

बेटर ब्रिक नेपाल (BBN) मापदण्ड

स्करण २ । अक्टुबर २०२०



प्रतिक्रियाको लागि मर्क

BBNstandard@goodweave.org

थप जानकारीको लागि:

www.goodweave.org/brick

श्रोता: त्रिजनि

य मापदण्डको आधिकारीक भाषा अंग्रेजी हो । नेपाली र अंग्रेजी स्करणहरूका बीच एकरूपता नभएमा, अंग्रेजी स्करणलाई मान्यता दिइने छ ।

पृष्ठभूमि

बेटर ब्रिक नेपाल (BBN) परियोजना इटा उद्योगमा श्रम म्बन्धि चुनौतीहरूको म्बोधन गर्न अगस्ट २०१३ मा शुरू भएको थियो । BBN ले राम्रो इटा (Better Brick) को लागि बजारमा प्राथमिकता निर्जना गर्दछ ज ले उपभोक्ताहरूलाई अभि नैतिक र उच्च गुणस्तरयुक्त इटा उत्पादनको लागि आश्वस्त पार्दछ । य को थै , परियोजनामा हभागी भएका उद्योगहरूलाई आवश्यक प्राविधिक हयोग र नयां उच्च मूल्य हितको बजारमा पहुंच निर्जना गरी लाभान्वित गराइन्छ । BBN ले राम्रो इटा प्रमाणीकरण गर्नको निम्ति मापनयोग्य र मानकीय मापदण्डहरू तय गरी नेपालको इटा उद्योगमा श्रम वालहरू म्बोधन गर्नुपर्ने आवश्यकतालाई परीपूर्ति गर्दछ ।

बिबिएन ग्लोबल फेयरनेस इनि एटिभ (जि.याफ.आइ.), गुडविभ इन्टरनेशनल (जि.डब्लु.आई) र अन्य नेपाली गैर रकारी स्थाहरूको अभेदारीमा च्चालित कार्यक्रम हो । विश्वका विभिन्न राष्ट्रहरूमा स्वतन्त्रता तथा शान्ति स्थापनामा मर्पित स्था Humanity United को हयोमा यो कार्य अगाडि बढेको छ ।

BBN का मापदण्डहरू य परियोजनाका अभेदारहरूद्वारा पहिचान गरिएका मानकहरू र नेपालको इटा उद्योगका महत्वपूर्ण विषयवस्तुहरूमा आधारित छन् । जुन मापदण्डहरू बालअधिकार म्बन्धि युक्त राष्ट्र घीय महा न्धि र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम गठनको अभि न्धि हित बालअधिकार र श्रमिक अधिकारमा स्थापित अन्तर्राष्ट्रिय मान्यताको रूपरेखा भित्र तय गरिएका छन् । गुडविभ (GoodWeave) को मापदण्ड तयारको अनुभव र BBN द्वारा पहिचान गरिएका मुख्य निर्द्वान्तहरूलाई आधार मानी तयार पारिएको य मापदण्डलाई न् २०१५ देखि नै हभागी उद्योगहरूमा लागु गरिएको थियो ।

अनुमोदन र पुनवरालोकन मर्पा मा

मापदण्डको यो स्करण मापदण्ड मितिद्वारा न् २०२० ेप्टेम्बर, २५ मा अनुमोदन गरिएको थियो र य लाई अक्टुबर १, २०२० देखि कार्यन्यवयनमा ल्याइएकोछ । । य स्करणले पछिल्ला बै स्करणहरूलाई विस्थापित गरेको छ । नेपालको ईटा उद्योग को आवश्यकता पूरा गर्न मापदण्ड कार्यान्वयनको माध्यमबाट मापदण्ड मिति द्वारा य मापदण्डको नियमित मीक्षा गरीनेछ ।

कार्यक्षेत्र:

BBN मापदण्डले वर्तमानमा नेपालको इटा उद्योगमा विद्यमान बालश्रम, बांधा तथा बाध्यकारी श्रम थै कार्य अवस्था (पारिश्रमिक, कार्य घण्टा/ मय, कार्यस्थल ुरक्षा र स्वास्थ्य तथा अनुशा नका अभ्या हर्ू) ग म्बन्धित बालहरूको म्बोधन गर्दछ । गुडविभ (GoodWeave) ले हभागी इटा-उद्योगमा श्रम, अधिकार र कार्य अवस्थाको अनुगमन गर्न प्रयोग गरिने मापदण्डहरू र त्य को प्रमाणीकरण पद्धतिको विका गरेकोछ । BBN मापदण्डमा मावेश गरिएका आवश्यकताहरूको बारेमा

विस्तृत जानकारी प्रदान गर्न र BBN कार्यक्रममा हभागी उद्योगहरूलाई मापदण्डको आवश्यकता परिपालनामा हयोग हुने व्यवहारिक जानकारी प्रदान गर्न एक निर्देशिका पनि लगन गरिएकोछ ।

BBN मापदण्डको भौगोलिक र औद्योगिक कार्यक्षेत्र हाल नेपालको इंटा उद्योगहरूमा मात्र कार्यान्वयको लागि िमित रहने छ ।

उद्देश्य :

BBN मापदण्डका उद्देश्यहरू निम्नानु ार छन् :

- इंटा उद्योगमा बांधा, बाध्यकारी र बालश्रम न्युनीकरण गर्ने
- इंटा प्रमाणीकरण गर्नको निम्ति बजार आधारित प्रारूपको विका मा हयोग पुऱ्याउने

बिबिउन (BBN) मापदण्डको रचना :

BBN मापदण्डलाई ५ वटा ि द्वान्तहरूमा विभाजन गरिएको छ । जुन निम्नानु ार छन्-

- बालश्रम मान्य छैन
- बांधा र बाध्यकारी श्रम मान्य छैन
- पारिश्रमिक तथा कार्य घण्टा/ मय
- कार्यस्थल ुरक्षा र स्वास्थ्य
- कठोर वा अमानवीय व्यवहार मान्य छैन ।

माथिका हरेक ि द्वान्तमा उल्लेख्य रूपमा न्युनतम र प्रगतिशिल मापदण्डहरू माबेश गरिएका छन् । माथिका ५ ि द्वान्तका अतिरिक्त, BBN मापदण्डले गैर-भेदभावको ि द्वान्तलाई पनि जनाउंछ, ज का धेरै मापदण्डहरू र मान्यताहरूलाई अन्य मापदण्डहरूले ढ्बोधन गर्दछन् ।

मापदण्डको वर्गीकरण :

मापदण्डलाई दुई भागमा विभाजन गरिएको छ : न्युनतम आवश्यकता र प्रगति मापदण्ड

न्युनतम आवश्यकताहरूले ती मापदण्डहरूलाई परिभाषित गर्दछ ज को कार्यान्वयनको लागि इंटा उद्योग पहिलो चरणमा जवाफदेही हुनेछन् । उदाहरणका लागि, ि द्वान्त एक (बालश्रम मान्य छैन) को न्युनतम मापदण्डले १४ वर्षभन्दा कम उमेरका बालबालिकालाई उनिहरूका परिवार ंगै हो वा एकलै, आंशिक वा पूर्ण मय कुनै प्रकारको श्रममा लगन गराउने पाइने छैन भनेर भन्दछ । न्युनतम आवश्यकताहरूले उद्योग ंचालकहरूलाई कम्तीमा नेपालको विद्यमान कानुनको पालना गरिरहेका छन् भन्ने कुराको िनिश्चितता गर्दछ ।

प्रगति मापदण्डले भविष्यको आवश्यकताहरूको व्याख्या गर्दछ ज प्रति उद्योगीहरू जवाफदेही हुनेछन् । य मापदण्डमा यी आवश्यकताहरू मावे गर्नुको दुई कारण छन् । पहिलो, य ले न्यूनतम आवश्यकतामा मावेश गर्नुपर्ने मापदण्डका न्यूनतम शर्तहरूको बारेमा रोकारवालाहरूलाई जानकारी गराउंदछ । दोस्रो, य ले पहिले नै तय गरिएका मापदण्डहरूको निम्ति आवश्यक धार गर्नु रोकारवालाहरूलाई प्रोत्साहित गर्दछ र अवसर पनि प्रदान गर्दछ । कार्यान्वयनको पहिलो चरणमा, इंटा उद्योगले यी मापदण्डहरू पूरा गर्न क्षम भए/नभएको प्रगति मूल्यांकन गरिने छ, तर यी मापदण्डका आवश्यकताहरू पूरा नगरेका खण्डमा पनि उद्योगहरूले मापदण्डको उल्लंघन गरेको ठहरिने छैन ।

मुख्य शब्दावलीहरूको परिभाषा :

निम्न सूचिले य दस्तावेजमा प्रयोग भएका धेरै महत्वपूर्ण शब्दावलीहरूलाई परिभाषित गर्दछ । अन्य शब्दावलीहरू आवश्यकता अनुसार थप गर्दै जान किने छ ।

बांधा श्रम : “ऋण बन्धक” पनि भनिने बांधा श्रम, ऋणको कारणबाट वृजित बन्धेजको अवस्था हो । यो त्यस्तो अवस्था वा रूप हो ज मा एक ऋणिले ऋणको निम्ति आफ्नो व्यक्तिगत ऋणहरूको धरोटी राख्दछ वा कुनै व्यक्ति कसैको ऋणको निम्ति सुरक्षाको रूपमा नियन्त्रित रहन्छ । ज मा ऋणको परि मापनको निम्ति ती ऋणहरूको वार्षिक मूल्यांकन गरिदैन वा ती ऋणहरूको मयाबधि र प्रकृति क्रमशः निर्दिष्टित र परिभाषित हुंदैनन् । य ले कामदारहरूको श्रम शोषण हुन जान्छ र कामदारहरू ब्याज जोडिएको ऋण अर्जुली नहुन्जेल सम्म काम छोड्न स्वतन्त्र हुंदैनन् । यो परिभाषा दा त्व उन्मुलन, दा त्व व्यापार, र दा त्व गम्बन्धित स्थाहरू र अभ्यासहरू गम्बन्धी माहा न्धिको इच्छाधिन धारा १ (क) बाट प्रभावित गरिएको हो ।

द्रष्टव्य : कामदारहरूले भविष्यमा प्राप्त गर्ने ज्यालाको निम्ति उनीहरूलाई प्रदान गरिने पेशकी प्रणालीलाई मात्र बांधा श्रमको रूपमा लिइदैन, तथापि, कामका शर्तनामाहरू जस्तै : पेशकी फस्यौट गर्न तय गरिएका कोटा र मयाबधि ज लाई कामदारहरूले सामान्य रूपमा पूरा गर्न न सके अवस्थालाई बांधा श्रमको जोखिम वा केतकको रूपमा लिन किन्छ ।

बालश्रम : आई.एल.ओ. अभि न्धि १३८ र १८२ तथा बालअधिकार गम्बन्धी युक्त राष्ट्र ंघीय महा न्धिले १८ वर्षभन्दा कम उमेरका कुनै पनि व्यक्तिलाई बालबालिकाको रूपमा परिभाषित गरेको छ । य मापदण्डले आई.एल.ओ. अभि न्धि १३८ को न्यूनतम मापदण्डलाई अनुसरण गर्दछ । स्थानीय कानूनले य भन्दा माथिल्लो उमेरको व्यवस्था नगरे सम्म वा अनिवार्य शिक्षाको लागि तोकिएको उमेरको हद य भन्दा माथि नभएमा य मापदण्डले कुनै पनि काममा न्यूनतम १४ वर्षको उमेर हदलाई न्यूनतम मापदण्डको रूपमा लिन्छ । नेपालको न्दर्भमा १४ वर्षको उमेरको हद लागू हुनेछ किनकि नेपालको वर्तमान कानूनले उक्त व्यवस्था गरेको छ । य मापदण्डले आई.एल.ओ. अभि न्धि १८२ को न्यूनतम आवश्यकताहरूलाई पनि अनुशरण गर्दछ र १८ वर्षभन्दा कम उमेर मूहका बालबालिकाको स्वास्थ्य, सुरक्षा र नैतिकतामा हानि पुऱ्याउने कुनै पनि कार्यलाई निषेध गर्दछ ।

बाध्यकारी श्रम : कुनै श्रमिकलाई कुनै काम वा ऋण नगरेमा कुनै किमको आर्थिक, शारीरिक वा मानक रूपमा कारवाही गर्ने डर वा देखाई निजको इच्छा विपरीत कुनै काम वा ऋण गराउने कार्य

कठोर वा अमानवीय व्यवहार : त्यस्तो व्यवहार जुन विशेष रूपमा वा बारम्बार कामदारलाई गरिने कुनै

उत्पीडन वा दुर्व्यवहार हो जुन मौखिक, शारीरिक, मानसिक, यौनिक वा कुनै पनि अनुशासनमन्त्री अव्यवहारिक कारवाही जस्तै मौखिक वा शारीरिक जायको रूपमा हुन्छ ।
न्यूनतम ज्यालादर : कुनै कामदारलाई निश्चित मयावधिमा उ ले गरेको काम वा प्रदान गरेको सेवावापत प्रदान गरिने न्यूनतम राशि जो मय वा उत्पादनको आधारमा गणना गरिन्छ, जुन व्यक्तिगत वा मासिक म्फौताद्वारा कम गर्न किदैन, जुन कानुनबाट प्रदत्त छ र जुन राष्ट्रको आर्थिक र सामाजिक अवस्थाको आधारमा कामदारको वा उ को परिवारको आवश्यकता परिपूर्ति गर्ने उद्देश्यले तय गरिएको हुन्छ, (आई.एल.ओ.) ।
अतिरिक्त कार्य मय (Overtime) : कानुनले व्यवस्था गरेको सामान्य कार्य मय वा नियमित कार्यघण्टाको अतिरिक्त गरिने कार्य मय अतिरिक्त कार्य मय (Overtime) हो । नेपालको कानुन अनु १२ नियमित कार्य मय भन्नाले प्रतिदिन ३० मिनेटको छुट्टि हित ८ घण्टा र प्रतिहप्ता ४८ घण्टा हो, र अतिरिक्त कार्य मय (Overtime) बढीमा एक दिनमा ४ घण्टा र एक प्ताहमा २४ घण्टामा मात्र सीमित हुनेछ ।
उद्योग प्रतिनिधि: उद्योगको कामदार जो आफ्नो जिम्मेवारीको नियमित कामको अलावा उद्योगमा आवश्यक कामदार नियुक्तिको लागि जिम्मेवार हुन्छ ।
किशोर किशोरी कामदार : १४ देखि १८ वर्ष उमेर मूहका कामदारलाई किशोर किशोरी कामदार भनी म्बोधन गर्न किन्छ । ज को निम्ति आई.एल.ओ. अभि न्धि १८२ मा परिभाषित गरिएअनुरूप केही प्रतिबन्धात्मक व्यवस्थाहरू (जस्तै : जोखिमपूर्ण काम, काम गर्ने घण्टा तथा मय) र विभिन्न प्रकारका शोषणविरुद्ध सुरक्षाका व्यवस्थाहरू गरिएको छ ।

डि द्धान्त १ : बालश्रम मान्य छैन

स्पष्टिकरण: आई.एल.ओ. अभि न्धि १३८ र नेपालको बालश्रम म्बन्धी ऐन २०७५ का अनु १२ १४ वर्ष मुनिका बालबालिकालाई रोजगारीमा निषेध गरिएको छ । नेपालको श्रम, कानुन र आई.एल.ओ. अभि न्धि १८२ र ९० ले पनि १४ देखि १८ वर्ष उमेर मूहका किशोर किशोरी कामदारहरूको रोजगारीबारे म्बोधन गर्दछ, तिनीहरूको कामको प्रकार, साथै काम गर्ने मय र चाल्नुपर्ने कदमबारे निर्देश गर्दछ । डि द्धान्त १ को मापदण्डले १४ वर्ष मुनिका बालबालिकालाई कडाइका साथ रोजगारीमा निषेध गर्दछ र किशोरकिशोरी कामदारहरूको कार्यहरूको निश्चित व्यवस्था गर्दछ । यै साथ मावेश गरिएको मापदण्ड निर्देशिकाले किशोर किशोरी कामदारहरू लंगन हुन नहुने जोखिमपूर्ण कार्यको सूची तयार गर्दछ । य को अलावा, बालश्रमको पुनर्स्थापनाका लागि प्रक्रियाहरू तय गर्दछ, साथै सुरक्षा म्बन्धी जनचेतना र बालश्रमको मुद्दामा रोजगारदाताहरू र कामदारहरूको लागि प्रशिक्षणका गतिविधिहरू निर्दिष्ट गर्दछ ।

न्यूनतम प्रमाणीकरण आवश्यकता :

१.१.१: कुनै पनि उत्पादन प्रक्रियामा १४ वर्षभन्दा कम उमेरका बालबालिकालाई (एकलै वा परिवारका सदस्यहरूको साथमा) आंशिक वा पूर्ण मयका लागि श्रममा लंगन गरिने छैन वा अनुमति दिइने छैन । यो प्रतिबन्धताको लागि उद्योगीले बालश्रम पुनर्स्थापना नीति ज ले १४ वर्ष मुनिका बालबालिकालाई श्रममा निषेध गर्दछ को अवलम्बन गर्नेछन् ।

१.१.२ : १४ देखि १८ वर्ष उमेरका मुहका किशोर किशोरी कामदारहरूलाई जोखिमपूर्ण मानिएका काममा पूर्ण प्रतिबन्धका साथ निम्न अवस्थाको प्रत्याभूत गरेर मात्र श्रममा लग्न गराइन्छ वा अनुमति दिइन्छ :

- (क) कुनै पनि जोखिमपूर्ण काममा नियुक्ति दिन नहुने
- (ख) खतरनाक वा जोखिमपूर्ण मानिएको मेि नमा काम गर्न अनुमति नदिने
- (ग) प्रति दिन ६ घण्टाभन्दा बढी काममा अनुमति नदिने
- (घ) बेलुकी ६ बजेबाट बिहान ६ बजे सम्म काममा अनुमति नदिने
- (ङ) ४.१.१ (यो उमेर मुहको कामदारको हकमा) मा व्यवस्था भए अनुरूपको भार ि मा भन्दा माथि भारी बोक्न अनुमति नदिने
- (च) अतिरक्त मय (Overtime) काम गर्न अनुमति नदिने
- (छ) साप्ताहिक विश्रामको दिन प्रदान गरिनुपर्ने

१.१.३ : मापदण्डहरू १.१.१ र १.१.२ अनुार काम गर्न योग्य नभएका तर उद्योग प्रतिनिधि मार्फत नियुक्ति गरिएका कामदारको हकमा, BBN ाभेदार ंस्था ंग हकार्य गरी, रोजगारदाता वा उद्योग प्रतिनिधिले (यदी ंभव भएमा) ती बालबालिकाहरूलाई आफ्नो परिवारमा पुनर्स्थापना गर्न लाग्ने खर्च व्यहोर्ने गरी, र यस्ता दस्यहरूको परिवारलाई दिइएको कुनै पनि अग्रिम ऋण फिर्ता गर्नु नपर्ने ँनिश्चितताका साथ भविष्यमा यस्तो नियुक्तिमा प्रतिबन्ध गर्ने जस्ता बालश्रम निरुपणको व्यवस्था गर्दछन् ।

१.१.४ : रोजगारदाताहरूले कामदारहरू, उद्योग प्रतिनिधि तथा अन्य कर्मचारीहरूको बीचमा बालश्रम निषेधका साथै किशोर किशोरी कामदारहरूको विषेश अवस्थामा रोजगारीमा गरिएको प्रतिबन्धको बारेमा क्रिया रूपमा चेतनाका कार्यक्रमहरू चालन गर्नेछन् । य को लागि तालिम प्रशिक्षण, पोस्टर/ ूचना र बैठक जस्ता कार्यहरू पर्दछन् ।

१.१.५: रोजगारदाताले बै कामदारहरूको उमेर, पद र उनीहरूले गर्नुपर्ने कार्यहरूको विस्तृत विवरण खुलेको चुस्त दुरुस्त अभिलेख राख्नेछन् ।

प्रगति प्रमाणीकरण मापदण्ड :

१.२.१ : रोजगारदाताहरूले आफ्ना प्रतिनिधिहरूलाई १४-१८ वर्ष आ पा उमेर देखिने बै कामदारहरूको उमेर प्रमाणीकरण गर्न लगाउनु पर्दछ, साथै यी कामदारहरूको उमेर खुल्ने प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि नियुक्तिको मयमा कलन गरिएको वा काम ुरु गर्नुअघि पेश गरिएको ँनिश्चित गरिनुपर्दछ ।

१.२.२: १४ देखि १८ वर्ष उमेर मुहका किशोर किशोरी कामदारहरूलाई श्रममा लगाएको अवस्थामा बै मापदण्ड अनुारका आवश्यकताहरू र कागजातहरू पूरा गरिन्छ । किशोरकिशोरी कामदारको विवरण निर्धारित ढांचामा श्रम विभागमा बुझाइन्छ ।

१.२.३: कामदारहरूको तथमा ६ देखि १४ वर्ष उमेरका बालबालिकाहरू आएको अवस्थामा बालबालिकाको उमेर र आवश्यकता अनु र तथै बिबिएनद्वारा निर्धारित बालश्रम पुनर्स्थापना योजना अनुरूप उनीहरूलाई रोजगारदाताले विद्यालय वा शिक्षा केन्द्रको ँविधा वा अब र प्रदान गर्दछन् ।

१.२.४: कामदारहरूको तथमा ६ वर्ष भन्दा कम उमेरका बालबालिकाहरू आएको अवस्थामा बिबिएनले उपलब्ध गराएको बाल विका केन्द्र निर्देशिका अनु र रोजगारदाताले शिशुहरूको स्तनपान लगायत खानपानको ँविधा तथै बालविका केन्द्रको ँविधा वा अब र प्रदान गर्दछन् ।

ि द्धान्त २ : बांधा वा बाध्यकारी श्रम मान्य छैन

स्पष्टिकरण: नेपालको श्रम कानून, कमैया श्रम निषेध ऐन २००२ को खण्ड २ ले ँण चुक्ता गर्नको लागि गरिने कामलाई बांधा श्रमको रूपमा परिभाषित गर्दछ । ि द्धान्त २ को आवश्यकताहरूले, ँणी श्रमिकहरूले भोग्ने पेशकीको चक्रीय प्रणालीलाई ँबोधन गर्दछ ज अन्तर्गत नियमित ज्याला बापत पेशकी र निर्वाह भुक्तानी^१ मावेश हुन्छन् । पेशकी आफैले मात्र बांधा श्रमको प्रतिनिधित्व गर्दैन, तर यो त्यस्तो अबस्था हो ज मा पेशकी ँग गांि एको कामको उच्च कोटा पूरा गर्न कामदारहरू अ क्षम हुन्छन् ज ले उनीहरूलाई बन्धक बनाउंछ । त्य कारण, जब ँम बर्तमानको भुक्तानी प्रणाली रहन्छ, पेशिक, कोटा प्रणाली र निर्वाह भुक्तानी चेत र पारदर्शी रूपले ँहल्नु पर्दछ । मापदण्डका आवश्यकताहरूले पेशकी वा अग्रिम भुक्तानी योजना ँग ँबन्धित मुद्दाहरूको ँबोधन गर्दछन् र स्थानीय कानून र आई.एल.ओ. अभि ँन्ध २९, ९५ र १०५ अनु र रोजगारीको नियम र ेवा शर्तहरू तय गर्दछन् ।

न्यूनतम प्रमाणीकरण आवश्यकता :

२.१.१: कुनै बांधा वा बाध्यकारी श्रम मान्य छैन ^२ यो प्रतिवद्धताको लागि उद्योगीले बांधा र बाध्यकारी श्रम निषेध गरिएको लिखित नीतिको अवलम्बन गर्नेछन् ।

२.१.२: कामदारले पेशिक वा ँणस्वरूप नगद वा जिन्ीमा लिएको ँणलाई प्रयोग गरी ँणीहरूले एक मौ ममा पूरा गर्न न क्ने कामको कोटा श्रृजना गरी जबरजस्ती काममा लगाइनु हुंदैन वा बन्धेजमा पार्नु हुंदैन । रोजगारदाताले पेशिक निर्धारण गर्न प्रयोग गरेको हि ँब को अभिलेख राख्नेछन् ज मा कामदारले एकै ि जनमा तिरी क्ने पेशिक रकम को हि ँब गरिएको व्यहोरा पनि मावेश गर्नेछन् ।

^१ निर्वाह भुक्तानी ईटा उद्योगमा एक ँधारण अभ्या हो जुन ईटाको मौ ममा कामदारहरूलाई दिइन्छ र दैनिक खर्चका लागि कामदारहरूद्वारा उक्त रकम प्रयोग गरिन्छ, र यस्तै व्यवहार गरिन्छ अतिरिक्त अग्रिम भुक्तानीलाई पनि गरीन्छ (उक्त भुक्तानी पूरा गरेको उत्पादन वा कमाएको ज्यालामा आधारित छैन) ।

^२ मापदण्डमा उल्लेखीत जबरजस्ती वा बंधुवा श्रमको परिभाषा र ि द्धान्त २ अन्तर्गत औल्याइएको मानक अनु र ।

२.१.३: जहां आप्ताहीक निर्वाह भुक्तानी प्रदान गरिन्छ त्यहां रोजगारदाता र कामदारहरू बीच आप्ताहीक भुक्तानीको रकमको लागि अग्रिम मभदारी हुनु पर्दछ र उक्त आप्ताहीक भुक्तानीले कामदारले कमाएका कुल ज्यालामा ऋण वृद्धि गर्नु हुंदैन ।

२.१.४: रोजगारदाताले कामदारहरूलाई काममा राखिराख्न कुनै प्रकारको शारीरिक वा मानसिक दबावका उपायहरू प्रयोग गर्दैनन् र कामदारहरूले मनाई व र स्फौता गरीए अनुरूप पूर्व चना दिई कुनै जाय वा जरिवानाबिना (कामदारको ज्याला रोक्का बिना)^३ काम छोड्न दछन् ।

२.१.५: स्थानीय कानून वा य मापदण्डको व्यवस्था ग नबाभिने गरी, कामको प्रकृति, स्वेच्छिक रोजगारी, तलब तथा ंवा ँबिधा, भुक्तानीको प्रक्रिया र कार्य मयको व्याख्या गरी रोजगारदाताले (र आवश्यकता अनु ार रोजगारदाताका प्रतिनिधि) कामदारहरूलाई नियुक्ति पत्र प्रदान गर्नु पर्दछ वा रोजगारीको लिखित स्फौता गर्नुपर्दछ ।

२.१.६: रोजगारदाताका प्रतिनिधि वा रोजगारदाताले कामदारहरूको कुनै क्कली कागजातहरू कामका लागि धितोस्वरूप जफत गर्न पाइदैन ।

२.१.७: कामदारले तोकेको कार्य दिनको मयपछि कुनै पनि मय कार्यस्थल वा काम गर्ने परि र छोड्न दछन् र उनीहरूले ओभरटाइम काम गर्न इन्कार गरेविरुद्ध जवाफी कारवाही गर्नुहुंदैन ।

२.१.८: कामदारहरूले लिएको पेशकी वा ऋण तिर्नको लागि उनीहरूको माई क आमदानीबाट गरिने कटौती:

क) कामदारहरूले पहिले नै स्वीकार गरेको दरमा हुनुपर्दछ र उक्त कुरा कामदारहरूलाई प्रदान गरीएको करार पत्र वा नियुक्ति पत्रमा उल्लेख गरीएको हुनु पर्दछ, तलका अवस्थामा बाहेक:

- नियुक्ति पत्रमा हस्ताक्षर भइ केपछि पेशिक रकम निर्धारण भएको अवस्थामा दुवै पक्षद्वारा पेशिक रकम र पेशिक भुक्तानीको शर्त खुलेको छुट्टै लिखित स्फौता गरिनुपर्दछ
- यदि रोजगारदाताका प्रतिनिधिले कामदारलाई पेशिक रकम प्रदान गरेको अवस्थामा रोजगारदाताका प्रतिनिधि र कामदार दुवै पक्षको बीचमा पेशिक रकम र पेशिक

^३ कामदारहरूले यदि ईटाको मौ मको अन्त पहिले नै काम छोड्न चाहेको अवस्थामा तिनीहरूले काम गरे बापतको ज्याला पूर्ण रुपमा भुक्तानी पाउने उनिहरूको अधिकार छ भन्ने थाहा पाएका छन् भन्ने कुराको ँनिश्चित गर्न एक निर्देशिका प्रदान गरिनेछ ।

भुक्तानीको शर्त खुलेको लिखित स्मृतता भएको हुनुपर्दछ ।

ख) मासिक रूपमा आम्दानी गर्ने कामदारहरूको हकमा पेशिक कटौती मासिक आम्दानीको ३३ प्रतिशत भन्दा बढी हुनु हुंदैन ।

ग) पिरेटमा काम गरीरिजनको मध्य वा अन्त्यमा भुक्तानी लिने कामदारहरूको हकमा रिजन अवधिभरको कमाइको ३३ प्रतिशत भन्दा बढी हुनु हुंदैन ।

प्रगति प्रमाणीकरण मापदण्ड :

२.२.१: मापदण्डको २.१ मा व्यवस्था भए अनुसार बांधा वा बाध्यकारी श्रमको प्रयोग नगर्ने लिखित नीतिको बारमा रोजगारदाताले आफ्ना बैकामदार, उद्योग प्रतिनिधि एवं कर्मचारीहरूलाई क्रिय रूपमा प्रभावकारी ञ्चार गर्दछन् ।

२.२.२: उद्योग प्रतिनिधिले प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा बांधा श्रमिक नियुक्ति गरेको खण्डमा, रोजगारदाताले ती श्रमिकहरूलाई उनीहरूको परिवार वा मुदायमा फिर्ता गर्नेछन् र उक्त कामदारहरू वा उनीहरूको परिवारलाई भुक्तानी गरेको ऋण मिनाहा गर्नेछन् ।

२.२.३: कामदारले काम गरेका तीन महिना भित्र तिनै कने मात्रामा पेशकी वा ऋण तय गरिन्छ ।

२.२.४: कामदारको बैकज्याला मासिक वा काम भुक्तान गरेको ७ दिन भित्र उनीहरूलाई उपलब्ध गराउनु पर्दछ । यदि ाप्ताहिक निर्बाह खर्च भुक्तानी गरीएको छ भने उक्त रकम कटौती गरी बांकी रकम कामदारले हाल म्म गरेको कामको पुरै आम्दानी प्राप्त गर्ने गरी उपलब्ध गराउनु पर्दछ ।

२.२.५: रोजगारदाताले आफैले वा आफ्ना प्रतिनिधिहरूद्वारा नगद वा जिन्ीमा प्रदान गरिएको खर्चको कटौती निष्पक्ष र उचित हुनेछ अर्थात् जिन्ीको भुक्तानी निम्नानु ार गरिनेछ:

(क) कामको लागि आंशिक भुक्तानी मात्र हुनेछ ।

(ख) कानुनमा व्यवस्था गरे अनुरूप हुनेछ ।

(ग) ही तबरले मूल्याङ्कन गरिनेछ र जिन्ीको कारणले कामदारलाई लागत बढ्ने छैन ।

(घ) रोजगारदातालाई लागत बढ्ने छैन ।

(ङ) कामदार र तिनको परिवारको प्रयोगको लागि उपयुक्त हुनेछ ।

विद्वान्त ३: उचित पारिश्रमिक तथा कार्य घण्टा/ मय

स्पष्टिकरण: विद्वान्त ३ का आवश्यकताहरूले बर्प्रथम ज्यालादर स्थापना गरी ज्याला र कार्य घण्टा/काम गर्ने मयको बारेमा बोधन गर्ने प्रयास गर्दछ जसले मासिक ४८ घण्टामा आधारित कानूनी न्यूनतम ज्यालालाई माबेश गर्दछ। ज्याला दर BBN को चालक मिति (Steering Committee) अन्तर्गतको ज्याला निर्धारण उपमितिले गर्दछ। यो विद्वान्तका आवश्यकताहरूले उद्योगमा वास्तविक काम गर्ने मयको बारेमा पनि व्यवस्था गरेको छ जसले कामदार र रोजगारदाताहरू बीच काम गर्ने मय र ओभरटाइमको बारेमा हुनुपर्ने मभ्रदारी र कामदारहरू ओभरटाइम काम गर्न बाध्य छैनन् भन्ने कुरा पनि सुनिश्चित गर्दछन्। योको प्रयोग आई.एल.ओ. मापदण्ड (अभिन्धि १, १४, ९५ र १३१) अनुरूप पनि हुनुपर्दछ। यो विद्वान्तका आवश्यकताहरूले कामदारहरूको ज्याला र ज्यालामा हुने कटौतीहरूको पारदर्शी अभिलेख राख्ने प्रणालीको आवश्यकता स्थापित गर्दछ। व्यवस्थापनले उमेर, लिंग, जाती, राजनैतिक आवद्धता, धर्म, योनिकता आदिका आधारमा ज्यालामा कुनै भेदभाव गरिदैन भन्ने कुराको पनि सुनिश्चिता हुनुपर्दछ।

न्यूनतम प्रमाणीकरण आवश्यकता :

३.१.१: बै कामदारहरू कम्तिमा न्यूनतम कानूनी ज्याला प्राप्त गर्दछन् जसको गणना हप्तामा ४८ घण्टा (पिरेट, मासिक ज्याला वा अन्य कुनै प्रकारका भुक्तानीका ब्यवस्था हित)को आधारमा तय गरिएको हुन्छ भन्ने कुरा प्रमाणित गर्न रोजगारदाता क्षम हुनु पर्दछ।

३.१.२ : जम्मा उत्पादन, रोजगारदाताको कमाई र पैसा, मासिक निर्वाह भुक्तानी र रोजगारदाताको कटौति पश्चात्को कामदारलाई प्रदान गरिएको भुक्तानीको अभिलेख राख्नुपर्दछ। योको बारेमा कामदारहरूलाई कम्तिमा महिनाको एकपटक जानकारी गराउनु गर्दछ (रोजगारदाताले कामदारहरूले आफ्नो हित र बुझिलिएको हस्ताक्षर हितको रीति राख्नुपर्दछ)

३.१.३: कामदारहरू रोजगारदाताहरू रोजगारदाताको आपसी समितिमा बेलुकी ६ बजेदेखि बिहान ६ बजे बीच काममा हभागी हुन सक्छन्।

३.१.४: कामदारहरू उत्पादनको दबाव वा ज्यालाको कम दरको कारणले जबरजस्ती ओभरटाइम मय काम गर्न बाध्य छैनन्। रोजगारदाताले आफ्ना बै कामदारहरूको (एकै परिवारका बै कामदारहरूको मेत) मापनयोग्य र विश्व नियम कार्य घण्टाको अभिलेख प्रणाली राख्नुपर्दछ।

३.१.५: रोजगारीमा लग्न गराउनु पूर्व रोजगारदाताले पारिश्रमिक, काम गर्ने मय र सेवा विधाका शर्तहरूको बारेमा बै कामदार, कर्मचारी र आफ्ना प्रतिनिधिहरूलाई प्रभावकारी ढंगले चार गर्नुपर्दछ।

प्रगति प्रमाणीकरण मापदण्ड :

३.२.१: कुनै पनि वयस्क कामदारको नियमित काम गर्ने मय हप्तामा, ४८ घण्टा नियमित र २४ घण्टा अतिरिक्त मय भन्दा अधिक हुनु हुँदैन र त दिनमा एक दिन विश्राम प्रदान गरिनु पर्दछ । प्रत्येक दिन ६ घण्टाको दरले दुई शिफ्टमा काम गर्ने बारुणकर्मीहरू (Fireman) को लागि, उनीहरूले दुई दिनको बीचमा कम्तीमा १० घण्टा विश्राम मय प्राप्त गर्ने गरी शिफ्ट र विश्रामको मय मिलाइनु पर्दछ ।

३.२.२: काम गरेको दिन, जम्मा उत्पादन, जम्मा कमाई, पेशिक लगाएत अन्य कुनै कटौति पश्चात् भुक्तानी गरिएको कुल कमाई आदि जानकारी मेटिएको भुक्तानी भरपाई कामदारहरूलाई प्रदान गरिनुपर्दछ ।

३.२.३: रोजगार श्कौता बमोजिम परिवारको मूलीलाई नभई श्वधित कामदारलाई नै पारिश्रमिक भुक्तानी गरिनुपर्दछ ।

३.२.४: ओभरटाइम कामको लागि कामदारहरूले आफ्नो नियमित ज्यालाको १५० प्रतिशतले प्राप्त गर्दछन् । पि रेटमा आधारित कामको हकमा, ओभरटाइम अबधिमा गरिने रदर कामको लागि, नियमित पारिश्रमिकको १५० प्रतिशतको दरले पारिश्रमिक गणना गरिन्छ (यो नियमित मयमा प्रदान गरिएको नियमित ज्यालामा गरिने कुल उत्पादनमा आधारित हुन्छ) र ओभरटाइम कामको लागि भुक्तान गरिनुपर्दछ ।

३.२.५: लगातार दुई वा दुईभन्दा बढी ि जन उद्योगमा आवद्ध रहेर काम गर्ने नियमित कामदारहरूलाई श्रम एनेमा व्यवस्था भए अनुरूप निम्न िविधाहरू प्रदान गरिनुपर्दछ:

(क) बन्द मौ मको अवधिका लागि पारिश्रमिकको २५ प्रतिशत नियमित भत्ता

(ख) ंचय कोष

(ग) योग्यताको आधारमा उपदान

(घ) कानुनी रूपमा लागू हुने भुक्तानी योग्य छुट्टी र बिदाहरू

(ई) योग्यताको आधारमा बोन

(च) दुर्घटना र स्वास्थ्य बीमा

(छ) कामदारहरूलाई कामको दौरान कुनै चोटपटक लागेमा, अ क्षम भएमा े बापतको क्षतिपूर्ति रकम

(ज) आधारभुत पारिश्रमिकको एक महिना बराबरको चाडपर्व भत्ता (दशैं भत्ता)

ि द्धान्त ४: कार्यस्थल ुरक्षा र स्वास्थ्य

स्पष्टिकरण: कार्यस्थल ुरक्षा र स्वास्थ्य अन्तर्गतका प्रमाणीकरण आवश्यकताहरूले इंटा उद्योग परी रमा रहेका कामदारहरूको ुरक्षा र स्वास्थ्य ंग श्वन्धित आवश्यकताहरूको श्वोधन गर्दछन् । जहां स्थानीय कानुनमा कार्यस्थल ुरक्षा र स्वास्थ्यका आवश्यकताहरू व्यवस्था गरिएको छ, त्यहां विशेषगरी श्रम ऐन २०७४ र नियम २०७५को पालना गरिन्छ । स्थानीय कानुनमा कार्यस्थल ुरक्षा र

स्वास्थ्यको बारेमा व्यवस्था नगरेको अवस्थामा आई.एल.ओ. अभिन्धि १५५, १७० र १८७ को पालना गरिन्छ। यी मापदण्डहरू इन्टा उद्योगका कार्यस्थलमा हुन कनेम्भावित चोटपटकलाई कम गर्न, साथै स्वास्थ्य र र फाइका आवश्यकतालाई परीपूर्ति गर्नको लागि निरोधात्मक यन्त्र स्थापना गर्न क्रिय छन्। य को निर्देशिकाले उद्योगमा मिलाइनुपर्ने सुरक्षा र स्वास्थ्य माग्रीको बारेमा र कामदारहरूले प्राप्त गर्नुपर्ने प्रशिक्षणको बारेमा जानकारी दिन्छ।

न्यूनतम प्रमाणीकरण आवश्यकता :

४.१.१: रोजगारदाता तथा कामदारहरूलाई अधिकतम भार िमाको बारेमा थाहा छ, जुन य प्रकार छ :

- (क) वयस्क पुरुष : ५५ केजी
- (ख) वयस्क महिला : ४५ केजी
- (ग) किशोर कामदार पुरुष : (१६-१८ वर्ष) २५ केजी
- (घ) किशोरी कामदार महिला : (१६-१८ वर्ष) २० केजी
- (ई) किशोर/किशोरी कामदारहरू : (१४-१६ वर्ष) १५ केजी

यो आवश्यकता टाउको तथा ढाडमा राखेर ईट्टा बोक्ने कार्यको लागि लागू हुन्छ। बुग्गी या ठेलामा ईट्टा बोक्ने कार्यको लागि यो भार ि माको आवश्यकता लागू हुने छैन।

४.१.२: बा स्थानका लागि निम्न अवस्थाहरू परीपूर्ति गर्नु पर्दछ-

(क) परिवारको ाथमा नआएका पुरुष र महिला कामदारहरूलाई अलग-अलग आवा क्षेत्र प्रदान गरिनु पर्दछ।

(ख) स्नानको लागि फा पानी हित गोप्य स्नान ़विधा प्रदान गरिनु पर्दछ।

(ग) रोजगारदाताले कामदारहरूलाई रचनागतरूपले ़रक्षित आवा बनाउन मार्गदर्शन प्रदान गर्नुपर्दछ।

४.१.३: कामदार र उनीहरूको परिवारको लागि निम्न अवस्थाहरू पूरा गर्ने गरी र फाइ म्वन्धि ़विधा प्रदान गरिनुपर्दछ:

(क) बढीमा तीन परिवार (अधिकतम १५ व्यक्ति) को लागि एक शौचालय छुट्याइनु पर्नेछ।

(ख) रोजगारदाताले शौचालय दिनको कम्तीमा एक पटक फा गरिएको ़निश्चित गरिनुपर्दछ।

(ग) शौचालयको ट्टामा खुला मैदानको प्रयोगमा निषेध गरिनुपर्दछ साथै यो जानकारी बै कामदारहरूलाई स्पष्ट ंग जानकारी गराइनुपर्दछ।

(घ) एकल पुरुष र महिलाका लागि पर्याप्त ़रक्षा र गोपनीयताका ाथ अलग-अलग आवा को ़विधाहरू प्रदान गरिनुपर्दछ।

(ई) कार्यस्थल र आवा क्षेत्रमा कामदारहरूको लागि शौचालय ़विधा जिलै उपलब्ध हुनुपर्नेछ।

४.१.४: बै कामदारहरूलाई र तिनको परिवारका प्रत्येक दस्यलाई उनीहरूको दैनिक आवश्यकता पूरा गर्ने गरी पर्याप्त पिउने पानी उपलब्ध गराइनेछ। उद्योगका इन्टा पोल्ने क्षेत्र नजिकै पिउन योग्य पानीको व्यवस्था गरिनुपर्दछ र दिनभर कामदारहरूलाई ़ुलभ रूपमा उपलब्ध गराइनुपर्दछ।

४.१.५: इंटा बोकन वा लैजानको लागि प्रयोग गरिने मार्गहरूको आयतन र खण्डहरू म्भावित जोखिमहरूबाट सुरक्षित हुनेगरी बनाइनु पर्दछ ।

४.१.६: रोजगारदाताले चेतना मूलक क्रियाकलापहरू मार्फत बै कामदारहरू तथा आफ्ना प्रतिनिधिहरू बीच उनीहरूको जिम्मेवारी हित स्वास्थ्य र सुरक्षाका बारेमा जनचेतना निर्जना गर्नुपर्दछ ।

४.१.७: प्रत्येक १०० कामदारहरूको लागि पूर्णरूपमा भरिएको एक प्राथमिक उपचार बाक उपलब्ध गरिइनु पर्दछ र उद्योगमा काम चलिरहेको बेला कुनै पनि समयमा उपलब्ध हुने गरि प्राथमिक उपचारमा तालिम प्राप्त कम्तीमा एक जना व्यक्तिको व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

प्रगति प्रमाणीकरण मापदण्ड :

४.२.१: निम्नानुसार व्यक्तिगत सुरक्षाका उपकरणहरू निशुल्क रूपमा प्रदान गरिनु पर्दछ-

(क) माटो मुछ्ने, ड्रिलिङ गर्ने वा पोल्ने बै प्रकारका उपकरणको प्रयोग गर्ने कार्यहरूको लागि आंखामा लगाउने सुरक्षित उपकरणहरू ।

(ख) कास्टिक पदार्थ वा रायन ग काम गर्दा सुरक्षित जुता र पन्जा ।

(ग) इंड्र खलमा राख्ने र हटाउने कामदारहरूको लागि सुरक्षित जुता ।

रोजगारदाताले व्यक्तिगत सुरक्षा सामग्रीको हि प्रयोगको म्बन्धमा कामदारहरूलाई तालिम प्रदान गर्नेछन् र उक्त सामग्रीको तालिम अनुसार प्रयोग भए नभएको निश्चित गर्नेछन् ।

४.२.२: सिंढी, तल्ला, स्क्यापफोल्ड (खट) वा भन्ज्याङहरू सुरक्षित ढाँचै हि तवरले प्रयोग गरिनुपर्दछ ।

४.२.३: रोजगारदाताले कामदारहरूको स्वास्थ्य विधामा हज र रल पहंच भएको कुरा निश्चित गर्नुपर्दछ । रोजगारदाता र स्वास्थ्य सेवा प्रदायक बीच रहेको विद्यमान लिखित म्फौतालाई यथावत राखिनेछ, म्भव भएको अवस्थामा ।

४.२.४: कामदारहरूलाई खाना र बिश्रामको लागि पिउन योग्य पानीको लगातार विधा हित छाना हालिएको र सुरक्षित स्थानको व्यवस्था हुनु पर्दछ । कामदारहरूलाई प्रदान गरिएको आव क्षेत्रलाई उनीहरूको विश्राम स्थलको रूपमा प्रयोग गर्न किनेछ । फायरम्यानहरूको लागि भने उनीहरूले काम गर्ने स्थान नजिकै विश्राम स्थल उपलब्ध गराइनु पर्दछ ।

४.२.५: आवश्यक मेरि नहरु प्रशिक्षित, अख्तियारवाला र अनुभवी कामदारहरूले मात्र प्रयोग गर्दछन् र चोटपटक लगाउन क्ने त्यस्ता खालका मेरि नहरु अनुमति प्राप्त नगरेका ब्यक्तिहरूको पहंचबाट टाढा रहने गरी अलगै क्षेत्रमा, सुरक्षित बिजुली आपूर्ति हित आकस्मिक स्टप बटन र मिनिन गार्ड हित स्थापित गरिन्छन् । आवश्यक पर्ने त्यस्ता मेरि नहरुको परीक्षण गरिन्छ र म्बन्धित निकायबाट स्विकृति लिइन्छ ।

विद्वान्त ५: कठोर वा अमानवीय व्यवहार मान्य छैन :

स्पष्टिकरण: विद्वान्त ५ ले उद्योगमा कामदारहरूलाई कुनै उत्पीडन, कठोर र अमानवीय व्यवहार भएको छैन भन्ने कुराको निश्चित गर्न उद्योगीहरूले अपनाउनु पर्ने नीतिहरू र प्रक्रियाहरूको तय गर्दछ । य ले कामदारहरूलाई दुर्व्यवहार भएको अवस्थामा उनीहरूले प्रयोग गर्ने गुना ो नुवाइ यन्त्रको पनि व्यवस्था गर्दछ । यी प्रक्रियाहरू आई.एल.ओ. अभिन्धि १५८ अनुरूप हुन्छन् र यिनीहरूले अनुशासन र खराब आचरण न्युनीकरणको प्रक्रिया स्थापित गर्न स्थानीय कानूनको पालना गर्दछन् ।

न्यूनतम प्रमाणीकरण आवश्यकता :

५.१.१: कामदारहरूको गुना ोको छानबिन र छलफलको लागि रोजगारदाताले गुना ो नुवाइ यन्त्रको स्थापना गर्नुपर्नेहुन्छ । गुना ोको जांच गर्न, त्य माथि छलफल गर्न र गुना ो छानबिनबाट प्राप्त निर्णय कामदारहरूमा चित्त गर्नको लागि व्यवस्थापनको उच्च पदमा रहेका प्रतिनिधि(हरू) लाई उक्त यन्त्रमा नियुक्ति गरिनुपर्दछ । उद्योगमा काम गर्ने महिला कामदारहरूमध्ये बाट कम्तिमा १ जना महिला कामदालाई उक्त गुना ो नुवाइ मितिमा प्रतिनिधित्व गराइनु पर्दछ । महिला कामदारलाई आफ्नो रोजाइको अरु कुनै महिला प्रतिनिधि (जस्तै उद्योग प्रतिनिधि, परिवारको दस्य वा ाथी कामदार) माफत गुना ो नुवाइ प्रक्रियामा हभागी हुन किने विकल्पको बारेमा पनि रोजगारदाताले कामदारहरूलाई निश्चित गराउनुपर्दछ । गुना ो प्रक्रियामा हभागी कामदारको पहिचान, यन्त्रमा उठाइएको गुना ोको विवरण आदि रोजगारदाताले आवश्यकता अनु ार गोप्य राख्नुपर्नेहुन्छ ।

५.१.२: रोजगारदाताले मौखिक, मनोवैज्ञानिक, शारीरिक, यौन शोषण लगायत उत्पीडन वा दुर्व्यवहारमा शून्य हनशिलताको नीति (लिखित) अवलम्बन गर्दछन् । यो नीतिले यस्तो दुर्व्यवहार वा उत्पीडनमा लगन ब्यक्ति वा उद्योगलाई दण्ड जायको विवरण पनि माबेश गर्दछ ।

५.१.३: रोजगारदाताले बै कामदार, कर्मचारी र आफ्ना प्रतिनिधिलाई यो नीतिको बारेमा प्रभावकारी ंचार गर्दछन् ।

प्रगति प्रमाणीकरण मापदण्ड :

५.२.१: रोजगारदाताले उजुरीबिरुद्ध जवाफि कारबाहि गर्ने छैनन् , उजुरी निराधार भएको अवस्थामा पनि ।

५.२.२: अनुशासन र कारबाही म्वन्धी एक स्पष्ट नीति र प्रणालीको स्थापना गरिन्छ ज ले अनुशा नात्मक कारबाहिहरू अव्यावहारिक छैनन् (जस्तै: खण्ड ५.१.१ मा उल्लेख गरिएअनुरूप) भन्ने कुराको निश्चित गर्दछन् । य मा कुनै मौद्रिक जरिवाना लगाइदैन ।

५.२.३: रोजगारदाताले उजुरीहरूको प्रतिवेदन, कानुनी उपचारका घटनाहरू, अनु न्धानका

रिपोर्टिङहरूका रेकर्डहरूलाई लिपिबद्ध गर्न, र मस्या माधान गर्न अपनाइएका परिणामजन्य प्रक्रियाहरूको बारेमा उद्योगमा पर्याप्त प्रणालीको व्यवस्था गर्दछन्।

क्र -कटिः गैर-भेदभाव

स्पष्टिकरण: गैर-भेदभावको ि द्वान्त पनि क्र -कटिः ि द्वान्तको रूपमा मावेश छ। आई.एल.ओ. अभि न्धि १०० र १११ अनु ार, कामदारहरूलाई उमेर, लिंग, प्रजाति, राजनीतिक मान्यता, धर्म, अपांगता, यौनिकता, राष्ट्रियताको मूल वा जातिको आधारमा कुनै भेदभाव गरिनु हुदैन। यदि यस्तो भेदभाव गरिएको पाइएमा, व्यवस्थापनले तुरुन्तै गुना े ़नुवाइ प्रकृया मार्फत पारदर्शी तवरले त्य को माधान गर्नुपर्दछ।