सिद्धांत 8: पारिश्रमिक और लाभ समझौतों का सम्मान किया जाए

श्रमिकों को, उनका सहमत (एग्रीड) पारिश्रमिक नियमित रूप से और समय पर दिया जाए। श्रमिकों को वो सभी लाभ
कितने विज्ञके निर्णय ने समाप्त किए गए वैद्यकी की तहतसामायों के अनुरोध कहर दिए हैं।

परिचय
बिल्कुल रिसपॉसिबली के सिद्धांतों को अभ्यास भूल न करना, हर अवसर पर अनोखा होगा। इस दिशा-निर्देश लेख में उन संघातित
मुद्दों और चुनौतियों पर चर्चा करने की पेशकश की जाती है जिजनका सामना किया जा चुका है और इसमें विचारण भाग के
महत्वपूर्ण अंशों में प्रत्येक सिद्धांत के कार्यन्वयन के लिए अच्छे अभ्यास विकल्पों का सुझाव दिया गया है।
श्रमिकों और उनके नियोक्ताओं के संबंध बड़ा हिस्सा पारिश्रमिकों और लाभों से प्रभावित होता है। श्रमिकों द्वारा सबसे
ज्यादा प्रकट की जाती वाली चिंताओं में पारिश्रमिक और पारिश्रमिक के भुगतान से जुड़े मुद्दों भी शामिल होते हैं। पारिश्रमिकों
का भुगतान करने से सम्बंधित या पारिश्रमिक नियोजन से सम्बंधित पैसे का लेने से पारिश्रमिक और लाभ अनुबंध के उल्लंघन की
स्थिति बन सकती है। इसके अलावा, पारिश्रमिकों के दरी से भुगतान के कारण संबंधित कर्मचारी पर बहुत ज्यादा वित्तीय भार
पड़ सकता है और यह जबरन श्रम का एक संकेत भी हो सकता है।

महत्वपूर्ण शब्द और परिभाषायें

- पारिश्रमिक: कार्य या सेवाएं प्रदान करने के कामयाब थी, एक निर्धारित नियमित भुगतान, जो सामान्यतया साप्ताहिक या
मासिक रूप से होता जाता है।

- लाभ: कर्मचारियों को उनके सामान्य पारिश्रमिक या तनख्वाहु के अलावा मिलने वाले गैर-पारिश्रमिक लाभ जैसे कि
भुगतान संहिता (पेड) अवकाश, स्वास्थ्य बीमा, पेशेवर योजनाएं, और भोजन वाटर्स।

महत्वपूर्ण चुनौतियाँ

न्यूनतम पारिश्रमिक नियम
कुछ देशों और क्षेत्रों में, हो सकता है कि लाभ होने योग्य न्यूनतम पारिश्रमिक कानून न हो, या जहाँ यदि कोई ऐसा कानून हो
तो भी उसकी अपवादन नहीं करवाई जाती हो या उस कानून को पुराना माना जाता हो। इस कारण से, हो सकता है कि
श्रमिकों को उनमें पारिश्रमिक नहीं मिले जिससे वे एक अच्छे स्तर पर जीवन-यापन कर सकें।

पारिश्रमिक का समय पर भुगतान
पारिश्रमिक के भुगतान में दूरी से संचालनात्मक बाधा, श्रमिक पर वित्तीय भार, और श्रमिक की निजी परिस्थितियों पर दबाव,
और साथ ही श्रमिक के जबरन श्रम अभ्यासों में फेंसने की स्थिति उत्पन्न हो सकती है।

ओवरटाइम मेहनतनाता (पे)
जहाँ श्रमिकों को अतिरिक्त घंटे काम करने का पर्याप्त मेहनतनाता नहीं मिलता, विशेषकर जिन जस्तों पर ओवरटाइम के लिए
सीमित कानून लागू होते हैं और जहाँ रोजगर अनुबंध पर्याप्त रूप से स्पष्ट नहीं होते हैं।

पारिश्रमिक भेदभाव:
जहाँ माइग्रेंट श्रमिकों को काम पर रखा जाता है उनमें से कुछ क्षेत्रों में हो सकता है कि न्यूनतम पारिश्रमिक कानून हो रही नहीं,
या माइग्रेंट श्रमिकों के लिए पारिश्रमिक और लाभों की तयेकल्प सामान्यतया भेजने वाले या प्राप्त करने वाले देशों के बीच दृष्टि-
पश्चिमी समझोतों के अनुसार ही है। जिससे, अलग-अलग राष्ट्रीय तत्ताओं वाले श्रमिकों को समान स्तर का काम करने के लिए दिया जाने वाला न्यूनतम पारिश्रमिक अलग-अलग हो सकता है।

पारिश्रमिक पारदर्शिता और बातचीत
पारिश्रमिक की व्यस्थापी और किसी भी तरह के पैसे काटे जाने के बारे में स्पष्ट बातचीत न होने के कारण हो सकता है कि श्रमिकों को अपेक्षित पारिश्रमिक और लाभ नहीं मिले। श्रमिकों से उनके पारिश्रमिक और लाभों के बारे में पर्याप्त बातचीत और उन्हें समझ आने की पुष्टि न करना, जानबूझकर छल करना माना जा सकता है।

जटिल सब-कॉन्ट्रैक्टेंग शंखला
पारिश्रमिक का समय पर भुगतान करना एक चुनौतीपूर्ण काम हो सकता है, विशेष कर तब, जब सब-कॉन्ट्रैक्टर्स के पास वित की कमी हो और वे खुद को भुगतान होने के बाद ही अपने श्रमिकों को पारिश्रमिक दे सकते हैं। इसी तरह से, श्रम आवश्यकताओं को जनशक्ति/अस्थायी रोजगार एजेंसियों को आउटसोर्स करने से, मुख्य कंपनियों का पेशेल आगे आउटसोर्स हो सकता है, पारिश्रमिक का पूर्ण और समय पर भुगतान करने की जिम्मेदारी हस्तांतरित हो जाती है और "पारिश्रमिक चोरी" (या श्रमिकों से उनके उपयुक्त पारिश्रमिक के बारे में बेड़ेभागी) का खतरा बढ़ जाता है।

**सोच-विचार के लिए महत्वपूर्ण अंश**

- कंपनियों द्वारा उद्योग मानदंडों के अनुसार या अधिक पारिश्रमिक और लाभ प्रदान किए जाने चाहिए और कंपनियों की बंदेशा उचाईनी अप्स कानूनों और नियमों का पालन करना चाहिए।
- कंपनियों की, पारिश्रमिक, लाभों, पैसे काटे जाने, और ओवरटाइम में वान्तने के बारे में, श्रमिकों के अनुपात में धीरे संलभ सहित, स्पष्ट रूप से बातचीत करनी चाहिए।
- कंपनियों का समान मूल्य के काम के लिए सभी श्रमिकों को, किसी भी तरह का भेदभाव किए बिना बराबर पारिश्रमिक देना चाहिए।
- कंपनियों द्वारा पारिश्रमिक और लाभों का भुगतान, पूरी तरह से और बिना किसी देरी के, सहमत अंतराल पर करना चाहिए। कमांदों कि यदि समय पर और पूरे पैसे नहीं मिलते हैं, तो शिकायत प्रणाली तक उनकी पहुंच समाधान देनी चाहिए।
- अब तक कि उपयुक्त कर्मचारी के साथ यह सुनिश्चित नहीं कर लिया गया हो कि श्रमिक के साथ उचित बीत किया जा सकता है, कंपनियों को पारिश्रमिक का भुगतान सीधे श्रमिकों को करना चाहिए, किसी चीज़ पक्ष को नहीं।
- कंपनियों की सही रिकार्ड रिकार्ड और श्रमिकों के भुगतान का मासिक ग्राहक रखना चाहिए, जिसमें पारिश्रमिक में से काटे गए सभी पैसों के बारे में स्पष्ट सूचना हो।
- कंपनियों द्वारा श्रमिकों को पे-सिल्प के रूप में जालकारी दी जानी चाहिए जिसमें वह वर्णन नहीं चाहिए कि कितने पंक्ति तक जिस रिकार्ड बिने और कितने पारिश्रमिक और लाभों का भुगतान किया गया।
- जहाँ संभव हो, श्रमिकों को पारिश्रमिक का भुगतान बैंक ट्रांसफर से किए जाने का प्राथमिकता दी जानी चाहिए।
- कंपनियों को पारिश्रमिक में से उत्तरी ही पैसे काटने चाहिए जिनके बारे में राष्ट्रीय कानून या पारिश्रमिक सहमतियों या रोजगार अनुपात में वर्णन हो। कंपनियों को इन पैसों के काटे जाने के बारे में श्रमिकों को, नौकरी की शुरुआत से पूर्व-लेख में चाहिए।
- कंपनियों की एक अद्वितीय नियमकार्य का लघु स्नातकोत्तर में पैसे काटे जाने को निषेध करना चाहिए।
- जहाँ श्रमिकों को एडवांस में पारिश्रमिक या ईंट (ऋण) दिया जाता है, उसी तरह कंपनियों को ब्याज नहीं लेना चाहिए।
- कंपनियों को अपने सब-कॉन्ट्रैक्टर्स और/या श्रम एजेंसियों को समय पर पैसों का भुगतान करना चाहिए और उन कंपनियों के मार्ग अनुसार हो।
जहाँ संभव हो, कंपनियों का इस बात की पुष्टि करने के लिए नियमित निरीक्षण करने चाहिए कि सबकॉन्ट्रैक्टर्स क्षेत्र में काम करने वाले श्रमिकों को पारिश्रमिक मित्र गणा है।

**साधन और संसाधन**

» पारिश्रमिक और लाभों के बारे में ILO हेल्पडेस्क (ILO Helpdesk on wages and benefits)
» ETI समकालीन पारिश्रमिक मानदंड (ETI Living Wage Standard)
» ILO: निर्माण सेक्टर में माइग्रेंट वर्क व रोजगार (Migrant Work & Employment in the Construction Sector)
» निर्माण के विस्तार इंजीनियर्स (Engineers against Poverty): निर्माण क्षेत्र के माइग्रेंट श्रमिकों के पारिश्रमिक की रक्षा करना (Protecting the Wages of Migrant Construction Workers)

**बिल्डिंग रिसपोसिबली के बारे में**

बिल्डिंग रिसपोसिबली इंजीनियरिंग और निर्माण के क्षेत्र में अपराधी कंपनियों का एक समूह है जो इस उद्योग क्षेत्र के श्रमिकों के अधिकारों और कल्याण को बढ़ावा देने के लिए मायदंडों को बढ़ाने के लिए मूल्य-जूल कर काम कर रहा है। हम इंजीनियरिंग और निर्माण के क्षेत्र में काम करने वाले श्रमिकों के लिए काम करने की बेहतर परिस्थितियों को प्रोत्साहित और सुनिश्चित करने के लिए एकजुट हुए हैं। ऐसा करके हम ग्राहकों, साइटों और संस्थाओं की अपेक्षाओं का ज्यादा प्रभावशाली जवाब दें। संस्थाओं और एक स्वस्थ, ज्यादा उत्पादक कार्यक्रम का प्रबंधन कर सकेंगे।

इन सिद्धांतों की अपनाई में सहायता के लिए अधिक जानकारी और संसाधनों के लिए www.building-responsibly.org पर जाएं।

सितंबर 2019