

बेटर ब्रिक नेपाल मापदण्ड

मस्यौदा संस्करण ३

सेप्टेम्बर २०१४

सरोकारवालाहरु सँग छलफलको लागि तयार गरीएको मस्यौदा

सुभाबको लागि सम्पर्क

BBNstandard@goodweave.org

थप जानकारीको लागि::

www.goodweave.org/brick

पृष्ठभूमि:

गुडविभ (GoodWeave) ले गलैँचा उद्योगमा बाल श्रम अन्त्य गर्ने र अन्य उत्पादनशील वा औद्योगिक क्षेत्रमा यसको बजार-निर्देशित कार्य-प्रणालीको कार्यान्वयन गर्ने काम गर्दछ । यसले सामाजिक मापदण्ड निर्धारण तथा प्रमाणीकरण गर्ने, उत्पादन वा आपूर्ति श्रृंखला अनुगमन गर्ने, उद्धार तथा पुनर्स्थापनाका कार्यहरू गर्ने, र कामदारहरूको समुदायमा सामाजिक कार्यक्रमहरू संचालन गर्ने कार्यहरू गर्दछ । यो बेटर ब्रिक नेपाल (BBN) परियोजना ईटा भट्टा वा उद्योगमा श्रम सम्बन्धित चुनौतीहरूको सम्बोधन गर्न शुरू भएको हो । जुन कार्य नेपालमा Brick Clean Network Nepal (BCN), Global Fairness Initiative (GFI) र GoodWeave International को साभेदारीमा संचालन गरीदै छ । गुडविभ (GoodWeave) ले BBN मापदण्डको विकास र सहभागी ईटा भट्टाहरूमा मापदण्डको अनुगमन र भट्टाहरूलाई प्राविधिक सहयोग, साथै बाल श्रमिकहरूका लागि शैक्षिक र पुनःस्थापनाका कार्यहरू गर्नेछ । विश्वका विभिन्न राष्ट्रहरूमा स्वतन्त्रता तथा शान्ति स्थापनामा समर्पित एक संस्था Humanity United को सहयोगमा यो कार्य अगाडी बढेको छ ।

नेपालको ईटा उद्योगले लगभग १,७५,००० ब्यक्तिलाई रोजगारीको अवसर प्रदान गरेको छ, र अर्थतन्त्रको ठूलो हिस्सा ओगटेको निर्माण उद्योगलाई महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्याएको छ । यस उद्योगमा धेरै कामदारहरू बालबालिका वा ऋणबाट बंधुवामा परेका मजदुरहरू छन् जो धेरै कठोर जीवन यापन गर्न र कठिन वा जोखीमपूर्ण अवस्थामा काम गर्न बाध्य छन् । कार्यस्थल सम्बन्धि नियम कानूनहरू धेरै कम वा नगन्यरुपमा रहेको यस उद्योगमा अहिलेको ज्याला सम्बन्धिको ब्यवस्थाले श्रमिकहरूलाई निरन्तररुपमा ऋणमा डुब्न बाध्य पारेको छ, जसको कारणले उनिहरू प्रत्येक मौसममा भट्टामा फर्कन बाध्य छन् र आफ्नो उत्पादनको कोटा पूरा गर्न आफ्नो सम्पूर्ण परिवार कामको निम्ती भट्टामा ल्याउन बाध्य छन् । यी कारणहरूले उद्योगमा बालश्रमको व्यापक प्रयोग र अमानवीय कार्य-स्थल निर्माण गर्न भूमिका खेलेका छन् ।

यस अघिका कार्यक्रमहरूले यी विषयहरूमा केही सजगता प्रदान गरी सकेका छन् भने यस BBN परियोजनाले उद्योग भित्र प्रोत्साहन सृजना गर्ने उद्देश्य लिएको छ । BBN ले राम्रो ईटा (Better Brick) को लागि बजारको प्राथमिकता सिर्जना गर्ने काम गर्दछ, र जसबाट राम्रो ईटाका उपभोक्ताहरू जस्तै अन्तरराष्ट्रिय निकायहरू, निर्माण कम्पनीहरू सहित अन्तिम उपभोक्ताहरूलाई सामाजिक तवरले उत्तरदायी र उच्च गुणस्तरयुक्त ईटा उत्पादनको प्रत्याभुत गरिन्छ । सँग सँगै, भट्टाहरूलाई आवश्यक प्राविधिक सहयोग र नयाँ उच्च मूल्य सहितको बजारमा पहुँच सृजना गरी लाभान्वित गराईन्छ । BBN ले राम्रो ईटा प्रमाणीकरण गर्नको निम्ती मापनयोग्य र मानकीय मापदण्डहरू तय गरी नेपालको ईटा उद्योगमा श्रम सवालहरू सम्बोधन गर्नु पर्ने आवश्यकतालाई परीपूर्ति गर्दछ ।

BBN को मस्यौदा मापदण्डले नेपालको ईटा उद्योगमा विद्यमान बालश्रम, जबरजस्ती तथा बंधुवा मजदुर र कार्य अवस्थाका सबालहरुलाई सम्बोधन गर्दछ । बर्तमान BBN को मस्यौदा मापदण्डहरु यस परियोजनाका साभेदारहरुद्वारा पहिचान गरिएका मानकहरु र नेपालको ईटा उद्योगका महत्वपूर्ण विषयवस्तुहरुमा आधारित छन् । जुन मापदण्डहरु बाल अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धि र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको अभिसन्धि सहित बालअधिकार र श्रमिक अधिकारमा स्थापित अन्तर्राष्ट्रिय मान्यताको रूपरेखा भित्र तय गरिएको छ । गुडविभ (GoodWeave) ले यसको मापदण्ड गलैँचा उद्योगका लागि तयार गरी लागु गरेको अनुभव र BCN द्वारा पहिचान गरीएका मुख्य सिद्धान्तहरुलाई समावेस गर्दै यी मस्यौदा मापदण्डहरु, सहभागी भट्टाहरुको समूह सँग गरिएको प्रारम्भिक Pilot Audits को समयमा परीक्षण गरिएको छ र BBN मापदण्ड समिति द्वारा समीक्षा गरिएको छ । गुडविभ (GoodWeave) सबै सरोकारवालाहरुबाट यस मस्यौदा उपर प्राप्त सल्लाह, सूझाव र प्रतिक्रियाहरुको स्वागत गर्दछ र यसले सार्वजनिक परामर्शबाट प्राप्त सूझावहरुको आधारमा मस्यौदा मापदण्डलाई परिष्कृत गर्दै लैजाने छ ।

कार्यक्षेत्र:

BBN मापदण्डले वर्तमानमा नेपालको ईटा उद्योगमा विद्यमान बालश्रम, जबरजस्ती तथा बंधुवा मजदुर, र कार्य अवस्था सँग सम्बन्धित सबालहरुको सम्बोधन गर्दछ । गुडविभ (GoodWeave) ले सहभागी ईटा भट्टामा श्रम अधिकार र कार्य अवस्थाको अनुगमन गर्न प्रयोग गरिने मापदण्डहरु र त्यसको प्रमाणिकरण पद्धतिको विकास गर्ने छ । BBN मापदण्डको न्युनतम मानाङ्कको विस्तृत वर्णन गर्न एक निर्देशिका पुस्तिका पनि संलग्न गरिने छ । BBN मापदण्डको भौगोलिक र औद्योगिक कार्यक्षेत्र हाल नेपालको ईटा उद्योगमा कार्यान्वयन गर्नको लागि सीमित रहने छ । नेपालमा ईटा उद्योगले सामना गरीरहेका चुनौतीहरुको दिगो समाधानका लागि पनि गुडविभ (GoodWeave) ले BBN का साभेदारहरु सँग काम गर्नेछ ।

उद्देश्य:

BBN मापदण्डका व्यापक लक्ष्यहरु निम्नानुसार छन् :

- ईटा उद्योगमा बंधुवा, करकापपूर्ण र बालश्रम कम गर्ने
- ईटा प्रमाणिकरण गर्नको निम्ती एक बजार आधारित प्रारूपको विकासमा सहयोग पुऱ्याउने

प्रतिवेदन: वि.वि.एन. मापदण्ड मस्यौदा प्रतिवेदन

लेखक: गुडविभ ईन्टरन्यासनल



श्रोता: सार्वजनिक

मिति: सेप्टेम्बर, २०१४

बि.बि.एन. (BBN) मापदण्डको संरचना:

यो दस्तावेजलाई बि.बि.एन. (BBN) मापदण्डका प्रमापकहरूद्वारा संगठित गरीएको छ । जसका ६ सिद्धान्तहरू निम्नानुसार छन् ।

- बालश्रम मान्य छैन
- जबरजस्ती वा बधुवा श्रम मान्य छैन
- उचित कार्य अवस्थाको सम्मान ।
- कार्यस्थल सुरक्षा र स्वास्थ्य
- कार्य घण्टा/समय
- पारिश्रमिक तथा सुविधाहरू
- कठोर वा अमानवीय व्यवहार मान्य छैन ।

माथिका ६ सिद्धान्तहरूको अतिरिक्त, BBN मापदण्डले गैर-भेदभावको सिद्धान्तलाई पनि जनाउँछ, जसका धेरै मापदण्डहरू र मान्यताहरू उचित कार्य अवस्थाका मापदण्डहरू अन्तर्गत पर्दछन् ।

मापदण्डको वर्गीकरण:

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

न्यूनतम आवश्यकताहरूले ती मापदण्डहरूलाई परिभाषित गर्छ जसको कार्यान्वयनका लागि ईटा भट्टा पहिलो चरणमा जवाफदेही हुनेछन् । उदाहरणका लागि, सिद्धान्त एक (बालश्रम मान्य छैन) को न्यूनतम मापदण्डले १४ वर्ष भन्दा कम उमेरका बालबालिकालाई आंशिक वा पूर्ण समय काममा लगाउन पाईने छैन भनेर भन्दछ । न्यूनतम आवश्यकताहरूले भट्टा मालिकहरूले कम्तीमा नेपालको सम्बन्धित कानूनको पालना गरिरहेका छन् भन्ने कुराको सुनिश्चितता गर्दछ ।

प्रगति मापदण्डले भविष्यको आवश्यकताहरूको व्याख्या गर्दछ जस प्रति भट्टाहरू जवाफदेही हुनेछन् । यस मापदण्डमा यी आवश्यकताहरू समावेश गर्नुको दुई कारण छन् । पहिलो, यसले न्यूनतम आवश्यकतामा समावेश गर्नु पर्ने मापदण्डका न्यूनतम शर्तहरूको बारेमा सरोकारवालाहरूलाई जानकारी गराउँदछ । दोस्रो, यसले पहिले नै तय गरिएका मापदण्डहरूको निम्ती आवश्यक सुधार गर्न सरोकारवालाहरूलाई प्रोत्साहित गर्दछ र अवसर पनि प्रदान गर्दछ । कार्यान्वयनको पहिलो चरणमा, ईटा उद्योगले यी मापदण्डहरू पूरा गर्न सक्षम भए नभएको प्रगति मूल्यांकन गरिने छ, तर यी प्रमापकहरू पुरा नगरेका भए पनि भट्टाहरूले मापदण्डको उल्लंघन गरेको ठहरिने छैन । जब आधा भन्दा बढी उद्योगहरूले यी अतिरिक्त मापदण्ड पूरा गर्न सक्षम हुन्छन तब यिनिहरूलाई पनि न्यूनतम मापदण्डमा समावेश गरिन्छ र यिनिहरूलाई अनुगमन प्रक्रियामा समावेश गरिनेछ, र त्यसपछि कुनै असम्मति फेला परेमा उक्त अवस्थाको लागि भट्टा आफैँ जवाफदेही हुनेछन् ।

प्रतिवेदन: बि.बि.एन. मापदण्ड मस्यौदा प्रतिवेदन

श्रोता: सार्वजनिक

लेखक: गुडविभ ईन्टरन्यासनल



मिति: सेप्टेम्बर, २०१४

मुख्य शब्दावलीहरूको परिभाषा :

निम्न सूचीले यस दस्तावेजमा प्रयोग भएका धेरै महत्वपूर्ण शब्दावलीहरूलाई परिभाषित गर्दछ । थप शब्दावलीहरू आवश्यकता अनुसार थप गर्दै जान सकिने छ ।

बालश्रम: आई.एल.ओ. अभिसन्धि १३८ र १८२ तथा बाल अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धिले १८ वर्ष भन्दा कम उमेरका कुनै पनि व्यक्तिलाई बालकको रूपमा परिभाषित गरेको छ । यस मापदण्डले आई.एल.ओ. अभिसन्धि १३८ को न्यूनतम मापदण्डलाई अनुसरण गर्दछ । स्थानीय कानूनले यस भन्दा माथिल्लो उमेरको व्यवस्था नगरे सम्म वा अनिवार्य शिक्षाको लागि तोकिएको उमेरको हद यस भन्दा माथि नभएमा यस मापदण्डले कुनै पनि काममा न्यूनतम १४ वर्षको उमेर हदलाई न्यूनतम मापदण्डको रूपमा लिन्छ । नेपालको सन्दर्भमा १४ वर्षको उमेरको हद लागु हुनेछ, किनकी नेपालको वर्तमान कानूनले उक्त व्यवस्था गरेको छ । यस मापदण्डले आई.एल.ओ. अभिसन्धि १८२ को न्यूनतम आवश्यकताहरूलाई पनि अनुसरण गर्दछ, र १८ वर्ष भन्दा कम उमेर समूहका बालबालिकाको स्वास्थ्य, सुरक्षा र नैतिकतामा हानि पुऱ्याउने कुनै पनि कार्यलाई निषेध गर्दछ ।

बँधुवा श्रम : “ऋण बन्धक” पनि भनिने बँधुवा श्रम, ऋणको कारण बाट श्रृजित बन्धेजको अवस्था हो । यो त्यस्तो अवस्था वा रूप हो जसमा एक ऋणिले ऋणको निम्ती आफ्नो व्यक्तिगत सेवाहरूको धरौटी राख्दछ वा कुनै व्यक्ति कसैको ऋणको निम्ती सुरक्षाको रूपमा नियन्त्रित रहन्छ । जसमा ऋणको परिसमापनको निम्ती ती सेवाहरूको सान्दर्भिक मूल्याङ्कन गरिदैन वा ती सेवाहरूको समयावधि र प्रकृति क्रमशः निर्दिष्टित र परिभाषित हुँदैनन् । यसले कामदारहरूको श्रम शोषण हुन जान्छ र कामदारहरू व्याज जोडिएको ऋण असुली नहुन्जेल सम्म काम छोड्न स्वतन्त्र हुँदैनन् । यो परिभाषा दासत्व उन्मुलन, दासत्व व्यापार, र दासत्व संग सम्बन्धित संस्थाहरू र अभ्यासहरू सम्बन्धि माहासन्धिको ईच्छाधिन धारा १ (क) बाट साभार गरीएको हो ।

द्रष्टव्य : कामदारहरूले भविष्यमा प्राप्त गर्ने ज्यालाको निम्ती उनिहरूलाई प्रदान गरिने पेशकी प्रणालीलाई बँधुवा श्रमको रूपमा लिईदैन, तथापि, कामका शर्तनामाहरू जस्तै पेशकी फर्स्यौट गर्न तय गरिएका कोटा र समयावधी जसलाई कामदारहरूले सामान्यरूपमा पुरा गर्न नसक्ने अवस्थालाई बँधुवा श्रमको जोखिम वा संकेतकको रूपमा लिन सकिन्छ ।

जबरजस्ती श्रम : दण्डको धम्की स्वरूप कुनै व्यक्तिबाट प्रयोग गरिएका सबै प्रकारका काम वा सेवा जसको निम्ती उक्त व्यक्ति स्वेच्छाले तयार हुँदैन ।

नावालिक मजदुर : नियमित श्रमशक्तिको रूपमा काममा भर्ना भएका १४ देखि १८ वर्ष उमेर समूहका बालबालिकालाई नावालिक मजदुर भनी सम्बोधन गर्न सकिन्छ । जसको निम्ती आई.एल.ओ. अभिसन्धि १८२ मा परिभाषित गरिए अनुरूप केहि प्रतिबन्धात्मक व्यवस्थाहरू (जस्तै जोखिमपूर्ण काम, काम गर्ने घण्टा तथा समय) र विभिन्न प्रकारका शोषण विरुद्ध सुरक्षाका व्यवस्थाहरू गरिएको छ ।

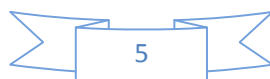
न्यूनतम ज्यालादर : कुनै कामदारलाई निश्चित समयावधिमा उसले गरेको काम वा प्रदान गरेको सेवा वापत प्रदान गरीने न्यूनतम राशि जो समय वा उत्पादनको आधारमा गणना गरिन्छ, जुन व्यक्तिगत वा सामूहिक सम्भौता द्वारा कम गर्न सकिदैन, जुन कानूनबाट प्रदत्त छ र जुन राष्ट्रको आर्थिक र सामाजिक अवस्थाको आधारमा कामदारको वा उसको परिवारको आवश्यकता परिपूर्ति गर्ने उद्देश्यले तय गरिएको हुन्छ, (आई.एल.ओ.) ।

अतिरिक्त कार्यसमय (Overtime) : कानूनले व्यवस्था गरेको सामान्य कार्य समय वा नियमित

प्रतिवेदन: वि.वि.एन. मापदण्ड मस्यौदा प्रतिवेदन

श्रोता: सार्वजनिक

लेखक: गुडविभ ईन्टरन्यासनल



मिति: सेप्टेम्बर, २०१४

कार्यघण्टाको अतिरिक्त गरिने कार्य समय अतिरिक्त कार्यसमय (Overtime) हो । नेपालको कानून अनुसार नियमित कार्यसमय भन्नाले प्रतिदिन ३० मिनेटको छुट्टी सहित ८ घण्टा र प्रति हप्ता ४८ घण्टा हो, र अतिरिक्त कार्यसमय (Overtime) बढीमा एक दिनमा ४ घण्टा र एक सप्ताहमा २० घण्टामा मात्र सीमित हुनेछ ।

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 अनुशासन सम्बन्धि अव्यवहारिक कारवाही जस्तै मौद्रिक वा शारीरिक सजायको रूपमा हुन्छ ।

सिद्धान्त १: बाल श्रम मान्य छैन ।

स्पष्टिकरण: आई.एल.ओ. अभिसन्धि १३८ र नेपालको बाल श्रम सम्बन्धि ऐन, २००० का अनुसार १४ वर्ष मुनिका बालबालिकालाई रोजगारीमा निषेध गरिएको छ । नेपालको श्रम कानून र आई.एल.ओ. अभिसन्धि १८२ र १० ले पनि १४ देखि १८ वर्ष उमेर समुहका नाबालिक कामदारहरूको रोजगारी बारे सम्बोधन गर्दछ, तिनीहरूको कामको प्रकार, साथै काम गर्ने समय र चाल्नुपर्ने कदमको बारे निर्देश गर्दछ । सिद्धान्त १ को मापदण्डले १४ वर्ष मुनिका बालबालिकालाई कडाईका साथ रोजगारीमा निषेध गर्दछ र नाबालिक कामदारहरूको कार्यहरूको निश्चित व्यवस्था गर्दछ । साथै निर्देशिकाले अभि नाबालिक कामदारहरू संलग्न हुन नहुने जोखिमपूर्ण कार्यको सूची तयार गर्दछ । यसको अलावा, बालश्रमको पूनर्स्थापनाका लागि प्रक्रियाहरू तय गर्दछ, साथै सुरक्षा सम्बन्धि जनचेतना र बालश्रमको मुद्दामा राजगारदाताहरू र कामदारहरूको लागि प्रशिक्षणका गतिविधिहरू निर्दिष्ट गर्दछ ।

न्यूनतम प्रमाणीकरण आवश्यकता :

१.१.१: कुनै पनि उत्पादन प्रक्रियामा १४ वर्ष भन्दा कम उमेरका बालबालिकालाई (एकलै वा परिवारका सदस्यहरूको साथमा) आंशिक वा पूर्ण समयका लागि काममा नियुक्ति गरीने छैन वा अनुमति दिईने छैन ।

१.१.२ : १४ देखि १६ वर्ष उमेरका नाबालिक कामदारहरूलाई बालश्रमको निम्ती जोखिमपूर्ण मानिएका काममा पूर्ण प्रतिबन्धका साथ निम्न अवस्थाको प्रत्याभुत गरेर मात्र काममा लगाईन्छ वा काम गर्न अनुमति दिईन्छ :

- (क) कुनै पनि जोखिमपूर्ण काममा नियुक्ति दिन नहुने
- (ख) प्रति दिन ६ घण्टा भन्दा बढी काममा अनुमति नदिने
- (ग) बेलुकी ६ बजे वाट बिहान ६ बजे सम्म काममा अनुमति नदिने
- (घ) १५ किलोग्राम भन्दा माथि भारी बोक्न अनुमति नदिने
- (ङ) जोखिमपूर्ण औजार सँग काम गर्न अनुमति नदिने
- (च) अतिरिक्त समय (Overtime) काम गर्न अनुमति नदिने
- (छ) साप्ताहिक विश्रामको दिन प्रदान गरिनु पर्ने

उपरोक्त बाहेक, रोजगारदाताहरूले १४ देखि १६ वर्ष उमेर समुहका नाबालिक कामदारको रोजगारको

प्रतिवेदन: वि.वि.एन. मापदण्ड मस्यौदा प्रतिवेदन

लेखक: गुडविभ ईन्टरन्यासनल



श्रोता: सार्वजनिक

मिति: सेप्टेम्बर, २०१४

लागि BBN निर्देशिकाले उपलब्ध गराएको जोखिमपूर्ण कार्यको सूचीकोको पूर्ण पालना गर्नुपर्छ ।

१.१.३ : मापदण्डहरू १.१.१ र १.१.२ अनुसार काम गर्न योग्य नभएका तर ठेकेदारले नियुक्ति गरेका कामदारको हकमा, गुडविभ (GoodWeave) सँग काम गर्ने रोजगारदाताले बालश्रम निरूपणको व्यवस्था गर्दछन्, रोजगारदाता वा ठेकेदारले खर्च व्यहोर्ने गरी ती बालबालिकाहरूलाई आफ्नो परिवारमा पुनर्स्थापना गर्ने, र यस्ता सदस्यहरूको परिवारलाई दिइएको कुनै पनि अग्रिम ऋण फिर्ता गर्नु नपर्ने सुनिश्चितताका साथ भविष्यमा यस्तो नियुक्तिमा प्रतिबन्ध गर्ने ।

प्रगति प्रमाणीकरण मापदण्ड

१.२.१ : जहाँ १६ वर्ष देखि १८ वर्ष उमेर समूहका नावालिक वा किशोरकिशोरी कामदारहरू छन् ती कामदारहरूलाई :

- (क) अतिरिक्त समय (Overtime) काम गर्न अनुमति दिइने छैन ।
- (ख) बेलुका ६ बजे बाट बिहान ६ सम्म काम गर्न अनुमति दिइने छैन ।
- (ग) महिलाहरूको हकमा २० के.जी. र पुरुषहरूको हकमा २५ के.जी. भन्दा बढी भारी बोक्न अनुमति दिइने छैन ।
- (घ) साप्ताहिक विश्रामको दिन प्रदान गर्नु पर्ने छ ।

उपरोक्त बाहेक, रोजगारदाताहरूले १६ देखि १८ वर्ष उमेर समूहका नावालिक कामदारको लागि BBN निर्देशिकाले प्रतिबन्ध गरेको जोखिमपूर्ण कामको सूची र कार्यहरूको पूर्ण पालना गर्नुपर्छ ।

१.२.२ : रोजगारदाताहरूले ठेकेदार वा नाईकेहरूलाई १४, १६ र १८ वर्ष आसपास उमेर देखिने सबै कामदारहरूको उमेर प्रमाणिकरण गर्न लगाउनु पर्दछ, र यो सुनिश्चित गर्नु पर्दछ कि यी कामदारहरूको उमेर खुल्ने प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि नियुक्तिको समयमा जम्मा गरिन्छ वा उक्त प्रमाणपत्र काम सुरु गर्नुअघि रोजगारदातालाई पेश गरिन्छ ।

१.२.३: रोजगारदाताहरूले कामदारहरू, नाईकेहरू र कर्मचारीहरूको बीचमा प्रशिक्षण, पोस्टर/सूचना र बैठकहरूका माध्यमबाट बालश्रम र नावालिक कामदारहरूको नियुक्तिमा निषेधाज्ञा वा प्रतिबन्धको बारेमा जागरूकता पैदा गर्न आवश्यक कार्यहरू गर्दछन् ।

१.२.४: १४ देखि १६ र १६ देखि १८ वर्ष उमेरका नावालिक मजदुरहरूलाई काममा लगाईएको अवस्थामा सबै मापदण्ड अनुसारका आवश्यकताहरू र कागजातहरू पूरा गरिन्छ । जस्तै नावालिक कामदारको विवरण निर्धारित ढाँचामा श्रम विभागमा बुझाईन्छ ।

१.२.५: ६ देखि १४ वर्ष उमेरका बालबालिकाहरू साथमै भएका कामदारहरू रहेको स्थानका रोजगारदाताहरूले विद्यालय वा शिक्षा केन्द्रको सुविधा वा अवसर प्रदान गर्दछन् - बालबालिकाको उमेर र आवश्यकता अनुसार जहाँ औपचारिक विद्यालय वा केन्द्र उपलब्ध छ, उक्त स्थानमा उक्त सुविधा वा

प्रतिवेदन: बि.बि.एन. मापदण्ड मस्यौदा प्रतिवेदन

श्रोता: सार्वजनिक

लेखक: गुडविभ ईन्टरन्यासनल



मिति: सेप्टेम्बर, २०१४

अबसर प्रदान गर्न सकिन्छ ।

१.२.६: ६ वर्ष भन्दा कम उमेरका बालबालिका साथै भएका कामदारहरू रहेको स्थानका रोजगारदाताले स्तन पान लगायत खानपानको सुविधा प्रदान गर्दछन् र BBN ले उपलब्ध गराएको बाल विकास केन्द्र (CDC) सम्बन्धि निर्देशिका अनुसार शिशुलाई बाल विकास केन्द्रको सुविधा वा अबसर प्रदान गर्दछन् ।

सिद्धान्त २ : कुनै जबरजस्ती वा बँधुवा श्रम मान्य छैन

स्पष्टीकरण: नेपालको श्रम कानून, कर्मैया श्रम निषेध ऐन २००२ को खण्ड २ ले ऋण चुक्ता गर्नको लागि गरिने कामलाई बँधुवा श्रमको रूपमा परिभाषित गर्दछ । सिद्धान्त २ को आवश्यकताहरूले, ऋणी श्रमिकहरूले भोग्ने पेशकीको चक्रीय प्रणालीलाई सम्बोधन गर्दछ । पेशकी आफैले मात्र बँधुवा श्रमको प्रतिनिधित्व गर्दैन, तर यो त्यस्तो अवस्था हो जहिले पेशकी राशि सँग गाँसिएको कामको उच्च कोटा पूरा गर्न कामदारहरू अक्षम हुन्छन् । मापदण्डका प्रमापकहरूले पेशकी वा अग्रिम भुक्तानी योजना सँग सम्बन्धित मुद्दाहरूको सम्बोधन गर्दछन् र स्थानीय कानून र आई.एल.ओ. अभिसन्धि २९, ९५ र १०५ अनुसार रोजगारीको नियम र सेवा शर्तहरू तय वा परिभाषित गर्दछन् ।

न्यूनतम प्रमाणीकरण आवश्यकता :

२.१.१: कुनै जबरजस्ती वा बँधुवा श्रम मान्य छैन ।

२.१.२: कामदारले पेशिक वा ऋण स्वरूप नगद वा जिन्सीमा लिएको ऋणलाई प्रयोग गरी ऋणीहरूले पूरा गर्न नसक्ने कामको कोटा श्रृजना गरी जबरजस्ती काममा लगाइनु हुँदैन वा बन्धेजमा पार्नु हुँदैन ।

२.१.३: रोजगारदाताले कामदारहरूलाई काममा राखिराख्न कुनै प्रकारको शारीरिक वा मानशिक दबावका उपायहरू प्रयोग गर्दैनन् र कामदारहरूले मनासिव र सम्भौता गरीए अनुरूप पूर्व सूचना दिई कुनै सजाय वा जरीवाना बिना काम छाड्न सक्दछन् ।

२.१.४: प्रचलित वा प्रदान गरीने ज्याला दर लगायतका रोजगारीका सेवा शर्तहरू कामदारलाई उनिहरूले पेशकी लिनु भन्दा अगाडी वा उनिहरूलाई नियुक्ति गर्नु भन्दा अगाडी तय गरीन्छ र उनिहरूलाई जानकारी गराईन्छ ।

२.१.५: कुनै कामदारले एक मौसममा तिर्न सक्ने राशिमा पेशकी वा ऋण तय गरीन्छ । जसमा कामदारको बालबालिकाहरूलाई गर्ने सहयोग समावेश हुँदैन ।

२.१.६: रोजगारदाता वा ठेकेदार लगायतका उनिहरूका प्रतिनिधिहरूले कामदारहरूको कुनै सक्कली

प्रतिवेदन: बि.बि.एन. मापदण्ड मस्यौदा प्रतिवेदन

श्रोता: सार्वजनिक

लेखक: गुडविभ ईन्टरन्यासनल



मिति: सेप्टेम्बर, २०१४

कागजातहरू कामका लागि धतो स्वरुप जफत गर्न पाँइदैन ।

२.१.७: कामदारले तोकेको कार्य दिनको समयपछि कुनै पनि समय कार्यस्थल वा काम गर्ने परिसर छोड्न सक्छन् र उनिहरूले ओभरटाईम काम गर्न इन्कार गरे बिरुद्ध जवाफी कारवाही गर्नु हुँदैन ।

२.१.८: कामदारको सबै ज्याला काम भुक्तान गरेको ७ दिन भित्र (साप्ताहिक खर्च-भुक्तानीको रकम कटौति गरी) उनिहरूलाई उपलब्ध गराउनु पर्दछ ।

कामदारहरूले लिएको पेशकी वा ऋण तिर्नको लागि उनिहरूको मासिक आम्दानीबाट गरीने कटौति उनिहरूले स्विकार गरेको दरमा हुनु पर्दछ र कटौति गरीएको उक्त रकम कामदारहरूले लिएको पेशकी वा ऋणको साँवा रकमको २० प्रतिशत भन्दा अधिक हुनु हुँदैन, र कामदारहरूको मासिक आम्दानिको २५ प्रतिशत भन्दा बढी हुनु हुँदैन (तिर्ने वा कटौति गर्ने समय एक महिना भन्दा बढ्नु हुँदैन) ।

प्रगति प्रमाणीकरण मापदण्ड :

२.२.१: रोजगारदाताले जबरजस्ती वा बँधुवा श्रमको प्रयोग नगर्ने बारेको खण्ड २.१ र २.२ का (लिखित वा अलिखित) नियमहरू पालना गर्दछन् र उक्त नीति, नियम र प्रक्रियाहरूको पालना गर्न सबै कर्मचारी, कामदार र श्रम ठेकेदारलाई प्रभावकारी संचार गर्दछन् ।

रोजगारदाताले ठेकेदारको माध्यमबाट प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा बँधुवा मजदुर नियुक्ति गरेको खण्डमा, रोजगारदाताले ती बँधुवा मजदुरहरूलाई उनीहरूको परिवार वा समुदायमा फिर्ता गर्नेछन् र उक्त कामदारहरू वा उनीहरूको परिवारलाई भुक्तानी गरेको ऋण मिनाहा गर्नेछन् ।

२.२.२: रोजगारदाताले आफैँले वा ठेकेदार लगायतका आफ्ना प्रतिनिधिहरू द्वारा नगद वा जिन्सीमा प्रदान गरीएको खर्चको कटौती निष्पक्ष र उचित हुनेछ अर्थात् जिन्सीको भुक्तानि:

(क) कामको लागि आंशिक भुक्तानी मात्र हुनेछ ।

(ख) कानूनले अनुमति दिए अनुरूप मात्र हुनेछ ।

(ग) सही तवरले मूल्याङ्कन गरिनेछ र जिन्सीको कारणले कामदारलाई लागत बढ्ने छैन ।

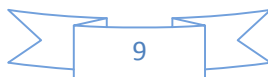
(घ) रोजगारदातालाई लागत बढ्ने छैन ।

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

२.२.३: स्थानीय कानून वा यस मापदण्डको व्यवस्था सँग नबाभिने गरी, कामको प्रकृति, स्वैच्छिक रोजगारी, तलब तथा सेवा सुविधा, भुक्तानीको प्रकृया र कार्य समयको व्याख्या गरी रोजगारदाताले कामदारहरूलाई नियुक्ति पत्र प्रदान गर्नु गर्दछ वा करारनामा गर्नु पर्दछ ।

प्रतिवेदन: वि.वि.एन. मापदण्ड मस्यौदा प्रतिवेदन

लेखक: गुडविभ ईन्टरन्यासनल



श्रोता: सार्वजनिक

मिति: सेप्टेम्बर, २०१४

उचित कार्य अवस्थाको सम्मान :

स्पष्टीकरण: उचित कार्य अवस्था चार अलग सिद्धान्तहरूमा विभाजित छन् र प्रत्येकले ईटा भट्टामा रहेको कार्य अवस्था र बासस्थानको अवस्थाको सम्बोधन गर्दछन् । विभेदपूर्ण व्यवहारको सिद्धान्त पनि एक क्रस कटिङ्ग सिद्धान्तको रूपमा समावेश छ । आई.एल.ओ. अभिसन्धिहरू १०० र १११ अनुसार कामदारहरू कुनै उमेर, लिङ्ग, प्रजाति, राजनीतिक मान्यता, धर्म, अपाङ्गता, यौन भुकाव, साम्प्रदाय वा जातमा आधारित भेदभावमा पर्नु हुँदैन । जव भेदभाव गरेको पाइन्छ, व्यवस्थापकले तुरुन्तै गुनासो सुनुवाइ प्रक्रिया खोल्नु पर्दछ र पारदर्शी ढङ्गबाट समस्याको समाधान गर्नुपर्दछ ।

सिद्धान्त ३: कार्यस्थल सुरक्षा र स्वास्थ्य

स्पष्टीकरण: कार्यस्थल सुरक्षा र स्वास्थ्य अन्तर्गतका प्रमाणीकरण आवश्यकताहरूले ईटा भट्टाको परिसरमा रहेका कामदारहरूको सुरक्षा र स्वास्थ्य सँग सम्बन्धित आवश्यकताहरूको सम्बोधन गर्दछन् । जुन विषयहरूमा स्थानीय श्रम कानून (विशेषगरी श्रम ऐन १९९२ र नियम १९९३) ले कार्यस्थल सुरक्षा र स्वास्थ्यका आवश्यकताहरू बारेमा व्यवस्था गरेको छ, ती विषयवस्तुमा स्थानीय कानूनको पालना गरीन्छ । जुन विषयवस्तुमा स्थानीय कानूनले कार्यस्थल सुरक्षा र स्वास्थ्यको बारेमा व्यवस्था गरेको छैन, ती विषयवस्तुहरूमा आई.एल.ओ. अभिसन्धि १५५, १७० र १८७ को पालना गरीन्छ । यी मापदण्डहरू ईटा भट्टाको कार्यस्थलमा हुन सक्ने सम्भावित चोटपटकलाई कम गर्न, साथै स्वास्थ्य र सरसफाइका आवश्यकतालाई परीपूर्ति गर्नको लागि निरोधात्मक संयन्त्र स्थापना गर्न सक्रिय छन् । यसको निर्देशिकाले भट्टामा मिलाइनुपर्ने सुरक्षा र स्वास्थ्य सामाग्रीको बारेमा र कामदारहरूले प्राप्त गर्नु पर्ने प्रशिक्षणको बारेमा जानकारी दिन्छ ।

न्यूनतम प्रमाणीकरण आवश्यकता:

३.१.१: काममा भार उत्तोलनको निम्ती तोकिएको अधिकतम सीमा यस प्रकार छन्:

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

३.१.२: बासस्थान संरचनागतरूपमा सुरक्षित हुनुपर्दछ र निम्न अवस्थाहरू परीपूर्ति गर्नु पर्दछ ।

- (क) अविवाहित पुरुष र महिला कामदारहरूलाई अलग अलग आवास क्षेत्र प्रदान गरिनु पर्दछ ।
- (ख) स्नानको लागि सफा पानी सहित पुरुष र महिलाका लागि अलग अलग स्नान सुविधा प्रदान गरिनु पर्दछ ।

प्रतिवेदन: वि.वि.एन. मापदण्ड मस्यौदा प्रतिवेदन

श्रोता: सार्वजनिक

लेखक: गुडविभ ईन्टरन्यासनल

मिति: सेप्टेम्बर, २०१४

(ग) आवास संरचना बनाईदा हावाको आवतजावतमा ध्यान दिनु पर्दछ ।

३.१.३: कामदार र उनिहरुको परिवारको लागि निम्न अवस्थाहरु पूरा गर्ने गरी सरसफाईको सुविधा प्रदान गरिनु पर्दछ ।

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

(ख) शौचालय हरेक दिन कम्तीमा दुई पटक सफा गरिनेछ ।

(ग) शौचालय सुविधाको लागि सबै मैदान प्रयोग गर्न कडाईका साथ निषेध गरिनेछ र सबै बसोबासकर्ताहरुलाई स्पष्ट सँग जानकारी गराईनेछ ।

(घ) पर्याप्त सुरक्षा र गोपनीयताका साथ एकल पुरुष र महिला लागि अलग अलग आवासको सुविधाहरु प्रदान गरिनेछ ।

(ई) कार्यस्थल र आवास क्षेत्रमा कामदारहरुको लागि शौचालय सुविधा सजिलै उपलब्ध हुनेछ ।

३.१.४: सबै कामदारहरुलाई र तिनको परिवारका प्रत्येक सदस्यलाई उनिहरुको दैनिक आवश्यकता पूरा गर्ने गरी पर्याप्त पीउने पानी उपलब्ध हुनेछ । ईटा भट्टाको ईटा पोल्ने स्टेशन नजिकै पेययोग्य पानीको व्यवस्था गरीने छ र दिन भर कामदारहरुलाई सुलभ रूपमा उपलब्ध गराईनेछ ।

३.१.५: ईटा बोक्न वा लैजानको लागि प्रयोग गरिने मार्गहरुको आयतन र खण्डहरु सम्भावित जोखिमहरुबाट सुरक्षित हुने गरी बनाईनेछ ।

३.१.६: जनचेतनामूलक क्रियाकलापहरु मार्फत रोजगारदाताले सबै कामदारहरु, नाईकेहरु र कर्मचारीहरु बिच उनिहरुको जिम्मेवारी सहित स्वास्थ्य र सुरक्षाका बारेमा जनचेतना सिर्जना गर्दछन् ।

३.१.७: प्रत्येक १०० कामदारहरुको लागि, एक पूरणरूपमा भरिएको प्राथमिक उपचार बाकस उपलब्ध गरिन्छ र कम्तीमा प्राथमिक उपचारमा तालिम प्राप्त एक जना व्यक्ति भट्टामा काम चलिरहेको बेला कुनै पनि समयमा उपलब्ध हुनेछ ।

प्रगति प्रमाणीकरण मापदण्ड

३.२.१: ती कामदारहरु जो भट्टामा धूलो र आगोको उच्च जोखिममा छन् र उनिहरुको स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर पर्न सक्ने संभावना छ ती कामदारहरुको लागि इटाको हरेक मौसममा कम्तीमा दुईवटा स्वास्थ्य परीक्षण कार्यक्रम सञ्चालन गरीनुपर्दछ ।

३.२.२: निम्नानुसार व्यक्तिगत सुरक्षाका उपकरणहरु प्रदान गरिनु पर्दछ ।

(क) माटो मुछ्ने, ड्रिलिङ्ग गर्ने वा पोल्ने सबै प्रकारका उपकरणको प्रयोग गर्ने कार्यहरुको लागि आँखामा लगाउने सुरक्षित उपकरणहरु ।

(ख) कास्टिक पदार्थ वा रसायन सँग सम्बन्धित काम गर्दा सुरक्षित जुता र पन्जा ।

(ग) इट्टा खलमा राख्ने र हटाउने कामदारहरुको लागि सुरक्षित जुता ।

प्रतिवेदन: वि.वि.एन. मापदण्ड मस्यौदा प्रतिवेदन

श्रोता: सार्वजनिक

लेखक: गुडविभ ईन्टरन्यासनल



मिति: सेप्टेम्बर, २०१४

३.२.३: सिंढी, तल्ला, स्ख्यापफोल्ड (खट) वा भ्याङ्गहरू सुरक्षित तवरले प्रयोग गरीनुपर्दछ र पर्याप्त सुरक्षित हुनुपर्दछ ।

३.२.४: चिकित्सा सुविधामा कामदारहरूको औपचारिक सम्बन्ध र सहज पहुँच हुनु पर्दछ ।

३.२.५: ५० जना भन्दा बढी कामदारहरू कार्यरत उद्योगमा खाना र शौचालय सुविधा सहितको क्यान्टीनको व्यवस्था हुनु पर्दछ ।

३.२.६: आवश्यक यन्त्रहरू प्रशिक्षित, अख्तियारवाला र अनुभवी कामदारहरूले मात्र प्रयोग गर्दछन् र चोटपटक लगाउन सक्ने त्यस्ता खालका यन्त्रहरू अनुमति प्राप्त नगरेका व्यक्तिहरूको पहुँचबाट टाढा रहने गरी अलगै क्षेत्रमा, सुरक्षित विजुली आपूर्ति सहित आकस्मिक स्टप बटन र मिसिन गार्ड सहित स्थापित गरिन्छन् । आवश्यक पर्ने त्यस्ता यन्त्रहरूको परीक्षण गरिन्छ र सम्बन्धित निकायबाट स्विकृति लिईन्छ ।

सिद्धान्त ४: काम गर्ने घण्टा (कार्य घन्टा)

स्पष्टीकरण: सिद्धान्त ४ का आवश्यकताहरू र मापदण्डहरूले उद्योगमा वास्तविक काम गर्ने समय स्थापना गर्न आवश्यक रेकर्ड गर्ने प्रणालीको बारेमा व्यवस्था गर्दछन्, यसका साथै कामदार र रोजगारदाताहरू बिच काम गर्ने घण्टा र ओभरटाइमको बारेमा हुनु गर्ने समझदारीको सुनिश्चित गर्दछन्, र कामदारहरू ओभरटाइम काम गर्न बाध्य छैनन् भन्ने कुराको पनि सुनिश्चित गर्दछन् । यसको प्रयोग आई.एल.ओ. मापदण्ड (अभिसन्धि १ र १४) सँग पनि तालमेल हुनुपर्दछ ।

न्यूनतम प्रमाणीकरण आवश्यकता

४.१.१: भट्टामा एउटै परिवारका कामदारहरू सहित सबै कामदारहरूको कार्य घण्टाको हिसाबकिताब राख्ने एक विश्वसनीय र निरीक्षणयोग्य प्रणाली हुनु पर्दछ ।

४.१.२: वयस्क कामदारहरूको ओभरटाइम काम प्रति दिन चार घण्टा वा प्रति हप्ता २० घण्टा भन्दा अधिक हुनु हुँदैन वा अर्को शब्दमा कामदारहरू प्रति दिन १२ घण्टा वा प्रति हप्ता ६८ घण्टा भन्दा बढी काममा सहभागी हुनु हुँदैन ।

प्रत्येक दिन प्रति ६ घण्टाको दरले दुई सीफ्टमा काम गर्ने वारुणकर्मीहरू (Fireman) को लागि, उनीहरूले दुई दिनको बीचमा कम्तीमा १० घण्टा विश्राम समय प्राप्त गर्ने गरी सीफ्ट र विश्रामको समय मिलाईनु पर्दछ ।

४.१.३: कामदारहरू रोजगारदाताहरू सँगको आपसी सहमतिमा बेलुकी ६ बजे देखि बिहान ६ बजे बीच

प्रतिवेदन: वि.वि.एन. मापदण्ड मस्यौदा प्रतिवेदन

श्रोता: सार्वजनिक

लेखक: गुडविभ ईन्टरन्यासनल

मिति: सेप्टेम्बर, २०१४

काममा सहभागी हुन सक्दछन् ।

४.१.४: कामदारहरू उत्पादनको दबाव वा ज्यालाको कम दरको कारणले जबरजस्ती ओभरटाइम समय काम गर्न बाध्य छैनन् ।

प्रगति प्रमाणीकरण मापदण्ड

४.२.१ कुनै पनि वयस्क कामदारको नियमित काम गर्ने समय प्रति दिन आठ घण्टा भन्दा अधिक हुनु हुँदैन र सात दिनमा एक दिन आरामको लागि प्रदान गरिनु पर्दछ ।

४.२.२: ईटा भट्टामा काम गर्ने समय/घण्टा प्रणालीको विवरण कामदारहरूले बुझ्ने भाषामा, उपयुक्त स्थानमा र ठूलो आकारमा प्रदर्शन गरी राख्नु पर्दछ र यी सूचनाहरू मजदुरहरू, कर्मचारीहरू र ठेकेदारहरूलाई प्रभावकारी ढंगले सञ्चार गर्नु पर्दछ ।

सिद्धान्त ५: पारिश्रमिक तथा सुबिधा

स्पष्टीकरण: सिद्धान्त ५ का आवश्यकताहरू र मापदण्डहरूले ज्याला दर बारे संबोधन गर्दछन् जुन आई.एल.ओ. अभिसन्धि ९५ र १३१ को आधारमा स्थापित कानुनी न्यूनतम ज्याला कमाउन सक्ने दरमा तय गरिनु पर्दछ । यसले कामदारको ज्याला र ज्यालामा हुने कटौतीहरूको पारदर्शी ढंगले रेकर्ड राख्ने प्रणालीको आवश्यकता स्थापित गर्दछ । व्यवस्थापनले लिंग, प्रजाति, उमेर वा जातका आधारमा ज्यालामा कुनै भेदभाव गरिदैन भन्ने कुराको सुनिश्चित गर्नुपर्दछ ।

न्यूनतम प्रमाणीकरण आवश्यकता :

५.१.१ : काम गरेको घण्टा वा दिन, दिन वा महिना, महिना वा मौसमको दृष्टिकोणबाट गरिने कुल ज्यालाको हिसाव किताब, दैनिक आठ घण्टाका लागि तय गरीएको कानुनी न्यूनतम ज्याला भन्दा कम हुनु हुँदैन , र उक्त ज्याला प्रति दिन वा महिनामा गरेको थप समयको लागि अनुपातिक रूपमा थप राशिमा हुनु पर्दछ ।

कुनै पनि टुक्रा दर (पिस रेट) का कामदारहरूले नियमित समय काम गरेको खण्डमा कमाउने ज्याला कानुनी न्यूनतम ज्याला भन्दा कम हुँदैन भन्ने कुराको प्रमाणित गर्न सक्षम हुनु पर्दछ ।

५.१.२ : पेशकी र बचतको रेकर्ड सहित काम गरेको घण्टा र दिन, पूरा गरेको उत्पादन, कमाएको वा भुक्तानी गरेको ज्याला र कटौति गरीएको विवरण, कामदारहरूले प्राप्त गरेको प्रमाणका लागि कामदारहरूको हस्ताक्षर सहित रेकर्ड कायम गर्नु पर्दछ ।

प्रतिवेदन: बि.बि.एन. मापदण्ड मस्यौदा प्रतिवेदन

श्रोता: सार्वजनिक

लेखक: गुडविभ ईन्टरन्यासनल

मिति: सेप्टेम्बर, २०१४

प्रगति प्रमाणीकरण मापदण्ड :

५.२.१: ओभरटाइम कामको लागि कामदारहरूले आफ्नो नियमित ज्यालाको १५० प्रतिशतले प्राप्त गर्दछन् । पिस रेटमा आधारीत कामको हकमा, ओभरटाइम अबधिमा गरीने सरदर कामको लागि, नियमित पारिश्रमिकको १५० प्रतिशतको दरले पारिश्रमिक गणना गरिन्छ (यो नियमित समयमा प्रदान गरिएको नियमित ज्यालामा गरिने कुल उत्पादनमा आधारित हुन्छ) र ओभरटाइम कामको लागि भुक्तान गरिन्छ ।

५.२.२: लगातार दुई वा दुई भन्दा बढी मौसमका लागि भड्यामा सम्बद्ध रहेर स्थायी कामदारको हैसियत प्राप्त गर्ने मजदुरहरूको लागि निम्न सुविधाहरू प्रदान गरिनेछ ।

(क) बन्द मौसमको अवधिका लागि पारिश्रमिकको २५ प्रतिशत नियमित भत्ता

(ख) संचय कोष

(ग) योग्यताको आधारमा उपदान

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

(ई) योग्यताको आधारमा बोनस

(च) दुर्घटना बीमा

(छ) अन्य कुनै कानुनी लाभ

५.२.३: नियमित रोजगारी अन्तर्गत पर्ने कानुनी दायित्व हटाउन मजदुरलाई लामो अवधिको लागि करारमा वा पटक पटक नियुक्ति गर्ने गरी अल्पकालीन करारमा भर्ना गर्नु हुँदैन ।

५.२.४: काम गरेको घण्टा र दिन, पूरा गरेको उत्पादन, कमाएको वा भुक्तानी गरेको ज्याला, कटौति गरेको रकम, कुनै तिर्न बाँकि पेशिक वा ऋण, र भुक्तानी गरेको खुद रकमको जानकारी सहितको चुक्ता भरपाइ कामदारहरूलाई प्रदान गरिन्छ ।

५.२.५: भड्यामा काम गर्ने कामदार वा परिवारको मूलीलाई प्रत्यक्ष रूपमा ज्याला भुक्तानी गरिन्छ, वा ठेकेदार द्वारा भुक्तान गरीने सन्दर्भमा भड्याको प्रतिनिधिको रेखदेखमा ठेकेदार मार्फत गरिन्छ ।

५.२.६: रोजगारदाताले पारिश्रमिक र सेवा सुविधाका मापदण्डको बारेमा सबै कामदार, कर्मचारी, नाइके र ठेकेदारहरूलाई प्रभावकारी ढंगले संचार गर्दछन् ।

५.२.७: रोजगारदाताका उद्योगमा कामदार भर्ती गर्नको लागि नाइके वा ठेकेदारहरूले सेवा प्रदायक वा फर्मको रूपमा आफूलाई दर्ता गर्नु पर्दछ र क्षेत्रीय प्रशासन कार्यालयबाट अनुमति प्राप्त गर्नु पर्दछ ।

सिद्धान्त ६: कठोर वा अमानवीय व्यवहार मान्य छैन

स्पष्टीकरण: सिद्धान्त ६ ले भद्रामा कामदारहरूलाई कुनै उत्पीडन, कठोर र अमानवीय व्यवहार भएको छैन भन्ने कुराको सुनिश्चित गर्न उद्योगीहरूले अपनाउनु पर्ने नीतिहरू र प्रक्रियाहरूको तय गर्दछ। यसले कामदारहरूलाई दुर्व्यवहार भएको अवस्थामा उनिहरूले प्रयोग गर्ने गुनासो सुनुवाइ संयन्त्रको पनि व्यवस्था गर्दछ। यी प्रक्रियाहरू आई.एल.ओ. अभिसन्धि १५८ अनुरूप हुन्छन् र यिनीहरूले अनुशासीत र खराब आचरण न्युनिकरणको प्रक्रिया स्थापित गर्न स्थानीय कानूनको पालना गर्दछन्।

न्यूनतम प्रमाणीकरण आवश्यकता

६.१.१: रोजगारदाताले मौखिक, मनोवैज्ञानिक, शारीरिक, यौन शोषण लगायत उत्पीडन वा दुर्व्यवहारमा शून्य सहनशिलताको नीति (लिखित वा अलिखित रूपमा) अवलम्बन गर्दछन्। यो नीतिले यस्तो दुर्व्यवहार वा उत्पीडनमा संलग्न व्यक्ति वा उद्योगलाई दण्ड सजायको विवरण पनि समावेश गर्दछ। रोजगारदाताले सबै कामदार, कर्मचारी र ठेकेदारलाई यो नीतिको बारेमा प्रभावकारी संचार गर्दछन्।

६.१.२: कामदारको गुनासोको छानबिन र छलफलको लागि रोजगारदाताले एक वरिष्ठ व्यवस्थापन प्रतिनिधि वा प्रतिनिधिहरू (यस भित्र यौन दुर्व्यवहार वा उत्पीडनको विषयमा कामदारको गुनासो सुन्ने जिम्मेवारी सहित कम्तीमा एक महिला समावेश हुनेछ) नियुक्त गर्दछन्, र आवश्यक गोपनीयता कायम गर्दै समस्या समाधानको बारेमा कामदारहरूलाई सूचित गर्दछन्।

प्रगति प्रमाणीकरण मापदण्ड

६.२.१: रोजगारदाताले उजुरी विरुद्ध गैर बदलाको दृष्टिकोण राख्नु पर्दछ। यद्यपि उजुरी अप्रमाणित भएको अवस्थामा पनि।

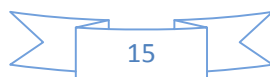
६.२.२: अनुशासन र कारबाही सम्बन्धि एक स्पष्ट नीति र प्रणालीको स्थापना गरिन्छ जसले अनुशासनका कारबाहीहरू अव्यावहारिक छैनन् (जस्तै: खण्ड ६.१.१ मा उल्लेख गरिए अनुरूप) भन्ने कुराको सुनिश्चित गर्दछन्। यसमा कुनै मौद्रिक जरिवाना लगाईदैन।

६.२.३: रोजगारदाताले उजुरीहरूको प्रतिवेदन, कानूनी उपचारका घटनाहरू, अनुसन्धानका रिपोर्टिङहरूका रेकर्डहरूलाई लिपिबद्ध गर्न, र समस्या समाधान गर्न अपनाइएका परिणाम जन्य प्रक्रियाहरूको बारेमा उद्योगमा पर्याप्त प्रणालीको व्यवस्था गर्दछन्।

६.२.४: रोजगारदाताले उद्योगमा मनोवैज्ञानिक रूपमा दुर्व्यवहारमा परेका कामदारहरूको लागि नियमित मनोसामाजिक परामर्श कक्षा या उपचारको लागि रेफरल प्रणाली जस्ता सहयोगी उपायहरू स्थापना गर्दछन्।

प्रतिवेदन: बि.बि.एन. मापदण्ड मस्यौदा प्रतिवेदन

लेखक: गुडविभ ईन्टरन्यासनल



श्रोता: सार्वजनिक

मिति: सेप्टेम्बर, २०१४