PRIMARK

ப்ரைமார்க் நடத்தை விதித் தொகுப்பு 2025

1. வேலைவாய்ப்பு சுதந்திரமாகத் தேர்ந்து எடுக்கப்படுகிறது

1.1 கொத்தடிமை, ஒப்பந்தம் செய்யப்பட்ட, கடத்தி வரப்பட்ட அல்லது சிறை பிடிக்கப்பட்ட தொழிலாளர்கள் உட்பட, கட்டாயப்படுத்தப்பட்ட அல்லது நிர்பந்திக்கப்பட்ட தொழிலாளர்கள் யாரும் கட்டாயம் ருக்கக்கூடாது மேலும் மிகைநேரப்பணி கட்டாயம் தன்விருப்பத்துடன் செய்யப்பட வேண்டும்.

1.2 பணியாளர்களை பணிக்கு அமர்த்துதல் தொடர்பான எந்தவொரு கட்டணமும் பணியளிப்பவரால் செலுத்தப்படவேண்டும்.

1.3 பணியாளர்கள் எந்தவொரு பண வைப்புகளையும் அல்லது அவர்களின் அசல் அடையாள ஆவணங்களையும் தங்கள் பணியமர்த்துநர்களிடம் சமர்ப்பிக்கவேண்டிய அவசியமில்லை.

1.4 நியாயமான அறிவிப்புக்குப் பிறகு பணியாளர்கள் தங்களது வேலையைவிட்டு விலகிக்கொள்ளலாம்.

2. சங்கம் அமைப்பதற்கான சுதந்திரம் மற்றும் கூட்டுப் பேச்சுவார்த்தைக்கான உரிமை

2.1 அனைத்து பணியாளரும் தங்களுக்கு விருப்பமான சங்கத்தில் சேரவும், சங்கம் ஏற்படுத்தவும் மற்றும் பேச்சுவார்த்தையில் ஈடுபடுவதற்குமான உரிமை உண்டு.

2.2 தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் அதன் அமைப்புசார் நடவடிக்கைகள் சார்பாகப் பணியளிப்பவர்வெளிப்படையான ஓர் அணுகுமுறையைப் பின்பற்றுவார்கள்.

2.3 பணியாளர்களின் பிரதிநிதிகளுக்கு எதிரான பாகுபாடு எதுவும் கட்டாயம் இருக்கக்கூடாது, மேலும் பணியிடத்தில் தங்களது அமைப்புசார்ந்த பணிகளை மேற்கொள்வதற்கான அணுகல் கட்டாயம் இருக்க வேண்டும்.

2.4 சங்கம் அமைப்பது மற்றும் கூட்டாகப் பேரம் பேசும் உரிமை ஆகியவை சட்டத்தின் கீழ் கட்டுப்படுத்தும்பொழுது, சார்பற்ற மற்றும் சுதந்திரமாக சங்கம் மற்றும் பேரம் பேசுதல் வழிமுறைகளை இணையான வழிமுறைகளை பணியமர்த்துபவர் அனுமதிக்கிறார் மற்றும் அதற்கு இடையூறு செய்வதில்லை.

2.5 பணியாளர்கள் சார்பாக செயல்படும் நபர்கள் வேறு எந்த தரப்பினரின் ஆதிக்கமும் இல்லாமல் தன்னுடைய விருப்பத்திற்கேற்ப செயல்பட வேண்டும், மற்றும் சுதந்திரமாகவும் வெளிப்படையாகவும் தேர்ந்தெடுக்கப்பட வேண்டும்.

3. பணியிடம் பாதுகாப்பானவை மற்றும் சுகாதாரமானவை

3.1 தொழில்துறை நடைமுறை மற்றும் எந்தவொரு குறிப்பிட்ட அபாயங்களை கருத்தில் கொண்டு, பாதுகாப்பான மற்றும் சுகாதாரமான பணிச்சூழலை பணியமர்த்துபவர் கட்டாயம் வழங்கவேண்டும். கட்டிடங்களின் கட்டமைப்பு மற்றும் பயன்படுத்தப்படும் வசதிகளும் இதில் அடங்கும்.

3.2 பணியின் காரணமாகவோ, பணி தொடர்பாகவோ அல்லது பணியின் போதோ விபத்துகள் மற்றும் காயம் ஏற்படுவதைத் தடுக்கப் போதுமான நடவடிக்கைகளைப் பணியமர்த்துபவர் கொள்கை மற்றும் செயல்முறை மூலம் மேற்கொள்ள வேண்டும்.

3.3 பாதுகாப்பான மற்றும் சுகாதாரமான பணிச்சூழலை உறுதிப்படுத்துவதற்கான பொறுப்புடைய ஒரு மூத்த நிர்வாகப் பிரதிநிதியைப் பணியமர்த்துபவர் கட்டாயம் நியமிக்க வேண்டும்.

3.4 பணியாளர்களுக்கு சுகாதார மற்றும் பாதுகாப்புப் பயிற்சி வழக்கமாக வழங்கப்பட்டு பதிவு செய்யப்பட வேண்டும். மேலும் அத்தகைய பயிற்சியானது புதிய அல்லது மீள் பணியமர்த்தப்படும் பணியாளர்களுக்கு மீண்டும் வழங்கப்பட வேண்டும்.

3.5 சுத்தமான கழிவறை வசதிகள் மற்றும் சுத்தமான குடிநீருக்கான அணுகல் கட்டாயம் வழங்கப்பட வேண்டும். பொருத்தமாக இருப்பின், உணவைத் தயாரிக்க, உண்ண

மற்றும் சேமித்து வைப்பதற்கான சுத்தமான மற்றும் பாதுகாப்பான வசதிகள் வழங்கப்பட வேண்டும்.

3.6 பணியின் போது உடல் நலக் குறைவு அல்லது காயம் ஏற்பட்டால் போதிய மருத்துவ உதவிக்கான அணுகலைப் பணியமர்த்துபவர் கட்டாயம் வழங்கவேண்டும்.

3.7 தங்குவதற்கு வழங்கப்படும் இடவசதியானது பணியாளர்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட வேண்டும் மேலும் சுத்தமாகவும் பாதுகாப்பனதாகவும் மற்றும் அடிப்படை தேவைகளை பூர்த்தி செய்யும் வகையில் இருக்க வேண்டும்.

4. குழந்தைத் தொழிலாளர்களைக் கட்டாயம் பயன்படுத்தக்கூடாது

4.1 குழந்தைத் தொழிலாளர்களைக் கட்டாயம் பணியில் அமர்த்தவோ அல்லது பணியில் ஈடுபடுத்தவோ கூடாது.

4.2 எந்தவொரு நாட்டிலும் குறைந்தபட்ச வேலை வயது, மற்றும் ஒரு இளம் பணியாளரின் வேலைவாய்ப்பு தொடர்பான விதிகள் ஆகியவை ஐஎல்ஓ (ILO) அல்லது தேசிய / பிராந்திய சட்டம், இவற்றில் எது அதிக பாதுகாப்பை அளிக்கிறதோ, அதன் நடைமுறை விதிகளால் வரையறுக்கப்படவேண்டும்.

தெளிவுபடுத்தலுக்காக, இந்தச் சூழலில் இளம் பணியாளர் என்பவர் சட்டபூர்வமான வேலை வயதை விட அதிக வயதைக் கொண்டவர் ஆனால் பதினெட்டாவது வயதுக்கு குறைவான வயதை கொண்டிராத ஒரு நபரைக் குறிக்கிறது.

4.3 நிறுவனங்களில் குழந்தைப் பணியாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்துதல் மற்றும் பணி செய்தல் ஆகியவற்றை தடுக்கும் கொள்கைகள் மற்றும் திட்டங்கள் இருக்க வேண்டும்.

5. வாழ்வாதார ஊதியங்கள் வழங்கப்படுகின்றன

5.1 ஒரு நிலையான பணிபுரியும் வாரத்திற்கு வழங்கப்படும் ஊதியங்கள் மற்றும் சலுகைகள் என்பது குறைந்தபட்சம், தேசிய குறைந்தபட்ச ஊதியம், அல்லது இல்லாத நிலையில் ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடிய தொழிற்துறை அளவீட்டை பூர்த்தி செய்திருக்க வேண்டும். எந்தவொரு நிலையிலும், ஊதியமானது அடிப்படைத் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்யும் அளவுக்கும், சிறிதளவு விருப்புரிமை வருமானத்தை வழங்கும் அளவும் இருக்க வேண்டும். ப்ரைமார்க் தொழில்துறை அளவில் தேசிய கூட்டு பேச்சுவார்த்தை மூலம் குறைந்தபட்ச ஊதியம் தீர்மானிக்கப்படுவதை உறுதி செய்வதற்கான நகர்வுகளை தீவிரமாக ஆதரிக்கிறது.

5.2 அனைத்து பணியாளர்களுக்கும், அவர்கள் பணியில் சேரும் முன்பு ஊதியத்தைப் பொறுத்த தங்களது பணி நிபந்தனைகளை குறித்தும், ஒவ்வொரு முறை அவர்களுக்கு ஊதியம் வழங்கப்படும் போதும், அந்த ஊதியக் காலத்துக்கான விவரங்களை குறித்தும் எழுத்து பூர்வமான மற்றும் புரியும் வகையிலான தகவல்கள் கட்டாயம் வழங்கப்படவேண்டும்.

5.3 தொழிலாளரின் வெளிப்படையான அனுமதியின்றி ஒழுக்க நடவடிக்கையாக ஊதியத்தில் பிடித்தம் செய்தல் அல்லது தேசியச் சட்டத்தால் அனுமதிக்கப்படாத வகையில் ஊதியத்திலிருந்து பிடித்தம் செய்தல் ஆகியவற்றுக்கு அனுமதி இல்லை. ஒழுங்கு நடவடிக்கைகள் அனைத்தும் கட்டாயம் பதிவு செய்யப்பட வேண்டும்.

5.4 மிகைநேரப்பணி நேரத்துக்கு எப்பொழுதும் கூடுதல் விகிதத்தில் ஊதியம் தரப்பட வேண்டும், அது குறைந்த பட்சம் வழக்கமான ஊதியத்தைவிட நூற்றி இருபத்தைந்து%-க்கும் குறைவாக இருக்கக்கூடாது எனப் பரிந்துரைக்கப்படுகிறது.

5.5 பணிபுரிந்த கால அளவுக்கு ஏற்ப கூடுதல் வேலை நேரத்திற்கான ஊதியம் மற்றும் சலுகைகள் தரப்பட வேண்டும்.

6. வேலை நேரம் அதிகப்படியானதாக இல்லை

6.1 வேலை நேரங்கள் என்பது தேசியச் சட்டங்கள் மற்றும் தொழில்துறை தர நிலை அளவீடுகள் ஆகியவற்றில் எது அதிக பாதுகாப்பைக் கொடுக்கிறதோ அதனுடன்

கட்டாயம் இணங்கியிருக்க வேண்டும்.

6.2 மிகைப்பணி நேரத்தை தவிர்த்து, வேலை நேரம் என்பது ஒப்பந்தத்தில் வரையறுக்கப்பட்டு, கட்டாயம் வாரம் ஒன்றுக்கு நாற்பத்தி எட்டு மணி நேரத்துக்கு அதிகமாக இருக்கக் கூடாது*.

6.3 பின்வரும் அனைத்தையும் கருத்தில் கொண்டு, மிகைநேர வேலை நேரம் கட்டாயம் பொறுப்பான முறையில் பயன்படுத்தப்பட வேண்டும்: பணிக்காலம், கால இடைவெளி, தனிப்பட்ட பணியாளர் மற்றும் அனைத்துப் பணியாளர்களும் மொத்தமாக வேலை செய்த கால அளவு.

6.4 விதி விலக்கான சூழ்நிலைகளை தவிர்த்து எந்தவொரு ஏழு நாள் காலத்திலும், மிகைநேர வேலை நேரம் உட்பட வேலை செய்த மொத்த நேரம் கட்டாயம் அறுபது மணி நேரத்துக்கு மிகாமல் இருக்க வேண்டும். அத்தகைய சந்தர்ப்பங்களில், பின்வரும் நிபந்தனைகள் அனைத்தும் கட்டாயம் பூர்த்தியாக வேண்டும்:

- இது தேசியச் சட்டத்தால் அனுமதிக்கப்படுகிறது;
- குறிப்பிடத்தக்க எண்ணிக்கையிலான பணியாளர்களின் பிரதிநிதியாக உள்ள பணியாளர் அமைப்பின் சுதந்திரமான பேச்சு வார்த்தை மூலம் கூட்டு ஒப்பந்தத்தால் அனுமதிக்கப்படுகிறது;
- பணியாளர்களின் ஆரோக்கியம் மற்றும் பாதுகாப்பை உறுதி செய்யப் போதிய பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்படுகின்றன; மற்றும்
- எதிர்பாராத உற்பத்திச் சூழ்நிலைகள், விபத்துகள் அல்லது அவசரநிலைகள் போன்றவற்றை விதிவிலக்கான சூழல்களாகப் பணியமர்த்துபவர் தெரிவிக்கலாம்.

6.5 பணியாளர்களுக்குக் கட்டாயம் ஏழு நாட்களுக்கு ஒரு முறை ஒரு நாள் ஓய்வு வழங்கப்பட வேண்டும், அல்லது தேசியச் சட்டத்தால் அனுமதிக்கப்படும் பட்சத்தில் ஒவ்வொரு பதினான்கு நாட்களுக்கும் இரண்டு நாட்கள் ஓய்வு வழங்கப்பட வேண்டும்.

**சர்வதேச தர நிலைகள், பொருத்தமாக இருக்கும்போது, வழக்கமான வேலை நேரக் குறைப்பை சிறிது சிறிதாக அதிகரித்து மிகைப்பணி நேரம் தவிர்த்து), படிப்படியாக வாரத்துக்கு நாற்பது மணி நேரங்களாக, வேலை நேரம்*

குறைவதால் பணியாளரின் ஊதியம் குறையாமல், குறைக்கப் பரிந்துரைக்கின்றன.

7. பாரபட்சமற்ற தன்மை

7.1 இனம், சாதி, நிறம், தேசிய வம்சாவளி, மதம், வயது, இயலாமை, பாலினம், திருமண நிலை, பாலின நெறிப்படுத்தல், தொழிற்சங்கம் உறுப்பான்மை அல்லது அரசியல் சார்பு ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் பணியமர்த்தல், தொழில், இழப்பீடு, பயிற்சிக்கான அணுகல், பதவி உயர்வு, பணி நீக்கம் அல்லது பணி ஓய்வு ஆகியவற்றில் எந்தவித பணியாளர்களைக் கட்டாயம் பாகுபடுத்தக்கூடாது.

8. தொடர்ந்து வேலைவாய்ப்பு

8.1 சாத்தியமான ஒவ்வொரு அளவிலும், செய்யப்படும் பணிகள் தேசிய சட்டம் மற்றும் தொழில் நடைமுறை மூலம் நிறுவப்பட்ட அங்கீகரிக்கப்பட்ட வேலைவாய்ப்பு உறவின் அடிப்படையில் இருக்க வேண்டும்.

8.2 தொழிலாளர் அல்லது சமூக பாதுகாப்பு சட்டங்கள் மற்றும் விதிமுறைகளின் கீழ் வழக்கமான வேலைவாய்ப்பு உறவிலிருந்து எழும் தொழிலாளர்களுக்கான கடமைகளை தவிர்க்க பணியாளர்-மட்டும் ஒப்பந்தம் செய்தல், துணை - ஒப்பந்தம், வீட்டுப் பணி ஏற்பாடுகள் அல்லது உண்மையான நோக்கம் இல்லாத தொழில் பழகுநர் திட்டங்கள், அல்லது அதிகப்படியான குறிப்பிட்ட காலஅளவு வேலைவாய்ப்பு ஒப்பந்தங்களை கட்டாயம் தவிர்க்கப்படவேண்டும்.

8.3 வழக்கமான வேலைவாய்ப்பிற்க்கு மாறாக மிகைநேரப்பணி பயன்படுத்தப்படக்கூடாது

8.4 ஒப்பந்தம் ரத்து செய்யப்படுவது நியாயமான வெளிப்படையான மற்றும் உள்ளூர் சட்டத்தின் அடிப்படையில் இருக்க வேண்டும், மேலும் இது தொடர்புடைய பணியாளர்களுக்கு தெளிவாகத் தெரிவிக்கப்படவேண்டும்.

9. கடுமையான அல்லது மனித நேயமற்ற நடத்தை இல்லை

9.1 உடல் ரீதியாகக் கொடுமை அல்லது தண்டனை, உடல் ரீதியான கொடுமை செய்வதற்கான அச்சுறுத்தல், பாலியல் ரீதியான அல்லது பிற துன்புறுத்தல் குறித்த அச்சுறுத்தல், விரோதப் போக்குடைய அல்லது அவ மதிப்பான பணிச் சூழல் உட்பட தவறாகப் பேசுதல் அல்லது பிற வகையான அச்சுறுத்தல் எதுவும் கட்டாயம் இருக்கக்கூடாது.

10. சுற்றுச்சூழல் பொறுப்புடைமை

10.1 சுற்றுச்சூழல் பாதுகாப்பு மற்றும் பேணுதல் குறித்த பொருத்தமான உள்ளூர் சட்டங்கள் மற்றும் கட்டுப்பாடுகள் அனைத்துடனும் விநியோகஸ்தர்கள் கட்டாயம் இணங்க வேண்டும். அனைத்துத் தேவையான சுற்றுச்சூழல் உரிமங்கள், அனுமதிகள் மற்றும் பதிவுகள் அனைத்தையும் பெறுவது மற்றும் பராமரிப்பதை இது உள்ளடக்குகிறது.

மேலும் தகவல்களுக்கு தயவுசெய்து சுற்றுச்சூழல் கொள்கையை இங்கே படிக்கவும்.

11. சட்ட அடிப்படையிலான தேவைகள்

11.1 ப்ரைமார்க் தான் தொழில் மேற்கொள்ளும் ஒவ்வொரு கொள்முதல் அமைவிடத்திலும் அங்குள்ள சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகளுக்குப் பொறுப்புறுதி கொண்டுள்ளது, மேலும் அத்தகைய சட்டம் அல்லது ஒழுங்குமுறையை மீறும் வகையில் தெரிந்தே செயல்படாது.

11.2 இந்த விநியோகஸ்தர் நடத்தை விதித் தொகுப்பின் தேவைகள் யாவும், உள்ளூர் சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகளுக்குத் தேவைப்படுவதை விட உயர்ந்த தர நிலைகளை அமைக்கும் பட்சத்தில், இந்த விநியோகஸ்தர் நடத்தை விதித் தொகுப்பின் தேவைகளுடன் விநியோகஸ்தர் கட்டாயம் இணங்க வேண்டும்.

12. குறை தீர்க்கும் முறை

12.1 பழிவாங்கப்படலாம் என்று பயப்படாமல், பணியாளர்கள் பணியிடத்தில் உள்ள குறைகளை தெரிவிக்கவும் நிவர்த்தி செய்யவும் அனுமதிக்கும் ஒரு நடைமுறை இருக்க வேண்டும்.

12.2 செயல்முறைகள் பணியாளர்கள் பணியமர்த்தப்படும் சமயத்தில் அவர்களுக்குத் தெளிவாகத் தெரிவிக்கப்பட வேண்டும், மேலும் அனைத்துப் பணியாளர்களும் மற்றும் அவர்களது பிரதிநிதிகளும் எளிதில் அணுகக்கூடியதாக இருக்க வேண்டும்.

12.3 நிர்வாகப் பிரதிநிதிகள் இந்த குறைதீர்க்கும் செயல்முறையில் பங்கேற்கவேண்டும்.

12.4 நிர்வாகத்தினர் பணியாளர்களின் கவலைகளை உரியநேரத்தில் கருத்தில் எடுத்துக்கொண்டு புரிந்துகொள்ளக்கூடிய மற்றும் வெளிப்படையான செயல்முறையைப் பயன்படுத்தி தொடர்புடைய தொழிலாளியின் கவலைகளை உடனடியாக தீர்க்க வேண்டும்.

12.5 குறைதீர்க்கும் செயல்முறையை தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் கூட்டு பேச்சுவார்த்தை செயல்முறைகளின் முக்கியத்துவத்தைக் குறைப்பதற்காகக் கட்டாயம் பயன்படுத்தப்படக்கூடாது, மேலும் நடப்பிலுள்ள சட்ட ரீதியான, மத்தியஸ்த அல்லது நிர்வாக

நடைமுறைகளுக்கான அணுகலுக்கு தடையாக இருக்கக்கூடாது.

13. லஞ்சம் அல்லது ஊழல் பொறுத்துக் கொள்ளப்பட மாட்டாது

13.1 உதவி செய்வதற்கான கட்டணங்கள் உட்பட, லஞ்சம் அல்லது கையூட்டு வழங்குதல், தருதல், வேண்டுவது அல்லது ஏற்பது, கட்டாயம் தடை செய்யப்படுகிறது. லஞ்சம் என்பது வணிக ரீதியிலான ஆதாயம் பெறுவதற்கு அல்லது தக்கவைப்பதற்காக அல்லது அதைப் பெறுபவர் முறையற்ற வகையில் நடந்து கொள்ளத் தூண்டுவதற்கு அல்லது அவ்வாறு நடந்து கொண்டதற்குப் பலனாக அல்லது அதைப் பெற்றுக் கொள்பவர் அவ்வாறு பெற்றுக் கொள்வது முறையற்றதாக இருக்கும் நிலையில் ஒரு தொழிலில் உள்ள ஒருவருக்கு அல்லது அரசாங்கத்தில் உள்ள ஒருவருக்கு எந்த வடிவிலான பரிசு, நன்மை, வெகுமதி அல்லது ஆதாயம் ஆகியவற்றைத் தருவது அல்லது வழங்குவதை உள்ளடக்கலாம்.

ஒரு மூன்றாம் நபரால் லஞ்சம் தரப்படும்போதும் அல்லது மூன்றாம் நபர் எ.கா. ஒரு முகவர், பிரதிநிதி அல்லது இடைத்தரகர் மூலமாக லஞ்சம் தரும்போதும் லஞ்சம் வழங்குதல் நடைபெறலாம்.

லஞ்சம் தொடர்பான சில எடுத்துக்காட்டுகள் பின்வருமாறு: இது முழுமையான பட்டியல் இல்லை:

- பரிசுகள் அல்லது பயணச் செலவுகள்
- ஈடுசெய்யப்படாத நிறுவனச் சேவைகள், வசதிகள் அல்லது சொத்தின் பயன்பாடு
- ரொக்கமாகத் தொகை வழங்குதல்
- கடன்கள், கடன் உத்தரவாதங்கள் அல்லது பிற வரவு
- வாய்ப்புடைய வாடிக்கையாளர்/ பொது அல்லது அரசு அதிகாரியின் குடும்ப உறுப்பினர் ஒருவருக்கு கல்வி உதவித் தொகை அல்லது உடல் நலப் பராமரிப்பு போன்ற ஒரு நன்மையை வழங்குதல்
- பிரதான ஒப்பந்தத்தை வழங்குவதில் சம்பந்தப்பட்ட ஒருவருடன் இணைக்கப்பட்ட நபருக்கு துணை ஒப்பந்தத்தை வழங்குதல்
- வாய்ப்புடைய வாடிக்கையாளர்/பொது அல்லது அரசாங்க அதிகாரியின் குடும்ப உறுப்பினர் ஒருவருக்குச் சொந்தமான ஓர் உள்ளூர் நிறுவனத்துக்குப் பணி வழங்குதல்.

13.2 உதவி செய்வதற்கான கட்டணங்கள் என்பது வழக்கமான அரசாங்க நடவடிக்கையைத் துரிதப்படுத்துவதற்காக அல்லது ஏற்பாடு செய்வதற்காக அரசு அதிகாரிகளால் வேண்டப்படும் சிறு கட்டணங்கள் ஆகும் (விசா அல்லது சுங்கத் தீர்வு வழங்குதல் போன்றவை). அத்தகைய கட்டணங்கள் கட்டாயம் தடை செய்யப்பட்டுள்ளன.

13.3 விநியோகஸ்தர கள், பிரதிநிதிகள் மற்றும் அவர்களது பணியாளர்கள் கட்டாயம் அனைத்து லஞ்சம் மற்றும் ஊழல் எதிர்ப்புச் சட்டங்களுடன் கட்டாயம் இணங்க வேண்டும். அத்தகைய லஞ்ச அல்லது ஊழல் எதிர்ப்புச் சட்டங்கள் பொருந்தாதபோது, அல்லது யுகே (UK) லஞ்ச சட்டம் 2010ல் கூறப்பட்டதை விடக் குறைந்த தர நிலை உடையதாக இருக்கும் பட்சத்தில், விநியோகஸ்தர் கள், பிரதிநிதிகள் மற்றும் அவர்களின் பணியாளர்கள் யுகே (UK) லஞ்ச சட்டம் 2010ஐ கட்டாயம் கடைபிடிக்க வேண்டும்.

13.4 பணியாளர்களும், தனது வணிகத்துடன் தொடர்புடைய நபர்களும் இலஞ்சம் வழங்குதல் அல்லது ஊழல் போன்ற குற்றங்கள் செய்வதைத் தடுப்பதற்கு, விநியோகஸ்தர் களும், பிரதிநிதிகளும் ஊழல் மற்றும் லஞ்ச எதிர்ப்பு நடைமுறைகளைக் கட்டாயம் கொண்டிருக்க வேண்டும். விநியோகஸ்தர் களும், பிரதிநிதிகளும் இந்த நடைமுறைகளைத் தங்களது தொழிலில் செயல்படுத்தி, அவை திறன்மிக்க முறையில் இயங்குவதை உறுதிப்படுத்த அவற்றை வழக்கமாக மீளாய்வு செய்யவேண்டும்.