



ETI அடிப்படை விதிமுறைகள்

இந்த ஆவணமானது அதிகப்படியான வேலை நேரம் இல்லை என்று பிரிவு 6-ல் மேற்கொள்ளப்பட்ட திருத்தத்துடன், 2014ஆம் ஆண்டில் ஏப்ரல் 01 ஆம் தேதி அன்று திருத்தப்பட்டது.

1. வேலைவாய்ப்பு சுதந்திரமாகத் தேர்வு செய்யப்பட்டுள்ளது

1.1 கட்டாயப்படுத்தப்பட்ட, பிணைக்கப்பட்ட அல்லது சிறைப்பிடிக்கப்பட்ட தொழிலாளர்கள் யாரும் இல்லை.

1.2 "டெபாசிட்டுகள்" அல்லது அவற்றின் அடையாள ஆவணங்களை பணியாளர்கள் தங்கள் பணியமர்த்துநர்களிடம் சமர்ப்பிக்க வேண்டிய அவசியமில்லை மற்றும் நியாயமான அறிவிப்புக்குப் பின்னர் தங்கள் பணியமர்த்துநர்களை விட்டு வெளியேறுவதற்கு அவர்களுக்கு சுதந்திரம் உள்ளது.

2. சங்கமாக செயல்படுவதற்கான சுதந்திரம் மற்றும் கூட்டு பேரம் பேசும் உரிமை ஆகியவை மதிக்கப்படுகின்றன

2.1 தொழிலாளர்கள் எந்த வேறுபாடும் இல்லாமல், தாங்கள் தேர்ந்தெடுத்துள்ள தொழிற்சங்கங்களில் சேரவும் அல்லது தொழிற்சங்கங்களை உருவாக்கவும், கூட்டாகப் பேரம் பேசுவதற்கும் உரிமை உண்டு.

2.2 தொழிற்சங்கங்களின் செயல்பாடுகள் மற்றும் அவற்றின் அமைப்புசார்ந்த நடவடிக்கைகள் குறித்த வெளிப்படையான அணுகுமுறையை பணியமர்த்துநர்கள் பின்பற்றுகிறார்கள்.

2.3 தொழிலாளர்கள் பிரதிநிதிகளுக்கு எதிராக எந்தவித பாகுபாடும் செய்யப்படுவதில்லை, மேலும் பணியிடத்தில் தங்கள் பிரதிநிதித்துவச் செயல்பாடுகளை மேற்கொள்வதற்கு அவர்களுக்கு அனுமதி உள்ளது.

2.4 சங்கத்தின் சுதந்திரம் மற்றும் கூட்டாகப் பேரம் பேசும் உரிமை ஆகியவை சட்டத்தின் கீழ் கட்டுப்படுத்தப்படும் பொழுது, சார்பற்ற மற்றும் சுதந்திரமான சங்கம் மற்றும் பேரம் பேசுதல் ஆகியவற்றிற்கான இணையான வழிமுறையை உருவாக்குவதை பணியமர்த்துநர் அனுமதிக்கிறார் மற்றும் அதற்கு இடையூறு செய்வதில்லை.

3. பணிச் சூழல்கள் பாதுகாப்பாகவும் ஆரோக்கியமாகவும் உள்ளன

3.1 தொழிற்சாலை மற்றும் எந்தவொரு குறிப்பிட்ட அபாயங்கள் பற்றியும் அறிந்திருந்ததை மனதில் கொண்டு,

ஒரு பாதுகாப்பான மற்றும் சுகாதாரமான பணிச் சூழல் வழங்கப்படும். பணிச் சூழலில் உள்ள அபாயங்களுக்கான காரணங்களை, நியாயமாக நடைமுறைப்படுத்தக்கூடிய முறையில் குறைப்பதன் மூலம், பணியின் காரணமாக அல்லது பணி தொடர்பாக அல்லது பணியின்பொழுது ஏற்படும் விபத்துக்கள் மற்றும் உடல்நலத்திற்கு ஏற்படும் காயம் ஆகியவற்றைத் தடுக்க, போதுமான நடவடிக்கை எடுக்கப்பட வேண்டும்.

3.2 வழக்கமான மற்றும் பதிவு செய்யப்பட்ட சுகாதார மற்றும் பாதுகாப்பு பயிற்சிகளை தொழிலாளர்கள் பெறுவார்கள், மேலும் புதிய மற்றும் மீண்டும் பணி ஒதுக்கீடு செய்யப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கு அத்தகைய பயிற்சி மீண்டும் அளிக்கப்பட வேண்டும்.

3.3 சுத்தமான கழிப்பறை வசதிகள் மற்றும் குடிக்கக்கூடிய நீர், மற்றும் தேவைப்பட்டால் உணவு சேமிப்புக்கான சுகாதார வசதிகள் ஆகியவை வழங்கப்படும்.

3.4 வழங்கப்படும் இடவசதியானது, சுத்தமாகவும், பாதுகாப்பானதாகவும் மற்றும் தொழிலாளர்களின் அடிப்படை தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்யும் வகையிலும் இருக்க வேண்டும்.

3.5 விதிமுறையைப் பின்பற்றும் நிறுவனமானது, ஒரு மூத்த நிர்வாக அதிகாரிக்குச் சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்புக்கான பொறுப்பைக் கொடுக்கும்.

4. குழந்தைத் தொழிலாளரைப் பயன்படுத்தக்கூடாது

4.1 குழந்தைத் தொழிலாளரை புதிதாக வேலைக்குச் சேர்க்கக்கூடாது.

4.2 குழந்தைத் தொழிலாளராகக் கண்டறியப்பட்டுள்ள குழந்தை, தரமான கல்வியில் சேர்ந்து, அதைத் தொடர்ந்து பெறும் வகையில், மாற்றத்திற்கான கொள்கைகள் மற்றும் திட்டங்களை நிறுவனம் ஏற்படுத்தும் அல்லது பங்கேற்கும் மற்றும் பங்களிக்கும்; "குழந்தை" மற்றும் "குழந்தைத் தொழிலாளர்" ஆகியவை குறித்து பிற்சேர்க்கையில் வரையறுக்கப்பட்டுள்ளது.

4.3 குழந்தைகள் மற்றும் 18 வயதிற்குட்பட்ட இளைஞர்கள் ஆகியோரை இரவில் அல்லது அபாயகரமான சூழ்நிலையில் பணியமர்த்தக்கூடாது.

4.4 இந்தக் கொள்கைகள் மற்றும் நடைமுறைகள் ஆகியவை தொடர்புடைய ILO தரநிலையின் விதிமுறைகளுக்கு இணங்க இருக்க வேண்டும்.

5. வாழ்வாதார ஊதியங்கள் வழங்கப்படுகின்றன

5.1 ஒரு நிலையான பணிபுரியும் வாரத்திற்கு வழங்கப்படும் ஊதியங்கள் மற்றும் சலுகைகள் என்பது குறைந்தபட்சம்,

தேசியச் சட்டப்பூர்வ நியமங்கள் அல்லது தொழிற்சாலை அளவுகோல் நியமங்கள், இவற்றில் எது அதிகமோ, அவ்வாறு இருக்க வேண்டும். எந்தவொரு சூழலிலும், ஊதியம் என்பது அடிப்படைத் தேவைகளை பூர்த்தி செய்வதற்குப் போதுமானதாகவும், தேவையானவற்றைச் சிறிது வாங்கும் வகையில் வருமானங்களை வழங்குவதாகவும் இருக்க வேண்டும்.

5.2 ஊதியங்கள் தொடர்பான தொழிலாளர்களின் பணி விதிமுறைகள் மற்றும் ஒவ்வொரு முறையும் அவர்கள் ஊதியம் பெறும் சம்பள காலம் பற்றிய விவரங்கள் ஆகியவை பற்றிய எழுத்துப்பூர்வமான

மற்றும் புரிந்துகொள்ளக்கூடிய தகவல்களானது அனைத்துத் தொழிலாளர்களுக்கும் அவர்கள் பணியில் சேர்வதற்கு முன்னர் வழங்கப்படும்.

5.3 சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளரின் உரிய அனுமதி இல்லாமல், ஒழுங்கு நடவடிக்கை காரணமாக ஊதியங்களில் இருந்து பிடித்தங்கள் செய்ய அனுமதிக்கப்படக்கூடாது அல்லது தேசிய சட்டத்தின் காரணமாக வழங்கப்படாத ஊதியங்களில் இருந்து எந்தவொரு பிடித்தங்களும் செய்ய அனுமதிக்கப்படக்கூடாது. அனைத்து ஒழுங்கு நடவடிக்கைகள் குறித்தும் பதிவு செய்யப்பட வேண்டும்.

6. அதிகப்படியான வேலை நேரம் இல்லை

6.1 வேலை நேரங்கள் என்பது தேசியச் சட்டங்கள், கூட்டு ஒப்பந்தங்கள் மற்றும் கீழே உள்ள 6.2 முதல் 6.6 வரையிலான விதிகள், இவற்றில் தொழிலாளர்களுக்கு அதிகப் பாதுகாப்பை எது அளிக்கிறதோ அதற்கு இணக்கமாக இருக்க வேண்டும். 6.2 முதல் 6.6 வரையிலான உட்பிரிவுகளானது சர்வதேசத் தொழிலாளர் நியமங்களின் அடிப்படையிலானதாகும்.

6.2 மிகைப்பணி நேரத்தை தவிர்த்த, வேலை நேரங்கள் என்பது ஒப்பந்தப்படி வரையறுக்கப்படும், மேலும் வாரத்திற்கு 48 மணி நேரத்திற்கு அதிகமாக இருக்கக்கூடாது.*

6.3 அனைத்து மிகைப்பணி நேரமும் தொழிலாளர்களின் விருப்பத்தின் அடிப்படையிலானதாகும். மிகைப்பணி நேரங்களானது பொறுப்புணர்வுடன் பயன்படுத்தப்பட வேண்டும், அவற்றில் பின்வருவனவற்றை கணக்கில் எடுத்துக் கொள்ள வேண்டும்: தனிப்பட்ட தொழிலாளர்கள் மற்றும் மொத்தப் பணியாளர்களால் பணியாற்றப்பட்ட அளவு, கால இடைவெளி மற்றும் மணிநேரங்கள். வழக்கமான வேலைக்கு மாற்றாக இது பயன்படுத்தப்படக்கூடாது. மிகைப்பணி நேரத்திற்கு எப்பொழுதும் கூடுதல் விகிதத்தில் ஊதியம் அளிக்கப்படும், இது வழக்கமான ஊதிய விகிதத்தில் 125%க்கும் குறைவாக இருக்கக் கூடாது என பரிந்துரைக்கப்படுகிறது.

6.4 கீழே உள்ள 6.5 உட்பிரிவின்கீழ் இருந்தால் தவிர, எந்தவொரு ஏழு நாட்கள் காலகட்டத்திலும் பணிபுரிந்த மொத்த மணிநேரங்கள் என்பது 60 மணிநேரத்திற்கு மேல் இருக்கக்கூடாது.

6.5 பின்வரும் அனைத்தும் பூர்த்தியாகக்கூடிய விதிவிலக்கான சூழ்நிலைகளில் மட்டும், எந்தவொரு ஏழு நாட்கள் காலகட்டத்திலும் பணிபுரிந்த மொத்த மணிநேரங்கள் என்பது 60 மணிநேரத்திற்கு மேல் இருக்கலாம்:

- இது தேசியச் சட்டத்தால் அனுமதிக்கப்படுகிறது;
- தொழிலாளர்களில் ஒரு குறிப்பிடத்தக்க பகுதியினரைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும் தொழிலாளர் அமைப்புடன் ஏற்படுத்தப்பட்ட ஒரு கூட்டு ஒப்பந்தம் மூலம் இது அனுமதிக்கப்படுகிறது;
- தொழிலாளர்களின் உடல்நலன் மற்றும் பாதுகாப்பைக் காப்பதற்காக பொருத்தமான பாதுகாப்பு ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட்டுள்ளன; மற்றும்
- எதிர்பாராத உற்பத்திச் சூழ்நிலைகள், விபத்துகள் அல்லது அவசரநிலைகள் போன்றவற்றை விதிவிலக்கான சூழல்களாகப் பணியமர்த்துநர் தெரிவிக்கலாம்.

6.6 ஒவ்வொரு 7 நாள் காலகட்டத்திற்கும் குறைந்தபட்சம் ஒரு நாள் விடுப்பு தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்பட வேண்டும் அல்லது தேசிய சட்டத்தால் அனுமதிக்கப்படும் பட்சத்தில், ஒவ்வொரு 14 நாள் காலகட்டத்திற்கும் குறைந்தபட்சம் இரண்டு நாள் விடுப்பு தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்பட வேண்டும்.

* சர்வதேச நியமங்களானது, தொழிலாளர்களின் இயல்பான பணிநேரத்தை ஒரு வாரத்திற்கு 40 மணிநேரங்கள் என்று படிப்படியாக குறைக்குமாறும், பணிநேரங்களைக் குறைப்பதால் தொழிலாளர்களின் ஊதியத்தைக் குறைக்க வேண்டாம் என்றும் பரிந்துரைக்கிறது.

7. எந்தவிதப் பாகுபாடும் பார்க்கப்படுவதில்லை

7.1 மதம், வயது, இயலாமை, பாலினம், திருமண நிலை, பாலியல் சார்பு, தொழிற்சங்க உறுப்பினர் அல்லது அரசியல் தொடர்பு,

இனம், சாதி, தேசிய இனம் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் பணியமர்த்துதல், ஊதியம் அளித்தல், பயிற்சி அளித்தல்,

பதவி உயர்வு, பணிநீக்கம் அல்லது பணிஓய்வு ஆகியவற்றில் எந்தவித பாகுபாடும் பார்க்கப்படுவதில்லை.

8. வழக்கமான வேலைவாய்ப்பு வழங்கப்படுகிறது

8.1 முடிந்த அளவிற்கு மேற்கொள்ளப்படும் பணியானது,

தேசியச் சட்டம் மற்றும் நடைமுறை மூலம் நிறுவப்பட்ட வேலைவாய்ப்பு உறவு அடிப்படையில் இருக்க வேண்டும்.

8.2 தொழிலாளர் அல்லது சமூகப் பாதுகாப்புச் சட்டங்கள் மற்றும் விதிமுறைகளின்கீழ் பணியாளர்களுக்கு அளிக்கப்பட வேண்டிய நிரந்தரமான வேலைவாய்ப்பை, தொழிலாளர்-மட்டும் அளிக்கப்படும் ஒப்பந்தம், துணை ஒப்பந்தம் அல்லது வீட்டில் இருந்து வேலை செய்யும் ஏற்பாடுகள் ஆகியவற்றின் மூலம், அல்லது திறன்களை வழங்குவதையோ அல்லது நிரந்தரமான வேலைவாய்ப்பை வழங்குவதையோ உண்மையான நோக்கமாகக் கொண்டிருக்காத பழகுநர் திட்டங்கள் மூலம் தவிர்க்கக்கூடாது, அல்லது வேலைவாய்ப்புக்கான நிலையான-கால அளவிலான ஒப்பந்தங்களை அதிகப்படியாக தொடர்ந்து பயன்படுத்துவதன் மூலம் அத்தகைய கடமைகளை தவிர்க்கக்கூடாது.

9. கடுமையாக அல்லது மனிதாபிமானமற்ற முறையில் நடத்துவதற்கு அனுமதிக்கப்படவில்லை

9.1 உடல் ரீதியான துஷ்பிரயோகம் அல்லது ஒழுக்கம், உடல் ரீதியான துஷ்பிரயோகம் செய்வதற்கான அச்சுறுத்தல், பாலியல் அல்லது வேறு

தொந்தரவு மற்றும் வாய்மொழி துஷ்பிரயோகம் அல்லது அச்சுறுத்தலின் பிற வகைகள் ஆகியவை தடை செய்யப்பட வேண்டும்.

இந்த விதிமுறைகளின் விதிகளில் அதிகபட்சமாக இல்லாமல், குறைந்தபட்ச நியமங்களே உள்ளது, மேலும் இந்த நியமங்களை மீறி நிறுவனங்கள் செயல்படுவதைத் தடுக்க இந்த விதிமுறைகளைப் பயன்படுத்தக்கூடாது. இந்த விதிமுறையைப் பயன்படுத்துகின்ற நிறுவனங்களானது தேசிய மற்றும் பிற பொருந்தக்கூடியச் சட்டங்களுக்கு இணங்க செயல்படும் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது, மேலும் சட்டத்தின் விதிகள் மற்றும் இந்த அடிப்படை விதிமுறைகள் ஆகியவை ஒரே விஷயத்தை கூறும்போது, அதிக பாதுகாப்பை அளிக்கக்கூடிய விதிமுறையை பயன்படுத்திக்கொள்ள வேண்டும்.

குறிப்பு: ETI அடிப்படை விதிமுறைகள் மற்றும் அமலாக்க நடைமுறைகள் ஆகியவற்றின் மொழிபெயர்ப்பானது முடிந்தவரை முழுமையானதாகவும், துல்லியமானதாகவும் இருப்பதை உறுதி செய்ய நாங்கள் அனைத்துவித முயற்சியையும் மேற்கொள்கிறோம். எனினும், இரண்டு சந்தர்ப்பங்களிலும், அதிகாரப்பூர்வப் பதிப்பாக ஆங்கில மொழி ஆவணங்களைக் கருத வேண்டும் என்பதை கவனத்தில் கொள்ளவும்.