



सारांश और फीडबैक के लिए प्रत्युत्तर

प्रारूप कारखाना उत्पादन मानदण्ड 2.0.0

संस्करण 1.0.0

अगस्त 2022

Fair Trade USA™



अनुक्रमणिका

1.	प्रस्तावना	3
2.	पृष्ठभूमि	4
3.	FAIR TRADE USA के लिए उच्च स्तरीय फीडबैक	5
3.1.	परिधि-निर्धारण	6
3.2.	स्कोरिंग	7
3.3.	संरचना	9
4.	भाग 1 - सशक्तिकरण	10
4.1.	विधायी निकाय	10
4.2.	प्रीमियम प्रबंधन	10
4.3.	फेयर ट्रेड कमेटी	11
4.4.	कामगार सशक्तिकरण प्रशिक्षण	11
5.	भाग 2 - कार्य में मौलिक अधिकार	12
5.1.	बेगार, बंधुआ, और अनिवार्य मजदूरी	12
6.	भाग 3: कामगारों के लिए रोजगार की शर्तें	12
6.1.	आजीविका मजदूरी	13
6.2.	भर्ती	14
6.3.	लाभ	14
7.	भाग 4 - काम के घंटे और व्यावसायिक स्वास्थ्य एवं संरक्षा	16
7.1.	काम के घंटे	17
7.2.	कार्यस्थल पर स्वास्थ्य और संरक्षा	17
8.	भाग 5: पर्यावरण के प्रति ज़िम्मेदारी और प्रबंधक-वर्ग	18
9.	भाग 6 - पारदर्शिता और पता लगाने की क्षमता	18
10.	भाग 7- आंतरिक प्रबंधन प्रणाली	18
10.1.	आंतरिक प्रबंधन प्रणाली	19
10.2.	सामाजिक प्रणवद्धता टीम (SET)	20
10.3.	शिकायत तंत्र और प्रतिकारी उपाय	21

1. प्रस्तावना

Fair Trade USA® (FTUSA) संयुक्त राज्य अमरीका में उचित व्यापार उत्पादों का अग्रणी अन्य पक्षकार प्रमाणकर्ता है। हम उपभोक्ताओं को उनके डॉलर के साथ एक अंतर पैदा करने में समर्थ बनाते हैं। हम अग्रानुक्रम में कार्य करने में लोगों और ग्रह की सहायता करते हैं, इसलिए दोनों स्वस्थ और सतत-संपोषित हैं। हम विकासशील देशों में किसानों को अंतरराष्ट्रीय व्यवसायों के रूप में फलने-फूलने के लिए साधन उपलब्ध कराते हैं। सहायता पर निर्भरता का सृजन करने के बजाय, हम एक बाजार-आधारित विधि का प्रयोग करते हैं जो किसानों को उचित मूल्य, कामगारों को सुरक्षित परिस्थितियां, और उचित, स्वास्थ्यकर व सतत-संपोषित जीवन के लिए समस्त समुदायों के संसाधनों को उपलब्ध कराती है। हम सचेत उपभोक्ता के उदित होने को प्रेरित और शोषण का उन्मूलन करना चाहते हैं। FairTradeCertified.org पर अधिक जानकारी प्राप्त करें।

सर्वप्रथम 2014 में परिधान और घरेलू वस्तुओं के लिए कारखाना मानदंड प्रकाशित किया गया था, जो 2010 में प्रारंभ किए गए प्रायोगिक CMT सुविधाएं मानदंड नामक एक प्रायोगिक प्रोग्राम से विकसित किया गया था। तब से कारखाना मानदंड में अनेक छोटे संशोधन हुए हैं जहां हमने मौजूदा भाषा के प्रारूप और स्पष्टीकरण पर ध्यान केंद्रित किया है। बहरहाल, यह स्पष्ट हो गया था कि यह सुनिश्चित करने के लिए कि यह मानदंड विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रों और उद्योगों में, जिनमें हम कार्य करते हैं, अपने प्रयोजनार्थ उपयुक्त बना रहे, सारभूत अद्यतनीकरण की आवश्यकता थी। इस भिन्नता का बेहतर निरूपण करने के लिए मानदंड का नाम बदलकर कारखाना उत्पादन मानदंड (FPA) कर दिया गया है।

2021 के प्रारंभ में FTUSA ने परिधान और घरेलू सामान के लिए हमारे कारखाना मानदंड को अद्यतन करने के लिए एक प्रमुख संशोधन प्रक्रिया शुरू की थी। प्राथमिक लक्ष्य संवर्धित प्रभाव और तीव्र वृद्धि के लिए Fair Trade USA की संगठनात्मक कार्यनीति के संबंध में मानदंड द्वारा इसका प्रयोजन पूरा किया जाना सुनिश्चित करते हुए इसमें शामिल सभी लोगों हेतु हमारे उपयोगिता प्रस्ताव को बेहतर बनाने के लिए मौजूदा मानदंड में नव परिवर्तन लाना था। तत्पश्चात पांच वर्ष से अधिक समय तक हमारे कारखाना मानदंड के कार्यान्वयन से प्राप्त शिक्षाओं की समीक्षा, जमीन पर इसके प्रभाव के सर्वेक्षणों, और प्रमाणपत्र धारकों सहित चयनित हितधारकों के साथ, जिनमें विभिन्न ब्रांड, शिक्षाविद, सामाजिक और श्रम अधिकार गैर-सरकारी संगठन और अन्य हस्तियां शामिल थीं, भेंटवार्ताओं के आधार पर प्रारूप FPS 2.0.0 तैयार किया गया था।

अक्टूबर 2021 और फरवरी 2022 के बीच अंकेक्षण निकायों, सहकर्मि प्रमाणन योजनाओं, कारखानों और कारखाना कामगारों, विभिन्न ब्रांड और FTUSA के कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व करने वाले हितधारकों द्वारा प्रारूप FPS 2.0.0 की गई थी। सर्वेक्षणों,¹ प्रस्तुतियों,² प्रत्येक के साथ अलग-अलग भेंटवार्ताओं और प्रधान कार्यालय एवं कार्यक्षेत्र से FTUSA कर्मचारियों के साथ दस आंतरिक कार्यसमूहों की चर्चाओं के माध्यम से फीडबैक एकत्रित किया गया था। **इस दस्तावेज़ में इन समूहों से सर्वत्र प्राप्त समेकित फीडबैक के सारांश के साथ-साथ अंतिम FPS 2.0.0 में समावेशन हेतु प्रस्तावित परिवर्तन शामिल हैं।**

दस्तावेज़ जन परामर्श प्रक्रिया पद्धति और सहभागिता दरों के बारे में विस्तृत अंतर्दृष्टि के साथ प्रारंभ होता है। इस सिंहावलोकन के बाद उच्चतर स्तर के फीडबैक और टिप्पणियों के सारांश और प्रत्युत्तर दिए गए हैं जो अधिक सामान्य स्वरूप

¹जन टिप्पणी प्रपत्रों और कामगार प्रणबद्धता सर्वेक्षण सहित।

²ब्रांड सहभागी (ब्रांड शिखर सम्मेलन) के साथ एक और FTUSA कारखानों के साथ दो सहित।

के हैं। दस्तावेज़ का शेष भाग मानदण्ड के प्रत्येक भाग से प्रमुख विषयों पर चर्चा करता है। ध्यान दें कि हमें कई विस्तृत टिप्पणियां प्राप्त हुई हैं जिन्हें इन प्रमुख विषयों में लिया नहीं गया है, तथा हमने और भी अधिक कारगर व स्पष्ट मानदण्ड का निर्माण करने के लिए अनेक छोटे संपादन किए हैं जो इस सारांश में परिलक्षित नहीं हो रहे हैं।

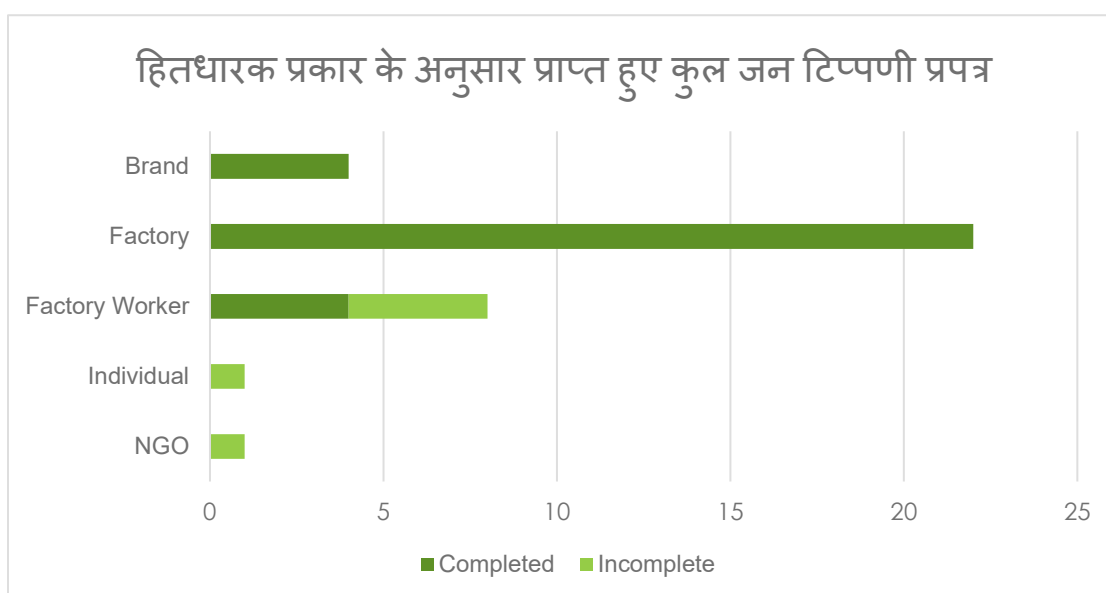
2. पृष्ठभूमि

प्रारूप FPS 2.0.0 के लिए 2021 -2022 की जन परामर्श अवधि में डेटा अनुरोध और समेकन के चार चरण सम्मिलित थे।

1. प्रारंभिक गतिविधियां जागरूकता को बढ़ाना और जन परामर्श में सहभागिता को प्रोत्साहित करना चाहती थीं। FPS में प्रस्तावित परिवर्तनों और फीडबैक प्रस्तुत करने की विधियों के सिंहालोकन में तीन वेबिनारों में छह ब्रांड (ब्रांड शिखर सम्मेलन के माध्यम से) और कारखानों (दो कारखाना वेबिनारों के माध्यम से) सहित कुल 18 कंपनियां इससे जुड़ी थीं। इसके आगे अक्टूबर और नवंबर 2021 के दौरान उद्योग और गैर-उद्योग संपर्कों को भेजी गई तीन मास ईमेल के द्वारा इन विवरणों को दोहराया गया था। ISEAL और AAFA सोशल रिस्पॉन्सिबिलिटी कमेटी न्यूजलेटर के द्वारा भी लोकार्पण की घोषणा सूचित की गई थी।

जन परामर्श से जुड़ी समस्त जानकारी [FTUSA वेबसाइट](#) पर उपलब्ध कराई गई थी।

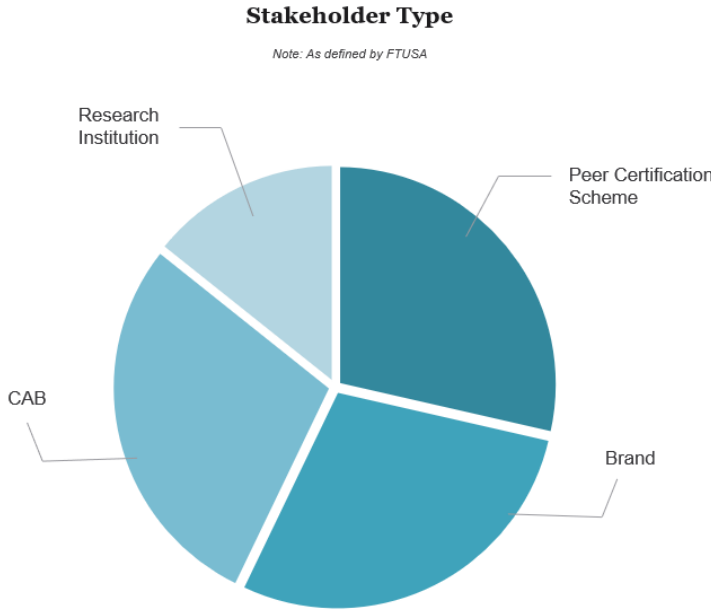
2. जन टिप्पणी प्रपत्र 25 अक्टूबर से 23 दिसंबर 2021 तक ऑनलाइन और ऑफलाइन प्रारूपों में उपलब्ध कराया गया था। उस अवधि के दौरान 36 कुल टिप्पणी प्रपत्र प्राप्त हुए थे। इनमें से छह या तो खाली या अधूरी जानकारी के साथ प्रस्तुत किए गए थे। वेबिनार सहभागियों के साथ मिलाए जाने पर, कुल 26 कारखानों और आठ ब्रांड से संपर्क साधा गया था। अधिक ब्रांड सहभागिता संभव बनाने के लिए जन परामर्श की अवधि बढ़ाई गई थी; बहरहाल, FTUSA को मूल समय अंतिम तिथि के बाद अतिरिक्त इनपुट प्राप्त नहीं हुए थे।



चित्र 1। हितधारक प्रकार के अनुसार प्राप्त और पूरे किए हुए कुल जन टिप्पणी प्रपत्र

3. कामगार प्रणबद्धता सर्वेक्षण नवंबर के मध्य में प्रारंभ किया गया था और 3 जनवरी 2022 तक खुला रहा था। सभी प्रत्युत्तरदाताओं के लिए छोटे सहभागिता पुरस्कारों के वितरण के साथ-साथ मध्यम एवं बड़े आकार के सीमित पुरस्कारों की लाटरी के माध्यम से सहभागिता को प्रोत्साहित किया गया था। अंततः यह सर्वेक्षण 13+ कारखानों तक पहुंचा, जिसमें 3,421 कामगारों ने पूरे किए हुए सर्वेक्षण प्रपत्र जमा करवाए।

कामगार प्रणबद्धता सर्वेक्षण की एक चुनौती में निरंतर-स्वरूप के प्रश्नों के प्रत्युत्तरों की गुणवत्ता शामिल थी। प्रत्युत्तर प्रायः हूबहू एक जैसे थे, जिससे यह प्रश्न उठा कि क्या कामगारों के प्रत्युत्तर सिखाए हुए या पूर्व-लिखित थे।



चित्र 2। हितधारक प्रकार के अनुसार वैयक्तिक परामर्श सहभागी।

4. वैयक्तिक परामर्श भी अनौपचारिक, प्रत्येक के लिए अलग-अलग भेंटवार्ता या विस्तारित ईमेल परामर्श के रूप में आयोजित किए गए थे। फरवरी 2022 के अंत तक अंकेक्षण निकायों, अनुसंधान संस्थानों, विभिन्न ब्रांड और सहकर्मी प्रमाणन योजनाओं के सदस्यों के साथ सात परामर्श पूरे किए गए थे।

जन परामर्श अवधि समाप्त होने के बाद FTUSA ने प्राप्त हुए समस्त फीडबैक का सुव्यवस्थित विश्लेषण किया। मानक भाषा और संरचना में स्पष्टीकरण और संपादनों की पहचान करने के अलावा, इस विश्लेषण में उन प्रमुख मुद्दों की पहचान करना शामिल था जिनके लिए अतिरिक्त आंतरिक चर्चा और अनुसंधान की आवश्यकता थी।

इसके बाद गहन आंतरिक कार्यसमूहों के माध्यम से इन मुद्दों पर चर्चा की गई थी। मार्च और अप्रैल 2022 के बीच निम्नलिखित विषयों पर दस बैठकें की गई थीं:

- आंतरिक प्रबंधन प्रणाली;
- स्कोरिंग प्रणाली और सतत सुधार विधि;
- सामाजिक प्रणबद्धता टीम (SET) और शिकायत तंत्र; और,
- मजदूरी और काम के घंटे।

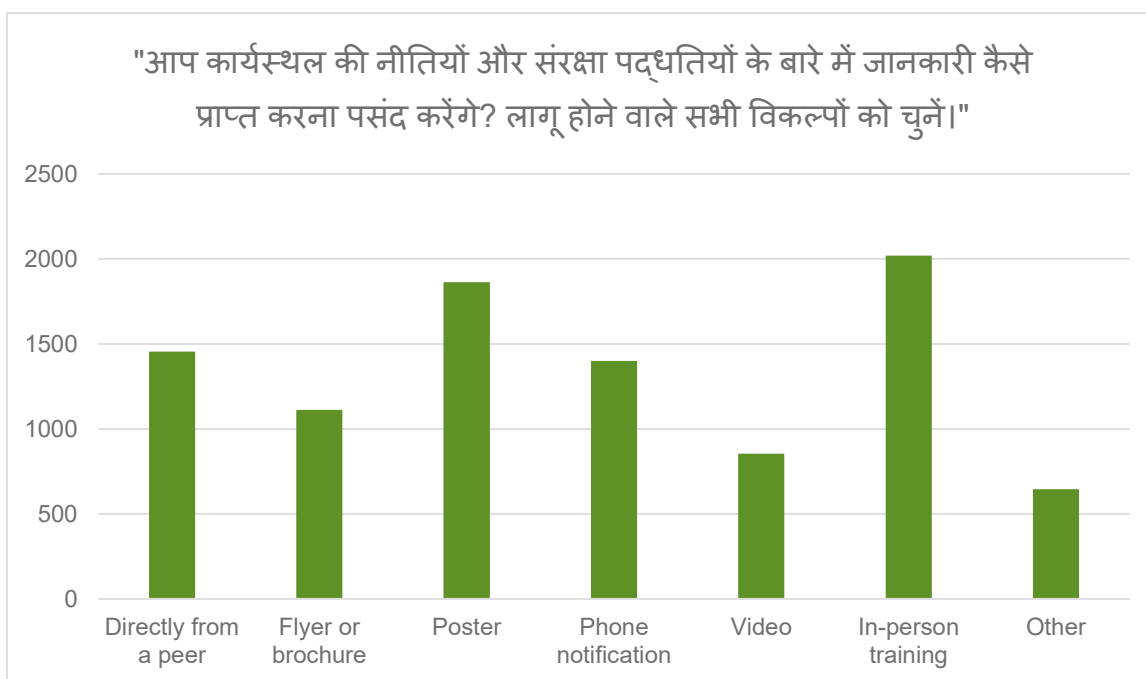
भाग 1 में विधायी निकाय अपेक्षाओं पर चर्चा करने के लिए बाद में एक सत्र भी आयोजित किया गया था।

3. FAIR TRADE USA के लिए उच्च स्तरीय फीडबैक

हितधारक फीडबैक का लहजा व्यापक रूप से सकारात्मक था और इसमें FPS 2.0.0 की विषयवस्तु और समग्र प्रभाव में सुधार लाने की विधियों के लिए ठोस सुझाव शामिल थे। इस पूरे दस्तावेज़ में संबोधित विषय-निर्दिष्ट टिप्पणियों के अलावा, विभिन्न

ब्रांड, कारखानों और FTUSA के कर्मचारियों ने दोहराया है कि यह सुनिश्चित करने हेतु कि कारखाने और लेखापरीक्षक अद्यतन मानदण्ड को समझते हैं और कार्यान्वित करते हैं, प्रशिक्षण अति महत्वपूर्ण है।

कामगारों ने कार्यस्थल में व्यक्तिगत प्रशिक्षणों या पोस्टरों के माध्यम से कार्यस्थल की नीतियों और प्रक्रियाओं के बारे में जानकारी प्राप्त करना पसंद किया (चित्र 3 देखें), जिसने प्रशिक्षण के महत्व को अभिपुष्ट किया। यह देखते हुए कि कई कारखानों के कर्मचारी शायद अंग्रेजी धाराप्रवाह पढ़ने या बोलने में समर्थ न हों, कारखानों ने यह भी सुनिश्चित करने के महत्व पर ध्यान दिया कि सामग्रियों का अनुवाद प्रासंगिक स्थानीय भाषाओं में किया जाए।



चित्र 3। कामगार प्रणवद्धता सर्वेक्षण (2021) से निष्कर्ष।

"अन्य" अक्सर सर्वाधिक उल्लिखित मोबाइल अनुप्रयोगों के लिए प्रत्युत्तर।

आगे अनेक हितधारक समूहों में सर्वत्र, जिनमें ब्रांड, कारखाने और सहकर्मी प्रमाणन योजनाएं शामिल थीं, मानदण्ड की जटिलता और सघनता के बारे में चिंताएं उठाई गईं। इसके बाद अपेक्षाओं को सरल बनाने, घटनाक्रमों में विलंब करने और जहां संभव हो वहां अधिक सरल स्कोरिंग व अनुपालन मॉडल का निर्माण करने के लिए कार्रवाई की गई है। उद्योगजगत के मानदण्डों के साथ सामंजस्यता को अभिपुष्ट करने और कारखानों के समावेशन को सुगम बनाने के लिए सहकर्मी प्रमाणकर्ताओं के अंतर्गत अनुकूलनों के भी व्यापक रूप से निर्देशमानक निर्धारित किए गए हैं।

3.1. परिधि-निर्धारण

जन टिप्पणी प्रपत्र जमा करवाने वाले अट्ठासी प्रतिशत हितधारकों द्वारा FTUSA द्वारा प्रस्तावित परिवर्तनों पर सहमति व्यक्त की गई है। इसमें सहभागिता करने वाले कारखाना कामगारों को प्रतीत हुआ था कि ये परिवर्तन कारखानों और प्रीमियम सहभागियों, दोनों के लिए अपेक्षाकृत अधिक लाभ लाने के साथ-साथ अधिक उत्कृष्ट उत्पाद तैयार करने में सहायता करेंगे।

बहुमंजिला/साझा इमारतों पर अंकेक्षण निकार्यों और अन्य प्रमाणन प्रोग्रामों के प्रतिनिधियों के साथ चर्चा की गई थी। दो मामलों में सहकर्मी प्रमाणन योजनाओं ने सूचित किया था कि उन्होंने प्रमाणपत्र की परिधि से बाहर क्षेत्रों के लिए मापदण्ड (उदाहरण के लिए, व्यावसायिक स्वास्थ्य और संरक्षा के मुद्दे, साझा आपातकालीन मार्ग आदि) के एक सीमित समूह को लागू करते हुए, कुल मिलाकर इमारत के संरचनात्मक संरक्षा के मुद्दों का निर्धारण करके साझा इमारतों पर चर्चा की है। एक प्रमाणकर्ता ने आगे कहा है कि अन्य मंजिलों पर स्थित स्वतंत्र व्यवसाय सिद्ध करते हैं कि प्रमाणपत्र की परिधि से वर्जित किए जाने के लिए वे न तो उत्पादन, आपूर्ति कर रहे हैं और न ही विषयगत उत्पाद के "पर्याप्त" पुरजों को जोड़ रहे हैं।

Fair Trade USA का प्रत्युत्तर: एक से अधिक व्यवसायों द्वारा साझा की जाने वाली इमारतों में प्रचालन कर रहे प्रमाणपत्र धारकों के लिए मार्गदर्शन करने हेतु साझा इमारतों के संबंध में एक नई नीति बनाई गई है। इसमें उन सार्वजनिक क्षेत्रों के लिए विनिर्दिष्ट अपेक्षाएँ शामिल हैं जो एक प्रमाणपत्र धारक के स्वामित्व में नहीं हैं लेकिन उचित व्यापार प्रमाणपत्र की परिधि के अंदर कागजार्यों का वहाँ बार-बार जाना होता है।

परिधि-निर्धारण चर्चाओं के दौरान, विशेषकर प्रमाणन योजनाओं और लेखापरीक्षकों के साथ घर से काम करनेवालों और उप-ठेकेदारों पर भी विचार किया गया था। एक प्रमाणन योजना ने घर से काम करनेवालों के उपयोग को पूर्णतया निषिद्ध कर दिया था, जबकि एक अन्य ने अपनी आपूर्ति श्रृंखलाओं के अंदर घर से काम करनेवालों के बारे में यथासंभव अधिक जानकारी एकत्र करने का प्रयास किया था। बहरहाल, दोनों ने कहा कि घर से काम करनेवालों की स्थिति को देख पाना एक सारभूत चुनौती थी, जिसका वह विशेषकर विश्वमारी से कारण श्रम की अभाव के चलते निवारण करना चाहते थे। जैसा कि चित्र 4 में देखा जा सकता है, अनुसंधान ने उप-ठेकेदारों और घर से काम करनेवालों के संबंध में प्रमाणन योजनाओं द्वारा अपनाई गई विभिन्न विधियों की सचित्र व्याख्या की है।

Requirement	Standard(s)
Risk of subcontractor/homeworker non-compliance is assessed	Fair Trade International Textile Standard SA8000
Reasonable efforts are made by the CH to ensure identified risks are addressed	Fair Trade International Textile Standard SA8000
A monitoring and evaluation system to track subcontractor/homeworker compliance is in place	Fair Trade International Textile Standard Responsible Business Alliance SA8000 SLCP

चित्र 4. उप-ठेकेदार/घर से काम करनेवाले की अपेक्षाओं की तुलना

कागजगाना मानदण्डों के त्तिन

Fair Trade USA का प्रत्युत्तर: उप-ठेकेदारों और घर से काम करनेवालों के संबंध में अपेक्षाओं में कोई परिवर्तन नहीं किया गया था। परिणामस्वरूप, परिपूर्ण मानदण्ड द्वारा प्रारूप FPS 2.0.0 के इस अभिप्राय को कायम रखा गया है कि प्रमाणपत्र धारक अनापेक्षित कार्यस्थलों के लिए जिम्मेदारियों का अनुपालन निश्चित करने के लिए जिम्मेदार हैं जैसा कि मानदण्ड में विस्तृत रूप में वर्णन किया गया है।

3.2. स्कोरिंग

इस प्रश्न का उत्तर देने वाले कि, "आप इस सतत सुधार मॉडल और इससे प्राप्त होने वाली संवर्धित सुनम्यता के बारे में क्या सोचते हैं? छियानवे प्रतिशत कारखाने और कारखाना कामगार प्रारूप FPS 2.0.0 में प्रस्तावित परिवर्तनों के साथ सहमत थे। कारखानों ने कहा कि कारखानों के लिए और अधिक तेज़ी से उचित व्यापार प्रमाणित होने के मार्ग उपलब्ध कराने से अधिक

कामगार इस प्रोग्राम से लाभान्वित होंगे। एक कारखाने का सोचना था कि यह विधि नए कारखानों को उचित व्यापार प्रमाणित होने के लिए प्रोत्साहित भी करेगी।

सकारात्मक फीडबैक के बावजूद, अन्य हितधारक समूह प्रस्तावित सतत सुधार विधि की व्यावहारिकता और स्पष्टता के बारे में चिंतित थे।

जबकि एक ब्रांड ने स्कोरिंग मॉडल के सुव्यवस्थित दृष्टिकोण की प्रशंसा की, एक अन्य द्वारा Critical (C-Y#), Progress (P-#) और Continuous Improvement (CI-#) मापदण्ड की प्रस्तावित लेबलिंग को भ्रामक बताया गया। ब्रांड प्रतिनिधियों ने यह समझ पाने में भी कठिनाई व्यक्त की कि अंकेक्षण और CAP क्लोजर प्रक्रिया के संबंध में C-Y0 घटनाक्रम निर्देश का क्या अर्थ है।

प्रमाणकर्ताओं और ब्रांडों द्वारा कार्यान्वयन हेतु एक संभावित बाधा के रूप में अपेक्षाओं की मात्रा (विशेषकर Critical मापदण्ड) को उठाया गया था। एक सहकर्मी प्रमाणकर्ता ने बताया कि FPS में सम्मिलित समग्र विषयवस्तु बहुत अच्छी थी, लेकिन उन्होंने प्रश्न किया कि क्या कारखाने समय और संसाधनों की तंगी के चलते सभी अपेक्षाओं का सफलतापूर्वक निवारण करने में समर्थ होंगे। दो ब्रांड ने कहा कि या तो बहुत सारे मापदण्डों को Critical का लेबल दिया गया था (और Progress या Continuous Improvement होने चाहिए) या C-Y0 से तिथि बढ़ाई जानी चाहिए; बहरहाल, एक ब्रांड ने बताया कि कारखानों को प्रारंभिक अंकेक्षण के लिए बेहतर ढंग से तैयार करने के लिए संभवतः जोखिम मूल्यांकन (Risk Assessment) का लाभ उठाया जा सकता है, जो कुछ व्यावहारिक कार्यान्वयन चिंताओं को निवारण कर सकता है।

उपर्युक्त सोच-विचार सतत सुधार विधि की प्रभावोत्पादकता के बारे में एक अपेक्षाकृत बड़ी चिंता को परिलक्षित करते हैं: अर्थात्, स्कोरिंग प्रणाली और प्रोग्राम की रूपरेखा कारखानों को सतत सुधार मानदण्ड प्राप्त करने के लिए पर्याप्त प्रोत्साहन प्रदान नहीं करती है। उदाहरण के लिए, प्रस्तावित बैज प्रणाली का कारखानों के लिए अपेक्षित मापदण्ड से "ऊपर और आगे" जाने हेतु अतिरिक्त प्रयास करने की एवज में पर्याप्त लाभ प्रदान नहीं करने के रूप में वर्णन किया गया था।

Fair Trade USA का प्रत्युत्तर: Fair Trade USA ने स्कोरिंग प्रणाली और सतत सुधार विधि के लिए तीन नवोन्मेष को आरंभ किया है।

सबसे पहले, मापदण्ड लेबल को Year (पूर्व में 'Critical'), Progress (P), और Best Practice (पूर्व में 'Continuous Improvement') में बदल दिया गया है। पाइंट के प्रत्यय को समाप्त करके Progress और Best Practice मापदण्ड को अतिरिक्त सरल बनाया गया है। इस प्रकार, ये मानदण्ड अब Y#, P और BP के प्रारूपों का प्रयोग करते हुए FPS में दिखाई देते हैं।

पाइंट के उन्मूलन के साथ, अब P मापदण्ड अनिवार्यतः निर्धारित अंतरालों पर पूरा नहीं किया जाना है। इसके बजाय, कारखाने Year 6 तक यह प्रदर्शित कर सकते हैं कि समस्त P अपेक्षाओं को पूरा कर लिया गया है। P अपेक्षाओं को अधिक शीघ्र पूरा करने को प्रोत्साहित करने के लिए, FTUSA ने एक प्रणाली आरंभ की है जो विभिन्न ब्रांड द्वारा C, P और BP अपेक्षाओं को प्राप्त करने वाले कारखानों की अधिक आसानी से पहचान करना संभव बनाएगी। इस मॉडल के तहत, 'Levels'³ निम्नानुसार आवंटित किए जाएंगे:

- *Level 1: कारखाने ने समस्त Y0 अपेक्षाओं को पूरा कर लिया है*
- *Level 2: कारखाने ने समस्त Y0, Y1 और P अपेक्षाओं को पूरा कर लिया है*

³यह नाम परिवर्तन के अध्यधीन है।

- *Level 3: कारखाने ने समस्त Year और P अपेक्षाओं के साथ-साथ कुछ प्रतिशत⁴ BP अपेक्षाओं को भी पूरा कर लिया है*

अंतिम स्कोरिंग मॉडल नवोन्मेष में एक Non-Compliance (NC) रेटिंग प्रणाली आरंभ करना सम्मिलित है, जो FTUSA प्रमाणन प्रक्रिया के अंदर 'Major' और 'Minor' रेटिंग के प्रत्यय को पूर्ववत् रखेगा। जब कि पहले मानदण्ड में 'Major' और 'Minor' मापदण्ड सन्निहित थे, यह नई विधि प्रत्येक मापदण्ड के लिए अपालन (Non-Compliance) के स्तर को निर्दिष्ट करेगी। Major और Minor NCs के अलावा, मापदण्डों की चुनिंदा सख्या में 'Priority' की रेटिंग भी होगी। Priority के मुद्दों में FTUSA की शून्य सहिष्णुता नीति में वर्तमान में सम्मिलित मापदण्डों के साथ-साथ आसन्न स्वास्थ्य और संरक्षा जोखिमों तथा FTUSA प्रोग्राम के मुख्य घटकों से संबंधित अतिरिक्त मापदण्ड सम्मिलित हैं। Priority वाले मुद्दों की सूची की आगामी नीति में व्याख्या की जाएगी।

प्रत्येक अपालन के त्रुटि-स्तर से जुड़ी हुई, NC रेटिंग प्रणाली के परिणामस्वरूप चिह्नित NCs को सुलझाने के लिए अलग - अलग घटनाक्रम प्राप्त होंगे:

- *Priority: प्रीमियम स्वामित्व और पारदर्शिता, मानवाधिकारों, रोजगार की शर्तों, स्वास्थ्य और संरक्षा, लेखापरीक्षा पारदर्शिता और अखंडता, और परिधि-निर्धारण से संबंधित विषयों का एक बड़ा उल्लंघन दर्शाती है। प्रमाणन से पहले सभी निष्कर्षों को अनिवार्यतः समाप्त किया जाना चाहिए।*
- *Major: एक ऐसे प्रणालीगत उल्लंघन को दर्शाता है जो आसन्न स्वास्थ्य, संरक्षा या कानूनी जोखिम प्रस्तुत नहीं करता है। लेखापरीक्षक द्वारा एक CAP अनिवार्यतः अनुमोदित किया जाना चाहिए, और कारखाने को Major NC को समाप्त करने के लिए एक निर्दिष्ट घटनाक्रम का अनिवार्यतः पालन करना चाहिए।*
- *Minor: छोटे पैमाने के या एकबारगी NCs को दर्शाता है। एकाधिक Minor NCs के परिणामस्वरूप एक Major NC प्राप्त हो सकता है। Minor NCs को अगली लेखापरीक्षा तक अनिवार्यतः समाप्त किया जाना चाहिए।*

3.3. संरचना

लगभग सभी सहभागियों ने यह कहते हुए कि यह स्पष्ट थी, इसका पालन करना आसान था, और इसे याद रखना आसान था, नई संरचना को अनुमोदित किया है। दो ब्रांड ने सुझाव दिया था कि शायद भाग 4 के लिए काम के घंटे एक उपयुक्त विषय न हो और संबंधित मापदण्ड को एक अकेले चल सकने योग्य भाग में पृथक करने की अनुशंसा की थी।

Fair Trade USA का प्रत्युत्तर: FPS 2.0.0 के लिए प्रस्तावित संरचना के बारे में लगभग सर्वसम्मति के कारण, भाग-स्तर पर कोई संरचनात्मक परिवर्तन नहीं किया गया था।

मजदूरी और लाभों सहित रोजगार की शर्तों के साथ काम के घंटे उप-भाग के संबंध पर बल देने के लिए इसे भाग 3 में पुनर्स्थापित कर दिया गया है।

⁴निर्धारित किया जाएगा।

4. भाग 1 - सशक्तिकरण

अधिकांश प्रत्युत्तरदाता⁵ सहमत थे कि भाग 1 में किए गए परिवर्तन सकारात्मक थे। नीचे दिए गए विस्तृत विवरण के अनुसार, अतिरिक्त टिप्पणियों में प्रीमियम प्रबंधन से संबंधित मुद्दे, फेयर ट्रेड कमेटी (FTC) को विधायी निकाय के रूप में स्थापित करना और FTC से संबंधित अन्य विषयों से जुड़े मुद्दे सम्मिलित थे।

कामगार प्रणबद्धता सर्वेक्षण के निष्कर्षों ने दर्शाया कि ~70% प्रत्युत्तरदाताओं ने प्रीमियम प्रत्यय के बारे में जानकारी होना सूचित किया था।⁶ यद्यपि कामगारों के एक अपेक्षाकृत छोटे समूह ने इस प्रश्न का उत्तर दिया था, "क्या आप जानते थे कि प्रीमियम प्लान को अनुमोदित करने के लिए वहां कई चरण हैं?", इन 96% सहभागियों का प्रत्युत्तर था, "हां।"⁷

4.1. विधायी निकाय

ब्रांडों, कारखानों और कारखाना कामगारों के बीच विधायी निकाय की स्थापना के संबंध में फीडबैक मिला-जुला था। दो कारखानों ने कानूनी चुनौतियों के चलते विधायी निकाय की अपेक्षा को समाप्त करना पसंद किया। यह मुद्दा विशेषकर चीन के सहभागियों द्वारा उठाया गया था। उनमें सभी के द्वारा टिप्पणी की गई कि विधायी निकाय स्थापित करना संभव नहीं होगा। बहरहाल, चीन स्थित एक कारखाने के दो प्रतिनिधियों ने प्रीमियम फंड की रक्षा करने के लिए विधायी निकाय की स्थापना किए जाने का समर्थन किया।

विभिन्न ब्रांड और कारखानों ने विकल्पों के सुझाव दिए, जिनमें उल्लिखित चुनौतियों के हल के रूप में यथालागू सामूहिक सौदेबाजी समझौतों (CBAs) का लाभ उठाना, विधायी मान्यता प्रक्रिया को सुगम बनाने के लिए स्थानीय सरकारों के साथ काम करना या कानूनी बॉन्ड पेपर स्वीकार करना शामिल थे।

Fair Trade USA का प्रत्युत्तर: विधायी निकाय की स्थापना के संबंध में मापदण्ड 1.2.4.c को यह अपेक्षित करने के लिए अद्यतन किया गया था कि USD 150,000 प्राप्त होने से पहले विधायी निकाय स्थापित किया जाए (अर्थात्, प्रीमियम के 'खर्च किए जाने' के संबंध-निर्देश को समाप्त कर दिया गया था)। स्पष्टीकरण जोड़ा गया था कि कारखाने इस मापदण्ड के साथ तभी सम्मत होंगे जब उन्होंने यह प्रदर्शित किया होगा कि विधायी निकाय स्थापित करने के लिए कदम उठाए गए हैं।

4.2. प्रीमियम प्रबंधन

लगभग सभी हितधारकों ने प्रीमियम प्रबंधन में प्रस्तावित परिवर्तनों पर सहमति व्यक्त की थी और महसूस किया था कि प्रीमियम की रक्षा करने की शर्तों से प्रबंधन और उपचित निधियों के उपयुक्त व्यय में सुधार आएगा। केवल एक मामले में एक कारखाने ने महसूस किया था कि ये परिवर्तन बहुत सख्त होंगे।

⁵"क्या आप इन परिवर्तनों से सहमत हैं?" प्रश्न के लिए ~66% प्रत्युत्तरदाता क्यों या क्यों नहीं?" 'FTC और प्रीमियम प्रबंधन में परिवर्तन' अनुभाग के अंतर्गत उत्तर दिया, "सहमत हैं।"

⁶3334 कामगारों ने इस प्रश्न का प्रत्युत्तर दिया, "क्या आप जानते हैं कि प्रीमियम क्या है?"

⁷2280 कामगारों ने इस प्रश्न का प्रत्युत्तर दिया।

प्रीमियम वितरण अपेक्षाओं के बारे में कुछ भ्रम था। दो कारखानों ने भाग 6 में इस अपेक्षा पर चिंता व्यक्त की थी कि प्रीमियम को 30 दिनों के भीतर अंतरित किया जाए। उनके विचार से इसका अर्थ यह था कि प्रीमियम को सदैव मासिक बनाना होगा, जो कि उनके विचार से कार्यान्वित करना बहुत जटिल होगा। बहरहाल, प्रतिवेदन के मामले में एक कारखाना कामगार ने प्रीमियम रसीद और वितरण के संबंध में मासिक प्रतिवेदन पसंद किया था।

एक ब्रांड और कारखाने ने इस अपेक्षा की व्यवहार्यता पर चिंता व्यक्त की थी कि FTC लेखांकन प्रणाली का प्रबंधन करे। उनका कहना था कि FTC द्वारा छह वर्ष के अंदर लेखांकन प्रणाली का पूर्णतया रखाव किए जाने की अपेक्षा करना अतर्कसंगत प्रतीत होता है। अपेक्षित विशेषीकृत कौशलों के चलते, एक ब्रांड ने कहा था कि यह अपेक्षा FTC आवेदक संचय में विविधता को रोक सकती है, और FTC का टर्नओवर एक चलायमान चुनौती पेश कर सकता है।

Fair Trade USA का प्रत्युत्तर: प्रीमियम लेखांकन प्रणाली के रखाव में FTC की भूमिका के संबंध में मापदण्ड 1.2.4.g को यह अपेक्षित करने के लिए अद्यतन किया गया था कि Y6 तक, FTC लेखांकन प्रणाली के प्रबंधन में "सक्रिय भूमिका" ग्रहण करे। यह परिवर्तन संभार-तंत्र या प्रशिक्षण संबंधी बाधाओं के मामले में FTC को प्रणाली के लिए पूर्णतया जिम्मेदार हुए बिना प्रीमियम लेखांकन में सम्मिलित होने की अनुमति देता है। CC आगे स्पष्ट करता है कि, Y6 से पहले, FTC के पास "अनिवार्यतः सदैव लेखांकन प्रणाली तक पूर्ण पहुंच और प्रीमियम के जमा, व्यय, बजट और व्यय में पूर्ण पारदर्शिता होनी चाहिए।"

अंत में, Fair Trade के फील्ड कर्मचारियों ने आवश्यकताओं के निर्धारण संबंधी अपेक्षाओं में सन्निहित "सारभूत परिवर्तन" की परिभाषा के बारे में अधिक स्पष्टता का अनुरोध किया था।

Fair Trade USA का प्रत्युत्तर: 'सारभूत परिवर्तन' क्या है, इसके लिए मानदण्ड में पैरामीटर स्पष्ट किए गए थे। जैसा कि 1.2.1.b के अभिप्राय और स्पष्टीकरण में परिभाषित किया गया है, 'सारभूत परिवर्तन' में शामिल होगा: 1) प्रीमियम सहभागी सदस्यों में >10% की वृद्धि, जो कार्यबल विस्तार के परिणामस्वरूप हो सकती है; और/या 2) कार्यबल के जनसांख्यिकीय वितरण में >5% परिवर्तन, जो टर्नओवर के परिणामस्वरूप हो सकता है।

4.3. फेयर ट्रेड कमेटी

एक ब्रांड ने प्रश्न पूछा कि लेखापरीक्षकों द्वारा FTC के निर्णय लेने में कारखाने द्वारा हस्तक्षेप नहीं किए जाने का निर्धारण कैसे किया जाएगा, जैसा कि 1.1.2.e द्वारा अपेक्षित है। इसके विपरीत, एक कारखाने ने AHG मानदण्ड में पहले इस्तेमाल की गई रूपरेखा को पसंद किया।⁸

Fair Trade USA का प्रत्युत्तर: कारखाने के सुझाव के अनुसार, 1.1.2.e के पूर्ववर्ती शब्दों को CC के अभिप्राय और स्पष्टीकरण में पुनः समाविष्ट किया गया था।

4.4. कामगार सशक्तिकरण प्रशिक्षण

दो कारखाने इस भय से कि इस मापदण्ड का निहितार्थ था कि कारखानों को सभी कामगारों को प्रशिक्षित करने की आवश्यकता होगी, कामगार प्रशिक्षण अपेक्षाओं की परिधि और पैमाने के बारे में अनिश्चित थे। इसके बजाय, इन कारखानों ने सुझाव दिया कि प्रशिक्षण में कामगार की सहभागिता या तो स्वैच्छिक होनी चाहिए या सहभागियों का न्यूनतम प्रतिशत निर्दिष्ट किया जाना चाहिए।

⁸"जब तक FTC के निर्णय या गतिविधियां नियमित संचालनों या FPS के अनुपालनों को प्रभावित न करें, तब तक कारखाना हस्तक्षेप न करे।"

Fair Trade USA का प्रत्युत्तर: कामगार प्रशिक्षण संबंधी अपेक्षाएं अब स्पष्ट करती हैं कि यदि सभी कामगारों की इच्छा हो तो उन्हें प्रशिक्षण में भाग लेने का अवसर पेश किया जाना चाहिए। कार्यबल की जरूरतों और वास्तविकताओं को पूरा करने के लिए प्रशिक्षण के विषयों को अनुकूलित किया जाना चाहिए। इसका अर्थ है कि प्रशिक्षण की जटिलता इसमें शामिल किए गए कौशल में कामगारों की प्रवीणता के आधार पर भिन्न-भिन्न हो सकती है।

5. भाग 2 - कार्य में मौलिक अधिकार

फीडबैक ने मौजूदा अपेक्षाओं को स्पष्ट करने पर फोकस किया, जिनमें बेगार, भेदभाव, उत्पीड़न और साहचर्य की स्वतंत्रता से संबंधित अपेक्षाएं शामिल थीं। एक फुटकर विक्रेता और विभिन्न ब्रांड ने भी अनिवार्य ओवरटाइम को एक ऐसे मुद्दे के रूप में सूचित किया, जिसका समाधान करने का प्रयास करना भाग 2 को अनिवार्यतः करना चाहिए - विशेषकर जब यह बेगार के मुद्दे से संबंधित है। इन टिप्पणियों पर अनुभाग 7.1 के अंतर्गत विचार किया गया है।

5.1. बेगार, बंधुआ, और अनिवार्य मजदूरी

2.1.1.c के बारे में अनेक टिप्पणियों की गई थीं, "कामगार तर्कसंगत नोटिस देने के बाद अपने रोजगार को समाप्त करने के लिए स्वतंत्र हैं।" एक ब्रांड ने मापदण्ड घटनाक्रम को उन मामलों में अधिक सुनम्य बनाने का सुझाव दिया जहां यह एक CBA में इस पर सहमति हुई थी। FTUSA के एक सदस्य ने इस अपेक्षा को कार्यान्वित करने में व्यावहारिक बाधाओं का उल्लेख किया था। यह देखते हुए कि अनुबंध आम तौर पर नियोक्ता द्वारा निर्धारित किए जाते हैं, इस व्यक्ति ने कहा कि तर्कसंगत नोटिस समय-सीमा सुनिश्चित करना एक चुनौती बन सकता है और इस प्रकार कामगारों को उनके अनुबंधों को स्वतंत्र रूप से समाप्त करने में समर्थ होने से रोक सकता है।

Fair Trade USA का प्रत्युत्तर: अनुबंधों की समाप्ति संबंधी मापदण्ड 2.1.1.c में कानून और यथासंभव CBA, दोनों का स्पष्ट संबंध-निर्देश सम्मिलित किया गया था। यह परिवर्तन यह अपेक्षित करके कि संबंधित विधायी अपेक्षाओं से टकराव का जोखिम उठाए बिना कामगारों और उनके प्रतिनिधियों द्वारा समाप्ति की समय-सीमाओं पर तर्कसंगत वार्ता की जाए और सहमति दी जाए, कामगारों की सुरक्षा पर बल देता है।

6. भाग 3: कामगारों के लिए रोजगार की शर्तें

भाग 3 पर लगभग 220 टिप्पणियों की गई थीं। इससे यह FPS में सबसे अधिक टिप्पणी प्राप्त करनेवाला भाग बन गया था। नीचे उठाए गए प्रमुख विषयों के अलावा, कामगार अनुबंध, शिशु देखभाल सुविधाओं, अनुशासनिक कार्रवाइयों और अन्य विषयों के संबंध में फीडबैक का निवारण किया गया था।

एक कारखाने और एक फुटकर विक्रेता ने यह कहा था कि सभी परिप्रेक्ष्यों में "रोजगार अनुबंध" को उद्धृत करना उपयुक्त नहीं होगा, क्योंकि कुछ देशों में यह कानून द्वारा अपेक्षित नहीं है। इसके बजाय, यह सुझाव दिया गया था कि इस अपेक्षा को Y0 से

आगे स्थानांतरित किया जाए। कार्यस्थल अनुशासनिक कार्रवाइयों के लिए, एक फुटकर विक्रेता ने सूचित किया था कि वेतन कटौती के संबंध में 3.2.2.d⁹ और 3.2.2.e¹⁰ के लिए अभिप्राय और स्पष्टीकरण अनुभाग विरोधाभासी हो सकते हैं।

Fair Trade USA का प्रत्युत्तर: "रोजगार अनुबंध" की भाषा को "रोजगार करारनामा" में बदल दिया गया है, जिसका लक्ष्य अनुबंधों से आगे जाने वाली रोजगार की बाध्यकारी शर्तों (उदाहरण के लिए, कर्मचारी हस्तपुस्तिका, आचार संहिता, आदि) को अभिस्वीकृति देना है। ये करारनामे एक 10 अपेक्षा बने हुए हैं।

विधित अपेक्षित (उदाहरण के लिए, कर, सामाजिक सुरक्षा या बीमा के लिए संदाय) बनाम स्वैच्छिक कटौतियों (उदाहरण के लिए, कारखाने द्वारा उपलब्ध कराए गए भोजन, आवास आदि के लिए संदाय) के बीच अंतर को अधिक सुस्पष्ट करने के लिए 3.2.2.d और 3.2.2.e की विषयवस्तु को स्पष्ट किया गया था।

भाग 3 में काम के घंटे संबंधी अपेक्षाओं को भी सम्मिलित किया गया है। इसके बाद तदनुसार अनुभागों को समायोजित किया गया है:

- अनुभाग 3.1: रोजगार करारनामे और शर्तें स्पष्ट हैं।
- अनुभाग 3.2: कामगारों को नैतिक रूप से भर्ती किया जाता है
- अनुभाग 3.3: कागमार उचित घंटे काम करते हैं
- अनुभाग 3.4: कागमारों को उचित मजदूरी प्राप्त होती है
- अनुभाग 3.5: कामगारों को उचित लाभ प्राप्त होते हैं और बुनियादी जरूरतों व सेवाओं तक पहुंच रखते हैं

6.1. आजीविका मजदूरी

इस प्रश्न के उत्तर में, "विभिन्न ब्रांड, कारखाना प्रबंधक-वर्ग और कामगारों के बीच साझा जिम्मेदारी को स्वीकार करते हुए, किस प्रकार की अपेक्षाएं या कार्यनीतियां कारखाना कामगारों के लिए आजीविका मजदूरी की ओर प्रगति करने में सहायता करेंगी?," 38% ने कामगारों के वेतन और लाभों में वृद्धि का उल्लेख किया था। अन्य 17% ने ओवरटाइम की सीमाओं को बढ़ाने सहित अधिक कार्य समय की अनुमति देने का सुझाव दिया था। तीन कारखानों ने कहा था कि उन्हें बाजार की वास्तविकताओं (उदाहरण के लिए, कीमतों को प्रतिस्पर्धात्मक रखना और/या कोविड-19 विश्वमारी से आर्थिक परिणामों से उबरना) के कारण मजदूरी को मौजूदा स्तरों या विधायी न्यूनतम से अधिक बढ़ाने पर प्रतिबंधों का सामना करना पड़ा था।

दो कारखानों और एक ब्रांड ने कहा कि आजीविका मजदूरी अंतराल को पाटने के लिए विभिन्न ब्रांड की ओर से अधिक समर्थन की आवश्यकता होगी। आगे दो ब्रांड ने आजीविका मजदूरी अपेक्षाओं को Anker पद्धति के साथ सुमेलित करने की अनुशंसा की। विभिन्न ब्रांड और कारखानों की पांच टिप्पणियों ने प्रासंगिक आजीविका मजदूरी की पहचान करने के अन्य साधनों की अनुशंसा की, जैसे स्थानीय कानून, खाद्य सर्वेक्षण और मजदूरी के संबंध में स्थानीय सरकार के सर्वेक्षण। एक कारखाने ने बल देकर कहा कि कामगारों और उनके परिवारों की जरूरतों को समझने में NA एक उपयोगी साधन सिद्ध होगा।

Fair Trade USA का प्रत्युत्तर: आजीविका मजदूरी अंतराल विश्लेषण करने की अपेक्षा को FPS 2.0.0 में एक P मापदण्ड के रूप में बनाए रखा गया है। मानदण्ड में अतिरिक्त स्पष्टीकरण जोड़ा गया है, और अनुमोदित निर्देशमानकों सहित अंतराल विश्लेषण करने के लिए एक नया मार्गदर्शन दस्तावेज बनाया गया है। यह अपेक्षित

⁹"वेतन कटौतियों की केवल उतनी अनुमति है, जितनी कि यथालागू कानून द्वारा अनुमेष्य हों, यथालागू किसी सामूहिक सौदेबाजी अनुबंध द्वारा निर्धारित की गई हों या जहाँ कामगार ने अदायगी के मापदंडों की स्पष्ट जानकारी देने वाले किसी अनुबंध में अपनी लिखित सहमति दी हो।"

¹⁰"वेतन कटौतियों को एक अनुशासनिक उपाय के रूप में प्रयोग नहीं किया जाता।"

करने के लिए कि विश्लेषण में सम्मिलित वस्तु रूप में लाभों और बोनसों के मूल्य को निर्धारित करने के लिए कामगारों या उनके प्रतिनिधियों से परामर्श किया जाए, अभिप्राय और स्पष्टीकरण को भी अद्यतन किया गया है।

जीविका मजदूरी सुधार योजना तैयार करने और सत्यापित आजीविका मजदूरी का संदाय करने से संबंधित मानदण्ड में दो नए BP मापदण्ड जोड़े गए हैं।¹¹ इन अपेक्षाओं का अनुसरण करने का विकल्प चुनने वाले कारखानों की सहायता करने के लिए अतिरिक्त मार्गदर्शन और सहायता साधन विकसित किए जाएंगे।

6.2. भर्ती

भर्ती अपेक्षाओं में परिवर्तनों को भली-भांति स्वीकार किया गया था, जिसमें 70% से अधिक प्रत्युत्तरदाता मानदण्ड से संबंधित अद्यतनीकरणों से सहमत थे। कारखानों, विभिन्न ब्रांड और एक सहकर्मी प्रमाणन योजना के प्रतिनिधियों ने दोहराया कि कामगारों से किसी भी समय भर्ती शुल्क नहीं लिया जाना चाहिए, और यह कि FPS में अंतरराष्ट्रीय श्रमिक संघ के दिशानिर्देशों का अनुपालन किया जाना चाहिए। इसमें एक लिखित "शून्य शुल्क" नीति बनाना और/या यह सुनिश्चित करना सम्मिलित हो सकता है कि किसी भी कामगार से – भले प्रवासन की स्थिति कुछ भी हो - भर्ती शुल्क का संदाय करना अपेक्षित नहीं होगा। एक ब्रांड और फुटकर विक्रेता ने उन कामगारों को प्रतिपूर्ति करने हेतु अदायगी मार्गदर्शन को समाविष्ट करने का भी सुझाव दिया था जो भर्ती प्रक्रिया में किसी भी समय शुल्क के अधीन रहे थे।

Fair Trade USA का प्रत्युत्तर: भले प्रवासन की स्थिति कुछ भी हो, "भर्ती करने और काम पर रखने के सभी शुल्कों व संबंधित लागतों" को स्पष्ट रूप से प्रतिबंधित करने के लिए भर्ती शुल्क से संबंधित मापदण्ड का अद्यतनीकरण किया गया है। अब मानदण्ड में अंतरराष्ट्रीय श्रमिक संगठन के निष्पक्ष भर्ती के सिद्धांतों का संबंध-निर्देश दिया गया है। मानव संसाधन (HR) नीतियों और कार्यपद्धतियों से संबंधित 7.1.4.a के अंतर्गत भाग 7 में "शून्य शुल्क" नीति का संबंध-निर्देश सम्मिलित किया गया है।

भर्ती शुल्क सहित प्रमुख मुद्दों पर प्रतिकारी कार्यनीतियों को बनाना अपेक्षित करने वाले मापदण्ड के अंतर्गत संभावित अदायगी मार्गदर्शन को भी भाग 7 में सम्मिलित किया गया है।

जैसा कि एक फुटकर विक्रेता द्वारा उल्लेख किया गया है, प्रवासी कामगारों के प्रति बनाए गए कुछ भर्ती संरक्षण पूरे कार्यबल पर लागू होंगे। इस प्रकार उन्होंने प्रवासी कामगारों के लिए प्रासंगिक अतिरिक्त सुरक्षाओं का आह्वान करते हुए कुछ भर्ती अपेक्षाओं को व्यापक रूप से लागू करने का सुझाव दिया था।

Fair Trade USA का प्रत्युत्तर: प्रवासी आबादियों पर फोकस करने वाले भर्तीकर्ताओं तक सीमित रखने के बजाय, यह सुनिश्चित करने के मापदण्ड कि अन्य पक्षकार के भर्तीकर्ता पंजीकृत हैं और अच्छी विश्वसनीयता रखते हैं, समस्त कामगारों पर लागू करने के लिए व्यापक बना दिया गया है; बहरहाल, मानदण्ड ने अपनी इस अपेक्षा को बनाए रखा है कि नियोक्ताओं के पास यह सुनिश्चित करने नीतियाँ और पद्धतियाँ मौजूद हों कि प्रवासी कामगारों को काम पर रखते समय अन्य पक्षकार के भर्तीकर्ता FPS का अनुपालन करते हैं।

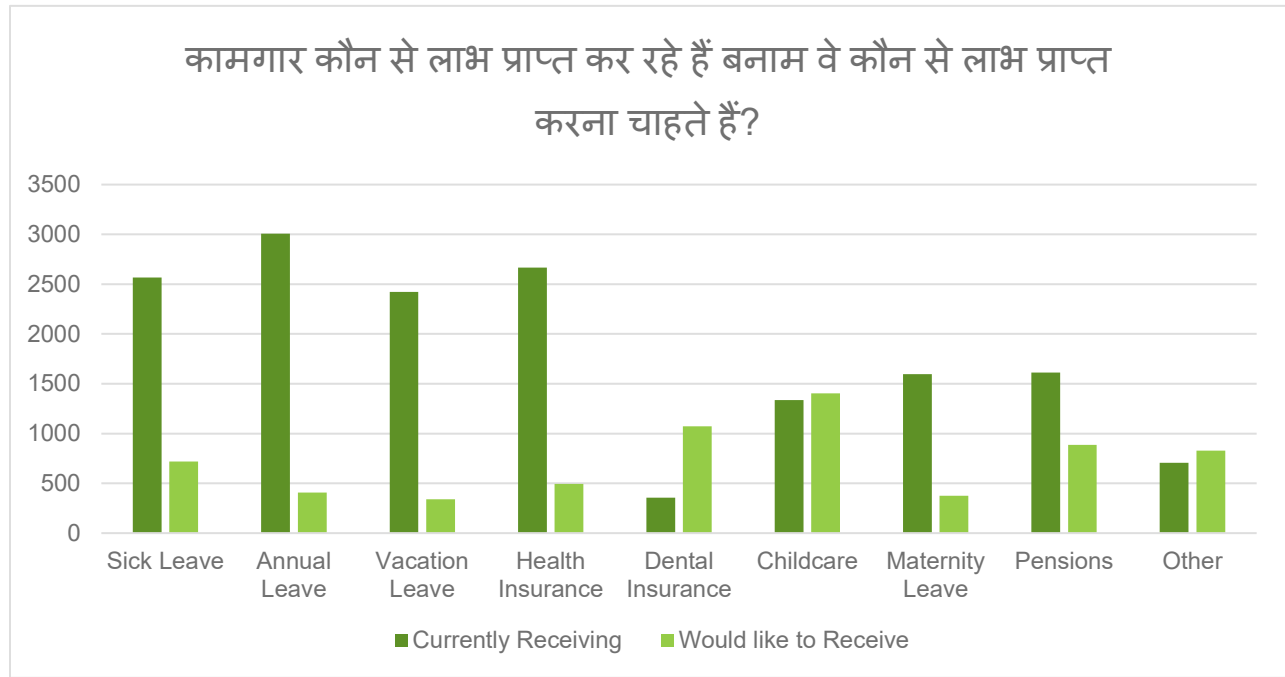
भर्ती से संबंधित अनुभाग "प्रवासी कामगारों को नैतिक रूप से भर्ती किया जाता है" से बदलकर "कामगारों को नैतिक रूप से भर्ती किया जाता है" कर दिया गया है।

6.3. लाभ

जन टिप्पणी प्रपत्र प्रत्युत्तरों के विश्लेषण ने दर्शाया है कि प्रदत्त मातृत्व अवकाश (16%), प्रदत्त रोग अवकाश (15%), और कामगार प्रतिकर (15%) कारखानों कामगारों को प्रदान किए गए सबसे आम लाभ थे। इसने कामगार प्रणबद्धता सर्वेक्षण के

¹¹क्रमशः CCs 3.4.1.j और 3.4.1.i।

लिए कामगारों के प्रत्युत्तरों से भिन्नता दिखाई थी, जिसमें वार्षिक अवकाश (18%), स्वास्थ्य बीमा (16%) और रोग अवकाश (16%) को कामगारों को प्रदान किए गए सबसे आम लाभ के रूप में दर्शाया गया था।¹² कामगारों ने शिशु देखभाल (22 प्रतिशत), दंतचिकित्सा बीमा (16 प्रतिशत), और पेंशन (14 प्रतिशत) उपलब्ध कराने वाले कार्यस्थलों की इच्छा सूचित की थी।



चित्र 5. कामगार प्रणबद्धता सर्वेक्षण (2021) से निष्कर्ष

* आपके नियोक्ता द्वारा आपको उपलब्ध कराए जाने वाले लाभ क्या हैं? "अन्य": आम प्रत्युत्तरों में त्योहार अवकाश, विवाह अवकाश और मातम अवकाश शामिल थे।

आप कौन से ऐसे लाभ प्राप्त करना पसंद करेंगे जो वर्तमान में आपको प्राप्त नहीं हो रहे हैं? "अन्य": उदाहरण प्रत्युत्तरों में कामगारों के लिए कंपनी की ओर से यात्राएं, स्कूल ट्यूशन, किराये और वाहन लागत में सहायता करने के लिए संदाय शामिल थे।

जब पूछा गया, "वे कुछ-एक चुनौतियां क्या हैं जो आपको कामगारों को अधिक या अलग-अलग लाभ प्रदान करने से रोकती हैं?", 44% कारखाना कामगारों ने एक बाधा के रूप में आर्थिक तंगी की ओर संकेत किया था। तैंतीस प्रतिशत ने एक बाधा के रूप में राष्ट्रीय कानूनों या कारखाना विनियमों की ओर भी संकेत किया था, विशेषकर उन कारखानों के लिए जो एक ऐसी बड़ी मूल कंपनी का हिस्सा थे जो अपने सभी सहयोगी कंपनियों में लाभों का मानकीकरण करती है।

Fair Trade USA का प्रत्युत्तर: मातृत्व अवकाश और रोग अवकाश से संबंधित राष्ट्रीय कानूनों की व्यापक समीक्षा की गई थी। FTUSA कारखाने की उपस्थिति वाले देशों पर फोकस करने वाली एक डेस्क समीक्षा के अलावा, अमरीका स्थित एक प्रदत्त अवकाश शोधकर्ता के साथ परामर्श भी किया गया था। इस शोध ने राष्ट्रीय कानूनों और अंतरराष्ट्रीय मानदण्डों के साथ मानदण्ड को बेहतर ढंग से सुमेलित करने के उद्देश्य से अद्यतीकरण करने की एक श्रृंखला के बारे में सूचित किया।

रोग अवकाश: रोग अवकाश संबंधी BP अपेक्षा को तीन दिन से बदलकर दो नियमित कार्य सप्ताह के पूर्णतया प्रदत्त अवकाश में बदल दिया गया है। इस मापदण्ड की रूपरेखा उन देशों में संचालित कारखानों के बीच प्रगति को

¹²जन टिप्पणी प्रपत्र के विपरीत, कामगार प्रणबद्धता सर्वेक्षण ने 'कामगार प्रतिकर' को एक अलग विकल्प के रूप में उपलब्ध नहीं कराया।

प्रोत्साहित करने के लिए बनाई गई है जहां रोग अवकाश या तो कानून द्वारा अनिवार्य नहीं है या जहां रोग अवकाश के लिए कानूनी संरक्षण अंतरराष्ट्रीय मानदण्डों से कमतर है।

मातृत्व अवकाश: कारखाना प्रोग्राम में भाग लेने वाले देशों की एक समीक्षा में यह पाया गया था कि अधिकांश देश, जहां FT कारखाने हैं, छह सप्ताह से अधिक प्रदत्त मातृत्व अवकाश प्रदान करते हैं। परिणामस्वरूप, बिना नौकरी-संरक्षित प्रदत्त मातृत्व अवकाश वाले देशों के लिए, इस अनुशंसा के साथ कि मातृत्व अवकाश लेने वाले कामगारों को दो-तिहाई वेतन पर प्रतिकर दिया जाए, Y0 अपेक्षा को कम-से-कम छह सप्ताह के नौकरी-संरक्षित अवकाश तक बढ़ा दिया गया है। अंतरराष्ट्रीय श्रमिक संघ की अनुशंसाओं के आधार पर, कामगारों को पूर्ण वेतन पर मातृत्व अवकाश प्रदान करने की अनुशंसा के साथ BP मापदण्ड को दो-तिहाई वेतन पर 14 सप्ताह का मातृत्व अवकाश प्रदान करने के लिए अद्यतन किया गया है - जो कि आठ सप्ताह की पिछली अपेक्षा से वृद्धि है।

अभिभावकीय अवकाश: जहां लागू हो, 'अभिभावकीय अवकाश' का इस स्पष्टीकरण के साथ कि इस प्रत्यय के अंतर्गत मातृत्व और पितृत्व अवकाश, दोनों सम्मिलित हैं, संबंध-निर्देश देने के लिए मातृत्व अवकाश के संबंध-निर्देश का अद्यतनीकरण किया गया है। इसमें विधित संरक्षित देखभालकर्ता अवकाश का लाभ उठाने वाले किसी भी अभिभावक के लिए भेदभाव के विरुद्ध सुरक्षा उपलब्ध कराना सम्मिलित था।

स्तनपान अवकाश: युनिसेफ के दिशानिर्देशों के आधार पर, "पर्याप्त" स्तनपान अवकाश प्रदान करने के लिए स्तनपान के संबंध में भाषा को बदल दिया गया है। इसे आगे अभिप्राय और स्पष्टीकरण में समय की वह लंबाई, जो नियोक्ता के बजाय परिचर्या करने वाले अभिभावक द्वारा निर्धारित की जाए, के अर्थ में परिभाषित किया गया है। यह P अपेक्षा यह अपेक्षित नहीं करती है कि स्तनपान अवकाश का संदाय किया जाए। एक अतिरिक्त BP मापदण्ड को सम्मिलित किया गया है जो प्रदत्त, पर्याप्त स्तनपान अवकाश की व्यवस्था को प्रोत्साहित करता है।

विश्राम दिवस: साप्ताहिक विश्राम दिवसों से संबंधित मापदण्ड को उन परिस्थितियों के लिए अनुमति देने हेतु अद्यतन किया गया है जहां प्रति सप्ताह एक से अधिक विश्राम दिवस प्रदान किया जाता है (पूर्व मापदण्ड में केवल एक साप्ताहिक विश्राम दिवस के लिए संरक्षण निर्दिष्ट था)।

आवास एक अन्य विषय था जिसका उल्लेख विभिन्न ब्रांड द्वारा बार-बार किया गया था। आम चिंताओं का फोकस यह समझना था कि कामगार की संरक्षा की रक्षा करने के लिए किन प्रतिबंधों को 'उचित' माना जाएगा, कामगार आवास में कम-से-कम कौन से प्रावधान सम्मिलित किए जाने चाहिए, और गलियारे की चौड़ाई व शायिका की ऊंचाई जैसे विषयों के लिए निर्दिष्ट दिशानिर्देश।

Fair Trade USA का प्रत्युत्तर: आवास अपेक्षाओं से संबंधित मापदण्ड को स्थानीय कानून द्वारा यथापरिभाषित संरचनात्मक सुरक्षा और प्रावधानों के लिए आधार रेखा अपेक्षाओं के आधार पर एक Y0 अपेक्षा, स्थानीय कानून अनुपस्थित होने पर अतिरिक्त न्यूनतम अपेक्षाएँ निर्धारित करती करने वाली एक Y1 अपेक्षा, और ILO द्वारा निर्धारित मार्गदर्शन के साथ सुमेलित एक BP अपेक्षा में पृथक-पृथक किया गया है। Y0 और Y1 मापदण्ड, दोनों के लिए निर्दिष्ट मापन के संबंध-निर्देश समाप्त कर दिए गए हैं।

कामगार आवास से संबंधित मापदण्ड को भी श्रम ठेकेदारों द्वारा आवास उपलब्ध कराए जाने वाले मामलों का लेखा-जोखा देने के लिए 'कारखाने' के बजाय 'नियोक्ता' द्वारा उपलब्ध कराए गए आवास को लागू करने हेतु अद्यतन किया गया है।

7. भाग 4 - काम के घंटे और व्यावसायिक स्वास्थ्य एवं संरक्षा

काम के घंटे और व्यावसायिक स्वास्थ्य एवं संरक्षा (OHS) से संबंधित विषयों पर 80 से अधिक वैयक्तिक टिप्पणियां प्राप्त हुई थीं। इनमें से तीस प्रतिशत इस जन परामर्श प्रश्न का प्रत्यक्ष उत्तर थीं, "क्या आप इन परिवर्तनों से सहमत हैं [काम के घंटे सतत सुधार योजना (CPI) के लिए]? क्यों या क्यों नहीं? भाग 4 के लिए प्राप्त हुई लगभग 47% टिप्पणियां निर्दिष्ट OHS मुद्दों से संबंधित थीं, जिनमें कार्यस्थल के खतरों से कामगारों की सुरक्षा, आपातकालीन तत्परता और चेतावनी प्रणालियां, तथा स्वच्छ और सुरक्षित स्वच्छता सुविधाओं एवं कैंटीनों का रखरखाव शामिल था।

7.1. काम के घंटे

पूरी जन परामर्श प्रक्रिया के दौरान हितधारकों के कई समूहों द्वारा ओवरटाइम का मुद्दा उठाया गया था। जैसा कि आजीविका मजदूरी से संबंधित अनुभाग 6.1 में वर्णित है, अक्सर कामगारों और कारखानों द्वारा पर्याप्त आय प्राप्त करने के लिए ओवरटाइम को एक आवश्यकता के रूप में देखा जाता था। जैसा कि तीन कारखानों ने उल्लेख किया था, यदि ओवरटाइम बहुत अधिक प्रतिबंधात्मक है तो कामगारों की मजदूरी अपर्याप्त होगी, जो उन्हें अधिक सुनम्य ओवरटाइम नीतियों वाले कारखानों के लिए नौकरी छोड़ने को उकसा सकती है।

विश्राम दिवस की अपेक्षाओं को बनाए रखने के लिए व्यस्ततम अवधियों ने एक संभावित आवर्ती चुनौती पेश की थी। FTUSA फील्ड टीम के एक सदस्य ने अभिपुष्टि की थी कि चीन में कारखानों को अक्सर प्रति सप्ताह एक विश्राम दिवस प्रदान करने के लिए जूझना पड़ता है। चीन स्थित एक अन्य कारखाने ने व्यस्ततम और अवकाश की अवधियों के दौरान 7 - 8 आनुक्रमिक कार्यदिवस की अनुमति देने में उदारता बरते जाने का प्रस्ताव रखा था, बशर्ते कि छूट गए विश्राम दिवस की भविष्य के समय में गारंटी दी जाए।

एक ब्रांड ने दोहराया था कि ओवरटाइम न केवल कारखानों से बल्कि क्रेता के व्यवहार से भी प्रभावित होता है; इस प्रकार, उन्होंने ओवरटाइम पर कम बल दिए जाने और प्रति सप्ताह काम किए गए कुल घंटों के लिए एक ऊपरी सीमा रेखा निर्धारित करने पर अधिक बल दिए जाने की अनुशंसा की थी। कुछ हितधारकों ने FPS में एकीकरण पर विचारार्थ प्रति सप्ताह 72 घंटे और/या प्रति दिन 12 घंटे की ऊपरी सीमा रेखा का प्रस्ताव किया था। बहरहाल, इस प्रत्यय को चार कारखानों ने चुनौती दी थी, जिन्हें लगा था कि यह विधि बहुत अधिक प्रतिबंधात्मक होगी।

Fair Trade USA का प्रत्युत्तर: विश्राम दिवस और ओवरटाइम सहित काम के घंटों से संबंधित मानदंडों का अनुपालन प्राप्त करने के लिए सूक्ष्म भेद युक्त और प्रगतिशील विधि उपलब्ध कराने हेतु एक नई NC रेटिंग प्रणाली तैयार की गई थी। यह प्रणाली कानून और FPS के साथ समेल में एक स्वीकार्य सीमा तक काम के घंटों को कम करने के लिए आवश्यक उपयुक्त प्रत्युत्तर और समर्थन निर्धारित करने के लिए NCs के पैमाने और त्रुटि-स्तर, दोनों पर विचार करती है।

उद्योगजगत की आम रीतियों के साथ समेलित बनाने के लिए कुल दैनिक काम के घंटे पर सीमा को 14 से बदलकर 12 कर दिया गया है; बहरहाल, NC रेटिंग प्रणाली पैमाने और त्रुटि-स्तर के आधार पर NCs का निवारण करने के लिए अनुकूलकृत विधियां पुनः उपलब्ध कराएगी।

हालांकि सतत सुधार योजना (CPI) के बारे में 80% जन परामर्श प्रत्युत्तर सकारात्मक थे, लेकिन फिर भी आंतरिक कार्यसमूह सत्रों ने यह देखते हुए कि विस्तारित CAP समय उन मामलों में विशेषतः समस्याजनक होगा जहां काम के घंटे चिरस्थायी रूप से प्रति सप्ताह 72 घंटे से अधिक हों, काम के घंटे के संबंध में NC रेटिंग प्रणाली और CIP, दोनों उपलब्ध कराने के बारे में चिंता जताई थी।

Fair Trade USA का प्रत्युत्तर: कार्य घंटे CIP से संबंधित मापदण्ड 4.1.2.c को NC रेटिंग प्रणाली को अपनाने के पक्ष में हटा दिया गया है।

7.2. कार्यस्थल पर स्वास्थ्य और संरक्षा

एक फुटकर विक्रेता और सहकर्मी प्रमाणन योजना ने मानदण्ड में OHS अपेक्षाओं को तैयार करने के लिए अधिक प्रत्ययात्मक विधि को अपनाने और विस्तृत मार्गदर्शन को अलग-अलग दस्तावेजों में आरक्षित करने का सुझाव दिया था। इन हितधारकों के

अनुसार, ऐसा करने से मानदण्ड उत्पादन परिवर्तनशीलता के सामने सुनम्य बना रहेगा और यदि नए मुद्दे प्रकट होते हैं तो अपेक्षाकृत अधिक आसानी से संशोधन किया जा सकेगा।

Fair Trade USA का प्रत्युत्तर: उत्पादन प्रक्रियाओं में अंतर और कारखाना कार्यक्रम के भावी विस्तार को समायोजित करने के लिए, कार्यस्थल संरक्षा से संबंधित मापदण्ड का समेकन और पुनर्गठन किया गया था। जबकि FPS 2.0.0 में संवातन, शोर स्तर और प्रकाश-व्यवस्था जैसे विषयों पर अलग-अलग CCs सम्मिलित हैं, परिपूर्ण FPS 2.0.0 में इमारत संरचनाओं (4.1.1.a) और अवसंरचना (4.1.1.b) की अखंडता के साथ-साथ कार्यस्थल के नुकसानों और खतरों के न्यूनीकरण (4.1.1.c) के लिए छत्रक मापदण्ड के अंतर्गत समेकित अपेक्षाएं हैं। इसी प्रकार आवश्यक पूर्वोपायों सहित मशीन और विशेषीकृत उपस्कर से संबंधित अपेक्षाओं का एक ही मापदण्ड (4.1.1.d) में समेकन किया गया है।

"मशीनों को केवल अधिकृत और प्रशिक्षित कामगारों द्वारा संचालित किया जाए" मापदण्ड को एक पृथक, Y0 अपेक्षा के रूप में बनाए रखा गया है। इस मापदण्ड से लिफ्ट, फोर्कलिफ्ट आदि सहित कारखाना परिवेश में उपयोग की जाने वाली सभी प्रकार की मशीन और उपस्कर के चालकों पर लागू होना अभिप्रेत है।

8. भाग 5: पर्यावरण के प्रति ज़िम्मेदारी और प्रबंधक-वर्ग

भाग 5 पर लगभग 60% टिप्पणियों ने प्रस्तावित परिवर्तनों के साथ सहमति व्यक्त की। रसायनों के संबंध में एक ब्रांड ने कहा कि वस्तुसूची का निर्धारण करने के लिए CAS संख्या सहित अधिक दस्तावेज की आवश्यकता होगी। एक प्रमाणकर्ता ने आवाज उठाई कि रासायनिक प्रबंधन की सूक्ष्म भेदों को देखते हुए, यह सुनिश्चित करना कि लेखापरीक्षक के पास उत्पाद-दर-उत्पाद के आधार पर मानदण्ड के अनुपालन का सही निर्धारण करने की विशेषज्ञता है, अमूल्य है।

Fair Trade USA का प्रत्युत्तर: कारखाने के लिए खतरनाक रसायनों और पदार्थों की सूची रखना अपेक्षित करने वाले मापदण्ड को यह अपेक्षित करने के लिए अद्यतन किया गया है कि इस सूची में संरक्षा डेटा शीट (SDS) के अंतर्गत तिर्यक जांच को सुसाध्य बनाने के साथ-साथ उत्पादन प्रक्रिया में पदार्थ का उपयोग कैसे उपयोग किया जाता है, यह बताने के लिए CAS संख्याएं सम्मिलित होनी चाहिए।

9. भाग 6 - पारदर्शिता और पता लगाने की क्षमता

भाग 6 पर छह टिप्पणियां प्राप्त हुई थीं – जिनमें से अधिकांश मामूली स्पष्टीकरण और भाषा में बदलाव पर केंद्रित थीं। एक उदाहरण के रूप में, एक कारखाने ने इस अपेक्षा के बारे में स्पष्टीकरण का अनुरोध किया था कि सभी प्रीमियम उत्पाद की कीमत (6.1.2.a) से अलग होने चाहिए।

Fair Trade USA का प्रत्युत्तर: यह स्पष्ट करने के लिए 6.1.2.a में भाषा को बदला गया था कि कारखाने प्रीमियम और उत्पाद की कीमत के बीच अंतर को दस्तावेजबद्ध करने हेतु एक सामान्यीकृत विधि अपना सकते हैं (उदाहरण के लिए, यदि प्रीमियम क्रेता के क्रयादेशों पर एक अलग लाइन मद के रूप में सम्मिलित नहीं है तो कारखाने दिखा सकते हैं कि उन्होंने हाथ से प्रीमियम की गणना की है)। ऐसा करने से कारखानों को क्रेता संचालन पद्धतियों के प्रति सुनम्य बने रहते हुए मापदण्ड से सम्मत रहने की अनुमति मिलती है।

10. भाग 7- आंतरिक प्रबंधन प्रणाली

प्रारूप FPS 2.0.0 के भाग 7 की विषयवस्तु पर 120 से अधिक टिप्पणियां प्राप्त हुई थीं। इनमें ISM, SET और शिकायत तंत्र के लिए कार्यान्वयन समय और संसाधनों के बारे में चिंताएं सम्मिलित थीं। उदाहरण के लिए, SET से संबंधित ~22%

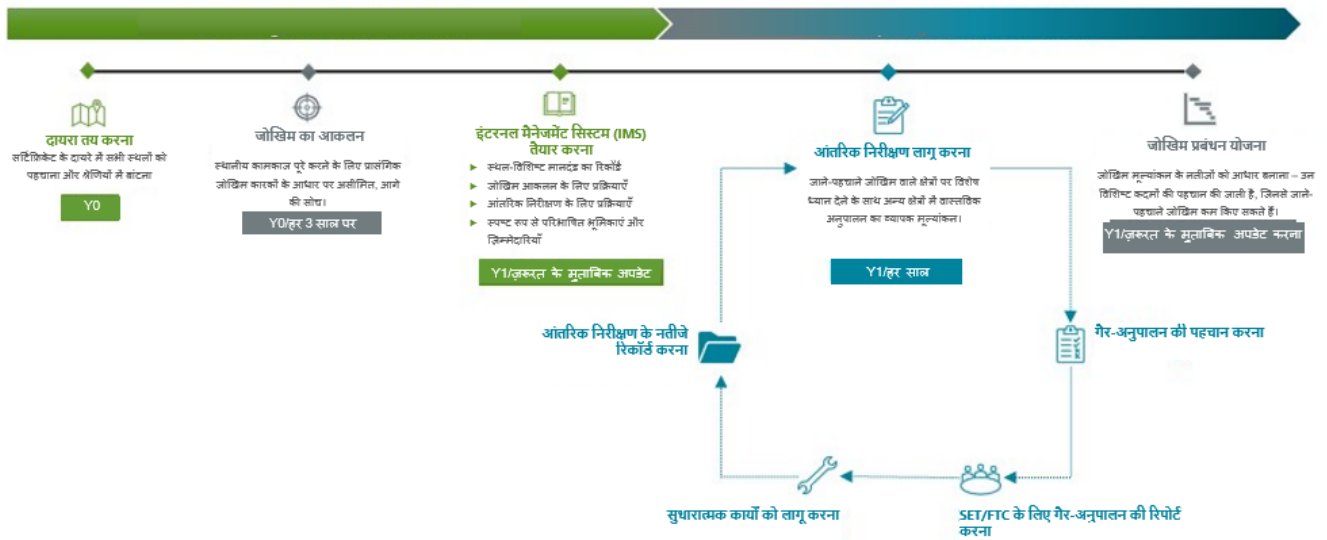
टिप्पणियों में और IMS से संबंधित ~ 28% टिप्पणियों में कार्यान्वयन समय और संभार-तंत्र के बारे में चिंताओं का उल्लेख किया गया था। ये टिप्पणियां मुख्यतः कारखानों और कारखाना कामगारों द्वारा की गई थीं। दोनों विषयों के लिए, कारखानों और कारखाना कामगारों ने स्वीकार किया था कि इन प्रक्रियाओं के कार्यान्वयन के साथ-साथ FPS के अनुपालन को सुसाध्य बनाने के लिए प्रबंधक-वर्ग और कामगारों के बीच सहयोग की आवश्यकता होगी।

10.1. आंतरिक प्रबंधन प्रणाली

कार्यान्वयन की जटिलता को देखते हुए, एक दर्जन से अधिक हितधारक टिप्पणियों में ISM घटनाक्रम का पुनर्निर्धारण करने की अनुशंसा की गई थी। कई कारखानों ने प्रयत्न-त्रुटि हेतु गुंजाइश देने के लिए अधिक सुनम्य CAP समापन और अंकेक्षण प्रक्रिया की आवश्यकता व्यक्त की थी। विभिन्न ब्रांड और कारखानों सहित प्रत्युत्तरदाताओं ने IMS अपेक्षाओं के अतिरिक्त सरलीकरण का अनुरोध किया था। संभावित समाधानों में IMS की समझ-बूझ को बेहतर बनाने के लिए अपेक्षाओं को कम करना और अधिक कारखानों को अधिक शीघ्र उचित व्यापार प्रमाणित बनने की अनुमति देना सम्मिलित था।

Fair Trade USA का प्रत्युत्तर: IMS के प्रगतिशील कार्यान्वयन के लिए भाग 7 के अंतर्गत घटनाक्रम को समायोजित किया गया है। ग्यारह CCs की तिथि – जिनमें से अधिकांश नीतियों, कार्यपद्धतियों और IMS नियमावली के साथ-साथ आंतरिक निरीक्षण प्रक्रिया जैसे लिखित दस्तावेजों से संबंधित हैं - Y0 से बढ़ाकर Y1 कर दी गई है। प्रशिक्षण से संबंधित तीन CCs भी समायोजित किए गए थे ताकि: कामगारों को Y1 तक FTUSA शिकायत प्रक्रिया से अनिवार्यतः अभिज्ञ कराया जाए; कामगारों को अधिकाधिक छठे वर्ष तक (P) एक स्वतंत्र अन्य पक्षकार द्वारा श्रम अधिकारों और सिद्धांतों के संबंध में अनिवार्यतः प्रशिक्षित किया जाए; और, उत्पीड़न और प्रताड़ना के विरुद्ध एक स्वतंत्र प्रशिक्षण एक वैकल्पिक, BP अपेक्षा है। FTUSA के कर्मचारियों से फीडबैक के आधार पर, मानव संसाधन नीतियों और जोखिम मूल्यांकन से संबंधित अपेक्षाओं के लिए घटनाक्रम पूर्ववत है।

IMS तैयार करने और कार्यान्वयन करने के घटनाक्रम को तदनुसार अद्यतन किया गया है।



चित्र 6 अद्यतन IMS घटनाक्रम

10.2. सामाजिक प्रणबद्धता टीम (SET)

जन टिप्पणी प्रपत्र में प्रत्युत्तरदाताओं को कामगारों - प्रबंधक-वर्गों की SET जैसी संयुक्त समितियों को कार्यान्वित करने के लाभों और चुनौतियों पर विचार करने के लिए कहा गया था। तीन सबसे आम विषय, जो हितधारकों के विचार से एक संयुक्त कामगार - प्रबंधक-वर्ग समिति द्वारा विचारार्थ सम्मिलित किए जा सकते हैं, इस प्रकार हैं: शिकायत तंत्र का अस्तित्व सुनिश्चित करना; शिकायत प्रक्रियाओं और कार्यपद्धतियों के संबंध में कामगारों की पहुंच और संचार में सुधार; और शिकायतें रिपोर्ट करने हेतु कामगारों के लिए एवं प्रबंधक-वर्ग को फीडबैक देने के लिए तंत्रों की सुलभता को बढ़ावा देना। अन्य विषय, जो कामगार - प्रबंधक-वर्ग समिति द्वारा विचारार्थ सम्मिलित किए जा सकते हैं, सबसे अधिक से सबसे कम के क्रम में नीचे लिखे अनुसार सम्मिलित किए गए हैं, जिनके साथ सम्बद्ध विषयों को उसी तर्ज पर सम्मिलित किया गया है:

1. NCs की पहचान करना
2. NCs का समाधान; FPS का सामान्य अनुपालन; FPS का कार्यान्वयन; कामगार की आवाज
3. प्रीमियम परियोजनाएं; कोई भी बड़ा निर्णय लेने में कामगार और प्रबंधक-वर्ग को सम्मिलित करना; संचालन में सुधार लाने के तौर-तरीकों के संबंध में फीडबैक मांगना; कामगार के अधिकार/लाभ; मजदूरी न्याय

एक कारखाने ने कई चिंताएं व्यक्त की थीं कि SET का कार्य मौजूदा FTC और OHS समितियों या स्थानीय संघ का दोहराव होगा और एक अतिरिक्त समिति अपेक्षित करने से समूहों के बीच विवाद होगा। हितधारकों द्वारा उल्लिखित अन्य संभार-तंत्र विवेचनों में कार्यान्वयन समय, प्रशिक्षण अपेक्षाएं, और SET प्रक्रियाओं एवं कार्यपद्धतियों को कैसे परिभाषित किया जाएगा, सम्मिलित थे।

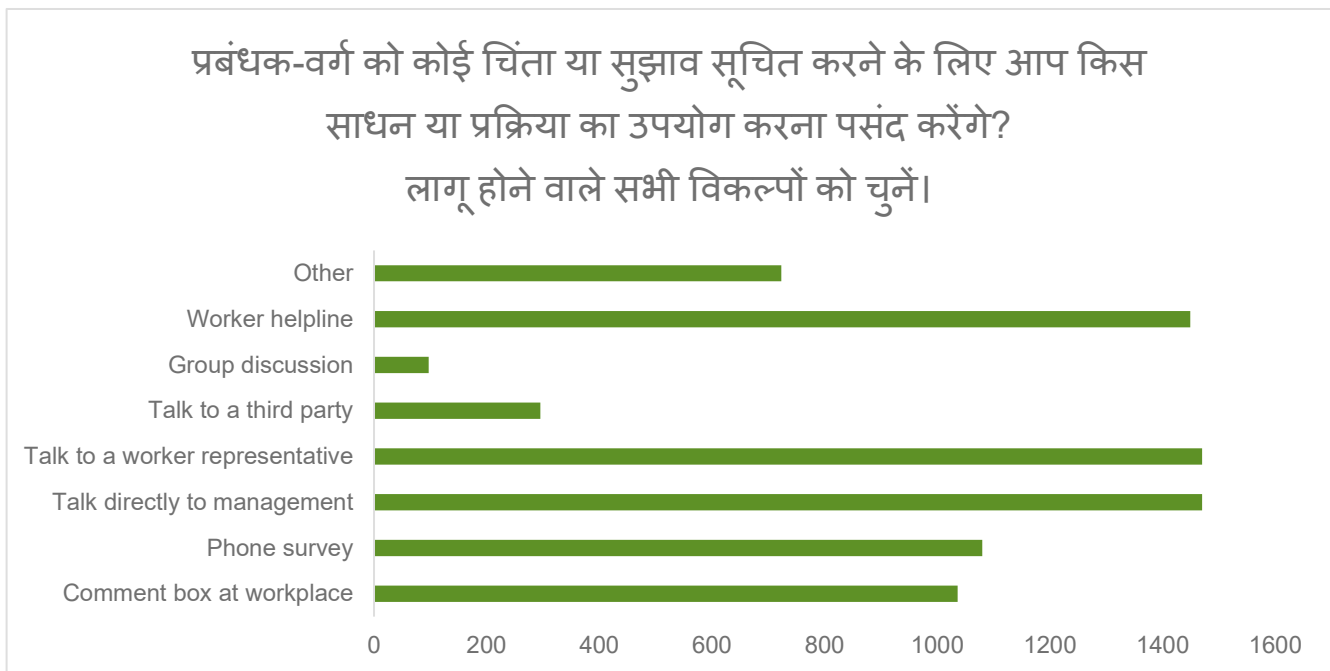
कामगार प्रणबद्धता सर्वेक्षण में कामगारों से पूछा गया था, "क्या आप कार्यस्थल को बेहतर बनाने में सहायता करने के लिए अन्य कामगारों के साथ एक समिति/समूह में भाग लेना पसंद करेंगे?" 72 प्रतिशत ने उत्तर दिया, "हां," 20 प्रतिशत ने उत्तर दिया "नहीं," और 7 प्रतिशत ने उत्तर दिया, "मैं निश्चित तौर पर नहीं कह सकता।"¹³ "नहीं" उत्तर देने वालों से पूछा गया कि भाग लेने में उनकी रुचि क्यों नहीं होगी। हालांकि, ~24% ने कहा कि उनके पास भाग लेने का समय नहीं होगा, 60 प्रतिशत से अधिक ने स्पष्ट किया कि वे कारखाने में कार्य परिस्थितियों से संतुष्ट थे और इस प्रकार उन्हें कार्यस्थल सुधार पर केंद्रित समिति में भाग लेने की आवश्यकता दिखाई नहीं दे रही है।

Fair Trade USA का प्रत्युत्तर: FTUSA प्रोग्राम में कारखानों की समीक्षा में पाया गया कि अधिकांश ऐसे देशों में स्थित हैं जहाँ कामगार - प्रबंधक-वर्ग की संयुक्त समितियों का विधित आदेश है; बहराल, यह स्वीकार करते हुए कि SET के कुछ कर्तव्य इन समितियों की अभिप्रेत परिधि से आगे जा सकते हैं, FTUSA ने SET के संबंध में सभी अपेक्षाओं की तिथि को Y3 तक आगे बढ़ा दिया है। हालांकि SET की परिधि के अंतर्गत कर्तव्यों को बदला नहीं जाएगा, जैसा कि ये प्रारूप FPS 2.0.0 में उल्लिखित हैं, लेकिन SET अनुपालन की दिशा में गणना करने के लिए पहले से मौजूद कामगार - प्रबंधक-वर्ग समितियों के लिए भत्ते को बनाए रखा गया है। इसके अतिरिक्त, FTUSA ने पुष्टि की है कि यह इन अतिरिक्त कार्यों के कारगर कार्यान्वयन के साथ-साथ नई कामगार - प्रबंधक-वर्ग समितियों के गठन के लिए, जहाँ ये वर्तमान में मौजूद नहीं हैं, कारखानों को पर्याप्त सहायता उपलब्ध करेगा।

¹³3421 में से 3291 प्रत्युत्तरदाताओं ने इस प्रश्न को पूरा किया।

10.3. शिकायत तंत्र और प्रतिकारी उपाय

कामगार प्रणबद्धता सर्वेक्षण ने यह अंतर्दृष्टि उपलब्ध कराई है कि कामगार कार्यस्थल पर किस प्रकार शिकायतें करना और सुझाव देना पसंद करते हैं। जैसा कि नीचे दिए गए चार्ट में दिखाया गया है, कामगार शिकायतें दर्ज करवाने के लिए सीधे प्रबंधक-वर्ग से बात करना, किसी कामगार प्रतिनिधि से बात करना, या कामगार हेल्पलाइन का लाभ उठाना पसंद करते हैं। 'अन्य' के लिए, कामगारों ने कामगारों और प्रबंधक-वर्ग के बीच संवाद की पसंदीदा विधि के रूप में सबसे अधिक बार कार्यस्थल फोन ऐप्स का उल्लेख किया।



चित्र 7. कामगार प्रणबद्धता सर्वेक्षण (2021) से निष्कर्ष।

शिकायत और प्रतिकारी उपाय मापदण्ड के बारे में आंतरिक चर्चाओं ने समय के साथ सुदृढ़ शिकायत तंत्र विकसित करने के लिए कारखानों को सुनम्यता की अनुमति देने के साथ आसन्न कामगार संरक्षा को संतुलित करने के महत्व पर प्रकाश डाला। इन वार्ताओं में शिकायत तंत्र के ऐसे घटकों का निर्धारण करने का आह्वान किया गया जो Y0 तक अपेक्षित होने चाहिए और शिकायत तंत्र की कार्यसाधकता का मूल्यांकन कैसे किया जा सकता है।

Fair Trade USA का प्रत्युत्तर: शिकायत तंत्र के घटकों की लेखापरीक्षा सुनिश्चित करने के लिए, पूर्व में 7.5.1.a के अंतर्गत संकलित अनेक अपेक्षाओं को अलग-अलग CC में पृथक-पृथक किया गया था। इनमें से अनेक घटक Y0 अपेक्षाओं के रूप में बने रहे (उदाहरण के लिए, शिकायत नीतियों और कार्यपद्धतियों का दस्तावेजीकरण, कामगारों को शिकायत नीतियों और कार्यपद्धतियां सूचित किया जाना, शिकायतों और समाधानों का रिकॉर्ड रखना, आदि)। कार्यस्थल की शिकायत पर चर्चा करने या शिकायत तंत्र का उपयोग करने के लिए प्रतिशोध से कामगारों को सुरक्षा प्रदान करने वाले दो CCs को एक अकेले Y0 मापदण्ड में जोड़ा गया था। अन्य, जैसे कि शिकायत स्थिति निगरानी तंत्र, अपील प्रक्रिया और एकाधिक शिकायत तंत्र की उपलब्धता की तिथियां आगे बढ़ा दिया गया था, जिससे सुदृढ़ शिकायत प्रक्रियाओं के प्रगतिशील विकास की अनुमति मिलेगी।

FPS वर्तमान में यह अनुबद्ध करता है कि शिकायत तंत्र सभी कामगारों के लिए उपलब्ध हो। कारखाना संचालन द्वारा उसके आसपास के समुदायों को प्रभावित किए जाने की संभावना को देखते हुए, एक नया BP भी सम्मिलित

किया गया है जो CHs को मान्यता प्रदान करता है जिससे आसपास के समुदाय के सदस्यों को हानि होने की स्थिति में कारखानों के शिकायत तंत्र के द्वारा उनकी शिकायत दर्ज करवाने की अनुमति मिलती है।

नियोक्ता की नीतियों/पद्धतियों, कानून या FPS के उल्लंघन से प्रभावित लोगों के लिए सामयिक और उपयुक्त प्रतिकारी उपाय तक पहुंच की गारंटी देने के लिए एक नया उद्देश्य भी पेश किया गया था। इस उद्देश्य में प्रतिकारी उपाय तक पहुंच के संबंध में एक Y0 अपेक्षा और बाल श्रम, बेगार और मजदूरी के आसन्न उल्लंघनों (उदाहरण के लिए, भर्ती शुल्क वसूलना, मजदूरी की गलत गणना, आदि) के लिए कार्यनीतियों को परिभाषित करने हेतु Y1 अपेक्षा समाविष्ट है। प्रतिकारी उपाय के लिए इस सामान्यीकृत विधि के पक्ष में बाल श्रम के प्रतिकारी उपाय से संबंधित मापदण्ड 2.2.1.b को आगे समाप्त कर दिया गया था।