



THE
REMEDY
PROJECT

THE FREEDOM FUND

अवस्थामा सुधार गर्दै:

ट्यारिफ ऐन 1930
(Tariff Act, 1930)
अन्तर्गत बलपूर्वक लगाएको
श्रम अवस्थाको सुधार
(Remediation of
Forced Labour)

प्रमुख निष्कर्ष र सुझावहरूको सारांश

9 मे 2023

जानकारीहरू

यो शोध प्रतिवेदन फ्रिडम फण्डको उदार सहयोगमा द रेमेडी प्रोजेक्टद्वारा तयार पारिएको हो। यस प्रतिवेदनका लागि विषय अध्ययनको तयारी परामर्शदाता अन्ना शेर (Anna Sher), डायना नोवोवा (Diana Novoa), लिभा श्रीधरन (Liva Sreedharan), मुसा न्कुना (Musa Nkuna), नान्चानोक वोङ्सामुथ (Nanchanok Wongsamuth) र प्रमोद आचार्य (Pramod Acharya) को अनुसन्धानको सहायतामा भएको थियो।

लेखकहरूले यस प्रतिवेदनका लागि पहिचान नखुलाई अन्तर्वार्ता लिन सहमत हुने 53 जना कामदार तथा हकवालाहरूका साथै यस प्रतिवेदनका लागि अन्तर्वार्ता दिनुभएका नागरिक समाज समूहहरू, विज्ञहरू र अन्य सरोकारवालाहरूलाई कृतज्ञतापूर्वक धन्यवाद दिन चाहन्छन्।

सावधानी

यो प्रतिवेदनले कुनै पनि कम्पनी वा व्यक्तिले बलपूर्वक श्रममा लगाएको वा अन्य कानुनी वा मानवअधिकारको उल्लंघन गरेको पहिचान वा आरोप लगाउन खोजेको छैन। यसले कुनैपनि अवस्थामा यूएस भन्सार र सीमा सुरक्षा (US Customs and Border Protection) को निष्कर्षलाई पुष्टि गर्न, स्थापित गर्न वा समर्थन गर्न पनि खोजेको छैन। यस प्रतिवेदनमा उल्लेख कुनैपनि कुरा कानुनी सल्लाह होइन।

यस प्रतिवेदनमा व्यक्त गरिएका विचारहरू लेखकका हुन् र यसले फ्रिडम फण्ड र/वा यस प्रतिवेदनका अन्य कुनै पनि योगदानकर्ताका विचारहरू प्रतिबिम्बित गर्दैन।

1. परिचय

- 1.1 फ्रीडम फण्डको सहयोगमा द रेमेडी प्रोजेक्टले बलपूर्वक श्रममा लगाई उत्पादन गरएका मालसामानहरूमा लगाइएको 'आयात प्रतिबन्ध (import bans)' र बलपूर्वक श्रममा लगाइएका कामदारहरू र अन्य हकवालाहरूलाई उपचारको व्यवस्थाबीचको सम्बन्ध बुझ्न वशिव्यापी अध्ययन गरेको छ। यस सारांशले त्यस अध्ययनबाट प्राप्त मुख्य निष्कर्ष र सुझावहरूलाई संक्षेपमा प्रस्तुत गर्दछ। यसको पूर्ण अध्ययन प्रतिवेदन (**प्रतिवेदन**) यहाँ हेर्न सकिन्छ।
- 1.2 सन् 1930 को अमेरिकी ट्यारिफ ऐन¹ (**ट्यारिफ ऐन**) ले अमेरिकी भन्सार र सीमा सुरक्षा (**सीबिपी**) लाई पूर्ण वा आंशिक रूपमा बलपूर्वक श्रममा लगाई उत्पादन गरएका मालसामानहरूमा 'आयात प्रतिबन्ध'² लगाउन अख्तियारी दिएको छ।³ ट्यारिफ ऐन अन्तर्गतको आयात प्रतिबन्ध कम्पनीहरूलाई उनीहरूले आफ्नो आपूर्ति सिंजालहरू (supply chains) मा बलपूर्वक श्रमको प्रयोग गरेको भए सो वषियमा जवाफदेही बनाउन उपलब्ध सबैभन्दा बलियो कानुनी उपकरणहरू मध्ये एक हो। उनीहरूसँग बलपूर्वक श्रम शोषण गर्नेहरूलाई प्रत्यक्ष आर्थिक रुपमा उत्तरदायी बनाउने र शोषणबाट लाभ उठाउने मूल्य सिंजालहरू (value chains) लाई भंग गर्ने क्षमता राख्दछन्। आयात प्रतिबन्धले कम्पनीहरूलाई उनीहरूको आपूर्ति सिंजालमा बलपूर्वक श्रममा लगाउने कार्यालाई सम्बोधन गर्न वा मूल्यवान अमेरिकी नदियात बजारमा पहुँच गुमाउने जोखिममा महत्त्वपूर्ण व्यावसायिक दबाव दिन सक्छ।
- 1.3 आयात प्रतिबन्धले पन शक्तिशाली नवारक प्रभाव (deterrent effect) पार्न सक्छ। आयात प्रतिबन्धको महत्त्वपूर्ण व्यावसायिक प्रभावहरूलाई ध्यानमा राख्दै, बलपूर्वक श्रममा राख्ने कार्य र मानव अधिकार जोखिमहरू धेरै उद्योगहरूमा प्रशासनिक तह (boardroom level) को छलफलको वषियको रुपमा उठाइएको छ। आयात प्रतिबन्धको खतरा वा जोखिमले कम्पनी र उद्योगहरूलाई सक्रिय रूपमा तनीहरूको आपूर्ति सिंजालहरू (supply chains) मा सूचकहरू (indicators) पहिचान गर्न र तनीहरूलाई सम्बोधन गर्न प्रणालीगत प्रतिक्रियाहरू (systemic responses) लागू गर्न प्रेरति गर्न सक्छ।
- 1.4 तसर्थ बलपूर्वक श्रम र आयात प्रतिबन्धले हालैका वर्षहरूमा कर्पोरेट र सरकारी व्यवहारमा महत्त्वपूर्ण परिवर्तनहरू ल्याएको छ। यद्यपि आयात प्रतिबन्ध र बलपूर्वक श्रममा राखेको मानसिहरूलाई उपचारको प्रावधान (provision of remedies) बीचको सम्बन्ध के हो भन्ने कुरामा स्पष्टताको अभाव छ। आयात प्रतिबन्धलाई बलपूर्वक श्रममा राखिएको कामदार र अन्य अधिकारवालाहरू (rightholders) का लागि व्यवस्था गरिएको उपचारको प्रावधानलाई समर्थन गर्ने उपकरणको साँटो दण्डात्मक उपायको रूपमा हेरिन्छ। वास्तवमा, ट्यारिफ ऐन आफैले 'उपचार' वा 'सुधार' (remedy or remediation) शब्द उल्लेख गर्दैन, तर यसको मतलब ट्यारिफ ऐन अन्तर्गत आयात प्रतिबन्धले उपचारको प्रावधानलाई समावेश गर्न सक्दैन वा गर्दैन भन्ने होइन।
- 1.5 यस प्रतिवेदनले नौ फरक वषिय अध्ययनहरूबाट प्राप्त जानकारी मार्फत ट्यारिफ ऐन 1930 अन्तर्गतको आयात प्रतिबन्धले मजदुर र अन्य अधिकारवालाहरूलाई बलपूर्वक श्रममा राखिएको अवस्थाहरूमा उपचारको प्रावधान कुन हदसम्म समावेश गरेको छ भन्ने वषियमा उचित रुपमा बुझ्न खोजेको छ। यस प्रतिवेदनले उपलब्ध उपचारहरूको स्वरूप तथा कामदारहरू र अधिकारवालाहरूमा तनिको प्रभावको परीक्षण गर्दछ, र बलपूर्वक श्रममा राखेको कामदारहरू र अन्य अधिकार ग्राहीहरूका लागि उपचारको व्यवस्था सुरक्षित गर्न एउटा उपकरणको रूपमा आयात प्रतिबन्धको प्रभावकारितालाई समर्थन गर्ने वा कमजोर बनाउने कारकहरूको पहिचान गर्दछ।

1 19 USC Ch.4

2 यो प्रतिवेदनले ट्यारिफ ऐन 1930 को s.307 अन्तर्गत प्रवर्तन संयन्त्रको वर्णन गर्न सामान्यतया प्रयोग गरिएको शब्द 'आयात प्रतिबन्ध' प्रयोग गरेको छ। एक 'आयात प्रतिबन्ध' मात्रात्मक प्रतिबन्धको एक रूप हो जसले कुनै विशेष मूल वा प्रकारका सामानहरूलाई बजारमा प्रवेश गर्न निषेध गर्दछ। See: European Parliament (2022) [Trade-related policy options of a ban on forced labour products](#), page 10, and World Trade Organization, [Quantitative Restrictions](#)

3 ट्यारिफ ऐन अन्तर्गत, बलपूर्वक श्रमलाई "काम वा सेवाको रूपमा परिभाषित गरिएको छ जुन कुनै पनि व्यक्तिबाट कुनै कार्यसम्पादनको लागि कुनै जरिवानाको धम्कीमा लिइन्छ र जसको लागि कामदारले स्वैच्छिक रूपमा प्रस्ताव गर्दैन", र बलपूर्वक वा संलग्न बाल श्रम समावेश गर्दछ। See: 19 CFR § 12.42(f)

1. परिचय

स्पष्टिकरण: ट्यारिफ ऐनमा 'आयात प्रतिबन्ध' को संयन्त्र

ट्यारिफ ऐनको दफा 307 मा "विदेशमा पूर्ण वा आंशिक रूपमा दोषी ठहर भएको श्रमिक वा/र बलपूर्वक राखिएको श्रमिक वा/र दण्ड व्यवस्था अन्तर्गत रहेका बाँधा श्रमिकद्वारा उत्खनन्, उत्पादन वा निर्माण गरिएका सबै सामग्री, मालसमान र व्यापारिक बस्तुहरू संयुक्त राज्य अमेरिकाको कुनैपनि बन्दरगाहमा प्रवेश गराउन पाइने छैन र त्यस्तो प्रवेशलाई यसैसाथ प्रतिबन्धित गरिएको छ..."⁴ भनी उल्लेख गरिएको छ ।

यो व्यवस्था कार्यान्वयन गर्नका लागि सीबिपी संयुक्त राज्यको संघीय एजेन्सी हो।⁵ सीबिपीले आफ्नै पहलमा वा तेस्रो पक्षद्वारा पेश गरिएको निवेदनमा समावेश भएको जानकारीको जवाफ स्वरूप आफ्नो अधिकार प्रयोग गर्न सक्छ।⁶

ट्यारिफ ऐन अन्तर्गत दुई चरणको कार्यान्वयन संयन्त्र छ। पहिलो चरणमा, सीबिपीले आफ्नै पहलमा वा पेश गरिएको निवेदनको जवाफमा अनुसन्धान सुरु गर्ने निर्णय गर्नेछ। अनुसन्धान पश्चात सीबिपीले ट्यारिफ ऐनको दफा 307 अन्तर्गत पर्ने मालसामानहरू संयुक्त राज्यमा आयात गरिएको वा गर्न लागिएको कुरा सुचित गर्ने कुनै जानकारी पाएमा त्यस्तो मालसामानका सम्बन्धमा सीबिपीले विथहोल्ड रिजिल आदेश (withhold release order) (**डब्ल्युआरओ**) (WRO) जारी गर्नेछ । डब्ल्युआरओ नामले नै संकेत गरेजस्तो यसले संयुक्त राज्यको बन्दरगाहहरूमा रहेका आदेश अन्तर्गत पर्ने मालसामानहरू संयुक्त राज्यमा भित्र्याउन रोक लगाउँदछ।⁷ अर्को शब्दमा भन्नुपर्दा डब्ल्युआरओले मालसामानहरू संयुक्त राज्यको बन्दरगाहहरू हुँदै संयुक्त राज्यका बजारमा प्रवेश गर्नबाट रोकदछ। तथापी मालसामान आयातकर्ताहरूले त्यस्ता मालसामानहरू संयुक्त राज्यको बन्दरगाहहरूबाट अन्य गन्तव्यमा पुनः निर्यात गर्न सक्दछन्।⁸

दोस्रो चरणमा, कुनै पनि मालसामानका सम्बन्धमा सीबिपीले उक्त मालसामान दफा 307 को अधिनमा रहने भनी निर्धारण गरेमा सीबिपीले ट्रेजरी सचिव (Secretary of the Treasury) को स्वीकृतिमा सो सम्बन्धमा भएको निष्कर्ष (**निष्कर्ष**) (Finding) प्रकाशित गर्नेछ।⁹ निष्कर्षमा समावेश गरिएका मालसामानहरू संयुक्त राज्यका कुनै पनि बन्दरगाहहरूमा प्रवेश गर्न रोक लगाइनेछ, संयुक्त राज्यमा तिनीहरूको आयातलाई निषेध गरिनेछ र संयुक्त राज्यको बन्दरगाहहरूमा त्यस्ता कुनै पनि सामानहरू जफत गर्न र कब्जामा लिन सकिनेछ।¹⁰ धेरै जसो अवस्थामा, सीबिपीले निष्कर्ष जारी गर्दैन। सन् 2023 को फेब्रुअरीसम्म जम्मा 53 वटा सक्रिय डब्ल्युआरओ छन् भने केवल 9 वटा निष्कर्षहरू छन्।¹¹

कानूनको तथा डब्ल्युआरओ वा निष्कर्षको विपरीत संयुक्त राज्यको बजारमा सामानहरू प्रवेश गर्ने वा गराउने (वा सो को उद्योग गर्ने) आयातकर्ताहरूलाई देवानी प्रकृतिको दण्ड (जस्तै, जरिवाना) दिने अधिकार सीबिपीसंग रहेको छ। सन् 2022 को डिसेम्बरसम्म, सीबिपीले डब्ल्युआरओ वा निष्कर्षमा समावेश गरिएका सामानहरू आयात गर्ने एकजना आयातकर्तालाई यस्तो जरिवाना गरेको एउटा मात्र घटना छ।¹²

4 19 USC 4 §1307

5 19 CFR § 12.42

6 19 CFR § 12.42(a) र (b)

7 19 CFR § 12.42(e)

8 19 CFR § 12.42(e)

9 19 CFR § 12.42(f)

10 19 CFR § 12.42(f); 19 CFR § 12.42(f)

11 CBP, [Withhold Release Orders and Findings List](#)

12 CBP (13 August 2022) [CBP Collects \\$575,000 from Pure Circle U.S.A. for Stevia Imports Made with Forced Labor](#)

1. परिचय

'उपचारमा पहुँच' विरुद्ध 'सुधार' (Remediation)

'उपचार' वा 'उपचारमा पहुँच' भनेको के हो?

व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धि संयुक्त राष्ट्रको मार्गदर्शक सिद्धान्त (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) (UNGPs) (यूएनजीपीएस) अन्तर्गत 'उपचार' भन्नाले मानव अधिकार उल्लङ्घन भएका मानिसहरूलाई मद्दत गर्नको लागि ठोस उपचारको प्रावधानलाई जनाउँछ। यसले "(क) मानव अधिकारको प्रतिकूल असरको लागि उपचार प्रदान गर्ने प्रक्रियाहरू, र (ख) प्रतिकूल असरहरूलाई प्रतिरोध गर्न वा सुधार गर्न सक्ने ठोस परिणामहरू दुवैलाई बुझाउँछ। यी परिणामहरूले विभिन्न रूपहरू लिन सक्छन्, जस्तै माफी, पुनर्स्थापना, वित्तीय वा गैर-वित्तीय क्षतिपूर्ति, र दण्डात्मक सजायहरू (आपराधिक वा प्रशासनिक, जस्तै जरिवाना), साथसाथै हानिको रोकथाम, जस्तै निषेधाज्ञा वा नदोहोराउने प्रत्याभूति"।¹³

ट्यारिफ ऐन 1930 अन्तर्गत 'सुधार'

'सुधार' सीबिपीले ट्यारिफ ऐनको दफा 307 अन्तर्गत आयात प्रतिबन्ध 'हटाउने' भन्ने बारे निर्णय गर्ने सन्दर्भमा पनि प्रयोग गरिने शब्द हो।¹⁴ यस सन्दर्भमा प्रयोग भएकोमा भने माथिको यूएनजीपी परिभाषामा फरक अर्थ दिन्छ। सीबिपीले डब्ल्युआरओ वा निष्कर्षलाई हटाउने दुई तरिकाहरू, परिमार्जन (modification) र रद्द (revocation) हुन्। परिमार्जन भनेको डब्ल्युआरओ वा निष्कर्षको¹⁵ कार्यान्वयनको आंशिक वा पूर्ण निलम्बन हो भने रद्द भनेको डब्ल्युआरओ वा निष्कर्षलाई पूर्ण रूपमा हटाउनु हो।¹⁶

सीबिपीले आफ्नो मार्गदर्शक कागजातहरूमा "सम्पूर्ण बलपूर्वक श्रमका सूचकहरूमा सुधार नहुँदासम्म डब्ल्युआरओ परिमार्जन वा रद्द नगर्ने भनी उल्लेख गरेको छ।"¹⁷ यद्यपि, यी मार्गदर्शन कागजातहरूले 'सुधार' लाई विशेष रूपमा परिभाषित गर्दैनन्। 'सुधार' (remediation) भन्ने शब्द ट्यारिफ ऐन वा यससँग सम्बन्धित संघीय नियमावलीहरूमा पनि प्रयोग गरिएको छैन। अभ्यासमा भने सीबिपीले प्रभावित अधिकारवालाहरूलाई उपचारको प्रावधान भन्दा पनि बलपूर्वक श्रमका सूचकहरू हटाउने प्रक्रियालाई व्याख्या गर्नको लागि 'उपचार' शब्द प्रयोग गर्दछ (विशेष गरी, बलपूर्वक श्रमका 11 आइएलओ सूचकहरू (11 ILO Indicators)। यी दुई अवधारणाहरू उस्तै भरतापनि तिनीहरू समान भने होइनन्।

यी दुई अवधारणाहरू बीचको भिन्नता छुट्ट्याउंदा 'उपचार' (remedy) भन्ने शब्द माथिको यूएनजीपीको परिभाषालाई बुझाउन प्रयोग गरिन्छ भने 'सुधार' (remediation) भन्ने शब्दले सीबिपीको उपचार (अर्थात्, बलपूर्वक श्रमका आइएलओ सूचकहरू हटाउने) को अवधारणालाई जनाउँदछ।

- 13 United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR) (2012) *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights. An Interpretive Guide*, page 7
- 14 See: CBP (March 2021) *Factsheet: WRO Modification/Revocation Process Overview*; CBP (October 2021) *How are WRO and/or finding modifications and revocations processed?*
- 15 CBP (March 2021) *Factsheet: WRO Modification/Revocation Process Overview*; CBP (October 2021) *How are WRO and/or finding modifications and revocations processed?*; ILO (1 October 2012) *ILO Indicators of Forced Labour*
- 16 CBP (March 2021) *Factsheet: WRO Modification/Revocation Process Overview*; CBP (October 2021) *How are WRO and/or finding modifications and revocations processed?*
- 17 CBP (March 2021) *Factsheet: WRO Modification/Revocation Process Overview*

2. पद्धति

- 2.1 यस प्रतविदनले द्यारफि ऐन अन्तर्गत आयात प्रतबिन्ध, र कामदार तथा अन्य प्रभावति अधिकारवालाहरूलाई उपचारको व्यवस्था बीचको सम्बन्धको जाँच गर्दछ। यसले नमिन कुराहरु वचारि गर्दछ:
- (1) द्यारफि ऐन अन्तर्गत 'सुधार' को अवधारणालाई कसरी बुझिएको र लागू गरिएको छ?
 - (2) कम्पनीलाई आयात प्रतबिन्ध लगाइएको अवस्थामा कम्पनी र अन्य सरोकारवालाहरूले प्रतबिन्धको प्रतिक्रियामा बलपूर्वक शर्मसम्बन्धी समस्याहरू सम्बोधन गर्न के उपायहरू अबलम्बन गरेका छन्?
 - (3) त्यस्ता उपायहरूले बलपूर्वक शर्मको अवस्थामा रहेका कामदारहरू र अन्य प्रभावति अधिकारवालाहरूको लागि कुन हदसम्म उपचारको प्रावधान प्रदान गरेको छ? कस्ता उपचारहरू प्रदान गरिए र तनीहरूको प्रभाव कस्तो थियो?
 - (4) बलपूर्वक शर्मको अवस्थामा रहेका कामदारहरू र अन्य प्रभावति अधिकारवालाहरूलाई उपचार प्रदान गर्ने उपकरणको रूपमा आयात प्रतबिन्धको प्रभावकारितालाई कुन कारकहरूले समर्थन गर्दछ वा असर गर्दछ?
- 2.2 यस प्रतविदनले द्यारफि ऐन अन्तर्गत लगाएको बलपूर्वक शर्ममा आयात प्रतबिन्ध हटाउन कम्पनीले माग गरेको नौ वटा वषिय अध्ययनहरू (case studies) को उदाहरणहरू माफत यी वषियहरूलाई हेरेको छ। यी वषिय अध्ययनहरू आयात प्रतबिन्धबाट प्रत्यक्ष रूपमा प्रभावति कम्पनी र उद्योगहरूमा कारयत 53 कामदारहरू, साथै ट्रेड युनियनहरू, नागरिक समाज समूहहरू, र वशिवभरबाट स्वतन्त्र वशिषज्ञहरूसंगको अन्तर्वार्ता माफत तयार भई स्थलगत अनुसन्धान तथा सोध अध्ययनद्वारा समर्थति छन्।

विषय अध्ययनहरूको सारांश

क्षेत्र	उद्योग	सम्बन्धित प्रतिष्ठान (हरू) वा उद्योग (हरू)
ब्राजिल	बोन ब्याक / बोन चार	बोनेचार कारभाओ आतभादो डो ब्रासलि लिमिटेड ("बोनेचार")
इंडिया	गार्मेन्ट	नाकी अपारेल्स (प्रा) लि.
मलेशिया	पाम आयल	एफजीभी होल्डिंग्स बीएचडी
मलेशिया	पाम आयल	सिम डार्बी प्लान्टेशन बीएचडी
मलेशिया	डिस्पोज गर्न सकिने पन्जा	टप ग्लोभ कर्पोरेशन बीएचडी
मलावी	सुतीजन्य पदार्थ	मलावीमा उत्पादित सुतीजन्य पदार्थ र सुतीजन्य पदार्थ मिश्रित उत्पादनहरू
नेपाल	कार्पेट, हातले उनेको ऊनका उत्पादनहरू	कुमार कार्पेट प्रा.लि, सिधे कार्पेट प्रा.लि, नोसाड कार्पेट इन्डस्ट्रिज प्रा.लि, अन्नपूर्ण कार्पेट, एभरेष्ट कार्पेट, भ्याली कार्पेट र के.के कार्पेट इन्डस्ट्रिज काठमाडौं।
फिसिंग भेसल: दा वाङ्ग	डिस्ट्यान्ट वाटर फिसिंग	फिसिंग भेसल: दा वाङ्ग
थाइल्याण्ड	फिसिंग नेट्स	खोन काइन फिसिंग नेट फ्याक्ट्री कम्पनी लिमिटेड देचापानिक फिसिंग नेट फ्याक्ट्री लिमिटेड

3. प्रमुख निष्कर्षहरूको सारांश

क. च्यारिफ ऐनको संयन्त्र अन्तर्गत 'सुधार' को अवधारणालाई कसरी बुझिएको र लागू गरिएको छ?

च्यारिफ ऐनको सन्दर्भमा, 'सुधार' भन्नाले बलपूर्वक श्रमको अवस्थाका मानिसहरूलाई ठोस उपचारको व्यवस्था गर्नु भन्दा पनि बलपूर्वक श्रमका सूचकहरू (forced labour indicators) हटाउनुलाई बुझाउँछ।

- 3.1 सीबिपिले इब्ल्युआरओ वा नषिकर्ष¹⁸ हटाउने वा परिवर्तन गर्ने भन्ने बारे नरिणय गर्दा 'सुधार' शब्दको प्रयोग गर्दछ। इब्ल्युआरओ वा नषिकर्षलाई नमिन दुई मध्ये कुनै एक तरिकाले 'हटाउन' सकिन्छ:
 - (1) 'परमिाजन' भनेको इब्ल्युआरओ वा नषिकर्षको कार्यान्वयनलाई आंशिक वा पूर्ण रुपमा नलिम्बन गर्नु हो। उदाहरणका लागि, कुनै कम्पनी वा उत्पादनहरूलाई आफ्नो दायराबाट हटाउनका लागि इब्ल्युआरओलाई परमिाजन गर्न सकिन्छ।¹⁹
 - (2) 'रद्द' भनेको इब्ल्युआरओ वा नषिकर्षको अधिनिमा रही कुनै सरोकारवाला वा संस्था बलपूर्वक श्रममा संलग्न थपिन भन्ने कुरा सविपिले नरिधारण गरेको आधारमा इब्ल्युआरओ वा नषिकर्ष पूर्ण रुपमा हटाउनु हो।²⁰
- 3.2 सीबिपिले आफ्नो मार्गदर्शक कागजातहरूमा "सम्पूर्ण बलपूर्वक श्रमका सूचकहरूमा सुधार नहुँदासम्म इब्ल्युआरओ परमिाजन वा रद्द नगर्ने" भनी उल्लेख गरेको छ।²¹ यद्यपि, यी मार्गदर्शन कागजातहरूले 'सुधार' लाई विशेष रुपमा परमिाषति गर्दैनन्। 'सुधार' (remediation) भन्ने शब्द च्यारिफ ऐन वा यससँग सम्बन्धित संघीय नियमावलीहरूमा पनि प्रयोग गरिएको छैन।
- 3.3 अभ्यासमा भने सीबिपिले प्रभावति अधिकारवालाहरूलाई उपचारको प्रावधान भन्दा पनि बलपूर्वक श्रमका सूचकहरू हटाउने प्रक्रियालाई व्याख्या गर्नको लागि 'उपचार' शब्द प्रयोग गर्दछ (वशिष गरी, बलपूर्वक श्रमका ११ आइएलओ सूचकहरू)। यी दुई अवधारणाहरू उस्तै भएतापनि तिनीहरू समान भने होइनन्।
- 3.4 उदाहरणका लागि, प्रतविदनमा जाँच गरिएका धेरै वशिष अध्ययनहरूमा सीबिपि द्वारा पहिचान गरिएको बलपूर्वक श्रमको प्रमुख सूचकमा ऋण भुक्तान गर्न नसक्दा बन्धनमा परेको (जस्तै, प्रवासी कामदारहरूले भर्ती शुल्कको भुक्तानीबाट उत्पन्न हुने रहेको) थियो। प्रतकि्रियामा केही कम्पनीहरूले प्रवासी कामदारहरूको भर्ती शुल्क (recruitment fees) को सोधभरना दएर बलपूर्वक श्रमको यो सूचकलाई 'रमिडिएट' (अर्थात् हटाउने कार्य) गरे। भर्ती शुल्कको सोधभरना गर्ने कार्यले श्रमकिह्रलाई ऋण बन्धन (debt bondage) को सम्भावति अवस्थाबाट मुक्त बनाई बलपूर्वक श्रमको सूचकहरूलाई 'रमिडिएट' (अर्थात्, हटाउन) गर्न मद्दत गर्न सक्दछ। यद्यपि, भर्ती शुल्कको सोधभरना गर्ने कार्य एक अत्यन्तै महत्त्वपूर्ण कदम भएतापनि ऋण बन्धनका कारण बलपूर्वक श्रममा परेका कामदारहरूलाई क्षतपि्रतपि्रस्ताव गर्ने अवस्थासँग समान भने छैन।²²

18 See: CBP (March 2021) [Factsheet: WRO Modification/Revocation Process Overview](#); CBP (October 2021) [How are WRO and/or finding modifications and revocations processed?](#)

19 Ibid.

20 Ibid.

21 CBP (March 2021) [Factsheet: WRO Modification/Revocation Process Overview](#)

22 कतिपय अवस्थामा, प्रतिवेदनका लागि अन्तर्वर्ति लिइएका आप्रवासी कामदारहरूले उनीहरूले प्राप्त गरेको भर्ती शुल्क प्रतिपूर्ति भुक्तानी उनीहरूले तिरेको वास्तविक भर्ती शुल्कभन्दा अलि बढी भएको बताए। यो अधिशेषलाई कामदारहरूका लागि केही क्षतिपूर्ति मूल्य मानिने हुन सक्छ, तर यो विशेष गरी बलपूर्वक श्रमको अवस्थाको अधिनिमा परेका कामदारहरूलाई क्षतिपूर्ति दिनको लागि गरिएको भुक्तानी जस्तै होइन।

3. प्रमुख निष्कर्षहरूको सारांश

3.5 त्यसै, बलपूर्वक श्रमको सूचकहरूको सुधारले संघै नै उपचारको व्यवस्था गर्र्छ भन्ने हुँदैन। उदाहरणका लागि, सन् 2020 मा सीबपीले प्रत्येक कम्पनीको "सामाजिक परिपालनाका कार्यक्रमहरू र आफ्नो आपूर्ति सिंजालबाट बलपूर्वक श्रमको जोखिम न्यूनीकरण गर्ने प्रयासहरू"²³ को मूल्याङ्कनको आधारमा मलावीमा दुई सुरतीजन्य कम्पनीहरूको सम्बन्धमा लागू गरिएको डब्ल्युआरओ परामिर्जन गरयो। यद्यपी, प्रतविदनका लागि अन्तर्वादा लडिएका सुरतीजन्य पदार्थ उत्पादनमा संलग्न कामदारहरूका अनुसार कामदारहरूलाई आयात प्रतबिन्धको प्रतकिरियामा कुनै उपचार प्रदान गरिएको छैन।

बलपूर्वक श्रमका सूचकहरूलाई पर्याप्त रूपमा सुधार गरिएको छ भनी नरिणय गर्नको लागि सिबिपिलि कुन प्रमाणिकि मापदण्ड (evidentiary standard) आधार लनि गर्र्छ भन्ने कुरा संघै स्पष्ट हुँदैन।

- 3.6 सीबपीले कम्पनीले बलपूर्वक श्रमका सूचकहरूको सुधार (अर्थात् हटाउने कार्य) पर्याप्त रूपमा गरेको छ, छैन भन्ने वषियमा नरिणय गर्दा वभिनिन वषियहरूमा वभिनिन मापदण्डहरूको अबलम्बन गरेको देखिन्छ।
- 3.7 सन् 2023 को फेब्रुअरी 3 मा एक प्रेस वजिप्तमा, सीबपीले "एजेन्सीले सम्बन्धति मालसमान बलपूर्वक श्रम प्रयोग गरेर उत्पादन, नरिमाण वा उत्खनन् गर्न छोडिएको कुरा देखाउने प्रमाण नहुँदासम्म आफुले डब्ल्युआरओ वा नषिकर्र्षहरू परामिर्जन नगरने" उल्लेख गरेको थयो।²⁴ यद्यपी, यसले संघै नै यसै मापदण्डको प्रयोग गरेको देखिँदैन।
- 3.8 वशिष गरी, सन् 2019 को नोभेम्बरमा "बलपूर्वक श्रमकि र बाल श्रम प्रयोग गरेर सुरतीजन्य पदार्थ उत्पादन भइरहेको छ" भन्ने आधारमा सीबपीले मलावीबाट सुरतीमा आयात प्रतबिन्ध लगायो।²⁵ सन् 2020 को जुन र अगस्टमा, सीबपीले "बलपूर्वक श्रमको जोखिमहरू पहचान र न्यूनीकरण गर्ने प्रयास" गरेको आधारमा मलावीका दुई ठूला सुरतीको पात खरदि गर्ने कम्पनीहरूको सम्बन्धमा आयात प्रतबिन्धलाई परामिर्जन गरयो, सीबपीले बलपूर्वक श्रम प्रयोग गरेर आफ्नो फारमबाट सुरती उत्पादन नगरिएको भनी दुबै कम्पनीहरूले लएको दाबीलाई "पर्याप्त रूपमा समर्थन गरेको" भनी उल्लेख गरेको छ।²⁶
- 3.9 मलावीबाट सुरतीजन्य पदार्थको सम्बन्धमा आयात प्रतबिन्धलाई परामिर्जन गर्ने सीबपीको नरिणयले अन्य वषियहरूमा प्रयोग गरिएको भन्दा फरक मापदण्ड अपनाएको देखिन्छ। मलावीको वषियमा सीबपीले कम्पनीहरूले केवल "बलपूर्वक श्रमको जोखिमहरू (यसलाई जोड दडिँ) पहचान र न्यूनीकरण गर्ने प्रयासहरू" गरेको प्रमाणति गर्नुपरने भनी जोखिमिमा आधारति पददति (risk based approach) अबलम्बन गरेको देखिन्छ।²⁷ यो अन्य वषियहरूमा सीबपीले अबलम्बन गरेको मापदण्डभन्दा फरक देखिन्छ जसमा कम्पनीहरूलाई "सम्बन्धति मालसमानहरू बलपूर्वक श्रम प्रयोग गरेर उत्पादन, नरिमाण वा उत्खनन् गर्न छोडिएको (यसलाई जोड दडिएको) कुरा प्रमाणति गर्न आवश्यक गरेको थयो।²⁸

23 CBP (3 June 2020) [CBP Modifies Withhold Release Order on Imports of Tobacco from Malawi](#)

24 CBP (3 February 2023) [CBP Modifies Finding on Sime Darby Plantation Berhad in Malaysia](#)

25 CBP (1 August 2020) [CBP Modifies Withhold Release Order on Tobacco Imports from Limbe Leaf Tobacco Company Ltd. in Malawi](#)

26 CBP (3 June 2020) [CBP Modifies Withhold Release Order on Imports of Tobacco from Malawi](#)

27 CBP (3 February 2023) [CBP Modifies Finding on Sime Darby Plantation Berhad in Malaysia](#)

28 CBP (3 February 2023) [CBP Modifies Finding on Sime Darby Plantation Berhad in Malaysia](#)

3. प्रमुख निष्कर्षहरूको सारांश

ख. कम्पनीलाई आयात प्रतिबन्ध लगाइएको अवस्थामा प्रतिबन्धको प्रतिक्रियामा कम्पनी र अन्य कारकहरूले बलपूर्वक श्रम सम्बन्धी समस्याहरूलाई सम्बोधन गर्न के उपायहरू अपनाएका छन्?

आयात प्रतिबन्धले केही अवस्थाहरूमा आपूर्ति संजालहरूमा बलपूर्वक श्रम सम्बन्धी समस्याहरूलाई सम्बोधन गर्न पर्याप्त कानुनी, नीतिगत र संचालनको तहमा सुधारहरू गरेको छ।

- 3.10 ट्यारफि ऐन अन्तर्गतको आयात प्रतिबन्धको प्रभाव व्यापक छ, र तनीहरू प्रायः सुधारका वरिधी उद्योगहरूमा द्रुत परिवर्तनहरू गर्न उत्प्रेरक सावति भएका छन्।
- 3.11 वास्तविक वा धम्कीपूर्ण आयात प्रतिबन्धको जवाफमा मलेसियामा अवस्थिति रबर ग्लोभ र पाम आयल उद्योगहरूमा कम्पनीहरूले 83,333 को हाराहारीमा रहेका प्रवासी कामदारहरूलाई भर्ती शुल्कमा यूएसडी 115.4 मिलियन भन्दा बढी फरिदा गर्ने प्रतिबद्धता जनाएका छन्,²⁹ रेसपन्सबिल ग्लोभ एलायन्स जस्ता नयाँ संस्थागत दगिपन सम्बन्धी अभियानको सुरुवात भएको छ, कामदार गुनासो संयन्त्र बलयो बनाइएको छ र भर्ती, संस्थागत सुशासन, र दगिपनका नीतहरूमा सुधार गरिएको छ।



3. प्रमुख निष्कर्षहरूको सारांश

मलेसियामा पाम आयल र पन्जा उत्पादन गर्ने कम्पनीहरूले प्रवासी कामदारहरूले तिरेको भर्ती शुल्क फिर्ता गर्ने सम्बन्धि सुचित प्रतिवद्धताहरू

कम्पनी	सोधभर्ना गरिएको / प्रतिबद्धता जनाइएको (अनुमानित)	योग्य कामदारहरूको अनुमानित संख्या
साइमे डार्बी ³⁰	एमवाईआर 82 मिलियन (यूएसडी 18.2 मिलियन)	34,000
टप ग्लोभ ³¹	एमवाईआर 150 मिलियन (यूएसडी 33.3 मिलियन)	13,000
कोसन ग्रुप ³²	एमवाईआर 54 मिलियन (यूएसडी 11.2 मिलियन)	5,500
हार्टलेजी ³³	एमवाईआर 41 मिलियन (यूएसडी 9.1 मिलियन)	खुलासा नगरिएको
सुपरम्याक्स ³⁴	एमवाईआर 23 मिलियन (यूएसडी 5.1 मिलियन)	1,750
ब्राइटवे ³⁵	एमवाईआर 38 मिलियन (यूएसडी 8.4 मिलियन)	2,719
डब्ल्युआरपी ³⁶	एमवाईआर 21.4 मिलियन (यूएसडी 4.7 मिलियन)	1,600
एफजीभी ³⁷	एमवाईआर 111.64 मिलियन (यूएसडी 24.9 मिलियन)	23,333 + पूर्व कामदारहरू
कुल	एमवाईआर 521 मिलियन (यूएसडी 115.4 मिलियन)	81,902

3.12 सीबीपीको कार्यान्वयनकारी कामकारवाही (enforcement action) ले कानुनी कारबाही (legal action) हरू नमिर्‍याएको छ। आयात प्रतबिन्धको जवाफमा संयुक्त राज्य र बेलायतमा आयात प्रतबिन्धमा परेका कम्पनीहरूबाट नाफा वा उत्पादनहरू आपूर्त गरिएको आरोप लागेका कम्पनीहरू वद्विध देवानी मुद्दाहरू दायर भएका छन्।³⁸ ताइवानमा आयात प्रतबिन्धले फसिगि भेसल दा वाडमा तस्करी र बलपूर्वक श्रमको प्रयोगको अभियोगमा आरोपतिहरूलाई मुद्दा चलाउन आवश्यक गरेको छ र भेसलका धनीहरूको इजाजतपत्र खारेज गरिएको छ।³⁹

30 Sime Darby Plantation Bhd (15 February 2022) [Sime Darby Plantation Institutes Sweeping Changes in Governance and Operations](#); Sime Darby Plantation Bhd (21 April 2022) [Annual Integrated Report 2021](#), page 148; Sime Darby Plantation Bhd (29 April 2022) [Sustainability Report 2021](#), page 41

31 Top Glove [Continuous Improvement Report](#)

32 Kossan Group (10 June 2021) [Kossan Group Remediation Program](#); The Diplomat (14 September 2021) [Debt Bondage Payouts Flow to Workers in Malaysia's Glove Industry](#)

33 Hartalega Holdings Bhd (8 June 2021) [Hartalega Completes Remediation of Recruitment Fees Totalling RM 41 million](#)

34 The Diplomat (14 September 2021) [Debt Bondage Payouts Flow to Workers in Malaysia's Glove Industry](#)

35 Reuters (19 May 2021) [An audit gave the all-clear. Others alleged slavery](#)

36 FMT (8 July 2020) [Glovemaker WRP to reimburse recruitment fee paid by workers](#)

37 FGV (27 February 2023) [FGV's FY2022 Financial Performance Charts New Record Since Listing](#)

38 उदाहरणका लागि, 2021 मा सीबीपी ले मलेशियन ग्लोभमेकर ब्राइटवे ग्रुपमा कम्पनीमा बलपूर्वक श्रमको आरोपमा WRO लगायो। 2022 मा, स्वास्थ्य र सुरक्षा उपकरण कम्पनी एन्सेल र व्यक्तिगत हेरचाह कम्पनी किम्बर्ली-क्लार्क बिरुद्ध ब्राइटवेसँग कम्पनीहरूको कथित सम्बन्धमा बेचबिखन पीडित संरक्षण पुनः प्राधिकरण ऐन अन्तर्गत संयुक्त राज्यमा नागरिक मुद्दा दायर गरिएको थियो। See: Ansell (11 August 2022) [TVPRAs Lawsuit Against Ansell](#); International Rights Advocates, [Cases: Kimberly Clark and Ansell](#)

39 Kaohsiung District Prosecutors' Office (17 May 2022) [Kaohsiung District Prosecutors' Office Charged 9 People for Exploiting and Abusing Foreign Crew on A Longline Fishing Boat, "Da Wang", Against Human Trafficking Prevention Act](#)

3. प्रमुख निष्कर्षहरूको सारांश

- 3.13 आयात प्रतबिन्धले कानुनी र नीतगित परिवर्तनहरू पन ल्याएको छ। ताइवानमा, आयात प्रतबिन्धले मत्स्य पालन र मानव अधिकारका लागि आधिकारिक कार्य योजना तयार गर्न सहायता पुर्याएको छ जस अन्तर्गत डिसिट्र्यान्ट वाटर फसिगि कामदारहरूको लागि मासिक न्यूनतम ज्यालामा यूएसडी 100 ले वृद्धि गरेको छ।⁴⁰
- 3.14 नजीकै कम्पनीहरू वरिद्ध सीबिपी नविदनहरूको सर्जिनात्मक र लक्षित प्रयोगले राज्यद्वारा लगाइएको बलपूर्वक श्रमलाई सम्बोधन गर्न कसरी प्रभावकारी उपकरण बन्न सक्छ भन्ने उदाहरण प्रस्तुत गर्दै थाइल्याण्डमा, धम्कीपूर्ण आयात प्रतबिन्धको जवाफमा द रोयल थाई सरकारले माछा मारने जालीको उत्पादनमा कैदी श्रमिकको प्रयोगलाई अन्त्य गर्ने प्रतबिन्धता जनाएको छ।⁴¹
- 3.15 मलेशियामा, सरकारले ग्लोभ उत्पादकहरू र पाम आयल कम्पनीहरू वरिद्धको लगातार आयात प्रतबिन्ध पश्चात श्रम कानून र नीतिहरूमा धेरै सुधारहरू ल्याएको छ, जसले प्रवासी कामदारहरूका लागि सुधारिएको सुरक्षा (improved protection), र नयाँ बलपूर्वक श्रमसम्बन्धी फौजदारी अपराधको कानून नदिमाण।⁴² यी सबै सुधारहरूको श्रेय प्रत्यक्ष रूपमा आयात प्रतबिन्धको प्रभावलाई पनि सम्भव नभए तापनि आयात प्रतबिन्धले यी सुधारहरूलाई द्रुत बनाउन उत्प्रेरणा दिएको हुन सक्छ।
- 3.16 अझ व्यापक रूपमा, सबिपीको कार्यान्वयनकारी कारवाहीहरूले आयात प्रतबिन्धबाट प्रभावित नभएका कम्पनीहरू समेतले आफ्नो आपूर्ति सिंजालहरूमा बलपूर्वक श्रमको प्रयोग गर्ने अभ्यासमा परिवर्तन ल्याइरहेको कुराको जानकारी सरोकारवालाहरूले दएका छन्: " आयात प्रतबिन्धबाट सर्जिना भएको ठूला व्यापारिक प्रभावहरूले गर्दा सामाजिक परिपालनामा व्यापक परिवर्तनहरू भईरहेको छ... चार वर्ष पहिले सतरीय अभ्यासको रूपमा स्वीकार्य कुरा पन अब राम्रो अभ्यास मानिने।"⁴³
- 3.17 कतपिय अवस्थामा, आयात प्रतबिन्धले आपूर्ति सिंजालहरूमा बलपूर्वक श्रमको प्रयोगको वषियलाई व्यवस्थापकीय तहको छलफलमा उठाएको छ जसलाई वशिष्ट तहको व्यवस्थापनले गम्भीर रूपमा लिएको छ। उदाहरणका लागि, एक डब्ल्युआरओको जवाफमा, मलेशियन पाम आयल कम्पनी साइमे डारबी प्लान्टेशन (Sime Darby Plantation) ले सन् 2021 को जुलाईमा बलपूर्वक श्रमको अवस्था सुधारको नगिरानी र नरिक्षणको लागि एउटा बोर्ड सस्टेनेबलिटी कमिटी स्थापना गर्‍यो र श्रम समस्याहरू समाधानमा आफ्नो कार्यको अभिलिख र मापन गर्नको लागि नयाँ आन्तरिक इएसजी स्कोरकार्ड तयार गर्‍यो।⁴⁴
- 3.18 अन्य अवस्थाहरूमा, आयात प्रतबिन्धले काम गर्ने अवस्था सुधार, कम्पनीको नीति र अभ्यासहरूमा परिवर्तन, वा कानून र नीति सुधारहरूका सम्बन्धमा देखिने गरी प्रत्यक्ष प्रभाव पारेको छैन। यो वषिय मलावी र नेपालको वषियमा उल्लेख्य थियो जहाँ सामान्यतया सरोकारवालाहरूले आयात प्रतबिन्धले काम गर्ने अवस्था, कम्पनीको अभ्यासहरू, वा बलपूर्वक श्रमलाई सम्बोधन गर्न राष्ट्रिय कानुनी र नीतगित परिदृश्यमा परिवर्तनको मुख्य कारक बनेको भन्ने कुरा सुचि गरेनन्।⁴⁵

40 Council of Agriculture (May 2022) [Action Plan for Fisheries and Human Rights](#)

41 Department of Corrections (1 March 2021) [Corrections reforms prisoners' labour according to human rights standards](#)

42 Employment (Amendment) Act 2023

43 जेन जाहन्के, एसोसिएट डाइरेक्टर, इम्याक्ट लिमिटेडसँगको अन्तर्वार्ता

44 Sime Darby Plantation (15 February 2022) [Sime Darby Plantation Institutes Sweeping Changes in Governance and Operations](#); Sime Darby Plantation Bhd (21 March 2022) [Update session: Ban \(Finding\) issued by the United States Customs and Border Protection on Sime Darby Plantation](#), page 24; Sime Darby Plantation (15 February 2022) [Sime Darby Plantation Institutes Sweeping Changes in Governance and Operations](#)

45 यसको अर्थ त्यस्ता सुधार वा सुधार भएको छैन भन्ने होइन। बरु, आयात प्रतिबन्धको प्रभावमा त्यस्ता सुधार र सुधारहरू प्रत्यक्ष रूपमा जिम्मेवार थिए भन्ने कुनै स्पष्ट प्रमाण थिएन।

3. प्रमुख निष्कर्षहरूको सारांश

ग. ती उपायहरूले बलपूर्वक श्रममा राखिएका र अन्य प्रभावित व्यक्तिहरूको लागि उपचारको व्यवस्था गर्न कति हदसम्म सकेको छ? कस्ता उपचारहरू प्रदान गरियो र तिनीहरूको प्रभाव कस्तो थियो?

आयात प्रतिबन्धले बलपूर्वक श्रमको अवस्थाका मानिसहरूलाई महत्वपूर्ण उपचारको व्यवस्था गरेको छ जस्तै मलेसियामा कम्पनीहरूले लगभग 83,333 प्रवासी कामदारहरूलाई भर्ती शुल्कमा यूएसडी 115.4 मिलियन फिर्ता गर्ने प्रतिबद्धताहरू जनाएको छ। तर भर्ती शुल्कको सोधभर्ना बाहेक केही अन्य प्रकृतिका प्रत्यक्ष उपचारहरू पनि प्रदान गरिएको छ।

- 3.19 यस प्रतविदनले आयात प्रतबिन्धको जवाफमा श्रमकि र प्रभावित अधिकारवालाहरूलाई प्रदान गरिएको विभिन्न प्रकृतिका उपचारहरूको पहिचान गर्न खोजेको छ। तलको तालकाले जाँच गरिएको प्रत्येक वषिय अध्ययनमा पहिचान गरिएको विभिन्न उपचारहरूको चिह्न गरिन्छ⁴⁶।
- 3.20 तालकाले कामदार र अन्य प्रभावित अधिकारवालाहरूलाई उपचार प्रदान गराएको सुचि गर्नु प्रमाणहरू रहेको सम्बन्धी उदाहरणहरू उल्लेख गर्दछ। यस तालकाले प्राप्तकर्ताहरूको दृष्टिकोणमा ती उपचारहरू प्रभावकारी वा पर्याप्त थिए वा थिएनन् भन्ने कुराको संकेत गर्दैन, कनिकी प्रत्येक अवस्थामा तनिलाई प्रमाणति गरिहिन सम्भव थिएन।
- 3.21 तलको तालका तयार गर्न सूचनाका थुप्रै स्रोतहरू प्रयोग गरिएको छ। सम्भव भएसम्म, प्रमाणको प्राथमिकि स्रोतको रुपमा प्रभावित कामदारहरू र अधिकारवालाहरूसँगको अन्तर्वार्ता रहेको छ। यसलाई लेखापरीक्षण प्रतविदनहरू, कम्पनीका घोषणा र प्रकाशनहरू, र स्वतन्त्र संचारले समावेश गरेको वषियहरू लगायत अन्य स्रोतले समर्थन गरेको छ। तलको तालकाले विभिन्न स्रोतहरूद्वारा उल्लेख गरिएको जानकारी छुट्याउन विभिन्न रङ्गको प्रयोग गरेको छ।
- (1) हरियो रंगले अन्तर्वार्ता लएका कामदार र अधिकारवालाहरूले तनिले प्राप्त गरेको भनी उल्लेख गरेका उपचारहरूलाई जनाउँदछ।
 - (2) पहेँलो रङले कम्पनी वा सरकारहरूले उपलब्ध गराएको भनेको तर कामदारको अन्तर्वार्ताबाट पुष्टि हुन नसकेको उपचारहरू (जस्तै, प्रेस विज्ञापनमा प्रकाशनबाट र लेखापरीक्षण प्रतविदनहरूमा) लाई जनाउँदछ। कामदारहरूको अन्तर्वार्ता लनि नसकेको कारणले वा अन्तर्वार्ता दनिहरूले उपचार प्रदान गरायो वा गरिन भनी प्रतिक्रिया गर्न नसकेको हुनाले (उदाहरणका लागि, उपचार प्रदान गरिएको भनी सुचि गरिएको समयमा उनीहरूले कम्पनी वा उद्योगमा काम नगरेको कारणले गर्दा) सो पुष्टि भएको हुन सक्दछ।
 - (3) सुन्तला रंगले कम्पनी वा सरकारहरूले उपलब्ध गराएको भनी जानकारी गराएको तर प्रतविदनका लागि अन्तर्वार्ता लएका कामदारहरूले उनीहरूलाई उपलब्ध गराएको पुष्टि नगरेको उपचारहरूलाई जनाउँदछ। अर्को शब्दमा भन्नुपर्दा, कम्पनी वा सरकारहरूले उपलब्ध गराएको भनी सुचि गरेको उपचार र कामदारहरूले उनीहरूले प्राप्त गरेको भनी सुचि गरेको उपचारको बीचमा अन्तर थियो।

46 उपचारको सूची विभिन्न केस स्टडीहरूमा उपलब्ध गराइएका उपचारका रूपहरू र साथै UNGPs को लागि OHCHR व्याख्यात्मक गाइडबाट लिइएको हो। See: United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR) (2012) *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide*, page 7

3. प्रमुख निष्कर्षहरूको सारांश

आयात प्रतिबन्धको प्रतिक्रियामा गरिएको सुधारको सारांश

हरियो: स्व-सूचित गरिएको र प्रतिवेदनको तयारीका सन्दर्भमा कामदारहरूको अन्तर्वार्ताद्वारा पुष्टि गरिएको सुधार,

निलो: स्व-सूचित गरिएको सुधार तर प्रतिवेदनको तयारीका सन्दर्भमा कामदारहरूको अन्तर्वार्ताद्वारा पुष्टि नगरिएको सुधार

पहेलो: स्व-सूचित गरिएको सुधार तर प्रतिवेदनको तयारीका सन्दर्भमा कामदारहरूसंग अन्तर्वार्ता लिन नसकिएको सुधार

स्थिति	डब्ल्युआरओ/निष्कर्ष परिमार्जन/रद्द गरिएको				डब्ल्युआरओ/ परिमार्जन वा रद्द नगरिएको निष्कर्ष		कुनै डब्ल्युआरओ/ फेन्डिङ नभएको
विषय अध्ययन⁴⁷	मलेशिया टबर ग्लोभ्स (टप ग्लोभ)*	मलावी सुतीजन्य पदार्थ	नेपाल कार्पेटस् (अन्नपूर्ण कार्पेट)*	मलेशिया पाम आयल (साइमे डाबी)	मलेशिया पाम आयल (एफजीभी होल्डिंग्स)	डिस्ट्यान्ट वाटर फिसिंग (दा वाड)	थाइल्याण्ड फिसिंग नेट्स
माफी							
क्षतिपूर्ति/ हर्जाना							
पुनर्स्थापना							
भर्ती शुल्क मोधभर्ना							
नदोहोरिने प्रत्याभुती							
सुधारिएको जिउने र काम गर्ने अवस्था						*कम्पनी द्वारा नभई सरकार मार्फत भएका सुधार	*कम्पनी द्वारा नभई सरकार मार्फत भएका सुधार
सुधारिएको भर्ती / रोजगारी नीतिहरू						*कम्पनी द्वारा नभई सरकारी मार्फत भएका सुधार	*कम्पनी द्वारा नभई सरकार मार्फत भएका सुधार
आरोपितहरूका लागि कानूनी जवाफदेहिता							
सुधारिएको गुनासो सुन्ने माध्यमहरू							

*कामदारहरूको अन्तर्वार्ता यस प्रतिवेदनको प्रयोजनका लागि गरिएको होइन

47 दुई केस स्टडीहरू - नाची अपरेल र बोनेचार - तालिकामा समावेश गरिएको छैन। यी दुवै घटनाहरूमा, कम्पनीहरूको सम्बन्धित सञ्चालनमा वास्तवमा कुनै बलपूर्वक श्रम छैन भन्ने प्रमाण प्राप्त गरेपछि प्रश्नमा रहेको WRO, CBP द्वारा परिमार्जन गरिएको थियो, र त्यसकारण कुनै उपचार गरिएको थिएन।

3. प्रमुख निष्कर्षहरूको सारांश

3.22 माथिको तालिकामा संक्षेपमा उल्लेख गरिए अनुसार:

- (1) एउटा अवस्थामा प्रतविदनले आयात प्रतबिन्धको जवाफमा सुधार गरिएको वा व्यक्तगित अधिकारवालाहरूलाई उपचार प्रदान गरिएको भन्निस्पष्ट प्रमाणको पहिचान गरेको छैन।⁴⁸
- (2) चार अवस्थाहरूमा आयात प्रतबिन्धको जवाफमा सम्बन्धित कम्पनीहरूबाट सुधारका कार्य भएको र त्यसले बलपूर्वक श्रमको सूचकहरू हटाएको प्रमाण थियो। यसमा कम्पनीको नीतिरे शासन प्रणाली सुधार गर्ने, कामदारको आवास सुधारमा लगानी गर्ने वषिय समावेश थिए। तर ती प्रयासहरूको पाटोको रूपमा अधिकारवालाहरूलाई व्यक्तगित रुपमा उपचार प्रदान गरिएको थियो भन्ने कुनै स्पष्ट प्रमाण थिएन।⁴⁹
- (3) दुई अवस्थाहरूमा सम्बन्धित कम्पनीहरूले आयात प्रतबिन्धको जवाफमा बलपूर्वक श्रमको सूचकहरू हटाउन कार्य गरेको प्रमाण थियो र उक्त प्रक्रियाको पाटोको रूपमा अधिकारवालाहरूलाई व्यक्तगित रुपमा उपचार प्रदान गरिएको थियो।⁵⁰ दुवै अवस्थामा, भर्ती शुल्कको सोधभरनाको रूपमा व्यक्तगित रुपमा उपचार प्रदान गरिएको थियो। यसको अतिरिक्त एउटा अवस्थामा बलपूर्वक श्रमको अवस्थामा रहेका कामदारहरूलाई क्षतिपूर्ति स्वरूप व्यक्तगित रूपमा उपचारको प्रस्ताव गरिएको थियो।⁵¹

3.23 मलेसियामा प्रवासी कामदारहरूलाई भर्ती शुल्कको सोधभरना गर्ने बाहेक प्रभावित अधिकारवालाहरूलाई केही अन्य प्रकृतिका प्रत्यक्ष उपचारहरू प्रदान गरिएको छ। उदाहरणका लागि, कम्पनीले सार्वजनिक रूपमा बलपूर्वक श्रमको अवस्थामा रहेका कामदारहरूलाई क्षतिपूर्ति दिने प्रतबिन्धता जनाएको घटना प्रतविदनमा उल्लेख गरेको छ।

3.24 धेरै अवस्थाहरूमा, कम्पनीहरूले आफ्नो व्यवस्थापन, मानव अधिकार, भर्ती, र रोजगार नीतिरे अभ्यासहरूमा परिवर्तनको सुरुवात गरेर आयात प्रतबिन्धको प्रतिक्रिया दिएका छन्। यी नीतिपरिवर्तनहरूले अग्रगामी, सम्भावित उपचारको गठन गरी भविष्यमा कामदारहरूले यसै प्रकारको हानिको अनुभव गर्न नपर्ने कुराको सुनिश्चित गर्न मद्दत गर्न सक्छन्। उदाहरणका लागि, कम्पनीहरूले उनीहरूको भर्ती र रोजगार नीतिरे अभ्यासहरू (सातमध्ये पाँचवटा वषिय अध्ययनहरू) मा सुधार गरेको र कामदारको गुनासो सुन्ने संयन्त्रहरूलाई सुदृढ बनाएको (सातमध्ये चारवटा वषिय अध्ययनहरू) कुरा सुचित गर्दछ।

3.25 यद्यपि, प्रतविदनका लागि अन्तर्वार्ता लडिएका कामदारहरूको अनुभवमा वाचा गरिएका नीतगित सुधारहरूले जीवनयापन तथा श्रम अवस्था सुधारतर्फ रुपान्तरण हुन सकेको छैन। कम्पनीमा तीनवटा वषिय अध्ययनहरूमा उपचार प्रदान गरेको भनी कम्पनीले सुचित गरेको कुरा र प्रतविदनको लागि अन्तर्वार्ता दिएका कामदारहरूको अनुभवका बीचमा अन्तर रहेको थियो।

वषिय अध्ययनहरूको जाँच अनुसार, आयात प्रतबिन्धले सामान्यतया कामदारहरूले रोजगारी गुमाउने वा अन्य प्रतिकूल आर्थिक प्रभावहरू पर्ने देखिदिन।

48 सुतीजन्य पदार्थ, मलावी

49 पाम तेल, मलेसिया (FGV होल्डिंग्स), गलैंचा, नेपाल (अन्नपूर्ण कार्पेट), डिस्ट्यान्ट वाटर फिसिंग (द वाड), थाइल्याण्ड, माछा मार्ने जाल

50 मलेसिया, पाम तेल (साइम डाबी), मलेसिया, रबर पन्जा (टप ग्लोभ)। कतिपय अवस्थामा, यस रिपोर्टको लागि अन्तर्वार्ता लिएका प्रवासी कामदारहरूले उनीहरूले प्राप्त गरेको भर्ती शुल्क प्रतिपूर्ति भक्तानी उनीहरूले तिरेको वास्तविक भर्ती शुल्क भन्दा अलि बढी भएको रिपोर्ट गरे। यो अधिशेषलाई कामदारहरूका लागि केही क्षतिपूर्ति मूल्य मानिने हुन सक्छ, तर यो विशेष गरी बलपूर्वक श्रमको अवस्थाको अधीनमा परेका कामदारहरूलाई क्षतिपूर्ति दिनको लागि गरिएको भक्तानी जस्तै होइन।

51 मलेसिया, रबर पन्जा (टप ग्लोभ)

3. प्रमुख निष्कर्षहरूको सारांश

- 3.26 आयात प्रतबिन्धले प्रभावति कम्पनी र उद्योगहरूका कामदारलाई आर्थिक रुपमा हानी (जस्तै, मागमा गरिवट आउने वा कारखाना बन्द हुने अवस्था) पुर्याउने सम्भावना रहने आवलोकनकर्ताहरूको टपिपणी छ । आयात प्रतबिन्धले अन्तर्राष्ट्रिय कम्पनीहरूलाई उद्योग वा कम्पनीमा बलपूर्वक श्रम प्रयोगको मूल कारणहरूलाई सम्बोधन गर्न काम गर्नुको सट्टा बलपूर्वक श्रमको उच्च जोखिममा रहेको कम्पनी वा उद्योगहरूबाट अलग हुन वा अलग हुने स्थिति सिर्जना गर्न सक्छ।⁵² यी जोखिमहरू प्रतविदनमा जाँच गरएका वषिय अध्ययनहरूमा देखिएनन्।
- 3.27 जाँच गरएका वषिय अध्ययनहरूमा प्रतविदनले आयात प्रतबिन्धबाट उत्पन्न हुने रोजगारी गुम्ने अवस्था, ज्यालामा कटौती वा अन्य प्रतकिल्ल प्रभावहरूको प्रमाण फेला पारेन। वास्तवमा, केही अवस्थाहरूमा, आयात प्रतबिन्धले प्रभावति कम्पनीहरूको कारोबार वा नाफामा प्रत्यक्ष कमी ल्याउने जस्तो देखिएन (यद्यपि यी कम्पनीहरूले अन्य प्रतकिल्ल व्यावसायिक र प्रतषिठामा असर परेको अनुभव भने गरे)। यो वशिष गरी ठूला कम्पनीहरूको सम्बन्धमा लागू हुन्छ।⁵³
- 3.28 दुई वषिय अध्ययनहरूमा (इंडियास्थिति नाची अपारेल्स र ब्राजलिस्थिति बोनेचर) आयात प्रतबिन्धले प्रभावति कम्पनीहरूमा सम्भावति रोजगारी गुम्ने जोखिम बढाएको छ। यद्यपि, दुवै अध्ययनहरूमा, ती सम्भावति प्रतकिल्ल प्रभावहरू देखा परनु अगाबै आयात प्रतबिन्धलाई तुरन्त परमिर्जन गरियो र हटाइयो। उदाहरणका लागि, नाची अपारेल्सको सम्बन्धमा, नागरिक समाज समूह र ट्रेड युनियनहरूले डब्ल्युआरओमा इन्डिगुल समझौता (कम्पनीमा जातीय र लैंगिक हिसा र उत्पीडनलाई सम्बोधन गर्न इजाइन गरिएको एउटा ऐतहिसकि कार्यान्वयनात्मक ब्रान्ड समझौता) को सफल कार्यान्वयनमा जोखिम पुग्न सक्छ भन्ने चन्तिता प्रकट गरेपछि, सीबपिले छ हप्ता भन्दा कम समयमा आफ्नो डब्ल्युआरओ परमिर्जन गर्‍यो।
- 3.29 प्रतकिल्ल परणामहरूको सम्भावना रहनुको अर्थ आयात प्रतबिन्धलाई बलपूर्वक श्रम वरिद्ध लड्न एक उपकरणको रूपमा प्रयोग गर्नु हुँदैन भन्नु भने होइन। यसको अर्थ आयात प्रतबिन्ध गर्नको लागि प्रमाणको थ्रेसहोल्ड बढाउनु परछ भन्ने पनि होइन । यद्यपि, प्रतकिल्ल प्रभावहरू उत्पन्न हुने सम्भावनाले आयात प्रतबिन्ध⁵⁴ गर्नु पूर्व नरिणय गर्ने प्रक्रियाको एउटा अंशको रूपमा कामदारहरू, अधिकारवालाहरू र तनिीहरूका वशि्वसनीय प्रतनिधिहरूसँग⁵⁵ परामर्श गर्नुलाई आवश्यक ठानेको छ ।



52 Anti-Slavery International (June 2021) *Anti-Slavery International and European Center for Constitutional and Human Rights' position on import controls to address forced labour in supply chains*, page 4; Corporate Accountability Lab (August 2020) *Using the Master's Tools to Dismantle the Master's House: 307 Petitions as a Human Rights Tool*

53 आयात प्रतिबन्धका कारण कम्पनीको राजस्व वा नाफा बढी भएको हुनसक्छ – तर यस अध्ययनको दायराभित्र यसलाई परिमाण गर्न सम्भव भएन । यो अध्ययनको दायरा भित्र, किन कारोबार वा नाफामा कमी भएन भनेर मूल्याङ्कन गर्न पनि सम्भव थिएन। उदाहरणका लागि, प्रभावित कम्पनीहरूले संयुक्त राज्य अमेरिका बाहिर आफ्ना उत्पादनहरूका लागि वैकल्पिक निर्यात गन्तव्यहरू फेला पार्न सक्षम भएका हुन सक्छन्। अन्य अवस्थामा, कम्पनीहरूले COVID-19 महामारी (जस्तै, रबर ग्लोभ निर्माताहरू) को परिणाम स्वरूप बिक्रीमा उल्लेखनीय वृद्धि अनुभव गरे जसले आयात प्रतिबन्धको प्रभावलाई अफसेट गरेको हुन सक्छ।

54 कसलाई मजदुरको भरपदो प्रतिनिधि मान्न सकिन्छ त्यो परिस्थितिमा हुन्छ। तिनीहरूमा ट्रेड युनियनहरू समावेश हुन सक्छन्, तर केही सन्दर्भहरूमा कामदारहरू (र विशेष गरी प्रवासी कामदारहरू) लाई ट्रेड युनियनहरू गठन गर्न वा नेतृत्व गर्नबाट रोक्न सकिन्छ। ती परिस्थितिहरूमा, विश्वसनीय कार्यकर्ता प्रतिनिधित्वका अन्य रूपहरू उपयुक्त हुन सक्छन्।

55 Anti-Slavery International (June 2021) *Anti-Slavery International and European Center for Constitutional and Human Rights' position on import controls to address forced labour in supply chains*

3. प्रमुख निष्कर्षहरूको सारांश

घ. बलपूर्वक श्रममा रहेका र अन्य प्रभावित मानिसहरूको उपचारलाई प्रदान गर्ने उपकरणको रूपमा आयात प्रतिबन्धको सफल प्रयोगलाई कुन कारकहरूले योगदान पुर्याएका छन् वा कमजोर बनाएका छन्?

प्रभावित अधिकारवालाहरूका लागि उपचारको प्रभावकारी व्यवस्थामा योगदान पुर्याउने सीबिपी र सबै सम्बन्धित सरोकारवालाहरू विशेष गरी कामदारहरू र तिनीहरूका विश्वसनीय प्रतिनिधिहरू, ट्रेड युनियनहरू, नागरिक समाज, र स्वतन्त्र तेस्रो-पक्ष सल्लाहकारहरूबीचको सक्रिय संलग्नता

- 3.30 समग्रमा प्रतिवेदनमा उल्लेख भएका विषय अध्ययनहरूले कम्पनीहरूलाई नागरिक समाज वा स्वतन्त्र तेस्रो-पक्ष सल्लाहकारहरू (independent third party advisors) ले समर्थन गरेको अवस्थाहरूमा कम्पनीहरूले बलपूर्वक श्रम सूचकहरूलाई प्रभावकारी रूपमा सुधार गर्न सक्ने देखाउँछ । विशेष गरी नागरिक समाज समूह वा ट्रेड युनियनले आयात प्रतिबन्धको परिमार्जन वा रद्दको लागि निवेदन पेश गरेको वा सो मा यी समूहहरूको समर्थन भएको अवस्थामा सीबिपीले प्रतिबन्धलाई द्रुत गतिमा परिमार्जन गर्न वा हटाउन सक्ने सम्भावना देखिन्छ।
- 3.31 नागरिक समाज र सीबिपीबीचको सक्रिय संलग्नताले सीबिपीलाई कम्पनीले प्रभावित अधिकारवालाहरूलाई कस्ता विशेष उपचारहरू प्रदान गरिनुपर्छ भन्ने लगायत प्रभावकारी रूपमा बलपूर्वक श्रमको समस्यालाई सम्बोधन गर्नका लागि कस्ता उपायहरू लागू गर्नुपर्दछ भन्ने जानकारी दिने कुरा सुनिश्चित गर्न पनि मद्दत गर्न सक्छ । कतिपय अवस्थामा निवेदकहरूले कम्पनीबाट कस्तो उपचारको अपेक्षा गरेको हो सोलाई सूचीबद्ध गरेर सीबिपीमा निवेदन दिएका छन्। अन्य अवस्थाहरूमा नागरिक समाज समूहहरूले आयात प्रतिबन्धको प्रतिक्रियामा कम्पनीहरूले लागू गरेको सुधारालाई कार्यात्मक कार्यहरू (corrective action) को पर्याप्ततामा टिप्पणी गर्न सीबिपीलाई पत्र लेखेका छन्। दुवै प्रकारको संलग्नताले कम्पनीले बलपूर्वक श्रमको सूचकहरूमा पर्याप्त रूपमा सुधार गरेको छ, छैन मुल्यांकन गर्न व्यक्तिहरूलाई कुन हद सम्म पर्याप्त उपचारहरू प्रदान गरिएको छ भन्ने बारे लगायत सिबिपीलाई महत्वपूर्ण जानकारी दिन सहयोग पुर्याउँदछ । परिणाम स्वरूप यसले कम्पनीहरूले प्रदान गर्ने उपचारको गुणस्तर बढाउँछ।

व्यक्तिहरूलाई उपचारको व्यवस्थाको साँटो बलपूर्वक श्रमका सूचकहरू हटाउने कुरालाई केन्द्रमा राख्दा बलपूर्वक श्रमको अवस्थामा रहेका मानिसहरूको उपचारमा पहुँचलाई समर्थन गर्ने उपकरणको रूपमा रहेको च्यारिफ ऐनको प्रभावकारितामा बाधा पुग्छ।

- 3.32 डब्ल्युआरओ वा निष्कर्षलाई परिमार्जन गर्ने वा रद्द गर्ने निर्णय गर्दा सीबिपीले मुख्य रूपमा कम्पनीहरूले बलपूर्वक श्रमका 11 ओटै आइएलओ सूचकहरू (11 ILO Indicators) लाई हटे, नहटेको वा कम्पनीको सञ्चालनमा सोको विद्यमानता रहे, नरहेको भन्ने कुरालाई महत्व दिन्छ। श्रमिक र प्रभावित अधिकारवालाहरूलाई पर्याप्त उपचारको व्यवस्था भए, नभएको कुरा बलपूर्वक श्रमका सूचकहरूलाई प्रभावकारी रूपमा हटाइयो वा हटाइएन भन्ने कुराको मूल्याङ्कनको एउटा पाटो हो, तर यो सीबिपीको मुख्य प्राथमिकताको विषय भने होइन।
- 3.33 व्यक्तिगत रूपमा कामदारहरूलाई उपचारको व्यवस्था भयो, भएन भन्ने कुराको साँटो बलपूर्वक श्रमका सूचकहरू हटाउन तर्फ सीबिपीको ध्यान केन्द्रित हुँदा, कम्पनीहरूले आयात प्रतिबन्धको प्रतिक्रिया दिने तरिकालाई असर पार्न सक्छ। माथिको तालिकामा उल्लेख गरिए अनुसार आयात प्रतिबन्धका सम्बन्धमा कम्पनीहरूको प्रतिक्रिया प्रणालीगत र नीतिगत परिवर्तनहरूमा केन्द्रित रहेको देखिन्छ। व्यक्तिहरूलाई उपचार प्रदान गरिएको अवस्थामा त्यस्ता उपचार भर्ती शुल्कको सोधभर्नामा सीमित रहेको देखिन्छ। प्रतिवेदनले एउटा मात्र त्यस्तो घटना पहिचान गरेको छ जसमा कम्पनीले सार्वजनिक रूपमा बलपूर्वक श्रमको अवस्थामा रहेका कामदारहरूलाई क्षतिपूर्ति दिने प्रतिबद्धता जनाएको छ।

3. प्रमुख निष्कर्षहरूको सारांश

3.34 एक सरोकारवालाका अनुसार “ट्यारिफ ऐनको कमजोरी भनेको त्यहाँ कुनै विशेष उपचारको व्यवस्था छैन... बलपूर्वक श्रमको सूचकको अभावले कामदारहरूलाई प्रदान गर्नुपर्ने उपचारको व्यवस्थाको परिपूर्ति गर्दैन। हामी पहिले देखि नै पाउनु पर्ने ज्यालाको भुक्तानी, क्षतिपूर्ति, भविष्यमा हुन सक्ने शोषणलाई रोक्ने प्रणाली, गुनासो संयन्त्रमा पहुँच, क्षमता निर्माण, संगठित हुन पाउने स्वतन्त्रताको सुनिश्चितता जस्ता व्यवस्था देख्न चाहन्छौं।”⁵⁶

आयात प्रतिबन्धको प्रतिक्रियामा कम्पनीका सुधार प्रयासहरू सामान्यतया जोखिममा आधारित लेखापरीक्षण/परिपालनाको पद्धति प्रयोग गरी माथिल्लो तहबाट निर्णय भई तल्लो तहमा लागु हुने गरी डिजाइन (designed from the top-down) गरिएको हुन्छ र सीमित सरोकारवालाहरूको संलग्नता रहेको हुन्छ- विशेष गरी कामदारहरू र तिनीहरूका विश्वसनीय प्रतिनिधिहरू, ट्रेड युनियनहरू, र नागरिक समाजसँगको संलग्नता। यसले प्रणालीगत-स्तरको परिवर्तनहरू गर्न र कामदारहरू र अन्य प्रभावित अधिकारवालाहरूलाई उपचारको पहुँचमा सुधार गर्न, कम्पनीको सुधारको प्रयासहरूमा बाधा पुऱ्याउँछ।

3.35 प्रतिवेदनमा जाँच गरिएका धेरै विषय अध्ययनहरूमा कम्पनीहरूले समान रूपमा आयात प्रतिबन्धको प्रतिक्रिया दिने गरेको छ।⁵⁷ कम्पनीले कम्पनीको श्रम अभ्यासहरूको आधारभूत मूल्याङ्कन गर्न र बलपूर्वक श्रमका सूचकहरू पहिचान गर्न सबैप्रथम सामाजिक लेखा परीक्षक वा बाह्य सल्लाहकारलाई संलग्न गर्ने गरेको छ। सल्लाहकारसँगको परामर्शमा कम्पनीले पहिचान भएका बलपूर्वक श्रमका सूचकहरूलाई सम्बोधन गर्न सुधारात्मक कार्य योजना (corrective action plan) तयार पार्ने गरेको छ। सुधारात्मक कार्य योजना पूरा भएपछि कम्पनीले यसको कार्यान्वयनलाई प्रमाणित गर्न थप लेखा परीक्षण गर्ने गरेको छ। त्यसपछि आयात प्रतिबन्धलाई परिमार्जन वा रद्द गर्न कम्पनीको निवेदनलाई समर्थन गर्न सीबिपीलाई लेखापरीक्षण प्रतिवेदन पेश गर्ने गरेको छ।

3.36 यो प्रचलन आंशिक रूपमा आयात प्रतिबन्धलाई परिमार्जन गर्न वा रद्द गर्न कम्पनीहरूले निवेदन पेश गर्ने गरी कम्पनीहरूका लागि सीबिपीको निर्देशनमा आधारित भए तापनि लेखा परीक्षण प्रतिवेदनद्वारा समर्थित हुनुपर्छ।⁵⁸ परिपालनामा आधारित सामाजिक लेखापरीक्षणको पद्धति बारे कम्पनीहरू परिचित हुनुले पनि यस्तो अभ्यासमा योगदान पुऱ्याउने देखिन्छ।

3.37 प्रतिवेदनले आयात प्रतिबन्धको प्रतिक्रियामा सुधारात्मक कार्य योजनाहरू डिजाइन गर्दा कम्पनीहरूले सामान्यतया कामदारहरू, ट्रेड युनियनहरू वा कामदारहरूको विश्वसनीय प्रतिनिधिहरू, नागरिक समाज र अन्य सरोकारवालाहरूलाई अर्थपूर्ण रूपमा समावेश गर्ने नगरेको निष्कर्षमा पुगेको छ। सरोकारवालाहरूका अनुसार आयात प्रतिबन्धको प्रतिक्रियामा तयार पारिएका सुधारात्मक कार्य योजनाहरू कम्पनी र उनीहरूका सल्लाहकारहरूले कामदारहरू र अन्य प्रभावित सरोकारवालासँग परामर्श नगरी तयार पारेका हुन्। कतिपय अवस्थामा, कम्पनीहरूले आयात प्रतिबन्धको प्रतिक्रियामा उनीहरूलाई सल्लाह दिन स्वतन्त्र समितिहरू गठन गरेका छन्। यी समितिहरूको गठन स्वागतयोग्य र प्रगतिशील उपाय ([progressive measures]) को रूपमा देखिए तापनि त्यस्ता समितिहरूमा प्राय कामदार, ट्रेड युनियन वा अन्य विश्वसनीय कामदारका प्रतिनिधिहरू समावेश हुँदैनन्।⁵⁹

3.38 मलेसियामा केही कम्पनीहरूले उनीहरूले भुक्तानी गरेको भर्ती शुल्कको रकम थाहा पाउन र वाचा गरे अनुसार भर्ती शुल्कको सौधभर्ना प्राप्त गरेको पुष्टि गर्न कामदारसँग परामर्श गरेको देखिन्छ। यद्यपि कामदारहरूले प्राथमिक रूपमा कस्तो प्रकृतिको उपचार प्राप्त गर्न खोजेको हो भनी उनीहरूको धारणा लिन कम्पनीहरू प्रत्यक्ष रूपमा प्रारम्भिक परामर्शमा संलग्न भएको कुनै पनि घटना भने यो प्रतिवेदनले पहिचान गरेको छैन।

56 एलिसन गिलमँग अन्तर्वार्ता, बलपूर्वक श्रम निर्देशक, ग्लोबल लेबर जस्टिस-अन्तर्राष्ट्रिय श्रम अधिकार फोरम

57 यो आधारभूत ढाँचाको व्यवहार अवलोकन गर्न सकिन्छ, उदाहरणका लागि, मलेशियाको रबर ग्लोभ र पाम तेल उद्योगहरूको केस स्टडीहरूमा।

58 CBP (March 2021) [Factsheet: WRO Modification/Revocation Process Overview](#)

59 Reuters (14 July 2021) [Experts quit Sime Darby Plantation panel over transparency concerns](#); FMT (14 July 2021) [Experts quit Sime Darby Plantation's human rights panel](#); The Business Times (15 July 2021) [Malaysia's Sime Darby Plantation scraps rights panel after resignations](#); Thomson Reuters Foundation (14 March 2021) [NGO exits Sime Darby Plantation rights panel over company's lawsuit](#) (Archived)

3. प्रमुख निष्कर्षहरूको सारांश

कम्पनी र सिबिपीले सुधारका कार्य भए नभएको पहिचान गर्ने प्रमुख प्रमाणको रूपमा सामाजिक लेखा परिक्षणमा भारी रूपमा निर्भर हुने कार्य जारी राखेको

- 3.39 सामाजिक लेखापरीक्षणले कम्पनीहरूलाई उनीहरूको मूल्य संजालहरू (value chains)मा बलपूर्वक श्रमका जोखिमहरू पहिचान गर्न, रोकथाम गर्न, न्यूनीकरण गर्न र समाधानमा सहयोगका लागि भूमिका खेल्न सक्छ। यद्यपि बलपूर्वक श्रमलाई प्रभावकारी रूपमा पहिचान गर्ने सम्बन्धमा कम्पनीले गरेको सामाजिक लेखा परीक्षणको उपयोगिता सीमित रहेको छ र वास्तवमा त्यसले मानव अधिकारमा जोखिमहरू बढाउन सक्ने कुरा गहिरो अध्ययनले देखाएको छ।⁶⁰ कम्पनीहरूले सामाजिक लेखा परीक्षणबाट सफाइ पाएको तर केहि समयपश्चात आफ्नो मूल्य संजालमा बलपूर्वक श्रमको प्रयोग गरेको आधारमा ड्यारिफ ऐन अनुसार आयात प्रतिबन्धमा परेको थुप्रै घटनाहरू छन्।⁶¹
- 3.40 प्रतिवेदनमा संलग्न गरिएका धेरै कम्पनीहरू आयात प्रतिबन्धमा पर्नुभन्दा अगाडी नियमित सामाजिक लेखापरीक्षण गराएका थिए वा सस्ट्यानेबिलिटी निकायहरू (sustainability bodies) बाट प्रमाणित भएका थिए। कतिपय अवस्थामा यी सामाजिक लेखापरीक्षणहरूले आयात प्रतिबन्ध लगाउनु अघि बलपूर्वक श्रम जोखिमहरू पहिचान गरेको देखिन्छ। तर अन्य अवस्थामा, त्यस्तो भएको देखिँदैन।
- 3.41 सामाजिक लेखा परीक्षणको विश्वसनीयतामा मिश्रित धारणा रहे तापनि कम्पनीहरूले बलपूर्वक श्रमको सूचकहरूमा सुधार गरे, नगरेको प्रमाणित गर्न सिबिपीले कम्पनीहरूलाई लेखा परीक्षण प्रतिवेदनहरू पेश गर्न आह्वान गर्ने गरेको देखिन्छ।⁶² यसरी थुप्रै विषय अध्ययनहरूले देखाए अनुसार सीबिपीको निर्देशनले सम्भावित रूपमा कम्पनीहरूलाई सामाजिक लेखापरीक्षणमा आधारित सुधार कार्यक्रमहरू र सुधारात्मक कार्य योजनाहरू तयार पार्न प्रोत्साहन गरेको देखिन्छ। यसले माथि उल्लेख गरे अनुसार सुधारको कार्यमा माथिल्लो तहमा निर्णय भई तल्लो तहमा लागु गर्ने (top-down approach) खालको पद्धतिलाई निरन्तरता दिने जोखिम सिर्जना गरेको छ।
- 3.42 सामाजिक लेखापरीक्षणमा जोड दिँदै गर्दा बलपूर्वक श्रमका सूचकहरू सुधार गरिएको देखाउनका लागि प्रयोग गरिने कामदारहरू र उनीहरूका विश्वसनीय प्रतिनिधिहरू, ट्रेड युनियनहरू, नागरिक समाज र अन्य सरोकारवालाहरूसँगको अन्य प्रकृतिका संलग्नताहरू बाहेक हुन सक्ने जोखिम पनि सिर्जना गर्न सक्छ। उदाहरणका लागि, बहु-सरोकारवाला प्रक्रियाहरू, कार्यान्वयन गर्न सकिने ब्रान्ड समझौताहरू, वा कामदारको नेतृत्वमा गरिने सुधारका कार्यक्रमहरू।
- 3.43 त्यसो भनिरहँदा सीबिपीले थप लचिलो पद्धति अपनाउने संकेत देखिएको छ। उदाहरणका लागि सीबिपीले कम्पनीले गरेको व्यावसायिक सामाजिक लेखा परीक्षणको साँटो नागरिक समाज समूहहरूले पेश गरेको प्रमाणको आधारमा आयात प्रतिबन्ध हटाएको छ। नाची अपरेल्स र अन्नपूर्ण कार्पेटका हकमा यो पद्धति लागु भएको थियो। यिनका सम्बन्धमा सीबिपीले कामदारसंगको अन्तर्वार्ता र निरीक्षण प्रतिवेदनहरू लगायत नागरिक समाज समूहहरू र ट्रेड युनियनहरू द्वारा पेश भएको प्रमाणहरूको आधारमा यी कम्पनीहरूमा आयात प्रतिबन्ध हटायो। यसकारण यी उदाहरणले बलपूर्वक श्रम सूचकहरूको सुधार भए, नभएको थाहा पाउन मुख्य प्रमाणको रूपमा प्रयोग गरिने कम्पनीले गर्ने व्यावसायिक सामाजिक लेखापरीक्षणको बिकल्प दिएको छ।

सुधारको विषयमा पारदर्शिता र प्रभावकारी सञ्चारको अभाव छ। यसले कम्पनीहरूलाई जवाफदेही बनाउन र उपचारहरूमा प्रभावकारी पहुँच उपलब्ध गराउने नागरिक समाजको क्षमतामा बाधा पुऱ्याउँछ

60 See, e.g., Human Rights Watch (November 2022) *Obsessed with Audit Tools, Missing the Goal*; European Center for Constitutional and Human Rights, Brot für die Welt, MISEREOR (2021) *Human rights fitness of the auditing and certification industry?*; Transparentem (2021) *Hidden Harm: Audit Deception in Apparel Supply Chains and the Urgent Case for Reform*; Clean Clothes Campaign (2019) *Fig Leaf for Fashion. How social auditing protects brands and fails workers*; SOMO (2022) *A piece, not a proxy. The European Commission's dangerous overreliance on industry schemes, multi-stakeholder initiatives, and third-party auditing in the Corporate Sustainability Due Diligence Directive*

61 See, e.g., The Edge Markets (2 November 2020) *Top Glove downgraded from A to D in social compliance audit – report*; Reuters (19 May 2021) *'Slavery' found at a Malaysian glove factory. Why didn't the auditor see it?*; Human Rights Watch (November 2022) *Obsessed with Audit Tools, Missing the Goal*

62 CBP (March 2021) *Factsheet: WRO Modification/Revocation Process Overview*

3. प्रमुख निष्कर्षहरूको सारांश

- 3.44 सरोकारवालाहरूका अनुसार सीबिपीले हालैका वर्षहरूमा सञ्चार, खुलापन र पारदर्शिताको स्तर सुधार गर्न प्रयास गरेको छ। यद्यपि, सुधार प्रक्रिया धेरै हदसम्म अपारदर्शी रहन्छ। उदाहरणका लागि, सीबिपीले संक्षिप्त प्रेस विज्ञप्ति बाहेक डब्ल्यूआरओ र निष्कर्षहरू परिमार्जन वा रद्द गर्ने आफ्नो निर्णयहरूको विस्तृत र विशेष कारणहरू सार्वजनिक गर्दैन।
- 3.45 यसबाहेक सिबिपीले कम्पनीहरूले डब्ल्यूआरओ वा निष्कर्षको प्रतिक्रियामा बलपूर्वक श्रम सूचकहरूको सुधारमा के कदम चालेको छ खुलाउन वा तिनीहरूको लेखा परीक्षण प्रतिवेदनहरू र बलपूर्वक श्रमको सुधारको प्रमाण दिने अन्य कागजातहरू प्रकाशित गर्ने आवश्यक गरेको छैन। कतिपय कम्पनीले आफ्नो लेखापरीक्षण प्रतिवेदन र सुधारात्मक कार्य योजना सार्वजनिक गरेर सकारात्मक कदम चालेका छन् तर धेरैले भने गरेका छैनन्।
- 3.46 कम्पनी र सीबिपीबाट पारदर्शिताको कमीले कम्पनीहरूले गरेको सुधारको प्रयासहरूको पर्याप्ततालाई प्रभावकारी रूपमा अनुगमन गर्ने नागरिक समाजको क्षमतामा बाधा पुऱ्याउँछ। यसले डब्ल्यूआरओ र निष्कर्षहरू परिमार्जन वा रद्द गर्ने निर्णयहरूका सम्बन्धमा सीबिपीलाई जवाफदेही बनाउन नागरिक समाजको क्षमतालाई पनि बाधा पुऱ्याउँछ।
- 3.47 कम्पनीहरूले सीबिपीको अधिक पारदर्शिताबाट पनि लाभ उठाउन सक्छन्। सरोकारवालाहरूका अनुसार, प्रायः सिबिपीले कम्पनीहरूलाई आयात प्रतिबन्ध लगाएको कुराको सूचना नदिने र कम्पनीहरूलाई किन त्यस्तो कार्यान्वयनकारी कारबाही गर्ने निर्णय गरेको हो सो बारे विस्तृत र विशेष कारणहरू पनि उल्लेख गर्दैन।⁶³ ठूला कम्पनीहरू सीबिपीको कार्यान्वयनकारी कारबाहीको निर्णयहरू बारे सचेत हुने सम्भावना छ भने साना र मध्यम आकारका कम्पनीहरू नहुन सक्छन्। कुनै कम्पनीलाई आफु आयात प्रतिबन्धमा परेको भनेर थाहा नहुँदा त्यस्तो कम्पनीले बलपूर्वक श्रमको सूचकहरूको सुधारमा कुनै कदम चाल्ने सम्भावना हुँदैन। यसले गर्दा कम्पनीले आयात प्रतिबन्धको सूचना नपारसम्म प्रभावित अधिकारवालाहरूलाई उपचारको व्यवस्था गर्न ढिलाइ हुन सक्छ।



63 विशेष रूपमा, कम्पनीहरूले प्रतिवेदन गरे कि जब सीबिपी ले बलपूर्वक श्रमको संकेतकहरू खुलासा गर्दछ, सीबिपी ले ती सूचकहरूको पहिचानको आधार खुलासा गर्दैन। उदाहरणका लागि, सीबिपी ले कम्पनीको सञ्चालनमा ऋण बन्धनका सूचकहरू पहिचान गरेको बताउन सक्छ, तर त्यो ऋण बन्धन कसरी प्रकट हुन्छ, वा कुन साइट वा स्थानहरूमा ऋण बन्धनका सूचकहरू पाइन्छ भनेर विशेष रूपमा भन्न सक्दैन।

4. मुख्य सुझाबहरूको सारांश

कामदार, कामदारका विश्वसनीय प्रतिनिधि, ट्रेड युनियन र नागरिक समाजका लागि

- 4.1 कामदारहरू, कामदारहरूको विश्वसनीय प्रतिनिधिहरू, ट्रेड युनियनहरू र नागरिक समाज समूहहरूका लागि, बलपूर्वक श्रममा रहेका मानिसहरूको उपचारमा पहुँच सुरक्षित गर्न ट्यारिफ ऐन संयन्त्रलाई अझ प्रभावकारी रूपमा प्रयोग गर्न निम्न कार्यहरू गर्न सकिन्छ।

आयात प्रतिबन्धको लागि सीबिपीसमक्ष निवेदन पेश गर्ने वा नगर्ने सम्बन्धमा विचार गर्दा कामदार तथा अधिकारवालाहरूसँग अर्थपूर्ण रूपमा परामर्श गर्ने

- 4.2 सम्भावित आयात प्रतिबन्धको अनुरोध श्रमिक र अन्य अधिकारवालाहरूको हितसँग मिल्दोजुल्दो छ, छैन सुनिश्चित गर्न सीबिपीसमक्ष निवेदन पेश गर्नु अघि कामदारहरू र तिनीहरूका विश्वसनीय प्रतिनिधिहरूसँग अर्थपूर्ण परामर्श आवश्यक छ। बलपूर्वक श्रमको सुधारको एउटा अंशको रूपमा अधिकारवालाहरूले उनीहरूलाई कस्ता उपचार प्रदान गरियोस् भन्ने चाहन्छन् भनी पहिचान गर्नका लागि पनि कामदारहरू र उनीहरूका विश्वसनीय प्रतिनिधिहरूसँग पूर्व परामर्श महत्वपूर्ण छ।

सीबिपी निवेदनहरूमा कामदारहरू र अन्य प्रभावित अधिकारवालाहरूलाई उपलब्ध गराउनु पर्ने उपचारहरूका सम्बन्धमा विशेष सुझाबहरू समावेश हुनुपर्छ

- 4.3 आयात प्रतिबन्धका लागि सम्भव भएसम्म निवेदनमा पहिचान गरिएका बलपूर्वक श्रमका सूचकहरूलाई सुधार गर्न कस्तो कदमहरू चाल्नुपर्छ भन्ने बारे चिन्तित कम्पनीका लागि सुझाबहरू समावेश गर्नुपर्छ⁶⁴ यस्तो सुधारले प्रभावित कामदार र अधिकारवालाहरूका लागि उपचारको व्यवस्थालाई समावेश गर्नुपर्छ।
- 4.4 यूएनजीपीसँग मेल खानेगरी यी उपचारहरूमा आर्थिक क्षतिपूर्तिको प्रावधान, भर्ती शुल्क र खर्चहरूको सोधभर्ना (सान्दर्भिक भएमा), शारीरिक वा मनोवैज्ञानिक पुनर्स्थापना, माफी, नदोहोर्नाउने प्रत्याभुती (guarantee for non-repetition), र हानि गर्ने दोषीहरूका लागि कानूनी जवाफदेहिता जस्ता विषय समावेश हुन सक्छन्। प्रस्तावित उपचारले कामदारहरू र अधिकारवालाहरूको आवश्यकता र सरोकारलाई सम्बोधन गर्ने कुरा सुनिश्चित गर्न कामदारहरू र उनीहरूका विश्वसनीय प्रतिनिधिहरू र अन्य अधिकारवालाहरूसँग परामर्श गरी यी उपचारहरू तयार गर्नुपर्छ। यिनले उनीहरूले भोगेका नकारात्मक असरहरूलाई सच्याउन मद्दत गर्न सक्छन्।
- 4.5 निवेदनमा सुधारका लागि विशेष सुझाबहरू समावेश गर्नले सीबिपीलाई कम्पनीसँगको तत्काल संलग्नतामा सहयोग गर्दछ र कम्पनीको सुधारात्मक कार्य योजनाको पर्याप्तता मूल्याङ्कन गर्न मद्दत गर्न सक्छ। कामदार र अधिकारवालाहरूले आफुलाई कस्तो उपचार दिए हुन्थ्यो भन्ने बारे सिबिपीलाई जानकारी गराउनु महत्वपूर्ण हुन्छ। किनकी कामदारहरू र अधिकारवालाहरूलाई भए जस्तो प्रत्येक कम्पनी, उद्योग, वा भूगोलको गहिरो ज्ञान र विशेषज्ञता सीबिपीसँग हुने सम्भावना हुँदैन। तसर्थ श्रमिक र अधिकारवालाहरूले आफु बलपूर्वक श्रममा परेको कारणले भोग्नुपरेको हानीलाई सुधार गर्न के उपचारहरू उपलब्ध गराउनु पर्छ भनेर मूल्याङ्कन गर्न उनीहरूलाई दिँदा उचित हुन्छ।

सुधार प्रक्रियामा सीबिपीसँग सक्रिय रूपमा लागि पर्ने

64 यदि निवेदन व्यक्तिगत कम्पनीको सट्टा सम्पूर्ण उद्योगसँग सम्बन्धित छ भने, निवेदनले निर्दिष्ट गर्नुपर्छ कि व्यक्तिगत कम्पनीहरूले उनीहरूको उत्पादनहरू बलपूर्वक श्रमद्वारा बनाइएको वा प्रयोग गरीएको छैन भनेर देखाउनको लागि के समाधान गर्नुपर्छ। सीबिपी मा निवेदन कसरी ड्राफ्ट गर्ने भन्ने बारे विस्तृत मार्गदर्शनको लागि, see: Human Trafficking Legal Center (2020) [Importing Freedom: Using the US Tariff Act to Combat Forced Labour in Supply Chains](#)

4. मुख्य मुद्दाबहरूको सारांश

- 4.6 कम्पनीले आयात प्रतिबन्धको जवाफमा बलपूर्वक श्रमको सूचकहरू सुधार गर्न पहल गर्दा कामदारहरू र तिनीहरूका विश्वसनीय प्रतिनिधिहरू, ट्रेड युनियनहरू, नागरिक समाज संगठनहरू, र अन्य सरोकारवालाहरूले ती प्रयासको आलोचनात्मक मूल्याङ्कन (critically assess) गर्नुपर्दछ र सीबिपीलाई जानकारी गराउनु पर्दछ।
- 4.7 सम्भव भएसम्म यी मूल्याङ्कनहरू कामदारहरू, कामदारहरूको विश्वसनीय प्रतिनिधिहरू, ट्रेड युनियनहरूसँग परामर्श गरी तयार गर्नुपर्नेछ जसले गर्दा कम्पनीले वाचा गरेको वा उपलब्ध गराएको उपायहरू (यदि कुनै छ भने) को पर्याप्तताका बारे कामदारहरूको धारणा बुझ्न सकिन्छ।
- 4.8 यस्तो मूल्याङ्कन सम्भव नभए (जस्तै, कम्पनी आफ्नो सुधार प्रयासहरूको बारेमा यथेष्ट रूपमा पारदर्शी छैन, कामदारहरूको पहुँच सम्भव छैन, वा कम्पनी कामदारहरू, उनीहरूको विश्वसनीय प्रतिनिधिहरू, ट्रेड युनियनहरू, वा नागरिक समाजसँग अर्थपूर्ण रूपमा संलग्न हुन इच्छुक छैन), यस्तो पारदर्शिता र खुलासाको अभाव रहेको कुराको जानकारी सीबिपीलाई दिनुपर्छ।

सीबिपीको लागी

- 4.9 यस प्रतिवेदन सीबिपीको आन्तरिक संयन्त्र र प्रक्रियाहरूमा नभई ट्यारिफ ऐनको आयात प्रतिबन्ध संयन्त्रको सन्दर्भमा उपचारको प्रावधानका सम्बन्धमा केन्द्रित छ। यद्यपि प्रतिवेदनले सुधारको व्यवस्था सीबिपीको विशेष माग वा ट्यारिफ ऐन संयन्त्रको विशेष उद्देश्य नरहेको कुरालाई मान्यता दिँदै गर्दा बलपूर्वक श्रममा राखिएका मानिस तथा अन्य सरोकारवालाहरूका लागि उपयुक्त परिणामका लागि सीबिपीको कार्यपद्धतिमा सुधार गर्न सकिने केही क्षेत्रहरूको पहिचान गरेको छ।

कामदार तथा अन्य प्रभावित अधिकारवालाहरूका लागि उपचारको व्यवस्थामा जोड दिएर बलपूर्वक श्रमको सूचकहरूको सुधारमा थप विस्तृत मार्गदर्शन प्रकाशित गर्ने

- 4.10 सीबिपीले परिमार्जन वा रद्दको प्रक्रियाको अंशको रूपमा बलपूर्वक श्रमको सूचकहरूको सुधारका सम्बन्धमा थप विस्तृत मार्गदर्शन प्रकाशित गर्नुपर्छ। त्यस्तो मार्गदर्शनले अन्य विषयबस्तुका अतिरिक्त निम्न कुराहरू समेटेको हुनुपर्नेछ:
- बलपूर्वक श्रमका सूचकहरूलाई सुधार गरिएको (अर्थात्, हटाउने) छ कि छैन भनेर मूल्याङ्कन गर्दा सीबिपी द्वारा लागू गरिएको प्रमाणको मापदण्ड उल्लेख गर्ने। विशेष गरी, सीबिपीले कम्पनीहरूले बलपूर्वक श्रमको जोखिम पहिचान गर्न र न्यूनीकरण गर्न संयन्त्र स्थापना गरेको देखाउनुपर्ने हो, होइन वा कम्पनीहरूमा बलपूर्वक श्रमको अवस्था नै नरहेको भए सो कुरा देखाउनु पर्ने हो, होइन सो कुरा स्पष्ट पार्नुपर्ने।⁶⁵
 - कम्पनीहरूले (डब्ल्यूआरओ वा निष्कर्षलाई परिमार्जन वा फिर्ता लिने पूर्वशर्तको रूपमा) निम्न कुराहरू देखाउन आवश्यक गर्ने:
 - कामदारहरू र अन्य प्रभावित अधिकारवालाहरूलाई पर्याप्त उपचारहरू प्रदान गरिएको (बाचा गरेको मात्र होइन);
 - सार्थक रूपमा कामदारहरू र अन्य प्रभावित अधिकारवालाहरू, कामदारहरूको विश्वसनीय प्रतिनिधिहरू, ट्रेड युनियनहरू र/वा अन्य सान्दर्भिक नागरिक समाज समूहसँग कम्पनीको सुधार प्रयासहरूको डिजाइन, विकास र कार्यान्वयनमा संलग्न; र
 - सुधार प्रक्रियाको सम्बन्धमा खुला र पारदर्शी भएको (जस्तै, अर्थपूर्ण सरोकारवालाको संलग्नता, र लेखापरीक्षण प्रतिवेदन र सुधारात्मक कार्य योजनाहरूको प्रकाशन)।

65 Compare, e.g., the language used in CBP's press release on CBP 3 June 2020 ([CBP Modifies Withhold Release Order on Imports of Tobacco from Malawi](#)) where CBP refers to a company's "efforts to minimize the risks of forced labor from its supply chain", and its statement on 3 February 2023 CBP ([CBP Modifies Finding on Sime Darby Berhad in Malaysia](#)), where it refers to evidence that the company concerned "no longer produces...products using forced labour" (emphasis added).

4. मुख्य मुद्दाबहरूको सारांश

- एउटा कम्पनीको नियन्त्रण बाहिर हुन सक्ने बलपूर्वक श्रमको व्यापक र प्रणालीगत जोखिमहरू रहेको उद्योग वा भौगोलिक क्षेत्रहरूमा बलपूर्वक श्रमको सूचकहरूको सुधारको मूल्याङ्कन सिबिपीले कसरी गर्ने भन्ने कुरा स्पष्ट पार्ने यी अवस्थाहरूमा सिबिपीले फरक मापदण्ड लागू गरेमा सीबिपीले कुन मापदण्ड र कुन परिस्थितिहरूमा लागू गर्ने हो सो कुरा उल्लेख गर्नुपर्छ।

सीबिपीको निर्णय लिने प्रक्रियाहरूमा कम्पनीद्वारा गरिएको 'सामाजिक लेखापरीक्षण' (social audits) मा निर्भरता कम गर्ने

- 4.11 कम्पनीहरूले दिएको सामाजिक लेखापरीक्षण प्रतिवेदन सीबिपीले आधार लिने बिभिन्न डाटा स्रोतहरू मध्ये एउटा स्रोतको रूपमा मात्र हुनुपर्नेछ। डब्ल्युआरओ वा निष्कर्षलाई परिमार्जन गर्ने वा रद्द गर्ने निर्णय गर्दा सामाजिक लेखापरीक्षण प्रतिवेदनभन्दा बढी नै नभए तापनि सोको बराबरीको मान्यता दिनुपर्ने बिभिन्न जानकारीको अन्य स्रोतहरूलाई आधार लिनु पर्नेछ। त्यस्ता जानकारीमा प्रत्यक्ष कामदारको बयान र कामदारका विश्वसनीय प्रतिनिधि, ट्रेड युनियन र अन्य नागरिक समाज संस्थाहरूबाट प्राप्त भएको जानकारी समावेश हुन सक्छन्।
- 4.12 विशेष गरी डब्ल्युआरओ वा निष्कर्षहरू परिमार्जन गर्न वा रद्द गर्न कम्पनीहरूबाट प्राप्त निवेदन विचार गर्दा, सीबिपीले निम्न कार्य गर्ने:
- कम्पनीहरूलाई बलपूर्वक श्रम सूचकहरू (सामाजिक लेखापरीक्षण प्रतिवेदनहरू मात्र होइन) को समाधानका प्रमाणहरूको विविध स्रोतहरू उपलब्ध गराउन आवश्यक गराउने। यसमा, उदाहरणका लागि, कामदारहरू वा तिनीहरूका विश्वसनीय प्रतिनिधिहरूबाट प्राप्त प्रत्यक्ष प्रमाण र बयान वा नागरिक समाज संस्था वा ट्रेड युनियनहरूबाट प्राप्त प्रतिवेदनहरू समावेश हुन सक्छन्।
 - सीबिपीले सामाजिक लेखापरीक्षण प्रतिवेदनको विश्वसनीयता र स्वतन्त्रता कसरी मूल्याङ्कन गर्नेछ भन्ने बारे कम्पनीहरूलाई मार्गदर्शन प्रदान गर्ने। यसमा, उदाहरणका लागि, स्वतन्त्र र निष्पक्ष लेखा परीक्षकको छनोट सम्बन्धी मार्गदर्शन, लेखापरीक्षणको विधिको तथा निष्कर्षहरूको पारदर्शिता र खुलासा सम्बन्धी आवश्यकताहरू, र लेखापरीक्षणका बखत कामदार र अन्य प्रभावित अधिकारवालाहरू, तिनीहरूका विश्वसनीय प्रतिनिधिहरू तथा अन्य नागरिक समाज सरोकारवालाहरूसँग अर्थपूर्ण संलग्नताको प्रमाण समावेश हुन सक्छ।

सरोकारवालाको संलग्नता र संचारमा सुधार गर्ने

- 4.13 सीबिपीले कुनै कम्पनीको हकमा डब्ल्युआरओ वा निष्कर्ष जारी गर्दा त्यस्तो कम्पनीलाई सोको सूचना दिनुपर्छ। सीबिपीले कम्पनीलाई कार्यान्वयनकारी कारबाही किन गरेको हो सोको विस्तृत र विशेष कारणहरू पनि उपलब्ध गराउनु पर्छ। यसमा सीबिपीले पहिचान गरेको बलपूर्वक श्रमको सूचकहरूको सूची मात्र नभई त्यस्तो सूचकलाई अस्तित्वमा ल्याउने विशेष कारकहरू पनि समावेश गर्नुपर्छ (स्रोतहरूको गोपनीयता सुरक्षित रहने गरी)।
- 4.14 सीबिपीले सुधारको प्रक्रियामा सरोकारवालाहरूसँग आफ्नो संलग्नतालाई फराकिलो बनाई सक्रियता बढाउनु पर्दछ। विशेष गरी आयात प्रतिबन्ध परिमार्जन वा रद्द गर्न कम्पनीको निवेदनलाई विचार गर्दा सीबिपीले कामदार, ट्रेड युनियन, कामदारहरूको विश्वसनीय प्रतिनिधिहरू, र अन्य नागरिक समाज समूहहरूलाई सक्रिय रूपमा संलग्न गराई कम्पनीको सुधारको प्रयास पर्याप्तता भए, नभएको सम्बन्धमा उनीहरूको धारणा बुझ्नुपर्दछ।

कामदारहरू र अन्य प्रभावित अधिकारवालाहरूका लागि सम्भावित प्रतिकूल प्रभावहरूलाई रोक्न वा कम गर्न आवश्यकता अनुसार थप लचिलो कार्यान्वयनकारी विकल्पहरूको व्यवस्था गर्ने।

4. मुख्य मुद्दाबहरूको सारांश

- 4.15 आयात प्रतिबन्ध कार्यान्वयन गर्नका लागि थप लचिलो विकल्पहरूको व्यवस्था गर्नु सीबिपीको लागि निकै लाभदायक हुन सक्छ। कार्यान्वयनकारी विकल्पहरूमा जति बढी लचकता देखायो तत्काल आयात प्रतिबन्धको कारणबाट कामदारहरू र अन्य अधिकारवालाहरूलाई पुग्न सक्ने सम्भावित प्रतिकूल परिणामहरूबाट जोगिन वा कम गर्न उति नै मद्दत गर्न सक्छ। उदाहरणका लागि, सन् 2020 मा इन्टरनेसनल राइट्स अड्भोकेटस् र कर्पोरेट एकाउन्टेबिलिटी ल्याबले कोट डी'आइभोरबाट कोकाओ उत्पादनहरूको आयातमा प्रतिबन्ध लगाउन माग गर्दै सीबिपीसमक्ष निवेदन पेश गर्यो। उक्त निवेदनमा निवेदनकर्ताहरूले 180 दिनभित्र यूएस कोकाओ आयातकर्ताहरूलाई उनीहरूद्वारा आयात गरिएको कोकाओ ढुवानीमा बलपूर्वक बालश्रमको प्रयोग गरिएको थिएन भन्ने सन्तोषजनक प्रमाण पेश गर्न बाध्य लगाउन सिबिपीलाई अनुरोध गरिएको थियो।⁶⁶
- 4.16 सीबिपीसंग उपलब्ध विकल्पहरूमा बढी लचकता अपनाउँदा उपकरणको प्रभावकारितालाई नष्ट नगरी कामदारहरू र अधिकारवालाहरूमा आयात प्रतिबन्धको सम्भावित प्रतिकूल प्रभावको समस्यालाई कम गर्न मद्दत गर्न सक्छ।
- 4.17 महत्त्वपूर्ण रूपमा सीबिपीले आवश्यकता अनुसार कामदार र अन्य अधिकारवालाहरूको हकमा थप लचिलो कार्यान्वयनकारी विकल्पहरू मात्र अपनाउनुपर्छ। यस्तो निर्णय गर्दा सीबिपीले कामदार, कामदारहरूको विश्वसनीय प्रतिनिधिहरू वा ट्रेड युनियनहरूबाट उठ्ने कुनै पनि चासोलाई सम्बोधन गर्नुपर्दछ।

आयात प्रतिबन्धबाट प्रभावित क्षेत्रहरूको सरकारका लागि

बलपूर्वक श्रमको मुख्य कारणहरूलाई सम्बोधन गरी आयात प्रतिबन्धको जवाफमा बलपूर्वक श्रमको सुधारलाई समर्थन गर्ने

- 4.18 आयात प्रतिबन्धबाट प्रभावित क्षेत्रका सरकारहरूले कानुनी र नीतिगत सुधारको कार्यान्वयन गरी बलपूर्वक श्रमको मूल कारणहरूलाई सम्बोधन गर्न कम्पनीहरूको प्रयासमा गर्न सक्ने योगदानको हदलाई बढाउने तथा बलपूर्वक श्रम र अन्य मानव अधिकार उल्लङ्घनको विषयमा अनुसन्धान गरी कम्पनीहरूलाई कानुनी रूपमा जवाफदेही बनाउने।
- 4.19 मानव अधिकारको आवश्यकताभन्दा बाहिर, आपूर्ति संजालमा बलपूर्वक श्रमको मुख्य कारणहरू पहिचान गर्न र सम्बोधन गर्न संस्थागत प्रयासहरूलाई समर्थन गर्न सरकारको लागि आर्थिक प्रोत्साहनहरू छन्। बलपूर्वक श्रमको मुख्य कारणहरूलाई सम्बोधन गर्नका लागि कार्य गरेर सरकारले प्रमुख निर्यात उद्योगहरूलाई भविष्यमा हुनसक्ने आयात प्रतिबन्धको जोखिमबाट जोगाउन मद्दत गर्न सक्दछ। फलस्वरूप रोजगारी र अर्थतन्त्रको सुरक्षा गर्न मद्दत गर्दछ। त्यस्ता सुधारहरूमा निम्न विषय समावेश हुन सक्छन्:
- राष्ट्रिय कानून अन्तर्गत बलपूर्वक श्रमलाई प्रभावकारी रूपमा अपराधीकरण गरिएको र बलपूर्वक श्रमको कानूनी परिभाषा सन् 1930 को आइएलओ बलपूर्वक श्रम महासन्धि (1930 ILO Forced Labour Convention) सँग मिल्दोजुल्दो रहेको कुरा सुनिश्चित गर्ने।
 - संगठित हुन पाउने स्वतन्त्रता, सामूहिक सम्झौता, ज्याला, र कामको अवस्थाको सम्मान लगायतका विषयमा प्रवासी र गैर-प्रवासी कामदारहरूको लागि समान अधिकारको प्रत्याभूति गर्ने।
 - श्रम निरीक्षकहरूलाई पर्याप्त रूपमा खटाउने र श्रम कानून, नीतिहरू र नियमहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन सुनिश्चित गर्ने।
 - प्रवासी कामदारहरूका लागि श्रम र आप्रवासन नीतिहरूमा बलपूर्वक श्रम, बेचबिखन र शोषणको जोखिमलाई कम गर्नका लागि सुरक्षा व्यवस्था रहेको सुनिश्चित गर्ने (जस्तै, भर्ती शुल्कमा प्रतिबन्ध, कामदारले बुझ्ने भाषामा लिखित रोजगार सम्झौताको प्रावधान आवश्यक गर्ने, राहदानी र कागजातहरू रोजगारदाताले राख्ने कार्य निषेध गर्ने, र कामदारहरूलाई स्वतन्त्र रूपमा रोजगारदाता परिवर्तन गर्न दिने)।

4. मुख्य मुद्दाबहरूको सारांश

- कामदार र प्रवासी कामदारहरूको प्रभावकारी गुनासो संयन्त्र (जस्तै, राज्यको संयन्त्र, राज्यसंग असम्बन्धित संयन्त्र, न्यायिक र गैर-न्यायिक प्रणालीहरू) मा पहुँच भएको सुनिश्चित गर्ने।

निजी क्षेत्रको लागि

सुधार प्रक्रियाहरूको योजना, विकास र कार्यान्वयनमा श्रमिक र नागरिक समाजसँग अर्थपूर्ण रूपमा संलग्न हुने

- 4.20 सुधारमा कम्पनीहरूको प्रयासलाई प्रभावकारी बनाउन कामदारहरू र तिनीहरूका विश्वसनीय प्रतिनिधिहरू, ट्रेड युनियनहरू, नागरिक समाज र अन्य सरोकारवालाहरूलाई प्रक्रियाको सबै चरणहरूमा अर्थपूर्ण रूपमा संलग्न र समावेश गर्नु आवश्यक छ। त्यसकारण कम्पनीहरूले सुधार प्रक्रियाहरूको योजना, विकास, कार्यान्वयन र अनुगमनमा कामदारहरू र तिनीहरूका विश्वसनीय प्रतिनिधिहरू, ट्रेड युनियनहरू, नागरिक समाज र अन्य सम्बन्धित सरोकारवालाहरूसँग अर्थपूर्ण रूपमा परामर्श गरेको सुनिश्चित गर्नुपर्छ।
- 4.21 डिन्डिगुल सम्झौता जस्ता बहु-सरोकारवाला अभियानहरूले लैङ्गिक र जातीय भेदभाव जस्ता सामाजिक-आर्थिक कारकहरूले जरा गाडेको र जटिल प्रकृतिका समस्याहरूलाई सम्बोधन गर्न कसरी रचनात्मक पद्धति लागू गर्न सकिन्छ भन्ने उदाहरण प्रस्तुत गर्दछ र त्यस्तोबाट कामदारहरूको आवश्यकता र इच्छालाई प्रत्यक्ष रूपमा सम्बोधन गर्दछ। तिनीहरूले संस्थागत शासनमा परिवर्तन, प्रशिक्षण र क्षमता निर्माण, संस्थागत स्वतन्त्रताको प्रत्याभुती तथा गुनासो संयन्त्रहरूमा सुधारिएको पहुँचको संयोजन मार्फत कम्पनीको आपूर्ति संजालमा मानव अधिकारका विषयहरूलाई सम्बोधन गर्न तहगत पद्धति (multi-tiered approach) को उदाहरण पनि प्रस्तुत गर्छन्।

परिपालनामा आधारित नभई अधिकारमा आधारित सुधारको पद्धति अपनाउने

- 4.22 सुधारका लागि जोखिम र परिपालनामा आधारित मानसिकतालाई त्यागी कामदारहरूलाई केन्द्रमा राख्ने अधिकारमा आधारित पद्धतिलाई अबलम्बन गर्दा कम्पनीहरूले दीर्घकालीन रूपमा फाइदा लिन सक्दछन्। अर्को शब्दमा, कम्पनीहरूले अधिकारवालाहरूलाई हुने हानिहरू, त्यस्ता हानिका कारणहरू, त्यस्तोबाट प्रभावितहरूलाई कसरी पूर्ण बनाउन सकिन्छ, त्यस्तो हानि नदोहोर्दाउने प्रत्याभुती गर्न आवश्यक उपायहरूको पहिचान गर्न र थाहा पाउन पर्दछ।
- 4.23 यस्तो पद्धतिले समग्र र दीर्घकालीन समाधान निकाल्ने सम्भावना बढी हुन्छ। फलस्वरूप यसले भविष्यमा बलपूर्वक भएको श्रमका जोखिमहरू पर्याप्त रूपमा घटाउने सम्भावना देखिन्छ। सुधारका लागि 'टिक बक्स' वा परिपालनामा आधारित पद्धति अबलम्बन गर्ने कम्पनीहरूले बलपूर्वक श्रमको मूल कारणहरू उचित रूपमा पहिचान गर्न र सम्बोधन गर्न असफल भएको पाउन सक्दछन्। त्यस्तो कम्पनीहरू भविष्यमा कार्यान्वयनकारी कारवाहीमा पर्न सक्दछन्।

सुधार प्रक्रियामा माथिल्लो कम्पनीहरूलाई संलग्न गर्ने

- 4.24 अन्तर्राष्ट्रिय कम्पनी, खरिदकर्ता र ब्रान्डहरूले आफ्ना आपूर्तिकर्ताहरूद्वारा गरिएका सुधारका प्रयासहरूलाई समर्थन गर्नुपर्दछ। यदि कुनै अन्तर्राष्ट्रिय कम्पनीको आपूर्तिकर्ता आयात प्रतिबन्धमा परेको अवस्थामा विशेषगरी त्यस्तो आपूर्तिकर्ताले सुधारको इच्छा देखाएमा त्यस्ता अन्तर्राष्ट्रिय कम्पनीले तुरुन्तै आपूर्तिकर्तासँग सम्बन्ध तोड्न र भाग्न हुँदैन। यसको साँटो अन्तर्राष्ट्रिय कम्पनीले आपूर्तिकर्तालाई सुधारको प्रयासहरूमा मद्दत गर्न आफ्नो स्रोतहरू उपलब्ध गराई त्यसबाट लाभ लिन सक्नु पर्छ।
- 4.25 आयात प्रतिबन्धको कारणले गर्दा खरिदकर्ताले आपूर्तिकर्तासँगको सम्बन्ध अन्त्य गर्ने निर्णय गर्दछ भने खरिदकर्ताले जिम्मेवारीपूर्वक र सम्भावित रूपमा कामदार र अधिकारवालाहरूमा पर्न सक्ने प्रतिकूल प्रभावहरू कम हुने गरी गर्नुपर्दछ।

4. मुख्य सुझाबहरूको सारांश

युरोपेली आयोग (European Commission) को लागि

- 4.26 सन् 2022 को सेप्टेम्बरमा, युरोपेली आयोगले युरोपियन युनियन (ईयू) बजारमा बलपूर्वक श्रमको प्रयोग गरी बनाइएका उत्पादनहरूलाई निषेध गर्न नियमावली (प्रस्तावित नियमावली) को प्रस्ताव प्रकाशित गर्‍यो।⁶⁷ प्रस्तावित नियमावली च्यारिफ ऐनको ढाँचामा भएको नभएतापनि यस प्रतिवेदनको निष्कर्ष इयूको नीति निर्माताहरूले प्रस्तावित नियमावली तयार गरेको हुँदा उनीहरूका लागि प्रत्यक्ष रूपमा सान्दर्भिक छ।
- 4.27 प्रस्तावित सुझाबहरूको विस्तृत भाग यहाँ उपलब्ध छ। तर संक्षेपमा, प्रस्तावित नियमावलीले प्रस्तुत कुराहरू सम्बोधन गर्नुपर्दछ:
- (1) निर्णय लिने प्रक्रियामा सक्षम निकायहरूले आर्थिक परिचालकहरूसँग मात्र नभई श्रमिक, ट्रेड युनियन र नागरिक समाज लगायत सरोकारवालाहरूसँग अर्थपूर्ण परामर्श लिने कुरा सुनिश्चित गर्ने।
 - (2) सक्षम निकायहरूले प्राथमिक प्रकृतिको प्रमाणको रूपमा लिने कुरामा कम्पनीद्वारा गरिएको 'सामाजिक लेखापरीक्षण' (social audits) मा निर्भरता कम गर्ने।
 - (3) झट्ट हेर्दा कम्पनीहरूको कानुनी परिपालनाको अवस्था यथोचित देखिएको आधारमा मात्र कम्पनीहरूको लागि कुनै पनि प्रकारको सुरक्षा प्रावधान (safe harbour) को प्रस्ताव नगर्ने।
 - (4) कार्यान्वयनकारी कारवाहीहरू हटाउने सर्तको रूपमा कामदार र अन्य प्रभावित अधिकारवालाहरूका लागि उपचारको पहुँच (व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रका मार्गदर्शक सिद्धान्तहरूमा परिभाषित गरिए अनुसार) सुनिश्चित गर्ने।
 - (5) बलपूर्वक श्रमको प्रयोग हुने स्थान मानिने आर्थिक परिचालकहरूमा मात्र ध्यान केन्द्रित नगरी सो को सट्टा आर्थिक परिचालकहरूले बलपूर्वक श्रमको अवस्था सिर्जना गरेका, सो मा योगदान गरेका वा सो बाट लाभ उठाएको हदको आधारमा अनुसन्धान कार्यलाई प्राथमिकता दिने।



67 European Commission (2022) COM(2022) 453 *Proposal for a regulation on prohibiting products made with forced labour on the Union market*