - Hours of Work \(Hospitals, etc.\) Recommendation, 1930 \(No. 39\)](#)
- [R047 - Holidays with Pay Recommendation, 1936 \(No. 47\)](#)
- [R063 - Control Books \(Road Transport\) Recommendation, 1939 \(No. 63\)](#)
- [R064 - Night Work \(Road Transport\) Recommendation, 1939 \(No. 64\)](#)
- [R065 - Methods of Regulating Hours \(Road Transport\) Recommendation, 1939 \(No. 65\)](#)
- [R066 - Rest Periods \(Private Chauffeurs\) Recommendation, 1939 \(No. 66\)](#)
- [R093 - Holidays with Pay \(Agriculture\) Recommendation, 1952 \(No. 93\)](#)
- [R098 - Holidays with Pay Recommendation, 1954 \(No. 98\)](#)
- [R103 - Weekly Rest \(Commerce and Offices\) Recommendation, 1957 \(No. 103\)](#)
- [R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 \(No. 116\)](#)
- [R161 - Hours of Work and Rest Periods \(Road Transport\) Recommendation, 1979 \(No. 161\)](#)
- [R178 - Night Work Recommendation, 1990 \(No. 178\)](#)
- [R182 - Part-Time Work Recommendation, 1994 \(No. 182\)](#)

संदर्भ

- ETI, *फ्रीडम ऑफ एसोसिएशन इन कंपनी सप्लाय चेन्स: एक प्रैक्टिकल गाइड, 2013:*
www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/FoA%20in%20company%20supply%20chairs.pdf
- ILO, *द इफेक्ट्स ऑफ वर्किंग टाइम ऑन प्रोडक्टिविटी एण्ड फर्म परफॉर्मेंस : ए रिसर्च सिंथिसिस पेपर, 2011 :* www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187307.pdf
- जी-वॉन सियो, *बैटर वर्क डिस्कशन पेपर सिरीज : सं.2, "एक्सेसिव ओवरटाइम, वर्कर्स एण्ड प्रोडक्टिविटी : एविडेंस एण्ड इम्प्लीकेशंस फॉर बैटर वर्क", (BW) 2011:*
<http://labordoc.ilo.org/record/438061/>
- शेपर्ड, ई.; क्लिफ्टन, टी, 2000 : "आर लांगर ऑवर रेड्युशिंग प्रोडक्टिविटी इन मैनुफैक्चरिंग?" इन इंटरनैशनल जनरल ऑफ मैनपावर, वोल्यूम 21, सं.7 पेज 540-553.