

## நடத்தை நெறிகள்

நவம்பர் 2009

BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) 2.3-11/09

அனைத்து உரிமைகளும் அமைப்பினது. பதிப்பின் எந்தப் பகுதியும் -வின் அனுமதியின்றி மின்னணு, இயந்திரம், பிரதிஎடுத்தல், பதிவுசெய்தல் போன்ற எந்த வகையிலும், பிரதி எடுக்கப்படவோ, மொழிபெயர்க்கப்படவோ, பதிக்கப்படவோ, ஒலிபரப்பப்படவோ அல்லது கடனளிக்கப்படவோ, மீண்டும் விற்கப்படவோ, வாடகைக்கு அளிக்கப்படவோ அல்லது பரப்பப்படவோ கூடாது.

FTA – வெளிநாட்டு வணிக கூட்டமைப்பு, புருசெல்ஸ் மூலம் பிரசுர உரிமை © 2009

# BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) நடத்தை நெறிகள்

ILO ஒப்பந்தங்கள், ஐக்கிய நாடுகளின் உலகளாவிய மனித உரிமைகள் பிரகடனம், UN-னின் குழந்தைகளின் உரிமைகள் மற்றும் பெண்களுக்கெதிரான அனைத்து வகை வேற்றுமைப்படுத்துதலை நீக்கும் ஒப்பந்தங்கள், UN-னின் க்ளோபல் காம்பாக்ட் மற்றும் OECD-யின் பன்னாட்டு நிறுவனங்களுக்கான வழிமுறைகள் மற்றும் மற்ற உகந்த சர்வதேச அங்கீகாரம் பெற்ற ஒப்பந்தங்கள் ஆகியவற்றுக்கிடையே BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) நடத்தை நெறி சில சமூக மற்றும் சுற்றுச்சூழல் தரங்களை அடைய முயல்கிறது. BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) நடத்தை நெறிகளில் கையெழுத்திடுவதன் மூலம் நிறுவனங்கள் தங்கள் அதிகாரத்தின் மூலம் இந்த நெறி சம்பந்தமான சமூக மற்றும் சுற்றுச்சூழல் தரங்களை அங்கீகரிக்கும் பொறுப்பையும், இதனை நடைமுறைப்படுத்தவும் இதன்படி நடக்கவும் நிறுவன கொள்கையில் உகந்த நடவடிக்கைகளை எடுக்கும் பொறுப்பையும் கொண்டுள்ளனர். BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) உறுப்பினர்களின் சார்பில் வினியோகஸ்த நிறுவனங்களும் இறுதி உற்பத்தி நிலைகளின் செயலாடுகளில் ஈடுபட்டிருக்கும் உபஒப்பந்தகாரர்கள் இந்த நடத்தை நெறிகளை பின்பற்றுகிறார்கள் என்பதை உறுதி செய்து கொள்ள வேண்டும். நடவடிக்கை எடுப்பதற்கும் உகந்த நடவடிக்கைகளுக்கும் வாய்ப்புகள் இருப்பதால் இந்த வினியோகஸ்த நிறுவனங்கள் முன்னேற்ற அணுகுமுறையில் பின்வரும் அம்சங்களை நடைமுறைப்படுத்துவதை குறிக்கோளாகக் கொண்டிருக்க வேண்டும்.

## 1. சட்டரீதியான இணக்கம்

பொருத்தமான அனைத்து சட்டங்கள் மற்றும் நிபந்தனைகள், தொழில்துறையின் குறைந்தபட்ச தரங்கள், ILO மற்றும் UN-னின் ஒப்பந்தங்கள் மற்றும் பொருத்தமான சட்டபூர்வமான தேவைகள் இவற்றுள் கடுமையானவை எவையோ அதனுடனான இணக்கம். விவசாயத்தைப் பொறுத்தவரையில், ILO ஒப்பந்தம் 110 மதிக்கப்பட வேண்டும்.

## 2. கூட்டமைப்பிற்கான சுதந்திரம் மற்றும் கூட்டு ஒப்பந்தத்திற்கான உரிமை

அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் தங்கள் விருப்பப்படி வணிகர் சங்கங்களை அமைக்க, சேர மற்றும் ஏற்படுத்தவும், அவர்களின் சார்பில் அனைவரும் சேர்ந்து நிறுவனத்துடன் பேரம் பேசவும் உரிமை உள்ளது. நிறுவனம் இந்த உரிமையை மதிக்க வேண்டும் மற்றும் அவர்கள் விருப்பப்படி அமைப்பில் சேரலாம் மற்றும் அவர்கள் அவ்வாறு சேர்வதால் அவர்களுக்கு எவ்வித எதிர்மறை விளைவுகளோ ஏற்படாது அல்லது நிறுவனத்தினால் பழிவாங்கப்பட மாட்டார்கள் என்று ஊழியர்களிடம் திறமையாக தகவலளிக்க வேண்டும். இது போன்ற தொழிலாளர் அமைப்புகள் நிர்மாணிக்கப்படுவதில், செயல்படுவதில், அல்லது நிர்வகிக்கப்படுவதில் அல்லது அனைவரும் சேர்ந்து பேரம் பேசுவதில் நிறுவனம் எந்த விதத்தில் தலையிடக்கூடாது. சங்கத்தின் சுதந்திர உரிமை மற்றும் அனைவரும் சேர்ந்து பேரம் பேசுவது சட்டப்படி தடை செய்யப்பட்டிருக்கும் சூழ்நிலைகளில், தங்கள் சொந்த பிரதிநிதியை தொழிலாளர்கள் தேர்ந்தெடுத்துக்கொள்ள நிறுவனம் அனுமதியளிக்க வேண்டும். தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகளை மற்றும் தொழிலாளர்களை ஒருங்கிணைக்கும் ஊழியர்களை அவர்கள் சங்கத்தில் உறுப்பினர்களாக உள்ளனர் அல்லது வணிக சங்க செயல்பாடுகளில் கலந்துக் கொள்கின்றனர் மற்றும் இந்த பிரதிநிதிகள் வேலை இடத்தில் உறுப்பினர்களை அணுகுகின்றனர் என்கிற காரணத்தால் வேற்றுமையாக நடத்தக் கூடாது, கொடுமைப்படுத்தக் கூடாது கட்டாயப்படுத்தக் கூடாது அல்லது பழிவாங்கக் கூடாது.

- ILO ஒப்பந்தங்கள் 11, 87, 98, 135 மற்றும் 154-க்கு இணங்க.

## 3. வேற்று பாராட்டுகளுக்கான தடை

பாலினம், வயது, மதம், இனம், ஜாதி, பிறப்பு, சமூகப் பின்னணி, ஊனம், இனம், மற்றும் தேசிய மூலம், தேசியம், வணிகர் சங்கம் போன்ற அமைப்புகளில் உறுப்பினராக இருத்தல், அரசியல் தொடர்பு அல்லது கருத்துக்கள், பாலின அமைப்பு, குடும்ப பொறுப்புகள், திருமண நிலை, அல்லது வேற்றுமைக்கு வழிவகுக்கும் இன்னபிற தனிப்பட்ட பண்புகளின் பேரில், பணிக்கு அமர்த்துவது, சம்பளம், பயிற்சிக்கான வாய்ப்பு, பதவி உயர்வு, வேலையை விட்டு நீக்குதல் அல்லது ஓய்வு பெறுதல் ஆகியவற்றில் வேற்றுமை பாராட்டுதல் சகித்துக் கொள்ளப்பட மாட்டாது.

- ILO ஒப்பந்தங்கள் 100, 111, 143, 158, 159, 169 மற்றும் 183-க்கு இணங்க.

## 4. ஈட்டுத் தொகை

பொதுவான வேலை நேரம், பணிமிகு நேரம் ஆகியவற்றுக்கான சம்பளம் சட்டரீதியான குறைந்தபட்ச அளவு மற்றும்/அல்லது தொழில்துறை தரங்கள் ஆகியவற்றுக்கு இணையாகவோ அல்லது கூடுதலாகவோ இருக்க வேண்டும். சட்டத்திற்குப் புறம்பாக, அதிகாரபூர்வமற்ற அல்லது நல்வழிப்படுத்தும் செய்கையாக சம்பளத்திலிருந்து கழிப்பது செய்யப்படக் கூடாது. இது தேசிய சட்டத்தால் அனுமதிக்கப்பட்டாலொழிய மற்றும் சுதந்திரமாக அனைவரும் சேர்ந்து பேரம் பேசுவதற்கான ஒப்பந்தம் நடைமுறைக்கு வந்தாலொழிய சட்டபூர்வமான குறைந்தபட்ச சம்பளம் மற்றும்/ அல்லது தொழில்துறை தரங்களால் வாழ்க்கைச் செலவுகளைச் சந்திக்க இயலாமலும், கூடுதல் உபரி கையிறுப்பு இல்லாமலும் போகும் சூழ்நிலைகளில், இச்செலவுகளைச் சந்திக்கும்வாக்கு போதுமான சம்பளத்தை ஊழியர்களுக்கு வழங்குமாறு ஊக்கப்படுத்தப்படுகிறார்கள் நல்வழிப்படுத்தும் செய்கையாக சம்பளக் குறைப்பு செய்வது தடை செய்யப்பட்டுள்ளது. ஊழியர்களுக்கு சம்பளம் மற்றும் ஈட்டுத்தொகையின் தொகுப்பு அவ்வப்பொழுது தெளிவாக தெரிவிக்கப் படுகிறது என்பதை வினியோகஸ்த நிறுவனங்கள் உறுதி செய்துகொள்ள வேண்டும். சம்பளம் மற்றும் ஈட்டுத்தொகைப் பொருத்தமான அனைத்து சட்டங்களுக்கும் இணங்க அளிக்கப்படுகிறது என்பதையும், சம்பளம் ஊழியர்களுக்கு வசதியான முறையில் அளிக்கப்படுகிறது என்பதையும் கூட வினியோகஸ்த நிறுவனங்கள் உறுதி செய்துகொள்ள வேண்டும்.

அனைத்து கூடுதல் நேரமும் தேசிய சட்டத்தில் வரையறுக்கப்பட்டுள்ளபடி கூடுதல் ஊதிய விகிதமாக திருப்பிக் கொடுக்கப்பட வேண்டும். கூடுதல் நேரத்திற்கான கூடுதல் ஊதிய விகிதம் சட்டத்தால் அல்லது அனைவரும் சேர்ந்து பேரம் பேசும் ஒப்பந்தத்தால் ஒழுங்குப்படுத்தப்படாத நாடுகளில் கூடுதல் நேரம் கூடுதல் ஊதிய விகிதத்திலோ அல்லது துறை தரங்களுக்கு சமமாகவோ தொழிலாளர்களுக்கு எது அதிக நலனை அளிக்கிறதோ அந்த தொகை ஈட்டுத் தொகையாக வழங்கப்படும்.

- ILO ஒப்பந்தங்கள் 12, 26, 101, 102 மற்றும் 131-க்கு இணங்க.

## 5. வேலை நேரம்

வேலை நேரம் மற்றும் பொது விடுமுறைகள் குறித்த பொருத்தமான அனைத்து தேசிய சட்டங்களுக்கும், தொழில்துறை நடைமுறைகளுக்கும் வினியோகஸ்த நிறுவனம் இணங்க வேண்டும். ஒரு வாரத்திலுள்ள அதிகபட்ச வேலைநேரம் தேசிய சட்டங்களால் நிர்ணயிக்கப்பட்டாலும், அது 48 மணி நேரங்களுக்கு மிகாமலும், ஒரு வாரத்திலுள்ள அதிகபட்ச பணிமிகு நேரம் 12 மணி நேரங்களுக்கு மிகாமலும் இருக்க வேண்டும். பணிமிகு வேலை தன்னிச்சையாக இருப்பதுடன், அதற்கான ஈட்டுத்தொகையும் கூடுதலாக இருக்க வேண்டும். குறுகிய கால வியாபார தேவையைப் பூர்த்தி செய்வதற்கு கூடுதல் நேர வேலை தேவைப்படும் சூழ்நிலைகளில் மற்றும் தொழிலாளர்களின் குறிப்பிட்ட பிரிவினரைக் கொண்ட தொழிலாளர் அமைப்புகளுடன் சுதந்திரமாக அனைவரும் சேர்ந்து பேரம் பேசுவதற்கான ஒப்பந்தம் போடப்பட்டுள்ள நிலையில் நிறுவனத்திற்கு இது போன்ற ஒப்பந்தங்களைப் பொறுத்து கூடுதல் நேர வேலை தேவைப்படக்கூடும். இது போன்ற ஒப்பந்தம் மேலே கூறப்பட்ட தேவைகளுக்கு ஏற்ப இருக்க வேண்டும்.

தொடர்ந்து ஆறு நாட்கள் வேலை செய்த ஒரு ஊழியருக்கு அதைத் தொடர்ந்து குறைந்தபட்சம் ஒரு விடுமுறை நாளாவது இருக்க வேண்டும். பின்வரும் சூழ்நிலைகள் இரண்டும் ஏற்பட்டால் மட்டுமே இந்த விதிக்கு விதிவிலக்கு உண்டு:

அ) தேசிய சட்டம் இந்த வரையறையைத் தாண்டிய வேலை நேரத்தை அனுமதிக்கிறது;

மற்றும்

ஆ) போதுமான ஒய்வு காலங்களையும் சேர்த்து சராசரியான வேலை நேரத்திற்கு அனுமதியளிக்கும் சுதந்திரமாக அனைவரும் சேர்ந்து பேரம் பேசுவதற்கான ஒப்பந்தம் நிலுவையில் இருந்தால்

- ILO ஒப்பந்தங்கள் 1 மற்றும் 14 மற்றும் ILO பரிந்துரைகள் 116-க்கு இணங்க.

## 6. பணியிடத்தின் சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு

நிறுவனம் பாதுகாப்பான மற்றும் சுகாதாரமான பணியிட சூழலை வழங்க வேண்டும் மற்றும் வேலை சம்பந்தமாக அல்லது வேலையின் போது ஏற்படக்கூடிய விபத்துக்கள் மற்றும் தொழிலாளருக்கு ஏற்படும் காயம் ஆகியவற்றை தடுக்க திறமையான முறையில் வழிமுறைகள் எடுக்கப்பட வேண்டும். பணியிட சூழலில் ஏற்படக்கூடிய அபாயங்களைக் குறைப்பது சாத்தியம், மற்றும் துறை பற்றியும், ஏதேனும் குறிப்பிட்ட அபாயங்களைப் பற்றியும் நினைவில் வைத்துக் கொள்ள வேண்டும்.

பணியிடத்தின் சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு குறித்த தெளிவான சட்டத்தொகுப்புகளும் செயல்முறைகளும்

ஏற்படுத்தப்பட்டு, அவை பின்பற்றப்பட வேண்டும். குறிப்பாக தனிப்பட்ட பாதுகாப்பு சாதனங்கள், சுத்தமான கழிவறை வசதிகள், குடிநீருக்கான வாய்ப்பு, மற்றும் தேவைப்பட்டால் உணவைப் பத்திரப்படுத்துவதற்கான சுத்தமான சூழல்

ஆகியவை அளிக்கப்பட வேண்டும். தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்படும் தூங்கும் வசதிகளும் தூய்மையானதாக, பாதுகாப்பானதாக இருக்க வேண்டும் மற்றும் தொழிலாளர்களின் அடிப்படைத் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வவையாக இருக்க வேண்டும். நிறுவனத்தின் அனுமதி பெறாமலே நிகழப் போகும் கடுமையான அபாயத்திலிருந்து தன்னைத் தானே விடுபடுத்திக் கொள்ளும் உரிமையும் அனைத்து அதிகாரிகளுக்கும் உள்ளது.

பணியிடத்தின் செயல்முறை மற்றும் சூழல் மற்றும் அடிப்படை மனித உரிமைகளை புறக்கணிக்கும் பலர் தூங்குமிடங்களின் சூழல் ஆகியவை தடை செய்யப்பட்டுள்ளன. குறிப்பாக இளம் தொழிலாளர்கள் அபாயகரமான, பாதுகாப்பற்ற அல்லது சுகாதாரமற்ற சூழல்களுக்கு வெளிப்படுத்தப்படக் கூடாது.

- ILO ஒப்பந்தம் 155, 184 மற்றும் ILO பரிந்துரைகள் 164 மற்றும் 190-க்கு இணங்க.

குறிப்பாக அனைத்து ஊழியர்களின் சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பிற்கு பொறுப்பேற்கவும், BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.)-யின் சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு அம்சங்களை செயல்படுத்தவும் ஒரு நிர்வாகப் பிரதிநிதி அமர்த்தப்படும். சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு குறித்த பயிற்சி அவ்வப்பொழுது அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் புது ஊழியர்களுக்கும் அளிக்கப்படும். அனைத்து ஊழியர்களின் சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பிற்கு அபாயம் நேரக் கூடிய சூழ்நிலைகளை கண்டுபிடிக்க, தவிர்க்க அல்லது செயலாற்ற அமைப்புகள் ஏற்படுத்தப்படும்.

## 7. குழந்தைத் தொழிலாளர்களுக்குத் தடை

ILO மற்றும் ஐக்கிய நாடுகளின் ஒப்பந்தங்கள் மற்றும்/அல்லது தேசிய சட்டங்களின்படி குழந்தைத் தொழிலாளர்களுக்குத் தடை விதிக்கப்பட்டுள்ளது. இந்த பல்வேறு சட்டங்களுள் கடுமையானது எதுவோ அது பின்பற்றப்படும். குழந்தைகளைக் கடுமையாக வேலை வாங்குவதும் தடை செய்யப்பட்டுள்ளது. அடிமைத்தனம் போன்று அல்லது குழந்தைகளின் உடல்நலத்துக்கு கேடு விளைவிப்பதாக தோன்றும் வேலை சூழல்களும் தடை

செய்யப்பட்டவை. இளம் தொழிலாளிகளின் உரிமைகள் பாதுகாக்கப்பட வேண்டும். மேற்கூறப்பட்ட குழந்தைப்

பணியாளர்களைப் பற்றிய சூழல்கள் ஏதாவதொன்றில் குழந்தைகள் இருப்பது கண்டுபிடிக்கப்பட்டால், சூழலை மாற்றுவதற்கான கொள்கைகளும் எழுத்துபூர்வமான செயல்முறைகளும் வினியோக நிறுவனத்தால் ஏற்படுத்தப்படும். மேலும் அக்குழந்தைகள் பள்ளி செல்வதற்கும், குழந்தைப்பருவம் முடியும் வரை தொடர்ந்து பள்ளி செல்வதற்கும் தேவையான நிதி உதவியையும் மற்ற ஆதரவையும் வினியோக நிறுவனம் அளிக்கும்.

நிறுவனம் வயதில் சிறிய தொழிலாளர்களைப் பணியிலமர்த்தக்கூடும், ஆனால் வயதில் சிறிய தொழிலாளர்களுக்கு கட்டாய கல்வி சட்டப்படி நடத்தப்பட வேண்டும், அவர்கள் பள்ளி நேரம் தவிர மற்ற நேரங்களில் வேலை செய்யக்கூடும். எந்த

குழ்நிலையிலும் வயதில் சிறிய தொழிலாளரின் பள்ளி, வேலை, மற்றும் பயண நேரம் ஆகியவை மொத்த மாக சேர்ந்து ஒரு நாளுக்கு 10 மணிநேரத்தைத் தாண்டக் கூடாது. வயதில் சிறிய தொழிலாளர்கள் எந்த குழ்நிலையிலும் ஒரு நாளுக்கு 8 மணிநேரங்களுக்கு மேல் வேலை செய்யக்கூடாது. வயதில் சிறிய தொழிலாளர்கள் இரவு நேரங்களில் வேலை செய்யக்கூடாது. - ILO ஒப்பந்தங்கள் 10, 79, 138, 142 மற்றும் 182 மற்றும் பரிந்துரை 146-க்கு இணங்க.

#### 8. கட்டாயப்படுத்தப்பட்ட மற்றும் கட்டாய தொழிலாளர்களுக்கான தடை மற்றும் நல்வழிப்படுத்தும் செய்கைகள்

பணிக்கு அமர்த்தும் போது ஊழியர்களிடமிருந்து பெற்ற (அமர்வு வைப்புநிதி) lodging deposits அல்லது முக்கிய அடையாள ஆவணங்களை அபகரித்தல் ஆகிய அனைத்து வகையான கட்டாயப்படுத்தல்களும் மற்றும் அடிப்படை மனித உரிமைகளை புறக்கணித்து கைதியைப் போன்று நடத்துதல் ஆகியவையும் தடை செய்யப்பட்டுள்ளன. உடலைத் துன்புறுத்தும் தண்டனை, மனம் அல்லது உடல் ரீதியான பலாத்காரம் மற்றும் வார்த்தைகளின் தவறான பயன்பாடு ஆகியவை தடை செய்யப்பட்டுள்ளன.

நிறுவனத்திற்கு தொழிலாளரை அனுப்பும் நிறுவனமோ அல்லது நபரோ தொழிலாளரைத் தொடர்ந்து அந்த நிறுவனத்தில் வேலை செய்ய வைப்பதற்காக தொழிலாளரின் ஊதியம், நலன்கள், சொத்து, அல்லது ஆவணங்களில் எதையும் வைத்துக் கொள்ளக்கூடாது.

குறிப்பிட்ட பணி தினம் முடிவடைந்த பிறகு தொழிலாளர்கள் வேலை இடத்தைவிட்டுச் செல்வதற்கும் நிறுவனத்திற்கு உகந்த அறிவிப்பைக் கொடுத்துவிட்டு வேலையைவிட்டுச் செல்வதற்கும் உரிமை உள்ளது.

நிறுவனமோ அல்லது நிறுவனத்திற்கு தொழிலாளர்களை அனுப்புபவர்களோ மனிதர்களை வைத்து வியாபாரம் செய்வதில் ஈடுபடக்கூடாது அல்லது ஆதரிக்க கூடாது.

நிறுவனம் அனைத்து தொழிலாளர்களையும் கௌரவத்துடனும் மரியாதையுடனும் நடத்த வேண்டும். நிறுவனம் உடலை வருத்தும் தண்டனை, மனம் அல்லது உடல் சார்ந்த பலவந்தத்தைப் பயன்படுத்துவது மற்றும் திட்டிவதில் ஈடுபடக்கூடாது அல்லது பொறுத்துக் கொள்ளக்கூடாது.

- ILO ஒப்பந்தங்கள் 29 மற்றும் 105.

#### 9. சுற்றுச்சூழல் மற்றும் பாதுகாப்பு பிரச்சனைகள்

கழிவு மேலாண்மை, ரசாயனங்கள் மற்றும் அபாயகரமான பொருட்களை கையாளுதல் மற்றும் நீக்குதல், கசிவு, மற்றும் கழிவுநீர் சிகிச்சை ஆகிவற்றுக்கான செயல்முறைகளும் தரங்களும் சட்டதிட்டங்களுக்கு உட்பட்டோ அல்லது அதற்கு மேற்பட்டோ இருக்க வேண்டும்.

#### 10. நிர்வாக அமைப்புகள்

வினியோகஸ்த நிறுவனம் சமூகப் பொறுப்புக்கான கொள்கையை நிர்ணயித்து செயல்படுத்துவதுடன், BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) நடத்தை நெறிகளின் நிபந்தனைகளைப் பூர்த்தி செய்யப்படுவதை உறுதி செய்ய ஒரு நிர்வாக அமைப்பையும், மற்றும் தனது அனைத்து வணிக செயல்பாடுகளிலும் லஞ்சம் மற்றும் ஊழலுக்கெதிரான கொள்கையை ஏற்படுத்தி செயல்படுத்துகிறது. திருத்த நடவடிக்கைகள் மற்றும் நடத்தை நெறிகளின் மதிப்பீட்டின் மூலம், சரியான செயல்பாட்டுக்கும் தொடர்ச்சியான மேம்பாட்டுக்கும் நிர்வாகம் பொறுப்பேற்பதுடன், BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.)-யின் நிபந்தனைகளை குறித்து அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் எடுத்துரைக்கும். இந்த நடத்தை நெறிகளுடன் இணங்க முடியாமல் போவது குறித்த ஊழியர்களின் கவலைகளையும் அது எதிர்கொள்ளும்.

பின்வரும் பிற்சேர்க்கைகள் இந்த நடத்தை நெறிகளின் உட்பகுதிகள்:

- வினியோக நிறுவனத்தின் உறுதிமொழி
- செயல்பாட்டுக்கான நிபந்தனைகள்
- இணங்காமல் போவதால் நிகழும் பின்விளைவுகள்

புருஸெல்ஸ், நவம்பர் 2009

© காப்பிரைட் 2009 ஆங்கிலப் பதிப்பே சட்டபூர்வமானது.

BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) 2.3-11/09

உறுதிமொழி

#### நடத்தை நெறிகளுக்கு இணங்குவதால் எழும் கடமைகள் குறித்த உறுதிமொழி

கீழே கையொப்பமிட்டிருக்கும் நாங்கள் இவ்வாறு உறுதியளிக்கிறோம்:

- BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) நடத்தை நெறியின் நவம்பர் 2006-ம் பதிப்பையும், BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) அமைப்பு: நெறிகள் மற்றும் செயலாற்றும் மற்றும் நிர்வாகக் குறிப்புப் புத்தகம் ஆகியவற்றைப் பெற்றதுடன் கவனமாகப் படித்தும் இருக்கிறோம்.

- எங்களது நிறுவனம் செயல்படும் நாடு அல்லது நாடுகளின் பொருத்தமான அனைத்து சட்டதிட்டங்களையும் அறிந்துள்ளோம்.

- நாங்கள் செயல்படும் நாடுகளின் சட்டதிட்டங்களுக்கும், நடத்தை நெறியின் நிபந்தனைகளுக்கும் வேறுபாடு இருக்குமாயின், நாங்கள் >BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) உறுப்பினரின் பெயர்<க்கு தெரிவிப்போம்.

- நாங்கள் BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) நடத்தை நெறிகளுக்கு இணங்கி அவற்றை முழுவதுமாக மேம்பாடு விளைவிக்கும் முறையில், மாற்றமின்றியும் ரத்து செய்யாமலும் செயல்படுத்துவோம்.

- எங்களது உபகாண்ட்டிராக்டர்களுக்கு BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) நடத்தை நெறியின் உள்ளடக்கத்தையும் நிபந்தனைகளையும் தெரிவிப்பதுடன், அவர்களும் அதற்கிணங்க செயல்படுகிறார்கள் என்பதை உறுதி செய்து கொள்வோம்.

- >BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) உறுப்பினரின் பெயர்< மற்றும் அவர்களது சார்பில் செயலாற்றும் பிற அமைப்புகளோ, எங்களது அல்லது எங்களின் உபஒப்பந்தக்காரர்களது வணிக வளாகத்தில் எந்நேரமும் முன்னறிவிப்புடனோ இன்றியோ, பரிசோதனைகளை மேற்கொள்ளலாம்.

மேலும்:

- >BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) உறுப்பினரின் பெயர்-ன் வேண்டுகோளுக்கிணங்க, எங்களது மற்றும் எங்களது உபஒப்பந்தக்காரர்களது சமூகச் செயல்பாடுகள் குறித்த சுய-மதிப்பீட்டை மேற்கொள்வதுடன், இந்த மதிப்பீடுகளின் விவரங்களை >BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) உறுப்பினரின் பெயர்<-யிடம் மதிப்பீடுதலுக்காக சமர்ப்பிக்கவும் ஒப்புக்கொள்கிறோம். இது பூர்த்தி செய்யப்பட்ட சுய-மதிப்பீட்டுக் கேள்வித்தாளின் வடிவில் இருக்கும்.

- >BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) உறுப்பினரின் பெயர்<-க்காக உற்பத்தி செய்யப்படும் பொருட்கள் மற்றும்/அல்லது அளிக்கப்படும் சேவைக்காக பயன்படுத்தப்படும் அனைத்து வணிக வளாகங்களும் இருக்குமிடங்களை >BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) உறுப்பினரின் பெயர்<-க்குத் தெரிவிப்போம். >BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) உறுப்பினரின் பெயர்<-க்காக உற்பத்தி செய்யப்படும் பொருட்கள் மற்றும்/அல்லது அளிக்கப்படும் சேவைகள் நாங்கள் குறிப்பிட்டிருக்கும் இடங்களில் மட்டுமே நடைபெறுகின்றன என்று உறுதியளிக்கிறோம். உற்பத்தி செய்யப்படும் பொருட்கள் மற்றும்/அல்லது அளிக்கப்படும் சேவைக்காக பயன்படுத்தப்படும் அனைத்து வணிக வளாகங்களும் இருக்குமிடங்களை >BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) உறுப்பினரின் பெயர்<-டம் தெரிவிக்கத் தவறினால், அனைத்து வணிக மற்றும் ஒப்பந்த உறவுகளும் உடனடியாகவும் நிபந்தனையின்றியும் துண்டிக்கப்படலாம் என்று அறிகிறோம்.

- BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) நிர்வாகக் குறிப்பீட்டை BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) மற்றும் >BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) உறுப்பினரின் பெயர்<-ன் வணிக மற்றும் கண்காணிப்பு நடவடிக்கைகளுக்கு மட்டுமே பயன்படுத்துவோம். BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) இணக்க/கண்காணிப்பு செயல்முறைகளில் பங்கு பெறாத மூன்றாம் நபர்கள் இந்த நிர்வாகக் குறிப்பீட்டை அணுக அனுமதிக்க மாட்டோம்.

தேதி ..... நிறுவனத்தின் பெயர் .....

கையொப்பம் ..... நிறுவனத்தின் முத்திரை

பெயர் ..... விலாசம் .....

நிறுவனத்தின் வாடிக்கையாளர் ID/கோட்-எண் .....

இந்த ஆவணம் நிறுவனத்தால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட பிரதிநிதி ஒருவரால் கையொப்பமிடப்பட்டு >BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) உறுப்பினரின் பெயர்<-ரிடம் திருப்பிக் கொடுக்கப்பட வேண்டும்.

## செயல்பாட்டு நிபந்தனைகள்

**BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) நடத்தை நெறிகளை செயல்படுத்தவும் கண்காணிக்கவும் தேவையான நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ள அனைத்து வினியோகஸ்தர்களும் கடமைப்பட்டிருக்கிறார்கள்:**

நிர்வாகத்தின் பொறுப்புகள்:

- BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) நடத்தை நெறிகளின் பொருளடக்கத்தைப் பற்றி நிர்வாகத்துக்கும் வினியோகஸ்தர்களுக்கும் தெரியப்படுத்துவது.

- நிறுவனத்தின் அமைப்பில் BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) நடத்தை நெறிகள் குறித்த பிரச்சனைகளுக்குப் யார் பொறுப்பேற்பது என்பதை முடிவு செய்வது.

- BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) நடத்தை நெறிகளைச் செயல்படுத்தும் பொறுப்பை ஏற்க, ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட நிர்வாக ஊழியர்களை அமர்த்துவது.

- நிறுவனம் BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) நடத்தை நெறிகளுக்கு இணக்கமாக செயல்படுகிறதா என்பதை கண்காணிப்பதும், நிறுவனங்களில் அதற்குத் தேவையான மாறுதல்களைச் செய்வதும்.

ஊழியர் அறிவுடை நிலை:

- BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) நடத்தை நெறிகளின் கொள்கைகளுக்கு ஆதரவளிப்பதாக ஊழியர்களிடம் கூறுவதும், BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) நடத்தை நெறிகளின் பொருளடக்கத்தைப் பற்றி தமது மற்றும் உபகாண்ட்டிராக்டரது ஊழியர்களுக்கு அறிவுறுத்துவதும். நிறுவனம் BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) நடத்தை நெறிகளை அப்பகுதி மொழிகளில் முழுவதுமாக மொழிபெயர்த்து, அதனை நிறுவனத்தின் வளாகங்களில் கவனத்தைக் கவரும் இடத்தில் பார்வைக்கு வைக்க வேண்டும். BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) நடத்தை நெறிகளைப் பற்றிய தகவல்களை அவர்களுக்குப் புரியும் மொழியில் கூறவும் வேண்டும்.

- ஊழியர்களுக்கு அவ்வப்போது பணியிடப் பாதுகாப்பில் பயிற்சியளிப்பதும், சமூகம் மற்றும் சுற்றுச்சூழலில் இதனால் ஏற்படும் விளைவுகள் பற்றி கூறுவதும்.

பதிவுகளை பாதுகாத்தல்:

- அனைத்து ஊழியர்களின் பெயர்கள், வயது, வேலை நேரங்கள் மற்றும் சம்பளம் ஆகியவற்றை பதிவு செய்து வைத்திருப்பதும், BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) பரிசோதனையாளர்களின் வேண்டுகோளுக்கிணங்க இந்த ஆவணங்களை தருவிப்பதும்.
- அபாயகரமான பொருட்கள் மற்றும் இதர அபாயமளிக்கக்கூடிய பொருட்கள் வைக்கப்பட்டிருக்கும் இடங்களை பதிவு செய்தல்
- பாதுகாப்புக் கருவிகள் மற்றும் பொருட்களை கண்காணித்தல் மற்றும் பராமரித்தல்
- பொருத்தமான சட்ட திட்டங்களுக்குண்டான ஆவணங்களை நிகழ்காலம் வரை சரிசெய்து வைத்தல்.

புகார்கள் மற்றும் திருத்த நடவடிக்கைகள்:

- BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) பிரச்சனைகள் குறித்த புகார்களை கையாளும் பொறுப்பேற்க ஒரு ஊழியரை நியமிப்பது.
- BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) பிரச்சனைகள் குறித்து ஊழியர்கள் அல்லது மூன்றாம் நபர்களிடமிருந்து பெறப்படும் புகார்களை ஆராய்வதும் பதிவு செய்வதும், அவற்றின் சாராம்சத்தையும் அதற்குத் தேவையான திருத்த நடவடிக்கைகளைப் பற்றியும் கூறுவது.
- தேவையான திருத்த நடவடிக்கைகளை செயல்படுத்த ஏற்பாடு செய்தல்.
- BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) நடத்தை நெறிகளுடனான இணக்கம் குறித்த தகவல்களை பிறருக்கு தெரியப்படுத்தும் ஊழியர்களை பணிநீக்கம் செய்யாதிருத்தல் அல்லது அவர்களுக்கெதிராக நல்வழிப்படுத்தும் நடவடிக்கைகளை எடுக்காதிருத்தல்.

வினியோகஸ்தர்கள் மற்றும் உட்புறத்தக்காரர்கள்:

- BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) நடத்தை நெறிகளுடனான இணக்கத்தையும் சமூகத் தரங்களை அறிமுகப்படுத்துவதையும் வினியோகஸ்தர்களுடனான ஒப்பந்தங்கள் அனைத்திலும் ஒரு நிபந்தனையாக ஆக்குவது.
- BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) நடத்தை நெறிகளின் செயல்பாடுகளின் முன்னேற்றத்தைப் பற்றி வினியோகஸ்தர்களிடம் அடிக்கடி தகவல் அறிக்கை பெறுவது.

கண்காணித்தல்:

- BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) உறுப்பினர்களுக்கு அவர்களது செயல்பாடுகள் மற்றும் அனைத்து உற்பத்தி இடங்களும் குறித்தத் தகவல்களை அளித்தல்.
- BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) உறுப்பினர்களின் சார்பில் செயலாற்றும் அமைப்புகளை, அவர்களது அல்லது அவர்களின் உட்புறத்தக்காரர்களது வணிக வளாகத்தையும் நடவடிக்கைகளையும் எந்நேரமும் முன்னறிவிப்புடனோ இன்றியோ, பரிசோதனைகளை மேற்கொள்ள அனுமதித்தல்.

#### இணக்கமின்மையின் பின்விளைவுகள்

வினியோகஸ்தர் எவரேனும் BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) நடத்தை நெறிகளின் நிபந்தனைகளை நிறைவேற்றத் தவறி, நியாயமாகக் கருதப்படும் ஒரு காலத்திற்குள் தீர்வு எதுவும் ஏற்படாவிட்டால், ஒரு BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) உறுப்பினர் உற்பத்தியை நிறுத்தவோ, அதற்குரிய ஒப்பந்தங்களை ரத்து செய்யவோ, வருங்கால ஒப்பந்தங்களை நிறுத்தி வைக்கவோ மற்றும்/அல்லது இணங்க மறுக்கும் வினியோகஸ்தருடனான வியாபார உறவைத் துண்டித்துக் கொள்ளவோ நேரலாம். பரிசோதனையில் நடத்தை நெறிகளுக்கு முழுவதுமான இணக்கம் இல்லாதிருப்பது தெரிய நேர்ந்தால், வினியோகஸ்தர் கொடுக்கப்பட்டிருக்கும் திருத்த நடவடிக்கைகளைத் தாமதமின்றி செயல்படுத்த வேண்டும். இந்த திருத்த நடவடிக்கைகளை செயல்படுத்தும் காலவரையறை பரிசோதனையாளர்களுடன் ஒப்புக்கொள்ளப்பட வேண்டும். அது பன்னிரண்டு ஆண்டுகளுக்கு மிகாததாக இருக்க வேண்டும். இணக்கமின்மைக்காக நீக்கப்பட்ட ஒரு வினியோகஸ்தர், பின்னாளில் BSCI (பி.எஸ்.சி.ஐ.) நடத்தை நெறிகளுக்கு முழுவதும் இணக்கம் காட்டினால், கொள்கைகளின்படி வியாபார உறவை மீண்டும் அமைத்துக் கொள்வதில் தவறில்லை.

