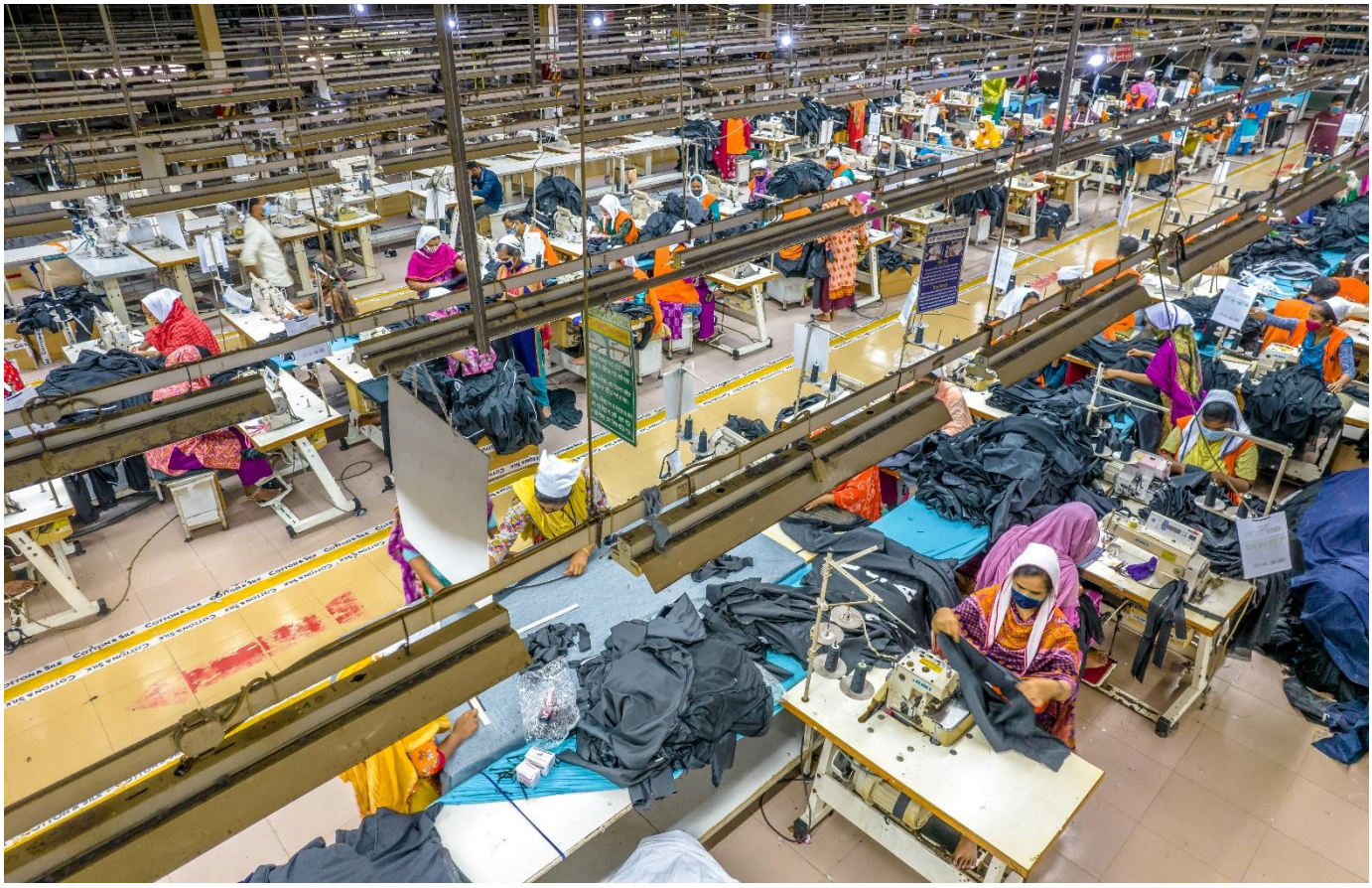


फैशन द्वारा त्यागे हुए

फैशन ब्रांड्स को श्रमिकों के अधिकारों की हिमायत करने की तत्काल आवश्यकता है। एमनेस्टी इंटरनेशनल के सर्वे पर ब्रांड्स की प्रतिक्रियाएं।

AMNESTY INTERNATIONAL

एमनेस्टी इंटरनेशनल एक करोड़ लोगों का एक आंदोलन है जो लोगों में मानवता को एकजुट करता है और बदलाव के लिए अभियान चलाता है ताकि हम सभी अपने मानवाधिकारों का आनंद उठा सकें। हमारा दृष्टिकोण एक ऐसी दुनिया का है जहां सत्ता में रहने वाले लोग अपने वादे निभाएं, अंतरराष्ट्रीय कानून का सम्मान करें और जवाबदेह हों। हम किसी भी सरकार, राजनीतिक विचारधारा, आर्थिक हित या धर्म से स्वतंत्र हैं और मुख्य रूप से हम अपनी सदस्यस्ता और व्यक्तिगत दान से वित्त पोषित होते हैं। हमारा मानना है कि हर जगह लोगों के साथ एकजुटता और करुणा से काम करने से हमारे समाज बेहतर बन सकते हैं।

© एमनेस्टी इंटरनेशनल 2025
सिवाय जहां अन्यथा उल्लेख किया गया हो, इस दस्तावेज़ की सामग्री को क्रिएटिव कॉमन्स (एट्रिब्यूशन, गैर-व्यावसायिक, कोई डेरिवेटिव नहीं, अंतर्राष्ट्रीय 4.0) लाइसेंस के तहत लाइसेंस प्राप्त है। https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode
अधिक जानकारी के लिए कृपया हमारी वेबसाइट: www.amnesty.org पर अनुमति पृष्ठ पर जाएँ जहां सामग्री का श्रेय एमनेस्टी इंटरनेशनल के अलावा किसी अन्य कॉपीराइट स्वामी को दिया जाता है, यह सामग्री क्रिएटिव कॉमन्स लाइसेंस के अधीन नहीं है।
पहली बार 2025 में एमनेस्टी इंटरनेशनल लिमिटेड द्वारा प्रकाशित, पीटर बेनेंसन हाउस, 1 ईस्टन स्ट्रीट, लंदन WC1X 0DW, यूके

सूचकांक: ASA 04/8930/2025
मूल भाषा: अंग्रेज़ी

amnesty.org

← *फोटो: गेटी इमेजेज़*

AMNESTY INTERNATIONAL

कार्यकारी सारांश

इस ब्रीफिंग का उद्देश्य प्रमुख फैशन ब्रांडों और खुदरा विक्रेताओं की आपूर्ति श्रृंखलाओं में एसोसिएशन की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी के अधिकार की नीतियों, प्रतिबद्धताओं और सक्रिय प्रचार के बारे में जानकारी प्रदान करना है। एसोसिएशन की स्वतंत्रता के अधिकार को बढ़ावा देने के लिए ब्रांड्स जो कदम उठा सकते हैं यह उन कदमों की पहचान करती है, और साथ ही, पूरे उद्योग में पाए जाने वाले स्थानिक मानव अधिकारों के दुरुपयोग जैसे कि कम वेतन, अधिक काम, उत्पीड़न व प्रणालीगत लिंग भेदभाव और यौन हिंसा को कम करने में मदद करती है।[1]

यह ब्रीफिंग व्यवसाय और मानवाधिकारों पर मार्गदर्शक सिद्धांतों के संबंध में, फैशन कंपनियों की जिम्मेदारियों पर प्रकाश डालती है: संयुक्त राष्ट्र के "रक्षा, सम्मान और उपाय" फ्रेमवर्क (यूएन मार्गदर्शक सिद्धांत) को लागू करना, और उन प्रमुख तरीकों का आकलन करना जिनसे फैशन कंपनियां राज्यों और फैक्ट्री मालिकों की विफलता को बढ़ाती हैं, ताकि श्रमिकों की सुरक्षा और संगठन की स्वतंत्रता का सम्मान हो सके। इस ब्रीफिंग में, एमनेस्टी इंटरनेशनल उन क्षेत्रों का विश्लेषण करता है जहां फैशन कंपनियां बांग्लादेश, भारत, पाकिस्तान और श्रीलंका में अपनी आपूर्ति श्रृंखला में एसोसिएशन की स्वतंत्रता और उचित कामकाजी परिस्थितियों को बढ़ावा देने के लिए कड़ी मेहनत कर सकती हैं। हमने पहचान की है कि कैसे उद्योग में जटिल आपूर्ति श्रृंखलाओं और निजीकृत ऑडिटिंग का मौजूदा मॉडल जिम्मेदारी को बिखरा देता है और मुख्य रूप से महिला परिधान श्रमिकों के श्रम को कम महत्व देता है, जिससे एक शोषणकारी व्यवसाय मॉडल मजबूत होता है। फैशन कंपनियों को इसके मूल में संबोधित करने की आवश्यकता है। हम इस बात के लिए सिफारिशें करते हैं कि कैसे ये कंपनियां अपनी आपूर्ति श्रृंखला में श्रमिकों के लिए संगठन की स्वतंत्रता को बढ़ावा देने में बड़ी भूमिका निभा सकती हैं।

इस ब्रीफिंग को एमनेस्टी इंटरनेशनल के स्टिच्ड अप: डिनायल ऑफ फ्रीडम ऑफ एसोसिएशन फॉर गार्मेंट वर्कर्स इन बंग्लादेश, इंडिया, पाकिस्तान एंड श्रीलंका के साथ पढ़ने के लिए डिज़ाइन किया गया है, जो बांग्लादेश, भारत, पाकिस्तान और श्रीलंका में मानवाधिकारों के उल्लंघन पर और राज्यों और नियोक्ताओं (आपूर्तिकर्ता कारखानों) की भूमिका पर अधिक विस्तार से प्रकाश डालती है।[2]

कार्यप्रणाली

यह ब्रीफिंग सितंबर 2023 और अगस्त 2024 के बीच एमनेस्टी इंटरनेशनल द्वारा किए गए शोध पर आधारित है। जुलाई 2023 से जून 2024 तक, हमारे शोधकर्ताओं ने 88 साक्षात्कार (12 यूनियन नेताओं और श्रम अधिकार कार्यकर्ताओं सहित 64 कार्यकर्ता) किए। इनमें से जिन व्यक्तियों से साक्षात्कार लिया गया उनमें से दो तिहाई से अधिक महिलाएं थीं। एमनेस्टी इंटरनेशनल ने 14 श्रमिक आयोजकों, कार्यकर्ताओं, यूनियनों और विशेषज्ञों का भी साक्षात्कार लिया। प्रतिशोध के जोखिम के कारण उनकी पहचान सुरक्षित रखने के लिए इस रिपोर्ट में साक्षात्कार किए गए सभी श्रमिकों के नाम अज्ञात कर दिए गए हैं।

एमनेस्टी इंटरनेशनल ने पिछले 30 वर्षों में परिधान क्षेत्र में मानवाधिकारों के हनन पर बाहरी संगठनों द्वारा किए गए मौजूदा शोध का भी विश्लेषण किया, जिसमें स्थानीय यूनियनों, महिला समूहों और सामुदायिक समूहों द्वारा किए गए शोध भी शामिल हैं। एमनेस्टी इंटरनेशनल ने वैश्विक गैर सरकारी संगठनों, संयुक्त राष्ट्र और अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) की उन रिपोर्टों को देखा, जो कपड़ा कारखानों में काम करने की स्थिति, श्रम संगठन की चुनौतियों और संघ की स्वतंत्रता के अधिकार की जांच कर रही हैं। एमनेस्टी इंटरनेशनल ने नवंबर 2023 में नौ देशों में स्थित 21 प्रमुख ब्रांड्स और खुदरा विक्रेताओं को एक सर्वेक्षण भेजा, जिसमें एसोसिएशन की स्वतंत्रता, लिंग समानता और क्रय प्रथाओं से संबंधित उनकी नीतियों, निगरानी और ठोस कार्यों के बारे में जानकारी का अनुरोध किया गया था।[3] 21 कंपनियों में से, एडिडास, एएसओएस, फास्ट रिटेलिंग, इंडिटेक्स, ओटो ग्रुप और प्राईमार्क ने पूर्ण प्रतिक्रियाएँ प्रदान कीं।

सर्वेक्षण के नतीजे और सर्वेक्षण प्रतिक्रियाओं के विश्लेषण के साथ-साथ कंपनी की नीतियों का विश्लेषण जो सार्वजनिक रूप से उपलब्ध हैं, उन्हें इस ब्रीफिंग में शामिल किया गया है। नवंबर 2024 में, एमनेस्टी इंटरनेशनल ने सर्वेक्षण की गई कंपनियों और अन्य हितधारकों को रिपोर्ट में प्रासंगिक मसौदा निष्कर्ष भेजे। एडिडास, एएसओएस, बेस्ट सेलर, फास्ट रिटेलिंग, इंडीटेक्स, मार्क्स एंड स्पेंसर, मॉरिसन, नेक्स्ट, प्राइमार्क, पीवीएच, ओटो ग्रुप, सेन्सबरी और शीइन ने प्रतिक्रिया दी। एक्शन ट्रांसफॉर्मेशन एंड कोलैबोरेशन (एसीटी), एथिकल ट्रेडिंग

---

[1] एमनेस्टी इंटरनेशनल, स्टिच्ड अप: बांग्लादेश, भारत, पाकिस्तान और श्रीलंका में परिधान श्रमिकों के लिए एसोसिएशन की स्वतंत्रता से इनकार (सूचकांक: ASA 04/8929/2025), 27 नवंबर 2025, https://www.amnesty.org/en/documents/asa04/8929/2025/en/

[2] एमनेस्टी इंटरनेशनल, स्टिच्ड अप: बांग्लादेश, भारत, पाकिस्तान और श्रीलंका में परिधान श्रमिकों के लिए एसोसिएशन की स्वतंत्रता से इनकार (सूचकांक: ASA 04/8929/2025), 27 नवंबर 2025, https://www.amnesty.org/en/documents/asa04/8929/2025/en/

[3] 21 कंपनियों का चयन उनके आकार, भौगोलिक स्थिति और उत्पाद रेंज के आधार पर किया गया ताकि "फास्ट फैशन", हाई स्ट्रीट फैशन, स्पोर्ट्सवियर और वैश्विक ब्रांड दोनों की रेंज को कवर किया जा सके। कंपनियों और उनके गृह देश मुख्यालयों की पूरी सूची इस प्रकार है: एडिडास (जर्मनी), अमेज़ॅन क्लोदिंग (यूएसए), एएसओएस (यूके), बेस्टसेलर (डेनमार्क), बूहू (यूके), सी एंड ए (बेल्जियम/नीदरलैंड्स), डेसीगुअल (स्पेन), फास्ट रिटेलिंग (जापान), गैप इंक (यूएसए), एच एंड एम (स्वीडन), इंडिटेक्स (स्पेन), मार्क्स एंड स्पेंसर (यूके), मॉरिसन (यूके), नेक्स्ट (यूके), ओटो ग्रुप (जर्मनी), प्राईमार्क (यूके), पीवीएच (यूएसए), सेन्सबरी (यूके), शीइन (चीन), टेस्को (यूके) और वॉलमार्ट (यूएसए)।

इनिशिएटिव (ईटीआई) और इंडस्ट्रीएएलएल ने भी टिप्पणियों के साथ उत्तर दिया। प्राप्त प्रतिक्रियाओं का विवरण रिपोर्ट के प्रासंगिक अनुभागों और अनुबंध 3 में दिए गए प्रासंगिक उद्धरणों में शामिल है।

निष्कर्ष

आज कपड़ा उद्योग एक खरब डॉलर का वैश्विक व्यवसाय है, जो दुनिया भर में लगभग 100 मिलियन लोगों को रोजगार देता है, जिनमें से अधिकांश महिलाएं हैं।[4] इस क्षेत्र में उद्योग के महत्व को कम करके नहीं आंका जा सकता क्योंकि बांग्लादेश, भारत, पाकिस्तान और श्रीलंका (कपड़ा सहित) में कपड़ा उद्योग के श्रमिक, विनिर्माण क्षेत्र में अनुमानित 40% रोजगार के लिए जिम्मेदार हैं।[5]

उद्योग को उसकी आपूर्ति श्रृंखला और उसके व्यवसाय मॉडल में मानवाधिकारों के हनन को लेकर लंबे समय से चुनौती दी जा रही है। एमनेस्टी इंटरनेशनल के शोध स्टिच्ड अप: डिनायल ऑफ फ्रीडम ऑफ एसोसिएशन फॉर गार्मेंट वर्कर्स इन बांग्लादेश, इंडिया, पाकिस्तान एंड श्रीलंका, और साथ ही श्रम अधिकार संगठनों, महिला समूहों और ट्रेड यूनियनों के दशकों के शोध के साथ मिलाकर पाया गया, कि संघ की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी के अधिकारों को व्यवस्थित रूप से अस्वीकार कर दिया गया है, क्षेत्र के अधिकांश कपड़ा श्रमिकों के लिए आमतौर पर अपमानजनक कामकाजी स्थितियां हैं, और इस क्षेत्र में आउटसोर्स परिधान उत्पादन के बेहिसाब विस्फोट के बाद से पिछले 30 वर्षों में दक्षिण एशियाई कपड़ा श्रमिकों द्वारा सामना की जाने वाली गरीबी मजदूरी, अत्यधिक काम के घंटे और लैंगिक भेदभाव में कोई महत्वपूर्ण सुधार नहीं हुआ है।[6]

श्रमिकों के ट्रेड यूनियनों में संगठित होने और कार्यस्थल पर मानवाधिकारों के हनन के खिलाफ सामूहिक रूप से बोलने के अधिकार पर प्रतिबंध संघ की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी के मौलिक अधिकार का उल्लंघन है।[7] साथ ही, आर्थिक, सामाजिक और सांस्कृतिक अधिकारों पर अंतर्राष्ट्रीय सम्मेलन (आईसीईएससीआर) समिति का स्पष्ट कहना है कि "ट्रेड यूनियन अधिकार, संघ की स्वतंत्रता और हड़ताल का अधिकार काम की उचित और अनुकूल परिस्थितियों को पेश करने, बनाए रखने और बचाव करने के महत्वपूर्ण साधन हैं।"[8]

संयुक्त राष्ट्र के मार्गदर्शक सिद्धांतों सहित अंतर्राष्ट्रीय कानून और मानक स्पष्ट हैं कि व्यावसायिक उद्यमों को मानवाधिकारों के प्रभावों को संबोधित करना और कम करना चाहिए। इनमें वे प्रभाव भी शामिल हैं जो उनके नियंत्रण से बाहर हैं, लेकिन उनके व्यावसायिक संबंधों के माध्यम से सीधे उनके संचालन, उत्पादों या सेवाओं से जुड़े हैं, उदाहरण के लिए उनके आपूर्तिकर्ता कारखानों के माध्यम से।[9] यह कर्तव्य दोनों नियोक्ताओं की आवश्यकता को शामिल करता है - इस मामले में परिधान कारखानों और परिधान उत्पादन इकाइयों (आपूर्तिकर्ताओं) - और व्यवसायों (खरीदारों), जैसे कि फैशन कंपनियां जो आपूर्तिकर्ताओं को उत्पादन का अनुबंध देती हैं, यह सुनिश्चित करने के लिए कि दुर्व्यवहार को कम किया जाए और सुधार किया जाए।[10]

सस्ते उत्पादन और कम वेतन की तलाश में, ब्रांड्स और खुदरा विक्रेताओं ने अत्यधिक जटिल आपूर्ति श्रृंखला विकास किया है जिसमें वैश्विक सोर्सिंग रणनीतियों के साथ जिसमें से अधिक स्थानों से लचीली आउटसोर्सिंग शामिल है, जिनमें आमतौर पर नैतिक सोर्सिंग निर्णय के बजाय वाणिज्यिक और मूल्य संबंधी बातों को ध्यान में रखकर ऑर्डर दिए जाते हैं।[11] इस मॉडल ने ब्रांडों और खुदरा विक्रेताओं को श्रमिक और काम करने की स्थिति की जिम्मेदारी का अनुबंध दूसरों पर छोड़ने में सक्षम बनाया है, और यह कम लागत, श्रम-गहन उत्पादन पर निर्भर है, जो मुख्य रूप से दक्षिण एशिया जैसे क्षेत्रों में स्थित है, जहां कम मजदूरी और विनियमन और निरीक्षण के निम्न स्तर हैं।

सर्वेक्षण में शामिल सभी फैशन ब्रांडों और खुदरा विक्रेताओं के पास आपूर्तिकर्ताओं के लिए आचार संहिता, मानवाधिकार नीतियां या सिद्धांत थे, जो श्रमिकों के संगठन की स्वतंत्रता के अधिकार के प्रति कंपनी की प्रतिबद्धता की पुष्टि करते थे। हालाँकि, एमनेस्टी इंटरनेशनल के निष्कर्षों से फ़ैक्टरी स्तर पर इन नीतियों को लागू करने के लिए एक सीमित प्रतिबद्धता ही सामने आयी, विशेष रूप से, सक्रिय रूप से यूनियन के आयोजन को बढ़ावा देने और मानवाधिकार प्रतिबद्धताओं को सुनिश्चित करने में और श्रमिकों की इस अधिकार का उपयोग करने

---

[4] ILO, "वैश्विक परिधान आपूर्ति श्रृंखलाओं में लैंगिक समानता कैसे प्राप्त करें", मार्च 2023, https://webapps.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/discrination/garment-gender#introduction

[5] एशिया और प्रशांत के लिए आर्थिक और सामाजिक आयोग (ईएससीएपी), दक्षिण एशिया में कपड़ा और परिधान में नई मूल्य श्रृंखलाओं की खोज: कोविड-19 से बेहतर वापसी का निर्माण, 31 अगस्त 2021, https://www.unescap.org/events/2021/exploring-new-value-chains-textile-and-garments-south-asia-building-back-better-covid

[6] एमनेस्टी इंटरनेशनल, स्टिच्ड अप: बांग्लादेश, भारत, पाकिस्तान और श्रीलंका में परिधान श्रमिकों के लिए एसोसिएशन की स्वतंत्रता से इनकार (पहले उद्धृत)

[7] संयुक्त राष्ट्र, नागरिक और राजनीतिक अधिकारों पर अंतर्राष्ट्रीय अनुबंध (आईसीसीपीआर), अनुच्छेद 22।

[8] आईसीईएससीआर, काम की उचित और अनुकूल परिस्थितियों के अधिकार पर सामान्य टिप्पणी 23 (2016), पैरा 1; आर्थिक, सामाजिक और सांस्कृतिक अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र समिति (सीईएससीआर), सामान्य टिप्पणी 18: काम का अधिकार, 24 नवंबर 2005, पैरा 12(सी)।

[9] ओएचसीएचआर, व्यवसाय और मानव अधिकारों पर मार्गदर्शक सिद्धांत: संयुक्त राष्ट्र "सुरक्षा, सम्मान और उपाय" फ्रेमवर्क (यूएन मार्गदर्शक सिद्धांत), 2011, सिद्धांत 13 को लागू करना।

[10] संयुक्त राष्ट्र मार्गदर्शक सिद्धांत, सिद्धांत 15.

[11] ई एरिगो, "फ़ास्ट फ़ैशन खुदरा विक्रेताओं में वैश्विक सोर्सिंग: सोर्सिंग स्थान और स्थिरता विचार", 2020, स्थिरता वॉल्यूम 12, अंक 2, पी। 508, https://www.mdpi.com/2071-1050/12/2/508

की क्षमता उनके सोर्सिंग स्थान के चुनाव नज़र आती है। ब्रांड और खुदरा विक्रेता फैक्ट्री ऑडिट (सोशल ऑडिटिंग) के माध्यम से आपूर्तिकर्ता कारखानों में श्रम की स्थिति और एसोसिएशन की स्वतंत्रता की निगरानी करते हैं, जबकि आपूर्तिकर्ताओं के लिए आवश्यक मानकों के रूप में अपने स्वयं के आचार संहिता और नीतियों का उल्लेख या उपयोग करते हैं। कंपनी की आचार संहिता, जो स्वेच्छा से एक अपारदर्शी और व्यवसाय-आधारित सामाजिक ऑडिटिंग प्रणाली द्वारा निर्धारित और मापी जाती है, ने एसोसिएशन की स्वतंत्रता की दिशा में महत्वपूर्ण प्रगति नहीं की है। बल्कि, उन्हें मूल रूप से शोषणकारी उद्योग में बदलाव की वकालत करने के विपरीत, मुख्य रूप से कंपनियों के लिए अनुपालन सुनिश्चित करने और जोखिम प्रबंधन पर ध्यान केंद्रित करने के रूप में देखा जा सकता है।

पारदर्शिता

आपूर्ति श्रृंखला पारदर्शिता मानवाधिकारों की सम्यक तत्परता का एक प्रमुख घटक है और श्रमिकों और उनके स्थानीय ट्रेड यूनियनों के लिए महत्वपूर्ण जानकारी प्रदान करती है। यह सटीक और समय पर यह जानकारी प्रदान करता है कि कौन सा ब्रांड या खुदरा विक्रेता किस कारखाने में उत्पादन करता है, जिससे आपूर्ति श्रृंखला में मानवाधिकारों के उल्लंघन को संबोधित करने और उसका समाधान करने में मदद मिलती है। इस जानकारी के बिना, मानवाधिकार अनुपालन के कई ब्रांड के दावों को प्रमाणित करने के लिए बहुत कम सबूत हैं।

पूरे परिधान उद्योग में ब्रांड्स और खुदरा विक्रेताओं के लिए अपने आपूर्तिकर्ताओं के विवरण सार्वजनिक रूप से रिपोर्ट करने की वर्तमान में कोई अनिवार्य आवश्यकता नहीं है। जबकि बड़ी संख्या में कंपनियां नियमित आधार पर अपने आपूर्तिकर्ताओं की सार्वजनिक सूची प्रदान करती हैं, आपूर्तिकर्ताओं को सूचीबद्ध करना एक स्वैच्छिक अभ्यास है और कोई औपचारिक निरीक्षण नहीं होता है। कंपनियों की आपूर्ति श्रृंखलाओं के प्रकाशित विवरण पर एमनेस्टी इंटरनेशनल के निष्कर्षों ने असंगत अभ्यास और पारदर्शिता की कमी की पुष्टि की। एक सकारात्मक बात यह है कि इस रिपोर्ट के लिए हमने जिन कंपनियों का सर्वेक्षण किया, उनमें से 19 ने कम से कम अपने टियर 1 आपूर्तिकर्ताओं (अंतिम उत्पादन इकाइयों) पर कुछ डेटा प्रकाशित किया है।[12]

सप्लायर विवरणों को सार्वजनिक रूप से जारी करना पहला और सबसे महत्वपूर्ण कदम है, लेकिन संघ की स्वतंत्रता के अधिकार (फ्रीडम ऑफ़ एसोसिएशन) के अनुपालन के दावों को मज़बूती देने के लिए इन सूचियों में ट्रेड यूनियनों और सामूहिक सौदेबाज़ी समझौतों से संबंधित जानकारी शामिल करना भी आवश्यक है। सर्वेक्षण में शामिल बहुत ही सीमित संख्या में कंपनियों ने सार्वजनिक रूप से यह जानकारी प्रदान की।

एमनेस्टी इंटरनेशनल ने सर्वे में शामिल 21 कंपनियों से पूछा कि क्या वे उत्पादन इकाइयों और प्रोसेसिंग फैसिलिटीज़ में कामकाज और/या पंजीकृत ट्रेड यूनियनों का सार्वजनिक खुलासा करते हैं। महत्वपूर्ण रूप से, हमने यह भी पूछा कि क्या वे यूनियनों और फैक्ट्री-स्तरीय कर्मचारी समितियों के बीच अंतर करते हैं, जिन्हें कई मामलों में नियोक्ता या प्रबंधन द्वारा नामित और समन्वित किया जाता है।[13] श्रमिक समितियों को बढ़ावा देने को राज्यों द्वारा एक उपकरण के रूप इस्तेमाल किया गया है। ऐसा ट्रेड यूनियनों को ऐसे निकायों से बदलने के लिए किया जिनके पास अक्सर बहुत अधिक सीमित शक्तियाँ होती हैं और जिन्हें अक्सर फ़ैक्टरी प्रबंधन द्वारा सहयोजित किया जाता है। श्रमिक समितियों को उन देशों से ब्रांड और खुदरा विक्रेताओं को सोर्सिंग प्रदान करने के एक तरीके के रूप में भी देखा जा सकता है जो श्रमिकों को संघ की स्वतंत्रता से वंचित करते हैं, एक उपयोगी तंत्र जिसके साथ वे अभी भी संघ की स्वतंत्रता और अन्य मौलिक अधिकारों के अनुपालन का दावा कर सकते हैं।[14]

सभी छह ब्रांड: एडिडास, ASOS, फास्ट रिटेलिंग, इंडीटेक्स, ओटो ग्रुप और प्राइमार्क, जिन्होंने पूर्ण रूप से जवाब दिया, उन्होंने उत्तर दिया कि वे ट्रेड यूनियनों और/या कार्यकर्ता समितियों के अस्तित्व की निगरानी करते हैं। हालाँकि, केवल फास्ट रिटेलिंग ने टियर 1 स्तर - अंतिम परिधान उत्पादन इकाइयों - में अपनी आपूर्ति सूची में ट्रेड यूनियनों का सार्वजनिक खुलासा प्रदान किया। मार्च 2024 में, फास्ट रिटेलिंग ने प्रकटीकरण के दायरे का विस्तार किया और टियर 2 भागीदारों की सूची में कपड़ा मिलों के लिए ट्रेड यूनियनों के बारे में जानकारी प्रदान

[12] एमनेस्टी इंटरनेशनल ने उन 15 ब्रांडों के लिए आपूर्तिकर्ता सूचियों की क्रॉस-चेक की और ऑनलाइन उपलब्ध कंपनी आपूर्तिकर्ता सूचियों की जांच की, जिन्होंने सर्वेक्षण का जवाब नहीं दिया या पूरी तरह से पूरा नहीं किया। केवल एच एंड एम, मार्क्स एंड स्पेंसर और नेक्स्ट लिस्टिंग से ही यह विवरण मिलता है कि फैक्ट्री में ट्रेड यूनियन या कर्मचारी समिति/परिषद है या नहीं। सेन्सबरी की सूची टियर 1 कारखानों का विवरण और ट्रेड यूनियन या समिति के अस्तित्व का विवरण प्रदान करती है लेकिन दोनों के बीच अंतर नहीं करती है।

[13] इसे कार्यकर्ता परिषद या कल्याण समिति भी कहा जाता है।

[14] मार्क एनर, "सीएसआर भागीदारी समितियां, वाइल्डकैट स्ट्राइक और वैश्विक आपूर्ति श्रृंखलाओं में सोर्सिंग निचोड़", मार्च 2018, ब्रिटिश जर्नल ऑफ इंडस्ट्रियल रिलेशंस, पीपी। 75-98।

की।[15] एडिडास ने कहा कि उसने प्रमुख खेल आयोजनों के लिए आपूर्तिकर्ताओं के रूप में नामित सभी आपूर्तिकर्ताओं के लिए संघ की स्थिति का खुलासा किया है।[16]

एमनेस्टी इंटरनेशनल ने 21 ब्रांडों और खुदरा विक्रेताओं से यह भी पूछा कि वे एथिकल ट्रेडिंग जैसे बहु-हितधारक पहल (एमएसआई) से बाहर भारत, बांग्लादेश, श्रीलंका और/या पाकिस्तान में अपने आपूर्तिकर्ताओं के बीच सहयोग की स्वतंत्रता के अधिकार को कैसे सक्रिय रूप से बढ़ावा देते हैं। पहल, या ऐसे अन्य निकाय, और वैश्विक व्यापार संघों के साथ उनके किसी भी वैश्विक फ्रेमवर्क समझौते के बाहर। पूर्ण रूप से प्रतिक्रिया देने वाले छह ब्रांडों में से किसी ने भी आपूर्तिकर्ता आचार संहिता और एमएसआई की सदस्यता के प्रशिक्षण और प्रसार के अलावा, श्रमिकों के संघ और सामूहिक सौदेबाजी की स्वतंत्रता के अधिकार के स्वतंत्र सक्रिय प्रचार और प्रोत्साहन का विस्तृत सबूत प्रदान नहीं किया, जो जरूरी नहीं है ट्रेड यूनियन अस्तित्व में सुधार के लिए स्पष्ट, सार्वजनिक, मापने योग्य लक्ष्य हैं।[17]

एमनेस्टी इंटरनेशनल ने 21 ब्रांडों से पसंदीदा आपूर्तिकर्ताओं की सूची को पहचानने और बनाए रखने के लिए उपयोग किए जाने वाले मानदंडों के बारे में पूछा, और क्या आपूर्तिकर्ताओं को चुनने के मामले में मानवाधिकार अनुपालन या अधिक अनुपालन को महत्व दिया गया था। कई प्रतिक्रियाएं सीमित और अस्पष्ट थीं। जबकि कई ब्रांड्स (इंडिटेक्स, ASOS और एडिडास) ने प्रतिक्रियाएं प्रदान कीं, जिसमें बताया गया कि वे अपने आपूर्तिकर्ता कारखानों में ट्रेड यूनियनों के प्रचार को कैसे सक्रिय रूप से महत्व देते हैं, लेकिन कोई भी ब्रांड एक श्रमिक समिति से अधिक यूनियन के अस्तित्व को महत्व देने का विवरण प्रदान करने में सक्षम नहीं था। एमनेस्टी इंटरनेशनल के मसौदा निष्कर्षों पर अपनी प्रतिक्रिया में, एडिडास ने कहा कि ट्रेड यूनियन या श्रमिक समिति वाली फ़ैक्टरियां मूल्यांकन पर बेहतर प्रदर्शन करती हैं जिससे ऑर्डर मिलने की संभावना अधिक होती है। ASOS ने स्पष्ट किया कि, ट्रेड यूनियन या समिति की गैर-मौजूदगी समग्र स्कोर में नकारात्मक योगदान देती है, लेकिन जरूरी नहीं कि ऑडिट में समग्र नकारात्मक स्कोर हो, जबकि "सामूहिक सौदेबाजी समझौतों मौजूद हों तो उच्च रेटिंग प्राप्त की जाती है जो ऐसे लाभ प्रदान करती है जो स्थानीय कानून के प्रावधानों से आगे है"[18] इंडीटेक्स ने कहा कि वो कारखाने जिनमें उच्च ग्रेड का अनुपालन है वहां "कर्मचारी परिषदें ट्रेड यूनियनों की जगह ले सकती हैं, संघ की स्वतंत्रता पर लेखापरीक्षा चिह्नों को पूरा करने के लिए" यह स्पष्ट रूप से कर्मचारी परिषदों के अस्तित्व को, जो अक्सर प्रबंधन के नेतृत्व वाली होती हैं, स्वतंत्र ट्रेड यूनियनों के साथ मिलाती है।[19]

असर

हमारे निष्कर्ष दिखाते है कि सभी चार देशों में फैशन कंपनियों की आपूर्ति श्रृंखलाओं में वास्तविक ट्रेड यूनियनों की संख्या बेहद कम है। उदाहरण के लिए, मार्क्स एंड स्पेंसर के पास 172 सूचीबद्ध कपड़ा आपूर्तिकर्ताओं के बीच पांच ट्रेड यूनियनें थीं, जिनमें 167 कर्मचारी समितियां थीं।[20] भारत या पाकिस्तान में फैक्ट्रियों में कोई यूनियन मौजूद नहीं थी। फास्ट रिटेलिंग की नवीनतम प्रकाशित सूची (सितंबर 2024) के आधार पर, भारत, पाकिस्तान और बांग्लादेश (श्रीलंका में कोई उत्पादन भागीदार नहीं) में स्थित 56 टियर 1 परिधान और प्रसंस्करण फैक्ट्रियों में, कुल पांच ट्रेड यूनियन थे: तीन यूनियन बांग्लादेश के 32 कारखानों में, भारत में 23 कारखानों में दो यूनियनें, और पाकिस्तान में उनके एक कारखाने में कोई यूनियन नहीं[21]

सार्वजनिक जानकारी के आधार पर, एच एंड एम के पास बांग्लादेश में लगभग 145 कारखानों के साथ 1,087 आपूर्तिकर्ताओं की प्रविष्टियां थीं, जिनमें टियर 1 और टियर 2 (और कई सहायक उपकरण और होमवेयर) कारखाने शामिल थे। इन कारखानों में से 29 में ट्रेड यूनियनें थीं। पाकिस्तान में उनकी 31 फ़ैक्टरियों में से किसी में भी यूनियन नहीं थी; भारत में 93 कारखाने आठ ट्रेड यूनियनों के साथ सूचीबद्ध थे। श्रीलंका के लिए कोई आपूर्तिकर्ता सूचीबद्ध नहीं थे।[22]

---

[15] एमनेस्टी इंटरनेशनल द्वारा हमारे मसौदा निष्कर्षों की प्रस्तुति के जवाब में, फास्ट रिटेलिंग ने अपनी अद्यतन (मार्च 2024) आपूर्तिकर्ता सूचियों के लिए एक लिंक प्रदान किया: https://www.fastretailing.com/eng/sustainability/labor/list.html

[16] एडिडास ग्रुप, आपूर्तिकर्ता सूचियाँ, https://www.adidas-group.com/en/sustainability/transparency/supplier-listsup.com (20 सितंबर 2024 को एक्सेस किया गया)। उदाहरण के लिए, यूईएफए यूरो कप 2024 के लिए आपूर्तिकर्ता सूची में सहायक उपकरण और परिधान बनाने वाली पांच पाकिस्तान फैक्ट्रियों का विवरण शामिल है, जिनमें से किसी में भी ट्रेड यूनियन नहीं है, लेकिन सभी में "कर्मचारी निर्वाचित श्रमिक प्रतिनिधि" हैं।

[17] उदाहरण के लिए, इंडिटेक्स ने ILO बेटर वर्क प्रोग्राम [बेटर वर्क पाकिस्तान, https://betterwork.org/pakistan/our-programme/] के साथ सहयोग का उल्लेख किया, जो पाकिस्तान में संचालित होता है और ET। बांग्लादेश में अपने सामाजिक संवाद और लिंग कार्यक्रम पर काम करता है। यह कार्यक्रम लैंगिक उत्पीड़न से निपटने पर केंद्रित है, लेकिन ट्रेड यूनियनों के विकास पर नहीं। इंडिटेक्स, केंद्र में कार्यकर्ता 2022, https://www.inditex.com/itxcomweb/api/media/9235c592-7d6c-4878-b891-36134c402e57/Workers+at+the+Centre+2022.pdf?t=1685097514063) , पृ.3.

[18] इसके अलावा, ASOS ने यह भी जवाब दिया कि उनके आपूर्तिकर्ताओं में लिंग वेतन अंतर का आकलन समग्र ऑडिट स्कोर में सकारात्मक योगदान देता है, प्रतिक्रियाओं में कुछ मामलों में से एक जहां फैक्ट्री मूल्यांकन में व्यापक कार्यस्थल कारकों को महत्व दिया जाता है।

[19] परिशिष्ट 3 देखें

[20] मार्क्स एंड स्पेंसर, इंटरएक्टिव सप्लायर मैप, https://corporate.marksandspencer.com/sustainability/interactive-supplier-map

[21] फास्ट रिटेलिंग ने बांग्लादेश, भारत और पाकिस्तान (श्रीलंका में कोई उत्पादन भागीदार नहीं) में स्थित अपने 56 टियर 1 परिधान और प्रसंस्करण कारखानों में से 7% के रूप में इसकी सूचना दी, https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/labor/excel/ FRGarmentProcessingFtyList.xlsx

[22] एच एंड एम ग्रुप, "आपूर्ति श्रृंखला", https://hmgroup.com/sustainability/leading-the-change/transparency/supply-chain/

नेक्स्ट के पास बांग्लादेश में 167 परिधान कारखानों के बीच 23 ट्रेड यूनियनें (134 श्रमिक समितियों की तुलना में) थीं। भारत में 150 परिधान कारखानों के बीच एक ट्रेड यूनियन (और आठ श्रमिक समितियाँ) थीं। पाकिस्तान में 30 परिधान कारखानों के बीच कोई ट्रेड यूनियन (और 29 श्रमिक समितियाँ) नहीं थीं)। श्रीलंका में, 43 परिधान कारखानों के बीच तीन ट्रेड यूनियन (और 26 श्रमिक समितियाँ) थीं। अन्य ब्रांडों ने अपनी आपूर्तिकर्ता सूची पर विवरण नहीं दिया या यह डेटा प्रदान नहीं किया

निष्कर्ष एवं सिफ़ारिशें

बांग्लादेश, भारत, पाकिस्तान और श्रीलंका में स्थानिक मानव अधिकारों के हनन और संघ की स्वतंत्रता और काम की उचित और अनुकूल परिस्थितियों के अधिकारों से इनकार के स्पष्ट प्रमाण हैं। इसके बावजूद, फैशन कंपनियां इन दुर्व्यवहारों, गरीबी मजदूरी के प्रभाव और उद्योग के अपने व्यवसाय मॉडल और क्रय प्रथाओं के असर को उचित रूप से स्वीकार किए बिना और संबोधित किए बिना स्रोत करना जारी रखती हैं। लाभ की खोज और आपूर्ति श्रृंखला के विस्तार के माध्यम से, फैशन कंपनियों के लिए दमनकारी सरकारों का एक अहम सहयोगी होने का खतरा है जो श्रमिकों को विश्व किसी भी या सभी देशों में स्रोत की इच्छा के माध्यम से संघ की स्वतंत्रता के अधिकार से वंचित करना जारी रखती है।

टिक बॉक्स ऑडिटिंग के माध्यम से फैशन ब्रांडों की अपनी आचार संहिता और अनुपालन पर निर्भरता उनके कर्मचारियों की लिए विफलता है। राज्य और नियोक्ता प्रतिबंधों और हिंसा के सामने एसोसिएशन की स्वतंत्रता के लिए कोई विश्वसनीय सम्मान देने के लिए कहीं भी पर्याप्त नहीं है। राज्य द्वारा संघ की स्वतंत्रता से इनकार और चार देशों में श्रमिकों के लिए मानव अधिकारों की कमी, बांग्लादेश, भारत, पाकिस्तान और श्रीलंका से सोर्सिंग करने वाली कंपनियों की आवश्यकता को रेखांकित करती है, ताकि चल रही मानव अधिकारों की सम्यक तत्परता की जिम्मेदारी को, इन मुद्दों पर विशेष ध्यान के साथ जारी रखा जा सके, साथ ही दुरुपयोग को रोकने और प्रभावी उपाय प्रदान करने के लिए आवश्यक उपाय किए जा सकें।

फैशन कंपनियों की वैश्विक आपूर्ति श्रृंखलाओं में पारदर्शिता की कमी और हमारे कपड़े कहां बने हैं, इसकी जानकारी की कमी के कारण सार्वजनिक निगरानी सीमित हो गई है। ऑडिटिंग और गैर-बाध्यकारी कंपनी आचार संहिता की भूमिका ने दुर्भाग्य से एसोसिएशन की स्वतंत्रता की बाधाओं को और अधिक छिपा दिया है और उन राज्यों में विधायी परिवर्तन की कमी को बरकरार रखा है जो श्रमिकों को मौलिक मानवाधिकारों से वंचित करते हैं। परिधान उद्योग के लिए यह मॉडल सरकारों और ब्रांडों, दोनों को कम लागत वाली, मुख्य रूप से महिला श्रम शक्ति से लाभ कमाने में सक्षम बनाता है, जिन्हें अपनी सामूहिक आवाज उठाने के अधिकार से वंचित किया जाता है।

संयुक्त राष्ट्र के मार्गदर्शक सिद्धांतों सहित अंतर्राष्ट्रीय कानून और मानकों के अनुसार, फैशन कंपनियों को अपनी आपूर्ति श्रृंखला में सभी मानवाधिकार प्रभावों को संबोधित करने की आवश्यकता होती है। [23] हालाँकि, अधिकांश राज्यों में ऐसे बाध्यकारी कानून का अभाव है जिसके तहत कंपनियों को ऐसे मानवाधिकार संबंधी सम्यक तत्परता की आवश्यकता होती है। इसने श्रमिकों के अधिकारों के दुरुपयोग को प्रमुख कंपनियों की आपूर्ति श्रृंखलाओं में अंतर्निहित होने की इजाजत दे दी है, और इसे संबोधित करने के लिए बहुत कम सार्थक कार्रवाई की गई है।
खरीद के तरीके, जिनमें आदेशों की अनिश्चितता, कम कीमत और आपूर्तिकर्ताओं पर समय के दबाव शामिल है, स्पष्ट रूप से श्रमिकों पर नकारात्मक प्रभाव डालते हुए नज़र आते हैं। इससे अनिश्चितता और अनौपचारिक रोजगार को बढ़ावा मिलता है,साथी ही कम न्यूनतम वेतन स्तर और अत्यधिक कार्य लक्ष्य मिलते हैं। ये तरीके, इस तथ्य के साथ-साथ कि उन देशों में महत्वपूर्ण उत्पादन होता है जहां उच्च स्तर की लिंग-आधारित हिंसा और भेदभाव है, इनका मतलब है कि ब्रांडों को यह सुनिश्चित करने पर अधिक ध्यान केंद्रित करना चाहिए कि खरीद प्रथाएं काम की उचित और अनुकूल परिस्थितियों की दिशा में प्रगति का समर्थन करती हैं। कंपनियों को महिलाओं के लिए शिकायतें उठाने की विशेष चुनौतियों को भी पहचानना चाहिए और यह सुनिश्चित करना चाहिए कि उम्र, ग्रामीण प्रवास की स्थिति, जाति और वंश-आधारित भेदभाव के साथ-साथ भाषा के आधार पर महिलाओं के लिए भेदभाव को पूरी आपूर्ति श्रृंखला में संबोधित किया जाए।[24]

स्थानीय, क्षेत्रीय और राष्ट्रीय ट्रेड यूनियनों के साथ संबंध और दीर्घकालिक संवाद सुनिश्चित करने के महत्व को कम करके नहीं आंका जा सकता। ये ट्रेड यूनियन फ़ैक्टरी स्तर पर गतिशीलता और प्रबंधन नियंत्रित (तथाकथित 'पीली यूनियन') और वास्तविक ट्रेड यूनियनों के बीच अंतर को समझते हैं। स्थानीय ट्रेड यूनियनों के साथ काम करने से बातचीत, प्रवर्तनीय बाध्यकारी सामूहिक समझौतों और न्यूनतम वेतन बढ़ाने या संघ-विरोधी कानून में सुधार जैसे व्यापक मुद्दों पर प्रगति का भी समर्थन मिलेगा। कंपनियों को वैश्विक यूनियनों के साथ ग्लोबल फ्रेमवर्क समझौतों में प्रवेश करने पर विचार करना चाहिए जो समयबद्ध और सार्वजनिक प्रतिबद्धताएं प्रदान करते हैं, जो एसोसिएशन की स्वतंत्रता में सुधार और आपूर्ति श्रृंखलाओं में महिला श्रमिकों के सशक्तिकरण की दिशा में ठोस प्रगति दिखाते हैं।

---

[23] व्यवसाय और मानवाधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र के मार्गदर्शक सिद्धांत: संयुक्त राष्ट्र "सुरक्षा, सम्मान और उपाय" ढांचे को लागू करना, https://www.ohchr.org/en/publications/reference-publications/guiding-principles-business-and-human-rights

[24] स्वच्छ कपड़ा अभियान, परिधान उद्योग में भेदभाव को चुनौती देने के लिए एक अंतर-संबंधी दृष्टिकोण विकसित करना, जून 2022, https://cleanclothes.org/file-repository/an-intersectional-approach-challenging-discrimination-in-the-garment-industry_lbl_dci-wpc-paper-final.pdf/view

अधिक व्यापक रूप से, आवश्यकता है कि ब्रांड्स सोर्सिंग रणनीतियों को लागू करें जो वास्तविक कार्यकर्ता भागीदारी और यूनियनों के गठन को प्रोत्साहित करती हैं। कुछ ब्रांड्स के लिए, इसका मतलब ऐसे उत्पादन स्थानों या विशेष आर्थिक क्षेत्रों के बाहर कारखानों के लिए प्रतिबद्ध होना हो सकता है जो ट्रेड यूनियनों को प्रतिबंधित करते हैं या यह सुनिश्चित करते हैं कि उनके आपूर्तिकर्ता कारखाने और उसके श्रमिकों की स्थानीय क्षेत्रों में ट्रेड यूनियन प्रतिनिधियों तक पहुंच हो। महत्वपूर्ण रूप से, इसका मतलब यह भी है कि ब्रांड संघ की स्वतंत्रता के लिए प्रतिबद्ध राज्यों और आपूर्तिकर्ताओं को प्रोत्साहित करते हैं। महत्वपूर्ण रूप से संघ के सदस्यों के खिलाफ नियोक्ता के प्रतिशोध के जोखिमों का विश्लेषण होना चाहिए, और स्वतंत्र ट्रेड यूनियनों और पीली यूनियनों या कार्यकर्ता परिषदों के बीच अंतर स्पष्ट होना चाहिए। जहां यूनियनें मौजूद नहीं हैं, वहां श्रमिक संगठन को प्रोत्साहित करने के लिए सक्रिय कार्य होना चाहिए - स्थानीय हितधारकों के साथ जुड़ाव के माध्यम से, लेकिन यह भी सुनिश्चित करना कि आपूर्तिकर्ता समझें कि ब्रांड वास्तव में कारखाने में श्रमिक संगठन का समर्थन करता है। इस तरह यह सुनिश्चित किया जा सकता है कि लंबी अवधि और नियमित ऑर्डर स्वतंत्र ट्रेड यूनियनों वाले आपूर्तिकर्ताओं को दिए जा सकें - और यूनियन की मांगों पर बातचीत और कार्यान्वयन के दौरान महत्वपूर्ण रूप से इस रिश्ते को बनाए रखा जा सकता है। आपूर्तिकर्ताओं के साथ अल्पकालिक और अनिश्चित अनुबंधों का मतलब है कि आपूर्तिकर्ताओं के लिए ट्रेड यूनियन निर्माण का समर्थन करने के लिए बहुत कम प्रेरणा है।

कंपनियों को जिम्मेदार ठहराने और मानवाधिकारों के हनन से क्षतिग्रस्त श्रमिकों के लिए उचित हल सुनिश्चित करने के लिए राष्ट्रीय और क्षेत्रीय दोनों स्तरों पर ब्रांड्स की सम्यक तत्परता की तत्काल आवश्यकता है। राज्य या क्षेत्रीय स्तर पर सम्यक तत्परता नियमों में राज्य द्वारा प्रभावी निगरानी (जिसमें श्रमिकों और उनके प्रतिनिधियों की भागीदारी शामिल है) के साथ-साथ सभी कंपनियों के लिए अधिक पारदर्शिता और रिपोर्टिंग के लिए प्रतिबद्धता के साथ-साथ गैर-अनुपालन के लिए मजबूत कानूनी और वित्तीय प्रतिबंध शामिल होने चाहिए। .

चूंकि ब्रांडों की मानवाधिकार संबंधी सम्यक तत्परता की प्रक्रियाएं कानून की शुरूआत के जवाब में विकसित होती हैं, उदाहरण के लिए यूरोपीय संघ में, यह स्पष्ट होना चाहिए कि इस तरह की सम्यक तत्परता का लक्ष्य मानवाधिकार उल्लंघनों को जोखिमों की एक श्रृंखला में बदलना नहीं है जिन्हें केवल मूल्यांकन की आवश्यकता है - लेकिन संबोधन नहीं। इसका उद्देश्य मूल रूप से अधिकारों और संघ की स्वतंत्रता पर चर्चा को उस तरफ ले जाना है जो श्रमिकों को सशक्त बनाए और ब्रांड्स और खुदरा विक्रेताओं को इस संबंध में ठोस बदलाव की राह पर ले जाता है - साथ ही राज्यों को भी।[25] ब्रांड और खुदरा विक्रेता एसोसिएशन की स्वतंत्रता के प्रति प्रतिबद्धताओं में अपनी प्रगति के लिए जिम्मेदार सुनिश्चित करके प्रगति की दिशा में तत्काल कदम उठा सकते हैं, जबकि बहु-हितधारक पहल अपने सदस्यों को ध्यान में रखते हैं।

ब्रांड्स के लिए सिफ़ारिशें

संघ की स्वतंत्रता पर

- तत्काल ऐसी कार्रवाई करें जिससे वह श्रमिक और समुदाय के सदस्य जो बोलने वाले हैं, कार्यस्थल में स्थितियों को सुधारने का प्रयास करते हैं, दुर्व्यवहार की रिपोर्ट करते हैं वाले या ट्रेड यूनियन में शामिल होते हैं, उनके खिलाफ कोई भी और सभी तरह की जबरदस्ती या प्रतिशोध समाप्त हो।
- संघ की स्वतंत्रता के निर्माण पर एक सक्रिय सार्वजनिक रणनीति विकसित और कार्यान्वित करें जो श्रमिक संगठन को ठोस रूप से मजबूत करने के लिए स्वतंत्र स्थानीय ट्रेड यूनियनों के साथ काम करती है।
- एक नैतिक सोर्सिंग रणनीति बनाएं जो वास्तविक एसोसिएशन की स्वतंत्रता को पुरस्कृत करती है, इसके इनकार को दंडित करती है, यूनियनों के खिलाफ प्रतिशोध को रोकती है, और किसी भी ऐसे स्थान से सोर्सिंग पर पुनर्विचार करती है जो श्रमिकों के लिए एसोसिएशन की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी के अधिकार से इनकार करती है।
- ये सुनिश्चित करें कि एसोसिएशन की स्वतंत्रता पर नीतियों, कागजी प्रतिबद्धताओं और आचार संहिता को व्यावहारिक रूप से लागू किया जाए, समयबद्ध प्रगति की निगरानी की जाए और उसे सार्वजनिक किया जाए।
- आपूर्तिकर्ताओं में स्वतंत्र ट्रेड यूनियनों के गठन का समर्थन करें, यह सुनिश्चित करते हुए कि श्रमिक समितियों और परिषदों का उपयोग श्रमिक संगठन को हतोत्साहित करने या दरकिनार करने के लिए नहीं किया जाता।

[25] टी. ब्रायजेस और अन्य, "गारमेंट वर्कर राइट्स एंड द फैशन इंडस्ट्रीज़ रिस्पॉन्स टू सीओवीआईडी-19", 2020, डायलॉग्स इन ह्यूमन ज्योग्राफी, वॉल्यूम10, अंक 2, पीपी. 195-198।

- ट्रेड यूनियनों और आपूर्तिकर्ताओं के साथ अंतर्राष्ट्रीय समझौते के समान कानूनी रूप से बाध्यकारी प्रवर्तनीय समझौतों पर बातचीत करें, जो आईएलओ के समर्थन से संचालित होता है, साथ ही वैश्विक फ्रेमवर्क समझौते करें, यह सुनिश्चित करते हुए कि प्रगति की प्रभावी ढंग से निगरानी की जाती है और सार्वजनिक किया जाता है।
- साझा आपूर्तिकर्ताओं में एसोसिएशन की स्वतंत्रता को बढ़ावा देने के लिए आपूर्तिकर्ताओं और देशों में उत्तोलन विकसित करने के लिए अन्य ब्रांड्स और खुदरा विक्रेताओं के साथ काम करें।
- यह सुनिश्चित करने के लिए आपूर्तिकर्ताओं, यूनियनों और अन्य हितधारकों के साथ काम करें कि महिला श्रमिक और प्रतिनिधि एक महत्वपूर्ण भागीदार हैं और सामाजिक संवाद में समान रूप से प्रतिनिधित्व करते हैं।
- कार्यस्थल में महिला-नेतृत्व वाली ट्रेड यूनियनों को वास्तविक जुड़ाव, उनके काम के लिए सार्वजनिक समर्थन और सभी कर्मचारियों और आपूर्तिकर्ताओं को अंतर-लिंग और जाति-आधारित भेदभाव पर विशिष्ट प्रशिक्षण और जागरूकता अभियानों का समर्थन करें।

सम्यक तत्परता और मानवाधिकारों पर

- सार्वजनिक रूप से मानवाधिकारों का सम्मान करने के लिए प्रतिबद्ध हों और उनके संचालन से जुड़े मानवाधिकारों के दुरुपयोग की पहचान करने, रोकने, कम करने और - जहां आवश्यक हो - प्रभावी उपाय प्रदान करने के लिए पर्याप्त प्रणालियां स्थापित करें। इसमें सभी श्रमिकों को उनकी पसंद की यूनियन बनाने या उसमें शामिल होने में आने वाली बाधाओं के लिए आपूर्तिकर्ताओं का आकलन करना शामिल है। ट्रेड यूनियन बनाने या उसमें शामिल होने के अधिकार पर प्रभावी मानवाधिकार उचित परिश्रम का संचालन करें, और ट्रेड यूनियनों और महिला संगठनों और स्वतंत्र कार्यकर्ता समितियों सहित ट्रेड यूनियनों और अन्य प्रकार के स्वतंत्र श्रमिक संगठनों के सहयोग से सामूहिक रूप से सौदेबाजी करें।
- परिचालन प्रथाओं और नीतियों की समीक्षा करें यह सुनिश्चित करने के लिए कि कंपनी ऐसे कृत्य नहीं करती है, या उन कृत्यों के कार्यान्वयन में भौतिक सहायता नहीं करती है जो मानवाधिकारों का उल्लंघन करते हैं। इसमें यह सुनिश्चित करना शामिल है कि एसोसिएशन की स्वतंत्रता का सम्मान पूरी कंपनी में एकीकृत है और विशिष्ट आंतरिक समितियों को यह जिम्मेदारी सौंपी गई है और उनमें सोर्सिंग निर्णयों को प्रभावित करने की क्षमता है।
- जहां संघ की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी का उल्लंघन हो - और इनके परिणामस्वरूप होने वाले अन्य उल्लंघन, जिनमें लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न शामिल है - होने पर त्वरित और प्रभावी उपाय प्रदान करें।

ऑडिटिंग और पारदर्शिता पर

- ऑडिट रिपोर्ट और मापने योग्य मानवाधिकार लक्ष्यों को सार्वजनिक करने, आपूर्तिकर्ता कारखानों के नाम, पते और अन्य विवरणों का खुलासा करने के लिए प्रतिबद्ध हों, जिसमें वेतन, लैंगिक आंकड़े, ट्रेड यूनियन और सामूहिक सौदेबाज़ी समझौतों से संबंधित पृथक (disaggregated) डेटा, साथ ही मज़दूर समितियों और वैल्यू चेन के सभी स्तरों की जानकारी शामिल हो।
- संबंधित सुधारात्मक उपायों, समयबद्ध सुधारात्मक कार्य योजनाओं और आपूर्तिकर्ता के लिए ब्रांड समर्थन के विवरण के साथ सभी ऑडिट परिणामों को प्रकाशित करें और श्रमिकों और राष्ट्रीय श्रम निरीक्षणालयों के लिए सुलभ बनाएं।
- नियमित रूप से ऑडिटिंग पद्धतियों की समीक्षा करें और सुनिश्चित करें कि ऑडिटिंग पद्धतियां लिंग-संवेदनशील हैं और असरदार,प्रवर्तनीय, स्वतंत्र शिकायत तंत्र सहित अन्य चल रहे उपायों के संयोजन, स्वतंत्र संघ गठन को प्रोत्साहित करने के लिए सक्रिय रणनीतियां, ट्रेड यूनियनों सहित स्थानीय हितधारकों जिनमें श्रमिक समूह और महिला समूह के साथ वास्तविक दीर्घकालिक जुड़ाव शामिल हो।

फैशन द्वारा त्यागे हुए

फैशन ब्रांड्स को श्रमिकों के अधिकारों की हिमायत करने तत्काल आवश्यकता। एमनेस्टी इंटरनेशनल के सर्वे पर ब्रांड्स की प्रतिक्रिया

यह ब्रीफिंग 'व्यवसाय और मानवाधिकारों पर मार्गदर्शक सिद्धांतों' के संबंध में फैशन कंपनियों की जिम्मेदारियों पर प्रकाश डालती है: संयुक्त राष्ट्र "रक्षा, सम्मान और उपाय" फ्रेमवर्क (यूएन मार्गदर्शक सिद्धांत) को लागू करना, और उन प्रमुख तरीकों का आकलन करना है जिनसे फैशन कंपनियां श्रमिकों की सुरक्षा और संगठन की स्वतंत्रता का सम्मान करने में राज्यों और कारखाने के नियोक्ताओं की विफलता को बढ़ाती हैं। इस ब्रीफिंग में, एमनेस्टी इंटरनेशनल उन क्षेत्रों का विश्लेषण करता है जहां फैशन कंपनियां बांग्लादेश, भारत, पाकिस्तान और श्रीलंका में अपनी आपूर्ति श्रृंखला में एसोसिएशन की स्वतंत्रता और सभ्य कामकाजी परिस्थितियों को बढ़ावा देने के लिए कड़े प्रयास कर सकती हैं। हम पहचानते हैं कि कैसे उद्योग में जटिल आपूर्ति श्रृंखलाओं और निजीकृत ऑडिटिंग का मौजूदा मॉडल जिम्मेदारी का बिखराव कर देता है और मुख्य रूप से महिला परिधान श्रमिकों के श्रम को कम महत्व देता है, जो एक शोषणकारी व्यवसाय मॉडल को मजबूत करता है। इसी मॉडल को फैशन कंपनियों को इसके मूल में संबोधित करने की आवश्यकता है। हम इस बात के लिए सिफारिशें करते हैं कि कैसे ये कंपनियां अपनी आपूर्ति श्रृंखला में श्रमिकों के लिए संगठन की स्वतंत्रता को बढ़ावा देने में बड़ी भूमिका निभा सकती हैं।

इस ब्रीफिंग को एमनेस्टी इंटरनेशनल की स्टिच्ड अप: डेनायल ऑफ फ्रीडम ऑफ एसोसिएशन फॉर गारमेंट वर्कर्स इन बांग्लादेश, इंडिया, पाकिस्तान एंड श्रीलंका के साथ पढ़ने के लिए डिज़ाइन किया गया है, जो बांग्लादेश, भारत, पाकिस्तान और श्रीलंका में मानवाधिकारों के उल्लंघन और राज्यों और नियोक्ताओं (आपूर्तिकर्ता कारखानों) की भूमिका पर अधिक विस्तार से प्रकाश डालती है।

सूचकांक: ASA 04/8930/2025
नवंबर 2025
मूल भाषा: अंग्रेज़ी
amnesty.org

AMNESTY INTERNATIONAL