



ප්‍රිමාර්ක් සැපයුම්කරු  
චර්යාධර්ම සංග්‍රහය

PRIMARK®



**ප්‍රිමාර්ක් සැපයුම්කරු වර්ගයා ධර්ම සංග්‍රහය**

**1. සේවයට බඳවා ගනු ලබන්නේ නිදහස්ව ය**

- 1.1 සිරකරුවන්ගෙන් හෝ ශ්‍රම ජාවාරම් ඔස්සේ ලබා ගන්නා හෝ ශ්‍රම ගිවිසුම් අනුව ලබා ගන්නා ආදී වශයෙන් වූ කිසිදු ආකාරයක බලහත්කාරයෙන් ලබා ගන්නා හෝ අනිවාර්යය කරන ලද ශ්‍රම නොවන්නේය.
- 1.2 "තැන්පතු" හෝ තමන්ගේ අන්‍යෝන්‍ය සඳහා වූ ලියකියවිලි තමන්ගේ සේවාදායකයාගේ භාරයේ තැබීම සේවකයන් කළ යුතු නොවන අතර සාධාරණ දැනුම් දීමකින් අනතුරුව තම සේවායෝජකයාගෙන් ඉවත් ව යාමට නිදහස තිබේ

**2. ඇසුරු කිරීමේ නිදහසට සහ සාමූහික කේවල් කිරීමට ඇති අයිතියට ගෞරව කෙරේ**

- 2.1 කිසිදු වෙනස්කමක් නොමැතිව, සේවකයින් හට, වෘත්තීය සමිති වලට, තමන් රිසි පරිදි, සහභාගී වීමේ අයිතිය හෝ ඒවා ස්ථාපිත කිරීමට මෙන්ම සාමූහිකව කේවල් කිරීමටද අයිතිය ඇත.
- 2.2 වෘත්තීය සමිති සහ ඒවායේ සංවිධානාත්මක ක්‍රියාකාරකම් කෙරෙහි, සේවායෝජකයා විවෘත ආකල්පයක් ඇති කර ගෙන තිබේ.
- 2.3 සේවක නියෝජිතයන්ට වෙනස් කොට නොසලකන අතර සේවාස්ථානය තුළ තමන්ගේ නියෝජක කටයුතු කර ගෙන යාමට අවසර ඇත.
- 2.4 ඇසුරු කිරීමේ නිදහසට සහ සාමූහික කේවල් කිරීමට ඇති අයිතිය නීතිය මගින් තහනම් කොට ඇති අවස්ථාවකදී, සේවායෝජකයා පහසුකම් සලසා දෙනු ලබන අතර, ඒ හා සමාන්තර, ස්වාධීන සහ නිදහස් ඇසුරුම් කිරීම සහ කේවල් කිරීම වර්ධනයට බාධා නොකරයි.

**3. සේවා තත්ත්වයන් සුරක්ෂිත සහ සනීපාරක්ෂක වේ**

- 3.1 කර්මාන්තය ගැන පවතින දැනුම සහ ඕනෑම විශේෂිත වූ උපද්‍රව සිත තබා ගෙන, සුරක්ෂිත සහ සනීපාරක්ෂක වාතාවරණයක් සපයා දිය යුතුව ඇත. හදිසි අනතුරු, තුවාල සහ කාර්යය කටයුතු අතරතුර හෝ ඒ සම්බන්ධව මතු වන සෞඛ්‍යයට අහිතකර තත්ත්වයන් වළක්වාලීමට, සාධාරණ වශයෙන් පරාය ප්‍රායෝගික වන ආකාරයට, සේවා පරිසරයට ආවේණික උපද්‍රව සඳහා හේතුවක් අවම කිරීමට ප්‍රමාණවත් පියවර ගත යුතුව ඇත.
- 3.2 සේවකයින් වෙත ක්‍රමානුකූල සහ වාර්තා කරනු ලබන සෞඛ්‍යය සහ ආරක්ෂණ පුහුණුවීම් ලබා දිය යුතු අතර, එවැනි පුහුණුවීම් නව හෝ නැවත පත් කරන ලද සේවකයින් සඳහා නැවත ලබා දිය යුතුව ඇත.
- 3.3 පිරිසිදු වැසිකිළි පහසුකම් සහ පානයට යෝග්‍ය ජලය සඳහා ප්‍රවේශය මෙන්ම අදාළ නම්, ආහාර ගබඩා කර තැබීම සඳහා සනීපාරක්ෂක පහසුකම් ද සපයා දිය යුතුව ඇත.
- 3.4 නවාතැන් පහසුකම් සපයා දෙන අවස්ථාවන්හිදී, ඒවා පිරිසිදු සහ සුරක්ෂිත මෙන්ම සේවකයන්ගේ මූලික අවශ්‍යතාවයන් සපුරාලිය යුතුය.
- 3.5 සංග්‍රහය පිළිපදින සමාගමක් විසින්, සෞඛ්‍යය සහ සුරක්ෂිතතාව සම්බන්ධ වගකීම, ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකරණ නියෝජිතයකු වෙත පැවරිය යුතුව ඇත.





**4. පාරිසරික අවශ්‍යතාවන්**

4.1 යෝග්‍ය පාරිසරික ප්‍රමිතීන් වලට අනුකූල සැපයුම්කරුවන් සමඟ, ප්‍රිමාර්ක් එහි පරිසරය වෙත ඇති කැපවීම බෙදා හදා ගැනීමට කැමතිය.

**5. ළමා ශ්‍රමය භාවිතා නොකළ යුතුය**

- 5.1 ළමා ශ්‍රමය සේවයට බඳවා ගැනීම නොකළ යුතුය.
- 5.2 ළමයෙකු නොවන කාලසීමාව එළැඹෙන තුරු, ඔහුට හෝ ඇයට ගුණාත්මක අධ්‍යාපනයක් ලබා ගැනීමට හැකි වන පරිදි ළමා ශ්‍රමය යෙහි නිරත ඕනෑම ළමයෙකුගේ සංක්‍රාන්තිය සඳහා, මහ පාදනු ලබන ප්‍රතිපත්ති සහ වැඩසටහන් සමාගම් විසින් සකස් කළ යුතුය, නැත්නම් ඒවාට සහභාගී විය යුතුය හෝ ඒවාට දායක විය යුතුය; "ළමයා" සහ "ළමා ශ්‍රමය" පරිශීෂ්ටයන් හි නිර්වචනය කර ඇත.
- 5.3 වයස අවුරුදු 18ට අඩු ළමුන් සහ තරුණයින් රාත්‍ර සේවයට හෝ උපද්‍රව සහිත තත්ත්වයන් යටතේ සේවා නියුක්තියෙහි නොයෙදවිය යුතුය.
- 5.4 මෙම ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාපිළිවෙත්, අදාළ ILO ප්‍රමිති සඳහා වූ නියෝග වලට අනුකූල විය යුතුය.

**6. ජීවත්වීම සඳහා ප්‍ර මාණවත් වැටුප් ගෙවනු ලැබේ**

- 6.1 සම්මත සේවා සතියක් සඳහා ගෙවනු ලබන වැටුප් සහ ප්‍රතිලාභ, අවම වශයෙන්, දේශීය නෛතික සම්මතයන් හෝ කර්මාන්තමය මිණුම් සලකුණු සම්මතයන් ගෙන් දෙකෙන් වඩා වැඩි එක හා සමාන වේ. කෙසේ වෙතත්, වැටුප් සෑම විටම මූලික අවශ්‍යතා සපුරාලීම සඳහා ප්‍රමාණවත් විය යුතු අතර අභිමත ආදායමක්ද ලබා දිය යුතුව ඇත
- 6.2 සේවයට බැඳීමට පෙර සියලුම සේවකයින් වෙත වැටුප් සම්බන්ධයෙන් තමන්ගේ සේවා කොන්දේසි සහ ගෙවීම් ලබන ඒ ඒ කාලසීමාව සඳහා සෑම අවස්ථාවකදීම ගෙවනු ලබන වැටුප් පිළිබඳ විස්තර ද ලිඛිතව අවබෝධ කර ගත හැකි තොරතුරුද ලබා දිය යුතුව ඇත.
- 6.3 විනය පියවරක් ලෙස වැටුප් වලින් මුදල් අඩු කර ගැනීමට අවසර ලබා නොදෙන අතර, දේශීය නීති මගින් අනුමත කරන ලද අඩු කිරීම්, අදාළ සේවකයාගේ විශේෂ අවසරය නොමැතිව සිදු කිරීමටද ඉඩ අවකාශයක් නොමැත. සියලුම විනය පියවර වාර්තා කළ යුතුය.





**7. වැඩ කරන පැය ගණන අධික නොවේ**

- 7.1 වැඩ කරන පැය ගණන ජාතික නීති, සාමූහික ගිවිසුම්, සහ සේවකයින්ට ඉහළ ආරක්ෂාව ලබාදෙන පහත 7.2 සිට 7.6 දක්වා විධිවිධානවලට අනුකූල විය යුතුය. 7.2 සිට 7.6 දක්වා විධිවිධාන ජාත්‍යන්තර කම්කරු ජර්මනි මත පදනම් වේ.
- 7.2 අතිකාල හැර, වැඩ කරන නියම පැය ගණන ගිවිසුම මගින් නිර්වචනය කරනු ලබන අතර, සතියකට පැය 48 නොඉක්මවිය යුතුය\*
- 7.3 සියලුම අතිකාල පැය ස්වේච්ඡා පදනමින් සිදු කෙරේ. අතිකාල පහත සඳහන් සියලුම දෑ පිළිබඳ සැලකිල්ලට ගනිමින්, වගකීමෙන් භාවිතා කරනු ලැබේ. තනි තනිව සේවකයින් සහ සමස්ථයක් ලෙස ශ්රම බලකාය විසින් සේවය කළ ජර්මාණය, වාර ගණන සහ පැයගණන්. අතිකාලය ස්ථිර සේවා නියුක්තිය වෙනුවට භාවිතා කරනු නොලැබේ. අතිකාල පැය සඳහා සෑමවිටම නියමිත ගෙවීම් අනුපාතයෙන් 125%ට වැඩි නොවන සේ නිර්දේශ කරන අධි අනුපාතයකට ගෙවනු ලැබේ.
- 7.4 දින 7ක කාලසීමාවක් තුළ සේවය කරන ලද මුළු පැය ගණන අතිකාල පැය ඇතුළුව පහත 7.5 ඡේදයෙන් ආවරණය කෙරෙන අවස්ථාව හැර පැය 60 නොඉක්මවිය යුතුය.
- 7.5 මුළු පැය ගණන අතිකාල පැය ඇතුළුව පහත සඳහන් සියලුම දෑ සපුරාලන විශේෂිත අවස්ථාවන්හි දී පමණක් යම්කිසි දින 7ක කාලසීමාවක් තුළ වැඩ කරන පැය ගණන පැය 60 ඉක්මවිය හැකිය.
  - ජාතික නීතිය මගින් මේ සඳහා ඉඩ ලබාදීම
  - ශ්රමබලකායෙන් සැලකිය යුතු කොටසක් නියෝජනය කෙරෙන සේවකයින්ගේ සංගමයක් සමඟ ස්වාධීනව එකඟ වූ සාමූහික ගිවිසුමක් මගින් ඉඩ ලබාදීම
  - සේවකයින්ගේ සෞඛ්‍ය සහ සුරක්ෂිතබව ආරක්ෂා කිරීම සඳහා සුදුසු ආරක්ෂාවන් ගනු ලැබීම, සහ විශේෂිත අවස්ථා අනපේක්ෂිත නිෂ්පාදන උපරිම අවස්ථා, අනතුරු හෝ හදිසි අවස්ථා වැනි අවස්ථාවන්ට යොදා ගන්නා බව සේවකයාට පෙන්වා දිය හැකිවීම.
- 7.6 සේවකයින්ට සෑම දින 7ක කාලසීමාවක් තුළ අවම වශයෙන් එක් දිනයක නිවාඩුවක් හෝ ජාතික නීතිය මගින් අවසර දී ඇති අවස්ථාවක, සෑම දින 14ක කාලසීමාවක් තුළ දින දෙකක නිවාඩුවක් ලබා දෙනු ලැබේ.\*

\* අවශ්‍ය අවස්ථාවලදී, නියම පැය ගණන (අතිකාල පැය නොමැතිව) අඩුකරමින්, සේවකයින්ගේ වැටුප අඩු කිරීමක් නොකර, සතියකට පැය 40 දක්වා සාමාන්‍ය වැඩකරන පැයගණන ක්රමානුකූලව අඩුකිරීමට ජාත්‍යන්තර ජර්මනීන් නිර්දේශ කරයි.

**8. කිසිදු වෙනස් කොට සැලකීමක් සිදු නොකෙරේ**

- 8.1 සේවයට බඳවා ගැනීමේදී, ප්‍රතිලාභ ලබාදීමේදී, පුහුණුව සඳහා ඇති ප්‍රවේශය, උසස්වීම්, සේවය අවසන් කිරීම හෝ විශ්‍රමය අවස්ථා වලදී, ජාතිය, කුලය, ජාතික සම්භවය, ආගම, වයස, ආබාධිතභාවය, ස්ත්‍රීපුරුෂභාවය, විවාහක තත්ත්වය, ලිංගික හැඩගැසීම, වෘත්තීය සමීක සමාජිකත්වය හෝ දේශපාලනික සබඳකම් පදනම් කොට ගෙන කිසිදු වෙනස් කොට සැලකීමක් නොකෙරේ.

**9. නිත්‍ය සේවනියුක්තිය ලබා දෙනු ලැබේ**





9.1 හැකි සෑම අවස්ථාවකදීම, කාර්ය ඉටු කිරීම සිදු කළ යුත්තේ, දේශීය නීති හා පරිවෘත්ත මගින් ස්ථාපිත පිළිගන්නා සේවනියුක්තික සම්බන්ධතාවයක් මත පදනම්ව ය.

9.2 ක්‍රමානුකූල සේවනියුක්තික සබඳතාවය හේතු කොට ගෙන ඇති වන, කම්කරු හෝ සමාජයීය ආරක්ෂක නීති සහ රෙගුලාසි යටතේ, සේවකයන් වෙත ඉටු විය යුතු යුතුකම් ශ්‍රමය-පමණක් කොන්ත්‍රාත් ලබාදීම, උප-කොන්ත්‍රාත් ලබා දීම හෝ නිවසේදී වැඩ කිරීමේ කොන්ත්‍රාත්තු හෝ නිපුණතා ලබා දීමේ නියමිත අදහසක් හෝ නියත සේවනියුක්තියක් ලබා නොදෙන ආධුනිකත්ව වැඩසටහන් තුළින් මඟ හරවා ගැනීම නොකළ යුතු අතර ස්ථාවර කොන්දේසි සහිත සේවනියුක්තික ගිවිසුම් අධිකව භාවිතා කිරීම තුළින් ද එවැනි යුතුකම් මඟ හරවා නොගත යුතුය.

**10. කිසිදු ආකාරයේ කුරිරු හෝ අකරුණාවන්ත සැලකිල්ලක් සඳහා ඉඩ අවකාශ නොමැත**

10.1 ශාරීරික අපවාදය හෝ විනය පියවර, ශාරීරික අපවාදය පිළිබඳ තර්ජන, ලිංගික හෝ වෙනත් හිරිහැර සහ වාචික පරිභවය හෝ වෙනත් ආකාරයේ බිය ගැනීම් සපුරා තහනම්ය.

**11. නෛතික අවශ්‍යතාවයන්**

11.1 ප්‍රිමාර්ක් ව්‍යාපාර කටයුතු කරනු ලබන, එක් එක් සම්පාදන ස්ථානයන් වල නීති සහ රෙගුලාසි සමඟ පූර්ණ වශයෙන් අනුකූල වීම පිළිබඳව, ප්‍රිමාර්ක් කැප වී සිටින අතර එවැනි නීතියක් හෝ රෙගුලාසියක් දැනුවත්ව උල්ලංඝනය කෙරෙන ආකාරයට කටයුතු නොකරනු ඇත.

11.2 ප්‍රිමාර්ක් දැනුවත්ව, අදාල නීති හෝ රෙගුලාසි උල්ලංඝනය කරනු ලබන සැපයුම්කරුවන් භාවිතා නොකරනු ඇත.

**12. අල්ලස් හෝ දූෂණ නොඉවසීම**

12.1 පහසුකම් සැලසීම සඳහා ගෙවීම් ඇතුළුව, අල්ලස් හෝ අයුතු ලාභයක් සලසා දීම නිසා දෙනු ලබන දීමනා ලබා දීම, ගෙවීම්, අයැද සිටීම සපුරා තහනම් ය. වාණිජමය වාසියක් ලබා ගැනීමේ හෝ රඳවා තබා ගැනීමේ අරමුණින් හෝ යම් පුද්ගලයකු දිරි ගැන්වීමට හෝ කෙනෙකු අනිසි ලෙස ක්‍රියා කිරීම නිසා ත්‍යාගයක් දීම සඳහා හෝ ලබන්නාට එම ප්‍රතිලාභය පිළි ගැනීම තහනම් නම් හෝ ඕනෑම ආකාරයක ත්‍යාගයක්, යම් මුදලක්, පාරිතෝෂිකයක් හෝ වාසියක්, ව්‍යාපාරයක නිරත යම් කෙනෙකුට හෝ රජයට දීම හෝ පිරිනැමීම අල්ලසක් ලෙස සැලකිය හැකිය. එසේම, තෙවැනි පාර්ශවයක්, නිදසුනක් වශයෙන්, ඒජන්තවරයකු, නියෝජිතයකු හෝ අතරමැදියකු, තුළින් හෝ විසින් කරනු ලබන පිරිනැමීමක් හෝ අල්ලසක් සලසා දීම මගින් අල්ලස් ලබා දීම සිදු විය හැකිය.

අල්ලස් සඳහා උදාහරණ ලැයිස්තුවක් පහත සඳහන් වේ. මෙය, දීර්ඝ විස්තර සහිත නොවේ:

- ත්‍යාග හෝ ගමන් වියදම්
- වන්දියක් ලබා නොදෙන සමාගම් සේවා, පහසුකම් හෝ දේපල;
- මුදල් ගෙවීම්;
- ණය, ණය සහතික කිරීම් හෝ වෙනත් වර්ගයේ ණය;





- අධ්‍යාපනික ශිෂ්‍යත්වයක් හෝ සෞඛ්‍ය සේවාවක් වැනි ප්‍රතිලාභයක් විය හැකි ගනුදෙනුකරුවකුගේ/මහජන හෝ රජයේ නිලධාරියකුගේ පවුලේ සාමාජිකයකුට ලබා දීම;
- ප්‍රධාන කොන්ත්‍රාත්තුව ලබා දෙන පුද්ගලයකු හා සම්බන්ධ අයෙකුට උපකොන්ත්‍රාත්තුවක් ලබා දීම; සහ
- විය හැකි ගනුදෙනුකරුවකුගේ/මහජන හෝ රජයේ නිලධාරියකු පවුලේ සාමාජිකයකුට අයත් දේශීය සමාගමක් බඳවා ගැනීම.

- 12.2 පහසුකම් සැලසීම සඳහා ගෙවීම් යනු රජයේ නිලධාරීන් විසින්, යම් කාර්යයක් ඉක්මනින් සිදු කර දීම සඳහා හෝ සාමාන්‍යය රජයේ කාර්යයක් (විසා බලපත්‍රයක් යක් ලබා දීම හෝ රේගු නිෂ්කාශනය වැනි) පහසු කිරීම සඳහා ඉල්ලා සිටින කුඩා ගෙවීම් හෝ ගාස්තු වේ. එවැනි ගෙවීම් සපුරා තහනම්ය
- 12.3 සැපයුම්කරුවන්, නියෝජිතයින් සහ ඔවුන්ගේ සේවකයින් සියලුම අදාළ අල්ලස් විරෝධී සහ දූෂණය සම්බන්ධ නීති වලට අනුකූල විය යුතුය. එවැනි අල්ලස් විරෝධී හෝ දූෂණ සම්බන්ධ නීති නොමැති නම්, හෝ එක්සත් රාජධානියේ 2010 අල්ලස් පනත ට වඩා අඩු ප්‍රමිතියක් ගනී නම්, සැපයුම්කරුවන්, නියෝජිතයින් සහ ඔවුන්ගේ සේවකයින් එක්සත් රාජධානියේ 2010 අල්ලස් පනත ට අනුකූල විය යුතුය.
- 12.4 සේවකයින් හෝ ව්‍යාපාරය හා සම්බන්ධ පුද්ගලයින් අල්ලස් හෝ දූෂණ පිළිබඳ අපරාධ සිදු කිරීම වැළැක්වීම සඳහා සැපයුම්කරුවන් සහ නියෝජිතයින් අල්ලස් විරෝධී සහ දූෂණ වළක්වාලීමේ ක්‍රියාපටිපාටීන් යොදා තිබිය යුතුව ඇත. සැපයුම්කරුවන් සහ නියෝජිතයින් තමන්ගේ ව්‍යාපාර තුළ මෙම ක්‍රියාපටිපාටීන් නිසි ආකාරයෙන් ක්‍රියාවේ යෙදිය යුතු අතර, ඒවා නිතරම සමාලෝචනයට ලක් කර, එලදායී ලෙස ඒවා ක්‍රියාමතක වන බව තහවුරු කළ යුතුය.





### 13. උපග්‍රන්ථය පැහැදිලි කිරීම

#### ලමයා

වඩා ඉහළ වයස යෙදෙන අවස්ථාවේදී, වැඩ කිරීමට හෝ අත්‍යවශ්‍ය පාසල් අධ්‍යාපනය සඳහා වඩා ඉහළ වයසක් දේශීය අවම වයස් නීතිය මගින් නියම නොකරන්නේ නම් වයස අවුරුදු 15 ට අඩු ඕනෑම අයෙක්. කෙසේ වුවත්, දේශීය අවම වයස් නීතිය ILO සම්මුති අංක 138 යටතේ සංවර්ධනය වෙමින් පවතින රටවල ව්‍යතිරේකයන්ට අනුකූලව වයස අවුරුදු 14 හි නියම කර තිබෙන්නේ නම්, වඩා අඩු එක යෙදෙනු ඇත.

#### යොවුන් පුද්ගලයා

ඉහත නිර්වචනය කර ඇති ළමයෙකුගේ වයසට ඉහළ හා වයස 18 ට අඩු ඕනෑම සේවකයෙක්

#### ලමා කම්කරු

ඉහත නිර්වචනවල විශේෂකොට ඇති වයස (වයස්) වලට වඩා බාල ළමයෙක් හෝ යොවුන් පුද්ගලයෙක් විසින් කරන අදාළ ILO සම්මතයන්ගේ විධිවිධාන වලට අනුකූල නොවන කාර්යයක්, සහ ළමයාගේ හෝ යොවුන් පුද්ගලයාගේ අධ්‍යාපනය ට හානිකර වියහැකි හෝ මැදිහත්වන හෝ ළමයාගේ හෝ යොවුන් පුද්ගලයාගේ සෞඛ්‍යය හෝ භෞතික, මානසික, ආධ්‍යාත්මික, සදාචාරාත්මක හෝ සමාජීය සංවර්ධනයට හානිදායක වන ඕනෑම කාර්යයක්.

