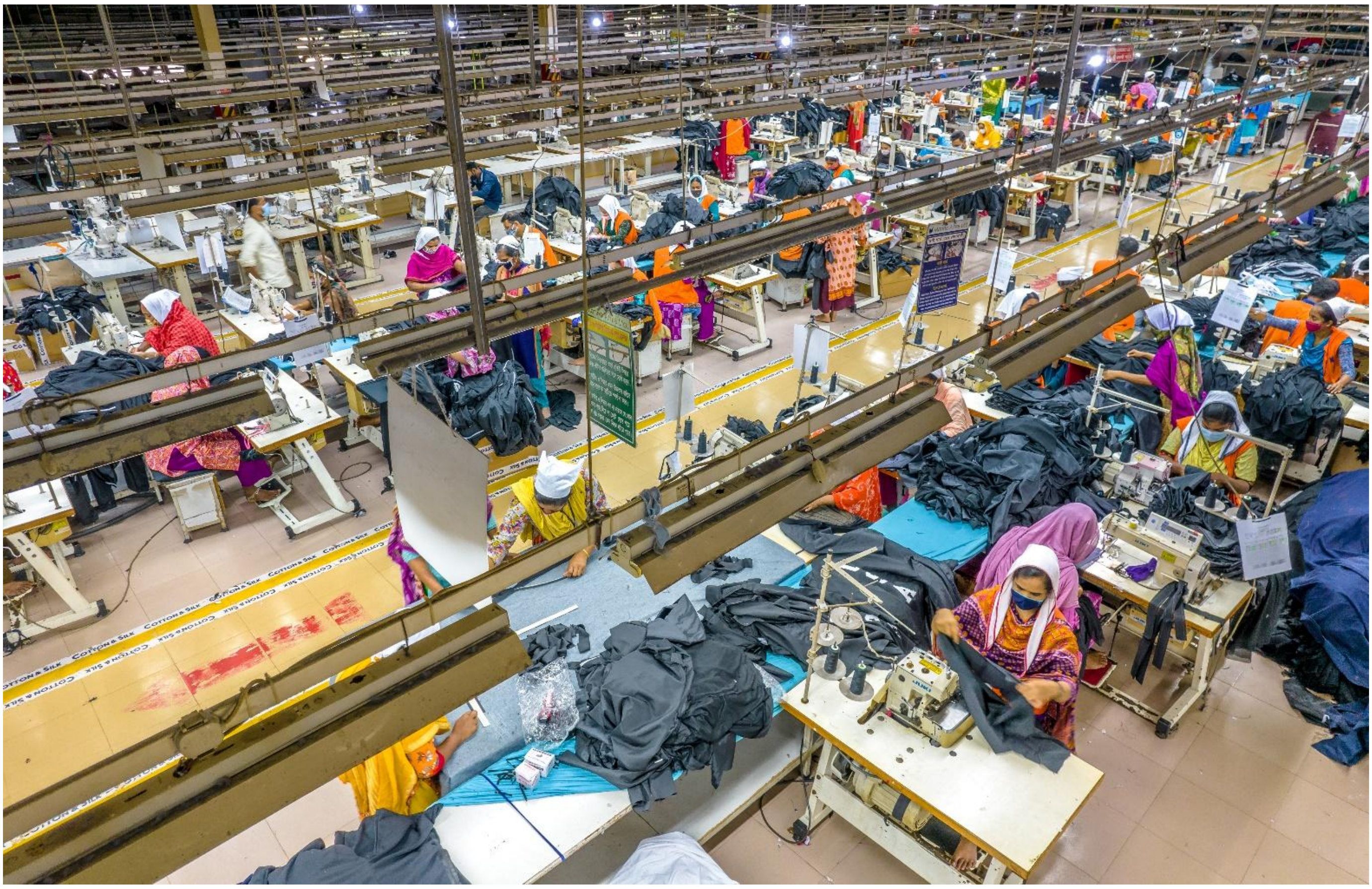

ஃபேஷனால் கைவிடப்பட்டோர்:

தொழிலாளர்களின் உரிமைகளை வென்றெடுக்க ஃபேஷன் வர்த்தகநாமங்களுக்கான அவசரத் தேவை; சர்வதேச மன்னிப்பு சபையின் ஆய்வுகள் தொடர்பான வர்த்தகநாமங்களின் மறுமொழிகள்

AMNESTY INTERNATIONAL

அம்னஸ்டி இன்டர்நேஷனல் என்பது ஒவ்வொருவரிடமும் மனித நேயத்தைத் ஏற்படுத்தி, மாற்றத்தை நோக்கி பிரச்சாரம் செய்யும் 10 மில்லியன் மக்களைக் கொண்ட ஒரு இயக்கமாக உள்ளது, எனவே நாம் அனைவரும் நமது மனித உரிமைகளை அனுபவிக்க முடியும். அதிகாரத்தில் இருப்பவர்கள் தங்கள் வாக்குறுதிகளை நிறைவேற்றுவதையும், சர்வதேச சட்டத்தை மதிப்பளிப்பதுடன், தம் கடமைகளுக்கு பொறுப்புடைமையைக் கொண்டவர்களாக இருக்கக்கூடிய உலகம் ஒன்றினை உருவாக்குவதே எமது பார்வை ஆகும். நாம் எந்த அரசாங்கத்தையும், அரசியல் சித்தாந்தம், பொருளாதாரம் அல்லது மதம் சாராததாகவும், முக்கியமாக எமது அங்கத்துவ உரிமை மற்றும் தனிப்பட்ட நன்கொடைகள் மூலம் நிதியளிக்கப்பட்டு செயற்பட்டு வரும் சுயாதீனமான நிறுவனமாகும். எல்லா இடங்களிலும் உள்ள மக்களுடன் ஒற்றுமையுடனும், இரக்கத்துடனும் செயலாற்றுவதன் மூலம் நமது சமூகங்களை சிறந்ததாக மாற்ற முடியும் என நாம் நம்புகிறோம்.

© சர்வதேச மன்னிப்பு சபை 2025
குறிப்பிடப்பட்டதைத் தவிர, இந்த ஆவணத்தில் உள்ள உள்ளடக்கமானது கிரியேட்டிவ் காமன்ஸ் (பண்புக்கூறு, வணிகம் அல்லாத, கிளை பிரிவுகள் இல்லை, சர்வதேசம் 4.0) உரிமத்தின் கீழ் உரிமம் பெற்றது. https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode
மேலும் தகவலுக்கு, எங்கள் இணையத்தளத்தில் உள்ள அனுமதிகள் பக்கத்தைப் பார்வையிடவும்: www.amnesty.org
ஆம்னெஸ்டி இன்டர்நேஷனலை தவிர்த்து, பதிப்புரிமை உரிமையாளருக்குப் பொருள் கூறப்பட்டால் பொருள் கிரியேட்டிவ் காமன்ஸ் உரிமத்திற்கு உட்பட்டது அல்ல. அம்னஸ்டி இன்டர்நேஷனல் லிமிடெட் மூலம்

முதல் பதிப்பு 2025 இல் வெளியிடப்பட்டது.
பீட்டர் பெனன்சன் ஹவுஸ், 1 ஈஸ்டன் தெரு
இலண்டன் WC1X 0DW, ஐக்கிய இராச்சியம்

சுட்டெண்: ASA 04/8930/2025
மூல மொழி: ஆங்கிலம்

புகைப்படம்: கெட்டியின் புகைப்படங்கள்

amnesty.org

AMNESTY INTERNATIONAL

பிரத்தியேக சுருக்கம்

இந்த விளக்கத்தின் நோக்கம் யாதெனில், முக்கிய ஃபேஷன் வர்த்தகநாமங்கள் மற்றும் சில்லறை விற்பனையாளர்களின் விநியோகச் சங்கிலிகளில் ஒன்றிணைந்த பேரம் பேசுவதற்கான உரிமை மற்றும் ஒன்றுகூடுவதற்கான சுதந்திரத்திற்கான உரிமைக்கான கொள்கைகள், அர்ப்பணிப்புகள் மற்றும் செயல்படு விளம்பரங்கள் பற்றிய உள்ளார்ந்த விடயங்களை வழங்குவதாகும். ஒன்றுகூடும் சுதந்திரத்திற்கான உரிமையை ஊக்குவிப்பதற்காக வர்த்தகநாமங்கள் எடுக்கக்கூடிய நடவடிக்கைகளை இது அடையாளம் காட்டும் அதே நேரத்தில், குறைந்த ஊதியம், அதிக வேலை, துன்புறுத்தல் மற்றும் முறையான பால்நிலை பாகுபாடு ரீதியலான பாரபட்சம் மற்றும் பாலியல் வன்முறை போன்ற தொழில்துறைகளில் காணப்படும் மனித உரிமை மீறல்களைத் தணிக்க உதவுகிறது.[1]

வணிகம் மற்றும் மனித உரிமைகள் குறித்த வழிகாட்டுதல் கோட்பாடுகள் தொடர்பான ஃபேஷன் நிறுவனங்களின் பொறுப்புக்களை இந்த விளக்கம் எடுத்துக்காட்டுகிறது: ஐக்கிய நாடுகளின் "பாதுகாப்பு, மரியாதை மற்றும் பரிகாரம்" கட்டமைப்பை (ஐ. நா வழிகாட்டுதல் கோட்பாடுகள்) செயல்படுத்துதல் மற்றும் மேலும் ஃபேஷன் நிறுவனங்கள் நாடுகளின் தோல்வியை கூட்டிணைத்தல், முக்கிய வழிகளை மதிப்பிடல், தொழிற்சாலை முதலாளிகள் தொழிலாளர்களைப் பாதுகாத்தல், ஒன்றுகூடும் சுதந்திரத்தை மதித்தல். இந்த விளக்கக்குறிப்பில், பங்களாதேஷ், இந்தியா, பாகிஸ்தான் மற்றும் இலங்கை ஆகிய நாடுகளில் தங்கள் விநியோகச் சங்கிலியில், ஒன்றுகூடும் சுதந்திரம் மற்றும் ஒழுக்கமான வேலை நிலைமைகளை மேம்படுத்துவதற்கு ஏதுவாக ஃபேஷன் நிறுவனங்கள் கடினமாக உழைக்கக்கூடிய விடயங்களை சர்வதேச மன்னிப்பு சபை பகுப்பாய்வு செய்கிறது. தொழில்துறையில் உள்ள சிக்கலான விநியோகச் சங்கிலிகளின் தற்போதைய மாதிரி மற்றும் தொழில்துறையில் தனியார்மயமாக்கப்பட்ட கணக்காய்வு எவ்வாறு பொறுப்பினை பரப்பும் விதம், முக்கியமாக பெண் ஆடைத் தொழிலாளர்களின் உழைப்பின் மீது குறைந்த மதிப்பை எவ்வாறு ஏற்படுத்துகிறது என்பதையும் ஃபேஷன் நிறுவனங்கள் அடிப்படையில் கவனம் செலுத்த வேண்டிய சுரண்டல் வணிக மாதிரியையும் நாங்கள் அடையாளம் காண்கிறோம். இந்த நிறுவனங்கள் தங்கள் விநியோகச் சங்கிலியில் உள்ள தொழிலாளர்களுக்கு ஒன்றுகூடுவதற்கான சுதந்திரத்தை மேம்படுத்துவதில் மிகப்பெரிய பங்கை எவ்வாறு வகிக்க முடியும் என்பதற்கான பரிந்துரைகளை நாங்கள் வழங்குகிறோம்.

சர்வதேச மன்னிப்பு சபையின் தைக்கப்பட்ட பிணைப்பு: பங்களாதேஷ், இந்தியா, பாகிஸ்தான் மற்றும் இலங்கை ஆகிய நாடுகளில் உள்ள ஆடைத் தொழிலாளர்களுக்கான ஒன்றுகூடும் சுதந்திர சார்ந்த சுதந்திர மறுப்பு என்ற அறிக்கையுடன் இணைந்து வாசிக்கும் வகையில் வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது. இந்த விளக்கக்குறிப்பானது, பங்களாதேஷ், இந்தியா, பாகிஸ்தான் மற்றும் இலங்கை ஆகிய நாடுகளில் இடம்பெறும் மனித உரிமை மீறல்கள், நாடுகள் மற்றும் முதலாளிகளின் (விநியோகஸ்தர் தொழிற்சாலைகள்) பங்கு குறித்து உன்னிப்பாக அவதானிக்கும்.[2]

---

[1] சர்வதேச மன்னிப்பு சபை, தைக்கப்பட்ட பிணைப்பு: பங்களாதேஷ், இந்தியா, பாகிஸ்தான் மற்றும் இலங்கை போன்ற நாடுகளின் ஆடைத்தொழிற்துறை பணியாளர்களின் ஒன்றுகூடுவதற்கான சுதந்திரத்திற்க்கான மறுப்பு.(குறியீடு: ASA 04/8929/2025), 27 கார்த்திகை 2025, https://www.amnesty.org/en/documents/asa04/8929/2025/en/

[2] சர்வதேச மன்னிப்பு சபை, தைக்கப்பட்ட பிணைப்பு: பங்களாதேஷ், இந்தியா, பாகிஸ்தான் மற்றும் இலங்கை போன்ற நாடுகளின் ஆடைத்தொழிற்துறை பணியாளர்களின் ஒன்றுகூடுவதற்கான சுதந்திரத்திற்க்கான மறுப்பு.(குறியீடு: ASA 04/8929/2025), 27 கார்த்திகை 2025, https://www.amnesty.org/en/documents/asa04/8929/2025/en/

முறையியல்

சர்வதேச மன்னிப்பு சபை, 2023 ஆம் ஆண்டு செப்டம்பர் மாதம் மற்றும் 2024 ஆம் ஆண்டு ஆகஸ்ட் மாதத்திற்கும் இடையே நடத்திய ஆராய்ச்சியின் சுருக்கத்தில் அடிப்படையில் இந்த அறிக்கை உள்ளது. 2023 ஜூலை மாதம் தொடக்கம் 2024 ஜூன் மாதம் வரையான காலப்பகுதியில், சர்வதேச மன்னிப்பு சபையின் ஆராய்ச்சியாளர்கள் 88 நேர்காணல்களை நடத்தினர் (12 தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் மற்றும் தொழிலாளர் உரிமைகள் ஆர்வலர்கள் உட்பட 64 தொழிலாளர்கள்). நேர்காணல் செய்யப்பட்ட தனிநபர்களில் மூன்றில் இரண்டு பங்கிற்கும் அதிகமானோர் பெண் தொழிலாளர்களாக இருந்தனர். மேலும் சர்வதேச மன்னிப்பு சபை, 88ல் உள்ளடங்கலாக 14 தொழிலாளர் அமைப்பாளர்கள், ஆர்வலர்கள், தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் நிபுணர்களையும் பேட்டி கண்டது. பழிவாங்கல் அபாயத்தின் காரணமாக, நேர்காணல் செய்யப்பட்ட அனைத்து தொழிலாளர்களின் அடையாளங்களைப் பாதுகாப்பதற்காக அவர்களது பெயர்கள் இந்த அறிக்கையில் அநாமதேயப்படுத்தப்பட்டுள்ளன.

சர்வதேச மன்னிப்பு சபையானது, கடந்த 30 ஆண்டுகளாக உள்நாட்டு தொழிற்சங்கங்கள், பெண்கள் குழுக்கள் மற்றும் சமூகக் குழுக்கள் போன்ற வெளி நிறுவனங்களால் நடாத்தப்பட்ட, ஆடைத் துறையில் நடைபெற்றுவரும் மனித உரிமை மீறல்கள் குறித்து ஏற்கனவேயுள்ள ஆராய்சிகளை பகுப்பாய்வு செய்துள்ளது. சர்வதேச மன்னிப்பு சபையானது, ஆடைத் தொழிற்சாலைகளில் வேலை நிலைமைகள், தொழிலாளர் அமைப்புக்கான சவால்கள் மற்றும் நிறுவனச் சுதந்திரத்திற்கான உரிமை ஆகியவற்றை ஆய்வு செய்யும் உலகளாவிய தன்னார்வ தொண்டு நிறுவனங்கள், UN மற்றும் சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு (ILO) ஆகியவற்றின் அறிக்கைகளையும் பார்வையிட்டது.

சர்வதேச மன்னிப்பு சபை ஒன்பது நாடுகளில் உள்ள 21 முக்கிய வர்த்தகநாமங்கள் மற்றும் சில்லறை விற்பனையாளர்களிடம் 2023 நவம்பர் மாதம் ஒரு கணக்கெடுப்புக்காக நிறுவனச் சுதந்திரம், பால்நிலை சமத்துவம் மற்றும் கொள்வனவு நடைமுறைகளுடன் தொடர்பான உறுதியான நடவடிக்கைகள் பற்றிய அவர்களின் கொள்கைகள், கண்காணிப்பு மற்றும் முயற்சிகள் குறித்து கோரியது.[3] 21 நிறுவனங்களிடையே, adidas, ASOS, Fast Retailing, Inditex, the Otto Group மற்றும் Primark ஆகியவையே முழுமையான பதில்களை வழங்கியிருந்தன.

நிறுவனத்தின் பகுப்பாய்வோடு கணக்கெடுப்பின் முடிவுகள் மற்றும் கணக்கெடுப்பு பதில்களின் பகுப்பாய்வு பொதுவில் கிடைக்கும் நிறுவன கொள்கைகள் இந்த விளக்கத்தில் சேர்க்கப்பட்டுள்ளன. நவம்பர் 2024 இல், சர்வதேச மன்னிப்பு சபை, ஆய்வு செய்யப்பட்ட நிறுவனங்கள் மற்றும் பிற பங்குதாரர்களுக்கு அறிக்கை தொடர்பான வரைவு கண்டுபிடிப்புகளை அனுப்பியது. அடிடாஸ், ASOS, சிறந்த விற்பனையாளர், விரைவான சில்லறை விற்பனை, இன்டிடெக்ஸ், மார்க்ஸ் மற்றும் ஸ்பென்சர், மோரிசன்ஸ், அடுத்தது, ப்ரிமார்க், PVH, ஓட்டோ குரூப், சைன்ஸ்பரி மற்றும் ஷீன் ஆகியோர் பதிலளித்தனர். செயல் மாற்றம் மற்றும் ஒத்துழைப்பு (ACT), நெறிமுறை வர்த்தக முயற்சி (ETI) மற்றும் IndustriALL ஆகியவை தமது கருத்துகளுடன் பதிலளித்தன. பெறப்பட்ட பதில்களின் விவரங்கள் அறிக்கையின் தொடர்புடைய பிரிவுகளிலும், இணைப்பு 3 இல் காணப்படும் தொடர்புடைய பகுதிகளிலும் சேர்க்கப்பட்டுள்ளன.

கண்டுபிடிப்புகள்

இன்று ஆடைத் தொழிற்துறை என்பது ஒரு டிரில்லியன் டாலர் பெறுமதியான உலகளாவிய வணிகமாகும். இது உலகம் முழுவதும் கிட்டத்தட்ட 100 மில்லியன் மக்களை உழைப்பாளிகளாகக்

---

[3] “fast fashion”, high street fashion, விளையாட்டு உடைகள் மற்றும் உலகளாவிய பிராண்டுகள் இரண்டையும் உள்ளடக்கும் வகையில், 21 நிறுவனங்கள் அவற்றின் அளவு, புவியியல் இருப்பிடம் மற்றும் தயாரிப்பு வரம்பின் அடிப்படையில் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டன. நிறுவனங்களின் முழு பட்டியல் மற்றும் அவற்றின் தலைமையகம் அமைந்துள்ள நாடுகள்: Adidas (Germany), Amazon clothing (USA), ASOS (UK), BESTSELLER (Denmark), Boohoo (UK), C&A (Belgium/Netherlands), Desigual (Spain), Fast Retailing (Japan), Gap Inc (USA), H&M (Sweden), Inditex (Spain), Marks and Spencer (UK), Morrisons (UK), Next (UK), Otto Group (Germany), Primark (Ireland/UK), PVH (USA), Sainsbury’s (UK), Shein (China), Tesco (UK) and Walmart (USA).

கொண்டுள்ளதுடன், அவர்களில் பெரும்பாலோர் பெண்கள் ஆவர்.[4] பங்களாதேஷ், இந்தியா, பாகிஸ்தான் மற்றும் இலங்கை (ஆடைத் துறை உட்பட) ஆகிய நாடுகளில் ஆடைத் தொழிற்துறையிலுள்ள தொழிலாளர்கள் உற்பத்தி துறையில் 40% வேலைவாய்ப்பைக் கொண்டுள்ளதால், இந்த பிராந்தியங்களில் இத் தொழில்துறையின் முக்கியத்துவத்தை குறைத்து மதிப்பிட முடியாது.[5]

இந்த தொழிற்துறையானது அதன் விநியோகச் சங்கிலி மற்றும் வணிக மாதிரியில் மனித உரிமை மீறல்கள் தொடர்பாக நீண்ட காலமாக சவாலுக்கு உள்ளாகியுள்ளது. சர்வதேச மன்னிப்பு சபையின் ஆய்வான தைக்கப்பட்ட பிணைப்பு: பங்களாதேஷ், இந்தியா, பாகிஸ்தான் மற்றும் இலங்கை ஆகிய நாடுகளில் உள்ள ஆடைத் தொழிலாளர்களுக்கான ஒன்றுகூடும் சுதந்திர மறுப்பில் கண்டறியப்பட்ட விடயங்களுடன் தொழிலாளர் உரிமை அமைப்புகளின் பல தசாப்த கால ஆராய்ச்சிக்கு அமைய தொழிலாளர் உரிமை அமைப்புகள், பெண்கள் சார்ந்த குழுக்கள் மற்றும் தொழிற்சங்கங்கள் ஆகியவற்றின் ஒன்றுகூடுவதற்கான சுதந்திரம் மற்றும் ஒன்றிணைந்த பேரம் பேசுவதற்கான உரிமைகள் முறையாக மறுக்கப்படுவது வெளிப்படுத்துவதுடன், இப் பிராந்தியங்களில் உள்ள பெரும்பாலான ஆடைத் தொழிலாளர்களிடையே தவறான வேலை நிபந்தனைகள் காணப்படுவதையும், மற்றும் இப்பிராந்தியங்களில் புறத்திறனீட்ட அடிப்படையிலான ஆடை உற்பத்தி ஏற்பட்டதிலிருந்து 30 ஆண்டுகள் கடந்த நிலையிலும் கூட தெற்காசிய ஆடைத் தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் வறுமை ஊதியம், அதிகப்படியான வேலை நேரம் மற்றும் பால்நிலைபாகுபாடு ஆகியவற்றில் குறிப்பிடத்தக்க முன்னேற்றங்கள் எதுவும் இல்லை என்பது புலனாகிறது.[6]

தொழிற்சங்கங்களாக அமைப்பதற்கும், வேலையில் மனித உரிமை மீறல்களுக்கு எதிராக கூட்டாகப் பேசுவதற்கும் தொழிலாளர்களின் உரிமை மீதான கட்டுப்பாடுகள் ஒன்றுகூடுவதற்கான சுதந்திரம் மற்றும் ஒன்றிணைந்த பேரம் பேசல் போன்றவை மீதான அடிப்படை உரிமை மீறல்களாகும்.[7] அதே நேரத்தில் பொருளாதார, சமூக மற்றும் கலாச்சார உரிமைகளுக்கான சர்வதேச மாநாட்டு (ICESCR) குழுவானது, "தொழிற்சங்க உரிமைகள், ஒன்றுகூடுவதற்கான சுதந்திரம் மற்றும் வேலைநிறுத்தம் மேற்கொள்வற்கான உரிமை ஆகியவை நியாயமான மற்றும் சாதகமான வேலை நிலைமைகளை அறிமுகப்படுத்த, பராமரிக்க மற்றும் பாதுகாப்பதற்கான முக்கியமான வழிமுறையாகும்" என்பதை திடமாக நம்புகிறது.[8]

சர்வதேச சட்டம் மற்றும் தரநிலைகள், UN வழிகாட்டுதல் கோட்பாடுகள் உள்ளடங்களாக வணிக நிறுவனங்கள் மனித உரிமைகள் தாக்கங்களை அடையாளப்படுத்தி அவற்றை நிவர்த்தி செய்ய வேண்டும் என்பதில் தெளிவாக உள்ளது. அவற்றின் கட்டுப்பாட்டிற்கு அப்பாற்பட்ட, ஆனால் அவற்றின் வணிகத் தொடர்புகள் ஊடான செயல்பாடுகள், தயாரிப்புகள் அல்லது சேவைகளுடன் நேரடியாக இணைக்கப்பட்டதாக உள்ள தாக்கங்களும் இவற்றில் உள்ளடக்கப்படுகிறது, உதாரணத்திற்கு அவர்களின் விநியோகச் தொழிற்சாலைகள் ஊடாக ஆகும்.[9] துஷ்பிரயோகங்கள் தணிக்கப்படுவதையும் சரிசெய்வதையும் உறுதிசெய்வதற்காக இருதரப்பினரதும், நிறுவன தலைவர்களுக்கு - இந்த விஷயத்தில் ஆடைத் தொழிற்சாலைகள் மற்றும் ஆடை உற்பத்தி அலகுகள் (விநியோகிப்பாளர்கள்) மற்றும் விநியோகிப்பாளர்களிடம் உற்பத்தியை ஒப்பந்தம்

---

[4] ILO, "உலகளாவிய ஆடைத் தொழிற்துறை விநியோகச் சங்கிலிகளில் பாலின சமத்துவத்தை எவ்வாறு அடைவது", மார்ச் 2023, https://webapps.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/discrimination/garment-gender#introduction

[5] ஆசியா மற்றும் பசிபிக் பொருளாதாரம் மற்றும் சமூக ஆணையம் (ESCAP), தெற்காசியாவில் ஆடைத் தொழில்துறையில் புதிய மதிப்புச் சங்கிலிகளை ஆய்வு செய்தல்: கோவிட்-19 இலிருந்து சிறப்பை நோக்கி கட்டியெழுப்புதல், 31 ஆகஸ்ட் 2021, https://www.unescap.org/events/2021/exploring-new-value-chains-textile-and-garments-south-asiabuilding-back-better-covid

[6] சர்வதேச மன்னிப்பு சபை, தைக்கப்பட்ட பிணைப்பு: பங்களாதேஷ், இந்தியா, பாகிஸ்தான் மற்றும் இலங்கை போன்ற நாடுகளின் ஆடைத்தொழிற்துறை பணியாளர்களின் ஒன்றுகூடுவதற்கான சுதந்திரத்திற்க்கான மறுப்பு. (முன்னர் மேற்கோள் காட்டப்பட்டது)

[7] UN, சிவில் மற்றும் அரசியல் உரிமைகள் மீதான சர்வதேச உடன்படிக்கை (ICCPR), கட்டுரை 22.

[8] ICESCR, பொதுவான கருத்து 23 (2016); நியாயமான மற்றும் சாதகமான வேலை நிலைமைகளுக்கான உரிமை தொடர்பான 1ஆம் பத்தி, UN doc;UN குழு பொருளாதார, சமூக மற்றும் கலாச்சார உரிமைகள் (CESCR), 35ஆவது அமர்வு, பொது கருத்து 18 (2005): வேலை செய்வதற்கான உரிமை, பத்தி 12(C).
9 OHCHR, வணிகம் மற்றும் மனித உரிமைகள் பற்றிய வழிகாட்டுதல் கோட்பாடுகள்: ஐக்கிய நாடுகளின் "பாதுகாப்பு, மரியாதை மற்றும் தீர்வு" செயல்படுத்துதல் கட்டமைப்பு (ஐ.நா வழிகாட்டுதல் கோட்பாடுகள்), 2011, கோட்பாடு 13.

செய்யும் ஃபேஷன் நிறுவனங்கள் போன்ற வணிகங்களினதும் (கொள்வனவு செய்பவர்கள்) கடமையாக கருதப்படுகிறது.[10]
மலிவான உற்பத்தி மற்றும் குறைந்த ஊதியத்திற்கான தேடலின் போது வர்த்தகநாமங்கள் மற்றும் சில்லறை விற்பனையாளர்கள் நெறிமுறை சார்ந்த ஆதார முடிவுகளை விட வணிகசார் மற்றும் விலையைக் கருத்தில் கொண்டு, பல்வேறு இடங்களிலிருந்து நெகிழ்வான முறையில் சேவைகள் பெறப்படுவதை உள்ளடக்கியதாக உலகளாவிய வளமாக்கல் உத்திகளுடன் மிகவும் சிக்கலான விநியோகச் சங்கிலியை உருவாக்கினர்.[11] இந்த மாதிரியானது வர்த்தகநாமங்கள் மற்றும் சில்லறை விற்பனையாளர்களுக்கு தொழிலாளர்கள் மற்றும் வேலை நிலைமைகளுக்கான பொறுப்பை வெளியிடங்களிற்கு வழங்க வழிவகுத்துள்ளதுடன், மேலும் குறைந்த ஊதியம் மற்றும் குறைந்த கட்டுப்பாடு மற்றும் குறைந்த மேற்பார்வை கொண்ட தெற்காசியா போன்ற பிராந்தியங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு குறைந்த ஊதியம், அதிக ஊழியர் உழைப்பைக் கொண்ட உற்பத்தி மீது தங்குவதற்கு வழிவகுத்துள்ளது.

கருத்து கணிப்பில் உள்வாங்கப்பட்ட அனைத்து ஃபஷன் வர்த்தகநாமங்கள் மற்றும் விற்பனையாளர்களிடமும் விநியோகஸ்தர்களுக்கான நடத்தை விதிக்கோவைகள், மனித உரிமைகள் கொள்கைகள் அல்லது கோட்பாடுகள் இருந்தன, இது தொழிலாளர்களின் ஒன்றுகூடும் சுதந்திர உரிமைக்கான நிறுவனத்தின் கடப்பாட்டை உறுதிப்படுத்தியது. இருப்பினும், சர்வதேச மன்னிப்பு சபையின் ஆய்வுகளின் ஊடாக தொழிற்சாலை மட்டத்தில் இந்த கொள்கைகளை நடைமுறைப்படுத்துவதில் வரையறுக்கப்பட்ட ஈடுபாட்டையே வெளிப்படுத்தியுள்ளதுடன், குறிப்பாக தொழிற்சங்க ஒழுங்கமைப்பை ஊக்குவிப்பது மற்றும் மனித உரிமைகள் உறுதிமொழிகளை உறுதி செய்தல் மற்றும் இந்த உரிமையைப் பயன்படுத்துவதற்கான தொழிலாளர்களின் திறன் ஆகியவை அவர்களின் வெளிச்சேவையை பெறக்கூடிய இடத்தைத் தேர்ந்தெடுப்பதில் பிரதிபலிக்கின்றன.வர்த்தகநாமங்கள் மற்றும் சில்லறை விற்பனையாளர்கள் ஆகியன விநியோகிப்புத் தொழிற்சாலைகளில் தொழிலாளர் நிலைமைகள் மற்றும் ஒன்றுகூடும் சுதந்திரத்தை தொழிற்சாலை கணக்காய்வுகள் (சமூகம் சார்ந்த கணக்காய்வுகள்) மூலம் கண்காணிக்கின்ற அதே நேரத்தில், விநியோகிப்பாளர்களுக்குத் தேவையான நியமங்களாக தங்கள் நெறிமுறைகள் மற்றும் கொள்கைகளை குறிப்பிடுகின்றனர் அல்லது பயன்படுத்துகின்றனர். ஒரு வெளிப்படையற்ற மற்றும் வணிகம் சார்ந்த சமூக கணக்காய்வு முறையால் சுயமாக அமைக்கப்படுகின்ற மற்றும் அளவிடப்படும் நிறுவனத்தின் நடத்தை நெறிமுறைகள் தொழிலாளர்களின் ஒன்றுகூடும் சுதந்திரத்தை நோக்கி குறிப்பிடத்தக்க முன்னேற்றத்திற்கு வழிவகுக்கவில்லை. மாறாக, அடிப்படையில் சுரண்டல் சார்ந்த தொழிற்துறையில் மாற்றங்களை முன்வைப்பதற்கு மாறாக, நிறுவனங்களுக்கான ஒத்திசைவுகளை உறுதி செய்வதிலும் அபாயத்தை நிர்வகிப்பதிலும் முதன்மையாக கவனம் செலுத்துவதைக் காணலாம்.

வெளிப்படைத்தன்மை

விநியோகச் சங்கிலி - வெளிப்படைத்தன்மை என்பது மனித உரிமைகள் சார் முயற்சியின் முக்கிய அங்கமாகவும், தொழிலாளர்களுக்கும் அவர்களது உள்நாட்டு தொழிற்சங்கங்களுக்கு முக்கியமான தகவல்களையும் வழங்குகிறது. எந்த வர்த்தகநாமம் அல்லது சில்லறை விற்பனையாளர் எந்த தொழிற்சாலையில் உற்பத்தி செய்கிறார் என்பது பற்றிய துல்லியமான மற்றும் சரியான நேரத்தில் தகவலை வழங்க உதவுவதுடன், விநியோகச் சங்கிலியில் மனித உரிமை மீறல்களுக்கு எதிராக தீர்வு காணவும் உதவுகிறது. இந்தத் தகவல் இல்லாமல், மனித உரிமைகளுக்கு இணங்குவதற்கான பல வர்த்தகநாம கூற்றுக்களை உறுதிப்படுத்துவதற்கான சிறுசிறு ஆதாரங்களே காணப்படுகின்றன.
தற்போதைய நிலையின்படி ஆடைத் தொழிற்துறையில், பிராண்டுகள் மற்றும் சில்லறை விற்பனையாளர்கள் தங்கள் விநியோகஸ்தர்களின் விவரங்களைப் பகிரங்கமாகத் தெரிவிக்க கட்டாயத் தேவை எதுவும் இல்லை. அதிக எண்ணிக்கையிலான நிறுவனங்கள் தங்கள் விநியோகஸ்தர்களின் பொதுப் பட்டியலை ஒரு வழக்கமான அடிப்படையில் வழங்கினாலும், விநியோகஸ்தர்களைப் பட்டியலிடுவது ஒரு தன்னார்வ அடிப்படையிலான நடைமுறையாக உள்ளது, மேலும் முறையான மேற்பார்வை எதுவும் செய்யப்படுவதில்லை. அம்னஸ்டி இன்டர்நேஷனல்/ சரிவதேச மன்னிப்பு சபை நிறுவனங்களின் விநியோகச் சங்கிலிகளின் வெளியிடப்பட்ட விவரங்கள் பற்றிய கண்டுபிடிப்புகள் ஒரு சீரற்ற நடைமுறை மற்றும் வெளிப்படைத்தன்மை இல்லாமையை உறுதிப்படுத்தின. ஒரு நேர்மறையான குறிப்பாக, இந்த

10 UN வழிகாட்டும் கோட்பாடுகள், கோட்பாடு 15
11 E Arrigo, "வேகமான பேஷன் சில்லறை விற்பனையாளர்களில் உலகளாவிய ஆதாரம்: ஆதார இடங்கள் மற்றும் நீடித்து நிலைக்கும் தன்மை பரிசீலனைகள்", 2020, நீடித்து நிலைக்கும் தன்மை பாகம் 12, வெளியீடு 2, ப. 508, https://doi.org/10.3390/su12020508

அறிக்கைக்காக நாங்கள் ஆய்வு செய்த நிறுவனங்களிடையே, 19 நிறுவனங்கள் குறைந்தபட்சம் அவர்களின் முதலாவது மட்ட விநியோகிப்பாளர்கள் (இறுதி உற்பத்தி அலகுகள்) பற்றிய சில தரவை வெளியிடுகின்றன.

விநியோகிப்பாளர்களின் விவரங்களைப் பொதுப் பட்டியலிடுவது மிக முக்கியமான முதல் படிநிலையாக இருந்தாலும், தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் ஒன்றிணைந்த பேரம் பேசும் உடன்படிக்கைகளின் விவரங்கள், தொழிலாளர் ஒன்றுகூடும் சுதந்திரத்துடன் இணங்குவதற்கான உரிமைகோரல்களை ஆதரிக்கும் வகையில் இந்தப் பட்டியல்கள் வழங்கப்படுவது முக்கியமானதாகவுள்ளது. கணக்கெடுக்கப்பட்ட நிறுவனங்களில் மிகக்குறைந்த எண்ணிக்கையிலானோர் மட்டுமே இந்தத் தகவலைப் பொதுவில் வழங்கியுள்ளன.[12]

சர்வதேச மன்னிப்பு சபையினால் ஆய்வுக்கு உட்படுத்தப்பட்ட 21 நிறுவனங்களிடம், உற்பத்தி அலகுகள் மற்றும் செயலாக்க வசதிகளில் செயல்படும் மற்றும் / அல்லது பதிவுசெய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களின் செயல்பாட்டினை பொதுவில் வெளிப்படுத்த முடியுமான எனக் கேட்கப்பட்டது. முக்கியமாக, பல சந்தர்ப்பங்களில் நிறுவனத் தலைவர் அல்லது நிர்வாகத்தால் பரிந்துரைக்கப்பட்டு ஒருங்கிணைக்கப்பட்டு தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் தொழிற்சாலை மட்டத்திலான தொழிலாளர் குழுக்களை வேறுபடுத்துகிறார்களா என்றும் வினவப்பட்டது.[13] தொழிலாளர் குழுக்களின் பதவி உயர்வு என்பன அரசாங்கங்களினால் பெரும்பாலும் மிகவும் வரையறுக்கப்பட்ட அதிகாரங்களைக் கொண்டதாகவும், பெரும்பாலும் தொழிற்சாலை நிர்வாகத்தால் ஒத்துழைக்கப்படுகின்றதுமான தொழிற்சங்கங்களாக மாற்றுவதற்கான ஒரு கருவியாகப் பயன்படுத்தப்படுகிறது. தொழிலாளர் குழுக்கள் என்பது தொழிலாளர்களுக்கு ஒன்றுகூடும் சுதந்திரத்தை மறுக்கும் நாடுகளிலிருந்து சேவையைப் பெறுவதற்கான வழிமுறையை வர்த்தகநாமங்கள் மற்றும் சில்லறை விற்பனையாளர்களை வழங்குவதற்கான ஒரு வழியாகவும், தொழிலாளர்கள் ஒன்றுகூடும்சுதந்திரம் மற்றும் பிற அடிப்படை உரிமைகளுடன் இணங்குவதை இன்னும் கோருவதற்கான ஒரு பயனுள்ள பொறிமுறையாக அமைந்துள்ளது.[14]

அனைத்து ஆறு வர்த்தகநாமங்கள்: **adidas, ASOS, Fast Retailing, Inditex, Otto** குழுமம், **Primark** ஆகியவை முழுமையாக மறுமொழிகளை வழங்கியிருந்த, அவை தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் / அல்லது தொழிலாளர் குழுக்களின் இருப்பினைக் கண்காணிக்கின்றன என்று பதிலளித்தன. எவ்வாறாயினும், துரித சில்லறை **(Fast Retailing)** விற்பனையாளர்கள் மட்டுமே தங்களது தொழிற்சங்கங்களின் விநியோகப் பட்டியலில் மட்டம் 1 இல் - இறுதி ஆடை உற்பத்தி அலகுகளில் பொது வெளிப்பாட்டை வழங்கியிருந்தன. 2024 மார்ச் மாதத்தில், துரித சில்லறை விற்பனையாளர்கள் தகவல்களை வெளிப்படுத்தும் நோக்கத்தை விரிவுபடுத்தியுள்ளதுடன், மற்றும் மட்டம் 2 பங்காளர் பட்டியலில் துணி ஆலைகளுக்கான தொழிற்சங்கங்கள் பற்றிய தகவலையும் வழங்கியது.[15] அடிடாஸ் நிறுவனம், முக்கிய விளையாட்டு நிகழ்வுகளுக்கு விநியோகிப்பாளர்களாக பரிந்துரைக்கப்பட்ட அனைத்து விநியோகிப்பாளர்களுக்கும் தொழிற்சங்க நிலையை வெளிப்படுத்தியதாகக் குறிப்பிட்டிருந்தது.[16]

---

[12] சர்வதேச மன்னிப்பு சபையானது, கணக்கெடுப்பை முழுமையாக முடிக்காத அல்லது பதிலளிக்காத 15 நிறுவனங்களின், நிகழ்நிலையில் காணப்பட்ட வினியோகஸ்தர்களின் பட்டியல்களை சரிபார்த்துடன் நிறுவன வினியோகஸ்தர்களின் பட்டியல்களையும் சரிபார்த்து. H&M, Marks and Spencer மற்றும் Next மற்றும் பட்டியல்கள் மட்டுமே, தொழிற்சங்கம் அல்லது தொழிலாளர் குழு/கவுன்சில். தொழிற்சாலையில் உள்ளதா என்ற விவரங்களை வழங்குகின்றன. Sainsbury இன் பட்டியல், மட்டம் 1 தொழிற்சாலைகளின் விவரங்கள் மற்றும் ஒரு தொழிற்சங்கம் அல்லது ஒரு குழுவின் இருப்பு பற்றிய விவரங்களை வழங்குகிறது, ஆனால் இரண்டிற்கும் இடையே வேறுபாடு இல்லை.

[13] மேலும் தொழிலாளர் சபைகள் அல்லது நலக் குழுக்கள் அழைக்கப்பட்டன

[14] Mark Anner, "CSR participation committees, wildcat strikes and the sourcing squeeze in global supply chains", March 2018, British Journal of Industrial Relations, pp. 75–98.

[15] In its response to Amnesty International's presentation of our draft findings, Fast Retailing provided a link to its updated (March 2024) supplier lists: https://www.fastretailing.com/eng/sustainability/labor/list.html

[16] Adidas Group, வினியோகஸ்தர்களின் பட்டியல் , https://www.adidas-group.com/en/sustainability/transparency/supplier-lists (அணுகல் 20 செப்டம்பர் 2024). உதாரணமாக, the supplier list for the UEFA Euro Cup 2024 includes details of five Pakistan factories producing accessories and apparel, none of which have a trade union, but all of which have "employee elected worker representatives". UEFA யூரோ கோப்பை 2024க்கான வினியோகஸ்தர்களின் பட்டியலில், பாகங்கள் மற்றும் ஆடை உற்பத்தி செய்யும் ஐந்து பாகிஸ்தான் தொழிற்சாலைகளின் விவரங்கள் உள்ள போதிலும் அவை எதிலும் ஒரு தொழிற்சங்கம் இல்லை, ஆனால் அவை அனைத்திலும் "தொழிலாளர் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள்" உள்ளனர்.

சர்வதேச மன்னிப்பு சபை 21 வர்த்தகநாமங்கள் மற்றும் சில்லறை விற்பனையாளர்களிடம், இந்தியா, பங்களாதேஷ், இலங்கை மற்றும்/அல்லது பாகிஸ்தானில் உள்ள விநியோகிப்பாளர்கள் மத்தியில் குறிப்பாக நெறிமுறை வர்த்தக முயற்சிகள், அல்லது அத்தகைய பிற அமைப்புகள், மற்றும் உலகளாவிய தொழிற்சங்கங்களுடன் அவர்கள் வைத்திருக்கக்கூடிய எந்தவொரு உலகளாவிய கட்டமைப்பு ஒப்பந்தங்களுக்கும் வெளியே காணப்படும் பல பங்குதாரர் முன்முயற்சிகளைத் (MSI) தாண்டி, தங்கள் விநியோகிப்பாளர்களிடையே சங்கமாக இணைந்திடும் ஒன்றுகூடும் சுதந்திரத்திற்கான உரிமையை எவ்வாறு முன்னோடியாக ஊக்குவிக்கிறது என வினவப்பட்டது. முழுமையாக பதிலளித்த ஆறு வர்த்தகநாமங்களிடையே எதுவுமே, விநியோகிப்பாளர் நடத்தை நெறிமுறைகளை பயிற்சி மற்றும் பரப்புதல் மற்றும் MSIயின் அங்கத்துவ உரிமை ஆகியவற்றைத் தவிர, தொழிலாளர்களின் சுதந்திரமான முன்முயற்சி ஊக்குவிப்பு மற்றும் ஒன்றுகூடும் மற்றும் ஒன்றிணைந்த பேரம் பேசும் உரிமைக்கான விரிவான சான்றுகளை வழங்கவில்லை. அவை தொழிற்சங்க இருப்பை மேம்படுத்துவதற்கான தெளிவான, பொதுவான மற்றும் மதிப்பிடக்கூடிய இலக்குகளையும் கொண்டிருக்கவில்லை.[17]

சர்வதேச மன்னிப்பு சபை 21 வர்த்தகநாமங்களிடம் தங்களுக்கு விருப்பமான விநியோகிப்பாளர்களின் பட்டியலைக் கண்டறியவும் அதனை தொடர்ந்து பேணவும் பயன்படுத்தப்படும் அளவுகோல்கள் தொடர்பில் வினவியிருந்ததுடன், மேலும் விநியோகிப்பாளர்களைத் தேர்ந்தெடுப்பதில் மனித உரிமைகளுக்கான இணக்கம் அல்லது மிகையான இணக்கம் பயன்படுத்தப்பட்டதா என்றும் கேட்கப்பட்டது. அதற்கான பதில்கள் வரையறுக்கப்பட்டதாகவும், தெளிவற்றதாகவும் காணப்பட்டன. பல வர்த்தகநாமங்கள் **(Inditex, ASOS** மற்றும் **adidas)** தங்கள் விநியோகிப்பாளர் தொழிற்சாலைகளில் தொழிற்சங்கங்களின் முன்னேற்றத்தை எவ்வாறு அளவிடுகின்றார்கள் என்பதை விவரிக்கும் விரிவான பதில்களை அளித்திருந்தாலும் கூட, எந்தவொரு வர்த்தகநாமத்தினாலும் தொழிலாளர் குழுவை விட தொழிற்சங்கத்தின் இருப்பை அளவிடுவது பற்றிய விவரங்களை வழங்க முடியவில்லை. சர்வதேச மன்னிப்பு சபையின் கண்டுபிடிப்புகளுக்கு மறுமொழியளிக்கும் வகையில், **adidas** தொழிற்சங்கம் அல்லது தொழிலாளர் குழுவைக் கொண்ட தொழிற்சாலைகள், தயாரிப்பு பணிப்புகளிற்க்கான அதிக நிகழ்தகவை அடையும் விதத்தில், மதிப்பீடுகளில் சிறப்பாகச் செயல்படுகின்றன என்று குறிப்பிட்டிருந்தது. ஒரு தொழிற்சங்கம் அல்லது குழுவை கொண்டில்லாத சந்தர்ப்பமானது, ஒட்டுமொத்த மதிப்பெண்ணுக்கு எதிர்மறையாக பங்களிக்கிறது, ஆனால் கணக்காய்வில் ஒட்டுமொத்த எதிர்மறை மதிப்பெண்ணுக்கு வழிவகுக்காது என்றும் 'உள்நாட்டு சட்டத்தில் உள்ள விதிகளை மிஞ்சும் பலன்களை வழங்கும் ஒன்றிணைந்த பேரம் பேசும் உடன்படிக்கைகள் மூலம் உயர் மதிப்பீடு அடையப்படுகிறது என்றும் **ASOS** தெளிவுபடுத்தியது.[18] உயர் தர இணக்கம் கொண்ட தொழிற்சாலைகளில் கணக்காய்வு மதிப்பெண்களை பூர்த்திசெய்வதற்கு ஏதுவான ஒன்றிணைவதற்கான சுதந்திரம் தொடர்பாக தொழிற்சங்கங்களின் இருப்பினை 'பணியாளர்கள்' சங்கங்களினால் மாற்றியமைக்க முடியும் என **Inditex** குறிப்பிட்டது. இது பெரும்பாலும் நிர்வாகத்தால் வழிநததப்படும், சுதந்திரமான தொழிற்சங்கங்களுடன் இணைக்கப்பட்ட தொழிலாளர் சங்கங்களின் இருப்பை தெளிவாக இணைக்கிறது.[19]

தாக்கம்

நான்கு நாடுகளிலும் உள்ள ஃபேஷன் நிறுவனங்களின் விநியோகச் சங்கிலிகளில் உண்மையான தொழிற்சங்கங்களின் எண்ணிக்கை மிகவும் குறைவாக இருப்பதை எங்கள் கண்டுபிடிப்புகள் காட்டுகின்றன. உதாரணத்திற்கு, **Marks and Spencer** பட்டியலிட்ட 172 ஆடை விநியோகிப்பாளர்களிடையே; ஐந்து தொழிற்சங்கங்களையும், 167 தொழிலாளர் குழுக்களையும்

---

[17] உதாரணமாக, Inditex referred to collaboration with the ILO Better Work Programme [Better Work Pakistan, https://betterwork.org/pakistan/our-programme/], which operates in Pakistan and ETI on its social dialogue and gender programme in Bangladesh. The programme focuses on tackling gender harassment but not the development of trade unions. Inditex, Workers at the Centre 2022, https://www.inditex.com/itxcomweb/api/media/9235c592-7d6c-4878-b891-36134c402e57/Workers+at+the+Centre+2022.pdf?t=1685097514063), p.3.

[18] மேலதிகமாக, **ASOS** ஆனது, அவர்களின் வழங்குநர்களின் பாலின ஊதிய இடைவெளியின் மதிப்பீடு ஒட்டுமொத்த தணிக்கை மதிப்பெண்ணுக்கு சாதகமாக பங்களிக்கிறது என்று பதிலளித்தது.

[19] இணைப்பு 3 ஐப் பார்க்கவும்

கொண்டுள்ளது.[20] இந்தியா அல்லது பாகிஸ்தானில் உள்ள தொழிற்சாலைகளில் தொழிற்சங்கங்கள் எதுவும் இல்லை. **Fast Retailing**ல் இருந்து வெளியிடப்பட்ட சமீபத்திய பட்டியலின் (செப்டம்பர் 2024) அடிப்படையில், இந்தியா, பாகிஸ்தான் மற்றும் பங்களாதேஷ் ஆகிய நாடுகளில் அமைந்துள்ள 56 மட்டம் 1, ஆடை மற்றும் பதப்படுத்தல் தொழிற்சாலைகளிடையே (இலங்கையில் உற்பத்தி பங்குதாரர் இல்லை) மொத்தம் ஐந்து தொழிற்சங்கங்கள் உள்ளதுடன், பங்களாதேஷில் உள்ள 32 தொழிற்சாலைகளில் மூன்று தொழிற்சங்கங்களும், இந்தியாவில் உள்ள 23 தொழிற்சாலைகளில் இரண்டு தொழிற்சங்கங்களும், பாகிஸ்தானில் உள்ள தொழிற்சாலைகளில் ஒரு தொழிற்சங்கம் கூட இல்லாத நிலைமை காணப்படுகிறது.[21]

பொதுத்தகவலின் அடிப்படையில், **H&M** ஆனது பங்களாதேஷில் மட்டம் 1 மற்றும் மட்டம் 2 (மற்றும் பல பாகங்கள் மற்றும் வீட்டுப்பாவனை பொருட்கள்) தொழிற்சாலைகள் உட்பட 145 தொழிற்சாலைகளிலிருந்து 1,087 விநியோகிப்பாளர்களின் பதிவுகளைக் கொண்டிருந்தது, இந்த தொழிற்சாலைகளில் 29 தொழிற்சங்கங்கள் காணப்பட்டன. பாகிஸ்தானில் உள்ள அவர்களது 31 தொழிற்சாலைகளில், எதிலும் தொழிற்சங்கங்கள் இல்லை, இந்தியாவில் 93 தொழிற்சாலைகளிடையே எட்டு தொழிற்சங்கங்களுடன் பட்டியலிடப்பட்டிருந்தது. இலங்கைக்கான விநியோகிப்பாளர்கள் எவரும் பட்டியலிடப்படவில்லை.[22] **Next** ஆனது பங்களாதேஷில் 167 ஆடைத் தொழிற்சாலைகளில் 23 தொழிற்சங்கங்களை (134 தொழிலாளர் குழுக்களுடன் ஒப்பிடும்போது) கொண்டிருந்தது. இந்தியாவானது 150 ஆடைத் தொழிற்சாலைகளிடையே ஒரு தொழிற்சங்கத்தை (மற்றும் எட்டு தொழிலாளர் குழுக்கள்) மட்டுமே கொண்டிருந்தது. பாகிஸ்தானில் 30 ஆடைத் தொழிற்சாலைகளிடையே எந்தவொரு தொழிற்சங்கத்தையும் (மற்றும் 29 தொழிலாளர் குழுக்கள்) கொண்டிருக்கவில்லை. இலங்கையில், 43 ஆடைத் தொழிற்சாலைகளில் மூன்று தொழிற்சங்கங்கள் (மற்றும் 26 தொழிலாளர் குழுக்கள்) இருந்தன. ஏனைய வர்த்தகநாமங்கள் அவற்றின் விநியோகிப்பாளர் பட்டியல்களில் எந்தவொரு விபரங்களையோ அல்லது தரவைகளையோ வழங்கவில்லை.

முடிவு மற்றும் சிபாரிசுகள்

பங்களாதேஷ், இந்தியா, பாகிஸ்தான் மற்றும் இலங்கை ஆகிய நாடுகளில் மனித உரிமை மீறல்கள், ஒன்றுகூடுவதற்கான சுதந்திரம், நியாயமான மற்றும் சாதகமான வேலை நிலைமைகளுக்கான உரிமைகள் மறுக்கப்பட்டதற்கான தெளிவான சான்றுகள் காணப்படுகின்றன. ஆயினும்கூட, ஃபேஷன் நிறுவனங்கள் இந்த முறைகேடுகள், வறுமை ஊதியத்தின் தாக்கம் மற்றும் தொழில்துறையின் சுய வணிக மாதிரி மற்றும் கொள்வனவு நடைமுறைகளின் தாக்கங்களை சரியாக அடையாளப்படுத்தாமலும், நிவர்த்தி செய்யாமலும் தொடர்ந்து சேவைகளை பெறுகின்றன. இலாபம் மற்றும் விநியோகச் சங்கிலியின் விரிவாக்கம் ஆகியவற்றின் ஊடாக உலகம் முழுவதும் இருந்து சேவைகளைப் பெற முனையும் ஃபேஷன் நிறுவனங்கள் தொழிலாளர்களுக்கு ஒன்றுகூடும் சுதந்திரத்திற்கான உரிமையைத் தொடர்ந்தும் மறுக்கும் அடக்குமுறையான அரசாங்கங்களுக்கு விலைமதிப்பற்ற கூட்டாளியாக மாறக்கூடிய அபாயத்தில் காணப்படுகிறது.

பெயரளவில் செய்யப்படும் கணக்காய்வு மூலம் தங்களுடைய சொந்த நடத்தை மற்றும் இணக்கக் குறியீடுகளை நம்பியுள்ளன ஃபேஷன் பிராண்டுகள், தங்கள் தொழிலாளர்களை தோல்வியடையச் செய்வதுடன் அரசு மற்றும் முதலாளிகளின் கட்டுப்பாடுகள் மற்றும் வன்முறைக்கு முகங்கொடுக்கும் வகையில் ஒன்றுகூடும் சுதந்திரத்திற்கான நம்பகமான மரியாதைக்கு வழிவகுக்கும் அளவை அடைவதற்கு அருகில் இல்லை.நான்கு நாடுகளில் உள்ள தொழிலாளர்களுக்காகன ஒன்றுகூடும் சுதந்திர மறுப்பு மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கான மனித உரிமைகள் பற்றாக்குறை தொடர்பான அரசின் மறுப்பு ஆகியன பங்களாதேஷ், இந்தியா, பாகிஸ்தான் மற்றும் இலங்கை ஆகிய நாடுகளிலிருந்து தயாரிப்புகளை பெறும் நிறுவனங்கள், குறிப்பிடத்தக்க கவனத்துடன், தொடர்ந்து மனித உரிமைகளைக் கடைப்பிடிக்கும் பொறுப்பை நிறைவேற்ற வேண்டியதன் அவசியத்தை அடிக்கோடிட்டுக் காட்டுவதுடன், இந்த சிக்கல்கள்

[20] Marks and Spencer, Interactive Supplier Map, https://corporate.marksandspencer.com/sustainability/interactive-supplier-map

[21] Fast Retailing reported this as 7% of its 56 tier 1 garment and processing factories located in Bangladesh, India and Pakistan (no production partner in Sri Lanka), https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/labor/excel/FRGarmentProcessingFtyList.xlsx

[22] H&M Group, “Supply chain”, https://hmgroup.com/sustainability/leading-the-change/transparency/supply-chain/

மற்றும் முறைகேடுகளைத் தடுக்க மற்றும் பயனுள்ள பரிகாரத்தை வழங்க தேவையான நடவடிக்கைகளை எடுக்க வேண்டும்.

ஃபேஷன் நிறுவனங்களின் உலகளாவிய விநியோகச் சங்கிலிகள் தொடர்பான வெளிப்படையற்ற தன்மை மற்றும் எமது ஆடைகள் எங்கு தயாரிக்கப்படுகின்றன என்பது பற்றிய தகவல்கள் பொது பார்வைக்கு மட்டுப்படுத்தப்பட்டுள்ளது. கணக்காய்வு மற்றும் கட்டுப்பாடற்ற நிறுவன நடத்தை விதிக்கோவைகளின் பங்கு ஆகியன துரதிஷ்டவசமாக தொழிலாளர்கள் ஒன்றுகூடும் சுதந்திரத்திற்கான தடைகளை மேலும் மறைப்பதுடன், தொழிலாளர்களின் அடிப்படை மனித உரிமைகளை மறுக்கும் அரசாங்கங்களின் சட்டமன்ற மாற்றத்தின் பற்றாக்குறையை நிலைநிறுத்துவதாக அமையும். ஆடைத் தொழிற்துறைக்கான இந்த மாதிரியானது, அரசாங்கங்கள் மற்றும் வர்த்தகநாமங்கள் ஆகிய இருசாராருக்கும், முக்கியமாக கூட்டுக்குரலை எழுப்பும் உரிமை மறுக்கப்படும் பெண் தொழிலாளர்களின் மனித வலு மற்றும் குறைந்த செலவுகள் ஊடாக அதிக இலாபம் ஈட்டுவதற்கு வழிவகுத்துள்ளது.

UN வழிகாட்டல் கோட்பாடுகள் உட்பட சர்வதேச சட்டம் மற்றும் நியமங்கள் ஆகியன ஃபேஷன் நிறுவனங்கள் தங்கள் விநியோகச் சங்கிலி முழுவதும், அனைத்து மனித உரிமைகள் தாக்கங்களையும் அடையாளப்படுத்த வேண்டும் என கோருகின்றன.[23] இருப்பினும், பெரும்பாலான அரசாங்களில், நிறுவனங்கள் அத்தகைய மனித உரிமைகளை தக்க முயற்சிகளுடன் அடையாளப்படுத்த வேண்டும் என்ற கட்டாயச் சட்டம் தொடர்பான பற்றாக்குறை நிலவுகிறது. இது பெரிய நிறுவனங்களின் விநியோகச் சங்கிலிகள் முழுவதும் தொழிலாளர்களின் உரிமைகளை துஷ்பிரயோகம் செய்வதற்கு வழிவகுத்துள்ளது. இது தொழிலாளர்களின் உரிமைகளை துஷ்பிரயோகம் செய்வதை பெரிய நிறுவனங்களின் விநியோகச் சங்கிலிகள் முழுவதும் உட்பொதிக்க அனுமதித்துள்ளதுடன் அவற்றை நிவர்த்தி செய்ய சிறிய அர்த்தமுள்ள நடவடிக்கைகள் மட்டுமே எடுக்கப்பட்டுள்ளன.

பணிப்புகளின் பாதுகாப்பற்ற தன்மை, குறைந்த விலைகள் மற்றும் விநியோகிப்பாளர்கள் மீது திணிக்கப்படும் நேர அழுத்தங்கள் உள்ளிட்ட கொள்வனவு நடைமுறைகள் ஆகியன தொழிலாளர்களை எதிர்மறையாக பாதிப்பதுடன், பாதுகாப்பற்ற தன்மை மற்றும் முறைசாரா வேலை வாய்ப்பு, குறைந்தபட்ச ஊதிய நிலைகள் மற்றும் அதிக வேலைசார் இலக்குகளை ஊக்குவிப்பதாக தெளிவாகக் காட்டப்பட்டுள்ளது.
இந்த நடைமுறைகள், பால்நிலை அடிப்படையிலான வன்முறை மற்றும் பாரபட்சம் அதிக அளவில் உள்ள நாடுகளில் குறிப்பிடத்தக்க உற்பத்தி நடைபெறுகிறது என்ற உண்மையான தரவின் அடிப்படையில், நியாயமான மற்றும் சாதகமான வேலை நிலைமைகளை நோக்கி முன்னேறல் மற்றும் கொள்வனவு நடைமுறைகளை உறுதி செய்வதில் வர்த்தகநாமங்கள் அதிக கவனம் செலுத்த வேண்டும். பெண்களுக்கான குறைகளுக்கு எதிராக குரல் எழுப்புவதற்கான குறிப்பிடத்தக்க சவால்களையும் பெண்களுக்கான பல்வேறுபட்ட ஒன்றொடு ஒன்று இடைவெட்டும் வயது, கிராமப்புற இடம்பெயர்வு நிலை, சாதி மற்றும் வம்சாவளி, மொழி ஆகியவற்றின் அடிப்படையிலான பாகுபாடுகளை நிறுவனங்கள் அடையாளப்படுத்த வேண்டும்.[24]

உள்நாட்டு, பிராந்திய மற்றும் தேசிய தொழிற்சங்கங்களுடனான உறவுகள் மற்றும் நீண்ட கால உரையாடல்களை உறுதிப்படுத்துவதன் முக்கியத்துவத்தை மிகைப்படுத்த முடியாது. இந்த தொழிற்சங்கங்கள் தொழிற்சாலை மட்டத்தில் செயலாற்றல் மற்றும் நிர்வாகத்தின் கட்டுப்பாட்டில் உள்ள 'மஞ்சள் சங்கங்கள்' என அழைக்கப்படும் மற்றும் உண்மையான தொழிற்சங்கங்களுக்கு இடையிலான வேறுபாட்டைப் புரிந்துகொண்டுள்ளன. உள்நாட்டு தொழிற்சங்கங்களுடன் பணிபுரிவது பேச்சுவார்த்தைகளுக்கு உதவியாகவும், அமுலாக்கக்கூடிய, பிணைக்கக்கூடிய கூட்டு ஒப்பந்தங்கள் மற்றும் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை உயர்த்துதல் அல்லது

---

[23] வணிகம் மற்றும் மனித உரிமைகள் குறித்த ஐ.நா வழிகாட்டுதல் கோட்பாடுகள்: ஐக்கிய நாடுகளின் "பாதுகாப்பு, மரியாதை மற்றும் தீர்வு" ஐ நடைமுறைப்படுத்துதல் கட்டமைப்பு, https://www.ohchr.org/en/publications/reference-publications/guiding-principles-business-and-human-rights

[24] Clean Clothes பிரச்சாரம், ஆடைத் தொழிலில் உள்ள பாகுபாட்டை சவாலிற்குட்படுத்த ஒரு குறுக்குவெட்டு அணுகுமுறையை உருவாக்குதல், ஜூன் 2022 https://cleanclothes.org/file-repository/an-intersectional-approach-challenging-discrimination-in-the-garment-industry_lbl_dci-wpc-paperfinal.pdf/view

தொழிற்சங்க எதிர்ப்பு சட்ட சீர்திருத்தம் போன்ற பரந்துபட்ட பிரச்சினைகளில் முன்னேற்றத்தை ஏற்படுத்தும்.

நிறுவனங்கள், ஒன்றுகூடும் சுதந்திரத்தை மேம்படுத்துவதற்கும், விநியோகச் சங்கிலிகளில் பெண் தொழிலாளர்களை வலுப்படுத்துவதற்கும் உறுதியான முன்னேற்றத்தைக் காட்டும் காலக்கெடு மற்றும் பொதுக் கடமைகளை வழங்கும் உலகளாவிய தொழிற்சங்கங்களுடன் உலகளாவிய கட்டமைப்பு ஒப்பந்தங்கள் மேற்கொள்வதைக் கருத்தில் கொள்ள வேண்டும்.

இன்னும் பரந்த அளவில், உண்மையான தொழிலாளர் ஈடுபாடு மற்றும் தொழிற்சங்கங்களை உருவாக்குவதற்கு ஊக்கமளிக்கும் மூலவள உத்திகளை வர்த்தகநாமங்கள் செயல்படுத்த வேண்டும். இது சில வர்த்தகநாமங்களுக்கு, உற்பத்தி இடங்களுக்கு அப்பாலுள்ள தொழிற்சாலைகள் அல்லது தொழிற்சங்கங்களைக் கட்டுப்படுத்தும் சிறப்புப் பொருளாதார வலயங்கள் அல்லது அவற்றின் விநியோகிப்பாளர் தொழிற்சாலை மற்றும் அதன் தொழிலாளர்கள் உள்நாட்டிலுள்ள தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகளை அணுகுவதை உறுதிசெய்வதைக் குறிக்கலாம். முக்கியமாக, வர்த்தகநாமங்கள் நிறுவனச் சுதந்திரத்திற்கு உறுதியளிக்குமாறு அரசாங்கங்கள் மற்றும் விநியோகிப்பாளர்களை ஊக்குவிப்பதாக அமையும். அவசியமாக தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களுக்கு எதிராக முதலாளிகள் பழிவாங்கும் அபாயங்கள் பற்றிய ஆய்வுகள் காணப்பட வேண்டும், மேலும் சுதந்திரமான தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் மஞ்சள் தொழிற்சங்கங்கள் அல்லது தொழிலாளர் கவுன்சில்களுக்கு இடையே தெளிவான வேறுபாடு இருக்க வேண்டும். தொழிற்சங்கங்கள் இல்லாத இடங்களில், உள்நாட்டு பங்குதாரர்களுடன் கூட்டிணைவதன் மூலம், தொழிலாளர்களை ஒழுங்கமைப்பதை ஊக்குவிக்கும் செயலில் ஈடுபட வேண்டும் - ஆனால் தொழிற்சாலையில் தொழிலாளர்களை ஒழுங்கமைப்பதற்கு உண்மையாகவே உறுதுணையாக இருக்க வேண்டும் என்பதை இந்த வர்த்தகநாமங்கள் புரிந்துகொள்வதை விநியோகிப்பாளர்கள் உறுதிசெய்ய வேண்டும். இது சுயாதீன தொழிற்சங்கங்களுடன் இயங்கும் விநியோகிப்பாளர்களுக்கு நீண்ட கால மற்றும் வழக்கமான பணிப்புகள் வழங்கப்படுவதை உறுதிசெய்யும் இடத்தைப் பெறலாம். மேலும் முக்கியமாக, தொழிற்சங்க கோரிக்கைகள் தொடர்பில் பேச்சுவார்த்தை நடத்தப்பட்டு செயல்படுத்தப்படும்போது இந்த உறவை மேலும் பேணலாம். விநியோகிப்பாளர்களுடனான குறுகிய கால மற்றும் ஆபத்தான ஒப்பந்தங்கள், விநியோகிப்பாளர்களுக்கு தொழிற்சங்கங்களை கட்டியெழுப்புவதை ஆதரிப்பதற்கு சிறிய உந்துதலையே ஏற்படுத்தக்கூடும்.

மனித உரிமை மீறல்களால் பாதிக்கப்படும் தொழிலாளர்களுக்குரிய தீர்வை உறுதிசெய்வதற்கும், நிறுவனங்கள் பொறுப்புடைமையக் கொண்டிருப்பதற்குமான தேசிய மற்றும் பிராந்திய அளவில் வர்த்தகநாமங்கள் கட்டாயக் கவனத்துடன் இருக்க வேண்டிய அவசரத் தேவைப்பாடு நிலவுகிறது. மாநில அல்லது பிராந்திய மட்டத்தில் உள்ள விதிமுறைகள் அரசின் பயன்தகு கண்காணிப்பையும் உள்ளடக்கியிருக்க வேண்டுவதுடன் (தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களது பிரதிநிதிகளின் பங்கேற்பையும் உள்ளடக்கியதாக), அனைத்து நிறுவனங்களும் அதிகரித்த வெளிப்படைத்தன்மை மற்றும் அறிக்கையிடல் மற்றும் இணங்காததற்கு வலுவான சட்ட மற்றும் நிதித்தடைகளுக்கு உறுதியளிக்கும் தேவைகளை உள்ளடக்கியிருக்க வேண்டும்.

சட்டத்தை அறிமுகப்படுத்தியதன் பிரதிபலிப்பாக வர்த்தகநாமங்கள் மனித உரிமைகள் தொடர்பில் செயல்முறைகள் உருவாக்க வேண்டும். உதாரணத்திற்கு, ஐரோப்பிய ஒன்றியத்தில், அத்தகைய செயல்முறையின் போது மனித உரிமை மீறல்களை மதிப்பிடுவதற்கு மட்டுமே தேவைப்படும் இடத்தில் அவற்றை அடையாளப்படுத்தி அபாயங்களின் வரிசையாக மாற்றாது கவனத்துடன் இருப்பதே குறிக்கோள் என்பதில் தெளிவாக இருக்கிறது. உரிமைகள் மற்றும் நிறுவனச் சுதந்திரம் பற்றிய தொடர்பாடல்களை தொழிலாளர்களுக்கு அதிகாரம் அளிப்பது மற்றும் வர்த்தகநாமங்கள் மற்றும் சில்லறை விற்பனையாளர்களை இந்த விடயத்தில் உறுதியான மாற்றத்தை நோக்கிய பாதையில் செல்ல வழிவகுப்பதுடன் நாட்டினதும் குறிக்கோளாக அமைந்துள்ளது.[25] பல MSI கள் தங்கள் உறுப்பினர்கள் அவர்களின் முயற்சிகள் மேல் பொறுப்பு கூறும்படி வைத்திருக்கும் அதே வேளையில், நிறுவனச் சுதந்திரத்திற்கான கடப்பாடுகளில் தங்கள் முன்னேற்றத்தை உறுதி செய்வதன் மூலம் முன்னேற்றத்தை நோக்கி உடனடி நடவடிக்கைகளை வர்த்தகநாமங்கள் மற்றும் சில்லறை விற்பனையாளர்கள் மேற்கொள்ள முடியும்.

---

[25] T. Brydges மற்றும் பலர், 'கொவிட்-19 இற்கு பின்னரான ஆடைத் தொழிலாளர் உரிமைகள் மற்றும் ஃபேஷன் துறையின் மறுமொழிகள்', 2020, மனித புவியியலில் தொடர்பான உரையாடல்கள், தொகுதி 10, வெளியீடு 2, பக். 195-198.

இந்தச் சுருக்கத்தில், பின்வருபவை உள்ளடங்கலாக பிராண்டுகள் மற்றும் சில்லறை விற்பனையாளர்களுக்கான பரிந்துரைகளை கொண்டுள்ளது.

வர்த்தகநாமங்களுக்கான சிபாரிசுகள்

ஒன்றுகூடும் சுதந்திரம் தொடர்பாக

- தனது கருத்துக்களை உரக்கச் சொல்கின்ற, பணியிடத்தின் நிலைமையை மேம்படுத்த முயற்சிக்கின்ற, துஷ்பிரயோகத்தைப் புகாரளிக்கின்ற அல்லது தொழிற்சங்கத்தில் சேருகின்ற தொழிலாளர்களுக்கும் சமூக உறுப்பினர்களுக்கும் எதிரான ஏதேனும் மற்றும் அனைத்து வற்புறுத்தலை அல்லது பழிவாங்கலை நிறுத்த அவசரமான நடவடிக்கை எடுத்தல்.

- சுயாதீனமான உள்நாட்டு தொழிற்சங்கங்களுடன் இணைந்து தொழிலாளர்களை ஒழுங்கமைப்பதை உறுதிசெய்யும் வகையில் செயல்படும் தொழிலாளர் ஒன்றுகூடும் சுதந்திரத்தை கட்டியெழுப்ப ஒரு செயலூக்கமுள்ள பொது உத்தியை உருவாக்கி செயல்படுத்தல்.

- உண்மையான தொழிலாளர் ஒன்றுகூடும் சுதந்திரத்திற்கு வெகுமதி அளிக்கின்ற, அதன் மறுப்பைத் தண்டிக்கின்ற, தொழிற்சங்கங்களுக்கு எதிரான பழிவாங்கலைத் தடைசெய்கின்ற மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கு ஒன்றுகூடும் சுதந்திரம் மற்றும் ஒன்றிணைந்த பேரம் பேசும் உரிமையை மறுக்கும் எந்த இடத்திலிருந்தும் மூலங்களை பெற்றுகொள்ளலை மறுபரிசீலனை செய்கின்ற ஒரு நெறிமுறையான மூல உத்தியை உருவாக்குதல்.
- ஒன்றுகூடும் சுதந்திரம் குறித்த கொள்கைகள், எழுத்துபூர்வ உறுதிமொழிகள் மற்றும் நடத்தை விதிக்கோவைகள் போன்றவற்றின் காலக்கெடுவுடலான முன்னேற்றங்கள் கண்காணிக்கப்பட்டு பகிரங்கப்படுத்தப்படுவதோடு, நடைமுறையில் செயல்படுத்தப்படுவதை உறுதிசெய்தல்.
- விநியோகிப்பாளர்களிடம் சுயாதீன தொழிற்சங்கங்களை உருவாக்குவதை ஆதரித்தல், தொழிலாளர் குழுக்கள் மற்றும் சபைகள் தொழிலாளர்களை ஒழுங்கமைப்பதை புறக்கணிக்க பயன்படுத்தப்படுவதில்லை என்பதை உறுதி செய்தல்.

- முன்னேற்றங்கள் திறம்பட கண்காணிக்கப்பட்டு பகிரங்கப்படுத்தப்படுவதை உறுதிசெய்து ILO ஆதரவுடன் செயல்படும் சர்வதேச ஒப்பந்தம் மற்றும் உலகளாவிய கட்டமைப்பு ஒப்பந்தங்கள் போன்ற தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் விநியோகிப்பாளர்களுடன் சட்டப்பூர்வமாக பிணைக்கப்பட்ட அமுலாக்க ஒப்பந்தங்கள் தொடர்பில் பேச்சுவார்த்தை நடத்தல்.

- பிற வர்த்தகநாமங்கள் மற்றும் சில்லறை விற்பனையாளர்களுடன் இணைந்து விநியோகிப்பாளர்கள் மற்றும் நாடுகள் முழுவதும் ஊக்கத்திறனை அதிகரிப்பதுடன், பகிரப்பட்ட விநியோகிப்பாளர்களின் தொழிலாளர் ஒன்றுகூடும் சுதந்திரத்தை மேம்படுத்தல்.

- பெண் தொழிலாளர்கள் மற்றும் பிரதிநிதிகள் ஒரு முக்கியமான பங்காளியாக இருப்பதையும் சமூக உரையாடலில் சமமாக பிரதிநிதித்துவப்படுத்தப்படுவதையும் உறுதிசெய்யும் வகையில் விநியோகிப்பாளர்கள், தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் பிற பங்குதாரர்களுடன் இணைந்து பணியாற்றுதல்.

- பணியிடத்தில் பெண்கள் தலைமையிலான தொழிற்சங்கங்களுக்கு நியாயமான ஈடுபாடு, அவர்களின் பணிக்கான பொது ஆதரவு, மற்றும் அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் விநியோகிப்பாளர்களுக்கும் பால்நிலை மற்றும் சாதி அடிப்படையிலான பாகுபாடு பாரபட்சம் குறித்த பயிற்சி மற்றும் விழிப்புணர்வு பிரச்சாரங்களை வழங்குதல்.

உரிய முயற்சிகள் மற்றும் மனித உரிமைகள் தொடர்பானது

- மனித மனித உரிமைகளுக்கு மதிப்பளித்து, அவர்களின் செயல்பாடுகளுடன் தொடர்புடைய மனித உரிமை மீறல்களை அடையாளம் காணவும், தடுக்கவும், குறைக்கவும், தேவையான இடங்களில் - பயனுள்ள பரிகாரத்தை வழங்கவும் போதுமான அமைப்புகளை அமைத்தல். அனைத்துத் தொழிலாளர்களும் தங்கள் விருப்பப்படி ஒரு தொழிற்சங்கத்தை உருவாக்குவதற்கு அல்லது சேர்வதற்கான தடைகளை ஏற்படுத்தும் விநியோகிப்பாளர்களை மதிப்பிடுவதும் இதில் அடங்கும். ஒரு தொழிற்சங்கத்தை உருவாக்கும் அல்லது சேருவதற்கான உரிமையின் மீது திறம்பட மனித உரிமை சார் முயற்சிகளை முன்னெடுத்தல், மேலும் தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் பெண்கள் அமைப்புகள் மற்றும் சுயாதீன தொழிலாளர் குழுக்கள் உட்பட பிற சுயாதீன தொழிலாளர் அமைப்புகளுடன் ஒன்றிணைந்து பேரம் பேசுதல்.

- மனித உரிமை மீறல்களுக்கு இட்டுச்செல்லும் செயல்களில் நிறுவனம் ஈடுபடவில்லை அல்லது பொருள் ரீதியாக உதவவில்லை என்பதை உறுதிப்படுத்துவதற்கான செயல்பாட்டு நடைமுறைகள் மற்றும் கொள்கைகளை மதிப்பாய்வு செய்தல். நிறுவனம் முழுவதும் ஒன்றுகூடும் சுதந்திரத்திற்கான மரியாதை ஒருங்கிணைக்கப்படுவதையும், இதில் அடங்கும் உள்ளகக் குழுக்கள் இந்தப் பொறுப்புடன் பணிபுரிகின்றன மற்றும் மூலங்களை எங்கிருந்து பெற்றுக்கொள்ளும் முடிவுகளை பாதிக்கும் திறனைக் கொண்டுள்ளன.

- ஒன்றுகூடும் மற்றும் ஒன்றிணைந்த பேரம் பேசும் சுதந்திரம் தொடர்பான மீறல்கள் உட்பட இவற்றின் விளைவாக ஏற்படக்கூடிய பிற மீறல்கள் மற்றும் பால்நிலை அடிப்படையிலான வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் நிகழும்போது விரைவான மற்றும் பயனுள்ள தீர்வினை வழங்குதல்.

கணக்காய்வு மற்றும் வெளிப்படைத்தன்மை தொடர்பாக

- கணக்காய்வு அறிக்கைகளை வெளியிடல் மற்றும் அளவிடக்கூடிய மனித உரிமை இலக்குகளை வெளியிடல், விநியோக தொழிற்சாலைகளின் பெயர்கள், முகவரிகள் மற்றும் பிற விவரங்களை வெளியிடுதல் மற்றும் ஊதியங்கள், பால்நிலை, தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் ஒன்றிணைந்த பேரம் பேசும் ஒப்பந்தங்களின் சேர்க்கை, அத்துடன் தொழிலாளர் குழுக்கள் மற்றும் மதிப்பு சங்கிலியில் அனைத்து அடுக்குகளிலும் பிரிக்கப்பட்ட தரவு உள்ளடங்கலாக தகவல்களை வெளியிடுவதில் உறுதிகொள்ளல்

- தொழிலாளர்கள் மற்றும் தேசிய தொழிலாளர் ஆய்வாளர்களுக்கு அனைத்து கணக்காய்வு முடிவுகளையும் வெளியிடவும் மற்றும் அதனுடன் தொடர்புடைய பரிகார நடவடிக்கைகள், காலக்கெடுவுடன் கூடிய சரிசெய்தல் செயல் திட்டங்கள் மற்றும் விநியோகிப்பாளர்களுக்கான வர்த்தகநாம ஆதரவின் விவரங்கள் தொடர்பில் அணுகும்படியும் செய்தல்.

- கணக்காய்வு முறைகளை வழக்கமாக மதிப்பாய்வு செய்து, கணக்காய்வு முறைகள் பால்நிலை -உணர்திறன் கொண்டதாகவும் மற்றும் பயனுள்ள, செயல்படுத்தக்கூடிய, சுயாதீனமான புகார் வழிமுறைகள், சுயாதீனமான தொழிற்சங்க உருவாக்கத்தை ஊக்குவிக்கும் செயலூக்கமான உத்திகள், உள்நாட்டு பங்குதாரர்கள் உட்பட உண்மையான நீண்டகால ஈடுபாடு உள்ளிட்ட பிற நடப்பு நடவடிக்கைகளுடன், தொழிற்சங்கங்கள், தொழிலாளர் குழுக்கள் மற்றும் மகளிர் குழுக்களுடன் இணைந்து மேற்கொள்ளப்படல்.

ஃபேஷனால் கைவிடப்பட்டோர்:

தொழிலாளர்களின் உரிமைகளை வென்றெடுக்க ஃபேஷன் வர்த்தகநாமங்களுக்கான அவசரத் தேவை; சர்வதேச மன்னிப்பு சபையின் ஆய்வுகள் தொடர்பான வர்த்தகநாமங்களின் மறுமொழிகள்

வணிகம் மற்றும் மனித உரிமைகள் குறித்த வழிகாட்டுதல் கோட்பாடுகள் தொடர்பான ஃபேஷன் நிறுவனங்களின் பொறுப்புக்களை இந்த விளக்கம் எடுத்துக்காட்டுகிறது: ஐக்கிய நாடுகளின் "பாதுகாப்பு, மரியாதை மற்றும் பரிகாரம்" கட்டமைப்பை (ஐ. நா வழிகாட்டுதல் கோட்பாடுகள்) செயல்படுத்துதல் மற்றும் மேலும் ஃபேஷன் நிறுவனங்கள் நாடுகளின் தோல்வியை கூட்டிணைத்தல், முக்கிய வழிகளை மதிப்பிடல், தொழிற்சாலை முதலாளிகள் தொழிலாளர்களைப் பாதுகாத்தல், ஒன்றுகூடும் சுதந்திரத்தை மதித்தல். இந்த விளக்கக்குறிப்பில், பங்களாதேஷ், இந்தியா, பாகிஸ்தான் மற்றும் இலங்கை ஆகிய நாடுகளில் தங்கள் விநியோகச் சங்கிலியில், ஒன்றுகூடும் சுதந்திரம் மற்றும் ஒழுக்கமான வேலை நிலைமைகளை மேம்படுத்துவதற்கு ஏதுவாக ஃபேஷன் நிறுவனங்கள் கடினமாக உழைக்கக்கூடிய விடயங்களை சர்வதேச மன்னிப்பு சபை பகுப்பாய்வு செய்கிறது. தொழில்துறையில் உள்ள சிக்கலான விநியோகச் சங்கிலிகளின் தற்போதைய மாதிரி மற்றும் தொழில்துறையில் தனியார்மயமாக்கப்பட்ட கணக்காய்வு எவ்வாறு பொறுப்பினை பரப்பும் விதம், முக்கியமாக பெண் ஆடைத் தொழிலாளர்களின் உழைப்பின் மீது குறைந்த மதிப்பை எவ்வாறு ஏற்படுத்துகிறது என்பதையும் ஃபேஷன் நிறுவனங்கள் அடிப்படையில் கவனம் செலுத்த வேண்டிய சுரண்டல் வணிக மாதிரியையும் நாங்கள் அடையாளம் காண்கிறோம். இந்த நிறுவனங்கள் தங்கள் விநியோகச் சங்கிலியில் உள்ள தொழிலாளர்களுக்கு ஒன்றுகூடுவதற்கான சுதந்திரத்தை மேம்படுத்துவதில் மிகப்பெரிய பங்கை எவ்வாறு வகிக்க முடியும் என்பதற்கான பரிந்துரைகளை நாங்கள் வழங்குகிறோம்.

பங்களாதேஷ், இந்தியா, பாகிஸ்தான் மற்றும் இலங்கை ஆகிய நாடுகளில் நடக்கும் மனித உரிமை மீறல்கள் குறித்து விரிவாகவும் மற்றும் அரசாங்கங்கள் மற்றும் முதலாளிகளின் பங்கினை (விநியோகிப்பாளர் தொழிற்சாலைகள்) அவதானிக்கும் அம்னஸ்டி இன்டர்நேஷனல் தைக்கப்பட்ட பிணைப்பு:பங்களாதேஷ், இந்தியா, பாகிஸ்தான் மற்றும் இலங்கை ஆகிய நாடுகளில் உள்ள ஆடைத் தொழிலாளர்களுக்கான நிறுவனச் சுதந்திர மறுப்பு என்ற புத்தகத்துடன் படிக்கும் வகையில் இந்த விளக்கக்காட்சி வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது.

சுட்டெண்: ASA 04/8930/2025
கார்த்திகை 2025
மூல மொழி: ஆங்கிலம்

amnesty.org

AMNESTY INTERNATIONAL