

COVID-19(सर्वव्यापी महामारी) के दौरान आधुनिक गुलामी कार्यकर्ता भेद्यता को संबोधित करते हुए

परिचय

जनवरी 2020 से COVID-19 का प्रकोप एशिया को प्रभावित कर रहा है। यह अब एक वैश्विक महामारी है, जिसमें 168 (एक सौ अड़सठ) देशों में 8.5 मिलियन (चालीस लाख पचास हजार) से अधिक मामलों का पता चला है और 15 मई 2020 तक वैश्विक स्तर पर 300,000 से अधिक लोगों की मौत हो गई है। दुनिया के अधिकांश भाग ने वायरस के प्रसार को रोकने के प्रयास में गंभीर संगरोध उपायों को लागू किया है, और इन उपायों ने कई व्यवसायों को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित किया है।

अधिकांश फुटवियर (जूते) और परिधान निर्माताओं ने अपनी आपूर्ति श्रृंखलाओं और व्यावसायिक कार्यों के कई हिस्सों में बड़े व्यवधान को देखा है। उदाहरण के लिए, बांग्लादेश में, 72 प्रतिशत परिधान खरीदारों ने आपूर्तिकर्ता द्वारा पहले से खरीदी गई सामग्रियों के लिए भुगतान नहीं किया है। इसके परिणामस्वरूप परिधान विनिर्माण क्षेत्र में 2.5 अरब अमेरिकी डॉलर से अधिक मूल्य के ऑर्डर रद्द हो गए हैं और एक मिलियन (10 लाख) से अधिक परिधान श्रमिक नौकरियों का नुकसान हुआ है। दुनिया भर में इसी तरह के रुझानों को देखा जा रहा है।

यह निरंतर संकट कई चुनौतियों का कारण बन रहा है, कुछ गतिविधियों को ऑनलाइन स्थानांतरण करने तक सीमित हैं, अन्य बहुत अधिक गंभीर और लघु, मध्यम और दीर्घकालिक में व्यापार की स्थिरता और लाभप्रदता से संबंधित हैं। जबकि कॉर्पोरेट पेशेवर दूरसंचार के माध्यमों से दूर से काम करना के एक बड़े प्रयोग से गुजर रहे हैं, कंपनियों द्वारा या आपूर्तिकर्ताओं और उप-आपूर्तिकर्ताओं द्वारा कार्यरत आपूर्ति श्रृंखला श्रमिकों को बहुत बड़ी चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। इसमें कोई संदेह नहीं है कि COVID-19 संकट उनकी सलामती, नौकरी की सुरक्षा और बुनियादी अधिकारों के लिए एक उच्च स्तरीय जोखिम पैदा कर रहा है।

आधुनिक गुलामी कार्यकर्ता सुरक्षा भेद्यता

COVID-19 संकट और उससे आगे के दौरान श्रमिक आधुनिक गुलामी की अधिक चपेट में क्यों आएंगे, इसके कई कारण हैं। इनमें आय में कमी, बढ़ा हुआ कर्ज, कार्यस्थल श्रम अधिकारों के प्रति जागरूकता कम होना, क्षमता अंतराल की कमी पूर्ति करने के लिए अत्यधिक समयोपरि काम करने की आवश्यकता, आपूर्ति श्रृंखला की कमी के कारण बढ़ी मांग और सुरक्षित रूप से स्वदेश लौटने में असमर्थता शामिल हैं। नीचे अतिरिक्त विवरण दिए गए हैं।

कामगार भेद्यता

• **बड़े पैमाने पर बेरोजगारी:** कारखाने के बंद होना, ऑर्डर रद्द होना, कार्यबल में कटौती और श्रृंखला संरचनाओं की आपूर्ति में अचानक बदलाव के साथ, कई श्रमिकों ने अपनी नौकरी खो दी है या विस्तारित अवधि के लिए छुट्टी पर भेजे गए हैं। वेतन के बिना और आम तौर पर कम व्यक्तिगत बचत होने के कारण यह स्थिति हताशा पैदा करती है जो श्रमिकों को आधुनिक दासता और बेईमान नियोक्ताओं से शोषण के अन्य रूपों को उजागर कर सकती है। जब तक कारखाने और आपूर्ति श्रृंखला जल्द ही काम करना शुरू नहीं करेंगे, यह स्थिति प्रत्येक गुजरते सप्ताह के साथ और अधिक भयानक हो जाएगी।

• **ऋण बंधन:** जैसा कि श्रमिकों को घर पर रहने के लिए कहा जाता है, अक्सर वेतन की अनुपस्थिति के परिणामस्वरूप, संभावना है कि वे खुद को अत्यधिक ऋण वहन करते हुए पाते हैं। यह ऋण स्थानीय धन उधारदाताओं, सामुदायिक संस्थानों या परिवार के सदस्यों से आ सकता है। ऐसे कर्ज लेने पर जो वे चुका नहीं सकते हैं, श्रमिक इन विभिन्न दलों द्वारा खुद को शोषण के लिए खुला छोड़ देते हैं। नियोक्ता

अपने कर्मचारियों को पैसा उधार देने की पेशकश कर सकते हैं, और कुछ मामलों में यह सबसे अच्छा समाधान हो सकता है। हालाँकि, यह एक ऋण बंधन की स्थिति को भी जन्म दे सकता है, जहां कर्मी कर्जे के कारण नियोक्ता के नियंत्रण में आ सकते हैं। प्रवासी श्रमिकों के लिए स्थिति आमतौर पर बदतर होती है, जिनमें से कई पहले से ही भर्ती प्रक्रिया के हिस्से के रूप कर्ज में हो सकता है।

संगरोधित श्रमिक: श्रमिक काम पर आने में असमर्थ हो सकते हैं क्योंकि उन्हें अलग-थलग रहने या किसी ऐसे व्यक्ति के साथ रहने की आवश्यकता होती है जो बीमार हो या अपने घर तक सीमित हो। कारखाने के काम के मामले में, किसी भी प्रकार के ऑनलाइन कार्य प्रतिस्थापन को लागू करना असंभव है। इससे मजदूरी की अनुपस्थिति और भेद्यता में उल्लेखनीय वृद्धि होती है।

• **अनुबंध कर्मचारी:** जब बात प्रदत्त बीमारी की छुट्टी और वार्षिक छुट्टी की हो तब अनुबंध कर्मचारी (जैसे कैंटीन कर्मचारी, सुरक्षा कर्मी, सफाईकर्मी) आमतौर पर स्थायी कर्मचारियों की तुलना में कम संरक्षित होते हैं, इससे भी अधिक दांव पर उनकी नौकरी की सुरक्षा है। जब तक उनकी भूमिकाओं को पुनः उपयोग करने का प्रयास नहीं किया जाता है, उनमें से कई अपनी नौकरी खो देंगे और गंभीर परिणाम भुगत सकते हैं।

• **भेदभाव:** कुछ कार्यकर्ता जो वायरस प्रभावित क्षेत्रों से आए हैं, उनके साथ भेदभाव किया गया है। इसके अलावा, जैसा ही अनेक देश मंदी से पीड़ित हैं, अनिवार्य रूप से उनकी आबादी के कुछ हिस्सों के लिए प्रवासी श्रमिकों के खिलाफ मुड़ने की प्रवृत्ति होगी, खासकर जहां प्रवासी श्रमिकों को कीमती नौकरियां लेने का जिम्मेदार माना जाता है।

कार्यस्थल का दबाव

• **अत्यधिक, अनैच्छिक समयोपरि (ओवरटाइम):** एशिया के कुछ हिस्सों में धीरे-धीरे विनिर्माण कार्यों को फिर से खोलने के साथ, श्रमिकों पर उत्पादन दरों को निष्क्रिय करने के महीनों का हिसाब बराबर करने के लिए उच्च दबाव हो सकता है, परिणामस्वरूप समयोपरि काम करने के लिए अनुचित अनुरोध किया जा सकता है। यह अतिरिक्त कार्य शोषक हो सकता है यदि यह अनैच्छिक है और उचित रूप से मुआवजा नहीं दिया गया है।

• **कार्यस्थल और आपूर्तिकर्ताओं पर दबाव:** आपूर्तिकर्ता स्वयं दबाव में हो सकते हैं, विशेष रूप से, कुछ सामानों के उत्पादन के लिए पर्याप्त मांग - विशेष रूप से व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण - एक विशाल पैमाने पर सस्ते मूल्य पर; और अपने स्वयं के वित्तीय कठिनाइयों को रद्द या विलंबित आदेशों और पुनर्निमित्त भुगतानों के माध्यम से संकट से उत्पन्न हुआ। इन दबावों से श्रमिकों की ओर बरताव के तरीके को प्रभावित करने की संभावना है।

•**स्थान-परिवर्तन स्वतंत्रता:** आपूर्तिकर्ता श्रमिकों को इस वायरस के संपर्क में आने से बचाने के लिए नए उपायों को लागू करने का निर्णय ले सकते हैं। कुछ मामलों में, इसमें श्रमिकों की स्थान-परिवर्तन स्वतंत्रता को प्रतिबंधित करना शामिल हो सकता है। उदाहरण के लिए, श्रमिकों को हर समय कारखाने के परिसर में बने रहने का अनुरोध किया जा सकता है। हालांकि, इसे अक्सर आधुनिक गुलामी 'लाल-झंडा' माना जाता है, इस मामले में प्रतिबंध महामारी की अवधि के दौरान श्रमिक सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए बनाया गया है। उसी समय, कुछ नियोक्ता

श्रमिकों को अपने लाभ के लिए सरकार द्वारा लगाए गए स्थान-परिवर्तन स्वतंत्रता का लाभ उठा सकते हैं (यानी, अधिक घंटे काम करने के लिए)। श्रमिकों को सूचित नहीं किया जाता है कि क्या वे सरकारी प्रतिबंधों या नियोक्ता वरीयता के कारण बंदी बनाये जा रहे हैं, जो मानवाधिकारों की चिंताओं के लिए एक संदेहास्पद विषय होगा।

कार्यशील प्रस्थान : कुछ मामलों में, उदाहरण के लिए, कृषि क्षेत्र में अपनी सुरक्षा के बारे में चिंतित श्रमिकों को वायरस के अनुबंध के अपने जोखिम पर बने रहने या छोड़ने और अपनी नौकरी और भुगतान खो देने के लिए एक अंतिम चेतावनी दी गयी है। रोजगार छोड़ने के लिए शुल्क या दंड देना श्रम शोषण का संकेत है। इसे किसी भी परिस्थिति में अनुमति नहीं दी जानी चाहिए।

स्वास्थ्य और सुरक्षा

•**COVID-19 के लिए संवेदनशीलता:** श्रमिकों को निकटता में काम करने या उपकरणों को बाटने की आवश्यकता हो सकती है, जिससे सामाजिक रूप से दूरी असंभव हो जाती है। इससे भी बदतर, कई प्रवासी श्रमिक (दोनों विदेशी और राष्ट्रीय) शयनगृह में एक साथ रह सकते हैं, अक्सर एक कमरे में कई श्रमिकों के साथ। पहले से ही निकटश्रमिकों को लॉकडाउन ने एक साथ और सीमित कर दिया है। श्रमिक शयनगृहमें प्रकोप के उदाहरण पहले से ही हैं।

• **स्वच्छता मानकों को बनाए रखना:** कई स्थानों पर, श्रमिक छात्रावासों और कैटीनों में उपलब्ध साबुन और बहते पानी की कमी है। इसके अलावा, निकट संपर्क में काम करने वाले श्रमिकों की सुरक्षा के लिए उन जगहों पर हाथ सेनाइटिस डिस्पेंसर की और मास्क अनुपस्थिति होती है, जहां हाथ से चेहरा संपर्क करने का एक उच्च संभावना होती है।

• **कर्मचारियों का बेखबर रहना:** श्रमिकों के पास वैश्विक COVID-19 घटना की स्पष्ट तस्वीर नहीं हो सकती है। वे केवल अपनी भाषा में प्रसारित समाचारों तक पहुंच सकते हैं, और यदि वे इंटरनेट तक पहुंचने में सक्षम नहीं हैं, तो वे सहकर्मियों, परिवार और दोस्तों द्वारा प्रदान की गई न्यूनतम जानकारी पर निर्भर कर सकते हैं। इससे गलत जानकारी होने की संभावना बढ़ जाती है। कुछ मामलों में, श्रमिकों को सामने आने वाली स्थिति की जटिलता समझ में नहीं आ सकती है। इससे उनके नियोक्ताओं द्वारा लगाए गए नए उपायों का प्रतिरोध हो सकता है और अनजाने में उनके या दूसरों के स्वास्थ्य के लिए जोखिम पैदा हो सकता है।

• **बीमारी का प्रकटीकरण:** क्योंकि श्रमिकों को उनकी नौकरी के खोने का डर हो सकता है अगर वे बीमार पाए जाते हैं, इसलिये उनके पास किसी भी स्वास्थ्य स्थितियों को प्रकट करने के लिए बहुत कम प्रोत्साहन हो सकता है, विशेष रूप से निम्न-स्तरीय COVID-19 के लक्षण, इस प्रकार दूसरों के लिए जोखिम पैदा करते हैं।

आधुनिक गुलामी की भेद्यता को कम करने के लिए प्रतिक्रियाओं हेतु प्रस्ताव

मेकांग क्लब अपने नेटवर्क के भीतर कंपनियों के साथ काम कर रहा है और उन्हें यह सुनिश्चित करने के लिए सलाह दे रहा है कि इन कठिन समय के दौरान, श्रमिकों के मानव अधिकार और स्वास्थ्य और सुरक्षा सर्वोपरि रहे, और आधुनिक गुलामी और श्रम शोषण जोखिम से बचा जाए या तुरंत संबोधित किया जाए। कुछ बुनियादी सिफारिशें और परिदृश्य जिन पर कंपनियों को विचार करना चाहिए:

• **स्पष्ट रूप से अपनी स्थिति बताएं:** संकट और संकट से उबरने के विभिन्न चरणों को संबोधित करने के लिए अल्पकालिक, मध्यम अवधि, और दीर्घकालिक शमन योजनाएं रखें। एक ब्रांड के रूप में, विचार करें कि आपकी आपूर्ति श्रृंखलाओं में COVID-19 के प्रकोप का क्या प्रभाव हो सकता है और इस परिदृश्य को संबोधित करने के लिए एक बयान या नीति विकसित कर सकते हैं। अपनी COVID-19 से संबंधित आपूर्तिकर्ता नीति बनाने के लिए इस संक्षिप्त को टेम्पलेट (आकार पट्ट) के रूप में उपयोग करें। इसे अपने आपूर्तिकर्ताओं के लिए संप्रेषित करें और उनके साथ बातचीत शुरू करें। एक पारदर्शी बातचीत जोखिमों की पहचान करने और आगे बढ़ने से पहले किसी भी मुद्दे को प्रबंधित करने का सबसे प्रभावी तरीका है।

• **ऋण बंधन भेद्यता के प्रति प्रतिक्रिया:** श्रमिकों को अपने नियोक्ताओं सहित अनियमित स्रोतों से उच्च-ब्याज वाले ऋण लेने के जोखिमों पर शिक्षित किया जाना चाहिए, और यदि संभव हो तो, विकल्प ऋणात्मक स्रोतों से भी। यह महत्वपूर्ण है कि वे किसी भी ऋण व्यवस्था के नियमों और शर्तों को समझते हैं, जिसमें यह भी शामिल है कि उन्हें अपनी इच्छा के विरुद्ध कार्य की स्थिति में रहने के लिए मजबूर नहीं किया जाएगा।

• **संगरोधक नीतियों को सुनिश्चित करें:** संगरोध अवधि के दौरान, नियोक्ताओं को श्रमिकों को सूचित करना चाहिए कि क्या व्यवस्था संभव है। उदाहरण के लिए, संगरोध या इसका हिस्सा श्रमिकों के भुगतान की छुट्टी से किया जा सकता है ताकि यह सुनिश्चित रहे कि श्रमिक को मिल रही है। इससे श्रमिकों के ऋणग्रस्त होने का जोखिम कम हो जाएगा। यह विशेष रूप से उन प्रवासी श्रमिकों के लिए महत्वपूर्ण है जो प्रेषण घर भेजते हैं, उन पर निर्भर परिवार के लिए।

• **बीमारी प्रकटीकरण नीतियों:** श्रमिकों को यह महसूस करना चाहिए कि वे कठिनाई के इस समय में अपने स्वास्थ्य और सलामती को प्राथमिकता देने के लिए अपने नियोक्ता पर भरोसा कर सकते हैं। श्रमिकों के लिए एक बहुत ही स्पष्ट सूचित करने की प्रक्रिया होनी चाहिए जो अस्वस्थ महसूस करते हैं या वायरस के लक्षणों का अनुभव होते ही उन्हें इसकी रिपोर्ट करने और जल्दी तथा सुरक्षित रूप से उचित चिकित्सा ध्यान प्राप्त करने की अनुमति देगा।

• **कार्यशील प्रस्थान नीतियां:** ऐसे मामले हैं जिनमें श्रमिकों को अस्थायी रूप से व्यक्तिगत कारणों से COVID-19 प्रकोप के तहत अपना रोजगार छोड़ना चाहिए। इन श्रमिकों को छुट्टी के दिन तक प्रदान की गई किसी भी सेवा के लिए उचित मुआवजा दिया जाना चाहिए, और इसमें कोई बर्खास्त करना की चेतवानी या फिर जुरमाना लगाने की चेतवानी नहीं देनी चाहिए।

• **सामयिक स्थान-परिवर्तन स्वतंत्रता परिसीमन:** श्रमिकों को हर समय कारखाने के परिसर में बने रहने का अनुरोध किया जा सकता है। इसके अलावा, उन्हें बड़े समूहों में आम क्षेत्रों में इकट्ठे होने से बचना या एक दूसरे से दूरी बनाए रखने के लिए कहा जा सकता है। इन उपायों

को आपूर्तिकर्ताओं द्वारा पारदर्शी रूप से उन ब्रांडों के साथ प्रकट किया जाना चाहिए जिनके साथ वे काम करते हैं और उन्हें अद्वितीय परिस्थितियों को देखते हुए असाधारण उपाय माना जाना चाहिए। किसी भी स्थिति में श्रमिकों के आंदोलन से बचने के लिए पासपोर्ट को जब्त नहीं किया जाना चाहिए। इन नियमों का उल्लंघन करने वाले श्रमिकों पर आपूर्तिकर्ताओं द्वारा कोई वित्तीय जुर्माना या मजदूरी कटौती नहीं की जानी चाहिए - गंभीर उल्लंघन अधिकारियों के लिए मामला है, न कि नियोक्ताओं के लिए। संगरोध की स्थिति पर श्रमिकों को नियमित अद्यतन प्रदान करना और विभिन्न उपायों के कारण अनुपालन को अधिकतम करना महत्वपूर्ण है।

• **समयोपरि (ओवरटाइम) नीतियों को सुनिश्चित करें:** समयोपरि काम हमेशा कारखाने द्वारा ट्रैक किया जाना चाहिए, उचित रूप से पारिश्रमिक होना चाहिए और कार्यकर्ता द्वारा स्वतंत्र रूप से चुना जाना चाहिए। ओवरटाइम के संबंध में ब्रांड की स्पष्ट मार्गदर्शन और नीतियां होनी चाहिए, और ब्रांड श्रमिकों के लिए अत्यधिक ओवरटाइम पर विचार करेगा तथा साथ ही समयोपरि ट्रेकिंग में पारदर्शिता के लिए एक प्रणाली होगी।

• **सुनिश्चित करें कि कोई भेदभाव नहीं है:** नए उपायों को लागू करते समय किसी भी प्रकार के भेदभाव की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए, जो कि पूरे कार्यबल पर लागू होना चाहिए जब तक कि इस तरह के अपवादों के लिए एक प्रत्यक्ष और उचित स्पष्टीकरण न हो।

• **सहमति पत्र के प्रस्ताव पेश करें:** यह महत्वपूर्ण है कि श्रमिक अधिकारों का हर समय सम्मान किया जाए और यह कि अधिकांश वार्ताओं में उनके नुकसान की स्थिति को मान्यता दी जाए। इसी समय, इन असाधारण परिस्थितियों में, श्रमिकों को रोजगार के एक व्यवहार्य स्थान को बनाए रखने के लिए उनके योगदान के बारे में एक सूचित विकल्प बनाने का अधिकार होना चाहिए, जिसमें स्वीकार करना भी शामिल है - केवल अस्थायी परिस्थितियों में - कम परिस्थितियों में। अगर COVID-19 प्रकोप (जैसे विस्तारित घंटे) के परिणामस्वरूप श्रमिकों के साथ नए उपायों पर सहमति है, तो उचित प्रशिक्षण के बाद, यह सिफारिश की जाती है कि श्रमिकों द्वारा इस तरह के उपायों के अपने समझौते को दिखाने के लिए एक सहमति पत्र पर हस्ताक्षर किए जाएं। विस्तार से सहमत होने की किसी भी संभावना के साथ इन उपायों के लिए एक प्रारंभ तिथि और एक अंतिम तिथि शुरू करना आवश्यक है, और कार्यकर्ता की भाषा में साफ़ और स्पष्ट रूप से संवाद किया गया है।



• **अनुबंध श्रमिकों को सुरक्षित रखें:** जहां संभव हो, कंपनियों को प्रोत्साहित करना चाहिए कि ठेका श्रमिकों को कुछ भुगतान प्राप्त करने में सक्षम बनाने के लिए शटडाउन अवधि के दौरान पुनरुद्देशित किया जाए। उदाहरण के लिए, यदि बड़ी सभाओं से बचने के लिए कैंटीन को बंद कर दिया जाता है, तो रसोई/कैंटीन के कर्मचारियों को काम के उपकरणों को साफ और कीटाणुरहित करने या क तापमानलेने और रिकॉर्ड करने में मदद करने की प्रक्रिया में शामिल किया जा सकता है।

• **स्वच्छता मानकों को बनाए रखें:** आपूर्तिकर्ताओं को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि साबुन और बहता पानी हर टॉयलेट और शयनगृह और कैंटीन क्षेत्र में उपलब्ध हो। उन जगहों पर हाथ की सफ़ाई करने हाथ सेनाइटिस डिस्पेंसर उपलब्ध कराएँ जहाँ हाथ से मुँह के संपर्क की संभावना अधिक हो। श्रमिकों को मास्क प्रदान करें और उन्हें फेकने के लिए स्पष्ट रूप से चिह्नित डिब्बे उपलब्ध कराएँ।

• **कार्यबल को सूचित रखें:** आपूर्तिकर्ताओं को तुरंत COVID-19 वायरस पर प्रशिक्षण का विकास और कार्यान्वयन शुरू करना चाहिए। विशेष रूप से जोर स्व-स्वच्छता और सामाजिकता के महत्व पर रखा जाना चाहिए, जो संपर्क की निकटता और अवधि दोनों को कवर करता है। इस जानकारी का प्रवासी श्रमिकों की भाषाओं में तुरंत अनुवाद किया जाना चाहिए। संबंधित देश / क्षेत्र में वायरस के मामलों के सरल

लेकिन लगातार अद्यतन श्रमिकों को सूचित रखेंगे, और गलत सूचना के प्रसार से निपटने के लिए समाचार सूचना के विश्वसनीय स्रोतों को श्रमिकों द्वारा सूचित किया जाना चाहिए।

अनुलग्नक ए कंपनियों को इन सिफारिशों को बेहतर तरीके से ट्रैक करने के लिए एक चिह्नांकन-सूची (चेकलिस्ट) प्रदान करता है।

अनुलग्नक A: COVID-19 प्रतिसाद (चिह्नांकन-सूची)चेकलिस्ट

आंतरिक समीक्षा और अद्यतन (अपडेट)

COVID-19 प्रतिक्रिया से संबंधित वर्तमान और भविष्य के कारण प्रक्रियाओं का मार्गदर्शन करने के लिए उपलब्ध अंतरराष्ट्रीय संसाधनों का उपयोग करें;

- अपने व्यवसाय के भीतर आधुनिक दासता के जोखिम की पहचान करने और उसे कम करने के लिए अपने आंतरिक स्थिरता, मानव अधिकारों और / या आधुनिक दासता टीम का उपयोग करें जब तक COVID-19 संकट जारी है;
- इन अद्वितीय परिस्थितियों में महत्वपूर्ण नीतियों को अद्यतन करने वाले आपूर्तिकर्ताओं के साथ संलग्न करने के लिए एक आपातकालीन योजना की पहचान करें;
- संकट और संकट से उबरने के विभिन्न चरणों को संबोधित करने के लिए अल्पकालिक, मध्यम अवधि, और दीर्घकालिक शमन योजनाएं रखें;

- एक विस्तृत आंतरिक नीति विकसित करना, जो आपके आपूर्तिकर्ताओं और उनके कार्यबल से संबंधित आपकी कंपनी के निर्णयों को पूरा करती है;
- अपनी कंपनी के निदेशक मंडल और वरिष्ठ निर्णय निर्माताओं को आधुनिक गुलामी जोखिम पर COVID -19 के प्रभाव के बारे में नियमित रूप से जानकारी और अपडेट प्रदान करें;
- इन नए तंत्रों को मौजूदा व्यापक स्थिरता प्रतिक्रियाओं में एकीकृत करें; तथा
- अपने आपूर्तिकर्ताओं के साथ चल रहे संचार को बनाए रखने के लिए जानकारी और आंतरिक फैसलों पर जो कि किए गए हैं अद्यतन (अपडेट) साझा करें ।

श्रमिकों की सुरक्षा और सहायता करना

- श्रमिकों पर प्रभाव को कम करने के लिए मौजूदा आपूर्तिकर्ताओं के साथ अतीत और वर्तमान उत्पादन अनुबंधों का सम्मान करें, जब सम्भव हो
- उन तरीकों का अन्वेषण करें जिनमें आपूर्तिकर्ताओं को सहायता दी जा सकती है, जिसमें पूर्ण कार्य के लिए भुगतान करना, पिछले आदेशों का विस्तार करना, या चल रही लागतों को कवर करने में सहायता के लिए एक मौद्रिक सब्सिडी प्रदान करना शामिल है, जब सम्भव हो
- उन तरीकों का अन्वेषण करें जिनमें बर्खास्त या नौकरी से निकाले गए श्रमिकों की मदद की जा सकती है, इसमें कुछ सब्सिडी मजदूरी या पुनर्वित्त का आश्वासन देना शामिल हो सकता है, जब संभव हो;
- कॉरपोरेट घाटे से बचने के लिए के लिए बड़ी छूट लेने से बचें तथा;
- श्रमिक छंटनी के बारे में प्रासंगिक कानूनों और नियमों के तहत अपने दायित्वों को पूरा करने के लिए आपूर्तिकर्ताओं को प्रोत्साहित करें (जैसे नोटिस अवधि और क्षतिपूर्ति)।

संकट के दौरान काम करने की स्थिति में बदलाव

- स्थानीय सरकारी प्राधिकरण सार्वजनिक समारोहों में गतिशीलता और स्थान की सीमा को सीमित करने पर श्रमिकों को स्पष्ट रूप से सूचित करने के लिए आपूर्तिकर्ताओं को प्रोत्साहित करें;
- आपूर्तिकर्ताओं को प्रोत्साहित करें कि श्रमिकों को उनकी सहमति के बिना अधिक घंटे स्वीकार करने के लिए मजबूर करने के लिए अल्टीमेटम जारी करने से बचें;
- आपूर्तिकर्ताओं को केवल प्रवासी श्रमिकों के आवागमन की स्वतंत्रता को प्रतिबंधित करने के लिए प्रोत्साहित करना जहां वायरस के प्रसार को रोकने के उद्देश्य से और केवल कुछ समय के लिए आवश्यक हो;

- बर्खास्त होने पर आपूर्तिकर्ताओं को मूल देश के प्रवासी श्रमिकों की कानूनी रूप से अनुमति यात्रा लागत के लिए व्यवस्थित भुगतान करने के लिए प्रोत्साहित करें; तथा
- कार्यबल में कटौती के प्रभाव को कम करने के लिए आपूर्तिकर्ताओं को पुनर्वितरित करने के तरीकों का पता लगाने के लिए आपूर्तिकर्ताओं को प्रोत्साहित करें।

स्वास्थ्य और सुरक्षा

- सरकारी अधिकारियों और / या विश्व स्वास्थ्य संगठन (डब्ल्यूएचओ) द्वारा स्थापित सार्वजनिक स्वास्थ्य आवश्यकताओं के अनुपालन के लिए आपूर्तिकर्ताओं को प्रोत्साहित करना;
- यह सुनिश्चित करने के लिए आपूर्तिकर्ताओं को प्रोत्साहित करें कि उनके सभी कर्मचारियों के लिए स्वास्थ्य और सलामती एक प्राथमिकता है;
- जब संभव हो, मास्क, आईवियर, कीटाणुनाशक और सुरक्षात्मक कपड़े सहित श्रमिकों की रक्षा के लिए आपूर्ति की पेशकश करने के लिए आपूर्तिकर्ताओं को प्रोत्साहित करें;
- प्रोत्साहित करें कि आपूर्तिकर्ता नीतियां उन लोगों के लिए बीमार और अनुकंपा अवकाश प्रदान करती हैं जिन्हें बरखास्त होन के डर के बिना परिवार की जरूरतों को संबोधित करने की आवश्यकता है;
- आपूर्तिकर्ताओं को नियमित रूप से काम और रहने वाले क्षेत्रों को साफ करने और कीटाणुरहित करने के लिए प्रोत्साहित करना;
- सामाजिक वितरण की पेशकश करने के लिए शयनगृह स्थलों में भीड़भाड़ को कम करने के लिए आपूर्तिकर्ताओं को प्रोत्साहित करना;
- आपूर्तिकर्ताओं को साबुन और बहते पानी की नियमित आपूर्ति के लिए प्रोत्साहित करना;
- सुनिश्चित करें कि हाथ धोना , सोशल डिस्टेंसिंग और फेस मास्क का उपयोग हो राह है; तथा
- आपूर्तिकर्ताओं को अपने कार्यकर्ताओं के तनाव और चिंता को दूर करने के लिए गतिविधियों को करने के लिए प्रोत्साहित करें।

आपूर्तिकर्ता से सीधे जानकारी एकत्र करें

- मौजूदा आपूर्तिकर्ताओं के साथ चल रहे संबंधों को बनाए रखना;
- COVID-19 से जुड़े आधुनिक गुलामी जोखिमों को संबोधित करने के तरीकों पर विचार करने के लिए आपूर्तिकर्ताओं को संलग्न करें;
- यदि साइट का दौरा संभव नहीं है, तो स्टाफिंग स्तर, वर्तमान और भविष्य के कार्यभार, स्टाफ की आवश्यकताओं, और उभरती प्रवृत्तियों पर नियमित जानकारी एकत्र करने के लिए कॉल करें;



• COVID-19 संकट शुरू होने के बाद से स्थान-परिवर्तन की स्वतंत्रता, समयोपरि और स्वास्थ्य कवरेज से संबंधित मितव्ययिता संबंधी नीतियों को बदल दिया गया है या संशोधित किया गया है; तथा

• सुनिश्चित करें कि सुधारात्मक प्रक्रियाएं जारी रहें।

लेखा परीक्षा और निगरानी

• जब तृतीय-पक्ष ऑडिट व्यक्ति उपस्थिति में नहीं किया जा सकता है तब पहचान करें, एक समय के दौरान आपूर्तिकर्ताओं से कार्यकर्ता से संबंधित जानकारी एकत्र करने के लिए क्या किया जा सकता है। इसमें कारखाने के प्रबंधकों या पर्यवेक्षकों को कॉल शामिल हो सकते हैं, साथ ही सीधे कार्यकर्ता प्रतिक्रिया एकत्र करने के तरीके (नीचे देखें);

• श्रमिकों की अति आवश्यक आवश्यकताओं की पहचान करने के लिए आपूर्तिकर्ताओं को तेजी से आकलन करने के लिए प्रोत्साहित करना;

• आपूर्तिकर्ताओं को काम करने के घंटे की निगरानी करने के लिए सामान्य से अधिक निकटता के लिए प्रोत्साहित करें ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि श्रमिकों को अत्यधिक ओवरटाइम का सामना नहीं करना पड़ता है और वे आवश्यक आराम अवधि प्राप्त करना जारी रखते हैं;

• भविष्य के ऑडिट को फिर से शुरू करने के लिए एक कार्यक्रम विकसित करना; तथा

• COVID-19 के प्रभाव के आधार पर आधुनिक गुलामी के जोखिमों को फिर से प्राथमिकता दें।

कार्यकर्ता प्रतिक्रिया लीजिए

• आपूर्तिकर्ताओं को शिकायत तंत्र तक श्रमिकों की पहुँच प्रदान करने के लिए प्रोत्साहित करें, जैसे हॉटलाइन और मोबाइल ऐप;

• प्रश्न आने पर आपूर्तिकर्ताओं को संचार और संवाद के चैनल खोलने के लिए प्रोत्साहित करें; तथा

• अतिरिक्त तकनीकी से संबंधित उपकरणों को पहचानें जिन्हें कार्यकर्ता प्रतिक्रिया एकत्र करने के लिए संशोधित किया जा सकता है (जैसे Apprise App)।

ब्रांडों, आपूर्तिकर्ताओं और श्रमिकों के बीच जागरूकता बढ़ाने के प्रयास

• आपूर्तिकर्ताओं को श्रमिकों के बीच आधुनिक गुलामी प्रथाओं के जोखिम पर प्रशिक्षण देने और संबंधित भाषाओं में इसकी सहायक कंपनियों को आपूर्ति श्रृंखला के भीतर प्रोत्साहित करना;

• संबंधित भाषाओं में ऑनलाइन, जहां उपलब्ध हो, आधुनिक गुलामी प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए आपूर्तिकर्ताओं को प्रोत्साहित करें; तथा



- आपूर्तिकर्ताओं को COVID-19 के संबंध में स्थिति के बारे में श्रमिकों को स्पष्ट रूप से, सटीक और अक्सर संवाद करने के लिए प्रोत्साहित करें जैसे की वर्तमान उपायों की जगह, अपेक्षित समय सीमा और उनके पीछे के कारण।

मल्टी-स्टेकहोल्डर प्रयास और चल रहे सहकार्यता

- बहु-हितधारक पहलों (जैसे मेकांग क्लब, Be Slavery Free आदि) में शामिल हों जो COVID-19 संकट को संबोधित कर रहे हैं;
 - अन्य संगठनों जैसे की, अन्य ब्रांडों, आपूर्तिकर्ताओं, और नागरिक समाज संगठनों सहित के साथ सहयोग करें तथा कमजोर श्रमिकों की सुरक्षा और समर्थन के लिए सर्वोत्तम-अभ्यास दृष्टिकोणों को साझा करें, जिनमें उपचारात्मक उपाय शामिल हैं;
- शोषण के लिए भेद्यता को कम करने वाले तरीकों से श्रमिक ऋण को संबोधित करने के विकल्पों पर गैर-सरकारी संगठनों (NGOs) के साथ जुड़ाव; तथा
- सुनिश्चित करें कि आधिकारिक चैनलों के माध्यम से केवल सत्यापित समाचार और जानकारी कर्मचारियों के साथ साझा की जाती है।

कलंक और भेदभाव

- सभी श्रमिकों को सम्मान और सम्मान के साथ व्यवहार करने के लिए आपूर्तिकर्ताओं को प्रोत्साहित करें; तथा
- आपूर्तिकर्ताओं को COVID संकट से जुड़े किसी भी कलंक और भेदभाव को कम करने के लिए प्रशिक्षण और जागरूकता बढ़ाने वाली गतिविधियों की पेशकश करने के लिए प्रोत्साहित करें।