बाध्यकारी श्रम

पहिचान गराँ, अन्त्य गराँ

for a larger freedom
स्वतन्त्रता अभियान
SWATANTRATA ABHIYAN

GLOBAL MARCH

GIRLS ADVOCACY ALLIANCE

बाध्यकारी श्रम

पहिचान गरौं, अन्त्य गरौं

अभियानकर्मीहरूका लागि
जानकारी पुस्तिका

स्वतन्त्रता अभियान नेपाल
बखुण्डोल, ललितपुर, नेपाल
swatantrataabhiyan@gmail.com

बाध्यकारी श्रम

पहिचान गरौं, अन्त्य गरौं

लेखन तथा सम्पादन

मिलन धरेल र ऋतु भट्ट राई

प्रकाशन

स्वतन्त्रता अभियान नेपाल

सहयोग

ग्लोबल मार्च अगेन्ष्ट चाइल्ड लेबर
(Global March Against Child Labor)

प्रकाशन वर्ष

सन् २०१९

१

बाध्यकारी श्रम

बाध्यकारी श्रम के हो ?

नेपाली श्रम अधिकार आन्दोलनमा बाध्यकारी श्रम नयाँ विषय होइन, बरु श्रम सम्बन्धभित्र लुकेर रहेको सवाल भने अवश्य नै हो । बाध्यकारी श्रम अभ्यासलाई नेपाली श्रम अधिकार आन्दोलनले पर्याप्त रूपमा उठाउन सकेको छैन । यो कुनै एक क्षेत्र, उद्योग वा व्यवसायको सवाल मात्र नभई समग्र श्रम सम्बन्ध र न्यायोचित श्रम अभ्यासको विषय हो ।

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको बाध्यकारी श्रम सम्बन्धी महासन्धि २९को धारा २(१)ले बाध्यकारी श्रमलाई निम्नानुसार परिभाषित गरेको छ :

कुनै पनि व्यक्तिलाई उसको इच्छा विपरीत तथा सम्भावित क्षतिको त्रासमा पारी बाध्यकारी बनाई श्रममा लगाउनु नै बाध्यकारी श्रम हो ।

महासन्धिको यस परिभाषाले बाध्यकारी श्रमलाई परिभाषित गर्न मूलतः दुई वटा पक्षलाई प्रमुख आधार बनाएको छ : स्वतन्त्रत ढङ्गले स्वैच्छिक नहुनु, र सम्भावित क्षति वा सजायको त्रास रहनु ।

यस परिभाषालाई अझ विस्तृतीकरण गर्ने हो भने निम्न पक्षहरू पाउन सकिन्छ :

त्यस्ता सबै काम र सेवाहरू : बाध्यकारी श्रम कुनै निश्चित उद्योग, क्षेत्र वा पेसामा मात्र होइन, सबै खाले काम र सेवाहरूमा हुन सक्दछ । ती क्षेत्रहरू वैध वा अवैध, औपचारिक वा अनौपचारिक दुकै खालका श्रम क्षेत्रहरू हुन सक्दछन् ।

जो कोही पनि : बाध्यकारी श्रममा केवल परम्परागत रूपमा बधुवा भएका, अशिक्षित, गरिब वा अनौपचारिक श्रम क्षेत्रका श्रमिक मात्र होइन; बालबालिका, वयस्क, महिला, पुरुष, शिक्षित वा अशिक्षित, गाउँले वा सहरिया, धनी वा गरिब, स्वदेशी वा विदेशी जो कोही पनि पर्न सक्दछन् ।

सम्भावित क्षतिको त्रास : सम्भावित क्षतिको त्रास श्रम सम्बन्ध र अभ्यासमा विभिन्न ढङ्गले अभिव्यक्त भएको हुन्छ । डर, धम्की, हिंसा, शारीरिक बल, कानुनी दस्ताबेज, पहिचान पत्र (राहदानीजस्ता दस्ताबेज)को नियन्त्रण, अधिल्लो महिनाको ज्याला नियन्त्रण, धरौटी, बन्धक तथा ऋण बँधुवा बनाउने काम आदि माध्यमबाट श्रमिकमाथि सम्भावित क्षतिको त्रास देखाइएको हुन्छ । यसका कारण श्रमिकले रोजगारदाता वा मध्यस्थकर्ताले लगाएअह्राएको कामलाई नकार्न सक्दैन ।

स्वैच्छिक : बाध्यकारी श्रम श्रमिकको स्वैच्छिक चाहना विपरीत हुन्छ । सामान्यतया श्रमिकलाई श्रम सम्बन्ध र सर्तहरू जबर्जस्ती स्वीकार गर्न लगाउने वा स्वीकार गर्न बाध्य हुने परिस्थिति सृजना गर्ने, एक्लो पार्ने कार्यहरू हुन सक्छन् । श्रमिकले कानुन अनुरूप रोजगारी छोड्न नसक्ने अवस्था कायम रहनु पनि बाध्यकारी अवस्था सृजना हुनु हो ।

बाध्यकारी श्रमको व्यावहारिक अभ्यासलाई तलको तालिकाले अझ स्पष्ट पार्दछ :

तालिका १ : बाध्यकारी श्रम पहिचानका विषयहरू

स्वैच्छिक सहमति नरहनु (श्रम क्षेत्रमा प्रवेश वा भर्तीका समयमा)	सम्भावित क्षतिको त्रास प्रयोग हुनु (श्रमिकलाई रोजगारी छाड्न नदिनु)
• ऋण बँधुवा, दासत्व वा पारिवारिक रूपमा दासतामा रहेका परिवारका सदस्यलाई प्रयोग गर्नु • अपहरण, शरीर बन्धक वा मानिसहरूको किनबेच गरी श्रममा लगाउनु । • शारीरिक रूपमा बन्दी बनाई कार्यस्थलमा काममा लगाउनु, कार्यथलोबाट बाहिर जाने स्वतन्त्रता नदिनु । • मानसिक रूपमा नियन्त्रणमा राखी काममा लगाउनु, जस्तै : भनेको नमानेमा, अह्राएको काम गर्न नमानेमा सजाय हुन सक्ने वा थप क्षति ब्योहर्नुपर्ने, हर्जाना तिर्नुपर्ने व्यवस्था गरी काममा लगाउनु ।	• श्रमिक वा श्रमिकका निकट परिवारका सदस्यमाथि हिंसा, दुर्व्यवहार, यौन हिंसा गर्नु र नियन्त्रणमा राख्नु । • श्रमिक वा उसका परिवारलाई धर्म, परम्परा, संस्कृति, दैवी शक्ति वा अन्य यस्तै जादुइयम शक्तिको धम्की दिई नियन्त्रणमा राखी काममा लगाउनु । • बन्दी बनाइ काममा लगाउनु । • रोजगारीबाट राजीनामा दिन चाहेमा वा दिएमा आर्थिक जरिवाना वा हर्जाना तिराउने व्यवस्था गर्नु ।

• झुटा तमसुक, अधिकतम ब्याज, उत्पादन तथा सेवाको कम मूल्याङ्कन गरी जबर्जस्ती वा झुटा ऋणको भारी बोकाउनु र निरन्तर श्रममा प्रयोग गर्ने अभ्यास गर्नु । • रोजगारीका सर्त तथा क्षेत्रका बारेमा गलत सुचना दिनु, पर्याप्त जानकारी नदिईकन काममा लगाउनु • तलब रोक्का राख्नु, परिचय पत्र वा परिचय खुल्ने वा यात्राका लागि आवश्यक कानुनी दस्ताबेजहरू नियन्त्रणमा राख्नु र काममा लगाउनु । • रोजगारीका लागि श्रमिकलाई रकम, बहुमूल्य सामग्री, सम्पत्ति वा घर जग्गा आदि धरौटी राख्न लगाउनु ।	• आप्रवासी श्रमिकहरूलाई अवैध देखाई प्रहरी वा यस्तै सुरक्षा निकायको जिम्मा लगाउनु र सजायको भागीदार बनाउनु, स्वदेश फर्काइदिनु वा त्यसको धम्की दिनु । • भविष्यमा उसलाई र उसका परिवारका सदस्यलाई रोजगारीका अवसबाट वञ्चित गर्नु वा धम्की दिनु • सामाजिक बहिष्करणमा पार्नु र एक्ल्याउनु वा धम्की दिनु । • श्रमिकले पाउने कानुनी सुविधा, अधिकारहरू कटौती गनु, रोक्का राख्नु वा वञ्चित गर्नु • श्रमिकलाई आधारभुत आवश्यकताको परिपूर्ति वा उपलब्धताबाट वञ्चित गर्नु । • अफ्ठ खराब वा जोखिमपूर्ण काम वा क्षेत्रमा काम लगाउनु वा धम्की दिनु । • श्रमिकको सामाजिक इज्जत प्रतिष्ठा गिराउनु, लाञ्छना लगाउनु वा त्यस्तो धम्की दिनु ।

माथि उल्लेखित परिभाषा र विषयहरूलाई हेर्ने हो भने बाध्यकारी श्रम दासताको अभ्यास वा सो सरह नै हो । त्यसैले यसलाई कतिपय राष्ट्रहरूमा आधुनिक दासताको परिभाषाभित्र पनि राखिएको छ ।

बाध्यकारी श्रम सम्बन्धी केही तथ्याङ्कहरू

- विश्वभर चार करोड तीन लाख मानिसहरू कुनै न कुनै रूपमा बाध्यकारी श्रमको सिकार भइरहेका छन्, जसमध्ये एक करोड १८ वर्षभन्दा कम उमेरका बालबालिकाहरू रहेका छन् ।
- ४८ लाख मानिसहरूलाई जबर्जस्ती यौन व्यवसायमा संलग्न गरी शोषण गरिएको छ ।
- विश्वभर बाध्यकारी श्रममा मानिसहरूलाई शोषण गरी करिब १५० अर्ब अमेरिकी डलर बराबरको नाफा कमाउने काम विभिन्न व्यवसाय, उद्योगहरूबाट भएको छ ।
- नेपाल श्रम शक्ति सर्वेक्षण (२०१८) अनुसार नेपालमा ३१ हजार तीन सय ३८ व्यक्तिहरू कुनै न कुनै रूपमा बाध्यकारी श्रमको सिकार भएको पाइएको छ ।
- ग्लोबल स्लेभरी इन्डेक्स (२०१९)को तथ्याङ्क अनुसार करिब एक लाख ७१ हजार व्यक्तिहरू बाध्यकारी श्रममा परेको जनाइएको छ ।
- नेपालमा बाध्यकारी श्रममा संलग्न व्यक्तिहरूमध्ये ५६ प्रतिशत पुरुषहरू तथा १७ प्रतिशत बालकहरू रहेको पाइएको छ ।
- बाध्यकारी श्रमको प्रयोग अधिकतम रूपमा कृषि श्रम क्षेत्रमा (४४ प्रतिशत), वयस्क मनोरन्जन व्यवसायमा (४२ प्रतिशत),

निर्माण सम्बन्धी उद्योग तथा व्यवसायमा (१६ प्रतिशत), र वैदेशिक रोजगारीमा (२ देखि ६ प्रतिशत) हुने गरेको विभिन्न अध्ययनहरूले देखाएका छन् ।

स्रोत : एन्टिस्लेभरी इन्टरनेसनल (२०१८); ग्लोबल स्लेभरी इन्डेक्स (२०१९); नेपालमा मानव बेचबिखनको अवस्था राष्ट्रिय प्रतिवेदन २०७६, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग; र नेपाल श्रम शक्ति सर्वेक्षण (२०१८), केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग ।

२

बाध्यकारी श्रमबारे जान्नैपर्ने कुरा

बाध्यकारी श्रम र बाल श्रमको सम्बन्ध के छ ?

बाध्यकारी श्रम र बाल श्रम अत्यन्तै अन्तर्सम्बन्धित छन् । आम रूपमा बाल श्रम, बालबालिकाको स्वतन्त्र स्वैच्छिक सहमतिमा प्रयोग गरिएको हुँदैन । धेरै जसो बालबालिकाहरू बाबुआमाको करकाप वा बाध्यात्मक अवस्थाका कारण श्रम गर्न आइपुग्छन् । कतिपय अवस्थामा बालश्रमिकहरूलाई बन्दी बनाएर, शारीरिक तथा मानसिक हिंसाको प्रयोग गरी, ऋण बँधुवाको रूपमा, काम छोडेमा हर्जाना तिर्नपर्ने त्रास देखाई जबर्जस्ती श्रममा लगाइएको हुन्छ ।

नेपालमा बाल श्रममा बाध्यकारी श्रमको अवस्था कस्तो छ भनी विशेष अध्ययनहरू भएका छैनन् । तर अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको अनुमानमा विश्वभरि बाध्यकारी श्रममा लगाइएका पीडितहरूमध्ये ५० प्रतिशत बालबालिका रहेका छन् । बाध्यकारी श्रममा लगाइएका बालबालिका निकृष्ट प्रकारको बाल श्रममा संलग्न हुन्छन् ।

तसर्थ बाध्यकारी श्रम अभ्यास र व्यवस्थाको अन्त्य भन्नु नै बाल श्रमको पनि अन्त्य हुनु हो ।

के सबै अनिच्छित कामहरू बाध्यकारी श्रम हुन् त ?

सबै अनिच्छित कामहरू बाध्यकारी श्रम होइनन् । रोजगारीका सर्त, कामको विवरण र जानकारीमा दिइएका सबै कार्यहरू समयमा सम्पन्न गर्नु श्रमिकको दायित्व हो । तर कामको विवरण वा रोजगारीका सर्तहरूमा उल्लेखित भन्दा फरक एवं श्रमिकको मर्यादाभन्दा विपरीत हुने कामहरू, अवैध र गैरकानुनी कामहरू, बिना थप ज्याला थप समयमा गर्नुपर्ने काम, जोखिमपूर्ण र निकृष्ट प्रकृतिका कार्यहरूमा संलग्न हुन बाध्य बनाइनु नै अनिच्छित कामहरू हुन् ।

आइएलओ महासन्धि २९ को धारा २ले नै निम्न कार्यहरूलाई बाध्यकारी श्रम भन्न नमिल्ने बताएको छ :

- अनिवार्य सैन्य भर्ना, तालिम वा सैन्य कानुन, नियम र शिक्षा अन्तर्गत गर्नुपर्ने कार्यहरू
- नागरिक तथा सामुदायिक कर्तव्य अन्तर्गत गर्नुपर्ने कार्यहरू
- आदलतको आदेशबाट थुनामा रहनुपर्ने र रहँदा गर्नुपर्ने कार्यहरू, जसको सुपरीवेक्षण सार्वजनिक निकायबाट भइरहेको हुन्छ र यस्ता सुपरीवेक्षणका कार्यहरू गर्ने जिम्मा कुनै निजी व्यक्ति, कम्पनी वा ठेकेदारलाई लगाइएको हुँदैन
- विपद्का समयमा सामुदायिक सेवा, उद्धार तथा पुनर्निर्माणका क्षेत्रमा, मानवीय सहायता र राहतका लागि हुने कार्यहरू
- सामुदायिक हितका लागि गरिने सामुदायिक कार्यहरू, सामुदायिक सेवा तथा स्वयंसेवाका कार्यहरू
- राष्ट्रको श्रम कानुन अनुसार तोकिएको कार्य घण्टा र सर्तभित्र सीमित रहेको अतिरिक्त कार्य समयमा गर्नुपर्ने कार्यहरू ।

तर, अतिरिक्त कार्य समयमा काम नगरेमा हर्जाना वा सजाय हुने व्यवस्था गर्नु, रोजगारी गुम्ने सम्भावना देखाउनु वा सेवा सर्त विपरीत जोखिमपूर्ण ढङ्गले अतिरिक्त कार्य समयमा काम लगाउनु भने बाध्यकारी श्रम नै हो ।

के बाध्यकारी श्रम र दासत्व उस्तै हुन् ?

बाध्यकारी श्रम र दासत्व उस्तैजस्ता देखिए पनि यिनीहरूमा फरक छ । दासत्वमा सम्बन्धित कामदारको सम्पूर्ण स्वामित्व र नियन्त्रण मालिकमा रहेको हुन्छ । परम्परागत दास व्यापार तथा दासत्वका अभ्यासहरू यस्ता थिए । तर बाध्यकारी श्रममा कामदारको सम्पूर्ण नियन्त्रण रोजगारदातामा नहुन पनि सक्छ; केवल रोजगारदाताले रोजगारी र कामको छनौटको स्वतन्त्रतालाई निषेध तथा नियन्त्रण गरेको हुन्छ । अनि, सजाय वा हर्जाना तथा सम्भावित क्षतिको त्रास देखाएको हुन्छ । कतिपयले बाध्यकारी श्रमलाई आधुनिक दासताको रूपमा पनि लिने गरेका छन् ।

के बाध्यकारी श्रम र मानव बेचबिखन उस्तै हुन् ?

मानव बेचबिखन र बाध्यकारी श्रमबिच निकट सम्बन्ध रहे पनि यिनीहरूबिच फरक रहेको हुन्छ । आम रूपमा मानव बेचबिखन (यौन शोषण समेतका) बाध्यकारी श्रममा टुङ्गिने गर्दछ । यद्यपि अवैध अङ्ग प्रत्यारोपणका लागि पनि मानव बेचबिखन हुने गर्दछ । अर्कातर्फ, बाध्यकारी श्रमका सबै घटनामा मानव बेचबिखन नभएको पनि हुन सक्दछ । व्यक्तिहरू स्वतन्त्र रूपले रोजगारीको छनोट र उपयोग गर्ने क्रममा पनि बाध्यकारी श्रममा पर्न सक्दछन् ।

के बाध्यकारी श्रम र श्रम शोषण उस्तै हुन् ?

बाध्यकारी श्रममा श्रम शोषण नै मूल उद्देश्य भए पनि सबै श्रम शोषणका घटना बाध्यकारी श्रम होइनन् । श्रम शोषण सामान्यतया ज्याला कम दिएर, तोकेभन्दा बढी समय वा बढी किसिमका कामहरू लगाएर, तलब नदिएर हुने गर्दछ । यस्ता घटनाहरूमा श्रमिकले चाहेको अवस्थामा रोजगारीका सर्त नकार्न वा रोजगारी छाड्न पनि सक्दछ । तर बाध्यकारी श्रममा यी तमाम शोषण भइरहेको जानकारी भए पनि श्रमिकले सम्भावित जोखिम, सजाय वा हर्जानाका कारण रोजगारी छाड्न वा कामका सर्त नकार्न सक्दैन ।

३

बाध्यकारी श्रम सम्बन्धमा नेपालको कानुनी व्यवस्था

नेपालमा संवैधानिक रूपमा नै बाध्यकारी श्रम निषेधित र दण्डनीय छ । नेपालका श्रम कानुन, फौजदारी तथा देवानी अपराध सम्बन्धी कानुनहरू, बाल श्रम, बाल अधिकार, मानव बेचबिखन सम्बन्धी कानुनहरूले बाध्यकारी श्रमका बारेमा प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा विभिन्न व्यवस्थाहरू गरेका छन् ।

बाध्यकारी श्रम सम्बन्धी नेपालको संवैधानिक व्यवस्था

नेपालको संविधानले कसैलाई पनि दास वा बाधा बनाउन, जबर्जस्ती काममा लगाउन तथा श्रम शोषण गर्न नपाइने व्यवस्था गरेको छ (धारा २९) । प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको हक तथा कानुन अनुरूप बेरोजगार सहायता (धारा ३३), प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हक (धारा ३४), बाल श्रमलाई निषेधित गर्ने व्यवस्था (धारा ३९), तथा राज्यको नीति अन्तर्गत मर्यादित श्रमको प्रवर्धन गर्ने (धारा ५१) लगायतका व्यवस्था पनि छन् ।

बाल श्रम तथा बाध्यकारी श्रमलाई संवैधानिक रूपमा नै दण्डनीय मानी पीडितलाई क्षतिपूर्तिको हकको व्यवस्था गरिएको छ भने धारा २१मा अपराध पीडितले कानुन बमोजिम सामाजिक पुनर्स्थापना तथा क्षतिपूर्ति सहित न्याय पाउने हक पनि सुनिश्चित गरिएको छ ।

नेपालको संविधानमा उल्लेखित व्यवस्थाहरू

धारा २१ : अपराध पीडितको हक : (२) अपराध पीडितलाई कानुन बमोजिम सामाजिक पुनर्स्थापना र क्षतिपूर्ति सहितको न्याय पाउने हक हुनेछ ।

२९. शोषण विरुद्धको हक :

(१) प्रत्येक व्यक्तिलाई शोषण विरुद्धको हक हुनेछ ।

(३) कसैलाई पनि बेचबिखन गर्न, दास वा बाँधा बनाउन पाइनेछैन ।

(४) कसैलाई पनि निजको इच्छा विरुद्ध काममा लगाउन पाइनेछैन ।

(५) उपधारा (३) र (४) विपरीतको कार्य कानुन बमोजिम दण्डनीय हुनेछ र पीडितलाई पीडकबाट कानुन बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक हुनेछ ।

३३. रोजगारीको हक : (१) प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको हक हुनेछ । रोजगारीका सर्त, अवस्था र बेरोजगार सहायता सङ्घीय कानुन बमोजिम हुनेछ ।

(२) प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको छनौट गर्न पाउने हक हुनेछ ।

३४. **श्रमको हक** : (१) प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हक हुनेछ ।

३९. **बालबालिकाको हक** : (४) कुनै पनि बालबालिकालाई कलकारखाना, खानी वा यस्तै अन्य जोखिमपूर्ण काममा लगाउन पाइनेछैन ।

(६) कुनै पनि बालबालिकालाई सेना, प्रहरी वा सशस्त्र समूहमा भर्ना वा प्रयोग गर्न वा सांस्कृतिक वा धार्मिक प्रचलनका नाममा कुनै पनि माध्यम वा प्रकारले दुर्व्यवहार, उपेक्षा वा शारीरिक, मानसिक, यौनजन्य वा अन्य कुनै प्रकारको शोषण गर्न वा अनुचित प्रयोग गर्न पाइने छैन ।

(१०) उपधारा (४), (५), (६) र (७) विपरीतका कार्य कानुन बमोजिम दण्डनीय हुनेछन् र त्यस्तो कार्यबाट पीडित बालबालिकालाई पीडकबाट कानुन बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक हुनेछ ।

५१. **राज्यका नीतिहरू, (झ) : श्रम र रोजगार सम्बन्धी नीति**

(२) मर्यादित श्रमको अवधारणा अनुरूप सबै श्रमिकको आधारभूत अधिकार सुनिश्चित गर्दै सामाजिक सुरक्षा प्रत्याभूत गर्ने

(३) बाल श्रम लगायत श्रम शोषणका सबै रूपको अन्त्य गर्ने

(५) वैदेशिक रोजगारीलाई शोषणमुक्त, सुरक्षित र व्यवस्थित गर्न तथा श्रमिकको रोजगारी र अधिकारको प्रत्याभूति गर्न यस क्षेत्रको नियमन र व्यवस्थापन गर्ने

नेपालको कानुनी व्यवस्था

नेपालमा बाध्यकारी श्रमलाई सम्बोधन गर्ने कानुनी व्यवस्थाहरू पनि रहेका छन् । यस अन्तर्गत प्रत्यक्ष रूपमा आकर्षित हुने कानुनहरू निम्न रहेका छन् :

- नेपालको श्रम ऐन २०७४ र उक्त ऐनको नियमावली २०७५
- बाल श्रम निषेध र नियमित गर्ने ऐन २०५६ र उक्त ऐनको नियमावली २०६१
- कमैया श्रम निषेध गर्ने सम्बन्धी ऐन २०५८
- अपराध पीडितको हक संरक्षण गर्ने ऐन २०७५
- मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार नियन्त्रण ऐन २०६४ र उक्त ऐनको नियमावली २०६४
- मुलुकी अपराध संहिता २०७४

नेपालको कानुनी व्यवस्था

नेपालको श्रम ऐन २०७४ का व्यवस्थाहरू

दफा ४ बाँधा श्रममा लगाउन नहुने : (१) कुनै श्रमिकलाई प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा बाँधा श्रममा लगाउनु हुँदैन ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि श्रमिकले गरेका देहायका काम वा सेवालाई बाँधा श्रम मानिनेछैन :

(क) राष्ट्रलाई आवश्यक परेका बखत नागरिकको कर्तव्य अन्तर्गत गर्नुपर्ने काम वा सेवा

(ख) अदालतबाट भएको निर्णय वा आदेश बमोजिमको सजाय बापत गर्नुपर्ने काम वा सेवा

(ग) समुदायको हितका लागि त्यस्तो समुदायको सदस्यको हैसियतले गर्नुपर्ने काम वा सेवा ।

स्पष्टीकरण : यस दफाको प्रयोजनका लागि "बाँधा श्रम" भन्नाले कुनै श्रमिकलाई कुनै काम वा सेवा नगरेमा कुनै किसिमको आर्थिक, शारीरिक वा मानसिक रूपमा कारबाही गर्ने डरत्रास देखाई निजको इच्छा विपरीत कुनै काम वा सेवा गराउने कार्य सम्झनुपर्छ ।

दफा ५ बालबालिकालाई काममा लगाउन नहुने : कसैले पनि बालबालिकालाई कानुन विपरीत हुने गरी कुनै काममा लगाउनुहुँदैन ।

दफा ६७ श्रमिकबाट शुल्क लिन नपाउने : श्रमिक आपूर्तिकर्ताले आफूले आपूर्ति गरेका श्रमिकबाट कुनै किसिमको शुल्क वा कमिसन लिन पाउनेछैन ।

दफा ९४ श्रम कार्यालयको काम, कर्तव्य र जिम्मेवारी : (क) यस ऐन बमोजिम निर्धारण गरिएको न्यूनतम पारिश्रमिक, भत्ता वा सामूहिक सम्झौता बमोजिम पाउनुपर्ने सुविधा तथा प्रचलित नेपाल कानुनले श्रमिक तथा रोजगारदातालाई प्रदान गरेको अधिकार कार्यान्वयन भए वा नभएको सम्बन्धमा अनुगमन गर्ने

(ख) यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमको प्रभावकारी कार्यान्वयन भए नभएको सम्बन्धमा नियमित रूपमा अनुगमन गरी कार्यान्वयन गर्न सम्बन्धित पक्षलाई आवश्यक निर्देशन दिने

(छ) बालबालिकालाई काममा लगाइए नलगाइएको सम्बन्धमा निरीक्षण गरी काममा लगाइएको देखिएमा तत्काल उद्धार गर्ने र त्यस्तो रोजगारदातालाई कारबाही गर्ने ।

कमैया श्रम निषेध गर्ने सम्बन्धी ऐन २०५८

दफा २ परिभाषा : (क) "कमैया श्रम" भन्नाले देहायका कारणबाट बिनाज्याला वा न्यून ज्यालामा ऋणदाताका लागि गर्नुपर्ने श्रम वा सेवा सम्झनुपर्छ :

(१) आफू वा आफ्नो परिवारले लिएको ऋण वा सोको ब्याज चुक्ता गर्नका लागि

(२) पुर्खाले लिएको ऋण वा सोको ब्याज चुक्ता गर्नका लागि

(३) ऋणदाता समक्ष कुनै कमैया श्रमिकको जमानी बसेकामा त्यस्तो कमैया श्रमिकको कमैया ऋण चुक्ता गर्नका लागि ।

(ख) "कमैया श्रमिक" भन्नाले भैंसवार, गैवार, बर्दिकार, छेकरवार, हरुवा, चरुवा, हली, गोठालो, कमलरिया वा अन्य यस्तै नामबाट कमैया श्रम गर्ने व्यक्ति सम्झनुपर्छ ।

दफा ३ कमैया श्रमिकबाट मुक्त हुने : यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत कमैया श्रमिकको रूपमा काम गरेको व्यक्ति यो ऐन प्रारम्भ भएपछि कमैया श्रमिकबाट स्वतः मुक्त हुनेछ ।

दफा ४ कमैया श्रमिकका रूपमा काममा लगाउन नहुने : कसैले पनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि कसैलाई कमैया श्रमिकका रूपमा राख्न वा काममा लगाउन हुँदैन ।

दफा ५ कमैया ऋण तिर्नु नपर्ने : कमैया श्रमिकले ऋणदातासँग लिएको कमैया ऋण यो ऐन प्रारम्भ भएपछि ऋणदातालाई तिर्नुपर्ने छैन ।

दफा ६ लिखत वा सम्झौता रद्द हुने : प्रचलित कानुनमा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि ऋणदाता र कमैया श्रमिकबिच कमैया ऋण लिनेदिने सम्बन्धमा भएको लिखत वा लिखित वा अलिखित सम्झौता यो ऐन प्रारम्भ भएपछि स्वतः रद्द हुनेछ ।

दफा ७ बन्धक वा जमानत लिएको सम्पत्ति फिर्ता गर्नुपर्ने : ऋणदाताले कमैया श्रमिकलाई कमैया ऋण दिँदा कुनै सम्पत्ति बन्धक वा जमानतमा लिएको भए यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिले तीन महिनाभित्र बन्धक वा जमानत लिएको सम्पत्ति सम्बन्धित व्यक्तिलाई फिर्ता गर्नुपर्नेछ ।

दफा १३ न्यूनतम ज्याला दर निर्धारण गर्न सक्ने : (१) नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी कृषि श्रमिकको न्यूनतम ज्याला दर निर्धारण गर्नेछ । (२) कसैले पनि कृषि श्रमिकलाई ज्याला नदिई वा उपदफा (१) बमोजिम निर्धारित न्यूनतम ज्याला दरभन्दा कम ज्याला दिने गरी काममा लगाउनुहुँदैन ।

दफा १६ सजाय : (१) कसैले दफा ४ विपरीत कसैलाई कमैया श्रमिकका रूपमा काममा लगाएमा मुद्दा हेर्ने अधिकारी (प्रमुख जिल्ला अधिकारी)ले त्यस्तो व्यक्तिलाई पन्ध्र हजार रुपैयाँदेखि पच्चिस हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना गरी त्यसरी काममा लगाइएको प्रत्येक दिनको, यस ऐन बमोजिम निर्धारित न्यूनतम ज्याला दरको दोब्बर रकम त्यस्तो काम लगाउने व्यक्तिबाट काम गर्ने व्यक्तिलाई भराइदिनेछ ।

(३) कसैले दफा १३ बमोजिम ज्याला नदिई वा न्यूनतमभन्दा कम ज्याला दिई कसैलाई काममा लगाएमा मुद्दा हेर्ने अधिकारीले त्यस्तो व्यक्तिलाई एक हजार रुपैयाँदेखि तीन हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना गरी त्यसरी काममा लगाएको प्रत्येक दिनको, यस ऐन बमोजिम निर्धारित न्यूनतम ज्याला दरको दोब्बर रकम त्यस्तो काम लगाउने व्यक्तिबाट काम गर्ने व्यक्तिलाई भराइदिनेछ ।

बाल श्रम निषेध र नियमित गर्ने ऐन २०५६को व्यवस्था

दफा २ क : **"बालक"** भन्नाले अठार वर्ष उमेर पूरा नगरेको बालबालिका सम्झनुपर्छ ।

दफा ३ बालकलाई काममा लगाउन नहुने : (१) कसैले पनि चौध वर्ष उमेर पूरा नगरेका बालकलाई श्रमिकका रूपमा काममा लगाउनुहुँदैन । (२) कसैले बालकलाई अनुसूचीमा उल्लिखित जोखिमपूर्ण व्यवसाय वा काममा लगाउनु हुँदैन ।

दफा ४ बालकलाई इच्छा विरुद्ध काममा लगाउन नहुने : कसैले पनि बालकलाई ललाइफकाई वा भुक्याएर वा कुनै प्रलोभनमा वा डर, त्रास वा दबाबमा पारी वा अन्य कुनै तरिकाले निजको इच्छा विरुद्ध श्रमिकका रूपमा काममा लगाउनुहुँदैन ।

दफा ६ स्वीकृति लिनुपर्ने : (१) कुनै प्रतिष्ठानले बालकलाई काममा लगाउनुपरेमा सम्बन्धित श्रम कार्यालय वा सो कार्यालयले तोकेको अन्य कुनै निकाय वा अधिकारी र बालकको बाबुआमा वा संरक्षकको स्वीकृति लिनुपर्नेछ ।

७ योग्यताको प्रमाण पत्र लिनुपर्ने : (१) प्रतिष्ठानले बालकलाई श्रमिकका रूपमा काममा लगाउनुअघि त्यस्तो बालकले श्रमिकका रूपमा काम गर्न सक्ने योग्यताको प्रमाण पत्र लिनुपर्नेछ । यस्तो योग्यताको प्रमाण पत्र एक वर्षका लागि हुन्छ र श्रम कार्यालयले चिकित्सकको परीक्षणका आधारमा जारी गर्दछ ।

दफा ९ बालकलाई काममा लगाउने समय : (१) बालकलाई बेलुका छ बजेपछि बिहान छ बजेसम्मको अवधिभर काममा लगाउनुहुँदैन । (२) बालकलाई दिनमा छ घण्टा र एक सप्तामा छत्तिस घण्टाभन्दा बढी अतिरिक्त पारिश्रमिक दिई वा नदिई काममा लगाउनु हुँदैन । (३) बालकलाई प्रत्येक दिन लगातार तीन घण्टा काम गरेपछि आधा घण्टा आराम गर्ने समय र प्रत्येक सप्ताहमा एक दिनको बिदा दिनुपर्नेछ । (४) उपदफा (३) बमोजिम दिइएको प्रत्येक दिनको आधा घण्टाको आराम गर्ने समय र प्रत्येक सप्ताहको एक दिनको बिदा काम गरेको अवधि मानिनेछ । (५) एकै दिन एउटा प्रतिष्ठानमा काम गरिसकेको बालकलाई सोही दिन पुनः अर्को प्रतिष्ठानमा काममा लगाउनुहुँदैन ।

१० पारिश्रमिक र सुविधा : (१) प्रतिष्ठानले श्रमिकका रूपमा काम गर्ने बालकलाई लिङ्ग, वर्ण, धर्म वा जातजातिको आधारमा कुनै भेदभाव नगरी समान कामका लागि समान पारिश्रमिक र सुविधा दिनुपर्नेछ । (२) प्रतिष्ठानमा काम गर्ने बालकले पाउने पारिश्रमिक, भत्ता, बिदा र अन्य सुविधा तोकिए बमोजिम हुनेछन् ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम तोकिएको पारिश्रमिक र सुविधाभन्दा कम पारिश्रमिक र सुविधा दिने गरी व्यवस्थापकले बालकलाई प्रतिष्ठानमा काममा लगाउनुहुँदैन ।

दफा ११ बालकको स्वास्थ्य र सुरक्षा सम्बन्धी व्यवस्था : प्रतिष्ठानमा काम गर्ने बालकको स्वास्थ्य र सुरक्षाका सम्बन्धमा व्यवस्थापकले अपनाउनुपर्ने व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

दफा १२ उमेर सम्बन्धी विवाद : (१) प्रतिष्ठानमा काम गर्ने कुनै बालकको उमेर सम्बन्धी विवाद परेमा त्यस्तो बालकको जन्म दर्ता प्रमाण पत्रमा उल्लिखित जन्म मिति अनुसारको उमेर नै निजको वास्तविक उमेर मानिनेछ । (२) कुनै बालकको जन्म दर्ता प्रमाण पत्र नभएमा चिकित्सकद्वारा स्वास्थ्य परीक्षण गराई निश्चित गरिएको उमेर नै निजको वास्तविक उमेर मानिनेछ ।

दफा १५ निरीक्षण तथा कारबाही : (१) श्रम कार्यालयले समयसमयमा कुनै कर्मचारीलाई बालकलाई काममा लगाउने प्रतिष्ठानको निरीक्षण गर्न खटाउन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम खटिएको कर्मचारीलाई व्यवस्थापकले जुनसुकै समयमा प्रतिष्ठानमा प्रवेश गर्न र आवश्यक निरीक्षण गर्न दिनुपर्नेछ । यसरी निरीक्षण गर्न खटिएको कर्मचारीले हेर्न र बुझ्न चाहेको कुरा व्यवस्थापकले उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

दफा १९ दण्ड सजाय : (१) कसैले दफा ३को उपदफा (१) विपरीत काम गरेमा (१४ वर्षभन्दा कम उमेरका बालबालिकालाई काममा लगाएमा) निजलाई तीन महीनासम्म कैद वा दश हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना वा दुबै सजाय हुनेछ ।

(२) कसैले दफा ३को उपदफा (२) विपरीत (जोखिमपूर्ण श्रममा) र दफा ४ विपरीत (इच्छा विपरीत तथा बाध्यकारी श्रममा) काम गरेमा निजलाई एक वर्षसम्म कैद वा पचास हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना वा दुबै सजाय हुनेछ ।

(३) कुनै व्यवस्थापकले दफा ६, ७, ९, १० वा ११ विपरीत (स्वीकृति नलिई, योग्यताको प्रमाण पत्र नलिई, तोकिएको समयभन्दा बढी वा अन्य समयमा तथा न्यूनतमा पारिश्रमिक नदिई) बालबालिकालाई काममा लगाएमा निजलाई दुई महिनासम्म कैद वा पाँच हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना वा दुबै सजाय हुनेछ ।

(४) कुनै व्यवस्थापकले दफा ५, १३ वा १४ विपरीत (सूचना नदिई, दर्ता किताब नराखी) कुनै काम गरेमा निजलाई एक महिनासम्म कैद वा तीन हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना वा दुबै सजाय हुनेछ ।

(५) कसैले यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम विपरीत अन्य कुनै काम गरेमा निजलाई पन्ध्र दिनसम्म कैद वा एक हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना वा दुबै सजाय हुनेछ ।

(६) कसैले उपदफा (१), (२), (३), (४) वा (५) बमोजिम एक पटक सजाय पाइसकेपछि पुनः सोही काम गरेमा निजलाई पटकैपिच्छे सोही उपदफाहरूमा उल्लिखित सजायको दोब्बर सजाय हुनेछ ।

२०. उजुरी र हद म्याद : (१) यस ऐन अन्तर्गत सजाय हुने कसुरका सम्बन्धमा निरीक्षण गर्ने कर्मचारी, इलाका प्रहरी, बालकका आमाबाबु वा संरक्षक, सम्बन्धित गाउँपालिका वा नगरपालिका, ट्रेड युनियन र गैरसरकारी संस्थाले सम्बन्धित श्रम कार्यालयमा उजुरी दिन सक्नेछ ।

(२) यस ऐन अन्तर्गत सजाय हुने कसुरको सम्बन्धमा सो कार्य भएगरेको मितिले एक वर्षभित्र उजुरी दिनुपर्नेछ ।

२१ सजाय गर्ने अधिकार : (१) यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियमको उल्लङ्घन गर्ने व्यक्तिलाई दफा १९ बमोजिम सजाय गर्ने अधिकार श्रम कार्यालयलाई हुनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सजाय गर्दा श्रम कार्यालयले कैदको सजाय गर्नुपरेमा श्रम अदालतमा जाहेर गरी सो अदालतबाट निकासा भए बमोजिम गर्नुपर्नेछ ।

मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार नियन्त्रण ऐन २०६४

दफा २ (ङ) : "शोषण" भन्नाले दास तुल्याउने, बाँधा बनाउने कार्य सम्झनुपर्छ र सो शब्दले प्रचलित कानुन बमोजिम बाहेक मानिसको अङ्ग झिक्ने कार्य समेतलाई जनाउँछ ।

दफा ४ २ : निम्न अवस्थामा मानव ओसारपसार गरेको मानिन्छ : (क) किन्ने वा बेच्ने उद्देश्यले मानिसलाई विदेशमा लैजाने कार्य गरेमा

(ख) वेश्यावृत्तिमा लगाउने वा शोषण गर्ने उद्देश्यले कुनै प्रकारले ललाइफकाई, प्रलोभनमा पारी, भुक्याई, जालसाज गरी, प्रपञ्च मिलाई, जबर्जस्ती गरी, करकापमा पारी, अपहरण गरी, शरीर बन्धक राखी, नाजुक स्थितिको फाइदा लिई, बेहोस पारी, पद वा शक्तिको दुरुपयोग गरी, अभिभावक वा संरक्षकलाई प्रलोभनमा पारी, डरत्रास वा धाकधम्की 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 अरू कसैलाई दिने ।

५. उजुरी गर्ने : (१) मानव बेचबखिन तथा ओसारपसार गरेको, गरिरहेको वा गर्न लागेको थाहा पाउने जुनसुकै व्यक्तिले नजिकको प्रहरी कार्यालयमा उजुरी गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम उजुरी गर्ने व्यक्तिले आफ्नो नाम गोप्य राखिदिन लिखित अनुरोध गरेमा उजुरी दर्ता गर्ने प्रहरी कार्यालयले निजको नाम गोप्य राख्नुपर्नेछ ।

दफा १५ सजाय : (१) (च) शोषण गर्ने उद्देश्यले नेपालभित्रको एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा मानव ओसारपसार गरी लैजानेलाई एक वर्षदेखि दुई वर्षसम्म कैद र विदेश लगेको भए दुई वर्षदेखि पाँच वर्षसम्म कैद ।

दफा २८ : यस सम्बन्धी मुद्दा नेपाल सरकारवादी मुद्दाका रूपमा चल्नेछ ।

मुलुकी अपराध संहिता २०७४ परिच्छेद १० : भेदभाव तथा अन्य अपमानजन्य व्यवहार सम्बन्धी कसुर

दफा १६२ जबर्जस्ती काममा लगाउन नहुने : (१) कसैले कसैलाई निजको इच्छा विरुद्ध काममा लगाउन हुँदैन । तर सार्वजनिक कामका लागि कानुन बमोजिम श्रममा लगाउन यस दफाले बाधा पुऱ्याएको मानिनेछैन । (२) उपदफा (१) बमोजिमको कसुर गर्ने वा गराउने व्यक्तिलाई तीन महिनासम्म कैद वा पाँच हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना वा दुबै सजाय हुनेछ ।

दफा १६३ दास बनाउन नहुने : (१) कसैले कुनै व्यक्तिलाई दास वा कमाराकमारी बनाउन, त्यस्तो हैसियतमा राख्न, काममा लगाउन वा सो सरहको अन्य कुनै पनि व्यवहार गर्न वा गराउनुहुँदैन । (२) उपदफा (१) बमोजिमको कसुर गर्ने वा गराउने व्यक्तिलाई पाँचदेखि दश वर्षसम्म कैद र पचास हजारदेखि एक लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना हुनेछ ।

दफा १६४ बन्धक बनाउन वा बाँधा राख्न नहुने : (१) कसैले कुनै व्यक्तिलाई कुनै पनि प्रकारको प्रतिफल बापत कमैया राख्न वा बन्धक बनाउन वा बाँधा राख्न वा बाँधाको हैसियतमा काममा लगाउन वा सो सरहको अन्य कुनै पनि प्रकारको व्यवहार गर्न वा गराउन हुँदैन । (२) उपदफा (१) बमोजिमको कसुर गर्ने वा गराउने व्यक्तिलाई तीन वर्षदेखि सातवर्ष सम्म कैद र तिस हजार रुपैयाँदेखि एक लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना हुनेछ ।

नेपाल पक्ष राष्ट्र भएका अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरू

नेपाल संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकार महासन्धिहरूको पनि पक्ष राष्ट्र हो । नेपालले नागरिक राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी अभिसन्धि १९६६, आर्थिक सामाजिक सांस्कृतिक अधिकार सम्बन्धी अभिसन्धि १९६६, बाध्यकारी श्रम सम्बन्धी आइएलओ महासन्धि २९, बाध्यकारी श्रम निर्मूलन सम्बन्धी आइएलओ महासन्धि १०५ तथा निकृष्ट प्रकारको बाल श्रम निवारण सम्बन्धी महासन्धि १८२ अनुमोदन गरेको छ । नेपालको सन्धि ऐन अनुसार नेपाल पक्ष राष्ट्र भएका अन्तर्राष्ट्रिय सन्धिअभिसन्धिहरू नेपाली कानुन सरह लागू हुन्छन् ।

नागरिक राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी अभिसन्धि १९६६को धारा ८मा पक्ष राष्ट्रहरूले आफ्ना नियम कानुन मार्फत् कसैलाई पनि बाध्यकारी श्रम, दासत्वका अभ्यासमा नरहनुपर्ने र त्यसबाट सुरक्षित रहने कुरा सुनिश्चित गर्ने व्यवस्था गरेको छ ।

त्यसैगरी आर्थिक सामाजिक सांस्कृतिक अधिकार सम्बन्धी महासन्धि १९६६को धारा ७मा सुरक्षित, स्वतन्त्र र मर्यादित रोजगारीको सुनिश्चितता गर्ने, बाध्यकारी श्रममा नरहने तथा समान ज्याला र अवसरहरूमा पहुँच बनाउन राज्य पक्षहरूले नीतिगत र कानुनी व्यवस्था गर्ने उल्लेख छ ।

दासत्व, दास व्यापार तथा दासत्व समान अभ्यासहरूको उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धि १९६३ले बाँधा, ऋण बँधुवा, शोषण तथा दास बनाउने उद्देश्यले गरिने मानव ओसारपसार र किनबेचलाई निषेध गर्न राज्य पक्षहरूले आवश्यक व्यवस्था गर्ने प्रावधानहरू उल्लेख गरेको छ ।

बाध्यकारी श्रम सम्बन्धी आइएलओ महासन्धि २९ले बाध्यकारी श्रमलाई परिभाषित गर्नुका साथै राज्यबाट हुने अनिवार्य श्रमका अभ्यासहरूलाई व्यवस्थित र नियमन गर्न सुरक्षा, स्वास्थ्य, पारिश्रमिक तथा पारिवारिक बसाइ, अधितमक समय र दिन लगायतको व्यवस्था गर्नुपर्ने उल्लेख छ ।

बाध्यकारी श्रम निर्मूलन सम्बन्धी आइएलओ महासन्धि १०५ले राज्य पक्षहरूले बाध्यकारी श्रम अभ्यासलाई निर्मूल गर्न आवश्यक प्रभावकारी कदमहरू चाल्ने तथा सजायका लागि, श्रम अनुशासनका लागि, राजनीतिक नियन्त्रण र परिचालनका लागि, रङ्गभेद तथा जातीय विभेदका दृष्टिले गरिने अनिवार्य श्रमलाई खारेज गर्ने व्यवस्था गरेको छ ।

निकृष्ट बाल श्रम निवारण सम्बन्धी आइएलओ महासन्धि १८२ले बेचबिखन, बाध्यकारी श्रम तथा दासत्वको क्षेत्रमा रहेको बाल श्रम निवारण गर्न, यौन दुर्व्यवहार तथा यौन शोषण एवं शैक्षिक र स्वास्थ्य विकासमा नकारात्मक असर पार्ने बाल श्रमको तत्काल अन्त्य गर्न आवश्यक पहलहरू गर्नका लागि पक्ष राष्ट्रहरूलाई जिम्मेवार बनाएको छ ।

४

बाध्यकारी श्रम कसरी पहिचान गर्ने ?

माथि परिभाषामा उल्लेख गरिएजस्तै बाध्यकारी श्रम निश्चित श्रम क्षेत्र, उद्योग वा व्यवसायमा मात्र नभई कुनै पनि पेसा र क्षेत्रमा अभ्यास हुन सक्दछ । बाध्यकारी श्रम पहिचान गर्न कतिपय अवस्थामा कठिन हुन सक्दछ । विशेष गरी पीडितले पर्याप्त र सही सूचना नदिनु र विभिन्न बाध्यकारी अभ्यासहरूको सामाजिक स्वीकार्यता लगायतका कारण पनि बाध्यकारी श्रम पहिचान हुन कठिन हुने गर्दछ । तसर्थ श्रम सम्बन्ध र श्रम अभ्यासहरूका कारण निश्चित क्षेत्रहरू अझ बढी जोखिममा रहेका हुन सक्छन् भने बाध्यकारी श्रमिकको पहिचान भने प्रत्येक श्रमिकको व्यक्तिगत अवस्था अनुरूप हुनुपर्दछ ।

यहाँ बाध्यकारी श्रम अभ्यास भए वा नभएको वा त्यस्ता श्रमको अभ्यासको जोखिम पहिचान गर्न केही सूचकहरू प्रस्तुत गरिएको छ :

ऋण बँधुवा बनाई लगाइएको हुन सक्ने अवस्था

- श्रमिकले रोजगारीमा भर्ना हुनका लागि उच्च भर्ती सेवा शुल्क तिर्नुपर्ने अवस्था छ ।
- श्रमिक वा उसको परिवारलाई सर्तमा आधारित पेस्की स्वरूप पहिल्यै ऋण, सापटी वा रकम प्रदान गरिएको छ ।
- श्रमिकसँग उसको बाँकी ऋण, सापटी, ब्याजको दर, फिर्ता गर्ने किस्ता वा समय आदिको जानकारी छैन ।
- श्रमिकले रोजगारीमा प्रवेश गर्दा कुनै पनि बहानामा ठुलो र कम धरौटी राख्नुपर्ने छ वा रोजगारीबाट प्राप्त हुने तलबको निश्चित हिस्सा अन्य कसैलाई प्रदान गर्नुपर्नेछ ।
- श्रमिकलाई तोकिएको न्यूनतम ज्यालाभन्दा कम ज्याला दिने गरिएको छ ।
- श्रमिकले कानुन बमोजिम नियमित पाउनुपर्ने ज्याला वा तलब पछि तिर्ने गरी रोक्का गरिएको छ ।
- श्रमिकले आफ्नो परिवारले लिएको ऋण चुक्ता बापत काम गरिरहेको छ ।
- श्रमिकलाई आफ्नो नियमित तलब सुविधा कति हो, कहिले पाइन्छ भन्ने कुनै जानकारी छैन ।
- श्रमिकको तलबबाट उसका खर्चहरू बापतको रकम (जस्तै : खाना, बास, यातायात आदि) बिना पूर्वजानकारी र सहमति जथाभाबी कटौती गर्ने गरिन्छ ।

कार्य स्थलमा हिंसा, धम्की र त्रासको प्रयोग गरी बाध्यकारी श्रममा लगाइएको हुन सक्ने अवस्था

- श्रमिकले स्वेच्छाले रोजगारी छाड्न चाहेमा स्वयं श्रमिकलाई

वा उसको परिवारलाई धाकधम्की दिई रोजगारी छाड्नबाट रोकिन्छ ।

- रोजगारदाताले श्रमिकमाथि प्राय हिंसा गरिरहन्छ ।
- श्रमिकलाई श्रम कानुन अनुरूप आधारभूत सेवासुविधा तथा खानबस्न दिइएको छैन । श्रमिकहरू अत्यन्तै कुपोषित देखिएका छन् ।
- श्रमिकलाई रोजगारदाताले आप्रवासी कानुन वा अन्य फौजदारी कानुनको डर देखाई काममा लगाउने गरेको छ ।
- श्रमिक मानसिक रूपमा तनावग्रस्त, डराएको वा अत्यन्तै दुःखी देखिन्छ ।
- श्रमिकको शरीरमा कुटपिट तथा हिंसात्मक क्रियाकलापबाट सिर्जित घाउ तथा चोटपटकका चिह्नहरू देखिन्छन् ।

हिंडडुलको स्वतन्त्रतामा बन्देज गरी बाध्यकारी श्रममा लगाइएको अवस्था

- श्रमिकको परिचय खुल्ने (नागरिकता, राहदानीजस्ता) कानुनी दस्ताबेजहरू नियन्त्रणमा लिएर काममा लगाएको छ ।
- श्रमिकलाई सम्बन्धित राष्ट्रको श्रम कानुन अनुरूप श्रम स्वीकृति नलिईकन काममा लगाइएको छ ।
- रोजगारदाताको अनुमति र निगरानीबिना श्रमिकलाई आवागमन गर्न स्वतन्त्रता दिइएको छैन ।
- श्रम मापदण्ड विपरीत अत्यधिक अतिरिक्त समय काममा लगाइएको छ ।
- श्रमिकलाई मोबाइल, रेडियो, टिभी, पत्रपपत्रिकाजस्ता सञ्चार सामग्रीहरूको प्रयोग गर्न वञ्चित गरिएको छ ।

- श्रमिकलाई आफ्ना साथीभाइ, अविभावक, परिवार भेट्न तथा स्वदेशमा स्वतन्त्र ढङ्गले सम्पर्क गर्न, कुराकानी गर्नबाट वञ्चित गरिएको छ ।
- श्रमिकमाथि रहस्यमय निगरानी राखिएको छ ।
- श्रमिकलाई स्वतन्त्र रूपमा अन्य कुनै पनि व्यक्तिसँग सम्पर्क र कुराकानी गर्न निषेधित गरिएको छ ।

धोकापूर्ण तरिकाले बाध्यकारी श्रममा लगाइएको अवस्था

- श्रमिकलाई भर्नाका क्रममा कामको विवरण, रोजगारी र से वासुविधाका सर्तहरूबारे झुटा विवरण दिइएको छ ।
- श्रमिकलाई एउटा प्रकृतिको काम भनेर अर्कै काममा लगाइएको छ ।
- श्रमिकको आफ्नै कमाइ वा ज्यालाको प्रयोगमा रोजगारदाता वा अन्यको नियन्त्रण रहने गरेको छ । जस्तै : श्रमिकले प्रयोग गर्ने निजी सामानहरू रोजगारदाताले खरिद गर्ने र तलबबाट कटाउने, तलब रोक्का राख्ने वा नदिने अभ्यास विद्यमान छ ।

बाध्यकारी श्रम अभ्यास हुन सक्ने अन्य जोखिमपूर्ण अवस्थाहरू

- राज्यको कानुन विपरीत १८ वर्ष वा १५ वर्षभन्दा कम उमेर का बालबालिकालाई श्रममा लगाइएको छ ।
- कार्य स्थल, सो स्थान, सहर तथा मुलुक श्रमिकका लागि बिल्कुलै नयाँ छ, अनि छिमेकी, समुदाय वा साथीहरू नजिकै छैनन् ।

- श्रमिक सम्बन्धित ठाउँको भाषा बोल्न सक्दैन वा जान्दैन ।
- श्रमिकलाई विभिन्न ठाउँहरूमा छिटोछिटो सरुवा गरिरा खिन्छ, एकै स्थानमा लामो समय काममा लगाइँदैन ।
- श्रमिकलाई रोजगारी सम्झौता नगरी काममा लगाइएको छ ।
- श्रमिक आवासीय रूपमा नै कार्य स्थलमा बस्नुपर्दछ ।
- भर्ती गर्ने निकाय वा संस्था कानुन अनुरूप दर्ता भएको, पार दर्शी छैन ।
- रोजगारदाता वा भर्ती गर्ने व्यक्तिहरूले श्रमिकलाई व्यक्तिगत रूपमा सम्पर्क गरी औपचारिक प्रक्रियाबिना रोजगारीमा लगाएका छन् ।

७

बाध्यकारी श्रम अन्त्य गर्न हामी के गर्न सक्छौं ?

न्यायोचित र सही श्रम अभ्यासको सचेतना र प्रवर्द्धन

कतिपय समुदाय र क्षेत्रहरूमा श्रम मापदण्ड र अभ्यासहरू अझै पनि अनौपचारिक रूपमा सञ्चालित छन् । ती क्षेत्रहरूमा श्रम मापदण्डका विषयहरू रोजगारदाता तथा श्रमिक दुबैलाई जानकारी नभएको हुन सक्छ । यसका कारण कतिपय गलत अभ्यासहरू निरन्तर भइरहेका हुन सक्छन् । त्यसैले बाध्यकारी श्रम अन्त्य तथा जोखिम न्यूनीकरणका लागि :

- रोजगारदाता, श्रमिक, स्थानीय सरकार, प्रहरी, न्यायाधिवक्ता तथा श्रम अनुगमन कार्यालयका व्यक्तिहरूलाई श्रम मापदण्ड, उपयुक्त श्रम अभ्यास र बाध्यकारी श्रमबा बारेमा जानकारी दिनुपर्छ ।
- श्रम मापदण्ड तथा कानुनहरूको अवलम्बन गर्न तथा गर ाउन व्यावहारिक कार्यहरू गर्नुपर्छ ।

- सम्बन्धित व्यावसायिक क्षेत्रहरूले आचारसंहिता तथा स्वनियमहरू लागू गर्नुपर्छ ।
- स्थानीय कार्य स्थल तथा स्थानीय तहहरूमा उजुरी र गुनासो गर्ने र सुनवाइ गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्छ ।
- स्वदेश वा विदेशमा हुने रोजगारीका लागि श्रमिकहरूको भर्ती प्रक्रियामा श्रमिकले रोजगारी प्राप्तिका लागि कुनै पनि शुल्क तिर्नुनपर्ने व्यवस्था गर्नुपर्छ ।

बाल श्रमको अन्त्य, निषेध तथा बहिष्कार

बाल श्रमको व्यापकताले बाध्यकारी श्रम अभ्यासको उच्च जोखिमलाई सङ्केत गर्दछ । बाध्यकारी श्रम अभ्यास अन्त्य गर्न तथा यसको जोखिम न्यूनीकरण गर्न बाल श्रम निवारणका कार्यक्रमहरू एकीकृत ढङ्गले सञ्चालन गरिनुपर्दछ । यसका लागि :

- कानुन बमोजिम रोजगारीमा रहेका किशोरकिशोरीहरूको तथ्याङ्क तथा सूचना अद्यावधिक गर्नुपर्छ ।
- औपचारिक तथा अनौपचारिक श्रम क्षेत्रमा नियमित अनुगमन र श्रम निरीक्षण गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्छ ।
- कानुन विपरीत, निकृष्ट तथा जोखिमपूर्ण श्रममा लगाइएका बालबालिकाको उद्धार र पुनर्स्थापना गर्नुपर्छ । त्यस्ता रोजगारदाता तथा व्यवसायीलाई कानुनी कार बाही गर्नुपर्छ ।
- बाल श्रम निवारणका लागि अभिभावक सचेतना तथा अनिवार्य र निःशुल्क शिक्षालाई प्रभावकारी ढङ्गले कार्यान्वयन गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्छ ।

आपूर्ति प्रणालीको जाँच, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन

कतिपय ठुला उद्योगधन्दा तथा व्यवसायहरूले आफ्ना उत्पादन तथा सेवा प्रवाहका लागि आपूर्ति प्रणाली वा करारमा अन्य व्यक्ति वा व्यवसायलाई प्रयोग गरिरहेका हुन्छन् । तसर्थ आफ्ना व्यवसायमा बाध्यकारी श्रम नभएको सुनिश्चित भइरहे पनि यसरी आपूर्ति प्रणालीमा संलग्न भएका व्यक्ति, समूह वा संस्थाहरूबाट भने बाध्यकारी श्रम प्रयोग भइरहेको हुन सक्छ । यसका लागि सम्बन्धित व्यवसायीहरूले आफ्नो आपूर्ति चक्रमा बाध्यकारी श्रम नभएको सुनिश्चित गर्न जरुरी छ । यसका लागि रोजगारदाता, उद्यमी तथा व्यवसायीहरूले निम्न कार्य गर्न सक्छन् :

- आफ्नो उद्योग तथा व्यवसायमा श्रम सम्बन्ध तथा श्रम अवस्थाबारेमा अनुमतिप्राप्त श्रम अडिटरहरूबाट नियमित रूपमा श्रम अडिट गराई प्रतिवेदन सार्वजनिक गर्नुपर्छ ।
- आफ्ना उद्योग तथा व्यवसायको आपूर्ति प्रणालीमा संलग्न व्यवसाय तथा उद्योगहरूले बाल श्रम, बाध्यकारी श्रम तथा बेचबिखनयुक्त श्रम लगायत अनुचित श्रम अभ्यासहरू नगर्ने गरी आचारसंहिता लागू गर्नुपर्छ ।
- आफ्ना व्यवसाय तथा उद्योगमा श्रमिक आपूर्ति गने र्हरूले श्रमिकहरूबाट रोजगारी सेवा शुल्क वा कमिसन नलिएको सुनिश्चित गर्नुपर्छ ।
- आफ्ना उद्योग तथा व्यवसायको आपूर्ति प्रणालीमा बाल श्रमको प्रयोग नगरिएको सुनिश्चित गर्नुपर्छ । आपूर्तिकर्ताहरूलाई यस विषयमा सचेत बनाई यसको पालना गर्न लगाउनुपर्छ ।

श्रमिक सङ्गठनको प्रवर्द्धन

कार्य स्थलको श्रम सम्बन्ध तथा श्रम अभ्यासलाई सरल, सहज र सुरक्षीत तथा न्यायोचित बनाउन श्रमिक सङ्गठनहरूको प्रमुख भूमिका रहन्छ । श्रमिक सङ्गठनहरूले श्रमिकहरूलाई सङ्गठित गर्ने, उचित र न्यायपूर्ण श्रम सम्बन्धका बारेमा सचेत बनाउने, श्रमि कर्तव्य पालनाका लागि अभिप्रेरित गर्ने, अनुसूचित श्रम अभ्यासहरूको अनुगमन गर्ने, उजुरी गर्ने तथा श्रमिक हक हितका लागि सामुहिक सौदाबाजी गर्ने कार्य गर्दछन् ।

व्यवसाय तथा उद्योगमा श्रमिक सङ्गठनहरूको स्थापनाले श्रमिकहरूलाई स्वअनुशासित बनाउन, तथा श्रम तथा उत्पादनका क्षेत्रमा देखिएका समस्याहरूका बारेमा व्यवस्थापनलाई समयमै जानकारी दिई त्यसलाई सम्बोधन गर्न सकिन्छ ।

श्रमिक सङ्गठनहरूले बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि निम्न कार्यहरू गर्न सक्छन् :

- श्रमिकहरूलाई श्रमिक सङ्गठनमा आबद्ध गराउने, श्रम ऐन कानुन, श्रमिक कर्तव्य तथा अधिकारका बारेमा सचेत बनाउने
- बाध्यकारी श्रम अभ्यास र यसका नकारात्मक परिणाम एवं जोखिम समूह र कानुनी सम्बोधनका बारेमा प्रशिक्षण सञ्चालन गर्ने
- कार्यथलो तथा आपूर्ति प्रणालीमा बाल श्रम, बाध्यकारी श्रम भएनभएको अनुगमन गर्ने र प्राप्त सुचनाहरू व्यवस्थापक तथा श्रम कार्यालयलाई दिने
- बाध्यकारी श्रम निर्मूलनका लागि सामाजिक सचेतना तथा नीतिगत पैरवीका लागि सामाजिक सङ्घसंस्था, सञ्चार माध्यम तथा श्रमिक सङ्गठनहरूसँग सहकार्य गर्ने ।

अनौपचारिक श्रमिकहरूको पञ्जिकीकरण

अनौपचारिक क्षेत्रमा रहेका श्रमिकहरू बाध्यकारी श्रममा पर्न सक्ने जोखिम बढी रहन्छ । तसर्थ श्रम सम्बन्धलाई औपचारिकीकरण गर्ने र अनौपचारिक श्रम क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकहरूको औपचारिक पहिचान स्थापित गर्ने कार्यले बाध्यकारी श्रमलाई निर्मूल गर्न सहयोग पुग्दछ । यसका लागि प्रदेश तथा स्थानीय सरकारहरूले अनौपचारिक श्रमिकहरूलाई स्थानीय तहमा दर्ता गरी परिचय पत्र दिने, उनीहरूको पञ्जिकीकरण गर्ने, लेखा नम्बर उपलब्ध गराउने र सामाजिक सुरक्षा कोषमा जोड्नका लागि सहयोग पुऱ्याउन सक्छन् । उनीहरूले विभिन्न श्रम क्षेत्रको छुट्टाछुट्टै न्यूनतम ज्याला तथा विशिष्ट श्रम मापदण्डहरू बनाई लागू गर्न पनि सक्छन् ।

सामूहिक पैरवी र सहकार्य

नागरिक सङ्गठन, ट्रेड युनियन, सञ्चार माध्यम तथा सामुदायिक संस्था र निजी क्षेत्रहरूको सहकार्यबाट मात्र बाध्यकारी श्रम अभ्यासको अन्त्य गर्न तथा यसका जोखिमहरू न्यूनीकरण गर्न सकिन्छ । यसका लागि नागरिक सङ्गठन, श्रमिक सङ्गठन तथा निजी क्षेत्रहरूले स्थानीय, प्रदेश तथा सङ्घीय तहका सरकारहरूलाई श्रम व्यवस्थापन, अनुगमन र कानुनी कारबाहीका लागि सामूहिक पैरवीका कार्यहरू गर्न सक्छन् । तिनै तहमा निम्न नीतिगत, संरचनागत तथा कार्यक्रमिक व्यवस्थाहरूका माध्यमबाट बाध्यकारी श्रमलाई अन्त्य गर्न सकिन्छ :

स्थानीय सरकारले गर्न सक्ने कार्यहरू

- स्थानीय तहमा रोजगारी तथा बेरोजगारीको तथ्याङ्क सङ्कलन र व्यवस्थापन गर्ने ।
- बजार अनुगमनका कार्यहरूमा श्रम अभ्यास पनि अनुगमन गर्ने र पहिचान भएका गलत श्रम अभ्यासहरूलाई कारबाहीका लागि सिफारिस गर्ने ।
- अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकहरू (घरेलु श्रमिक, निर्माण श्रमिक, कृषि श्रमिक आदिलाई पञ्जिककीरण गर्ने र पहिचान पत्र दिने व्यवस्था गर्ने ।
- स्थानीय रोजगारी तथा असल श्रम अभ्यास प्रवर्द्धनका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने ।

प्रदेश सरकारले गर्न सक्ने कार्यहरू

- प्रदेश स्तरीय श्रम नियम बनाई लागू गर्ने ।
- अनौपचारिक तथा नियमन हुन नसकेका श्रम क्षेत्रहरू (घरेलु श्रम, निर्माण, कृषि, मनोरञ्जन, इँटा उद्योग आदि)को न्यूनतम मापदण्ड, ज्याला निर्धारण गर्ने ।
- प्रत्येक स्थानीय तहम श्रम निरीक्षण तथा सहजीकरण कार्यालय स्थापना गर्ने र सञ्चालन गर्ने ।
- निजी क्षेत्र र आपूर्ति प्रणालीमा बाध्यकारी श्रम निर्मूलनका लागि प्रशिक्षण तथा मर्यादित रोजगारी सृजनाका अभियानहरू सञ्चालन गर्ने ।

सङ्घीय सरकारले गर्न सक्ने कार्यहरू

- विशेष श्रम क्षेत्रहरू (इँटा उद्योग, घरेलु श्रम, कृषि श्रम, वयस्क मनोरञ्जन आदि)का लागि विशेष श्रम नियम बनाई लागू गर्ने ।
- स्थानीय रोजगारी सूचना तथा सेवा केन्द्रको कार्य क्षेत्रमा 'श्रम अनुगमन तथा नियमन गर्ने' बुँदा थप गर्ने ।
- स्थानीय तथा प्रदेश सरकारहरूलाई श्रम सम्बन्ध व्यवस्थापनका लागि नीतिगत, कार्यक्रमिक तथा संयन्त्र निर्माण र परिचालन गर्न सहयोग गर्ने ।
- बाध्यकारी श्रम निर्मूलन सम्बन्धी आइएलओ महासन्धि २९को प्रलेख अनुमोदन र लागू गर्ने ।
- बाध्यकारी श्रम निर्मूलनका लागि एकीकृत बाध्यकारी श्रम निषेध र सजाय सम्बन्धी ऐन निर्माण र कार्यान्वयन गर्ने ।

बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि आइएलओ महासन्धि-२९ को प्रलेख अनुमोदन गरौँ

विश्वका विभिन्न राष्ट्रहरूले बाध्यकारी श्रम निर्मूलनका लागि प्रतिबद्धता जनाउँदै सन् १९३०मा नै आइएलओ महासन्धि २९ अनुमोदन गरेका भएता पनि विश्वभर अझै पनि दुई करोड ५० लाख मानिसहरू बाध्यकारी श्रममा रहेका छन् र त्यसबाट अरूले करिब १५० अर्ब अमेरिकी डलर बराबरको अवैध नाफा कमाइरहेका छन् ।

यस सन्दर्भमा बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि विश्वका राष्ट्रहरूको पहलकदमीलाई अझ बढी ठोस र प्रभावकारी बनाउन सन् २०१४ मा महासन्धि २९लाई कार्यान्वयनमा जोड दिन बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि प्रलेख पारित गरिएको छ ।

विगतको महासन्धिले बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि कानुनी कारबाहीको कार्यान्वयनमा बढी जोड दिएकामा यस प्रलेखले सबै खाले र जुनसुकै क्षेत्रमा पनि रहेका बाध्यकारी श्रमको अन्त्यका लागि कानुनी कारबाही, पीडितहरूको संरक्षण तथा पुनर्स्थापना र बाध्यकारी श्रम अभ्यास हुन नदिनका लागि रोकथामका उपायहरूको अवलम्बनमा विशेष जोड दिएको छ ।

यस प्रलेखले श्रमिकको भर्ना प्रक्रिया सुधार गर्न, नियमित श्रम निरीक्षण र अनुगमनको व्यवस्था गर्न, बाध्यकारी श्रम हुन सक्ने आर्थिक, सामाजिक एवं परम्परागत जोखिम पहिचान र सम्बोधन गर्न, बाध्यकारी श्रममा संलग्न श्रमिकहरूलाई राज्यबाट हुन सक्ने कारबाहीहरूबाट संरक्षण गर्न, मानव बेचबिखनलाई नियन्त्रण गर्न सरोकावाला नागरिक सङ्गठन, श्रमिक सङ्गठन र निजी क्षेत्रको परामर्श र सहकार्यमा राष्ट्रिय कार्य योजना, ऐननियम तथा कार्यान्वयनका प्रक्रिया अवलम्बन गर्न राज्यहरूलाई प्रोत्साहित गर्दछ ।

आइएलओ महासन्धि २९का पक्ष राष्ट्रहरू यस प्रलेखलाई अनुमोदन र कार्यान्वयन गर्न सक्दछन् ।

नेपालमा करिब एक लाख ७२ हजार बाध्यकारी श्रमका पीडितहरू रहेको अनुमान गरिएको तथा नेपाल आइएलओ महासन्धि २९ र १०५ तथा मर्यादित श्रम प्रवर्द्धनका लागि एलायन्स ८.७ को पथप्रदर्शक राष्ट्रका रूपमा अघि बढिरहेको सन्दर्भमा यस प्रलेखलाई अनुमोदन गर्न र कार्यान्वयनमा ल्याउन जरुरी र सान्दर्भिक छ ।

यस प्रलेखको अनुमोदनले बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि नेपालका नीतिगत र कार्यक्रमिक प्रयासहरूलाई थप बलियो र अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा स्थापित मापदण्ड अनुकूल बनाउन सहयोग पुग्दछ ।

बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि पैरवी समूह

बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि पैरवी समूह, नेपालका श्रमिक सङ्गठन तथा श्रम क्षेत्रमा कार्यरत नागरिक सङ्गठनहरूको बैठकबाट सन् २०१८मा स्थापना गरिएको खुला सञ्जाल हो । नेपालभरिबाट २१ संस्थाहरू संलग्न रहेको यस खुला सञ्जालले सदस्यहरूमाझ बाध्यकारी श्रमको बारेमा सचेतना तथा जानकारी प्रशिक्षण, सामूहिक रूपमा प्रदेश तथा सङ्घीय सरकारहरूसँग नीतिगत पैरवी, बाध्यकारी श्रम अवस्थाका बारेमा नागरिक अनुगमन, प्रतिवेदन तयारी र आइएलओ महासन्धि २९को प्रलेख अनुमोदनका लागि पैरवीका कार्यहरू गर्ने गर्दछ । यो एक खुला सञ्जाल भएकाले श्रम क्षेत्रमा कार्यरत इच्छुक नागरिक संस्थाहरू यस सञ्जालमा सदस्य बन्न सक्दछन् । अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरू भने यस सञ्जालमा आमन्त्रित रूपमा रहन सक्दछन् ।

हाल यस सञ्जालको संयोजन राष्ट्रिय दलित नेटवर्कका तर्फबाट गणेश विकले गरिरहेका छन् भने यसको सहजीकरणका लागि स्वतन्त्रता अभियान नेपालले सचिवाय व्यवस्थापन गरिरहेको छ ।

बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि पैरवी समूहको सम्पर्क ठेगाना तल दिइएको छ ।

बाध्यकारी श्रम अन्त्यका लागि पैरवी समूह
(Forced Labor Elimination Advocacy Group- FLeAG)
सचिवालय : स्वतन्त्रता अभियान नेपाल
फोन : ०१ ५५४६७४६, ५५४६७९०
इमेल : fleagnepal@gmail.com

for a larger freedom

स्वतन्त्रता अभियान

SWATANTRATA ABHIYAN

Bakhundole, Kupondole, Lalitpur
Tel: : 01-5546746, 01-5546790
E-mail: swatantrataabhiyan@gmail.com
www.swatantrataabhiyan.org