ETI Base Code Kannada

ನೀತಿಸಮ್ಮತವಾದ ವ್ಯಾವಹಾರಿಕ ಕ್ರಿಯಾಶಕ್ತಿಯ ಮೂಲ ಶಾಸನ (Ethical Trading Initiative Base Code)

1. **ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಮುಕ್ತವಾಗಿ ಆರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಅವಕಾಶ**

1.1. ಯಾವುದೇ ತೆರನಾದ ಬಲಾತ್ಕಾರ, ಊಳಿಗ ಪದ್ಧತಿ ಅಥವಾ ಜೈಲು ರೀತಿಯ ಶ್ರಮಿಕತೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು.

1.2. ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಮಾಲೀಕರ ಬಳಿ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ "ಠೇವಣಿಗಳನ್ನು" ಮತ್ತು ಅವರ ಗುರುತಿನ ಪತ್ರಗಳನ್ನು ಇಡಬೇಕಾಗಿಲ್ಲ ಹಾಗೂ ಪರಸ್ಪರ ಒಪ್ಪುವಂತಹ ಸೂಚನೆಯನ್ನಿತ್ತು ತಮ್ಮ ಮಾಲೀಕರನ್ನು ಯಾವುದೇ ಅಡೆತಡೆಯಿಲ್ಲದೆ ಬಿಡಬಹುದಾಗಿದೆ.

2. **ಸಂಘಟನೆಯ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯತೆ ಮತ್ತು ಸಾಮೂಹಿಕ ಸಂಧಾನಗಳ ಹಕ್ಕನ್ನು ಗೌರವಿಸುವುದು**

2.1 ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಯಾವುದೇ ಭೇದಭಾವವಿಲ್ಲದೆ, ತಮಗೆ ಒಪ್ಪಿಗೆಯಾಗುವಂತಹ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಅಂತಹ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ಸೇರುವುದು ಅವರ ಹಕ್ಕು ಮತ್ತು ಈ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಮೂಲಕ ತಮ್ಮ ಸಾಮೂಹಿಕ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಇಡಬಹುದಾಗಿದೆ.

2.2 ಮಾಲೀಕನಾದವನು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಹಾಗೂ ಅವರ ಸಂಘಟನಾ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಗೆ ಮುಕ್ತವಾದ ಮನೋಭಾವನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು.

2.3 ಕಾರ್ಮಿಕ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳನ್ನು ಕಡೆಗಣಿಸದೆ ಅವರ ಪ್ರಾತಿನಿಧಿತ್ವದ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆಸಲು ಸೂಕ್ತವಾದ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಬೇಕು.

2.4 ಕಾನೂನಿನಡಿಯಲ್ಲಿ, ಎಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವುದಾಗಲೀ ಅಥವಾ ಸಾಮೂಹಿಕ ಒಪ್ಪಂದಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವುದಾಗಲೀ ನಿಭಂದನೆಗಳಿವೆಯೋ, ಅಂತಹ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ, ಮಾಲೀಕರು ಅದಕ್ಕೆ ಸಮಾನಾಂತರವಾದ ಸ್ವತಂತ್ರ ಮತ್ತು ಮುಕ್ತವಾದ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸಾಮೂಹಿಕ ಒಪ್ಪಂದಗಳನ್ನು ಮಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಅನುಕೂಲಕರವಾದ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಬೇಕೆ ಹೊರತು, ಅದಕ್ಕೆ ಅಡ್ಡಗೋಡೆಯಾಗಬಾರದು.

3. **ಆರೋಗ್ಯಕರ ಹಾಗೂ ಸುರಕ್ಷಿತ ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಸ್ಥಿತಿ–ಗತಿಗಳು**

3.1 ಆಯಾಯ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಪ್ರಸ್ತುತ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಸಂಪೂರ್ಣ ಅರಿವನ್ನಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಮತ್ತು ಯಾವುದೇ ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾದ ಅಪಾಯಕಾರಕಗಳಿವೆಯೇ ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆಯೂ ಅರಿವಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಅದಕ್ಕೆ ತಕ್ಕುದಾದ ಆರೋಗ್ಯಕರ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷಿತವಾದ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು. ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಆದಷ್ಟು ಕಡಿಮೆ ಅವಘಡಗಳನ್ನು, ಅಥವಾ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಹಾನಿಯಾಗುವಂತಹ, ಅಥವಾ ಅದರ ಜೊತೆಯಲ್ಲೇ ಉಂಟಾಗುವಂತಹ, ಅಥವಾ ಕೆಲಸದ ವೇಳೆಯಲ್ಲೇ ಉದ್ಭವಿಸುವಂತಹ ಹಾನಿಕಾರಕಗಳಿಂದ ಆಗುವ ಹಾನಿಗಳನ್ನು ಪ್ರಾಯೋಗಿಕವಾಗಿ ಆದಷ್ಟು ಮಟ್ಟಿಗೆ ಕಡಿಮೆಗೊಳಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಗತವಾಗಬೇಕು.

3.2 ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ, ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷೆಯ ಬಗ್ಗೆ ನಿರಂತರವಾಗಿ ಮತ್ತು ಉಲ್ಲೇಖಿತ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ನೀಡಬೇಕು ಮತ್ತು ಈ ರೀತಿಯ ತರಬೇತಿಗಳು, ಹೊಸದಾಗಿ ಸೇರ್ಪಡೆಯಾದ ಮತ್ತು ಹೊಸ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನೇಮಿಸಲಾದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪುನರಾವರ್ತನೆಯಾಗಬೇಕು.

3.3 ಸ್ವಚ್ಛ ಶೌಚಾಲಯ ಮತ್ತು ಶುದ್ಧವಾದ ಕುಡಿಯುವ ನೀರಿನ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಕೈಗೆಟುಕವಂತಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಸಾಧ್ಯವಾದ ಪಕ್ಷದಲ್ಲಿ, ಸ್ವಚ್ಛವಾದ ಆಹಾರಗಳನ್ನು ಶೇಖರಿಸಿಡುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನೂ ಸಹ ಮಾಡಬೇಕು.

3.4 ವಸತಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಎಲ್ಲೆಲ್ಲಿ ನೀಡಿರುತ್ತಾರೋ, ಅಂತಹ ಸ್ಥಳಗಳು ಸ್ವಚ್ಛತೆಯಿಂದ ಇರಬೇಕು, ಸುರಕ್ಷಿತವಾಗಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೂಲಭೂತ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ನೀಡುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿರಬೇಕು.

3.5 ಈ ಶಾಸನಗಳನ್ನು ಯಾವ ಯಾವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಪಾಲಿಸುತ್ತಿವೆಯೋ, ಅಂತಹ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಒಬ್ಬ ಹಿರಿಯ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ಪ್ರತಿನಿಧಿಯನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡಿ, ಆ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗೆ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷೆಯನ್ನು ಪರಿಪಾಲಿಸುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ನೀಡಬೇಕು.

4. ಬಾಲ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಬಳಸಬಾರದು

4.1 ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಹೊಸ ಬಾಲಕಾರ್ಮಿಕರ ನೇಮಕಾತಿ ಇರಲೇ ಕೂಡದು.

4.2 ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ತಮ್ಮದೇ ಆದ ನೀತಿಗಳನ್ನು ವೃದ್ಧಿಗೊಳಿಸುವುದಾಗಲೀ, ಅಥವಾ ಪ್ರಸ್ತುತ ಇರುವ ನೀತಿ ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಿ, ಯಾವುದೇ ಬಾಲಕ ಬಾಲ–ಕಾರ್ಮಿಕನಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರೆ ಅಂತಹ ಬಾಲಕ / ಬಾಲಕಿಯರನ್ನು ಪರಿವರ್ತಿಸಿ ಅವರು ಉತ್ತಮವಾದ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು, ಆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಬಾಲಕನಲ್ಲದ ವಯೋಮಾನಕ್ಕೆ ಬರುವವರೆಗೆ ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುವ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಬೇಕು. ಬಾಲಕ" ಮತ್ತು "ಬಾಲ–ಕಾರ್ಮಿಕ" ಇವನ್ನು ಅನುಬಂಧದಲ್ಲಿ ನಿರೂಪಿಸಲಾಗಿದೆ.

4.3 18 ವಯಸ್ಸಿನ ವಯೋಮಿತಿಗಿಂತ ಕೆಳಗಿರುವ ಮಕ್ಕಳು ಮತ್ತು ಚಿಕ್ಕವರು ರಾತ್ರಿ ಪಾಳಿಯಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಹಾನಿಕಾರಕ ವಾತಾವರಣದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ನೇಮಿಸಲೇಬಾರದು.

4.4 ಈ ನೀತಿನಿಯಮಗಳು ಐ ಎಲ್ ಓ (ILO) ದಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿರುವ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಗುಣಮಟ್ಟವನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಅವುಗಳಿಗೆ ಬದ್ಧವಾಗಿರಬೇಕು.

5. ವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ನೀಡುವುದು

5.1 ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ನಿಗದಿತ ಒಂದು ವಾರದ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮುಗಿಸಿದ ಅವಧಿಯನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ವೇತನ ಮತ್ತು ಇತರೇ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ನೀಡುತ್ತಾರೆ, ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾನೂನು ನಿಗದಿತ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನ ಅಥವಾ ಕೈಗಾರಿಕಾ

5.2 ಸೂಚಿತ ನಿಗದಿತ ವೇತನವನ್ನು, ಯಾವುದು ಹೆಚ್ಚು ಸೂಕ್ತವೋ ಅದನ್ನು ನೀಡುತ್ತಾರೆ. ಅದು ಯಾವುದೇ ಇರಲಿ, ವೇತನವು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೂಲಭೂತ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಸ್ವಲ್ಪ ವಿವೇಚಿತ ಆದಾಯದ ಅಗತ್ಯವನ್ನೂ ಸಹ ಪೂರೈಸುವಂತಿರಬೇಕು.

5.3 ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ. ಅವರಿಗೆ ಅರ್ಥವಾಗುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಅವರಿಗೆ ನೀಡಿರುವ ಉದ್ಯೋಗದ ಬಗ್ಗೆ ಮತ್ತು ಅವರಿಗೆ ನೀಡಲಿರುವ ವೇತನದ ಷರತ್ತುಗಳನ್ನು ಲಿಖಿತ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಅವರು ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸೇರುವ ಮುನ್ನ ಅವರಿಗೆ ನೀಡಬೇಕು ಮತ್ತು ಪ್ರತೀ ಸಮಯದಲ್ಲೂ ಅವರಿಗೆ ವೇತನ ನೀಡಿದಾಗ, ನೀಡುತ್ತಿರುವ ವೇತನದ ಸಂಪೂರ್ಣ ವಿವರಗಳನ್ನು ಅವರಿಗೆ ನೀಡಬೇಕು.

5.4 ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾನೂನಿನ ಪ್ರಕಾರ, ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕನ ಒಪ್ಪಿಗೆ ಪಡೆಯದೇ, ಶಿಸ್ತಿನ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಅವನ ವೇತನದಿಂದ ಕಳೆಯುವುದನ್ನು ಮತ್ತು ಅವನ ವೇತನದಿಂದ ಯಾವುದೇ ಕಡಿತವನ್ನು ಮಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಅನುಮತಿ ನೀಡಿಲ್ಲ. ಎಲ್ಲಾ ಶಿಸ್ತಿನ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಲಿಖಿತ ರೂಪದಲ್ಲಿ ದಾಖಲಿಸಬೇಕು.

6. ಕೆಲಸದ ಗಂಟೆಗಳು ವಿಪರೀತ ಅಲ್ಲ

6.1. ಕೆಲಸದ ವೇಳೆಗಳು ದೇಶದ ಕಾನೂನು ಮತ್ತು ಸಾಮೂಹಿಕ ಒಪ್ಪಂದಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಈ ಕೆಳಗೆ ಕಾಣಿಸಿದ 6.2 ಮತ್ತು 6.6 ನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಲಾಭ ನೀಡುವ ನಿಯಮಗಳನು– ಜಾರಿಗೊಳಿಸಬೇಕು. ಸಬ್‌ಕ್ಲಾಸ್ 6.2 ಮತ್ತು 6.6 ಅಂತರ್ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ನಿಯಮಗಳ ಗುಣಮಟ್ಟದಲ್ಲಿವೆ.

6.2 ಅತಿರಿಕ್ತ ವೇಳೆಗಳು ಕೆಲಸದ ವೇಳೆಯನು–ಹೊರತುಪಡಿಸಿದ್ದು ಅದು ಒಪ್ಪಂದದಲ್ಲಿ ನಮೂದಿಸಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಗಂಟೆಗಳು ವಾರಕ್ಕೆ 48 ಗಂಟೆಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿಗೆ ಇರಬಾರದು. *

6.3 ಎಲ್ಲ ಅತಿರಿಕ್ತ ವೇಳೆಯ್ ಕೆಲಸಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸ್ವ ಇಚ್ಚೆಯಿಂದ ಇದ್ದು ಮತ್ತು ಕೆಳಗೆ ಸೂಚಿಸಿದ ಸಂಗತಿಗಳನು– ಪರಿಗಣಿಸಿ ಉಪಯೋಗಿಸಬೇಕು ಅವಧಿ ಮತ್ತು ವೇಳೆಗಳು ಒಂದು ವ್ಯಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಇಡೀ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮೂಹವನು– ಒಟ್ಟಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಅದನು– ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಿಯುಕ್ತಿಯನು– ಸರಿದೂಗಿಸಲು ಬಳಸಬಾರದು. ಅತಿರಿಕ್ತ ಕೆಲಸದ ವೇಳೆಯ ವೇತನವನು–ಮೂಲವೇತನಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚು ಅಂದರೆ ಮೂಲ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ 125% ಹೆಚ್ಚಿಗೆ ಇರಬೇಕು.

6.4 ಯಾವುದೇವಾರದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಗಂತ್ಗಳು 60 ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿಗೆ ಇರಬಾರದು ಮತ್ತು 6.5 ನಿಯಮಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿರಬೇಕು.

6.5 ಕೆಲಸದ ವೇಳೆಗಳು ಕೆಲವೊಂದು ವಿಶೇಷ ಸಂಧರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ 60 ಗಂಟೆ ಮೀರಬಹುದು ಆದರೆ ಕೆಲಗಿನವುಗಳಿಗೆ ಬಧವಾಗಿರಬೇಕು.

- ದೇಶದ ಕಾನೂನು ಇದನು–ಒಪ್ಪಿರಬೇಕು;
- ಇದು ಸಂಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವೆ ಮುಕ್ತ ಮನಸಿನಿಂದ ಆದ ಒಪ್ಪಂದಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಈ ಒಪ್ಪಂದದಲ್ಲಿ ಅಧಿಕ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಭಾಗಿಯಾಗಿರಬೇಕು;
- ಮಾಲೀಕರು ಕೆಲಸಗಾರರ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ರಕ್ಷಣೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಸೂಕ್ತ ಕ್ರಮಗಳನು–ಕೈಕೊಂಡಿರಬೇಕು;
- ವಿಶೇಷ ಸಂದರ್ಭ ಎಂದರೆ ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ಅಗತ್ತ್ಯ, ಅಪಘಾತ, ತುರ್ತು ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಮುಂತಾದುವುಗಳು ಘಟಿಸಿದಾಗ ಮಾತ್ರ ಲಾಗೂ ಆಗುತ್ತದೆ.

6.6 ಪ್ರತಿ ಏಳು ದಿನದ ಕೆಲಸದ ನಂತರ ಒಂದು ದಿನದ ರಜೆಯನು–ನೀಡಬೇಕು ಅಥವಾ ದೇಶದ ಕಾನೂನು ಸೂಚಿಸಿದಂತೆ ಪ್ರತಿ 14 ದಿನಗಳ ಕೆಲಸದ ನಂತರ 2 ದಿನಗಳ ರಜೆ ನೀಡಬೇಕು.

* ಕೆಲಸದ ಘಂಟೆಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇತನ ಕಡಿತಗೊಳಿಸಲಾಗಿಲ್ಲದೇ ಅಂತರ್ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಶಿಫಾರಸು ಪ್ರಕಾರ ಸಾಮಾನ್ಯ ಪ್ರಗತಿಪರ ಕಡಿತ ಶಿಪಾರಸು – ಕೆಲಸದ ಘಂಟೆಗಳು ಯಾವುದೇ ವಾರ್ಕಕೆ 40 ಗಂಟೆಗಳು ಇರಬಹುದು.

7. ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಭೇದಭಾವವನ್ನು ರೂಢಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಾರದು

7.1 ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು, ವೇತನ ನಿಗದಿ, ತರಬೇತಿಗೆ ಸಿಗುವ ಅವಕಾಶ, ಬಡ್ತಿ, ಕೆಲಸದಿಂದ ಹೊರಹಾಕುವುದು ಅಥವಾ ಪಂಗಡ, ಜಾತಿ, ರಾಷ್ಟ್ರೀಯತೆ, ಮತ, ವಯಸ್ಸು, ದೌರ್ಬಲ್ಯತೆ, ಲಿಂಗಭೇದ, ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ, ಲೈಂಗಿಕತೆಯ ಒಲವು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘದ ಸದಸ್ಯತ್ವ ಅಥವಾ ರಾಜಕೀಯ ನೋಂದಣಿ, ಇವು ಯಾವುದರಲ್ಲೂ ಯಾವ ಭೇದ ಭಾವವನ್ನೂ ರೂಢಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಾರದು.

8. ನಿಯತವಾದ / ಸ್ಥಿರವಾದ / ಖಾಯಂ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ನೀಡುವುದು.

8.1 ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟೂ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾನೂನು ಮತ್ತು ರೂಢಿಯಲ್ಲಿ ಮಾನ್ಯತೆ ಪಡೆದಿರುವ ಖಾಯಂ ಉದ್ಯೋಗದ ಬಾಂಧವ್ಯದ ಮೂಲಕ ಇದ್ದರೆ ಒಳಿತು.

8.2 ಸ್ಥಿರವಾದ / ಖಾಯಂ ಉದ್ಯೋಗ ಬಾಂಧವ್ಯದಲ್ಲಿ ಉಂಟಾಗಬಹುದಾದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನು ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಸುರಕ್ಷತೆಯಡಿಯಲ್ಲಿ ಸಲ್ಲಬೇಕಾದ ಸವಲತ್ತುಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ನಿಯಮಾವಳಿಗಳನ್ನು ಪಾಲಿಸುವುದನ್ನು ತಪ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಕೇವಲ ಕೆಲಸವನ್ನಷ್ಟೇ ಮಾಡುವ ಒಪ್ಪಂದದ ಗುತ್ತಿಗೆ, ಹೊರ-ಗುತ್ತಿಗೆ ಅಥವಾ ಮನೆಯಿಂದಲೇ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಮಾಡಿಕೊಂಡಂತಹ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳು, ಅಥವಾ ಅಪ್ರೆಂಟಿಸ್‌ಶಿಪ್ ಯೋಜನೆಗಳ ಮೂಲಕ ಹೊಸಬರನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿ, ಇವರಿಗೆ ನಿಜವಾಗಲೂ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಕುಶಲತೆಯನ್ನು ಹೇಳಿಕೊಡುವುದಾಗಲೀ ಅಥವಾ ಸ್ಥಿರವಾದ ಖಾಯಂ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ನೀಡುವುದಾಗಲೀ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು ಅಥವಾ ಇನ್ನಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಸವಲತ್ತುಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದನ್ನು ತಪ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ನಿಗದಿತ ಅವಧಿಯ ಗುತ್ತಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಧೀರ್ಘಾವಧಿ ನೀಡುವುದು, ಇತ್ಯಾದಿ.

9. ಕ್ರೂರವಾದ ಮತ್ತು ಅಮಾನವೀಯ ವರ್ತನೆ ಇರಲೇಬಾರದು

9.1 ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ದೈಹಿಕ ದಂಡನೆ ಅಥವಾ ಶಿಸ್ತಿನ ಕ್ರಮ, ದೈಹಿಕವಾಗಿ, ಮಾನಸಿಕವಾಗಿ, ಲೈಂಗಿಕವಾಗಿ ಅಥವಾ ಇನ್ನಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ನೀಡಿ ದಂಡಿಸುತ್ತೇನೆ ಎಂಬ ಭಯವನ್ನು ಮೂಡಿಸುವುದು, ಮತ್ತು ಹೀನಾಮಾನ ಬೈಯ್ಯುವುದು ಅಥವಾ ಇನ್ನಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಬೆದರಿಕೆಯನ್ನು ಹಾಕುವುದನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ನಿಷೇಧಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಈ ಶಾಸನದಡಿಯಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿರುವ ಶಾಸನಗಳು ಮೂಲಭೂತವಾದ ಕನಿಷ್ಠ ಶಾಸನಗಳಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿವೆಯೇ ಹೊರತು ಗರಿಷ್ಠಮಟ್ಟದ ಶಾಸನಗಳಲ್ಲ. ಇಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿತವಾದ ಶಾಸನಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ನೀಡುತ್ತಿರುವಂತಹ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಅವುಗಳಿಂದ ತಪ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಇವನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಬಾರದು. ಈ ಶಾಸನಗಳಲ್ಲಿ ಅಡಕವಾಗಿರುವ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಊರ್ಜಿತಗೊಳಿಸಲು ಆಯಾಯ ರಾಷ್ಟ್ರದ ಮತ್ತು ಇತರೇ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ನಂತರ ಇವುಗಳನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸಬೇಕು. ಒಂದು ಪಕ್ಷದಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲಿ ಅಡಕವಾಗಿರುವ ಅಂಶಗಳು ಮತ್ತು ಕಾನೂನಿಡಿಯಲ್ಲಿ ಅಡಕವಾಗಿರುವ ಅಂಶಗಳು ಒಂದೇ ಆಗಿದ್ದ ಪಕ್ಷದಲ್ಲಿ, ಯಾವುದು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ನೀಡುತ್ತವೋ ಅದನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸಬೇಕು.