

बाध्यकारी श्रम नियन्त्रणसम्बन्धी प्रशिक्षण पुस्तिका २०७५



राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, नेपाल
मनमैजू, काठमाडौं



International
Labour
Organization

बाध्यकारी श्रम नियन्त्रणसम्बन्धी प्रशिक्षण पुस्तिका, २०७९



राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, नेपाल
मनमैजू, काठमाडौं



International
Labour
Organization

सर्वाधिकारः	प्रकाशकमा सुरक्षित
प्रकाशकः	राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, नेपाल
प्रकाशित प्रतिः	२५० प्रति
प्रकाशन मितिः	२०७९ जेठ
मुद्रकः	नव प्रिन्ट सोलुसन
सहयोगः	अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन, नेपाल कार्यालय

Funding is provided by the United States Department of Labour under cooperative agreement number IL-27592-15-75-K--1. 100 percent of the total costs of the Global Bridge Project is financed with USG federal funds, for a total of 18,745,138 dollars. This material does not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government.



राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, नेपाल

National Judicial Academy, Nepal

(Estd. under the National Judicial Academy Act, 2006)

"... Center of Excellence for Judicial Education."

प्राकथन

राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान न्याय र कानूनको क्षेत्रमा कार्यरत जनशक्तिको व्यावसायिक क्षमता अभिवृद्धि गर्ने कार्यमा निरन्तर प्रयासरत छ। स्थापना कालदेखि नै प्रतिष्ठानद्वारा विभिन्न विषयमा न्याय क्षेत्रमा आवद्ध जनशक्ति खासगरी न्यायाधीश, सरकारी वकील, अदालत र कानून तथा न्याय मन्त्रालय अन्तर्गतका अधिकृत, कानून व्यवसायी एवम् न्याय सेवामा संलग्न कर्मचारीहरू समेतलाई लक्षित गरी अध्ययन अनुसन्धान गर्ने लगायत प्रशिक्षण, अन्तरक्रिया, सेमिनार जस्ता कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्दै आईरहेको छ। यथोचित समय भित्र प्रभावकारी न्याय सम्पादन हुनका लागि न्याय प्रशासनमा संलग्न सबै जनशक्ति सक्षम र दक्ष हुनु आवश्यक हुन्छ। अतः न्यायिक जनशक्तिको दक्षता तथा क्षमता अभिवृद्धिका लागि विषयगत प्रशिक्षणहरूको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहन्छ।

नेपालमा परम्परागत स्वरूप र आधुनिक स्वरूपका बाध्यकारी श्रम प्रचलनमा रहेको भनि वेलाबखत छलफलमा उठिरहन्छ। देश भित्रै कृषि, वन, ईट्टा भट्टा र अन्य अनौपचारिक क्षेत्रमा बाध्यकारी श्रम बारे चर्चा पनि बेलाबखत भईरहन्छ। यसका साथै रोजगारका लागि ठूलो संख्यामा नेपालीहरू विदेश जाने गर्दछन्। उनीहरू विदेशमा बाध्यकारी श्रममा पर्ने जोखिममा पर्न सक्छन् र परिरहेका पनि छन्। यी सबै विवशता, पीडा, परिबन्ध र यथार्तलाई संवोधन गर्न त्यति सजिलो त छैन। तथापी, बाध्यकारी श्रमले कसरी आधारभूत मानव अधिकारको हनन् गर्दछ र यसको सम्भाव्य उपचार के हुन सक्छ भन्ने यावत विषयका बारेमा सबै सम्बन्धित बर्गमा जानकारी गराउन सकिन्छ नै। हाल बाध्यकारी श्रम तथा मानव वेचविखन विरुद्धका सन्धि संझौतामा नेपालको प्रतिवद्धता एवम् राष्ट्रिय दायित्व पूरा गर्ने उद्देश्यले संविधानमा भएको व्यवस्थाका अतिरिक्त विशेष कानूनका साथै संहिता कानूनमा समेत यससम्बन्धी व्यवस्था भई सकेको छ। त्यस्तै गरी बाध्यकारी श्रम तथा मानव वेचविखन विरुद्धका नीति कार्ययोजनासमेत तयार गरी कार्यान्वयन भई रहेको छ। अतः बाध्यकारी श्रमसँग सम्बन्धित कानून कार्यान्वयन गर्ने निकायका अधिकारीहरूलाई यस सम्बन्धमा प्रशिक्षण प्रदान गरी प्रभावकारी न्याय सम्पादन गर्ने कार्यमा सहयोग गर्ने उद्देश्यले "बाध्यकारी श्रम नियन्त्रणसम्बन्धी प्रशिक्षण पुस्तिका २०७९" तयार गरिएको हो।

प्रस्तुत पुस्तिकाको मस्यौदा तयारी तथा परिमार्जन गर्ने कार्यको लागि अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन, नेपाल कार्यालयका परामर्शदाता विद्वान अधिवक्ता श्री सोम लुईटेल तथा यस पुस्तिकाको समीक्षा तथा अन्तिम रूप दिने कार्य गर्नु हुने प्रतिष्ठानका नायव कार्यकारी निर्देशक माननीय श्री केदार पौडेल, प्रतिष्ठानका तात्कालीन फ्याकल्टी एवम् उच्च अदालतका माननीय न्यायाधीश श्री शेखरप्रसाद पौडेल, प्रतिष्ठानका फ्याकल्टी एवम् जिल्ला अदालतका माननीय न्यायाधीश डा. दिवाकर भट्ट, प्रतिष्ठानका निर्देशक द्वय श्री श्रीकृष्ण मुल्मी र श्री पारस पौडेल र व्यवसाय विकास व्यवस्थापक एवम् परियोजना संयोजक श्री राजनकुमार के.सी.ले पुर्याउनु भएको योगदानका लागि प्रतिष्ठान उहाँहरूप्रति कृतज्ञता प्रकट गर्दछ।

अन्त्यमा यस पुस्तिकालाई अन्तिम रूप दिन आयोजना गरिएको परामर्श बैठकमा उपस्थित भई आफ्नो अमूल्य राय सुझाव दिनु हुने सबै विज्ञहरूमा आभार व्यक्त गर्दछु। साथै यो पुस्तिका तयार गर्ने क्रममा प्राविधिक तथा आर्थिक सहयोग उपलब्ध गराउने अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन, नेपाल कार्यालय, सो कार्यालयका राष्ट्रिय परियोजनाका तात्कालीन संयोजक श्री सौरभराम जोशी र संयोजक श्री रामबहादुर चर्मकारका साथै अनुगमन तथा मूल्याङ्कन अधिकृत श्री काजीरत्न अवालेलाई पनि प्रतिष्ठान विशेष धन्यवाद ज्ञापन गर्दछु।



बैद्यनाथ उपाध्याय
कार्यकारी निर्देशक

विषयसूची

पेज नं

प्रशिक्षण पुस्तिकाको परिचय	१
पुस्तिकाको उद्देश्य	१
प्रशिक्षणको लक्षित वर्ग	१
प्रशिक्षणको विधि	२
उद्घाटन सत्र तथा तयारी सत्र	३

खण्ड क

बाध्यकारी श्रमको अवधारणा र परिचय

सत्र योजना -१

बाध्यकारी श्रमको अवधारणा र परिचय	७
----------------------------------	---

पाठ्य सामग्री - १

१. बाध्यकारी श्रमको अवधारणा र परिचय	११
१.१ बाध्यकारी श्रमको अवधारणा	११
१.२ बाध्यकारी श्रमको परिभाषा	११
१.३ बाध्यकारी श्रमका सूचकहरु	१३
१.४ बाध्यकारी श्रमसँग सम्बन्धित अन्य परिभाषाहरु	१६

सत्र योजना - २

नेपालमा बाध्यकारी श्रमको अवस्था	२१
---------------------------------	----

पाठ्य सामग्री -२

२. नेपालमा र विदेशमा रहेका नेपालीहरुको बाध्यकारी श्रमिकको अवस्था	२५
२.१ नेपालमा कानूनी संरचनाको विकास	२५

२.२	नेपालमा बाध्यकारी श्रमका वर्तमान अवस्था	२७
२.३	विदेशी मुलुकमा नेपाली कामदारको बाध्यकारी श्रम	३०

खण्ड - ख

बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड

सत्र योजना -३

बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड	३५
--	----

पाठ्य सामग्री - ३

३.	बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड	३९
३.१	बाध्यकारी श्रमसँग सम्बन्धित मानव अधिकारसम्बन्धी र अन्य सान्दर्भिक अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरू	३९
३.२	अन्तर्राष्ट्रिय कानूनको नेपालमा कार्यान्वयन सम्बन्धी व्यवस्था	४७
३.३	अन्य मुलुकका उदाहरणहरू (कानूनी र नीतिगत व्यवस्था)	४८

खण्ड ग

बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी नेपालको नीतिगत र कानूनी व्यवस्था

सत्र योजना -४

बाध्यकारी श्रम बारे नेपाल सरकारको नीतिगत व्यवस्था	५७
---	----

पाठ्य सामग्री - ४

४.	बाध्यकारी श्रम बारे नेपाल सरकारको नीतिगत व्यवस्था	५९
४.१	बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी नीतिगत व्यवस्था	५९

सत्र योजना -५ र ६

बाध्यकारी श्रमबारे कानूनी व्यवस्था	६५
------------------------------------	----

पाठ्य सामग्री - ५, ६

५.१ बाध्यकारी श्रमबारे कानूनी व्यवस्था	६९
६.१ न्यायमा पहुँच र यसका चुनौतीहरू	७९

खण्ड घ

बाध्यकारी श्रममा उजुरी प्रक्रिया तथा मुद्दा प्रेषण

सत्र योजना -७

बाध्यकारी श्रमबारे उजुरी प्रक्रिया	८५
------------------------------------	----

पाठ्य सामग्री - ७

७. बाध्यकारी श्रमबारे उजुरी प्रक्रिया	८७
७.१ बाध्यकारी श्रममा उजुरी प्रक्रिया र मुद्दा प्रेषण	८७
७.२ न्याय सम्पादन गर्ने निकायहरू	८९
७.३ अन्तर्राष्ट्रिय निकायमा उजुरी	९१

सत्र योजना — ८

बाध्यकारी श्रमबारे मुद्दा प्रेषण	९५
----------------------------------	----

पाठ्य सामग्री - ८

८. बाध्यकारी श्रममा मुद्दा प्रेषण	९७
८.१ मुद्दा प्रेषण गर्दा ध्यान दिनुपर्ने कुराहरू	९८
८.२ अन्तरदेशीय मुद्दा सिफारिस प्रणाली	१००
८.३ नेपाली कानूनमा पीडित संरक्षणसम्बन्धी व्यवस्था	१००
८.४ पीडितहरूका अधिकार संरक्षणमा सरोकारवालाहरूको भूमिका	१०२

खण्ड ड

बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि सरोकारवालाहरूको भूमिका

सत्र योजना -९

बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि सरोकारवालाहरूको भूमिका १०७

पाठ्य सामग्री - ९

९. बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि सरोकारवालाहरूको भूमिका १०९
- ९.१ नेपाल सरकार १०९
- ९.२ नागरिक समाज ११३
- ९.३ सरोकारवालाहरूबीचको समन्वय ११५

सत्र योजना -१०

प्रशिक्षण मूल्याङ्कन तथा समापन समारोह

१. प्रशिक्षाथीहरूको मूल्याङ्कन ११७
२. प्रशिक्षणको प्रभावकारीता मूल्याङ्कन ११७
३. समापन कार्यक्रम ११८

अनुसूचीहरू

अनुसूची -१ पूर्व प्रशिक्षण र प्रशिक्षणोत्तर मूल्याङ्कन प्रश्नावली १२१

अनुसूची -२ प्रशिक्षणको मूल्याङ्कन १२४

प्रशिक्षण पुस्तिकाको परिचय

पुस्तिकाको उद्देश्य

बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी विषयमा आफ्ना नियमित कार्यक्षेत्रभित्र प्रशिक्षण व्यवस्थापन एवं सञ्चालन गर्न प्रशिक्षण दिने व्यक्तिहरूको लागि यो पुस्तिका तयार पारिएको हो । यसमा प्रस्तुत गरिएका विषयवस्तु र विधिको क्रमबद्ध अध्ययनले प्रशिक्षण कार्यक्रम सफलताका साथ सम्पन्न गर्न सकिनेछ । प्रशिक्षणमा समावेश कुनै खास विषयमा विशेषज्ञ बनाउने यस पुस्तिकाको उद्देश्य नभए तापनि बाध्यकारी श्रमको विषयमा छलफल कसरी अगाडि वढाउने भन्ने बारेमा जानकारी दिइएको छ ।

प्रस्तुत पुस्तिकामा पाँच भागहरू रहेका छन् । पुस्तिकाले बाध्यकारी श्रमको परिचय, परिभाषा, बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी नेपाली कानूनी व्यवस्था, कानून कार्यान्वयन निकायहरूको भूमिका, बाध्यकारी श्रमको अन्त्यका लागि सरोकारवालाहरूको भूमिका तथा अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरू समावेश गरिएका छन् ।

यो पुस्तिका अनुरूप प्रशिक्षकले प्रशिक्षणका विभिन्न चरणहरू पार गर्दै जाँदा र अनुभव प्राप्त गर्दै जाँदा, प्रशिक्षणको विषय, विधि र प्रकृत्यामा थप सुधार ल्याई अन्य उपयोगी विधि र प्रकृत्याहरू अपनाएर पनि प्रशिक्षण कार्यक्रमलाई सञ्चालन गर्न सकिनेछ । त्यसैले यस पुस्तिकाको मुख्य उद्देश्य प्रशिक्षकलाई प्रशिक्षणको आयोजना र व्यवस्थापनको कार्यमा मार्गदर्शन गर्नु हो ।

प्रशिक्षणको लक्षित वर्ग

बाध्यकारी श्रमको विषयको प्रशिक्षणका लक्षित समूह कानून कार्यान्वयन निकायका अधिकारीहरू हुन् । कानून कार्यान्वयन अधिकारीका अतिरिक्त बाध्यकारी श्रमकाबारे जानकारी राख्न चाहने कानून व्यवसायीहरू र नागरिक समाजका अगुवाहरूलाई प्रशिक्षण दिन पनि प्रस्तुत पुस्तिका प्रयोग गर्न सकिने छ । साथै यो पुस्तिकाले तीन दिनसम्मको प्रशिक्षण आयोजना गर्न प्रशिक्षणका सहजकर्तालाई सहयोग

पुन्याउने छ । छोटो अवधिको प्रशिक्षण आयोजना गर्ने हो भने आयोजकहरुले यस पुस्तिकाबाट उपयुक्त शीर्षक छानोट गरी प्रशिक्षण सञ्चालन गर्न सकिन्छ ।

प्रशिक्षणको विधि

प्रशिक्षणको मुख्य विधि विषयवस्तुको छोटो प्रवचन तथा पावर प्वाइन्ट प्रस्तुतिलाई नै लिइएको छ । साथै प्रशिक्षणलाई रोचक र सहभागीमूलक बनाउन मस्तिष्क मन्थन, सामूहिक छलफल, सामूहिक अभ्यास एवं प्रस्तुति, प्रश्नउत्तर, घटना अध्ययन, भिडियो प्रदर्शन, मुद्दा अध्ययन, डकुमेन्ट्री प्रदर्शन र बाध्यकारी श्रमबाट पीडित व्यक्तिहरुको अनुभव आदानप्रदानजस्ता रचनात्मक प्रशिक्षण विधिहरुलाई सबै सत्रहरुमा समावेश गरिएको छ । प्रशिक्षणको क्रममा छलफल भएका विषयवस्तुबारे गहन अध्ययनलाई सहयोग पुन्याउन सत्र योजनाको अन्त्यमा थप सन्दर्भ सामग्रीहरु पनि राखिएको छ, जसले प्रशिक्षक तथा प्रशिक्षार्थी दुवैलाई सहयोग गर्ने अपेक्षा गरिन्छ । यी श्रोत सामग्रीहरुका अतिरिक्त प्रशिक्षकले पाठ योजनासँग सम्बन्धित अन्य सामग्रीहरु तथा विधिशास्त्रमा भएका समसामयिक विषय सन्दर्भलाई पनि समावेश गर्न सकिनेछ । समय, श्रोत साधान र आवश्यकताअनुसार १ घण्टा ३० मिनेटदेखि २ घण्टासम्मको सत्र सञ्चालन गर्न सकिनेछ । २ घण्टाको सत्र भएमा सत्रको बीचमा १० मिनेटको विश्राम दिनु उपयुक्त हुन्छ ।

उद्घाटन सत्र तथा तयारी सत्र

अवधि: १ घण्टा

आयोजकले अवस्थाअनुसार कार्यक्रमको उद्घाटन सत्रलाई औपचारिक वा अनौपचारिक रूपमा सञ्चालन गर्न सक्दछन् । औपचारिक रूपमा उद्घाटन कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने भएमा देहायका कार्यहरू सम्पन्न गर्नुपर्नेछ।

उद्घाटन कार्यक्रम

- सहभागीहरूको नाम दर्ता।
- सभा अध्यक्षको चयन र आशन ग्रहण गराउने ।
- प्रशिक्षणमा सहभागीहरूलाई स्वागत गर्ने तथा प्रशिक्षणको उद्देश्यबारे जानकारी गराउने ।
- प्रशिक्षणका अतिथिहरूलाई प्रशिक्षणका लागि शुभकामना दिन लगाउने ।
- रोचक विधि वा तरिकाले परिचयका साथै हरेक सहभागीहरूको पृष्ठभूमिको बारेमा आधारभूत जानकारी प्राप्त गर्ने।
- सहभागीहरूको प्रशिक्षण कार्यक्रमबारे अपेक्षा संकलन गर्ने।
- प्रशिक्षणलाई व्यवस्थित रूपमा सञ्चालन गर्न केही आधारभूत नियमहरू बनाउने।
- प्रशिक्षार्थीको जानकारी स्तर मापन गर्ने र सो प्रयोजनका लागि पूर्व प्रशिक्षण प्रश्नावली भराउने।

प्रशिक्षणका लागि आवश्यक सामग्रीहरू

- कपी/कलम/मार्कर
- बोर्ड, मेटाकार्ड र साइनपेनहरू
- ल्यापटप, साउण्ड सिष्टम तथा प्रोजेक्टर पूर्व प्रशिक्षण र प्रशिक्षणोत्तर मूल्याङ्कन प्रश्नावली
- टेप/कैंची/स्टापलर/ग्लुस्टिकस्
- उद्घाटन सत्रको एजेन्डा
- प्रशिक्षण पुस्तिका
- कार्यक्रमको ब्यानर आदि।

प्रशिक्षण भर्चुअल माध्यमबाट गर्नका लागि थप सामग्री

अनलाईनका माध्यमबाट कार्यक्रम गर्ने परिस्थिति भए कुन एप्स प्रयोग गर्ने हो सोअनुरूपको एप्स, इन्टरनेट, इयरफोन, र माथि उल्लेख गरिएका सामग्रीहरूमा थप सान्दर्भिक सामग्रीहरू।

सहजकर्ताका लागि नोट: उद्घाटन सत्रलाई सम्भव भएसम्म छोटो र प्रभावकारी बनाउनको लागि कोसिस गर्ने। आमन्त्रण गरिएका व्यक्तित्वहरूको बारेमा जानकारी गराउने। बोल्ने क्रम निर्धारण र विषयवस्तुको बारेमा जानकारी दिने।

प्रशिक्षण भर्चुअल माध्यमबाट सञ्चालन गर्दा सहजकर्ताले विभिन्न अनलाईन एप्लिकेशनको सञ्चालन तरिका (प्रवेश गर्ने होस्ट गर्ने समूह छलफल गर्ने प्रश्न उत्तर गर्ने र स्क्रिन शेयर गर्ने) को जानकारी राख्नु पर्दछ ।

खण्ड क

बाध्यकारी श्रमको अवधारणा र परिचय

सत्र योजना-१

बाध्यकारी श्रमको अवधारणा र परिचय

पहिलो सत्र	समय: दुई घण्टा
१	<p>सत्रले समेट्ने मुख्य विषयहरु</p> <p>(क) बाध्यकारी श्रमको ऐतिहासिक पृष्ठभूमि, अवधारणा र सान्दर्भिक विषयहरुको परिभाषा</p> <p>(ख) बाध्यकारी श्रमका सूचकहरु</p>
२	<p>सत्रका उद्देश्यहरु</p> <ul style="list-style-type: none"> - बाध्यकारी श्रमको अवधारणाबारे सहभागीहरुलाई जानकारी दिलाउने। - बाध्यकारी श्रमको परिभाषा र सूचकहरुबारे सहभागीहरुलाई स्पष्ट गराउने।
३	<p>प्रशिक्षण विधि एवं सीपमूलक अभ्यासहरु</p> <p>क) प्रशिक्षण विधि</p> <ul style="list-style-type: none"> • प्रवचन (मन्तव्य) • दृष्यात्मक प्रस्तुति (पावर प्वाइन्ट, लघु सिनेमा (Documentary), श्रव्य दृष्यका अन्य विधिहरु) • अन्तरक्रिया (सहभागीमूलक) र सामूहिक क्रियाकलाप र छलफल, प्रश्न उत्तर, खेल, • मस्तिष्क मन्थन। <p>ख) अभ्यास गर्ने तरिकाहरु, अनुक्रम र समय सीमा</p> <p>कुल समय: १२० मिनेट</p> <ol style="list-style-type: none"> १. प्रश्नहरु सोधी विषयवस्तुबारे सहभागीहरुको जानकारीको स्तर मापन गर्ने। (१० मिनेट) २. बाध्यकारी श्रमको अवधारणा बारेमा पावर प्वाइन्ट प्रस्तुति गर्ने। (४० मिनेट) ३. विश्राम दिने (१५ मिनेट) ४. बाध्यकारी श्रम शोषणसँग सम्बन्धित VDO Documentary देखाउने र सहभागीहरुलाई समूहमा विभाजन गरी बाध्यकारी श्रमका सूचकहरु (Indicators) छुट्ट्याउन लगाउने (२५ मिनेट)

	<p>५. बाध्यकारी श्रमका सूचकहरुबारे पावर प्वाइन्ट प्रस्तुति गरी प्रत्येक सूचकहरुको व्याख्या गर्ने (२० मिनेट)</p> <p>६. अन्त्यमा प्रशिक्षण अवधि भरमा छलफल गरिएका विषयवस्तुहरुको संक्षेपीकरण गरी सहभागीहरुका जिज्ञासा भए सम्बोधन गरी सत्रको अन्त्य गर्ने। (१० मिनेट)</p>
<p>४</p>	<p>सत्रका लागि आवश्यक सामग्रीहरु</p> <p>कपी/कलम/मार्कर, बोर्ड, मेटाकार्ड र साइनपेनहरु, ल्यापटप, साउण्ड सिष्टम तथा प्रोजेक्टर, टेप/कैची/स्टापलर/ग्लुस्टिकस, न्युजप्रिन्ट पेपर, चार्ट पेपर, डकुमेन्ट्री</p>
<p>५</p>	<p>सिफारिस गरिएका थप अध्ययन सामग्रीहरु</p> <ul style="list-style-type: none"> • बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी जानकारी पुस्तिका, आई.एल.ओ. • वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी जानकारी पुस्तिका, २०७७ पिपुल फोरम • Human Trafficking and Forced Labour, Guidance for Legislation and Law Enforcement, 2005, ILO • A Global Alliance against Forced Labour, 2005, ILO • Forced Labour and Human Trafficking, Casebook of Court Decisions 2009, ILO • Universal Declaration of Human Rights, 1948 • International Covenant on Civil and Political Rights, 1966 • International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966 • Recommendations of ILO: ILO को वेबसाईट (अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डसम्बन्धी) https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm • Nepal Labour Force Survey Report, 2017/18 • बाध्यकारी श्रमका लागि मानव वेचविखन तथा ओसारपसार प्रशिक्षण पुस्तिका, २०६८ आई.एल.ओ. • असहाय नानीहरुको साथी (FNC) संस्थाका तर्फबाट आधिकारिक व्यक्ति सचिब सोमप्रसाद पनेरु (ने.का.प. २०६३, निर्णय नं. ७७०५, अंक ५, पृष्ठ ६३१) • ठूली दिदी भन्ने फूलमति श्रेष्ठ (महर्जन) विरुद्ध रोसना लामासमेतको जाहेरीले नेपाल सरकार

	<p>(ने.का.प. २०६६, अंक ८, पृष्ठ १३६१, निर्णय नं. ८२०८)</p> <ul style="list-style-type: none"> वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी सर्वोच्च अदालतका फैसलाहरु, २०७५, पिपुल फोरम
६	<p>सहजकर्ताका लागि नोट: सहजकर्ताले बाध्यकारी श्रमको बारेमा बताउनुभन्दा अगाडि नेपालमा प्रचलनमा रहेका श्रम अभ्यासहरु र श्रमका स्वरूपहरु, श्रमिकहरुको अवस्था बारेमा पृष्ठभूमि बताउनु पर्दछ। सहजकर्ताले सत्रका लागि निर्धारित समयको पालना गर्नुपर्दछ । सहजकर्ताले प्रशिक्षण गर्दा सत्रमा उल्लेखित सहभागितामूलक विधिहरुको प्रयोग गर्नुपर्दछ । प्रशिक्षार्थीहरु एकै ज्ञान स्तरका नभएमा प्रस्तुतिको तरिका सबैले बुझे खालको बनाउनु पर्दछ । सहजकर्ताले आयोजकसँग सम्पर्क गरि सत्र सुरु हुनुपूर्व प्रशिक्षण सामग्रीको व्यवस्था गर्नुपर्दछ । सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरुबाट पृष्ठपोषण लिनु पर्दछ ।</p>

पाठ्य सामग्री - १

१. बाध्यकारी श्रमको अवधारणा र परिचय

१.१ बाध्यकारी श्रमको अवधारणा

बाध्यकारी श्रम विश्वव्यापी समस्या हो । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनद्वारा गरिएको विश्वव्यापी अनुमानका अनुसार^१ संसारभरिमा २४.९ मिलियन र एशिया प्यासिफिक क्षेत्रमा ११.७ मिलियन व्यक्तिहरु बाध्यकारी श्रममा परेका छन् । बाध्यकारी श्रम, श्रम अधिकारको मात्र नभएर मानव अधिकारको समेत हनन् हो । यो चरम स्वरूपको श्रमिकको शोषण हो । विश्वव्यापी रूपमा हेर्दा बाध्यकारी श्रम अनौपचारिक क्षेत्रमा मात्र नभएर अरु तल उल्लेखित विभिन्न क्षेत्रहरुमा पाइएको छः

- कृषि र माछापालन
- घरेलु श्रम
- निर्माण, खानी र ईटा भट्टा
- उत्पादन, प्रोसेसिङ र प्याकिङ्ग
- वेश्यावृत्ति र यौन शोषण
- गैरकानूनी क्रियाकलापहरु

भेदभाव, गरिवी, अशिक्षा र गणितीय साक्षारताको अभाव (Innumeracy) बाध्यकारी श्रमको प्रमुख कारणहरु हुन् । त्यसबाहेक कामदारहरुमा चेतनाको अभाव, पर्याप्त कानूनी प्रावधानहरुको कमी, कानून कार्यान्वयनको कमजोर स्थिति र दण्डहीनताले बाध्यकारी श्रमलाई अझ प्रोत्साहन गरेको छ ।

१.२ बाध्यकारी श्रमको परिभाषा

बाध्यकारी श्रमका विभिन्न स्वरूपहरु हुन्छन् । पीडितलाई प्रायः झुक्याई थोरै पारिश्रमिक वा केही पनि नदिई काममा राखिन्छ । धेरैजसो कामदारहरुलाई ऋण बन्धनमा राखिएको हुन्छ, जुन उनीहरुले तिर्न सक्दैनन् । आफ्नो परिचयसँग सम्बन्धित कागजात जफत गरिएका जस्ता कारणले सो काम छोड्न पनि सक्दैनन् । गरिबी, अशिक्षा, भेदभाव र बाध्यात्मक स्वरूपको आप्रवासन केही त्यस्ता कारणहरु हुन्,

^१ एन्टी स्लेभरी वेबसाइट: <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/statistics/lang--en/index.htm>

जसले श्रमिकलाई बाध्यकारी श्रमप्रति बढी जोखिमपूर्ण बनाउँदछ । बाध्यकारी श्रम भनेको डर, धम्की वा दण्ड देखाई व्यक्तिलाई श्रम गराउनु पनि हो । बाध्यकारी श्रममा परेका मानिस काम छोड्न पनि स्वतन्त्र हुँदैनन्।

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी महासन्धि, १९३० अनुसार बाध्यकारी वा अनिवार्य श्रम भन्नाले त्यस्ता सबै काम वा सेवा भन्ने बुझिन्छ, जुन काम वा सेवा कुनै व्यक्तिलाई कुनै सजायको त्रास देखाएर गराइएको हुन्छ र त्यो काम वा सेवा उक्त व्यक्तिले स्वेच्छाले गरेको हुँदैन । बाध्यकारी श्रमलाई साधारणतया नव दासत्वको रूपमा लिने गरिएको छ र परम्परागत रूपमा बुझिँदै आएको दासत्वमा भने स्वामित्वको तत्व रहेको हुन्थ्यो । परम्परागत दास प्रथामा दासको मालिक कोही व्यक्ति हुन्थ्यो र उक्त दासको सम्पूर्ण सम्पत्तिका साथै उक्त दास कहाँ बस्ने र कोसँग विवाह गर्ने भन्ने मामिलामा समेत मालिकको स्वामित्व रहेको हुन्थ्यो । आधुनिक स्वरूपको बाध्यकारी श्रममा भने खास मालिकको प्रत्यक्ष उपस्थितिविना नै डर र धम्की देखाई काम गर्न बाध्य पारिने र स्वतन्त्रता खोसिने अवस्था हुन्छ ।

बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी महासन्धिले केही अपवादहरूको व्यवस्था गरेको छ । निम्नलिखित अवस्थाहरूले बाध्यकारी श्रमलाई समेट्दैन:

- पूर्णतया सैनिक प्रकृतिका लागि अनिवार्य सैनिक सेवा,
- कानूनान्तर्गत गराईएको कुनै काम वा सेवा,
- पूर्णतया स्वायत्त राष्ट्रका नागरिकहरूको सामान्य नागरिक दायित्वको रूपमा गरेका कुनै काम वा सेवा,
- अदालतद्वारा दोषी ठहराइएको फलस्वरूप कुनै व्यक्तिबाट गराईएको कुनै काम वा सेवा । तर उक्त काम वा सेवा सरकारी निकायको सुपरिवेक्षण र नियन्त्रणमा गराईएको हुनुपर्नेछ र उक्त व्यक्तिलाई निजी व्यक्ति, कम्पनी वा संस्थामा काम गर्न नियुक्ति दिईएको वा तिनको अधीनमा राखिएको हुनु हुँदैन।
- आपत्कालीन स्थिति अर्थात् युद्धका समयमा वा आगलागी, बाढी, भोकमरी, भूकम्प, हिंस्रक प्रकोप वा माहामारी सिर्जना गर्न सक्ने रोगहरू, जनावरहरू, किरा वा सागपातमा लाग्ने किरा फट्याङ्ग्राको

आक्रमण जस्ता विपत्ति वा सम्भावित विपत्ति तथा सामान्यतया सिङ्गै वा आंशिक जनसङ्ख्याको अस्तित्व वा हितलाई सङ्कटमा पार्न सक्ने स्थितिमा गराईएका कुनै काम वा सेवा,

- निश्चित समुदायको प्रत्यक्ष हितका लागि समुदायका सदस्यहरूद्वारा सञ्चालन गरिएका सानातिना सामुदायिक सेवाहरू जसलाई समुदायका सदस्यहरू माथि सिर्जना गरिएका सामान्य नागरिक कर्तव्यका रूपमा लिन सकिन्छ । तर त्यस्ता सेवाहरूको आवश्यकताका सम्बन्धमा सरसल्लाह गर्ने अधिकार समुदायका सदस्यहरू वा उनीहरूका प्रत्यक्ष प्रतिनिधिहरूलाई हुनेछ ।

कुनै दुर्व्यवहार जसले बाध्यकारी श्रम हुने परिस्थितिको सिर्जना नगरोस् भन्ने मनसायले माथि उल्लिखित सम्पूर्ण अपवादहरूलाई सीमित दायरामा रहेर व्याख्या गरिएको छ ।

१.३ बाध्यकारी श्रमका सूचकहरू

बाध्यकारी श्रमको परिभाषापश्चात् यसको व्यावहारिक अर्थ बुझ्न जरुरी रहन्छ । बाध्यकारी श्रमका अवस्थाको पहिचान गर्ने कार्यात्मक सूचकहरू थाहा पाउन जरुरी छ । आई.एल.ओ.का अनुसार बाध्यकारी श्रमका देहायका कार्यात्मक सूचकहरू रहेका छन् ।

क) कामको प्रकृति र सर्तहरूको बारेमा छल/धोका

बेइमान/अनैतिक रोजगारदाताले कामको बारेमा कामदारलाई छलमा राख्न रोजगारको प्रकृति र सर्तको बारेमा गलत जानकारी दिने वा जानकारी नै नदिने गर्दछ । सम्झौताका सर्तहरू व्यवस्थित रूपमा श्रमिकहरूलाई मौखिक वा लिखित रूपमा वर्णन गरिएको हुँदैन । त्यसैले उनीहरूले रोजगारपत्र र करार बुझ्दैनन् ।

ख) हिँड्दुलमा प्रतिबन्ध

कामदारहरूलाई कम्पनी वा दलाल नियन्त्रित आवासमा रहन बाध्य गरिन्छ र कार्यक्षेत्रको परिसरमा स्वतन्त्र रूपमा प्रवेश गर्न वा छोड्न असमर्थ बनाइन्छ, जुन कार्यलाई हिँड्दुलमा प्रतिबन्ध गरिएको मानिन्छ । घरेलु कामदारको समेत कार्यक्षेत्रभन्दा बाहिर हिँड्दुलमा निगरानी गरिन्छ ।

ग) एक्लाउनु

साथीभाइसँग भेट्न वा परिवारसँग सम्पर्क गर्न नदिइएमा वा यदि कामदारको फोनमा पहुँच नभएमा वा निजको फोन जफत भएमा कामदार एक्लो हुने गर्दछन् । यातायातको व्यवस्था कम भएको वा हुँदै नभएको अनकन्टार स्थानमा काम गर्दा पनि कामदार एक्लो हुने गर्दछ ।

घ) शारीरिक, यौनिक वा मनोवैज्ञानिक यातना

प्रायः पीडितहरु कुनै न कुनै प्रकारको दुर्व्यवहारको सिकार हुने कारण उनीहरुले उजुरी दिन हिचकिचाउँछन् । अलेखबद्ध आप्रवासी कामदारहरुलाई उनीहरुले जागिर छोडेमा वा आफ्नो बाँकी तलब माग गरेमा अधिकारीहरुलाई रिपोर्ट गरिने धम्की दिइन्छ । बाध्यकारी घरेलु कामदारको रुपमा रहने धेरैजसो महिला कामदारहरुलाई घरका मालिकले शारीरिक र मानसिक दुर्व्यवहार गर्ने गरेको पाइन्छ । उनीहरुले कहीं कतै उजुरी गरेमा तलबसमेत नदिई कामबाट निकाली दिने गरेको छ ।

ङ) कागजातको कब्जा

बेइमान/अनैतिक रोजगारदाता, रोजगार एजेन्ट वा तेस्रो पक्षले कामदारको पहिचानसँग सम्बन्धित कागजातहरु जस्तै पासपोर्ट, नागरिकता, यात्राका अन्य कागजातहरु र सम्पत्तिहरु नियन्त्रणमा लिन्छन् । फलस्वरुप कामदारहरुको यी कागजातहरुमा पहुँच नहुने भएको हुनाले कामदारहरु ती कागजहरुको रोजगारदाताले सुरक्षित नराख्लान् भन्ने सोचमा बाध्यकारी श्रम गर्छन्।

च) ज्याला रोक्ने

नियम विपरीत कार्य गरेको बाहाना बनाई, बिरामी वा बिदामा बसेकोले लक्ष्य पूरा नगरेको निहुँमा शोषण गर्ने व्यक्तिले विभिन्न बाहानामा कामदारलाई मनोमानी जरिवाना गर्ने गर्दछ । यसबाहेक तलब कटौती गर्दा भर्ना शुल्क र यातायात खर्चसमेत कटौती गर्ने गरिन्छ । तर अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको निष्पक्ष भर्नासम्बन्धी निर्देशिकामा सम्पूर्ण भर्ना शुल्कहरु कामदारले नभई रोजगारदाताले व्यहोर्नुपर्ने प्रावधानको व्यवस्था गरिएको छ ।

छ) ऋण बन्धन

बाध्यकारी श्रम गर्ने कामदारहरु खासगरी भर्ती वा रोजगारीको क्रममा लिएको ऋण चुक्ता गर्न प्रयास गरिरहेको हुन्छन् । यस्तो ऋण प्रायः भर्ती शुल्क वा यातायात लागतहरुको अग्रिम भुक्तानी वा दैनिक जीवनयापन, आपतकालीन खर्च, उपचार खर्चजस्ता कारणबाट उत्पन्न हुन सक्छ । आवास, यात्रा शुल्क वा अन्य सेवाहरुको लागि काममा सुविधा पुऱ्याए बापत श्रम दलाल वा अन्य मध्यस्थकर्ताले दिएको ऋण नतिरी कामदारहरु रोजगार छोड्न सक्दैनन् । यसलाई नै ऋण दासत्व भनिन्छ । उक्त ऋण कामदारले तिर्न नसक्ने गरी हेरफेर गरिएको हुन्छ । उदाहरणको लागि रोजगारदाताले कामदारहरुलाई खाना वा सामान किन्न पनि बजारमा भन्दा बढी मूल्य लिने गर्दछन् ।

ज) काम गर्ने र बस्ने अवस्थाको दुरुपयोग

धेरैजसो आप्रवासी कामदारहरु कम तलब पाउने मजदुरहरु हुन् । उनीहरुलाई प्रायः जसो छात्राबास शैलीको "श्रम शिविर" मा बसोबास गराईन्छ । सामान्य अवस्थामा भन्दा उनीहरुलाई साना कोठाहरु प्रदान गरिन्छ । कामदारहरु बाथरुम र भान्सा साझा रुपमा प्रयोग गर्छन्, जुन प्रायः असुक्षित र अपर्याप्त हुन्छन् । कहिले काँही विद्युत र स्वच्छ खानेपानीको अभावमा पनि उनीहरु बसेका हुन्छन् । यी गैर-स्वास्थ्यकर बसोबास तथा सुविधाहरु प्रायः प्रवासको अनुभवको अंश नै हुन पुग्छ, जसलाई बाध्यकारी श्रमका रुपमा लिन सकिन्छ । यो अवस्थालाई बाध्यकारी श्रमको अवस्थाको रुपमा लिन पर्याप्त नभए पनि कुनै व्यक्तिले यस्तो अवस्था सहर्ष स्विकार्छ वा स्विकार्दैन भन्ने मूल्याङ्कन गर्न सान्दर्भिक रहन्छ ।

झ) तर्साउने र धम्की दिने

रोजगारदाताले भनेको नमानेको भन्ने बाहानामा रोजगारदाताले कामदारलाई सजाय दिने वा कामदारहरुको सुविधा हटाउने धम्की दिन्छ । जस्तै: पदोन्नति, कामदारलाई अतिरिक्त काम नदिने आदि । अतः कामदारहरु रोजगारदाताले भनेको कार्य करार विपरित भए पनि गर्न बाध्य हुन्छन् ।

ज) जोखिमपूर्ण अवस्थाको दुरुपयोग

आइ.एल.ओ.का अनुसार त्यस्ता व्यक्तिहरु बाध्यकारी श्रमको शिकार हुन सक्छन्, जोसँग स्थानीय कानूनको ज्ञानको अभाव छ, जीविकाको केही विकल्प छैन, अल्पसंख्यक वा जातीय समूहसँग सम्बन्धित छन् वा अशक्त छन्, त्यस्ता व्यक्तिहरुलाई जोखिमपूर्ण वर्गका परेको मानिन्छ। यस्तो बेला रोजगारदाताले कामदारको कमजोरीको फाईदा लिन्छन् र उनीहरुलाई बाध्यकारी श्रममा लगाउँछन्। यी जोखिमपूर्ण अवस्थाहरुको फाईदा लिई मानव तस्करी र बाध्यकारी श्रम गराउन सक्दछन्। कामदार भर्तिसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डको अस्तित्वको बाबजुद पनि राष्ट्रिय कानून र उनीहरुको कार्यान्वयन प्रायः कामदारहरुको अधिकार र खासगरी आप्रवासी कामदारहरुको हकको संरक्षणमा कमी रहेकाले बाध्यकारी श्रमको अवस्था सिर्जना हुन्छ।

ट) अत्यधिक ओभरटाइम

करकापमा परी वा कामदारले स्वेच्छाले ओभरटाइम गरेको महसुस नगरेमा अत्यधिक ओभरटाइमले बाध्यकारी श्रमको जोखिम बढाउँछ। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको विशेषज्ञ समितिका अनुसार कामदारले राष्ट्रिय कानूनमा राखिएको भन्दा बढी काम गर्नु परेमा वा कुनै प्रकारको त्रासमा काम गर्नु परेमा वा न्यूनतम ज्याला पनि नपाएमा बाध्यकारी ओभरटाइमले बाध्यकारी श्रमको रूप लिन्छ।

यी सबै सूचकहरु पीडितको दृष्टिकोणबाट हेरिन जरुरी रहन्छ। उदाहरणको लागि वयस्कलाई भन्दा बालकलाई वा आफ्नो देशको कामदारलाई भन्दा भाषाको ज्ञान नभएको आप्रवासी कामदारलाई झुक्क्याउन वा एक्लो पार्न सहज हुन्छ।

१.४ बाध्यकारी श्रमसँग सम्बन्धित अन्य परिभाषाहरु

क) आप्रवासन

कुनै व्यक्ति स्वतन्त्र रूपमा आफ्नो सुनिश्चित जीवनका लागि वा बाध्य भएको महसुस गरी आफ्नो थलो छोडेर अर्को ठाउँमा गई जानुलाई आप्रवासन भनिन्छ। रोजगारीको लागि आप्रवासन भन्नाले कामको खोजीमा अर्को स्थानमा जानु बुझिन्छ। श्रमका लागि आप्रवासन विश्वव्यापी प्रवृत्ति हो। जसका लागि गन्तव्य राष्ट्रमा आकर्षित गर्ने (Pull factors) र उत्पत्तिको राष्ट्रबाट विदेसिनको लागि प्रेरित गर्ने तत्वहरु

(Push Factors) रहेका हुन्छन् । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको आंकलनअनुसार २१ औं शताब्दीको सुरुवातमा शरणार्थीसहित करिब १७ करोड ५० लाख मानिसहरू आफ्नो देशभन्दा बाहिर बसोवास गरिरहेका छन् । यसमध्ये ८ करोड ६० लाख मानिसहरू आर्थिक रूपमा सक्रिय रहेको अनुमान छ ।

ख) आप्रवासी कामदार

आप्रवासी कामदारको सम्बन्धमा सन् १९९० को "सबै आप्रवासी कामदार र तिनका परिवारका सदस्यहरूको अधिकारको संरक्षणसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि" अनुसार कुनै "व्यक्तिले आफ्नो देशभन्दा बाहिर गई अर्को देशमा काम गर्नु, कुनै काममा संलग्न भई रहनु वा काममा संलग्न भई अर्थोपार्जन गर्नुलाई जनाईन्छ ।"

ग) ऋण दासत्व

यो एक प्रकारको बाध्यकारी श्रम नै हो । दासत्व, दासत्वको कारोबार अनि दासत्वलगायत समान प्रकृतिका अन्य काममा संलग्न संस्थाहरू उन्मूलन गर्नेसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्र संघको सन् १९५६ को पुरक महासन्धिअनुसार ऋण दासत्व भन्नुको अर्थ ऋणको सुरक्षण बापत ऋणीले आफ्ने वा निजको नियन्त्रणमा रहेको व्यक्तिको व्यक्तिगत सेवाहरू प्रदान गर्ने गरी गरेको कबुल अनुसारका त्यस्ता सेवाहरूको मनासिब रूपमा मूल्याङ्कन गरिएका मूल्य सो ऋण चुक्ता गर्न उपयोग नगरिएको र त्यस्ता सेवाहरूको समयावधि र प्रकृति क्रमशः सीमित र परिभाषित नगरिएका अवस्थामा त्यस्तो कबुलबाट उत्पन्न स्थिति वा अवस्था हो ।

घ) मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार

मानिसलाई किन्ने/वेच्ने, वेश्यावृत्तिमा लगाउने वा शोषण गर्ने उद्देश्यले मानिसलाई उसको इच्छा विपरित प्रलोभनमा पारेर वा झुक्क्याएर एक स्थानबाट अर्को स्थानमा स्थानान्तरण गर्ने कार्यलाई मानव बेचबिखन भनिन्छ । संगठित अपराध विरुद्धको राष्ट्रसंघीय महासन्धि, मानव विशेषगरी महिला तथा बालबालिकाहरूको बेचबिखनलाई रोकथाम गर्ने, दबाउने तथा सजाय गर्नेसम्बन्धी परिपूरक आलेखको धारा ३ अनुसार मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार भन्नाले शोषण गर्ने उद्देश्यले मानिसहरूलाई धम्की बल प्रयोग गरेर वा अन्य तरिकाले जबरजस्ती बन्धक बनाएर, जालसाजी गरेर, ढाँटेर, शक्ति वा

ओहदाको दुरुपयोग गरी, लोभ देखाएर, पैसा दिएर वा अन्य कुनै फाइदाको आस देखाएर भर्ती गर्ने सहमति गराई अर्को व्यक्ति माथि नियन्त्रण कायम गरी एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा लैजाने अर्को ठाउँमा लगेर राख्ने, आश्रयमा लिने कार्यलाई जनाउँछ ।

वेश्यावृत्ति र यससँग सम्बन्धित यौन शोषण अनि बाध्यकारी श्रम वा यसबाट प्राप्त हुने सेवा, दास प्रथा वा त्यस्तै अभ्यास, दण्ड वा सजायको रूपमा श्रम शोषण वा शरीरको कुनै पनि अङ्ग निकाल्नु शोषण हो ।

मानव बेचबिखन र बाध्यकारी श्रमबीच अन्तरसम्बन्ध रहेको छ । पालेर्मो प्रोटोकलले बाध्यकारी श्रमलाई बेचबिखनको एक तत्वको रूपमा लिएको छ । नेपालले उक्त आलेख अनुमोदन गरेका कारण यो प्रावधान राष्ट्रिय कानूनसरह लागू हुन्छ ।

मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४ को दफा ३ अनुसार कसैले पनि मानव बेचबिखन गर्नु हुँदैन । मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार नियन्त्रण ऐन, २०६४ अनुसार ओसारपसार भन्नाले वेश्यावृत्तिमा लगाउने वा शोषण गर्ने उद्देश्यले कुनै प्रकारले ललाई फर्काई, प्रलोभनमा पारी, झुक्क्याई, जालसाज गरी, प्रपञ्च मिलाई, जबरजस्ती गरी, करकापमा पारी, अपहरण गरी, शरीरबन्धक राखी, नाजुक स्थितिको फाईदा लिई बेहोस पारी, पद वा शक्तिको दुरुपयोग गरी, अभिभावक वा संरक्षकलाई प्रलोभनमा पारी, डर, त्रास, धाक, धम्की दिई वा करकापमा पारी कसैलाई बसिरहेको घर, स्थान वा व्यक्तिबाट छुटाई लग्ने वा आफूसँग राख्ने वा आफ्नो नियन्त्रणमा लिने वा कुनै स्थानमा राख्ने वा नेपालभित्रको एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा वा विदेशमा लैजाने वा अरु कसैलाई दिने गरेमा ओसारपसार भएको मानिनेछ । सोही ऐनले शोषणको परिभाषा गरी शोषण भन्नाले दास तुल्याउने, बाँधा बनाउने कार्य सम्झनु पर्दछ भनी परिभाषा गरेको छ ।

नेपालीहरू विभिन्न स्वरूपमा मानव बेचबिखनमा पर्ने गर्दछन् । परम्परागत रूपमा रहेको वेश्यावृत्तिका लागि महिला तथा बालबालिकाको बेचबिखन हालसम्म अन्त्य भएको छैन। यता आधुनिक समाजमा मानव अंग प्रत्यारोपणका लागि तथा बाध्यकारी श्रममा लगाउनका लागि बेचबिखन हुने प्रवृत्ति बढेको छ । बेचबिखनको लागि नेपाल उत्पत्ति मुलुकको रूपमा रहे पनि पछिल्लो समय नेपाललाई ट्रान्जिटको

रुपमा प्रयोग गरिने कुरा सार्वजनिक भएको छ । बाध्यकारी श्रम नेपालको मात्र नभएर विश्वव्यापी समस्या हो । रोजगारीको लागि जाने नेपाली कामदारहरुलाई गन्तव्य मुलुकमा बाध्यकारी श्रम गर्न बाध्य बनाइन्छ । यहीं क्रममा कामदारहरु बेचबिखनमा पर्न सक्दछन् ।

ड) मानव तस्करी

संगठित अपराध विरुद्ध संयुक्त राष्ट्र संघीय महासन्धिको आप्रवासी कामदारहरुको जल, स्थल र हवाई मार्गबाट गरिने तस्करी विरुद्धको परिपुरक आलेखअनुसार “मानव तस्करी” भन्नाले प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष आर्थिक वा अन्य कुनै वस्तुगत लाभका लागि कुनै व्यक्तिलाई निज नागरिक वा स्थायी बासिन्दा नभएको मुलुकमा गैरकानूनी रुपमा प्रवेश गराउने कार्यलाई सम्झनु पर्दछ। कुनै व्यक्तिलाई निजको समेत सहमतिमा अवैधानिक रुपले अर्को देशमा प्रवेश गराउनु नै मानव तस्करी हो । मानव तस्करी हुनका लागि देहायका तीन तत्व आवश्यक हुन्छः

- (क) गैरकानूनी रुपमा आफू नागरिक नरहेको राष्ट्रमा प्रवेश गराउने ।
- (ख) प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष आर्थिक वा अन्य कुनै वस्तुगत लाभ लिनु ।
- (ग) तस्करी परेको व्यक्तिले स्वैच्छिक सझौता अनुरूप कार्य हुनु ।

मानव तस्करी र मानव बेचबिखन बीचको भिन्नता

	मानव तस्करी	मानव बेचबिखन
सीमा पार गर्नु	कुनै देशको सीमा पार गरेको हुनुपर्छ – तस्करी एक देशबाट अर्को देशमा मात्र हुने गर्दछ ।	मानव बेचबिखन देशभित्रै वा एउटा देशबाट अर्को देशमा हुन सक्छ ।
स्वैच्छिकता	व्यक्तिले स्वेच्छाले अवैधानिक रुपमा सीमा पार गरेको हुन्छ ।	पीडित व्यक्ति स्वेच्छाले सो कार्यमा सङ्लग्न भएको हुँदैन ।
उद्देश्य	तस्करी एउटा देशको सीमा पार गरी अर्को देशमा जाने कार्य मात्र हो । यसमा तस्करहरु गन्तव्य देशमा हुने शोषणमा सहभागी हुँदैनन् ।	बेचबिखनकर्ताले पीडितलाई शोषण गर्ने उद्देश्यले ओसारपसार गर्ने गर्दछ ।

सम्बन्ध	गन्तव्यमा यी कामदारहरु अनियमित हुने भएकाले कामदारहरु शोषण र दुर्व्यवहारमा पर्ने जोखिम बढी हुन्छ । जुन कुनै समयमा बाध्यकारी श्रमको रूप लिन सक्छ ।	
---------	--	--

च) बालश्रमको निकृष्ट स्वरूप

१८ वर्षमुनिका बालबालिकालाई निकृष्ट प्रकारको श्रममा लगाउनु दण्डनीय अपराध हो । निकृष्ट प्रकारको बाल श्रमविरुद्धको महासन्धि, १९९९ को प्रयोजनका लागि “बाल श्रमका निकृष्ट स्वरूपहरु” भन्ने शब्दले देहायका कुराहरुलाई समेट्छ:

- दासत्व अथवा दासत्व समान व्यवहारका सबै स्वरूपहरु जस्तै- बालबालिकाहरुको बिक्री तथा जीउ मास्ने बेच्ने, ऋण बाँधुवा र बाँधा प्रथा तथा सशस्त्र सङ्घर्षमा प्रयोगका लागि बालकहरुको बलयुक्त वा अनिवार्य भर्नालगायतका बलयुक्त वा अनिवार्य श्रमसँग सम्बन्धित,
- वेश्यावृत्तिका लागि, अश्लील साहित्य उत्पादन वा अश्लील प्रदर्शनहरुका लागि बालकलाई प्रयोग गर्ने विषयसँग सम्बन्धित,
- गैरकानूनी क्रियाकलापहरु खासगरी सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय सन्धिहरुमा परिभाषा गरिए बमोजिमका लागू औषधहरुको उत्पादन तथा ओसारपसारका निम्ति बालबालिकाहरुलाई प्रयोग गर्ने विषयसँग सम्बन्धित,
- स्वयम्मा वा यसलाई सम्पादन गरिने अवस्थाहरुले गर्दा बालकहरुको स्वास्थ्य, सुरक्षा वा नैतिकतामा हानी पुऱ्याउन सक्ने कार्य।

सत्र योजना - २

नेपालमा बाध्यकारी श्रमको अवस्था

दोश्रो सत्र घण्टा	समय: दुई
१	<p>सत्रले समेट्ने मुख्य विषयहरू</p> <p>(क) बाध्यकारी श्रमको वर्तमान अवस्था</p> <p>(ख) गन्तव्य मुलुकमा नेपाली कामदार माथि हुने बाध्यकारी श्रमको अवस्था</p>
२	<p>सत्रका उद्देश्यहरू</p> <ul style="list-style-type: none"> - नेपालमा बाध्यकारी श्रमको एतिहासिक पृष्ठभूमि र स्वरुपहरूबारे सहभागीहरूलाई जानकारी दिलाउने। - सहभागीहरूलाई गन्तव्य मुलुकमा नेपाली कामदारमाथि हुने बाध्यकारी श्रमको अवस्थाबारे जानकारी दिलाउने।
३	<p>प्रशिक्षण विधि एवं सीपमूलक अभ्यासहरू</p> <p>क) प्रशिक्षण विधि</p> <ul style="list-style-type: none"> • प्रवचन (मन्तव्य) • दृष्यात्मक प्रस्तुति (पावर प्वाईन्ट, लघु सिनेमा (Documentary), श्रव्य दृष्यका अन्य विधिहरू) • अन्तरक्रिया (सहभागीमूलक) र सामूहिक क्रियाकलाप र छलफल, प्रश्न उत्तर, खेल • मस्तिष्क मन्थन <p>ख) अभ्यास गर्ने तरिकाहरू, अनुक्रम र समयसीमा</p> <p>कुल समय: १२० मिनेट</p> <ol style="list-style-type: none"> १. प्रश्नहरू सोधी वियष वस्तुबारे सहभागीहरूको जानकारीको स्तर मापन गर्ने। (१० मिनेट) २. बाध्यकारी श्रमका स्वरुपबारे भी.डि.ओ. डकुमेन्ट्रीको प्रदर्शन वा सो उपलब्ध नभए कम्तीमा दुई (बाध्यकारी श्रमको आधुनिक र परम्परागत स्वरुपबारे) Case Stories बारे समूह

	<p>छलफल गराउने तथा त्यसमा उठेका प्रश्नहरूको व्याख्या गर्ने। (३० मिनेट)</p> <p>३. सहभागीहरूलाई बाध्यकारी श्रम र बेचविखनका तत्वहरूबारे Power-Point बाट देखाई के कस्तो अवस्थामा बाध्यकारी श्रम हुन्छ ? र के कस्ता अवस्थामा बेचविखन हुन्छ स्पष्ट गराउने। (४० मिनेट)</p> <p>४. ब्रेक दिने (१५ मिनेट)</p> <p>५. सहभागीहरूलाई ४ वटा समूहमा विभाजन गरी प्रत्येक समूहलाई एउटा केश दिने । समूहमा उक्त केशको बारेमा छलफल गर्न लगाउने । अन्त्यमा सहभागीहरूले आफ्नो केश मानव बेचविखनको वा वैदेशिक रोजगारको भएको छलफल गर्ने । (१५ मिनेट)</p> <p>६. अन्त्यमा प्रशिक्षण अवधि भरमा छलफल गरिएका विषयवस्तुहरूको संक्षेपीकरण गरी सहभागीहरूका जिज्ञासा भए सम्बोधन गरी सत्रको अन्त्य गर्ने । (१० मिनेट)</p>
<p>४</p>	<p>सत्रका लागि आवश्यक सामग्रीहरू</p> <p>कपी/कलम/मार्कर, बोर्ड, मेटाकार्ड र साइनपेनहरू, ल्यापटप, साउण्ड सिष्टम तथा प्रोजेक्टर, टेप/कैंची/स्टापलर/ग्लुस्टिकस, न्युजप्रिन्ट पेपर, चार्ट पेपर, Case Stories</p>
<p>५</p>	<p>सिफारिस गरिएका थप अध्ययन सामग्रीहरू</p> <ul style="list-style-type: none"> • वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ • मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०७४ • बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी महासन्धि, १९३० • बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी महासन्धिको आलेख, २०१४ • महिला र बालबालिकालगायत अन्य कुनै पनि व्यक्तिको ओसारपसार रोकथाम गर्ने, कम गर्ने वा त्यस्ता कामलाई दण्डित गर्ने सम्बन्धमा संयुक्त राष्ट्र संघीय महासन्धिको पूरक आलेख सन् २००० • मानव बेचबिखनसम्बन्धी राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको प्रतिवेदन, २०७७ • Training Materials for a Global Alliance Against Forced Labour, 2006, GAATW • Manual for Training Police on Anti Human Trafficking 2008, Government of India/UNODC Operational indicators of trafficking in human being, ILO

	<ul style="list-style-type: none"> • Study on the Impact of COVID -19 Pandemic on Entertainment Sector Workers, 2021, LACC • Report on Employment relationship Survey in the Brick Industry in Nepal, 2021, ILO/CBS • संयुक्त राष्ट्र संघीय बहुराष्ट्रिय संगठित अपराधविरुद्ध महासन्धिअन्तर्गत प्रवासीहरुको सडक, समुद्र तथा हवाई मार्गबाट हुने तस्करी विरुद्धको पुरक आलेख, २००० • सबै प्रकारका आप्रवासी कामदार र तीनका परिवारको अधिकार संरक्षणसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि, १९९०
६	<p>प्रशिक्षकका लागि नोट:</p> <p>सहजकर्ताले अघिल्लो एवं वर्तमान सत्र बीचको अन्तरसम्बन्धबारे सहभागीहरुलाई जानकारी दिनु पर्दछ । सहजकर्ताले बाध्यकारी श्रमको स्वरूप बारेमा बताउनु पूर्व नेपालका कमाराकमारी प्रथा तथा दास प्रथाको छोटो इतिहास पृष्ठभूमिको रुपमा जानकारी दिनु पर्दछ । सहजकर्ताले सत्रका लागि निर्धारित समयको पालना गर्नुपर्दछ । सहजकर्ताले प्रशिक्षण गर्दा सत्रमा उल्लेखित सहभागितामूलक विधिहरुको प्रयोग गर्नुपर्दछ । प्रशिक्षार्थीहरु एकै ज्ञान स्तरका नभएमा प्रस्तुतिको तरिका सबैले बुझे खालको बनाउनु पर्दछ । सहजकर्ताले आयोजकसँग सम्पर्क गरी सत्र सुरु हुनुपूर्व प्रशिक्षण सामग्रीको व्यवस्था गर्नुपर्दछ । सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरुबाट पृष्ठपोषण लिनु पर्दछ ।</p>

पाठ्य सामग्री-२

२. नेपालमा र विदेशमा रहेका नेपालीहरुको बाध्यकारी श्रमिकको अवस्था

२.१ नेपालमा कानूनी संरचनाको विकास

नेपालमा दासदासी र कमाराकमारी राख्ने प्रथा इतिहासदेखि नै चली आएको थियो । त्यस समयमा कमाराकमारीले जीवन भर मालिकको सेवा गर्नु पर्दथ्यो । कमाराकमारी कुनै वस्तुसह विक्री हुने वा कसैलाई उपहारस्वरूप दिन सकिन्थ्यो । उनीहरु जीवनको स्वतन्त्रता, घुमफिरको स्वतन्त्रता र व्यक्ति/व्यक्तिबीच समानताजस्ता आधारभूत मानव अधिकारबाट बञ्चित हुन्थे। राणा प्रधानमन्त्री चन्द्र समशेरले वि.सं १९२६ मा कमाराकमारी प्रथाको उन्मूलन गरे । नेपालको कृषि प्रणाली, जात व्यवस्था, भेदभाव र गरिबी बाध्यकारी श्रमको प्रमुख कारणहरु हुन् ।

नेपालमा विभिन्न प्रकारका दासतुल्य प्रथाहरु पहिलादेखि नै प्रचलनमा रहेका थिए । ती प्रथाहरु समाजको वर्गीय व्यवस्था, वर्ण व्यवस्था र पछौटे कृषि प्रणालीमा आधारित थिए । गरिब तथा दलित किसान जसको आफ्नै आयआर्जनको स्रोत छैन, उनीहरु भूमीपतिमा जीविकाको लागि आश्रित हुन्थे। उनीहरुले किसानलाई दिएको ऋण वापत वर्षौंसम्म विना ज्याला अझ पुस्तापुस्तासम्म उनीहरु काम गर्न बाध्य पारिन्थे । नेपालमा कर्मैया प्रथाको सुरुवात वि.सं १९६० (शेवहर्सन र मिश्र १९९७) बाट भएको मानिन्छ। दसकौंसम्म अभ्यासमा रहेको यो कर्मैया प्रथा मानव अधिकारको चरम उल्लङ्घन थियो । जहाँ श्रमिकको काममा छनौट नहुने मात्र होइन बाउ बाजेले लिएको ऋण तिर्ने नाउँमा ऊ दाससरह भएर जीवन भर काम गर्न बाध्य हुन्थ्यो, जुन क्रम पुस्तौंपुस्तासम्म चल्दथ्यो । नेपालमा २०४७ सालमा प्रजातन्त्र पुनर्स्थापना भएपछि कर्मैया प्रथाबारे सरकार, अन्तर्राष्ट्रिय समुदाय, नागरिक समाज तथा कर्मैया मुक्ति आन्दोलनका नेताहरुको ध्यानाकर्षण भयो ।

नेपालमा प्रजातन्त्र आएपछि बनेको नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा २० ले मानिसलाई बेचबिखन गर्न, दास तुल्याउन, बाँधा बनाउन वा कुनै किसिमले निजको इच्छाविरुद्ध काम गराउन निषेध गर्‍यो र त्यस्तो कार्य कानूनद्वारा दण्डनीय हुने घोषणा गर्‍यो । साविक मुलुकी ऐनको ज्याला

मजदुरीको महलमा मन्जुरीवेगर कुनै काम लगाउन वा गराउन हुँदैन भन्ने व्यवस्था गरियो । तैपनि नेपालबाट कमैया, हलिया, हरुवाचरुवा प्रथाको उन्मूलन हुन सकेन फलस्वरूप देशभित्र कमैया प्रथाविरुद्ध आन्दोलन सुरु भयो । सो आन्दोलनलाई देशभित्रका र अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकारवादी संघ संस्थाले समर्थन गरे ।

“कमैया आन्दोलन” लाई सम्बोधन गर्दै नेपाल सरकारले सन् २००० जुलाई १७ मा कमैया प्रथामा प्रतिबन्ध लगायो । सरकारले वि.सं २०५८ मा कमैया श्रम (निषेध गर्ने) सम्बन्धी ऐन जारी गरी कमैया प्रथाको उन्मूलन गऱ्यो। कमैया श्रम (निषेध गर्ने) सम्बन्धी ऐन, २०५८ अनुसार “कमैया श्रमिक” भन्नाले भैँसवार, गैवार, वर्दिकार, छेकवार, हरुवा, चरुवा, हली, गोठालो, कमलरिया वा अन्य यस्तै नामबाट कमैया श्रम गर्ने व्यक्ति सम्झनु पर्छ । कमैया श्रम भन्नाले देहायका कारणबाट विना ज्याला वा न्यून ज्यालामा ऋणदाताको लागि गर्नुपर्ने श्रम वा सेवा सम्झनु पर्छ –

- (१) आफू वा आफ्नो परिवारले लिएको ऋण वा सोको ब्याज चुक्ता गर्नको लागि,
- (२) पुर्खाले लिएको ऋण वा सोको ब्याज चुक्ता गर्नको लागि,
- (३) ऋणदाता समक्ष कुनै कमैया श्रमिकको जमानी बसेकोमा त्यस्तो कमैया श्रमिकको कमैया ऋण चुक्ता गर्नको लागि ।

मुक्त कमैयाको जीविकोपार्जनका लागि जमिन उपलब्ध गराउने र उनीहरूको वृत्ति विकासका लागि कार्यक्रम सञ्चालन गरियो । नेपालमा कमैयासम्बन्धी कानूनी व्यवस्था, संस्थागत संरचनाहरू र कार्यक्रम भए पनि तिनीहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनको अभावमा कमैयाहरूको दिगो पुनर्स्थापना हुन सकेको छैन। यस्तो अवस्था आउनुका कारण नीति र कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन नहुनु, संघीय सरकार र स्थानीय सरकारबीच प्रभावकारी समन्वय नहुनु, पर्याप्त साधन श्रोत नहुनु र समुदायबीच जनचेतना नहुनु हुन् । कार्य सरकारले वि.सं २०६५।५।२१ को निर्णयबाट हलियाहरूलाई मुक्तिको घोषणा गऱ्यो । यसबाहेक नेपाल सरकारले मुक्त हलिया पुनर्स्थापना समस्या समाधान समिति गठन आदेश २०७०, मुक्त हलिया पुनर्स्थापनाको ढाँचा र कार्ययोजना २०७० र मुक्त हलियालाई जग्गा खरिद तथा दर्ता र घर निर्माण तथा मर्मतसम्बन्धी अनुदान उपलब्ध गराउने कार्यविधि २०७२, समेत जारी गर्यो ।

२.२ नेपालमा बाध्यकारी श्रमका वर्तमान अवस्था

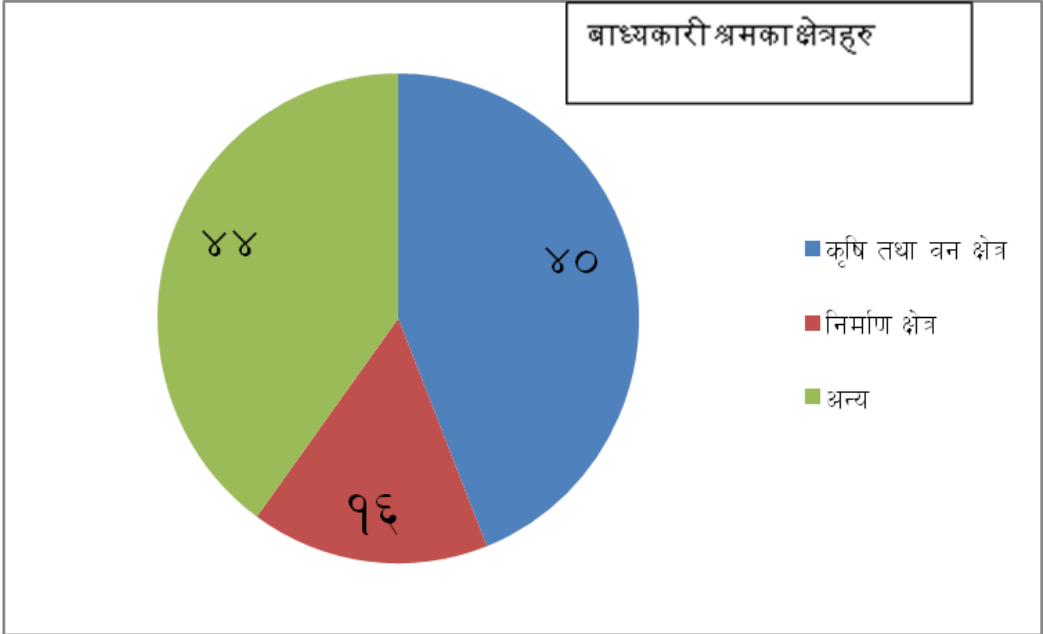
दास प्रथाको उन्मूलन भइसकेको युगमा पनि दासत्व झल्काउने खालका श्रम अभ्यासहरु व्यवहारमा रहेका छन् । कोहीँ कमैया, हलिया, हरुवा चरुवाहरु अझै पनि आफ्नो इच्छा विपरित काम गरिरहेका छन् भने कोहीँ ऋण बन्धनका कारण बाध्यकारी श्रमको शिकार हुने गरेका छन् । नेपालमा बाध्यकारी श्रमको परम्परागत र आधुनिक स्वरूप प्रचलनमा रहेका छन् । हलियाहरुको मुक्तिको अभियान अन्तिम चरणमा रहेको छ भने हरुवा, चरुवा, गोठालाजस्ता श्रमिकहरु अझै मुक्त हुन सकेका छैनन् । उनीहरु मूलतः बाबु वा आमाले लिएको ऋण चुक्ता गर्ने सर्तमा बाध्यकारी श्रममा परेका छन् । गरिवी, अशिक्षा, चेतनाको अभाव, भेदभाव, राज्यको स्पष्ट नीतिको अभावले बाध्यकारी श्रमका आधुनिक स्वरूप, बालश्रमका साथै बालश्रमको निकृष्ट स्वरूप पनि नेपालमा प्रचलनमा रहेका छन्।

नेपालमा बाध्यकारी श्रमको तथ्याङ्क तलको तालिकाबाट स्पष्ट हुनेछ ।

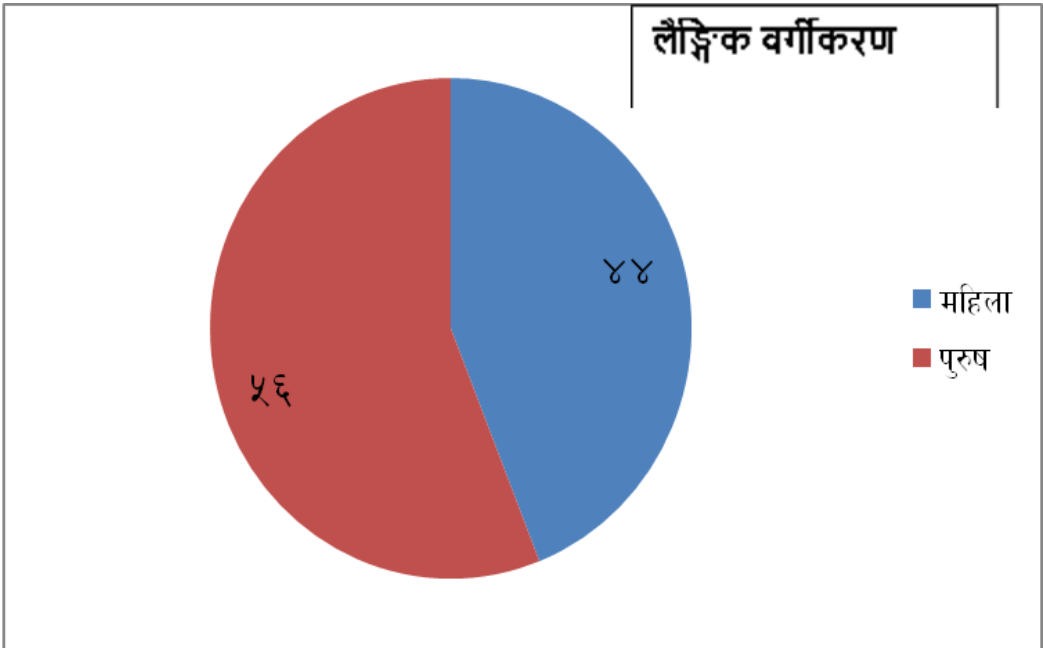
क्र.स.	बाध्यकारी श्रमको स्वरूप	संख्या
१	मुक्त कमैया	४०,०००
२	हलिया	१६,९५३
३	हरुवाचरुवा	४,५०,०६५
४	बाल श्रमिक	११,००,०००
५	निकृष्ट प्रकारको बाल श्रम	६,२१,०००
६	ईटा भट्टा क्षेत्र	६,२२९

नोट: २०७८/१६/३० सम्मको तथ्याङ्कमा आधारित (आई.एल.ओ.)

नेपाल श्रम सर्वेक्षण सन् २०१८ अनुसार नेपालमा औपचारिक क्षेत्रमा ३६ प्रतिशत र अनौपचारिक क्षेत्रमा ६४ प्रतिशत रोजगार उपलब्ध छ । अनौपचारिक क्षेत्रको रोजगारीमा महिलाहरुको बाहुल्यता रहेको छ । नेपाल श्रम सर्वेक्षण सन् २०१८ अनुसार ३१,३३८ श्रमिकहरु बाध्यकारी श्रममा रहेका छन् । कृषि र वनतर्फ ४४ प्रतिशत, निर्माण क्षेत्रतर्फ १६ प्रतिशत र अन्य ४० प्रतिशत रहेको देखिन्छ ।



जसमा १७,५४९ जना पुरुष (५६ प्रतिशत) र १३,७८९ जना महिला (४४ प्रतिशत) छन् ।



तथ्याङ्क विभाग र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनले गरेको अध्ययनअनुसार ६ हजार २ सय २९ (आई.एल.ओ. समेत सन् २०२०) श्रमिकहरू इट्टा भट्टामा बाध्यकारी श्रम गर्दछन् । जसमा ५६०५ वयस्क र ६२३ बालबालिका रहेका छन् ।

सरकारले मुक्तिको घोषणा गरे पनि १६ हजार ९ सय ५३ (भूमि सुधार मन्त्रालय वि.सं २०७५) हलियाहरू श्रम शोषणमा परेका छन् । त्यसैगरी हरुवा चरुवाको समस्या पनि समाधान भएको छैन । यसबाहेक अनौपचारिक कृषि क्षेत्र, घरेलु कामदार, बाल श्रमिक, नेपाली आप्रवासी कामदारहरू गन्तव्य देशमा र नेपालमा मनोरञ्जन क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिकहरू बाध्यकारी श्रममा परेका छन् ।

सर्वोच्च अदालतको फैसला

कमलरिया प्रथा कानूनी रूपले मात्र मुक्त भए पनि घरेलु नोकर अर्थात Domestic Helper सम्बन्धी कानून नभएकाले हाल बालशोषणविरुद्ध कानून अपर्याप्त भएकोले बालशोषण नियन्त्रण गर्न घरेलु नोकरसम्बन्धी कानून बनाउनु, कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नु, CRC, ICCPR र ICESCR लगायत बाल अधिकारसम्बन्धी अन्य महत्वपूर्ण Conventions हरु बालबालिकाको पाठक्रममा समावेश गर्नु र कमलरियालगायत अन्य शोषणबाट मुक्त बालबालिकाको हितको रक्षा र सामाजिक सुरक्षाको लागि योजना र नीति बनाई संविधानको धारा २६ को उपधारा ८ र ९ लगायतका आफ्नो संवैधानिक कर्तव्य पूरा गर्न आवश्यक व्यवस्था गर्नु भनी विपक्षी नेपाल सरकारका नाममा निर्देशनात्मकको आदेश जारी गरी दिएको छ।

- असहाय नानीहरूको साथी (FNC) सँस्थाका तर्फबाट आधिकारिक व्यक्ति सचिब सोमप्रसाद पनेरु समेत (ने.का.प. २०६३ निर्णय नं. ७७०५, अंक ५, पृष्ठ ६३१)

सर्वोच्च अदालतले तीन वर्षभित्रमा मुक्त हलियाको पुनर्स्थापना कार्य सम्पन्न गर्नु भनी नेपाल सरकारलाई सन् २०१८ जुलाईमा निर्देशनात्मक आदेश जारी गरेको छ । **डुम्रे कामी समेत विरुद्ध नेपाल सरकार, मुद्दा नं. ०७०-६३-०९०५**

२.३ विदेशी मुलुकमा नेपाली कामदारको बाध्यकारी श्रम

देशमा पर्याप्त रोजगारी नहुनु, गरिवी, भेदभाव, द्वन्द्व र हिंसाजस्ता कारणले नेपाली युवाहरु वैदेशिक रोजगारीमा जान बाध्य भएका छन् । नेपालबाट दैनिक १५०० भन्दा बढी व्यक्तिहरु वैदेशिक रोजगारीमा जाने गर्दछन् । वैदेशिक रोजगार विभागको तथ्याङ्क अनुसार हालसम्म पचास लाख भन्दा बढी नेपाली कामदारहरुले खाडी मुलुक र मलेसिया लगायतका देशहरुमा काम गर्नको लागि श्रम स्वीकृति लिएको अवस्था छ । त्यस मध्ये कति कामदारहरु बाध्यकारी श्रमको शिकार भएका छन् भन्ने यकिन छैन । तथापि राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगद्वारा प्रकाशित आप्रवासी कामदारको अवस्थासम्बन्धी प्रतिवेदन २०२० अनुसार गन्तव्य मुलुकहरु मलेसिया र खाडी मुलुकहरुमा समेत ठूलो संख्यामा कामदारहरु बाध्यकारी श्रममा परेको अवस्था छ । नेपाली कामदारहरु वैदेशिक रोजगारका तीनवटै चरणमा विदेश जानु अधिको चरण, विदेशमा रहँदाको र स्वदेश फिर्ताको चरणमा कामदारहरु ठगी र शोषणमा पर्ने गर्दछन्। नेपाल सरकारले कतिपय खाडी मुलुकहरुमा घरेलु कामदारहरुलाई जान निषेध गरेकाले धेरै महिला कामदारहरु भारतको नाकाबाट अलेखबद्ध भई जाने गर्दछन् ।

नेपालमा सुरुवातीदेखि नै कामको प्रकृति र स्थितिहरुबारे झुठो आश्वासन दिनेदेखि बाध्यकारी रुपमा अत्यधिक भर्ना शुल्क भुक्तानी गर्न लगाउने भएकाले नेपाली कामदारहरुको लागि भर्ना प्रक्रिया असुरक्षित र अनुचित हुने गर्दछ ।

गन्तव्य मुलुकमा रोजगारदाताहरुले कामदारको परिचयपत्र र कागजातहरु जफत गर्ने, तलब रोक्का राख्ने र हिँड्डुलमा रोक लगाउने र उनीहरुको सञ्चारमा पनि निगरानी राख्ने गरेका हुन्छन् । यस्तो कार्यहरुले व्यक्तिको मानव अधिकारको हनन् हुन्छ । बाध्यकारी श्रमले व्यक्तिको बाँच्ने अधिकार, स्वतन्त्रताको अधिकार, हिँड्डुल गर्ने अधिकार, काम गर्ने अधिकार र सम्मानपूर्वक बाँच्न पाउने अधिकारको हनन् गर्दछ ।

क्षेत्राधिकारको कारण विदेशमा रहेका नेपाली कामदारहरुको बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी मुद्दाहरु उठान गर्न गाह्रो हुन्छ । गन्तव्य मुलुकमा बाध्यकारी श्रममा परेमा त्यसको कानूनी उपचार पनि मूलतः सोही मुलुकमा खोज्नु पर्दछ। दुर्भाग्यवश नेपाली कामदारहरुलाई विदेशमा पर्याप्त कानूनी संरक्षणको कमी,

उपलब्ध सुरक्षामा पहुँचको कमी हुनुका साथै धेरै व्यक्तिहरूलाई आफ्नो अधिकारबारे जानकारीसमेत नरहेको अवस्था छ । सरकारी निगरानीबाट टाढा हुने भएकाले घरेलु कामदारका रूपमा रहने आप्रवासी महिला कामदारहरू अझ बढी जोखिममा रहने गर्दछन् ।

खण्ड – ख

बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड

सत्र योजना -३
बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड

तेश्रो सत्र	समय: दुई घण्टा
१	<p>सत्रले समेट्ने मुख्य विषयहरु</p> <p>(क) बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरु</p> <p>(ख) बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी विभिन्न मुलुकका कानूनी व्यवस्थाहरु</p>
२	<p>सत्रका उद्देश्यहरु</p> <ul style="list-style-type: none"> - सहभागीहरुलाई बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरुबारे जानकारी दिलाउने। - सहभागीहरुलाई बाध्यकारी श्रमबारे अन्य विभिन्न मुलुकहरुमा भएका कानूनी व्यवस्थाबारे जानकारी दिलाउने।
३	<p>प्रशिक्षण विधि एवं सीपमूलक अभ्यासहरु</p> <p>क) प्रशिक्षण विधि</p> <ul style="list-style-type: none"> • प्रवचन (मन्तव्य) • दृष्यात्मक प्रस्तुति (पावर प्वाइन्ट, लघु सिनेमा (Documentary), श्रव्य दृष्यका अन्य विधिहरु) • अन्तरक्रिया (सहभागीमूलक) र सामूहिक क्रियाकलाप र छलफल, मस्तिष्क मन्थन, प्रश्न उत्तर, खेल, <p>ख) अभ्यास गर्ने तरिकाहरु, अनुक्रम र समय सीमा</p> <p>कुल समय: १२० मिनेट</p> <ol style="list-style-type: none"> १. प्रश्नहरु सोधी विषयवस्तुबारे सहभागीहरुको जानकारीको स्तर मापन गर्ने। (१० मिनेट) २. महासन्धिको व्यवस्थाको बारेमा सहभागीहरुलाई प्रश्नोत्तर गरी सत्र सुरु गर्ने । बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय कानूनमा भएका व्यवस्थाहरु र तिनीहरु कसरी नेपालमा लागू हुन्छन् भन्ने विषयमा पावर प्वाइन्ट प्रस्तुति गर्ने ।(५० मिनेट) ३. ब्रेक दिने (१५ मिनेट)

	<p>४. बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी अन्य देशमा भएका असल अभ्यासहरू (कानून र सर्वोच्च अदालतका फैसलाहरू) पावर प्वाइन्टमा देखाउने र प्रत्येक टेबललाई एउटा समूह मानेर सहभागीहरूलाई हाम्रो सन्दर्भसँग मिल्ने असल अभ्यासहरू अन्तरक्रिया गरी छुट्याउन लगाउने। (३५ मिनेट)</p> <p>५. अन्त्यमा प्रशिक्षण अवधि भरमा छलफल गरिएका विषयवस्तुहरूको संक्षेपीकरण गरि सहभागीहरूका जिज्ञासा भए सम्बोधन गरि सत्रको अन्त्य गर्ने। (१० मिनेट)</p>
<p>४</p>	<p>सत्रका लागि आवश्यक सामग्रीहरू</p> <p>कपी/कलम/मार्कर, बोर्ड, मेटाकार्ड र साइनपेनहरू, ल्यापटप, साउण्ड सिष्टम तथा प्रोजेक्टर, टेप/कैंची/स्टापलर/ग्लुस्टिकस, न्युजप्रिन्ट पेपर, चार्ट पेपर</p>
<p>५</p>	<p>सिफारिस गरिएका थप अध्ययन सामग्रीहरू</p> <ul style="list-style-type: none"> • बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी महासन्धि, १९३० • बाध्यकारी श्रम महासन्धिको प्रोटोकल, २०१४ • बाध्यकारी श्रम उन्मूलन महासन्धि, १९५७ • दासत्व महासन्धि, १९२६ • Tripartite Consultation (International Labour Standards) 1976 • General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment, 2016 • Private Employment Agencies Convention, 1997 • Responsible Business Alliance Code of Conduct, 2018 • दिगो विकास लक्ष्य (लक्ष्य ८.७) • व्यवसाय र मानव अधिकारसँग सम्बन्धित संयुक्त राष्ट्रसंघीय सिद्धान्त, २०११ • दासत्व, दास व्यापार र दासत्व समान संस्था तथा अभ्यासहरूको उन्मूलनसम्बन्धी पूरक महासन्धि, १९६३ • महिला र बालबालिका लगायत अन्य कुनै पनि व्यक्तिको ओसारपसार रोकथाम गर्ने, कम गर्ने वा त्यस्ता कामलाई दण्डित गर्ने सम्बन्धमा संयुक्त राष्ट्र संघीय महासन्धिको पूरक आलेख सन् २००० • सबै प्रकारका आप्रवासी कामदार र तीनका परिवारको अधिकार संरक्षणसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि १९९०

	<ul style="list-style-type: none"> • मानव अधिकार सम्बन्धी रिट निवेदनमा सर्वोच्च अदालतबाट भएका आदेशहरू • ILO का श्रमसम्बन्धी महासन्धिहरू र ILO को वेबसाईट (अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डसम्बन्धी) https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm • भारतको बाँधा श्रम प्रणाली (उन्मूलन) ऐन, १९७६ • पाकिस्तान बाँधा श्रम प्रणाली उन्मूलन ऐन, १९९२ • बंगलादेश, मानव बेचबिखन रोकथाम र दमन ऐन, २०१२ • People'S Union For Democratic ... vs Union Of India & Others on 18 September, 1982 https://indiankanoon.org/doc/496663/ • Neeraja Chaudhary vs State of M.P. 1984, https://indiankanoon.org/doc/1012224/ • Rita Mishra and Ors. Etc. Etc. vs Director, Primary Education, ... on 23 July, 1987 https://indiankanoon.org/doc/604644/ • Darshan Mashan vs States P.L.D 1990 S.C. 513 (Pakistan) https://cite.pakcaselaw.com/pld-supreme-court/1990/513/
६	<p>सहजकर्ताका लागि नोट: सहजकर्ताले अन्तर्राष्ट्रिय कानूनमा महासन्धिको स्थानबारे जानकारी दिलाएर प्रशिक्षण आरम्भ गर्नुपर्दछ । सहजकर्ताले सत्रका लागि निर्धारित समयको पालना गर्नुपर्दछ। सहजकर्ताले प्रशिक्षण गर्दा सत्रमा उल्लेखित सहभागीतामूलक विधिहरूको प्रयोग गर्नुपर्दछ। प्रशिक्षार्थीहरू एकै ज्ञान स्तरका नभएमा प्रस्तुतिको तरिका सबैले बुझ्ने खालको बनाउनु पर्दछ । सहजकर्ताले आयोजकसँग सम्पर्क गरी सत्र सुरु हुनुपूर्व प्रशिक्षण सामग्रीको व्यवस्था गर्नुपर्दछ। सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरूबाट पृष्ठपोषण लिनु पर्दछ।</p>

पाठ्य सामग्री - ३

३. बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड

बाध्यकारी श्रम मानव अधिकारको चरम उल्लंघन हो । उचित ज्याला नपाउने यो श्रम शोषण त हुँदै हो, यसले व्यक्तिको हिँडुल गर्ने स्वतन्त्रता र स्वतन्त्र रूपले रोजगारी छनौट गर्ने स्वतन्त्रता हनन् गर्दछ । बाध्यकारी श्रमका विषयमा विशिष्टीकृत अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरू रहेका छन्। त्यसैगरी मानव अधिकारसँग सम्बन्धित महासन्धिहरूले समेत बाध्यकारी श्रमको विषयलाई संवोधन गरेका छन्।

३.१ बाध्यकारी श्रमसँग सम्बन्धित मानव अधिकारसम्बन्धी र अन्य सान्दर्भिक अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरू

(अ) बाध्यकारी श्रमसँग सम्बन्धित मानव अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरू

(क) मानव अधिकारसम्बन्धी विश्वव्यापी घोषणापत्र, १९४८

मानव अधिकारसम्बन्धी विश्वव्यापी घोषणापत्र, १९४८ को धारा ४ अनुसार कसैलाई बाँधा वा दास बनाई राखिने छैन। कुनै पनि किसिमको दासत्व र दास व्यापारलाई निषेध गरिनेछ।

(ख) नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र, १९६६

नागरिक तथा राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र, १९६६ धारा ८ अनुसार कसैलाई पनि दासत्वमा राखिने छैन, सबै किसिमका दासत्व तथा दास व्यापारलाई निषेध गरिनेछ। कसैलाई पनि चाकरीमा राखिने छैन। कसैलाई पनि बाध्यकारी वा अनिवार्य श्रम गर्न लगाईने छैन भन्ने व्यवस्था गरेको छ।

(ग) आर्थिक, सामाजिक तथा साँस्कृतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र, १९६६

आर्थिक, सामाजिक तथा साँस्कृतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र, १९६६ को धारा ६ अनुसार प्रत्येक व्यक्तिको आफूले स्वतन्त्रतापूर्वक छानेको वा स्वीकार गरेको कामबाट आफ्नो जीवन

धात्र सक्ने मौकाको अधिकार समेत समावेश हुनेछ। साथै यस अधिकारलाई सुरक्षा गर्न समुचित कदम चाल्नेछन् भन्ने व्यवस्था गरेको छ। ।

(घ) दिगो विकास लक्ष

दिगो विकास लक्ष (Sustainable Development Goals) ले पनि बाध्यकारी श्रमको विषयलाई संवोधन गरेको छ। दिगो विकास लक्षको ८.७ बाध्यकारी श्रम, आधुनिक दासत्व, मानव बेचबिखन, निष्कृष्ट प्रकारका बालश्रम, बालबालिकालाई सेनामा भर्ना गर्ने र बाल श्रमको अन्त्य सन २०२५ सम्ममा गर्नका लागि प्रभावकारी उपायहरू तत्काल लागू गर्ने भन्ने निश्चित गरेको छ।

(आ) बाध्यकारी श्रमसँग सम्बन्धित विशिष्टिकृत अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरू

(क) अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी महासन्धि, १९३० (नं २९)

बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी महासन्धि, १९३० लाई अनुमोदन गर्ने राज्यले सबै प्रकारका बाध्यकारी र अनिवार्य श्रमको प्रयोगलाई दुरुत्साहित गर्नुपर्नेछ। 'बाध्यकारी श्रम वा अनिवार्य श्रमको परिभाषा प्रदान गर्ने यो पहिलो महासन्धि हो । यसलाई अनुमोदन गर्ने राष्ट्रले बाध्यकारी श्रमको प्रयोग दण्डनीय अपराधको रूपमा लिई पर्याप्त दण्ड र यसलाई कडाइका साथ लागू गर्ने सुनिश्चित गर्नुपर्दछ । महासन्धि अनुमोदनको प्रकृया र लागू हुने अवस्थाबारे महासन्धिमा व्यवस्था गरिएको छ । यस महासन्धिलाई नेपालले ३ जनवरी २००२ मा अनुमोदन गरेको छ।

बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी महासन्धि, १९३० का अनुसार "बाध्यकारी" श्रम भन्नाले त्यस्ता सबै काम वा सेवा भन्ने बुझिन्छ, जुन काम वा सेवा कुनै व्यक्तिलाई कुनै सजायको त्रास देखाएर गराईएको हुन्छ भने त्यो काम वा सेवा उक्त व्यक्तिले स्वेच्छाले गरेको हुँदैन । बाध्यकारी श्रमले निम्नलिखित कुराहरूलाई समेट्दैन:

- पूर्णतया सैनिक प्रकृतिका लागि अनिवार्य सैनिक सेवा,
- कानूनान्तर्गत गराईएको कुनै काम वा सेवा,
- पूर्णतया स्वायत्त राष्ट्रका नागरिकहरूको सामान्य नागरिक दायित्वको रूपमा गरेका कुनै काम वा सेवा,

- अदालतद्वारा दोषी ठहराइएको फलस्वरूप कुनै व्यक्तिबाट गराईएको कुनै काम वा सेवा। तर उक्त काम वा सेवा सरकारी निकायको सुपरिवेक्षण र नियन्त्रणमा गराईएको हुनुपर्नेछ र उक्त व्यक्तिलाई निजी व्यक्ति, कम्पनी वा संस्थामा काम गर्न नियुक्ति दिईएको वा तिनको अधीनमा राखिएको हुनु हुँदैन।
- आपत्कालीन स्थिति अर्थात् युद्धका समयमा वा आगलागी, बाढी, भोकमरी, भूकम्प, हिंसक प्रकोप वा माहामारी सिर्जना गर्न सक्ने रोगहरु, जनावरहरु, किरा वा सागपातमा लाग्ने किरा फट्याङ्ग्राको आक्रमणजस्ता विपत्ति वा सम्भावित विपत्ति तथा सामान्यतया सिङ्गै वा आंशिक जनसङ्ख्याको अस्तित्व वा हितलाई सङ्कटमा पार्न सक्ने स्थितिमा गराईएका कुनै काम वा सेवा,
- निश्चित समुदायको प्रत्यक्ष हितका लागि समुदायका सदस्यहरुद्वारा सञ्चालन गरिएका सानातिना सामुदायिक सेवाहरु जसलाई समुदायका सदस्यहरुमाथि सिर्जना गरिएका सामान्य नागरिक कर्तव्यका रूपमा लिन सकिन्छ । तर त्यस्ता सेवाहरुको आवश्यकताका सम्बन्धमा सरसल्लाह गर्ने अधिकार समुदायका सदस्यहरु वा उनीहरुका प्रत्यक्ष प्रतिनिधिहरुलाई हुनेछ ।

(ख) अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको बाध्यकारी श्रमलाई उन्मूलन गर्ने महासन्धि, १९५७ (नं १०५)

यो महासन्धि राष्ट्रद्वारा लगाइन सक्ने बाध्यकारी श्रमको सम्बन्धमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी महासन्धि १९३० को पूरक हो । उक्त महासन्धिमा निम्नलिखित उद्देश्यले बाध्यकारी वा अनिवार्य श्रम गराउन पाइने छैन भनी उल्लेख गरिएको छ:

- राजनीतिक, सामाजिक, वा आर्थिक पद्धतिको विपक्षमा दृष्टिकोण राखे वा धारणा व्यक्त गरे वापत,
- सजायको रूपमा,
- आर्थिक विकासको उद्देश्यका लागि श्रम परिचालन गर्ने तरिकाको रूपमा,
- अनुशासन कायम गर्ने माध्यमको रूपमा, हडतालमा भाग लिए वापत सजायको रूपमा र
- जातीय, सामाजिक, राष्ट्रिय अथवा धार्मिक भेदभावको माध्यमको रूपमा बाध्यकारी श्रम वा अनिवार्य श्रम गराउन पाइने छैन।

महासन्धिअनुसार राज्यले बाध्यकारी वा अनिवार्य श्रम उन्मूलनका लागि तत्काल प्रभावकारी कदमहरू चाल्नुपर्दछ । यस महासन्धिलाई नेपालले ३० अगस्त २००७ मा अनुमोदन गरेको हो।

(ग) बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी महासन्धि १९३० को आलेख, २०१४

यो प्रोटोकल अनुमोदन गर्ने राज्यले बाध्यकारी श्रम रोकनको लागि प्रभावकारी कदम चाल्न र पीडितलाई क्षतिपूर्ति सहित सुरक्षा र कानूनी उपचारमा पहुँच प्रदान गर्ने र पीडकलाई सजाय गर्नुपर्नेछ। यो महासन्धि नम्बर २९ को पूरक हो । यसलाई अनुमोदन गरेको आईएलओ सदस्य राष्ट्रले मात्रै यो आलेखलाई अनुमोदन गर्न सक्दछ । यस आलेखअनुसार राज्यले बाध्यकारी श्रम रोकथामका लागि जोखिमपूर्ण समुदायमा शिक्षा र सचेतता फैलाउने, रोजगारदातालाई शिक्षा दिने, श्रम निरीक्षण गर्ने, सबै क्षेत्रका बाध्यकारी श्रमलाई कानूनी दायरामा ल्याउने, आप्रवासी कामदारको भर्नाका बेला हुने ठगीबाट बचाउने तथा बाध्यकारी श्रमका मूल कारण (root cause) संवोधन गर्ने उपायहरू अपनाउनु पर्दछ । बाध्यकारी श्रमबाट असर पर्ने व्यक्तिको पत्ता लगाउने, राहत प्रदान गर्ने र क्षतिपूर्ति तथा सहयोगका लागि राज्यले प्रभावकारी उपायहरू अपनाउने व्यवस्था गरिएको छ । श्रमिकको कानूनी हैसियतको ख्याल नगरी उपयुक्त उपचार र क्षतिपूर्ति प्रदान गर्ने ग्यारेन्टी गरिएको छ । यस आलेखलाई नेपालले अनुमोदन गरेको छैन ।

(घ) बाध्यकारी श्रम (पूरक प्राबधान) सिफारिस, २०१५

यो सिफारिस बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी महासन्धि १९३० को आलेखसँगै २०१४ मा अंगीकार गरिएको हो । बाध्यकारी श्रमको क्षेत्रलाई रोकथाम गर्ने, पीडितलाई सुरक्षित राख्ने, उनीहरूलाई कानूनी उपचारको लागि न्यायमा पहुँच सुनिश्चित गर्ने, प्रभावकारी रूपमा अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रसग समन्वय गर्न सक्ने गरी बलियो राष्ट्रिय कानून तथा नीति बनाउन यसले मार्गदर्शन दिनेछ ।

(ङ) दासत्व महासन्धि, १९२६

महासन्धिअनुसार दासत्व भनेको कुनै व्यक्तिको हैसियत वा अवस्था हो । जोउपर स्वामित्वको अधिकारसँग गाँसिएर कुनै वा सबै शक्ति प्रयोग गरिन्छ, त्यसैगरी महासन्धिले दास व्यापारको परिभाषा गर्दै भनेको छ: दास व्यापारले दासत्वको अवस्थामा पुऱ्याउने मनसायले कुनै व्यक्तिको कब्जा, प्राप्ति वा

बिक्रीसँग सम्बन्धित सम्पूर्ण कार्यहरु, दासलाई बिक्री गर्ने वा विनिमय गर्ने उद्देश्यले सो दासको प्राप्तिसम्बन्धी सम्पूर्ण कार्यहरु, दासहरुको व्यापार वा ओसारपसारको सामान्यतः प्रत्येक कार्य तथा बिक्री गर्ने वा आदान प्रदान गर्ने उद्देश्यले प्राप्त गरिएको दासको बिक्री वा आदान प्रदानका सम्पूर्ण कार्यहरुसमेतलाई जनाउनेछ । महासन्धिका पक्ष राष्ट्रहरुले देहायका कार्यहरु गर्ने दायित्व स्वीकार गरेका वा प्रतिज्ञा गरेका छन् । (क) दास व्यापारको रोकथाम तथा अन्त्य गर्ने, (ख) सकेसम्म छिटो तथा प्रगतिशील रुपमा सबै प्रकारको दासत्वको पूर्ण उन्मूलन गर्ने ।

महासन्धिले दासत्व र दास व्यापार उन्मूलनको लक्ष्य प्राप्त गर्ने उद्देश्यले महासन्धिका पक्ष राष्ट्रहरुले एक अर्कालाई सबै प्रकारको सहयोग दिनेछन् भनी उल्लेख गरेको छ । अनिवार्य वा बलयुक्त श्रमको अनुसरणबाट गम्भीर परिणाम उत्पन्न हुन सक्ने कुरालाई महासन्धिका पक्षहरुले मान्यता दिने र आफ्नो सार्वभौमिकता र क्षेत्राधिकारअन्तर्गत पर्ने ईलाकाहरुको सन्दर्भमा दासत्व समान हुने अवस्थाहरुको विकासबाट अनिवार्य वा बलयुक्त श्रमलाई रोक लगाउने सम्पूर्ण आवश्यक उपायहरु अवलम्बन गर्ने पाईला चाल्नेछन् ।

महासन्धिअनुसार अनिवार्य वा बलयुक्त श्रम सार्वजनिक उद्देश्यहरुका लागि मात्र गराउन सकिने र सार्वजनिक उद्देश्यका लागि बाहेक अन्य उद्देश्यको लागि अझैसम्म पनि अनिवार्य वा बलयुक्त श्रम प्रचलनमा रहेका इलाकाहरुमा महासन्धिका पक्षहरुले त्यस्तो व्यवहारको सकेसम्म शिघ्र अन्त्य गर्न प्रगतिशील रुपमा प्रयास गर्नेछन् । जबसम्म त्यस्तो बलयुक्त वा अनिवार्य श्रम रहन्छ, यो श्रम स्थायी रुपले अपवादजनक चरित्रको हुने, यसले सधैं पर्याप्त पारिश्रमिक पाउने र यसमा श्रमिकहरुको साविक बसाईको ठाउँबाट तिनीहरुलाई हटाउने कार्य संलग्न हुने छैन। त्यसैगरी महासन्धिका व्यवस्था कार्यान्वयनका लागि बनेका कानूनहरुको उल्लंघनमा कठोर सजाय दिन सक्ने उपायहरु अवलम्बन गर्न पक्ष राष्ट्रहरुलाई निर्देशन गरेको छ ।

(च) दासत्व, दास व्यापार र दासत्व समान संस्था तथा अभ्यासहरुको उन्मूलनसम्बन्धी पूरक महासन्धि, १९५६

यस महासन्धिले दासत्व महासन्धि १९२६ मा प्रयोग भएको दासत्व र दास व्यापारको परिभाषालाई प्रयोग गरेको छ । यसबाहेक महासन्धिले ऋण दासत्वको परिभाषा गरेको छ। जसअनुसार ऋण दासत्व

भन्नुको अर्थ ऋणको सुरक्षण वापत ऋणीले आफ्नो वा निजको नियन्त्रणमा रहेको व्यक्तिको व्यक्तिगत सेवाहरु प्रदान गर्ने गरी गरेको कवुलअनुसारका त्यस्ता सेवाहरुको मनासिव रूपमा मूल्यांकन गरिएका मूल्य सो ऋण चुक्ता गर्न उपयोग नगरिएको र त्यस्ता सेवाहरुको समयावधि र प्रकृति क्रमशः सीमित र परिभाषित नगरिएका अवस्थामा त्यस्तो कवुलबाट उत्पन्न स्थिति वा अवस्था हो । त्यसैगरी बाँधा (दासवृत्ति) भन्नुको अर्थ अन्य व्यक्तिको स्वामित्वमा रहेको जग्गामा कानून, प्रथा वा सहमतिद्वारा बस्न र श्रम गर्न तथा यस्ता अन्य व्यक्तिका लागि पारितोषिक लिई वा नलिई केही निश्चित सेवा प्रदान गर्न वाध्य र आफ्नो स्थिति परिवर्तन गर्न स्वतन्त्र नभएको कृषकको अवस्था वा स्थिति हो भनी परिभाषा गरेको छ।

महासन्धिके दासत्व र दास व्यापार उन्मूलनका लागि पक्ष राष्ट्रहरुलाई देहायको दायित्व तोकेको छः

- दासहरुलाई यातायातका जुनसुकै साधनद्वारा एक देशबाट अर्को देशमा ओसारपसार गर्ने कार्य वा सो कार्य गर्ने उद्योग वा सो कार्यमा मतियार हुने कार्य यस महासन्धिका पक्ष राष्ट्रहरुको कानून अन्तर्गत फौजदारी अपराध हुने र त्यस्तो अपराध गरेको प्रमाणित भएको व्यक्ति कठोर दण्ड सजायको भागी हुने ।
- पक्ष राष्ट्रहरुले आफ्नो झण्डा फहराउने अख्तियार पाएका पानीजहाज र वायुयानलाई दासहरुको ओसारपसार गर्ने कार्यमा लाग्न रोक लगाउने र यस्ता कार्यहरु गरेका दोषी व्यक्तिहरुलाई सजाय दिन सबै प्रभावकारी उपायहरु अपनाउने।
- पक्ष राष्ट्रहरुले दासहरुको ओसारपसारका लागि आफ्ना वन्दरगाह, हवाई मैदान र किनारा प्रयोग गर्न नदिने कुरा सुनिश्चित गर्न सबै प्रभावकारी उपायहरु अपनाउने।
- दास व्यापारसँग जुध्न व्यावहारिक समन्वयलाई सुनिश्चित गर्न यस महासन्धिका पक्ष राष्ट्रहरुले सूचना आदान प्रदान गर्ने।
- अर्को व्यक्तिलाई दास बनाउने वा अर्को व्यक्तिलाई वा निजमाथि निर्भर अन्य व्यक्तिलाई दासत्व स्वीकार गर्न दुरुत्साहन गर्ने कार्य उद्योग वा मतियार हुने कार्य वा षडयन्त्रमा पक्ष हुने कार्य यस महासन्धिका पक्ष राष्ट्रहरुका कानूनअन्तर्गत फौजदारी अपराध हुने र त्यसका दोषी व्यक्तिहरु सजायका भागी हुने ।
- यस महासन्धिका पक्ष राष्ट्रहरु उल्लिखित व्यवस्थाहरु लागू गर्न एक आपसमा र संयुक्त राष्ट्र संघसँग सहयोग गर्ने।

(छ) निकृष्ट प्रकारको बाल श्रम विरुद्धको महासन्धि, सन् १९९९ (नं १८२)

निकृष्ट प्रकारको बाल श्रम विरुद्धको महासन्धि, १९९९ का अनुसार यस महासन्धिको प्रयोजनका लागि "बालक" भन्ने शब्द १८ वर्ष भन्दा कम उमेरका सबै व्यक्तिहरूका लागि प्रयोग गरिनेछ । यस महासन्धिका प्रयोजनका लागि "बाल श्रमका निकृष्ट स्वरूपहरू" भन्ने शब्दले देहायका कुराहरूलाई समेट्छ:

- दासत्व अथवा दासत्व समान व्यवहारका सबै स्वरूपहरू, जस्तै-बालबालिकाहरूको बिक्री तथा जिउ मास्ने बेच्ने, ऋण बाँधुवा र बाँधा प्रथा तथा सशस्त्र सङ्घर्षमा प्रयोगका लागि बालकहरूको बलयुक्त वा अनिवार्य भर्ना लगायतका बाध्यकारी वा अनिवार्य श्रमसँग सम्बन्धित ।
- वेश्यावृत्तिका लागि, अश्लील साहित्य उत्पादन वा अश्लील प्रदर्शनहरूका लागि बालकलाई प्रयोग गर्ने विषयसँग सम्बन्धित ।
- गैरकानूनी क्रियाकलापहरू खासगरी सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय सन्धिहरूमा परिभाषा गरिए बमोजिमका लागू औषधहरूको उत्पादन तथा ओसारपसारका निम्ति बालबालिकाहरूलाई प्रयोग गर्ने विषयसँग सम्बन्धित ।
- स्वयंमा वा यसलाई सम्पादन गरिने अवस्थाहरूले गर्दा बालकहरूको स्वास्थ्य, सुरक्षा वा नैतिकतामा हानि पुऱ्याउन कार्य ।

(ज) अन्तरदेशीय संगठित अपराध विरुद्धको राष्ट्रसंघीय महासन्धिको मानव विशेष गरी महिला तथा बालबालिकाहरूको बेचविखनलाई रोकथाम गर्ने, दबाउने तथा सजाय गर्नेसम्बन्धी परिपूरक आलेख, २०००

संयुक्त राष्ट्र संघले मानव बेचविखनलाई अन्तरदेशीय संगठित अपराध विरुद्धको मान्दै सन् २००० मा राष्ट्रसंघीय महासन्धिको मानव विशेष गरी महिला तथा बालबालिकाहरूको बेचविखनलाई रोकथाम गर्ने, दबाउने तथा सजाय गर्नेसम्बन्धी परिपूरक आलेख, २००० जारी गरेको छ। उक्त परिपूरक आलेखले बेचविखनको परिभाषा गरेको छ । जसअनुसार मानव बेचविखन तथा ओसारपसार भन्नाले शोषण गर्ने उद्देश्यले मानिसहरूलाई धम्की बल प्रयोग गरेर वा अन्य तरिकाले जबरजस्ती बन्धक बनाएर, जालसाँजी गरेर, ढाँटेर, शक्ति वा ओहदाको दुरुपयोग गरी, लोभ देखाएर, पैसा दिएर वा अन्य कुनै फाइदाको आस देखाएर भर्ती गर्ने सहमति गराई अर्को व्यक्ति माथि नियन्त्रण कायम गरी शोषण गर्ने उद्देश्यका

साथ एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा लैजाने एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा लगेर राख्ने, आश्रयमा लिने कार्यलाई जनाउँछ । इच्छाधीन आलेखले शोषण विरुद्धको अधिकार, भेदभाव विरुद्धको अधिकार, स्वेच्छिक फिर्ताको अधिकार तथा न्यायसम्बन्धी अधिकारको व्यवस्था गरेको छ। मानव बेचबिखनको अन्त्यका लागि इच्छाधीन आलेखले निम्न उपायहरू (Measures) सिफारिस गरेको छ।

क) राष्ट्रहरूले मानव बेचबिखन विरुद्ध उपयुक्त नीतिहरू तथा कार्यक्रमहरू लागू गर्नुपर्ने।

ख) बेचबिखनको कारणबारे अनुसन्धान गर्ने, संचार अभियान सञ्चालन तथा आर्थिक तथा सामाजिक कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने।

ग) बेचबिखन नियन्त्रणका लागि गैरसरकारी संस्थाहरूसँग सहकार्य गर्ने।

घ) बेचबिखनको मूल कारण जस्तै गरिबी, बेरोजगारी तथा अविकसित रूप हटाउन बहुपक्षीय तथा अन्तरदेशीय सहयोग आदान प्रदान गर्ने।

ङ) बेचबिखन विरुद्ध प्रभावकारी कानून निर्माण र कार्यान्वयन गर्ने।

च) बेचबिखन नियन्त्रणका लागि सीमा नियन्त्रण गर्ने।

परिपुरक आलेखको नेपाली परिप्रेक्ष्यमा सान्दर्भिकता बढी रहेको छ। हुन त आप्रवासन र बेचबिखन अलग अलग विषय हुन् । आप्रवासन अधिकार हो भने बेचबिखन अपराध हो । तर श्रम आप्रवासनका क्रममा कतिपय व्यक्तिहरू बेचबिखनमा परेका छन् । अझ कामदारलाई शोषण गर्ने उद्देश्यले, कामदारको सहमति वा जानकारी विना जोखिमपूर्ण कामका लागि विदेश लगिने सन्दर्भमा इच्छाधीन आलेख उपयोगी दस्तावेज हुन सक्दछ ।

(झ) आप्रवासी कामदार र तिनका परिवारका सदस्यहरूको अधिकारको संरक्षणसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि, १९९०

संयुक्त राष्ट्र संघको महासभाले सन् १९९० को १८ डिसेम्बरमा पारित गरेको यो महासन्धि १ जुलाई २००३ देखि लागू भएको छ । यो महासन्धि संयुक्त राष्ट्र संघ अन्तर्गतका प्रमुख महासन्धि (Core Convention) हो । यस महासन्धिले मूलतः आप्रवासी कामदारको अधिकारलाई सुरक्षित राख्ने कुरामा

केन्द्रित रहेको छ । यसले मानव अधिकार र आप्रवासीको अधिकारको अन्तरसम्बन्धलाई जोड दिएको छ । यस महासन्धिको धारा २ ले आप्रवासी कामदारको परिभाषा समेत गरेको छ । यस महासन्धिको भाग ३ मा आप्रवासी कामदार र तीनको परिवारको मानव अधिकारको बारेमा उल्लेख गरेको छ । जसमा उनीहरूलाई स्वतन्त्रतापूर्वक कुनै देश छोड्न पाउने, कुनै प्रकारको यातना, कुर तथा अमानवीय व्यवहार गर्न नपाइने, दासत्व र देह व्यापार गर्न नपाइने, बाध्यकारी वा अनिवार्य श्रममा नलगाइने लगायतका अन्य मानव अधिकार प्रयोग गर्न पाउने व्यवस्था गरेको छ । यद्यपि यो महासन्धि बाध्यकारी श्रमसँग प्रत्यक्ष रूपमा सम्बन्धित छैन । तर अप्रत्यक्ष रूपमा मात्र सम्बन्धित देखिन्छ । नेपाल हालसम्म यस सन्धिको पक्ष भएको छैन ।

३.२ अन्तर्राष्ट्रिय कानूनको नेपालमा कार्यान्वयन सम्बन्धी व्यवस्था

अन्तर्राष्ट्रिय कानूनलाई राष्ट्रिय स्तरमा स्थानान्तरण (Domestication) गरी कार्यान्वयन गर्ने सम्बन्धमा विभिन्न राष्ट्रहरूले आआफ्नो संवैधानिक तथा कानून प्रणाली अनुरूप एकलवाद (Monism) वा द्वैधवाद (Dualism) पद्धतिको अवलम्बन गर्ने गरेका हुन्छन् । केही राष्ट्रहरूले भने यी दुवैको मिश्रित रूपमा रहेको मध्यममार्गी (Mixed Approach or Centrism) पद्धति अपनाएका हुन्छन् । नेपालको सन्दर्भमा नेपाल सन्धि ऐन, २०४७ को दफा ९ को उपदफा (१) को व्यवस्था धेरै हदसम्म एकलवाद (Monism) नजिक रहेको पाईन्छ । तर यसको कार्यान्वयनमा एक रूपता पाईदैन । सर्वोच्च अदालतबाट व्याख्या हुँदा पनि स्पष्ट रूपमा नेपाल एकलवाद (Monism) वा द्वैधवाद (Dualism) मध्येको कुन प्रणाली अपनाएको हो भनी स्पष्ट दिशानिर्देश गरेको देखिँदैन । उदाहरणार्थ **चन्द्रकान्त ज्ञवाली वि. मन्त्रीपरिषद सचिवालय (ने.का.प. २०५८ नि. नं ७०४४)** को विवादमा कुनै सन्धिले थप दायित्व सृजना गरेकोमा सोको कार्यान्वयनको लागि कानूनी व्यवस्था गर्नुपर्ने भनिएको छ भने बालकृष्ण न्यौपाने, रिना बज्राचार्य, लिली थापा, तिलोत्तम पौडेल एकलवाद (Monism) को नजिक रहेको देखिन्छ भने ज्ञानराज राई र राजाराम ढकाल आदि मुद्दामा द्वैधवाद (Dualism) को नजिक रहेको पाईन्छ ।

सन्धि पालना सम्बन्धमा सन्धि कानूनसम्बन्धी भियना महासन्धि (Vienna Convention on Law of the Treaties) को धारा २६ मा समेत उल्लेख भएको Pact Sunt Servanda को सिद्धान्त, अन्य परम्परागत अन्तर्राष्ट्रिय कानूनका मान्यताअनुरूप वा आफू सदस्य रहेको संस्थाबाट आफ्नोसमेत प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष

रुपमा सहभागिता रही बनेको र आफ्नो सार्वभौम अधिकारको प्रयोग गरी पक्ष भएका अन्तर्राष्ट्रिय कानूनको पालना र कार्यान्वयन गर्नु प्रत्येक राष्ट्रको कानूनी तथा नैतिक दायित्व पनि हो ।

नेपाल सन्धि ऐन, २०४७ को दफा ९

व्यवस्थापिका संसदबाट अनुमोदन सम्मिलन स्वीकृति वा समर्थन भई नेपाल वा नेपाल सरकार पक्ष भएको कुनै सन्धिको कुरा प्रचलित कानूनसँग बाझिएमा सो सन्धिको प्रयोजनको लागि बाझिएको हदसम्म प्रचलित कानून अमान्य हुनेछ र तत्सम्बन्धमा सन्धिको व्यवस्था नेपाल कानून सरह लागू हुनेछ ।

महिला र बालबालिकालाई वेश्यावृत्तिमा लगाउन गरिने बेचविखनलाई रोकथाम र नियन्त्रण गर्न बनेको महासन्धि २००२ (The Convention on Preventing and Combating Trafficking in Women and Children for Prostitution) दक्षिण एसियाली क्षेत्रमा बेचविखनको मुद्दा सम्बोधन गर्ने एक मात्र महासन्धि हो । यो महासन्धिले यौनिक शोषणको विषय मात्र सम्बोधन गरेको छ । यसमा श्रम शोषणसम्बन्धी कुनै प्रावधान उल्लेख गरिएको छैन ।

३.३ अन्य मुलुकका उदाहरणहरू (कानूनी र नीतिगत व्यवस्था)

अ) कानूनी व्यवस्था

(क) संयुक्त अधिराज्यको आधुनिक दासत्व ऐन, २०१५

संयुक्त अधिराज्यको आधुनिक दासत्व ऐन, २०१५ ले बाध्यकारी श्रम र मानव तस्करीलाई अपराध मानेको छ । यसबाहेक यस कानूनले दासत्व र तस्करी रोकथाम आदेशहरू, पीडितहरूको संरक्षणसम्बन्धी प्रावधान र अदालतलाई दासत्व र तस्करी दुरुपयोग आदेशहरू प्रदान गर्ने कानूनी आधारहरू प्रदान गर्दछ। बाध्यकारी श्रम वा मानव बेचविखनको पीडितलाई अपराधीले क्षतिपूर्ति अनिवार्य दिन पर्दछ भनी उल्लेख गरिएको छ। यस ऐनमा दोषी ठहरिएका व्यक्तिलाई आजीवन कारावाससम्मको सजाय तोकिएको छ।

(ख) मोरिटानियाको दासत्वलाई अपराधिकरण गर्ने र दासत्वजस्ता अभ्यासलाई अपराधिकरण ऐन, २०१५

यस ऐनले दासत्व अपराधको लागि जेल सजाय बढायो र दासत्व र दासत्वजस्ता अभ्यास गर्ने प्रथासम्बन्धी अपराधको सुनुवाइका लागि सामूहिक अदालत बनायो । यस विधानले नागरिक समाजलाई पीडितको तर्फबाट उजुरी गर्न र पीडितलाई पुनर्स्थापनाको अधिकार स्थापना गर्ने दिशामा महत्वपूर्ण कदम चालेको छ ।

ऐनको दफा २६ मा दासत्वलाई मानवताविरुद्धको अपराध घोषणा गरेको छ । दासत्वलाई जघन्य अपराधको रूपमा लिइएको छ र सो अपराध गर्नेलाई १० देखि २० वर्षसम्मको कैद सजाय र १६ हजारसम्मको जरिवानासमेत तोकिएको छ । यस ऐनले दासत्वसम्बन्धी मुद्दाहरूलाई सम्बोधन गर्न प्रत्येक क्षेत्रमा विशेष अदालतहरू स्थापना गर्दछ । न्यायाधीशहरूको भूमिकालाई विस्तृत रूपमा व्याख्या गरिएको छ र पीडितलाई कानूनी सहायता र निःशुल्क कानूनी कारवाहीको अधिकार सुरक्षित राख्दछ ।

(ग) ब्राजिल, दण्ड संहिता, १९४०

ब्राजिलको श्रम कानूनले बाध्यकारी श्रम मानव मर्यादाको उल्लंघन हो भनी उल्लेख गरेको छ। बाध्यकारी श्रम दण्ड संहिताको दफाहरूमा पनि समावेश छ, जुन दफाहरूले व्यक्तिगत स्वतन्त्रताको विरुद्ध अपराधहरूलाई सामेल गरेको छ। ब्राजिलको अवधारणाको राम्रो अभ्यास भनेको बाध्यकारी श्रम फौजदारी कानून र श्रम कानूनको संयुक्त हस्तक्षेपमा पर्दछ, किनभने धेरैजसो परिस्थितिमा बाध्यकारी श्रम गर्ने अपराध श्रमका कानूनको उल्लंघन नै बाध्यकारी श्रम हुन्छ। ऐन कार्यान्वयनको विशेष उपाय भनेको विशेष श्रम निरीक्षण इकाईहरूको स्थापना हो, जुन सन् १९९५ मा श्रम मन्त्रालयअन्तर्गत एक विशेष एजेन्सीको रूपमा सिर्जना गरिएको थियो । दण्ड संहिताको दफा १४९ ले बाध्यकारी श्रमको अपराधमा दुईदेखि आठ वर्ष कैद र जरिवानाको व्यवस्थासमेत गरेको छ ।

(घ) भारत

भारतीय संविधान

भारतीय संविधानको धारा २३ मा बाध्यकारी श्रमको निषेध गरिएको छ । मानव तथा भिखारीमा तस्करी र अन्य बाध्यकारी श्रम निषेध गरेको छ र यी कुनै प्रावधानहरूको उल्लंघन भए कानूनबमोजिम दण्डनीय हुनेछ भनी उल्लेखसमेत गरिएको छ ।

भारतको बाँधा श्रम प्रणाली (उन्मूलन) ऐन, १९७६

यो ऐनको मुख्य उद्देश्य बाँधा श्रम प्रणाली समाप्त गर्न र कमजोर वर्गको आर्थिक र शारीरिक शोषण रोकनको लागि बनाईएको हो । ऐनको २ (छ) मा बाँधा श्रमलाई परिभाषित गरिएको छ, जसअनुसार बाँधा श्रम प्रणालीको अर्थ जबरजस्ती, वा आंशिक रूपमा बाध्यकारी श्रमको प्रणाली हो, जसअन्तर्गत एक ऋणी साहुसँग सम्झौतामा प्रवेश गर्दछ वा सम्झौतामा प्रविष्ट गरिएको छ भनी मानिन्छ । यदि कोही व्यक्तिले कसैलाई बन्धन युक्त मजदुर बनाउन बाध्य पार्छ भने त्यस्ता व्यक्तिलाई तीन वर्षसम्म कैद र दुई हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना गरिनेछ भनी यसै ऐनको दफा १६ मा उल्लेख गरिएको छ । बाँधा श्रम प्रणाली (उन्मूलन) ऐन, १९७६ ऐनले निम्न व्यवस्था गरेको छ:

- ऐन लागू भएपछि बाँधा श्रम प्रणाली उन्मूलन भएको र बाँधा मजदुरहरू स्वतन्त्र हुने ।
- मुक्त बाँधा श्रमिकलाई राहत उपलब्ध गराउने ।
- बाँधा श्रमसँग सम्बन्धित सम्झौता/प्रथा कानूनी रूपले बदरभागी हुने ।
- बाँधा श्रमको भुक्तानी वापत नागरिक कैदमा राखिएको व्यक्तिलाई स्वतन्त्र गराउने ।
- बाँधा श्रमसँग सम्बन्धित नीति कार्यक्रमको अनुगमन र पीडितलाई आयआर्जनका काममा सहजीकरणका लागि निगरानी कमिटिको गठन गर्ने ।

भारतको सर्वोच्च अदालत

बँधुवा मुक्ति मोर्चा विरुद्ध युनियन अफ इन्डिया भएको मुद्दामा भारतीय संविधानको धारा ३२ अन्तर्गत बाँधा श्रम निषेधका लागि निर्देशनात्मक आदेश माग गरिएको रिट निवेदनमा सर्वोच्च अदालतले फरिदावाद जिल्लाको ढुङ्गा (Stone Quarries) उद्योगमा नियमित श्रम निरीक्षण गर्न, स्नान घर, खानेपानी सुविधा, ओषधी उपचार, कानूनी उपचार दिलाई कामदारको अवस्था सुधार गर्न

निर्देशनात्मक आदेश जारी गरेको थियो। सर्वोच्च अदालतले संविधानको धारा २१ अन्तर्गत जीवनको अधिकारको व्याख्या गर्दै जीवनको अधिकार अन्तर्गत महिला/पुरुष कामदारको स्वास्थ्य र जीवनको संरक्षण, बालबालिकालाई दुर्व्यवहारबाट बचाउनु, स्वस्थ तरिकाले विकास गर्न बालबालिका लाई सुविधा र अवसर, स्वतन्त्रता र मर्यादाको रक्षा, शिक्षाका सुविधाहरू, उचीत र मानविय कार्य अवस्था र मातृत्वसम्बन्धी उपकार समावेश हुन्छन्। व्यक्तिको मर्यादित जीवनका लागि ती न्यूनतम पूर्वाधारहरू जसको हनन गर्नका लागि केन्द्रीय सरकार वा प्रान्तिय सरकारले कुनै कदम उठाउन सक्दैनन् भनि व्याख्या गरेको छ। (*Bandhua Mukti Morcha v. Union of India and others (1983)*) **पिपुल युनियन फर डेमोक्रेटिक राईट विरुद्ध युनियन अफ इन्डिया, १८ सेप्टेम्बर १९८२ र निरजा चौधरी विरुद्ध स्टेट अफ मध्य प्रदेशको मुद्दामा समेत बाध्यकारी श्रमबारे सर्वोच्च अदालतले व्याख्या गरेको छ।**

(ड) हाइटी, बेचविखन विरुद्धको ऐन, २०१४

मानव बेचविखन भन्नाले शोषण गर्ने उद्देश्यले मानिसहरूलाई धम्की, बल प्रयोग गरेर वा अन्य तरिकाले जबरजस्ती बन्धक बनाएर जालसाजी गरेर, ढाँटेर, शक्ति वा ओहदाको दुरुपयोग गरी, लोभ देखाएर, जोखिमताको फाइदा उठाएर, पैसा दिएर वा अन्य कुनै फाइदाको आशा देखाएर भर्ती गर्ने, एक ठाउँबाट अर्को ठाउँ लाने, राख्ने वा लिने कार्यलाई बुझाउँछ। प्रचलित कानूनमा परिभाषित गरे अनुसार शोषणमा बाध्यकारी श्रम वा दासता शोषण वा अरुको वेश्यावृत्ति गराउने, अश्लील चलचित्रमा लगाउने वा अरु प्रकारका यौनिक शोषणमा लगाउने, जबरजस्ती विवाह वा शोषणको लागि विवाह गराउने, जबरजस्ती भिख माग्न लगाउने, अंग झिक्ने, र शोषणका लागि धर्मपुत्र वा धर्मपुत्री राख्ने कार्य समेतलाई बुझाउँछ।

दफा ११ अनुसार कुनै व्यक्ति धारा १.१ मा व्याख्या गरेबमोजिम मानव बेचविखन कसूरमा दोषी ठहरिएमा ७ देखि १५ वर्षसम्म कैद र २ लाख देखि १५ लाखसम्म जरिवाना हुनेछ। यदि पीडित व्यक्ति बालबालिका हो भने कानूनले पीडकलाई आजीवन कारावासको सजाय गर्ने व्यवस्थासमेत गरेको छ।

(च) जाम्बिया, बेचविखन विरुद्धको ऐन, २००८

मानव बेचविखनको निषेध, रोकथाम र अभियोजनको लागि प्रावधान यस ऐनले समावेश गरेको छ। पीडितहरुलाई अधिकार प्रदान गर्न र पुनर्स्थापना केन्द्रहरुको स्थापना गर्न मानव बेचविखन समितिको स्थापना यस ऐन अन्तर्गत गरिएको छ। यस ऐनले जबरजस्ती श्रमलाई शोषणको तत्वको रूपमा उल्लेख गर्दछ। जब कुनै व्यक्तिले अन्य व्यक्तिलाई ऋण बन्धनका (Debt Bondage) स्थितिमा प्रवेश गर्न सक्ने कार्यमा संलग्न गराउँछ भने त्यस्ता व्यक्तिलाई कम्तिमा १५ वर्षदेखि अत्यधिकमा २५ वर्षसम्मको जेल सजाय तोकिएको छ। यस ऐनको दफा २८ बमोजिम अदालतले पीडितलाई ३ प्रकारको क्षतिपूर्ति प्रदान गरेको छ।

- आर्थिक वा सम्पतिको क्षति
- शारीरिक, मनोवैज्ञानिक वा अन्य क्षतिमा
- गर्न सकिने आयमा भएको घाटा (Loss of Income or Support)

(छ) डेनमार्क फौजदारी संहिता, २००५

डेनमार्कको फौजदारी संहिताको २६२ अ(१)ले यौनजन्य अनैतिक कार्य, बाध्यकारी श्रम, दासत्व वा दासत्व जस्ता अवस्थाहरु, अंग प्रत्यारोपण जस्ता कार्यलाई अपराध मानेको छ। यसअन्तर्गत कसैले कोही व्यक्तिलाई बाध्यकारी श्रममा शोषण गरेको पाइएमा ८ वर्षसम्म जेल सजाय गरिने उल्लेख गरेको छ। जबरजस्ती श्रमलाई निरुत्साहित गर्न व्यवसायी र रोजगारदाताहरुलाई निम्न कुरामा मार्गदर्शनसमेत गरेको छ।

- व्यवसायमा बाध्यकारी श्रमका लागि मानव बेचविखन जोखिममा छ वा छैन भन्ने कुरा अनुसन्धान गर्नुपर्दछ।
- व्यवसायमा जबरजस्ती श्रमको जोखिम रोक्न र काम गर्नुपर्दछ।

(ज) बंगलादेश, मानव बेचविखन रोकथाम र दमन ऐन, २०१२

फ्रेब्रुअरी २०१२ मा बंगलादेशले एक नयाँ राष्ट्रिय मानव बेचविखन विरुद्ध कानून ल्यायो, जसलाई मानव बेचविखन रोकथाम र दमन ऐन, २०१२ समेत भनिन्छ। यस ऐनले स्पष्ट रूपमा बाध्यकारी श्रमलाई अपराधीकरण गर्दै बाध्यकारी श्रमको स्पष्ट परिभाषा गरेको छ। यस ऐनअनुसार बाध्यकारी श्रम भन्नाले

कुनै व्यक्तिको जीवन, स्वतन्त्रता, अधिकार, सम्पत्ति वा प्रतिष्ठामा क्षति पुऱ्याउने धम्की दिई गराइएको कुनै कार्य वा सेवालाई बुझाउँछ । यस ऐनको दफा ९ अनुसार बाध्यकारी श्रममा लगाउने व्यक्तिलाई ५ वर्ष देखि १२ वर्षसम्म कैद र ५० हजार टाका नघट्ने गरी जरिवाना गरिनेछ ।

(झ) पाकिस्तान बाँधा श्रम प्रणाली उन्मूलन ऐन, १९९२

पाकिस्तानले बाँधा श्रम प्रणाली उन्मूलन ऐन १९९२ लागू गरेको छ । ऐनको दफा २ ले बाँधा मजदुर भन्नाले बाँधा श्रम प्रणालीअन्तर्गत गरिएको श्रम वा सेवालाई बुझाउँछ भनी परिभाषा गरेको छ । ऐन लागू भएपछि बाँधा श्रम प्रणाली उन्मूलन हुने र प्रत्येक बाँधा मजदुर स्वतन्त्र हुने व्यवस्था गरिएको छ । प्रदेश सरकारले जिल्ला मजिस्ट्रेटलाई बाँधा श्रम उन्मूलनसम्बन्धी र मुक्त बाँधा श्रमिकको भलाईका लागि कार्य गर्न नियुक्ति गर्ने कानूनी व्यवस्था छ । मजिस्ट्रेटले अन्य बाँधा श्रम वा अन्य प्रकारका बाध्यकारी श्रममा लगाएको पाईएमा आवश्यक कारवाही गर्न सक्ने व्यवस्था छ ।

बाँधा श्रमिकको रूपमा काममा लगाएमा ५ वर्षसम्म कैद र ५० हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना वा दुवै सजाय गर्न सक्ने कानूनी व्यवस्था गरिएको छ । प्रथम वर्गको मजिस्ट्रेटले मुद्दा हेर्ने अधिकारक्षेत्र प्रदान गरिएको छ । ऐनले जिल्ला स्तरमा निगरानी समितिको गठन गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । समितिमा निर्वाचित प्रतिनिधि, जिल्ला प्रशासनको प्रतिनिधि, वार एसोसिएसनको प्रतिनिधि, प्रेसको प्रतिनिधि, सामाजिक सेवा र श्रम विभागका संघीय र प्रादेशिक सरकारका प्रतिनिधि रहने व्यवस्था छ ।

आ) नीतिगत व्यवस्था

अष्ट्रेलिया, दासत्व विरुद्ध लड्न राष्ट्रिय कार्ययोजना (२०१५-१९), २०१४

२०१४ मा अष्ट्रेलियाले नागरिक समाज र ट्रेड युनियनहरूसँग परामर्श गरेपछि मानव बेचबिखन र दासत्वसम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना (२०१५-१९) सुरु गर्‍यो । यस योजनाले मानव तस्करी, दासत्व र दासत्वजस्ता अभ्यासको बारेमा उल्लेख गरेको छ । दासत्व अभ्यासमा बाध्यकारी श्रमलाई समावेश गरिनुका साथै यसलाई अपराधीकरणसमेत गरिएको छ ।

मानव बेचबिखन र गुलामीजस्ता अपराधहरू राष्ट्रमंडल (Commonwealth) फौजदारी संहिता ऐन, १९९५ अन्तर्गत आउँदछन् । फौजदारी संहिताले बाध्यकारी श्रमलाई जबरजस्ती श्रम वा सेवामा कुनै व्यक्तिलाई लगाउनु सो व्यक्तिले पनि धम्की वा धोकाको कारण श्रम र सेवा मालिकलाई बाध्यताबश प्रदान गर्दै जानु वा आफूले काम गर्ने ठाउँ वा क्षेत्र छोड्न नसक्नु भनी परिभाषित गरेको छ । बाध्यकारी श्रम फौजदारी संहिताको धारा २७०, ६ ए अन्तर्गतको अपराधअन्तर्गत पर्दछ, जसमा अधिकतम १२ वर्षसम्मको जेल सजाय हुनेछ ।

खण्ड ग

बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी नेपालको नीतिगत र कानूनी व्यवस्था

सत्र योजना-४

बाध्यकारी श्रमबारे नेपाल सरकारको नीतिगत व्यवस्था

चौथो सत्र	समय: दुई घण्टा
१	सत्रले समेट्ने मुख्य विषयहरू (क) बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी नीतिहरू
२	सत्रका उद्देश्यहरू - सहभागीहरूलाई बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी नेपालका नीतिहरूबारे जानकारी दिलाउने।
३	प्रशिक्षण विधि एवं सीपमूलक अभ्यासहरू क) प्रशिक्षण विधि <ul style="list-style-type: none">• प्रवचन (मन्तव्य)• दृष्यात्मक प्रस्तुति (पावर प्वाइन्ट, लघु सिनेमा (Documentary), श्रव्य-दृष्यका अन्य विधिहरू)• अन्तरक्रिया (सहभागीमूलक) र सामूहिक क्रियाकलाप र छलफल, मस्तिष्क मन्थन, प्रश्न उत्तर, खेल, ख) अभ्यास गर्ने तरिकाहरू, अनुक्रम र समय सीमा कुल समय: १२० मिनेट <ol style="list-style-type: none">१. प्रश्नहरू सोधी विषयवस्तुबारे सहभागीहरूको जानकारीको स्तर मापन गर्ने। (१० मिनेट)२. बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी के कस्ता नीतिगत व्यवस्था रहेका छन् भनि सहभागीहरूलाई देहायका तीन समूहमा विभाजन गरी प्रस्तुति गर्न लगाउने र प्रशिक्षकले नीतिहरूबारे व्याख्या गर्ने। (४० मिनेट) (क) विदेशको बाध्यकारी श्रममा (ख) बालश्रममा (ग) अन्य स्वरूपका बाध्यकारी श्रममा (हलिया/ हरुवा चरुवा)३. ब्रेक दिने (१५ मिनेट)४. सरकारका नीतिहरू व्यवहारमा कसरी लागू हुन्छ र नीति तथा कानूनबीचको अन्तरबारे अन्तरक्रियात्मक ढंगले जानकारी दिलाउने। (३५ मिनेट)

	<p>५. वाध्यकारी श्रमबारे नेपाल सरकारका नीतिहरु पर्याप्त भए नभएकोबारे विचारमन्थन गराउने (१० मिनेट)</p> <p>६. अन्त्यमा प्रशिक्षण अवधि भरमा छलफल गरिएका विषयवस्तुहरुको संक्षेपीकरण गरी सहभागीहरुका जिज्ञासा भए सम्बोधन गरी सत्रको अन्त्य गर्ने। (१० मिनेट)</p>
४	<p>सत्रका लागि आवश्यक सामग्रीहरु</p> <p>कपी/कलम/मार्कर, बोर्ड, मेटाकार्ड र साइनपेनहरु, ल्यापटप, साउण्ड सिष्टम तथा प्रोजेक्टर, टेप/कैची/स्टापल/ ग्लुस्टिकस/, न्युजप्रिन्ट पेपर, चार्ट पेपर</p>
५	<p>सिफारिस गरिएका थप अध्ययन सामग्रीहरु</p> <ul style="list-style-type: none"> • बालश्रम निवारणसम्बन्धी राष्ट्रिय गुरुयोजना (२०७५-२०८५) • मुक्त हलिया पुनःस्थापन समस्या समाधान समिति गठन आदेश, २०७० • पन्ध्रौ योजना २०७६-८१ • नेपालको संविधान, २०७२ • Ministry of Land Management, Cooperatives and Poverty Alleviation (Nepal) website- https://molcpa.gov.np • मुक्त कर्मैया पुनर्स्थापना नीति नियम संगालो, २०७५ • मुक्त कर्मैया पुनर्स्थापना समस्या समाधान आयोग गठन आदेश, २०६५ • भूमि मुक्त कर्मैयालाई जग्गा खरिद गर्न अनुदान रकम दिनेसम्बन्धी कार्यविधि, २०६८
६	<p>सहजकर्ताका लागि नोट: सहजकर्ताले अधिल्लो एवं वर्तमान सत्रबीचको अन्तरसम्बन्धबारे सहभागीहरुलाई जानकारी दिनु पर्दछ । सहजकर्ताले सत्रका लागि निर्धारित समयको पालना गर्नुपर्दछ । सहजकर्ताले प्रशिक्षण गर्दा सत्रमा उल्लेखित सहभागितामूलक विधिहरुको प्रयोग गर्नुपर्दछ । प्रशिक्षार्थीहरु एकै ज्ञान स्तरका नभएमा प्रस्तुतिको तरिका सबैले बुझे खालको बनाउनुपर्दछ।सहजकर्ताले आयोजकसँग सम्पर्क गरी सत्र सुरु हुनुपूर्व प्रशिक्षण सामग्रीको व्यवस्था गर्नुपर्दछ । सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरुबाट पृष्ठपोषण लिनुपर्दछ ।</p>

पाठ्य सामग्री - ४

४. बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी नेपालको नीतिगत र कानूनी व्यवस्था

४.१. बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी नीतिगत व्यवस्था

बाध्यकारी श्रमबारे सरकारले विभिन्न नीतिहरू बनाई लागू गरेको छ । यी नीतिहरू मूलतः कृषि प्रणालीसँग सम्बन्धित रहेका बाँधा श्रमसँग सम्बन्धित र आधुनिक युगमा रहेका बाध्यकारी श्रमसँग सम्बन्धित छन् ।

(क) नेपालको संविधान

सबैले काम गर्न पाउने अवस्था सुनिश्चित गर्दै देशको मुख्य सामाजिक आर्थिक शक्तिको रूपमा रहेको श्रमशक्तिलाई दक्ष र व्यावसायिक बनाउने र स्वदेशमा नै रोजगारी अभिवृद्धि गर्ने, मर्यादित श्रमको अवधारणाअनुरूप सबै श्रमिकको आधारभूत अधिकार सुनिश्चित गर्दै सामाजिक सुरक्षा प्रत्याभूत गर्ने, बालश्रम लगायत श्रम शोषणका सबै रूपको अन्त्य गर्ने भन्ने संविधानले दिशानिर्देश गरेको छ ।

नेपालको संविधानको धारा ५१ (ज) मा राज्यका नीतिहरूअन्तर्गत सामाजिक न्याय र समावेशीकरणसम्बन्धी नीतिभित्र मुक्त कर्मैया, कम्हलरी, हरुवा, चरुवा, हलिया, भूमिहीन, सुकुम्बासीहरूको पहिचान गरि बसोबासका लागि घर घडेरी तथा जीविकोपार्जनका लागि कृषियोग्य जमीन वा रोजगारीको व्यवस्था गर्दै पुनःस्थापना गर्ने नीति लिएको छ ।

(ख) पन्ध्रौं योजना (आर्थिक वर्ष २०७६।७७ -२०८०।८१)

हाल चालु पन्ध्रौं योजनाले बाध्यकारी श्रमबारे निम्न व्यवस्था गरेको छ:-

१. श्रमको सम्मान हाम्रो अभियानमार्फत श्रमप्रतिको सकारात्मक धारणा विकास गरिनेछ र श्रम सम्परीक्षणको माध्यमबाट श्रमिक हक-हितको प्रत्याभूति गर्नुका साथै कार्यथलोमा हुने सबै प्रकारका विभेदलाई अन्त्य गर्दै समान कामका लागि समान पारिश्रमिकको प्रतिबद्धता लागू गरिनेछ ।

२. मर्यादित श्रमको मान्यताअनुरूप सबै प्रकारको श्रमको शोषण अन्त्य गरिनेछ । हरेक श्रमलाई मर्यादित बनाईने छ। साथै बाँधा तथा बलपूर्वक लगाईने श्रमलाई निर्मूल पारिनेछ।
३. बालश्रमको अन्त्य गर्नेसम्बन्धी विद्यमान गुरुयोजनाको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्दै बाल श्रम अन्त्य गरिनेछ।
४. अनौपचारिक भूसम्बन्धको पहिचान, सत्यापन (Verification) तथा विस्तृत अभिलेख तयार गरी भूमिहीन, सुकुम्बासी र अव्यवस्थित बसोबासको व्यवस्थित बसोबास र जीविकोपार्जनको कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ।
५. मुक्त कर्मैया तथा मुक्त हलियाको जीविकोपार्जन केन्द्रित पुनःस्थापना कार्यक्रम तथा मोही र जग्गाधनीबीच जग्गा बाँडफाँट गरी लगत कट्टा गर्ने कार्य सम्पन्न गरिनेछ ।
६. भूमिहीन दलितलाई आवास प्रयोजनको लागि एक पटक जग्गा उपलब्ध गराउने व्यवस्था कार्यान्वयन गरिनेछ ।

(ग) बालश्रम निवारणसम्बन्धी राष्ट्रिय गुरु योजना (२०७५-२०८५)

नेपाल सरकारले बालश्रम निवारणसम्बन्धी राष्ट्रिय गुरुयोजना (२०७५-२०८५) लागू गरेको छ । गुरुयोजनाले नेपालबाट सबै प्रकारको बालश्रम पूर्ण रुपमा निवारण गरी मुलुकलाई बालश्रमरहित बनाउने निम्न लक्ष्य राखेको छः-

- (क) वि.सं २०७९ सम्ममा निकृष्ट र शोषणयुक्त प्रकारको बालश्रम निवारण गर्ने । यसका लागि आवश्यक पर्ने नीति, रणनीति तथा कानून पहिचान, संशोधन वा सुधार गर्ने।
- (ख) वि.सं. २०८२ सम्ममा सबै प्रकारका बालश्रम निवारण गर्ने। यसका लागि सार्वजनिक तथा सामाजिक संयन्त्र एवम् संरचनाहरुको संस्थागत क्षमता विकास गर्ने । त्यसैगरी सामाजिक पुनःएकीकरण र आर्थिक विकल्पहरु प्रदान गर्दै सरोकारवाला तथा लक्षितवर्गको सञ्जाल तथा समन्वय संरचना स्थापना, परिचालन र सशक्तिकरण गर्ने । साथै बालश्रम निवारणको लागि लक्षित साझेदारी कार्यक्रमलाई अभियानको रुपमा कार्यान्वयन गर्ने । सबै प्रकारका बाल श्रममा रहेका बालबालिका, बाल श्रमको जोखिममा रहेका बालबालिका र बाल श्रममा रहेका बालबालिकाका परिवार गुरुयोजनाका लक्षित समूह हुन् ।

राष्ट्रिय गुरु योजनाका निम्न रणनीतिहरू रहेका छन् ।

- रणनीति (१) बालश्रम निवारणसम्बन्धी नीतिगत कानूनी र संस्थागत संरचनामा सुधार गरी सोको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने ।
- रणनीति (२) बालश्रम निवारणसँग सम्बन्धीत सरोकारवालाहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने
- रणनीति (३) बालश्रममा परेका बालबालिकाको नियमित खोजि, अनुगमन, उद्धार र पुनर्स्थापना गर्ने
- रणनीति (४) प्रत्यक्ष लक्षित कार्यक्रम मार्फत बालश्रमको जोखिममा परेका बालबालिका तथा तिनका परिवारका लागि आवश्यक सहयोग उपलब्ध गराउने ।
- रणनीति (५) सरोकारवालाहरूबीच सहकार्य, समन्वय र सञ्जाल स्थापना गरी सञ्चालन गर्ने ।

(घ) मुक्त हलिया पुनर्स्थापना समस्या समाधान समिति गठन आदेश, २०७०

मुक्त हलियाको पुनर्स्थापना र वृत्ति विकासका लागि मुख्य नीतिको रूपमा मुक्त हलिया पुनःस्थापना समस्या समाधान समिति गठन आदेश, २०७० रहेको छ । नेपाल सरकार (मन्त्रीपरिषद्) को मिति २०७०।१२।०७ को निर्णयद्वारा स्वीकृत मुक्त हलिया पुनःस्थापनाको ढाँचा र कार्ययोजना यसै गठन आदेशको अंगको रूपमा रहेको छ। उक्त नीतिगत व्यवस्थाले मुक्त हलियालाई आधारभूत जीवनयापनका लागि सक्षम बनाउन, उचित बसोबासको व्यवस्था गर्न, शिक्षा, स्वास्थ्य र रोजगारीमा पहुँच तथा सीपमूलक आयमूलक तालीम कार्यक्रमको माध्यमबाट मुक्त हलियाहरूलाई सशक्तिकरण तथा समावेशीकरण गर्ने उद्देश्य लिएको छ। मुक्त हलिया पुनःस्थापनाको ढाँचाले व्यवस्था गरेका प्रमुख नीतिगत व्यवस्थाहरू निम्न बमोजिम रहेका छन्:

- लगत प्रमाणीकरण गर्ने।
- सुरक्षित बसोबासको सुनिश्चितता प्रदान गर्ने।
- आर्थिक अवस्थामा सुधार ल्याउने।
- सामाजिक अवस्थामा सुधार ल्याउने।
- सशक्तिकरण र सामाजिक समावेशीकरण गर्ने।

(ड) मुक्त कर्मैयासम्बन्धी नीतिहरु

मुक्त कर्मैयासम्बन्धी संविधान र पन्ध्रौं योजनामा भएका व्यवस्थाहरु यस भन्दा अघि नै उल्लेख भई सकेका छन्। कर्मैया श्रम निषेध ऐन २०५८ र नियम २०६८ सम्बन्धी कानूनी प्रावधानहरु परिच्छेद ६ मा उल्लेख गरिएको छ । मुक्त कर्मैयाहरुको पुनर्स्थापना, वृत्ति विकासका योजना तर्जुमा गरी उनीहरुको जीवनस्तर अभिवृद्धि गर्नेसम्बन्धी कार्य गर्न मुक्त कर्मैया पुनःस्थापन समस्या समाधान आयोग गठन आदेश २०६५ मन्त्रीपरिषदबाट २०६५।८।१८ मा स्वीकृत भएको छ। उक्त गठन आदेशले निम्न पक्षहरु समेटेको छः

- (क) भूमि व्यवस्था, सरकारी तथा गरिवि निवारण मन्त्री/राज्य मन्त्रीको अध्यक्षतामा सरोकारवाला संलग्न आयोग गठन हुने र आयोगको काम कर्तव्य र अधिकार ।
- (ख) आयोगले गरेको निर्णय कार्यान्वयनका लागि मुक्त कर्मैया पुनर्स्थापन समितिको गठन ।
- (ग) मुक्त कर्मैया पुनर्स्थापन जिल्ला समितिको गठन र समितिको काम कर्तव्य र अधिकार ।
- (घ) बैठकहरुको कार्यविधि तथा बजेटसम्बन्धी व्यवस्था ।

त्यसैगरी बर्दिया र कैलाली जिल्लामा केही मुक्त कर्मैयालाई पुनर्स्थापना गर्ने कार्य बाँकी नै रहेकोमा तिनीहरुलाई जग्गा उपलब्ध गराउन नसकिने देखिएको हुँदा जग्गा खरिद गर्न अनुदानको रुपमा रकम नै दिई मुक्त कर्मैयालाई यथाशिघ्र पुनःस्थापना गराउन र दाङ, बाँके र कन्चनपुर जिल्लामा सबै मुक्त कर्मैयालाई पुनःस्थापना गरी एक पटक जग्गा दिई सकिएकोमा केही मुक्त कर्मैयाको जग्गा भूमिहीन किसान, सुकुम्बासी, जोताहा किसानले अतिक्रमण गरेको, निकुञ्ज र करिडोर क्षेत्रमा परेको, डुवान क्षेत्रमा परेको वा बाढी पहिरोमा परेको हुँदा तिनीहरुलाई सम्भव भएसम्म अर्काको जग्गा सट्टा भर्ना दिन र सम्भव नभएमा जग्गा खरिद गर्न अनुदान रकम दिई मुक्त कर्मैयाको समस्या समाधान गर्न वाञ्छनीय भएकोले, नेपाल सरकारले यो “भूमिहीन मुक्त कर्मैयालाई जग्गा खरिद गर्न अनुदान रकम दिनेसम्बन्धी कार्यविधि, २०६८” बनाएको छ।

नेपाल सरकारले मुक्त हलिया पुनर्स्थापना समस्या समाधान समिति गठन आदेश २०१३, मुक्त हलिया पुनर्स्थापना संरचना र कार्ययोजना २०१३ र भूमिहीन मुक्त हलियाहरुको लागि भूमि खरिद गर्न अनुदानसम्बन्धी निर्देशिका २०१५ समेत जारी गरेको छ ।

(च) राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१

नेपालमा उपलब्ध श्रम जनशक्तिलाई प्रतिष्पर्धी बनाउँदै सक्षम श्रम बजारको माध्यमद्वारा उत्पादनशील, मर्यादित एवं सुरक्षित रोजगारीमा संलग्न गराई राष्ट्रिय अर्थतन्त्रलाई सवल र गतिशिल बनाई गरिबी निवारणमा योगदान पुर्याउनु राष्ट्रिय रोजगार नीतिको दीर्घकालीन दृष्टिकोण हुनेछ । राष्ट्रिय रोजगार नीतिका देहाय बमोजिम उद्देश्यहरु रहेका छन् :

- (क) विभिन्न क्षेत्रगत नीतिहरुलाई यस नीतिसँग सामन्जस्यता कायम गरी रोजगारी सिर्जनातर्फ केन्द्रित गर्न राष्ट्रिय अर्थतन्त्रलाई प्रवर्द्धन गर्दै सबै नागरिकहरुलाई उत्पादन र प्रतिफलमूलक रोजगारीका अवसरहरु उपलब्ध गराउने,
- (ख) अनौपचारिक रोजगारलाई क्रमशः औपचारिक पद्धतिमा रुपान्तरण गर्दै रोजगारको गुणस्तरमा सुधार ल्याउने,
- (ग) श्रम बजारको आवश्यकता अनुसारको ज्ञान र सीपमा आधारित श्रम शक्ति तयार पार्न उपयुक्त अवसरहरु सिर्जना गर्ने,
- (घ) आप्रवासी तथा प्रवासी कामदारको उपयुक्त व्यवस्थापन गर्ने,
- (ङ) युवा लक्षित रोजगारका अवसरहरु सिर्जना गर्न प्राथमिकता दिने,
- (च) अनुसन्धानमा आधारित आधुनिक सूचना प्रणालीको प्रयोग बढाउँदै श्रम बजारलाई सबल बनाउने र
- (छ) सुमधुर औद्योगिक श्रम सम्बन्धको विकास गरी रोजगारमैत्री लगानीलाई प्रोत्साहित गर्ने ।

राज्यले कुनै पनि समस्याहरु समाधानका लागि सर्वप्रथम नीति, कानून र संरचनागत व्यवस्था गरेको हुन्छ । राज्यका नीतिहरुले सम्बन्धित विषयमा पछि बन्ने कानून, कानून कार्यान्वयन संयन्त्र, योजना तथा कार्यक्रमहरुलाई मार्गदर्शन गर्दछन् । यसर्थ नीतिको दायरा कानूनको भन्दा व्यापक रहेको हुन्छ र बन्ने कानूनलाई नीतिले प्रभावित गर्दछ । बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी नीतिगत व्यवस्थाले भविष्यमा बन्ने कानून तथा बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि लागू हुने कार्यक्रमलाई मार्गदर्शन गर्दछ । बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी नीतिहरुले त्यस्तो श्रम शोषणको अन्त्य गर्नका लागि कानूनी, सामाजिक, आर्थिक र सशक्तिकरणका आयामहरुलाई समेटेको छ ।

सत्र योजना- ५ र ६
बाध्यकारी श्रमबारे कानूनी व्यवस्था

पाँचौ र छैठौँ सत्र	समय: दुई घण्टा
१	<p>सत्रले समेट्ने मुख्य विषयहरू</p> <p>(क) बाध्यकारी श्रमबारे संविधानमा भएका व्यवस्था</p> <p>(ख) बाध्यकारी श्रमबारे विभिन्न ऐनहरूमा रहेका कानूनी व्यवस्था र दण्ड सजायसम्बन्धी व्यवस्था</p>
२	<p>सत्रका उद्देश्यहरू</p> <ul style="list-style-type: none">- सहभागीहरूलाई बाध्यकारी श्रमबारे संविधान र विभिन्न ऐनहरूमा रहेका कानूनी व्यवस्थाबारे जानकारी दिलाउने।- सहभागीहरूलाई बाध्यकारी श्रमसँग सम्बन्धित कसूरहरूमा भएको दण्ड सजायको व्यवस्थाबारे जानकारी दिलाउने।
३	<p>प्रशिक्षण विधि एवं सीपमूलक अभ्यासहरू</p> <p>क) प्रशिक्षण विधि</p> <ul style="list-style-type: none">• प्रवचन (मन्तव्य)• दृष्यात्मक प्रस्तुति (पावर प्वाइन्ट, लघु सिनेमा (Documentary), श्रव्य दृष्यका अन्य विधिहरू)• अन्तरक्रिया (सहभागीमूलक) र सामूहिक क्रियाकलाप र छलफल, मस्तिष्क मन्थन, प्रश्न उत्तर, खेल । <p>ख) अभ्यास गर्ने तरिकाहरू, अनुक्रम र समयसीमा</p> <p>कुल समय: १२० मिनेट</p> <p>भाग - एक</p> <ol style="list-style-type: none">१. प्रश्नहरू सोधी विषयवस्तुबारे सहभागीहरूको जानकारीको स्तर मापन गर्ने। (१० मिनेट)२. बाध्यकारी श्रमबारे संविधान र कानूनहरूमा भएका व्यवस्थाहरूबारे पावर प्वाइन्ट प्रस्तुति गर्ने। (४० मिनेट)

	<p>३. ब्रेक दिने (१५ मिनेट)</p> <p>४. बाध्यकारी श्रम सम्बन्धमा नेपालको कानून (सम्भव भए भारत र पाकिस्तान देशका सर्वोच्च अदालतका फैसलाहरु) बारे संक्षेपमा प्रवचन दिने (३५ मिनेट)</p> <p>५. बाध्यकारी श्रमबारे नेपालमा एकीकृत कानूनको आवश्यकता बारे विचार मन्थन गराउने (१० मिनेट) सहभागीहरुलाई दुईवटा समूहमा विभाजन गरिनेछ । एउटा समूहले बाध्यकारी श्रमसँग सम्बन्धित संवैधानिक प्रावधानहरु र अर्को समूहले कानूनी प्रावधानहरुको पहिचान गर्नेछ ।</p> <p>६. अन्त्यमा प्रशिक्षण अवधि भरमा छलफल गरिएका विषयवस्तुहरुको संक्षेपीकरण गरी सहभागीहरुका जिज्ञासा भए सम्बोधन गरी सत्रको अन्त्य गर्ने। (१० मिनेट)</p> <p>भाग - दुई (१२० मिनेट)</p> <p>१. बाध्यकारी श्रमबाट पीडित भएका दुई जना (एक विदेशमा काम गरी फर्केको कामदार र एक ईटा भट्टामा/मनोरञ्जन क्षेत्रमा काम) गर्ने लाई अनुभव बताउन लगाउने</p> <p>२. १५ मिनेटको ब्रेक गर्ने।</p> <p>३. बाध्यकारी श्रमको विषयमा न्याय सम्पादन गर्दा के कस्ता चुनौतीहरु छन् समूह विभाजन गरी समूह कार्य गराउने । सो चुनौती सामना गर्न के कस्तो कानूनी व्यवस्था आवश्यक छ भनी निश्कर्ष निकाल्ने।</p>
<p>४</p>	<p>सत्रका लागि आवश्यक सामग्रीहरु</p> <p>कपी/कलम/मार्कर, बोर्ड, मेटाकार्ड र साइनपेनहरु, ल्यापटप, साउण्ड सिष्टम तथा प्रोजेक्टर, टेप/कैची/स्टापलर/ग्लुस्टिकस, न्युजप्रिन्ट पेपर, चार्ट पेपर</p>
<p>५</p>	<p>सिफारिस गरिएका थप अध्ययन सामग्रीहरु</p> <ul style="list-style-type: none"> • नेपालको संविधान, २०७२ • श्रम ऐन, २०७४ • रोजगारीको हकसम्बन्धी ऐन, २०७५ • मुलुकी अपराध संहिता, २०७४ • कर्मैया श्रम (निषेध गर्ने) सम्बन्धी ऐन, २०५८

	<ul style="list-style-type: none"> • बाल श्रम (निषेध र नियमित) ऐन, २०५६ • मानव बेचविखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४ • वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ • बालबालिकासम्बन्धी ऐन, २०७५ • श्रम अदालत (कार्यविधि) नियमावली, २०५२ • वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण नियमावली, २०६८ • श्रम नियमावली, २०७५ • सर्वोच्च अदालतबाट मानव बेचविखन सम्बन्धमा भएका फैसलाहरु (Website- www.supremecourt.gov.np) • वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी सर्वोच्च अदालतका फैसला, २०७५, पिपुल फोरम • वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ • बाल श्रम (निषेध नियमित गर्ने) नियमावली, २०६२ • मानव बेचविखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) नियमावली २०६५ • कमैया श्रम (निषेध गर्ने) सम्बन्धी नियमावली २०६८ <ul style="list-style-type: none"> • पारस्परिक कानूनी सहायता ऐन, २०७० • सर्वोच्च अदालतको आदेश (सेवाराम विरुद्ध प्रमुख जिल्ला अधिकारी, जिल्ला प्रशासन कार्यालय सिराहा समेत, (०६९-WH-०४४, निर्णय मिति: २०६९।१०।१९) • असहाय नानीहरुको साथी (FNC) सँस्थाका तर्फबाट आधिकारिक व्यक्ति सचिव सोमप्रसाद पनेरु (ने.का.प. २०६३ निर्णय नं. ७७०५, अंक ५, पृष्ठ ६३१) • ०७० WO ०९०५ डम्बर बि.क. भन्ने डुमरे कामीसमेत विरुद्ध प्रधानमन्त्रीको कार्यालयसमेत
६	<p>सहजकर्ताका लागि नोट: सहजकर्ताले बाध्यकारी श्रमको विषयमा एउटै कानून नभएकाले विभिन्न कानूनी व्यवस्थाबारे छलफल गर्न आवश्यक छ भनी मानसिक रूपमा तयार गर्नुपर्दछ । सहजकर्ताले सत्रका लागि निर्धारित समयको पालना गर्नुपर्दछ । सहजकर्ताले प्रशिक्षण गर्दा सत्रमा उल्लेखित सहभागितामूलक विधिहरुको प्रयोग गर्नुपर्दछ । प्रशिक्षार्थीहरु एकै ज्ञान स्तरका नभएमा प्रस्तुतिको तरिका सबैले बुझ्ने खालको बनाउनु पर्दछ । सहजकर्ताले आयोजकसँग सम्पर्क गरी सत्र सुरु हुनुपूर्व प्रशिक्षण सामग्रीको व्यवस्था गर्नुपर्दछ । सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरुबाट पृष्ठपोषण लिनु पर्दछ ।</p>

पाठ्य सामग्री - ५, ६

५.१ बाध्यकारी श्रमबारे कानूनी व्यवस्था

(क) नेपालको संविधान, २०७२

नेपालको संविधानमा मौलिक हकअन्तर्गत धारा २९ मा शोषण विरुद्धको हकको व्यवस्था गरिएको छ। जसअनुसार धर्म, प्रथा, परम्परा, संस्कार, प्रचलन वा अन्य कुनै आधारमा कुनै पनि व्यक्तिलाई कुनै किसिमले शोषण गर्न पाइने छैन। कसैलाई पनि बेचविखन गर्न, दास वा बाँधा बनाउन पाइने छैन। कसैलाई पनि निजको इच्छाविरुद्ध काममा लगाउन पाइने छैन। शोषण गर्ने, बेचविखन गर्ने तथा इच्छा विरुद्ध काममा लगाउने कार्य कानूनबमोजिम दण्डनीय हुनेछ र पीडितलाई पीडकबाट कानून बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक हुनेछ। संविधानको धारा ३४ अनुसार प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हक हुनेछ। प्रत्येक श्रमिकलाई उचित पारिश्रमिक, सुविधा तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ। प्रत्येक श्रमिकलाई कानून बमोजिम ट्रेड युनियन खोल्ने, त्यसमा सहभागी हुने तथा सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने हक संविधानले सुनिश्चित गरेको छ।

नेपालको संविधान, २०७२ र रोजगारीको हकसम्बन्धी ऐन, २०७५ ले प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारी पाउने अधिकार र कानूनको अधिनमा रही उचित श्रम अभ्यासको अधिकार सुनिश्चित गरेको छ। प्रत्येक नागरिकलाई रोजगार छनौटको हक हुने र कुनै पनि नागरिकलाई निजको इच्छा विपरित रोजगारीमा लगाउनु वा जवरजस्ती काम गर्न वा बाध्य बनाउन हुँदैन भन्ने प्रत्याभूति गरेको छ।

(ख) श्रम ऐन, २०७४

श्रम क्षेत्र व्यवस्थापन र श्रमिकको हक अधिकार संरक्षणका लागि सरकारले श्रम ऐन, २०७४ लागू गरेको छ। श्रम ऐनका प्रावधानले बाध्यकारी श्रम गराउन नपाइने, भेदभाव गर्न नपाइने, बालबालिकालाई काममा लगाउन नपाइने तथा समान कामको लागि ज्यालामा भेदभाव गर्न नपाइने व्यवस्था गरेको छ। श्रमिकलाई प्रदत्त कुनै अधिकारको हनन् भएमा त्यस्तो श्रमिकले यो ऐन तथा अन्य कानून बमोजिम उपचार प्राप्त गर्न सक्ने प्रत्याभूति गरेको छ। श्रम ऐन, २०७४ दफा ४ का अनुसार कुनै श्रमिकलाई

प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा बाँधा श्रममा लगाउनु हुँदैन । बाँधाश्रम भन्नाले कुनै श्रमिकलाई कुनै काम वा सेवा नगरेमा कुनै किसिमको आर्थिक, शारीरिक वा मानसिक रूपमा कारवाही गर्ने डरत्रास देखाई निजको इच्छा विपरित कुनै काम वा सेवा गराउने कार्य सम्झनु पर्दछ ।

श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६४ अनुसार कसैले बाँधा श्रममा लगाएमा श्रम अदालतले त्यस्तो व्यक्तिलाई दुई वर्षसम्म कैद वा पाँच लाख रुपैयासम्म जरिवाना वा दुवै सजाय गरी त्यस्तो व्यक्तिबाट श्रमिकको पारिश्रमिक भत्ता तथा सुविधा र सोको दोब्बर रकम हर्जाना समेत श्रमिकलाई भराई दिन सक्नेछ । तर कसैले नेपाल बाहिर लगी बाँधा बनाएको भए त्यस्तो व्यक्तिलाई नेपाल ल्याउन लाग्ने खर्चसमेत भराउन समेत आदेश दिनेछ भन्ने व्यवस्था गरेको छ । त्यसैगरी श्रम अदालत (कार्यविधि) नियमावली, २०५२ को नियम ३० अनुसार अदालतले मुद्दाको कार्यबोझ हेरी आफ्नो अधिकारक्षेत्र भित्रको अन्य कुनै स्थानमा पनि निश्चित अवधिको लागि इजलास कायम गरी मुद्दाको कारबाही र किनारा गर्न सक्ने व्यवस्था भएकाले श्रम अदालतबाट काठमाडौँ बाहिरसमेत सेवा प्रदान गर्न सक्ने अवस्था छ ।

श्रम ऐनले श्रमिकहरुका हक अधिकार, श्रम निरीक्षणको व्यवस्था, संस्थागत संरचनाहरु, ट्रेड युनियनको अधिकार, सामूहिक सौदाबाजीको अधिकार, प्रतिष्ठानको परिभाषा, श्रमिकको रोजगारीको सुरक्षा जस्ता महत्वपूर्ण व्यवस्था गरेको छ ।

(ग) श्रम नियमावली, २०७५

सरकारले श्रम नियमावली, २०७५ लागू गरेको छ । नियमावलीको परिच्छेद १३ मा मुद्दा र उजुरी कार्यविधिसम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ । श्रम नियमावली, २०७५ को दफा ७५ अनुसार श्रम ऐनको दफा १६० बमोजिम श्रम अदालतमा दायर भएको मुद्दाको कारबाही र किनारा श्रम अदालत कार्यविधि नियमावली, २०५२ हुने उल्लेख छ ।

(घ) मुलुकी अपराध संहिता, २०७४

मुलुकी अपराध संहिता, २०७४ को दफा १६२, १६३ र १६४ अनुसार कसैको इच्छा विरुद्धमा काममा लगाउने र कुनै व्यक्तिलाई दाश बनाउन नपाउने ग्यारेन्टी गरिएको छ । संहिताले देहायका व्यवस्था गरेको छ ।

- कसैले कसैलाई निजको इच्छा विरुद्ध काममा लगाउन हुँदैन । इच्छा विरुद्ध काम गराउने व्यक्तिलाई तीन महिनासम्म कैद वा पाँचहजार रुपैयाँसम्म जरिवाना वा दुवै सजाय हुनेछ ।
- कसैले कुनै व्यक्तिलाई दास वा कमारा, कमारी बनाउन, त्यस्तो हैसियतमा राख्नु, काममा लगाउन वा सो सरहको अन्य कुनै पनि व्यवहार गर्न वा गराउन हुँदैन । यस्तो कसूर गर्ने वा गराउने व्यक्तिलाई पाँचदेखि दश वर्षसम्म कैद र पचास हजारदेखि एक लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना हुनेछ ।
- कसैले कुनै व्यक्तिलाई कुनै पनि प्रकारको प्रतिफल बापत कर्मैया राख्नु वा बन्धक बनाउन वा बाँधा राख्नु वा बाँधाको हैसियतमा काममा लगाउन वा सो सरहको अन्य कुनै पनि प्रकारको व्यवहार गर्न वा गराउन हुँदैन । यस्तो कसूर गर्ने वा गराउने व्यक्तिलाई तीन वर्षदेखि सात वर्षसम्म कैद र तीस हजार रुपैयाँदेखि एक लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना हुनेछ ।
- मुलुकी अपराध संहिता २०७४ दफा १६९ अनुसार उल्लेखित कसूर गर्ने व्यक्तिबाट पीडित व्यक्तिलाई पुगेको क्षति वा पीडा वापत मनासिव क्षतिपूर्ति भराई दिने व्यवस्था छ ।

(ड) कर्मैया श्रम (निषेध गर्ने) सम्बन्धी ऐन, २०५८

कर्मैया श्रम (निषेध गर्ने) सम्बन्धी ऐन, २०५८ को दफा २ अनुसार “कर्मैया श्रमिक” भन्नाले भैंसवार, गैवार, वर्दिकार, छेकवार, हरुवा, चरुवा, हली, गोठालो, कमलरिया वा अन्य यस्तै नामबाट कर्मैया श्रम गर्ने व्यक्ति सम्झनु पर्छ । कर्मैया श्रम/भन्नाले देहायका कारणबाट विना ज्याला वा न्यून ज्यालामा ऋणदाताको लागि गर्नुपर्ने श्रम वा सेवा सम्झनु पर्छ:

- आफू वा आफ्नो परिवारले लिएको ऋण वा सोको ब्याज चुक्ता गर्नको लागि,
- पुर्खाले लिएको ऋण वा सोको ब्याज चुक्ता गर्नको लागि,
- ऋणदाता समक्ष कुनै कर्मैया श्रमिकको जमानी बसेकोमा त्यस्तो कर्मैया श्रमिकको कर्मैया ऋण चुक्ता गर्नको लागि,

कर्मैया श्रम (निषेध गर्ने) सम्बन्धी ऐन, २०५८ को ऐनको दफा १६ अनुसार कसैले कुनै व्यक्तिलाई कर्मैया श्रमिकको रूपमा काममा लगाएमा त्यस्तो व्यक्तिलाई पन्ध्र हजार रुपैयाँ देखि पच्चीस हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना गरी त्यसरी काममा लगाएको प्रत्येक दिनको ऐन बमोजिम निर्धारित न्यूनतम ज्यालादरको दोब्बर रकम त्यस्तो काम लगाउने व्यक्तिबाट काम गर्ने व्यक्तिलाई भराई दिनेछ । ऐनको दफा २०

अनुसार कुनै लिखत वा सम्झौता कम्प्या ऋण दिने प्रयोजनका लागि गरिएको होईन भन्ने विषयमा प्रश्न उठेमा त्यसको प्रमाण पुऱ्याउने भार सो भन्ने व्यक्तिमा रहनेछ ।

कम्प्या श्रम (निषेध गर्ने) सम्बन्धी ऐन, २०५८ ऐनमा कम्प्या श्रमिकलाई मुक्त गराउने, कम्प्याले ऋण तिर्नु नपर्ने केन्द्रमा र जिल्लामा कम्प्या पुनर्स्थापना अनुगमन समितिको व्यवस्था, मुक्त कम्प्याको हकहित संरक्षणका लागि कल्याणकारी कोष र कल्याणकारी अधिकृतको व्यवस्था तथा कम्प्यालाई बसोबास र रोजगारीको व्यवस्था गर्ने कानूनी व्यवस्था रहेको देखिन्छ ।

सरकारले कम्प्या श्रम (निषेध गर्ने) सम्बन्धी नियमावली, २०६८ लागू गरेको छ । नियमावलीले मुक्त कम्प्यालाई वसोवास गराउन, रोजगारी दिलाउन तथा आयआर्जनसम्बन्धी कार्यका लागि वर्गीकरण गर्ने व्यवस्था गरेको छ । त्यस्तै गरी नियमावलीले मुक्त कम्प्यालाई परिचयपत्र दिने, समितिले मुक्त कम्प्यालाई वसोवास तथा खेतीको लागि जग्गा सिफारिस गर्ने, जग्गा उपलब्ध गराउने, समितिको काम कर्तव्य र अधिकारको व्यवस्था, कल्याणकारी अधिकृतको काम कर्तव्य र अधिकारमा थप व्यवस्था, मुक्त कम्प्यालाई ऋण उपलब्ध गराईएको जग्गाको उपयोग र सञ्चालित कार्यक्रमको प्रभावकारी अनुगमन गरिने व्यवस्था छ ।

(च) बालबालिकासम्बन्धी ऐन, २०७५

बालबालिकासम्बन्धी ऐन २०७५ को दफा २ अनुसार "बालबालिका" भन्नाले अठार वर्षको उमेर पूरा नगरेको व्यक्ति सम्झनु पर्छ । ऐनले बालबालिकाको पहिचानको अधिकार, संरक्षणको अधिकार, बाबु आमासँग बस्ने र भेटघाटको अधिकार, सहभागिताको अधिकार, अभिव्यक्ति र शान्तिपूर्ण भेला हुने अधिकार, सूचनाको अधिकार, गोपनियताको अधिकार, पोषणको अधिकार, शिक्षाको अधिकार तथा साँस्कृतिक अधिकार सुनिश्चित गरेको छ । पीडित बालबालिकालाई अनुसन्धान, अभियोजन र न्यायिक प्रक्रियाको हरेक चरणमा बाल अनुकुल न्यायको अधिकार हुनेछ । बालबालिकाको विषय हेर्ने संस्थागत संरचना ऐनले निर्माण गरेको छ । त्यसैगरी ऐनले बाल कोषको व्यवस्था, स्थानीय तहले बालबालिकाको अधिकार प्रचलन गराउने व्यवस्था, उद्धार र पुनर्स्थापना केन्द्रसम्बन्धी व्यवस्था, सुनुवाईमा कानून व्यवसायी अनिवार्य र मुद्दा सरकारवादी हुने व्यवस्था गरेको छ ।

बालबालिकासम्बन्धी ऐन, २०७५ को दफा ६६ ऐनले बालबालिकालाई बालिगका लागि खोलिएका डान्सवार, क्यासिनो जस्ता मनोरञ्जन स्थलमा प्रवेश वा प्रयोग गराउने, सनातन, परम्परा वा कुनै धार्मिक वा सास्कृतिक कार्यको लागि वाहेक भिक्षा माग्न लगाउने वा सन्यासी, भिक्षु, फकिर वा अन्य कुनै भेष धारण गर्न लगाउने, जादु वा सर्कसमा लगाउने जस्ता कार्यहरूलाई कसूर मानेको छ। बालबालिकासम्बन्धी ऐन, २०७५ को दफा ७२ अनुसार यस्तो कसूर गर्ने व्यक्तिलाई पचहत्तर हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना र तीन वर्षसम्म कैद हुने व्यवस्था छ। उल्लेखित अपराधको मुद्दा बाल अदालतले हेर्ने र कसूरका आरोप लागेको बालबालिका उपरको मुद्दामा वन्द इजलासमा कारवाही हुने व्यवस्था छ। बालबालिकासम्बन्धी ऐन, २०७५ को दफा ७३ अनुसार बाल अदालतले प्रचलित कानून र यस ऐन बमोजिमको बालबालिका विरुद्धको कसूरको कसूरदारलाई भएको जरिवानाको रकम भन्दा कम नहुने गरी पीडित बालबालिकाको शिक्षा, शारीरिक तथा मानसिक स्वास्थ्य, विकास र परिवारमा पुगेको हानी समेतको विचार गरी क्षतिपूर्ति एकमुष्ठ वा आवधिक रुपमा कसूरदारबाट भराई दिने व्यवस्था ऐनले गरेको छ।

(छ) बालश्रम (निषेध र नियमित) ऐन, २०५६

बाल श्रम (निषेध र नियमित गर्ने) ऐन, २०५६ को दफा २ अनुसार "बालक" भन्नाले अठार वर्ष उमेर पूरा नगरेको बालबालिका सम्झनु पर्छ। ऐनको दफा ३ अनुसार कसैले पनि चौध वर्ष उमेर पूरा नगरेका बालकलाई श्रमिकको रुपमा काममा लगाउनु हुँदैन। त्यसैगरी कसैले बालकलाई जोखिमपूर्ण व्यवसाय वा काममा लगाउनु हुँदैन।

बाल श्रम (निषेध र नियमित गर्ने) ऐन, २०५६ को दफा ४ अनुसार कसैले पनि बालकलाई ललाई, फकाई वा झुक्क्याएर वा कुनै प्रलोभनमा वा डर, त्रास वा दवाबमा पारी वा अन्य कुनै तरिकाले निजको इच्छा विरुद्ध श्रमिकको रुपमा काममा लगाउनु हुँदैन। कुनै प्रतिष्ठानले बालकलाई काममा लगाउनु परेमा सम्बन्धित श्रम कार्यालय वा सो कार्यालयले तोकेको अन्य कुनै निकाय वा अधिकारी र बालकको बाबु, आमा वा संरक्षकको स्वीकृति लिनु पर्नेछ। ऐनको दफा ४ अनुसार बालकलाई इच्छा विरुद्ध काममा लगाएमा एक वर्षसम्म कैद वा पचास हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना वा दुवै सजाय हुनेछ। त्यसैगरी ऐनमा बालश्रम प्रयोग भएको प्रतिष्ठानको निरिक्षण, त्यस्तो प्रतिष्ठालाई कारवाहीसम्बन्धी व्यवस्था,

बालश्रम निवारण कोष र समितिको व्यवस्था तथा बालकलाई काममा लगाउने समयको निर्धारण भएको पाईन्छ।

सरकारले बाल श्रम (निषेध नियमित गर्ने) नियमावली, २०६२ लागू गरेको छ। नियमावलीले बाल श्रम निवारण कोष र बाल श्रम निवारण समितिसम्बन्धी व्यवस्था गरेको छ। त्यसैगरी नियमावलीले पारश्रमिक, विदा र सुविधासम्बन्धी, उपदान कोषसम्बन्धी, सञ्चय कोषसम्बन्धी, औषधी उपचार, विमा, दसैं खर्च र अनुगमनसम्बन्धी व्यवस्था गरेको छ।

(ज) मानव बेचविखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४

मानव बेचविखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४ को दफा ३ अनुसार कसैले पनि मानव बेचविखन र ओसारपसार गर्नु हुँदैन। मानिसलाई बेचविखन गर्ने वा शोषण गर्ने उद्देश्यले एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा लैजाने कार्यलाई मानव बेचविखन तथा ओसारपसार अपराध मानिएको छ। परम्परागत रूपमा वेश्यावृत्तिमा लगाउने उद्देश्यले गरिने बेचविखनलाई कानूनले समेटेको थियो भने हाल मानव बेचविखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४ ले शोषण गर्ने उद्देश्यले हुने ओसारपसारलाई समेत अपराध मानेको छ। बेचविखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४ दफा २(ड) अनुसार “शोषण” भन्नाले दास तुल्याउने, बाँधा बनाउने कार्य सम्झनु पर्छ र सो शब्दले प्रचलित कानून बमोजिम बाहेक मानिसको अङ्ग झिक्ने कार्य समेतलाई जनाउँछ। बेचविखन अपराध हुनका लागि शोषण गर्ने उद्देश्य, पीडितको मन्जुरी नहुने/थाहा/जानकारी विना तथा एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा लगिएको हुनु पर्दछ। ऐनमा पीडित व्यक्तिलाई क्षतिपूर्तिको अधिकार, अदालती कारवाहीमा गोपनियताको अधिकार तथा पीडितलाई सुरक्षित गृह र पुनर्स्थापनाका सुविधा जस्ता संरक्षण समावेस गरिएका छन्। मानव बेचविखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) नियमावली, २०६५ ले बेचविखन विरुद्धको राष्ट्रिय समिति र जिल्ला समितिको गठन तथा काम कर्तव्य र अधिकार, पुनर्स्थापना केन्द्र र पुनर्स्थापना कोषसम्बन्धी बृहत व्यवस्था गरेको छ।

(अ) मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४ मा कसूर, सजाय र क्षतिपूर्तिसम्बन्धी व्यवस्था

क्र.स.	कसूर	सजाय	क्षतिपूर्ति
	मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार नियन्त्रण ऐन, २०६४ दफा ४	मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार नियन्त्रण ऐन, २०६४ दफा १५	
क)	कुनै पनि उद्देश्यले मानिस बेच्ने वा किन्ने	बीस वर्ष कैद र दुई लाख रुपैयाँ जरिवाना	–कसूरदारलाई भएको
ख)	कुनै प्रकारको फाइदा लिई वा नलिई वेश्यावृत्तिमा लगाउने	कसूरको मात्रा अनुसार दश वर्ष देखि पन्ध्र वर्षसम्म कैद र पचास हजार रुपैयाँदेखि एक लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना	जरिवानाको ५० प्रतिशत बराबरको रकममा नघट्ने गरी मनासिव
ग)	प्रचलित कानून बमोजिम बाहेक मानिसको कुनै अङ्ग झिक्ने	दश वर्ष कैद र दुई लाख रुपैयाँ देखि पाँच लाख रुपैयाँ सम्म जरिवाना	माफिकको क्षतिपूर्ति
घ)	वेश्यागमन गर्ने	एक महिना देखि तीन महिनासम्म कैद र दुई हजार रुपैयाँ देखि पाँच हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना।	–उद्धार र पुनर्स्थापनासम्बन्धी व्यवस्था
ङ)	किन्न, बेच्न वा वेश्यावृत्तिमा लगाउने उद्देश्यले मानिसलाई विदेश लैजाने	दश वर्ष देखि पन्ध्र वर्षसम्म कैद र पचास हजार रुपैयाँ देखि एक लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना र बालबालिका लगेको भए पन्ध्र वर्ष देखि बीस वर्षसम्म कैद र एक लाख रुपैयाँ देखि दुई लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना	
च)	किन्न, बेच्न वा वेश्यावृत्तिमा	दश वर्ष कैद र पचास हजार	

	लगाउने उद्देश्यले मानिसलाई नेपालभित्रको एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा लैजाने	रुपैयाँदेखि एक लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना	
छ)	किन्न, बेचन वा वेश्यावृत्तिमा लगाउने उद्देश्यले बालबालिका लगेको	दश वर्षदेखि बाह्र वर्षसम्म कैद र एक लाख रुपैयाँ जरिवाना	
ज)	शोषण गर्ने उद्देश्यले दफा ४ को उपदफा २ को खण्ड ख बमोजिम नेपालभित्रको एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा लैजाने	एक वर्ष देखि दुईवर्ष कैद र विदेश लगेको भए दुई वर्षदेखि पाँचवर्षसम्म कैद	
झ)	मानव बेचबिखन वा ओसारपसारको कसूर गर्न दुरुत्साहन षड्यन्त्र वा उद्योग गर्नेलाई वा सो कसूरको मतियारलाई	सो कसूर गर्दा हुने सजायको आधा सजाय	

(झ) वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४

वैदेशिक रोजगारलाई व्यवस्थित गर्न वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ रहेको छ । ऐनको दफा २ ले “कामदार भन्नाले वैदेशिक रोजगार पाउने नेपाली नागरिक सन्झनु पर्छ” भनी परिभाषा गरेको छ। ऐनले वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारहरूको हक अधिकार संरक्षणका लागि आवश्यक व्यवस्थाहरू गरेको छ। ऐनको प्रस्तावनामा वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारको हकहितको संरक्षणको उद्देश्यले ऐन निर्माण भएको उल्लेख गरिएको छ। ऐनले श्रम स्वीकृतिको प्रकृया निश्चित गरेको छ । वैदेशिक रोजगारमा जान रोजगार करार हुनुपर्ने, अनिवार्य विमा तथा पूर्व प्रस्थान अभिमुखीकरण प्रशिक्षण अनिवार्य गरेको छ । त्यसैगरी ऐनले वैदेशिक रोजगारीको सिलसिलामा कामदार विरुद्ध हुने ठगी तथा शोषण नियन्त्रण गर्न सजायको व्यवस्था गरेको छ । वैदेशिक रोजगारलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउन विभिन्न सरकारी संरचनाहरू स्थापना भएका छन्। यस अन्तर्गत समग्र वैदेशिक

रोजगारको व्यवस्थापन गर्न वैदेशिक रोजगार विभाग, न्याय प्रदान गर्न वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण र कल्याणकारी कार्य गर्न वैदेशिक रोजगार बोर्ड स्थापना भएका छन् । वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारको आपतकालीन उद्धार गर्ने तथा रोजगारीको क्रममा मृत्यु भएमा मृतकका परिवार तथा अङ्गभङ्ग भएमा स्वयं पीडित व्यक्तिलाई राहत तथा क्षतिपूर्ति उपलब्ध गराउनको निम्ति वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषको व्यवस्था गरिएको छ । सरकार स्वयंले पनि वैदेशिक रोजगारमा पठाउन सक्ने व्यवस्था गरी सरकारको भूमिकालाई बढाएको छ । वैदेशिक रोजगारीमा महिलालाई भेदभाव नगर्ने नीति अँगालेको छ । वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ ले वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषको प्रयोगको दायरालाई फराकिलो बनाउने, कामदारका लागि सुरक्षित गृहको व्यवस्था र श्रम स्वीकृतिको प्रक्रियालाई विस्तारमा समावेश गरेको छ । यसका साथै नियमावलीमा मेडिकल फेलमा हदम्याद, बोर्डको कार्यदेशमा थप गर्ने, मृतक कामदारको परिवारको सदस्यले आर्थिक सहायताका लागि दिने निवेदनको प्रकृया समावेश गरेको छ ।

(अ) वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ मा कसूर, सजाय, क्षतिपूर्ति र हदम्यादसम्बन्धी व्यवस्थाहरू

क्र.स.	कसूर	दण्ड सजाय	हर्जाना/क्षतिपूर्ति	हदम्याद
१.	वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ दफा ४३ इजाजत नलिई वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गरेमा वा कुनै व्यक्तिले कसैलाई वैदेशिक रोजगारमा लगादिन्छु भनी झुठो आश्वासन दिई वा प्रलोभन देखाइ	वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा ४३ ३ वर्ष देखि ७ वर्षसम्म कैद र ३ लाख देखि ५ लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना । विदेश पठाई नसकेको भए सो सजायको आधा सजाय हुन्छ ।	वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ दफा ४३ पीडितसँग लिएको रकम र सोको ५० प्रतिशत हर्जाना पीडितलाई भराई दिने र विदेश आउँदा जाँदाको खर्च भराई दिने ।	जहिलेसुकै

	वैदेशिक रोजगारीमा लगाइदिने उद्देश्यले कुनै रकम लिई विदेश नपठाएमा			
२	वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ दफा ४४ कुनै इजाजतवालाले विभागबाट स्वीकृत नलिई कामदार विदेश पठाएमा वा कुनै इजाजतवालाले कसैलाई वैदेशिक रोजगारमा लगाई दिन्छु भनी झुठो आश्वासन दिई वा प्रलोभन देखाई कुनै रकम लिई विदेश नपठाएमा ।	वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा ४४ ३ वर्ष देखि ७ वर्षसम्म कैद र ३ लाख देखि ५ लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना । विदेश पठाई नसकेको भए सो सजायको आधा सजाय हुन्छ ।	वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ दफा ४४ पीडितसँग लिएको रकम र सो को ५० प्रतिशत हर्जना पीडितलाई भराई दिने र विदेश आउँदा जाँदाको खर्च भराई दिन ।	
३	वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा ५५ रोजगार करार विपरित कार्य गरे गराएमा	वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा ५५ १ लाख रुपैयाँ जरिवाना	दफा ५५ कम भएको पारिश्रमिक सुविधा वापतको रकम कामदारलाई भराई दिने ।	भए गरेको मितिले १ वर्ष भित्र वैदेशिक रोजगारमा गएको कामदारको

				हकमा कामदार स्वदेश आई पुगेको मितिले १ वर्षभित्र
४	दफा ५३ प्रवेशाज्ञा शुल्क, सेवा शुल्क तथा प्रवर्द्धन खर्च वढी लिएमा	दफा ५३ १ लाख रुपैयाँ जरिवाना	दफा ५३ बढी लिएको शुल्क वा खर्च सम्बन्धित व्यक्तिलाई फिर्ता	भए गरेको मितिले १ वर्ष भित्र
५	दफा ४५ १८ वर्ष उमेर पूरा नभएको व्यक्तिलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाएमा	दफा ४५ ३ वर्ष देखि ५ वर्षसम्म कैद र ३ लाख देखि ७ लाख रुपैयासम्म जरिवाना।		जहिलेसुकै

(ज) अन्य ऐनहरू

बाध्यकारी श्रमको विषयमा प्रत्यक्ष व्यवस्था नगरे पनि अन्तरसम्बन्धित रूपमा संगठित अपराधसम्बन्धी ऐन २०७०, अध्यागमन ऐन २०४९, पारस्परिक कानूनी सहायतासम्बन्धी ऐन २०७०, मुलुकी फौजदारी कार्यविधि संहिता, २०७४ र बाल न्याय सम्पादन (कार्यविधि) नियमावली, २०७६ का व्यवस्था सान्दर्भिक हुन्छन् ।

६.१ न्यायमा पहुँचका चुनौतीहरू

न्यायमा पहुँच सुनिश्चित गर्नका लागि ३ प्रमुख आयामहरू रहेका छन्:

- अधिकार सुनिश्चित गर्ने राम्रो कानूनी व्यवस्था ।
- स्वतन्त्र, पेशागत र सक्षमतापूर्वक न्याय निसाफ गर्न प्रभावकारी कानूनी प्रणाली ।
- आफ्ना अधिकार प्राप्तिका लागि कानूनी प्रक्रियाबारे सचेत सेवाग्राही ।

बाध्यकारी श्रमबाट प्रभावितहरुको न्यायमा पहुँचका यी सबै आयामहरुमा समस्या रहेका छन् । न्यायमा पहुँचको अवधारणामा समयअनुसार परिवर्तन भई रहेको छ । सुरुमा न्यायको पहुँच भन्नाले अदालतमा कानून व्यवसायीले गर्ने निःशुल्क प्रतिनिधित्वको पक्षलाई मात्र बुझिन्थ्यो । हालका दिनहरुमा प्रतिनिधित्व वा उपचारको समग्र (Holistic Approach) अवधारणाअनुसार पीडितले पाउन सक्ने समग्र न्यायको पक्षलाई संवोधन गर्ने गरिएको छ । एकजना पीडित व्यक्तिले पाउन सक्ने न्यायिक, प्रशासनिक वा गैरराज्य पक्षबाट समेत पाउन सक्ने न्याय, क्षतिपूर्ति, विमा, सामाजिक सुरक्षा जस्ता पक्षहरुमा संवोधन गरिएको छ । यसले फौजदारी, देवानी वा मुद्दा नै नभए पनि पीडितले पाउन सक्ने आर्थिक सहूलियत समेतलाई समेटेको छ । यसका साथै मुद्दा पर्नु पूर्व कानूनी सचेतना, कानून परिवर्तन र कानून कार्यान्वयन प्रणालीका सुधारजस्ता पक्षहरु न्यायमा पहुँच अन्तर्गत पर्दछन् ।

बाध्यकारी श्रममा रहेका नेपाली पीडितहरुलाई न्यायमा पहुँचका चुनौतीहरु

- १. बाध्यकारी श्रमबारे एकीकृत कानूनको अभाव:** बाध्यकारी श्रमबारे कानूनमा विभिन्न व्यवस्था रहेका छन् । यिनीहरुमा एकरूपतासमेत छैन । अपराधको परिभाषा, उजुरी तथा न्याय निरोपण गर्ने निकायहरु फरक फरक रहेका छन् । जसले पीडितलाई प्रभावकारी न्याय प्राप्तिमा समस्या भएको छ ।
- २. अपराधको परिभाषा र दण्ड सजायमा एकरूपता नभएको:** छरिएर रहेका कानूनहरुमा फरक फरक परिभाषा र कसूरको दण्डहरु पनि फरक फरक रहेका छन् । यस्तो अवस्थामा कुन ऐन प्रयोग गरी उपचार खोज्ने अन्याय सृजना हुन सक्दछ ।
- ३. पीडितको न्यायिक प्रक्रिया बारे जानकारीको अभाव:** बाध्यकारी श्रमबाट प्रभावित हुने व्यक्तिहरुको कानूनी अधिकार र कार्यविधिबारे चेतनाको स्तर न्यून रहेको छ । जसले गर्दा उजुरीहरु नै नपर्ने स्थिति रहेको छ ।
- ४. उजुरी गर्ने, अनुसन्धान गर्ने र न्याय निरोपण गर्ने निकायहरु अवधारणागत स्पष्टता अभाव:** बाध्यकारी श्रमका परम्परागत र आधुनिक स्वरूप र त्यसको अवधारणा बारेमा कानून कार्यान्वयन निकायहरुमा पर्याप्त स्पष्टता रहेको छैन ।
- ५. मुलुकी फौजदारी अपराध संहितामा बाहेक बाध्यकारी श्रमको विषय सरकारवादी फौजदारी मुद्दाको रूपमा नभई व्यक्तिवादी फौजदारी मुद्दाको रूपमा रहेको:** मुलुकी

फौजदारी अपराध संहिता २०७४ मा बाध्यकारी श्रमको विषय सरकारवादी फौजदारी मुद्दाको रूपमा राखिएको छ । सो बाहेक हालसम्म अन्य प्रचलित कानूनमा बाध्यकारी श्रमको विषय दुनियावादी फौजदारी कसूरको रूपमा रहेको छ । पीडित हुने व्यक्तिहरुको आर्थिक र सामाजिक पक्ष हेर्दा त्यो कसूर सरकारवादी नभएसम्म प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन नसक्ने अवस्था रहेको छ ।

६. **बाध्यकारी श्रमको विषयमा पर्याप्त दण्ड सजाय र क्षतिपूर्तिको अभाव:** बाध्यकारी श्रमको विषयमा कसूरदारलाई कम सजाय हुने र पीडित व्यक्तिले पाउने क्षतिपूर्तिसमेत पर्याप्त रहेको छैन ।
७. **कानून कार्यान्वयन निकायको प्रभावकारितामा कमी:** बाध्यकारी श्रमबारे विभिन्न कानूनहरु रहनु, कानूनअनुसार कार्यान्वयन निकाय पनि अलग रहनु, कानून कार्यान्वयन निकायका उपलब्ध जनशक्ति र स्रोत प्रयाप्त नहुँनु जस्ता कारणले यी निकायहरुबाट प्रभावकारी ढंगले कार्य हुन सकेको छैन ।
८. **बाध्यकारी श्रमका पीडित लक्षित कानूनी सहायता नहुनु:** नेपालमा सरकारी, अदालत (वैतनिक वकिल) र गैरसरकारी क्षेत्रबाट विभिन्न वर्ग लक्षित निशुल्क कानूनी सहायता कार्यक्रम सञ्चालित छन् । तर बाध्यकारी श्रमको पीडितका लागि नै भनेर निःशुल्क कानूनी सहायता कार्यक्रमको अभाव रहेको छ ।

खण्ड घ

बाध्यकारी श्रममा उजुरी प्रक्रिया तथा मुद्दा प्रेषण

सत्र योजना - ७
बाध्यकारी श्रमबारे उजुरी प्रक्रिया

सातौं सत्र	समय: दुई घण्टा
१	<p>सत्रले समेट्ने मुख्य विषयहरू</p> <p>(क) बाध्यकारी श्रमबारे उजुरीको प्रक्रिया</p> <p>(ख) बाध्यकारी श्रमबारे न्याय सम्पादन गर्ने निकायहरू</p>
२.	<p>सत्रका उद्देश्यहरू</p> <ul style="list-style-type: none"> - सहभागीहरूलाई बाध्यकारी श्रमको विषयमा कुन निकायमा, कति दिन भित्र उजुरी गर्नुपर्दछ जानकारी दिलाउने। - सहभागीहरूलाई बाध्यकारी श्रमको कसूरमा कुन निकायले निर्णय गर्दछ भन्ने जानकारी दिलाउने।
३	<p>प्रशिक्षण विधि एवं सीपमूलक अभ्यासहरू</p> <p>क) प्रशिक्षण विधि</p> <ul style="list-style-type: none"> • प्रवचन (मन्तव्य) • दृष्यात्मक प्रस्तुति (पावर प्वाइन्ट, लघु सिनेमा (Documentary), श्रव्य दृष्यका अन्य विधिहरू) • अन्तरक्रिया (सहभागीमूलक) र सामूहिक क्रियाकलाप र छलफल, मस्तिष्क मन्थन, प्रश्न उत्तर, खेल, <p>ख) अभ्यास गर्ने तरिकाहरू, अनुक्रम र समयसीमा</p> <p>कुल समय: १२० मिनेट</p> <ol style="list-style-type: none"> १. प्रश्नहरू सोधी विषयवस्तुबारे सहभागीहरूको जानकारीको स्तर मापन गर्ने। (१० मिनेट) २. बाध्यकारी श्रमको कसूरमा उपचारको कार्यविधि के कस्तो रहेको छ भन्ने बारेमा पावर प्वाइन्ट प्रस्तुति गर्ने (५० मिनेट) ३. ब्रेक गर्ने (१५ मिनेट) ४. बाध्यकारी श्रमको विषयमा विद्यमान अधिकारक्षेत्र र हदम्यादको विषयमा के कस्तो परिवर्तन

	<p>आवश्यक छ विचार मन्थन गराउने। प्रत्येक टेबललाई एउटा समूह मानी उक्त समूहबाट आफ्नो बुझाइ प्रस्तुत गर्न लगाउने ।(३५ मिनेट)</p> <p>५. अन्त्यमा प्रशिक्षण अवधि भरमा छलफल गरिएका विषय वस्तुहरुको संक्षेपीकरण गरि सहभागीहरुका जिज्ञासा भए सम्बोधन गरी सत्रको अन्त्य गर्ने। (१० मिनेट)</p>
<p>४</p>	<p>सत्रका लागि आवश्यक सामग्रीहरु</p> <p>कपी/कलम/मार्कर, बोर्ड, मेटाकार्ड र साइनपेनहरु, ल्यापटप, साउण्ड सिष्टम तथा प्रोजेक्टर, टेप/कैची/स्टापलर/ग्लुस्टिकस्, न्युजप्रिन्ट पेपर, चार्ट पेपर</p>
<p>५</p>	<p>सिफारिस गरिएका थप अध्ययन सामग्रीहरु</p> <ul style="list-style-type: none"> • श्रम ऐन, २०७४ • मुलुकी अपराध संहिता, २०७४ • कर्मैया श्रम (निषेध गर्ने) सम्बन्धी ऐन, २०५८ • बालश्रम (निषेध र नियमित) ऐन, २०५६ • मानव बेचविखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४ • वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ • वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ • बाल श्रम (निषेध नियमित गर्ने) नियमावली, २०६२ • मानव बेचविखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) नियमावली २०६५ • भोलि फरकका विरुद्ध नेपाल सरकार, मानव अधिकार समिति, जेनेभा, https://ccprcentre.org/decision/16995
<p>६</p>	<p>सहजकर्ताका लागि नोट: सहजकर्ताले अघिल्लो कानूनी व्यवस्था बारेको सत्र एवं वर्तमान सत्रबीचको अन्तरसम्बन्ध बरे सहभागीहरुलाई जानकारी दिनु पर्दछ। सहजकर्ताले सत्रका लागि निर्धारित समयको पालना गर्नुपर्दछ। सहजकर्ताले प्रशिक्षण गर्दा सत्रमा उल्लेखित सहभागितामूलक विधिहरुको प्रयोग गर्नुपर्दछ। प्रशिक्षार्थीहरु एकै ज्ञान स्तरका नभएमा प्रस्तुतिको तरिका सबैले बुझे खालको बनाउनु पर्दछ। सहजकर्ताले आयोजकसँग सम्पर्क गरी सत्र सुरु हुनुपूर्व प्रशिक्षण सामग्रीको व्यवस्था गर्नुपर्दछ। सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरुबाट पृष्ठपोषण लिनु पर्दछ।</p>

पाठ्य सामग्री - ७

७. बाध्यकारी श्रमबारे उजुरी प्रक्रिया

७.१ बाध्यकारी श्रममा उजुरी प्रक्रिया र मुद्दा प्रेषण

बाध्यकारी श्रमको विषयमा नेपाली कानूनी व्यवस्थाहरु विभिन्न ऐनहरुमा छरिएर रहेका छन् । अधिल्ला खण्डमा बाध्यकारी श्रमसँग सम्बन्धित कानूनी व्यवस्था (परिभाषा, दण्ड सजाय र कानूनी व्यवस्था) बारे चर्चा गरिएको छ। तल दिईएको तालिकाबाट बाध्यकारी श्रमबारे कुन ऐन अन्तर्गतको कसूरमा कहाँ उजुरी दिने भन्ने स्पष्ट हुनेछ । बाध्यकारी श्रमको विषयमा बनेका कानूनहरुमा उपचारको प्रकृया, उजुरी दिने स्थान तथा न्याय निरोपण गर्ने निकायहरु अलग अलग रहेका छन् । विवाद वा मुद्दाको प्रकृतिको हिसावले बाध्यकारी श्रमको विषयलाई फौजदारी माने पनि यो विषय मुलुकी फौजदारी अपराध संहितामा बाहेक सरकारवादी फौजदारी बन्न सकेको छैन । यस्तो कानूनी व्यवस्था अनुसार उजुरी दिने निकायमा तोकिएको म्यादभित्र पीडित व्यक्ति स्वयं वा निजका तर्फबाट उजुरी गर्नुपर्दछ ।

बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी विवाद वा मुद्दामा विभिन्न ऐन अन्तर्गत उजुरी गर्ने स्थान, उजुरी गर्ने हदम्यादसम्बन्धी विवरण

क्र. स.	ऐन	उजुरी गर्ने स्थान	उजुरी गर्ने हदम्याद	कस्ले
१	श्रम ऐन, २०७४	दफा १६२ र १६४ बाँधा श्रममा श्रम अदालत	दफा १६३ ६ महिनाभित्र	मर्का पर्ने व्यक्तिले वा मर्का पर्ने पक्षको लिखित मञ्जुरीमा सम्बन्धित ट्रेड युनियनले
२	मुलुकी अपराध संहिता, २०७४	दफा १६२ र १६४ उजुरी – प्रहरी कार्यालय न्याय निरोपण –	जहिलेसुकै	मर्का पर्ने व्यक्तिले वा अपराध बारे थाहा पाउने व्यक्तिले

		जिल्ला अदालत (बाध्यकारी श्रममा)		
३	कमैया श्रम (निषेध गर्ने) सम्बन्धी ऐन, २०५८	दफा १५ सम्बन्धित जिल्लाको प्रमुख जिल्ला अधिकारी समक्ष	छैन	पीडित व्यक्ति स्वयंले वा निजको परिवारका सदस्य, संघ, संस्था वा स्थानीय निकायका पदाधिकारीले
४	बालबालिकासम्बन्धी ऐन, २०७५	दफा ६६ र ७२ उजुरी – प्रहरी कार्यालय न्याय निरोपण – बाल अदालत। बाल अदालत गठन नभएसम्म जिल्ला अदालत	दफा ७४ दफा ६६ अन्तर्गतको कसूरको सम्बन्धमा प्रचलित कानूनमा कुनै तोकिएकोमा त्यस्तो हदम्यादभित्र र हदम्याद नतोकिएकोमा सो कसूर भए गरेको एक वर्षभित्र	बाबु, आमा, संरक्षक तथा बालबालिकालाई प्रत्यक्ष सेवा दिने हेरचाहकर्ता, शिक्षक, स्वास्थ्यकर्मी लगायत अन्य कसैले कुनै बालबालिका उपर हिंसा वा बाल यौन दुर्व्यवहार भएको, भईरहेको वा हुन लागेको छ भन्ने थाहा पाएमा तुरुन्त नजिकको प्रहरी कार्यालयमा सूचना दिनु पर्नेछ।
५	बालश्रम (निषेध र नियमित गर्ने) ऐन, २०५६	दफा २० सम्बन्धित श्रम कार्यालयमा उजुरी	दफा २० सो कार्य भए गरेको मितिले	(क) दफा १५ बमोजिम प्रतिष्ठानको निरीक्षण गर्ने कर्मचारी

		दिन सक्नेछ। श्रम कार्यालयले कैदको सजाय गर्नु परेमा श्रम अदालतमा जाहेर गरी सो अदालतबाट निकास भए बमोजिम गर्नुपर्दछ।	एक वर्ष भित्र	(ख) सम्बन्धित इलाकाको प्रहरी (ग) सम्बन्धित बालक वा निजको बाबु, आमा वा संरक्षक (घ) सम्बन्धित गाउँपालिका वा नगरपालिका (ङ) प्रतिष्ठान स्तरको ट्रेड युनियन वा (च) बालकको हक र हितको संरक्षणको निमित्त कार्यरत प्रचलित कानून बमोजिम स्थापित निकाय वा गैरसरकारी संस्था ।
६	मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४	दफा ५ प्रहरी कार्यालय	जहिलेसुकै	अपराध तथा पाउने जोसुकै

७.२ न्याय सम्पादन गर्ने निकायहरू

बाध्यकारी श्रमको विषयमा न्याय प्रदान गर्न श्रम विभाग, श्रम अदालत, जिल्ला अदालत तथा प्रमुख जिल्ला अधिकारी क्रियाशील रहेका छन्। यी संरचनाहरूले उजुरी अनुसन्धानको कार्य गर्ने र न्याय प्रदान गर्ने क्षेत्राधिकार राख्दछन्। उजुरी अनुसन्धान गर्ने निकायले पीडितलाई परामर्श दिने, उजुरी लिने,

उजुरी उपर आवश्यक छानविन गर्ने, प्रतिवादीको वयान गराउने लगायतको कार्य सम्पन्न गरी मुद्दा सम्बन्धित क्षेत्राधिकार प्राप्त अदालतमा वा निकायमा पठाउँदछन्। अधिकारक्षेत्र प्राप्त अदालत वा अड्डाले दुवै पक्षको साक्षी प्रमाण बुझी फैसला गर्दछ । कसूर गर्ने व्यक्तिलाई दण्ड जरिवाना गर्ने र पीडितलाई क्षतिपूर्ति प्रदान गराउँदछ ।

(अ) प्रमुख जिल्ला अधिकारी

कुनै व्यक्तिले कसैलाई कम्प्या श्रमिकको रुपमा काममा लगाएमा त्यस्तो विषयको उजुरी लिने, त्यस्तो उजुरी उपर अनुसन्धान गर्ने र दण्ड जरिवाना गर्ने अधिकार प्रमुख जिल्ला अधिकारीलाई रहेको छ। कम्प्या श्रमिकको विषयमा उजुरी लिने र न्यायदिने दुवै अधिकार प्रमुख जिल्ला अधिकारीमा रहेको देखिन्छ।

(आ) श्रम अदालत

कसैले कुनै व्यक्तिलाई बाँधा श्रममा लगाएमा त्यस्तो उजुरी लिई निर्णय गर्ने अधिकार श्रम अदालतलाई रहेको छ । यसमा असर पर्ने व्यक्तिवादी भै अदालतमा मुद्दा दायर गर्नुपर्दछ । श्रम ऐन अन्तर्गत कसैलाई बाँधा श्रममा लगाएमा श्रम अदालतमा उजुरी दिनु पर्दछ । यस्ता मुद्दामा श्रम अदालतले न्याय दिने कार्य गर्दछ।

(इ) जिल्ला अदालत

मुलुकी फौजदारी अपराध संहिता, २०७४ अनुसार परेका मुद्दाहरुमा सम्बन्धित जिल्ला अदालतले न्याय सम्पादनको कार्य गर्दछ । यो मुद्दा मुलुकी फौजदारी अपराध संहिता, २०७४ को अनुसूची १ अन्तर्गत परेकोले प्रहरी कार्यालयले अनुसन्धान गरी सरकारी वकिलमार्फत मुद्दा चल्ने कानूनी व्यवस्था रहेको छ।

(ई) श्रम विभाग वा कार्यालय

कसैले बालकलाई निजको इच्छा विरुद्धमा काममा लगाएमा श्रम विभागमा उजुरी दिनु पर्दछ । श्रम विभागले त्यस्तो उजुरीमा अनुसन्धान गरी निर्णय गर्ने अधिकार राख्दछ। श्रम विभागलाई अनुसन्धान गर्ने

र न्याय दिने दुवै अधिकारक्षेत्र रहेको छ। श्रम कार्यालयले कैदको सजाय गर्नु परेमा श्रम अदालतमा जाहेर गरी सो अदालतबाट निकास भए बमोजिमको गर्नुपर्दछ ।

(उ) कानूनी सहायता प्रदायक

कानूनी उपचारका लागि आर्थिक कारणले आफैले कानून व्यवसायीको सेवा लिन नसक्ने असमर्थ पक्षका लागि सरकार, अदालत, नेपाल बार एसोसियसन तथा विभिन्न संघसंस्थाहरूले निःशुल्क कानूनी सहायता उपलब्ध गराउँदछन् । कानूनी सहायता प्रदायक निकायहरूले पीडितको पीडित मुद्दामा सहजीकरणको कार्य गर्दछन् । यसका अतिरिक्त संविधान र ऐनद्वारा प्रदत्त अधिकारबारे जानकारी दिलाउने तथा ती अधिकार हनन भएमा उपचारको लागि सहयोग गर्न सक्दछन् । ती सहयोग अन्तर्गत पीडितलाई कानूनी परामर्श दिने, पीडितको उजुरी मस्यौदा गरिदिने, मुद्दामा फलोअप गरिदिने र वहस पैरवी गरिदिने समेतका सेवाहरू पर्दछन्।

७.३ अन्तर्राष्ट्रिय निकायमा उजुरी

नेपालको न्याय प्रणालीबाट उपचार पाउने कुराका अतिरिक्त अन्तर्राष्ट्रिय निकाय, सन्धि अन्तर्गतका समिति र संयुक्त राष्ट्र संघ लगायतका निकायमा समेत उजुरी गरी पक्ष वा कामदारले क्षतिपूर्ति पाउने र नीति सुधारका लागि योगदान गर्न सक्दछन् ।

(क) सन्धि अन्तर्गतका समितिमा उजुरी

सामान्यतया अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिको पक्षराष्ट्रका व्यक्तिहरूले महासन्धि अन्तर्गतको समितिमा सोझै उजुरी गर्न सक्दैनन्। ता पनि कतिपय महासन्धि (जस्तै: आप्रवासी कामदारसम्बन्धी १९९०) ले नै पनि व्यक्तिगत उजुरीको अधिकार प्रदान गरेका हुन्छन् । सामान्यतया महासन्धि अन्तर्गतका आलेखहरू अनुमोदन गर्ने पक्षराष्ट्रका व्यक्तिहरूले महासन्धि अन्तर्गतको समितिमा व्यक्तिगत उजुरी गर्ने अधिकार राख्दछन्। त्यसका लागि निम्न पूर्व शर्त पूरा हुनुपर्दछ:

क) Exhaustion of Domestic Remedies: सन्धि अन्तर्गतका निकायमा उजुरी पेश गर्नुपूर्व उजुरीकर्ताले सो विषयमा अन्तर्राष्ट्रिय कानूनका मान्य सिद्धान्तहरू अनुरूप आफ्नो राष्ट्रमा उपलब्ध सम्पूर्ण घरेलु उपचार समाप्त गरिसकेको हुनुपर्नेछ ।

- ख) Ratione Personae: उपयुक्त सन्धिअन्तर्गत कुनै पनि व्यक्तिले आफ्नो हक अधिकार हनन भएको दाबी गरी उजुरी दर्ता गर्न सक्नेछ । उक्त पीडितले आफू उक्त कार्यले प्रत्यक्ष रूपमा प्रभावित भएको कुरा पेश गर्नुपर्नेछ ।
- ग) Ratione Tempris: पक्ष राष्ट्रले सन्धि अन्तर्गत उजुरी प्रक्रिया अपनाए पश्चात् भएको घटनाहरू मात्र दर्ता हुनेछ ।
- घ) Time Limit: उजुरी दर्ता गर्न मिल्ने हदम्याद समितिअनुसार फरक पर्दछ । उदाहरणको लागि मानवअधिकार समितिमा, घटना घटेको पाँच वर्ष भित्रमा वा अन्तर्राष्ट्रिय अनुसन्धानहरू भइसकेमा तीन वर्ष भित्रमा उजुरी दिनुपर्ने हुन्छ ।
- ङ) Ratione Materiae: उल्लङ्घन भएको अधिकार महासन्धिको दायराभित्र हुनुपर्दछ ।
- च) Llis Pendens Rule: उक्त उजुरी कुनै पनि अन्तर्राष्ट्रिय निकायमा परीक्षण भइसकेको वा भइरहेको अवस्था हुनु हुँदैन ।

यसरी प्राप्त हुने व्यक्तिगत उजुरी उपर सम्बन्धित महासन्धिको समितिले छानविन गरी न्याय प्रदान गर्न सरकारलाई सिफारिस गर्दछ । नेपालले नागरिक तथा राजनैतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अनुवन्ध १९६६ को इच्छाधिन आलेख अनुमोदन गरेकाले उक्त अनुवन्धअन्तर्गतका अधिकार उल्लंघन भै नेपालमा न्याय (उच्चतम अदालत सम्मबाट) प्राप्त हुन नसके मानव अधिकार समितिमा उजुरी गर्न सकिन्छ । बाध्यकारी श्रमको विषयमा समेत मानव अधिकार समितिमा उजुरी गर्न सकिन्छ, यदि नेपालमा कानूनी उपचारको प्रक्रिया पूरा गर्दा पनि न्याय प्राप्त भएको छैन भने । भोलि फरकका विरुद्ध नेपाल सरकार भएको बाध्यकारी श्रम समेतको विषयमा मानव अधिकार समितिमा उजुरी पनि नेपाल सरकारलाई (मुद्दाको अनुसन्धान र अपराधीलाई सजाय, पीडितलाई उचित क्षतिपूर्ति र निशुल्क स्वास्थ्य उपचार र मनोपरामर्श हेरचाह समेतका लागि) सिफारिस गरिएको छ ।

(ख) अन्तर्राष्ट्रिय निकायमा उजुरी:

नेपालको न्याय प्रणालीबाहेक बाध्यकारी श्रमसँग सम्बन्धित मुद्दाहरू अन्तर्राष्ट्रिय निकायहरू, सन्धिसम्बन्धी निकायहरू र संयुक्त राष्ट्र संघीय प्रणालीमा समेत उजुरी गर्न सकिन्छ । पीडितहरूले क्षतिपूर्ति पाउनुका साथै यसले बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी नीति सुधारमा समेत योगदान पुग्दछ ।

यस्ता उजुरीहरु संयुक्त राष्ट्रसंघका सदस्य राष्ट्रहरु, महासन्धिका पक्ष राष्ट्रहरु, अन्तर्राष्ट्रिय तथा राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्था र ट्रेड युनियनले पनि गर्न सक्दछ । बाध्यकारी श्रमको योजनाबद्ध (Systematic) गम्भीर (Grave) र व्यापक (Wide Spare) प्रयोग भएमा अन्तर्राष्ट्रिय निकायले स्वतः जानकारीमा लिई अनुसन्धान गरी सम्बन्धित राष्ट्रलाई बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि सिफारिस गर्न सक्दछ । अन्तर्राष्ट्रिय निकायहरुले दिएका सिफारिसहरु सम्बन्धित देशको सरकारले पालना गर्नुपर्दछ । ती संयन्त्रहरु मुख्यतः निम्न बमोजिम रहेका छन् :

विश्वव्यापी आवधिक समिक्षा (UPR)

- अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन (ILO)
- सम्बन्धित विषयको विशेष समाधिक (Special Rapporteur)
- महासचिवको विशेष प्रतिनिधि वा कार्य समूह

सत्र योजना-८
बाध्यकारी श्रमबारे मुद्दा प्रेषण

आठौं सत्र	समय: दुई घण्टा
१	<p>सत्रले समेट्ने मुख्य विषयहरू</p> <p>(क) मुद्दा प्रेषण कला (Case Referral)</p> <p>(ख) नेपाल कानूनमा पीडित संरक्षणसम्बन्धी व्यवस्था र सरोकारवालाको भूमिका</p>
२	<p>सत्रका उद्देश्यहरू</p> <ul style="list-style-type: none">- सहभागीहरूलाई मुद्दा सिफारिस कलाबारे जानकारी दिलाउने।- सहभागीहरूलाई नेपाली कानूनमा पीडित संरक्षणसम्बन्धी व्यवस्था र सरोकारवालाहरूको भूमिकाबारे जानकारी दिलाउने।
३	<p>प्रशिक्षण विधि एवं सीपमूलक अभ्यासहरू</p> <p>क) प्रशिक्षण विधि</p> <ul style="list-style-type: none">• प्रवचन (मन्तव्य)• दृष्यात्मक प्रस्तुति (पावर प्वाइन्ट, लघु सिनेमा (Documentary), श्रव्य-दृष्यका अन्य विधिहरू)• अन्तरक्रिया (सहभागीमूलक) र सामूहिक क्रियाकलाप र छलफल, मस्तिष्क मन्थन, प्रश्न उत्तर, खेल, <p>ख) अभ्यास गर्ने तरिकाहरू, अनुक्रम र समय सीमा</p> <p>कुल समय: १२० मिनेट</p> <ol style="list-style-type: none">१. प्रश्नहरू सोधी विषयवस्तुबारे सहभागीहरूको जानकारीको स्तर मापन गर्ने। (१० मिनेट)२. मुद्दा सिफारिस कलाबारे पावर प्वाइन्ट प्रस्तुतिद्वारा प्रवचन दिने। (४० मिनेट)३. ब्रेक गर्ने (१५ मिनेट)४. सहभागीहरूलाई ३ समूहमा विभाजन गरी नेपालको कानूनले पीडितलाई दिएका अधिकारबारे समूह कार्य गराई प्रस्तुति गर्न लगाउने। (३० मिनेट)५. सहजकर्ताले बाध्यकारी श्रमबाट पीडित भएको व्यक्तिले कुन निकायबाट के सेवा पाउछन् भनी

	<p>जानकारी दिलाउने। (१५ मिनेट)</p> <p>६. अन्त्यमा प्रशिक्षण अवधि भरमा छलफल गरिएका विषयवस्तुहरुको संक्षेपीकरण गरि सहभागीहरुका जिज्ञासा भए सम्बोधन गरी सत्रको अन्त्य गर्ने । (१० मिनेट)</p>
४	<p>सत्रका लागि आवश्यक सामग्रीहरु</p> <p>कपी/कलम/मार्कर, बोर्ड, मेटाकार्ड र साइनपेनहरु, ल्यापटप, साउण्ड सिष्टम तथा प्रोजेक्टर, टेप/कैची/स्टापलर/ग्लुस्टिकस, न्युजप्रिन्ट पेपर, चार्ट पेपर</p>
५	<p>सिफारिस गरिएका थप अध्ययन सामग्रीहरु</p> <ul style="list-style-type: none"> • नेपालको संविधान, २०७२ • अपराध पीडित संरक्षण ऐन, २०७५ • Case Referral Manual on Foreign Employment cases 2076, People Forum • श्रमिकहरुलाई सेवा दिने सरकारी तथा गैरसरकारी संस्थाहरुको ठेगाना सहितको सूची • मिति २०७६।९।२७ को वैदेशिक रोजगार विभाग र नेपाल प्रहरीको समझदारी पत्र
६	<p>सहजकर्ताका लागि नोट: सहजकर्ताले मुद्दा प्रेषण प्रणाली (Case Referral) भनेको केवल औपचारिक प्रकृत्यामा मात्र नभएर अनौपचारिक रूपले मुद्दा अधिकारक्षेत्रवाला निकायमा पठाउने कार्य हो भनी भूमिका बाँध्नु पर्दछ। साथै यसको उद्देश्य पीडितलाई अरु सेवाहरु जस्तै आवास गृहमा पठाउने, उपचार केन्द्र, मनोपरामर्श, कानूनी सेवाजस्ता सेवाहरूसँग जोड्ने हो भनी जानकारी गराउनु पर्दछ । सहजकर्ताले सत्रका लागि निर्धारित समयको पालना गर्नुपर्दछ। सहजकर्ताले प्रशिक्षण गर्दा सत्रमा उल्लेखित सहभागितामूलक विधिहरुको प्रयोग गर्नुपर्दछ । प्रशिक्षार्थीहरु एकै ज्ञान स्तरका नभएमा प्रस्तुतिको तरिका सबैले बुझ्ने खालको बनाउनु पर्दछ । सहजकर्ताले आयोजकसँग सम्पर्क गरी सत्र सुरु हुनुपूर्व प्रशिक्षण सामग्रीको व्यवस्था गर्नुपर्दछ। सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरुबाट पृष्ठपोषण लिनुपर्दछ।</p>

पाठ्य सामग्री - ८

८. बाध्यकारी श्रममा मुद्दा प्रेषण (Case Referral)

यस खण्डमा मुद्दा सिफारिस भन्ने शब्द प्रयोग भए पनि त्यसको अर्थ कुनै वाध्यकारी कानूनी हैसियतको सिफारिस वा सुझावसहितको सिफारिसलाई मात्र जनाउने छैन । यस पुस्तिकाको प्रयोजनका लागि मुद्दा प्रेषण भन्नाले अधिकारक्षेत्र नभएको निकायबाट मुद्दा/उजुरी अख्तियारवाला निकायमा पठाउने कार्यलाई बुझाउने छ ।

नेपालको फौजदारी न्याय प्रणालीमा मुद्दा सिफारिस संयन्त्र स्थापना हुन सकेको छैन । आफ्नो क्षेत्राधिकार भएको विषयमा मुद्दाको अनुसन्धान गर्ने र क्षेत्राधिकार नभएको विषयमा अधिकारक्षेत्रवाला निकायमा मुद्दा तथा पीडित व्यक्तिलाई पठाई दिने गर्नाले पीडितले न्याय प्राप्त गर्न सक्दछन् । अझ बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी विभिन्न कानूनहरू नेपालमा रहेका र उजुरी संयन्त्रहरू पनि धेरै प्रकारका रहेका सन्दर्भमा मुद्दा प्रेषण प्रणाली प्रभावकारी उपाय हुन सक्दछ । मुलुकी फौजदारी कार्यविधि सहिता, २०७४ को दफा २९ ले अनुसन्धानबाट अर्को निकायको क्षेत्राधिकारभित्र पर्ने मुद्दा भए त्यस्तो निकायमा सिफारिस गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । श्रम ऐन, २०७४ को दफा १५९ अनुसार श्रम अदालत वा कार्यालयमा दायर भएको मुद्दामा अधिकारक्षेत्र नभएको भनी निर्णय गर्दा श्रम अदालत वा कार्यालयले मिसिलसहित निर्णयका लागि सम्बन्धित साधिकार निकायमा तारेख तोकी पठाउनुपर्नेछ । त्यसका लागि मुद्दा सिफारिस संयन्त्र निर्माण हुन जरुरी छ । त्यस्तो संयन्त्र नभए पनि कानून कार्यान्वयन निकायहरू बीचको समन्वयबाट यो कार्य गर्न सकिन्छ । उदाहरणको रूपमा मिति २०७६।९।२७ मा वैदेशिक रोजगार विभाग र नेपाल प्रहरीबीच वैदेशिक रोजगार मुद्दा सिफारिसबारे समझदारीपत्र (MOU) भएको छ ।

वैदेशिक रोजगार विभाग र नेपाल प्रहरीबीच २०७६।९।२७ मा भएको समझदारीपत्र (MOU)

कुनै व्यक्तिले आफू वैदेशिक रोजगारीको नाममा अनधिकृत व्यक्तिबाट ठगिँदैछु भन्ने लागेको अवस्थामा वा ठगिँ सकेको लागेमा स्थानीय प्रहरीको मुद्दा हेर्ने ईकाइमा उजुरी दिन सक्नेछ । उक्त

प्रहरी इकाईले यसरी प्राप्त उजुरीका सम्बन्धमा उजुरीकर्ताले उजुरीसाथ पेश गरेका वैदेशिक रोजगार खुल्ने कागज, प्रमाण, लिखत, बैंक भौचर, मनि ट्रान्सफरको भौचर वा अन्य परिस्थितिजन्य प्रमाण (साक्षीसँग सोधपुछ गर्ने लगायत) को आधारमा आरोपितले वैदेशिक रोजगार कसूर गरेको खुल्ने देखिएको अवस्थामा वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा २१(क) को उपदफा (४) बमोजिम प्रमुख जिल्ला अधिकारीमार्फत कारवाही चलाउनको लागि सम्बन्धित जिल्ला प्रशासन कार्यालयमा लेखी पठाउने छ । समझदारीका व्यवस्था कार्यान्वयन एवं सहजीकरणका लागि वैदेशिक रोजगार विभाग र नेपाल प्रहरीको सम्पर्क व्यक्तिसमेत तोकिएको छ ।

८.१ मुद्दा प्रेषण गर्दा ध्यान दिनुपर्ने कुराहरु

मुद्दा सिफारिसकर्ताले कानून बमोजिम बाध्यकारी श्रमको विषयमा आफूलाई उजुरी दर्ता गर्ने तथा निर्णय गर्ने अधिकार नभएको तथ्य बुझ्नु जरुरी छ । बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी कसूरको मुद्दा प्रेषण गर्दा कुनै दस्तुर लिनु दिनु हुँदैन । उजुरी/मुद्दा प्रेषणकर्ताले निम्न पक्षहरुमा ध्यान दिई मुद्दा सिफारिस गर्नुपर्दछ ।

(क) अधिकारक्षेत्र

अधिकारक्षेत्रविहीन उजुरीबाट न्याय प्राप्त हुन सक्दैन । बाध्यकारी श्रमको विषयमा विभिन्न निकायलाई प्राप्त अधिकारक्षेत्र अघिल्ला खण्डहरुमा वर्णन गरिएको छ । उजुरी सो कसूरसँग सम्बन्धित उजुरी सुन्ने निकायमा पठाउनु पर्दछ । मुद्दा वा उजुरी प्रेषण गर्दा वा सम्बन्धित निकायले आफूले अधिकारक्षेत्र ग्रहण गरी मुद्दा दर्ता गर्दा मुलुकी अपराध संहिता, २०७४ को दफा ५ को कानूनी व्यवस्थालाई ध्यान दिनुपर्दछ । बाध्यकारी श्रमसँग सम्बन्धित अन्य अपराधमा जस्तै बाल श्रम, श्रम शोषण, बेचविखन, वैदेशिक रोजगार जस्ता कसूरमा अधिकारक्षेत्र अन्य निकायहरुमा रहन्छन् भन्ने कानूनी व्यवस्था वुझी अख्तियारवाला निकायमा उजुरी/मुद्दा पठाउनु पर्दछ ।

(ख) हदम्याद

उजुरी गर्नका लागि कानूनले तोकेको म्यादलाई हदम्याद भनिन्छ । मुद्दा प्रेषणकर्ताले पीडितको उजुरी गर्ने हदम्याद नजाओस भनी ध्यान दिनु पर्दछ । किनकि हदम्याद नाघेको उजुरीबाट न्याय प्राप्त हुँदैन ।

सिफारिसकर्ता निकायमा दर्ता भएको उजुरीले हदम्याद कायम हुन सक्दैन । हदम्यादभित्र अख्तियारवाला निकायमा नै उजुरी पुग्नुपर्दछ । कानूनले तोकेको हदम्याद गुज्रने गरी मुद्दा सिफारिस गर्नु हुँदैन । प्रमाण संकलन, अपराधी उम्कने र पीडितको क्षतिमा क्षतिपूर्तिका हिसाबले अन्तिम हदम्याद नपर्खीकन यथासक्य चाँडो मुद्दा सिफारिस गर्नुपर्दछ ।

(ग) हकदैया

मुलुकी फौजदारी संहिता, २०७४ मा बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी मुद्दाहरु सरकारवादी फौजदारी मुद्दाअन्तर्गत हेर्ने गरिन्छ । तसर्थ अपराधबारे थाहा जानकारी भएको जुनसुकै व्यक्तिले पनि प्रहरीमा उजुरी गर्न सक्दछ । सरकारवादी मुद्दामा उजुरी गर्नका लागि जोसुकै व्यक्तिलाई हकदैया रहेको भए तापनि भरसक पीडित र सो नभए नजिकका हकदारले उजुरी दिँदा प्रमाण संकलनमा सजिलो हुनुका साथै उजुरीको प्रमाणिक गम्भीरता वढ्न जान्छ । बाध्यकारी श्रमको विषय पूर्ण रूपमा सरकारवादी मुद्दा बन्न सकेको छैन । यसर्थ मुलुकी फौजदारी संहिताबाहेक अन्य प्रचलित कानूनअनुसार पीडित व्यक्ति आफैँले बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी उजुरी दिनु पर्दछ ।

(घ) प्रमाण

घटना वा अपराध पुष्टि गर्न सहयोग हुने चिज वा वस्तुलाई प्रमाण भनिन्छ । उजुरी साथ सो बाध्यकारी श्रमको विषयसँग सम्बन्धित प्रमाणहरु पेश गर्नुपर्दछ । बाध्यकारी श्रमको कसूरमा सम्झौतापत्र, ऋणका भाकापत्र, बसोबासको प्रमाण, काम गरेको स्थान, कामका सर्तनामा, देखे जात्रे व्यक्तिहरु तथा सरजमिन आदि प्रमाण हुन सक्दछन् ।

(ङ) पीडितको अवस्था

प्रेषणकर्ताले पीडितको शारिरीक, सामाजिक र पारिवारिक अवस्थामा ख्याल पुऱ्याउनु पर्दछ । पीडितलाई थप पीडित हुनबाट बचाउन मनोपरामर्श, स्वास्थ्य उपचार सेल्टर तथा अन्य सहयोग जरुरत हुन सक्दछ । पीडितको मुद्दा अन्तिम भएको भए निजलाई क्षतिपूर्ति पाउने लगायत फैसला कार्यान्वयनसम्बन्धी सहयोग र पीडितको पारिवारिक तथा सामाजिक पुनःस्थापनाको आवश्यकता रहन सक्दछ ।

पीडितलाई फसाएर अन्य व्यक्तिहरूले निजको तर्फबाट कार्य गरेका कारण अन्य मुद्दाहरू जस्तै जाली राहदानी, अध्यागमनसम्बन्धी मुद्दाहरू लागेको पनि हुन सक्दछ । यस्तो अवस्थामा अन्य कार्यालयको सहयोग लिनु पर्ने हुन सक्दछ । प्रेषण गरिएको मुद्दाको अभिलेख राख्ने र सोसम्बन्धी काम कारवाहीको ताकेता (Follow-up) गर्ने दायित्व प्रेषण गर्ने व्यक्तिमा हुनेछ ।

८.२ अन्तरदेशीय मुद्दा सिफारिस प्रणाली

बाध्यकारी श्रमका घटनाहरू विदेशमा पनि हुन सक्दछन् । वैदेशिक रोजगारीमा गएको कामदार बाध्यकारी श्रममा परी शोषण वा बेचविखनमा पर्ने परिस्थितिमा नेपाली कुटनैतिक नियोगहरूले त्यस्ता मुद्दाहरू नेपालको अधिकारक्षेत्रयुक्त निकायमा पठाई दिन सक्दछन् । मानव बेचविखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, वैदेशिक रोजगार ऐनले बहुक्षेत्रीय अवधारणा अगांलेको र मुलुकी फौजदारी अपराध संहिताका कतिपय कसूरहरूमा बहुक्षेत्रीय अधिकारक्षेत्र रहेकाले त्यस्ता मुद्दाहरूमा नेपालमा कारवाही हुन सक्दछन् । अन्तरदेशीय मुद्दा सिफारिसका लागि गन्तव्य देशका र नेपालका कानूनी सहायता प्रदायक बीचमा समन्वय भएमा पीडितले कानूनी उपचार पाउन सजिलो हुन्छ ।

वैदेशिक रोजगार नियमावलीको १७ घ

नेपाली कुटनैतिक नियोगमा वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी कुनै गुनासो वा उजुरी पर्न आएमा सम्बन्धित नियोगले त्यस्तो गुनासो वा उजुरी वैदेशिक रोजगार विभागमा पठाउनु पर्नेछ ।

८.३ नेपाली कानूनमा पीडित संरक्षणसम्बन्धी व्यवस्था

संविधानको धारा २१ ले फौजदारी न्याय प्रणालीमा पीडितको हकसम्बन्धी व्यवस्था गरेको छ । सरकारले अपराध पीडित संरक्षण ऐन, २०७५ लागू गरेको छ । अपराध पीडित संरक्षण ऐन, २०७५ को परिच्छेद-२ अनुसार फौजदारी न्यायिक प्रक्रियामा पीडितका निम्नानुसार अधिकार रहेका छन् ।

१. **स्वच्छ व्यवहार पाउने अधिकार:** पीडितलाई फौजदारी न्यायिक प्रक्रियामा शिष्ट, मर्यादित, स्वच्छ र सम्मानजनक व्यवहार पाउने अधिकार हुनेछ ।

२. **भेदभाव विरुद्धको अधिकार:** फौजदारी न्यायिक प्रक्रियामा पीडितको धर्म, वर्ण, लिङ्ग, जात जाति यौनिकता, उत्पत्ति, भाषा, वैवाहिक स्थिति, पारिवारिक स्थिति, उमेर, शारीरिक वा मानसिक अस्वस्थता, अपांगता वा वैचारिक आस्था वा यस्तै अन्य कुनै आधारमा भेदभाव गर्नु हुँदैन।
३. **गोपनीयताको अधिकार:** जबरजस्ती करणी, हाडनाता करणी, मानव बेचबिखन, यौन दुर्व्यवहार, नेपाल सरकारले राजपत्रमा प्रकाशन गरी तोकिदिएको अन्य फौजदारी कसूरहरुको अनुसन्धान, तहकिकात, अभियोजन र अदालती कारवाहीको सिलसिलामा पीडितलाई गोपनीयताको अधिकार हुनेछ।
४. **अनुसन्धान र अभियोजनसम्बन्धी सूचनाको अधिकार:** अनुसन्धान र अभियोजन गर्ने निकाय वा अधिकारीले कसूरको सम्बन्धमा पीडितलाई निजले माग गरेमा अभियोजनसँग सम्बन्धित कागजात र अभियोजन प्रकृयाबारे सूचना यथाशीघ्र दिनु पर्नेछ।
५. **न्यायिक कारबाहीसम्बन्धी सूचनाको अधिकार:** अभियोजन गर्ने निकाय, अधिकारी वा अदालत वा सम्बन्धित निकायले पीडितले माग गरेमा निजलाई अभियुक्तको अवस्था, दण्ड सजाय र मुद्दाको प्रक्रियाबारे सूचना यथाशीघ्र दिनु पर्नेछ।
६. **सुरक्षित हुन पाउने अधिकार:** पीडितलाई शंकास्पद व्यक्ति, अभियुक्त, कसूरदार वा निज सम्बद्ध व्यक्ति वा अभियुक्तका साक्षीबाट पीडित वा पीडितको नजिकको नातेदार र पीडितमा आश्रित व्यक्ति विरुद्ध हुन सक्ने आक्रमण, क्षति, डर, त्रास वा धम्कीबाट सुरक्षित हुन पाउने अधिकार हुनेछ।
७. **कानून व्यवसायी राख्न पाउने अधिकार:** पीडितले चाहेमा फौजदारी न्यायिक प्रक्रियामा छुट्टै कानून व्यवसायी राख्न पाउनेछ।
८. **सुनुवाईमा उपस्थिति र सहभागिताको अधिकार:** पीडितलाई अदालतले अन्यथा आदेश दिएकोमा बाहेक कसूरका सम्बन्धमा हुने अदालतको सुनुवाइसम्बन्धी कारवाहीमा उपस्थित हुन पाउने र आफ्नो भनाई राख्न पाउने अधिकार हुनेछ।
९. **सुनुवाइको सिलसिलामा छुट्टै कक्षमा रहन पाउने अधिकार:** अदालतले कसूरको सुनुवाइको सिलसिलामा अभियुक्त, अभियुक्त सम्बद्ध व्यक्ति र अभियुक्तका साक्षीबाट पृथक रहने गरी पीडितको निमित्त छुट्टै कक्ष उपलब्ध गराउन सक्नेछ।

१०. **सम्पत्ति फिर्ता पाउने अधिकार:** अनुसन्धानको सिलसिलामा वा प्रमाणको लागि नियन्त्रणमा लिएको पीडितको सम्पत्ति अनुसन्धान कार्य पूरा भएपछि यथाशीघ्र सम्बन्धित अनुसन्धान अधिकारीले पीडितलाई फिर्ता गर्नुपर्नेछ।
११. **क्षतिपूर्ति तथा सामाजिक पुनःस्थापनाको अधिकार:** पीडितलाई पुगेको क्षतिपूर्ति पाउने अधिकार हुनेछ। पीडितको सामाजिक पुनःस्थापनाको लागि नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय तहले पारस्परिक समन्वयमा उपलब्ध स्रोत साधनको आधारमा आवश्यक योजना तथा कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सक्नेछ।

८.४ पीडितहरूका अधिकार संरक्षणमा सरोकारवालाहरूको भूमिका

बाध्यकारी श्रमबाट पीडित व्यक्तिहरूको आर्थिक, सामाजिक र शैक्षिक पृष्ठभूमि विचार गर्दा यस खण्डमा उल्लेख भएका अधिकारहरूको प्रचलनका लागि सरोकारवालाहरूको भूमिका महत्वपूर्ण रहन्छ। ती सरोकारवाला निकाय भित्र सरकारी तथा गैरसरकारी सरोकारवालाहरू पर्दछन्।

(क) न्यायिक निकाय: पीडितहरूको अधिकार संरक्षणमा न्यायिक निकायहरूको महत्वपूर्ण भूमिका हुने गर्दछ। यसभित्र अदालत, सरकारी वकिल र मुद्दा अनुसन्धान गर्ने निकायहरू (प्रहरी, श्रम कार्यालय/ विभाग र प्रमुख जिल्ला अधिकारी) पर्दछन्। यी निकायहरूले पीडितलाई सूचना दिने, मुद्दा अनुसन्धान र सुनुवाईको क्रममा आवश्यक प्रवन्ध गर्ने सुरक्षा प्रदान गर्ने, मुद्दाको कारवाहीमा पीडितको उपस्थिति सुनिश्चित गर्ने, बस्ने छुट्टै कक्षको व्यवस्था गर्ने तथा न्याय प्रदान गर्ने कार्य गरी अधिकार संरक्षणमा टेवा दिन सक्दछन्।

(ख) कानून कार्यान्वयन निकायहरू: यी निकायहरूले निरोधात्मक कार्यहरू गर्दछन्। समाजमा बाध्यकारी श्रम हुन नदिन विभिन्न प्रशासनीय, शैक्षिक तथा आर्थिक उपायहरू अवलम्बन गर्दछन्। यसका अतिरिक्त पीडितको सामाजिक पुनःस्थापनामा यी निकायहरूको भूमिका हुने गर्दछ। यसअन्तर्गत मन्त्रालय, विभाग, जिल्ला प्रशासन कार्यालय र स्थानीय सरकार पर्दछन्।

(ग) कानूनी सहायता प्रदायक: कानूनी सहायता प्रदायक निकायहरूले पीडितको मुद्दामा सहजीकरणको कार्य गर्दछन्। यसका अतिरिक्त संविधान र ऐनद्वारा प्रदत्त अधिकारबारे जानकारी दिलाउने तथा ती अधिकार हनन भएमा उपचारको लागि सहयोग गर्न सक्दछन्।

(घ) नागरिक समाज: यसअन्तर्गत राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्था तथा ट्रेड युनियन जस्ता नागरिक संस्थाहरु पर्दछन् । यी संस्थाहरुले जनचेतना बढाउने, पीडित/लक्षित समुदायको सशक्तिकरण गर्ने, मनोपरामर्श सेवा दिने, स्वास्थ्य उपचार दिलाउने, पीडितहरुलाई आश्रय स्थलको व्यवस्था गर्ने तथा उनीहरुको पुनर्एकीकरणमा सहयोग गर्न सक्दछन् । यस्ता कार्यहरुलाई सहयोग गर्ने भूमिकामा आई.एल.ओ. लगायतका संयुक्त राष्ट्र संघीय निकाय र विकास साझेदार रहन्छन् ।

खण्ड ड

बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि सरोकारवालाहरूको भूमिका

सत्र योजना- ९

बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि सरोकारवालाहरूको भूमिका

नवौं सत्र	समय: दुई घण्टा
१	<p>सत्रले समेट्ने मुख्य विषयहरू</p> <p>(क) बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि सरकारी निकायहरूको भूमिका</p> <p>(ख) बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि नागरिक समाजको भूमिका</p>
२	<p>सत्रका उद्देश्यहरू</p> <ul style="list-style-type: none">बाध्यकारी श्रमको अन्त्यका लागि सरकारको भूमिकाबारे सहभागीहरूलाई जानकारी दिलाउने।सहभागीहरूलाई बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि अन्तर्राष्ट्रिय, राष्ट्रिय स्थानीय संघ संस्था र ट्रेड युनियनको भूमिकाबारे जानकारी दिलाउने।सहभागीहरूलाई बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि निकायगत समन्वयको महत्त्वबारे जानकारी दिलाउने।
३	<p>प्रशिक्षण विधि एवं सीपमूलक अभ्यासहरू</p> <p>क) प्रशिक्षण विधि</p> <ul style="list-style-type: none">प्रवचन (मन्तव्य)दृष्यात्मक प्रस्तुति (पावर प्वाइन्ट, लघु सिनेमा (Documentary), श्रव्य-दृष्यका अन्य विधिहरू)अन्तरक्रिया (सहभागीमूलक) र सामूहिक क्रियाकलाप र छलफल, मस्तिष्क मन्थन, प्रश्न उत्तर, खेल, <p>ख) अभ्यास गर्ने तरिकाहरू, अनुक्रम र समय सीमा</p> <p>कुल समय: १२० मिनेट</p> <ol style="list-style-type: none">प्रश्नहरू सोधी विषयवस्तुबारे सहभागीहरूको जानकारीको स्तर मापन गर्ने। (१० मिनेट)सरकारका विभिन्न मन्त्रालय र न्याय दिने निकायको भूमिकाबारे पावर प्वाइन्ट प्रस्तुति गर्ने। (३० मिनेट)ब्रेक गर्ने (१५ मिनेट)

	<p>४. सहभागीहरूलाई ४ समूहमा विभाजन गरी बाध्यकारी श्रमको अन्त्यका लागि सरकारको भूमिका, ट्रेड युनियनको भूमिका, नागरिक समाजका संघसंस्थाको भूमिका र समन्वयको महत्वबारे समूह कार्य गर्न लगाई त्यसमा थपघट गर्ने। (३० मिनेट)</p> <p>५. गैरसरकारी संस्था वा ट्रेड युनियनको कार्यबारे भी.डि.ओ. देखाउने। (१० मिनेट)</p> <p>६. सरकार र नागरिक समाजले कसरी समन्वय गरी काम गर्न सक्दछन् विचार मंथन गराउने र सुझावहरू टिपोट गर्ने। (१५ मिनेट)</p> <p>७. अन्त्यमा प्रशिक्षण अवधि भरमा छलफल गरिएका विषयवस्तुहरूको संक्षेपीकरण गरि सहभागीहरूका जिज्ञासा भए सम्बोधन गरि सत्रको अन्त्य गर्ने। (१० मिनेट)</p>
<p>४</p>	<p>सत्रका लागि आवश्यक सामग्रीहरू</p> <p>कपी/कलम/मार्कर, बोर्ड, मेटाकार्ड र साइनपेनहरू, ल्यापटप, साउण्ड सिष्टम तथा प्रोजेक्टर, टेप/कैची/स्टापलर/ग्लुस्टिकस, न्युजप्रिन्ट पेपर, चार्ट पेपर</p>
<p>५</p>	<p>सिफारिस गरिएका थप अध्ययन सामग्रीहरू</p> <ul style="list-style-type: none"> • नेपाल श्रम आप्रवासन प्रतिवेदन, २०२०, नेपाल सरकार, श्रम रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय • वैदेशिक रोजगार विभागको वेबसाईट – www.dofe.gog.np • A Bridge to Global Action on Forced Labour (The Bridge Project) Nepal https://www.ilo.org/kathmandu/whatwedo/projects/WCMS_436273/lang--en/index.htm • Forced Labor Elimination Advocacy Group (FLeAG), file:///C:/Users/Windows%20User/Downloads/JS19_UPR37_NPL_E_Main.pdf
<p>६</p>	<p>सहजकर्ताका लागि नोट: सहजकर्ताले बाध्यकारी श्रमको क्षेत्र व्यापक भएको यस अपराधको नियन्त्रणका लागि सबै सरोकारवालाहरूको भूमिका रहेको कुरा पृष्ठभूमिमा बताउनु पर्दछ । सहजकर्ताले सत्रका लागि निर्धारित समयको पालना गर्नुपर्दछ । सहजकर्ताले प्रशिक्षण गर्दा सत्रमा उल्लेखित सहभागीतामूलक विधिहरूको प्रयोग गर्नुपर्दछ । प्रशिक्षार्थीहरू एकै ज्ञान स्तरका नभएमा प्रस्तुतिको तरिका सबैले बुझ्ने खालको बनाउनुपर्दछ । सहजकर्ताले आयोजकसँग सम्पर्क गरी सत्र सुरु हुनुपूर्व प्रशिक्षण सामग्रीको व्यवस्था गर्नुपर्दछ । सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरूबाट पृष्ठपोषण लिनु पर्दछ ।</p>

पाठ्य सामग्री - ९

९. बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि सरोकारवालाहरुको भूमिका

९.१ नेपाल सरकार

नेपाल सरकारको कार्य मूलतः बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी नीति बनाउने हो । सरकारले बनाएको नीति विभिन्न मन्त्रालय, विभाग र कार्यालयहरुबाट उनीहरुको कार्यदिशानुसार कार्यान्वयन हुन्छन् । उक्त नीति तथा कार्यक्रम कार्यान्वयनको अनुगमनको कार्य पनि सरकारले गर्दछ । बाध्यकारी श्रमको विषयमा कानून निर्माण गर्ने, संस्थागत संरचनाहरु निर्माण गर्ने तथा तिनीहरुलाई श्रोत उपलब्ध गराउने कार्य नेपाल सरकारको अधिकारक्षेत्रभित्र पर्दछ ।

(क) श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय

श्रम मन्त्रालयले श्रमसम्बन्धी नीतिहरु बनाउने, बाल श्रम, निकृष्ट प्रकारको बालश्रम तथा बाध्यकारी श्रमबारे नीति तथा कानूनहरु बनाई लागू गर्दछ । मन्त्रालयअन्तर्गत बालश्रम निवारणसम्बन्धी राष्ट्रिय गुरुयोजना कार्यान्वयनका लागि बालश्रम निवारण समिति रहेको छ । त्यसैगरी श्रमिकहरुको हक अधिकार संरक्षणका लागि श्रम विभाग र कार्यालयहरु रहेका छन् । बाध्यकारी श्रमसँग सम्बन्धित वैदेशिक रोजगारबारे नीति बनाउने, कानूनी व्यवस्था गर्ने तथा संस्थागत संरचनाको निर्माण गर्ने कार्यक्षेत्र श्रम मन्त्रालयको हो । मन्त्रालयअन्तर्गत वैदेशिक रोजगार विभाग, वैदेशिक रोजगार बोर्ड, वैदेशिक रोजगार न्यायाधीकरण र विदेशमा श्रम सहचारीजस्ता संयन्त्रहरु क्रियासिल रहेका छन् ।

(ख) भूमि व्यवस्था सहकारी तथा गरिवी निवारण मन्त्रालय

कमैया श्रमको बारेमा भूमि व्यवस्था, सहकारी तथा गरिवी निवारण मन्त्रालयको भूमिका महत्वपूर्ण हुन्छ । भूमि व्यवस्था, सहकारी तथा गरिवी निवारण मन्त्रालयले नेपालमा रहेका बाध्यकारी श्रम - कमैया, हलिया, हरुवा, चरुवा - सम्बन्धी नीति बनाउने कार्य गर्दछन् । यसका साथै सो विषयमा कानून बनाउने वा भैरहेका कानूनमा परिमार्जन र सुधारको कार्य समेत यस मन्त्रालयबाट हुन्छ । यस अतिरिक्त मुक्त हलियाहरुको पुनर्स्थापना कार्य सम्पन्न गर्न र वृत्ति विकासका कार्यक्रम सञ्चालन गर्न,

मुक्त हलिया पुनर्स्थापना समस्या समाधान समिति बनेको छ । समितिले त्यस्ता श्रमिकको विषयमा नीति बनाउन नेपाल सरकारलाई सुझाव दिने, कार्यक्रम विकास गर्ने, बाध्यकारी श्रममा रहेका श्रमिकलाई परिचयपत्र दिने, उनीहरूको मुक्तिका लागि कार्यक्रम बनाउने तथा उनीहरूको जीविकोपार्जनका लागि कार्यक्रम बनाई लागू गर्दछ । हलियाका अतिरिक्त मुक्त कर्मैयाका वृत्ति विकासमा कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने र हाल सम्म कायम रहेका हरुवा चरुवाका विषयमा अध्ययन गर्ने, परिचयपत्र प्रदान गर्ने, नीति बनाउने तथा यिनीहरूको पुनर्स्थापना र जीविकोपार्जनका कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने कार्य मन्त्रालयले गर्दछ ।

(ग) महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय

महिला मन्त्रालयले महिला, बालबालिका, जेष्ठ नागरिकका साथै मानव बेचबिखनसम्बन्धी कानून, नीति तथा कार्यक्रम बनाई लागू गर्दछ । मन्त्रालयका अतिरिक्त यसअन्तर्गत विभिन्न विभागहरूले सरकारका नीति तथा कार्यक्रमहरू कार्यान्वयनका कार्य गर्दछन् । मन्त्रालयअन्तर्गत बेचबिखनको विषयमा राष्ट्रिय समिति र जिल्ला समितिहरू निर्माण भै कार्यरत रहेका छन् । मन्त्रालयले बेचबिखनको विषयमा राष्ट्रिय कार्ययोजना बनाई कार्यान्वयन गरेको छ । ती समितिहरूलाई स्रोत साधन उपलब्ध गराउने र समग्रमा नीति कार्यान्वयनको अनुगमन गर्ने कार्यसमेत महिला मन्त्रालयबाट हुने गरेको छ ।

माथी उल्लिखित मन्त्रालयहरू बाहेक बाध्यकारी श्रम अन्त्य गर्नको लागि अरु विभिन्न मन्त्रालयहरूको पनि महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ । कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयले बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी कानून कार्यान्वयनको लागि सहज वातावरण सिर्जना गर्दछ । यसका साथै भूमिहीन व्यक्तिहरूलाई भूमि प्रदान गर्ने जिम्मेवारी भूमि व्यवस्थापन, सहकारी तथा गरिबी निवारण मन्त्रालयमा रहेको छ । तसर्थ, बाध्यकारी श्रममा परेका पीडितहरूको पुनर्स्थापनाको लागि उक्त मन्त्रालयले महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ ।

(घ) परराष्ट्र मन्त्रालय (कुटनीतिक नियोग)

नेपालको वैदेशिक मामिला परराष्ट्र मन्त्रालयबाट सञ्चालित हुन्छ । परराष्ट्र मन्त्रालयले आफ्ना विभिन्न देशका कुटनीतिक नियोग मार्फत सम्बन्धित देशसँग कुटनीतिक सम्बन्ध विस्तार र नेपालीहरूको

विभिन्न समस्यामा सहजीकरण गर्दछ । परराष्ट्र मन्त्रालयअन्तर्गतको कन्सुलर सेवा विभागले लिखतहरूको प्रमाणीकरण र नेपालीहरूको विदेशमा मृत्यु भएमा शव नेपाल झिकाउन सहजीकरण गर्दछ । परराष्ट्र मन्त्रालयले विदेशस्थित कुटनीतिक नियोगहरूको कामको समन्वय गर्ने र नियोगहरूलाई आवश्यक निर्देशन दिने कार्य गर्दछ ।

नेपालको सन्दर्भमा बाध्यकारी श्रमको अन्तर्राष्ट्रिय आयाम पनि रहेको छ । नेपाली आप्रवासी श्रमिकहरू विभिन्न मुलुकमा काम गर्न जाने र बाध्यकारी श्रममा पर्ने जोखिम रहेको छ । यस्तो अवस्थामा त्यस्तो श्रमिक उद्धार गर्ने वा निजलाई गन्तव्य देशमा नै कानूनी उपचार दिलाउन विदेश स्थित कुटनीतिक नियोगको भूमिका हुने गर्दछ । कुटनीतिक नियोगमा श्रमिकको विषयमा कार्य गर्ने श्रम सहचारीको श्रमिकको विवाद सहजीकरण, उद्धार र स्वदेश फिर्तामा महत्वपूर्ण भूमिका हुन्छ ।

ड) न्यायिक निकायहरू

न्याय सम्पादन गर्ने निकायहरूको कार्य न्याय दिने हो । यसमा पनि हाम्रो फौजदारी न्याय प्रणालीमा अनुसन्धान गर्ने अभियोजन गर्ने र न्याय सम्पादन गर्ने निकायहरू अलग अलग रहेका हुन्छन् । सामान्यतया प्रहरीले अनुसन्धान गर्ने, सरकारी वकिलले अभियोजन गर्ने र अदालतबाट न्याय सम्पादनको कार्य हुन्छ । कतिपय प्रशासनिक निकायलाई अर्धन्यायिक अधिकार दिइएको हुन्छ । तिनीहरूलाई छोटो कार्यविधि प्रयोग गरी अनुसन्धान र न्याय निरोपण दुवै गर्ने अधिकार प्रदान गरिएको हुन्छ ।

बाध्यकारी श्रमको विषयमा न्याय प्रदान गर्न श्रम विभाग, श्रम अदालत, जिल्ला अदालत तथा प्रमुख जिल्ला अधिकारी क्रियाशील रहेका छन् । यी संरचनाहरूले उजुरी अनुसन्धानको कार्य गर्ने र न्याय प्रदान गर्ने क्षेत्राधिकार राख्दछन् । उजुरी अनुसन्धान गर्ने निकायले पीडितलाई परामर्श दिने, उजुरी लिने, उजुरी उपर आवश्यक छानविन गर्ने, प्रतिवादीको बयान गराउने लगायतको कार्य सम्पन्न गरी मुद्दा सम्बन्धित क्षेत्राधिकार प्राप्त अदालतमा वा निकायमा पठाउँदछन् । अधिकारक्षेत्र प्राप्त अदालत वा अड्डाले दुवै पक्षको साक्षी प्रमाण बुझी फैसला गर्दछन् । फैसलाबाट कसूर गर्ने व्यक्तिलाई दण्ड जरिवाना गर्ने र पीडितलाई क्षतिपूर्ति दिने कार्य गरिन्छ । न्याय सम्पादन निकायबारे विस्तृत रूपमा पाठ्य सामग्री ७ मा समावेश छ ।

(च) प्रदेश सरकार

तीन तहको संघीय संरचनामा प्रदेश सरकारको भूमिका महत्वपूर्ण रहेको छ। प्रदेश सरकारमा विधायिकी, कार्यकारी र न्यायिक अधिकारहरू रहेका छन् । प्रदेश सरकारले आफ्नो अधिकारक्षेत्र भित्रको विषयमा प्रदेश कानून तथा नीति बनाई लागू गर्न सक्दछन् । नेपालको संविधान, २०७२ को अनुसूची ७ मा संघ र प्रदेशको साझा अधिकारको सूचीमा रोजगारीलाई समावेश गरिएको छ। त्यसैगरी सोही अनुसूचीमा सामाजिक सुरक्षा र रोजगारी, ट्रेड युनियन, औद्योगिक विवादको समाधान, श्रमिकका हक अधिकार र विवाद समाधान समेत समावेश गरिएको छ । अनुसूची ६ मा प्रदेशको अधिकारको सूचीमा भूमि व्यवस्थापन समावेश छ । यसप्रकार बाध्यकारी श्रमको विषयमा संविधानले प्रदेशलाई नै अधिकार प्रदान गरेको सन्दर्भमा प्रदेश सरकारले निम्न कार्य गर्न सक्दछ ।

- बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी प्रदेश स्तरको नीति र कानून निर्माण
- बाध्यकारी श्रमको विषय हेर्ने प्रदेश स्तरको संस्थागत संरचना निर्माण
- संघीय सरकारका सेवा प्रदेश स्तरमा विकेन्द्रीकरणका लागि पहल
- प्रदेश स्तरको कार्यक्रम निर्माण र पालिका मार्फत कार्यान्वयन
- बाध्यकारी श्रमको विषयमा स्थानीय पालिकाले गरेको कार्यहरूको समन्वय, अनुगमन तथा प्रदेश स्तरको तथ्याङ्क प्रणाली स्थापना

(छ) स्थानीय सरकार

नेपाल संघीय संरचनामा प्रवेश गरेपछि स्थानीय सरकारको भूमिका हरेक विषयमा महत्वपूर्ण रहेको छ। आम नागरिकको घर आगनको सरकार भएका नाताले स्थानीय सरकार बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि योगदान गर्न सक्दछन् । स्थानीय सरकारको विधायिकी अधिकार पनि भएकाले बाध्यकारी श्रमको विषयमा स्थानीय कानून, नीति बनाउने वा भै रहेका नीति अनुरूप कार्यक्रम लागू गर्न सक्दछ। विशेषतः स्थानीय सरकारको बाल विकास समितिले बालबालिकालाई बाध्यकारी श्रममा लगाउनबाट रोक्न निरोधात्मक, अनुगमन र उपचारात्मक कार्य गर्दछ। स्थानीय निकायले रोजगारीको सिर्जना, मर्यादित रोजगारीको संरक्षण तथा आफ्नो क्षेत्रमा श्रमिकको कार्य अवस्थाको अनुगमन गर्न सक्दछन्।

(ज) नेपाल प्रहरी

नेपाल प्रहरीले बाध्यकारी श्रम नियन्त्रण तथा न्याय निरूपणको सिलसिलामा देहायका भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने देखिन्छः

- मुलुकी अपराध संहिता, २०७४ को दफा १६२, १६३ र १६४, बालबालिकासम्बन्धी ऐन, २०७५ को दफा ६६ र ७२, बाल श्रम (निषेध र नियमित गर्ने) ऐन, २०५६, मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४ लगायत सरकारवादी वा अनुसूची १ भित्रका बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी कसूरहरुमा सम्बन्धित निकायसँग समन्वयकारी अनुसन्धान गर्ने ।
- पीडितको संरक्षणमा सम्बन्धित निकायहरुको समन्वयमा पहल गर्ने ।
- Proactive Policy अन्तर्गत गस्ती, पेट्रोलिङ र सामुदायिक प्रहरी साझेदारी आदि कार्यक्रममार्फत बाध्यकारी श्रम नियन्त्रणका लक्षित समूहसम्म पुगी जनचेतना फैलाउने ।
- बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी अनुसन्धानमा क्षमता अभिवृद्धि गर्ने गराउने ।

९.२ नागरिक समाज

क) नेपाल बार एशोसियसन एवम् कानून व्यवसायी

नेपाल बार एशोसिएसनले संस्थागत तथा व्यक्तिगत तवरबाट समेत कानून व्यवसायीहरुले देहायका भूमिका निर्वाह गर्न सक्दछन् ।

- बाध्यकारी श्रमका बारेमा जनचेतना अभिवृद्धि गर्ने ।
- कानूनी प्रक्रियाका बारेमा पीडित तथा सरोकारवालाहरुलाई उचित कानूनी सल्लाह दिने र प्रतिनिधित्व गर्ने ।
- बाध्यकारी श्रमका पीडित वा पक्षलाई निःशुल्क कानूनी सहायता वा स्वेच्छिक कानूनी सेवा प्रदान गर्ने ।
- आवश्यक भएमा राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय निकायहरुमा सार्वजनिक सरोकारका मुद्दा वा उजुरी प्रक्रियामा जाने ।

ख) नागरिक समाज र ट्रेड युनियन

नेपालमा बाध्यकारी श्रम क्षेत्रमा कार्य गर्ने विभिन्न संघसंस्थाहरु तथा कामदारलाई संगठित गर्न ट्रेड युनियनहरु गठन भै क्रियाशील रहेका छन् । त्यसका अतिरिक्त मुक्त हलिया पुनःस्थापना महासंघ, कमैया तथा हरुवाचरुवा किसानहरुले खोलेका संघ संस्थाहरु रहेका छन् । यस्ता संस्थाहरुले बाध्यकारी श्रमबारे जनचेतना कार्यक्रम गर्ने, श्रमिकहरुलाई संगठित गर्ने, उनीहरुको हक अधिकारका लागि वकालत गर्ने तथा श्रमिकहरुलाई आयआर्जनका कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्ने जस्ता कार्यहरु गर्न सक्दछन्। यस्ता संस्थाहरु स्थानीय स्तरमा रहने भएकाले श्रमिकका समस्याहरु पहिचान गर्ने तथा सरकारी संयन्त्र नपुगेको ठाउँमा सेवा प्रदान गरी सरकारलाई सहयोग गर्न सक्दछन् । यस अतिरिक्त आ.ई.एल.ओ जस्ता संयुक्त राष्ट्रसंघीय निकायले बाध्यकारी श्रमको विषयमा विभिन्न महासन्धिहरु, अन्तर्राष्ट्रिय दस्तावेज निर्माण गर्ने, तिनीहरुको कार्यान्वयनका लागि कार्यक्रम बनाउने र सरकारलाई प्राविधिक सहायता उपलब्ध गराउँछन्।

ग) अन्य निकाय

माथि उल्लेख भएका निकायहरुबाहेक पनि बाध्यकारी श्रमको नियन्त्रण र श्रमिकको हकहितको संरक्षणको लागि अरु विभिन्न निकायहरुको भूमिका रहन्छ । जसमा कामदारलाई रोजगारी दिलाउने निजीक्षेत्र, कामदारको भर्ना (Recruitment) मा संलग्न म्यानपावर व्यवसायी, संसदका समितिहरु र कानून व्यवसायीहरु मुख्य रूपमा पर्दछन् ।

- संसदीय समिति – कानून निर्माण र सरकारलाई निर्देशन
- संयुक्त राष्ट्रसंघका विशेष समाधिषक – अनुसन्धान र सरकारलाई सिफारिस
- अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन – नेपाल कार्यालय
- अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनका विशेषज्ञ समिति – उजुरीहरु लिने
- सन्धि कमिटी – गुनासोहरुको छानविन र सरकारलाई सिफारिस
- निजीक्षेत्र – बाध्यकारी श्रम हुन नदिन प्रतिष्ठानको अनुगमन र पीडितलाई पुनर्स्थापना सहयोग
- वैदेशिक रोजगार व्यवसायी – स्वच्छ भर्ना प्रक्रिया र वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघको आचार संहिताको पालना
- सञ्चार क्षेत्र – जनचेतना अभिवृद्धि र सरकारलाई दवाब दिने

९.३ सरोकारवालाहरु बीचको समन्वय

बाध्यकारी श्रमको विषय हेर्ने विभिन्न मन्त्रालयहरु र संस्थागत संरचनाहरु रहेका छन् । सरकारका ती विभिन्न मन्त्रालयहरु बीचको समन्वयले नीतिगत तादाम्यता हासिल गर्दछ। यसका साथै राम्रो समन्वयबाट कामको दोहोरोपन हट्ने तथा लक्षित समूहसम्म सेवा पुग्न सघाउ पुग्दछ । ती निकायहरु बीचको समन्वयले सेवा प्रवाहलाई सहजीकरण गरी श्रमिकले न्याय पाउने वातावरण बनाउने गर्दछ। समन्वयको ती अतिरिक्त निकायहरुका बीचमा प्रेषण संयन्त्र (case referral mechanism) भए सेवाग्राहीले अधिकतम सेवा प्राप्त गर्न सक्दछन् ।

अहिले नेपालले तीन तहको राज्य प्रणाली अंगीकार गरेको छ। बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि तथा त्यस्तो शोषणबाट पीडित व्यक्तिहरुको वैकल्पिक रोजगारीको व्यवस्थाका लागि स्थानीय सरकारको भूमिका ज्यादै महत्वपूर्ण हुन्छ। बाध्यकारी श्रमको विषयमा प्रदेश सरकारले नीति र योजना बनाई लागू गर्न सक्दछन् । संघीय सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय सरकारको प्रभावकारी समन्वयले बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ।

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले बाध्यकारी श्रमबाट पीडित कामदारको मानव अधिकार हननको विषयमा उजुरी लिने, अनुसन्धान गर्ने र सरकारलाई सिफारिस गर्ने क्षेत्राधिकार राख्दछ । मानव अधिकार आयोगले प्रवासमा रहेका श्रमिकको मानव अधिकार संरक्षणमा गन्तव्य देशका मानव अधिकार आयोगहरुसँग समन्वय गर्न सक्दछ । राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान र कानून तथा न्यायका क्षेत्रमा कार्यरत निकायहरुबीच बाध्यकारी श्रमको विषयमा क्षमता अभिवृद्धि र न्यायिक काम कारवाहीमा समन्वय भएमा पीडित कामदारले चाडै न्याय प्राप्त गर्न सक्दछन्।

समन्वयको दायरालाई सरकार र गैरसरकारी निकाय बीचमा विस्तार गर्न सकेमा कामको दाहोरोपन हटि बढी भन्दा बढी सेवाग्राहीले सेवा प्राप्त गर्न सक्दछन् । सरकारका कतिपय निकायहरुको पहुँच स्थानीय स्तरसम्म नभएकाले गैरसरकारी सरोकारवालाले सरकार र स्थानीय श्रमिकसँग जोड्ने कार्य गर्न सक्दछन् । केन्द्रीय स्तरमा कार्य गरिरहेका गैरसरकारी सरोकारवालाले सरकारलाई अन्तर्राष्ट्रिय पहलकदमीसँग जोड्ने र प्राविधिक सहायता उपलब्ध गराउन सक्दछन् । यसरी समन्वय हुन सकेमा श्रोतको सही परिचालन भै लक्षित सेवाग्राहीले सेवा प्राप्त गर्न सक्दछन्।

सत्र योजना - १०
प्रशिक्षण मूल्याङ्कन तथा समापन समारोह
अवधि: १ घण्टा

१. प्रशिक्षार्थीहरुको मूल्याङ्कन

मूल्याङ्कन कार्यलाई प्रशिक्षण कार्यक्रमको एक अंगकै रूपमा सञ्चालन गर्नुपर्दछ। मूल्याङ्कनबाट नै प्रशिक्षणको उपलब्धीबारे जानकारी हुन्छ।

सिकेको कुराको मूल्याङ्कनले सहभागीहरुको ज्ञानको स्तर मापन गर्न सजिलो पर्दछ। सामान्यतया यो कार्य प्रश्नावलीको सहयोगले गरिन्छ। सिकेको कुराको मूल्याङ्कन प्रशिक्षण अवधिभित्र दुई पटक गर्न सकिन्छ। पहिलो प्रशिक्षण सुरु गर्ने समयमा र दोश्रो चाहिँ अन्त्यमा। यसमा महत्वपूर्ण कुरा के छ भने दुवै अवस्थामा एउटै प्रश्नावली प्रयोग गर्नुपर्दछ। दुई विभिन्न समयमा संचालित मूल्याङ्कनको सही उत्तरको अन्तरले प्रशिक्षणबाट प्राप्त गरेको ज्ञानलाई संकेत गर्दछ। पूर्व मूल्याङ्कन नतिजाले सहभागीहरुको रुची तथा स्तर सुहाउँदो कार्यक्रम मिलाउन र सुधार गर्नको लागि महत्वपूर्ण अन्तरदृष्टि प्रदान गर्दछ। सहभागीले के कति जानकारी प्राप्त गरे भन्ने कुरा मापनका लागि प्रशिक्षण पछिको उपलब्ध फारम भर्न लगाउनुपर्दछ।

२. प्रशिक्षणको प्रभावकारिता मूल्याङ्कन

प्रशिक्षणमा प्रशिक्षार्थीहरुको सिकाईको मूल्याङ्कनको साथै प्रशिक्षण कार्यक्रमको पनि मूल्याङ्कन गर्न निम्न प्रश्नहरुमा विचार गर्न सकिन्छ:

प्रशिक्षणको उद्देश्य पूरा भयो वा भएन? निश्चित गरिएको समय सीमाभित्र प्रशिक्षण पूरा भयो वा भएन? लक्षित वर्गको छनौट उचित थियो वा थिएन? प्रशिक्षणको पाठ्यक्रम सहभागीको अपेक्षा अनुरूप थियो, थिएन? तपाईंले श्रोत व्यक्ति र सहजकर्ताको भूमिकालाई कसरी मूल्याङ्कन गर्नुहुन्छ? तालिमबाट आर्जित ज्ञानलाई भविष्यमा कसरी प्रयोग गर्नुहुन्छ?

प्रशिक्षण कार्यक्रमको सहजकर्ता र प्रशिक्षण सामग्री सत्रको उद्देश्य अनुरूप भए नभएको पक्षमा विश्लेषण गरी भविष्यका लागि पाठहरू सूचीकृत गर्न सकिन्छ।

३. समापन कार्यक्रम

समापन कार्यक्रम औपचारिक तथा अनौपचारिक दुवै तरिकाबाट गर्न सकिन्छ। औपचारिक रूपमा समापन कार्यक्रम गरिने भएमा निम्न कुराहरूलाई ध्यान दिन जरुरी हुन्छ।

समापन सत्रको प्रस्तावित कार्यक्रम:

- कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने वा गराउने।
- सभाको अध्यक्ष चयन र आशन-ग्रहण।
- सहभागीहरूमध्येबाट सबै क्षेत्रको प्रतिनिधित्व हुने गरी प्रशिक्षणबाट सिकेको अनुभव र प्रशिक्षणको उपयोगिताको बारेमा समीक्षा गर्न लगाउने।
- समापन कार्यक्रमका अतिथिहरूलाई प्रशिक्षणबारे समीक्षा गर्न लगाउने।
- समीक्षाबाट उठान भएका विषयहरूलाई प्रतिवेदनमा समावेश गर्ने।
- सभापतिले कार्यक्रमको समापन गर्ने।

प्रशिक्षकको लागि नोट: समापन सत्रलाई सम्भव भएसम्म छोटो र प्रभावकारी बनाउन प्रयास गर्ने। आमन्त्रण गरिएका व्यक्तित्वहरूको बारेमा जानकारी गराउने। बोल्ने क्रम निर्धारण र समीक्षा गर्ने, विषयको बारेमा जानकारी दिने।

अनुसूचीहरु

अनुसूची -१

पूर्व प्रशिक्षण र प्रशिक्षणोत्तर मूल्याङ्कन प्रश्नावली

कार्यक्रमको विषय:

मिति:

नाम:

१. देहायका मध्ये कुन कार्यलाई बाध्यकारी श्रमको रूपमा लिईन्छ ?
 - (क) कर्मैया, हलिया, हरुवा, चरुवा जस्तालाई
 - (ख) आप्रवासी कामदारलाई तस्कर गरी अर्को देश लाने कार्य
 - (ग) मानव अङ्ग प्रत्यारोपणका लागि अन्य मुलुक लाने कार्य
 - (घ) माथिका सबै

२. मर्का पर्ने व्यक्तिले वा मर्का पर्ने पक्षको लिखित मञ्जुरीमा सम्बन्धित ट्रेड यूनियनले श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६३ बमोजिम उजुरी गर्ने हदम्याद कति हो ?
 - (क) ३ महिना
 - (ख) ६ महिना
 - (ग) ९ महिना
 - (घ) जहिले सुकै

३. बाध्यकारी श्रमले देहायका मध्ये कुन कुराहरुलाई समेट्छ?
 - (क) पूर्णतया सैनिक प्रकृतिका लागि अनिवार्य सैनिक सेवा,
 - (ख) कानूनअन्तर्गत गराईएको कुनै काम वा सेवा,
 - (ग) नागरिक कर्तव्यको रूपमा राज्यले चाहेका बखत अनिवार्य सेवा गर्नु,
 - (घ) कुनै पनि व्यक्तिले डर वा धम्कीको कारण सजायको रूपमा गर्नुपर्ने कार्य वा सेवा

४. बाध्यकारी श्रमका सूचकहरु कुन होईन ?

- (क) हिँड्डुलमा प्रतिबन्ध
- (ख) शारीरिक वा मानसिक शोषण
- (ग) कागजातको कब्जा
- (घ) महिला र पुरूषबीचको असमान पारिश्रमिक

५. कर्मैया श्रम निषेध गर्ने (सम्बन्धी) ऐन, २०५८ अनुसार कैमया श्रम भन्नाले के सम्झनु पर्छ ?

- (क) आफू वा आफ्नो परिवारले लिएको ऋण वा सो को व्याज चुक्ता गर्नका लागि गर्नुपर्ने श्रम
- (ख) पुर्खाले लिएको ऋण वा सो को व्याज चुक्ता गर्नका लागि गर्नुपर्ने श्रम
- (ग) ऋणदाता समक्ष कुनै कर्मैया श्रमिकको जमानी वसे वापत गर्नुपर्ने कार्य
- (घ) माथिका सबै

६. दिगो विकाश लक्ष्य (Sustainable Development Goals) को ८.७ अनुसार बाध्यकारी श्रम, आधुनिक दासत्व र मानव तस्करी उन्मुलन गर्न तत्कालीक र प्रभावकारी उपायहरु अपनाउने र बाल सैनिकहरुको प्रयोग र भर्ति लगायत सबै प्रकारका बाल श्रमलाई कहिले सम्म निषेधित एवम निर्मूल गर्ने लक्ष्य राखेको छ ?

- (क) सन् २०३०
- (ख) सन् २०२५
- (ग) सन् २०२०
- (घ) सन् २०१७

७. देहायका कानूनहरुमध्ये कुन कानून बाध्यकारी श्रमसँग सम्बन्धित छैन?

- (क) मुलुकी अपराध संहिता, २०७४
- (ख) मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४
- (ग) श्रम ऐन, २०७४
- (घ) घरेलु हिंसा (कसूर र सजाय) ऐन, २०६६

८. बालश्रम निवारणसम्बन्धी राष्ट्रिय गुरुयोजना (२०७५-२०८५) देहाय मध्येका लक्ष्य राखेको छ?

- (क) वि.सं २०७९ सम्ममा निकृष्ट र शोषणयुक्त प्रकारको बालश्रम निवारण गर्ने ।
- (ख) वि.सं. २०८२ सम्ममा सबै प्रकारका बालश्रम निवारण गर्ने ।
- (ग) माथिका दुवै
- (घ) माथिका कुनै पनि होईन

९. देहायका कुन कुन निकायहरु बाध्यकारी श्रमको विषयमा न्याय प्रदान गर्न क्रियाशील रहेका छन्?

- (क) श्रम विभाग
- (ख) श्रम अदालत
- (ग) जिल्ला प्रशासन कार्यालय
- (घ) माथिका सबै

१०. बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी पीडितको अधिकारको सम्बन्धमा कुन निकाय सरोकार राख्दछन्?

- (क) नेपाल सरकार
- (ख) न्यायिक निकाय
- (ग) नागरिक समाज
- (घ) माथिका सबै

धन्यवाद

अनुसूची -२

प्रशिक्षणको मूल्याङ्कन

कार्यक्रमको विषय:

सञ्चालन मिति:

नाम (उल्लेख गर्न चाहेमा मात्र):.....

१. कृपया निम्न विषयहरूका सम्बन्धमा आफूलाई उपयुक्त लागेको महलमा (√) चिह्न लगाउनुहोस् ।

क्र.सं	विषय	अति उत्तम	उत्तम	राम्रो	ठीकै	कमजोर
१	कार्य जिम्मेवारीसँग प्रशिक्षणको तादात्म्यता (Consistency)					
२	प्रशिक्षणको विषयवस्तुका आधारमा सत्र (Session) र अन्तरक्रियाको अवधि निर्धारण					
३	प्रशिक्षणमा समावेश भएको विषयवस्तु (Contents)					
४	प्रस्तुतिकरण तथा विश्लेषणको शैली					
५	प्रशिक्षार्थीबाट जिज्ञासा (समस्या) राख्ने मौका र जिज्ञासाको सम्बोधनको तरिका					
६	अध्ययन सामग्रीलगायत अन्य स्रोत साधनको उपलब्धता					

७	प्रतिष्ठानबाट भएको व्यवस्थापन					
८	प्रशिक्षण हुनुभन्दा अगाडि तपाईंको ज्ञान र सीपको स्थिति					
९	प्रशिक्षण भएपछि तपाईंको ज्ञान र सीपको अभिवृद्धि					
१०	समग्रमा प्रशिक्षणको मूल्याङ्कन					

कृपया देहायका विषयमा यहाँले गर्नु भएका अनुभूतिहरू उल्लेख गरी सुधारका लागि सुझाव दिन अनुरोध छ।

२. यस प्रशिक्षणबाट तपाईंले के सिक्नु भयो ? यो सिकाई तपाईंको काममा कसरी उपयोग हुन्छ । उल्लेख गर्नुहोस ।

.....

.....

.....

.....

३. प्रशिक्षण कार्यक्रममा समावेश भएको विषयवस्तुको सम्बन्धमा कुनै खास टिप्पणी भए उल्लेख गरी दिनुहोस्।

.....

.....

.....

.....

४. प्रशिक्षण कार्यक्रमको छनौटलगायत स्रोत व्यक्ति, कार्यपत्र प्रस्तोता र अध्यक्ष एवम् प्यानलिष्टको विषयमा तपाईंलाई केही लागेको भए उल्लेख गरिदिनुहोस् ।

.....
.....
.....
.....

५. प्रशिक्षण कार्यक्रममा भौतिक साधनलगायत व्यवस्थापनमा कुनै सुधार गर्नुपर्ने भए उल्लेख गरिदिनुहोस् ।

.....
.....
.....
.....

६. प्रशिक्षण कार्यक्रममा तपाईंलाई सबैभन्दा मन परेको विषयका बारेमा उल्लेख गरि दिनुहोस् । (कम्तीमा तीनवटा)

क)

ख)

ग)

७. आगामी प्रशिक्षण कार्यक्रमलाई प्रभावकारी एवम् व्यावहारिक बनाउन के कस्ता विषय समावेश गर्नु उपयुक्त हुन्छ?

.....
.....
.....
.....

८. प्रशिक्षण कार्यक्रमको व्यवस्थापनमा संलग्न संयोजन समूहको भूमिकाका बारेमा कुनै टिप्पणी वा सुधारका लागि सुझाव छ भने उल्लेख गरी दिनुहोस् ।

.....

.....

.....

.....

९. यहाँलाई उल्लेख गर्न इच्छा लागेका थप विषयहरू ।

.....

.....

.....

.....

धन्यवाद

प्रकाशन संख्या १०७

राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, नेपाल
मनमैजु, काठमाडौं

फोन नं. ५७७-१-४०२७४४५/४०२७४५१ फ्याक्स नं. ५७७-१-४०२७१४०

पोस्ट बक्स नं. २४८६५

Email: info@njanepal.org.np

URL: www.njanepal.org.np