பொருள் வழங்குவோருக்கான நன்னடத்தை நெறி

PRIMARK®

பொருள் வழங்குவோருக்கான நன்னடத்தை நெறி

1. பணி வாய்ப்பு சுதந்திரமாகத் தேர்ந்தெடுக்கப்படுதல்

1.1 கொத்தடிமை, கடத்தப்பட்ட அல்லது சிறை பிடிக்கப்பட்டதொழிலாளர்கள் உட்பட எந்த வடிவத்திலும் கட்டாயப்படுத்தப்பட்ட அல்லது நிர்பந்திக்கப்பட்ட தொழிலாளர்கள் என்று யாரும் இல்லை.

1.2 பணியாளர்கள் தங்களை பணியமர்த்துவோரிடம் "வைப்புத் தொகைகள்" அல்லது தங்கள் அடையாள ஆவணங்களை கொடுத்து வைத்திருக்க வேண்டிய அவசியமில்லை மற்றும் நியாயமான அறிவிப்பிற்குப்பின் தங்களை பணிவழங்குனரை விட்டு விலகிக் கொள்ளச் சுதந்திரம் உண்டு.

2. சங்கம் அமைக்கும் சுதந்திரம் மற்றும் கூட்டுப் பேரத்தில் ஈடுபடும் உரிமை ஆகியவை மதிக்கப்படுதல்

2.1 பணியாளர்களுக்கு, எவ்வித வேறுபாடுமின்றி, தங்கள் விருப்பத்திற்கேற்ப தொழிற்சங்கங்களை உருவாக்குவதற்கும், கூட்டுப் பேரத்தில் ஈடுபடுவதற்கும் உரிமை உண்டு.

2.2 தொழிற்சங்கங்களின் செயல்பாடுகள் மற்றும் அவற்றின் அமைப்புசார்ந்த செயல்பாடுகள் தொடர்பாக, பணியமர்த்தியுள்ள நிறுவனம் வெளிப்படையான அணுகுமுறையைக் கொண்டிருக்கிறார்.

2.3 பணியாளரின் பிரதிநிதிகள் பாகுபாடின்றி நடத்தப்படுவதுடன், பணியிடத்தில் தங்களது பிரதிநிதித்துவ விழாக்களை நடத்துவதற்கான அனுமதி உண்டு.

2.4 சங்கம் அமைத்தல் மற்றும் கூட்டுப் பேரம் சட்டரீதியாகக் கட்டுப்படுத்தப்பட்டுள்ள இடங்களில், இதற்கு இணையாக உள்ள தனி மற்றும் சுதந்திரமான கூட்டமைப்பு மற்றும் கூட்டுப் பேர அமைப்பை உருவாக்குவதற்கு பணியமர்த்தியுள்ள நிறுவனம் உதவுவதுடன் அதற்கு தடையாக இல்லாதிருக்கிறார்.

3. பணிச்சூழல் பாதுகாப்பாகவும் சுகாதாரமாகவும் இருத்தல்

3.1 தொழில்துறை குறித்த அறிவு மற்றும் ஏதேனும் குறிப்பிட்ட இடர்களைக் கருத்தில் கொண்டு, பாதுகாப்பான மற்றும் சுகாதாரமான பணிச்சூழல் அளிக்கப்படும். பணிச்சூழலில் இருக்கக்கூடிய இடர்களின் காரணிகளை நடைமுறைக்கேற்ற வகையில் நியாயமாகக் குறைப்பதன் மூலம், பணி நேரத்தில் ஏற்படக்கூடிய, அதனுடன் தொடர்புடைய, அதன் காரணமாக ஏற்படக்கூடிய விபத்துக்கள் மற்றும் உடல்நல பாதிப்புகளை தடுப்பதற்கு போதிய நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்படும்.

3.2 பணியாளர்கள் தொடர்ந்து மற்றும் பதிவு செய்யப்பட்ட உடல்நல மற்றும் பாதுகாப்பு பயிற்சியைப் பெறுவதுடன், அத்தகைய பயிற்சியானது புதிய அல்லது மறுஒதுக்கீடு செய்யப்பட்ட பணியாளர்களுக்கு மீண்டும் அளிக்கப்படும்.

3.3 சுத்தமான கழிப்பிட வசதிகள், குடிநீர் மற்றும் பொருந்துமானால், உணவு சேமிப்பதற்கான சுகாதார வசதிகள் அளிக்கப்படும்.

3.4 தங்குமிட வசதி அளிக்கப்பட்டிருந்தால், அது சுத்தமாகவும், பாதுகாப்பாகவும், பணியாளர்களின் அடிப்படை தேவைகளை பூர்த்தி செய்யக்கூடியதாகவும் இருக்கும்.

3.5 நடத்தை நெறியைப் பின்பற்றும் நிறுவனமானது, ஒரு மூத்த நிர்வாக அதிகாரியிடம் உடல்நலம் மற்றும் பாதுகாப்பிற்கான பொறுப்பை ஒப்படைக்கும்.

4. சுற்றுச்சூழல் தேவைகள்

4.1 பொருந்தும் சுற்றுச்சூழல் தரங்களுக்கேற்ப செயல்பாடுகளைக் கொண்டுள்ள பொருள் வழங்குவோருடன், சுற்றுச்சூழல் குறித்த தனது பொறுப்புறுதியை ப்ரைமார்க் பகிர்ந்து கொள்ள விரும்புகிறது.

5. குழந்தைத் தொழிலாளர் பயன்படுத்தப்படமாட்டார்கள்

5.1 குழந்தைத் தொழிலாளர் யாரும் பணியமர்த்தப்படக்கூடாது.

5.2 இணைப்புகளில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள “குழந்தை” மற்றும் “குழந்தைத் தொழிலாளர்” ஆகியவற்றின் விளக்கத்தின்படி, குழந்தை அல்லாத நிலையை எய்தும்வரை, குழந்தைத் தொழிலில் ஈடுபட்டுவரும் எந்தவொரு குழந்தையும், தரமான கல்வியை பெற்று அதிலேயே தொடர்ந்து நீடிக்கும் வகையில் மாற்றத்திற்கு உதவக்கூடிய கொள்கைகள் மற்றும் திட்டங்களை நிறுவனங்கள் உருவாக்க வேண்டும் அல்லது அவற்றில் பங்கேற்பதுடன் அவற்றிற்கு பங்களிக்கவும் வேண்டும்.

5.3 குழந்தைகள் மற்றும் 18 வயதிற்குக் குறைவாக உள்ள இளம் வயதினர் இரவுப் பணிகளிலோ அல்லது இடர் உள்ள சூழல்களிலோ பணியமர்த்தப்படக்கூடாது.

5.4 பொருந்தும் சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்புத் தரங்களின் விதிகளுக்கேற்ப இக்கொள்கைகள் மற்றும் நடைமுறைகள் அமைய வேண்டும்.

6. வாழ்வாதார ஊதியங்கள் வழங்கப்படுகின்றன

6.1 ஒரு நிலையான பணி வாரத்திற்கு அளிக்கப்படும் ஊதியமானது குறைந்தபட்சமாக தேசிய சட்டத் தரநிலைகள் அல்லது தொழில்துறையின் தரநிலைகள் ஆகியவற்றில் அதிகமானதைப் பூர்த்தி செய்யும். எந்தச் சூழ்நிலையிலும், வழங்கப்படும் ஊதியமானது எப்போதும் அடிப்படை தேவைகளுக்கு போதுமானதாகவும், விருப்பத்திற்கேற்ற சிறிதளவு வருமானத்தை அளிக்கக்கூடியதாகவும் இருக்க வேண்டும்.

6.2 அனைத்து பணியாளர்களுக்கும், அவர்கள் பணியில் சேர்வதற்கு முன்னதாக ஊதியம் தொடர்பான பணி விதிகள் குறித்த, எழுத்துமூலமான மற்றும் புரிந்து கொள்ளக்கூடிய விவரங்கள் அளிக்கப்படுவதுடன், ஒவ்வொரு முறை அவர்களுக்கு ஊதியம் வழங்கப்படும்போதும், எந்த காலத்திற்கு அவர்களுக்கு ஊதியம் வழங்கப்படுகிறது என்பது பற்றிய விவரங்களும் அளிக்கப்பட வேண்டும்.

6.3 தொடர்புடைய பணியாளரின் வெளிப்படையான ஒப்புதல் இன்றி, ஒழுங்கு நடவடிக்கையின் பேரில் ஊதியத்திலிருந்து பணம் பிடித்தம் செய்வது அனுமதிக்கப்படமாட்டாது என்பதுடன், தேசிய சட்டத்தின் கீழ் குறிப்பிடப்படாத ஊதியத்தின் எந்த பிடித்தங்களுக்கும் அனுமதி இல்லை. அனைத்து ஒழுங்கு நடவடிக்கைகளும் பதிவு செய்யப்பட வேண்டும்.

7. வேலை நேரங்கள் அதிகமாக இல்லை

7.1 வேலை நேரங்கள் தேசிய சட்டத்திற்கு, அனைத்து ஒப்பந்தங்கள் மற்றும் கீழே உள்ள 7.2 முதல் 7.6 வரை உள்ள நிபந்தனைகளுக்கும் பணியாளர்களுக்கு அதிக பாதுகாப்பை கொடுக்கும் எதையும் இணங்கி இருக்கவேண்டும். 7.2 முதல் 7.6 சர்வதேச பணியாளர் தரங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டுள்ளது

7.2 இயல்பான வேலை நேரங்கள், அதிகப்படி நேரத்தைத் தவிர்த்து, ஒப்பந்தத்தில் வரையறுக்கப்பட வேண்டும் மேலும் அது வாரத்திற்கு 48* மணி நேரத்திற்கு அதிகமாகக் கூடாது.

7.3 அனைத்து அதிகப்படி வேலை நேரமும் தன்னார்வத்தினால் இருக்கவேண்டும். அதிகப்படி நேரம் பொறுப்போடு பயன்படுத்தப்பட வேண்டும், பின்வருபவற்றை கணக்கில்கொண்டு இருக்கவேண்டும்: ஒவ்வொரு தனிப்பட்ட பணியாளர் மற்றும் அனைத்து பணியாளர்கள் அளவு, அடுத்தடுத்த வேலை மற்றும் வேலை மணி நேரம். அதை வழக்கமான பணிக்கு மாற்றாக பயன்படுத்தக் கூடாது. அதிகப்படி வேலை நேரங்கள் எப்போதும் உயர்மதிப்பில் ஈடுசெய்யப்பட வேண்டும், அது வழக்கமான சம்பள விகிதத்திற்கு 125% க்கு குறைவாக இருக்கக் கூடாது என்று பரிந்துரைக்கப்படுகிறது.

7.4 அதிகப்படி வேலை நேரங்கள் உள்ளிட்ட மொத்த மணி நேரம் 7 நாள் காலத்தில் 60 மணி நேரத்திற்கு அதிகமாகக் கூடாது, கீழே உள்ள 7.5 விதிக்குட்பட்டு விதிவிலக்கான சூழ்நிலைகளில் மட்டும்.

7.5 7 நாள் காலத்தில் தவிர்க்க முடியாத சூழ்நிலைகளில் அதிகப்படி வேலை நேரங்கள் உள்ளிட்ட மொத்த வேலை நேரங்கள் கீழே வரும் அனைத்தும் நிறைவேற்றப்படும் நிலையில் 60 மணி நேரத்திற்கு மேல் இருக்கலாம்:

- இது தேசிய சட்டத்தின்படி அனுமதிக்கப்படுகிறது.
- இது நிறுவனங்களின் கணிசமான அளவு பணியாளர்களின் பிரதிநிதிகளோடு தாரளமாக விவாதித்து ஏற்பட்ட மொத்த ஒப்பந்தங்களால் அனுமதிக்கப்படுகிறது;
- உகந்த பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட வேண்டும்-பணியாளர்களின் ஆரோக்கியம் மற்றும் பாதுகாப்பு மற்றும்
- வேலையில் அமர்த்துபவர் எதிர்பாராத உற்பத்தி உச்சம், விபத்துகள் அல்லது அவசரகாலங்கள் போன்ற விதிவிலக்கான சூழ்நிலைகளை விவரிக்க வேண்டும்.

7.6 பணியாளர்கள் ஒவ்வொரு 7 நாட்களுக்கு ஒரு நாள் விடுமுறையும் அல்லது தேசிய சட்டத்தின்படி அனுமதிக்கப்பட்ட ஒவ்வொரு 14 நாட்களுக்கும் 2 நாட்கள் விடுமுறையும் * வழங்கப்பட வேண்டும்.

* சர்வதேச தரங்கள், அதிகரித்துவரும் சாதாரண வேலை நேரத்தை, பொருத்தமாக இருந்தால் வாரத்திற்கு 40 மணி நேரமாக, மணி நேரம் குறைக்கப்பட்டதால் பணியாளர்களின் ஊதியத்தில் எந்த குறைவும் ஏற்படாமல் குறைக்க பரிந்துரைக்கிறது.

8. பாகுபாடின்மை பின்பற்றப்படுதல்

8.1 பணியமர்த்துதல், இழப்பீடு வழங்குதல், பயிற்சிக்கான அனுகுதல், பதவி உயர்வு, பணி நீக்கம் அல்லது ஓய்வு பெறுதல் ஆகியவற்றில் இனம், ஜாதி, தேசியம், மதம், வயது, குறைபாடு, பாலினம், திருமண நிலை, பாலின நெறிப்படுத்தல், சங்க உறுப்பினராக இருத்தல் அல்லது அரசியல் தொடர்பு போன்றவற்றின் அடிப்படையில் பாகுபாடு இல்லை.

9. தொடர்ந்து பணி அளிக்கப்படுதல்

9.1 மேற்கொள்ளப்படும் பணியானது, தேசிய சட்டம் மற்றும் நடைமுறையின் வாயிலாக நிறுவப்பட்டுள்ள, அங்கீகாரம் பெற்ற பணி உறவின் அடிப்படையிலேயே சாத்தியமான அளவுக்கு அமைந்திருக்க வேண்டும்.

9.2 பணியாளர் மற்றும் சமூக பாதுகாப்பு சட்டங்களின் கீழ்வரும் பொறுப்புறுதிகள் மற்றும் வழக்கமான பணியமர்த்துதல் மூலம் தோன்றும் கட்டுப்பாடுகள் ஆகியவை, பணியாளர்-மட்டும் ஒப்பந்தங்கள், துணை ஒப்பந்தங்கள் அல்லது வீட்டுப்பணி ஏற்பாடுகள், அல்லது உண்மையில் திறன்கள் அளிக்கக்கூடிய மற்றும் தொடர்ந்து பணி அளிக்கும் நோக்கமற்ற பணி பயிற்சித் திட்டங்கள் மூலம் தவிர்க்கப்படக்கூடாது அல்லது அத்தகைய எந்த பொறுப்புறுதிகளும், குறிப்பிட்ட காலத்திற்கான பணி ஒப்பந்தங்களை மிக அதிக அளவில் பயன்படுத்துவதன் மூலம் தவிர்க்கப்படக்கூடாது.

10. கடுமையான அல்லது மனிதநேயமற்ற நடத்தைக்கு அனுமதி இல்லை

10.1 உடல்ரீதியாக துன்புறுத்துதல் அல்லது ஒழுங்கு நடவடிக்கை மேற்கொள்ளுதல், உடல்ரீதியாக, பாலியல்ரீதியாக அல்லது பிற துன்புறுத்தல்கள் குறித்த மிரட்டல்கள் மற்றும் வாய்மொழி ஏச்சுக்கள் அல்லது பிறவகையில் அவமானத்திற்கு உட்படுத்துதல் ஆகியவை தடை செய்யப்படும்.

11. சட்ட அடிப்படையிலான தேவைகள்

11.1 ப்ரைமார்க், தான் தொழில் மேற்கொள்ளும் ஒவ்வொரு கொள்முதல் அமைவிடத்திலும் அங்குள்ள சட்ட விதிகளை முழுமையாகப் பின்பற்றும் பொறுப்புறுதியை ஏற்றுள்ளது மற்றும் அது அத்தகைய சட்ட விதிகளை மீறும் வகையில் தெரிந்தே செயல்படாது.

11.2 பொருந்தும் சட்ட விதிகளை மீறும் பொருள் வழங்குவோரின் சேவைகளை ப்ரைமார்க் தெரிந்தே பயன்படுத்திக் கொள்ளாது.

12. லஞ்சம் அல்லது ஊழல் ஒருபோதும் பொறுத்துக் கொள்ளப்படமாட்டாது

12.1 உதவிக்கான தொகையளிப்புகள் உட்பட, லஞ்சம் அல்லது கையூட்டுகள் வழங்குதல் அல்லது பெறுதல் கண்டிப்பாகத் தடை செய்யப்பட்டுள்ளது. லஞ்சம் என்பது, வர்த்தக ஆதாயம் ஒன்றை பெறுவதற்கு அல்லது தக்கவைத்துக் கொள்வதற்கு, அல்லது தவறான முறையில் நடந்து கொள்வதைத் தூண்டுவதற்கு அல்லது அச்சூழலில் அந்நன்மையைப் பெறுவது பெறுநருக்கு முறையற்றதாக இருந்தாலும், பெறுநருக்குப் பரிசளிப்பதற்கு, தொழில் அல்லது அரசிலுள்ள ஒருவருக்கு வழங்கப்படுகின்ற எந்தவொரு வடிவத்திலுமுள்ள அன்பளிப்பாக, நன்மையாக, பரிசாக அல்லது ஆதாயமாக இருக்கலாம். மூன்றாம் நபர் மூலம், உதாரணமாக, ஒரு முகவர், பிரதிநிதி அல்லது இடைத்தரகர் வாயிலாக லஞ்சம் வழங்கப்படுவதற்கான ஏற்பாடு அல்லது உண்மையில் வழங்கப்படும் சூழலிலும் லஞ்சம் வழங்குதல் நடைபெறலாம்.

லஞ்சத்திற்கான சில உதாரணங்கள் வருமாறு. இது அனைத்தையும் உள்ளடக்கிய பட்டியல் அல்ல:

– பரிசுகள் அல்லது பயணச் செலவுகள்

– ஈடுசெய்யப்படாமல் நிறுவன சேவைகள், வசதிகள் அல்லது சொத்தினைப் பயன்படுத்திக் கொள்ளுதல்;

– ரொக்கத் தொகையளிப்புகள்;

– கடன்கள், கடனுக்கான உத்தரவாதங்கள் அல்லது இதர வரவு;

- சாத்தியமுள்ள வாடிக்கையாளர்/பொது அல்லது அரசு அதிகாரியின் குடும்ப உறுப்பினர் ஒருவருக்கு கல்வி உதவித்தொகை, அல்லது உடல்நலப் பராமரிப்பு போன்ற நன்மையை வழங்குதல்;
- முக்கிய ஒப்பந்தத்தை வழங்குவதுடன் தொடர்புள்ள நபருக்கு வேண்டிய ஒருவருக்கு துணை ஒப்பந்தம் ஒன்றை வழங்குதல்; மற்றும்
- சாத்தியமுள்ள வாடிக்கையாளர்/பொது அல்லது அரசு அதிகாரியின் குடும்ப உறுப்பினர் ஒருவருக்கு சொந்தமான உள்ளூர் நிறுவனம் ஒன்றுக்குப் பணிவழங்குதல்.

12.2 உதவிக்கான தொகையளிப்புகள் என்பது வழக்கமான அரசு நடவடிக்கையின் செயல்பாட்டை துரிதப்படுத்துவதற்காக, அரசு அதிகாரிகள் கோருகின்ற சிறிய தொகையளிப்புகள் அல்லது கட்டணங்களாகும் (விசா அல்லது சுங்கத் தீர்வு போன்றவை). அத்தகைய தொகையளிப்புகள் கண்டிப்பாக தடை செய்யப்பட்டவை.

12.3 பொருள் வழங்குவோர்கள், பிரதிநிதிகள் மற்றும் அவர்களுடைய பணியாளர்கள், பொருந்துகின்ற அனைத்து லஞ்சம் மற்றும் ஊழல் எதிர்ப்புச் சட்டங்களுடனும் இணங்க வேண்டும். அத்தகைய லஞ்சம் மற்றும் ஊழல் எதிர்ப்புச் சட்டங்கள் எதுவும் பொருந்தாத அல்லது அவை யூ.கே. லஞ்ச சட்டம் 2010-க்குக் குறைந்த தரமுடையதாக இருக்கும் பட்சத்தில், பொருள் வழங்குவோர்கள், பிரதிநிதிகள் மற்றும் அவர்களுடைய பணியாளர்கள், யூ.கே. லஞ்சம் சட்டம் 2010-ஐ கட்டாயம் கடைப்பிடிக்க வேண்டும்.

12.4 பொருள் வழங்குவோர்கள் மற்றும் பிரதிநிதிகள், தனது தொழிலுடன் தொடர்புடைய பணியாளர்கள் அல்லது நபர்கள் லஞ்சம் அல்லது ஊழல் குற்றங்கள் புரிவதைத் தடுக்கும் பொருட்டு, லஞ்சம் மற்றும் ஊழல் எதிர்ப்புச் செயல்முறைகளைக் கொண்டிருக்க வேண்டும். பொருள் வழங்குவோர்கள் மற்றும் பிரதிநிதிகள், இச்செயல்முறைகளை தங்கள் தொழிலில் சரியான முறையில் செயல்படுத்துவதுடன், அவை சிறப்பாகச் செயல்படுவதை உறுதி செய்வதற்காக, அவற்றை வழக்கமாக மறுஆய்வும் செய்து வர வேண்டும்.

13. இணைப்பு அ (A) விளக்கங்கள்

<u>குழந்தை</u>

குறைந்தபட்ச வயதிற்கான உள்ளூர் சட்டம், பணி செய்யவும், கட்டாயக் கல்வி பெறவும் அதிகமாக வரையறுக்காத வரையில் 15 வயதிற்குட்பட்ட எந்த நபரும் குழந்தையாகக் கருதப்படுவார். அவ்வாறு வரையறுக்கப்பட்டிருந்தால், உயர்ந்த வயதே சட்டப்படி பொருந்தும். இருப்பினும், சர்வதேச ஒப்பந்த எண் 138-ன் கீழ், வளரும் நாடுகளுக்கான விதிவிலக்குகளின்படி குறைந்தபட்ச வயதிற்கான உள்ளூர் சட்டமானது 14 வயதாக அமைக்கப்பட்டிருந்தால், குறைந்த வயதே பொருந்துவதாக அமையும்.

<u>இள வயதினர்</u>

மேலே குறிப்பிடப்பட்டுள்ள குழந்தைக்கான வயதிற்கு மேல், ஆனால் 18 வயதிற்குள் உள்ள எந்த பணியாளரும் இவ்வகையைச் சேர்ந்தவராவார்.

<u>குழந்தைத் தொழிலாளர் பணி</u>

மேற்கண்ட விளக்கங்களில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள வயது வரம்புகளைக் காட்டிலும் குறைவாக உள்ள, பொருந்தும் சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் விதிகளுக்குப் புறம்பாக அமைந்த, ஆபத்துக்கள் நிறைந்த, குழந்தை அல்லது இளம் வயதுடையோரின் கல்வியை பாதிக்கக்கூடிய, குழந்தை அல்லது இளம் வயதினரின் ஆரோக்கியம், உடல்நல, மனநல, ஆன்மீக, ஒழுக்க அல்லது சமூக மேம்பாட்டிற்கு தீங்கு விளைவிக்கக்கூடிய முறையில் குழந்தை அல்லது இள வயதினரால் மேற்கொள்ளப்படும் எந்தப் பணியும் இவ்வகையைச் சேர்ந்ததாகும்.