युवा, रोजगारी र जोखिम : अधिकार, सुरक्षा र विकल्प

लेखक
योगराज सापकोटा

प्रकाशक
मानव अधिकार मञ्च नेपाल
इलाम

आवरण/डिजाइन
भक्तबहादुर थामी

मुद्रण
आर.एस. पेपर प्रोडक्स
काठमाण्डौ

युवा, रोजगारी र जोखिम :
अधिकार, सुरक्षा र विकल्प

लेखक	**: योगराज सापकोटा**
ठेगाना	**: माइजोगमाई ५, सोयाङ्ग, इलाम**
विधा	**: खोज एवं समालोचना**
प्रकाशक	**: मानव अधिकार मञ्च नेपाल, इलाम**
साझेदार	**: ए डब्लु ओ इन्टरनेशल (AWO International)**
प्रथम संस्करण (२०७६)	**: १००० **
दोश्रो संस्करण (२०७७)	**: १०००**
कम्प्युटर ले आउट	**: भक्त बहादुर थामी, मिलीस्टार कम्प्यूटर इलाम**
सर्वाधिकार	**: लेखकमा सुरक्षित**
मुद्रण	**: आर.एस. पेपर प्रोडक्स, काठमाण्डौं**

ISBN :

Yuwa, Rojgari Ra Jokhim : Adhikar, Surakshya Ra Bikalpa
(An Informative booklet on human trafficking, safe migration, related existing laws, process of informed migration, labor rights & livelihood options)
By : Yoga Raj Sapkota

प्रकाशकको भनाई

मानव अधिकार मञ्च नेपाल समतामूलक समाजको निर्माणको परिकल्पनाका साथ क्रियाशिल संस्था हो । मानवअधिकारको संरक्षण र सम्बर्धन गर्न क्रियाशिल संस्थाले मानव बेचविखन, श्रम शोषण जस्ता विकृति र अपराधहरुका विरुद्धमा सचेतना, खवरदारी, पीडित सहायता गर्दै आइरहको छ । आफ्नो जग्गा जमीन र सम्पत्तिको प्रयोगबाट केही गर्न नसकिने निचोड सहित विदेशिने सपना बोकेका युवाहरुको जमात, त्यस्तै व्यक्तिवाट गरिखाने बाटो देखेर उनीहरुलाई प्रलोभनमा पार्नेहरुको जमातबाट तिनै युवाहरु ठगिने, काम छ ज्याला छैन, ऋण लिएर विदेश गएकाहरु विदेशकै जेलमा रहनुपर्ने सबैको पीडा परिवार र समाजले खप्नु पर्ने अहिलेको नियति छ । यतिवेला विश्वव्यापी महामारी कोरोना भाईरसले ठूलो क्षति पुर्‍याएकाकारण सिङ्गो विश्वनै संकटमा छ । यसकालागि के गर्न सकिन्छ भन्ने बहस अगाडि सर्‍यो । विकल्पमा युवाहरुमा हौसला, स्थानीय श्रोतको परिचालन गर्ने सीप, उद्यमशीलता जस्ता सीपहरुको विकास गर्न सके, विदेश जान चाहनेलाई कानूनी र सुरक्षित बाटोबाट जाने तरिका र प्रकृयाका बारेमा बुझाउन सके, विदेशमा पनि सुरक्षित हुन सकिन्छ, र विदेश नजानेले आफैं पनि रोजगारी सृर्जना गर्न सकिन्छ भन्ने जानकारी पुर्‍याउन सके समस्याको न्यूनीकरण हुन्छ भन्ने निश्कर्षका साथ समुदायमा सचेतना लैजाने, युवा क्षमता विकास गर्ने योजना सहितको “सामाजिक रुपान्तरणकालागि युवा” (जिविकोपार्जनको लागि सुरक्षित आप्रवासन र स्व-उद्यमशिलता सम्बन्धी युवा सशक्तिकरण समूहहरुको क्षमता विकास र परिचालनमार्फत मानव बेचबिखन विरुद्ध अभियान) परियोजनालाई निरन्तरता दिने निर्णय गरियो । परियोजनालाई साझेदार संस्था ए डब्लु ओ इन्टरनेशनलले आर्थिक प्राविधिक सहयोग गर्ने र स्थानीय सरकारहरुले स्थानीय साझेदारी गर्ने प्रतिवद्धता गरेपछि परियोजनाले सन २०१९ मा माई नगरपालिका र रोङ गाउँपालिकामा युवा समुहको सशक्तिकरण र परिचालन मार्फत मानव बेचविखन र श्रम शोषणको न्यूनीकरण गर्ने र युवाहरुको आर्थिक क्षमता विकास गर्दै युवा उद्यमी तयार गर्ने लक्ष्य लिएर अघि बढ्यो । सन २०२० मा आइपुग्दा परियोजना इलाम जिल्लाका माई नगरपालिका, रोङ, चुलचुली तथा माईजोगमाई गाउँपालिकामा सञ्चालन हुने भयो । त्यहि दौरानमा परियोजना, युवा र सरोकारवालाहरुको अभियानलाई सहयोग पुग्ने जानकारीमूलक पुस्तकको आवश्यकता पुरा गर्न र समय सापेक्ष बनाउन स्वतन्त्र लेखक योगराज सापकोटाले लेख्नु भएको यो पुस्तकको परिमार्जित दोस्रो संस्करण प्रकाशन गर्ने निर्णय गरियो । संस्थाको निर्णयलाई स्वीकार गरी पुस्तक तयार गरिदिने लेखक सापकोटा प्रति विशेष कृतज्ञता ज्ञापन गर्दछु । पुस्तकको आवरण तथा आकार तयार गर्नुहुने मित्र भक्तबहादुर थामीप्रति हार्दिक आभार प्रकट गर्दछु । पुस्तकको छपाईकालागि आर्थिक साझेदारी गर्ने साझेदार संस्था ए डब्लु ओ इन्टनेशनल, लाई विशेष धन्यवाद व्यक्त गर्दछु । यो पुस्तक परियोजनाका कर्मचारीहरु, संलग्न अभियन्ताहरु र आम युवामा मौलिक सीप र प्रविधिको प्रयोग गर्दै स्थानीय स्तरमा स्वरोजगार बन्न पनि सहयोगी हुने अपेक्षा गर्दै यसलाई अध्ययन गरेर सदाझै रचनात्मक सुझावकालागि आम पाठकहरुमा अपेक्षा राख्दछु ।

मोहन सिंह थेवे
अध्यक्ष
मानवअधिकार मञ्च नेपाल

लेखकको भनाई

युवा रोजगारी र जोखिमबारे बोलिरहँदा र लेखिरहँदा स्थानीय स्रोत र साधनको समुचित प्रयोग महत्वपूर्ण हो । हरेक मानवका लागि सीप पहिलो आवश्यकता हो । सीपले अवसर सिर्जना गर्दछ । जस्ता सन्देशहरुलाई युवा माझ पुऱ्याउन महत्वपूर्ण ठानेको थिएँ । कोरोना महामारीले विश्व आक्रान्त भइरहेको बेलामा आफ्नो घर, आफ्नै माटो, आफ्नै परिवार र समाज नै अन्तिम सुरक्षित स्थान रहेछ भन्ने विश्वमा सन्देश दिएको छ यस महामारीले । यसर्थ स्थानीय स्रोत, साधन र सीप मार्फत आफ्नै माटोलाई फलाउन फूलाउन सबै युवाहरुमा प्रेरणा पुगोस भन्ने कामना गर्दछु ।

पहिलो संस्करणको अध्ययन गरी रचनात्मक सुझाव दिनुहुने सबै पाठकहरुमा कृतज्ञ छु । पुस्तकलाई समय सापेक्ष वनाउने प्रयासमा आएका सुझावहरु र आवश्यकताहरुलाई समेटेर दोस्रो संस्करण परिमार्जित स्वरुपमा तयार गर्ने प्रयास गरेको छु । पुन सबै पाठकहरुमा दोस्रो संस्करणमा पनि सदा झै रचनात्मक सुझावको अपेक्षा गरेको छु ।

योगराज सापकोटा
१ असार, २०७७

विषयसूची

शीर्षक	पृष्ठसंख्या
१) युवा, युवा शक्ति र श्रम	१ -४
२) श्रम, रोजगारी र श्रमिक अधिकार	५-१८
३) आप्रवासन	१९-२८
४) श्रम आप्रवासन वा बैदेशिक रोजगारीमा जाने श्रमिकहरुको अधिकार	२९-४५
५) बैदेशिक रोजगारी र जोखिम	४६-५६
६) जीविकोपार्जनका विकल्पहरु	५७-६३
७) युवा, रोजगारी र मानववेचविखन विरुद्ध सरोकारवालाहरुको भूमिका	६४- ७५
८) जानकारीमूलक सन्देशहरु	
९) सन्दर्भ सामग्रीहरु	

युवा, युवा शक्ति र श्रम

को हुन युवा ?

युवा समाज रुपान्तरणका संवाहकहरु हुन जसले अघिल्लो पुस्ताले हस्तान्तरण गरेको समाजलाई थप मर्मत, संहार र सिर्जनाले भरेर पछिल्लो पुस्तालाई हस्तान्तरण गर्दा विकसित, सहज र सर्वसुलभ बनाएर हस्तान्तरण गर्दछन् र यसरि हस्तान्तरण गर्दा युवाकै हातमा दिन्छन् ।

उमेर समुहका आधारमा धेरै देशहरुले १५ देखि ३५ वर्षलाई युवा भनेर परिभाषित गरेको पाइन्छ । विश्व वैंक जस्ता केहि अन्तराष्ट्रिय संस्थाहरुले १५ वर्ष देखि २५ वर्ष उमेर समुहलाई युवा समुह मान्दछन् । नेपालको हकमा राष्ट्रिय युवा परिषद ऐन २०७२ले १६ वर्षदेखि ४० वर्ष उमेर समुहका मानिसहरुलाई युवा मानेको छ । यसका आधारमा नेपालको करिब ४१ प्रतिशत जनसंख्या युवाहरुको छ ।मानव जीवनको अवस्थाको आधारमा यो बालबालिका पछाडिको अवस्था साथै वयस्क अवस्था भन्दा अगाडिको अवस्था हो ।

मानव जीवनको व्यवहारिक अवस्थालाई हेर्ने हो भने युवा अवस्था महत्वपूर्ण चार चरणको अवस्था हो । ती चार चरणहरु यस प्रकार छन् :

१) सीप सिक्ने चरण (सिकारु) : बाल्यावस्था विशेषत साक्षरतामा केन्द्रित हुन्छ । बाल्यावस्था अरुमा आश्रित चरण हो । जव बाल्यावस्थाबाट

युवावस्थामा व्यक्ति प्रवेश गर्दछ उ क्रमशः परनिर्भरता बाट आत्मनिर्भरतामा केन्द्रित हुन्छ । व्यक्तिको आत्मनिर्भरताका लागि सीपको आवश्यकता पर्दछ र त्यो सीप युवावस्थाको पहिलो चरणमै आवश्यक पर्दछ जसले बाँकी जीवनलाई निर्धारण गर्दछ । यस्ता सीपहरु जीवन उपयोगी हुनु जरुरी छ ।

२) उद्यमको चरण (सीपको प्रयोगको चरण) : यस चरणमा व्यक्तिले सिकेका सीपको प्रयोग गर्दै आर्जन, व्यवसायिकता, सीप र उद्यमको वृद्धि र त्यसले आत्मनिर्भतामा वृद्धि गर्दै परनिर्भरताको न्यूनीकरण गर्ने चरण हो । जसले व्यक्तिलाई जिम्बेवारी बहन गर्ने, आफ्नो पहिचान उच्च राख्ने र स्थापित हुन मद्दत गर्ने हुन्छ । नेतृत्व विकास गर्ने चरणको रुपमा यस चरणलाई लिन सकिन्छ ।

३) स्थापित व्यक्तित्वको चरण (व्यवसायिक, उद्यमी) : यो चरणमा व्यक्तिले आफ्नो उद्यम, इलम, व्यवसाय, पेशाको क्षेत्रमा राम्रो ज्ञान, क्षमता, दक्षता कायम गरि आफू पूर्णरुपले आत्मनिर्भर भई अन्य आश्रितहरुको पनि उत्तिकै सहयोग गर्ने समाजमा स्थापित व्यक्तिको रुपमा अगुवाको रुपमा स्वीकार्य व्यक्ति बन्ने चरण हो । आफु संलग्न पेशा, व्यवसाय, क्षेत्रमा स्थापित व्यक्तित्वको रुपमा विकसित यसैबेला हुने हो ।

४) सम्बाहकको नेतृत्वको चरण (सीपको हस्तान्तरण) : समाजमा बृद्धावस्थामा वा सेवा निवृत्त अवस्थामा समाज सेवा गर्दछु भन्ने धेरै मानिसहरु भेटिन्छन् । उनीहरुले सेवा पनि गर्दछन् । तर, समाज सेवा वा समाज परिवर्तनका लागि उनीहरुले युवा अवस्थामा जति गरे त्यति गर्न सक्दैनन् । युवा अवस्था समाज सेवाको चरण उत्तिकै महत्वपूर्ण छ ।

माथिका ३ चरण पार गरि रहँदा व्यक्तिले समाज रुपान्तरणका लागि आफु तयार हुने, साथै त्यसको नेतृत्व लिन तयार हुने अवस्थाको सिर्जना गर्दछन् र चौथो चरणमा त्यसको नेतृत्वदायी भूमिका यसै अवस्थामा सूरु भई सकेको हुन्छ । यो नेतृत्व आफुले जानेको सीप, क्षमता, दक्षता र समुहहरु निर्माण गरी स्वतस्फूर्त रुपमा नयाँ सोच, संस्कार र शिक्षा सहितको नेतृत्व हुन्छ । जहाँ उनीहरुले आफ्ना सीप, क्षमता र दक्षताहरु प्रस्तुत गर्दै नयाँ पुस्तालाई आकर्षित गर्दछन् र सीपको हस्तान्तरण गर्दछन् ।

युवा शक्ति र श्रम :

माथिका ४ चरणहरुलाई हेर्दा हरेक युवाका यी चार आवश्यकताहरु हुन । उनीहरुका अपेक्षा, र समाजमा आफु स्थापित हुन उनीहरुले गर्ने नियमित माग पनि हुन । यो अवस्था सबैभन्दा शक्तिशाली अवस्था पनि हो तसर्थ आफ्नो आवश्यकताका परिपूर्तिकालागि उनीहरु जे पनि गर्न सक्दछन् । सामुपरेका हरेक परिस्थितिमा तगारो पन्छाउन यी पछि पर्दैनन् । त्यसैले पनि युवा शक्ति महत्वपूर्ण र समाज परिवर्तन गर्न सक्ने सम्भावना बोकेको एकमात्र शक्ति हो । विश्वका सबै ठूला साना भनिएका परिवर्तनहरु युवाहरुको संलग्नता र अगुवाईमा सम्पन्न भएका थिए, र भईरहेका छन् जसले युवा शक्तिलाई परिवर्तनको एक मात्र शक्तिको रुपमा स्थापित गरिसकेको छ ।

परनिर्भरताबाट आत्मनिर्भर बन्दै परोपकारमा रुपान्तरित हुन पुग्ने युवाहरुलाई सीप, श्रम, उत्पादन र परोपकारका लागि प्रेरणा अत्यावश्यक तत्वहरु हुन । श्रम युवाको अपरिहार्य आवश्यकता हो र युवा शक्ति

समाज, राष्ट्रको अपरिहार्य क्षेत्र हो । व्यक्तित्व, नेतृत्व र सामाजिक रुपान्तरणकालागि युवाहरुको पहिलो गहना श्रम, आत्म निर्भरता, ज्ञान सम्पन्नता र त्यसको प्रयोग हो । त्यसैले हरेक युवा केहि गरेर आत्म निर्भर वन्न चाहन्छन र श्रम र उत्पादन प्राथमिकतामा राखेका हुन्छन् ।

✪✪✪

श्रम, रोजगारी र श्रमिक अधिकार

हरेक व्यक्तिले जीवनयापनका लागि कुनै कुनै प्रकारको परिश्रम गर्नै पर्दछ । कुनै न कुनै पेशा लिनु पर्दछ र जुनसुकै पेशामा पनि आफ्नो समय, सीप, बल, बुद्धि, पसिना जस्ता कुरा खर्चनु पर्दछ । यसरि खर्चने कुरालाई श्रम भनिन्छ, जुन शारीरिक वा मानसिक वा दुवै पनि हुन सक्दछ । श्रम खर्च गरेवापत त्यसको प्रतिफल वा कमाईले हाम्रो दैनिकी चलाउँदछौं । यसर्थ श्रमले उत्पादन वा प्रतिफल दिन्छ र त्यो प्रतिफल हाम्रालागि आवश्यक कुरा हो ।

युवा र रोजगारी

युवा आफैंमा शक्ति हो । समाज परिवर्तनको शक्ति । युवा शक्तिमा ठूलो जिम्बेवारी हुन्छ । नेपाल जस्तो आश्रित जनसंख्यालाई परिवार आफैंले धान्नु पर्ने देशमा युवाको देश निर्माण भन्दा पहिलो परिवार प्रतिको ठूलो दायित्व रहन्छ । परिवारका सदश्यहरु र विशेषगरी आश्रित जनसंख्या बालबालिका र जेष्ठ नागरीकहरुको पालन पोषण र हेरचाहको जिम्बेवारी पारिवारिक जिम्बेवारी भित्र पर्दछ । त्यसपछि सामाजिक दायित्व रहन्छ । यसर्थ हाम्रो परिवेशमा युवाहरु आफ्नो भन्दापनि अरुको जीवनका लागि केहि गर्नु पहिलो बाध्यता हो । यी बाध्यताका बावजुत आफ्नो वृत्ति विकासमा लाग्नु युवाहरुको आवश्यकता हो ।

यी सबै कुराहरुलाई समेट्न युवाहरु आफ्नो पेशा, रोजगारी, सुरक्षित सम्मानित र सहज चाहन्छन् र उनीहरुले त्यहिँबाट आफ्नो भविष्य खोज्नु पर्ने हुन्छ । युवाहरुको श्रमले उनीहरु र उनीहरुको परिवार मात्रै होइन सिङ्गै मूलुक चलेको हुन्छ । राज्यलाई तिर्ने करको ठूलो हिस्सा भनेको युवाहरुको श्रमको हिस्सा नै हो, जसले राज्यले नागरीकको सुरक्षा, देशको विकास र सञ्चालन गर्दछ । यसकारण, युवाशक्ति शक्ति हो तर शक्ति सहि ठाउँमा प्रयोग भयो भने मात्रै सोचेको उद्देश्य पूरा हुन्छ । यसर्थ युवा शक्ति वा युवा श्रमलाई सुरिक्षत र मर्यादित तरिकाले प्रयोग गर्नु पर्दछ । यसमा युवा आफैँ सचेत हुनु जरुरी छ ।

श्रमिक अधिकारको आवश्यकता

लगानी गरिएको श्रमको उचित प्रतिफल हुनका लागि श्रमको मूल्य उचित हुनु पर्दछ । तर, कतिपय क्षेत्रमा श्रम गरे अनुसारको प्रतिफल भने श्रमिकले पाउँदैनन् । मालिकले कम मूल्य दिन्छन तर बढी श्रम लिन्छन् । जसले गर्दा श्रमिकको जीवन यापन गाह्रो हुन्छ तर मालिक सँधै नाफामा पुग्दछन् । श्रमको मूल्य उचित भयो भने मालिकको व्यवसायमा नाफा हुँदैन भन्ने पनि होइन । श्रमको उचित मूल्य भयो भने श्रमिक झन सुरक्षित हुन्छन् र उत्पादन झन धेरै हुन्छ ।

कतिपय देशहरुमा त पहिले पहिले मानिसहरुलाई बन्दी बनाउने र उनीहरुलाई दास बनाउने, काम लगाउने र खान पनि राम्रो नदिने चलन थियो । उनीहरुले जीवन बाँच्नकालागि आधा पेट खाएर भएपनि

मालिकको काम गर्नु पर्दथ्यो । बाबु बाजेले लिएको ऋण तिर्न छोरा नाती सम्म अर्काको गोठालो वस्नु पर्ने चलन हाम्रै समाजमा थियो भन्ने हामीले पनि सुनेका छौँ । दासप्रथा, हलिया प्रथा जस्ता प्रथाहरु नेपालबाट उन्मूलन गरिएको कुरा पनि हामीले सुनेका छौँ । यी सबैकुराहरुलाई हेर्दा श्रमिकको श्रम सुरक्षित र उचित मूल्य नभएको भन्ने नै देखिन्छ । जसलाई श्रम शोषण भनिन्छ । विश्वभरमा यस्ता श्रम शोषणका कथा अहिले पनि यथार्थ नै छन् । यसैलाई ध्यानमा राखेर राष्ट्रिय तथा अन्तराष्ट्रिय स्तरमा श्रमको मूल्य र श्रमिकका अधिकारका कुराहरुमा व्यापक चर्चा भयो । विभिन्न आन्दोलनहरु भए र अन्तत : श्रमिकको पनि अधिकार सुनिश्चित हुने र शोषण गर्नेलाई दण्ड सजाय पनि हुने प्रकारका कानूनहरु आए । ती कानूनहरुका आधारमा हामी आफैंले कसैलाई रोजगारीमा लगाई रहँदा वा हामी कसैकोमा श्रम गरी रहँदा हाम्रा कर्तव्य र अधिकारहरु राज्यको कानून द्वारा निर्देशित हुन्छन् । श्रम, रोजगारी, रोजगारदाता र श्रमिकका काम कर्तव्य र अधिकारहरुको व्यवस्थासँगै सुरक्षित रोजगारीको अवस्थामा सुधार आएको छ । यी विभिन्न कारणले गर्दा यी कुराहरुमा कानूनी व्यवस्था के छन् भनेर सबैले बुझ्नु र त्यसै अनुसार व्यवहार गर्नु आवश्यक हुन्छ ।

श्रम, रोजगारी र श्रमिक अधिकार सम्बन्धि कानूनी व्यवस्थाहरु

नेपालको संविधानः

संविधान राज्यको मूल कानून हो । संघीय लोकतान्त्रिक नेपालको संविधानले श्रमको हक भनेर मौलिक अधिकार भित्र राखेको छ । संविधानको धारा ३४ (१)मा *श्रमको हक : प्रत्येक श्रमिकलाई उचित*

श्रम अभ्यासको हक हुनेछ । भनेर श्रम गर्न पाउने अधिकार प्रदान गरेको छ । यसको स्पष्टिकरणमा श्रमिक शब्दको परिभाषा गरेको छ जसमा : *श्रमिक भन्नाले पारीश्रमिक लिइ रोजगारदाताको लागि शारिरीक वा वौद्धिक कार्य गर्ने कामदार वा मजदुर सम्झनु पर्छ ।* भनेर स्पष्ट गरेको छ । त्यसैगरी, उपदफा (२)मा *प्रत्येक श्रमिकलाइ उचित पारीश्रमिक, सुविधा तथा योगदानमा आधारिक सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ ।* भनेर श्रमिकको पारीश्रमिक, सुविधा र सामाजिक सुरक्षाको हकको व्यवस्था गरेको छ । तर, सामाजिक सुरक्षाको हककमा भने योगदानमा आधारित हुने भनिएको छ जसको अर्थ श्रम गरेबापत नागरीकले राज्यलाई सामाजिक सुरक्षाका लागि कर तिर्नु पर्ने हुन्छ र यसरी तिरेको करको आधारमा सामाजिक सुरक्षा प्रदान गरिने भनिएको हो । सामाजिक सुरक्षाका दायरा भने फरक फरक पनि हुन सक्दछ । यहाँ दिइएको उदाहरण एउटा मात्रै हो । त्यसैगरी ,उपदफा (३)मा : *प्रत्येक श्रमिकलाई कानून वमोजिम ट्रेड युनियन खोल्ने, त्यसमा सहभागी हुने तथा सामुहिक सौदावाजि गर्न पाउने हक हुनेछ* भनिएको छ । यसले श्रमिकहरुले कानून बमोजिम आफ्नो संगठन बनाउन पाउने र हक दावी गर्न पाउने अधिकार पनि सुनिश्चित गरिएको छ ।

रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन २०७५

रोजगारीको हक सम्बन्धि ऐन २०७५ले सबै नेपाली नागरीकलाई रोजगारीको हक प्रदान गर्न, क्षमताअनुसारको रोजगारी छनौट गर्ने अवसर, रोजगारीका शर्त, अवस्था र बेरोजगार सहायताको व्यवस्था

पनि गर्न ऐन बनेको उल्लेख गरेको छ । रोजगारीको हक सम्बन्धि ऐनले निम्न अधिकारहरु प्रदान गरेको छ :

क) रोजगारीको अधिकार : हरेक नागरिकलाई कानूनको अधिनमा रही उचित श्रम अभ्यास गर्ने अधिकार छ ।

ख) रोजगारीको छनौट गर्ने अधिकार : इच्छा अनुसारको काम छान्ने, योग्यता अनुसारको काम गर्ने, इच्छा अनुसार काम छोड्न पाउने र इच्छा विपरित रोजगारीमा लगाउन वा काम गराउन बाध्य नपारिने अधिकार ।

ग) बेरोजगार सहायता : प्रत्येक बेरोजगारले ऐन बमोजिम सहायता पाउने ।

घ) भेदभाव गर्न नहुने : कुनै खास वर्ग वा समुदायलाई विशेष व्यवस्था गरेको बाहेक कसैको उत्पत्ति, धर्म, वर्ण, जात जाति, लिङ्ग, भाषा, क्षेत्र, बैचारिक आस्था आदिका आधारमा भेदभाव गर्न नपाईने ।

ङ) रोजगारीबाट हटाउन नपाईने : कानून बमोजिम बाहेक कुनै व्यक्तिलाई रोजगारीबाट विना कारण हटाउन नपाईने ।

च) रोजगार कार्यक्रम सञ्चालन गर्नुपर्ने : संघीय, प्रदेश र स्थानीय सरकारहरुले बेरोजगारलाई न्यूनतम रोजगारी प्रदान गर्ने कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्नु पर्ने । यस्ता कार्यक्रमहरुमा महिला,

दलित, आर्थिक रुपले विपन्न, शहिद परिवार आदिलाई प्राथमिकता दिनु पर्ने ।

छ) रोजगार सेवाकेन्द्र स्थापना : नेपाल सरकारले प्रत्येक स्थानीय तहमा रोजगार सेवा केन्द्र स्थापना गर्ने ।

ज) निवेदन दिनु पर्ने : न्यूनतम रोजगारीकालागि इच्छुक बेरोजगार नागरीकले सेवा केन्द्रमा निवेदन दिनु पर्ने । रोजगार सेवाकेन्द्रले बेरोजगारहरुको अभिलेख राख्ने ।

झ) जानकारी दिनु पर्ने : न्यूनतम रोजगारीकालागि निवेदन दिने व्यक्तिले आफ्नै प्रयासबाट अन्यत्र रोजगारी पाएमा सेवा केन्द्रमा सो को जानकारी गराउने ।

ञ) रोजगारदाताहरुको विवरण राख्नु पर्ने : रोजगार सेवा केन्द्रले स्थानीय तहमा भएका रोजगारदाताहरुको विवरण राख्नु पर्ने ।

ट) श्रमिक माग गर्न सक्ने : रोजगारदाताहरुले स्थानीय तहमा आफुलाई आवश्यक पर्ने श्रमिकहरुको योग्यता, क्षमता आदिकुरा उल्लेख गरी रोजगार सेवा केन्द्रमा माग गर्न सक्ने ।

ठ) रोजगार सूचना उपलब्ध गराउने : सेवा केन्द्रले आफ्नो क्षेत्रभित्र आवश्यक पर्ने श्रमिकको अवसर र सूचीकृत बेरोजगारहरुको विवरण रोजगारदाता र बेरोजगारहरुलाई सूचना गर्नुपर्ने ।

ड) बेरोजगार व्यक्तिलाई रोजगार दिनु पर्ने : रोजगारदाताबाट माग भइआएको रोजगारीको अवसरमा सेवा केन्द्रले तोकिएको योग्यता पुगेको बेरोजगारलाई लेखि पठाउने र उक्त व्यक्तिलाई रोजगारदाताले काम लगाउनु पर्ने । रोजगारदाता सरकारी वा नीजि दुवै हुन सक्ने । उक्त कामदारको दैनिक ज्यालादर मन्त्रालयले तोके बमोजिम हुने र रोजगारदाताले लगाएको काम गर्नु पर्ने । निजले तोकेको काम नगरे काम बाट हटाइने र उसको नाम बेरोजगारको सूची बाट पनि हटाइने ।

ढ) **निर्वाह भत्ता दिने:** रोजगार सेवा केन्द्रमा सूचीकृत बेरोजगारहरुलाई काम दिन नसके नेपाल सरकारले तोकिए बमोजिमको शर्तमा निर्वाह भत्ता दिने ।

निर्वाह भत्ता पाउने अवस्था :

क) परिवारको सदश्यले तोकिए बमोजिमको रोजगारी नपाएमा

ख) नेपाल सरकारले तोके भन्दा कम वार्षिक आय भएका परिवारलाई

ग) परिवारको कुनै सदश्य स्वरोजगार नभएमा

घ) परिवारका कुनै सदश्य वैदेशिक रोजगारीमा नगएकोमा

यसरी रोजगारीको हक सम्बन्धि ऐनले सबै नागरीकलाई रोजगारीको अधिकार, कामको अधिकार र बेरोजगारलाई रोजगारी र निर्वाह भत्ता को व्यवस्था गर्दै सबैको रोजगारीको सुनिश्चितता गरेको देखिन्छ ।

रोजगारीको हक सम्बन्धी नियमावली, २०७५

रोजगारीको हक सम्बन्धी (पहिलो संसोधन) नियमावली, २०७५ले रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन, २०७५ले गरेका व्यवस्थाहरुको कार्यान्वयनलाई थप व्यवस्थित गर्न संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा हुने निर्देशक समितिको गठन, काम कर्तव्य अधिकार र सेवा लिने प्रकृयाका बारेमा स्पष्ट गरेको छ ।

श्रम ऐनः २०७४

श्रम, श्रमिक र रोजगारी जस्ता विषयमा नेपाल सरकारले छुट्टै ऐनको व्यवस्था गरी लागु गरेको छ । जसलाई श्रम ऐन २०७४ भनेर चिनिन्छ । यस ऐनको **परिच्छेद १, दफा २, (भ) मा श्रमिक शब्दको परिभाषा यस प्रकार राखिएको छ :** ***"श्रमिक" भन्नाले पारिश्रमिक लिई रोजगारदाताको लागि शारीरिक वा बौद्धिक कार्य गर्ने कामदार वा कर्मचारी वा जुनसुकै पदनाम दिई काममा लगाइएको व्यक्ति सम्झनु पर्छ ।*** यस परिभाषालाई हेर्दा श्रमिक भन्नाले परिश्रमको मूल्य लिने, र पारिश्रमिक दिने वा रोजगारी दिने रोजगारदाताका लागि श्रम गर्ने व्यक्ति हो । उसले गर्ने श्रम वा कार्य भनेको शारीरिक वा वौद्धिक हुन सक्छ । कामदार, कर्मचारी वा अन्य जे जे नाम दिए पनि श्रममा लगाईएको व्यक्ति एउटा श्रमिक हो भनेर स्पष्ट गरेको छ ।

श्रम ऐन २०७४ को **परिच्छेद २ मा दफा ३ देखि ९ सम्म श्रमिक सम्बन्धी आधारभुत व्यवस्था उल्लेख गरिएको । जसमा**

दफा ३ मा न्यूनतम मापदण्डको रुपमा रहने : यसमा श्रम ऐन २०७४ले तोकेका सबै व्यवस्थाहरु न्यूनतम मापदण्ड मानिने र श्रमिकहरुको अधिकारका लागि ऐनले तोके भन्दा बढि व्यवस्था गर्न मिल्ने तर तोके भन्दा मुनि गर्न नपाईने भन्ने सामान्य अर्थ हो ।

दफा ४ मा बाँधा श्रममा लगाउन नहुने : बाँधा श्रम भन्नाले कुनै पनि व्यक्तिलाई इच्छा नलागेको काम डर, धम्की वा आर्थिक, शारीरिक वा मानसिक रुपमा कारवाही गर्ने त्रासमा राखी गर्न बाध्य पारिने कामलाई बुझाउँदछ । ऐनले कुनै प्रकारका प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रुपमा बाँधा श्रममा लगाउन नपाईने भनि व्यवस्था गरेको छ ।

दफा ५ मा बालबालिकालाई काममा लगाउन नहुने : कसैले पनि कानून विपरीत बालबालिकालाई काममा लगाउन पाईने छैन भनि व्यवस्था गरेको छ ।

दफा ६मा भेदभाव गर्न नहुने : रोजगारदाताले श्रमिकको लिङ्ग, धर्म, जाती, क्षेत्र वा अन्य कुनैपनि प्रकारले भेदभाव गर्न नपाईने भनेर व्यवस्था गरेको छ । जसले एकै प्रकारको काममा काम गर्ने सबै श्रमिकहरुलाई समान व्यवहार गर्नु पर्ने कुरालाई सुनिश्चित गर्न सहयोग गरेको छ ।

यसका साथै विशेष सुविधा दिनु पर्ने व्यक्तिहरु जस्तै कामको आवश्यकता अनुसार कुनै व्यक्तिलाई विशेष प्राथमिकता दिनु परेमा, गर्भवती श्रमिकलाई उनको शारीरिक स्वास्थ्य अनुसारको काम लगाउँदा, शारीरिक अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरुलाई उनीहरुको शारीरिक अवस्था अनुसारको काम र क्षेत्रको व्यवस्था गरेमा अरु सरह नहुन सक्दछ । तर, यस्तो

कामलाई भेदभाव भएको वा गरेको मानिने छैन भनेर स्पष्ट व्यवस्था दफा ६ को उपदफा २ मा गरिएको छ।

दफा ७मा समान कामको लागि पारिश्रमिकमा भेदभाव गर्न नहुने : यसमा एकै प्रकारको काम भएमा सबै श्रमिकहरुको समान ज्याला हुने, जसमा समान समय र प्रतिफललाई आधार मानिने भनिएको छ। लिङ्गको आधारमा पारिश्रमिकमा भेदभाव गर्न नहुने भनेर स्पष्ट पारिएको छ।

दफा ८मा ट्रेड युनियन सम्बन्धी अधिकार : श्रमिकहरुले कानून बमोजिम संगठन खोल्ने, सदश्यता लिने र क्रियाकलाप गर्ने अधिकार सुनिश्चित गरिएको छ।

दफा९ मा उपचार प्राप्त गर्न सक्ने : यस दफाले श्रमिकहरुका कुनै अधिकारहरु प्राप्त नभएमा वा हनन भएमा कानून बमोजिम उक्त अधिकार पाउने कानूनी उपचारको हकलाई सुनिश्चित गरेको छ।

श्रमिक र श्रमिक अधिकारको व्यवस्था गरेजस्तै श्रम ऐन २०७४ले रोजगारी, रोजगारदाता र प्रकृयाका बारेमा पनि स्पष्ट व्यवस्था गरेको छ।

रोजगारी

नेपाल भित्र काम गर्ने श्रमिकहरु र रोजगारदाताहरु बीचको काम, कर्तव्य, अधिकारको सुनिश्चितताका लागि नेपाल सरकारले आफ्नो श्रम तथा रोजगारी सम्बन्धि मापदण्ड तयार गरेको छ। र छुट्टै कानून बनाई व्यवस्थित गरेको छ।

श्रम ऐन २०७४ को परिच्छेद ३ दफा १० मा रोजगारीलाई यसरी विभाजन गरेको छ :

क) नियमित : तल ख, ग, र घ मा भएका रोजगारी बाहेकका अन्य सबै प्रकारका रोजगारीलाई बुझ्फाउँदछ भनेर व्याख्या गरिएको छ। तर, कामको प्रकृति हेरेर नियमित हो कि होइन भन्ने निर्धारण गरिने छ भनि थप व्यवस्था पनि गरिएको छ। यसले सामान्यरुपमा नियमित रुपमा काम गर्ने कुरालाई बुझ्फाउँदछ।

ख) कार्यगत : कुनै खासकाम गर्न भनेर तोकेर दिएको रोजगारी हो।

ग) समयगत : निश्चित समय तोकी कुनै काम सम्पन्न गर्न दिएको कामलाई समयगत रोजगारी भनिन्छ।

घ) आकस्मिक : रोजगारदाताले १ महिनाको अवधिमा ७ दिन वा सो भन्दा कम अवधिमा काम सकिने गरि दिएको रोजगारीलाई आकस्मिक रोजगारी भनिएको छ।

ङ) आंशिक : कुनैपनि काम जसमा एक हप्तामा ३५ घण्टा भन्दा कम समयका लागि दिइएको रोजगारीलाई आंशिक रोजगारी भनिन्छ।

रोजगारलाई सुरक्षित र व्यवस्थित बनाउनका लागि ऐनले थप व्यवस्था पनि गरेको छ। जस अनुसार ऐनको दफा ११ मा आकस्मिक बाहेकका सबै रोजगारीमा रोजगारदाता र श्रमिकबीच लिखित सम्झौता हुनुपर्ने, यस्तो सम्झौतामा कामको समय, पारिश्रमिक, सुविधा र सर्तहरु स्पष्ट हुनु पर्ने जस्ता व्यवस्था गरेको छ। दफा १२ मा रोजगारदाता र श्रमिक बीच लिखित वा मौखिक सम्झौताका आधारमा श्रमिकले काम सुरुगरेको

अवधि देखि सम्बन्ध भएको मानिने, आकस्मिक बाहेकका रोजगारीमा लिखित सम्झौता वा प्रमाणलाई लिने जस्ता कुराहरु उल्लेख छन् । दफा १३ मा श्रमिकको परीक्षणकाल बढीमा ६ महिनाको हुने र सो समयमा श्रमिकले सन्तोषजनक काम नगरे निष्कासन गर्न सक्ने तर सो अवधि कटेमा स्वत परीक्षणकाल सकिएको हुने व्यवस्था गरिएको छ ।

ऐनको दफा १४ ले रोजगारदाताको स्वामित्व परिवर्तन भएमा पनि रोजगारी कायम रहने व्यवस्था गरेको छ । यसको अर्थ मालिक परिवर्तन भएपनि श्रमिकको रोजगारी यथावत रहने छ । त्यसैगरी दफा १५ मा कच्चा पदार्थको अभावमा, वा आपद विपदमा परेर काम रोक्नुपर्ने भएमा कर्मचारीहरुलाई जगेडामा राख्ने र उक्त अवधिको पारिश्रमिक दिने व्यवस्था गरेको छ । यसरी जगेडाामा राख्दा बढीमा १५ दिन राख्ने व्यवस्था गरेको छ । ऐनको दफा १६, १७ र १८ मा तालिमी र प्रशिक्षार्थी कामदार लगाउन पाउने र उनीहरुलाई श्रमिक सरह व्यवहार गर्ने जस्ता प्रावधानहरु छन् । दफा १९, २० र २१ ले आंशिक श्रमिकलाई काम गर्न पाउने र अन्यत्र काम गर्न रोक नलगाउने साथै सञ्चयकोष, उपदान र सामाजिक सुरक्षाबापदका योगदानहरु गर्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

ऐनको दफा २८ ले काम गर्ने समय दैनिक ८ घण्टा र हप्तामा बढीमा ४८ घण्टा भन्दा बढी काममा लगाउन नपाईने, बढीमा ५ घण्टामा आधा घण्टा विश्राम दिनु पर्ने र रोक्न नमिल्ने काम भए आलोपालोको व्यवस्था मिलाउनु पर्ने उल्लेख छ । विचमा दिएको विश्राम पनि कामकै समयमा जोडिने । दफा २९ ले बढी समय काम लगाउन बाध्य पार्न नपाईने व्यवस्था गरेको छ । दफा ३० मा बढी समय काम लगाउने व्यवस्था छ ।

जसअनुसार दैनिक बढीमा ४ घण्टा र हप्तामा बढीमा २४ घण्टा भन्दा बढी लगाउन नपाईने उल्लेख छ । दफा ३१ ले बढी काम गरेको अवधिको पारिश्रमिकको व्यवस्था गरेको छ । दफा ३२ काम गर्ने समयको व्यवस्था गर्नु पर्ने र दफा ३३ मा सूर्योदय अघि र सूर्यास्त पछि महिला कामदारहरुलाई घर पुग्ने यातायातको व्यवस्था गर्नु पर्ने उल्लेख छ ।

ऐनको परिच्छेद ८ अन्तरगत दफा ३४ देखि ३९ सम्म पारिश्रमिक सम्बन्धि व्यवस्था छ । श्रमिकले पारिश्रमिक पाउनु पर्ने, वार्षिक ग्रेड पाउने, चाडपर्व खर्च पाउने, कानून बमोजिम बाहेक पारिश्रमिक कट्टा गर्न नपाउने, जगेडा अवधिको तलव पाउने जस्ता व्यवस्थाहरु गरिएको छ । यसैगरी परिच्छेद ९ अन्तर्गत दफा ४० देखि ५१ सम्म विदा सम्बन्धि व्यवस्था छ । ऐनले साप्ताहिक, सार्वजानिक, सट्टा, घर विदा, विरामी विदा, प्रसुति विदा, किरिया विदा, विदाको गणना गर्ने साथै सबै विदा अधिकार नभै सहुलियत हो भन्ने कुरा उल्लेख छ ।

ऐनको परिच्छेद ९ मा सञ्चयकोष, उपादान र विमा सम्बन्धी व्यवस्था गरिएकोछ । श्रमिकले सञ्चयकोष, उपदान, दुर्घटना विमा जस्ता विमाहरु रोजगारदाताले गराउनु पर्ने उल्लेख छ ।

स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४

स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४को दफा ११(थ) मा बेरोजगारको तथ्याङ्क संकलन गर्ने, स्वदेशी तथा विदेशी श्रमिकको लगत राख्ने, सुरक्षित वेदेशिक रोजगारी र वैदेशिक रोजगारीमा रहेको श्रमशक्तिको सूचना तथा तथ्याँङ्कको संकलन तथा व्यवस्थापन गर्ने, रोजगार सूचना केन्द्रको स्थापना, बैदेशिक रोजगारीमा जानेहरुकालागि सीपमूलक तालिम,

वैदेशिक रोजगारीमा गई फर्किएर आएकाहरुको सामाजिक पुनस्थापना, उद्यमशीलताको उपयोग जस्ता कामहरु स्थानीय सरकारको काम, कर्तव्य र अधिकार भित्र राखेको छ ।

श्रमिकका अधिकारसँग सम्बन्धित नेपालमा प्रचलित अन्य कानूनहरु :

क) बाल श्रम निषेध र नियमन गर्ने ऐन २०५६ र नियमावली २०६२
ख) श्रम ऐन २०७४
ग) मानव बेचविखन र ओसार पसार नियन्त्रण ऐन २०६४
घ) श्रम नियमावली २०५०
ङ) सिँचाई नियमावली २०५५
च) बालबालिका सम्बन्धि ऐन २०७५
छ) योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४
ज) स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४
झ) रोजगारीको हक सम्बन्धि ऐन २०७५
ञ) रोजगारीको हक सम्बन्धी नियमावली २०७५
ट) योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४
ठ) योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा नियमावली, २०७५

✪✪✪

आप्रवासन

परिचय :

हरेक व्यक्तिले आफु जन्मिएको ठाउँमा नै आफ्नो जीवन यापन गरिरहेका हुँदैनन् । किनकि हामीलाई आवश्यक पर्ने सबैकुरा एकै ठाउँमा कम पाइन्छ । यसर्थ धेरै मानिसहरु आफु जन्मिएको ठाउँ छोडेर आफ्ना आवश्यकता पुरा हुने स्थान तर्फ जाने गर्दछन् । यसरी एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा आफ्नो आवश्यकता पुरा गर्न जाँदा सबै भन्दा उत्तम स्थल रोजेर जाने गर्दछन् । तर, यसरी अवसरका लागि ठाउँ छोड्ने व्यक्तिहरु सबैले आफ्नो गाउँ ठाउँ छोड्छन् भन्ने चाहिँ होईन । कोही, आफ्नो घर छोडेर अन्यत्र कामका लागि जाँदा डेरा गरी बस्ने पनि हुन्छन्, कोही केही वर्ष उतै बसेर घर फर्कने हुन्छन् । कोही केही महिना वस्ने हुन्छन् त कसैकसैले भने उतै बस्ने गरी घर छोडेर सँधैका लागि पनि जान्छन् । यसरी, अवसरकालागि एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा गई वस्ने प्रकृयालाई आप्रवासन भनिन्छ । आप्रवासन आफ्नै देश भित्र वा देश बाहिर पनि हुन्छ ।

आप्रवासनका कारणहरु

१) स्वेच्छिक कारण : व्यक्तिले आफ्नो इच्छा अनुसार एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा सर्ने कामलाई स्वेच्छिक आप्रवासन भनिन्छ । यसरी हुने आप्रवासन विशेष गरि अवसरको खोजीका लागि हुने गर्दछ । व्यक्तिले

आफ्नो आवश्यकता अनुसार अवसरको खोजी गर्दछ र त्यसकालागि आफ्नो ठाउँ छोड्दछ । जस्तै, अध्ययन गर्न राम्रो कलेज, विश्वविद्यालयहरु खोज्ने वा छनौट गर्ने, उत्पादन राम्रो हुने ठाउँ, बजारको नजीक, व्यवसाय चल्ने ठाउँ जस्ता कुराहरुले पनि आप्रवासन हुन्छ । रोजगारीका लागि पनि आप्रबासन गरिन्छ ।

२) बाध्यात्मक कारण : कुनैबेला व्यक्तिले नचाहेर पनि स्थान छोड्नु पर्ने हुन सक्दछ । यसरी आफ्नो इच्छा विपरित बाध्य भएर गरिने आप्रबासनलाई बाध्यात्मक आप्रवासन भनिन्छ । बाध्यात्मक आप्रवासन जीवन रक्षाका लागि हुन्छ । आफु वसेको स्थानमा हिंसा, द्वन्द्व, जस्ता घटनाहरुका कारण जीवन सुरक्षित नहुने भएमा, देश निकाला भएमा व्यक्तिले जीवन रक्षाका लागि अर्को स्थानमा सर्नु पने बाध्यता हुन सक्दछ । त्यसैगरी, प्राकृतिक कारण जस्तै बाढी, पहिरो, अनावृष्टि, भूकम्प जस्ता विपदका कारण जीवन रक्षामा समस्या आउँदा पनि तत्काललाई ठाउँ छोडेर अन्यत्र सर्नु पर्ने हुन सक्दछ । यस्ता कारणहरुलाई बाध्यात्मक कारणहरु भनिन्छ ।

श्रम आप्रवासन र बैदेशिक रोजगारी

शारीरिक वा मानसिक श्रम गरेर आय आर्जन गर्ने उद्देश्यले गरिने आप्रवासनलाई श्रम आप्रवासन भनिन्छ । श्रम आप्रवासन जीवन निर्वाहकालागि गरिने आप्रवासन हो । श्रम आप्रवासन देश भित्र र र देशबाहिर दुबैठाउँमा हुन सक्दछ । श्रमका लागि देश बाहिर अर्को मुलूकमा हुने आप्रावासनलाई बैदेशिक रोजगारी पनि भनिन्छ । नेपालबाट अझ हाम्रै गाउँघर परिवार बाट दैनिक धेरै व्यक्तिहरु श्रम आप्रवासनका

लागि देश भित्रका विभिन्न ठाउँमा साथै बैदेशिक रोजगारीमा जाने गर्दछन् ।

आप्रवासनका अवसर र जोखिमहरु

आप्रवासन आफैमा सहजताका लागि रोजिने प्रकृया हो । तर आप्रवासन सोचे जति सजिलो भने हुँदैन । एक ठाउँ बाट अर्को ठाउँमा बस्ने काम आफैँमा गाह्रो काम हो । किनकि, नयाँ ठाँउमा आफ्नो ठाउँमा जस्तो चाल चलन, रीति, संस्कृति, परंम्परा, हावापानी, खानपान, भेषभुषा, सहयोग, सुरक्षा जस्ता कुराहरु फरक पर्दछन् । जसले गर्दा हाम्रो दैनिकीमा, काममा, व्यवहारमा र स्वास्थ्यमा प्रत्यक्ष प्रभाव पर्न सक्दछ । अझ श्रम आप्रवासन आफैँमा अवसरको खोजी र अवसरको प्राप्तिका लागि भएता पनि श्रम आप्रवासन सँधै सहज र सजिलो भने हुँदैन । वैधानिक प्रकृया पुरा नगरी हुने यस्ता आप्रवासनमा श्रम शोषण, शारीरिक मानसिक हिंसा, चोरी, बेचविखन, प्राण घातक रोगहरु, जस्ता समस्याहरुले जीवन जोगाउन गाह्रो पार्ने हुन सक्दछ । कत्ति व्यक्तिले जीन्दगीभर जेल, यातना भोग्नु परेको, र कत्तिले जीवन नै गुमाउनु परेको पनि हामीले देखे सुनेका छौँ । यसो भन्दैमा सबै आप्रवासनहरु जोखिम नै हुन भन्ने चाहिँ होईन । धेरैले, सोचे भन्दा राम्रो प्रगति पनि गरेका छन् । यसको कारण आप्रवासन गर्दैगर्दा गरिने प्रकृयामा पुऱ्याउनु पर्ने सजगता महत्वपूर्ण हुन्छ । विशेष गरी देश बाहिर अन्य मूलुकहरुमा गरिने आप्रवासनमा झन सजगता अपनाउनु पर्दछ ।

असुरक्षित आप्रवासन

आवश्यक सुरक्षामा ध्यान नदिई गरिने आप्रवासन असुरक्षित आप्रवासन हो । एउटा देशबाट अर्को देशमा नागरीकहरु आवतजावत गर्नका लागि देशहरुले आफ्नै कानून बनाएका हुन्छन् । उक्त कानून अनुरुप एक देश बाट अर्को देशमा गएको व्यक्तिको सुरक्षा गएको देशले गर्ने हुन्छ । जस्तै नेपालमा कुनै अर्को देशको व्यक्ति आउँदछ भने उसले नेपाल सरकारलाई जानकारी गराएर आउनु पर्दछ । यसरी जानकारी गराएर आए पछि उ कहाँ बस्ने, के गर्ने भन्ने कुरामा सरकारलाई अग्रिम थाहा हुन्छ र उसको सुरक्षाका लागि सरकारले जिम्मा लिएको हुन्छ, उसले काम गर्ने कार्यालयले जिम्बेवारी लिएको हुन्छ । तर, कोही व्यक्ति जानकारी नदिई प्रवेश गऱ्यो भने त्यस्तो व्यक्तिका बारेमा सरकारलाई थाहा हुँदैन । उ माथि केही भयो भने पनि कसैलाई थाहा नहुन सक्दछ । उसको देश र सरकारलाई पनि थाहा हुँदैन । अर्कोकुरा उसलाई नेपाल सरकारले गैरकानूनी रुपले नेपालमा बसेको भेटेमा नेपालको कानून अनुसार कारवाही पनि हुन्छ । यसैगरी, नेपाल भ्रमणमा वा व्यवसाय, अध्ययन जस्ता शिर्षकमा नेपाल घुम्न आएर लुकीछिपी काम गऱ्यो अथवा जुन उद्देश्यले नेपाल आउने अनुमति लिएको थियो त्यो भन्दा फरक काम गऱ्यो भने पनि उसले गलत सूचना दिएको र भनेबमोजिम व्यवहार नगरेको अभियोगमा कारवाहीमा पर्दछ । यो कुरा हामीलाई पनि लाग्दछ । यदि हामीले पनि विदेश जाँदा यसरी गयौँ भने पक्कैपनि असुरक्षित भईन्छ ।

असुरक्षित आप्रवासनका जोखिमहरु

असुरक्षित आप्रवासनमा जाँदा निम्न जोखिमहरु हुन सक्दछन् :

क) गैह्रकानूनी : गैह्रकानूनी तवरले भागेर, झुक्याएर, रोजगारी बाहेकका अन्य उद्देश्य राखी रोजगारीमा प्रवेश गरेमा, नेपाल सरकारले श्रम स्वीकृति नदिएका देशहरुमा कामका लागि गएमा, उक्त देशको कानून विपरितहुने काम गरेमा गैह्रकानूनी भइन्छ । यस्तो अवस्थामा गन्तव्य देशको कानून बमोजिम कारवाहीमा पर्ने, जेल सजाय पाइने, मृत्युदण्ड हुन सक्ने पनि हुन सक्दछ ।

ख) श्रम शोषण : गैह्रकानूनी तरिकाले काम गर्दा तोकिएको काम, तोकिएको ज्याला र सेवा सुविधाहरु नपाउने हुन सक्दछ । र, श्रमको शोषण हुन सक्दछ ।

ग) हिंसामा पर्न सकिने : असुरक्षित आप्रवासनमा श्रमिकको अधिकार नहुन सक्दछ, जसले गर्दा व्यक्ति हिंसामा पर्न सक्दछ । उजुरी गर्न पनि सक्दैन किनकि उजुरी गर्न जाँदा थप गैह्रकानूनी हुने भएकोले उसले शारीरिक, मानसिक, आर्थिक र यौनजन्य दुर्ववहार खप्नु पर्ने हुन सक्छ ।

घ) प्राणघातक रोगहरुलाग्न सक्ने : असुरक्षित आप्रवासनमा यौन जन्य हिंसा, जोखिमपूर्ण कामहरुका कारण एच आई भि, क्यान्सर, एड्स जस्ता प्राण घातक रोगहरु लाग्न सक्ने, विरामी पर्दा उपचार नपाउने जस्ता समस्याहरु झेल्नु पर्ने हुन सक्छ । अंग भंग भई शरीरका अंगहरु गुमाउनु पर्ने, उपचारका लागि विमा नहुँदा आर्थिक अभाव भई समयमै उपचार गर्न नसकिने र मृत्यु समेत हुन सक्ने हुन सक्छ ।

च) स्वदेश फिर्तामा समस्याः गैर कानूनी रुपमा विदेशी भूमिमा रहँदा समयमै उद्दार गर्न कठिनाई हुने, र घर फर्कन गाह्रो हुने साथै सहयोग गर्ने सरकार र अन्य संघ संस्थाहरुले पनि सहयोग पुर्‍याउन नसकिने हुन्छ ।

छ) आर्थिक क्षति : सम्झौता अनुरुपको काम, तलव र सुविधा नपाउने, जोखिम खप्नु पर्ने, बढी पैसा तिर्नु पर्ने र पछि फिर्ता गर्न पनि गाह्रो हुने हुन सक्दछ । लगानी ढुब्ने समस्या हुन सक्दछ ।

ज) बेचविखनमा पर्न सकिने : राम्रो काम र कमाइ हुने प्रलोभनमा पारेर अवैधरुपमा विदेश पठाउने र त्यहाँ बेच्ने गिरोहहरु पनि धेरै छन् । उनीहरुले काम गर्न जाने सँग पनि धेरै पैसा असुल्ने र बेच्ने गर्दछन् । विशेषगरी महिला कामदारहरुलाई वेश्यालयमा वेच्ने, साथै मानव अंगहरु जस्तै मृगौला, आँखा जस्ता अंगहरु झिक्ने बेच्ने उद्देश्यले पनि बैदेशिक रोजगारीको प्रलोभन देखाउने गर्दछन् र सोझा साझा व्यक्तिहरुलाई समस्यामा पार्दछन् ।

झ) **प्रकोप, महामारी र संकट** :

प्रकोपजन्य क्षेत्रहरु जस्तै बाढी, भूकम्प, अतिवृष्टि, अनावृष्टि आगलागी पहिरो, जमीन भासिने क्षेत्रहरु प्रकोप जन्य क्षेत्रकोरुपमा लिन सकिन्छ । त्यस्ता देशहरु वा क्षेत्रहरुमा काम गर्न जाँदा सम्भावित जोखिम बढी हुन सक्दछ ।

यो पुस्तक तयार गरिरहँदा विश्वभर फैलिएको कोभिड १९ नामक महामारीले विश्व आतंकित बनाएको छ । विश्व बन्दावन्दी वा लकडाउन

झेलिरहेको छ र नेपाल पनि लकडाउन, बढ्दो संक्रमण र मृत्युको संख्या बढिरहेको छ । यस्ता संक्रामक रोगहरुको निदानकालागि विश्वले लामो समय खर्चनु पर्दछ । महमारी तत्कालकालागि न्यूनीकरण गर्न सके पनि निर्मूल गर्न वा उन्मूलन गर्नकालागि धेरै समय लाग्दछ । जसले गर्दा रोजगारीको आकर्षक विकल्पको रुपमा रहेको बैदेशिक रोजगारी अव अफाव सिद्ध भएको छ । यसर्थ रोजगारी छनौटमा यस्ता संक्रामक महामारीहरुको संभावित जोखिमको राम्ररी अध्ययन गरेर उपयुक्त विकल्प छनौट गर्नु पर्दछ ।

सुरक्षित आप्रवासन

हुनसक्ने जोखिमहरुका बारेमा चनाखो भई आप्रवासन गर्दा सुरक्षितहुने प्रकृयाहरु अपनाई गरिने आप्रवासन सुरक्षित आप्रवासन हो । सुरक्षित आप्रवासनका लागि आप्रवासनमा जाने निर्णय भए देखि आप्रवासनको समय र घर फिर्ता भई समाजमा पुनस्थापना हुने बेला सम्म कहाँ कसरी र के गर्ने भन्ने योजनाबनाई गरिने आप्रवासन सुरक्षित आप्रवासन हो ।

आप्रवासनलाई सुरक्षित बनाउन ध्यान दिनुपर्ने कुराहरु :

क) आफुले आप्रवासन वा वैदेशिक रोजगारीमा जाने भनेर सम्पर्क गरेको व्यक्ति, म्यानपावर कम्पनी सही हुन कि होइनन् भनेर बुझ्ने ।

ख) अरुको लहैलहैमा लाग्नु हुँदैन, कसैले राम्रो आम्दानीहुने प्रलोभन देखाएमा नजिकै रहेका संस्थाहरु, जानेबुझेका व्यक्तिहरु, आफ्नो पालिका र सरकारी निकायहरुमा बुझ्नु पर्दछ र सही कुरा पत्ता लगाउनु पर्दछ ।

ग) कसैले तपाइँको चाहना वा आवश्यकतालाई पुरा गर्न सहयोग गर्ने भन्दछन तर त्यसकालागि घर गाउँ छोडेर अन्यत्र कतै जानुपर्दछ भन्दछन भने यस्ता कुरामा सजग रहनु पर्दछ । चाहे अनुसारको रोजगारी पाउने भन्दैमा नसोची हिँड्नु हुँदैन । जानु अघि कुन ठाउँ हो, कसरी जाने, काम कस्तो छ, के गर्नु पर्दछ, तलव कति हुन्छ? सबैकुराको दोहोरो सम्झौता हुन्छ कि हुँदैन, भनेजति सुविधा वा काम भएन भने उजुरी गर्न पाइन्छ कि पाईंदैन भन्ने कुराहरु बुझेर सहिकुरा पत्ता लगाउनु पर्दछ ।

घ) रोजगारीमा जाँदा पहिले आफ्नो कस्तो सीप छ, सीप अनुसारको रोजगारी हो कि होइन, जानेको काम भए काम गर्न सजिलो हुन्छ । यदि नजानेको काम भए पहिले सीप विकास तालिम लिएर उक्त सीप आफुले जान्ने हुनु पर्दछ । अनि मात्रै रोजगारीमा जानु पर्दछ । बैदेशिक रोजगारीमा त झन आफुले जानेको सीपका लागि मात्रै जानु पर्दछ ।

ङ) रोजगारीका लागि विदेश जाँदा सरकारले रोजगारीका लागि खुल्ला गरेको देशमा मात्रै जानु पर्दछ । त्यस्ता देशहरु भित्र पनि कतिपय कम्पनीहरुलाई सरकारले प्रतिवन्ध गरेको हुन्छ । यसको खास कारण त्यस्ता कम्पनीहरुमा श्रमिकलाई समस्या पर्ने भएकोले प्रतिवन्ध गरिएको हो । त्यसैगरी, प्रतिवन्ध लगाईएका कम्पनीहरुमा काम गर्दा पनि समस्या पर्दा सरकारले सहयोग गर्दैन । तसर्थ, सुरक्षित रुपमा बैदेशिक रोजगारीमा जाँदा सरकारले तोके बमोजिमको सबै कानूनी प्रकृया पुरा गरेर मात्रै जानु पर्दछ ।

च) रोजगारीकालागि विदेश जाँदा नेपालको विमानस्थल बाट मात्रै जानु पर्दछ । अरुदेशको विमानस्थल बाट जानु पर्ने भनेर कसैले भनेमा गैरकानूनी प्रवेश हो भन्ने हेक्का राख्नु पर्दछ ।

छ) जहाँ गएपनि आफ्ना आवश्यक महत्वपूर्ण कागजपत्रहरु जस्तै नागरीकता, परिचय पत्र, राहदानी (पासपोर्ट), धनीपूर्जा जस्ता कागजपत्रहरु आफैँसँग एकप्रति राख्नु पर्दछ । यस्ता कागजपत्रहरुको फोटोकपी गरेर प्रमाणित गराई घरमा पनि राख्नु पर्दछ । सम्भव भएसम्म स्थानीय पालिकामा पनि बुझाउनु पर्दछ । यसो गर्दा यात्रामा रहेको बेला कहीँ केही भएमा परिवार र स्थानीय सरकारहरुले खोजी गर्न, उद्दार गर्न छिटो हुन्छ । आफ्ना कागजपत्र हराएमा गाउँपालिका वा नगरपालिकाबाट पुन बनाउन पनि सहज हुन्छ ।

ज) बैदेशिक रोजगारीमा जानुभन्दा अगाडि आफ्ने स्वास्थ्य परीक्षण गराउनु पर्दछ । यसरी स्वास्थ्य परीक्षण गराउँदा सरकारले तोकेको वा मान्यता प्राप्त स्वास्थ्यसंस्था बाट मात्रै गराउनु पर्दछ र डाक्टरको सल्लाह अनुसारको औषधी प्रयोग गरी तोकिएको समय पछि मात्रै यात्रा गर्नु पर्दछ । अन्यथा विदेश पुगिसकेपछि पुन स्वास्थ्य परीक्षण गर्दा काम गर्न अयोग्य हुने रोगहरु देखिएमा फर्कनु पर्ने र लगानी डुब्ने हुन सक्दछ ।

झ) विदेश जाँदा आफ्नो शरीरलाई हुने जोखिमहरु, दुर्घटनाहरुबाट सुरक्षित हुन आवश्यक सुरक्षा उपायहरुका बारेमा जानकारी लिनु पर्दछ । उक्त देशको कानून, नियम, चलन परंम्परा जस्ता कुराहरुका

बारेमा जानकार हुनु पर्दछ । हावापानी रहन सहन र खानेकुरामा ध्यान दिनुपर्ने कुराहरुका बारेमा जानकारी लिनु पर्दछ ।

ञ) बैदेशिक रोजगारीमा जाँदा आफ्नो जीवन विमा गराउनु पर्दछ । त्यसैगरी बैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले व्यवस्था गरेको कल्याणकारी कोषमा रकम जम्मा गर्नु पर्दछ । जसले गर्दा बैदेशिक रोजगारीका क्रममा भने बमोजिमको सेवा, सर्त, काम नभएमा उक्त कोष बाट पनि सहयोग पाईन्छ ।

ट) जहाँ गएपनि जाने ठाउँको व्यक्तिको सम्पर्कका लागि नाम, फोन नम्बर, ठेगाना आफुसँग हुनु पर्दछ जसले गर्दा बाटो भुलिएमा वा समस्या परेमा सम्पर्क गर्न सजिलो हुन्छ । बैदेशिक रोजगारीमा जाँदा त झन काम गर्ने कम्पनीको सम्पर्क नम्बर, सम्बन्धित देशको राजदुतावासको नम्बर पनि साथै बोक्नु पर्दछ । यसले गर्दा विमानस्थलमा सम्पर्कमा आउने व्यक्ति नआएमा त्यहाँको प्रहरीसँग सहयोग लिई उक्त व्यक्तिलाई भिकाउन सजिलो हुन्छ ।

✪✪✪

श्रम आप्रवासन वा बैदेशिक रोजगारीमा जाने श्रमिकहरुको अधिकार

आन्तरीक श्रम आप्रवासीहरुको अधिकार : नेपालको सरहद भित्र आन्तरिक आप्रवासीको रुपमा काम गर्ने नेपाली नागरिकको हकमा नेपालको प्रचलित कानून बमोजिमको सबै अधिकारहरु सुनिश्चित गरिएको छ । जुन कुरा नेपालको कानूनी व्यवस्थामा उल्लेख भइसकेको छ । यहाँ भने बैदेशिक रोजगारी वा श्रम आप्रवासनमा अन्य मूलुकमा जाने श्रमिकहरुको अधिकारका बारेमा चर्चा गरिएको छ ।

श्रम आप्रवासन वा बैदेशिक रोजगारीमा जाने श्रमिकहरुको अधिकार

बैदेशिक रोजगारीको परिभाषा : रोजगारीको हक सम्बन्धि ऐन २०७५ अनुसार "बैदेशिक रोजगारी भन्नाले नेपाल सरकारबाट श्रम स्वीकृति लिई विदेशमा काम गरिरहेको अवस्थालाई सम्झनु पर्दछ ।"

सामान्य बुझ्नै पर्ने कुरा हामी जुन मुलूकमा जान्छौँ त्यसैठाउँको कानून हुन्छ । त्यो कानून नेपालको जस्तो हुन सक्छ र नहुन पनि सक्छ । नेपालको कानून नेपालमा लागु हुन्छ अन्य देशको कानून नेपालमा लाग्दैन । अरु देशमा पनि नेपालमा जस्तै हुन्छ । तर, देशको कानून बाहेक यी देशहरुले अन्तराष्ट्रिय कानूनहरुलाई पनि मानेका हुन्छन् । त्यस्ता मूलुकमा भने, देशको बाहेक अन्तराष्ट्रिय कानूनहरु पनि लाग्दछन् । नेपालले लागु गरेका अन्तराष्ट्रिय कानून हामी गएको देशले पनि लागु गरेको छ भने, ती कानून भने दुबै देशमा लागु हुन्छन् ।

बैदेशिक रोजगार सम्बन्धि राष्ट्रिय कानूनहरु

रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन २०७५ अनुसार “बैदेशिक रोजगारी” भन्नाले नेपाल सरकारबाट श्रम स्वीकृति लिई विदेशमा काम गर्न गएको अवस्थालाई सम्झनु पर्दछ भनेर परिभाषा गरेको छ ।

वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ : नेपाल सरकारले बैदेशिक रोजगारीमा जाने श्रमिक, उनीहरुका परिवार र संलग्न सबै संस्था संरचनाहरुलाई व्यवस्थित गर्न बैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ जारी गरि लागु गरेको छ । यस ऐनका मुख्य प्रावधानहरु यस प्रकार छन् :

ऐनको दफा ३ मा बैदेशिक रोजगार व्यवसाय गर्ने मुलुक नेपाल सरकारले तोक्ने र सो कुरा राजपत्रमा प्रकाशन गर्ने साथै व्यवसाय सञ्चालन गर्न नपाउने गरी खास समयकालागि स्थगन गर्न सक्ने व्यवस्था छ । यसर्थ बैदेशिक रोजगारीमा जाँदा नेपाल सरकारले तोकेको र खुल्ला गरेको मुलूकमा जानु पर्दछ । दफा ४मा बैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न सकिने मुलूकहरुमा द्वीपक्षिय संझौता पनि गर्न सक्ने व्यवस्था छ ।

ऐनको दफा ७ मा नाबालिग लाई बैदेशिक रोजगारीमा नपठाईने व्यवस्था छ । तसर्थ १८ वर्ष उमेर पुरा नभएका बालबालिकालाई बैदेशिक रोजगारीमा पठाउन पाइँदैन । दफा ८ मा लैङ्गिक विभेद नगरिने व्यवस्था छ जसले गर्दा महिला र पुरुष दुवैले बैदेशिक रोजगारीमा जान मिल्छ । दफा ९ मा महिला, दलित, आदिवासी, जनजाती, उत्पिडीत, विपदमा परेका परिवारका व्यक्तिहरुलाई विशेष आरक्षणको सुरक्षा गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

ऐनको दफा १० देखि १४ मा बैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्ने म्यानपावर कम्पनी, संस्था वा निकायहरुले कानूनी प्रकृया पु¥याई इजाजत लिनु पर्ने, नविकरण गर्नु पर्ने, र कम्पनीहरुको इजाजत पत्र रद्ध गर्न सक्ने कानूनी उपचारहरुको व्यवस्था छ ।

त्यसैगरि, दफा १५ मा रोजगारीमा श्रमिक पठाउनु पूर्व सम्बन्धित कम्पनीले पूर्व स्वीकृति लिनु पर्ने, दफा १६ मा स्वीकृति पाएपछि विज्ञापन प्रकाशन गर्नु पर्ने, दफा १७ मा माग भई आएको कामदारको योग्यता, तलव सुविधाहरु खुलाई सूची तयार पार्नु पर्ने जस्ता कुराहरुको व्यवस्था गरिएको छ । दफा १८ मा बैदेशिक रोजगारीमा जान चाहेका व्यक्तिहरुको राहदानी प्रवेश आज्ञा (भिषा) लगाउनका लागि विदेश लैजानु पर्ने भएमा स्वीकृति लिनु पर्ने व्यवस्था छ ।

दफा १९ : श्रम स्वीकृतिको निस्सा (स्टिकर) सम्बन्धी व्यवस्था : भिषा लागिसकेका कामदारहरुको बैदेशिक रोजगार बिभागबाट अन्तिम श्रम स्वीकृति लिनु पर्ने र त्यसका लागि निम्नकुरा हुनुपर्ने व्यवस्था छ :

क) कुनै कामका लागि आवश्यक तालिम लिनु पर्ने भएको भए तालिम लिएको प्रमाण पत्र र अभिमूखीकरण तालिम लिएको प्रमाण पत्र
ख) निरोगिताको प्रमाणपत्र
ग) बीमा गरेको प्रमाणपत्र
घ) इजाजत प्राप्त म्यानपावर र कामदार बीच भएको करार सम्झौता
ङ) रोजगारदाता संस्था र कामदार बीच भएको सम्झौता पत्र

च) कामदारले इजाजतवाला लाई तिरेको रकमको रसिद वा वैंक भौचर
छ) तोकिए बमोजिमको अन्य कुरा

माथि भनिएका कुराहरु संलग्न हुनु पर्दछ । कागजात पुगेको अवस्थामा ३ दिन भित्र विभागले स्वीकृति दिने र नपुगेको अवस्थामा कारण खुलाई रोक्न सक्ने व्यवस्था छ ।
दफा २० मा श्रम स्वीकृति लिएका कामदारहरुलाई तोकिएको मिति वा अवधिमा र अवधि नतोकिएकोमा तीन महिना भित्रमा विदेश पठाईसक्नु पर्ने व्यवस्था छ ।
दफा २१ मा म्यानपावर कम्पनी वा निकायहरु बाहेक व्यक्ति आफैँले तोकिएको प्रकृया पुरागरी व्यक्तिगत रुपमा पनि जान पाउने व्यवस्था छ ।
दफा २२ मा बैदेशिक रोजगारीमा जाँदा स्वदेशी विमानस्थल प्रयोग गर्नु पर्ने व्यवस्था छ ।
दफा २३ मा बैदेशिक रोजगारीमा जाने व्यक्तिहरुको न्यूनतम तलव नेपाल सरकारले तोक्न सक्ने व्यवस्था छ ।
दफा २४ मा बैदेशिक रोजगारीमा पठाउने संस्था वा निकायहरुले कामदारहरुबाट लिने खर्चको हद निर्धारण गर्न सक्ने व्यवस्था छ ।
दफा २५ मा बैदेशिक रोजगारमा जाने कम्पनी र कामदार बीचको तलव सुविधा र सुरक्षा स्पष्ट गरिएको करार सम्झौतापत्र

र कामदार र म्यानपावरबीचको सम्झौता अनिवार्य हुनु पर्ने, ती सम्झौता अरु भाषामा भएपनि दुई प्रति नेपाली भाषामा अनुवाद गराई प्रमाणित गरेको हुनु पर्ने र ती दुई मध्ये एउटा बैदेशिक रोजगार बिभागले राख्ने र अर्को प्रति सम्बन्धित कामदारले राख्नुपर्ने व्यवस्था छ ।

दफा २६मा बैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदारको अनिवार्य बीमा गर्नु पर्ने व्यवस्था गरेको छ । दफा २७ मा कामदारले अनुमतिप्राप्त संस्थाबाट अनिवार्य तालिम लिनुपर्ने, दफा २८ मा तालिम दिने संस्थाको योग्यता र इजाजतको वारेमा व्यवस्था गरिएको छ ।

दफा २९ मा सीप अनुसारको तालिमको पाठ्क्रम निर्धारण गर्ने सम्बन्धी व्यवस्था छ भने दफा ३० मा कामदारले काम अनुसारको सीपमूलक तालिम नलिएको भए लिनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । दफा ३१ ले कामदारको वर्गीकरण नेपाल सरकारले गर्ने उल्लेख गरेको छ । ऐनको दफा ३२ ले कल्याणकारी कोष स्थापनाको व्यवस्था गरेको छ भने दफा ३३ले कल्याणकारी कोष कस्तो अवस्थामा प्रयोग गर्ने भन्ने व्यवस्था गरेको छ । यस दफा ३३ अनुसार बैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोष को प्रयोग निम्म प्रयोजनकालागि गरिन्छ :

क) बैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारलाई सीपमूलक तालिम प्रदान गर्न ।

ख) कामदारको अङ्गभङ्ग भई वा दफा ७५ को कारणबाट कामदार स्वदेश फिर्ता गराउन, क्षतिपूर्ति दिन र त्यसरी फिर्ता आएका कामदार वा निजका परिवारलाई आर्थिक सहयोग प्रदान गर्न

ग) बैदेशिक रोजगारमा गएका बेला गम्भीर प्रकृतिको कसुर लागेमा त्यसको बहस पैरवी गर्न

घ) कामदारको अधिकार र सम्भावित जोखिमका बारेमा प्रचार प्रसार गर्न

ङ) बैदेशिक रोजगारीबाट फर्किएका कामदारलाई रोजगारमूलक काम गर्न ।

ऐनले तोकिएको काम नगरेमा हुने कसुर र सजायको पनि स्पष्ट व्यवस्था गरेको छ जस अनुसार

दफा ४३ मा : इजाजतपत्र नलिई वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गरेमा हुने सजायः

कसैले दफा १० विपरीत इजाजतपत्र नलिई वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गरेमा वा कसैलाई वैदेशिक रोजगारमा लगाई दिन्छु भनी झुट्टो आश्वासन दिई वा प्रलोभन देखाई वैदेशिक रोजगारीमा लगाई दिने उद्देश्यले कुनै रकम लिएमा वा विदेश पठाएमा त्यसरी लिएको रकम र सोको पचास प्रतिशतले हुने रकम हर्जाना बापत असूल गरी त्यस्तो व्यक्तिलाई विदेश जान र आउन

लागेको खर्च समेत भराई निजलाई तीन लाख रुपैयाँदेखि पाँच लाख रुपैयाँसम्म जरिबाना र तीन वर्षदेखि सात वर्षसम्म कैद हुनेछ । विदेश पठाइ नसकेको भए सो सजायको आधा सजाय हुनेछ ।

दफा ४४ मा : इजाजतप्राप्त कम्पनीले स्वीकृति नलिई पठाएमा हुने सजाय : *कुनै इजाजतपत्रवालाले विभागबाट स्वीकृति नलिई कामदार विदेश पठाएमा वा कुनै इजाजतपत्रवालाले कसैलाई वैदेशिक रोजगारमा लगाइदिनेछु भनी झुट्टो आश्वासन दिई वा प्रलोभन देखाई कुनै रकम लिई विदेश नपठाएमा त्यसरी लिएको रकम र सोको पचास प्रतिशतले हुने रकम भराई त्यस्तो इजाजतपत्रवालालाई तीन लाख रुपैयाँदेखि पाँच लाख रुपैयाँसम्म जरिबाना र तीन वर्षदेखि सात वर्षसम्म कैद हुनेछ र त्यस्तो इजाजतपत्रवालाको इजाजतपत्र समेत रद्द हुनेछ ।* भन्ने व्यवस्था छ ।

दफा ४५ मा : नाबालिगलाई बैदेशिक रोजगारीमा पठाएमा तीन लाख रुपैयाँदेखि पाँच लाख रुपैयाँसम्म जरिबाना र तीन वर्षदेखि सात वर्षसम्म कैद हुने व्यवस्था छ ।

दफा ४६ मा सरकारले खुला नगरेका मुलुकमा कामदार पठाएमा हुने सजाय : *वैदेशिक रोजगारका लागि कामदार पठाउन नेपाल सरकारले खुला नगरेको मुलुकमा कुनै इजाजतपत्रवालाले कुनै कामदार पठाएमा वा खुला गरेको मुलुकको प्रवेशाज्ञा लिई खुला नगरेको मुलुकमा पठाएमा त्यसरी कामदार पठाउने*

इजाजतपत्रवालालाई तीन लाख रुपैयाँदेखि सात लाख रुपैयाँसम्म जरिबाना र तीन वर्षदेखि पाँच वर्षसम्म कैद हुनेछ । कामदार पठाउन रकम असुल गरिसकेको तर कामदार पठाइ नसकेको भए आधा सजाय हुनेछ । भन्ने व्यवस्था छ ।

दफा ५२.मा इजाजतपत्रवालाले व्यक्तिगत रुपमा कामदार पठाएमा हुने सजाय : *कुनै इजाजतपत्रवालाले दफा २१ को उपदफा (३) विपरीत व्यक्तिगत रुपमा कामदार पठाएमा त्यस्तो इजाजतपत्रवालालाई एक लाख रुपैयाँदेखि तीन लाख रुपैयाँसम्म जरिबाना वा इजाजतपत्र रद्द वा दुवै सजाय हुने।*

दफा ५३. मा प्रवेशाज्ञा शुल्क, सेवा शुल्क तथा प्रवर्द्धन खर्च बढी लिएमा हुने सजाय : *कुनै इजाजतपत्रवालाले निःशुल्क प्रवेशाज्ञा प्राप्त भएकोमा सो बापतको शुल्क लिएमा वा तोकिएभन्दा बढी शुल्क वा खर्च लिएमा सो नलाग्ने वा बढी लिएको शुल्क वा खर्च विभागले सम्बन्धित व्यक्तिलाई फिर्ता गर्न लगाई त्यस्तो इजाजपत्रवालालाई एक लाख रुपैयाँ जरिबाना गर्नेछ ।*

यसैगरी ऐनको दफा ५५.मा करार विपरीत कार्य गरे गराएमा हुने सजाय :

कुनै इजाजतपत्रवालाले कुनै कामदारसँग एउटा कम्पनीमा काम गर्ने भनी करार गरी सोभन्दा कम पारिश्रमिक र सुविधा पाउने गरी वा कामको प्रकृति नै फरक पारी अर्को कम्पनीमा काम

लगाएमा वा जुन कामको लागि वैदेशिक रोजगारमा पठाएको हो सो काममा नलगाई अर्को काममा लगाएमा वा जति पारिश्रमिक र सुविधा दिने भनी लगेको हो सोभन्दा कम पारिश्रमिक र सुविधामा काम लगाएमा विभागले इजाजतपत्रवालालाई एक लाख रुपैयाँ जरिबाना गर्नेछ र जति पारिश्रमिक र सुविधा कम दिएको हो सो रकम विभागले इजाजतपत्रवालाबाट कामदारलाई भराइदिनु पर्नेछ । साथै दफा ५६. मा मतियारलाई सजाय : *यस ऐन बमोजिमको कसूरमा मतियार हुने वा त्यस्तो कसूर गर्न दुरुत्साहन गर्ने व्यक्तिलाई सोही कसूर गरे बापत हुने सजायको आधा सजाय हुनेछ ।*

दफा ६०मा . उजुरी गर्ने हदम्याद सम्बन्धि व्यवस्था :

दफा ४३, ४४, ४५, ४६ र ४७ अन्तर्गत सजाय हुने कसूर गरेकोमा बाहेक यस ऐन बमोजिम सजाय हुने अन्य कुनै कसूरमा सो भए गरेको मितिले एक वर्षभित्र उजुर नदिएमा सोउपर कारबाही हुने छैन । तर वैदेशिक रोजगारमा गएको कामदार स्वदेश आइपुगेको मितिले एक वर्षभित्र उजुर दिन यस दफाले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

दफा ६३ मा बैदेशिक रोजगार सम्बन्धि मुद्धामा नेपाल सरकार बादी हुने व्यवस्था छ ।

आप्रवासी तथा श्रमिकहरुको अधिकार सम्बन्धि अन्तराष्ट्रिय कानूनहरु

आप्रवासनमा विदेशमा रहँदा सम्बन्धित मूलुकको कानून र अन्तराष्ट्रिय कानूनहरुको सहायता लिनु पर्ने हुन्छ । विशेष गरी श्रमिक अधिकारका लागि मानवअधिकारका विभिन्न महासन्धी, श्रम सम्बन्धि महासन्धी र यसका विभिन्न सन्धीहरु संयुक्त राष्ट्रसंघका सन्धीहरु अन्तराष्ट्रिय कानूनहरु हुन । यस्ता महासन्धी र अन्य सन्धीहरुलाई संयुक्त राष्ट्रसंघका सदश्य राष्ट्रहरुले हस्ताक्षर गरेर आफ्नो देशले लागु गर्ने चलन छ । यसरी हस्ताक्षर गर्ने राष्ट्रहरुलाई पक्ष राष्ट्र भनिन्छ र पक्ष राष्ट्रहरुका हकमा ती कानूनहरु लागु हुन्छन् । जस्तै कतिपय देशहरुले मजदुरहरुको ट्रेड युनियन खोल्ने सन्धीमा हस्ताक्षर गरेका छैनन् । ती देशहरुमा मजदुरहरुले संगठन बनाउने, बन्द हड्ताल जस्ता कामहरु गर्ने कुराहरु गर्न पाइँदैन ।

सबै आप्रवासी कामदारहरु र तिनीहरुका परिवारका सदश्यहरुको अधिकार संरक्षण गर्ने अन्तराष्ट्रिय महासंन्धी १९९०

सन् १९९० मा संयुक्त राष्ट्रसंघले सबै आप्रवासी कामदारहरु र तिनीहरुका परिवारका सदश्यहरुको अधिकार संरक्षण गर्ने अन्तराष्ट्रिय महासंन्धी जारी गरेको छ । यो महासन्धी सन् १९९० मा संयुक्त राष्ट्रसंघको महासभाद्वारा जारी भएको हो । यो महासन्धी सन् २००३ बाट लागू भएको हो । हालसम्म ४६ पक्ष राष्ट्रहरु छन् । दक्षिण एसियामा श्रीलंका र बंगालादेशले यो महासन्धी अनुमोदन गरेका छन् भने नेपालले हालसम्म अनुमोदन गरेको छैन ।

आप्रवासी कामदारको परिभाषा : महासन्धिले आफु नागरिक नरहेको राष्ट्रमा तलव पाउने क्रियाकलापमा लगाइने, लागेका वा लगाइएको व्यक्तिलाई आप्रवासी कामदार भनिन्छ भनेर परिभाषा गरेको छ ।

आप्रवासी कामदारको परिवारका सदस्य : महासन्धिले निम्न लाई परिवारका सदश्य मानेको छ ।

- पति,
- पत्नि,
- आश्रित छोराछोरी
- सम्बन्धित देशको कानूनले परिवारका आश्रित सदस्यहरु भनी मान्यता प्रदान गरेको व्यक्तिहरु

को आप्रवासी कामदार होइनन् ? : महासन्धि अनुसार निम्न व्यक्तिहरु आप्रवासी होइनन् ।

- अन्तर्राष्ट्रिय निकायमा काम गर्ने व्यक्तिहरु
- कुटनीतिज्ञहरु
- लगानीकर्ताहरु
- शरणार्थी र राज्यविहिन व्यक्तिहरु
- विद्यार्थी र प्रशिक्षकहरु

आप्रवासी कामदार तथा तिनका परिवारका सदस्यहरुको मावन अधिकारको व्यवस्था

- आफूले कमाएको सम्पतिको उपभोगमा स्वेच्छाचारी रुपमा वञ्चित नगर्ने

- कुनै पनि राष्ट्र छोड्न पाउने र उत्पतिको राष्ट्रमा कुनै पनि समयमा प्रवेश गर्न र रहन पाउने अधिकार
- आफ्नो पासपोर्ट, प्रवेषाज्ञा तथा परिचयपत्र उपर नियन्त्रणको अधिकार
- वाँच्न पाउने अधिकार
- यातना, क्रुर अमानवीय वा अपमानजनक व्यवहार वा सजाय विरुद्धको अधिकार
- दास प्रथा वा वाँधा श्रम विरुद्ध संरक्षणको अधिकार
- जवरजस्ती वा अनिवार्य श्रम विरुद्ध संरक्षणको अधिकार
- धार्मिक स्वतन्त्रता सम्बन्धी अधिकार
- विचार र अभिव्यक्तिको स्वतन्त्रता सम्बन्धी अधिकार
- गोपनीयताको अधिकार र संचारमाथिको स्वेच्छेचारी नियन्त्रण गर्ने कार्य विरुद्धको अधिकार
- कानूनको अगाडि समानताको अधिकार
- रोजगारीको राष्ट्रको नागरिक सरह रोजगारीका सेवा सुविधा प्राप्त गर्ने अधिकार
- उत्पतिको राष्ट्रको कानून बमोजिम मतदानको अधिकार
- ट्रेड युनियन र सामाजिक संघ संस्थामा आवद्ध हुने तथा यसको वैठक र क्रियाकलापमा सहभागी हुने र तिनीहरुको सहयोग पाउने अधिकार
- आप्रवासी कामदारको बच्चाको नाम, जन्म दर्ता र नागरिकताको अधिकार
- आप्रवासी कामदारको बच्चाको शिक्षामा पहुँचको अधिकार

- उत्पतिको राष्ट्रसँग साँस्कृतिक सम्बन्ध कायम गर्न पाउने अधिकार र साँस्कृतिक पहिचानको संरक्षणको अधिकार
- आय, बचत र निजी सम्पतिको प्रयोग र स्वदेश लैजान पाउने अधिकार

महासन्धीले फौजदारी अभियोग लागेका आप्रवासी कामदार तथा तिनका परिवारका सदस्यहरुको लागि गरेका संरक्षण सम्बन्धि व्यवस्था

- कानूनका अगाडि समानताको अधिकार
- स्वच्छ पुर्पुक्षको अधिकार
- अदालत वा न्यायिक निकाय समक्ष रोजगारीको राष्ट्रको नागरिक सरह समान व्यवहार
- अदालतबाट कसुरदार प्रमाणित नभएसम्म निर्दोष अनुमान गर्नुपर्ने अधिकार
- आफू विरुद्ध लगाइएको अभियोगको वारेमा बुझ्ने भाषामा जानकारी पाउने अधिकार
- आफ्नो बचाउको लागि पर्याप्त समय तथा कानूनी सहयोगको सुविधा पाउने अधिकार
- वेमनासिव ढिलाइ विना मुद्दा सुनुवाई गरिनु पर्ने अधिकार
- अभियुक्तको उपस्थितिमा सुनुवाई गरिनु पर्ने अधिकार
- कसुर स्वीकार गर्न कर नलाग्ने अधिकार
- निशुल्क दोभाषेको सेवा पाउने अधिकार
- अदालतबाट दोषी ठहर भएमा उपल्लो अदालतमा पुनरावेदन गर्न पाउने अधिकार

- थुनामा बसी पुर्पुक्ष गर्दा निर्दोष सावित भएमा उचित क्षतिपूर्तिको अधिकार
- एकै कसुरमा दोहोरो मुद्दा नचलाइने र सजाय नगरिने अधिकार
- कारागारमा रहेका वेला भेटघाट पर्न पाउने अधिकार

आप्रवासी महिला कामदारको सम्बन्धमा गरिएको व्यवस्था

- महिला र पुरुष दुवैमा समान -महिलाको लागि विशेष व्यवस्था नभएको

आप्रवासी कामदारको वालवालिकाका अधिकार

- नाम,
- जन्म दर्ता
- राष्ट्रियता
- सम्बन्धित राष्ट्रको नागरिकहरुलाई झैं समानताको आधारमा शिक्षामा पहुँचको अधिकार

समग्रमा अन्तराष्ट्रिय कानूनहरुले दिएका श्रमिकका अधिकारहरु निम्नानुसार छन्।

क) कामको अधिकार : आफुले इच्छाईएको काम गर्न पाउने अधिकार

ख) समान कामका लागि समान ज्याला : समान काममा महिला र पुरुषको समान ज्याला ।

ग) समानताको अधिकार : लिङ्ग, राष्ट्र, भाषा, जाती, उत्पत्ति आदिका आधारमा भेदभाव गर्न नपाईने ।

घ) नागरीक सरह अधिकार : अदालतका काम कारवाहीमा समान नागरीक सरहको समानताको अधिकार ।

ङ) घुमफिर गर्न पाउने अधिकार : एक देश बाट अर्को देश वा एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा हिडडुल गर्न पाउने ।

च) स्वदेश फिर्ताको अधिकार : हरेक नागरीकलाई स्वदेशमा फर्कन पाउने अधिकार ।

छ) स्वच्छ छानविनको अधिकार : कुनै प्रकारको अभियोगलागेमा स्वच्छ न्यायिक छानविन वा पुर्पक्षको अधिकार ।

ज) कामको सेवा सर्तमा नागरीक सरह अधिकार : हरेक कामको सेवा सर्तहरुमा श्रमिकलाई सम्बन्धित देशको नागरीक सरहको अधिकार ।

झ) ट्रेड यूनियन सम्बन्धि अधिकार : श्रमिकहरुको संगठन, सामुहिक आवाज उठाउन पाउने अधिकार ।

ञ) साँस्कृतिक अधिकार : जुनसुकै ठाउँमा काम गरेपनि वा वसे पनि आफ्नो संस्कृति परंम्परा मान्न पाईने र जवरजस्ती अरुको धर्म संस्कृति र परम्परा परिवर्तन गर्न पाइँदैन । अरुको धर्म संस्कृति अवलम्बन गर्न बाध्य पनि पारिँदैन ।

यी अधिकारहरु श्रम सम्बन्धि महासन्धिहरुमा हस्ताक्षर गरेका पक्ष राष्ट्रहरुमा मात्रै सुनिश्चित हुने हुँदा बैदेशिक रोजगारीमा जाँदा त्यस्ता राष्ट्रहरु छनौट गर्नु राम्रो हुन्छ । महासन्धिहरुको पक्ष राष्ट्र नभएका मूलुकहरुमा जाँदा सम्बन्धित देशको कानून र श्रमिक अधिकारका बारेमा जानकारी लिएर मात्रै जानु पर्दछ । अन्यथा कतिपय कामहरु गैरकानूनी हुन सक्छन् र समस्यामा पर्न सकिन्छ ।

घरेलु श्रमिक सम्बन्धि महासन्धि (आई. एल. ओ १८९) : कतिपय देशका श्रम ऐनले घरेलु श्रमिकलाई श्रमिक भनेर परिभाषा गर्दैन । यसर्थ घरेलु कामदारलाई माथि उल्लेखित कुनै अधिकार हुँदैन । घरेलु श्रमिक सम्बन्धि महासन्धिलाई अनुमोदन गर्ने राष्ट्रहरुमा मात्रै घरेलु कामदारलाई श्रमिक सरह अधिकार दिइएको छ । यसर्थ घरेलु श्रमिकको रुपमा जाने व्यक्तिहरु शोषणमा पर्ने सम्भावना धेरै रहन्छ । घरेलु श्रमिक सम्बन्धि महासन्धि अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइ. एल. ओ.) को १०० औं वार्षिकउत्सवको अवसरमा सन् २०११ जुन १६ मा जेनेभामा भएको सम्मेलनले घरेलु कामदारहरुको अधिकार संरक्षणका लागि **घरेलु श्रमिक सम्बन्धी महासन्धी, १८९** पारित गरेको हो । सन् २०११ देखि हालसम्ममा १४ राष्ट्रहरुले यो महासन्धीमा हस्ताक्षर गरि सकेका छन् जसमा **अर्जेटिना, बोलिभिया, कोलम्वीया, कोस्टारिका, इक्वेडर, जर्मनी, गुयाना, इटाली, मौरिसस, निकारागुवा, पाराग्वे, फिलिपिन्स, साउथ अफ्रिका, उरुग्वे** रहेका छन् । हस्ताक्षर गर्ने पहिलो राष्ट्र उरुग्वे हो भने दोस्रो राष्ट्र फिलिपिन्स हो । महासन्धीले रोजगारीको रुपमा घरेलु कार्यमा संलग्न कुनै पनि व्यक्तिलाई घरेलु श्रमिक भनिन्छ भनि परिभाषित गरेको छ ।

✪✪✪

बैदेशिक रोजगारी र जोखिम

मानव बेचविखन, मानव ओसारपसार र मानव तस्करी

श्रम आप्रबासनमा स्वदेश अथवा विदेश जानेक्रममा धेरै व्यक्तिहरु मानव बेचविखनमा परेको, ओसार पसारमा परेको वा मानव तस्करीमा परेको हामीले सुनेका छौँ । कतिपयले त आफ्नै परिवार वा छिमेकीको घरमा यस्ता समस्या आएर भोगेका वा भोगिरहेका छौँ । धेरैले यी शब्दहरु सुनेका छौँ भने कसैले यो भनेको के होला भन्ने जिज्ञासा पनि बोकेका छौँ । यहाँ यीनै मानव बेचविखन, ओसारपसार र मानव तस्करीका बारेमा छोटो जानकारी राखिएको छ, जसले गर्दा सबैलाई बुझ्न सजिलो हुन्छ ।

मानव बेचविखन :

मानव भन्ने शब्दमा हामीलाई समस्या छैन । हामी पनि मानव हौँ । बेचविखन शब्द पनि सुनेको र प्रयोग गरेकै शब्द हो । जसको अर्थ आफुसँग भएको कुनै कुरा अरुलाई बेच्नु हो । जसबाट हामीले पैसा पाउँछौ र उसले हामीले बेचेको सामान पाउँछ । तर, सामान मात्रै होइन मानिसको शरीर पनि एकले अर्कोव्यक्तिलाई बेच्ने जस्तो काम पनि गर्दछन् र किन्नेले पनि किन्दछन् । मानिसको शरीरलाई यसरी सामान जस्तो बेच्नु वा किन्नु पक्कै पनि मानवीय काम होइन । त्यसैले यो अपराध हो । तर पनि धेरै व्यक्तिहरु यस्तो अपराध गर्दछन् । नेपालको

कानूनले पनि मानवबेचविखनलाई अपराध मान्दछ । अन्तराष्ट्रिय कानूनले पनि अपराध नै मान्दछ । यसर्थ मान्छे बेच्ने किन्ने काम अपराध हो ।

झट्ट हेर्दा मान्छे कसरी बेचिन्छ ? किन बेचिन्छ ? कहाँ बेचिन्छ ? जस्ता प्रश्नहरु हामीमा जन्मिन्छन् । के भयो भने मानव बेचविखन हुन्छ ? बेचविखन भएको भनेर केलाई भन्ने जस्ता प्रश्नहरुले नै हाम्रो बुझाईमा फरक ल्याउँदछ । तसर्थ मानव बेचविखनलाई सरलरुपमा बुझियो भने यी सबै प्रश्नहरुले बाटो पाउँदछन् र हाम्रो समस्या समाधान हुन्छ ।

नेपालको मानव बेचविखन तथा ओसार पसार (नियन्त्रण) ऐन २०६४ ले “मानव बेचविखन”लाई निम्न चार वटा कुरा भएमा बेचविखन भएको भनेर परिभाषा गरेको छ :

१) कुनैपनि उद्देश्यले मानिस किन्ने वा बेच्ने काम

२) कुनै प्रकारको फाइदा लिई वा नलिई वेश्यावृत्तिमा लगाउने काम

३) प्रचलित कानून बमोजिम बाहेक मानिसको कुनैपनि अंग झिक्ने र

४) वेश्यागमन गर्ने ।

यो परिभाषा मानवबेचविखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन २०६४ को दफा ४ को उपदफा १ मा छ । नेपालको कानूनी व्यवस्थालाई हेर्दा मानवबेचविखन विभिन्न उद्देश्य राखेर हुने रहेछ, वेश्यावृत्तिमा लगाउनु वा वेश्यागमन गर्नु पनि मानवबेचविखन रहेछ र कानून बमोजिम जस्तै उपचार गर्दा डाक्टरले अंग झिक्ने काम जस्ता काम बाहेक कसैको

शरीरको अंग झिक्ने बेच्ने काम पनि मानव बेचविखन हुँदो रहेछ । यी सबैकामहरु गरेमा मानवबेचविखनको कसूर गरेको ठहरिने रहेछ ।

मानव ओसारपसार

मानव ओसारपसार भन्ने शब्दलाई सोही ऐनको दफा ४ को उपदफा २ मा यसरी परिभाषा गरिएको छ :

क) किन्ने वा वेच्ने उद्देश्यले मानिसलाई बिदेश लैजाने,

ख) बेश्यावृत्तिमा लगाउने वा शोषण गर्ने उद्देश्यले कुनै प्रकारको ललाई फकाई, प्रलोभनमा पारी, झुक्याई, जालसाझ गरी, प्रपञ्च मिलाई, जवर्जस्ती गरी, करकापमा पारी, अपहरण गरी, शरीर बन्धक 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 वसिरहेको घर वा स्थान वा व्यक्तिबाट छुटाई लग्ने वा आफुसँग राख्ने वा आफ्नो नियन्त्रणमा लिने वा कुनै स्थानमा राख्ने वा नेपालभित्रको एक ठाउँ बाट अर्को ठाउँमा वा विदेशमा लैजाने वा अरु कसैलाई दिने ।

अव यो परिभाषालाई हेरौँ । नेपालको कानूनले कुनै पनि व्यक्तिलाई आफु बसेको ठाउँ वा आफन्त बाट जवरजस्ती वा कुनै लोभ लालच देखाएर वा संकटको फाईदा उठाएर वेश्यावृत्तिमा लगाउने वा शोषण गर्ने उद्देश्यले नेपाल भित्रै वा विदेशमा लैजाने वा अरु कसैलाई दिने कामलाई ओसारपसार भनिँदो रहेछ । त्यसैले, हामीलाई पनि मलाई यस्तो प्रकारको मान्छे चाहिएको छ, तपाईंको गाउँमा छ भने मलाई पठाईदिनुहोस भनेर

कसैले अनुरोध गर्न सक्दछ । त्यस्तो बेलामा उक्त व्यक्तिको भर परेर अर्को व्यक्तिलाई हामीले तिमीलाई जागीर लगाई दिउँला भनेर कतै पठायौँ भने पनि ओसार पसार हुन सक्ने रहेछ । हामीलाई पनि कसैले यसो गरेर शोषण गर्न पनि सक्ने रहेछन् । यसर्थ हामीले आफ्नो ठाउँ छोड्नु अघि सबैकुरा स्पष्ट बुझ्नु जरुरी हुन्छ । अन्यथा हामी ओसारपसार हुँदै बेचविखनमा पर्न सक्ने खतरा रहन्छ ।

मानव बेचविखन र मानव ओसारपसारलाई सँगै हेर्ने हो भने, किन्ने, बेच्ने, वेश्यावृत्तिमा लगाउने वा वेश्यागमन गर्ने काम बेचविखन हो भने बेचविखनका लागि मानिसलाई एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा लाने वा ल्याउने काम मानवओसार पसार हो ।

मानव तस्करी :

कसैले कुनैपनि व्यक्तिलाई फाईदा लिई वा नलिई स्वीकृति नदिएका वा प्रवेश आज्ञा (भिषा) नपाएको देशमा गैरकानूनी रुपले पठाउने वा प्रवेश गराउने कामलाई मानव तस्करी भनिन्छ । यसमा जवर्जस्तीरुपमा वा जाने व्यक्तिको इच्छा अनुसार पनि हुन सक्दछ । जस्तै नेपाल सरकारले प्रवेशआज्ञा नदिएको कुनै पनि मूलुकमा तपाइँलाई काम गर्न जाने इच्छा भयो र जान चाहनु भयो तर तपाइँलाई कानूनी रुपले जान पाउनु भएन । तर, कसैले तपाईंलाई त्यहाँ पुऱ्याईदिने भनि कसैले गैरकानूनी उपाय निकालेर लैजाने भन्यो भने त्यो सबै प्रकृया मानव तस्करी भयो ।

मानव बेचविखन र ओसारपसारका उद्देश्यहरु :

मानव बेचविखन र ओसारपसार किन हुन्छ भन्ने धेरैकुराहरु माथि नै स्पष्ट भएको छ । तर पनि किन हुने रहेछ, कुन उद्देश्यले मानव बेचविखन र ओसारपसार भएको पाइएको छ भन्ने विगतका मानव बेचविखनका घटनाहरुले देखाएका केही कुराहरु यहाँ राखिएको छ ।

विशेष गरेर महिलाहरुलाई वेश्यावृतिमा लगाउन, यौन शोषण गर्नका लागि बेचविखन गरिने गरेको पाईएको छ भने धेरै मानिसहरुको अंग झिक्ने जस्तै मृगौला, आँखा र अन्य अंगहरु झिक्ने बेच्ने गरेको, कत्तिलाई भिक्षु, साधु वा असहाय बनाई विशेषगरी बालबालिकाहरुलाई असहाय हुँ भन्न लगाई भिख मगाउने उद्देश्यले पनि बेचविखन भएको, ओसारपसार भएको पाइएको छ । धेरैलाई घरेलु कामदार बनाउने, श्रम शोषण गर्ने पनि पाईएको छ । युद्ध वा आन्दोलनहरु चलेको बेलामा सशस्त्र युद्धमा पनि धेरै व्यक्तिहरुलाई प्रयोग गरिने, अपहरण गर्ने र युद्धमा लगाउने गरेको पाईएको छ । यसैगरी साना बालबालिकाहरुलाई सर्कसमा लगाउने, अश्लिल चलचित्रहरु बनाउन प्रयोग गर्ने, लागुऔषध ओसार पसार गर्ने काममा लगाउने, होटलहरुमा कामदारकालागि अबैधरुपमा राख्ने, अबैध भनिएका हातहतियार वा सामग्रीहरुको कारोवारमा लगाउने । दास बनाउने, घरमै यौन शोषण गर्नकालागि प्रयोग गर्ने, मानव बली दिनका लागि लैजाने जस्ता उद्धेश्यले मानवबेचविखन तथा ओसारपसार हुने गरेको देखिएको छ । पछिल्लो चरणमा मसाज पार्लरहरु, थेरापी केन्द्रहरुमा पनि यौन शोषण र यौनजन्य कृयाकलापको उद्देश्यले बेचविखन हुने गरेको पाईएको छ ।

मानव बेचविखन र ओसारपसारका कारणहरु

मानव बेचविखन अपराध हो भन्ने कुरा स्पष्ट छ । तापनि किन मानिसहरु बेचविखनमा लाग्दछन्, यसको कारण के हुन सक्छ भन्ने कुरा पनि जान्नु उपयोगी नै हुन्छ । खास गरेर बेरोजगारी र आर्थिक अभावका कारण धेरै व्यक्तिहरुले रातारात धनी बन्ने उद्देश्यले व्यक्तिहरुलाई बन्धक बनाउने, अंगहरु बेचविखन गर्ने गर्दछन् । कतिपय अस्पतालहरुमा रोगीको उपचारका नाममा पनि अंगहरुको तस्करी गरेको हामीले सुनेका छौँ । यसैगरी देशमा राजनीतिक अस्थितरता हुँदा कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन र सुरक्षा स्थितिमा समस्या आउँछ र यस्तो बेलामा ओसारपसार र बेचविखनमा संलग्न व्यक्तिहरुले बेचविखन गर्ने, सशस्त्र द्वन्द्वमा लगाउने जस्ता कामहरु पनि बढ्दछन् । विपदहरु जस्तै भूकम्प, बाढी पहिरो आएको बेलामा उद्धारका नाममा सुरक्षित स्थानमा लैजाने सहयोग गर्ने बहानामा पनि धेरै व्यक्तिहरु बेचविखनमा परेका छन् । विदेश पठाईदिने, राम्रो काम लगाई दिने भनेर पनि धेरै व्यक्तिहरु बेचिएका छन् । दुईदेश बीचको खुल्ला सिमानाका कारण आवतजावतमा छेकथुन नहुने, समान भौगोलिक अवस्था र उस्तै उस्तै जातजाती र चालचलन भएका कारण पनि विवाहको नाममा पनि वेचविखन भएको पाईएको छ । कति व्यक्तिहरु परिवारमा सँधैहुने कलह झगडाका कारण घर छोडेर हिँड्ने र कामको खोजीमा जाँदा बेचविखनमा पर्ने पनि पाइएको छ ।

शहरमा राम्रो नोकरी गर्ने र उन्नत जीवन जीउने इच्छा, सुविधा भोगको सपनाका कारण धेरै युवाहरु बेचविखनमा पर्दछन् । विदेशमा अध्ययनका नाममा हुने कागजी विवाहका नाममा पनि बेचविखन हुने गरेको पाइएको

छ । यी सबै कुराहरुको पछाडिको मुख्य कारण भनेको अशिक्षा, र सम्भावित जोखिमहरुका बारेमा कम संवेदनशील हुनु हो भन्ने देखिन्छ । मानव बेचविखन र ओसारपसारमा दलालहरु, त्यस्ता व्यवसाय सञ्चालकहरु, मानव अंग तस्करहरुले परिवारकै व्यक्तिलाई वा नाता गोतालाई हातमा लिई उनीहरुमार्फत ओसारपसार र वेचविखन गर्ने गरेको अवस्था बढी पाईएको छ । त्यसैगरी, भाडाको आमा बनेर हुने तस्करी, प्रेम विवाहको नाटक मार्फत हुने तस्करी र बैदेशिक रोजगारीको नाममा हुने तस्करी र बेचविखन पछिल्लो समयमा बढ्दै गरेको अवस्थामा छ ।

मानव बेचविखन र ओसारपसार भएमा हुने गरेमा हुने सजाय

मानव बेचविखन तथा ओसार पसार (नियन्त्रण) ऐन २०६४

मानव बेचविखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन २०६४ ले निम्न कुराको व्यवस्था गरेको छ ।

उजुरी गर्ने निकाय :

मानव बेचविखन वा ओसापसार भएको वा भइरहेको थाहा पाएमा नजिकैको प्रहरीकार्यालयमा उजुरी दिनु पर्दछ । उजुरी दिने व्यक्तिले आफ्नो नाम गोप्य राख्न चाहेमा प्रहरीले गोप्य राख्ने कानूनी व्यवस्था छ ।

प्रमाणको भार : ऐनको दफा ९ मा : *कुनै व्यक्तिलाई यस ऐन अन्तर्गतको कसूर गरेको अभियोग लागेकोमा सो कसूर आफूले गरेको छैन भन्ने कुराको प्रमाण निजले नै पुऱ्याउनु पर्नेछ ।*

प्राय जसो अभियोग लगाउँदा उजुरी गर्ने व्यक्तिले प्रमाण पुऱ्याउनु पर्ने हुन्छ तर यस ऐन अन्तरगतका मुद्धामा अभियोग लागेको व्यक्तिले मैले बेचविखन वा ओसार पसार गरेको छैन भन्ने प्रमाण पुऱ्याउनु पर्दछ । यसैकारण मलाई यस्तो मान्छे चाहियो भनेर कसैले हामीसँग अनुरोध गर्न सक्छ र हामी कुनै व्यक्तिलाई हित सम्झेर उक्त व्यक्तिकोमा पठाउन सक्छौ यस्तो अवस्थामा हामीले पठाएको व्यक्ति वेचविखनमा पर्न वा नपर्न सक्दछ । तर तपाइँ माथि उसको परिवारले अभियोग लगाएमा, मैले बेचेको होइन भन्ने प्रमाण तपाइँले नै पुऱ्याउनु पर्दछ ।

उद्धार सम्बन्धी कार्य : कुनै नेपाली नागरिक विदेशमा बेचिएको रहेछ भने निजको उद्धार गर्ने व्यवस्था नेपाल सरकारले गर्नेछ ।

दण्ड सजाय सम्बन्धि व्यवस्था :
मानव ओसारपसार गर्ने व्यक्तिलाई हुने सजाय

- मानव ओसारपसार गर्ने व्यक्तिलाई अधिकतम २० वर्षसम्म कैद र २ लाख रूपैया सम्म जरिवानाको व्यवस्था रहेको छ ।

- यो अपराधको कसुर गर्न दुरुत्साहन, षड्यन्त्र वा उद्योग गर्नेलाई वा सो कसुरको मतियारलाई सो कसुर गर्दा हुने सजायको आधा सजाय ।
- यो अपराधबाट आर्जित चल-अचल सम्पत्ति वा सो कार्य गर्न वा गराउनको लागि प्रयोग गरेको वा गर्न दिएको घर, जग्गा वा सवारीसाधन समेत जफत हुनेछ ।
- अदालतले कसुरदारलाई भएको जरिवानाको ५० प्रतिशत बराबरको रकम निजबाट पीडितलाई क्षतिपूर्ति भराइदिनु पर्नेछ । पीडितको मृत्यु भएमा छोराछोरी, छोराछोरी नभएमा आश्रित बाबुआमा र बाबुआमा पनि नभएमा त्यस्तो रकम पुनर्स्थापना केन्द्रमा जम्मा हुनेछ ।
- सार्वजनिक पद धारण गरेको व्यक्तिले कसूर गरे अरुलाई हुने सजायको २५ प्रतिशत सजाय बढी हुने
- हाडनाताको मानिस उपर यस्तो कार्य गरेको भए दश प्रतिशत थप सजाय हुने
- झुठा उजुरकर्तालाई सजाय हुन सक्ने- (एकपटक दिएको बयान बिपरित वयान दिए वा अदालतले बोलाएको समयमा नआएमा)
- सूचनाकर्तालाई प्रोत्साहन पुरस्कारको व्यवस्था
- कसूर स्वीकार गरी न्यायिक प्रक्रियामा सहयोग गर्नेलाई सजायमा छुट हुनसक्ने (२५ प्रतिशत)

मानव बेचबिखन गर्ने व्यक्तिलाई देहाय बमोजिम सजाय हुन्छ :

- मानिस किन्ने वा बेच्नेलाई २० वर्ष कैद र २ लाख रूपैया जरिवाना,
- फाइदा लिई वा नलिई देहव्यापारमा लगाउनेलाई कसुर अनुसार १० देखि १५ वर्ष सम्म कैद र ५० हजार देखि १ लाख रूपैयासम्म जरिवाना,
- गैरकानूनी तबरले मानिसको कुनै अङ्ग झिक्नेलाई १० वर्ष कैद र २ देखि ५ लाख रूपैयासम्म जरिवाना,
- देह खरिद गर्नेलाई १ देखि ३ महिनासम्म कैद र २ देखि ५ हजार रूपैयासम्म जरिवाना

स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४

स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४ को दफा १२, ग, को ३२ मा बाल विवाह, बहुविवाह, लैङ्गिक हिंसा, छुवाछुत, दहेज तथा दाइजो, हलिया प्रथा, छाउपडी, कमलरी प्रथा, बालश्रम, मानव बेचविखन जस्ता सामाजिक कुरीति र अन्धविश्वासको अन्त्य गर्ने, गराउने काम वडाको काम कर्तव्य, र अधिकार भित्र व्यवस्था गरेको छ ।

मानव बेचबिखनबिरुद्धका अन्तर्राष्ट्रिय, क्षेत्रीय तथा राष्ट्रिय कानूनहरु

- नेपालको संविधानको धारा २९ मा शेषण विरुद्धको हकको व्यवस्था गरी कसैलाई पनि बेचबिखन गर्न, दास वा बाँधा बनाउन नपाईने व्यवस्था

- नेपालको संविधानको धारा ३८ मा महिलाको हकको रुपमा महिलाको विशेष अधिकारको व्यवस्था तथा महिला हिंसा विरुद्धको सुनिश्चितता
- लैङ्गिक समानता कायम गर्न तथा लैङ्गिक हिंसा अन्त्य गर्न केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्ने ऐन, २०७२
- मानव व्यापार, बेश्यावृत्ति र शोषणको अन्त्य गर्ने महासन्धि, सन् १९४९
- महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मुलन गर्ने महासन्धि,सन् १९७९
- बालअधिकार महासन्धि, सन् १९८९
- मानव बेचबिखनबिरुद्धको सार्क महासन्धि, सन् २००२

✪✪✪

जीविकोपार्जनका विकल्पहरु

हरेक व्यक्तिले कुनै न कुनै काम गर्नु पर्दछ किनकि हामीले हाम्रो जीवन धान्ने न्यूनतम आवश्यकता पुरा गर्नु पर्दछ । आफ्नो जीवन मात्रै होईन हामीसँग हाम्रो पारिवारीक दायित्व उत्तिकै हुन्छ । जीवन धान्न भनेर खानपुग्ने कमाईले मात्रै पनि हामीलाई पुग्दैन । हाम्रो स्वास्थ्य, शिक्षा, विकास, उन्नति र प्रगति, सुविधा र सुलभताको विकासकालागि हामीलाई अर्थ उपार्जन गर्नु पर्दछ ।

विश्व विकाससँगै मानव चाहनाको विकास पनि बढेको अवस्था छ । धर्ती उही छ तर जनसंख्या बढी छ । उत्पादन योग्य क्षेत्र घटेको छ तर पनि सुविधा बढेको छ । प्रविधिको विकासले सुविधा बढ्दो रहेछ, उत्पादन बढ्दो रहेछ र सम्बृद्धिको बाटो समात्दो रहेछ । हामीले समाजलाई हेर्दा देखेको कुरा हो यो । यहि समाजमा हामी, हाम्रो परिवार र हाम्रो समाजलाई कसरी उन्नत बनाउने भन्ने कुरालाई आफैँबाट कसरी दह्रो बनाउने भन्नेमा आएर सोच्दछौँ । यसैले म केही गर्दछु भन्ने भावना आउँछ । कतिपयलाई केही गर्नै पर्ने बाध्यता पनि आउँदछ । यसकारण हामी त्यस्तो काम गर्न चाहन्छौँ जहाँ हामीले जानेको सीपको प्रयोग होस, आफु सुरक्षित बन्न सकौं, कम लगानी होस, काम गर्ने वातावरण सहज होस र उत्पादन सोचे अनुरुपको होस ।

यहि सोँच बोकेर धेरैले धेरै प्रकारका कामहरुमा हात हालेका हुन्छन् । तर, सोचेको र भोगेको अनुभव थोरैको मात्रै सफल देखिन्छ । धेरैले सोचेजति नपुगेको अनुभव राख्ने गर्दछन् । यसले के देखाउँछ भने हामीले चाहेको राम्रो गर्न, थालेको राम्रो गर्न तर भएन राम्रो । किन यस्तो हुन्छ होला ? के गर्दा राम्रो होला ? जस्ता कुराहरुले अरु विकल्पहरु खोजाउँदछन् र हामी अरु विकल्पहरु खोज्दछौँ । धेरैले यसो गरेको अनुभव सुनाउँदछन् । धेरै सफल भएको पनि सुनाउँदछन् । यहाँ त्यस्तै केही विकल्पहरुका बारेमा चर्चा गरिएको छ ।

क) स्वरोजगार

सबैभन्दा पहिले आफ्नो परिवारमा रहेको श्रोतहरु के छन् जस्तै जग्गा, जमिन, बनस्पति, पैसा जस्ता कुराहरुलाई हेर्ने, हाम्रो दैनिक काम के छ र उत्पादन के हुँदैछ, उत्पादन र खपत कुन बढी छ भनेर अध्ययन गर्ने । हाम्रो परिवारको दैनिकीमा के परिवर्तन ल्याउन सकिन्छ ? आफ्ना श्रोतहरुलाई नयाँतरिकाले कसरी प्रयोग गर्न सकिन्छ ? नयाँ प्रविधि के थप्न सकिन्छ ? थपेर कस्तो प्रकारको फाईदा लिन सकिन्छ । कमसेकम आफैँले आफैँलाई रोजगार बनाउन कसरी सकिन्छ भन्ने कुराहरुलाई हेर्नु जरुरी छ । यसले दीगो रोजगारी र स्व आर्जन मार्फत मालिकको रुपमा हामीलाई स्थापित गर्दछ । धेरैले आफ्नो सानो टुक्रा जमिनमा नियमित तरकारी उत्पादन र विक्री गरेर परिवारको उन्नती गरेको उदाहरण तपाईँलाई

पनि थाहा छ । यस्ता हजारौँ व्यक्तिहरु छन् जो जागिर खोज्न जाँदैनन् । हजारौँ व्यक्तिहरु जागीर नखाई पनि उन्नति गरिरहेका छन् ।

ख) उद्यमशीलता मार्फत व्यवसायीक बन्ने :

धेरैले आफ्नो आम्दानीलाई जीविकोपार्जनका लागि खर्च गर्दै सक्दछन् र सँधै धौ धौ परेर काममा होमिन्छन् । तर, हाम्रो समाजमा त्यस्ता व्यक्तिहरु पनि छन्, जो निश्चित समयमा थोरै काम गर्दछन्, धेरैलाई रोजगारी पनि दिन्छन् र उनीहरु दिनानुदिन आर्थिक रुपले सवल पनि हुँदै गएका छन् । अझ रोचक त के छ भने उनीहरुको विगत हेर्ने हो भने उनीहरु एकदम कमजोर अवस्थामा गुर्जिएका व्यक्तिहरुको सूचीमा पर्दथ्ये । छोटो समयमा नै ठूलो प्रगति हासिल गर्ने त्यस्ता व्यवसायीहरु जस्तै हामी पनि बन्न सक्दछौँ । तर यसकालागि हामीले कमाईलाई सदुपयोग गर्न र लगानीलाई सहि ठाउँमा लगाउन जरुरी हुन्छ । यो सीपकालागि हामी उद्यमशील बन्नु पर्दछ ।

उद्यमशीलता विकास एउटा सीप हो जसले हाम्रा श्रोत साधनहरु, सीप, बजार, लगानी, जोखिम जस्ता कुराहरुको बारेमा अध्ययन गर्न र हामीलाई मिल्ने सही व्यवसायको छनौट, व्यवसाय विस्तारको योजना र कार्यान्वयनका लागि आवश्यक पर्ने सीपको विकास उद्यमशीलता सम्बन्धि शीपले दिन्छ । यो शीप मार्फत हामीलाई के को उद्यम गर्ने र कुन सीप चाहिन्छ भन्ने स्पष्ट हुन्छ र आवश्यक सीप सिक्न सक्दछौँ र हाम्रो उद्यम सुरुगर्न सक्दछौँ । जसले हाम्रो व्यवसायिक योजना अनुसार काम गर्दछौँ र हाम्रो लक्ष्य हासिल

गर्दछौँ । यसमार्फत हामी आफैँ उद्यमी भई आफ्नै व्यवसाय सञ्चालन गरेर पनि स्वरोजगार बन्दै अरुलाई रोजगारीको अवसर स्थापना गर्न सक्दछौँ । जसले गर्दा हामी कतै जानु पनि पर्दैन र सँधै काम गरेर पेट पाल्न धौ धौ हुने अवस्था पनि आउँदैन । कपासको बत्ती कातेर वा कपडा बुन्ने तान राखेर, कपाल काट्ने सैलुन खोलेर होस या सामान्य व्यवसाय गरेर पनि धेरैले प्रगति गर्ने हामी बीचमै धेरै भेट्न सकिन्छ ।

ग) रोजगारी

रोजगारी आयआर्जनको तेश्रो विकल्प हो । यसकालागि हामीलाई सीपको आवश्यक पर्दछ । रोजगारी वा जागीर वा कुनै प्रकारको श्रम गर्दा हामीले अरुका लागि गर्दछौँ । हाम्रो श्रमले अरुको उत्पादन बढ्दछ । अरुको व्यवसाय बढ्दछ । र हामीले लगानी गरेको श्रमको मूल्य पाउँदछौँ, त्यो उत्पादनको मूल्य भने होईन । रोजगारीका विभिन्न अवसर र स्थानहरु हुन्छन् । सरकारी, गैह्रसरकारी, सामुदायिक, नीजि विभिन्न क्षेत्रमा रोजगारीका अवसरहरु छन् । माथि भने जस्तै व्यवसाय गर्ने व्यवसायीहरुले पनि रोजगारीको सृर्जना गरिरहेका हुन्छन् । रोजगारीमा संलग्न भएपछि हाम्रो नियमित आम्दानीको बाटो हुन्छ र त्यहि अनुसार हाम्रा योजनाहरु बनाएर पनि अगाडि बढ्न सकिन्छ । तर, रोजगारीको छनौटमा भने विशेष ध्यान दिनु पर्ने हुन्छ ।

रोजगारीलाई सम्झौताका आधारमा २ प्रकारले हेर्न सकिन्छ :

१) अनौपचारीक :

अनौपचारीक रोजगारी भनेको मौखिक सम्झौता हुन्छ । धेरै कम्पनीहरु, रोजगारदाता संस्थाहरुले कर्मचारी वा कामदारको रुपमा काम दिने तर लिखित सम्झौता नदिने, नियुक्ति पत्र नदिने हुन्छ । यस्ता कर्मचारीहरु वा कामदारहरु धेरैजसो सेवा सुविधा नपाएको, तलव समयमा नदिएको वा त्यत्तिकै निस्कासन गरिएका जस्ता समस्यामा परेका घटनाहरु धेरै हुन्छन् । नेपालको कानूनले अनौपचारीक रोजगारीलाई निस्तेज गर्ने गरी व्यवस्था गरेको छ । सबै प्रकारका रोजगारीमा रोजगारदाता र कामदार बीच अनिवार्य सम्झौता हुनु पर्ने व्यवस्था कानूनले गरेको छ ।

२) औपचारीक रोजगारी :

कानून बमोजिम गरिने रोजगारीलाई औपचारिक रोजगारी भनिन्छ । औपचारीक रोजगारीमा रोजगारदाता र कामदार बीच लिखित सम्झौता हुन्छ । काम गर्ने समय, विदा, तलव, सेवा सुविधा, सामाजिक सुरक्षा, सञ्चयकोष, उपादान जस्ता कुराहरु, तलव भुक्तानी दिने समय, सेवाको अवधि सबै किटान गरिएको हुन्छ । यी सबै कुराहरु भएको लिखित सम्झौता कामदारलाई एक प्रति प्रदान गरिएको हुन्छ । नेपाल सरकारले हाल आएर सबै कर्मचारीहरुको अनिवार्य स्थायी लेखा नम्बर हुनुपर्ने, बैंक खाता मार्फत तलव भुक्तानी गर्नु पर्ने जस्ता व्यवस्था गरेको छ । नेपाल बाहिर अर्को मूलुकमा जाँदा पनि अनौपचारीक रोजगारीमा जाने व्यक्तिहरुलाई

अवैध कामदारको रुपमा लिइन्छ भने औपचारीक रोजगारीमा ती जोखिमबाट बच्न सकिन्छ ।

घ) सहकारी र साझेदारी :

आफुसँग भएका सिमित श्रोत र साधनहरुले आफ्नो र परिवारको निर्वाह हुन सक्दैन र हामीलाई अरुसँग केही लिनु पर्दछ । त्यस्तै कतिपय श्रोतहरु हामीसँग हुन्छन तर हामी आफैँ प्रयोग गर्न भने सकिरहेका हुँदैनौँ । अझ कुनैबेला हामीसँग श्रोत पनि छ, तर प्रयोग गर्न सामान्य लगानीको आवश्यकता हुन्छ जुन हामी सँग हुँदैन । त्यो सानो लगानी, सीप वा प्रविधि नभएका कारण हामी हाम्रो श्रोतको प्रयोग गर्न सक्दैनौँ । यस्तो अवस्थामा हामीले सामुहिक अभ्यास गर्न सक्दछौँ जसले गर्दा उस्तै उस्तै समस्याहरु भएका मिलेर सबैलाई सहज हुने केही उपाय निकाल्न सक्दछौँ । यसै समस्याबाट समुदायलाई माथि उठाउन नियमित सानो बचत गर्ने, व्यवसायका लागि ऋण लिन सकिने, त्यस्तै सामुहिक खेती गर्ने वा दुई वा धेरै जना मिलेर लगानी र काम गर्ने र मुनाफा बराबरी बाँड्ने जस्ता अभ्यासहरु गर्न सकिन्छ ।

ङ) घरेलु उद्योग

उद्यमशीलता र सीपका आधारमा घरेलु उद्योगहरु सञ्चालन गर्न सकिन्छ । आफ्नो श्रोत अनुसारको उद्योग सञ्चालन गर्दा श्रोतको सदुपयोग पनि हुन्छ र स्थानीय आवश्यकता पनि पुरा हुन्छ । यस्ता

उद्योग व्यवसायहरु विभिन्न प्रकारका हुन सक्दछन् । कृषिमा आधारित, दैनिक खपत हुने सामग्री निर्माणमा हुने वा दैनिक आवश्यकता पुर्तिका लागि गरिने कामहरुकालागि हुन सक्दछ । जस्तै : बाँस सबैको बारीमा हुन सक्दछ तर नाङ्लो बुन्ने सीप सबैसँग नहुन सक्दछ । दूध सबैले उत्पादन गर्दछन् तर दूधबाट हुने चकलेट नबनेको हाम्रै गाउँमा हेर्न सक्दछौँ । यसर्थ हामीले आफ्नै श्रोत बाट पनि उद्योग चलाउन सकिन्छ ।

✪✪✪

युवा, रोजगारी र मानववेचविखन विरुद्ध सरोकारवालाहरुको भूमिका

रोजगारीका प्रशस्त अवसरहरुको अभावमा बेरोजगारी र त्यसले ल्याएको गरीवी अनि गरीवीका कारण हुने पारिवारिक सामाजिक समस्याहरुको सम्बोधन गर्न नै अहिले राज्यको सबै खर्च बल र शक्तिको प्रयोग गर्नु परि रहेको छ । जसले विकास धेरै टाढाको कुरा बनेको छ । यसर्थ युवा शक्तिको परिचालन र उनीहरुको जीविकोपार्जनका लागि राज्य, सरोकारवालाहरु र नागरिक स्वयंका आआफ्नै भूमिकाहरु हुन्छन । ती भूमिकाहरुलाई एकिकृत गर्न सकियो भने छोटो समय र साझा प्रयासमा सफल बन्न सकिन्छ । यीनै कुरालाई युवा, रोजगारी, र समस्याहरु विशेषगरी श्रम शोषण र वेचविखन जस्ता विद्यमान समस्याहरुमा के गर्न सकिन्छ ? निदानात्मक भन्दा पनि समूल अन्त्य कसरी गर्न सकिन्छ । ती सवालहरु प्रतिको भूमिकालाई यहाँ छलफल गरिएको छ ।

क) सुरक्षित रोजगारीको व्यवस्था : स्थानीय रोजगारदाताहरुले प्रदान गर्ने रोजगारी कत्तिको सुरक्षित छ । अधिकांश

रोजगारदाताहरु र उनीहरुले प्रदान गरेको रोजगारीको संख्यामा राज्य वेखवर छ । यस्तो अवस्थाको अन्त्य गर्न राज्यले गरेको योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा नीति र रोजगारीहक बमोजिम सबै रोजगारदाताहरु सूचिकृत हुनु जरुरी छ । त्यस्तै सरकारले तोकेको मापदण्ड बमोजिमको न्यूनतम पारिश्रमिक, औपचारिक सम्झौता, कानूनबमोजिम बैंक मार्फत भुक्तानी, कर कट्टी जस्ता कुराहरुलाई अनिवार्य गर्ने, श्रमिकको सामाजिक सुरक्षा, संचयकोष विमा र अन्य सुविधाहरुको व्यवस्था गर्ने हो भने श्रम शक्ति नेपाल भित्र पनि केही हुन्छ भन्ने आशमा पनि काम गर्न सक्दछ । सरकारी बाहेकका अन्य क्षेत्रमा पनि रोजगारीको सुरक्षाको अवसर फराकिलो हुन्छ । श्रम शोषणको न्यूनीकरण हुन्छ । नियमित अनुगमन र नियमन हुन्छ ।

ख) शिक्षामा रुपान्तरण : राज्यको दुरगामी लक्ष्य र उद्देश्य प्राप्त गर्न आवश्यक जनशक्ति राज्यले निर्माण गर्नु पर्दछ । आगामी २० देखि ५० वर्ष सम्ममा राज्यलाई कहाँ कस्तो अवस्थामा पुऱ्याउने हो, त्यसकालागि कस्तो जनशक्ति चाहिन्छ र त्यस्तो जनशक्ति र सीप विकासकालागि राज्यले शिक्षामा के परिवर्तन गर्नु पर्दछ भन्ने ध्यान दिनु पर्दछ । वर्तमान वेरोजगार जनसंख्या र शैक्षिक वेरोजगारलाई न्यूनतम स्व रोजगार कसरी प्रवर्द्धन गर्न सकिन्छ ? जसले गर्दा प्रयोग विहिन स्थानीय श्रोत र साधनको प्रयोग होस

र वेरोजगारी समस्या घटेर जाओस यस्ता स्थानीय श्रोतमा आधारित सीप विकासमा ध्यान दिनु पर्दछ ।

ग) श्रोतको पहिचान :विदेशमा रुखमा पैसा फल्ने र हाम्रो माटोमा केही नफल्ने सोँच युवामा विकास भएको छ । यो देशकालागि र युवाहरुकालागि हानीकारक सोँच हो । यसले आफुसँग भएको बहुमूल्य श्रोत र सम्भावनाहरुको भाँडामा विर्को लगाईदिएको छ । त्यो विर्को खोल्न जरुरी छ । यसलाई खोल्न सामन्तवादी संस्कार बाट हुर्किएको हाम्रो सामाजिक संस्कारलाई लोकतान्त्रिक समाजमा रुपान्तरण गर्न राज्यले नीति र योजनाहरु ल्याउनु पर्दछ । समाज र युवाहरुलाई सबै प्रकारका श्रमहरुको उत्तिकै सम्मान गर्न सिकाउनु जरुरी छ । काम ठूलो र सानो हुँदैन सबै समान हो भन्ने महसुस भएपछि युवाहरुले कुनैपनिकामलाई लत्याउँदैनन् । यसोगर्दा आफुसँग भएको श्रोतमा आधारित काम गर्नु पनि काम हो भन्ने भावना विकास हुन्छ । उनीहरुमा के श्रोतहरु छन् र के सम्भावनाहरु छन् भन्ने विषयहरुमा सचेत गर्न सकिन्छ । जसले गर्दा हरेक युवाले पहिले आफुसँग भएको श्रोतको प्रयोग मार्फत आत्मनिर्भता खोज्न सक्छन् ।

घ) सुरक्षित वैदेशिक रोजगारी : सुरक्षाको दृष्टिकोणले विदेश भन्दा आफ्नै देश बढी सुरक्षित हुन्छ, त्यो भन्दा आफ्नो समुदाय

र आफ्नो घर । यसर्थ हामी घरबाट जति टाढा जान्छौं त्यति नै असुरक्षा बढ्दै जान्छ । यसकालागि हामीले थप सतर्कता अपनाउँदै जानु पर्दछ । सुरक्षाका उपायहरु खोज्दै जानु पर्दछ । यी उपायहरु भनेको कानूनी बाटो, माटो, भूवनोट, रीतिरिवाज संस्कारहरुको जानकारी र आफुले खेल्नु पर्ने भूमिका वा आफ्नो प्रस्तुति जस्ता कुराहरुमा सचेत हुनु जरुरी हुन्छ । तसर्थ हामीले युवाहरुलाई यी कुराहरुका बारेमा ज्ञान दिनु जरुरी छ कि कतै जान्छौ भने बाटोमा सबैलाई सुनाउँदै हिँड जसको अर्थ हो गाउँ छोड्छौ भने गाउँको प्रशासनलाई जानकारी गराऊ, जुन गाउँमा जान्छौ त्यो गाउँको प्रशासनलाई पनि सुनाऊ, यसले प्रशासन वा सरकारले मेरो कुन नागरिक कहाँ जाँदैछ र गएको सरकारले मेरो देशको कुन गाउँमा को व्यक्ति आएको छ भन्ने थाहा पाउँदछन् । यसकालागि स्थानीय सरकारले रोजगारीका लागि बाहिर गएका नागरिकहरुका बारेमा जानकारी राख्ने व्यवस्था गर्नु पर्दछ र बाहिर बाट आएकाहरुको पनि जानकारी राख्नु पर्दछ ।

ङ) अभियान र सेवाकेन्द्र मार्फत परामर्श : सुरक्षित रोजगारी र बेचविखन विरुद्ध सचेतना अभियानहरु चलाउनु पर्दछ । यसैगरी, रोजगारीलाई सुरक्षित बनाउन स्थानीय सरकारहरुले नागरिकलाई सुचना प्रदान गर्ने परामर्श सेवा प्रदान गर्ने गर्नु पर्दछ । यसले भनसुन, प्रलोभन, ललाई फकाई गर्ने दलालीको अन्त्य हुन्छ जुन

मानवबेचविखन र श्रम शोषणको मुख्य समस्या बनेर देखिएको छ ।

यी सबै कुराहरुलाई ध्यानमा राखेर निम्न सवालहरुका बारेमा समुदाय र सरोकारवालाहरुमा बहस छलफल र कार्ययोजना बनाउनु जरुरी छ ।

क) स्थानीय सरकारको सुरक्षित रोजगारी सम्बन्धि स्पष्ट नीति र रोजगारमूलक कार्यक्रमहरुको निर्माण र परिचालन

ख) स्थानीय श्रम बजार र रोजगारदाताहरुको अनिवार्य सूचीकरण,

ग) औपचारिक रोजगारीको व्यवस्था लाई अनिवार्य गर्ने । जसले रोजगारदाता र श्रमिक बीच औपचारीक संझौता, न्यूनतम पारिश्रमिक, सेवा सुविधाहरुको ग्यारेण्टी र श्रमिकको हकको सुरक्षा गर्दछ ।

घ) अनिवार्य र सामाजिक सूरक्षा ।

ङ) श्रम आप्रवासनकालागि परामर्श सेवा ।

च) बेचविखन विरुद्ध सचेतना र बेचविखन ठगी जस्ता संकास्पद गतिविधिहरुमा निगरानी, नियन्त्रण र नियमन ।

छ) स्वरोजगार, उद्यमशीलता, व्यवसाय विकास र सहकारीतालाई प्राथमिकता

ज) वित्तिय साक्षरता र उत्पादनमूलक कामका लागि लगानी र सुरक्षा

झ) श्रमको मूल्य र सम्मान

ञ) यी सबै कुरा उल्लेख भएको स्थानीय सरकारको नीति, कार्ययोजना र कार्यक्रमहरुको निर्माण र कार्यान्वयन गर्ने

ट) विद्यमान कानून, नीति र योजनाहरुको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने ।

ठ) सरकारले श्रम बजारलाई सुरक्षित गर्न स्थानीय रोजगारदाताहरुसँग नियमित समन्वय, सहकार्य, साथै उनीहरुको अनुगमन र नियमनलाई प्रभावकारी बनाउने ।

माथि उल्लेखित सवालहरुलाई तत्काल अगाडी बढाउनकालागि विशेषत नीति निर्माण र समन्वयकारी भूमिका प्राथमिकतामा आउँदछ । जसले श्रम बजारको व्यवस्थापन आफैं फराकिलो बनाउँदछ । आन्तरिक श्रम बजारको व्यवस्थापनलाई बढवा दिन सके बैदेशिक श्रम न्यूनिकरण हुन्छ । स्वरोजगार अभियान र अवसरको बढवा दिन सके व्यक्ति आफैं रोजगार हुन्छ । अझ श्रम बजारको निर्माण गर्दछ । फलस्वरुप : स्वरोजगार भएपछि श्रम शोषण, बेचविखन जस्ता क्रियाकलापहरु, दलालहरुको पेशामा आफैं न्यूनीकरण हुन थाल्दछ । सीपयुक्त जनशक्ति भए आफैं सीप प्रयोग गर्न सक्दछ र आफ्नो पेट पाल्न सक्दछ । तर सीप स्थानीय श्रोत र साधनमा आधारित हुनु पर्दछ । जसले

आफ्नो पूजीँको परिचालन गर्न सकोस, आफ्नो सम्पत्तिको सदुपयोग गर्न सकोस । बारी बाँझो राखेर वा बन्दकी राखेर विदेश दगुर्न भन्दा त्यहि बारीको सदुपयोगको सीप भयो भने आत्मनिर्भर बन्दछ । जव व्यक्ति आत्म निर्भर बन्दछ उसलाई इच्छा लागेको सीप र पेशाकालागि आफैँ खोजी गर्न सक्ने बन्दछ ।

सिकेको सीपको प्रयोग वा रोजगारीबाट आर्जित सम्पत्तिको संरक्षण अर्को महत्वपूर्ण पाटो हो । वित्तिय साक्षरता अथवा पैसाको परिचालन, बचत र विकासको ज्ञान व्यक्तिमा नहुञ्जेल जति कमाइ गरेपनि बचत हुन्न । जीवनस्तर उक्सँदैन । यसका लागि सम्पत्तिको परिचालन र पूजीँ निर्माण गर्ने सीपको विकास जरुरी छ । तसर्थ वित्तिय साक्षता जस्ता कार्यक्रमहरु थप गर्नु जरुरी हुन्छ ।

यी सबै जोडेर व्यक्तिलाई उद्यमशील र व्यवसायिक बनाउने हो भने नेपाल जस्तो आफ्नो जग्गा र सम्पत्ति भएको देशमा हरेक परिवार रोजगारदाता बन्न सक्दछन् । जसकालागि राज्यले उत्पादनको बजार व्यवस्थापन र वातावरण मात्र तयार गरे पुग्दछ ।

सुरक्षित रोजगारीका लागि ध्यानदिनुपर्ने कुराहरू

- सकेसम्म आफ्नै ठाउँमा वा देश भित्रै रोजगारी तथा आमदानीका अवसरहरु खोज्ने । साथै, आफ्नो वरपर संचालित सीप विकास तथा आयआर्जनका कार्यक्रमहरुको बारेमा जानकारी लिने र सहभागी हुने ।
- कसैको पनि प्रलोभनमा नपर्ने, अरुको लहैलहैमा नलाग्ने, कसैले कुनै लोभ देखाएमा सम्बन्धित सरकारी निकाय, नजिक रहेको संस्था, जानेबुझेको परिवारका सदस्य तथा विश्वसनीय सथीहरुसँग सरसल्लाह गर्ने ।
- कहाँ जाने, कसरी जाने, के काममा जाने, तलव कति हुन्छ सबैकुरा बुझेर सो कुरा सही हो वा होइन यकिन गर्न जानेबुझेका परीवार ,सथीहरु,गाउँका अगुवा र प्रहरीसँग बुझ्ने ।
- सीप सिक्ने, तालिम लिने र सीप र क्षमता अनुसारको काम मात्र छनौट गर्ने ।
- सरकारले तोकिएको नियम र प्रक्रिया अपनाएर आधिकारिक र मान्यता प्राप्त कम्पनी वा एजेन्सी मार्फत सरकारले रोजगारीको लागि खुल्ला गरेको देशमा मात्रै जाने ।

- आफ्नो महत्वपुर्ण कागजातहरु जस्तै : नागरिकता, पासपोर्ट (राहदानी), विमा तथा अन्य कागजात प्रमाणपत्रहरु आफै संग राख्ने । त्यस्ता कागजातका फोटोकपी (प्रतिलिपि) प्रमाणित गराई परिवारमा र स्थानीय सरकारमा पनि राख्न दिने । कानूनी समस्या परेमा वा कागजातहरु हराएमा गाउँपालिका वा नगरपालिकाको कार्यालयहरुमा सम्पर्क गर्ने ।
- वैदेशिक रोजगारीमा जानु अघि स्वास्थ्य परिक्षण, जीवन बिमा, दुर्घटना बिमा अनिवार्य रुपमा गर्नुपर्छ ।
- वैदेशिक रोजगारमा जाँदा नेपालको बिमानस्थल बाट मात्रै जानु पर्दछ ।
- सम्झौतापत्र कामदार व्यवसायी साथै कामदार र सम्बन्धित कम्पनीवीच गरिनु पर्छ ।
- सबै कानूनी प्रकृया पूरा गरी बैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड र बैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषसँग सूचीकृत हुनु पर्छ ।

बैदेशिक रोजगारीमा जाँदा ध्यान दिनुपर्ने ४ वटा चरणहरू

१. मानसिक तथा आर्थिक तयारी र निर्णय :

मानसिक तथा आर्थिक रुपले तयारी गर्ने, विदेश जाँदा लाग्ने रकम र कमाई बाट आउने रकमको अवस्थालाई ध्यान दिने । उपयुक्त अवसरमा मात्रै निर्णय गर्ने र त्यसकालागि आवश्यक कागजात तयारी गर्ने, जाने देशका बारेमा जानकारी लिने, त्यसैगरी बैधानिक म्यानपावर कम्पनीहरुबारे जानकारी लिने छनौट गर्ने ।

२. जानु अघि गर्नुपर्ने तयारी

कामअनुसारको सीपमुलक तालिम लिने, सरकारले तोकेको मेडिकलबाट स्वास्थ्य परीक्षण गर्ने, जाने व्यक्ति र म्यानपावरबीच सम्झौता गर्नु पर्छ । प्रवेशाज्ञा (भिषा) लिनु पर्छ । जीवनबिमा र दुर्घटना विमा गराउनु पर्दछ । शुल्क तिर्ने र तिरे बराबरको भर्पाई लिनु पर्दछ । विदेश जानु अघि अभिमुखीकरण तालिम लिएको हुनुपर्छ, बैदेशिक रोजगार विभागबाट अन्तिम श्रम स्वीकृति लिनु पर्दछ । घरेलु महिला कामदारहरुले जान्नु पर्ने, अन्य पक्षहरुको बारेमा जानकारी लिने । बैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषमा तोकिए बमोजिम रकम जम्मा गर्ने । हवाई टिकट लिनु पर्दछ, जाने देशको विमानस्थलमा लिन आउने सम्पर्क व्यक्ति वा

कम्पनीको फोन नम्बर लिनु पर्दछ। आफूसँग हुने सबै कागजातहरुको फोटोकपी गरी प्रमाणित गराई एक प्रति घरमा र स्थानीय सरकारमा पनि राख्ने ।

३. विदेश जाँदैगर्दा ध्यान दिनु पर्ने कुराहरु

विमान स्थल भित्र प्रवेश गरेपछि वोर्डिङ पास लिन श्रम स्वीकृति तथा अन्य कागजपत्र देखाउनुपर्दछ । नेपाल सरकारको अभिलेखको लागि भर्ने फाराम (गमनपत्र) भर्नु पर्दछ । उडान अवधिमा विमानका कर्मचारीले दिएको निर्देशन पालना गर्नुपर्दछ । विमान भित्र लैजान नमिल्ने सामग्रीहरु बोक्नु हुँदैन । जहाजबाट ओर्लेपछि निर्देशन अनुसार कानूनी र सांस्कृतिक पक्ष पालना गर्ने, आफु जाने कम्पनीको प्रतिनिधिहरुलाई पर्खने, खोज्ने, सम्पर्क व्यक्ति नआई विमानस्थल नछोड्ने । आई नपुगे, वा समस्या भए कम्पनीमा फोन गर्ने, वा दुतावासमा फोन गर्ने । आफ्नो स्वास्थ्य सम्बन्धी ध्यान दिनु पर्दछ ।अनावश्यक खर्च गर्नु हुँदैन ।

४.स्वदेश फर्कदाको तयारी

गन्तव्य मुलुकबाट ल्याउन हुने नहुने सामानको जानकारी लिनुपर्छ । बचत रकम सुरक्षित बैंकिङ निकायबाट पठाउनु पर्दछ अन्यत्रबाट पठाउँदा चोरी हुन सक्ने, अवैधानिक हुन सक्ने हुन्छ । स्वदेश फिर्ताको जानकारी घरपरिवारमा गराउनु पर्दछ । दुतावास

र आफुसँग सम्बन्धित सबै संघ संस्थामा जानकारी गराउने । घर फर्किएपछि परिवार र समाजमा घुलमिलहुने, सामाजिक सद्भाव र सहयोगमा सकृय रहनु पर्दछ । विदेशमा रहँदा आफुले सिकेको सीपको उपयोग गरी आफ्नै देशमा उद्यमी र व्यवसायी बन्ने, आफुले कमाएर ल्याएको रकमले उद्यम गर्ने, व्यवसाय गर्ने र अरुलाई पनि रोजगारी दिने गर्नु राम्रो हुन्छ ।

✪✪✪

वैदेशिक रोजगारीमा जाँदा समस्या परे निम्न निकायहरुमा सम्पर्क गरौं ।

- श्रम मन्त्रालय (
- वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन वोर्ड (
- वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन वोर्डको सचिवालय (०१४२२०३११, ०१४२२०४३३)
- वैदेशिक रोजगार विभाग (केन्द्र र प्रदेश)
- जिल्ला प्रशासन कार्यालय
- प्रहरी कार्यालय (१००)
- माइती नेपाल
- मानव अधिकार मञ्च नेपाल, इलाम (१६६०२७५२१११)
- अदालत

सन्दर्भ सामग्रीहरु

१) नेपालको संविधान, पन्ध्रौं संस्करण, कानून किताव व्यवस्था समिति,
२) बैदेशिक रोजागार ऐन, २०६४, नेपाल कानून आयोग
३) बैदेशिक रोजगार नियमावली ,२०६४, नेपाल कानून आयोग
४) मानव बेचविखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन २०६४, नेपाल कानून आयोग
५) बाल श्रम (निषेध र नियमित) गर्ने ऐन, २०५६, नेपाल कानून आयोग
६) श्रम ऐन २०७४, नेपाल कानून आयोग
७) प्रवास डायरी, बैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड
८) मानवअधिकार सम्बन्धि विभिन्न प्रकाशनहरु, मानवअधिकार मञ्च नेपाल
९) अन्तराष्ट्रिय महासन्धीहरु सँग सम्बन्धित विभिन्न लेखहरु, मानवअधिकार मञ्च नेपाल
१०) लैङ्गिक समानता कायम गर्न तथा लैङ्गिक हिंसा अन्त्य गर्न केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्ने ऐन, २०७२, नेपाल कानून आयोग
११) महिला विरुद्धका सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने सम्बन्धी महासन्धि, नेपाल कानून आयोग
१२) बाल श्रम (निषेध र नियमित गर्ने) नियमावली, २०६२, नेपाल कानून आयोग
१३) नेपाल सरकारले बालबालिकाको अधिकार संरक्षणका लागि जारी गरेका ऐन, नियम र निर्देशिकाहरुको संगालो, चौथो संस्करण २०७४,मानवअधिकार मञ्च नेपाल
१४) नेपाल सरकारले जारी गरेका विभिन्न राजपत्रहरु
१५) योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४, नेपाल कानून आयोग
१६) श्रम नियमावली २०७५, नेपाल कानून आयोग
१७) सिँचाई नियमावली २०५५, नेपाल कानून आयोग
१८) बालबालिका सम्बन्धि ऐन २०७५, नेपाल कानून आयोग
१९) नेपाल ऐन सङ्ग्रह खण्ड १७, २०७४, कानून किताव व्यवस्था समिति
२०) महिला दलित र न्याय:सवाल नीति र अभ्यास, २०७४,मानवअधिकार मञ्च नेपाल
२१) बैदेशिक रोजगार विभाग, श्रम मन्त्रालय र नेपाल कानून आयोगका वेवसाइटहरु ।
२२) रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन २०७५ ।
२३) रोजगारीको हक सम्बन्धी नियमावली २०७५ ।
२४) योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा नियमावली, २०७५