கண்ணியமான பணிக்கான SA8000:2026® தரநிலை

வெளியிடப்பட்டது
1 ஜனவரி 2026

www.sa-intl.org

அறிமுகம்

நாடுகள் மற்றும் பங்குதாரர்களால் ஒப்புக்கொள்ளப்பட்ட அடிப்படை ஆவணங்கள் மூலம் தனிநபர்கள் மற்றும் சமூகங்களின் மனித உரிமைகள் வரையறுக்கப்பட்டுள்ளன. இவற்றில் சர்வதேச மனித உரிமைகள் பிரகடனம், பொருளாதார சமூக மற்றும் பண்பாட்டு உரிமைகள் மீதான சர்வதேச உடன்படிக்கை, குடிமை மற்றும் அரசியல் உரிமைகள் மீதான சர்வதேச உடன்படிக்கை, பணியிடத்தில் அடிப்படை கோட்பாடுகள் மற்றும் உரிமைகள் குறித்த சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் (ILO) பிரகடனம் மற்றும் சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் (ILO) பதினொரு அடிப்படைக் கருவிகள், குழந்தைகள் உரிமைகளுக்கான ஐ.நா. உடன்படிக்கை மற்றும் பிற அடங்கும்.

"பாதுகாத்தல், மதிப்பளித்தல் மற்றும் தீர்வு காணுதல்" கட்டமைப்பின் மூலம், வணிகம் மற்றும் மனித உரிமைகள் மீதான ஐ.நா. வழிகாட்டும் கோட்பாடுகள் (UNGPs) அரசுகள் (அரசாங்கங்கள்) மற்றும் வணிகங்களின் உரிய பொறுப்புகளை நிறுவுகின்றன. கொள்கை, சட்டம் இயற்றுதல், ஒழுங்குமுறைப்படுத்துதல் மற்றும் நீதி வழங்குதல் ஆகியவற்றின் மூலம் மனித உரிமைகளைப் பாதுகாக்கும் கடமை அரசுகளுக்கு உள்ளது. வணிகங்கள் மனித உரிமைகளை மதிக்க வேண்டிய கடமையைக் கொண்டுள்ளன, அதாவது அவை மனித உரிமைகள் மீதான பாதகமான தாக்கங்களை ஏற்படுத்துவதையோ அல்லது அதற்கு பங்களிப்பதையோ தவிர்க்க வேண்டும் மற்றும் அத்தகைய தாக்கங்கள் ஏற்படும் போது அவற்றை நிவர்த்தி செய்ய வேண்டும். இந்த UNGP தேவைகள் ஒரு வணிகத்தால் ஏற்படும் பாதகமான தாக்கங்களுக்கு மட்டுமல்லாமல், அது பங்களித்த அல்லது அதன் செயல்பாடுகள் அல்லது வணிக உறவுகள் மூலம் நேரடியாக தொடர்புடைய தாக்கங்களுக்கும் பொருந்தும். இறுதியாக, உரிமைகள் மீறப்படும் பட்சத்தில், பயனுள்ள பரிகாரத்தை வழங்குவதற்கும் அல்லது அதில் பங்கேற்பதற்கும் முறையே அரசுகளுக்கும் வணிகங்களுக்கும் கடமை உள்ளது.

SAI என்பது இந்த மனித உரிமைகளின் அடிப்படைக் கட்டமைப்புகளின் அடிப்படையில் உலகெங்கிலும் உள்ள பணியிடங்களில் மனித

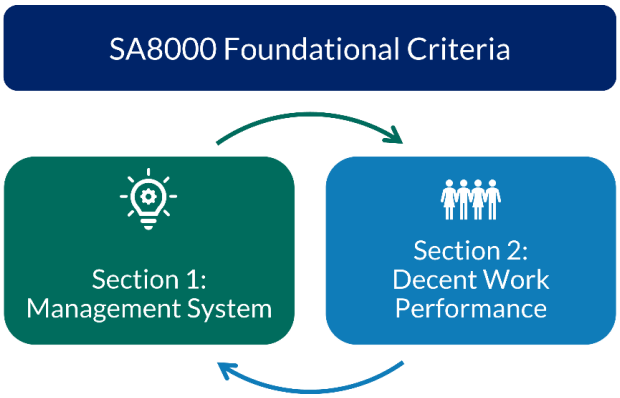
உரிமைகளை மேம்படுத்துவதற்காக அர்ப்பணிக்கப்பட்ட ஒரு குறிக்கோள் சார்ந்த, இலாப நோக்கற்ற அமைப்பாகும். இந்த நோக்கத்தை நாங்கள் முன்னெடுக்கும் வழிகளில் ஒன்று **கண்ணியமான பணிக்கான SA8000® தரநிலையை** நிறுவுவதாகும், இது நிறுவனங்கள் பணியிடங்களில் மனித உரிமைகளை மதிக்கும் தங்கள் கடமையை நடைமுறையில் நிறைவேற்ற உதவுகிறது. SA8000 தரநிலை முதன்முதலில் 1997 இல் வெளியிடப்பட்டது மற்றும் பல பங்குதாரர்களின் செயல்முறை மூலம் தொடர்ந்து திருத்தப்பட்டு வருகிறது. இது இத்தரநிலையின் ஐந்தாவது பதிப்பாகும்.

கண்ணியமான பணி என்பது தொழிலாளர்களின் மனித உரிமைகளை முழுமையாக அனுபவிப்பதற்கும் உணர்வதற்கும் துணைபுரியும் பணியைக் குறிக்கிறது. ILO-வின் கூற்றுப்படி, கண்ணியமான பணி என்பது "உற்பத்தித்திறன் மிக்க மற்றும் நியாயமான வருமானம், பணியிடத்தில் பாதுகாப்பு மற்றும் அனைவருக்கும் சமூகப் பாதுகாப்பு, தனிப்பட்ட மேம்பாடு மற்றும் சமூக ஒருங்கிணைப்புக்கான சிறந்த வாய்ப்புகள், மக்கள் தங்கள் கவலைகளை வெளிப்படுத்துவதற்கும், அமைப்பாக இணைவதற்கும் மற்றும் அவர்களின் வாழ்க்கையைப் பாதிக்கும் முடிவுகளில் பங்கேற்பதற்குமான சுதந்திரம் மற்றும் அனைவருக்கும் சம வாய்ப்பு மற்றும் சமமான நடத்தை ஆகியவற்றை வழங்கும் பணிக்கான வாய்ப்புகளை உள்ளடக்கியது..."[1]

SA8000:2026 தரநிலையானது எந்தவொரு சூழலிலும் கண்ணியமான பணிக்கான கோட்பாடுகள் மற்றும் அளவுகோல்களை நிறுவுகிறது. இக்கோட்பாடுகள், அரசுகளால் பாதுகாக்கப்பட வேண்டிய மற்றும் நிறுவனங்களால் மதிக்கப்பட வேண்டிய மக்களின் அடிப்படை உரிமைகளை விவரிக்கின்றன. இந்த அளவுகோல்கள் நிறுவனங்கள் பணியிடங்களில் மனித உரிமைகளை மதிப்பதற்கான குறிப்பிட்ட தேவைகளை வழங்குகின்றன.

[1] ILO, கண்ணியமான பணி.

SA8000 அடிப்படை அளவுகோல்கள் SA8000 தரநிலையைப் பயன்படுத்தும் நிறுவனங்களுக்கான ஒட்டுமொத்த எதிர்பார்ப்புகளை நிறுவுகின்றன.



படம் 1. SA8000:2026 பிரிவுகள்

SA8000 பிரிவு 1: மேலாண்மை அமைப்புகள்: உரிய விடாமுயற்சி மற்றும் ஆளுகை நிறுவனங்கள் தங்களின் செயல்பாடுகள் மற்றும் வணிக உறவுகள் முழுவதும் கண்ணியமான பணியை உறுதி செய்வதற்காக மேற்கொள்ள வேண்டிய உரிய விடாமுயற்சி அணுகுமுறையை விவரிக்கிறது.

SA8000 பிரிவு 2: கண்ணியமான பணிக் கோட்பாடுகள் மற்றும் செயல்திறன் அளவுகோல்கள் கண்ணியமான பணியுடன் தொடர்புடைய மனித உரிமைகளையும், தொழிலாளர்கள் தங்கள் உரிமைகளை முழுமையாக அனுபவிக்கவும் உணரவும் நிறைவேற்றப்பட வேண்டிய குறிப்பிட்ட அளவுகோல்களையும் விவரிக்கிறது. இந்த இரண்டு பிரிவுகளும் ஒன்றையொன்று சார்ந்துள்ளன–நிறுவனங்கள் செயல்திறன் அளவுகோல்களை பூர்த்தி செய்வதற்கு ஒரு மேலாண்மை அமைப்பு அணுகுமுறையை பின்பற்ற வேண்டும் மற்றும் தங்கள் மேலாண்மை அமைப்பை உருவாக்கி செயல்படுத்துவதில் செயல்திறன் சார்ந்த அணுகுமுறையை பின்பற்ற வேண்டும் (படம் 1-ஐப் பார்க்கவும்).

பிரிவுகள் 1 மற்றும் 2 ஆகியவை ஒவ்வொன்றும் பல உட்பிரிவுகளாகப் (துணைப் பிரிவுகள்) பிரிக்கப்பட்டுள்ளன, அவை அளவுகோல்களைக் (நிறுவனங்களுக்கான தனிப்பட்ட தேவைகள்) கொண்டுள்ளன. பிரிவுகள் 1 மற்றும் 2 ஆகியவற்றில் கோட்பாடுகளும் உள்ளன, அவை அளவுகோல்களுக்கான சூழலை அமைக்கின்றன. இவை தேவைகள் அல்ல, மாறாக அளவுகோல்கள் ஆதரிக்கும் உயர்மட்ட உரிமைகள் மற்றும் கடமைகளின் வெளிப்பாடாகும்.

©சோஷியல் அக்கவுண்டபிலிட்டி இன்டர்நேஷனல் - 2026

கோட்பாடுகள் மற்றும் அளவுகோல்களின் செயல்படுத்தல் மற்றும் விளக்கம் ஆகியவை கண்ணியமான பணி தொடர்பான மனித உரிமைகளைப் பாதிக்கும் ஒரு நிறுவனத்தின் செயல்பாடுகள் மற்றும் தொடர்புகளின் அம்சங்களில் கவனம் செலுத்த வேண்டும்.

வரையறைகள் தரநிலையின் விதியமைப்பு ரீதியான பகுதியாகும், மேலும் அவை இந்த ஆவணத்தில் பின்னிணைப்பு A-இல் சேர்க்கப்பட்டுள்ளன.

அட்டவணை 1. தரநிலை மற்றும் துணை ஆவணங்கள் [ஜனவரி 1, 2026 அன்று புதுப்பிக்கப்பட்டது]

ஆவணம்	அதிகாரம்	நிலை
SA8000:2026 தரநிலை	விதியமைப்பு ரீதியானது (Normative)	வெளியிடப்பட்டது
வரையறைகள்	விதியமைப்பு ரீதியானது (Normative)	வெளியிடப்பட்டது (பின்னிணைப்பு A)
குறியீட்டுத் தொகுப்பு (Indicator Library)	வழிகாட்டுதல்	வெளியிடப்பட்டது
வழிகாட்டுதல் ஆவணம்	வழிகாட்டுதல்	நிலுவையில் உள்ளது

கூடுதல் ஆவணங்கள் உருவாக்கப்பட்டு இறுதி செய்யப்படும்போது இந்த அட்டவணை புதுப்பிக்கப்படும்.

பொருளடக்கம்

அறிமுகம் 1
பொருளடக்கம் 5
அடிப்படை அளவுகோல்கள் 7
பிரிவு 1. மேலாண்மை அமைப்புகள்: ஆளுகை மற்றும் உரிய விடாமுயற்சி 9
மேலாண்மை அமைப்பு கோட்பாடுகள் 11
மேலாண்மை அமைப்பு அளவுகோல்கள் 12
M1: தலைமை அர்ப்பணிப்பு, ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு 13
M2: தொழிலாளர் ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு 15
M3: பங்குதாரர் ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு 17
M4: கொள்கை அர்ப்பணிப்பு மற்றும் ஒத்திசைவு 18
M5: சூழல், தாக்கங்கள் மற்றும் இடர்கள் 20
M6: குறிக்கோள்கள், திட்டமிடல் மற்றும் வளங்கள் 22
M7: விழிப்புணர்வு மற்றும் செயல்படுத்துதல் 23
M8: நேர்மை மற்றும் வெளிப்படைத்தன்மை 26
M9: கண்காணிப்பு மற்றும் குறைதீர்க்கும் வழிமுறைகள் 27
M10: உத்திபூர்வ பகுப்பாய்வு, மறுஆய்வு மற்றும் தொடர்ச்சியான மேம்பாடு 30
பிரிவு 2: கண்ணியமான பணி கோட்பாடுகள் மற்றும் செயல்திறன் அளவுகோல்கள் 32
D1: குழந்தைகள் மற்றும் இளம் தொழிலாளர்களின் பாதுகாப்பு 33
D2: சங்கம் அமைக்கும் சுதந்திரம் மற்றும் கூட்டு பேரம் பேசும் உரிமை 36
D3: சுதந்திரமான மற்றும் நியாயமான ஆளெடுப்பு, வேலைவாய்ப்பு மற்றும் பணிநீக்கம் 39

©சோஷியல் அக்கவுண்டபிலிட்டி இன்டர்நேஷனல் - 2026

D4: கண்ணியமான வேலை நேரம், ஊதியங்கள் மற்றும் சலுகைகள் 44
D5: பாகுபாட்டிலிருந்து விடுதலை 51
D6: சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு 54
D7: தனியுரிமை 59
பின்னிணைப்பு A. வரையறைகள் 62

அடிப்படை அளவுகோல்கள்

இந்தத் தரநிலையைப் பூர்த்தி செய்வதில் அனைத்து நிறுவனங்களுக்குமான அடிப்படை எதிர்பார்ப்புகள்.

F1 - நிறுவனம் இந்தத் தரநிலையின் கோட்பாடுகளையும் அது அடிப்படையாகக் கொண்ட சர்வதேச ஆவணங்களையும் மதிக்க வேண்டும், மேலும் அதன் செயல்திறனைத் தொடர்ந்து மேம்படுத்த முயல வேண்டும்.

F2 - நிறுவனம் தனது செயல்திறன் குறைந்தபட்சம் பின்வருவனவற்றைப் பூர்த்தி செய்வதை உறுதிசெய்ய வேண்டும்:

a) இந்தத் தரநிலைக்குப் பொருத்தமான சட்ட மற்றும் ஒழுங்குமுறைத் தேவைகள்;
b) கூட்டுப் பேரம் பேசும் ஒப்பந்தங்கள்; மற்றும்
c) நிறுவனம் ஏற்றுக்கொண்டுள்ள இந்தத் தரநிலைக்குப் பொருத்தமான பிற தேவைகள்.

F3 - சட்ட மற்றும்/அல்லது ஒழுங்குமுறைத் தேவைகள் இந்தத் தரநிலையிலிருந்து வேறுபடும் இடங்களில், நிறுவனம் பணியாளர்களுக்கு மிகவும் பயனளிக்கும் அளவுகோல்களைப் பயன்படுத்த வேண்டும்.

F4 - சட்ட மற்றும்/அல்லது ஒழுங்குமுறைத் தேவைகள் இந்தத் தரநிலைக்கு முரணாக இருக்கும் இடங்களில், சட்டத்தால் அனுமதிக்கப்பட்ட அளவிற்கு, பணியாளர்களுக்கான இடர்களை நிறுவனம் கண்டறிந்து, தடுத்து, தணித்து, பரிகாரம் செய்ய வேண்டும்.

F5 - அனைத்துப் பணியாளர்களுக்கும் கண்ணியமான பணியை உறுதிசெய்ய, நிறுவனம் தலைமையின் அர்ப்பணிப்பு மற்றும் தொழிலாளர் மற்றும் பங்குதாரர்களின் ஈடுபாட்டின் அடிப்படையில்

©சோஷியல் அக்கவுண்டபிலிட்டி இன்டர்நேஷனல் - 2026

ஒரு மேலாண்மை அமைப்பை நிறுவி, செயல்படுத்தி, பராமரித்து, தொடர்ந்து மேம்படுத்த வேண்டும்.

பிரிவு 1. மேலாண்மை அமைப்புகள்: ஆளுகை மற்றும் உரிய விடாமுயற்சி

ஒரு மேலாண்மை அமைப்பு அணுகுமுறையின் மூலம் UNGP கட்டமைப்பின் கீழ் மனித உரிமைகளை மதிக்கும் தங்கள் பொறுப்பை நிறுவனங்கள் எவ்வாறு நிறைவேற்ற வேண்டும் என்பதற்கான எதிர்பார்ப்புகளை இந்தப் பிரிவு விவரிக்கிறது.

மேலாண்மை அமைப்புகள் நிறுவனங்களின் அளவு, முதிர்ச்சி மற்றும் சூழலின் அடிப்படையில் மாறுபடும், ஆனால் ஒரு நிறுவனத்தின் செயல்பாடுகள் மற்றும் வணிக உறவுகள் முழுவதும் கண்ணியமான பணியை உறுதி செய்வதற்கான பகிரப்பட்ட முக்கிய கூறுகள் உள்ளன. இந்தப் பிரிவு அந்த முக்கிய கூறுகளை நடைமுறைப் படிப்படியான அணுகுமுறையின் மூலம் விவரிக்கிறது. இது நீண்டகாலமாக இருந்துவரும் SA8000 அளவுகோல்கள் மற்றும் UNGPs, பன்னாட்டு நிறுவனங்களுக்கான OECD உரிய விடாமுயற்சி வழிகாட்டுதல்கள், ISO இணைப்பு SL மற்றும் பலவற்றை உள்ளடக்கிய பரவலாகப் பயன்படுத்தப்படும் மற்றும் குறிப்பிடப்படும் மேலாண்மை அமைப்புகளின் கட்டமைப்புகளை அடிப்படையாகக் கொண்டது.

அனைத்து மட்டங்களிலும் உள்ள தலைமை, தொழிலாளர்கள் மற்றும் பங்குதாரர்களின் ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பின் மீது கட்டமைக்கப்பட்ட இந்தப் பிரிவு, பின்வருவனவற்றைச் செய்யும் ஒரு மேலாண்மை அமைப்பின் உருவாக்கம் மற்றும் செயல்படுத்தலுக்கான அளவுகோல்களை விவரிக்கிறது:

- **பயனுள்ள உரிய விடாமுயற்சியை செயல்படுத்துகிறது**–ஒரு நிறுவனம் அதன் செயல்பாடுகள் மற்றும் வணிக உறவுகளின் மூலம் ஏற்படுத்தும், பங்களிக்கும் அல்லது நேரடியாக தொடர்புடைய உண்மையான மற்றும் சாத்தியமான பாதகமான தாக்கங்களைக் கண்டறிந்து, தடுத்து, தணித்து, கணக்கில்

எடுத்துக்கொள்வதற்கான ஒரு விரிவான மற்றும் செயலூக்கமான செயல்முறை;[2] மற்றும்

- **நல்லாட்சியை செயல்படுத்துகிறது**–நேர்மையுடனும் செயல்திறனுடனும் செயல்படுதல்.

விளக்கக் குறிப்பு: பங்குதாரர் ஈடுபாடு என்பது ஒரு பயனுள்ள மேலாண்மை அமைப்பின் முக்கிய அங்கமாகும். பங்குதாரர்கள் என்பது ஒரு நிறுவனத்தின் செயல்பாடுகள் அல்லது வணிக உறவுகளால் பாதிக்கப்படக்கூடிய அல்லது அவற்றைப் பாதிக்கக்கூடிய அனைத்துத் தரப்பினரும் ஆவர். இந்தத் தரநிலையானது கண்ணியமான பணியுடன் தொடர்புடையது என்பதால், பணியாளர்களே முதன்மை உரிமைதாரர்கள், எனவே அவர்களே ஈடுபாட்டிற்கான மிக முக்கியமான பங்குதாரர்கள் ஆவர். அவர்களின் முக்கியத்துவத்தை எடுத்துக்காட்டுவதற்காக, தரநிலையில் உள்ள மற்ற பங்குதாரர்களிடமிருந்து அவர்களைத் தனித்தனியாகக் கருதுகிறோம். அதன்படி, மேலாளர் ஒருங்கிணைப்பு மற்றும் ஈடுபாடு M1 இலும், தொழிலாளர் ஒருங்கிணைப்பு மற்றும் ஈடுபாடு M2 இலும் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ளன.

[2] UNGPகளில் இருந்து தழுவப்பட்டது.

மேலாண்மை அமைப்பு கோட்பாடுகள்

I. **தலைமை** - நிறுவனத்தின் உயர் முடிவெடுக்கும் அமைப்புகளும் உயர் நிர்வாகமும் தங்கள் செயல்பாடுகள் மற்றும் வணிக உறவுகளில் மனித உரிமைகளுக்கான அர்ப்பணிப்பை ஆதரித்து வெளிப்படுத்த வேண்டும்.

II. **பொறுப்புக்கூறல்** - நிறுவனத் தலைமையும் பொறுப்பான பணியாளர்களும் அவர்களின் உண்மையான மற்றும் சாத்தியமான பாதகமான மனித உரிமைத் தாக்கங்களுக்குப் பொறுப்பேற்க வேண்டும்.

III. **சுயவிருப்ப முடிவு மற்றும் கண்ணியம்** - நிறுவனங்கள் பணியாளர்கள் மற்றும் பங்குதாரர்களின் சுயவிருப்ப முடிவு மற்றும் கண்ணியத்திற்கான உரிமைகளை மதிக்க வேண்டும், மேலும் பணியாளர்களுக்கு அதிகாரமளிப்பதற்கும், அவர்கள் தங்கள் உரிமைகளைப் புரிந்துகொண்டு அவற்றுக்காகக் குரல் கொடுக்கும் திறனை வளர்ப்பதற்குமான நடவடிக்கைகளை எடுக்க வேண்டும்.

IV. **ஒருங்கிணைப்பு** - நிறுவனங்கள் தங்கள் செயல்பாடுகள் மற்றும் வணிக உறவுகள் முழுவதும் மனித உரிமைகளுக்கான தங்கள் அர்ப்பணிப்புகளைத் சீராக நிலைநிறுத்த வேண்டும்.

V. **நீண்ட காலத் திட்டமிடல்**- குறுகிய, நடுத்தர மற்றும் நீண்ட காலத்தில் மனித உரிமைகளைத் திட்டமிடுவதற்கும் சீராக மதிப்பதற்கும் நிறுவனங்கள் மேலாண்மை அமைப்புகளை உருவாக்க வேண்டும்.

VI. **பதிலளிக்கும் திறன்** - நிறுவனங்கள் தங்கள் பாதகமான மனித உரிமைத் தாக்கங்கள் மற்றும் இடர்களைப் புரிந்துகொள்வதிலும், நிவர்த்தி செய்வதிலும், பரிகாரம் செய்வதிலும் செயலூக்கத்துடன் இருக்க வேண்டும்.

VII. **வெளிப்படைத்தன்மை** - நிறுவனங்கள் தங்களின் மனித உரிமைகள் செயல்திறன் மற்றும் மேலாண்மை அமைப்பு பற்றிய தெளிவான, துல்லியமான மற்றும் பொருத்தமான

©சோஷியல் அக்கவுண்டபிலிட்டி இன்டர்நேஷனல் - 2026

தகவல்களைப் பங்குதாரர்கள் அணுகக்கூடியதாக மாற்ற வேண்டும்.

VIII. **பங்கேற்பு மற்றும் உள்ளடக்கம்** - நிறுவனங்கள் தங்கள் மேலாண்மை அமைப்பை உருவாக்குவதிலும் செயல்படுத்துவதிலும் அனைத்து மட்டங்களிலும் உள்ள பணியாளர்களையும் பிற பங்குதாரர்களையும் அர்த்தமுள்ள வகையில் ஈடுபடுத்த வேண்டும்.

IX. **சமூக உரையாடல்** - அனைத்துப் பணியாளர்களுக்கும் கண்ணியமான பணியை உறுதிசெய்வதற்கான நிறுவனத்தின் அணுகுமுறையில் சமூக உரையாடல் ஒரு மையப் பங்கை வகிக்க வேண்டும்.

X. **ஆதரவு** - நிறுவனங்கள் தங்கள் மனித உரிமை அர்ப்பணிப்புகளைப் பூர்த்தி செய்ய போதுமான முதலீடு, உள் திறன் மற்றும் பிற உள் மற்றும் வெளிப்புற வளங்களை அர்ப்பணிக்க வேண்டும்.

XI. **தொடர்ச்சியான மேம்பாடு** - நிறுவனங்கள் தங்களின் மனித உரிமைகள் செயல்திறனையும் மேலாண்மை அமைப்பையும் தொடர்ந்து மேம்படுத்த வேண்டும்.

மேலாண்மை அமைப்பு அளவுகோல்கள்

- M1: தலைமை அர்ப்பணிப்பு, ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு
- M2: தொழிலாளர் ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு
- M3: பங்குதாரர் ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு

வழிகாட்டல் குறிப்பு: M1-3 உட்பிரிவுகள் மீதமுள்ள M4-10 மேலாண்மை அமைப்பு வகைகளை உருவாக்குவதற்கும் செயல்படுத்துவதற்கும் அடிப்படையாக அமைகின்றன.

- M4: கொள்கை அர்ப்பணிப்பு மற்றும் ஒத்திசைவு
- M5: சூழல், தாக்கங்கள் மற்றும் இடர்கள்
- M6: குறிக்கோள்கள், திட்டமிடல் மற்றும் வளங்கள்
- M7: விழிப்புணர்வு மற்றும் செயல்படுத்துதல்
- M8: நேர்மை மற்றும் வெளிப்படைத்தன்மை
- M9: கண்காணிப்பு மற்றும் குறைதீர்க்கும் வழிமுறைகள்
- M10: உத்திபூர்வ பகுப்பாய்வு, மறுஆய்வு மற்றும் தொடர்ச்சியான மேம்பாடு

M1: தலைமை அர்ப்பணிப்பு, ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு

M1.1 - நிறுவனத்தின் உயர் முடிவெடுக்கும் அமைப்புகளும் உயர் நிர்வாகமும் இந்தத் தரநிலையின் கோட்பாடுகளுக்கான அர்ப்பணிப்பைக் குறைந்தபட்சம் பின்வருவனவற்றின் மூலம் வெளிப்படுத்த வேண்டும்:

a) நிறுவன உத்தி மற்றும் செயல்திறன் அளவீடுகளில் இந்தத் தரநிலையின் கோட்பாடுகளை ஒருங்கிணைத்தல்;
b) நிறுவனத்தின் கொள்கை அர்ப்பணிப்பு மற்றும் வணிகக் கூட்டாளர்களுக்கான பரஸ்பர எதிர்பார்ப்புகளை அங்கீகரித்தல்;
c) இந்தத் தரநிலை மற்றும் நிறுவனக் குறிக்கோள்களுடன் ஒப்பிட்டு நிறுவனத்தின் செயல்திறனை அவ்வப்போது உத்திபூர்வ மேலாண்மை மறுஆய்வு செய்தல்;
d) இந்தத் தரநிலையைப் பூர்த்தி செய்வதில் நிறுவனம் முழுவதிலும் உள்ள செயல்பாட்டுப் பகுதிகளை ஈடுபடுத்துதல்;
e) மேலாண்மையின் அனைத்து மட்டங்களிலும் ஒரு ஒருங்கிணைந்த மேலாண்மை அமைப்பின் மூலம் தரநிலையைப் பூர்த்தி செய்வதற்கான பொறுப்பு மற்றும் பொறுப்புக்கூறலை ஒதுக்குதல்; மற்றும்
f) பணிகள், திறன்கள், பணியாளர் குறிக்கோள்கள் மற்றும் ஊக்கத்தொகைகள், செயல்திறன் மறுஆய்வு அளவுகோல்கள், இழப்பீடு, பதவி உயர்வுகள், ஒழுங்கு நடவடிக்கைகள்,

பணிநீக்கம் மற்றும் முடிவெடுக்கும் செயல்முறைகளை நிறுவனத்தின் கொள்கை அர்ப்பணிப்புடன் சீரமைத்தல்.

M1.2 - முடிவெடுக்கும் அமைப்புகள் மற்றும் மேலாண்மையின் உறுப்பினர் அமைவு பங்குதாரர்களைப் போதுமான அளவு பிரதிநிதித்துவப்படுத்துவதாக இருக்க வேண்டும்.

M1.3 - இந்தத் தரநிலையைப் பூர்த்தி செய்வதற்கான பொறுப்பும் பொறுப்புக்கூறலும் இறுதியில் உயர் நிர்வாகத்திடமே இருக்க வேண்டும். இது குறைந்தபட்சம், இந்தத் தரநிலையின் கோட்பாடுகள் மற்றும் அளவுகோல்களைப் பின்வருவனவற்றில் ஒருங்கிணைப்பதன் மூலம் நிரூபிக்கப்பட வேண்டும்:

- நிறுவனக் கட்டமைப்பு;
- பணிகள் மற்றும் பொறுப்புகள்;
- திறன்கள்;
- குறிக்கோள்கள் மற்றும் ஊக்கத்தொகைகள்;
- செயல்திறன் மறுஆய்வு அளவுகோல்கள்;
- இழப்பீடு;
- பதவி உயர்வுகள்;
- பணிநீக்கங்கள்; மற்றும்
- முடிவெடுக்கும் செயல்முறைகள் மற்றும் அதிகாரங்கள்.

M1.4 - இந்தத் தரநிலையைப் பூர்த்தி செய்வதில் உள்ள நலன் முரண்பாடுகள் கண்டறியப்பட்டு, வெளிப்படுத்தப்பட்டு, தகுந்த முறையில் நிர்வகிக்கப்படுவதை உயர் நிர்வாகம் உறுதி செய்ய வேண்டும்.

M2: தொழிலாளர் ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு

M2.1 - இந்தத் தரநிலையின் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்கான அதன் மேலாண்மை அமைப்பை உருவாக்குவதிலும் செயல்படுத்துவதிலும், தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் பிற தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள் உட்பட தொழிலாளர்களை நிறுவனம் ஈடுபடுத்த வேண்டும் மற்றும் அவர்களின் கருத்துக்களை ஒருங்கிணைக்க வேண்டும், இதில் பின்வருவன அடங்கும்:

a) கொள்கைகளை வரையறுத்தல்;
b) பாதகமான தாக்கங்கள் மற்றும் இடர்களைக் கண்டறிதல், மதிப்பீடு செய்தல் மற்றும் முன்னுரிமைப்படுத்துதல்;
c) குறிக்கோள்களை அமைத்தல் மற்றும் செயல்படுத்துவதற்கான திட்டமிடல்;
d) வணிகக் கூட்டாளர்கள் உட்பட செயல்திறன் மற்றும் மேலாண்மை அமைப்புகளைக் கண்காணித்தல்;
e) குறைதீர்க்கும் வழிகள் மற்றும் செயல்முறைகளை வடிவமைத்தல் மற்றும் இயக்குதல்; மற்றும்
f) பரிகாரத்திற்கான விருப்பங்களைத் தீர்மானித்தல்.

M2.2 - தொழிற்சங்கங்கள் இருக்கும் இடங்களில், தொழிலாளர்களை அதன் மேலாண்மை அமைப்பில் அர்த்தமுள்ள வகையில் ஈடுபடுத்துவதற்கு நிறுவனம் தொழிற்சங்கங்களுடன் ஒத்துழைக்க வேண்டும்.

M2.3 - தொழிலாளர்களுக்குத் தகவல்தொடர்பு மற்றும் ஈடுபாட்டிற்கான பயனுள்ள மற்றும் அனைத்தையும் உள்ளடக்கிய வழிகளுக்கான

அணுகல் இருப்பதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும், அவை குறைந்தபட்சம்:

a) தொழிலாளர்களின் கருத்துக்களையும் பின்னூட்டங்களையும் தீவிரமாக நாடுதல்;
b) தொழிலாளர்கள் தங்கள் நலன்களை நிர்வாகத்திற்குப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்த உதவுதல்;
c) தொழிலாளர்களுக்கு வசதியான முறையில் பங்கேற்பதற்கான பல்வேறு வழிகளை வழங்குதல்;
d) பணியிட மக்கள்தொகை பிரதிநிதித்துவத்தை செயல்படுத்துதல்;
e) அனைத்துத் தொழிலாளர்களும் அணுகக்கூடியதாக இருத்தல்;
f) நம்பகமானதாகவும் தீவிரமாகப் பயன்படுத்தப்படுவதாகவும் இருத்தல்;
g) விரும்பினால் இரகசியமாக இருத்தல்;
h) தொழிலாளர் நலன்கள் மற்றும் கவலைகளுடன் சீரமைத்தல்; மற்றும்
i) பழிவாங்குதல் அல்லது பதிலடி நடவடிக்கைகளுக்கு வழிவகுக்காமல் இருத்தல்.

M2.4 - நிறுவனத்தின் மேலாண்மை அமைப்பை ஆதரிக்கவும் எளிதாக்கவும் நிறுவனம் சமூக செயல்திறன் குழுவை (குழுக்களை) நிறுவ வேண்டும். நிறுவப்பட்ட மற்றும் தற்போதுள்ள குழுக்கள், குறைந்தபட்சம் பின்வருவனவற்றைச் செய்வதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்:

a) தொழிலாளர்கள் மற்றும் மேலாளர்கள், பணியாளர்களின் மக்கள்தொகை மற்றும் நிறுவன செயல்பாடுகள் மற்றும் பணிகளின் சமநிலையான பிரதிநிதித்துவத்தைக் கொண்டிருத்தல்;
b) தற்போதுள்ள தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் தொழிலாளர் அமைப்புகள் பணியாற்றத் தேர்வுசெய்தால், அவற்றின் பிரதிநிதித்துவத்தை உள்ளடக்குதல்;
c) தொழிலாளர் பங்கேற்பாளர்களை சக ஊழியர்கள் சுயாதீனமாகத் தேர்ந்தெடுப்பதற்கு வழிவகை செய்தல்;

d) தொழிற்சங்கங்களின் பங்கைக் குறைமதிப்பிற்கு உட்படுத்தாமல் இருத்தல்; மற்றும்

e) முக்கிய மேலாண்மை அமைப்பு செயல்பாடுகளில் தொழிலாளர் ஈடுபாட்டை எளிதாக்குதல், இதில் உள்ளடங்குபவை: கொள்கைகளை வரையறுத்தல்; பாதகமான தாக்கங்கள் மற்றும் இடர்களைக் கண்டறிதல், மதிப்பீடு செய்தல் மற்றும் முன்னுரிமைப்படுத்துதல்; குறிக்கோள்களை அமைத்தல் மற்றும் செயல்படுத்துவதற்கான திட்டமிடல்; செயல்திறனைக் கண்காணித்தல்; மற்றும் குறைதீர்க்கும் வழிமுறைகளை வடிவமைத்தல் மற்றும் இயக்குதல்.

M3: பங்குதாரர் ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு

M3.1 - இந்தத் தரநிலையின் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்காக அதன் மேலாண்மை அமைப்பில் ஈடுபட பொருத்தமான பங்குதாரர்களை நிறுவனம் அவ்வப்போது கண்டறிந்து முன்னுரிமை அளிக்க வேண்டும், நிறுவனத்தால் மிகவும் பாதிக்கப்படுபவர்களுக்கு முதல் முன்னுரிமை அளிக்கப்பட வேண்டும்.

M3.2 - குறைந்தபட்சம் பின்வரும் சந்தர்ப்பங்களில், அதன் மேலாண்மை அமைப்பின் வளர்ச்சி மற்றும் செயல்பாட்டிற்கு நிறுவனம் அர்த்தமுள்ள பங்குதாரர் ஈடுபாட்டை மேற்கொள்ள வேண்டும்:

- கொள்கைகளை வரையறுக்கும்போது;
- பாதகமான தாக்கங்கள் மற்றும் இடர்களைக் கண்டறிதல், மதிப்பீடு செய்தல் மற்றும் முன்னுரிமைப்படுத்துதல்;
- வணிகக் கூட்டாளர்கள் உட்பட செயல்திறன் மற்றும் மேலாண்மை அமைப்புகளைக் கண்காணித்தல்;
- குறைதீர்க்கும் வழிகள் மற்றும் செயல்முறைகளை வடிவமைத்தல் மற்றும் இயக்குதல்;
- பரிகாரத்திற்கான விருப்பங்களைத் தீர்மானித்தல்; மற்றும்
- நிறுவனத்திற்குத் தேவையான அறிவு இல்லாதபோது.

M3.3 - பங்குதாரர் ஈடுபாடு குறைந்தபட்சம் பின்வருவனவற்றைக் கொண்டிருக்க வேண்டும்:

a) பொருத்தமான பங்குதாரர்களின் உள்ளீடுகளையும் கருத்துக்களையும் தீவிரமாகப் பெற முயலுதல்;
b) அணுகக்கூடியதாக இருத்தல்;
c) நல்லெண்ணத்துடன் நடத்தப்படுதல்;
d) பங்குதாரர்களின் கவலைகளுக்குப் பதிலளிக்கக்கூடியதாக இருத்தல்; மற்றும்
e) பழிவாங்குதல் அல்லது பதிலடி நடவடிக்கைகளுக்கு வழிவகுக்காமல் இருத்தல்.

M3.4 - நிறுவன முடிவெடுப்பதில் பங்குதாரர்களின் தேவைகள், எதிர்பார்ப்புகள், கவலைகள் மற்றும் புகார்களை நிறுவனம் கருத்தில் கொள்ள வேண்டும்.

M4: கொள்கை அர்ப்பணிப்பு மற்றும் ஒத்திசைவு

M4.1 - இந்தத் தரநிலையின் கோட்பாடுகளுக்கான தனது அர்ப்பணிப்பை வெளிப்படுத்தும் கொள்கை அறிக்கையை நிறுவனம் நிறுவி, ஆவணப்படுத்தி, அவ்வப்போது புதுப்பிக்க வேண்டும். குறைந்தபட்சம், நிறுவனம் பின்வருவனவற்றிற்கு உறுதியளிக்க வேண்டும்:

a) இந்தத் தரநிலையின் தேவைகள் மற்றும் கோட்பாடுகள், பொருத்தமான சட்டத் தேவைகள் மற்றும் பிற பொருத்தமான தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்தல் அல்லது விஞ்சுதல்;
b) அதன் செயல்பாடுகள் அல்லது வணிக உறவுகள் மூலம் அது ஏற்படுத்தும், பங்களிக்கும் அல்லது நேரடியாகத் தொடர்புடைய இடர்களை அவற்றின் தீவிரம் மற்றும் சாத்தியக்கூறுகளுக்கு ஏற்ற நடவடிக்கைகளின் மூலம் கையாளுதல்;
c) குறுகிய மற்றும் நீண்ட கால இரண்டிலும் பாதகமான தாக்கங்களைத் தடுக்கும் தீர்வுகளுக்கு முன்னுரிமை அளித்தல்;

d) இந்தத் தரநிலையைப் பூர்த்தி செய்வதில் நெறிமுறையுடனும் நேர்மையுடனும் நடந்துகொள்ளுதல்;
e) இந்தத் தரநிலையின் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதில் ஒத்திசைவை உறுதிப்படுத்த ஒருங்கிணைந்த மேலாண்மை அமைப்புகளைப் பராமரித்தல்;
f) சமூக உரையாடலில் ஈடுபட முயல்வது உட்பட, தொழிலாளர்கள் மற்றும் பிற பங்குதாரர்களுடன் தொடர்ந்து கலந்தாலோசித்து, அவர்களின் எதிர்பார்ப்புகளுக்குப் பதிலளித்தல்;
g) வணிகத் திட்டமிடலை மேற்கொள்ளும்போது பணியாளர்களுக்கான இடர்களைக் கருத்தில் கொள்ளுதல் மற்றும் தொடர்புடைய தாக்கங்களைத் தணிக்க உறுதியளித்தல்; மற்றும்
h) இந்தத் தரநிலை தொடர்பான அதன் செயல்திறன் மற்றும் மேலாண்மை அமைப்புகளைத் தொடர்ந்து மேம்படுத்தல்.

M4.2 - நிறுவனம் வணிகக் கூட்டாளர்களுக்கான பரஸ்பர எதிர்பார்ப்புகளின் கொள்கையை நிறுவி, ஆவணப்படுத்தி, அவ்வப்போது புதுப்பிக்க வேண்டும். இந்தக் கொள்கை, குறைந்தபட்சம், பின்வருவனவற்றிற்கு உறுதியளிக்க வேண்டும்:

a) இந்தத் தரநிலையின் கோட்பாடுகள், பொருத்தமான சட்டத் தேவைகள் மற்றும் பிற பொருத்தமான தேவைகளை மதிக்குமாறு வணிகக் கூட்டாளர்களைக் கோருதல்;
b) வணிகக் கூட்டாளர்களிடம் உரிய விடாமுயற்சியை மேற்கொள்ளுதல்;
c) மேலே உள்ள எதிர்பார்ப்புகளை வணிகக் கூட்டாளர்கள் பூர்த்தி செய்ய இயலாமைக்கு நிறுவனம் காரணமாக இருக்கும், பங்களிக்கும் அல்லது தொடர்புடைய வழிகளைக் கையாளுதல்; மற்றும்
d) வணிக உறவுகளை முடிவுக்குக் கொண்டுவருவதற்கு முன் பணியாளர்களுக்கான இடர்களைப் பரிசீலித்தல் மற்றும் பொருத்தமான முறையில் ஈடுபடுதல் உட்பட, வணிகக் கூட்டாளர்களுடனான உறவுகளை முடிவுக்குக்

கொண்டுவருவதற்கான தெளிவான எதிர்பார்ப்புகளை நிர்ணயித்தல்.

M4.3 - நிறுவனத்தின் கொள்கைகள், நடைமுறைகள், இலக்குகள் மற்றும் ஊக்கத்தொகைகள் இந்தத் தரநிலையின் கோட்பாடுகள் அல்லது நிறுவனத்தின் குறிக்கோள்களுக்கான அதன் அர்ப்பணிப்புகளுக்கு முரணாகவோ அல்லது அவற்றைக் குலைப்பதாகவோ இருக்கக்கூடாது.

M4.4 - நிறுவனத்தின் கொள்கைகள், பரப்புரைகள் (lobbying) மற்றும் பிற வெளித் தொடர்புகள் இந்தத் தரநிலையின் கோட்பாடுகள் அல்லது நிறுவனத்தின் குறிக்கோள்களுக்கான அதன் அர்ப்பணிப்புகளுக்கு முரணாகவோ அல்லது அவற்றைக் குலைப்பதாகவோ இருக்கக்கூடாது.

M5: சூழல், தாக்கங்கள் மற்றும் இடர்கள்

M5.1 - நிறுவனம் குறிப்பிட்ட கால இடைவெளியில் பின்வருபவை உட்பட அதன் சூழலைக் கண்டறிந்து புரிந்து கொள்ள முயல வேண்டும்:

a) நிறுவனத்தின் சொந்த செயல்பாடுகள்;
b) நிறுவனத்தின் நேரடி மற்றும் மறைமுக வணிக உறவுகள்;
c) தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களது பிரதிநிதிகள் மற்றும் பிற தொடர்புடைய பங்குதாரர்களின் தேவைகள் மற்றும் எதிர்பார்ப்புகள்; மற்றும்
d) தொடர்புடைய ஒழுங்குமுறை, சந்தை, கலாச்சார, சமூக, பொருளாதார மற்றும் பிற காரணிகள் உட்பட அதன் உள் மற்றும் வெளி செயல்பாட்டுச் சூழலின் பிற அம்சங்கள்.

M5.2 - அதன் சூழலைக் கருத்தில் கொண்டு, நிறுவனம் குறிப்பிட்ட கால இடைவெளியில் பின்வருவனவற்றை அடையாளம் காண வேண்டும்:

a) பாதிக்கப்படக்கூடிய பிரிவினருக்குரியவை உட்பட, இயல்பான அல்லது விதிவிலக்கான சூழ்நிலைகளில் தனது செயல்பாடுகள் அல்லது வணிக உறவுகளின் மூலம் அது ஏற்படுத்துகிற, பங்களிக்கிற அல்லது நேரடியாகத் தொடர்புடைய (அல்லது ஏற்படுத்தக்கூடிய, பங்களிக்கக்கூடிய அல்லது நேரடியாகத் தொடர்புடையதாக இருக்கக்கூடிய) இந்தத் தரநிலைக்குப் பொருத்தமான உண்மையான மற்றும் சாத்தியமான பாதகமான தாக்கங்கள்;

b) அதன் உண்மையான மற்றும் சாத்தியமான பாதகமான தாக்கங்கள் தொடர்பான இடர்க் காரணிகள்;

c) அதன் வணிகக் கூட்டாளர்களால் ஏற்படும் உண்மையான மற்றும் சாத்தியமான பாதகமான தாக்கங்களுக்கு அதன் பங்களிப்பின் அளவு; மற்றும்

d) வணிக நெறிமுறைகள் அல்லது நேர்மை சார்ந்த சிக்கல்களின் விளைவாக ஏற்படக்கூடிய, இந்தத் தரநிலையின்படியான அதன் செயல்திறன் தொடர்பான உண்மையான மற்றும் சாத்தியமான பாதகமான தாக்கங்கள்.

M5.3 - பாதகமான தாக்கங்களின் தீவிரம் மற்றும் சாத்தியமான பாதகமான தாக்கங்களின் தீவிரம் மற்றும் நிகழ்தகவு ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் நிறுவனம் குறிப்பிட்ட கால இடைவெளியில் தனது இடர்களை மதிப்பீடு செய்து, முன்னுரிமைப்படுத்தி, ஆவணப்படுத்த வேண்டும்.

M5.4 - முன்னுரிமைப்படுத்தப்பட்ட இடர்களுக்கு, பின்வருபவை உள்ளிட்ட சாத்தியமான காரணங்களைக் கருத்தில் கொண்டு, மூலக் காரணங்களை நிறுவனம் அடையாளம் காண வேண்டும்:

- மேலாண்மை அமைப்புக் காரணங்கள்;
- நிறுவனத்தின் வணிக மாதிரி உள்ளிட்ட செயல்பாட்டுக் காரணங்கள்; மற்றும்
- சமூக, கலாச்சார, ஒழுங்குமுறை மற்றும்/அல்லது சுற்றுச்சூழல் சார்ந்த காரணங்கள் உள்ளிட்ட வெளிக்காரணங்கள்.

M6: குறிக்கோள்கள், திட்டமிடல் மற்றும் வளங்கள்

M6.1 - நிறுவனம் குறிப்பிட்ட கால இடைவெளியில் நிறுவனக் குறிக்கோள்களை நிறுவி, ஆவணப்படுத்தி, புதுப்பிக்க வேண்டும். இந்தக் குறிக்கோள்கள் பின்வருமாறு வடிவமைக்கப்பட வேண்டும்:

a) இந்தத் தரநிலையின் தேவைகள் மற்றும் கோட்பாடுகள், தொடர்புடைய சட்டத் தேவைகள் மற்றும் பிற தொடர்புடைய தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்தல் அல்லது விஞ்சுதல்;
b) நிறுவனத்தின் கொள்கை அர்ப்பணிப்புகளைப் பூர்த்தி செய்தல்;
c) நிறுவனத்தின் இடர்களைக் கையாளுதல்;
d) இந்தத் தரநிலைக்குத் தொடர்புடைய வணிக நெறிமுறைகள் மற்றும் நேர்மை சார்ந்த சிக்கல்களைக் கையாளுதல்;
e) இந்தத் தரநிலைக்குத் தொடர்புடைய அவசரகாலத் தயார்நிலை மற்றும் பதிலளிப்புச் சிக்கல்களைக் கையாளுதல்;
f) அதன் குறிக்கோள்களை அடைவதற்காக முத்தரப்பு மற்றும் பிற கட்டுப்படுத்தும் ஒப்பந்தங்களுக்கு ஆதரவளிப்பது உட்பட, சமூக உரையாடலை முன்னெடுத்தல்; மற்றும்
g) இந்தத் தரநிலை தொடர்பான நிறுவனத்தின் செயல்திறன் மற்றும் மேலாண்மை அமைப்புகளைத் தொடர்ந்து மேம்படுத்துதல்.

M6.2 - தான் ஏற்படுத்தும் அல்லது பங்களிக்கும் இடர்களைக் கையாள, எதிர்பாராத விளைவுகளை உரிய முறையில் கருத்தில் கொண்டு, பின்வருவனவற்றுக்கான நடவடிக்கைகளை நிறுவனம் திட்டமிட வேண்டும்:

a) பாதகமான தாக்கங்களுக்கு முற்றுப்புள்ளி வைத்தல்;
b) எதிர்கால பாதகமான தாக்கங்களைத் தடுத்தல்;
c) இடர்களைத் தணித்தல்; மற்றும்
d) பாதகமான தாக்கங்களால் பாதிக்கப்பட்ட தனிநபர்கள் மற்றும் குழுக்களுக்குப் பரிகாரத்தை உறுதி செய்தல்.

M6.3 - தான் நேரடியாகத் தொடர்புடைய இடர்களைக் கையாள, வணிகக் கூட்டாளர்கள் உட்பட தொடர்புடைய பங்குதாரர்களுடன் இணைந்து செயல்படவும், அந்த இடர்களை முடிவுக்குக் கொண்டுவர, தடுக்க, தணிக்க மற்றும் பரிகாரம் செய்ய அவர்கள் மீது தாக்கம் செலுத்தத் தனது செல்வாக்கைப் பயன்படுத்தவும் நிறுவனம் திட்டமிட வேண்டும்.

M6.4 - நிறுவனம் தனது குறிக்கோள்களை அடைவதற்குத் தேவையான நடவடிக்கைகள் மற்றும் செயல்முறைகளை குறிப்பிட்ட கால இடைவெளியில் வரையறுத்து திட்டமிட வேண்டும். அவ்வாறு செய்கையில், நிறுவனம் பின்வரும் அவசியமானவற்றைக் கருத்தில் கொள்ள வேண்டும்:

- மேலாண்மை அமைப்புகள் - வாய்மொழி மற்றும் எழுத்துப்பூர்வ கொள்கைகள் மற்றும் நடைமுறைகள், பணிகள் மற்றும் பொறுப்புகள், ஆவணப்படுத்தல், பணியாளர் ஊக்கத்தொகைகள் மற்றும் இலக்குகள், பயிற்சி மற்றும் திறன் மேம்பாடு, கண்காணிப்பு, தொழிலாளர் மற்றும் பங்குதாரர் விழிப்புணர்வு, மற்றும் குறிகாட்டிகள் மற்றும் அளவீடுகள் ஆகியவை உட்பட;
- வளங்கள் - தேவையான திறன்கள் மற்றும் வெளிப்புற நிபுணத்துவம், உள்கட்டமைப்பு, ஊடகம் மற்றும் தகவல் அமைப்புகள் போன்ற நிதி, பொருள், பணியாளர்கள் மற்றும் தகவல் வளங்கள் உட்பட; மற்றும்
- உறவுகள் - சமூக உரையாடல், தொடர்புடைய முத்தரப்பு மற்றும் பிற கட்டுப்படுத்தும் ஒப்பந்தங்களுக்கான ஆதரவு, மற்றும் வணிகக் கூட்டாளர்கள், அரசு மற்றும் பிற உள் மற்றும் வெளி பங்குதாரர்களுடனான உறவுகள் உட்பட.

M7: விழிப்புணர்வு மற்றும் செயல்படுத்துதல்

M7.1 - நிறுவனம் தனது திட்டமிடப்பட்ட செயல்முறைகள் மற்றும் நடவடிக்கைகளைச் செயல்படுத்த வேண்டும் மற்றும் ஒதுக்கப்பட்ட

வளங்களைப் பயன்படுத்த வேண்டும், தொடர்ச்சியான பொருத்தம் மற்றும் பயன்திறனை உறுதி செய்யத் தேவையானவாறு திட்டங்களையும் வளங்களையும் குறிப்பிட்ட கால இடைவெளியில் சரிசெய்ய வேண்டும்.

M7.2 - பின்வருவனவற்றைப் பற்றிய பொருத்தமான விழிப்புணர்வு, புரிதல், தகவல்களைப் பெறுவதற்கான வசதி மற்றும் தொடர்புகொள்வதற்கான வழிகள் பணியாளர்களுக்கு இருப்பதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்:

- அவர்களின் சட்டப்பூர்வ உரிமைகள்;
- இந்தத் தரநிலையில் வரையறுக்கப்பட்டுள்ள அவர்களின் உரிமைகள்;
- அவர்களின் வேலைவாய்ப்பு தொடர்பான இடர்கள்;
- நிறுவனக் கொள்கைகள், குறிக்கோள்கள், நடவடிக்கைகள் மற்றும் செயல்முறைகள்;
- நிறுவனத்தின் குறிக்கோள்கள் மற்றும் அர்ப்பணிப்புகளைப் பூர்த்தி செய்வதில் அவர்களின் பணிகள் மற்றும் பொறுப்புகள்;
- மேலாண்மை அமைப்பில் அவர்கள் ஈடுபடுவதற்கான தொடர்புடைய வழிமுறைகள் மற்றும் வழிகள்; மற்றும்
- பரிகாரத்தைப் பெறுவதற்கான வழிமுறைகள் உட்பட, அவர்களின் உரிமைகளைப் பாதுகாப்பதற்கான தொடர்புடைய வழிமுறைகள் மற்றும் வழிகள்.

M7.3 - பங்குதாரர்களுக்குப் பின்வருவனவற்றைப் பற்றிய பொருத்தமான விழிப்புணர்வு இருப்பதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்:

- தொடர்புடைய இடர்கள்;
- நிறுவனக் கொள்கைகள், குறிக்கோள்கள், நடவடிக்கைகள் மற்றும் செயல்முறைகள்; மற்றும்
- இந்தத் தரநிலையில் வரையறுக்கப்பட்டுள்ளபடி அவர்கள் ஈடுபடுவதற்கான வழிகள் மற்றும் உரிமைகளைப் பாதுகாத்தல்.

M7.4 - வணிகக் கூட்டாளர்களுடனான தனது தொடர்புகளில், நிறுவனம் பின்வருவனவற்றைச் செய்ய வேண்டும்:

a) வணிகக் கூட்டாளர்களுக்கு நிறுவனத்தின் கொள்கைகள், குறிக்கோள்கள், நடவடிக்கைகள் மற்றும் செயல்முறைகள் பற்றிய பொருத்தமான விழிப்புணர்வு, புரிதல், தகவல்களைப் பெறுவதற்கான வசதி மற்றும் தொடர்புகொள்வதற்கான வழிகள் இருப்பதை உறுதி செய்தல்;
b) தனது வணிக விதிமுறைகளும் நடைமுறைகளும் தான் நிர்ணயித்துள்ள பரஸ்பர எதிர்பார்ப்புகளைப் பூர்த்தி செய்யும் வணிகக் கூட்டாளர்களின் திறனைக் குலைக்காமல் இருப்பதை உறுதி செய்தல்;
c) அந்தத் தாக்கங்களில் நிறுவனத்தின் பங்களிப்புக்கு ஏற்ப, இடர்களை முடிவுக்குக் கொண்டுவர, தடுக்க, தணிக்க மற்றும் பரிகாரம் செய்ய வணிகக் கூட்டாளர்களுக்கு ஆதரவை வழங்குதல்;
d) சாத்தியமான இடங்களில், வணிகக் கூட்டாளர்கள் மீதான பரஸ்பர எதிர்பார்ப்புகளின் நிர்வாகச் சுமைகளைக் குறைக்க முயலுதல்; மற்றும்
e) பின்வரும் சூழல்களைத் தவிர, இடர்களுக்கு எதிர்வினையாக வணிக உறவுகளை முடிவுக்குக் கொண்டுவரக்கூடாது:
    i. நிறுவனத்திடமிருந்து பொருத்தமான ஈடுபாடு மற்றும் ஆதரவைப் பெற்ற பின்னரும், வணிகக் கூட்டாளர் அந்த இடரைக் கையாள்வதில் தொடர்ந்து தோல்வியடைகிறார்; மற்றும்
    ii. உறவை முடிவுக்குக் கொண்டுவருவதால் ஏற்படும் இடர்கள் அசல் இடரை விட அதிகமாக இல்லை.

M7.5 - இந்தத் தரநிலையின் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்குப் பொருத்தமான ஆவணப்படுத்தப்பட்ட தகவல்கள் பின்வருமாறு இருக்க வேண்டும்:

- கிடைக்கக்கூடியதாகவும் பொருத்தமானதாகவும்;
- துல்லியமாகவும் தெளிவாகவும்;

- பயனுள்ள முறையில் கட்டுப்படுத்தப்பட்டதாகவும்; மற்றும்
- அடையாளம் காணக்கூடியதாகவும்.

M8: நேர்மை மற்றும் வெளிப்படைத்தன்மை

M8.1 - இந்தத் தரநிலையின் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதில், நிறுவனம் நேர்மையுடன் செயல்படவும் தொடர்புகொள்ளவும் வேண்டும்.

M8.2 - நிறுவனம் இந்தத் தரநிலைக்குப் பொருத்தமான தனது செயல்முறைகள் மற்றும் முடிவுகள் குறித்து குறிப்பிட்ட கால இடைவெளியில் பொதுவில் அறிக்கை அளிக்க வேண்டும். பொது அறிக்கையிடல், குறைந்தபட்சம்:

a) வெளிப்படையானதாகவும், உண்மையானதாகவும் மற்றும் தெளிவானதாகவும் இருக்க வேண்டும்;
b) பங்குதாரர்களின் தேவைகள் மற்றும் எதிர்பார்ப்புகளைப் பூர்த்தி செய்ய வேண்டும்;
c) நிறுவனத்தின் கொள்கை அர்ப்பணிப்பைக் கொண்டிருக்க வேண்டும்;
d) நிறுவனத்தின் வணிகச் செயல்பாடுகளை விவரிக்க வேண்டும்;
e) நிறுவனம் தனது இடர்களை எவ்வாறு கையாள்கிறது என்பதைத் தெரிவிக்க வேண்டும்;
f) கோரிக்கையின் பேரில், குறைதீர்க்கும் வழிமுறைகளின் பயன்பாடு மற்றும் குறைதீர்க்கும் செயல்முறைகளின் முடிவுகள் பற்றிய தகவலை வழங்க வேண்டும்;
g) சட்ட, ஒழுங்குமுறை மற்றும் பிற அறிக்கையிடல் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்ய வேண்டும்; மற்றும்
h) பங்குதாரர்களுக்குப் பொருத்தமான முறையில் அணுகக்கூடியதாகவும் கிடைக்கக்கூடியதாகவும் இருக்க வேண்டும்.

M8.3 - தேவையான ஆவணங்கள், பதிவுகள், பொருட்கள், நபர்கள் மற்றும் வேலை தொடர்பான சூழல்களுக்கான அணுகலை வழங்குவது உட்பட, அங்கீகரிக்கப்பட்ட மூன்றாம் தரப்பினருடன் நிறுவனம் வெளிப்படையாகவும் பகிரங்கமாகவும் ஈடுபட வேண்டும்.

M9: கண்காணிப்பு மற்றும் குறைதீர்க்கும் வழிமுறைகள்

M9.1 - இந்தத் தரநிலையின் தேவைகளின்படியான தனது செயல்திறனையும், அவற்றைப் பூர்த்தி செய்வதற்கான மேலாண்மை அமைப்புகளையும் நிறுவனம் கண்காணிக்க வேண்டும். கண்காணிப்பானது, குறைந்தபட்சம்:

a) திட்டமிடப்பட்ட நடவடிக்கைகள் மற்றும் செயல்முறைகளைச் செயல்படுத்துவதை மதிப்பீடு செய்ய வேண்டும்;
b) இந்தத் தரநிலையைக் கடைப்பிடிப்பதை மதிப்பீடு செய்ய வேண்டும்;
c) நிறுவப்பட்ட பரஸ்பர எதிர்பார்ப்புகளுடன் ஒப்பிட்டு தொடர்புடைய வணிகக் கூட்டாளர்களின் செயல்திறனை மதிப்பீடு செய்ய வேண்டும்; மற்றும்
d) பொருத்தமான முறையில் ஆவணப்படுத்தப்பட வேண்டும்.

M9.2 - நிறுவனம் தனது கண்காணிப்புச் செயல்முறைகளில் பல ஆதாரங்களில் இருந்தான தகவல்களைப் பொருத்தமானவாறு இணைக்க வேண்டும், அவற்றுள் பின்வருபவை அடங்கும்:

- இடர்களின் மதிப்பீடு மற்றும் முன்னுரிமைப்படுத்தல்;
- திட்டமிடப்பட்ட குறிகாட்டிகள் மற்றும் அளவீடுகள்;
- உள் மற்றும் வெளி குறைதீர்க்கும் வழிமுறைகள் மற்றும் தகவல் தொடர்பு வழிகள்;
- தொழிலாளர் ஈடுபாடு மற்றும் தகவல் தொடர்பு;
- பங்குதாரர்களின் புகார்கள் மற்றும் கவலைகள்;
- சமூக உரையாடல் மற்றும் தொடர்புடைய முத்தரப்பு மற்றும் பிற கட்டுப்படுத்தும் ஒப்பந்தங்களின் பின்னூட்டம்;

©சோஷியல் அக்கவுண்டபிலிட்டி இன்டர்நேஷனல் - 2026

- பொதுவில் கிடைக்கக்கூடிய செய்திகள் மற்றும் தகவல் ஆதாரங்கள்;
- உள் மற்றும் வெளி தணிக்கைகள்; மற்றும்
- வெளிப்புற நிபுணர்கள்.

M9.3 - நிறுவனம் அல்லது அதன் வணிகக் கூட்டாளர்களுக்கு எதிராக இந்தத் தரநிலைக்குத் தொடர்புடைய கவலைகள், சிக்கல்கள், புகார்கள், சம்பவங்கள் மற்றும் குறைகளைப் பணியாளர்கள் எழுப்புவதற்காக நிறுவனம் ஒரு குறைதீர்க்கும் வழிமுறையை நிறுவி, பராமரித்து, கண்காணிக்க வேண்டும். பணியாளர்களுக்கான நிறுவனத்தின் குறைதீர்க்கும் வழிமுறைகள் பின்வருமாறு இருக்க வேண்டும்:

- சட்டபூர்வமானதாக; அணுகக்கூடியதாக; கணிக்கக்கூடியதாக; நியாயமானதாக; வெளிப்படையானதாக; உரையாடல் அடிப்படையிலானதாக; உரிமைகளுக்கு இணக்கமானதாக; மற்றும் தொடர்ச்சியான மேம்பாட்டிற்கான ஆதாரமாக இருக்க வேண்டும்;
- பயனர்களின் ரகசியத்தன்மையைப் பராமரிக்க வேண்டும்;
- நிறுவனத்தாலோ அல்லது பிற தரப்பினராலோ பயனர்களுக்கு எதிரான பழிவாங்கும் நடவடிக்கைகளுக்கு வழிவகுக்கக் கூடாது; மற்றும்
- குறைதீர்க்கும் நடைமுறைகளில் பங்கேற்கும் பணியாளர்களுக்கு வருவாய் இழப்பு ஏற்படாமல் இருக்க வேண்டும்.

M9.4 - நிறுவனம் அல்லது அதன் வணிகக் கூட்டாளர்களுக்கு எதிராக இந்தத் தரநிலைக்குத் தொடர்புடைய கவலைகள், சிக்கல்கள், புகார்கள், சம்பவங்கள் மற்றும் குறைகளை வெளிப் பங்குதாரர்கள் எழுப்புவதற்காக நிறுவனம் ஒரு குறைதீர்க்கும் வழிமுறையை நிறுவி, பராமரித்து, கண்காணிக்க வேண்டும். வெளிப் பங்குதாரர்களுக்கான நிறுவனத்தின் குறைதீர்க்கும் வழிமுறைகள் பின்வருமாறு இருக்க வேண்டும்:

- சட்டபூர்வமானதாக; அணுகக்கூடியதாக; கணிக்கக்கூடியதாக; நியாயமானதாக; வெளிப்படையானதாக; உரையாடல் அடிப்படையிலானதாக; உரிமைகளுக்கு இணக்கமானதாக; மற்றும் தொடர்ச்சியான மேம்பாட்டிற்கான ஆதாரமாக இருக்க வேண்டும்;
- பயனர்களின் ரகசியத்தன்மையைப் பராமரிக்க வேண்டும்;
- நிறுவனத்தாலோ அல்லது பிற தரப்பினராலோ பயனர்களுக்கு எதிரான பழிவாங்கும் நடவடிக்கைகளுக்கு வழிவகுக்கக் கூடாது; மற்றும்
- குறைதீர்க்கும் நடைமுறைகளில் பங்கேற்கும் பணியாளர்களுக்கு வருவாய் இழப்பு ஏற்படாமல் இருக்க வேண்டும்.

M9.5 - தனது செயல்பாடுகள் அல்லது வணிக உறவுகள் மூலம் தான் ஏற்படுத்திய, பங்களித்த அல்லது நேரடியாகத் தொடர்புடைய பாதகமான மனித உரிமைத் தாக்கங்கள் மற்றும் இடர்கள் தொடர்பான வெளிப்புற குறைதீர்ப்பு மற்றும் பரிகாரச் செயல்முறைகளில் நிறுவனம் நல்லெண்ணத்துடன் ஈடுபட வேண்டும்.

M9.6 - கண்காணிப்பு மற்றும் குறைதீர்க்கும் வழிமுறைகளின் முடிவுகள் பின்வருவனவற்றிற்கான நடவடிக்கைகளுக்கு (மேலாண்மை அமைப்புகள், வளங்கள் மற்றும்/அல்லது உறவுகளில் மாற்றங்கள் உட்பட) வழிவகுக்க வேண்டும்:

a) பாதகமான தாக்கங்களுக்கு முற்றுப்புள்ளி வைத்தல்;
b) எதிர்கால பாதகமான தாக்கங்களைத் தடுத்தல்;
c) இடர்களைத் தணித்தல்; மற்றும்
d) பாதகமான தாக்கங்களால் பாதிக்கப்பட்ட தனிநபர்கள் மற்றும் குழுக்களுக்குப் பரிகாரத்தை உறுதி செய்தல்.

M10: உத்திபூர்வ பகுப்பாய்வு, மறுஆய்வு மற்றும் தொடர்ச்சியான மேம்பாடு

M10.1 - நிறுவனம் தனது குறிக்கோள்கள் மற்றும் இந்தத் தரநிலையுடன் ஒப்பிட்டு தனது செயல்திறனை குறிப்பிட்ட கால இடைவெளியில் மறுஆய்வு செய்ய வேண்டும். தனது மறுஆய்வின் போது, நிறுவனம் குறைந்தபட்சம் பின்வருவனவற்றை மதிப்பீடு செய்ய வேண்டும்:

a) தனது குறிக்கோள்களை அடைவதை நோக்கிய முன்னேற்றம்;
b) தனது திட்டமிடப்பட்ட மற்றும் செயல்படுத்தப்பட்ட நடவடிக்கைகள் மற்றும் செயல்முறைகளின் பயன்திறன்;
c) திட்டமிடப்பட்ட மற்றும் செயல்படுத்தப்பட்ட நடவடிக்கைகள், செயல்முறைகள் மற்றும் வளங்களின் பொருத்தம் மற்றும் போதுமான தன்மை;
d) அதன் மேலாண்மை அமைப்பின் பயன்திறன்; மற்றும்
e) அதன் செயல்திறனை மேம்படுத்துவதற்கான வாய்ப்புகள்.

M10.2 - நிறுவனம் தனது மறுஆய்வில் பல ஆதாரங்களில் இருந்தான தகவல்களைப் பொருத்தமானவாறு இணைக்க வேண்டும், அவற்றுள் பின்வருபவை அடங்கும்:

- இடர்களின் மதிப்பீடு மற்றும் முன்னுரிமைப்படுத்தல்;
- கண்காணிப்புச் செயல்முறைகள்;
- உள் மற்றும் வெளி குறைதீர்க்கும் வழிமுறைகள் மற்றும் தகவல் தொடர்பு வழிகள்;
- தொழிலாளர் ஈடுபாடு மற்றும் தகவல் தொடர்பு;
- பங்குதாரர்களின் புகார்கள் மற்றும் கவலைகள்;
- சமூக உரையாடல் மற்றும் தொடர்புடைய முத்தரப்பு மற்றும் பிற கட்டுப்படுத்தும் ஒப்பந்தங்களின் பின்னூட்டம்;
- பொதுவில் கிடைக்கக்கூடிய செய்திகள் மற்றும் தகவல் ஆதாரங்கள்;
- உள் மற்றும் வெளி தணிக்கைகள்; மற்றும்

- வெளிப்புற நிபுணர்கள்.

M10.3 - இந்த மறுஆய்வின் முடிவுகள் பின்வருவனவற்றைச் செய்ய வேண்டும்:

a) நிறுவனத்தின் காலமுறை இடர்களை மதிப்பீடு செய்தல் மற்றும் முன்னுரிமைப்படுத்துதல் மற்றும் கண்காணிப்புச் செயல்முறைகள் ஆகியவற்றுக்கு உள்ளீடாக அமைய வேண்டும்;
b) நிறுவனத்தின் உத்தி மற்றும் முடிவெடுக்கும் செயல்முறைக்கு வழிகாட்ட வேண்டும்; மற்றும்
c) தேவைக்கேற்ப நிறுவன கொள்கைகள், வளங்கள், குறிக்கோள்கள், செயல்முறைகள் மற்றும் நடவடிக்கைகளில் மாற்றங்களுக்கு வழிவகுக்க வேண்டும்.

M10.4 - நிறுவனம் தனது செயல்பாடுகள் மற்றும் வணிக உறவுகளில் கண்ணியமான பணி செயல்திறன் மற்றும் மேலாண்மை அமைப்புகளின் தொடர்ச்சியான மேம்பாட்டை பின்வருவனவற்றின் மூலம் வெளிப்படுத்த வேண்டும்:

a) முன்னுரிமை நிலைகள் முழுவதும் உள்ள இடர்களைத் தொடர்ந்து கையாளுதல்;
b) இந்தத் தரநிலையின் தேவைகளுக்கு அப்பால் பணிச்சூழலை மேம்படுத்துவதற்கான வாய்ப்புகளைக் கண்டறிந்து பின்பற்றுதல்; மற்றும்
c) நிறுவனத்தின் மேலாண்மை அமைப்பில் தொழிலாளர் மற்றும் பங்குதாரர்களின் ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பை அதிகரிப்பதற்கான வாய்ப்புகளைக் கண்டறிந்து பின்பற்றுதல்.

பிரிவு 2: கண்ணியமான பணி கோட்பாடுகள் மற்றும் செயல்திறன் அளவுகோல்கள்

இப்பிரிவு கண்ணியமான பணியுடன் தொடர்புடைய அடிப்படை மனித உரிமைகளையும் (கோட்பாடுகள்), கண்ணியமான பணியை அடைவதற்கான குறிப்பிட்ட தேவைகளையும் (அளவுகோல்கள்) விவரிக்கிறது.

ஒவ்வொரு உட்பிரிவும் கோட்பாடுகளின் பட்டியலுடன் தொடங்குகிறது. இவை அரசுகளால் பாதுகாக்கப்பட வேண்டிய மற்றும் வணிகங்களால் மதிக்கப்பட வேண்டிய அடிப்படை மனித உரிமைகள் ஆகும். சில அடிப்படை உரிமைகள் அனைத்து மக்களுக்கும் பொருந்தும், மற்றவை தொழிலாளர்களுக்கு மட்டுமே பொருந்தும், மற்றும் சில குறிப்பிட்ட குழுக்களைச் சேர்ந்த மக்களுக்கு (குழந்தைகள் போன்றவை) பொருந்தும். உரிமைகள் முழுமையானவை, அதாவது அவை சுட்டிக்காட்டப்பட்ட அனைத்து மக்களுக்கும், தொழிலாளர்களுக்கும் அல்லது பிற குழுக்களுக்கும் சமமாகப் பொருந்தும்.

மனித உரிமைகளை முழுமையாக மதிக்க, நிறுவனங்கள் மனித உரிமைகளை மீறுவதைத் தவிர்க்க வேண்டும் மற்றும் தாங்கள் சம்பந்தப்பட்டுள்ள மனித உரிமைகள் மீதான எந்தவொரு பாதகமான தாக்கங்களையும் நிவர்த்தி செய்ய வேண்டும். இப்பிரிவில் உள்ள கோட்பாடுகள், நிறுவனங்கள் மதிக்க வேண்டிய கண்ணியமான பணி தொடர்பான குறிப்பிட்ட மனித உரிமைகளை வரையறுக்கின்றன. அவை நிறுவனங்கள் மீது குறிப்பிட்ட தேவைகளைத் திணிக்கவில்லை, மாறாக ஒவ்வொரு உட்பிரிவிலும் உள்ள அளவுகோல்களுக்கான சூழலை அமைக்கின்றன.

அளவுகோல்கள் நிறுவனங்களுக்கான தேவைகளை வழங்குகின்றன. கோட்பாடுகளுக்கு மதிப்பளிப்பதை வெளிப்படுத்த நிறுவனங்கள் அடைய வேண்டிய விளைவுகள் இவையே ஆகும். கோட்பாடுகள் அனைத்து மக்களுக்கும், தொழிலாளர்களுக்கும் அல்லது பிற பரந்த

குழுக்களுக்கும் பொருந்தும் அதே வேளையில், அளவுகோல்கள் நிறுவனத்தின் பணியாளர்களுக்கு (அல்லது பிற குறிப்பிட்ட பங்குதாரர்களுக்கு) பொருந்தும். இதுவே இத்தரநிலையின் கீழ் நிறுவனத்தின் பொறுப்புக்கான வரம்பாகும்.

- D1: குழந்தைகள் மற்றும் இளம் தொழிலாளர்களின் பாதுகாப்பு
- D2: சங்கம் அமைக்கும் சுதந்திரம் மற்றும் கூட்டு பேரம் பேசும் உரிமை
- D3: சுதந்திரமான மற்றும் நியாயமான ஆளெடுப்பு, வேலைவாய்ப்பு மற்றும் பணிநீக்கம்
- D4: கண்ணியமான வேலை நேரம், ஊதியங்கள் மற்றும் சலுகைகள்
- D5: பாகுபாட்டிலிருந்து விடுதலை
- D6: சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு
- D7: தனியுரிமை

D1: குழந்தைகள் மற்றும் இளம் தொழிலாளர்களின் பாதுகாப்பு

கோட்பாடுகள்

பணிச் சூழலில் அரசுகளால் பாதுகாக்கப்பட வேண்டிய மற்றும் வணிகங்களால் மதிக்கப்பட வேண்டிய அடிப்படை மனித உரிமைகள்.

I. குழந்தைத் தொழிலாளர் முறையிலிருந்து பாதுகாக்கப்பட குழந்தைகளுக்கு உரிமை உண்டு.
II. இளம் தொழிலாளர்கள் உட்பட குழந்தைகளுக்கு, தங்களின் அடிப்படைத் தேவைகளுக்கான ஆதரவைப் பெற உரிமை உண்டு.

III. இளம் தொழிலாளர்கள் உட்பட குழந்தைகளுக்கு உடல், மன, ஆன்மீக, தார்மீக மற்றும் சமூக வளர்ச்சிக்கு உரிமை உண்டு.
IV. இளம் தொழிலாளர்கள் உட்பட குழந்தைகளுக்கு, பள்ளிக்குச் செல்லும் வாய்ப்பைப் பறிக்கும் எந்தவொரு வேலையுமின்றி, கல்வியைத் தொடர உரிமை உண்டு.
V. இளம் தொழிலாளர்கள் உட்பட குழந்தைகளுக்கு வேலைவாய்ப்பில் நியாயமான நடத்தை, பாதுகாப்பு மற்றும் சிறப்புப் பாதுகாப்பு பெற உரிமை உண்டு.
VI. இளம் தொழிலாளர்கள் உட்பட குழந்தைகளுக்குப் பணியிடத்தில் தங்கள் கருத்துக்களைத் தெரிவிக்கவும், பிரதிநிதித்துவம் பெறவும் உரிமை உண்டு.

செயல்திறன் அளவுகோல்கள்

பணிச் சூழலில் இந்த உரிமைகளுக்கு மதிப்பளிப்பதை வெளிப்படுத்துவதற்காக நிறுவனங்களுக்கான குறிப்பிட்ட செயல்திறன் தேவைகள்.

D1.1 - இளம் தொழிலாளர்கள் உட்பட குழந்தைகளின் உரிமைகளை நிறுவனம் மதிக்க வேண்டும்.

D1.2 - நிறுவனம் 15 வயதுக்குட்பட்ட குழந்தைகளை (அல்லது கட்டாயக் கல்வி வயது அதிகமாக இருந்தால், அந்த வயதுக்குட்பட்டவர்களை) வேலைக்கு அமர்த்தக் கூடாது. இந்தத் தரநிலையில் உள்ள "சட்டப்பூர்வமாக பணிபுரியும் குழந்தை(கள்)" என்ற வரையறைக்குட்பட்ட வழக்குகளில் விதிவிலக்குகள் அளிக்கப்படலாம்.

D1.3 - இளம் தொழிலாளர்களின் வேலைவாய்ப்பு பின்வருவனவற்றை பூர்த்தி செய்வதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்:

a) தொழிலாளர்களின் சமூக, தார்மீக மற்றும் உடல் வளர்ச்சியைப் பாதுகாக்கிறது மற்றும் அவர்களின் பொதுவான சுகாதாரம் மற்றும் நல்வாழ்வுக்கு ஆபத்தை ஏற்படுத்தாது;

b) அவர்களின் கல்வி முன்னேற்றத்தைப் பாதிக்கும் அளவுக்குக் கடினமானதாக இல்லை;
c) ஒரே மாதிரியான பணிகளில் உள்ள வயதுவந்த தொழிலாளர்களுக்கு இணையான ஊதியம் மற்றும் சலுகைகளை வழங்குகிறது; மற்றும்
d) பின்வருவன உட்பட, வேலை நேர வரம்புகளை மீறாது:
    i. ஏதேனும் ஒரு நாளில் 8 மணிநேர வேலை (அல்லது 8 மணி நேரத்திற்கும் குறைவாக இருப்பின் சட்டப்பூர்வ அதிகபட்ச வரம்பு),
    ii. பள்ளி, வேலை மற்றும் போக்குவரத்து ஆகியவை சேர்த்து ஒரு நாளைக்கு 10 மணிநேரம் (அல்லது 10 மணி நேரத்திற்கும் குறைவாக இருப்பின் சட்டப்பூர்வ அதிகபட்ச வரம்பு), மற்றும்
    iii. இரவு நேரங்களில் அமையாது.

D1.4 - வேலை தொடர்பான சூழல்களில் வேலை செய்யாத குழந்தைகள் இருக்கும் இடங்களில், நிறுவனம் பின்வருவனவற்றை உறுதி செய்ய வேண்டும்:

a) ஆபத்துகள் மற்றும் சுகாதார இடர்களிலிருந்து பாதுகாப்பு;
b) ஒவ்வொரு குழந்தையின் வயதுக்கும் ஏற்ற அடிப்படைத் தேவைகளுக்கான ஏற்பாடுகள் (எ.கா., உணவு, தண்ணீர், கழிப்பறை வசதிகள் போன்றவற்றுக்கான வசதிகள்);
c) போதுமான மற்றும் தொடர்ச்சியான பெரியவர்களின் மேற்பார்வை; மற்றும்
d) நிறுவனத்தின் செயல்முறைகளில் குறுக்கீடு இன்மை.

D1.5 - நிறுவனம் தனது செயல்பாடுகள் மற்றும் வணிக உறவுகள் முழுவதும் குழந்தைகள் மற்றும் இளம் தொழிலாளர்களின் பாதுகாப்புடன் தொடர்புடைய தேவைகள் மற்றும் கோட்பாடுகளைப் பூர்த்தி செய்ய அல்லது விஞ்ச பயனுள்ள மேலாண்மை அமைப்புகளை உருவாக்கி செயல்படுத்த வேண்டும், இதில் பின்வருவன அடங்கும்:

a) M1: தலைமை அர்ப்பணிப்பு, ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு;

©சோஷியல் அக்கவுண்டபிலிட்டி இன்டர்நேஷனல் - 2026

b) M2: தொழிலாளர் ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு;
c) M3: பங்குதாரர் ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு;
d) M4: கொள்கை அர்ப்பணிப்பு மற்றும் ஒத்திசைவு;
e) M5: சூழல், தாக்கங்கள் மற்றும் இடர்கள்;
f) M6: குறிக்கோள்கள், திட்டமிடல் மற்றும் வளங்கள்;
g) M7: விழிப்புணர்வு மற்றும் செயல்படுத்துதல்;
h) M8: நேர்மை மற்றும் வெளிப்படைத்தன்மை;
i) M9: கண்காணிப்பு மற்றும் குறைதீர்க்கும் வழிமுறைகள்; மற்றும்
j) M10: உத்திபூர்வ பகுப்பாய்வு, மறுஆய்வு மற்றும் தொடர்ச்சியான மேம்பாடு.

D2: சங்கம் அமைக்கும் சுதந்திரம் மற்றும் கூட்டு பேரம் பேசும் உரிமை

கோட்பாடுகள்

பணிச் சூழலில் அரசுகளால் பாதுகாக்கப்பட வேண்டிய மற்றும் வணிகங்களால் மதிக்கப்பட வேண்டிய அடிப்படை மனித உரிமைகள்.

I. தொழிலாளர்கள் தங்கள் நலன்களை மேம்படுத்துவதற்கும் பாதுகாப்பதற்கும் தாங்கள் விரும்பும் சுதந்திரமான தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் பிற தொழிலாளர் அமைப்புகளை உருவாக்கவும், அவற்றில் சேரவும், பங்கேற்கவும் உரிமை உண்டு.
II. தொழிலாளர்களுக்குத் தங்கள் நலன்களுக்காகக் கூட்டாகப் பேரம் பேசுவதற்கும், முதலாளிகள் மற்றும் முதலாளிகள் அமைப்புகளின் மூலம் நல்லெண்ணத்துடனான பேரம் பேசுதலுக்கும் உரிமை உண்டு.
III. தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் பிற தொழிலாளர் அமைப்புகளில் தொழிலாளர்களின் நிலை அல்லது தொடர்புகளின் அடிப்படையில் அவர்களுக்கு எதிரான பாகுபாடு, துன்புறுத்தல்,

மிரட்டல் அல்லது பழிவாங்கும் நடவடிக்கைகளிலிருந்து விடுபட உரிமை உண்டு.

செயல்திறன் அளவுகோல்கள்

பணிச் சூழலில் இந்த உரிமைகளுக்கு மதிப்பளிப்பதை வெளிப்படுத்துவதற்காக நிறுவனங்களுக்கான குறிப்பிட்ட செயல்திறன் தேவைகள்.

D2.1 - பணியாளர்கள் தாங்கள் விரும்பும் தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் பிற தொழிலாளர் அமைப்புகளை சுதந்திரமாக உருவாக்கவும், அவற்றில் சேரவும், பங்கேற்கவும் மற்றும் கூட்டாகப் பேரம் பேசவும் உள்ள உரிமைகளை நிறுவனம் மதிக்க வேண்டும் மற்றும் அங்கீகரிக்க வேண்டும்.

D2.2 - பணியாளர்கள் நிறுவனத்திடமிருந்து எந்தவிதமான எதிர்மறை விளைவுகளோ அல்லது பழிவாங்கும் நடவடிக்கைகளோ இன்றி, தாங்கள் விரும்பும் தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் பிற தொழிலாளர் அமைப்புகளை உருவாக்கவும், அவற்றில் சேரவும், பங்கேற்கவும் தங்களுக்குள்ள உரிமைகளைத் தெரிந்துவைத்திருப்பதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்.

D2.3 - தொழிற்சங்கங்கள் அல்லது பிற தொழிலாளர் அமைப்புகளை நிறுவுதல், செயல்படுத்துதல் அல்லது நிர்வகித்தல் ஆகியவற்றில் நேரடியாகவோ அல்லது மூன்றாம் தரப்பினர் மூலமாகவோ தான் தலையிடவில்லை என்பதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்.

D2.4 - தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் பிற தொழிலாளர் அமைப்புகளின் உறுப்பினர்கள், தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள் மற்றும் தொழிலாளர்களை ஒருங்கிணைப்பதில் ஈடுபட்டுள்ள பணியாளர்கள் எவரும் தங்களின் தொழிற்சங்க உறுப்பினர் நிலை அல்லது செயல்பாடுகளின் அடிப்படையில் பாகுபாடு, துன்புறுத்தல், மிரட்டல் அல்லது

பழிவாங்கும் நடவடிக்கைகளுக்கு ஆளாகாமல் இருப்பதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்.

D2.5 - தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் பிற தொழிலாளர் அமைப்புகளின் உறுப்பினர்கள், தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள் மற்றும் தொழிலாளர்களை ஒருங்கிணைப்பதில் ஈடுபட்டுள்ள பணியாளர்கள் வேலை தொடர்பான சூழல்களில் உள்ள உறுப்பினர்களை நியாயமான முறையில் அணுகுவதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்.

D2.6 - தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள், தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் பிற தொழிலாளர் அமைப்புகள் கோரிக்கை வைத்தால், நிறுவனம் அவர்களுடன் நல்லெண்ணத்துடன் கூட்டுப் பேரம் பேச வேண்டும்.

D2.7 - ஒரு துறை சார்ந்த கூட்டு பேரம் பேசும் ஒப்பந்தம் இருக்கும் பட்சத்தில், நிறுவனம் அந்த ஒப்பந்தத்தின் கீழ் தனது கடமைகளை மதித்து நிறைவேற்ற வேண்டும். இத்தகைய ஒப்பந்தங்கள் நடைமுறையில் உள்ள எந்தவொரு துறை சார்ந்த ஒப்பந்தங்களை விடவும் தொழிலாளர்களுக்கு அதிக நன்மை பயக்கும் வரை, நிறுவன அளவில் தொழிற்சங்கங்கள் அல்லது பிற தொழிலாளர் அமைப்புகளின் கூடுதல் கூட்டு பேரம் பேசுவதை இது தடுக்காது.

D2.8 - சமூக செயல்திறன் குழுக்கள் உட்பட பணியிட ஆலோசனைக் குழுக்கள் மற்றும் பிற தொழிலாளர் குழுக்கள், தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் பிற தொழிலாளர் அமைப்புகளை நிறுவுதல், செயல்படுத்துதல் அல்லது நிர்வகிப்பதில் அல்லது கூட்டு பேரம் பேசுவதில் தலையிடாமல் இருப்பதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்.

D2.9 - நிறுவனம் தனது செயல்பாடுகள் மற்றும் வணிக உறவுகள் முழுவதும் சங்கம் அமைக்கும் சுதந்திரம் மற்றும் கூட்டு பேரம் பேசும் உரிமையுடன் தொடர்புடைய தேவைகள் மற்றும் கோட்பாடுகளைப் பூர்த்தி செய்ய அல்லது விஞ்ச பயனுள்ள மேலாண்மை அமைப்புகளை உருவாக்கி செயல்படுத்த வேண்டும், இதில் பின்வருவன அடங்கும்:

a) M1: தலைமை அர்ப்பணிப்பு, ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு;
b) M2: தொழிலாளர் ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு;
c) M3: பங்குதாரர் ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு;
d) M4: கொள்கை அர்ப்பணிப்பு மற்றும் ஒத்திசைவு;
e) M5: சூழல், தாக்கங்கள் மற்றும் இடர்கள்;
f) M6: குறிக்கோள்கள், திட்டமிடல் மற்றும் வளங்கள்;
g) M7: விழிப்புணர்வு மற்றும் செயல்படுத்துதல்;
h) M8: நேர்மை மற்றும் வெளிப்படைத்தன்மை;
i) M9: கண்காணிப்பு மற்றும் குறைதீர்க்கும் வழிமுறைகள்; மற்றும்
j) M10: உத்திபூர்வ பகுப்பாய்வு, மறுஆய்வு மற்றும் தொடர்ச்சியான மேம்பாடு.

D3: சுதந்திரமான மற்றும் நியாயமான ஆளெடுப்பு, வேலைவாய்ப்பு மற்றும் பணிநீக்கம்

கோட்பாடுகள்

பணிச் சூழலில் அரசுகளால் பாதுகாக்கப்பட வேண்டிய மற்றும் வணிகங்களால் மதிக்கப்பட வேண்டிய அடிப்படை மனித உரிமைகள்.

I. ஆளெடுப்பு, வேலைவாய்ப்பு மற்றும் பணிநீக்கத்தின் போது மக்களுக்குத் தன்னாட்சி உரிமை மற்றும் கண்ணியத்திற்கான உரிமை உண்டு.
II. மக்களுக்கு ஏமாற்றுதல், வற்புறுத்தல், சுரண்டல், மிரட்டல், அச்சுறுத்தல்கள் மற்றும் வன்முறைகளிலிருந்து விடுபட உரிமை உண்டு.
III. வேலை தொடர்பான அனைத்து நபர்களாலும் கண்ணியமாகவும் நியாயமாகவும் நடத்தப்பட மக்களுக்கு உரிமை உண்டு.
IV. மக்களுக்கு நவீன அடிமைத்தனம், ஆள் கடத்தல் மற்றும் கட்டாய அல்லது கட்டாயப்படுத்தப்பட்ட உழைப்பிலிருந்து விடுபட உரிமை உண்டு.

செயல்திறன் அளவுகோல்கள்

பணிச் சூழலில் இந்த உரிமைகளுக்கு மதிப்பளிப்பதை வெளிப்படுத்துவதற்காக நிறுவனங்களுக்கான குறிப்பிட்ட செயல்திறன் தேவைகள்.

D3.1 - பணியாளர்கள் மற்றும் விண்ணப்பதாரர்களின் தடையற்ற மற்றும் நியாயமான ஆளெடுப்பு, வேலைவாய்ப்பு மற்றும் பணிநீக்கத்திற்கான உரிமைகளை நிறுவனம் மதிக்க வேண்டும்.

D3.2 - பணியாளர்கள் மற்றும் விண்ணப்பதாரர்கள் ஆளெடுப்பு, வேலைவாய்ப்பு மற்றும் பணிநீக்கம் ஆகியவற்றின் பொருந்தக்கூடிய விதிமுறைகள் மற்றும் நிபந்தனைகளைப் புரிந்துகொள்வதையும், தானாக முன்வந்து ஒப்புக்கொள்வதையும் நிறுவனம் பின்வருவனவற்றின் மூலம் உறுதி செய்ய வேண்டும்:

a) அணுகக்கூடிய மற்றும் புரிந்துகொள்ளக்கூடிய மொழி(கள்) மற்றும் தொடர்பு முறைகளைப் பயன்படுத்துதல்;
b) தொடர்புடைய செயல்முறைகள், பணிப்பொறுப்பின் விவரங்கள் மற்றும் பணி நிலைமைகள் பற்றிய தெளிவான, துல்லியமான மற்றும் விரிவான விளக்கம்;
c) தெளிவான, துல்லியமான மற்றும் விரிவான பணி ஒப்பந்தம்; மற்றும்
d) பொருந்தக்கூடிய இடங்களில் வாழ்க்கை நிலைமைகள் பற்றிய தெளிவான, துல்லியமான மற்றும் விரிவான விளக்கம்.

D3.3 - வேலைவாய்ப்பு அல்லது பணிநீக்க விதிமுறைகள் மற்றும் நிபந்தனைகளில் ஏதேனும் மாற்றங்கள் இருந்தால், பாதிக்கப்பட்ட பணியாளர்கள் விரும்பினால் மாற்று ஏற்பாடுகளைச் செய்வதற்குப் போதுமான அவகாசத்துடன், நிறுவனம் அவர்களுக்கு முன்கூட்டியே தெளிவாகத் தெரிவிக்க வேண்டும்.

D3.4 - ஆளெடுப்பு, வேலைவாய்ப்பு மற்றும் பணிநீக்கம் ஆகியவற்றில் பணியாளர்கள் மற்றும் விண்ணப்பதாரர்களுக்கு நடமாட்ட சுதந்திரம் இருப்பதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும், இதில் பின்வருவன அடங்கும்:

a) அடையாளச் சான்று மற்றும் பிற முக்கியமான ஆவணங்களைத் தொடர்ந்து அணுகுதல்;
b) பொருந்தக்கூடிய இடங்களில், தானாக முன்வந்து செய்யப்படும், அளவுக்கு மீறாத கூடுதல் நேர வேலை;
c) நபர்கள், ஊதியங்கள் அல்லது சொத்துக்களுக்கு எதிரான அச்சுறுத்தல்கள், பிணைப்பணம் அல்லது முடக்கங்களிலிருந்து விடுபடுதல்;
d) வேலை தொடர்பான சூழல்களில் நியாயமான உடல் தன்னாட்சி மற்றும் நடமாட்டம்; மற்றும்
e) தேவையற்ற கட்டுப்பாடுகள் ஏதுமின்றி புதிய வேலைவாய்ப்பிற்குத் தங்களின் திறன்களையும் அறிவையும் கொண்டு செல்லும் சுதந்திரம்.

D3.5 - பணியாளர்கள் மற்றும் விண்ணப்பதாரர்கள் ஆளெடுப்பு, வேலைவாய்ப்பு மற்றும் பணிநீக்கம் தொடர்பான நிதிச்சுமையிலிருந்து விடுபடுவதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும், இதில் பின்வருவன அடங்கும்:

- கடன் பிணைப்பு;
- நிதி அபராதம்;
- கட்டணங்கள்;
- ஊதியத் திருட்டு அல்லது ஊதியத்தை இழக்கச் செய்தல்; மற்றும்
- சுரண்டல் சார்ந்த துண்டு வேலைக் கூலி முறை (piece-rate).

D3.6 - ஆளெடுப்பு, வேலைவாய்ப்பு மற்றும் பணிநீக்கம் தொடர்பான கட்டணங்கள் மற்றும் செலவுகள் முழுமையாகவோ அல்லது

பகுதியாகவோ பணியாளர்கள் அல்லது விண்ணப்பதாரர்களால் ஏற்கப்படாமல் இருப்பதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்.

D3.7 - ஆளெடுப்பு, வேலைவாய்ப்பு மற்றும் பணிநீக்கத்தில் பணியாளர்கள் மற்றும் விண்ணப்பதாரர்கள் துன்புறுத்தல் மற்றும் மிரட்டல்களிலிருந்து விடுபட்டு இருப்பதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும், இதில் பின்வருவன அடங்கும்:

- உடல்ரீதியான மற்றும் பாலியல் வன்முறை;
- தனக்கோ அல்லது பிறருக்கோ விடுக்கப்படும் அச்சுறுத்தல்கள்; மற்றும்
- உளவியல் மற்றும் உணர்ச்சி ரீதியான வன்முறை.

D3.8 - ஒழுங்கு நடவடிக்கைக் கொள்கைகள் மற்றும் நடைமுறைகள் பின்வருமாறு அமைவதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்:

- பணியமர்த்தலின் போது பணியாளர்களுக்குத் தெளிவாகத் தெரிவிக்கப்பட வேண்டும்;
- நிறுவனம் முழுவதும் சீராகவும் நியாயமாகவும் பயன்படுத்தப்பட வேண்டும்; மற்றும்
- தெளிவாக ஆவணப்படுத்தப்பட்டு, சம்பந்தப்பட்ட பணியாளர்களுக்குத் தெரிவிக்கப்பட வேண்டும்.

D3.9 - பணியிடம், தங்குமிட வசதி, தனிப்பட்ட தகவல்தொடர்பு வழிகள் வழங்குதல், போக்குவரத்து வசதிகள், பணி அட்டவணை மற்றும் பிற வேலை விதிமுறைகள் மற்றும் நிபந்தனைகள் பணியாளர்களை தேவையற்ற தனிமைப்படுத்தலுக்கு உள்ளாக்காமல் இருப்பதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்.

D3.10 - பணியிடம், தங்குமிட வசதி, தனிப்பட்ட தகவல்தொடர்பு வழிகள் வழங்குதல், போக்குவரத்து வசதிகள், பணி அட்டவணை மற்றும் பிற வேலை விதிமுறைகள் மற்றும் நிபந்தனைகள் பணியாளர்களை குழந்தைகள் மற்றும் தங்களைச் சார்ந்திருப்பவர்களிடமிருந்து பிரிந்து செல்லுமாறு தேவையற்ற

விதத்தில் கட்டாயப்படுத்தாமல் இருப்பதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்.

D3.11 - தொழிற்பயிற்சி (apprenticeship), இன்டர்ன்ஷிப் அல்லது தொழிற்கல்வித் திட்டங்களில் நிறுவனம் பங்கேற்கும் போது அல்லது அவற்றைப் பயன்படுத்தும் போது, இந்தத் திட்டங்களின் மூலம் உருவாக்கப்படும் பணியிடங்கள் பின்வருமாறு அமைவதை உறுதி செய்ய வேண்டும்:

a) வழக்கமான பணியிடங்களை மாற்றுவதற்குப் பயன்படுத்தப்படக்கூடாது;
b) முன்பே குறிப்பிட்ட ஒரு கால அவகாசத்திற்கு மட்டுமே இருக்க வேண்டும்;
c) சட்டப்பூர்வ குறைந்தபட்ச ஊதியத்திற்குக் குறைவாக ஊதியம் வழங்கப்படக்கூடாது; மேலும் அவை
d) பணியாளர்களின் திறன்கள், தொழில்சார் தகுதி மற்றும்/அல்லது வேலை தொடர்பான பிற பண்புகளின் வளர்ச்சிக்கு பங்களிக்க வேண்டும்.

D3.12 - பணிநீக்கம் நியாயமானதாகவும் வெளிப்படையானதாகவும் இருப்பதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும், இதில் பின்வருவன அடங்கும்:

a) பாகுபாடற்ற தன்மை;
b) ஒப்பந்தங்கள், கட்டுப்படுத்தும் கூட்டு பேரம் பேசும் ஒப்பந்தங்கள் மற்றும் பொருந்தக்கூடிய சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகளை நிறைவேற்றுவதற்கான வளங்களின் போதுமான ஒதுக்கீடு;
c) பணிநீக்க இழப்பீடு, ஊதியங்கள் மற்றும் பிற இழப்பீடுகளை சரியான நேரத்தில் வழங்குதல்; மற்றும்
d) பெரிய அளவிலான ஆட்குறைப்பை இறுதி முயற்சியாக மட்டுமே பயன்படுத்துதல்.

D3.13 - நிறுவனம் தனது செயல்பாடுகள் மற்றும் வணிக உறவுகள் முழுவதும் சுதந்திரமான மற்றும் நியாயமான ஆளெடுப்பு, வேலைவாய்ப்பு மற்றும் பணிநீக்கம் தொடர்பான தேவைகள் மற்றும் கோட்பாடுகளைப் பூர்த்தி செய்ய அல்லது விஞ்ச பயனுள்ள மேலாண்மை அமைப்புகளை உருவாக்கி செயல்படுத்த வேண்டும், இதில் பின்வருவன அடங்கும்:

a) M1: தலைமை அர்ப்பணிப்பு, ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு;
b) M2: தொழிலாளர் ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு;
c) M3: பங்குதாரர் ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு;
d) M4: கொள்கை அர்ப்பணிப்பு மற்றும் ஒத்திசைவு;
e) M5: சூழல், தாக்கங்கள் மற்றும் இடர்கள்;
f) M6: குறிக்கோள்கள், திட்டமிடல் மற்றும் வளங்கள்;
g) M7: விழிப்புணர்வு மற்றும் செயல்படுத்துதல்;
h) M8: நேர்மை மற்றும் வெளிப்படைத்தன்மை;
i) M9: கண்காணிப்பு மற்றும் குறைதீர்க்கும் வழிமுறைகள்; மற்றும்
j) M10: உத்திபூர்வ பகுப்பாய்வு, மறுஆய்வு மற்றும் தொடர்ச்சியான மேம்பாடு.

D4: கண்ணியமான வேலை நேரம், ஊதியங்கள் மற்றும் சலுகைகள்

கோட்பாடுகள்

பணிச் சூழலில் அரசுகளால் பாதுகாக்கப்பட வேண்டிய மற்றும் வணிகங்களால் மதிக்கப்பட வேண்டிய அடிப்படை மனித உரிமைகள்.

I. சுகாதாரம், பாதுகாப்பு மற்றும் சமூகப் பங்களிப்பை ஆதரிக்கும் ஒரு கண்ணியமான வாழ்க்கைத் தரத்தைப் பெற மக்களுக்கு உரிமை உண்டு.

II. தங்கள் நேரம், உழைப்பு மற்றும் பிற பங்களிப்புகளுக்கு நியாயமான இழப்பீட்டைப் பெற மக்களுக்கு உரிமை உண்டு.
III. போதுமான விடுப்பு வழங்குதல் உட்பட நியாயமான பணி அட்டவணைகளைப் பெற மக்களுக்கு உரிமை உண்டு.

செயல்திறன் அளவுகோல்கள்

பணிச் சூழலில் இந்த உரிமைகளுக்கு மதிப்பளிப்பதை வெளிப்படுத்துவதற்காக நிறுவனங்களுக்கான குறிப்பிட்ட செயல்திறன் தேவைகள்.

D4.1 - கண்ணியமான வாழ்க்கைத் தரத்தை ஆதரிக்கும் வேலை நேரம், ஊதியங்கள் மற்றும் சலுகைகளுக்கான பணியாளர்களின் உரிமைகளை நிறுவனம் மதிக்க வேண்டும்.

D4.2 - குறைந்தபட்சம் ஒரு வாழ்க்கைத் தகுதியான ஊதியம் அல்லது வாழ்க்கைத் தகுதியான வருமானம் (அல்லது சட்டப்பூர்வ குறைந்தபட்ச ஊதியம் அதிகமாக இருந்தால், அது) பெறுவதற்கும், சட்டப்பூர்வமாகத் தேவைப்படும் சலுகைகளைப் பெறுவதற்கும் பணியாளர்களுக்கு உள்ள உரிமைகளை நிறுவனம் மதிக்க வேண்டும்.

D4.3 - சூழ்நிலைத் தடைகள் காரணமாக பணியாளர்களுக்கு வாழ்க்கைத் தகுதியான ஊதியம் மற்றும் வருமானத்தை நிறுவனம் தனித்து வழங்குவது தடுக்கப்படும் போது, நிறுவனம் பின்வருவன உள்ளிட்ட வழிகளில் தொடர்புடைய பங்குதாரர்களுடன் இணைந்து அவற்றை நிவர்த்தி செய்ய வேண்டும்:

a) தொடர்புடைய முத்தரப்பு மற்றும் பிற கட்டுப்படுத்தும் ஒப்பந்தங்களுக்கு ஆதரவளிப்பது உட்பட சமூக உரையாடலில் ஈடுபடுதல்; மற்றும்
b) வணிகக் கூட்டாளர்கள், அரசாங்கம் மற்றும் பிற உள் மற்றும் வெளிப் பங்குதாரர்களுடன் ஈடுபடுதல்.

D4.4 - நியாயமான வேலை நேரத்திற்கான பணியாளர்களின் உரிமைகளை நிறுவனம் மதிக்க வேண்டும், இது குறைந்தபட்சம் பின்வருமாறு வரம்பிட வேண்டும்:

a) வழக்கமான வேலை நேரம் வாரத்திற்கு 48 மணிநேரம் (அல்லது சட்டத்தால் அனுமதிக்கப்பட்ட அதிகபட்ச வரம்பு குறைவாக இருந்தால், அது); மற்றும்
b) கூடுதல் வேலை நேரம் (ஓவர்டைம்) வாரத்திற்கு 12 மணிநேரம் (அல்லது சட்டத்தால் அனுமதிக்கப்பட்ட அதிகபட்ச வரம்பு குறைவாக இருந்தால், அது).

D4.5 - கூடுதல் வேலை நேரம் பின்வருமாறு அமைவதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்:

a) தேசியச் சட்டம் மற்றும் கட்டுப்படுத்தும் கூட்டு பேரம் பேசும் ஒப்பந்தம் அனுமதித்தால் அன்றி, விருப்பத்தின் பேரில் இருக்க வேண்டும்;
b) கூடுதல் (பிரீமியம்) விகிதத்தில் ஊதியம் வழங்கப்பட வேண்டும்;
    a. சட்டத்தில் பிரீமியம் விகிதம் வரையறுக்கப்படாத சந்தர்ப்பங்களில், நாட்டில் உள்ள துறைகள் முழுவதும் நடைமுறையில் உள்ள கூடுதல் வேலை நேர விகிதங்கள் பொருந்தும்;
c) தேசியச் சட்டம் மற்றும் கட்டுப்படுத்தும் கூட்டு பேரம் பேசும் ஒப்பந்தம் அனுமதித்தால் அன்றி, ஒவ்வொரு வேலை வாரத்திற்கும் கணக்கிடப்பட வேண்டும்;
d) தொடர்புடைய சட்டப்பூர்வ தேவைகள் மற்றும் பிற தொடர்புடைய தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்ய வேண்டும்; மற்றும்
e) போதிய திட்டமிடல் இன்மை அல்லது வாழ்க்கைத் தகுதியான ஊதியம் அல்லது வாழ்க்கைத் தகுதியான வருமானம் வழங்கப்படாதது போன்ற காரணங்கள் உட்பட, வழக்கமான அடிப்படையில் கோரப்படக்கூடாது.

D4.6 - வேலை நேரம் உட்பட பணியாளர்களின் பணி அட்டவணைகள் பின்வருமாறு அமைவதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்:

a) கண்ணியமான வாழ்க்கைத் தரத்தை ஆதரிக்க வேண்டும்;
b) முன்கூட்டியே கணிக்கக்கூடியதாகவும் பணியாளர்களுக்கு வசதியானதாகவும் இருக்க வேண்டும்;
c) சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு இடர்களை ஏற்படுத்தக்கூடாது;
d) போதுமான இடைவேளைகள் மற்றும் ஓய்வுக் காலங்களை உள்ளடக்கியிருக்க வேண்டும்;
e) பணியாளர்களுக்கு பிரீமியம் ஊதியத்தை மறுப்பதற்காக வேலை நேரச் சராசரி முறையை (hours-averaging) பயன்படுத்தக்கூடாது;
f) கீழே உள்ள விதிவிலக்குகளில் ஒன்று பொருந்தினால் அன்றி, தொடர்ந்து ஆறு நாட்கள் வேலை செய்ததைத் தொடர்ந்து குறைந்தபட்சம் ஒரு 24 மணி நேர ஓய்வு நாளை வழங்க வேண்டும்:
    i. தேசியச் சட்டம் மற்றும் கட்டுப்படுத்தும் கூட்டு பேரம் பேசும் ஒப்பந்தம் அனுமதித்தால், அல்லது
    ii. ILO உடன்படிக்கை அனுமதித்தால், அல்லது
    iii. விதிவிலக்கான சூழ்நிலைகளால் நீண்ட தொடர்ச்சியான வேலை தேவைப்பட்டு, பணியாளர்கள் கூடுதல் தொடர்ச்சியான நாட்களைக் கோரினால்;
g) பணியாளர்களுக்குப் பின்வருபவை உட்பட போதுமான ஊதியத்துடன் கூடிய மற்றும் ஊதியமில்லா விடுப்புகளை வழங்க வேண்டும்:
    i. மருத்துவ விடுப்பு,
    ii. குடும்ப விடுப்பு,
    iii. வருடாந்திர விடுப்பு, மற்றும்
    iv. பொது விடுமுறை நாட்கள்;
h) பணியாளர்களின் மக்கள்தொகை விவரங்களின் அடிப்படையில் நெகிழ்வுத்தன்மைக்கான தேவைகளைக் கருத்தில் கொள்ள வேண்டும்; மற்றும்

i) நிறுவன அல்லது அரசாங்க சலுகைகளுக்கான அணுகலை நியாயமற்ற முறையில் கட்டுப்படுத்தக்கூடாது.

D4.7 - கூடுதல் நேர ஊதியம், அதிகபட்ச வேலை நேரம் மற்றும் பிற தேவைகளிலிருந்து பணியாளர்களுக்குச் சட்டப்பூர்வமாக விலக்கு அளிக்கப்படும் போது, நிறுவனம் பின்வருவனவற்றை உறுதி செய்ய வேண்டும்:

a) கூடுதல் நேர பிரீமியங்களுடன் கூடிய வாழ்க்கைத் தகுதியான ஊதியத்தில் அதே எண்ணிக்கையிலான மணிநேரங்கள் வேலை செய்வதன் மூலம் அவர்கள் ஈட்டும் தொகையை இழப்பீடு பூர்த்தி செய்ய வேண்டும் அல்லது அதைவிட அதிகமாக இருக்க வேண்டும்; மற்றும்
b) பணியாற்றும் நேரத்தின் மீது பணியாளர்களுக்கு நியாயமான விருப்ப உரிமை இருக்க வேண்டும்.

D4.8 - வழங்க வேண்டிய அனைத்து ஊதியங்கள் மற்றும் சலுகைகளை நிறுவனம் முறையாகவும், சரியான நேரத்திலும் மற்றும் பணியாளர்களுக்கு வசதியான முறையிலும் வழங்க வேண்டும்.

D4.9 - பணியாளர்கள் தங்களது பணிகளைச் செய்ய செலவழிக்கும் நேரத்திற்கான இழப்பீட்டுடன் சேர்த்து, பின்வருவனவற்றிற்கும் நிறுவனம் அவர்களுக்குப் போதுமான இழப்பீட்டை வழங்க வேண்டும்:

- அவர்கள் தங்கள் பணியிடத்தில் இருக்க வேண்டிய கட்டாயத்தில் உள்ள நேரம்;
- வேலை தொடர்பான காயம் அல்லது நோய் காரணமாக இழந்த வேலை நேரம்; மற்றும்
- பயிற்சி, சமூக செயல்திறன் குழுக்கள் அல்லது குறைதீர்க்கும் செயல்முறைகளில் பங்கேற்பதன் காரணமாக இழந்த வேலை நேரம்.

D4.10 - வேலை செய்த மணிநேரங்கள் மற்றும் உரிய ஊதியங்கள், சலுகைகள் மற்றும் பிடித்தங்களின் விவரங்களைத் தெளிவாகவும்,

முழுமையாகவும், துல்லியமாகவும் விவரிக்கும் இழப்பீட்டுப் பதிவுகளைப் பணியாளர்கள் தொடர்ந்து பெறுவதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்.

D4.11 - வணிகத் தொடர்ச்சியில் இடையூறு ஏற்படும் பட்சத்தில், நிறுவனம் பணியாளர்களுக்கான பணிநீக்க இழப்பீடு, ஊதியங்கள் மற்றும் பிற இழப்பீடுகளை வழங்குவதற்கு முன்னுரிமை அளிக்க வேண்டும்.

D4.12 - ஊதியங்கள் அல்லது வேலை நேரங்களிலிருந்து ஒழுங்கு நடவடிக்கைப் பிடித்தங்கள் பின்வருமாறு அமைவதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்:

a) தேசியச் சட்டம் மற்றும் கட்டுப்படுத்தும் கூட்டு பேரம் பேசும் ஒப்பந்தம் அனுமதித்தால் மட்டுமே வழங்க வேண்டிய ஊதியத்திலிருந்து பிடித்தம் செய்யப்பட வேண்டும்;
b) நியாயமானதாகவும் வரையறுக்கப்பட்ட கால அளவிற்கும் இருக்க வேண்டும்;
c) ஊதியத்தை வாழ்க்கைத் தகுதியான ஊதியத்திற்குக் கீழே (அல்லது சட்டப்பூர்வ குறைந்தபட்ச ஊதியம் அதிகமாக இருந்தால், அதற்குக் கீழே) கொண்டு வரக்கூடாது; மற்றும்
d) மேல்முறையீட்டிற்கான வாய்ப்பை வழங்க வேண்டும்.

D4.13 - துண்டு வேலைக் கூலி (piece-rate) இழப்பீடு, பகுதி நேர வேலைவாய்ப்பு, பருவகால வேலைவாய்ப்பு, குறுகிய கால ஒப்பந்தங்கள், வீட்டுத் தொழிலாளர்கள் (homeworkers), பணியாளர் அல்லாத ஆட்கள் மற்றும் வீட்டிலிருந்து பணிபுரியும் ஏற்பாடுகள் ஆகியவற்றின் பயன்பாடு பின்வருமாறு அமைவதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்:

a) அளவிடப்பட்டதாகவும் சான்றுகளின் அடிப்படையிலும் அமைந்திருக்க வேண்டும்;
b) இந்தத் தரநிலையின் தேவைகளுக்கு முரணாக இருக்கக்கூடாது;

c) கண்ணியமான வாழ்க்கைத் தரத்தை ஆதரிக்கும் ஊதியங்கள் மற்றும் வேலை நேரங்களை வழங்க வேண்டும்;
d) தேவையற்ற சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு இடர்களை ஏற்படுத்தக்கூடாது; மற்றும்
e) வெளிப்படையானதாகவும், கணிக்கக்கூடியதாகவும், பணியாளர்களுக்கு வசதியானதாகவும் இருக்க வேண்டும்.

D4.14 - நிறுவனம் தனது செயல்பாடுகள் மற்றும் வணிக உறவுகள் முழுவதும் கண்ணியமான வேலை நேரம், ஊதியங்கள் மற்றும் சலுகைகள் தொடர்பான தேவைகள் மற்றும் கோட்பாடுகளைப் பூர்த்தி செய்ய அல்லது விஞ்ச பயனுள்ள மேலாண்மை அமைப்புகளை உருவாக்கி செயல்படுத்த வேண்டும், இதில் பின்வருவன அடங்கும்:

a) M1: தலைமை அர்ப்பணிப்பு, ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு;
b) M2: தொழிலாளர் ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு;
c) M3: பங்குதாரர் ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு;
d) M4: கொள்கை அர்ப்பணிப்பு மற்றும் ஒத்திசைவு;
e) M5: சூழல், தாக்கங்கள் மற்றும் இடர்கள்;
f) M6: குறிக்கோள்கள், திட்டமிடல் மற்றும் வளங்கள்;
g) M7: விழிப்புணர்வு மற்றும் செயல்படுத்துதல்;
h) M8: நேர்மை மற்றும் வெளிப்படைத்தன்மை;
i) M9: கண்காணிப்பு மற்றும் குறைதீர்க்கும் வழிமுறைகள்; மற்றும்
j) M10: உத்திபூர்வ பகுப்பாய்வு, மறுஆய்வு மற்றும் தொடர்ச்சியான மேம்பாடு.

D5: பாகுபாட்டிலிருந்து விடுதலை

கோட்பாடுகள்

பணிச் சூழலில் அரசுகளால் பாதுகாக்கப்பட வேண்டிய மற்றும் வணிகங்களால் மதிக்கப்பட வேண்டிய அடிப்படை மனித உரிமைகள்.

I. கல்வி மற்றும் வேலைவாய்ப்பைப் பெற மக்களுக்கு உரிமை உண்டு.
II. கல்வி மற்றும் வேலைவாய்ப்பு செயல்முறைகளில் சமமான அணுகல் மற்றும் வாய்ப்பு உள்ளிட்ட பாகுபாடற்ற தன்மைக்கான உரிமை மக்களுக்கு உண்டு.
III. தங்கள் மன, உணர்ச்சி மற்றும் உளவியல் நல்வாழ்வை ஆதரிக்கும் ஒரு பணிச்சூழலைப் பெற மக்களுக்கு உரிமை உண்டு.
IV. துன்புறுத்தல், கொடுமைப்படுத்துதல் மற்றும் அச்சுறுத்துதல் உட்பட எந்தவொரு விரும்பத்தகாத நடத்தையிலிருந்தும் விடுபடுவதற்கான உரிமை மக்களுக்கு உண்டு.

செயல்திறன் அளவுகோல்கள்

பணிச் சூழலில் இந்த உரிமைகளுக்கு மதிப்பளிப்பதை வெளிப்படுத்துவதற்காக நிறுவனங்களுக்கான குறிப்பிட்ட செயல்திறன் தேவைகள்.

D5.1 - பாகுபாட்டிலிருந்து விடுபடுவதற்கான பணியாளர்களின் உரிமைகளை நிறுவனம் மதிக்க வேண்டும்.

D5.2 - நிறுவனம் பின்வருபவை உட்பட நிறுவனத்துடனான தங்களது அனைத்து தொடர்புகளிலும் பணியாளர்கள் சமமான அணுகல் மற்றும் வாய்ப்பைப் பெறுவதையும், பாகுபாடின்றி இருப்பதையும் உறுதி செய்ய வேண்டும்:

©சோஷியல் அக்கவுண்டபிலிட்டி இன்டர்நேஷனல் - 2026

- பணியமர்த்தல் மற்றும் ஆளெடுப்பு;
- வேலைவாய்ப்பு மற்றும் பணி நிலைமைகள்;
- வேலை ஒதுக்கீடு;
- செயல்திறன் மறுஆய்வு மற்றும் கருத்துப் பகிர்வு;
- பயிற்சி மற்றும் வழிகாட்டுதல்;
- பதவி உயர்வுகள் மற்றும் வாய்ப்புகள்;
- குறைகள்;
- தங்குமிடம், போக்குவரத்து, உணவு, துணைவர் மற்றும் குடும்பச் சலுகைகள் மற்றும் பிறவற்றை உள்ளடக்கிய ஊதியங்கள் மற்றும் சலுகைகள்;
- ஒழுங்கு நடவடிக்கை செயல்முறைகள்; மற்றும்
- பணிநீக்கம் மற்றும் ஓய்வுபெறுதல்.

D5.3 - பணி சார்ந்த சூழல்களில் மற்றும் பணி சார்ந்த நபர்களிடமிருந்து துன்புறுத்தல், கொடுமைப்படுத்துதல் மற்றும் அச்சுறுத்துதல் உள்ளிட்ட விரும்பத்தகாத நடத்தைகள் எதுவும் பணியாளர்களுக்கு ஏற்படுவதில்லை என்பதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்.

D5.4 - பணியாளர்களின் தனிப்பட்ட வேறுபாடுகளை உள்ளடக்குவதற்கு நிறுவனம் பின்வருவன உட்பட நியாயமான நடவடிக்கைகளை எடுக்க வேண்டும்:

- திறன்கள்;
- மத மற்றும் பாரம்பரிய நடைமுறைகள்;
- எழுத்தறிவு மற்றும் மொழி நிலைகள்;
- தனிப்பட்ட சுகாதாரத் தேவைகள்;
- பராமரிப்புப் பொறுப்புகள்; மற்றும்
- தங்களின் பணியை மேற்கொள்வதற்கான பணியாளர்களின் திறனைப் பெரிதும் பாதிக்காத பிற தேவைகள்.

D5.5 - பணியாளர்களின் வேலைவாய்ப்பின் ஒரு பகுதியாக, பின்வருபவை உள்ளிட்ட உடல் சார்ந்த ஊடுருவல் கொண்ட

மருத்துவ/உடல் ரீதியான நடைமுறைகளுக்கு பணியாளர்கள் உட்படுத்தப்படாமல் இருப்பதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்:

- “கன்னித்தன்மை” பரிசோதனைகள்;
- கர்ப்பப் பரிசோதனைகள்;
- எச்.ஐ.வி/எய்ட்ஸ் பரிசோதனைகள்; மற்றும்
- அவர்களின் குறிப்பிட்ட பணிக்குத் தொடர்பில்லாத பிற மருத்துவ/உடல் பரிசோதனைகள், ஆய்வுகள் அல்லது நடைமுறைகள்.

பின்வரும் சூழ்நிலைகளில் மட்டுமே விதிவிலக்குகள் அனுமதிக்கப்படலாம்:

a) தனிநபருக்கோ அல்லது பிற பணியாளர்களுக்கோ கடுமையான பாதகமான தாக்கங்கள் மற்றும் இடர்களைக் கண்டறிந்து, தடுத்து, தணிக்க வேண்டிய அவசியம் ஏற்படும் போது; மற்றும்
b) முன்கூட்டியே பணியாளர்களிடம் தெளிவாகத் தெரிவிக்கப்பட்டு ஒப்புக்கொள்ளப்பட்ட போது.

D5.6 - நிறுவனம் தனது அனைத்து செயல்பாடுகள் மற்றும் வணிக உறவுகள் முழுவதும் பாகுபாட்டிலிருந்து விடுதலை தொடர்பான தேவைகள் மற்றும் கோட்பாடுகளைப் பூர்த்தி செய்ய அல்லது விஞ்ச பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்கிய பயனுள்ள மேலாண்மை அமைப்புகளை உருவாக்கிச் செயல்படுத்த வேண்டும்:

a) M1: தலைமை அர்ப்பணிப்பு, ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு;
b) M2: தொழிலாளர் ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு;
c) M3: பங்குதாரர் ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு;
d) M4: கொள்கை அர்ப்பணிப்பு மற்றும் ஒத்திசைவு;
e) M5: சூழல், தாக்கங்கள் மற்றும் இடர்கள்;
f) M6: குறிக்கோள்கள், திட்டமிடல் மற்றும் வளங்கள்;
g) M7: விழிப்புணர்வு மற்றும் செயல்படுத்துதல்;
h) M8: நேர்மை மற்றும் வெளிப்படைத்தன்மை;
i) M9: கண்காணிப்பு மற்றும் குறைதீர்க்கும் வழிமுறைகள்; மற்றும்

j) M10: உத்திபூர்வ பகுப்பாய்வு, மறுஆய்வு மற்றும் தொடர்ச்சியான மேம்பாடு.

D6: சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு

கோட்பாடுகள்

பணிச் சூழலில் அரசுகளால் பாதுகாக்கப்பட வேண்டிய மற்றும் வணிகங்களால் மதிக்கப்பட வேண்டிய அடிப்படை மனித உரிமைகள்.

I. பாதுகாப்பான மற்றும் ஆரோக்கியமான பணி சார்ந்த சூழல்களைப் பெற மக்களுக்கு உரிமை உண்டு.
II. உடல் மற்றும் மன நலத்தைப் பெற மக்களுக்கு உரிமை உண்டு.
III. அனுமதி கோராமல் உடனடி ஆபத்திலிருந்து தங்களை விடுவித்துக்கொள்ள மக்களுக்கு உரிமை உண்டு.

செயல்திறன் அளவுகோல்கள்

பணிச் சூழலில் இந்த உரிமைகளுக்கு மதிப்பளிப்பதை வெளிப்படுத்துவதற்காக நிறுவனங்களுக்கான குறிப்பிட்ட செயல்திறன் தேவைகள்.

D6.1 - உடல், சமூகம் மற்றும் மன நலம் உள்ளிட்ட சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பிற்கான பணியாளர்களின் உரிமைகளை நிறுவனம் மதிக்க வேண்டும்.

D6.2 - பணியாளர்களுக்குப் பாதுகாப்பான மற்றும் ஆரோக்கியமான பணி சார்ந்த சூழல்களை உறுதி செய்தல் மற்றும் இந்தத் தரநிலையின் சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்புத் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்தல் ஆகியவற்றைத் தனது பொறுப்புகளாகக் கொண்ட ஒரு

தகுதியான மேலாண்மைப் பிரதிநிதியை நிறுவனம் நியமிக்க வேண்டும்.

D6.3 - நிறுவனம் தனது செயல்பாடுகள் அல்லது வணிக உறவுகள் மூலம் இயல்பான அல்லது வழக்கத்திற்கு மாறான சூழ்நிலைகளில் உருவாக்குகின்ற, பங்களிக்கின்ற அல்லது நேரடியாகத் தொடர்பு கொண்டுள்ள பணி சார்ந்த சூழல்களில் உள்ள ஆபத்துகளை அவ்வப்போது அடையாளம் கண்டு, அவற்றுடன் தொடர்புடைய சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு இடர்களை மதிப்பீடு செய்து முன்னுரிமைப்படுத்த வேண்டும். நிறுவனம் இடர்களைக் கருத்தில் கொள்ளும்போது உடனடி மற்றும் நீண்ட கால அல்லது ஒட்டுமொத்த விளைவுகள் ஆகிய இரண்டையும் சேர்க்க வேண்டும்.

D6.4 - பணியிட ஆபத்துகளிலிருந்து ஏற்படும் இடர்களை நிறுவனம் போதுமான அளவில் எதிர்கொள்ள வேண்டும், இதில் பின்வருவன அடங்கும், ஆனால் இவை மட்டுமே அல்ல:

- அபாயகரமான பொருட்கள்;
- அபாயகரமான உபகரணங்கள், பணிச்சூழல் மற்றும்/அல்லது பயன்பாடுகள் (எ.கா., இயந்திரங்கள், காற்றின் தரம், மின்சாரம், வெளிச்சம், தூசி, நோய்க்கிருமிகள், சத்தம், வெப்பநிலை, காயம் ஏற்படும் ஆபத்துகள் போன்றவை); மற்றும்
- பணிச்சூழலியல் (Ergonomics).

D6.5 - இயற்கை மற்றும் மனிதனால் உருவாக்கப்பட்ட பேரழிவுகள் மற்றும் அவசரநிலைகளினால் ஏற்படும் இடர்களை நிறுவனம் போதுமான அளவில் எதிர்கொள்ள வேண்டும், இதில் பின்வருவன அடங்கும், ஆனால் இவை மட்டுமே அல்ல:

- தீ மற்றும் வெடிப்பு/உள்வெடிப்பு;
- நிலநடுக்கங்கள்;
- வெள்ளப்பெருக்கு;
- வறட்சி;

- தீவிர வெப்பநிலை உள்ளிட்ட தீவிர சுற்றுச்சூழல் நிலைமைகள்;
- பிற (தீ விபத்து அல்லாத) அவசரநிலைகள்;
- நோய்க்கிருமிகள் (தொற்று நோய்கள்); மற்றும்
- முன்கூட்டியே கணிக்கக்கூடிய பிற அசாதாரணமான அல்லது அவசர சூழ்நிலைகள்.

D6.6 - பணியாளர்களுக்கு ஆபத்தை ஏற்படுத்தக்கூடிய அனைத்து பிற நிலைமைகளிலிருந்தும் ஏற்படும் இடர்களை நிறுவனம் போதுமான அளவில் எதிர்கொள்ள வேண்டும், இதில் பின்வருவன அடங்கும், ஆனால் இவை மட்டுமே அல்ல:

- கட்டடங்கள் மற்றும் வசதிகளின் கட்டமைப்புப் பாதுகாப்பு;
- பாதுகாப்பான மற்றும் சுகாதாரமான நிலைமைகள் (கழிப்பறைகள், சமையலறைகள், தங்குமிடங்கள் போன்றவை); மற்றும்
- போக்குவரத்து பாதுகாப்பு.

D6.7 - உளவியல் ரீதியான ஆபத்துகளில் இருந்து எழும் இடர்களை நிறுவனம் போதுமான அளவில் எதிர்கொள்ள வேண்டும், இதில் பின்வருவன அடங்கும், ஆனால் இவை மட்டுமே அல்ல:

- நியாயமற்ற காலக்கெடு அல்லது வேலை எதிர்பார்ப்புகள்;
- வேலை தொடர்புடைய நபர்களின் ஆக்ரோஷமான, கொடுமைப்படுத்துகிற அல்லது அச்சுறுத்தும் நடத்தை;
- வேலை தொடர்பான சூழல்களில் போதுமான தனிப்பட்ட தனியுரிமை இல்லாமை;
- வெளிப்படைத்தன்மை இல்லாமை அல்லது முரண்பட்ட எதிர்பார்ப்புகள்; மற்றும்
- வேலைவாய்ப்பில் நியாயமற்ற பாதுகாப்பின்மை அல்லது ஸ்திரத்தன்மை இல்லாமை.

D6.8 - பின்வருவனவற்றைப் பற்றித் தொடர்புகொள்வதற்கான முறையான விழிப்புணர்வு, புரிதல், தகவல் அணுகல் மற்றும் தகவல்

தொடர்பு வழிகளைப் பணியாளர்கள் கொண்டிருப்பதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்:

- பணியாளர்களின் பணிகளுடன் தொடர்புடைய ஆபத்துகள் மற்றும் அவை சார்ந்த சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு இடர்கள்;
- தொடர்புடைய கொள்கைகள், நடைமுறைகள், பணிகள் மற்றும் பொறுப்புகள்; மற்றும்
- சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு தொடர்பான அவர்களின் உரிமைகள்.

D6.9 - வேலை தொடர்பான காயம் ஏற்படும் பட்சத்தில், நிறுவனம் முதலுதவி வழங்க வேண்டும் மற்றும் பாதிக்கப்பட்ட பணியாளர்கள் தொடர் மருத்துவ சிகிச்சை பெற உதவ வேண்டும்.

D6.10 - தேவைக்கேற்ப, நிறுவனத்தின் சொந்தச் செலவிலேயே பொருத்தமான தனிநபர் பாதுகாப்பு உபகரணங்களை நிறுவனம் வழங்க வேண்டும், பராமரிக்க வேண்டும் மற்றும் மாற்றியமைக்க வேண்டும்.

D6.11 - பணி சார்ந்த சூழல்கள் (சொந்தமானதாக இருந்தாலும், குத்தகைக்கு எடுக்கப்பட்டதாக இருந்தாலும் அல்லது சேவை வழங்குநரிடமிருந்து ஒப்பந்தம் செய்யப்பட்டதாக இருந்தாலும்) சுத்தமாகவும், பாதுகாப்பாகவும், பயனர்களின் அடிப்படைத் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதாகவும், மற்றும் பணியாளர்களுக்குப் பின்வருவனவற்றிற்கான நியாயமான அணுகலை வழங்குவதாகவும் இருப்பதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்:

- சுத்தமான கழிப்பறை வசதிகள்;
- குடிநீர்;
- உணவு இடைவேளைக்கான பொருத்தமான இடங்கள்;
- உணவைச் சேமிப்பதற்கான சுகாதார வசதிகள் (பொருந்தும் இடங்களில்);

- உடை மாற்றும் அறைகள் மற்றும் பாதுகாப்பான சேமிப்பகம் (பொருந்தும் இடங்களில்); மற்றும்
- பாலூட்டும் பெற்றோருக்கான தனிப்பட்ட இடங்கள் (பொருந்தும் இடங்களில்).

D6.12 - முதலாளியால் வழங்கப்படும் தங்குமிடம், போக்குவரத்து, உணவு மற்றும் பிற பொருட்கள் மற்றும் சேவைகள் தொடர்புடைய தேசிய மற்றும் சர்வதேச தரநிலைகளைப் பூர்த்தி செய்வதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்.

D6.13 - நிறுவனம் தனது அனைத்து செயல்பாடுகள் மற்றும் வணிக உறவுகள் முழுவதும் சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு தொடர்பான தேவைகள் மற்றும் கோட்பாடுகளைப் பூர்த்தி செய்ய அல்லது விஞ்ச பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்கிய பயனுள்ள மேலாண்மை அமைப்புகளை உருவாக்கிச் செயல்படுத்த வேண்டும்:

a) M1: தலைமை அர்ப்பணிப்பு, ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு;
b) M2: தொழிலாளர் ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு;
c) M3: பங்குதாரர் ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு;
d) M4: கொள்கை அர்ப்பணிப்பு மற்றும் ஒத்திசைவு;
e) M5: சூழல், தாக்கங்கள் மற்றும் இடர்கள்;
f) M6: குறிக்கோள்கள், திட்டமிடல் மற்றும் வளங்கள்;
g) M7: விழிப்புணர்வு மற்றும் செயல்படுத்துதல்;
h) M8: நேர்மை மற்றும் வெளிப்படைத்தன்மை;
i) M9: கண்காணிப்பு மற்றும் குறைதீர்க்கும் வழிமுறைகள்; மற்றும்
j) M10: உத்திபூர்வ பகுப்பாய்வு, மறுஆய்வு மற்றும் தொடர்ச்சியான மேம்பாடு.

D7: தனியுரிமை

கோட்பாடுகள்

பணிச் சூழலில் அரசுகளால் பாதுகாக்கப்பட வேண்டிய மற்றும் வணிகங்களால் மதிக்கப்பட வேண்டிய அடிப்படை மனித உரிமைகள்.

I. தங்களின் தனிப்பட்ட வாழ்க்கையிலும் பணி சார்ந்த சூழலிலும் தனியுரிமைக்கான நியாயமான எதிர்பார்ப்பைப் பெற மக்களுக்கு உரிமை உண்டு.
II. தங்களின் தனிப்பட்ட தரவு எவ்வாறு பயன்படுத்தப்படுகிறது என்பதை அறிந்து கொள்ளவும் புரிந்துகொள்ளவும் மக்களுக்கு உரிமை உண்டு.
III. தங்களின் தனிப்பட்ட தரவுகளின் மீது நியாயமான அளவிலான கட்டுப்பாட்டைக் கொண்டிருக்க மக்களுக்கு உரிமை உண்டு.

செயல்திறன் அளவுகோல்கள்

பணிச் சூழலில் இந்த உரிமைகளுக்கு மதிப்பளிப்பதை வெளிப்படுத்துவதற்காக நிறுவனங்களுக்கான குறிப்பிட்ட செயல்திறன் தேவைகள்.

D7.1 - தனியுரிமைக்கான பணியாளர்களின் உரிமைகளை நிறுவனம் மதிக்க வேண்டும்.

D7.2 - பணியாளர்களின் தனிப்பட்ட தரவுகளை நிறுவனம் பின்வரும் விதங்களில் மட்டுமே சேகரிக்க, செயலாக்க மற்றும் பயன்படுத்த வேண்டும்:

a) பணியாளர்களின் பணி மற்றும்/அல்லது சேவைகளுக்கு நேரடியாகத் தொடர்புடைய காரணங்களுக்காக;
b) எந்த நோக்கத்திற்காக அவை முதலில் சேகரிக்கப்பட்டனவோ அந்த நோக்கங்களுக்காக;

c) பணியாளர்களின் தனிப்பட்ட சுயாட்சியை மதிக்கும் வகையில்;
d) வேலைவாய்ப்பு, பதவி உயர்வு அல்லது பணிநீக்கம் குறித்த முடிவுகளை எடுக்கும்போது வரையறுக்கப்பட்ட அடிப்படையில்; மற்றும்
e) பாகுபாடற்ற முறையில்.

D7.3 - பணியாளர்களின் தனிப்பட்ட தரவைச் சேகரித்தல், விநியோகித்தல், பயன்படுத்துதல், பராமரித்தல் மற்றும் அகற்றுதல் ஆகியவை குறைந்தபட்சம் பின்வருமாறு அமைவதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்:

a) துல்லியமானது, செல்லுபடியானது மற்றும் நம்பகமானது;
b) சேகரிக்கப்படும் தரவின் வகைகள் மற்றும் அளவைக் குறைக்கிறது;
c) பொருத்தமான பாதுகாப்பு மற்றும் இரகசியத்தன்மையை வழங்குகிறது;
d) குறிப்பிட்ட மற்றும் சட்டப்பூர்வமான நோக்கத்திற்கு அவசியமான வரை மட்டுமே தரவு வைக்கப்படுவதை உறுதி செய்கிறது;
e) பணியாளர்களின் அறிவுசார் சொத்துரிமைகளை மதிக்கிறது; மற்றும்
f) பாதிக்கப்படக்கூடிய பிரிவினருக்கான குறிப்பிட்ட இடர்களைக் கருத்தில் கொள்கிறது.

D7.4 - பின்வருவனவற்றைப் பற்றித் தொடர்புகொள்வதற்கான முறையான விழிப்புணர்வு, புரிதல், தகவல் அணுகல் மற்றும் தகவல் தொடர்பு வழிகளைப் பணியாளர்கள் கொண்டிருப்பதை நிறுவனம் உறுதி செய்ய வேண்டும்:

- அவர்களின் தனிப்பட்ட தரவு சேகரிப்பு மற்றும் பயன்பாடு;
- தொடர்புடைய கொள்கைகள், நடைமுறைகள், பணிகள் மற்றும் பொறுப்புகள்; மற்றும்
- பொருந்தும் இடங்களில், சேகரிப்பு மற்றும் பயன்பாட்டை மறுக்க அல்லது கட்டுப்படுத்த அவர்களின் உரிமைகள் உட்பட அவர்களின் உரிமைகள்.

D7.5 - நிறுவனம் தனது அனைத்து செயல்பாடுகள் மற்றும் வணிக உறவுகள் முழுவதும் தனியுரிமை தொடர்பான தேவைகள் மற்றும் கோட்பாடுகளைப் பூர்த்தி செய்ய அல்லது விஞ்ச பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்கிய பயனுள்ள மேலாண்மை அமைப்புகளை உருவாக்கிச் செயல்படுத்த வேண்டும்:

a) M1: தலைமை அர்ப்பணிப்பு, ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு;
b) M2: தொழிலாளர் ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு;
c) M3: பங்குதாரர் ஈடுபாடு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு;
d) M4: கொள்கை அர்ப்பணிப்பு மற்றும் ஒத்திசைவு;
e) M5: சூழல், தாக்கங்கள் மற்றும் இடர்கள்;
f) M6: குறிக்கோள்கள், திட்டமிடல் மற்றும் வளங்கள்;
g) M7: விழிப்புணர்வு மற்றும் செயல்படுத்துதல்;
h) M8: நேர்மை மற்றும் வெளிப்படைத்தன்மை;
i) M9: கண்காணிப்பு மற்றும் குறைதீர்க்கும் வழிமுறைகள்; மற்றும்
j) M10: உத்திபூர்வ பகுப்பாய்வு, மறுஆய்வு மற்றும் தொடர்ச்சியான மேம்பாடு.

பின்னிணைப்பு A. வரையறைகள்

வெளியிடப்பட்டது: ஜனவரி 1, 2026*

வரையறைகள் அவ்வப்போது புதுப்பிக்கப்படலாம்.

**இந்த ஆவணத்தின் முந்தைய பதிப்பில் வரையறைகள் தவறாக எண்ணிடப்பட்டிருந்தன; இந்தப் பதிப்பு அதைச் சரிசெய்கிறது.*

1	**பாதகமான தாக்கம்(கள்):** இந்தத் தரநிலையின் D1-7-இன் கோட்பாடுகளில் வரையறுக்கப்பட்டுள்ளபடி, ஒரு தனிநபர் அல்லது குழு தங்கள் மனித உரிமைகளை அனுபவிக்கும், பயன்படுத்தும் அல்லது உணரும் திறனை அகற்றும் அல்லது குறைக்கும் ஒரு விளைவு.[3]
2	**அங்கீகரிக்கப்பட்ட மூன்றாம் தரப்பினர்:** நிறுவனத்துடன் ஈடுபடுவதற்கான சட்டப்பூர்வ அல்லது ஒப்பந்த உரிமையைக் கொண்ட தரப்பினர். இதில் தணிக்கையாளர்கள், தணிக்கைக் குழு உறுப்பினர்கள் மற்றும் SAI-இன் பிரதிநிதிகள் ஆகியோர் அடங்கலாம்.
3	**வணிகக் கூட்டாளர்(கள்):**[4] நிறுவனம் தனது வணிக நோக்கங்களை அடைவதற்காக வணிக உறவைக் கொண்டிருக்கும் ஒரு நிறுவனம். ஆளெடுப்பாளர்கள் மற்றும் ஆளெடுப்பு நிறுவனங்கள், சப்ளையர்கள், துணை ஒப்பந்ததாரர்கள், முகவர்கள், உரிமம் பெற்றவர்கள், தரகர்கள், விநியோகஸ்தர்கள், சேவை வழங்குநர்கள், மற்றும் கூட்டு முயற்சிகளில் சிறுபான்மை மற்றும் பெரும்பான்மை பங்கு உடைமை நிலைகள் போன்ற மேல்நிலை மற்றும் கீழ்நிலை என அதன் முழு மதிப்புச் சங்கிலியிலும் நிறுவனம் நேரடி

[3] வணிகம் மற்றும் மனித உரிமைகள் மீதான ஐ.நா. வழிகாட்டும் கோட்பாடுகளிலிருந்து (UNGPs) தழுவப்பட்டது.

[4] GRI தரநிலைகள் சொற்களஞ்சியம் 2022-இல் இருந்து தழுவப்பட்டது.

©சோஷியல் அக்கவுண்டபிலிட்டி இன்டர்நேஷனல் - 2026

	அல்லது மறைமுக உறவைக் கொண்டுள்ள நிறுவனங்கள் இதில் அடங்கும்.
4	**வணிக உறவு(கள்):** வணிகக் கூட்டாளர்கள், அதன் மதிப்புச் சங்கிலியில் உள்ள நிறுவனங்கள் மற்றும் அதன் செயல்பாடுகள், தயாரிப்புகள் அல்லது சேவைகளுடன் நேரடியாக இணைக்கப்பட்ட பிற அரசு அல்லது அரசு சாரா நிறுவனங்களுடன் ஒரு நிறுவனம் கொண்டுள்ள உறவுகள். ஆளெடுப்பாளர்கள் மற்றும் ஆளெடுப்பு நிறுவனங்கள், சப்ளையர்கள், துணை ஒப்பந்ததாரர்கள், முகவர்கள், உரிமம் பெற்றவர்கள், தரகர்கள், விநியோகஸ்தர்கள், சேவை வழங்குநர்கள், மற்றும் கூட்டு முயற்சிகளில் சிறுபான்மை மற்றும் பெரும்பான்மை பங்கு உடைமை நிலைகள் போன்ற மேல்நிலை மற்றும் கீழ்நிலை என நிறுவனத்தின் முழு மதிப்புச் சங்கிலியிலும் உள்ள நேரடி மற்றும் மறைமுக உறவுகள் இதில் அடங்கும்.[5]
5	**குழந்தை(கள்):** 18 வயதுக்குட்பட்ட எந்தவொரு நபரும்.
6	**குழந்தைத் தொழிலாளர்:**[6] குழந்தைகளிடமிருந்து அவர்களின் குழந்தைப்பருவம், அவர்களின் ஆற்றல் மற்றும் அவர்களின் கண்ணியத்தைப் பறிக்கும், மேலும் உடல் மற்றும் மன வளர்ச்சிக்கு தீங்கு விளைவிக்கும் வேலை. இது பின்வரும் வேலைகளை உள்ளடக்குகிறது: a) குழந்தைகளுக்கு மனரீதியாக, உடல்ரீதியாக, சமூகரீதியாக அல்லது தார்மீக ரீதியாக ஆபத்தான மற்றும் தீங்கு விளைவிக்கக்கூடியவை; மற்றும்/அல்லது b) பள்ளிக்குச் செல்வதற்கான வாய்ப்பைப் பறிப்பதன் மூலம், அவர்களைப் பள்ளியை விட்டு முன்கூட்டியே வெளியேற கட்டாயப்படுத்துவதன் மூலம், அல்லது பள்ளி வருகையுடன் அதிகப்படியான நீண்ட மற்றும் கடினமான

[5] UNGP அறிக்கை கட்டமைப்பு சொற்களஞ்சியம், Shift-இலிருந்து தழுவப்பட்டது.

[6] ILO, குழந்தைத் தொழிலாளர் என்றால் என்ன.

	வேலையை இணைக்க முயற்சி செய்ய வைப்பதன் மூலம் அவர்களின் பள்ளிப்படிப்பில் குறுக்கிடுவது. **குழந்தைத் தொழிலாளர் முறையின் மிக மோசமான வடிவங்கள்:**[7] a) அடிமைத்தனம் அல்லது அடிமைத்தனம் போன்ற அனைத்து நடைமுறைகளும், அதாவது குழந்தைகளை விற்பது மற்றும் கடத்துவது, கடன் பிணைப்பு, நிலப்பிரபுத்துவ அடிமைத்தனம் மற்றும் கட்டாய அல்லது கட்டாயப்படுத்தப்பட்ட உழைப்பு, ஆயுத மோதல்களில் பயன்படுத்துவதற்காக குழந்தைகளை கட்டாயமாக ஆளெடுப்பு செய்வது உட்பட; b) விபச்சாரத்திற்காக, ஆபாசப் படங்களின் தயாரிப்பிற்காக அல்லது ஆபாசமான நிகழ்ச்சிகளுக்காக ஒரு குழந்தையைப் பயன்படுத்துதல், பெற்றுத் தருதல் அல்லது வழங்குதல்; c) சட்டவிரோத நடவடிக்கைகளுக்காக, குறிப்பாக தொடர்புடைய சர்வதேச ஒப்பந்தங்களில் வரையறுக்கப்பட்டுள்ளபடி போதைப்பொருள் தயாரிப்பு மற்றும் கடத்தலுக்காக ஒரு குழந்தையைப் பயன்படுத்துதல், பெற்றுத் தருதல் அல்லது வழங்குதல்; மற்றும் d) அதன் தன்மையால் அல்லது அது மேற்கொள்ளப்படும் சூழ்நிலைகளால், குழந்தைகளின் உடல்நலம், பாதுகாப்பு அல்லது ஒழுக்கத்திற்கு தீங்கு விளைவிக்கக்கூடிய வேலை. **குழந்தைகளுக்கு அபாயகரமான சூழல்(கள்):**[8] அதன் தன்மையால் அல்லது அது மேற்கொள்ளப்படும் சூழ்நிலைகளால், குழந்தைகளின் உடல்நலம், பாதுகாப்பு

[7] ILO, குழந்தைத் தொழிலாளர் முறையின் மிக மோசமான வடிவங்கள் உடன்படிக்கை, 1999 (எண். 182).

[8] ILO, குழந்தைத் தொழிலாளர் என்றால் என்ன.

	அல்லது ஒழுக்கத்திற்கு தீங்கு விளைவிக்கக்கூடிய வேலை, இதில் பின்வருவன அடங்கும், ஆனால் இவை மட்டுமே அல்ல: • தொழிலாளர்களை உடல், உளவியல் அல்லது பாலியல் ரீதியான தீங்குக்கு ஆளாக்குவது; • நிலத்தடியில், நீருக்கடியில், ஆபத்தான உயரங்களில் அல்லது அடைபட்ட இடங்களில் இருப்பது; • ஆபத்தான இயந்திரங்கள், உபகரணங்கள் மற்றும் கருவிகள் அல்லது கனமான சுமைகளை கைமுறையாக கையாளுதல் அல்லது கொண்டு செல்வதை உள்ளடக்கியது; • உதாரணமாக, அபாயகரமான பொருட்கள், காரணிகள் அல்லது செயல்முறைகள், அல்லது வெப்பநிலை, இரைச்சல் அளவுகள் அல்லது அவர்களின் ஆரோக்கியத்திற்கு சேதம் விளைவிக்கும் அதிர்வுகளுக்கு குழந்தைகளை ஆளாக்கக்கூடிய ஆரோக்கியமற்ற சூழலில் இருப்பது; அல்லது • நீண்ட நேரம் அல்லது இரவு நேரங்களில் வேலை செய்வது அல்லது முதலாளியின் வளாகத்தில் குழந்தை நியாயமற்ற முறையில் அடைத்து வைக்கப்படும் குறிப்பாக கடினமான சூழ்நிலைகளில் இருப்பது.
7	**கண்ணியமான வாழ்க்கைத் தரம்:** ஒரு கண்ணியமான வாழ்க்கைத் தரம் ஒரு தனிநபர் மற்றும் அவரது குடும்பத்தினரின் மன மற்றும் உடல் நலன், பாதுகாப்பு மற்றும் சமூகத்தில் பங்கேற்பதை அனுமதிக்கிறது. ஒரு கண்ணியமான வாழ்க்கைத் தரத்தின் கூறுகளில் உணவு, நீர், வீட்டுவசதி, கல்வி, சுகாதாரப் பாதுகாப்பு, போக்குவரத்து, உடை மற்றும் எதிர்பாராத நிகழ்வுகளுக்கான ஏற்பாடுகள் உட்பட பிற அத்தியாவசியத் தேவைகள் அடங்கும்.[9]
8	**பாகுபாடு:** கண்ணியமான பணியின் சூழலில், ஒருவரின் வேலை தொடர்பான திறன்களை விட, அவர்களின் தனிப்பட்ட

[9] Global Living Wage Coalition, வாழ்க்கைத் தகுதியான ஊதியம் என்றால் என்ன.

	பண்புகளின் அடிப்படையில் ஆளெடுப்பு, வேலைவாய்ப்பு அல்லது பணிநீக்கம் பற்றி எடுக்கப்படும் முடிவுகள். ஒருவருக்கு எதிராகப் பாகுபாடு காட்டுவதற்கான காரணமாகப் பயன்படுத்தக் கூடாத தனிப்பட்ட குணாதிசயங்கள்: இனம்; நிறம்; மதம்; சாதி; பிறப்பு; இனக்குழு; பாலினம் (கர்ப்ப நிலை, பாலின அடையாளம் மற்றும் பாலியல் நோக்குநிலை உட்பட); தேசிய, பிராந்திய அல்லது சமூக தோற்றம்; குடியுரிமை; மாற்றுத்திறன்; வயது; தொழிற்சங்க அந்தஸ்து, இணைப்பு அல்லது செயல்பாடுகள்; திருமண நிலை; குடும்பம் அல்லது பராமரிப்புப் பொறுப்புகள்; அரசியல் கருத்து; ராணுவம் அல்லது முன்னாள் படைவீரர் அந்தஸ்து; மரபணு தகவல்; பணியை நிறைவேற்றுவதற்கான திறனுடன் தொடர்பில்லாத நோய் அல்லது உடல்நலக்குறைவு; மற்றும் அந்தப் பணியை நிறைவேற்றுவதற்கான நபரின் திறனுடன் தொடர்பில்லாத வேறு ஏதேனும் பண்புகள்.
9	**வேலைவாய்ப்பு:** இந்தத் தரநிலையின் நோக்கங்களுக்காக, வேலைவாய்ப்பு என்பது நிறுவனம் அல்லது அதன் வணிகக் கூட்டாளர்களுக்குள் நேரடியாகவோ அல்லது மூன்றாம் தரப்பினர் மூலமாக மறைமுகமாகவோ பணியமர்த்தப்பட்ட எந்தவொரு பணியாளர்களையும் குறிக்கிறது. இது அனைத்து பணியாளர்களுடனான நிறுவனத்தின் உறவையும் உள்ளடக்கியது.
10	**விதிவிலக்கான சூழ்நிலைகள்:** நிலநடுக்கங்கள், வெள்ளங்கள், தீ விபத்துகள், தேசிய அவசரநிலைகள், தவிர்க்க இயலாத நிகழ்வுகள் (force majeure) அல்லது நீடித்த அரசியல் ஸ்திரமின்மை காலங்கள் உட்பட, நிறுவனத்தை கணிசமாக சீர்குலைக்கும் மற்றும் வழக்கத்திற்கு மாறான மற்றும் முதலாளியின் கட்டுப்பாட்டிற்கு அப்பாற்பட்ட நிகழ்வுகள் அல்லது சூழ்நிலைகள். இந்த வரையறையில் முன்னரே கணிக்கக்கூடிய உச்சக்கட்ட உற்பத்தி காலங்கள், விடுமுறை

	நாட்கள் அல்லது பருவகால ஏற்ற இறக்கங்கள் ஆகியவை அடங்காது.
11	**ஆளெடுப்பு தொடர்பான கட்டணங்கள் மற்றும் செலவுகள்:** பணியாளர்கள் வேலைவாய்ப்பைப் பெறுவதற்காக விதிக்கப்படும் அல்லது வசூலிக்கப்படும் விதம், நேரம் அல்லது இருப்பிடத்தைப் பொருட்படுத்தாமல் ஏற்படும் ஏதேனும் கட்டணங்கள் அல்லது செலவுகள். இத்தகைய கட்டணங்கள் மற்றும் செலவுகள் ஒருபோதும் பணியாளர்களால் ஏற்கப்படக்கூடாது. அவை பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்குகின்றன, ஆனால் இவை மட்டுமே அல்ல:[10] • பொது அல்லது தனியார் என எதுவாக இருந்தாலும், தொழிலாளர் ஆளெடுப்பாளர்களால் வழங்கப்படும் ஆளெடுப்பு சேவைகளுக்கான கொடுப்பனவுகள், மற்றும் பணியாளர்களை ஆளெடுப்பு செய்தல், பரிந்துரைத்தல் அல்லது பணியமர்த்துதல் ஆகியவற்றிற்காக செய்யப்படும் பிற கொடுப்பனவுகள்; • விளம்பரம் செய்தல், தகவல்களைப் பரப்புதல், நேர்காணல்களை ஏற்பாடு செய்தல், அரசாங்க அனுமதிகளுக்கான ஆவணங்களைச் சமர்ப்பித்தல், சான்றுகளை உறுதிப்படுத்துதல், பயணம் மற்றும் போக்குவரத்தை ஏற்பாடு செய்தல் மற்றும் வேலையில் அமர்த்துதல் உள்ளிட்ட பணியாளர்களை ஆளெடுப்பு செய்வது தொடர்பான பிற செலவுகள்; • மருத்துவச் செலவுகள், காப்பீட்டுச் செலவுகள், திறன்கள் மற்றும் தகுதித் தேர்வுகளுக்கான செலவுகள், பயிற்சி மற்றும் அறிமுக வழிகாட்டலுக்கான செலவுகள், உபகரணச் செலவுகள், பயணம் மற்றும் தங்குமிடச் செலவுகள், நிர்வாகச் செலவுகள் மற்றும் பணியாளர்கள்

[10] ILO-வின் "நியாயமான ஆளெடுப்புக்கான பொதுக் கோட்பாடுகள் மற்றும் செயல்பாட்டு வழிகாட்டுதல்கள் மற்றும் ஆளெடுப்புக் கட்டணங்கள் மற்றும் தொடர்புடைய செலவுகளின் வரையறை"-இல் இருந்து தழுவப்பட்டது.

	வேலையைத் தொடங்குவதற்குத் தேவையான பிற செலவுகள்; மற்றும் • வேலைவாய்ப்பைப் பெறுவதற்காக தொழிலாளர் ஆளெடுப்பாளர்கள், முதலாளிகள் அல்லது பிற இடைத்தரகர்களுக்கு வழங்கப்படும் லஞ்சங்கள்/தூண்டுதல்கள். *இந்தப் பட்டியலில் வேலைவாய்ப்பு மற்றும் பணிநீக்கம் தொடர்பான கட்டணங்கள் மற்றும் செலவுகள் சேர்க்கப்படவில்லை, அவையும் பணியாளர்களால் ஏற்கப்படக்கூடாது.*
12	**குறைதீர்க்கும் வழிமுறை(கள்):** ஒரு நிறுவனத்தின் உண்மையான மற்றும் சாத்தியமான பாதகமான மனித உரிமைத் தாக்கங்கள் குறித்த குறைகளை பங்குதாரர்கள் எழுப்பவும், அதற்கான பரிகாரத்தைத் தேடவும் உதவும் ஒரு முறையான செயல்முறை.[11]
13	**ஆபத்து (Hazard):** தீங்கு, காயம், உடல்நலக்குறைவு அல்லது சேதத்தை ஏற்படுத்தும் ஆற்றலைக் கொண்ட ஒரு உள்ளார்ந்த நிலை அல்லது சூழ்நிலை.
14	**நேர்மை:** வெளிப்படைத்தன்மை, துல்லியம், ஒத்திசைவு மற்றும் இந்தத் தரநிலையின் கோட்பாடுகளைக் கடைப்பிடித்தல்.
15	**சட்டப்பூர்வமாக வேலை செய்யும் குழந்தை(கள்):** பின்வரும் அனுமதிக்கப்பட்ட சூழ்நிலைகளில் ஒன்றில் பணிபுரியும் குழந்தை: I. **இளம் தொழிலாளி** - 15 வயதுக்கு மேற்பட்ட (அல்லது கட்டாயக் கல்வி வயதிற்கு மேற்பட்ட, எது அதிகமோ அது) குழந்தை, இந்தத் தரநிலையின் தேவைகளுக்கு இணங்க வேலை செய்கிறார்;

[11] UNGPs இலிருந்து தழுவப்பட்டது.

II. **இலகுவான வேலையில் ஈடுபட்டுள்ள குழந்தை(கள்)**[12] - 13 முதல் 15 வயதுக்குட்பட்ட (சில நாடுகளில் 12 முதல் 14 வரை) குழந்தைகள் பின்வரும் வேலையைச் செய்கிறார்கள்:

a) குழந்தையின் பள்ளி வருகைக்கு ஆபத்தை ஏற்படுத்தாது மற்றும் அவர்களின் கல்வி முன்னேற்றத்தைப் பாதிக்கும் அளவுக்கு கடினமானதாக இருக்காது,

b) குழந்தையின் சமூக, தார்மீக அல்லது உடல் வளர்ச்சிக்கு ஆபத்தை ஏற்படுத்தாது மற்றும் குழந்தையின் பொதுவான ஆரோக்கியம் மற்றும் நல்வாழ்வுக்கு ஆபத்தை ஏற்படுத்தாது,

c) ஒரு நாளைக்கு 4 மணிநேரம் அல்லது வாரத்திற்கு 14 மணிநேரத்திற்கு மிகாமல் இருக்கும்,

d) இரவு நேரங்களில் நடைபெறாது,

e) குழந்தைகள் அல்லது இளம் தொழிலாளர்களுக்கு அபாயகரமான சூழலில் நடைபெறாது,

f) திறமையான பெரியவர்களின் மேற்பார்வையை வழங்குகிறது, மற்றும்

g) இந்தத் தரநிலையின் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்கிறது;

I. **குடும்பச் சூழலில் உதவும் குழந்தை(கள்)** - வீடு, பண்ணை அல்லது வணிகத்தில் குடும்ப உறுப்பினர்களுக்கு ஆதரவளிக்கும் அல்லது உதவும் குழந்தைகள், பின்வரும் வேலைகளில் ஈடுபடுகிறார்கள்:

a) குழந்தையின் பள்ளி வருகைக்கு ஆபத்தை ஏற்படுத்தாது மற்றும் அவர்களின் கல்வி முன்னேற்றத்தைப் பாதிக்கும் அளவுக்கு கடினமானதாக இருக்காது,

b) குழந்தையின் சமூக, தார்மீக அல்லது உடல் வளர்ச்சிக்கு ஆபத்தை ஏற்படுத்தாது மற்றும்

[12] ILO உடன்படிக்கை 138 இலிருந்து தழுவப்பட்டது.

குழந்தையின் பொதுவான ஆரோக்கியம் மற்றும் நல்வாழ்வுக்கு ஆபத்தை ஏற்படுத்தாது,

c) குழந்தைகள் அல்லது இளம் தொழிலாளர்களுக்கு அபாயகரமான சூழலில் நடைபெறாது, மற்றும்

d) உடனடி குடும்பத்தைச் சேர்ந்த ஒரு வயதுவந்த உறுப்பினர் அல்லது சட்டப்பூர்வ பாதுகாவலரின் வழிகாட்டுதல் மற்றும் மேற்பார்வையை வழங்குகிறது;

II. **பொழுதுபோக்குத் துறையில் பணிபுரியும் குழந்தை(கள்)** - பொழுதுபோக்குத் துறையில் உள்ள குழந்தைகள் மற்றும் இளம் தொழிலாளர்கள், சட்டப்பூர்வ ஒப்பந்தத்திற்கு(களுக்கு) உட்பட்டவர்கள், அது:

a) பொருத்தமான அரசாங்க அதிகார அமைப்பால் அங்கீகரிக்கப்பட்டது,

b) குழந்தை அல்லது இளம் தொழிலாளியின் பெற்றோர் அல்லது சட்டப்பூர்வ பாதுகாவலரால் அங்கீகரிக்கப்பட்டது,

c) குழந்தை அல்லது இளம் தொழிலாளியின் முதலாளி அல்லது முகவரால் அங்கீகரிக்கப்பட்டது,

d) இளம் தொழிலாளியால் அங்கீகரிக்கப்பட்டது (இளம் தொழிலாளர் ஒப்பந்தத்தின்(களின்) விஷயத்தில் மட்டுமே),

e) குழந்தை அல்லது இளம் தொழிலாளியின் சமூக, தார்மீக அல்லது உடல் நலனுக்குப் பாதிப்பு ஏற்படும் இடரைக் கொண்டிருக்காது,

f) ஒரு நாளைக்கு மற்றும் ஒரு வருடத்திற்கு வேலை செய்யும் நேரத்தைக் கட்டுப்படுத்துகிறது (போதுமான தூக்கம் மற்றும் ஓய்வு காலங்களை வழங்குதல் மற்றும் இரவு நேரங்களில் வேலை செய்வதற்கான வரம்புகள் உட்பட),

g) குழந்தை அல்லது இளம் தொழிலாளியின் சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பை உறுதி செய்கிறது,

	h) குழந்தை அல்லது இளம் தொழிலாளியின் தொடர் கல்விக்கு வழிவகை செய்கிறது, i) குழந்தை அல்லது இளம் தொழிலாளியின் நலனுக்காக வருமானத்தில் ஒரு பகுதியை ஒரு அறக்கட்டளையில் ஒதுக்கி வைப்பதற்கு வழிவகை செய்கிறது, j) இந்தத் தரநிலையின் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்கிறது, மற்றும் k) அனைத்து ஒப்பந்த விதிமுறைகளும் சம்பந்தப்பட்ட அனைத்து தரப்பினராலும் புரிந்து கொள்ளப்படுவதையும் பூர்த்தி செய்யப்படுவதையும் உறுதி செய்கிறது.
16	**வாழ்க்கைத் தகுதியான வருமானம்:** ஒரு குறிப்பிட்ட இடத்தில் உள்ள ஒரு குடும்பம் அக்குடும்பத்தின் அனைத்து உறுப்பினர்களுக்கும் கண்ணியமான வாழ்க்கைத் தரத்தை வழங்குவதற்குத் தேவையான நிகர ஆண்டு வருமானம்.[13]
17	**வாழ்க்கைத் தகுதியான ஊதியம்:** ஒரு குறிப்பிட்ட இடத்தில் உள்ள ஒரு தொழிலாளி மற்றும் அவரது குடும்பத்தினருக்கு கண்ணியமான வாழ்க்கைத் தரத்தை வழங்குவதற்கு போதுமான அளவு ஒரு நிலையான வேலை வாரத்திற்காக அந்தத் தொழிலாளி பெறும் ஊதியம்.[14]
18	**மேலாண்மை:** பணியமர்த்தல், பணிநீக்கம் செய்தல், முறையாக ஒழுங்கு நடவடிக்கை எடுத்தல், பதவி உயர்வு அளித்தல் மற்றும் ஊதியங்களை நிர்ணயித்தல் உள்ளிட்ட முடிவெடுக்கும் அதிகாரம் கொண்ட பொறுப்புகள்.
19	**செய்யலாம் (May):** ஒரு சாத்தியத்தைக் குறிக்கிறது. இந்தத் தரநிலையில் இது ஓர் அனுமதியைக் குறிக்கப் பயன்படுத்தப்படவில்லை.

[13] Living Income Community of Practice, கருத்தாக்கம்.

[14] Global Living Wage Coalition, வாழ்க்கைத் தகுதியான ஊதியம் என்றால் என்ன?

20	**அர்த்தமுள்ள பங்குதாரர் ஈடுபாடு:** இருவழித் தொடர்பால் வகைப்படுத்தப்படுகிறது; இது இரு தரப்பிலும் உள்ள பங்கேற்பாளர்களின் நல்லெண்ணத்தைச் சார்ந்துள்ளது. இது பதிலளிக்கக்கூடியது, தொடர்ச்சியானது மற்றும் பல சந்தர்ப்பங்களில் முடிவுகள் எடுக்கப்படுவதற்கு முன்பு தொடர்புடைய பங்குதாரர்களுடன் ஈடுபடுவதை உள்ளடக்கியது.[15]
21	**மன நல்வாழ்வு:** ஒரு தனிநபர் வாழ்க்கையின் இயல்பான அழுத்தங்களைச் சமாளிக்கவும், ஆக்கப்பூர்வமாக வேலை செய்யவும் மற்றும் அவர்களின் சமூகத்திற்குப் பங்களிக்கவும் முடியும் போது ஏற்படுகிறது.[16]
22	**இரவு நேரங்கள்:** 22:00 - 06:00, அல்லது தேசிய சட்டத்தில் வரையறுக்கப்பட்டுள்ளபடி.
23	**வேலை செய்யாத குழந்தை(கள்):** வேலையில் ஈடுபடாத குழந்தை(கள்), எ.கா., முதலாளியால் வழங்கப்படும் குழந்தைகள் காப்பகங்கள், பகல்நேரப் பராமரிப்பு மையங்கள் அல்லது பள்ளிகளில் உள்ள குழந்தைகள்; கவனக்குறைவாக வேலைப் பகுதிகளுக்குள் நுழையக்கூடிய சமூகக் குழந்தைகள்; தங்கள் பெற்றோருடன் வேலைக்குச் செல்லும் குழந்தைகள்; மற்றும் வேலை தொடர்பான சூழலில் வாழும் பணியாளர்களின் குழந்தைகள்.
24	**அமைப்பு/நிறுவனம்:** இந்தத் தரநிலையின் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்குப் பொறுப்பான நிறுவனம். நிறுவனங்களில் பின்வருவன அடங்கலாம்: நிறுவனங்கள், கூட்டு நிறுவனங்கள், பண்ணைகள், தோட்டங்கள், கூட்டுறவு சங்கங்கள், அரசு சாரா நிறுவனங்கள், அரசு நிறுவனங்கள், அல்லது இந்தத் தரநிலைக்குத் தொடர்புடைய பாதகமான

[15] பொறுப்பான வணிக நடத்தைக்கான OECD உரிய விடாமுயற்சி வழிகாட்டுதலிலிருந்து தழுவப்பட்டது.

[16] WHO, ஆரோக்கியம் மற்றும் நல்வாழ்வு.

	தாக்கங்கள் மற்றும் இடர்களை ஏற்படுத்தக்கூடிய, பங்களிக்கக்கூடிய அல்லது அவற்றுடன் நேரடியாக இணைக்கப்பட்ட வேறு ஏதேனும் நிறுவனம்.
25	**குறிப்பிட்ட கால இடைவெளியில் (அவ்வப்போது):** (1) வழக்கமான இடைவெளிகளில், (2) சூழ்நிலைகள் மாறும்போது, மற்றும் (3) கண்காணிப்பு, புகார்கள், இணக்கமின்மை அல்லது குறைகள் மூலம் சுட்டிக்காட்டப்படும் போது.
26	**தனிநபர் தரவு:** அடையாளம் காணப்பட்ட அல்லது அடையாளம் காணக்கூடிய நபருடன் தொடர்புடைய எந்தவொரு தகவலும்; அடையாளம் காணக்கூடிய நபர் என்பது பெயர், அடையாள எண், இருப்பிடத் தரவு, ஆன்லைன் அடையாளங்காட்டி போன்ற நேரடி அல்லது மறைமுக வழிகள் மூலமாகவோ அல்லது அந்நபரின் உடல், உடலியல், மரபணு, மன, பொருளாதார, கலாச்சார அல்லது சமூக அடையாளத்திற்கு குறிப்பிட்ட ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட காரணிகள் மூலமாகவோ அடையாளம் காணக்கூடிய ஒருவராவார்.[17]
27	**பணியாளர்கள்:** ஒரு நிறுவனம் அல்லது அதன் வணிகக் கூட்டாளர்களுக்காக எந்தவொரு மட்டத்திலும் பணிபுரியும் எந்தவொரு தனிநபரும் இதில் அடங்குவர். இயக்குநர்கள், நிர்வாகிகள், மேலாளர்கள், மேற்பார்வையாளர்கள், தொழிலாளர்கள், தொழிற்பயிற்சி பெறுவோர், உள்ளிருப்புப் பயிற்சியாளர்கள் (இன்டர்ன்கள்), இளம் தொழிலாளர்கள், இலகுவான வேலை அல்லது பொழுதுபோக்கில் ஈடுபட்டுள்ள குழந்தைகள் (குடும்பச் சூழலில் உதவும் குழந்தைகள் அல்ல) மற்றும் நிறுவனத்தால் நேரடியாக ஒப்பந்தம் செய்யப்பட்ட பணியாளர்கள் ஆகியோர் இதில் அடங்குவர், ஆனால் இவர்கள் மட்டுமே அல்ல. முறைசாராப் பொருளாதாரத்தில் உள்ள தனிநபர்கள், ஆவணங்கள் உள்ள அல்லது இல்லாத புலம்

[17] பொதுவான தரவுப் பாதுகாப்பு ஒழுங்குமுறை (GDPR).

	பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள் மற்றும் நிறுவனத்திற்காக அல்லது அதன் வணிகக் கூட்டாளர்களுக்காகப் பணிபுரியும் பிற நபர்கள் ஆகியோர் பாரம்பரிய 'பணியாளர்கள்' என்ற வரையறைக்குள் வழக்கமாக வராதவர்களாக இருந்தாலும் அவர்களும் இதில் அடங்குவர், இதில் பின்வருவனவும் அடங்கும்: I. மறைமுகப் பணியாளர்கள்: நிறுவனத்திற்கு உழைப்பை வழங்கும் மற்றும் மூன்றாம் தரப்பினர் மூலம் ஒப்பந்தம் செய்யப்பட்ட அல்லது சுயதொழில் செய்யும் தனிநபர்கள் (எ.கா., பணியமர்த்துபவர் அல்லது பணியமர்த்தல் நிறுவனம் மூலம் ஈடுபடுத்தப்பட்ட பணியாளர்கள், ஓட்டுநர்கள், வீட்டுத் தொழிலாளர்கள் (homeworkers), சிறு விவசாயிகள், கிக் (gig) தொழிலாளர்கள் மற்றும் பாதுகாப்பு, பராமரிப்பு, துப்புரவு, சிற்றுண்டிச்சாலை அல்லது சிறப்புப் பணியாளர்கள் போன்றோர்); மற்றும் II. அரசால் கோரப்படும் பணியாளர்கள்: நிறுவனத்துடன் நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ இணைந்திருந்தாலும், அரசாங்க அமைப்பால் (அல்லது அரசாங்க அமைப்பால் நியமிக்கப்பட்ட அதிகார அமைப்பால்) குறிப்பிடப்பட்ட தேவைகளுக்கு ஏற்ப உழைப்பு நிர்வகிக்கப்படும் அல்லது ஒருங்கிணைக்கப்படும் பணியாளர்கள் (எ.கா., பணியாளர் வேலை வாய்ப்பு அல்லது சமூக ஆதரவுத் திட்டங்கள்). இந்தத் தரநிலையின் நோக்கங்களுக்காக, பணியாளர்களே முதன்மை உரிமைதாரர்கள் ஆவர்.
28	**உளவியல்-சமூக நல்வாழ்வு:** விரும்பத்தகாத நடத்தை ஏதுமின்றி பணியிடத்தில் முழுமையாகப் பங்கேற்க முடிவதாகவும், பாதகமான விளைவுகள் குறித்த பயமின்றி

	பேசவும், துணிந்து முயற்சிகள் மேற்கொள்ளவும், தவறுகளைச் செய்யவும் முடியும் என்ற உணர்வு.[18]
29	**பரிகாரம் (Remediate/Remediation):** பாதகமான தாக்கம் ஏற்படாமல் இருந்திருந்தால் தனிநபர்(கள்) அல்லது சமூகங்கள் எந்த நிலையில் இருந்திருப்பார்களோ, அந்த நிலைக்குச் சமமான அல்லது முடிந்தவரை நெருக்கமான நிலைக்கு அவர்களை மீட்டெடுத்தல்; நிதி அல்லது நிதி சாரா இழப்பீடு வழங்குதல் மற்றும் தாக்கங்கள் மீண்டும் ஏற்படுவதைத் தடுப்பதற்கான நடவடிக்கைகள் ஆகியவையும் இதில் அடங்கும்.[19]
30	**மதித்தல் (Respect):** பாதகமான தாக்கங்களை ஏற்படுத்துவதையோ அல்லது அதற்கு பங்களிப்பதையோ தவிர்ப்பது மற்றும் நிறுவனம் ஏற்படுத்தும், பங்களிக்கும் அல்லது நேரடியாகத் தொடர்புடைய உண்மையான மற்றும் சாத்தியமான பாதகமான தாக்கங்களைக் கையாளுதல்.[20]
31	**இடர்(கள்):** உண்மையான பாதகமான தாக்கங்களின் தீவிரத்தன்மை மற்றும் சாத்தியமான பாதகமான தாக்கங்களின் நிகழ்தகவு மற்றும் தீவிரத்தன்மையின் அளவீடு.
32	**இடர்க் காரணி(கள்):** பாதகமான தாக்கங்களின் நிகழ்தகவு அல்லது தீவிரத்தன்மையை அதிகரிக்கும் பண்புகள், நிலைமைகள் அல்லது நடத்தைகள்.
33	**தீவிரத்தன்மை:** சாத்தியமான பாதகமான தாக்கத்தின் அளவு, வீச்சு அல்லது சரிசெய்ய முடியாத தன்மை; இதன் கடுமை, பாதிக்கப்பட்ட சாத்தியமான அல்லது உண்மையான தனிநபர்களின் எண்ணிக்கை, அதை மாற்றியமைக்க முடியாத

[18] இதிலிருந்து தழுவப்பட்டது: Edmondson, Amy. "Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams." Administrative Science Quarterly.

[19] ஆடை மற்றும் காலணி துறையில் பொறுப்பான விநியோகச் சங்கிலிகளுக்கான OECD உரிய விடாமுயற்சி வழிகாட்டுதலிலிருந்து தழுவப்பட்டது.

[20] UNGPs இலிருந்து தழுவப்பட்டது.

	தன்மை மற்றும் பாதிக்கப்பட்ட தனிநபர்களை நியாயமான காலத்திற்குள் தாக்கத்திற்கு முந்தைய நிலைக்குச் சமமான நிலைக்கு மீட்டெடுக்கும் திறனுக்கான வரம்புகள் ஆகியவற்றைக் கணக்கில் கொண்டு தீர்மானிக்கப்படுவது.[21]
34	**வேண்டும் (Shall):** இந்தத் தரநிலையில் "வேண்டும்" என்ற சொல் ஒரு கட்டாயத் தேவையைக் குறிக்கிறது.
35	**பங்குதாரர்(கள்):** ஒரு நிறுவனத்தின் நடவடிக்கைகள் மற்றும் முடிவுகளால் பாதிக்கப்படக்கூடிய அல்லது அவற்றைப் பாதிக்கக்கூடிய எந்தவொரு தனிநபர் அல்லது அமைப்பு. பாதிக்கப்பட்ட அல்லது பாதிக்கப்படக்கூடிய சாத்தியமுள்ள பங்குதாரர்கள் மீது முதன்மைக் கவனம் செலுத்தப்படுகிறது, அதாவது ஒரு நிறுவனத்தின் செயல்பாடுகள், தயாரிப்புகள் அல்லது சேவைகளால் மனித உரிமைகள் பாதிக்கப்பட்ட அல்லது பாதிக்கப்படக்கூடிய சாத்தியமுள்ள தனிநபர்கள். தொடர்புடைய பங்குதாரர்களில் தொழிலாளர்கள், சமூகங்கள் மற்றும் தொழிற்சங்கங்கள், சிவில் சமூக அமைப்புகள் உள்ளிட்ட அவர்களின் பிரதிநிதிகள் மற்றும் மனித உரிமைகள் மீதான வணிக தாக்கங்கள் தொடர்பான அனுபவமும் நிபுணத்துவமும் கொண்ட பிறர் அடங்குவர்.[22]
36	**உயர் நிர்வாகம்:** நிறுவனத்திற்கான நிதி மற்றும் கொள்கை முடிவுகளை எடுக்கும் அதிகாரம் கொண்ட குழு அல்லது தனிநபர்(கள்). இது உயர் முடிவெடுக்கும் அமைப்பாக இருக்கலாம் அல்லது இல்லாமலும் இருக்கலாம்.
37	**தொழிலாளி(கள்):** முடிவெடுக்கும் அதிகாரம் இல்லாமல் ஒருங்கிணைக்கும் அதிகாரம் மட்டுமே கொண்ட மற்றும் பிற தொழிலாளர்களைப் போன்ற ஊதிய விகிதங்கள் மற்றும் சலுகைகளைக் கொண்ட இளநிலை மேலாளர்கள், குழுத்

[21] ஆடை மற்றும் காலணி துறையில் பொறுப்பான விநியோகச் சங்கிலிகளுக்கான OECD உரிய விடாமுயற்சி வழிகாட்டுதலிலிருந்து தழுவப்பட்டது.

[22] UNGP-கள்.

	தலைவர்கள் அல்லது மேற்பார்வையாளர்கள் உட்பட மேலாண்மை அல்லாத அனைத்துப் பணியாளர்களும் ஆவர்.
38	**தொழிலாளர் அமைப்பு(கள்):** தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் மற்றும் நலன்களை மேம்படுத்துவதற்கும் பாதுகாப்பதற்கும், மேலாண்மையுடன் தொடர்புகொள்வது உட்பட, அதற்காக ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் உரிமைக்காகக் குரல் கொடுக்கும் குழுக்கள் உள்ளிட்ட தொழிலாளர் தலைமையிலான அமைப்புகள்.
39	**பணி தொடர்பான சூழல்(கள்):** பணியாளர்கள் பணிபுரியும் அல்லது அவர்களின் பொறுப்பின் ஒரு நிபந்தனையாக அல்லது அவர்களின் பொறுப்பின் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்காக இருக்க வேண்டிய ஒரு நேரடி அல்லது மெய்நிகர் இடம். பணி தொடர்பான சூழல்களில் பின்வருவன அடங்கும்: • பணிநிலையம் அல்லது பணியிடம்; • முதலாளியால் வழங்கப்படும் மற்றும் முதலாளியால் மானியம் அளிக்கப்படும் வீட்டு வசதி; • முதலாளியால் வழங்கப்படும் போக்குவரத்து வசதி; • பணியாளர்களின் பணியின் ஒரு பகுதியாகப் பயன்படுத்தப்படும் ஆன்லைன் தகவல் தொடர்பு தளங்கள்; • பணியாளர்கள் தங்கள் பொறுப்பின் ஒரு பகுதியாகச் செல்லும் பொது அல்லது வெளிப்புற இடங்கள்; • முதலாளியால் வழங்கப்படும் பொழுதுபோக்கு, உடை மாற்றும் அறைகள், குழந்தைகள் பராமரிப்பு மற்றும் உணவு உண்ணும் பகுதிகள்; • முதலாளியால் வழங்கப்படும் சுகாதார வசதிகள்; • வீட்டுத் தொழிலாளர்கள் மற்றும் தொலைதூரத்தில் பணிபுரிபவர்களால் பயன்படுத்தப்படும் இடங்கள்; • மற்றும் பிற.

40	**பணி தொடர்பான நபர்(கள்):** பணியிடத்திலோ, தங்கள் பொறுப்பைச் செய்யும் போதோ அல்லது தங்கள் முதலாளியுடனான உறவின் ஒரு பகுதியாகவோ, பணியாளர்கள் தங்கள் பொறுப்பின் சூழலில் தொடர்புகொள்ளக்கூடிய தனிநபர்கள். இதில் அனைத்து பணியாளர்கள், வணிகக் கூட்டாளர்கள் (வாடிக்கையாளர்கள், விற்பனையாளர்கள் மற்றும் சேவை வழங்குநர்கள் உட்பட) மற்றும் நிறுவனம் அல்லது மேலாண்மையின் சார்பாக செயல்படும் மூன்றாம் தரப்பினர் ஆகியோர் அடங்குவர்.