बेटर ब्रिक नेपाल मापदण्ड

अन्तिम प्रतिबेदन १

अगस्ट, २०१५

सम्पर्क

BBNstandard@goodweave.org

थप जानकारीको लागि::

www.goodweave.org/brick

यस मापदण्डको आधिकारीक भाषा र सहयोगी प्रणाली अंग्रेजीमा छ। सन्दर्भ र संस्करणका बीचमा कुनै असमायोजन भएमा अंग्रेजी संस्करण अनुसार नै मानिनेछ।

पृष्ठभूमि :

बेटर ब्रिक नेपाल (BBN) परियोजना इँटा-भट्टा वा उद्योगमा श्रम सम्बन्धित चुनौतीहरूको सम्बोधन गर्न अगस्ट २०१३ मा सुरू भएको हो । BBN ले राम्रो इँटा (Better Brick) को लागि बजारको प्राथमिकता सिर्जना गर्ने काम गर्दछ । जसबाट राम्रो इँटाका उपभोक्ताहरूलाई सामाजिक तवरले उत्तरदायी र उच्च गुणस्तरयुक्त इँटा उत्पादनको प्रत्याभूत गरिन्छ । सँगसँगै, भट्टाहरूलाई आवश्यक प्राविधिक सहयोग र नयाँ उच्च मूल्य सहितको बजारमा पहुँच सिर्जना गरी लाभान्वित गराइन्छ। BBN ले राम्रो इँटा प्रमाणीकरण गर्नको निम्ति मापनयोग्य र मानकीय मापदण्डहरू तय गरी नेपालको इँटा उद्योगमा श्रम सवालहरू सम्बोधन गर्नुपर्ने आवश्यकतालाई परीपूर्ति गर्दछ। जुन कार्य नेपालमा तीन वटा संस्थाहरू Brick Clean Network Nepal (BCN), Global Fairness Initiative (GFI) र GoodWeave International को साझेदारीमा सञ्चालन गरिँदै छ । विश्वका विभिन्न राष्ट्रहरूमा स्वतन्त्रता तथा शान्ति स्थापनामा समर्पित एक संस्था Humanity United को सहयोमा यो कार्य अगाडि बढेको छ ।

BBN का मापदण्डहरू यस परियोजनाका साझेदारहरूद्वारा पहिचान गरिएका मानकहरू र नेपालको इँटा उद्योगका महत्वपूर्ण विषयवस्तुहरूमा आधारित छन् । जुन मापदण्डहरू बालअधिकारसम्बन्धी 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 गलैंचा उद्योगका लागि तयार गरी लागू गरेको अनुभव र BCN द्वारा पहिचान गरिएका मुख्य सिद्धान्तहरूलाई समावेस गर्दै यी मापदण्डहरू, सहभागी भट्टाहरूको समूहसँग गरिएको प्रारम्भिक Pilot Audits को समयमा परीक्षण गरिएको छ र BBN मापदण्ड समितिद्वारा समीक्षा गरिएको छ । मापदण्डको यो संस्करण २०१५ अगस्ट १५ मा मापदण्ड समिति द्वारा अनुमोदित गरिएको छ । नेपालको ईटा उद्योग को आवश्यकता पूरा गर्न मापदण्ड कार्यान्वयनको माध्यमबाट मापदण्ड समिति द्वारा यस मापदण्डको नियमित समीक्षा गरीनेछ।

कार्यक्षेत्रः

BBN मापदण्डले वर्तमानमा नेपालको इँटा उद्योगमा विद्यमान बालश्रम, जबरजस्ती तथा बँधुवा मजदुर, र कार्य अवस्था (पारिश्रमिक, कार्य घण्टा/समय, कार्यस्थल सुरक्षा र स्वास्थ्य तथा अनुशासनका अभ्यासहरू) सँग सम्बन्धित सबालहरूको सम्बोधन गर्दछ। गुडविभ (GoodWeave) ले सहभागी इँटा-भट्टामा श्रम, अधिकार र कार्य अवस्थाको अनुगमन गर्न प्रयोग गरिने मापदण्डहरू र त्यसको प्रमाणीकरण पद्धतिको विकास गर्ने छ। BBN मापदण्डको न्युनतम मानाङ्कको विस्तृत वर्णन गर्न र आवश्यकता अनुरुप थप प्रस्ट पार्न एक निर्देशिका पनि संलग्न गरिने छ। BBN मापदण्डको भौगोलिक र औद्योगिक कार्यक्षेत्र हाल नेपालको इँटा उद्योगमा कार्यान्वयन गर्नको लागि सीमित रहने छ।

उद्देश्य :

BBN मापदण्डका व्यापक लक्ष्यहरू निम्नानुसार छन् :

- इँटा उद्योगमा बँधुवा, करकापपूर्ण र बालश्रम कम गर्ने
- इँटा प्रमाणीकरण गर्नको निम्ति एक बजार आधारित प्रारूपको विकासमा सहयोग पुऱ्याउने

बी.बी.एन. (BBN) मापदण्डको संरचना :

यो दस्तावेजलाई ५ वटा सिद्धान्तहरूद्वारा संगठित गरिएको छ। जुन निम्नानुसार छन्-

- बालश्रम मान्य छैन
- जबरजस्ती वा बँधुवा श्रम मान्य छैन
- पारिश्रमिक तथा कार्य घण्टा/समय
- कार्यस्थल सुरक्षा र स्वास्थ्य
- कठोर वा अमानवीय व्यवहार मान्य छैन।

माथिका हरेक सिद्धान्तले उल्लेख्यरुपमा सम्मति र प्रगति मापदण्ड समाबेश गर्दछ। माथिका ५ सिद्धान्तका अतिरिक्त, BBN मापदण्डले गैर-भेदभावको सिद्धान्तलाई पनि जनाउँछ, जसका धेरै मापदण्डहरू र मान्यताहरूलाई अन्य मापदण्डहरूले सम्बोधन गर्दछन्।

मापदण्डको वर्गीकरण :

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

न्युनतम आवश्यकताहरूले ती मापदण्डहरूलाई परिभाषित गर्छ जसको कार्यान्वयनका लागि इँटा-भट्टा पहिलो चरणमा जवाफदेही हुनेछन्। उदाहरणका लागि, सिद्धान्त एक (बालश्रम मान्य छैन) को न्युनतम मापदण्डले १४ वर्षभन्दा कम उमेरका बालबालिकालाई उनिहरुका परिवार सँगै होस वा एक्लै, आंशिक वा पूर्ण समय कुनै प्रकारको काममा लगाउन पाइने छैन भनेर भन्दछ। न्युनतम आवश्यकताहरूले भट्टा मालिकहरूले कम्तीमा नेपालको सम्बन्धित कानुनको पालना गरिरहेका छन् भन्ने कुराको सुनिश्चितता गर्दछ।

प्रगति मापदण्डले भविष्यको आवश्यकताहरूको व्याख्या गर्दछ जसप्रति भट्टाहरू जवाफदेही हुनेछन्। यस मापदण्डमा यी आवश्यकताहरू समावेस गर्नुको दुई कारण छन्। पहिलो, यसले न्यूनतम आवश्यकतामा समावेश गर्नुपर्ने मापदण्डका न्युनतम शर्तहरूको बारेमा सरोकारवालाहरूलाई जानकारी गराउँदछ। दोस्रो, यसले पहिले नै तय गरिएका मापदण्डहरूको निम्ति आवश्यक सुधार गर्न सरोकारवालाहरूलाई प्रोत्साहित गर्दछ र अवसर पनि प्रदान गर्दछ। कार्यान्वयनको पहिलो चरणमा, इँटा

उद्योगले यी मापदण्डहरू पूरा गर्न सक्षम भए/नभएको प्रगति मूल्यांकन गरिने छ, तर यी प्रमापकहरू पूरा नगरेका भए पनि भट्टाहरूले मापदण्डको उल्लंघन गरेको ठहरिने छैन । जब आधाभन्दा बढी उद्योगहरूले यी अतिरिक्त मापदण्ड पूरा गर्न सक्षम हुन्छन तब यिनिहरूलाई पनि न्युनतम मापदण्डमा समाबेश गरिन्छ र यिनिहरूलाई अनुगमन प्रक्रियामा समाबेश गरिनेछ, र त्यसपछि कुनै असम्मति फेला परेमा उक्त अबस्थाको लागि भट्टा अफैं जवाफदेही हुनेछन् ।

मुख्य शब्दावलीहरूको परिभाषा :

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

बँधुवा श्रम : "ऋण बन्धक" पनि भनिने बँधुवा श्रम, ऋणको कारणबाट सृजित बन्धेजको अवस्था हो । यो त्यस्तो अवस्था वा रूप हो जसमा एक ऋणिले ऋणको निम्ति आफ्नो व्यक्तिगत सेवाहरूको धरौटी राख्दछ वा कुनै व्यक्ति कसैको ऋणको निम्ति सुरक्षाको रूपमा नियन्त्रित रहन्छ । जसमा ऋणको परिसमापनको निम्ति ती सेवाहरूको सान्दर्भिक मूल्याङ्कन गरिंदैन वा ती सेवाहरूको समयाबधि र प्रकृति क्रमशः निर्दिष्टित र परिभाषित हुँदैनन् । यसले कामदारहरूको श्रम शोषण हुन जान्छ र कामदारहरू ब्याज जोडिएको ऋण असुली नहुन्जेलसम्म काम छोड्न स्वतन्त्र हुँदैनन् । यो परिभाषा दासत्व उन्मुलन, दासत्व व्यापार, र दासत्वसँग सम्बन्धित संस्थाहरू र अभ्यासहरूसम्बन्धी माहासन्धिको इच्छाधिन धारा १ (क) बाट साभार गरिएको हो । *द्रष्टब्य : कामदारहरूले भविष्यमा प्राप्त गर्ने ज्यालाको निम्ति उनीहरूलाई प्रदान गरिने पेश्की प्रणालीलाई बँधुवा श्रमको रूपमा लिइदैन, तथापि, कामका शर्तनामाहरू जस्तै : पेश्की फर्स्यौट गर्न तय गरिएका कोटा र समयाबधि जसलाई कामदारहरूले सामान्य रूपमा पूरा गर्न नसक्ने अवस्थालाई बँधुवा श्रमको जोखिम वा संकेतकको रूपमा लिन सकिन्छ ।*
बालश्रम : आई.एल.ओ. अभिसन्धि १३८ र १८२ तथा बालअधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धिले १८ वर्षभन्दा कम उमेरका कुनै पनि व्यक्तिलाई बालकको रूपमा परिभाषित गरेको छ । यस मापदण्डले आई.एल.ओ. अभिसन्धि १३८ को न्युनतम मापदण्डलाई अनुसरण गर्दछ । स्थानीय कानुनले यसभन्दा माथिल्लो उमेरको व्यबस्था नगरेसम्म वा अनिवार्य शिक्षाको लागि तोकिएको उमेरको हद यसभन्दा माथि नभएमा यस मापदण्डले कुनै पनि काममा न्युनतम १४ वर्षको उमेर हदलाई न्युनतम मापदण्डको रूपमा लिन्छ । नेपालको सन्दर्भमा १४ वर्षको उमेरको हद लागू हुनेछ किनकि नेपालको वर्तमान कानुनले उक्त व्यबस्था गरेको छ । यस मापदण्डले आई.एल.ओ. अभिसन्धि १८२ को न्युनतम आवश्यकताहरूलाई पनि अनुशरण गर्दछ र १८ वर्षभन्दा कम उमेर समूहका बालबालिकाको स्वास्थ्य, सुरक्षा र नैतिकतामा हानि पुऱ्याउने कुनै पनि कार्यलाई निषेध गर्दछ ।
जबरजस्ती श्रम : दण्डको धम्कीस्वरूप कुनै व्यक्तिबाट प्रयोग गरिएका सबै प्रकारका काम वा सेवा जसको निम्ति उक्त व्यक्ति स्वेच्छाले तयार हुँदैन ।
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 अनुशासनसम्बन्धी अव्यवहारिक कारवाही जस्तै मौद्रिक वा शारीरिक सजायको रूपमा हुन्छ ।
न्युनतम ज्यालादर : कुनै कामदारलाई निश्चित समयावधिमा उसले गरेको काम वा प्रदान गरेको

सेवावापत प्रदान गरिने न्युनतम राशि जो समय वा उत्पादनको आधारमा गणना गरिन्छ, जुन व्यक्तिगत वा सामूहिक सम्झौताद्वारा कम गर्न सकिंदैन, जुन कानुनबाट 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): कानुनले व्यवस्था गरेको सामान्य कार्यसमय वा नियमित कार्यघण्टाको अतिरिक्त गरिने कार्य समय अतिरिक्त कार्यसमय (Overtime) हो। नेपालको कानुनअनुसार नियमित कार्यसमय भन्नाले प्रतिदिन ३० मिनेटको छुट्टिसहित ८ घण्टा र प्रतिहप्ता ४८ घण्टा हो, र अतिरिक्त कार्यसमय (Overtime) बढीमा एक दिनमा ४ घण्टा र एक सप्ताहमा २० घण्टामा मात्र सीमित हुनेछ।
नाबालिक मजदुर: नियमित श्रमशक्तिको रूपमा काममा भर्ना भएका १४ देखि १८ वर्ष उमेर समूहका बालबालिकालाई नाबालिक मजदुर भनी सम्बोधन गर्न सकिन्छ। जसको निम्ति आई.एल.ओ. अभिसन्धि १८२ मा परिभाषित गरिएअनुरूप केही प्रतिबन्धात्मक व्यवस्थाहरू (जस्तै : जोखिमपूर्ण काम, काम गर्ने घण्टा तथा समय) र विभिन्न प्रकारका शोषणविरुद्ध सुरक्षाका व्यवस्थाहरू गरिएको छ।

सिद्धान्त १ : बालश्रम मान्य छैन

स्पष्टीकरण: आई.एल.ओ. अभिसन्धि १३८ र नेपालको बालश्रमसम्बन्धी ऐन, २००० का अनुसार १४ वर्ष मुनिका बालबालिकालाई रोजगारीमा निषेध गरिएको छ। नेपालको श्रम, कानुन र आई.एल.ओ. अभिसन्धि १८२ र ९० ले पनि १४ देखि १८ वर्ष उमेर समूहका नाबालिक कामदारहरूको रोजगारीबारे सम्बोधन गर्दछ, तिनीहरूको कामको प्रकार, साथै काम गर्ने समय र चाल्नुपर्ने कदमबारे निर्देश गर्दछ। सिद्धान्त १ को मापदण्डले १४ वर्ष मुनिका बालबालिकालाई कडाइका साथ रोजगारीमा निषेध गर्दछ र नाबालिक कामदारहरूको कार्यहरूको निश्चित व्यवस्था गर्दछ। साथै निर्देशिकाले अझ नाबालिक कामदारहरू संलग्न हुन नहुने जोखिमपूर्ण कार्यको सूची तयार गर्दछ। यसको अलावा, बालश्रमको पुनर्स्थापनाका लागि प्रक्रियाहरू तय गर्दछ, साथै सुरक्षासम्बन्धी जनचेतना र बालश्रमको मुद्दामा रोजगारदाताहरू र कामदारहरूको लागि प्रशिक्षणका गतिविधिहरू निर्दिष्ट गर्दछ।

न्युनतम प्रमाणीकरण आवश्यकता :

१.१.१: कुनै पनि उत्पादन प्रक्रियामा १४ वर्षभन्दा कम उमेरका बालबालिकालाई (एक्लै वा परिवारका सदस्यहरूको साथमा) आंशिक वा पूर्ण समयका लागि काममा नियुक्ति गरिने छैन वा अनुमति दिइने छैन।

१.१.२ : १४ देखि १६ वर्ष उमेरका नाबालिक कामदारहरूलाई बालश्रमको निम्ति जोखिमपूर्ण मानिएका काममा पूर्ण प्रतिबन्धका साथ निम्न अवस्थाको प्रत्याभूत गरेर मात्र काममा लगाइन्छ वा काम गर्न अनुमति दिइन्छ :

(क) कुनै पनि जोखिमपूर्ण काममा नियुक्ति दिन नहुने
(ख) प्रति दिन ६ घण्टाभन्दा बढी काममा अनुमति नदिने
(ग) बेलुकी ६ बजेबाट बिहान ६ बजेसम्म काममा अनुमति नदिने

(घ) १५ किलोग्रामभन्दा माथि भारी बोक्न अनुमति नदिने
(ङ) जोखिमपूर्ण औजारसँग काम गर्न अनुमति नदिने
(च) अतिरक्त समय (Overtime) काम गर्न अनुमति नदिने
(छ) साप्ताहिक विश्रामको दिन प्रदान गरिनुपर्ने

उपरोक्त अबस्था बाहेक, रोजगारदाताहरूले १४ देखि १६ वर्ष उमेर समूहका नाबालिक कामदारको रोजगारको लागि BBN निर्देशिकाले उपलब्ध गराएको कार्यको सूची र जोखिमी तथा कार्य समय सँग सम्बन्धित ब्यबस्थाहरुको 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, BBN सँग काम गर्ने रोजगारदाताले बालश्रम निरुपणको व्यवस्था गर्दछन्, रोजगारदाता वा ठेकेदारले खर्च व्यहोर्ने गरी ती बालबालिकाहरूलाई आफ्नो परिवारमा पुनर्स्थापना गर्ने, र यस्ता सदस्यहरूको परिवारलाई दिइएको कुनै पनि अग्रिम ऋण फिर्ता गर्नुनपर्ने सुनिश्चितताका साथ भविष्यमा यस्तो नियुक्तिमा प्रतिबन्ध गर्ने ।

१.१.४ : रोजगारदाताहरूले कामदारहरू, नाइकेहरू र कर्मचारीहरूको बीचमा प्रशिक्षण, पोस्टर/सूचना र बैठकहरूका माध्यमबाट बालश्रम र नाबालिक कामदारहरूको नियुक्तिमा निषेधाज्ञा वा प्रतिबन्धको बारेमा जागरुकता पैदा गर्न आवश्यक कार्यहरू गर्दछन् ।

प्रगति प्रमाणीकरण मापदण्ड :

१.२.१ : जहाँ १६ वर्ष देखि १८ वर्ष उमेर समूहका नाबालिक वा किशोरकिशोरी कामदारहरू छन् ती कामदारहरूलाई :
(क) अतिरिक्त समय (Overtime) काम गर्न अनुमति दिइने छैन ।
(ख) बेलुका ६ बजेबाट 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 गर्नुपर्नेछ ।

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

१.२.२ : रोजगारदाताहरूले नाइकेहरूलाई १४, १६ र १८ वर्ष आसपास उमेर देखिने सबै कामदारहरूको उमेर प्रमाणीकरण 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: १४ देखि १६ र १६ देखि १८ वर्ष उमेरका नाबालिक मजदुरहरूलाई काममा लगाइएको अबस्थामा सबै मापदण्ड अनुसारका आवश्यकताहरू र कागजातहरू पूरा गरिन्छ। जस्तै नाबालिक कामदारको विवरण निर्धारित ढाँचामा श्रम विभागमा बुझाइन्छ।

१.२.४: ६ देखि १४ वर्ष उमेरका बालबालिकाहरू साथमै भएका कामदारहरू रहेको स्थानका रोजगारदाताहरूले विद्यालय वा शिक्षा केन्द्रको सुविधा वा अवसर प्रदान गर्दछन्- बालबालिकाको उमेर र आवश्यकताअनुसार जहाँ औपचारिक विद्यालय वा केन्द्र उपलब्ध छ उक्त स्थानमा उक्त सुविधा वा अबसर प्रदान गर्न सकिन्छ।

१.२.५: ६ वर्षभन्दा कम उमेरका बालबालिका साथै भएका कामदारहरू रहेको स्थानका रोजगारदाताले स्तनपानलगायत खानपानको सुविधा प्रदान गर्दछन् र BBN ले उपलब्ध गराएको बालविकास केन्द्र (CDC) सम्बन्धी निर्देशिकाअनुसार शिशुलाई बालविकास केन्द्रको सुविधा वा अबसर प्रदान गर्दछन्।

सिद्धान्त २ : कुनै जबरजस्ती वा बँधुवा श्रम मान्य छैन

स्पष्टीकरण: नेपालको श्रम कानुन, कमैया 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 पेश्कीको चक्रीय प्रणालीलाई सम्बोधन गर्दछ जस अन्तर्गत नियमित ज्यालामा बापत पेश्की र निर्बाह भुक्तानी[ज] समाबेश हुन्छन्। पेश्की आफैंले मात्र बँधुवा श्रमको प्रतिनिधित्व गर्दैन, तर यो त्यस्तो अबस्था हो जहिले पेश्की राशिसँग गाँसिएको कामको उच्च कोटा पूरा गर्न कामदारहरू अक्षम हुन्छन् जसले उनीहरुलाई बन्धक बनाउँछ। त्यसकारण, जब सम्म बर्तमानको वेतन प्रणाली रहन्छ, अग्रिम भुक्तानी, कोटा प्रणाली र निर्वाह भुक्तानी सचेत र पारदर्शी रूपले संहाल्नु पर्दछ। पेश्की प्रणाली उक्त पेश्की सँग सम्बन्धित कोटालाई नियमित र पारदर्शक बनाइनु पर्दछ। मापदण्डका प्रमापकहरूले पेश्की वा अग्रिम भुक्तानी योजनासँग सम्बन्धित मुद्दाहरूको सम्बोधन गर्दछन् र स्थानीय कानुन र आई.एल.ओ. अभिसन्धि २९, ९५ र १०५ अनुसार रोजगारीको नियम र सेवा शर्तहरू तय वा परिभाषित गर्दछन्।

न्युनतम प्रमाणीकरण आवश्यकता :

२.१.१: कुनै जबरजस्ती वा बँधुवा श्रम मान्य छैन।[ह]

---

[1] निर्वाह भुक्तानी ईटा उद्योगमा एक साधारण अभ्यास हो जुन ईटाको मौसममा 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)।

[2] मापदण्डमा उल्लेखीत जबरजस्ती वा बंधुवा श्रमको परिभाषा र सिद्धान्त २ अन्तर्गत औंल्याइएको मानक अनुसार।

२.१.२: कामदारले पेशिक वा ऋणस्वरूप नगद वा जिन्सीमा लिएको ऋणलाई प्रयोग गरी ऋणीहरूले एक मौसममा (बालबालिकाहरुको सहयोग बिना) पूरा गर्न नसक्ने कामको कोटा श्रृजना गरी जबरजस्ती काममा लगाइनु हुँदैन वा बन्धेजमा पार्नु हुँदैन ।

२.१.३: जहाँ साप्ताहीक भुक्तानी गरीन्छ त्यहाँ रोजगारदाता र कामदारहरू बीच ज्यालामा अग्रिम समझदारी हुनु पर्दछ र उक्त साप्ताहीक भुक्तानीले कामदारले कमाएका कुल ज्यालामा ऋण वृद्धि गर्नु हुँदैन ।

२.१.४: रोजगारदाताले कामदारहरूलाई काममा राखिराख्न कुनै प्रकारको शारीरिक वा मानशिक दबाबका उपायहरू प्रयोग गर्दैनन् र कामदारहरूले मनासिव र सम्झौता गरीएअनुरूप पूर्व सूचना दिई कुनै सजाय वा जरिवानाबिना (कामदारको ज्याला रोक्का बिना[घ]) काम छाड्न सक्दछन् ।

२.१.५: स्थानीय कानुन वा यस मापदण्डको व्यवस्थासँग नबाझिने गरी, कामको प्रकृति, स्वेच्छिक रोजगारी, तलब तथा सेवा सुबिधा, भुक्तानीको प्रक्रिया र कार्य समयको व्याख्या गरी रोजगारदाताले (र आबश्यकता अनुसार नाईकेले) कामदारहरूलाई नियुक्ति पत्र प्रदान गर्नु गर्दछ वा करारनामा गर्नु पर्दछ ।

२.१.६: रोजगारदाता वा ठेकेदार लगायतका उनीहरूका प्रतिनिधिहरूले कामदारहरूको कुनै सक्कली कागजातहरू कामका लागि धितोस्वरूप जफत गर्न पाइदैन ।

२.१.७: कामदारले तोकेको कार्य दिनको समयपछि कुनै पनि समय कार्यस्थल वा काम गर्ने परिसर छोड्न सक्छन् र उनीहरूले ओभरटाइम काम गर्न इन्कार गरेविरुद्ध जवाफी कारवाही गर्नुहुँदैन ।

२.१.८: प्रत्येक कामदार गरेको कुल उत्पादनको संचिति, आम्दानी (ज्याला र निर्वाह भुक्तानी सहित) र प्राप्त गरेको पेश्कीको अभिलेख कायम गरिनेछ, जुन बारेमा स्पष्ट रुपमा कम्तिमा मासिक रुपले श्रमिकहरुलाई जानकारी गरिनेछ ।

२.१.९: कामदारहरूले लिएको पेश्की वा ऋण तिर्नको लागि उनीहरूको मासिक आम्दानीबाट गरिने कटौती:

क) कामदारहरूले पहिलेनै स्वीकार गरेको दरमा हुनुपर्दछ र उक्त कुरा कामदारहरुलाई प्रदान

[3] कामदारहरूले यदि ईटाको मौसमको अन्त पहिले नै काम छोड्न चाहेको अबस्थामा तिनीहरूले काम गरे बापतको ज्याला पूर्ण रुपमा भुक्तानी पाउने उनिहरुको अधिकार छ भन्ने थाहा पाएका छन् भन्ने कुराको सुनिश्चित गर्न एक निर्देशिका प्रदान गरिनेछ ।

गरीएको करार पत्र वा नियुक्ति पत्रमा उल्लेख गरीएको हुनु पर्दछ ।

ख) कामदारहरूको मासिक आम्दानीको २५ प्रतिशतभन्दा बढी हुनु हुँदैन ।

प्रगति प्रमाणीकरण मापदण्ड :

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

२.२.२: 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 ।

२.२.३: कुनै कामदारले काम गरेका तीन महिना भित्र तिर्नसक्ने राशिमा पेश्की वा ऋण तय गरिन्छ ।

जसमा कामदारको बालबालिकाहरूलाई गर्ने सहयोग समावेश हुँदैन ।

२.२.४: कामदारको सबै ज्याला मासीक वा काम भुक्तान गरेको ७ दिन भित्र उनीहरूलाई उपलब्ध गराउनु पर्दछ । यदि साप्ताहिक निर्बाह खर्च भुक्तानी गरीएको छ भने उक्त रकम कटौती गरी बाँकी रकम कामदारले हाल सम्म गरेको कामको पुरै आम्दानी प्राप्त गर्ने गरी उपलब्ध गराउनु पर्दछ ।

२.२.५: रोजगारदाताले आफैंले वा ठेकेदार लगायतका आफ्ना प्रतिनिधिहरूद्वारा नगद वा जिन्सीमा प्रदान गरिएको खर्चको कटौती निष्पक्ष र उचित हुनेछ अर्थात् जिन्सीको भुक्तानी:
(क) कामको लागि आंशिक भुक्तानी मात्र हुनेछ ।
(ख) कानुनले अनुमति दिएअनुरूप मात्र हुनेछ ।
(ग) सही तबरले मूल्याङ्कन गरिनेछ र जिन्सीको कारणले कामदारलाई लागत बढ्ने छैन ।
(घ) रोजगारदातालाई लागत बढ्ने छैन ।
(ङ) कामदार र तिनको परिवारको प्रयोगको लागि उपयुक्त हुनेछ ।

सिद्धान्त ३: पारिश्रमिक तथा कार्य घण्टा/समय

स्पष्टीकरण: सिद्धान्त ३ का आवश्यकताहरुले सर्बप्रथम ज्यालादर स्थापना गरी ज्याला र कार्य घण्टा/काम गर्ने समयको बारेमा संबोधन गर्ने प्रयास गर्दछ जसले साप्ताहिक ४८ घण्टामा आधारीत कानूनी न्युनतम ज्यालालाई समाबेश गर्दछ । ज्याला दर व्यवल को संचालक समिति (Steering Committee) अन्तर्गतको ज्याला निर्धारण उपसमितिले गर्दछ । यसका मापदण्डहरुले उद्योगमा

वास्तविक काम गर्ने समयको बारेमा पनि व्यवस्था गर्दछन्, यसका साथै कामदार र रोजगारदाताहरूबीच काम गर्ने घण्टा र ओभरटाइमको बारेमा हुनुपर्ने समझदारीको सुनिश्चित गर्दछन्, र कामदारहरू ओभरटाइम काम गर्न बाध्य छैनन् भन्ने कुराको पनि सुनिश्चत गर्दछन् । यसको प्रयोग आई.एल.ओ. मापदण्ड (अभिसन्धि १, १४, ९५ र १३१) सँग पनि तालमेल हुनुपर्दछ । 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 गरिंदैन भन्ने कुराको सुनिश्चित गर्नुपर्दछ ।

न्युनतम प्रमाणीकरण आवश्यकता :

३.१.१: कामदाहरूले हप्तामा ४८ घण्टा (टुक्रा दर, मासीक ज्याला वा अन्य कुनै प्रकारका भुक्तानीका ब्यवस्था सहित) को अधारमा गणना गरीएको ज्याला दर अनुसार कम्तिमा कानुनी न्यूनतम ज्याला प्राप्त गर्दछन् भन्ने कुराको प्रमाणित गर्न रोजगारदाता सक्षम हुनु पर्दछ ।

३.१.२ : पेश्की, निर्वाह भुक्तानी, बचत सहित पूरा गरेको उत्पादन, कमाएको वा भुक्तानी गरेको ज्याला र कटौती गरिएको विवरण यदि केही छ भने, रेकर्ड कायम गर्नु पर्दछ र उक्त बारेमा कामदारहरूलाई जानकारी गराउनु गर्दछ र कामदारहरूले प्राप्त गरेको प्रमाणका लागि उनीहरूको हस्ताक्षरसहित रेकर्ड राख्नु पर्दछ ।

३.१.३: कामदारहरू रोजगारदाताहरू सँगको आपसी सहमतिमा बेलुकी ६ बजेदेखि बिहान ६ बजेबीच काममा सहभागी हुन सक्दछन् ।

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

३.१.५: रोजगारदाताले पारिश्रमिक, काम गर्ने समय र सेवा सुविधाका मापदण्डको बारेमा सबै कामदार, कर्मचारी, नाइके र ठेकेदारहरूलाई उनीहरुले काम सुरु गर्नु पूर्व प्रभावकारी ढंगले संचार गर्नु पर्दछ ।

प्रगति प्रमाणीकरण मापदण्ड :

३.२.१: कुनै पनि वयस्क कामदारको नियमित काम गर्ने समय हप्तामा ४८ घण्टा नियमित र २० घण्टा अतिरीक्त समय भन्दा अधिक हुनु हुँदैन र सात दिनमा एक दिन आरामको लागि प्रदान गरिनु पर्दछ ।

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

३.२.२: भट्टामा एउटै परिवारका कामदारहरूसहित सबै कामदारहरूको कार्य घण्टाको हिसाब-किताब राख्ने एक विश्वसनीय र निरीक्षणयोग्य प्रणाली हुनु पर्दछ।

३.२.३: काम गरेको घण्टा र दिन, पूरा गरेको उत्पादन, कमाएको वा भुक्तानी गरेको ज्याला, कटौती गरेको रकम, कुनै तिर्न बाँकि पेश्कि वा ऋण, र भुक्तानी गरेको खुद रकमको जानकारी सहितको चुक्ता भरपाइ कामदाहरूलाई प्रदान गरिन्छ।

३.२.४: भट्टामा काम गर्ने कामदार वा परिवारको मूलीलाई प्रत्यक्ष रूपमा ज्याला भुक्तानी गरिन्छ, वा ठेकेदारद्वारा भुक्तान गरिने सन्दर्भमा भट्टाको प्रतिनिधिको रेखदेखमा ठेकेदारमार्फत गरिन्छ।

३.२.५: ओभरटाइम कामको लागि कामदारहरूले आफ्नो नियमित ज्यालाको १५० प्रतिशतले प्राप्त गर्दछन्। पिस रेटमा आधारित कामको हकमा, ओभरटाइम अबधिमा गरिने 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।

३.२.६: लगातार दुई वा दुईभन्दा बढी मौसमका लागि भट्टामा सम्बद्ध रहेर काम गर्ने मजदुरहरूको लागि निम्न सुबिधाहरू 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

३.२.७: 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 ४: कार्यस्थल सुरक्षा र स्वास्थ्य

<u>स्पष्टीकरण:</u> कार्यस्थल सुरक्षा र स्वास्थ्य अन्तर्गतका प्रमाणीकरण आवश्यकताहरूले इँटा-भट्टाको परसिरमा रहेका कामदारहरूको सुरक्षा र स्वास्थ्यसँग सम्बन्धित आवश्यकताहरूको सम्बोधन गर्दछन्। जुन विषयहरूमा स्थानीय श्रम कानुन (विशेषगरी श्रम ऐन १९९२ र नियम १९९३) ले कार्यस्थल सुरक्षा र स्वास्थ्यका आवश्यकताहरू बारेमा व्यवस्था गरेको छ, ती विषयवस्तुमा स्थानीय कानुनको पालना गरिन्छ। जुन विषयवस्तुमा स्थानीय कानुनले कार्यस्थल सुरक्षा र स्वास्थ्यको बारेमा व्यवस्था गरेको छैन, ती विषयबस्तुहरूमा आई.एल.ओ. अभिसन्धि १५५, १७० र १८७ को पालना गरिन्छ। यी

मापदण्डहरू इँटा-भट्टाको कार्यस्थलमा हुनसक्ने 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 गर्नुपर्ने प्रशिक्षणको बारेमा जानकारी दिन्छ ।

न्युनतम प्रमाणीकरण आवश्यकता :

४.१.१: काममा भार उत्तोलनको निम्ति तोकिएको अधिकतम सीमा यसप्रकार 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

४.१.२: बासस्थानका लागि निम्न अवस्थाहरू परीपूर्ति गर्नु पर्दछ-
(क) अविवाहित पुरुष र महिला कामदारहरूलाई अलग-अलग आवास क्षेत्र प्रदान गरिनु पर्दछ ।
(ख) स्नानको लागि सफा पानीसहित गोप्य स्नान सुविधा प्रदान गरिनु पर्दछ ।

♣ उत्पादकले कामदारहरुलाई संरचनागतरुपले सुरक्षित आवास बनाउन सुझाब दिनु पर्दछ ।

४.१.३: कामदार र उनीहरूको परिवारको लागि निम्न अवस्थाहरू पूरा गर्ने गरी सरसफाइको 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 कडाइका साथ निषेध गरिनेछ र सबै बसोबासकर्ताहरूलाई स्पष्टसँग जानकारी गराइनेछ ।
(घ) पर्याप्त सुरक्षा र गोपनीयताका साथ एकल पुरुष र महिलाका लागि अलग-अलग आबासको सुविधाहरू प्रदान गरिनेछ ।
(ई) कार्यस्थल र आवास क्षेत्रमा कामदारहरूको लागि शौचालय सुविधा सजिलै उपलब्ध हुनेछ ।

४.१.४: सबै कामदारहरूलाई र तिनको परिवारका प्रत्येक सदस्यलाई उनीहरूको दैनिक आवश्यकता पूरा गर्ने गरी पर्याप्त पिउने पानी उपलब्ध हुनेछ । इँटा-भट्टाको इँटा पोल्ने स्टेशन नजिकै पेय योग्य पानीको व्यबस्था गरिनेछ र दिनभर कामदारहरूलाई सुलभ रूपमा उपलब्ध गराइनेछ ।

४.१.५: इँटा बोक्न वा लैजानको लागि प्रयोग गरिने मार्गहरूको आयतन र खण्डहरू सम्भावित जोखिमहरूबाट सुरक्षित हुनेगरी बनाइन्छ ।

४.१.६: जनचेतनामूलक क्रियाकलापहरूमार्फत रोजगारदाताले सबै कामदारहरू, नाइकेहरू र कर्मचारीहरूबीच उनीहरूको जिम्मेवारीसहित स्वास्थ्य र सुरक्षाका बारेमा जनचेतना सिर्जना गर्दछन् ।

४.१.७: प्रत्येक १०० कामदारहरूको लागि, एक पूर्णरूपमा 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 :

४.२.१: निम्नानुसार व्यक्तिगत सुरक्षाका उपकरणहरू प्रदान गरिनु पर्दछ-
(क) माटो मुछ्ने, ड्रिलिङ्ग गर्ने वा पोल्ने सबै प्रकारका उपकरणको प्रयोग गर्ने कार्यहरूको लागि आँखामा लगाउने सुरक्षित उपकरणहरू ।
(ख) कास्टिक पदार्थ वा रसायनसँग सम्बन्धित काम गर्दा सुरक्षित जुत्ता र पन्जा ।
(ग) इँट्टा खलमा राख्ने र हटाउने कामदारहरूको लागि सुरक्षित जुत्ता ।

४.२.२: सिंढी, तल्ला, स्क्यापफोल्ड (खट) वा भऱ्याङ्गहरू सुरक्षित तवरले प्रयोग गरिनुपर्दछ र पर्याप्त सुरक्षित हुनुपर्दछ ।

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

४.२.४: कामदारहरूलाई खाना र बिश्रामको लागि पिउन योग्य पानीको लगातार सुबिधा सहित छाना हालिएको र सुरक्षित स्थानको व्यव्स्था हुनु पर्दछ जहाँ कामदारहरु बस्न र बिश्राम गर्न सकुन् ।

४.२.५: 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 बिजुली आपूर्ति सहित आकस्मिक स्टप बटन र मिसिन गार्डसहित स्थापित गरिन्छन् । आवश्यक पर्ने त्यस्ता यन्त्रहरूको परीक्षण गरिन्छ र सम्बन्धित निकायबाट स्विकृति लिइन्छ ।

सिद्धान्त ५: कठोर वा अमानवीय व्यवहार मान्य छैन :

स्पष्टीकरण: सिद्धान्त ५ ले भट्टामा 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 उनीहरूले प्रयोग गर्ने गुनासो सुनुवाइ संयन्त्रको पनि व्यवस्था गर्दछ । यी प्रक्रियाहरू आई.एल.ओ. अभिसन्धि १५८ अनुरूप हुन्छन् र यिनीहरूले अनुशासीत र खराब आचरण न्युनीकरणको प्रक्रिया स्थापित गर्न स्थानीय कानुनको पालना गर्दछन् ।

न्युनतम प्रमाणीकरण आवश्यकता :

५.१.१: रोजगारदाताले गुनासो सुनुवाइ संयन्त्रको स्थापना गर्दछन् र कामदारको गुनासोको छानबिन र छलफलको लागि रोजगारदाताले एक वरिष्ठ व्यवस्थापन प्रतिनिधि वा प्रतिनिधिहरू (यसभित्र यौनदुर्व्यवहार वा उत्पीडनको विषयमा कामदारको गुनासो सुन्ने जिम्मेवारीसहित कम्तीमा एक महिला समावेश हुनेछ) नियुक्त गर्दछन्, र आवश्यक गोपनीयता कायम गर्दै समस्या समाधानको बारेमा कामदारहरूलाई सूचित गर्दछन् ।

५.१.२: रोजगारदाताले मौखिक, मनोवैज्ञानिक, शारीरिक, यौनशोषणलगायत 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 ।

५.१.३: रोजगारदाताले सबै कामदार, कर्मचारी र ठेकेदारलाई यो नीतिको बारेमा प्रभावकारी संचार गर्दछन् ।

प्रगति प्रमाणीकरण मापदण्ड :

५.२.१: रोजगारदाताले उजुरीबिरुद्ध गैरबदलाको दृष्टिकोण राख्नु पर्दछ । यद्यपि उजुरी अप्रमाणित भएको अवस्थामा पनि ।

५.२.२: अनुशासन र कारबाहीसम्बन्धी एक स्पष्ट नीति र प्रणालीको स्थापना गरिन्छ जसले अनुशासनका कारबाहीहरू अव्यावहारिक छैनन् (जस्तैः खण्ड ६.१.१ मा उल्लेख गरिएअनुरूप) भन्ने कुराको सुनिश्चित गर्दछन् । यसमा कुनै मौद्रिक जरिवाना लगाइदैन ।

५.२.३: रोजगारदाताले उजुरीहरूको प्रतिवेदन, कानुनी उपचारका घटनाहरू, अनुसन्धानका रिपोर्टिङहरूका रेकर्डहरूलाई लिपिबद्ध गर्न, र समस्या समाधान गर्न अपनाइएका परिणामजन्य प्रक्रियाहरूको बारेमा उद्योगमा पर्याप्त प्रणालीको व्यबस्था गर्दछन् ।

क्रस-कटिङ्ग: गैर-भेदभाव

स्पष्टीकरण: गैर-भेदभावको सिद्धान्त पनि क्रस-कटिङ्ग सिद्धान्तको रुपमा समाबेश छ । आई.एल.ओ. अभिसन्धि १०० र १११ अनुसार, कामदारहरूलाई उमेर, लिंग, प्रजाति, राजनीतिक मान्यता, धर्म, अपांगता, यौन झुकाव, राट्रियताको मूल वा जातिको आधारमा कुनै भेदभाव गरिनु हुदैंन । यदि यस्तो भेदभाव गरिएको पाइएमा, व्यवस्थापनले तुरुन्तै गुनासो सुनुवाइ प्रकृया खोल्नु पर्दछ र पारदर्शी तवरले त्यसको समाधान गर्नु पर्दछ ।