नेपाल

बालश्रम सम्बन्धी श्रम निरीक्षण तालिम

सहजकर्ता निर्देशिका

Funding provided by the United States Department of Labor under Cooperative Agreement number IL-26260-14-75-K. These statements do not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government.

यस प्रकाशनको लागि अमेरिकी श्रम मन्त्रालयले सहयोग सम्झौता नं IL262601475K अन्तर्गत आर्थिक सहयोग प्रदान गरेको हो । यहाँ उल्लिखित विषयवस्तुले अमेरिकी श्रम मन्त्रालयको विचार वा नीति प्रतिविम्बित गर्दैनन् । यहाँ उल्लिखित व्यवसायिक नामहरू, व्यवसायिक उत्पादनहरू वा संस्थाहरूलाई अमेरिकी सरकारले समर्थन गरेको मानिदैन ।

यो पाठ्यक्रम सामूहिक कामको प्रतिफल हो जसमा सहकर्मीहरू फिलिप हन्टर र एलिसन एअरबिबको योगदान, जेना ब्यारन र रेचेल गर्डनको भाषा सम्पादन, अलाइन ग्राफिक डिजाइन, एलएलसि, की टेशा म्यागसनको डिजाइन, र मारिसा क्याटालिना क्यासेको सिर्जनात्मक निर्देशनको महत्वपूर्ण योगदान रहेको छ । यो निर्देशिकाको मस्यौदा नेपालको श्रम कार्यालयका कर्मचारीहरुको लागि आयोजना गरिएको प्रशिक्षण कार्यशालामा परीक्षण र अद्यावधिक गरिएको हो । यस मस्यौदा प्रक्रियामा मिलन अधिकारी र उद्धव पौड्याल साथै कार्यशालाका सहभागीहरूले दिएको सुझाव ज्यादै जानकारीमूलक र प्रशंसनीय छन् । यस निर्देशिकामा रहेका सन्दर्भ सामाग्रीहरुलाई मिलन धरेलले अद्यावधिक गरेका हुन् ।

पाठ्यक्रमलाई शाब्दिक प्रा. लि.का ठाकुर अंगाई र विजयबाबु शिवाकोटीले नेपाली भाषामा अनुवाद गरेका हुन ।

यस प्रकाशनमा प्रयोग भएका तस्वीरहरू उदाहरणका लागि मात्र पेश भएका हुन् र अन्यथा उल्लेख भएको अवस्थामा बाहेक कुनै व्यक्ति विशेष, सम्पत्ती वा अवस्थाको प्रतिनिधित्व गर्दैनन् ।

२०१८

CLEAR II

लिसा कक्स्, श्रम विशेषज्ञ, भेरिटे
४४ बेल्चरटाउन रोड, एम्हर्स्ट MA, ०१००२
इमेलः lcox@verite.org
फोनः ४१३-२५३-९२२७

VERITÉ
Fair Labor. Worldwide.

WINROCK INTERNATIONAL

विषयसूची

परिचय १

प्रशिक्षणको उद्देश्य २

पाठ्यक्रमको संरचना ३

परिचयात्मक तथा मनोरञ्जनात्मक विश्राम ५

सफल तालिमको लागि तयारी ७

प्रशिक्षार्थीको अपेक्षाबारे छलफल ८

मूल्याङ्कन ९

अनुसूची क : तालिम आवश्यकता सर्वेक्षणको नमुना १०

अनुसूची ख : पाठ र अभ्यासहरूको विवरण १५

अनुसूची ग : नमुना मूल्याङ्कन २०

परिचय

यो निर्देशिकाले नेपालमा बालश्रम निरिक्षण सम्बन्धि प्रशिक्षण पाठ्यक्रमको उपयुक्त ढंगले प्रयोग गर्नका लागि सहजकर्तालाई आवश्यक सल्लाह, उपाय र विधिहरु बताउँदछ । यसले प्रशिक्षणको प्रयोजन र उद्देश्य, प्रशिक्षण कार्यक्रमको संरचना र ढाँचा, प्रशिक्षणका बिचमा प्रयोग गरिने मनोरञ्जन र खेलका उदहारणहरु तथा प्रशिक्षणका विषयबस्तु र सिकाइ मुल्यांकनका नमुना विधिहरु का बारेमा जानकारी प्रदान गर्दछ ।

यस पाठ्यक्रमले सहभागीलाई कार्यस्थलमा बालश्रमको सम्बोधन कार्यलाई सुधार गर्ने कार्यमा सक्रिय भुमिका निभाउन उनीहरुको पेशागत दक्षताको अभिवृद्दी गर्न सघाउँदछ ।

बालश्रमविरुद्दको लडाइमा संलग्नहरुलाई सान्दर्भिक हुन सक्ने विविध विषयहरुलाई यस पाठ्यक्रमले समग्र रुपमा समेटेको छ । प्रशिक्षण सुरु गर्नुभन्दा अघि, सहजकर्ताले सहभागीहरूको सिप र ज्ञानको दक्षताबारे बुझ्री सोही अनुरूप प्रशिक्षण कार्यक्रम तयार पार्नुपर्छ । उदाहरणको लागि, तुलनात्मक रूपमा कम अनुभव भएका नयाँ निरीक्षकहरूलाई[i] निरीक्षणमा लगाउनको लागि पाठ्यक्रम प्रयोग गर्दा, परिभाषाहरू र कानुनी मापदण्डहरूमा जोड दिँदै परिचयात्मक तरिका अपनाउन सकिन्छ ता कि यसले थप गहन प्रशिक्षणको लागि आधार तयार गरोस् । त्यस्तै कार्यस्थलमा खटिएका वरिष्ठ कर्मचारीहरूलाई प्रशिक्षण दिँदा, रणनीतिक योजना र जोखिम विश्लेषण जस्ता जटिल विषयहरूमा जोड दिने पाठ तथा अभ्यासहरू समेटिनु पर्छ । यो निर्देशिकासँगै प्रशिक्षण आवश्यकता सर्वेक्षणको नमुना (अनुसूची क) सङ्लग्न गरिएको छ जसलाई प्रशिक्षणभन्दा केही हप्ता अघि सहभागीहरू माझ प्रयोग गर्नाले आयोजकले सहभागीको सिकाई अपेक्षा पुरा गर्ने गरी प्रशिक्षणको आयोजना गर्न सहयोगी हुन्छ ।

i यस पाठ्यक्रममा श्रम कार्यालय अन्तर्गत कार्यरत विगतका कारखाना निरीक्षक, विद्यमान कानुन अन्तर्गत श्रम निरीक्षक समेतलाई “श्रम निरीक्षक” भनिएको छ । त्यस्तै निरीक्षणालय भन्नाले श्रम कार्यालय भन्न खोजिएको हो ।

प्रशिक्षणको उद्देश्य

तालिमको अन्त्यसम्ममा, श्रम निरीक्षक तथा अन्य सम्बन्धित कर्मचारीले :

» आफ्नो काममा बालश्रम सम्बोधन गर्नुको महत्वबारे बुझ्ने छन् ।

» बालबालिकालाई शोषणबाट जोगाउन आफ्नो भूमिकाबारे प्रष्ट हुनेछन् ।

» बालश्रमको सम्बोधन गर्न परिभाषा, कानुनी रूपरेखा र उत्कृष्ट अभ्यासको बारेमा प्रष्ट हुनेछन् ।

» बालश्रमका घटना कम गर्ने र किशोरकिशोरीहरूका लागि मर्यादित कामको वातावरण प्रबर्द्धन गर्ने गरी प्रशिक्षणमा प्राप्त ज्ञानलाई ठोस कार्यमा रूपान्तरित गर्नेछन् ।

पाठ्यक्रमको संरचना

पाठ्यक्रममा सहभागीहरूलाई यहाँ सिकेका पाठलाई यथार्थ अवस्थाहरूमा लागू गर्न सहयोग पुऱ्याउने गरी तयार गरिएका पाठहरू र अन्तर्क्रियात्मक अभ्यासहरू सहितका पाँच अध्याय छन् । पाठ्यक्रम सामान्य सिद्धान्त र परिभाषाको बुझाइ (अध्याय १)बाट सुरु भई योजना तथा सूचना सङ्कलन (अध्याय २)हुँदै कार्यन्वयन (अध्याय ३ देखि ५)तर्फ अघि बढ्छ । एउटै प्रशिक्षणमा सबै सामग्री समेट्न धेरै जस्तो अवस्थामा सम्भव हुनेछैन । त्यसैले, कुन कुन पाठ र अभ्यासहरू सबैभन्दा उपयुक्त हुन्छ भन्नेबारे प्रशिक्षण टोलीले पहिले नै निर्णय गर्नुपर्छ । माथि उल्लेख गरिएजस्तै, प्रशिक्षणमा सहभागी हुनेहरूको आवश्यकता बमोजिम प्रशिक्षणको कार्यसूची
परिमार्जन गर्नु उपयुक्त हुन्छ । नयाँ सहभागीहरूले परिचयात्मक सत्रमा धेरै समय खर्चिनुपर्छ भने अनुभवीहरूले थप जटिल पाठमा ध्यान दिन सक्छन् । यस पाठ्यक्रमलाई प्रशिक्षार्थीको आवश्यकता बमोजिम परिमार्जन गर्न सकिन्छ ।

पाठ्यक्रमलाई यसप्रकार विभाजन गरिएको छ :

» अध्याय १ - परिभाषा तथा कानुनी रूपरेखा
  - पाठ १.१ : बालश्रमसँग लड्नुको महत्व
  - पाठ १.२ : अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड, परिभाषा र अवधारणा
  - पाठ १.३ : बालश्रम सम्बन्धी आँकडा र राष्ट्रिय कानुनी तथा नीतिगत परिवेश

» अध्याय २ - बालश्रम सम्बोधनमा श्रम निरीक्षकहरूको भूमिका र जिम्मेवारी
  - पाठ २.१ : बालश्रम विरुद्धको लडाइँमा श्रम निरीक्षकहरूको महत्वपूर्ण भूमिका
  - पाठ २.२ : बालश्रम सम्बोधनमा निरीक्षकहरूले सामना गर्ने चुनौतीहरू सम्बोधन गर्ने विधिहरू
  - पाठ २.३ : सरोकारवालासँग समन्वय र सहकार्य
  - पाठ २.४ : रणनीतिक योजना
  - पाठ २.५ : तथ्य सङ्कलन, अभिलेखिकरण तथा प्रतिवेदन
  - पाठ २.६ : आचरण र भ्रष्टाचार

» अध्याय ३ - बालश्रमको पहिचान
  - पाठ ३.१ : स्वस्फुर्त तथा प्रतिकार्यात्मक निरीक्षण
  - पाठ ३.२ : बालश्रमप्रति सबैभन्दा संकटासन्न बालबालिकाको पहिचान
  - पाठ ३.३ : बालश्रमप्रति सबैभन्दा संकटासन्न क्षेत्रहरूको पहिचान
  - पाठ ३.४: बालश्रम पहिचान गर्न सहयोग पुऱ्याउने जानकारी सङ्कलन

- पाठ ३.५: बालबालिका र किशोरकिशोरीको अन्तर्वार्ता र उमेर प्रमाणिकरणका विधिहरु
- पाठ ३.६: बालश्रम अनुगमन प्रणालीहरू

» अध्याय ४ - बालश्रम उन्मूलन

- पाठ ४.१ : उपयुक्त कार्यबारे निर्णय
- पाठ ४.२ : कार्य विभाजन तथा जोखिमको विश्लेषण
- पाठ ४.३ : मापदण्डमा आधारित तरिका
- पाठ ४.४ :नियन्त्रण - आपसी द्वन्द्वको तरिका
- पाठ ४.५ : कार्यस्थलबाट बालबालिकाको उद्धार
- पाठ ४.६ : पुनर्स्थापना, पुनर्मिलन तथा अनुगमन

» अध्याय ५ - बालश्रमको रोकथाम

- पाठ ५.१ : रोकथाममा ध्यान दिनुको महत्व
- पाठ ५.२ : जनसम्पर्क तथा जनचेतना वृद्धि
- पाठ ५.३ : अनौपचारिक व्यवसायलाई औपचारिक बनाउन प्रोत्साहन
- पाठ ५.४ : व्यावसायिक सामाजिक दायित्व तथा नीजि क्षेत्रबिच स्व-नियमनको प्रवर्धन

पाठ्यक्रममा प्रत्येक अध्यायमा तीन अभ्यासका दरले १८ अभ्यासहरू छन् । प्रत्येक अभ्यास पूरा गर्न ६० देखि ९० मिनेटसम्म लाग्छ, तर समय कम भएमा यसलाई परिमार्जन गर्न सकिन्छ । अभ्यासहरू अध्यायको विभिन्न चरणमा राखिएका छन्, र अभ्यासहरु अन्तर्क्रियात्मक र सहभातितात्मक छन्, यसलाई सहभागीहरुले सिकेका सिपहरु ब्यबहारमा प्रयोग गर्न सक्ने ढंगले तयार पारिएका छन् । प्रशिक्षार्थीहरूको कार्यस्थलको अनुभवसँग मिल्दोजुल्दो बनाउन सहजकर्ताले यहाँ उल्लिखित उदाहरण र घटना अध्ययन (केस स्टडी)हरूलाई परिमार्जन वा परिवर्तन गर्न सक्छन् ।

हरेक पाठको उद्देश्य, प्रशिक्षण विधि तथा समयावधी सहित थप पूर्ण विवरण र अभ्यास सहजकर्ता निर्देशिकाको अनुसूची 'ख' मा सङ्लग्न गरिएको छ । यसको आधारमा प्रशिक्षण कार्यसुची बनाउन पनि सकिन्छ ।

परिचयात्मक खेल तथा मनोरञ्जन क्रियाकलापहरु

प्रशिक्षणको सुरुआतमै प्रशिक्षार्थीहरूलाई एक अर्कासँग चिनजान गर्ने मौका दिनु राम्रो हुन्छ । सहभागीहरूलाई एकअर्कासँग घुलमिल गराउन परिचयात्मक खेल 'आइस ब्रेकर' प्रयोग गर्न सकिन्छ । यसका अतिरिक्त, प्रशिक्षणको एकोहोरोपनालाई चिर्न पुनर्ताजगीको लागि खेल, चुट्किला, हाँसो, रमाइलो गर्नको लागि प्रशिक्षण कार्यसूचीको बिच-बिचमा केही समय छुट्याउन सकिन्छ । खासगरी खानापछिको समयमा वा उर्जा प्रवाह कम हुनसक्ने अन्य कुनै पनि समयमा यस्ता क्रियाकलाप गराउन सकिन्छ । आइसब्रेकर र मनोरञ्जनात्मक विश्रामका केही उदाहरण यसप्रकार हुनसक्छन् :

» **परिचयात्मक क्रियाकलाप १ : जोडी परिचय**

1. सहभागीहरूलाई दुई-दुई जनाको जोडीमा विभाजन गर्नुहोस् ।
2. सहभागीहरूलाई आ-आफ्नो केही व्यक्तिगत केही व्यावसायिक जानकारी सहितको परिचय दिन लगाउनुहोस् ।
3. उनीहरूलाई आ-आफूबिच रहेको केही साझा कुरा पहिचान गर्न लगाउनुहोस् ।
4. उहाँहरूलाई टिपोट पनि गर्न लगाउनुहोस्, र सबै सहभागीहरूको माझ आफ्नो साथीको परिचय गराउन तयार रहन लगाउनुहोस् ।
5. सबैलाई फिर्ता बोलाउनुहोस् र हरेक जोडीलाई ठूलो समूहमाझ आफ्नो जोडीको परिचय दिन लगाउनुहोस् ।

» **परिचयात्मक क्रियाकलाप २ : झोला खोई खेल**[ii]

1. हरेक सहभागीलाई खाली कार्डहरू वितरण गर्नुहोस् । उहाँहरूलाई उहाँहरू एउटा भ्रमणमा जान लागेको बताउनुहोस् र खाली कार्ड उहाँहरूको झोला हो भनी कल्पना गर्न लगाउनुहोस् ।
2. सहभागीहरुलाई आ आफ्नो झोला (नोट कार्ड) मा आफ्नो जीवन र काम बारे तिन वटा रोचक तथ्यहरु लेख्न लगाउनुहोस । यसरी लेख्दा आफ्नो नाम नलेख्नका लागि भन्नुहोस ।
3. सकिएपछि, कार्डहरू सहजकर्तालाई बुझाएर आ-आफ्नो झोला बुझाउन लगाउनुहोस् ।
4. सहजकर्ताले सबै कार्डहरू लिएर यसलाई नदेखिने गरी लेखिएको भाग तल पारेर मिसाउनुपर्छ ।
5. अब सहभागीहरूलाई उहाँहरू आफ्नो गन्तव्यमा पुगेको र आ-आफ्नो झोला लिने बेला भएको बताउनुहोस् र एउटा एउटा कार्ड लिन लगाउनुहोस् ।
6. धेरैजसोको हातमा अर्कैको झोला परेछ । अब सहभागीहरू कोठामा यताउता घुमेर आफूले टिपेको झोलामा के छ र अन्य यात्रुहरूको झोलामा के छ सोध्दै कुन झोला कसको हो पत्ता लगाउनुपर्छ । सबै सहभागीले आ-आफ्नो झोला नभेटेसम्म यो प्रक्रिया जारी राख्नुपर्छ ।

ii यो क्रियाकलाप भेरिटेको अडिटर तालिमबाट लिइएको हो ।

7. सबै सहभागीलाई फिर्ता बोलाउनुहोस् र अन्य सहभागीको बारेमा आफूले बुझेको कुनै एक कुरा सबैलाई बताउन लगाउनुहोस् ।

» **मनोरञ्जनात्मक विश्राम १ : कागजको डल्लो हानाहान**

1. हरेक सहभागीलाई दुई टुक्रा कागज वितरण गर्नुहोस् ।
2. पहिलो टुक्रामा आफ्नो जागिरको बारेमा मन पर्ने कुनै एक कुरा लेख्न लगाउनुहोस् र दोस्रो टुक्रामा मन नपर्ने कुनै एक कुरा लेख्न लगाउनुहोस् ।
3. त्यसपछि, कागजको टुक्रालाई कच्याककुचुक पारेर डल्लो बनाउन लगाउनुहोस् ।
4. त्यसपछि सहभागीहरूलाई कागजको डल्लोले एक अर्कालाई हान्न लगाउनुहोस् र खसेको कागजको डल्लो टिप्दै हान्न लगाउनुहोस् ।
5. केहीबेरपछि, यो हानाहान बन्द गर्न लगाउनुहोस् र सहभागीहरूलाई आफ्नो अगाडी रहेको कागजका दुई टुक्रा टिप्न लगाउनुहोस् । र त्यसमा के लेखेको छ खोलेर पढ्न लगाउनुहोस् । सहभागीले पढेको कुरा आफूले ठूलो स्वरमा दोहोऱ्याउनुहोस् र क-कसलाई त्यस्तै लागेको छ सोध्नुहोस् ।

» **मनोरञ्जनात्मक विश्राम २ : भाग्यवश/दुर्भाग्यवश**

1. सहभागीहरूलाई गोलो घेरामा राख्नुहोस् र सँगै मिलेर एक कथा निर्माण गर्ने बताउनुहोस् ।
2. सहजकर्ताले 'भाग्यवश' बाट सुरु गरी केही राम्रो कुरा, जस्तै 'भाग्यवश, हामी सबै सुरक्षित यो तालिममा आइपुग्यौं' भनेर सुरु गर्नेछन् ।
3. सहजकर्ताको दाहिनेतिर बस्ने सहभागीले सोही कथालाई अघि बढाउनुपर्छ, तर 'दुर्भाग्यवश' बाट वाक्य सुरु गर्नुपर्छ । उदाहरणको लागि यस्तो भन्न सकिन्छ, 'दुर्भाग्यवश, यात्राले गर्दा हामी सबै थकित छौं ।'
4. उहाँको दाहिनेतिर बस्ने सहभागीले फेरि 'भाग्यवश'बाट वाक्य सुरु हुने नयाँ वाक्य बनाई कथालाई अगाडि बढाउँछन् । त्यसपछि घेरामा बस्ने सबैजनाले पालैपालो 'भाग्यवश' वा 'दुर्भाग्यवश' बाट सुरु हुने एक एक वाक्य बनाउँदै कथा अघि बढाउँदै जान्छन् ।

सफल तालिमको लागि तयारी

पहिलो दिन सहजकर्ताले यी कुराहरू गर्नुपर्छ :

» सहभागीलाई स्वागत गरेर प्रशिक्षण टोलीको परिचय दिने ।

» सहभागीलाई आ-आफ्नो परिचय दिने मौका दिने ।

» तालिमको उद्देश्य व्याख्या गर्ने ।

» कार्यसूची र समावेश गरिने विषयवस्तुको खाका प्रस्तुत गर्ने ।

» प्रयोग हुने विधिको खाका प्रस्तुत गर्ने, जस्तैः प्रवचन, समूह कार्य, भूमिका निर्वाह, र प्रस्नोत्तर ।

» तालिममा अनुभव साटासाट गरेर, प्रश्न सोधेर, र पृष्ठपोषण प्रदान गरेर सक्रिय सहभागिताको महत्वमा जोड दिने ।

» सहभागीहरूलाई तालिमबाट उनीहरूले राखेको अपेक्षाबारे सोध्ने ।

» हरेक दिनको अन्त्यमा सहभागीहरूले प्रशिक्षकहरूलाई सुझाव प्रदान गर्ने मौका पाउनेछन् भन्ने जानकारी प्रदान गर्ने ।

प्रशिक्षार्थीको अपेक्षाबारे छलफल

तालिमको सुरुमै सहभागीहरूको अपेक्षासम्बन्धी जानकारी लिनु राम्रो हुन्छ । यसो गर्दा सहजकर्ताले तालिम अवधिभर सहभागीको आवश्यकताको सकभर सम्बोधन गर्न सक्नेछन् । त्यसैगरि तालिमको निश्चित कार्यादेश बमोजिम कतिपय सहभागीका अपेक्षाहरू सम्बोधन हुन नसक्ने पनि जानकारी गराउनुपर्छ । उदाहरणको लागि, कसै-कसैले तालिमको अन्त्यमा औपचारिक प्रमाणिकरणको अपेक्षा राख्लान्, जुन त्यति व्यावहारिक हुँदैन । अपेक्षासम्बन्धी छलफल विभिन्न तरिकाले गर्न सकिन्छ । एउटा तरिका सहभागीहरूलाई तलका प्रश्नहरूको उत्तर लेख्न लगाउने हुनसक्छ :

» यो तालिमबाट म के अपेक्षा राख्छु ?

» अन्य सहभागीबाट म के अपेक्षा गर्छु ?

» सहजकर्ताबाट म के अपेक्षा गर्छु ?

सहजकर्ताले उत्तरहरू बटुलेर सबैलाई पढेर सुनाउनुपर्छ र एकजनाले हलको अगाडि फ्लीप चार्टमा सबैले देख्ने गरी टिप्दै जानुपर्छ । तालिम अवधिभर सहजकर्ताले सम्भव भएसम्मका अपेक्षाहरू पूरा गरिएका छन् भन्ने सुनिश्चित गर्न सूचीमा बेलाबेलामा हेर्दै गर्नुपर्छ ।

सहजकर्ताले सहभागीहरूसँग आफ्नो अपेक्षा यसप्रकार रहेको पनि जानकारी गराउनुपर्छ :

» हरेक दिन समयमै आइपुग्ने र प्रशिक्षण कार्यक्रमको अन्त्यसम्मै बस्ने ।

» सकारात्मक सोच राख्ने ।

» सक्रिय सहभागिता जनाउने, प्रश्न सोध्ने, र अरुको कुरा सुन्ने ।

» सिकाई र परिवर्तनको लागि तत्पर रहने ।

मूल्याङ्कन

प्रशिक्षण कार्यक्रममा प्रत्येक दिनको अन्त्यमा सहजकर्ताले तलका विषयवस्तु समेटेर सो दिनको मूल्याङ्कन सहभागीहरूबाट गराउन सिफारिस गरिन्छ :

» तालिमले प्रशिक्षार्थीहरूको आवश्यकताको कत्तिको सम्बोधन गरिरहेको छ ।

» आज के सिकियो ।

» सुधारको लागि सुझाव ।

यस्तो मूल्याङ्कनबाट प्राप्त भएको नतिजा समेत राखेर प्रत्येक दिन तालिमको अन्त्यमा, सहभागीहरू र तालिममा सङ्लग्न अन्य कर्मचारी जम्मा भईतालिम के कस्तो भयो, के राम्रो भयो र के कुरा परिवर्तन गर्नुपर्छ वा सुधार गर्नुपर्छ भनी छलफल गर्नुपर्छ । सम्भव भएसम्म सुधारको लागि प्राप्त सुझाव भोलिपल्टको तालिममा समावेश गरिनुपर्छ । अनुसूची ‘ग’ मा नमुना मूल्याङ्कन फारम सङ्लग्न गरिएको छ ।

अनुसूची क : तालिम आवश्यकता सर्वेक्षणको नमुना

तालिम आवश्यकता सर्वेक्षण

श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय/श्रम विभागले बालश्रम पहिचान गर्ने, उन्मूलन गर्ने र रोकथाम गर्ने उपाय पत्ता लगाउन श्रम निरीक्षक र अन्य सरोकारवालालाई तालिम दिन CLEAR II सँग साझेदारी गरेको छ। यस सर्वेक्षणको प्रयोजन बाल श्रम निरीक्षक र श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय अन्य कर्मचारीहरूलाई तालिमको विषयवस्तुबारे आफ्नो चाहना, अपेक्षा र ज्ञान अभिव्यक्त गर्ने माध्यम प्रदान गर्नु हो। तालिमको कार्यसूची तय गर्न तपाईंको उत्तर ज्यादै महत्वपूर्ण हुने भएकाले प्रश्नहरू राम्ररी पढी फारम पूरै भर्नुहोला। फारममा तपाईंको नाम उल्लेख गर्नुपर्दैन र तपाईंको उत्तर गोप्य रहनेछ। धन्यवाद।

निर्देशन :

1. यस तालिम आवश्यकता सर्वेक्षण तपाईंका व्यक्तिगत तालिम आवश्यकता र सिक्ने इच्छासँग सम्बन्धित भएकाले सर्वेक्षण फारम आफैं भर्नुहोला।
2. खण्ड १ का उत्तरमा सकभर धेरै बुँदागत विवरण प्रदान गर्नुहोला।
3. खण्ड २ मा: पहिलो कोलममा सूचिकृत प्रत्येक विषय बस्तुपढ्नुहोस्। दोस्रो कोलममा सो विषयवस्तुमा तपाईंको विद्यमान ज्ञान वा सिप 'न्यून', 'मध्यम' वा 'उच्च' कुन तहमा पर्छ विश्लेषण गरि उल्लेख गर्नुहोस्। तेस्रो कोलममा सो विषय क्षेत्रमा तपाईंलाई तालिम लिने इच्छा 'न्यून', 'मध्यम' वा 'उच्च' कति छ उल्लेख गर्नुहोस्।
4. खण्ड ३ मा रुचिका थप विषय, कामको सिलसिलामा भोगेका चुनौती र तालिमसम्बन्धी अन्य थप विचार उल्लेख गर्नुहोस्।

खण्ड १ : वैयक्तिक जानकारी र पहिले लिएका तालिमहरू

ओहदा	
हालको पदमा रहेको अवधि	

श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय काम गर्न थालेपछि तपाईंले लिएका तालिममहरू, तालिममको विषय वस्तु, तालिम लिएको वर्ष र तालिम प्रदान गर्ने सँस्थाको नाम उल्लेख गनुहोस्।

तालिमको विषयवस्तु	तालिम लिएको साल	तालिम प्रदान गर्ने सँस्था

खण्ड २ : पूर्व अनुभव र वर्तमान रुचि

तालिमलाई सहभागीको आवश्यकता अनुरूप बनाउनको लागि, हामी बालश्रम निरीक्षणसँग सम्बन्धित विभिन्न विषयमा तपाईंको विद्यमान ज्ञान र अनुभव र सो विषयहरूमा थप ज्ञान हासिल गर्ने इच्छाको बारेमा जान्न चाहन्छौं ।

1. पहिलो कोलममा सूचिकृत सबै **विषयवस्तु क्षेत्रहरू** पढ्नुहोस् ।
2. ती विषयवस्तुमा तपाईंको **अनुभव वा ज्ञानको तह** दोस्रो कोलममा लेख्नुहोस् । (थोरै - अनुभव नभएको वा थोरै भएको; मध्यम-केही अनुभव; वा उच्च- धेरै अनुभव)
3. तेस्रो कोलममा सो विषयवस्तुमा तालिम लिने तपाईंको इच्छा उल्लेख गर्नुहोस् । (थोरै - इच्छा नभएको वा थोरै भएको; मध्यम-केही इच्छा; वा उच्च- धेरै इच्छा)

पहिलो कोलम	दोस्रो कोलम			तेस्रो कोलम		
विषयवस्तु	यस विषयवस्तुमा तपाईंको अनुभव वा ज्ञानको तह जनाउने बक्समा ठीक लगाउनुहोस्			यस विषयवस्तुमा तालिम लिने तपाईंको रुचिको तह जनाउने बक्समा ठीक लगाउनुहोस्		
	न्यून थोरै वा कत्ति पनि ज्ञान वा अनुभव नभएको	मध्यम केही ज्ञान वा अनुभव ज्ञान भएको	धेरै धेरै ज्ञान वा अनुभव भएको	न्यून थोरै वा कत्ति पनि रुचि नभएको	मध्यम केही रुचि भएको	धेरै धेरै रुचि भएको
परिभाषा र कानुनी रूपरेखा - कानुनी रूपरेखाको तालिमले बालश्रमसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय मानकको समिक्षा र राष्ट्रिय कानुनको विवरण प्रदान गर्न सक्छ । तलका विषयवस्तुमा तपाईंको ज्ञानको तह र यससम्बन्धी थप सिक्ने तपाईंको रुचिको तह जनाउनुहोस्:-						
1. रोजगारीको लागि न्यूनतम उमेर सम्बन्धी ILO महासन्धि १३८ र निकृष्ट प्रकारका बालश्रमसम्बन्धी महासन्धि १८२ लगायत बालश्रम सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड						
2. कामकोलागि न्यूनतम उमेर, बालबालिकाको लागि जोखिमयुक्त कामको परिभाषा र उल्लङ्घनको सजाय लगायत बालश्रमसँग सम्बन्धित राष्ट्रिय कानुन						

पहिलो कोलम	दोस्रो कोलम			तेस्रो कोलम		
विषयवस्तु	यस विषयवस्तुमा तपाईंको अनुभव वा ज्ञानको तह जनाउने बक्समा ठीक लगाउनुहोस्			यस विषयवस्तुमा तालिम लिने तपाईंको रुचिको तह जनाउने बक्समा ठीक लगाउनुहोस्		
	न्यून थोरै वा कत्ति पनि ज्ञान वा अनुभव नभएको	मध्यम केही ज्ञान वा अनुभव ज्ञान भएको	धेरै धेरै ज्ञान वा अनुभव भएको	न्यून थोरै वा कत्ति पनि रुचि नभएको	मध्यम केही रुचि भएको	धेरै धेरै रुचि भएको
3. 'बालश्रम' र 'बाल 'काम'बिचको भिन्नता						
4. 'हल्का' काम र 'किशोर-किशोरीका लागि सुरक्षित रोजगारी' कसरी पहिचान गर्ने						
5. 'मानव बेचविखन' र 'जर्बजस्ती श्रम' कसरी पहिचान गर्ने						
बालश्रम सम्बोधनमा निरीक्षकहरूको भूमिका - श्रम निरीक्षकहरूले कानुन कार्यन्वयन गरेर, रोजगारदाता र कामदारहरूलाई परामर्श दिएर, र बालश्रमसम्बन्धी जोखिम र खतराहरूबारे चेतना बढाएर बालश्रम विरुद्धको लडाइँमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्छन् । तलका विषयवस्तुमा तपाईंको ज्ञानको तह र यससम्बन्धी थप सिक्ने तपाईंको रुचिको तह जनाउनुहोस्:-						
6. बालश्रम सम्बोधन गर्न रणनीतिक योजनाको निर्माण						
7. बालश्रम सम्बन्धी तथ्य सङ्कलन गर्ने र यसलाई योजनाको लागि प्रयोग गर्ने						
8. किशोर-किशोरीका लागि सुरक्षित रोजगारी प्रवर्धन गर्ने						
9. बालश्रम सम्बन्धी अतिरिक्त क्रियाकलाप र सचेतना अभिवृद्धि						
10. बालश्रमको सवैभन्दा जोखिममा परेका बालबालिकाको पहिचान						

पहिलो कोलम	दोस्रो कोलम			तेस्रो कोलम		
विषयवस्तु	यस विषयवस्तुमा तपाईंको अनुभव वा ज्ञानको तह जनाउने बक्समा ठीक लगाउनुहोस्			यस विषयवस्तुमा तालिम लिने तपाईंको रुचिको तह जनाउने बक्समा ठीक लगाउनुहोस्		
	न्यून थोरै वा कत्ति पनि ज्ञान वा अनुभव नभएको	मध्यम केही ज्ञान वा अनुभव ज्ञान भएको	धेरै धेरै ज्ञान वा अनुभव भएको	न्यून थोरै वा कत्ति पनि रुचि नभएको	मध्यम केही रुचि भएको	धेरै धेरै रुचि भएको
11. बालमैत्री अन्तर्वार्ता सञ्चालन						
12. आपूर्ती शृङ्खलाबाट बालश्रम हटाउनको लागि रोजगारदातासँग मिलेर कार्ययोजना बनाउन						
13. अभियोजनको लागि बालश्रमका मुद्दाहरू सिफारिस गर्नू						
14. कारवाहीको लागि वा कार्यस्थलबाट बालश्रमिकलाई हटाउनको लागि योजना निर्माण						
15. बालश्रमबाट उद्दार गरिएका बालबालिकालको पुनर्मिलन र पुनर्स्थापना को लागि अन्य सरोकारवालासँग समन्वय						

खण्ड ३ : रुचिका अन्य क्षेत्र, काममा सामना गरिएका मुख्य चुनौतीहरू, र थप विचारहरू	
1. तपाईंलाई तालिम लिन इच्छा लागेका तर माथि उल्लेख नभएका अन्य विषय क्षेत्रहरू उल्लेख गर्नुहोस् ।	
2. बालश्रमको प्रभावकारी निरीक्षणको लागि मुख्य चुनौतीहरूको व्याख्या गर्नुहोस् ।	
3. बालश्रमसम्बन्धी तालिमबारे तपाइँको थप विचार केही भए उल्लेख गर्नुहोस् ।	

प्रशिक्षण कार्यक्रम निर्माणमा तपाईंको समय र सहयोगको लागि धेरै धन्यवाद ।

अनुसूची ख : पाठ र अभ्यासहरूको विवरण

अध्याय	पाठ/अभ्यास/विषयवस्तु	उद्देश्य	विधि	समय (मिनेट)
अध्याय १ : परिभाषा र कानुनी रूपरेखा	**पाठ १.१** : बालश्रमसँग लड्नुको महत्व	सहभागीहरूसमक्ष बालश्रम विरुद्धको लडाइँमा उहाँहरूको योगदान किन महत्वपूर्ण छ भनी प्रकाश पान ।	विषयवस्तुमा सहभागीको विचार बुझ्न छलफल चलाउने; यस पाठ्यक्रममा रहेको यस विषयको पावरपोइन्ट प्रस्तुति र यसपछि प्रश्नोत्तर	३०
	पाठ १.२ : अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड, परिभाषा, र अवधारणा • रोजगारीमा लागेका/ बालकाम गर्ने बालबालिका • बालश्रम • रोजगारीको लागि न्यूनतम उमेर - ILO महासन्धी १३८ • हल्का काम • निकृष्ट प्रकारका बालश्रम - ILO महासन्धी १८२ • जोखिमयुक्त बालश्रम • बाल बेचविखन र बलपूर्वक श्रम • युवा रोजगारी र मर्यादित काम	अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड, राष्ट्रिय कानुन र बालश्रम सम्बन्धी मुख्य शब्दावलीको जानकारी प्रदान गनु ।	पाठ्यक्रममाप्रदान गरिएको सामग्रीको पावरपोइन्ट र त्यसपछि प्रश्नोत्तर	६०
	अभ्यास १.२.१ : बालश्रमसँग सम्बन्धित परिभाषाहरू र अवधारणाहरूको बुझाइ	कस्तो अवस्था बाल काम हो, कस्तो अवस्था बालश्रम हो, हल्का काम हो, मानाव बेचविखन हो, युवा रोजगारी हो र जोखिमयुक्त श्रम हो पहिचान गर्ने ।	दिइएका उदाहरणहरूमा कुन परिभाषा लागू हुन्छ विश्लेषण गर्ने समूह कार्य; ठूलो समूहमा प्रस्तुति; प्रश्नोत्तर र मुख्य सन्देशसहित समापन गन	९०
	अभ्यास १.२.२ : समुदायमा बालश्रम पहिचान	आफ्नै समुदायमा रहेको बालश्रम र बालकामका घटनाहरू पहिचान गर्ने ।	सहभागीहरूको आफ्नै समदायमा रहेका बाल काम, हल्का काम, र बालश्रम सम्बन्धीउदाहरणहरू सोध्ने; प्रश्नोत्तर र मख्य सन्देश सहित समापन गन	६०
	पाठ १.३ : बालश्रमको अनुमानित आँकडा र राष्ट्रिय काननी तथा नीतिगत परिवेश	बालश्रमसम्बन्धी विश्वव्यापी तथ्याङ्क र नेपालको तथ्याङ्क प्रदान गर्ने । नेपालका यी विषयहरूको सारांश प्रदान गर्ने : • बालश्रम सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अभिसन्धिहरूको अनमोदन • बालश्रम सम्बन्धी राष्ट्रिय काननी रूपरेखा • जोखिमयक्त बालश्रम • बालश्रम सम्बन्धित राष्ट्रिय नीतिहरू	पाठ्यक्रममा रहेको विषयवस्तको पावरपोइन्ट प्रस्तति र यसपछि प्रश्नोत्तर गर्ने	६०
	अभ्यास १.३.१ : नेपालको बालश्रम काननहरूको सबल पक्ष र कमजोरीहरूको विश्लेषण	श्रम शोषणबाट बालबालिकालाई बचाउनमा नेपालको काननी रूपरेखाको सबल र कमजोर पक्ष ।	समह छलफल; ठलो समहमा प्रस्तति; प्रश्नोत्तर र मख्य सन्देश सहित समापन	६०

अध्याय	पाठ/अभ्यास/विषयवस्तु	उद्देश्य	विधि	समय (मिनेट)
अध्याय २ : बालश्रम सम्बोधनमा श्रम निरीक्षकहरूको भूमिका र जिम्मेवारी	**पाठ २.१ :** बालश्रम सम्बोधनमा श्रम निरीक्षकहरूको महत्वपूर्ण भूमिका	कार्यन्वयन संयन्त्र राम्रो भए मात्र बालश्रम सम्बन्धी कानुन प्रभावकारी हुन्छ भन्ने विचारमा जोड दिनु । कार्यन्वयन संयन्त्र हुँदाहुँदै पनि स्रोतसाधनको कमी, सँस्कार र चलनचल्ती, बालबालिकालाई काममा लगाउनुको जटिल कारणहरू, र प्राय लुप्त बालश्रम अनौपचारिक क्षेत्रमा रहेको लगायतमा चुनौतीहरू छन् भन्ने बुझाउनु ।	विषयवस्तुमा सहभागीहरूको विचार बुझ्न छलफल चलाउने पाठ्यक्रममा प्रदान गरिएको सामग्रीको पावरपोइन्ट र त्यसपछि प्रश्नोत्तर	४५
	पाठ २.२ : बालश्रमलाई सम्बोधन गर्न निरीक्षकहरूले सामना गरिरहेका चनौतीहरू	श्रम निरीक्षकहरूले बालश्रम सम्बोधन गर्न सामना गरिरहेका चनौतीहरू पहिचान गर्ने र ती चनौतीहरू सम्बोधन गर्ने उपायबारे छलफल गर्ने ।	पाठ्यक्रममा प्रदान गरिएको सामग्रीको पावरपोइन्ट र त्यसपछि प्रश्नोत्तर	६०
	अभ्यास २.२.१ : अनौपचारिक अर्थतन्त्रमा निरीक्षण बढाउन	निरीक्षकहरूले अनौपचारिक क्षेत्रहरूमा अनसन्धान गर्न सामना गरिरहेका चनौतीहरू र यसलाई सम्बोधन गर्ने उपायबारे विचार गर्ने । निरीक्षणका विभिन्न तौरतरिका प्रोत्साहित गर्ने र अनौपचारिक अर्थतन्त्रका रोजगारदाताहरूलाई निरीक्षकहरूले कसरी प्रभावित पार्न सक्लान् भन्नेबारे छलफल गर्ने ।	प्रशिक्षकले सोधेका प्रश्नमा छलफल गर्ने; सन्दर्भ कथाहरूमा समह कार्य; ठलो समहमा प्रस्तति; प्रश्नोत्तर र मख्य सन्देशसहित समापन गर्ने	९०
	पाठ २.३ : सरोकारवालासँग समन्वय र साझेदारी	बालश्रमसँग जध्न अन्य सरोकारवालासँग सहकार्य र समन्वय अपरिहार्य हन्छ भनी बझ्न ।	पाठ्यक्रममा प्रदान गरिएको सामग्रीको पावरपोइन्ट र त्यसपछि प्रश्नोत्तर	६०
	अभ्यास २.३.१ : समन्वय र सहकार्य प्रोत्साहित गर्न सरोकारवाला नक्शाङ्कन	बालश्रमसँग जध्न अन्य सरकारी निकाय र सरोकारवालासँग मिलेर काम गर्नँ महत्वपर्ण हन्छ भनी बझ्न । सहयोग र सहकार्यद्वारा स्रोत र संरक्षण प्रावधानहरूलाई बढवा दिन विभिन्न निकाय/सँस्थाहरूको पहिचान गर्ने ।	प्रशिक्षकले सोधेका प्रश्नमा छलफल गर्ने; नक्शाङ्कनमा समह कार्य; ठलो समहमा प्रस्तति; प्रश्नोत्तर र मख्य सन्देशसहित समापन	६०
	पाठ २.४ : रणनीतिक योजना तर्जमा	राष्ट्रिय तथा क्षेत्रीय तहमा बालश्रमको सम्बोधन गर्दा रणनीतिक योजना तर्जमा महत्वबारे सिक्न । असल रणनीतिक योजनाको आवश्यक अंशहरूको पहिचान गर्न ।	पाठ्यक्रममा प्रदान गरिएको सामग्रीको पावरपोइन्ट र त्यसपछि प्रश्नोत्तर	४५
	अभ्यास २.४.१ : रणनीतिक योजना निर्माण	बालश्रमसँग लड्न गरिने मख्य क्रियाकलापको खाकासहित रणनीतिक योजना बनाउन सक्षम हन ।	प्रशिक्षकले सोधेका प्रश्नमा छलफल गर्ने; योजना बनाउनको लागि समह कार्य; ठलो समहमा प्रस्तति; प्रश्नोत्तर र मख्य सन्देशसहित समापन	९०
	पाठ २.५ : तथ्य सङ्कलन, अभिलेखिकरण, तथा प्रतिवेदन पेश	बालश्रमको प्रवृत्तिको निगरानी राख्न, रणनीतिक योजना तर्जमा गर्न, प्राथमिकता निर्धारण गर्न, प्रभावकारी सहकार्यात्मक व्यवस्था निर्धारण गर्न, कनै खास अवस्थालाई कसरी सम्बोधन गर्ने निर्णय गर्न, प्रगति मापन गर्न, र स्रोतसाधनको लागि पैरवी गर्न सही गणात्मक र परिमाणात्मक तथ्याङ्क, विश्लेषण र रिपोर्टिङ्को महत्व बभ्न ।	पाठ्यक्रममा प्रदान गरिएको सामग्रीको पावरपोइन्ट र त्यसपछि प्रश्नोत्तर	६०
	पाठ २.६ : आचार र भ्रष्टाचार	नैतिक आचरण प्रवर्धन गर्ने राम्रा अभ्यासहरू सिक्न र आचार संहिताको नमना प्रस्तत गर्न ।	पाठ्यक्रममा प्रदान गरिएको सामग्रीको पावरपोइन्ट र त्यसपछि प्रश्नोत्तर	४५

अध्याय	पाठ/अभ्यास/विषयवस्तु	उद्देश्य	विधि	समय (मिनेट)
अध्याय ३ : बालश्रमको पहिचान	पाठ ३.१ : स्पस्फुर्त र प्रतिकार्यात्मक निरीक्षणहरू	सक्रियात्मक र प्रतिक्रियात्मक निरीक्षणको भिन्नता बभ्रुन र कनै खास क्षेत्र वा उल्लङ्घनको घटना धेरै हने वा उल्लङ्घनको नतिजा गम्भिर हने क्षेत्र लक्षित गर्ने सक्रिय निरीक्षणको महत्व बभ्रुन ।	पाठ्यक्रममा प्रदान गरिएको सामग्रीको पावरपोइन्ट र त्यसपछि प्रश्नोत्तर	२०
	पाठ ३.२ : बालश्रमको जोखिमका रहेका बालबालिकाको पहिचान	बालबालिकालाई शोषणको अवस्थासम्म पुऱ्याउन सक्ने विभिन्न अवस्थाहरू र बालश्रमको सङ्कटासन्नताको सूचकहरू पहिचान गर्ने ।	पाठ्यक्रममा प्रदान गरिएको सामग्रीको पावरपोइन्ट र त्यसपछि प्रश्नोत्तर	४५
	पाठ ३.२.१ : जोखिममा रहेका बालबालिकाको पहिचान	बालबालिकालाई बालश्रमको जोखिममा पार्ने अवस्थाहरूको पहिचान गन ।	प्रशिक्षकले सोधेका प्रश्नमा छलफल गर्ने; सन्दर्भ कथामा समूह कार्य; ठूलो समूहमा प्रस्तुति; प्रश्नोत्तर र मुख्य सन्देशसहित समापन पाठ्यक्रममा प्रदान गरिएको सामग्रीको पावरपोइन्ट प्रस्तुति र त्यसपछि प्रश्नोत्तर	६०
	पाठ ३.३ : बालश्रमप्रति सबैभन्दा धेरै जोखिममा रहेका क्षेत्रहरूको पहिचान गर्ने	निकृष्ट प्रकारका बालश्रमको जोखिममा रहेका नेपालका आर्थिक क्षेत्रहरूको समिक्षा प्रदान गर्ने । गम्भीर बालश्रम दुरुपयोगको सबैभन्दा बढि जोखिममा रहेका क्षेत्रहरूमा केंन्द्रित गर्ने विधिको रूपमा जोखिम नक्शाङ्कनको परिचय ।	पाठ्यक्रममा प्रदान गरिएको सामग्रीको पावरपोइन्ट र त्यसपछि प्रश्नोत्तर	४५
	पाठ ३.३.१ : नेपालमा बालश्रमको नक्शाङ्कन	देशका विभिन्न ठाउँमा कुन आर्थिक क्षेत्र र उद्योगहरू बालश्रम, जोखिमयुक्त श्रम र निकृष्ट प्रकारका बालश्रमको सबैभन्दा बढि जोखिममा छन् भनी बुभ्नु । बालश्रमिकहरूको बसाइँ सराइँ प्रवृत्तिको अन्वेषण गर्नु । नेपालको जोखिमयुक्त कामको सूची प्रस्तुत गर्नु ।	प्रशिक्षकले सोधेका प्रश्नमा छलफल गर्ने; नक्शाङ्कनमा समूह कार्य; ठूलो समूहमा प्रस्तुति; प्रश्नोत्तर र मुख्य सन्देशसहित समापन	९०
	पाठ ३.४ : बालश्रम पहिचान गर्न सहायता पुऱ्याउने सूचना सङ्कलन गन	सर्वेक्षण, प्रतिवेदन, कार्यस्थलको अवलोकन, अन्तर्वार्ता आदिजस्ता बालश्रमसम्बन्धी सूचना सङ्कलन गर्ने उत्कृष्ट अभ्यासहरू सिक्ने । विधि ३.४.१ को परिचय: जोखिमयुक्त पेशा र कार्यहरूको रुजुसूची ।	पाठ्यक्रममा प्रदान गरिएको सामग्रीको पावरपोइन्ट र त्यसपछि प्रश्नोत्तर	६०
	पाठ ३.५ : बालबालिका तथा किशोर किशोरीको अन्तर्वार्ता र उमेर प्रमाणिकरणका विधि सुधार	बालमैत्री अन्तर्वार्ता सञ्चालन गर्ने कार्यविधि र उत्कृष्ट अभ्यासहरूको बुझाइ । उमेर प्रमाणिकरण गर्ने विभिन्न विधिहरू सिक्ने जसले गर्दा सही उमेर पत्ता लगाउन सहयोग पुऱ्याओस् । यी विधिहरू प्रस्तुत गर्ने : ३.५.१ बालबालिकाको अन्तर्वार्ता गर्ने कार्यविधि ३.५.२ बालश्रम हो कि होइन पहिचान गर्ने ३.५.३ जबर्जस्ती श्रममा लगाइएको हो कि होइन पहिचान गर्ने	पाठ्यक्रममा प्रदान गरिएको सामग्रीको पावरपोइन्ट र त्यसपछि प्रश्नोत्तर	६०
	अभ्यास ३.५.१ : बाल अन्तर्वार्ता (भूमिका निर्वाह नाटक)	बालबालिका वा किशोरकिशोरीको अधिकतम हित हुने विधि प्रयोग गरी उनीहरूलाई आफ्नो उमेर र कार्यअवस्थाबारे अन्तर्वार्ता लिने । विधि ३.५.१: बालबालिकाको अन्तर्वार्ता गर्ने कार्यविधि प्रयोग गर्न अभ्यास गर्ने।	चारओटा परिघटनाहरूको प्रस्तुति; बालबालिकाको अन्तर्वार्ता लिने अभ्यास गर्न भूमिका निर्वाह; ठूलो समूहमा पृष्ठपोषण; प्रश्नोत्तर; मुख्य सन्देश सहित समापन	९०
	पाठ ३.६ : बालश्रम अनुगमन प्रणाली	बालश्रम अनुगमन प्रणाली(CLMS)लाई बालश्रम विरुद्धको लडाइँमा विधिको रूपमा बुझ्नु । बालश्रम अनुगमन प्रणालीले जोखिममा रहेका बालबालिकाको निगरानी बढाउन र उद्दार गरिएका । बालबालिकालाई फलोअपमा सहयोग प्रदान गर्ने CLMS ले कसरी श्रम कार्यालय र अन्यको सम्बन्ध स्थापित गर्छ भन्ने बुझ्ने । अभ्यास ३.६.१: बालश्रम अनुगमन प्रणालीको (CLMS) अनुभव भएको अतिथि वक्ताले नमुना(CLMS) रूपरेखा प्रस्तुत गर्ने । अभ्यास ३.६.२: अतिथि वक्ताले बाल शोषण हटलाइनबारे चर्चा गर्ने ।	पाठ्यक्रममा प्रदान गरिएको सामग्रीको पावरपोइन्ट प्रस्तुति र त्यसपछि प्रश्नोत्तर निरीक्षणालय बालश्रम अनुगमन प्रणाली र सिविन बाल शोषण हटलाइनबाट अतिथि वक्ता	अनुभव भएको अतिथि वक्ता भए नभएको आधारमा ३०-६० मिनेट

अध्याय	पाठ/अभ्यास/विषयवस्तु	उद्देश्य	विधि	समय (मिनेट)
अध्याय ४ : बालश्रम निवारण	पाठ ४.१ : उपयुक्त कदमको निर्णय	कार्य नक्शाङ्कन र कार्य जोखिम विश्लेषण; निरुत्साहित गर्ने र पालना गर्ने कार्यन्वयनका तौरतरिका; कार्ययोजना निर्माण, जरिवाना, र अभियोजनको लागि सिफारिस सहित बालश्रम कानुनको पालना नगर्ने प्रवृत्तिलाई सम्बोधन गर्ने विधि सिक्नु ।	पाठ्यक्रममा प्रदान गरिएको सामग्रीको पावरपोइन्ट र त्यसपछि प्रश्नोत्तर	४५
	पाठ ४.२ : कार्य विभाजन र जोखिम विश्लेषण	कुनै खास कार्य जोखिमयुक्त वा बालबालिकाको लागि अनुपयुक्त छ कि छैन निर्धारण गर्ने, र दीर्घकालीन हानी रोक्न श्रम हस्तक्षेप रणनीति तयार गर्ने ।	पाठ्यक्रममा प्रदान गरिएको सामग्रीको पावरपोइन्ट र त्यसपछि प्रश्नोत्तर	४५
	पाठ ४.३ : पालना सम्बन्धी तौरतरिका	कानुनको पालना नगर्ने रोजगारदाताहरूलाई जरिवाना गर्नु वा सजाय तोक्नुभन्दा पनि सल्लाह र सुझाव दिँदाका फाइदा र बेफाइदाबारे बुझ्न ।	पाठ्यक्रममा प्रदान गरिएको सामग्रीको पावरपोइन्ट र त्यसपछि प्रश्नोत्तर	४५
	पाठ ४.४ : सजाय दिने तौरतरिका	कानुनकार्यन्वयनमा जरिवाना र अभियोजन लगायतका दण्ड सजाय दिने तौरतरिका अपनाउदाका फाइदा बेफाइदा बारे बुझ्न ।	पाठ्यक्रममा प्रदान गरिएको सामग्रीको पावरपोइन्ट र त्यसपछि प्रश्नोत्तर	६०
	अभ्यास ४.४.१ : कार्यन्वयन रणनीतिबारे निर्णय	बालश्रमिकको पहिचान भैसकेपछि कस्तो कदम उपयुक्त हुन्छ निर्धारण गर्न ।	प्रशिक्षकले सोधेका प्रश्नमा छलफल गर्ने; सन्दर्भ कथाको विश्लेषण गर्ने समूह कार्य; ठूलो समूहमा प्रस्तुति; प्रश्नोत्तर र मुख्य सन्देशसहित समापन	६०
	पाठ ४.५ : कार्यस्थलबाट बालबालिकालाई निकाल्ने	उद्धार गरिएका बालबालिकाको पुनर्स्थापना र सामाजिक पुनर्मिलनको लक्ष्यलाई विचार गर्दै बाल श्रमिकहरूको उद्धारको योजना बनाउने तरिका सिक्नु । सूचना सङ्कलन र प्रमाणिकरण गर्ने; सरोकारवालाहरूसँग समन्वय गर्ने; उद्धार योजना तयार गर्ने; उद्धार टोली बनाउने; टोली सदस्यहरूलाई अभिमूखिकरण गर्ने; र उद्धार कार्य गर्ने उत्कृष्ट अभ्यासहरू सिक्नु ।	पाठ्यक्रममा प्रदान गरिएको सामग्रीको पावरपोइन्ट र त्यसपछि प्रश्नोत्तर	६०
	अभ्यास ४.५.१ : कार्यस्थलबाट बाल श्रमिकलाई उद्धार गर्ने	बालश्रमिक उद्धार कार्यको योजना बनाउने तरिका बुझ्नु । बालबालिकालाई कार्यस्थलबाट निकाल्दा उद्धारकर्ताहरूले बच्चाको अधिकतम हितलाई प्राथमिकतामा राख्नेछन् भन्ने सुनिश्चित गर्न ।	प्रशिक्षकले सोधेका प्रश्नमा छलफल गर्ने; सन्दर्भ कथा विश्लेषण र उद्धार योजना बनाउन समूह कार्य; ठूलो समूहमा प्रस्तुति; प्रश्नोत्तर र मुख्य सन्देशसहित समापन	९०
	पाठ ४.६ : पुनर्मिलन, पुनर्स्थापना र अनुगमन	बाल श्रमिक र तिनका परिवारको लेखाजोखा गर्ने; घटना प्रतिवेदन दर्ता गर्ने; पुनर्स्थापनाका आवश्यकताहरू पूरा भएको सुनिश्चित गर्ने; र अनुगमन तथा फलोअप गर्ने उत्कृष्ट अभ्यासहरू सिक्न ।	पाठ्यक्रममा प्रदान गरिएको सामग्रीको पावरपोइन्ट र त्यसपछि प्रश्नोत्तर	६०
	अभ्यास ४.६.१ : पुनर्मिलन तथा पुनर्स्थापनाका लागि योजना	उद्धार गरिएका बालबालिकाको पुनर्स्थापना तथा पुनर्मिलनमा विभिन्न सरोकारवालाहरूको भूमिका र जिम्मेवारी बारे विचार गर्न ।	प्रशिक्षकले सोधेका प्रश्नमा छलफल गर्ने; सन्दर्भ कथा विश्लेषण र उद्धारपछि बालश्रमिकलाई सहायता प्रदान गर्ने सम्बन्धी योजना बनाउन समूह कार्य; ठूलो समूहमा प्रस्तुति; प्रश्नोत्तर र मुख्य सन्देशसहित समापनगर्ने ।	९०

अध्याय	पाठ/अभ्यास/विषयवस्तु	उद्देश्य	विधि	समय (मिनेट)
अध्याय ५ : बालश्रमको रोकथाम	**पाठ ५.१ :** रोकथाममा ध्यान दिनुको महत्व	निरीक्षकहरूले कानुनीकार्यन्वयन गर्ने चलिआएको भूमिका भन्दा पनिपर गएर रोकथामको उपाय वा बालश्रमको समस्या सुरु हुनु अगावै रोक्नको लागि सल्लाह सुझावको तौरतरिका अपनाउनुको महत्व बुझ्ने ।	पाठ्यक्रममा प्रदान गरिएको सामग्रीको पावरपोइन्ट र त्यसपछि प्रश्नोत्तर	३०
	पाठ ५.२ : प्रसार र सचेतना वृद्धि	प्रसार र सचेतना वृद्धिको लागि रणनीतिहरू सिक्नु । बालश्रम सम्बन्धी सजगताबारे जानकारी सङ्कलन गर्न नमुना प्रश्नावलीको पहिचान गर्न । बालश्रम निवारण गर्न प्रभावकारी सजगता अभियानका केही वास्तविक उदाहरणहरूको प्रस्तुतिगर्न ।	पाठ्यक्रममा प्रदान गरिएको सामग्रीको पावरपोइन्ट र त्यसपछि प्रश्नोत्तर	६०
	अभ्यास ५.२.१ : प्रचार प्रसार र सचेतना वृद्धि रणनीति निर्माण	बालश्रमको नकारात्मक परिणामबारे कुनै खास जनसमुदायको सोच परिवर्तन गर्न प्रचार प्रसार वा सजगता रणनीति निर्माण गर्न सक्षम हुनु ।	प्रशिक्षकले सोधेका प्रश्नमा छलफल गर्ने; जनचेतना वृद्धिको लागि रणनीतिक योजना निर्माणसम्बन्धी समूह कार्य; ठूलो समूहमा प्रस्तुति; प्रश्नोत्तर र मुख्य सन्देशसहित समापनगर्ने ।	९०
	पाठ ५.३ : अनौपचारिक व्यवसायलाई औपचारिक बनाउन प्रवर्धन गन	धेरै व्यवसायहरू अनौपचारिक अर्थतन्त्रमा सञ्चालन हुने कारण र अनौपचारिक व्यवसायलाई औपचारिक बनाउन सहयोग पुर्‍याउने उत्कृष्ट अभ्यासहरू बुझ्नु ।	पाठ्यक्रममा प्रदान गरिएको सामग्रीको पावरपोइन्ट र त्यसपछि प्रश्नोत्तर	६०
	अभ्यास ५.३.१ : व्यवसायलाई औपचारिक बनाउन प्रवर्धन गर्न अभियान योजना	अघोषित कामको नकारात्मक असरहरूबारे सजगता बढाउने र व्यवसायलाई औपचारिक क्षेत्रमा ल्याउँदा हुने फाइदाहरूबारे प्रकाश पार्ने अभियानको योजना बनाउनु ।	प्रशिक्षकले सोधेका प्रश्नमा छलफल गर्ने; कुनै खास क्षेत्रमा सञ्चालनमा रहेका व्यवसायहरूलाई औपचारिक क्षेत्रमा ल्याउन प्रोत्साहित गर्ने अभियानको लागि कार्यक्रम सञ्चालन गर्नेबारे समूह कार्य; ठूलो समूहमा प्रस्तुति; प्रश्नोत्तर र मुख्य सन्देशसहित समापनगर्ने ।	९०
	पाठ ५.४ : व्यावसायिक सामाजिक जिम्मेवारीको प्रवर्धन र नीजि क्षेत्रभित्र स्व-नियमन	साना ठेकेदारबाट वस्तु वा सेवा प्राप्त गर्ने कम्पनीहरूलाई आपूर्ती शृङ्खलामा बालश्रमको सवालबारे प्रकाश पार्ने । आपूर्ती शृङ्खलामा बालश्रमको जोखिम घटाउन कम्पनीहरूलाई सहयोग गर्ने उत्कृष्ट अभ्यासहरूबारे सिक्नु, जस्तै : • आचार संहिता निर्माण • आपूर्ती शृङ्खला नक्शाङ्कन सञ्चालन • आपूर्तीकर्ताहरूको जोखिम परीक्षण • आपूर्तीकर्ता र साना ठेकेदारको लागि कार्यस्थलमै सामाजिक उत्तरदायित्व मूल्याङ्कन गर्ने • अनुगमन • सुधारात्मक कार्य योजनाको निर्माण	पाठ्यक्रममा प्रदान गरिएको सामग्रीको पावरपोइन्ट र त्यसपछि प्रश्नोत्तर	६०
	पाठ ५.४.१ : मापदण्डको पालना सम्बन्धी योजनाहरूको प्रवर्धन र आन्तरिक अनुगमन	कम्पनीहरूलाई आफ्नो आपूर्ती शृङ्खलाबाट बालश्रम निवारण गर्न परामर्श दिने सिप विकास गर्न । दस्तावेजहरू प्रस्तुत गर्न : बालश्रमसम्बन्धी नीतिगत प्रतिवद्धताको नमुना आपूर्तीकर्ता आचार संहिताको नमुना	प्रशिक्षकले सोधेका प्रश्नमा छलफल गर्ने; सन्दर्भ कथा विश्लेषण गर्ने र प्रश्नहरूको जवाफ दिने सम्बन्धी समूह कार्य; ठूलो समूहमा प्रस्तुति; प्रश्नोत्तर र मुख्य सन्देशसहित समापन गर्ने	९०

अनुसूची ग : नमुना मूल्याङ्कन

दैनिक मूल्याङ्कन

सत्रहरूको मूल्याङ्कन :

उपयुक्त कोठामा चिन्ह लगाइ तपाईंले भाग लिएका प्रत्येक सत्रको मूल्याङ्कन गर्नुहोस् ।	१ सुधार गर्नुपर्ने ☹	२	३ 😐	४	५ राम्रो ☺
[पाठ/सत्रको नाम उल्लेख गर्नुहोस]					
[पाठ/सत्रको नाम उल्लेख गर्नुहोस]					
[पाठ/सत्रको नाम उल्लेख गर्नुहोस्]					
[पाठ/सत्रको नाम उल्लेख गर्नुहोस्]					

तपाईंले आजको तालिमका सत्रहरूबाट सिकेको केही कुराको व्याख्या गर्नुहोस् ।

आजको तालिमका सत्रहरूमासुधार गर्न सकिने केही कुरा उल्लेख गर्नुहोस् ।

[तेस्रो दिनको तालिमका अतिरिक्त - यो मूल्याङ्कन फाराम समग्र तालिमको पृष्ठपोषण लिन पनि प्रयोग गरिनुपर्छ ।]

समग्र मूल्याङ्कन

उपयुक्त कोठाहरूमा चिन्ह लगाइ तलका वाक्यहरूसँग तपाईं कति सहमत हुनुहुन्छ जनाउनुहोस् ।		असहमत → सहमत				
		१ ☹	२	३ 😐	४	५ ☺
१	तीन-दिने तालिमको उद्देश्य प्रष्ट थियो ।					
२	हामीले तीन-दिने तालिमको उद्देश्य हासिल गर्‍यौं ।					
३	गत तीन दिनमा मैले बाल श्रमबारे केही नयाँ कुरा सिकें ।					
४	बालश्रम निवारणको प्रयास गर्न म प्रतिवद्ध छु ।					
५	तीन-दिने तालिम धेरै लामो भयो ।					
६	तीन-दिने तालिम धेरै छोटो भयो ।					
७	यो तालिम आवश्यक थियो ।					
८	म बालश्रमबारे थप तालिम लिन इच्छुक छु ।					

कृपया हामीलाई बालश्रमको तालिममा सुधार गर्न सहयोग पुग्ने केही थप सुझाव भए, उल्लेख गर्नुहोस् :

VERITÉ
Fair Labor. Worldwide.

WINROCK INTERNATIONAL

CLEAR II

लिसा कक्स्, श्रम विशेषज्ञ, भेरिटे
४४ बेल्चरटाउन रोड, एम्हर्स्ट MA, ०१००२
इमेल: lcox@verite.org
फोन: ४१३-२५३-९२२७

नेपाल

बालश्रम सम्बन्धी श्रम निरीक्षण तालिम

अध्याय १ :
परिभाषा र कानुनी रूपरेखा

Funding provided by the United States Department of Labor under Cooperative Agreement number IL-26260-14-75-K. These statements do not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government.

यस प्रकाशनको लागि अमेरिकी श्रम मन्त्रालयले सहयोग सम्झौता नं IL262601475K अन्तर्गत आर्थिक सहयोग प्रदान गरेको हो । यहाँ उल्लिखित विषयवस्तुले अमेरिकी श्रम मन्त्रालयको विचार वा नीति प्रतिविम्बित गर्दैनन् । यहाँ उल्लिखित व्यवसायिक नामहरू, व्यवसायिक उत्पादनहरू वा संस्थाहरूलाई अमेरिकी सरकारले समर्थन गरेको मानिदैन ।

यो पाठ्यक्रम सामूहिक कामको प्रतिफल हो जसमा सहकर्मीहरू फिलिप हन्टर र एलिसन एअरबिबको योगदान, जेना ब्यारन र रेचेल गर्डनको भाषा सम्पादन, अलाइन ग्राफिक डिजाइन, एलएलसि, की टेशा म्याग्सनको डिजाइन, र मारिसा क्याटालिना क्यासेको सिर्जनात्मक निर्देशनको महत्वपूर्ण योगदान रहेको छ । यो निर्देशिकाको मस्यौदा नेपालको श्रम कार्यालयका कर्मचारीहरुको लागि आयोजना गरिएको प्रशिक्षण कार्यशालामा परीक्षण र अद्यावधिक गरिएको हो । यस मस्यौदा प्रक्रियामा मिलन अधिकारी र उद्धव पौड्याल साथै कार्यशालाका सहभागीहरूले दिएको सुझाव ज्यादै जानकारीमूलक र प्रशंसनीय छन् । यस निर्देशिकामा रहेका सन्दर्भ सामाग्रीहरुलाई मिलन धरेलले अद्यावधिक गरेका हुन् ।

पाठ्यक्रमलाई शाब्दिक प्रा. लि.का ठाकुर अंगाई र विजयबाबु शिवाकोटीले नेपाली भाषामा अनुवाद गरेका हुन ।

यस प्रकाशनमा प्रयोग भएका तस्वीरहरू उदाहरणका लागि मात्र पेश भएका हुन् र अन्यथा उल्लेख भएको अवस्थामा बाहेक कुनै व्यक्ति विशेष, सम्पत्ती वा अवस्थाको प्रतिनिधित्व गर्दैनन् ।

२०१८

CLEAR II

लिसा कक्स्, श्रम विशेषज्ञ, भेरिटे
४४ बेल्चरटाउन रोड, एम्हर्स्ट MA, ०१००२
इमेल: lcox@verite.org
फोन: ४१३-२५३-९२२७

VERITÉ
Fair Labor. Worldwide.

WINROCK INTERNATIONAL

विषयसूची

अध्याय १ परिचय १

पाठ १.१ : बालश्रम विरुद्ध लड्नुको महत्व २

पाठ १.२ : अन्तर्राष्ट्रिय मानक, परिभाषा र अवधारणाहरू ५

रोजगारीमा लागेका बालबालिका र बाल काम ५

बालश्रम ५

रोजगारीको लागि न्यूनतम उमेर - ILO महासन्धी १३८ .... ६

हल्का काम ७

निकृष्ट प्रकारका बालश्रम - ILO महासन्धी १८२ .... ७

जोखिमपूर्ण बालश्रम ७

बालबालिकाको ओसारपसार र जर्बजस्ती श्रम ११

किशोर-किशोरी रोजगार र सुरक्षित काम १२

अभ्यास १.२.१ : बालश्रमसँग सम्बन्धित परिभाषा र अवधारणाको बुझाइ........ १४

अभ्यास १.२.२ : समुदायमा बालश्रमको पहिचान १९

पाठ १.३ : बालश्रमको अनुमानित आँकडा र राष्ट्रिय कानूनी तथा नीतिगत परिवेश........ २१

भूमण्डलीय आँकडा २१

नेपालको आँकडा २२

नेपालको कानूनी र नीतिगत परिवेश २४

अभ्यास १.३.१ : नेपालको बालश्रमसम्बन्धी कानूनहरूको सबल पक्ष र कमजोरीहरूको विश्लेषण........ ३१

सन्दर्भ सामग्री ३३

अध्याय १ परिचय

बालश्रम सम्बन्धी श्रम निरीक्षण तालिमको अध्याय १ बालश्रमको परिभाषा र श्रम निरीक्षकहरूलाई[i] बालश्रम उन्मूलन गर्ने तर्फ काम गर्न सघाउने कानूनी रुपरेखामा केन्द्रीत छ । यस अध्यायमा बाल काम र बालश्रम बीचको भिन्नता; जोखिमपूर्ण काम, हल्का काम, निकृष्ट प्रकारका बालश्रम, बेचबिखन, जबर्जस्ती श्रमको परिभाषा; किशोर-किशोरीका लागि सुरक्षित कामको महत्व जस्ता अवधारणाहरू समावेश गरिएका छन् । यसले नेपालका विभिन्न क्षेत्रमा रहेका बालश्रमको अनुमानित आँकडा प्रदान गर्नुका साथै बालश्रम सम्बन्धी निरीक्षकको कामलाई मार्गदर्शन गर्ने अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड र राष्ट्रिय कानून र नीतिहरूको जानकारी पनि प्रदान गर्दछ । यसका अतिरिक्त, यस अध्यायमा प्रशिक्षार्थीहरूलाई यहाँ सिकेका पाठ वास्तविक जीवनमा प्रयोग गर्न सघाउने तीन अन्तर्क्रियात्मक अभ्यासहरू पनि रहेका छन् । अध्याय १ मा सिकेको पाठले अध्याय २ देखि ५ सम्मको लागि अवधारणागत स्पष्टता प्रदान गर्छ, जसमा निरीक्षकहरूको महत्वपूर्ण भूमिका र बालश्रमलाई पहिचान, निवारण र रोकथाममा अझै उत्कृष्ट कार्य कसरी गर्न सकिन्छ भन्ने चर्चा गरिएको छ ।

'हामी धेरै त्रुटी र गल्तीहरूका दोषी छौं, तर हाम्रो सबैभन्दा निकृष्ट अपराध बच्चाहरूलाई परित्याग गर्नु, जीवनको सम्भावनाहरु लाई बेवास्ता गर्नु हो । हामीलाई चाहिने धेरै कुराहरूले कुर्न सक्छन् । तर बच्चाले सक्दैन । अहिले नै हो तिनीहरूको हड्डी बन्दैछ, रगत बन्दैछ, र तिनीहरूको इन्द्रियहरूको विकास हुँदैछ । उनीहरूलाई 'भोलि गर्छु' भन्ने जवाफ हुँदैन, उनीहरूको नाम आज हो ।'

- गेब्रियला मिस्त्राल

---

i यस पाठ्यक्रममा श्रम कार्यालय अन्तर्गत कार्यरत विगतका कारखाना निरीक्षक, विद्यमान कानुन अन्तर्गत श्रम निरीक्षक समेतलाई "श्रम निरीक्षक" भनिएको छ । त्यस्तै निरीक्षणालय भन्नाले श्रम कार्यालय भन्न खोजिएको हो ।

पाठ १.१ : बालश्रम बिरुद्ध लड्नुको महत्व

(३० मिनेट)

उद्देश्य

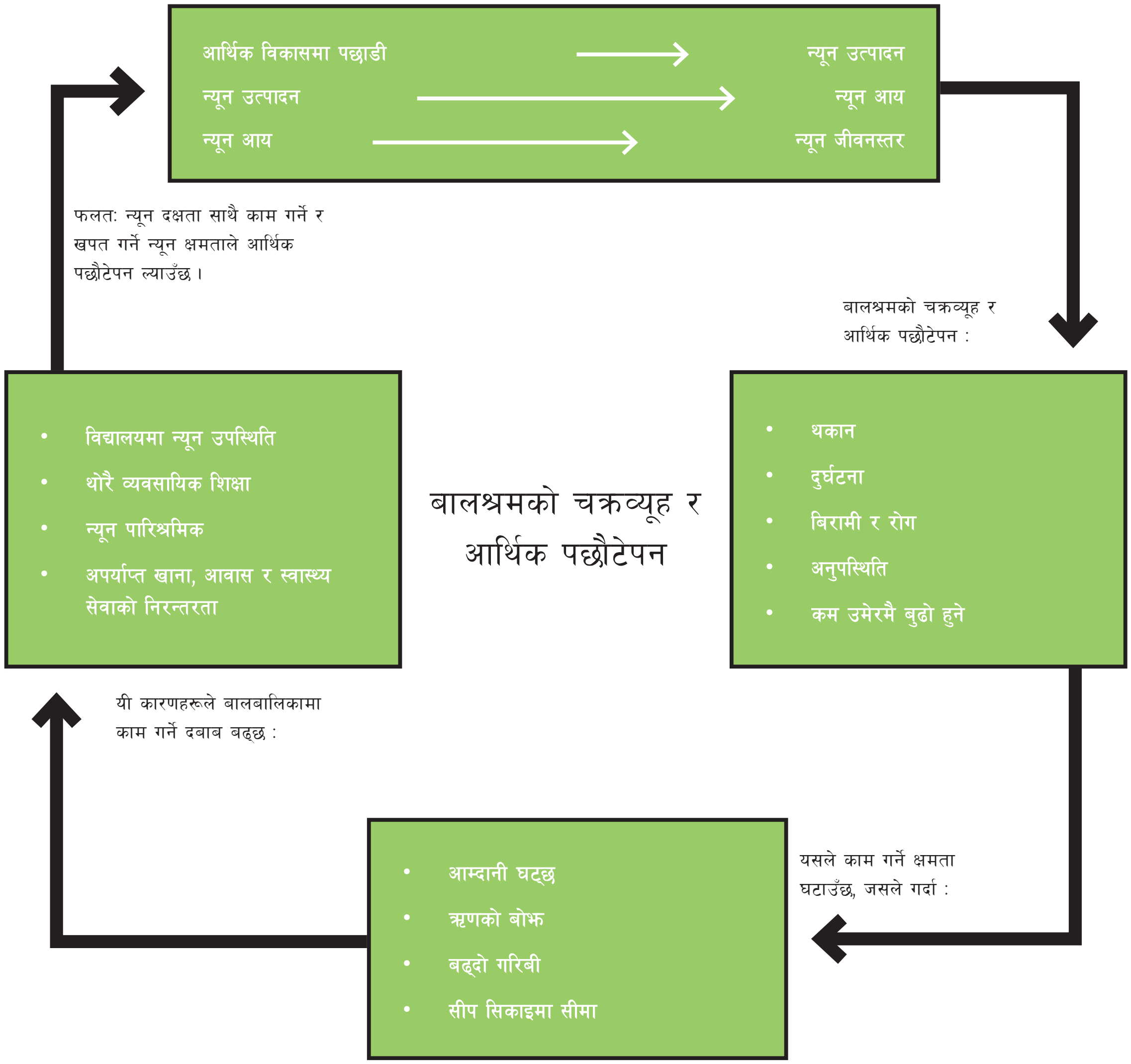
सहभागीहरूलाई बालश्रम विरुद्धको लडाइँमा उनीहरूको योगदान किन महत्वपूर्ण हुन्छ भन्नेबारे प्रकाश पार्ने ।

बालश्रम विरुद्ध लड्नु श्रम कार्यालयको महत्वपूर्ण कामहरू मध्ये एक हो । बालश्रमका धेरै घटना गरिबीको कारण हुने गर्छ र अक्सर अल्पकालीन रुपमा परिवारको आम्दानी बढाउन बालबालिकालाई श्रममा पठाइन्छ । तर, दीर्घकालमा बालबालिकाको शिक्षा र सिपयुक्त तालिममा अवरोध पुऱ्याइ आर्थिक र सामाजिक गतिशिलताका अवसरहरुबाट वन्चित गर्दै भावी जीवनमा अघि बढ्न बाधा पुऱ्याइ, बालश्रमले गरिबीको चक्रमा योगदान पुऱ्याउँछ भन्ने स्थापित मान्यता छ । यसले बाल श्रमिकहरूको परिवारको आम्दानी घटाउँछ र उनीहरूका भावी सन्ततीसमेत बालश्रममा जाने सम्भाव्यता बढाउँछ । यसरी गरिबी र बालश्रम एक पुस्ताबाट अर्को पुस्तामा निरन्तर सर्दै जान्छ ।

श्रम निरीक्षकहरूको लागि बालश्रम विरुद्धको लडाइँ सबैभन्दा महत्वपूर्ण मध्येको एक भएपनि, यो सबैभन्दा गाह्रो मध्येको एक पनि हो । यसको एक कारण बालश्रमको विविध रुप पनि हो, जस्तै जोखिमपूर्ण र जोखिमरहित; शहरी र ग्रामीण; औपचारिक र अनौपचारिक; आंशिक-कालीन र पूर्णकालीन; तलबी र बेतलबी; देखिने र नदेखिने; र कानूनी र गैरकानूनी । बालश्रमका विभिन्न रुपलाई सम्बोधन गर्दाका चुनौतीका बाबजुद, संसारभर बालश्रमको क्षेत्रमा धेरै प्रगति हासिल गरिएको छ र आर्थिक शोषणमा पर्ने बालबालिकाको सङ्ख्या निरन्तर घट्दो छ । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन (ILO) को अनुमान अनुसार, शिक्षा र सामाजिक सुरक्षामा लगानीका साथै सुधारिएको सरकारी नीति र बालश्रम विरुद्धका कानूनहरूको कार्यन्वयनको नतिजा स्वरुप सन् २००० यता संसारभरमा बाल श्रमिकको सङ्ख्या ९ करोड ४० लाखले घटेको छ, र सोही अवधिमा जोखिमपूर्ण काम गर्ने बालबालिकाको सङ्ख्या आधाले घटेको छ ।[1] यसले निरीक्षकहरू र अन्य बाल अधिकारका पैरवीकर्ताहरूको मेहनतको प्रतिफल आउँदै गरेको देखाउँछ ।

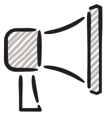
यस्तो प्रगतिको वावजुद, विश्वभर १५ करोड २० लाख (६ करोड ४० लाख बालिकाहरू र ८ करोड ८० लाख बालकहरू) बालबालिका, अर्थात् संसारभरका हरेक १० बालबालिकामध्ये १, अझै पनि बालश्रममा लागेका छन् । यसको झण्डै आधा, ७ करोड ३० लाख, बालबालिका आफ्नो स्वास्थ्य, सुरक्षा र नैतिक विकासलाई वाधा पुर्याउने जोखिमपूर्ण काममा छन् ।[२] त्यसैले, यी विषयहरूमा ध्यान केन्द्रीत गर्दै शोषित बालबालिकाको सङ्ख्या निरन्तर घट्दै जाने कुरा सुनिश्चित गर्नु महत्वपूर्ण हुन्छ । यसको लागि निकृष्टसहित बालश्रम कसरी पत्ता लगाउने जान्नु जरुरी हुन्छ र निरीक्षकको कामलाई मार्गदर्शन गर्ने बालश्रमसँग सम्बन्धित कानूनी र नीतिगत रुपरेखा बुझ्नु जरुरी छ ।

बालश्रमले गरिबी निम्त्याउँछ

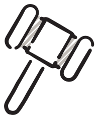


युवा श्रमिकहरुको शोषण र दुर्व्यवहार रोक्नाले, समाजले थप उत्पादक जनशक्ति प्राप्त गर्दछ र परिवर्तित समयको लागि उपयुक्त दक्ष र स्वस्थ नयाँ पुस्ताको विकास हुन्छ ।

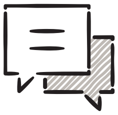
यो चक्रव्यूह तोड्न निरीक्षकहरूले के गर्न सक्छन् ?



जनचेतना वृद्धि र रोकथाम



कार्यन्वयन र अनुगमन



रोजगारदातालाई सल्लाह

पाठ १.२ : अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड, परिभाषा र अवधारणाहरू

(६० मिनेट)

उद्देश्य

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरू, राष्ट्रिय कानून र बालश्रमसँग सम्बन्धित मुख्य शब्दावलीका परिभाषाहरूको सारांश प्रदान गर्ने ।

रोजगारीमा लागेका बालबालिका र बाल काम

बालबालिकाले गर्ने सबै कामलाई बालश्रमको रुपमा बुझी उन्मूलन गर्ने लक्ष्य राखिनु हुँदैन । आफ्नो स्वास्थ्य र व्यक्तिगत विकासमा हानी नगर्ने र पठनपाठनमा अवरोध नपुऱ्याउने काममा बालबालिका र किशोरकिशोरीको सहभागिता सकारात्मक हुनसक्छ । **रोजगारीमा संलग्न बालबालिका वा बाल काममा** घरको काममा बाबुआमालाई सघाउने, पारिवारिक व्यवसायमा सहयोग गर्दै केही घण्टा बिताउने, वा विद्यालय समय वाहिर वा विद्यालयमा छुट्टी हुँदा केही घण्टा हल्का काम गरेर केही खर्च जुटाउने कार्य पर्छन् । यस्ता क्रियाकलाप बालश्रम नै हुन्छ भन्ने छैन, र यीनले तिनीहरूलाई वयस्क भएपछि चाहिने सीप र अनुभव प्रदान गरेर बालबालिकाको विकासमा योगदान पुऱ्याउँछन् र समाजको उत्पादनशील सदस्य बनाउन तयारी गर्छन् ।[3]

बालश्रम

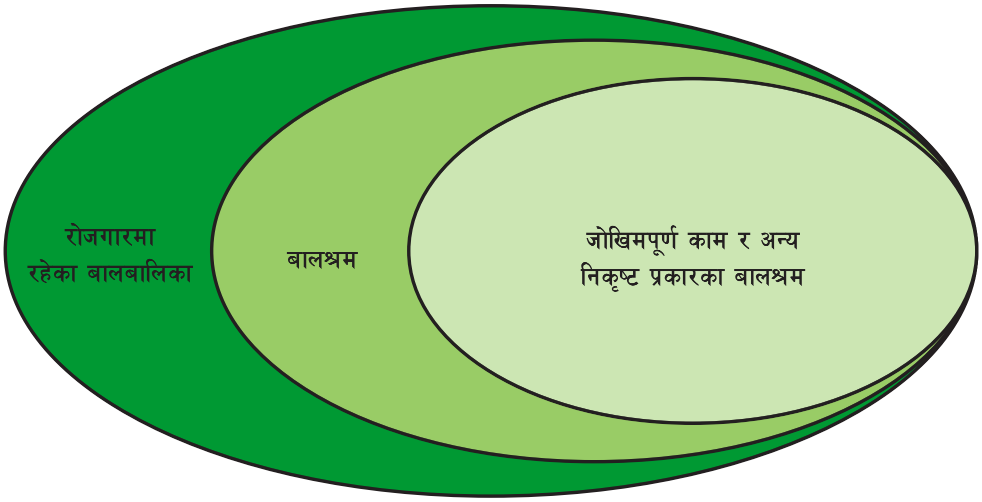
बालश्रममा संलग्न बालबालिका रोजगारीमा रहेका बालबालिका भित्रकै एक अंश हुन् । बालबालिकालाई उनीहरूको सम्भाव्यता र आत्मसम्मानबाट वञ्चित गर्ने, र उनीहरूको शारीरिक वा मानसिक विकासमा हानिकारक काम नै **बालश्रम** हो । ILOले बालश्रमलाई यसरी परिभाषित गरेको छ । यस्तो काम जसले :

» बालबालिकाको लागि मानसिक रुपमा, शारीरिक रुपमा, सामाजिक रुपमा र नैतिक रुपमा खतरनाक र हानिकारक ; र

» निम्न प्रकारले उनीहरूको पठनपाठनमा अवरोध पुऱ्याउने :
  - उनीहरूलाई विद्यालय जाने अवसरबाट वञ्चित गरेर ;
  - उनीहरूलाई शिक्षा पूरा नगरी विद्यालय छोड्न वाद्य पारिनु ;
  - विद्यालय जाने प्रयास गर्दागर्दै अत्याधिक लामो समय र गाह्रो काम गर्न वाद्य पारिनु ।

चरम अवस्थामा, बालश्रममा बालबालिकालाई दास बनाइनु, परिवारबाट छुट्याइनु, गम्भिर जोखिम र अस्वस्थताको अवस्थामा पुऱ्याइनु वा अक्सर सानै उमेरमा ठुला शहरमा एक्लै छाडिनु । कुनै खास प्रकारको कामलाई 'बालश्रम' भन्न मिल्छ कि मिल्दैन भन्ने कुरा बच्चाको उमेर, गरिएको कामको प्रकार र दैनिक कति घण्टा काम गर्नुपर्ने, काम गर्ने ठाउँको अवस्था र कुनै निश्चित देशले लिएको लक्ष्यमा निर्भर गर्छ । यसको उत्तर देशैपिच्छे फरक पर्छ, र देशभित्रै पनि क्षेत्र-क्षेत्र अनुसार फरक पर्छ ।[4]

बालश्रम र रोजगारमा रहेका बालबालिकाबीच फरक[5]



रोजगारीको लागि न्यूनतम उमेर - ILO महासन्धी १३८

बच्चाहरूले धेरै कम उमेरमा काम सुरु नगरुन् भन्ने सुनिश्चित गर्ने एउटा उपाय भनेको **रोजगारको लागि न्यूनतम उमेर** तय गरेर हो । ILO महासन्धी १३८ ले यस्तो मापदण्ड स्थापित गरेको छ । पन्ध्र वर्ष पुगेपछि पूर्णकालीन काम सुरु गर्न सक्ने उमेर तोक्न यसले देशहरूलाई सिफारिस गरेको छ ।[6] यद्यपि, आफ्नो अर्थतन्त्र र शैक्षिक पूर्वाधार पर्याप्त विकास नभएका देशहरूले सुरुआतमा चौध वर्षलाई काम गर्न पाउन न्यूनतम उमेर तोक्न सक्छन् । जे भए पनि, काम सुरु गर्न पाउने उमेर बच्चाहरूले सामान्यतया : माध्यमिक शिक्षा पूरा गर्ने उमेरको वरिपरि हुनुपर्छ ।

हल्का काम

सानै उमेरमा पनि बालबालिकाले उमेर सुहाउँदो घरको काम गर्न सक्छन् र १३ वर्ष (विकाशशील राष्ट्रहरूको लागि १२) देखि **हल्का काम** गर्न सक्छन् । यसमा महत्वपूर्ण कुरा के छ भने, घरको सानोतिनो काम, हल्का काम, वा नियमित काम जेसूकै भएपनि यसले विद्यालय जाने समयलाई वाधा पुऱ्याउन भएन र जोखिमपूर्ण हुनु भएन । बालबालिकाको स्वास्थ्य वा विकासमा हानी नपुऱ्याउने; विद्यालय वा व्यवसायिक प्रशिक्षण कार्यक्रममा तिनीहरूको उपस्थितिलाई वाधा नपुऱ्याउने; र प्राप्त निर्देशनहरूबाट फाइदा लिनसक्ने आफ्नो क्षमतामा ह्रास नल्याउने कामलाई हल्का काम भनी परिभाषित गरिएको छ । हप्ताको १४ घण्टाभन्दा बढि नहुने गरि, सम्बन्धित राष्ट्रहरूलाई हल्का कामको आफ्नै परिभाषा निर्माण गर्न पाउने व्यवस्था गरिएको छ ।[७]

निकृष्ट प्रकारका बालश्रम - ILO महासन्धी १८२

बालबालिकाले गर्नै नहुने केही कामहरू छन् - यस्ता कामलाई **निकृष्ट प्रकारका बालश्रम** भनिन्छ । ILO महासन्धी १८२ ले, महासन्धी १३८ अनुरुप सबै बालश्रम उन्मूलन गर्ने मूल लक्ष्यको अनुशरण गर्दै, निकृष्ट प्रकारका बालश्रमलाई प्राथमिकतामा राखेर सम्भव भएसम्म छिटो सम्बोधन गरिनुपर्ने विश्वव्यापी सहमतिको प्रतिविम्बित गर्दछ ।

महासन्धी १८२ ले निकृष्ट प्रकारका बालश्रमलाई यसप्रकार परिभाषित गरेको छ :

» सबै प्रकारका दासत्व वा दासत्वसँग मिल्दोजुल्दो सबै प्रकारका दासत्वहरू जस्तै बालबालिकाको बेचविखन र ओसारपसार, ऋण बधुवा वा जबर्जस्ती श्रम

» यौन व्यवसायको लागि प्रयोग, प्राप्ती वा प्रस्ताव वा अश्लील सामग्रीको उत्पादनको लागि बालबालिकाको प्रयोग

» गैरकानूनी काममा बालबालिकाको प्रयोग, प्राप्ती वा प्रस्ताव (उदाहरण, लागुपदार्थको उत्पादन वा तस्करी वा दुवैको लागि)

» कार्यस्थलको परिवेश, स्वयं कामको प्रकृतीलाई हेर्दा बालबालिकाको शिक्षा, स्वास्थ्य, विकास, सुरक्षा र नैतिकतामा हानी पुग्ने सम्भावना भएका श्रम क्षेत्र । यो परिभाषा केवल १५ बर्ष भन्दा कम उमेर का बालबालिकाको लागि मात्र नभई १८ बर्षभन्दा कम उमेरका सबै बालबालिकाको हकमा लागु हुन्छ । [८]

जोखिमपूर्ण बालश्रम

जोखिमपूर्ण बालश्रम भन्नाले घाउ चोटपटक लाग्न सक्ने, कामका कारण बिरामी पर्न सक्ने, दुर्घट्ना हुन सक्ने वा ज्यानै जान सक्ने खतरापुर्ण अवस्थामा गर्नपर्ने काम हो । यस्ता श्रममा संलग्न हुनाले बालबालिकाहरु अपाँग हुन सक्ने र भविष्यमा गएर कामै गर्न नसक्ने पनि हुन सक्छन् ।
जोखिमपूर्ण बालश्रमले निकृष्ट प्रकारका बालश्रममा काम गरिरहेका बालबालिकाको सबैभन्दा ठुलो हिस्साको प्रतिनिधित्व गर्दछ । यो सङ्गठित र असङ्गठित दुवै क्षेत्रमा हुन्छ, र कृषि, खानी, निर्माण, कारखाना, सेवा उद्योग र घरेलु काम जस्ता विविध उद्योगहरूमा हुने गर्छ ।[९]

जोखिमपुर्ण र निकृष्ट बालश्रम निर्धारण प्रकृया[10]

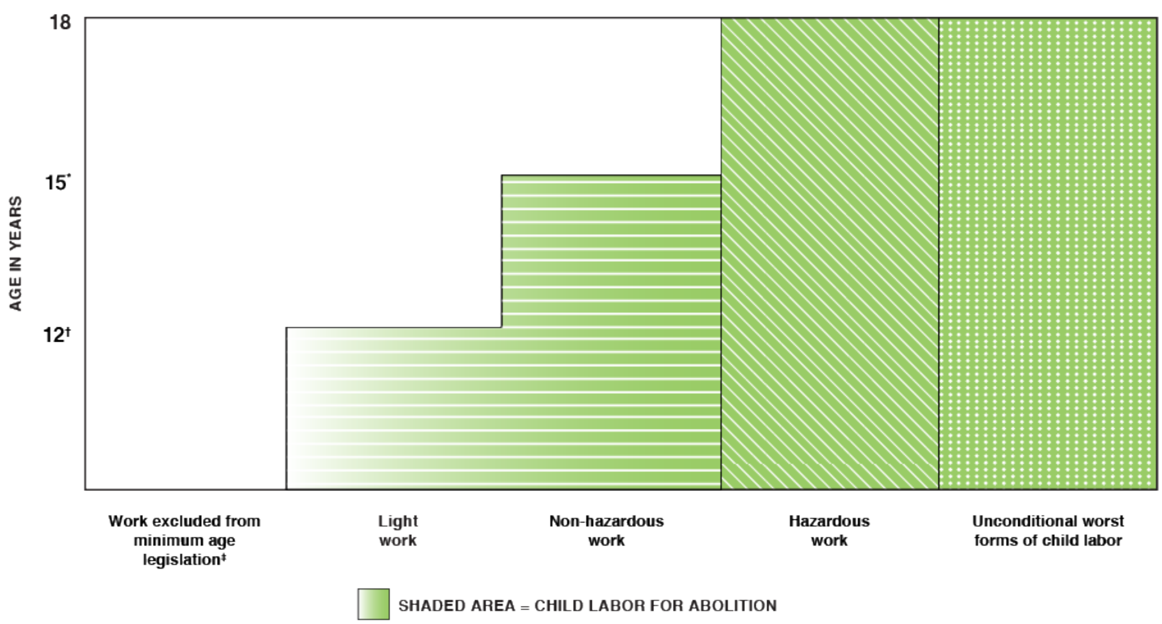
महासन्धी १८२ अनुमोदन गर्ने सबै राष्ट्रहरुले १८ वर्ष उमेर नपुगेका मानिसहरूले गर्न नपाउने काम र अवस्थाहरूको सूची बनाउनुपर्छ। यस्तो सूची सरकारले प्रस्ताव गर्छ, र कानूनी रुप दिनुभन्दा पहिले रोजगारदाता र कामदारहरूको प्रतिनिधिहरूबाट सुझाव लिइनुपर्छ। यस्तो सूचीले काम गर्ने न्यूनतम उमेर पुगेका बालबालिकाले गरेका काम स्वीकार्य रोजगारमा छन् वा बालश्रममा छन् भन्ने निर्धारण गर्न मद्दत पुऱ्याउँछ।

यस्तो सूची बनाउन, ILO ले नियामकहरूले विचार गर्नुपर्ने कामका प्रकारहरूको गाइड प्रदान गरेको छ :

- बालबालिकालाई शारीरिक, मानसिक वा यौन दुर्व्यवहारको जोखिममा पार्ने; जमिनमुनी, पानीमुनी, खतरा हुने गरि धेरै अग्लोस्थानमा वा बन्द स्थानमा गरिने काम ;
- खतरनाक यन्त्र, उपकरण वा औजारसँग काम गर्ने, वा गह्रुंगो भारी बोक्नुपर्ने वा सार्नुपार्ने काम ;
- अस्वस्थ वातावरणमा हुने काम, जसले गर्दा बालबालिकालाई खतरनाक पदार्थ वा तापक्रम, र तिनीहरूको स्वास्थ्य विगार्ने तहको ध्वनी वा कम्पनको नजिक ल्याउने गरि अस्वस्थ वातावरणमा काम गर्नुपर्ने ;
- लामो समयसम्म काम गर्नुपर्ने, रातको समयमा काम गर्नुपर्ने वा बालकलाई अनुचित तरिकाले रोजगारदाताको घर वा व्यवसाय क्षेत्रबाहिर निस्किन नदिइ राखिएको जस्ता अप्ठ्यारो काम गर्ने परिस्थिति।

नयाँ किसिमका काम वा नयाँ पेशागत जोखिमहरू अद्यावधिक गर्न जोखिमपूर्ण कामको राष्ट्रिय सूची आवश्यकता अनुसार रोजगारदाता र श्रमिक संगठनसँग परामर्श गरि बेलाबेलामा समिक्षा तथा परिमार्जन गर्नुपर्छ।

ILO को बालश्रम मापदण्डमा आधारभूत भिन्नता[11]



* रोजगारी वा कामको लागि न्यूनतम उमेर राष्ट्रिय कानूनले निर्धारण गर्छ जुन १४, १५ वा १६ वर्ष हुनसक्छ ।

† हल्का काम गर्न पाउने न्यूनतम उमेर १२ वा १३ वर्ष तोक्न सकिनेछ ।

‡ उदाहरणको लागि, घरको काम, पारिवारिक व्यवसायमा गरिने काम र शिक्षा प्राप्तीको लागि गरिएको काम ।

बालश्रम पहिचान मार्गचित्र[12]

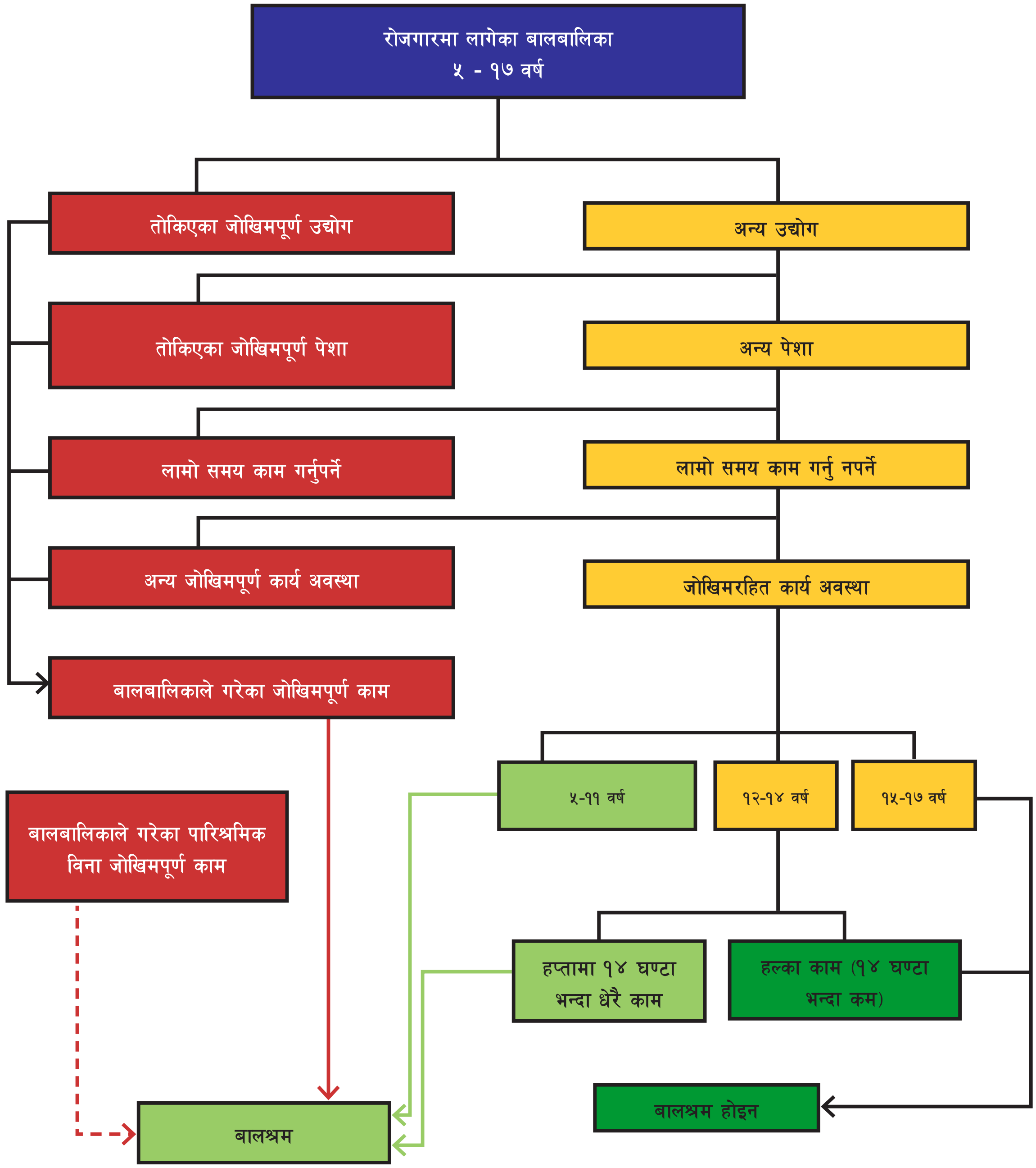


Chart taken from International Labor Organization, Marking progress against child labour: Global estimates and trends 2000–2012, © 2013

बाल बेचविखन तथा जबर्जस्ती श्रम

निकृष्ट प्रकारका बालश्रम सम्बन्धी ILO महासन्धी १८२ को धारा ३ ले 'दासत्वका सबै स्वरुप र दासत्वसँग मिल्दोजुल्दो अभ्यासहरू जस्तै बालबालिकाको बेचबिखन र तस्करी, ऋण बन्धक र बाँधा मजदुर र सशस्त्र द्वन्द्वमा प्रयोग गर्न बालबालिकाको जबर्जस्ती वा वाध्यकारी भर्ती लगायतका जबर्जस्ती वा वाध्यकारी श्रम' मा रोक लगाएको छ ।[13]

यूनओडिसि (UNODC) का अनुसार, मानव बेचबिखनमा तीनओटा तत्व समावेश हुन्छन् :[14]

काय (के गरियो)	माध्यम (कसरी गरियो)	प्रयोजन (किन गरियो)	
भर्ती	धम्की वा बल प्रयोग	शोषण	= बाल बेचविखन तथा जबर्जस्ती श्रम
बाल बेचविखन तथा जबर्जस्ती श्रम	जोरजुलुम	वेश्यावृत्ती	
स्थानान्तरण	अपहरण	यौन शोषण	
लुकाउनु	ठगी	जबर्जस्ती श्रम	
व्यक्ति प्राप्त गर्नु	धोका	दासता वा यस्तै अभयास	
	शक्ति वा कमजोरीको दुरुपयोग	अंग झिक्ने	
	पैसा वा अन्य सुविधा दिएर	अन्य किसिमका शोषण	

बेचिएका र बलपूर्वक श्रममा लगाइएका बालबालिका उनीहरूका रोजगारदाता वा उनीहरूलाई नियन्त्रणमा लिएका व्यक्तिको पूर्ण नियन्त्रणमा बस्न बाध्य हुन्छन् । त्यसैले उनीहरू यौन शोषण, स्वतन्त्रताको हनन्, भौतिक हिंसा, त्रास धम्कीको डर, लामो समय काम गर्नुपर्ने अवस्था र शोषणका अन्य स्वरुपहरूको जोखिममा रहेका हुन्छन् । बेचिएको वा बलपूर्वक श्रममा लगाइएको अवस्थामा भेटिएको कुनै पनि बच्चालाई त्यस्तो अवस्थाबाट तत्काल उद्धार गर्नुपर्छ सुरक्षित तरिकाले तिनीहरूको जीवन पुनर्लाभ र पुर्नस्थापन गर्न आवश्यक सहयोग प्रदान गरिनुपर्छ ।

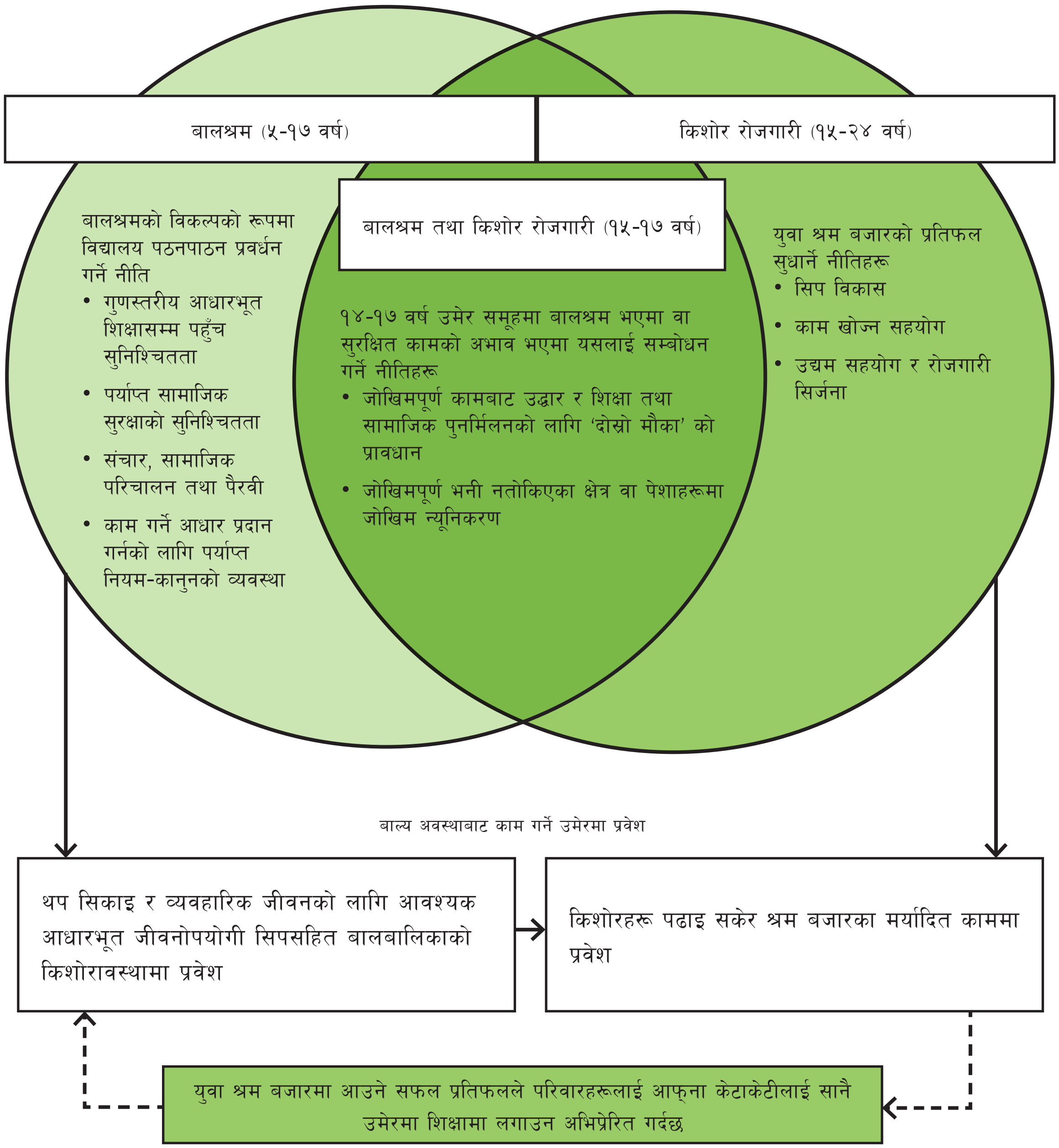
बाल तस्करी भन्दा बसाइँ सराइ धेरै फरक छ । बसाइँ सराइ बालबालिकाको लागि सकारात्मक अनुभव हुनसक्छ र यसले तिनीहरूको जीवन अझै राम्रो बनाउनुका साथै थप अवसर प्रदान गर्न सक्छ, र द्वन्द्व र प्राकृतिक प्रकोपजस्ता तात्कालिक जोखिमहरूबाट उन्मुक्ति प्रदान गर्न सक्छ । तर, बसाइँ सर्दा कतिपय बालबाललिका, खासगरि चाहिने कागजपत्र नबोकी हिँडेका वा परिवारको साथमा नगएका बालबालिका शोषणको उच्च जोखिममा रहेका हुन्छन् र बालश्रममा लाग्ने खतरा हुन्छ । कतिपय बाल तस्करीको शिकार हुने जोखिममा रहेका हुन्छन् ।[15]

किशोर-किशोरी रोजगार र सुरक्षित काम

एकातिर बालश्रम गम्भिर समस्या हो भने, काम गर्ने वैधानिक उमेर पुगेका किशोर-किशोरीले गर्ने काम अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड पूरा गर्ने र सुरक्षित हुनु पनि उत्तिकै महत्वपूर्ण छ। यस्ता धेरै किशोर-किशोरी त शिक्षा, रोजगार वा तालिममा संलग्नै हुँदैनन्। जो जो रोजगारमा छन् तिनीहरू पनि अक्सर कम दक्षता भएको काममा हुन्छन् जसले गरिबी र शोषणबाट उम्किने अवसर खासै प्रदान गर्दैनन्। विद्यालय वा कामको शिलशिलामा दक्ष सीप सिक्ने मौका नपाएका युवाहरू अक्सर समाजमा सिमान्तकृत हुन्छन् र खतरनाक र हिंसात्मक व्यवहारको बढि जोखिममा हुन्छन्। यसका अतिरिक्त, तिनीहरूको उत्पादन क्षमताको न्यून उपयोग हुने भएकाले तिनीहरू अर्थतन्त्रको वृद्धिको लागि बाधक बन्छन्।[16]

बालश्रम र किशोर-किशोरीलाई सुरक्षित कामको अभाव दुवै अवस्थाले बालबालिकाहरू वयस्क भएपछि पाउने उचित आम्दानीसहितको रोजगारको सम्भावना, कार्यस्थलमा सुरक्षा र आफ्नो परिवारलाई सामाजिक संरक्षण प्रदान गर्न सकिने क्षमतामा असर पार्छ। बालश्रम र किशोरकिशोरीको रोजगारीको निकट सम्बन्ध रहेकाले यी दुवै सवाललाई सँगै सम्बोधन गर्ने एकीकृत र समग्र तरिका हुनु जरुरी छ। किशोर-किशोरीहरू समग्र कार्यक्षेत्रमा प्रवेश गर्ने तयारी गर्दै गर्दा जस्तोसूकै काम भन्दा पनि सुरक्षित काम खोज्ने प्रयास हुनुपर्छ। तिनीहरूले अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड पूरा गर्ने सुरक्षित काम पाउने सुनिश्चित गर्नाले तिनीहरूलाई आफ्नो विकासमा योगदान गर्ने सीप र अनुभव हासिल गर्न मद्दत पुऱ्याउँछ।[17]

बालश्रम र किशोर किशोरीको रोजगारी समस्याको एकीकृत सम्बोधन[18]



अभ्यास १.२.१ : बालश्रमसँग सम्बन्धित परिभाषा र अवधारणाको बुझाइ

उद्देश्य :

» कस्तो अवस्था बाल काम हो, कस्तो अवस्था बालश्रम हो, हल्का काम हो, मानव बेचविखन हो, युवा रोजगारी हो र जोखिमपूर्ण श्रम हो पहिचान गर्नु ।

समय :

» ९० मिनेट

सामग्री तथा तयारी :

» हरेक समूहको लागि 'पाठ्यसामग्री १.२.१ : बालश्रमसँग सम्बन्धित परिभाषा र अवधारणाको बुझाइ' को एक एक प्रति

» कलमहरू

विधि :

» सहभागीलाई अभ्यासको उद्देश्य व्याख्या गर्नुहोस् ।

(**५ मिनेट**)

» सहभागीलाई ४-५ जनाको स-साना समूहमा विभाजित गरेर प्रत्येक समूहलाई एक एक प्रति पाठ्यसामग्री १.२.१ वितरण गर्नुहोस् । समूहहरूलाई सामग्रीमा दिइएको हरेक अवस्था पढेर छलफल गरेर छेउमा रहेको उपयुक्त कोलममा चिन्ह लगाउन लगाउनुहोस् । उदाहरणको लागि, कुनै बालक बेचबिखनमा परेको र जोखिमपूर्ण बालश्रममा काम गरिरहेको छ भने, उपयुक्त दुवै कोलममा चिन्ह लगाउनुहोस् ।

(**३० मिनेट**)

» सहभागीहरूलाई फिर्ता बोलाउनुहोस्, र हरेक समूहलाई तिनीहरूले कुन कोलममा चिन्ह लगाए र किन भनी तिनका केही उत्तरहरू सबैलाई बताउन लगाउनुहोस् । सहभागीले आफूसँग भएको उत्तरमाला हेर्दै छलफलमा सहभागी हुनुपर्छ । प्रश्न र टिप्पणी गर्न प्रोत्साहित गर्नुहोस् ।

(**३० मिनेट**)

» सहभागीलाई तलका प्रश्नहरू सोध्नुहोस् :

- बालश्रम र बालकाम बीच फरक बुझ्न किन महत्वपूर्ण छ ?
- कस्तो अवस्था बालश्रम हुन्छ र कस्तो अवस्था बालकाम हुन्छ भन्ने तपाईंहरूको बुझाइ यहाँ दिइएको परिभाषासँग मिल्दोजुल्दो थियो ?

- बालश्रम के हो र बालकाम के हो भन्ने कुराको बुझाइमा किन फरक आउँछ होला ?
- बालश्रमले बालबालिकालाई कस्तो असर पार्छ ? बालश्रमले परिवार र समुदायलाई कस्तो असर पार्छ ?
- बालश्रमले कुनै देशको भविष्य र आर्थिक वृद्धिमा कस्तो असर पार्छ व्याख्या गर्नुहोस् ।

(२० **मिनेट**)

» प्रश्नोत्तर र तल दिइएका मुख्य सन्देशसहित समापन गर्नुहोस् ।

(५ **मिनेट**)

मुख्य सन्देश :

» बालबालिकाले गर्ने सबै काम हानिकारक वा अवैध हुँदैनन् । घरमा वा पारिवारिक व्यवसायमा गरिने सिमित काम र केही खर्च जुटाउन गरिने साना कामले बालबालिकालाई महत्वपूर्ण जीवनोपयगी सीप सिकाउन सक्छ । सो कामले विद्यालय पठनपाठनमा वाधा नपारेसम्म, र खेल्न र आराम गर्नको लागि पर्याप्त समय प्रदान गरेसम्म, वा बालबालिकाको शारीरिक वा मानसिक स्वास्थ्यमा खतरा नपारेसम्म, यसलाई प्रतिवन्धित बालश्रम भन्न मिल्दैन ।

» कुनै काम विशेष निषेधित बालश्रम हो कि होइन भन्ने यी कुराहरूमा भर पर्छ :

- बच्चाको उमेर
- कामको प्रकार र काम गर्नुपर्ने समयावधि
- काम गर्ने वातावरण

» **निकृष्ट प्रकारका बालश्रम** भनेर चिनिएका काममा बालबालिकालाई कहिल्यै संलग्न गरिनु हुँदैन । ILO महासन्धी १८२ का अनुसार, यसमा दासता; परिवारबाट अलग्याइनु; वा अवैध गतिविधि, गम्भिर खतरा वा बिरामीको जोखिममा पार्ने काम पनि पर्छन् ।

» काम गर्ने उमेर पुगेका किशोर-किशोरीले गर्ने काम सुरक्षित प्रकारको छ भनी सुनिश्चित गर्नु पनि महत्वपूर्ण हुन्छ । विद्यालय वा कामको शिलशिलामा दक्ष सीप सिक्न नसकेका व्यक्तिहरू जोखिमपूर्ण र हिंसात्मक व्यवहारको बढि जोखिममा हुन्छन्, र तिनीहरूको उत्पादन क्षमताको न्यून उपयोग हुने भएकाले तिनीहरू अर्थतन्त्रको वृद्धिको लागि बाधक बन्छन् ।

पाठ्यसामग्री १.२.१ : बालश्रमसँग सम्बन्धित परिभाषा र अवधारणाको बुझाइ

	सन्दर्भ कथाहरू	रोजगारीमा लागेका बालबालिका/बाल काम	बालश्रम	हल्का काम	निकृष्ट प्रकारको बालश्रम	जोखिमपूर्ण श्रम	बाल बेचविखन	किशोर रोजगारी/ सुरक्षित काम	ठीक हो ?
१	'व्यापारी'हरूको समूहले एक १५-वर्षे बालकलाई बजारमा अवैध लागुऔषध बेच्नको लागि ज्यालामा प्रयोग गरेको छ ।								
२	एक १४-वर्षे बालिका घरेलु कामदारको रुपमा काम गर्छिन् । उनलाई एक स्थानीय विद्यालयमा भर्ना गरिएको छ । तर घरमा साना बच्चा हेर्नुपर्ने भएको हुनाले तिनले धेरै कक्षा छुटाउँछिन् ।								
३	विद्यालय छुट्टीको बेला एक १०-वर्षे बालक दिनको केही घण्टा आफ्नो आमासँग तरकारी बेच्ने गर्छ ।								
४	एक १६-वर्षे बालक आफ्नो परिवारसँगै खानीभित्र दिनको आठ घण्टा काम गर्छ ।								
५	एक स्थानीय दलालले १७-वर्षे बालिकालाई कुनै छिमेकी देशमा राम्रो तलब दिने कामको आश्वासन दिन्छ । नयाँ देशमा पुगिसकेपछि उसले तिनको राहदानी कब्जा गर्छ र तिनलाई बलजफ्ती यौन व्यवसायमा लगाउँछ ।								
६	एक ७-वर्षे बालक आफ्नो परिवारसँगै फलफूल टिप्ने काम गर्छ । उ विद्यालय जाँदैन ।								
७	एक १६-वर्षे बालिका विद्यालय जान्नन् तर एक कफि बगैँचामा दिनको ८ घण्टा काम गर्छिन् । उनलाई उचित तलब दिइएको छ, मेसिन चलाउनु पर्दैन र विषादीहरू चलाउनु पर्दैन ।								
८	एक १३ वर्षीय बालकलाई ज्याला दिने गरि एक निर्माण ठेकेदारको लागि अति गह्रुङ्गो बालुवाको भारी बोक्न लगाइयो ।								
९	१२-वर्षीय बालिका विद्यालय जान्छिन् र हप्ताको १० घण्टा स्थानीय चिया पसलमा सरसफाइको काम गर्छिन् ।								
१०	एक १४-वर्षे बालकलाई एक मेकानिक पसलमा पुरा समय काम गर्न तलबमा राखिन्छ ।								

सहजकर्ताको लागि उत्तरमाला सहभागीहरूलाई वितरण नगर्नुहोस्

पाठ्यसामग्री १.२.१ : बालश्रमसँग सम्बन्धित परिभाषा र अवधारणाको बुझाइ

	सन्दर्भ कथाहरू	रोजगारीमा लागेका बालबालिका/बाल काम	बालश्रम	हल्का काम	निकृष्ट प्रकारको बालश्रम	जोखिमपूर्ण श्रम	बाल बेचविखन	किशोर रोजगारी/सुरक्षित काम	ठीक हो ?
१	'व्यापारी'हरूको समूहले एक १५-वर्षे बालकलाई बजारमा अवैध लागुऔषध बेच्नको लागि ज्यालामा प्रयोग गरेको छ।		✓		✓				होइन
२	एक १४-वर्षे बालिका घरेलु कामदारको रुपमा काम गर्छिन्। उनलाई एक स्थानीय विद्यालयमा भर्ना गरिएको छ। तर घरमा साना बच्चा हेर्नुपर्ने भएको हुनाले तिनले धेरै कक्षा छुटाउँछिन्।		✓		हुनसक्छ	हुनसक्छ			होइन
३	विद्यालय छुट्टीको बेला एक १०-वर्षे बालक दिनको केही घण्टा आफ्नो आमासँग तरकारी बेच्ने गर्छ।	✓							हो
४	एक १६-वर्षे बालक आफ्नो परिवारसँगै खानीभित्र दिनको आठ घण्टा काम गर्छ।		✓		✓	✓			होइन
५	एक स्थानीय दलालले १७-वर्षे बालिकालाई कुनै छिमेकी देशमा राम्रो तलब दिने कामको आश्वासन दिन्छ। नयाँ देशमा पुगिसकेपछि उसले तिनको राहदानी कब्जा गर्छ र तिनलाई बलजफ्ती यौन व्यवसायमा लगाउँछ।		✓		✓		✓		होइन
६	एक ७-वर्षे बालक आफ्नो परिवारसँगै फलफूल टिप्ने काम गर्छ। उ विद्यालय जाँदैन।		✓		✓	✓			होइन
७	एक १६-वर्षे बालिका विद्यालय जान्नन् तर एक कफि बगैँचामा दिनको ८ घण्टा काम गर्छिन्। उनलाई उचित तलब दिइएको छ, मेसिन चलाउनु पर्दैन र विषादीहरू चलाउनु पर्दैन।	✓						✓	हो
८	एक १३ वर्षीय बालकलाई ज्याला दिने गरि एक निर्माण ठेकेदारको लागि अति गह्रुङ्गो बालुवाको भारी बोक्न लगाइयो।		✓		✓	✓			होइन
९	१२-वर्षीय बालिका विद्यालय जान्छिन् र हप्ताको १० घण्टा स्थानीय चिया पसलमा सरसफाइको काम गर्छिन्।	✓		✓					हो
१०	एक १४-वर्षे बालकलाई एक मेकानिक पसलमा पूरा समय काम गर्न तलबमा राखिन्छ।	हुनसक्छ	हुनसक्छ		हुनसक्छ	हुनसक्छ		हुनसक्छ	हुनसक्छ

1. बालक पन्ध्र वर्ष पुगेको छ त्यसैले वैधानिक रुपमै काम गर्न पाउँछ । तर, उ अवैध गतिविधिमा संलग्न छ, जुन ILO महासन्धी १८२ का अनुसार निकृष्ट प्रकारको बालश्रम हो किनभने यसमा लागुऔषध उत्पादन वा तस्करीको लागि बालबालिकालाई प्रयोग गरेको, प्राप्त गरेको वा प्रस्ताव गरेको अवस्था छ ।
2. बालिका १४ वर्षकी छन् र वैध रुपमा काम गर्न पाउँछिन् । तर बालिकाको कामले उनको विद्यालय पठनपाठनमा बाधा पुर्याइरहेको छ । त्यसैले यसलाई प्रतिबन्धित बालश्रमको रुपमा लिइन्छ । त्यहाँ गर्ने कामको आधारमा, यदि काम जोखिमपूर्ण पनि छ भने, यसलाई निकृष्ट प्रकारको बालश्रम पनि भन्न सकिन्छ । घरेलु काम गर्दा बालबालिकाले अक्सर सामना गर्ने जोखिम भनेका यस्ता छन्: बेस्सरी थकाइ लाग्नेगरि लामो समयसम्म काम गर्नुपर्ने; हानिकारक विषादीहरू प्रयोग गर्नुपर्ने; गह्रौं भारी बोक्नुपर्ने; चक्कु, बन्चरो र तातो कराइ जस्ता खतरनाक वस्तुहरू चलाउनुपर्ने; अपर्याप्त खाना वा अनुपयुक्त आवास; र भौतिक तथा मौखिक हिंसा, र यौन दुर्व्यवहार सहित हेँला र निकृष्ट व्यवहारको प्रयोग ।
3. बालक १० वर्षको छ र काम गर्ने न्यूनतम उमेरभन्दा कम छ । तर, उचित वातावरणमा परिवारसँग केही घण्टाको लागि मात्रै काम गर्ने बालबालिकालाई निषेधित बालश्रममा लागेको भन्न मिल्दैन । वास्तवमा, यो सकारात्मक अनुभव हुनसक्छ र हुर्काइको अभिन्न अंग हुनसक्छ । तर, बच्चाको काम धेरै भयो भने वा खतरनाक भयो भने वा तिनीहरूको शिक्षामा वाधा पुर्यायो भने, यो प्रतिवन्धित बालश्रम हुन आउँछ ।
4. बालक १६ वर्षको छ र वैधानिक रुपमा काम गर्न पाउँछ । तर, उसले गरेको काममा अन्तर्निहित जोखिमले गर्दा यो १८ वर्ष मूनिका व्यक्तिहरूको लागि निषेधित छ । क्षिइ महासन्धी १८२ को धारा ३ (घ)का अनुसार, बालबालिकाको स्वास्थ्य वा कल्याणमा हानी गर्न सक्ने वा ।
5. किशोरी १७ वर्षकी छन् र वैधानिक रुपले काम गर्न पाउँछिन् । तर ILO महासन्धी १८२ को धारा ३(ग)का अनुसार, बालबालिकाहरूलाई यौन व्यवसायमा प्रयोग गर्नु निकृष्ट प्रकारको बालश्रम हो र यसको प्रयोग निषेधित छ । यसका अतिरिक्त, तिनलाई आफ्नो इच्छा विपरित वेश्यावृत्तिमा भर्ती गरिएको र जोरजुलुम र जबर्जस्ती काममा लगाइएकोले तिनी मानव तस्करीको पीडित पनि हुन् ।
6. बालक ७ वर्षको छ र काम गर्न पाउने न्यूनतम उमेरभन्दा कम छ । परिवारसँगै काम गरेको भएता पनि उसको कामले विद्यालय पठनपाठनमा वाधा पुर्याइरहेको हुँदा यो एक प्रकारको निषेधित बालश्रम हो । यसका अतिरिक्त, कृषिकार्य अक्सर जोखिमपूर्ण हुने भएकाले यो एक प्रकारको निकृष्ट प्रकारको बालश्रम हो - खासगरि बालबालिकाले खतरनाक औजार र उपकरणहरूसँग काम गर्नुपर्ने, विषादीजस्ता रसायन पदार्थ चलाउनुपर्ने, वा दिनभरि घाममा थोरैमात्र आराम गरेर काम गर्नुपर्ने अवस्था ।
7. किशोरी १६ वर्षकी छन् । त्यसैले तिनले यो काम वैधानिक रुपमा गर्न पाउँछिन् किनभने यो जोखिमपूर्ण छैन । कृषिक्षेत्रमै काम गर्ने भए पनि तिनले खतराजन्य रसायन वा यन्त्रहरूसँग काम गर्नुपर्दैन, तिनलाई उचित ज्याला दिइएको छ, र अनुचित तरिकाले लामो समय काम गर्दिनन् । त्यसैले, उनी निषेधित बालश्रममा लागेकी छैनन् ।
8. बालक १३ वर्षका छन् । त्यसैले तिनको विद्यालय पठनपाठनमा असर नपार्ने हो भने तिनी हल्का काम गर्न योग्य छन् । तर, बालबालिकाहरूले नियमित गह्रौं भारी बोक्नु खतराजन्य हुनसक्छ । यस्तो कामलाई हल्का भनिँदैन, त्यसैले ती बालक 'निषेधित' बालश्रममा लागेका छन् ।
9. बालिका १२ वर्षकी छन्, त्यसैले हल्का काम गर्न योग्य हुनसक्छिन् । तिनी चिया पसल सफा गर्ने काममा हप्ताको १० घण्टामात्र काम गर्छिन् र विद्यालय पनि जान पाउँछिन् । तिनको काममा गह्रौं भारी बोक्नुपर्ने, खतराजन्य रसायन वा यन्त्रसँग काम गर्नुपर्ने नभएसम्म, उचित ज्याला दिइएसम्म र आरामको लागि पर्याप्त समय भएसम्म, तिनी निषेधित बालश्रममा लागेकी छैनन् ।
10. बालक १४ वर्षका छन्, त्यसैले नेपालमा वैधानिक रुपमै काम गर्न पाउँछन् । तिनको काममा गह्रौं भारी बोक्नुपर्ने, खतराजन्य रसायन वा यन्त्रसँग काम गर्नुपर्ने नभएसम्म, उचित ज्याला दिइएसम्म र आरामको लागि पर्याप्त समय भएसम्म, तिनी निषेधित बालश्रममा लागेकी छैनन् ।

अभ्यास १.२.२ : समुदायमा बालश्रमको पहिचान[ii]

उद्देश्य :

» आफ्नै समुदायमा बालश्रम र बाल कामका उदाहरण पहिचान गर्ने ।

समय :

» ६० मिनेट

सामग्री तथा तयारी :

» प्रत्येक समूहको लागि एक एक र सहजकर्ताको लागि एक फ्लीपचार्ट

» मार्करहरू

» सहजकर्तालेे समूह छलफललाई मार्गनिर्देश गर्न तलका प्रश्नहरू फ्लीप चार्टमा पहिले नै लेखेर हलको अगाडि सबैले देख्नेगरि झुण्ड्याउनुपर्छ :

१। तपाईंले आफ्नो समुदायमा देख्नुभएको **बालकाम** वा हल्का कामको एक उदाहरण के हो ?

२। त्यो काम कसरी वा किन बालश्रम नभएर बालकाम वा हल्का कामको उदाहरण बन्यो ?

३। के अवस्था वा वातावरणमा परिवर्तन भयो भने यो बालकाम वा हल्का काम नभएर बालश्रम बन्ला ?

४। तपाईंले आफ्नो समुदायमा देख्नुभएको **बालश्रम**को एक उदाहरण के हो ?

५। यस्तो काम बच्चा, परिवार, समुदाय र देशको लागि किन नराम्रो हुन्छ ?

विधि :

» सहभागीलाई अभ्यासको उद्देश्य बताउनुहोस् ।

(**५ मिनेट**)

» सहभागीलाई ४-५ जनाको समूहमा बाँडिन लगाउनुहोस् । समूहहरूलाई हलको अगाडि फ्लीप चार्टमा टाँसिएका प्रश्नहरूमाथि विचार गर्न लगाउनुहोस् र आफ्नो समुदायमा देखिएको बालकाम र बालश्रमको वास्तविक उदाहरण सहित उत्तर दिन लगाउनुहोस् ।

(**२५ मिनेट**)

» सहभागीहरूलाई एकै ठाउँमा बोलाउनुहोस् र हरेक समूहलाई तिनीहरूले लेखेको उत्तर बताउन लगाउनुहोस् ।

---

ii Adapted from Winrock Child Labor Community Engagement Toolkit: Best Practices and Resource Materials Drawn from the REACH Project. Rwanda Education Alternatives for Children, pp. 15-16, January 2013. http://www.dol.gov/ilab/projects/summaries/Winrock%20International_Child%20Community%20Engagement%20Toolkit%20(2013).pdf

टिप्पणी र प्रश्नहरू प्रोत्साहित गर्नुहोस् ।

(२५ **मिनेट**)

» प्रश्नोत्तर र तल दिइएका मुख्य सन्देशसहित समापन गर्नुहोस् ।

(५ **मिनेट**)

मुख्य सन्देश:

» बालबालिकाले गर्ने सबै काम हानिकारक वा अवैध हुँदैन । घरमा वा पारिवारिक व्यवसायमा गरिने सिमित काम वा सानो खर्च जुटाउन गरिने हल्का कामले बालबालिकालाई महत्वपूर्ण जीवनोपयोगी सीप सिकाउँछ । कामले पठनपाठनमा वाधा नपारेसम्म, खेल्न र आराम गर्न पर्याप्त समय पुगेसम्म, र बच्चाको शारीरिक वा मानसिक स्वास्थ्यमा हानी नगरेसम्म यो निषेधित बालश्रम हुँदैन ।

» कुनै काम विशेष निषेधित **बालकाम** हो कि **बालश्रम** हो भन्ने यी कुराहरूमा भर पर्छ :

- बच्चाको उमेर
- कामको प्रकार र काम गर्नुपर्ने समयावधि
- काम गर्ने वातावरण

» बालश्रमले गरिबी उन्मूलन गर्छ भन्ने कतिपयको धारणा छ तर यो सत्य होइन । एकातिर बालश्रम व्यापक गरिबी र असमानताको लक्षण हो भने, अर्कोतिर यो गरिबीको कारण पनि हो र यसको प्रयोगले गरिबीलाई नै निरन्तरता दिन्छ । बालबालिकाले स्वस्थ वयस्क हुनको लागि शिक्षा र विकासको अवसर जति कम पाउँछन्, त्यति नै तिनीहरू गरिबीमै रहने सम्भावना हुन्छ ।

पाठ १.३ : बालश्रमको अनुमानित आँकडा र राष्ट्रिय कानूनी तथा नीतिगत परिवेश

(६० मिनेट)

उद्देश्य

बालश्रमसम्बन्धी विश्वव्यापी तथ्याङ्क र नेपालको तथ्याङ्क प्रदान गर्नु ।

नेपालले गरेका बालश्रम सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धीहरूको अनुमोदनको अवस्था; बालश्रमसँग सम्बन्धित राष्ट्रिय कानूनी रुपरेखा; जोखिमपूर्ण बालश्रम; र बालश्रमसँग सम्बन्धित राष्ट्रिय नीतिहरूको विहङ्गम दृश्य प्रदान गर्नु ।

विश्वव्यापी तथ्याङ्क

विगत १५ वर्षदेखि बालश्रम निरन्तर घटिरहेको छ । यद्यपि, पछिल्लो विश्वव्यापी तथ्याङ्क अनुसार अझै पनि १५ करोड २० लाख (विश्वको बाल जनसङ्ख्या को १० प्रतिशत) ।[19] बालश्रमिक रहेका छन् । लैङ्गीक हिसाबमा हेर्दा यी बालश्रमिकमध्ये ८ करोड ८० लाख बालकहरू छन् भने ६ करोड ४० लाख बालिकाहरू रहेका छन् । बालश्रमिक मध्ये झण्डै आधाजस्तो ५ देखि ११ वर्ष उमेर समूहका छन् । यी कलिला बाल श्रमिकहरू दुर्व्यवहार र शिक्षाबाट वञ्चितिकरणको उच्च जोखिममा रहेका हुन्छन् । यसका अतिरिक्त, बालश्रममा रहेका मध्ये आधा बाल श्रमिक (७ करोड ३० लाख) आफ्नो स्वास्थ्य, सुरक्षा र नैतिक विकासलाई वाधा पार्ने जोखिमपूर्ण काम गरिरहेका छन् ।[20] यो आँकडा सन् २००० मा गरिएको पछिल्लो अनुमान (२४ करोड ६० लाख) भन्दा कम हो ।[21] यो उपलब्धि हौसलापूर्ण भए पनि, आफ्नो व्यक्तिगत भविष्य र समुदायको भविष्य जोखिममा पार्दै अत्याधिक धेरै बालबालिका अझै पनि बालश्रममा फसेका छन् ।

विश्वभर अत्याधिक (७१ प्रतिशत) बालश्रमिक भेटिने महत्वपूर्ण क्षेत्र कृषि हो भने, सेवा (१७ प्रतिशत), उद्योग (१२ प्रतिशत), खानी र अनौपचारिक अर्थतन्त्र लगायत अन्य क्षेत्रमा पनि दशौं लाख बालश्रमिक शोषित भैरहेका छन् ।[22]

नेपालको आँकडा[23]

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन र नेपालको केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागका अनुसार नेपालमा बालश्रम सयौं वर्ष देखि व्यापक फैलिएको छ । यो खासगरि सामाजिकिकरणको ‘सामान्य’ प्रक्रिया स्वरुप प्रायः यो ग्रामीण क्षेत्रमा थुप्रिएको छ । सन् २००८ मा गरिएको पछिल्लो नेपाल श्रम शक्ति सर्वेक्षणले पाँच देखि १७ वर्ष उमेर समूहका बालबालिकाको सङ्ख्या ७७ लाख ७० हजार अनुमान गरेको थियो, जुन नेपालको कूल जनसङ्ख्याको करिब ३३ प्रतिशत हो । यस सर्वेक्षणका अनुसार, नेपालका ३१ लाख ४० हजार बालबालिका, अर्थात् बाल जनसङ्ख्याको ४०.४ प्रतिशत, लाई काममा लागेका बालबालिकाको वर्गामा राख्न सकिन्छ । काम गर्ने यी बालबालिकामध्ये, अनुमानित १६ लाख, अर्थात् सबै काममा लागेका बालबालिकाको ५० प्रतिशत, बालश्रमको वर्गमा पर्छन् । यस वर्ग भित्र पनि, ६ लाख २० हजार बालबालिका जोखिमपूर्ण काममा लागेका थिए ।

रोजगारमा बालबालिका

आर्थिक रुपमा सक्रिय नेपालका ३१ लाख ४० हजार बालबालिकामध्ये, बालकहरूभन्दा बालिकाहरू धेरै छन् । सहरी क्षेत्रका २०.८ प्रतिशत बालिकाहरू काम गर्छन् भने यसको तुलनामा १९ प्रतिशत बालकहरू मात्र काम गर्छन् । काम गर्ने बालबालिका मध्ये झण्डै ४० प्रतिशत बालबालिकाले हप्ताको १४ घण्टासम्म काम गर्ने गरेको, ३६ प्रतिशतले १५ देखि २८ घण्टा काम गर्ने गरेको र १५ प्रतिशतले २९ देखि ४२ घण्टा काम गर्ने गरेको अनुमान गरिएको छ । औसतमा, बालकहरूभन्दा बालिकाहरूले आर्थिक गतिविधिमा बढि समय खर्चिन्छन् । बालिकाहरूले हप्तामा औसत २२.१ घण्टा काम गर्छन् भने बालकहरूले २१.५ घण्टा ।

बालश्रम

श्रम सर्वेक्षण २००८ ले ५ देखि १७ वर्षबीचका १६ लाख बालबालिका बालश्रममा संलग्न रहेको अनुमान गरेको छ । यो सङ्ख्या काम गर्ने सबै बालबालिकाको ५०.९ प्रतिशत हो र राष्ट्रको कूल बाल जनसङ्ख्याको २०.६ प्रतिशत हो । यसमध्ये ९ लाख १० हजार बालिका छन् भने ६ लाख ९० हजार बालक छन् । अधिकांश बालश्रमिक अर्थात् १५ लाख भन्दा बढि ग्रामीण क्षेत्रमा रहेका छन् । उमेर समूह हेर्दा २५ प्रतिशत बालश्रमिकहरू ५-९ वर्ष उमेर समूहका, ५१ प्रतिशत १०-१३ प्रतिशत उमेर समूहका र २४ प्रतिशत १४-१७ वर्ष उमेर समूहका रहेका छन् ।

जोखिमपूर्ण बालश्रम

काम गर्नेमध्ये २० प्रतिशत, वा बालश्रममा रहेकामध्ये ३८.८ प्रतिशत बालबालिका जोखिमपूर्ण अवस्थामा काम गर्छन्। लिङ्गको आधारमा हेर्दा, जोखिमपुर्ण बालश्रममा संलग्न बालबालिकाको कुल संख्याको ५ भागको २ भाग बालकहरु र ३ भाग बालिकाहरु रहेका छन्। ILOका अनुसार, सहरी क्षेत्रका तुलनामा ग्रामीण क्षेत्रका काम गर्ने बालबालिकाहरू जोखिमपूर्ण कार्य अवस्थामा कम छन्; र देशका अन्य भागभन्दा काठमाडौं उपत्यकाका बालबालिका जोखिमपूर्ण अवस्थामा बढि छन्। जोखिमपूर्ण कार्यमा लागेका बालबालिकामध्ये ५६.८ प्रतिशत विद्यालय पनि जान्छन्, भने ४३.२ प्रतिशत जाँदैनन्। उमेर समूह अनुसार आँकडा हेर्दा, १४-१७ वर्ष उमेर समूहका ३८.३ प्रतिशत बालबालिका जोखिमपूर्ण अवस्थामा काम गरिरहेका छन्। यसको तुलनामा १०-१३ वर्ष उमेर समूहका १४.४ प्रतिशत र ५-९ वर्ष उमेर समूहका ११.४ प्रतिशत बालबालिका जोखिमपूर्ण अवस्थामा काम गरिरहेका छन्।

बसाइँ सराइँ गरेका बालबालिका

देशभरमा काममा लागेका करिब १२ प्रतिशत बालबालिका बसाइँ सराइँ गरेका बालबालिका हुन् । अधिकांश बसाइँ सराइँ ग्रामीण क्षेत्रबाट सहरी क्षेत्रमा भएको छ, खासगरि सुदूर पश्चिमी क्षेत्रबाट । बसाइँ सराइँ गरेका बाल कामदारहरूमा करिब २७ प्रतिशत विद्यालय जाँदैनन्, जसको ७३ प्रतिशत बालिकाहरू छन् । बसाइँ सराइँ गरेका बालबालिकाहरूमध्ये उच्चतम अनुपात (६२ प्रतिशत) १४-१७ वर्ष उमेर समूहका छन् ।

नेपालको कानूनी र नीतिगत परिवेश

कुनै पनि श्रम कार्यालयले आफ्नो अख्तियार राष्ट्रिय कानूनबाट प्राप्त गर्ने हो । त्यसैले, बालश्रम निषेध गर्ने वृहद कानूनी र नीतिगत खाका यस समस्यासँग लड्न अपरिहार्य छ । नेपालले अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड पालना गर्ने प्रतिवद्धता जाहेर गरेको छ र बालबालिकालाई काममा लगाउन नियमन गर्ने राष्ट्रिय कानून पारित गरेको छ । कानून कार्यन्वयन गर्न मात्र नभइ, विद्यमान कानूनी प्रावधानमा रहेका कमिकमजोरीबारे सुझाव दिइ थप प्रभावकारी नियमनको लागि पैरवी गर्नसमेत निरीक्षकहरूमा विद्यमान कानून र नियमावलीको दर्हो ज्ञान हुनु अपरिहार्य छ ।

बालश्रमसँग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धीहरूको अनुमोदन

नेपालले यी लगायत बालश्रम सम्बोधन गर्ने महत्वपूर्ण थुप्रै अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धी अनुमोदन गरेको छ :

» रोजगारीको लागि न्यूनतम उमेरसम्बन्धी ILO महासन्धी १३८ - सन् १९९७मा अनुमोदित

» निकृष्ट प्रकारका बालश्रमसम्बन्धी ILO महासन्धी १८२ -- सन् २००२मा अनुमोदित

» संयुक्त राष्ट्रसंघीय बाल अधिकार महासन्धी -- सन् १९९० मा अनुमोदित

» सशस्त्र द्वन्द्वमा बालबालिकाको संलग्नतामा बालबालिकाको अधिकारसम्बन्धी सिआरसी (CRC)को ऐच्छिक अभिसन्धी -- सन् २००७ मा अनुमोदित

» बाल बेचबिखन, बाल वेश्यावृत्ति र बाल अश्लील सामग्री सम्बन्धी सिआरसीको ऐच्छिक अभिसन्धी -- सन् २००६मा अनुमोदित

नेपालले दक्षिण एसियाली क्षेत्रीय सहयोग संगठन (SAARC) का निम्न महासन्धीहरूमा पनि हस्ताक्षर गरेको छ :

» दक्षिण एसियाका बाल कल्याण प्रवर्धनको लागि क्षेत्रीय व्यवस्था -- सन् १९९२ मा हस्ताक्षरित

» वेश्यावृत्तिको लागि महिला तथा बालबालिकाको तस्करी विरुद्ध लडाइँ र रोकथाम -- सन् १९९६ मा हस्ताक्षरित

बालश्रमसँग सम्बन्धित नेपालको राष्ट्रिय कानूनी रुपरेखा

नेपालको संविधान २०७२ ले बालबालिकालाई केही मौलिक अधिकार प्रदत्त गरेर तिनीहरूको रक्षा गर्ने जमर्को गरेको छ। नेपालले बालबालिकाहरूको अधिकार र हितको रक्षा गर्ने, तिनीहरूमाथि शोषण भएको छैन भन्ने सुनिश्चित गर्ने र अनिवार्य र निशुल्क प्राथमिक शिक्षा र निशुल्क माध्यमिक शिक्षा प्रदान गर्ने प्रतिवद्धता जनाएको छ।[24] संविधानका अतिरिक्त, अन्य कतिपय ऐनहरूले पनि बालबालिका र बाल कामदारको हित प्रवर्धन र रक्षाको लागि प्रावधानहरू समावेश गरेका छन्। यी कानूनहरूले नेपालमा काम गर्न पाउने न्यूनतम उमेर चौध वर्ष स्थापित गरेका छन्, र सोह्र वर्ष उमेर नपुगेका बालबालिकाको लागि पर्यटन, गलैँचा बुनाइ, कारखाना। खानी र अन्य जोखिमपूर्ण काम गगर्न निषेधित गरेको छ। त्यसैले, कुनै काम विशेष बालश्रम हो कि होइन भन्ने कुरा बच्चाको उमेर, कामको प्रकृति, दैनिक काम गर्ने घण्टा, र काम गर्ने अवस्थाले निर्धारण गर्छ।

नेपालका यी कानुन तथा नियमावली बालश्रम र श्रम निरीक्षणसँग सम्बन्धित छन्।

नेपालको संविधानले बालश्रम र बाल संरक्षणको सन्दर्भमा संविधानको भाग ३ मौलिक हक अन्तर्गत निम्न व्यबस्था गरेको छ :

धारा १६. सम्मानपूर्वक बाँच्न पाउने हक :

(१) प्रत्येक व्यक्तिलाई सम्मानपूर्वक बाँच्न पाउने हक हुनेछ।

धारा २० न्यायको सम्बन्धि हक :

(९) प्रत्येक व्यक्तिलाई स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षम अदालत वा न्यायिक निकायबाट स्वच्छ सुनुवाइको हक हुनेछ।

(१०) असमर्थ पक्षलाई कानून बमोजिम निःशुल्क कानूनी सहायता पाउने हक हुनेछ।

धारा २१. अपराध पीडितको हक :

(१) अपराध पीडितलाई आफू पीडित भएको मुद्दाको अनुसन्धान तथा कारबाही सम्बन्धी जानकारी पाउने हक हुनेछ।

(२) अपराध पीडितलाई कानून बमोजिम सामाजिक पुनःस्थापना र क्षतिपूर्ति सहितको न्याय पाउने हक हुनेछ।

धारा २९. शोषण विरुद्धको हक :

(१) प्रत्येक व्यक्तिलाई शोषण विरुद्धको हक हुनेछ।

(२) धर्म, प्रथा, परम्परा, संस्कार, प्रचलन वा अन्य कुनै आधारमा कुनै पनि व्यक्तिलाई कुनै किसिमले शोषण गर्न पाइने छैन।

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

(४) कसैलाई पनि निजको इच्छा विरुद्ध काममा लगाउन पाइने छैन । तर सार्वजनिक प्रयोजनका लागि नागरिकलाई राज्यले अनिवार्य सेवामा लगाउन सक्ने गरी कानून बनाउन रोक लगाएको मानिने छैन ।

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

धारा ३१. शिक्षा सम्बन्धी हक :

(१) प्रत्येक नागरिकलाई आधारभूत शिक्षामा पहुँचको हक हुनेछ ।

(२) प्रत्येक नागरिकलाई राज्यबाट आधारभूत तहसम्मको शिक्षा अनिवार्य र निःशुल्क तथा माध्यमिक तहसम्मको शिक्षा निःशुल्क पाउने हक हुनेछ ।

धारा ३४. श्रमको हक :

१) प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हक हुनेछ ।

धारा ३९ बालबालिकाको हक : (१) प्रत्येक बालबालिकालाई आफ्नो पहिचान सहित नामकरण र जन्मदर्ताको हक हुनेछ ।

(४) कुनै पनि बालबालिकालाई कलकारखाना, खानी वा यस्तै अन्य जोखिमपूर्ण काममा लगाउन पाइने छैन ।

(५) कुनै पनि बालबालिकालाई बाल विवाह, गैरकानूनी ओसारपसार र अपहरण गर्न वा बन्धक राख्न पाइने छैन ।

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

धारा ४३. सामाजिक सुरक्षाको हक : आर्थिक रूपले विपन्न, अशक्त र असहाय अवस्थामा रहेका, असहाय एकल महिला, अपांगता भएका, बालबालिका, आफ्नो हेरचाह आफैं गर्न नसक्ने तथा लोपोन्मुख जातिका नागरिकलाई कानून बमोजिम सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ ।

त्यसैगरी संविधानको भाग-४ मा राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति तथा दायित्व अन्तर्गत धारा ५१ मा र ाज्यका नीतिहरू उल्लेख गरिएको छ । जसमा निम्नानुसार बालश्रम र बाल संरक्षणको सन्दर्भमा राज्यको निति र दायित्व उल्लेख गरिएको छ :

(झ) श्रम र रोजगारसम्बन्धी नीति : (३) बालश्रमलगायत श्रमशोषणका सबै रुपको अन्त्य गर्ने ।

(ञ) सामाजिक न्याय र समावेशीकरण सम्बन्धी नीति : (४) बालबच्चाको पालन पोषण, परिवारको हेर चाहजस्ता काम र योगदानलाई आर्थिक रुपमा मूल्यांकन गर्ने । (५) बालबालिकाको सर्वोत्तम हितलाई प्राथमिक रुपमा ध्यान दिने ।

नेपालको श्रम ऐन २०७४ ले

- दफा ५ मा कुनै पनि बालबालिकालाई कानुन विपरीत हुने गरी श्रममा संलग्न गराउन नहुने व्यबस्था गरेको छ ।

नेपालको मुलुकी देवानी संहिता २०७४ ले

- १८ बर्ष भन्दा कम उमेरका व्यक्तिलाई नाबालक परिभाषित गरेको छ (भाग १, दफा २, ङ) ।
- कुनै पनि व्यक्तिलाई इच्छाविपरित जबर्जस्ती काममा लगाउन नपाइने ब्यबस्था गरेको छ (भाग १, परिच्छेद २, दफा २४) ।
- कुनै पनि व्यक्तिले २० बर्ष उमेर पुरा गरेपछी मात्र विवाह गर्न सक्ने ब्यबस्था गरेको छ (भाग ३, परिच्छेद १, दफा ७० घ) ।
- बालबालिकाको जन्म भएको तिन महिनाभित्र जन्मदर्ता गरिदिनुपर्ने (भाग३, पच्छिेद ४, दफा ११३) ।
- कसैले पनि कानुन बमोजिम काम गर्न पाउने उमेरका बालबालिकालाई काममा लगाउँदा आमाबाबुको सहमती लिनुपर्ने ब्यबस्था गरेको छ (भाग ३, परिच्छेद ६, दफा १२०) ।
- १४ बर्ष पुरा नगरेको बालबालिकालाई कुनै पनि ज्याला मजदुरीको काममा र १६ बर्ष उमेर पुरा नगरेको व्यक्तिलाई जोखिमपुर्ण कामम लगाउन निषेध गरेको छ । साथै काममा ब्यबशायजन्य सुरक्षा, अध्ययनको समय र आठभण्टाभन्दा बढी कामम लगाउन नपाइने ब्यबस्था गरेको छ (परिच्छेद १४, दफा ६४०, ६४२ र ६४३) ।
- देवानी संहिताको परिच्छेद १४ को दफा ६४४ मा घरेलु सहायक सम्बन्धि ब्यबस्था गरिएको छ जस अनुसार रोजगारदाताले काममा लगाएका एक महिनाभित्र स्थानीय वडा समितिमा काममा लगाएको जानकारी दिनुपर्नेछ ।
- सोही ऐनको भाग ६ दफा ६९९ मा विदेशी भुमीमा विवाह गर्ने नेपालीले नेपाली कानुन अनुसार नै योग्यता पुरा गर्नुपर्ने ब्यबस्था गरेको छ ।
- यस बाहेक पनि देवानी संहीताले धर्म सन्तान सम्बन्धि तथा संरक्षक नियुक्ती सम्बन्धी विशेष कानुनी ब्यबस्थाहरु गरेको छ ।

स्थानीय सरकार सञ्चालन गर्ने सम्बन्धमा ब्यबस्था गर्न बनेको ऐन २०७४ ले

- स्थानीय बजारको ब्यबस्थापन र अनुगमन, रोजगारीको अवस्था, बेरोजगार र रोजगारको तथ्यांक संकलन र अभिलेख ब्यबस्थापन, व्यक्तिहरुको बसाइ सराइ तथा व्यक्तीगत घट्ना दर्ता र अभिलेखिकरण, आधारभुत र माध्यमिक शिक्षाको ब्यबस्थापन, आधारभुत स्वास्थ्य सेवाको ब्यबस्थापन र वितरण, सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरुको कार्यान्वयन, खेलकुद, स्वास्थ्य बिमा, स्थानीय विपद ब्यबस्थापनका कार्यहरु स्थानीय गाउँपालिका तथा नगरपालिकाको काम कर्तब्य र जिम्मेवारीको रुपमा तोकिदिएको छ ।

- त्यसैगरी बाल विवाह, घरेलु हिंसा, बालश्रम तथा मानव बेचबिखनको अन्त्यका लागि कार्य गर्ने, बालमैत्री वडा बनाउने कार्यहरु वडा समितिको काम कर्तब्यको रुपमा परिभाषित गरेको छ ।
- स्थानीय निर्माण कार्य तथा अन्य सेवाहरुको सवालमा न्युनतम ज्यालादर निर्धारण गर्ने कार्य गाउँ पालिका र नगरपालिकाको जिम्मेवारीको रुपमा तय गरिदिएको छ ।

दिगो विकास लक्ष्य र बाल श्रम

संयुक्त राष्ट संघको महासभाबाट पारित दिगो विकास लक्ष्य समग्र राष्टहरुका लागि सन् २०३० सम्म विकास योजनाहरुको आधारभुत मार्गदर्शनको रुपमा रहेको छ । नेपालले पनि आफ्ना विकास योजनाहरुलाई दिगो विकास लक्ष्य अनुरुप लैजानका लागि राष्टीय दिशानिर्देश तथा मार्ग चित्र तयार पारिसकेको छ ।[25] उक्त मार्गचित्रमा उल्लेखित योजना तल दिइएको छ :

उद्देश्य १६. दिगो विकासकालागि न्यायपूर्ण, शान्तिपूर्ण र समावेशी समाजहरू प्रवर्धन गर्ने, सबैको न्यायमा पहुँच गराउने र सबै तहमा प्रभावकारी, उत्तरदायी र समावेशी संस्थाहरूको निर्माण गर्ने ।

- १६.२ दुर्व्यवहार, शोषण, ओसारपसार र बालबालिकाविरुद्धका सबै प्रकारका हिंसा र यातनाहरू अन्त्य गर्ने ।
- १६.३ राष्ट्रिय र अन्तराष्ट्रिय तहमा विधिको शासनलाई प्रवर्धन गर्ने र सबैका लागि न्यायमा समान पहुँच सुनिश्चित गर्ने ।
- १६.९ सन् २०३० सम्म सबैका लागि जन्म-दर्तासमेतका कानुनी पहिचान प्रदान गर्ने ।
- १६.१० राष्ट्रिय कानुन र अन्तराष्ट्रिय प्रतिबद्धताअनुसार सूचनामा सार्वजनिक पहुँच र आधारभूत स्वतन्त्रताको संरक्षण सुनिश्चित गर्ने ।

नेपालको लक्ष्य :

- बालहिंसाको अन्त्य (सन् २०१५ मा ८१ प्रतिशत, सन् २०१९ मा ६०, सन् २०२२ मा ४४ र सन् २०२५ मा २७ र सन् २०३० मा शुन्य बनाउने)
- मानब बेचबिखन (बार्षिक उजुरी संख्या) : (सन् २०१५ मा ६४ वटा, सन् २०१९ मा ४७, सन् २०२२ मा ३४ र सन् २०२५ मा २१ र सन् २०३० मा शुन्य बनाउने)
- यौन हिंसाको सन्दर्भमा : सन् २०३० सम्ममा अन्त गर्ने तर हाल तथ्यांक नभएको
- जन्म दर्ता र पहिचान : (सन् २०१५ मा ५८ प्रतिशत, सन् २०१९ मा ६६, सन् २०२२ मा ७९ र सन् २०२५ मा ९६.९ र सन् २०३० मा शतप्रतिशत बनाउने)

उद्देश्य ८. सबैका लागि समावेशी र दिगो आर्थिक बृद्धि, पूर्ण रोजगारी र सम्मानजनक काम प्रवर्धन गर्ने

- ८.७ इच्छा विरुद्धको जबरजस्ती श्रम उन्मूलन, आधुनिक दासता एवम् मानव बेचविखनको अन्त्य गर्नका लागि तत्काल एवम् प्रभावकारी मापदण्डहरू अपनाउने र बालसैनिकको भर्ती र प्रयोगसमेत बालश्रमका सबैभन्दा नराम्रा स्वरूपहरूको निषेध तथा उन्मूलन सुरक्षित गन र सन् २०२५ सम्म त्यसका सबै स्वरूपहरूसहित बालश्रमको अन्त्य गर्ने ।
- ८.८ श्रम अधिकारको संरक्षण गर्ने तथा सबै श्रमिक/कामदारहरू, विशेष गरी महिला आप्रवासीहरूसहित आप्रवासी श्रमिकहरू र अनिश्चित एवम् जोखिमपूर्ण रोजगारीमा रहेकाहरू समेतका लागि सुरक्षित कार्य-वातावरण प्रवर्धन गर्ने ।

नेपालको लक्ष्य

- बालश्रममा रहेका बालबालिकाको संख्या : (सन् २०१५ मा ३० प्रतिशत, सन् २०१९ मा २२, सन् २०२२ मा १६ र सन् २०२५ मा १० र सन् २०३० मा शुन्य बनाउने)
- श्रम मापदण्ड र न्यायोचित श्रम सम्बन्धको नियम निर्माण र कार्यान्वयन गर्ने ।

नोटः सन् २०१४मा सरकारले बालश्रम (निषेध र नियमित गर्ने) ऐनको संशोधन तयार गरेको छ, तर यो संसदमा बुझाइएको छैन । यी संशोधनहरूले कानूनी मान्यता पाएभने, जोखिमपूर्ण अवस्था र गतिविधिमा काम गर्ने न्यूनतम उमेरसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डसँग मेल खाने गरि १६ बाट बढाएर १८ मा पुऱ्याइनेछ । त्यसैगरि, बालकलाई गैरकानूनी हिसाबले काममा लगाउँदा, जोखिमपूर्ण गतिविधि र अवस्थामा काममा लगाउँदा हुनसक्ने अधिकतम जरिवाना बढाइनेछ, र बालश्रमको फौजदारी अनुसन्धानमा सूचना प्रदानगर्ने सूराकी र साक्षीहरूलाई सुरक्षा प्रदान गरिनेछ ।

कमैया मजदुर निषेध गर्ने सम्बन्धी ऐन, २०५८

यस ऐनले कुनै व्यक्तिलाई कमैया राख्न निषेध गर्छ, र परम्परागत रुपमा लामो समयदेखि कमैयाको रुपमा काम गर्दै आएका पश्चिम नेपालको थारु सम्प्रदायका कमैया र जमिन्दारहरूबीचको सम्झौता र तिर्न बाँकी ऋृण खारेज गर्छ । यस कानूनले मदिरा तथा लागुऔषधको विक्री, वितरण वा तस्करीमा बालबालिकाको प्रयोगलाई निषेध गर्छ ।

बालबालिकासम्बन्धी ऐन, २०४८

» दफा १३ः बालबालिकालाई माग्ने काममा लगाउन निषेध गरेको छ ।

» दफा १६ः यौन कार्यमा लगाउन वा अश्लील फोटो खिच्ने र वितरण गर्ने लगायत अनैतिक पेशामा बालबालिकालाई प्रयोग गर्न निषेध गरेको छ ।

मानव बेचविखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन २०६४

यस ऐनले मानव बेचविखन निषेध गर्छ, कसूरदारलाई सजायको प्रावधान उल्लेख गर्छ, र बेचविखनका पीडितहरूलाई संरक्षण गर्ने, क्षतिपूर्ती भराउने र पुर्नस्थापना गराउने प्रावधान छ । ऐनको दफा १५ (ङ)(१)ले मानव बेचविखन योजनामा बालबालिकालाई विदेश लैजानेलाई अतिरिक्त जरिवानाको प्रावधान उल्लेख गरेको छ ।

सैन्य सेवामा भर्ती तथा बढुवाको आधारभूत सिद्धान्त २०६४

अनिवार्य सैन्य भर्तीको लागि र स्वेच्छिक सैन्य सेवाको लागि न्यूनतम उमेर १८ तोकेको छ ।

शिक्षा ऐन, २०६६

निःशुल्क शिक्षाको प्रावधान पाँच कक्षादेखि आठ कक्षासम्म पुऱ्याएको बढाएको छ ।

नेपालमा जोखिमपूर्ण बालश्रम

नेपालमा जोखिमपूर्ण कामको लागि न्यूनतम उमेर सोह्र वर्ष हो ।[iii] नेपालमा, जोखिमपूर्ण कामलाई बालश्रम (निषेध र नियमित गर्ने) ऐन २०५६ मा उच्च जोखिमपूर्ण भनी पहिचान गरिएको पेशामा श्रमिकका रुपमा काममा लगाउनु भनी परिभाषित गरेको छ ।

उच्च जोखिममा रहेका पेशाहरू यसप्रकार छन् ।[26]

- पर्यटन, आवास, मोटेल, होटेल, जुवाघर, रेष्टुराँ, बार, पब, रिसर्ट स्किइङ्ग, ग्लाईडिङ्ग, वाटर ऱ्याफ्टिङ्ग, केवल कार कम्प्लेक्स, पोनी ट्रेकिङ्ग, पदयात्रा, पर्वतारोहण, हट एयर ब्यालुनिङ्ग, प्यारासेलिङ्ग, गल्फ कोर्ष, पोलो, अश्वरोहण आदि पर्यटनसँग सम्बन्धित व्यवसायहरू
- कार्यशाला, प्रयोगशाला, पशु वधशाला, शीत भण्डार आदि सेवामूलक व्यवसायहरू
- सार्वजनिक परिवहन र निर्माण व्यवसायहरू
- चुरोट, बिडी बनाउने
- गलैंचा बुन्ने तथा रङ्गाउने, ऊन सफा गर्ने, कपडा बुन्ने, धुने, रङ्गाउने तथा बुट्टा छाप्ने,
- छाला प्रशोधन गर्ने
- सिमेन्ट उत्पादन तथा प्याकिङ्ग
- सलाई, विष्फोटक तथा अन्य आगजन्य पदार्थहरुको उत्पादन र बिक्री वितरण
- बीयर, मदिरा तथा अन्य पेय पदार्थहरूको उत्पादन
- साबुन उत्पादन
- बिटुमिन उत्पादन
- पल्प र पेपर उत्पादन
- स्लेट, पेन्सिल उत्पादन
- कीटनाशक औषधि उत्पादन,
- लुब्रिकेटिङ्ग तेल उत्पादन
- फोहोर मैला संकलन, प्रशोधन तथा इलेक्ट्रोप्लेटिङ्ग, फोटो प्रोसेसिङ्ग, रबर, सिन्थेटिक, प्लाष्टिक, सिसा, पारोसँग सम्बन्धित कार्यहरू
- जलस्रोत, वायु, शौर्यशक्ति, कोइला, प्राकृतिक तेल वा ग्यास, बायोग्यास तथा त्यस्तै अन्य स्रोतबाट उर्जा पैदा गर्ने र त्यसको प्रसारण वा वितरणसँग सम्बन्धित कार्यहरू
- खानी, खनिज पदार्थ, प्राकृतिक तेल वा ग्यासको उत्खनन्, प्रशोधन तथा वितरणसँग सम्बन्धित कार्यहरू
- रिक्सा वा ठेलागाडा, कटिङ्ग मेशीन जस्ता कार्यहरू
- जमिनमुनी, पानीमुनी र धेरै उँचाईमा चढेर गर्नु पर्ने कार्यहरू
- रसायनिक पदार्थहरुसँग सम्पर्क हुने कार्यहरू
- प्रचलित कानून बमोजिम तोकिएको अन्य जोखिमपूर्ण कार्यहरू

---

iii यो प्रावधान ILO ले स्थापित गरेको मापदण्डसंग मिल्दैन, जसले जोखिमपूर्ण कामको लागि न्यूनतम उमेर १८ वर्ष तोकेको छ ।

बालश्रमसँग सम्बन्धित राष्ट्रिय नीतिहरू

विगत कैयौँ वर्षदेखि, नेपालमा बालश्रमसम्बन्धी जनचेतना बढाउन र राष्ट्रिय कानूनको कार्यन्वयन तथा अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवद्धतासँगको अनुपालना प्रवर्धन गर्न राष्ट्रिय नीतिहरू लागू भएका छन् ।

निकृष्ट सहित सबै प्रकारको बालश्रम निवारण सम्बन्धि राष्टीय गुरुयोजना (२०१८ देखि २०२८) :

यस योजनाले संघीय संरचतनामा बालश्रम निवारण सम्बन्धि नेपाल सरकारका प्राथमिकता, राणनिति तथा कार्यक्रमहरुको विवरण तयार पार्नुका साथै नागरिक समाज, निजि क्षेत्र श्रमिक सँगठन र सरकारका विभिन्न निकायहरुको जिम्मेवारी पनि स्पष्ट उल्लेख गरेको छ । ।[27]

मानव बेचबिखन विशेषगरी महिला र बालबालिकाको बेचबिखन नियन्त्रणका लागि राष्ट्रिय कार्य योजना (२०६८ देखि २०७८)

यो योजनाले बेचविख पीडित र बेचविखनबाट उम्केका हरूको अधिकारको सम्वर्धन र संरक्षण गर्ने लक्ष्य लिएको थियो र न्याय प्रदान गर्ने र पीडकहरूलाई सजाय दिने नीतिको खाका कोर्यो ।[28] योजना कार्यन्वयनलाई प्रवर्धन गर्न राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले बेचविखनसम्बन्धी विशेष प्रतिवेदकको कार्यलय स्थापना गऱ्यो, जसले बसाइँ सरेका कामदार, महिला, र बालबालिकाको अधिकारको संरक्षणको लागि विशेष प्रयासहरू गऱ्यो ।

बालश्रम सम्बन्धी राष्ट्रिय निर्देशिका

सन् २०१३मा, नेपालको श्रम विभागले बालश्रमसँग सम्बन्धित तीनओटा निर्देशिकाहरू तयार गऱ्यो । मन्त्रीपरिषदबाट अनुमोदन हुन बाँकी ती तीन निर्देशिकाहरू यी हुन् :

बालश्रमिकहरूको उद्धार, पुनर्स्थापना र पुनर्मिलन सम्बन्धि कार्यविधि निर्देशिका

यो कार्यविधिले जोखिमपूर्ण वा शोषणयुक्त वा दुवै अवस्थामा पाइएका बालबालिकालाई उद्धार गर्ने, पुनर्स्थापना गर्ने र पुनर्मिलन गराउने कार्यविधिसम्बन्धि जानकारी प्रदान गर्छ। खासगरि, यसले उद्धार प्रक्रियामा पालना गर्नुपर्ने पालना गर्नुपर्ने प्रक्रिया, बालबालिकाको भौतिक वा यौन दुर्व्यवहार भएको खण्डमा आपतकालीन उद्धारको मार्गदर्शन, विभिन्न सरकारी निकाय र अन्य सरोकारवालाको भूमिका लगायत समावेश गर्छ। यसका कदमहरू यस्ता हुनसक्छन् :

- सम्बोधन गर्नुपर्ने घटनाहरूको पहिचान गर्ने
- आधारभूत सूचना संकलन गर्ने
- बालकल्याण (CWO) वा बाल अधिकार अधिकृत (CRO) हरूलाई अवस्थाको जानकारी गराउने
- सम्बन्धित बच्चाको लागि घटना दर्ता गर्ने प्रक्रिया सुरु गर्ने
- उजूरी दिने व्यक्ति वा निकायबाट घटनाबारे थप सूचना संकलन गर्ने
- घटनाको आवश्यकता अनुसार, व्यक्तिगत सेवा प्रदायक चयन गर्ने
- व्यक्तिगत सेवा प्रदायक चयन गरेर अग्रपक्तिं घटना व्यवस्थापनको लागि प्रेषण गर्ने
- बच्चाको मूल्यांकन गर्ने
- हेरविचार योजना विकास गर्ने
- (CWO) र (CRO) लाई नियमित रुपमा घटनाको प्रगतिको बारेमा जानकारी गराउने
- नियमित समीक्षा बैठकको व्यवस्था गरि आवश्यक भए सिफारिस प्रदान गर्न

बालश्रम निरीक्षण तथा अनुगमन निर्देशिका

यस निर्देशिकाले बालबालिकालाई बालश्रमको अवस्थाबाट निकालेर तिनीहरूको परिवार वा कानूनी अभिभावकलाई बुझाउने लगायतका बालश्रम निरीक्षण र अनुगमनका प्रक्रिया व्याख्या गर्दछ। निर्देशिकाले काम गरिरहेका बालबालिकाको कार्यस्थलको अवस्था कानून बमोजिम नभएको अवस्थामा, सो अवस्था सुधार्ने निर्देशनहरू पनि उल्लेख गर्छ। निर्देशिकामा बालश्रमको सम्बोधन गर्न एक नयाँ सरकारी निकाय, केन्द्रीय बालश्रम निरीक्षण तथा अनुगमन समन्वय समिति, यसको मातहत रहने गरि जिल्ला बालश्रम निरीक्षण तथा अनुगमन समन्वय समितिको स्थापना र जिल्ला तहमा रहेका विभिन्न सरकारी निकायहरूबाट प्रतिनिधि लिइ यसको बनावटसमेतको प्रावधान राखेको छ। अन्त्यमा, यस निर्देशिकाले शंकित बालश्रमिकलाई कार्यस्थलमा कसरी अन्तर्वार्ता लिने जस्ता बालश्रम निर्देशिकाका केही व्यवहारिक पक्षको लागि प्रष्ट निर्देशन समेत समावेश गरेको छ।

बालश्रम अनुसन्धान तथा अभियोजन निर्देशिका

यस निर्देशिकाले उजुरी गर्ने तरिका, उजुरीको अनुसन्धान तथा अनुसन्धान अधिकृतको भूमिका, बालबालिकाको उद्धार, बालश्रम स्थलमा घटना मुचुल्काको तयारी, र फैसलाको कार्यविधि, फैसलाको कार्यन्वयन, र पुनरावेदन लगायत शंकित बालश्रमका घटनाहरूको अनुसन्धान र अभियोजन प्रक्रियाको पहिचान गर्दछ।

अभ्यास १.३.१ : नेपालको बालश्रमसम्बन्धी कानूनहरूको सबल पक्ष र कमजोरीहरूको विश्लेषण

उद्देश्य :

» बालबालिकालाई श्रम शोषणबाट जोगाउनको निम्ति नेपालको कानूनी रुपरेखाको सबलपक्ष र कमजोरीहरू खुट्याउनु ।

समय :

» ६० मिनेट

सामग्री र तयारी :

» प्रत्येक समूहको लागि फ्लीपचार्ट र मार्करहरू

विधि :

» सहभागीलाई अभ्यासको उद्देश्य बताउनुहोस् ।

(**५ मिनेट**)

» सहभागीलाई चार पाँच जनाको समूहमा विभाजन गर्नुहोस् । प्रत्येक समूहलाई छलफलको लागि तलकामध्ये कुनै एक प्रश्न दिनुहोस् :

1. बालश्रमको सम्बन्धमा नेपालको कानूनी रुपरेखाका सबल पक्ष र कमजोर पक्ष के के हुन् ? नेपालको श्रम कानून, शिक्षा नीति र बेचविखन विरुद्धका कदमहरूले ILO महासन्धी १३८ र १८२ साथै बालबालिकाको अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धी र मानव तस्करी तथा बेचविखनसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धीमा उल्लिखित अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड पूरा गर्छन् कि गर्दैनन् छलफल गर्नुहोस् ।
2. बालश्रम, बाल संरक्षण र बेचविखनको सन्दर्भमा नेपालको कानून कार्यन्वयन संरचनाका सबल पक्ष, कमजोरी र खाडलहरू के के हुन् ? श्रम कानून कार्यन्वयनका साथै शिक्षा, स्वास्थ्य, सामुदायिक विकास, कृषि विकास, अध्यागमनसँग सम्बन्धित कानून र नियमावलीहरूको कार्यन्वयन र बेचविखन विरुद्धका कदमहरू आदिको बारेमा विचार गर्नुहोस् ।

(**३० मिनेट**)

» सहभागीहरूलाई फेरि एकतृत गर्नुहोस् र हरेक समूहलाई तिनको सामूहिक छलफलको नतिजा सबै साम् प्रस्तुत गर्न लगाउनुहोस् । प्रश्न सोध्न र टिप्पणी गर्न प्रोत्साहित गर्नुहोस् ।

(**२० मिनेट**)

» प्रश्नोत्तर र तल दिइएका मुख्य सन्देश सहित समापन गर्नुहोस् ।

(५ मिनेट)

मुख्य सन्देशहरू:

» बालबालिकालाई बालश्रममा लाग्न सक्ने खतराको जोखिम घटाउन शिक्षाले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्छ । नेपालको कानुनले काम गर्न पाउने न्यूनतम उमेर १४ वर्षसम्म शिक्षा अनिवार्य र निशुल्क बनाउनुपर्छ ।

» बलश्रम (निषेध तथा नियमित गर्ने) ऐन २०५६ ले जोखिमपूर्ण कामको लागि न्यूनतम उमेर १६ वर्ष तोकेको छ । यसको न्यूनतम उमेर १८ वर्ष तोकेको अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डसँग मेल खाँदैन ।

सन्दर्भ सामग्री

1. Ending child labour by 2025: A review of policies and programmes, International Labour Office, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), p.8, November 13, 2017. http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_29875/lang--en/index.htm

2. Ending child labour by 2025: A review of policies and programmes, International Labour Office, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), p.8, November 13, 2017. http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_29875/lang--en/index.htm

3. "What is Child Labour." International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), International Labour Organization (ILO). http://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm

4. "What is Child Labour." International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), International Labour Organization (ILO). http://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm

5. Marking progress against child labour - Global estimates and trends 2000-2012. International Labour Office, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) - Geneva: ILO, p. 16, 2013. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_221513.pdf

6. Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment, 1973 (No.138). (Entered into force June 19, 1976) International Labour Organization (ILO). http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138

7. Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment, 1973 (No.138). (Entered into force June 19, 1976), Article 7. International Labour Organization (ILO). http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138

8. Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour, 1999 (No. 182). (Entered into force November 19, 2000). International Labour Organization (ILO). http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

9. Implementing the Roadmap for Achieving the Elimination of the Worst Forms of Child Labour by 2016, A Training Guide for Policy Makers International Labour Office, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) - Geneva: ILO, p. 6, 2013. www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_202336/lang--en/index.ht

10. Practices with good potential - Towards the elimination of hazardous child labour. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) - Geneva: ILO, 2012. http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_182142/lang--en/index.htm

11. A future without child labour. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Report of the Director-General. International Labour Organization (ILO)—Geneva: ILO, p. 10, 2002. www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=2427

12. Marking progress against child labour - Global estimates and trends 2000-2012. International Labour Office, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) - Geneva: ILO, 2013. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_221513.pdf

13. Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour, 1999 (No. 182). (Entered into force November 19, 2000). International Labour Organization (ILO). http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

14. Human Trafficking. United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). https://www.unodc.org/unodc/en/human-trafficking/what-is-human-trafficking.html

15. Training manual to fight trafficking in children for labour, sexual and other forms of exploitation. International Labour Office, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC). - Geneva: ILO, 2009 - 4 v http://www.ilo.org/ipec/areas/Traffickingofchildren/WCMS_111537

16. Understanding child labour and youth employment outcomes in the Philippines: Country report. International Labour Organization (ILO), Understanding Children's Work (UCW) Programme, December 2015. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-manila/documents/publication/wcms_447853.pdf

17. Understanding child labour and youth employment outcomes in the Philippines: Country report. International Labour Organization (ILO), Understanding Children's Work (UCW) Programme, December 2015. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-manila/documents/publication/wcms_447853.pdf

18. Understanding child labour and youth employment outcomes in the Philippines: Country report. International Labour Organization (ILO), Understanding Children's Work (UCW) Programme, December 2015. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-manila/documents/publication/wcms_447853.pdf

19. “ILO head warns that there are still 152 million victims of child labour.” ILO News, November 2017. http://www.ilo.org/global/about-the ilo/newsroom/news/ WCMS_596325 /lang--en/index.htm

20. Ending child labour by 2025: A review of policies and programmes, International Labour Office, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), p.8, November 13, 2017. http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_29875/lang--en/index.htm

21. Marking progress against child labour - Global estimates and trends 2000-2012. International Labour Office, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) - Geneva: ILO, p. vii-viii, 2013. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_221513.pdf

22. Ending child labour by 2025: A review of policies and programmes, International Labour Office, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), p.8, November 13, 2017. http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_29875/lang--en/index.htm

23. Nepal child labour report: based on data drawn from the Nepal Labour Force Survey 2008. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), Central Bureau of Statistics of Nepal - Kathmandu: ILO, 2012 - 1 v. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-kathmandu/documents/publication/wcms_182988.pdf

24. Constitution of Nepal. Article 31(2) and 39, 2015.

25. Nepal’s Sustainable Development Goals Status and Roadmap: 2016-2030, Government of Nepal, National Planning Commission Singha Durbar, Kathmandu Nepal. https://www.npc.gov.np/images/category/1__SDG_Report_final_version.pdf

26. Nepal child labour report: based on data drawn from the Nepal Labour Force Survey 2008. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), Central Bureau of Statistics of Nepal - Kathmandu: ILO, p. 15, 2012 - 1 v. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-kathmandu/documents/publication/wcms_182988.pdf

27. Eliminating Child Labour in Nepal: Facts, figures, commitments and action. International Labour Organization (ILO). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-kathmandu/documents/projectdocumentation/wcms_182777.pdf

28. 2016 Findings on the Worst Forms of Child Labor—Nepal. U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs, p. 6, September 2017. https://www.dol.gov/sites/default/files/images/ilab/child-labor/Nepal2016.pdf

29. Third to fifth periodic reports of States parties due in 2010: Nepal. UN Committee on the Rights of the Child, CRC/C/NPL/3-5, para. 15, December 23, 2013. http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRC%2fC%2fNPL%2f3-5&Lang=en

30. 2016 Findings on the Worst Forms of Child Labor—Nepal. U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs, p. 6, September 2017. https://www.dol.gov/sites/default/files/images/ilab/child-labor/Nepal2016.pdf

VERITÉ

Fair Labor. Worldwide.

WINROCK INTERNATIONAL

CLEAR II

लिसा कक्स्, श्रम विशेषज्ञ, भेरिटे
४४ बेल्चरटाउन रोड, एम्हर्स्ट MA, ०१००२
इमेल: lcox@verite.org
फोन: ४१३-२५३-९२२७

नेपाल

बालश्रम सम्बन्धी श्रम निरीक्षण तालिम

अध्याय २ :

बालश्रम सम्बोधन गर्न श्रम निरीक्षकहरूको भूमिका र जिम्मेवारी

Funding provided by the United States Department of Labor under Cooperative Agreement number IL-26260-14-75-K. These statements do not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government.

यस प्रकाशनको लागि अमेरिकी श्रम मन्त्रालयले सहयोग सम्झौता नं IL262601475K अन्तर्गत आर्थिक सहयोग प्रदान गरेको हो । यहाँ उल्लिखित विषयवस्तुले अमेरिकी श्रम मन्त्रालयको विचार वा नीति प्रतिविम्बित गर्दैनन् । यहाँ उल्लिखित व्यवसायिक नामहरू, व्यवसायिक उत्पादनहरू वा संस्थाहरूलाई अमेरिकी सरकारले समर्थन गरेको मानिदैन ।

यो पाठ्यक्रम सामूहिक कामको प्रतिफल हो जसमा सहकर्मीहरू फिलिप हन्टर र एलिसन एअरबिबको योगदान, जेना ब्यारन र रेचेल गर्डनको भाषा सम्पादन, अलाइन ग्राफिक डिजाइन, एलएलसि, की टेशा म्याग्सनको डिजाइन, र मारिसा क्याटालिना क्यासेको सिर्जनात्मक निर्देशनको महत्वपूर्ण योगदान रहेको छ । यो निर्देशिकाको मस्यौदा नेपालको श्रम कार्यालयका कर्मचारीहरुको लागि आयोजना गरिएको प्रशिक्षण कार्यशालामा परीक्षण र अद्यावधिक गरिएको हो । यस मस्यौदा प्रक्रियामा मिलन अधिकारी र उद्धव पौड्याल साथै कार्यशालाका सहभागीहरूले दिएको सुझाव ज्यादै जानकारीमूलक र प्रशंसनीय छन् । यस निर्देशिकामा रहेका सन्दर्भ सामाग्रीहरुलाई मिलन धरेलले अद्यावधिक गरेका हुन् ।

पाठ्यक्रमलाई शाब्दिक प्रा. लि.का ठाकुर अंगाई र विजयबाबु शिवाकोटीले नेपाली भाषामा अनुवाद गरेका हुन ।

यस प्रकाशनमा प्रयोग भएका तस्वीरहरू उदाहरणका लागि मात्र पेश भएका हुन् र अन्यथा उल्लेख भएको अवस्थामा बाहेक कुनै व्यक्ति विशेष, सम्पत्ती वा अवस्थाको प्रतिनिधित्व गर्दैनन् ।

२०१८

CLEAR II

लिसा कक्स्, श्रम विशेषज्ञ, भेरिटे
४४ बेल्चरटाउन रोड, एम्हर्स्ट MA, ०१००२
इमेल: lcox@verite.org
फोन: ४१३-२५३-९२२७

VERITÉ
Fair Labor. Worldwide.

WINROCK INTERNATIONAL

विषयसूची

अध्याय २ परिचय १

पाठ २.१ : बालश्रम विरुद्धको लडाइँमा श्रम निरीक्षकहरूको महत्वपूर्ण भूमिका २

पाठ २.२ : बालश्रम सम्बोधन गर्दा निरीक्षकहरूले सामना गर्ने चुनौती ६

स्रोतको अभाव ७

संस्कृति र परम्परा ७

बालबालिका भर्ति गर्नु पर्ने जटिल र विविध कारण ८

अनौपचारिक वा असंगठित अर्थ व्यवस्था ११

अभ्यास २.२.१ अनौपचारिक अर्थ व्यवस्थामा निरीक्षण वृद्धि १४

पाठ्यसामग्री २.२.१ क : कपडा उत्पादनसम्बन्धी घटना अध्ययन १६

पाठ्यसामग्री २.२.१ ख : घरेलु श्रमिकबारे घटना अध्ययन १७

पाठ्यसामग्री २.२.१ ग : बालुवाखानी बारे घटना अध्ययन १८

पाठ २.३ : सरोकारवालासँग समन्वय र सहकाय १९

अभ्यास २.३.१ : सहकार्य र समन्वयका लागि प्रोत्साहन गर्न सरोकारवालाहरूको नक्शांकन २२

पाठ्यसामग्री २.३.१ : बालश्रम सम्बोधन गर्न सरोकारवालाको सूची २५

पाठ २.४ : रणनीतिक योजना तर्जुमा २७

अभ्यास २.४.१ : रणनीतिक योजनाको निर्माण २९

पाठ्यसामग्री २.४.१ : रणनीतिक योजनाको ढाँचा ३१

पाठ २.५ : तथ्याङ्क सङ्कलन, अभिलेखिकरण र प्रतिवेदन ३२

तथ्याङ्क सङ्कलन ३२

अभिलेखिकरण ३५

अनुसूची २क : श्रम निरीक्षकहरूका लागि आचार संहिताको नमुना ३७

सन्दर्भ सामग्री ३९

अध्याय २ परिचय

बालश्रम सम्बन्धी श्रम निरीक्षण तालिमको अध्याय २ नेपालमा बालश्रम विरुद्ध लड्नको लागि श्रम निरीक्षकहरूको महत्वपूर्ण भूमिकामा केन्द्रित छ। यस अध्यायमा निरीक्षकहरूले दैनिक कार्यसम्पादनमा सामना गर्नुपर्ने चुनौतीहरू जस्तै- अपर्याप्त साधनस्रोत तथा बालश्रममा पठाउने र बालश्रम लगाउने दुवै पक्षलाई बढवा दिने आर्थिक साँस्कृतिक परिवेशबारे चर्चा गरिएको छ । साथै यसमा, रोजगारदाताले किन बालबालिकालाई काममा लगाउँछन् बुझ्न, अनौपचारिक आर्थिक क्षेत्रमा निरीक्षण बढाउन, अन्य सरोकारवालासँग समन्वय गर्न, रणनीतिक योजनाहरू तयार गर्न, योजनाको लागि तथ्याङ्क सङ्कलन, विश्लेषण र प्रयोग गर्न र हरदम उच्च नैतिक आचरण पालना गरेको सुनिश्चित् गरेर यी बाधाहरू पार गर्ने सम्बन्धमा पनि जानकारी उल्लेख गरिएको छ। साथै, यस अध्यायमा प्रशिक्षार्थीहरूले यस अध्यायमा सिकेका कुरा वास्तविक जीवन परिस्थितिमा लागू गर्न सहयोग पुऱ्याउने तीन अन्तर्क्रियात्मक अभ्यासहरू समावेश गरिएको छ। अध्याय २मा श्रम निरीक्षकहरूले कसरी राम्रोसँग बालश्रमको पहिचान गर्न, हटाउन र रोकथाम गर्न सक्छन् भन्ने उल्लेख गरिएको छ भने यसले अध्याय ३-५ को चरणको लागि तयार गर्न सहयोग गर्दछ।

पाठ २.१: बालश्रम विरुद्धको लडाइँमा श्रम निरीक्षकहरूको महत्वपूर्ण भूमिका

(४५ मिनेट)

उद्देश्य

कार्यन्वयन संयन्त्र राम्रो भए मात्र बालश्रम सम्बन्धी कानुन प्रभावकारी हुन्छ भन्ने विचारमा जोड दिनु ।

श्रमसम्बन्धी ऐन-कानुन मात्र राम्रो भएर पुग्दैन, यसलाई कार्यन्वयन गर्ने संयन्त्र पनि प्रभावकारी हुनुपर्छ, र श्रम निरीक्षक यस प्रक्रियाका प्रमुख नेतृत्वकर्ता हुन् । श्रम निरीक्षण गतिविधि सामाजिक न्यायको लागि अपरिहार्य छ ; कानुन कार्यन्वयनमा प्राप्त विशिष्ट अख्तियारले निरीक्षकहरूलाई बालश्रमसँगको लडाइँमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्ने स्थानमा राख्दछ । सरकारी, अन्तर्राष्ट्रिय र राष्ट्रिय गैरसरकारी सङ्गठनहरू (गैसस) सहित बालश्रमलाई हटाउन केन्द्रित अन्य संस्थाहरूले नपाउने अधिकार श्रम निरीक्षकहरूले पाएका हुन्छन्, जस्तै, पूर्व सूचना वा अनुमती विना कार्यक्षेत्रभित्र प्रवेश गर्न पाउने, रोजगारदाता र कर्मचारीहरूलाई प्रश्न गर्ने, दस्तावेजहरू जाँच गर्ने, उपकरण र सामानहरू बरामद गर्ने, प्रतिष्ठानको काम रोक्ने, असुरक्षित बच्चाहरू हटाउने, जरिवाना लिने, आवश्यक परेमा अभियोजनकर्ताहरू र अन्य कानुन कार्यन्वयन संस्थाहरूमा थप
कारवाहीका लागि सिफारिस गर्ने अधिकार हुन्छ । यसैकारणले, श्रम निरीक्षकहरू कुनै पनि देशको बालश्रम उन्मूलन रणनीतिको सक्रिय र बलियो साझेदार हुनुपर्दछ ।

कानुन कार्यन्वयन र मापदण्डको पालना सुनिश्चित गर्नु कुनै पनि श्रम कार्यालयको प्रमुख भूमिका हो । विगतमा श्रम निरीक्षकहरूको मुख्य भूमिका श्रम कानुनको उल्लङ्घन गर्नेलाई जरिवाना गर्नु थियो । अहिले निरीक्षकहरूलाई कार्यस्थलमा समग्र कार्य परिस्थिति र उत्पादकत्वमा सुधार ल्याउन र मानव अधिकारका अन्तर्राष्ट्रिय र राष्ट्रिय प्रतिबद्धताको पालना सुनिश्चित गर्ने सल्लाहकार र कार्यन्वयन निकायको रूपमा हेरिन्छ । विशेष गरी निरीक्षकहरूले कार्यस्थलमा सङ्गठित हुने र सामूहिक संवाद गर्ने हक; सबै प्रकारका अनिवार्य र जबर्जस्ती श्रम उन्मूलनको हक, रोजगारी र पेशामा विभेद उन्मूलनको हक, र बालश्रमको प्रभावकारी उन्मूलन सहित कार्यस्थलका चार आधारभूत सिद्धान्त र अधिकारको सम्मान भएको सुनिश्चितता गर्नुपर्छ । ILO महासन्धीले बालश्रमलाई सम्बोधन गर्न निरीक्षकहरूको निम्न भूमिकामा दिशानिर्देश प्रदान गर्दछ :

न्यूनतम उमेरसम्बन्धी आइएलओ महासन्धी १३८को धारा ९ ले भन्छ :

- पक्ष राष्ट्रले रोजगारीका लागि न्यूनतम उमेर तोक्नु पर्नेछ र सो उमेर भन्दा तलको कुनै पनि व्यक्तिले कुनै पनि काम गर्न पाउने छैन ।
- महासन्धीको व्यवस्था कार्यन्वयन भएको सुनिश्चित् गर्न अधिकारप्राप्त निकायले उपयुक्त दण्ड सहित सबै आवश्यक उपाय अपनाउनु पन ।

निकृष्ट प्रकारका बाल श्रम निषेध तथा उन्मूलनको लागि तत्काल गर्नुपर्ने कार्यसम्बन्धी आइएलओ महासन्धी १८२को धारा ७ ले भन्छ :

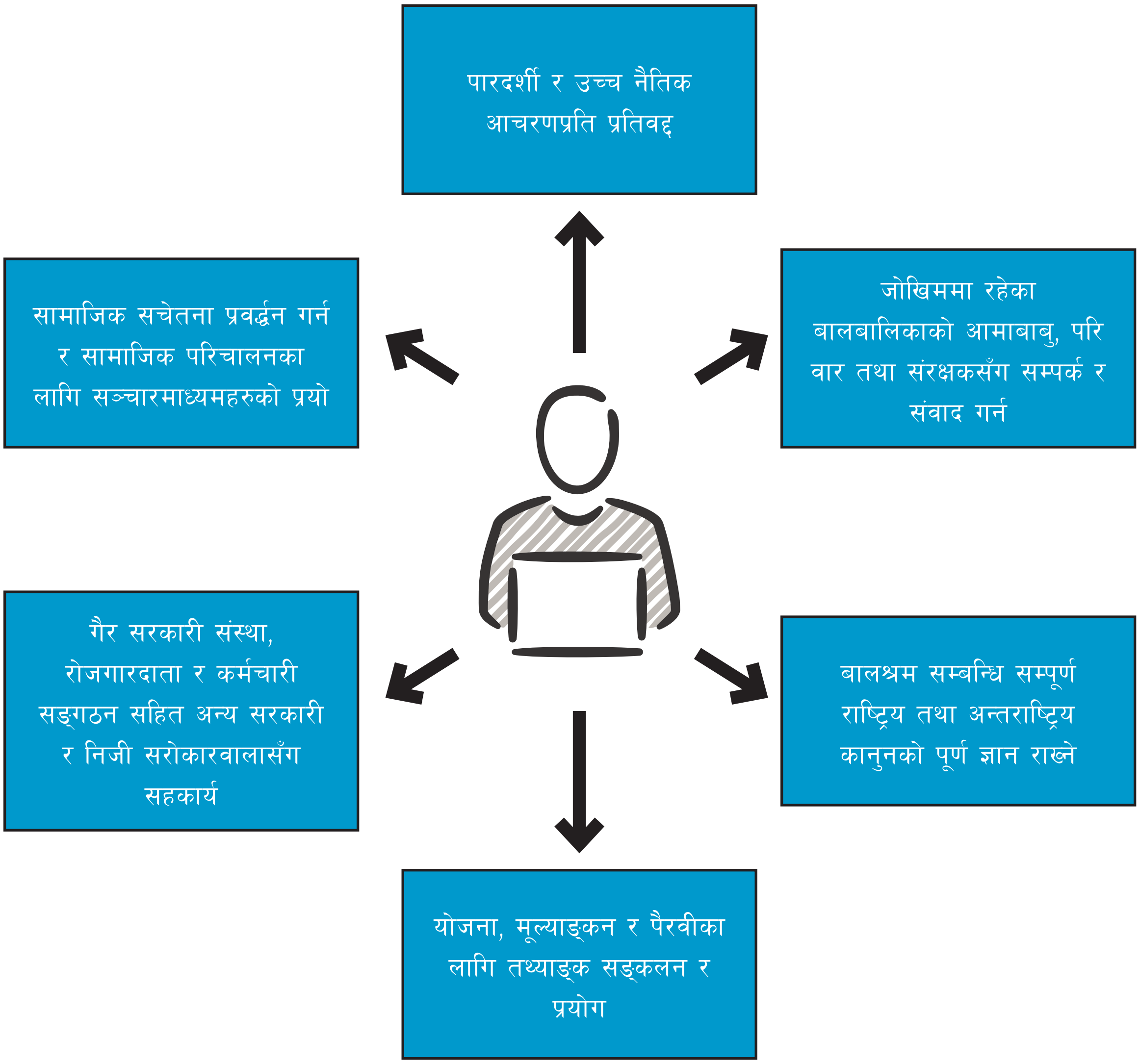
- महासन्धीको प्रभावकारी कार्यन्वयनको लागि दण्डसजायको प्रावधानसहित वा अन्य प्रावधानको व्यवस्था गरि सबै उपाय अपनाउनु पर्छ ।
- निम्न कुराको लागि प्रभावकारी र समय सीमासहितको उपाय अपनाउनुपर्नेछ :
  - बालबालिकालाई निकृष्ट प्रकारको बाल श्रममा लाग्नबाट रोक्न ;
  - बालबालिकालाई निकृष्ट प्रकारको बाल श्रमबाट हटाइ पुनर्स्थापना र सामाजिक एकीकरण सुनिश्चित गर्न ;
  - विशेष जोखिममा परेका बालबालिकाको पहिचान गरी तिनीहरूसम्म पुग्न ।
- सरकारले महासन्धीको प्रभावकारी कार्यन्वयनको लागि सक्षम निकाय तोक्नेछ ।

श्रम निरीक्षणसम्बन्धी आइएलओ महासन्धी ८१को धारा ३ ले श्रम निरीक्षणको काम यस प्रकार हुने उल्लेख गरेको छ :

- काम गर्नु पर्ने समय, ज्याला, सुरक्षा, स्वास्थ्य र कल्याणको व्यवस्था सहित बालबालिका र युवाहरूको रोजगारी र त्यस सँग जोडिएका अन्य विषयहरू समावेश गरी श्रमीकको संरक्षण र कामको स्तरको अवस्था र श्रम कानुनको कार्यन्वयन गर्नुपर्ने ।
- श्रमिक र मालिकलाई प्राविधिक जानकारी र सल्लाह दिनुपर्ने ।
- विद्यमान कानुनी प्रावधानहरूले सम्बोधन नगरेका त्रुटीहरु वा दुर्व्यवहारबारे सक्षम अधिकारीलाई जानकारी गराउने ।

बालश्रम सम्बन्धी नेपालका राष्ट्रिय कानुन सहित यी महासन्धिहरूले श्रम निरीक्षकहरूलाई जोखिमपूर्ण काम भइरहेको कार्यक्षेत्रबाट बालबालिकाहरूलाई हटाउने अधिकार प्रदान गर्दछ । बालबालिकाहरूलाई उपयुक्त संस्थामा पुनःस्थापना गर्ने अधिकार निरीक्षकहरूलाई हुन्छ । यसमा उनीहरूको सर्वोत्तम हितमा ध्यान दिइन्छ साथै उनीहरूलाई विद्यालय वा अन्य सिपमूलक प्रशिक्षणमा सहभागिताका लागि भर्ना गरिएको हुनुपर्छ । श्रमिक बालबालिकाको न्यूनतम कानुनी उमेर, बालबालिकाहरूको स्वास्थ्य र सुरक्षा, कार्यस्थलको स्वास्थ्य र सुरक्षाको अवस्था सुनिश्चित गर्न, जोखिमपूर्ण काम गर्ने बालबालिकालाई सो अवस्थाबाट हटाउन, महासन्धीहरू र राष्ट्रिय कानुनहरू कार्यान्वयन गर्न श्रम निरीक्षकको आवश्यक पर्दछ । निरीक्षकहरू बालश्रमलाई निषेधित गरी बालबालिकाको स्वास्थ्य र सुरक्षा सुनिश्चितताको लागि आधारभूत स्तम्भ हुन् ।

बालश्रम विरुद्ध लडाइँमा निरीक्षकको भूमिका बहुआयमिक रहेको हुन्छ । निरीक्षकहरू क्रमशः महासन्धीहरू र राष्ट्रिय कानुनको अधिनमा आफ्नो दायित्वहरू पुरा गर्नका लागि विभिन्न सरोकारवालाहरुसँग संवाद र समन्वय गर्न तल देखाइएका साथै धेरै उपाय र शैलीहरुको प्रयोग गर्नुपर्ने हुन्छ :



आफ्नो पेशागत प्रभावकारीता बढाउन, निरीक्षकहरूले आफू उजुरीमाथि कारवाही गर्ने अधिकारी मात्र हो भन्ने सोचाइबाट मुक्त हुनुपर्छ । उनीहरूले बालबालिका माथि भएको शोषणको पहिचानमा सहयोग गर्न तथ्याङ्क सङ्कलन र मुल्याङ्कनमा पनि महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्नु पर्दछ । साथै, बालश्रमको समस्यालाई स्रोतबाटै रोकथाम गर्नु पनि श्रम निरीक्षकहरूको भूमिका हो । रोजगारदातालाई सल्लाह दिएर, सचेतना अभियानमा सहभागी गराएर, सार्वजनिक छलफल र सामुदायिक मञ्च, शैक्षिक क्रियाकलाप सञ्चालन गरेर र सञ्चार माध्यमसँग साक्षात्कार गरेर यो कार्य गर्न सकिन्छ । विभिन्न विधिद्वारा निरीक्षकले बालश्रमको जोखिम र हानिकारक असरबारे चेतना फैलाउन मद्दत गर्न सक्छन् । बालश्रम निवारणका रणनितिक योजनामा समग्र विश्लेषणसहित रोकथाम, पहिचान र उन्मूलनका लक्ष्य समावेश गरी निरीक्षकहरूले बालश्रम बिरुद्धको लडाइँमा सफलता हासिल गर्नसक्छन् ।

निरीक्षकहरूले बालश्रमलाई सम्बोधन गर्ने तरिकाबारे थप जानकारी यस प्रशिक्षण पाठ्यक्रमको पछिल्ला अध्यायहरूबाट प्राप्त गर्न सक्छन् :

» अध्याय ३ ले सक्रिय र प्रतिक्रियात्मक निरीक्षणको प्रयोग; जोखिममा रहेका जनसमुदाय र आर्थिक क्षेत्रको लेखाजोखा; सूचना सङ्कलनका अनुसन्धान विधिका प्रकार; बालबालिकाको अन्तरवार्ता लिने उपयुक्त अभ्यास र निरीक्षकहरू बालश्रम निगरानी प्रणालीसँग सङ्लग्न हुने उपायलगायतका विषयको जानकारी सहित **बालश्रम पहिचानका** माध्यम र चुनौतीहरूको व्याख्या गर्दछ ।

» अध्याय ४ ले कार्य चित्राङ्कन र जोखिम कार्य विश्लेषण; कार्य योजना; पालना र निवारणोन्मुख दृष्टिकोण; कार्यस्थलबाट बालबालिकाको उद्धार; बाल श्रमिकको उद्धार, पुनर्स्थापना, र अनुगमनको योजना लगायतका पाठ सहित **बालश्रम उन्मूलन** सम्बन्धी विषयमा चर्चा गर्छ ।

» अध्याय ५ जनसम्पर्क तथा चेतना अभिवृद्धि; असंगठित क्षेत्रका व्यवसायलाई संगठित क्षेत्रमा आउन प्रोत्साहन; र व्यावसायिक सामाजिक उत्तरदायित्व प्रवर्द्धन सहित **बालश्रम रोकथाम**का माध्यममा केन्द्रित रहन्छ ।

पाठ २.२: बालश्रम सम्बोधन गर्दा निरीक्षकहरूले सामना गर्ने चुनौती

(६० मिनेट)

उद्देश्य

श्रम निरीक्षकहरूले बालश्रम सम्बोधन गर्दा सामना गर्ने चुनौतीहरूको पहिचान गर्ने र त्यस्ता चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गर्ने माध्यमहरूको बारेमा छलफल गर्ने ।

श्रम कार्यालय र निरीक्षकहरूले दैनिक कार्यसम्पादनमा धैरै चुनौतीहरू सामना गर्छन्

कानुनी, राजनितिक, साँस्कृतिक, आर्थिक र सामाजिक अवरोधहरुलाई पार गर्दै बालश्रमको सम्बोधन गर्नमा निरिक्षकहरुलाई सृजनात्मक दृष्टिकोण, रोकथाम केन्द्रीत योजना, अरुसँगको सहकार्य र समन्वय र नयाँ विधि र शैलिहरुको प्रयोग गर्ने बानीले सहयोग पुर्‍याउँछ ।

स्रोतको अभाव

श्रम कार्यालयहरू संसारभर नै कर्मचारीको अभाव र कर्मचारीलाई तलब सुविधा कम, उपकरणको अभाव र आर्थिक अभावबाट गुज्रिरहेका हुन्छन् । नेपाल पनि यसबाट अलग रहेको छैन । कुनै पनि देशको आर्थिक विकासको स्तरका आधारमा आइएलओले श्रम निरीक्षक र कामदारको अनुपात तोकेको छ, जसअनुसार विकसित बजार अर्थतन्त्र भएको देशमा प्रति १०,००० कामदारका लागि १ निरीक्षक, विकाशशिल अर्थतन्त्र भएको देशमा प्रति २०,००० कामदारका लागि १ निरीक्षक र न्यून विकसित देशमा प्रति ४०,००० कामदारका लागि १ निरीक्षक हुनुपर्छ ।[1] नेपालको लागि यो अनुपात प्रति १,४१६,७९९ कामदारका लागि एक निरीक्षक रहेको छ ।[i] या श्रम कानुन पर्याप्त रूपमा लागू गर्न आवश्यक न्यूनतम संख्याको एक तिहाइभन्दा कम हो । श्रम निरीक्षकहरूले सामना गर्ने समस्याको दृष्टान्त यो आँकडाले चित्रण गर्दछ । कर्मचारीको अभावका अतिरिक्त नेपालका श्रम कार्यालयहरूमा सवारी साधन, सूचना प्रविधि जस्तै कम्प्यूटर र काम गर्न आवश्यक अन्य कार्यालय उपकरण अपर्याप्त देखिन्छ ।

निरीक्षकहरूले पर्याप्त बजेटको लागि लबीङ् गर्नु त पर्छ, तर भएकै आर्थिक स्रोत र कर्मचारीलाई परिचालन गरि कसरी प्राप्त उजुरीको कसरी यथोचित सम्बोधन गर्ने र बालश्रम प्रयोगका घटनाहरूको प्रभावकारी अनुसन्धान गर्ने भन्नेबारे रणनीति पनि बनाउनुपर्छ । अर्को शब्दमा, समस्याको सम्बोधनमा अधिकतम प्रभाव पार्न निरीक्षकहरूले कहाँ, कसरी र कहिले हस्तक्षेप गर्ने भनी प्राथमिकता निर्धारण गर्नुपर्छ । यसको लागि सिर्जनात्मकता र नविन अभ्यासहरुको परीक्षण गर्ने इच्छा राख्नुपर्छ । साथै, रणनीतिक तरिकाले सोच्ने क्षमता र बाल श्रम सम्बोधन गर्ने कार्यादेश पाएका अन्य निकाय तथा सरोकारवालासँग सहकार्य गर्ने इच्छा राख्नुपर्छ ।

संस्कृति र परम्परा

नेपालमा बालश्रमलाई सम्बोधन गर्न प्रयासरत जो कोहीलाई संस्कृति र परम्परागत मान्यताहरु ठूलो बाधा हुन सक्छ । समाजले यो प्रक्रियालाई बच्चाहरूको हुर्कने चरणको सामान्य प्रक्रियाको रूपमा लिने गर्दछ । कतिपयका लागि सानो उमेरको कडा परिश्रम शिक्षाको उत्तम रूप हो । श्रमलाई सामुदायिक जीवनको तयारी मानिन्छ र शोषणयुक्त अवस्थालाई शक्ति र अधिकारको सम्मान गर्न सिकाउने तरिकाको रूपमा सहन सकिन्छ भन्ने धारणा राख्छन् । अन्य कतिपयलाई लाग्छ कि, कुनै निश्चित् सामाजिक वर्ग, जातीय वर्ग, जाति वा धार्मिक समूहको सदस्य हुनुको नाताले बालबालिकालाई काममा पठाउनुको विकल्प छैन र यस्तो विकल्प अन्य सुविधा सम्पन्नहरूको लागि मात्र हो । केही आमाबाबु भने, बालबालिकाहरूलाई सक्रिय राख्न र बदमासीबाट टाढा राख्न उपयुक्त उपायको रुपमा बालश्रमलाई लिन्छन् ।

i According to data from the World Bank, in 2014 Nepal's workforce was estimated at 15,584,793 .The number of labor or "factory" inspector positions in 2014 was 11 .http://data .worldbank .org/indicator/SL .TLF .TOTL .IN

'निरीक्षकहरूले अक्सर सामना गर्ने एक समस्या के हो भने बालबालिका स्वयंले कामबाट हटाउँदा प्रतिरोध गर्छन् । कामले उनीहरूलाई सानै भएपनि आम्दानी दिन्छ र कहिलेकाँही केही सिक्ने मौका प्रदान गर्छ, जुन विद्यालय नगई बेरोजगार बस्नुपरेको बेला उपयुक्त लाग्न सक्छ । कामले बालबालिकालाई परिपक्वताको महशुस पनि गराउँछ । तिनीहरू आफ्ना परिवारलाई मद्दत गर्न सकेको र भाइबहिनीलाई पढाउन सहयोग गरेकोमा गौरव महशुस गर्छन् । त्यसैले, बालश्रमिकहरूले आफूलाई पीडितको रूपमा हेर्दैनन्, बरु परिवार र समुदायबाट सम्मान पाएको जिम्मेवार व्यक्तिको रूपमा हेर्ने गर्छन् । बालबालिकालाई परिवारको सम्पत्ति मानिन्छ र उनीहरूले काम गर्ने कि स्कूल जाने कि घरमै बस्ने भन्ने निर्णय आमाबुबाले मात्रै लिन सक्छन् भन्ने बुझाइ छ । बाबुआमा वा तिनीहरूले जिम्मा दिएको व्यक्तिले बाहेक अरु कसैले पनि बालबालिकाको वर्तमान र भविष्यबारे केही पनि बोल्न पाउँदैन भन्ने धारणा छ । त्यसकारण निरीक्षकहरूले पनि अप्ठ्यारो सांस्कृतिक विश्वास र सोचाइको सामना गर्नु पर्छ । निरीक्षकको भूमिका सम्बन्धी बुझाइमा पनि कमी छ । निरीक्षकलाई अनावश्यक चासो राख्ने बाहिरिया भनी शंकाले हेरिन्छ र आफ्ना बालबालिका अवैध रूपमा काम गरिरहेको पाइएमा बाबुआमा स्वयंलाई पनि सजाय हुन्छ भन्ने डर छ ।'[2]

बालबालिका भर्ति गर्नु पर्ने जटिल र विविध कारण

बालबालिकालाई काममा लगाउने प्रतिष्ठानहरूको यसो गर्नुका पछाडि विभिन्न कारणहरू छन् -

» केहीलाई बालश्रम निषेध गरिएको कानुनको बारेमा थाहा नहुन सक्छ केहीलाई आफूले बालबालिकालाई काममा राखेर परिवार र बालबालिकालाई साँच्चै सहयोग गरिरहेको छु भन्ने लागेको हुन सक्छ

» केहीले बालबालिकालाई भर्ति गर्न सहज हुने भएकाले राखेका हुन्छन्, यसले गर्दा कालान्तरमा बालबालिका र समाजले कति मूल्य चुकाउनुपर्छ बुझेका हुँदैनन्

» केही चाहिँ कानुनको बारेमा अनभिज्ञ हुँदैनन्, तर आफ्नो आपूर्ति शृङ्खलामा बालबालिकाको शोषण नभएको सुनिश्चित गर्न खासै चासो दिँदैनन्

» र कतिपय यस्ता रोजगारदाता पनि छन्, जसलाई बालबालिकालाई हुने हानि र चुकाउनु पर्ने मूल्यको बारेमा राम्ररी थाहा छ तर आफ्नो नाफा बढाउन जे पनि गर्न तयार छन्

अवज्ञालाई के कुराले प्रेरित गरिरहेको छ भन्ने जान्नु र विशेष परिस्थितिको लागि कार्यन्वयन रणनीति समाविष्ट गर्नु नै यसको चुनौती रहेको छ । जानी जानी अवज्ञा गरिएको अवस्थामा, दण्ड जरिवानामा कडाइ गर्नाले फाइदा बढाउन बाल श्रम प्रयोग गर्नेहरूलाई निरुत्साहित गर्न सक्छ । तर ज्ञानको अभावमा गरिएको अवज्ञाको लागि भने सजायमा कडाइ गर्दा खासै उपलब्धि मुलक हुँदैन (कहिलेकाहीँ प्रत्यूत्पादक पनि हुनसक्छ) । यसको लागि सम्झाइ बुझाइ अथवा सचेतना अभिवृद्धि बढि प्रभावकारी हुनसक्छ ।

श्रम निरीक्षकहरूको मुख्य लक्ष्य भनेको श्रम कानुनको पालना गराउनु हो । तर अक्सर, यसको लागि सही तरिका पत्ता लागाउनु चुनौतीपूर्ण हुन्छ । निरीक्षकसँग जागरूकता बढाउने, परामर्श र प्राविधिक सुझावको प्रावधान, प्रशिक्षण र कार्यशक्ति विकास कार्यक्रम, औपचारिक चेतावनी र उपचारात्मक कदमको माग, दण्ड जरिवाना, रोक्का आदेश, मध्यस्थता र मेलमिलाप र आवश्यक परेमा प्रहरी र न्यायधिवक्तासमक्ष सिफारिस गर्ने सहित बालश्रम सम्बन्धी कानुनको पालनालाई प्रोत्साहन गर्ने विभिन्न साधन छन् ।

कुन अवस्थामा कस्तो साधन प्रयोग गर्ने भन्ने निर्णयका लागि सम्बन्धित बालबालिका, रोजगारदाता, कामदार, कर्मचारी सङ्गठन र सो अवस्थाबारे जानकार अन्य समुदायसँग पटक पटक कुराकानी र परामर्श आवश्यक पर्न सक्छ। उदाहरणको लागि, कुनै प्रतिष्ठानले कानुनको अवज्ञा गरी आफ्नो नाफाको लागि बालबालिकालाई पूर्ण रूपमा शोषण गरेको छ भने त्यस्तो उल्लंघनको लागि निजको नाफामै असर गर्ने गरि ठूलो दण्ड जरिवाना गरियो भने उसलाई सो अवज्ञा महङ्गो पर्न जान्छ । तर, कानुन र बच्चाहरूलाई पर्ने असरबारे अज्ञानताले गर्दा अवज्ञा भएको छ भने, त्यस्तो अवस्थामा सरसल्लाह दिनु उपयुक्त हुनसक्छ। त्यस्तो रोजगारदातालाई सुझाव र अन्य क्षमता निर्माणका उपायहरू प्रदान गरेर, निरीक्षकले समयक्रममा कानुन पालना गराउन सक्छन्, तर दण्ड सजाय गरियो भने रोजगारदाताले व्यवसायबाटै हात धुनुपर्ने वा लुकेर व्यवसाय गर्नुपर्ने अवस्था आउनसक्छ। कस्तो कार्यन्वयन रणनीति अपनाउँदा कानुन पालना वा अवज्ञामा कस्तो प्रभाव पर्छ भन्ने बुझ्नु जरुरी हुन्छ।

अवज्ञाका तीन सिद्धान्त[3]

नाफा कमाउने सोच	जानकारीको अभाव	नाफा कमाउने सोच साथै अज्ञान
» अवज्ञा नियतवश र इच्छापूर्वक हुन्छ। » नियम कानुनहरूले प्रतिष्ठानहरूको लागत बढाउँछन् (अन्यथा प्रतिष्ठानहरूले निषेधित काम गर्दैनथे)। » प्रतिष्ठानहरू अनैतिक नाफा खोरहरूबाट सञ्चालित हुन्छन् जसले नाफाको लागि नियम मिच्छन् र खर्च कटाउँछन्। » निरीक्षकको काम अवज्ञा गर्दा घाटा हुने स्थितिको सिर्जना गरिदिनु हो। घटना पत्ता लागेपछि जरिवाना गरेर मात्र होइन, पत्ता लाग्ने सम्भावना बढाएर पनि यसो गर्नुपर्छ। » यस्तो अवस्थामा अवज्ञा हुनुभन्दा पहिले नै रोक्नु वा अवज्ञा भैसकेपछि कानुनी दायरामा ल्याउनु नै मुख्य लक्ष्य हुन्छ। त्यसकारण प्रतिष्ठानको बनावटी कुरा वा बहानाहरू नसुनी निरीक्षक एक कडा अधिकारीको रुपमा प्रस्तुत हुनुपर्छ।	» अवज्ञा अन्जानमा र आकस्मिक हुन्छ। » प्रतिष्ठानका सञ्चालक कानुनको बारेमा अनभिज्ञ छन् वा कानुन पालना गरेरै नाफा कमाउन सक्ने प्राविधिक र व्यवस्थापकीय ज्ञानबारे अनभिज्ञ छन्। » शिक्षा र प्रशिक्षण राम्रो उपाय हुन्। कडाइ गर्दा प्रतिष्ठानको खर्च बढि व्यवसायलाई धरासायी हुने वा लुकेर सञ्चालन गर्नुपर्ने अवस्था आउन सक्छ। » क्षमता अभिवृद्धि र उपयोगी प्राविधिक जानकारीको माध्यमले प्रतिष्ठानहरूले कानुन पालना गरेरै नाफा कमाउने मध्यमार्ग अपनाउन सक्छन्।	» कम नियतवश र बढि नियतवश अवज्ञा गर्ने प्रतिष्ठानहरू हुन्छन्। » प्रतिष्ठानहरू खर्च कटौती र नाफा बृद्धि गर्न कानुन उल्लङ्घन गर्न केही हद सम्म तयार हुन सक्छन्, तर तिनीहरूलाई यसो नगरी नाफा कमाउने अन्य उपायको बारेमा ज्ञान पनि छैन।

अनौपचारिक वा असंगठित अर्थ व्यवस्था

अधिकांश बालश्रम अनौपचारिक अर्थव्यवस्थामा हुन्छ भन्ने तथ्य रहेको छ जब कि श्रम निरीक्षकहरूले आफ्नो अधिकांश समय र शंसाधन औपचारिक कार्यक्षेत्रको निगरानीमा खर्च गर्छन । संसारभरि लाखौं मानिसहरू अनौपचारिक अवस्थाहरूमा काम गर्छन् । आइएलओको अनुसार, अनौपचारिक मजदुरहरूले विश्व श्रमिक शक्तिको आधा भन्दा बढि हिस्सा र लघु तथा साना उद्यमहरूको ९० प्रतिशतभन्दा बढि हिस्सा ओगट्छन् ।[4]

यस्तो व्यापकताको बाबजुद् अनौपचारिकताले देहायका क्षेत्रलाई गम्भीर चुनौती उत्पन्न गर्छ :

- » **कर्मचारीला**ई सुरक्षित कामको अभाव, गरिबी र जोखिम ;
- » वित्त र बजारमा पहुँच पाउन नसक्ने **व्यवसायहरू** जसले उत्पादनमा कम योगदान गर्छन् र ;
- » कानुनी शासन नचल्दा र राजश्व गुम्दा, **सरकार** लाई घाटा ।

अनौपचारिक अर्थव्यवस्था भन्नाले औपचारिक व्यवस्थाले नसमेटेका मजदुरहरू र व्यवसायहरूद्वारा सञ्चालित सबै आर्थिक गतिविधि भनेर बुझ्नु पर्दछ । यसमा विविध परिस्थिति र अवस्थाहरू पर्न सक्छन् र देहायका लगायतका स्वरूपमा देखिन सक्छन् :[5]

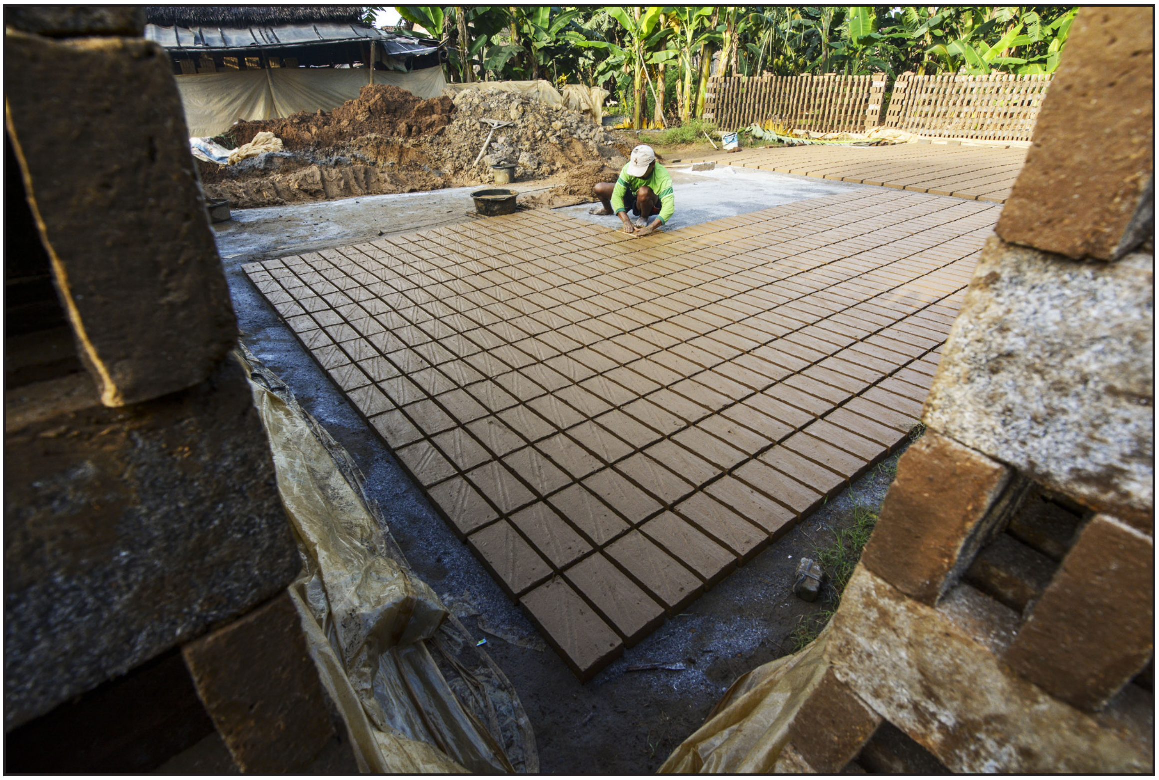
- » आफ्नै अनौपचारिक उद्यममा काम गर्ने स्वरोजगार कामदार
- » औपचारिक वा अनौपचारिक जस्तो सुकै उद्यम क्षेत्रमा भए पनि सहयोग गर्ने पारिवारिक कामदार
- » अनौपचारिक उत्पादक सहकारीको सदस्य
- » औपचारिक उद्यम क्षेत्रमा अनौपचारिक काम भएका कामदार, अनौपचारिक उद्यम क्षेत्र वा ज्यालादार घरेलु कामदार
- » आनै घरेलु प्रयोगको लागि सामान उत्पादनमा केन्द्रित हुने स्वरोजगार कामदार

नेपालको अनौपचारिक अर्थ व्यवस्थामा बालश्रम

वर्ल्ड लर्निङ्ले सन् २०१२-२०१३ मा गरेको द्रुत अध्ययनहरुमा नेपालका धेरै बालश्रम कृषि, निर्माण, खानी र उत्खनन्, गलैचा उत्पादन, इटा र ऊनका कपडा, घरायसी काम, रेष्टुरेन्ट र चिया पसल, यातायात, मनोरञ्जन केन्द्र र भाँडा बनाउने ठाँउमा पाइएको छ । मुख्यत: यी व्यवसाय दर्ता नभएका, छरिएर रहेका, ग्रामीण, मानव वस्तीभन्दा बाहिर, लुकेर रहेका र फेला पार्न मुस्किल, मौसमी, अस्थायी बसोबास र सरुवा खालको हुन्छन्, भने कामदारका लागि श्रमिक सङ्गठनहरुको पहुँच र सहयोग विरलै उपलब्ध हुन्छ ।

औपचारिक क्षेत्रहरु पनि कतीपय अवस्थामा आपुर्ती श्रृंखला तथा करारमा सेवा र उत्पादन लिने अभ्यासका कारण यस्ता अनौपचारिक क्षेत्रमा निर्भर रहेका हुन्छन् । त्यसले बालबालिकालाई भर्ती गर्न र काममा लगाउन को जिम्मेवार छ ? भनेर पहिचान गर्न गाह्रो हुन्छ । त्यसैले, सामान्य रूपमा बालश्रम हुने कार्यक्षेत्रमा पहुँच पाउन र को जिम्मेवार छ पत्ता लगाउन समस्या हुने जस्ता व्यवहारीक समस्या निरीक्षकले भोग्नु पर्ने हुन्छ । कतिपय अनौपचारिक उद्यमलाई आपराधिक सङ्गठनहरूले नियन्त्रण गरेको हुन सक्ने कारणले गर्दा तिनीहरूको काम कहिले काँही जोखिमपूर्ण हुनसक्छ । कहिले काँही निरीक्षकहरूको कार्यक्षेत्रहरूमा पहुँच भए पनि त्यहाँ काम गर्ने कामदार सजायको डरले कुरा गर्न नचाहन सक्छन् जसले गर्दा जानकारी प्राप्त गर्न चुनौती हुन सक्छ ।

श्रम कार्यालयहरूले अनौपचारिक क्षेत्रमा राष्ट्रिय कानुन लागू गर्न वा हस्तक्षेप गर्ने नचाहेमा वा सक्षम नभएमा, अनौपचारिक अर्थव्यवस्थामा काम गर्ने कामदारको जोखिमपूर्ण अवस्थालाई राम्रोसँग सम्बोधन गर्न सकिँदैन । निगरानीको अभावमा व्यवसायीहरूलाई अनौपचारिक रोजगारीको अभ्यासमा सङ्लग्न हुन प्रोत्साहन मिल्छ । पत्ता लाग्ने वा निरीक्षणमा पर्ने संभावना धेरै न्यून छ भन्ने बुझाइको विकास हुन्छ । कानुनी हस्तक्षेप नगरेर वा लागू नगरेर सरकारले गलत तरिकाले अनौपचारिक अर्थव्यवस्थालाई बलियो बनाउन र फलिफाप गर्न अनुमति दिइरहेको छ ।



अनौपचारिक क्षेत्रको बालश्रम प्रभावकारी रूपमा पहिचान र सम्बोधन गर्न श्रम कार्यालयहरूले यी चुनौतीबाट पार पाउनुपर्छ र यसका लागि परम्परागत रूपमा प्रयोग गरिएका उपायहरूका अलावा केही सिर्जनात्मक उपायहरूको खोजी गर्नुपर्छ । अनौपचारिक क्षेत्रमा रहेको बालश्रमको समस्या सम्बोधन गर्न श्रम कार्यालयहरूले सबैभन्दा जोखिममा रहेका क्षेत्रहरूलाई प्राथमिकतामा राखी र सरोकारवालासँग साझेदारी गर्ने कार्ययोजना सहितको रणनीति निर्माण गर्नुपर्छ । निरीक्षकहरूले बालश्रम सम्बन्धी घटनाको जानकारी पाउन पत्रपत्रिका र सामाजिक सञ्जाल आदि निरन्तर रूपमा पढ्नुपर्छ । साथै, इन्टरनेटमा गएर यस क्षेत्रमा काम गरिरहेका आइएलओ लगायत अन्य राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैर सरकारी संस्थाका पछिल्ला प्रतिवेदन पनि हेर्नुपर्छ । यसरी व्यापक रूपमा बालश्रम भइरहेका क्षेत्रको बारेमा, भौगोलिक रूपमा समस्या भएको स्थान र अधिक जोखिममा रहेको जाति वा समूहको बारेमा धेरै जानकारी प्राप्त गर्न सकिन्छ ।

अनौपचारिक क्षेत्रमा रहेको बाल श्रमको समस्या सम्बोधन गर्ने अर्को उपाय भनेको, व्यवसायहरूलाई अनौपचारिकबाट औपचारिक अर्थव्यवस्थामा जान प्रोत्साहित गर्नु हो किनभने औपचारिक क्षेत्रका व्यवसायको

क्रियाकलाप सजिलै नियमन तथा अनुगमन गर्न सकिन्छ। निरीक्षकहरूले व्यवसायहरू अनौपचारिक क्षेत्रमा रहन खोज्नुको कारण बुझ्नुपर्छ र यसरी अर्थव्यवस्थाको मूलधारभन्दा बाहिर रहँदाको जोखिम र बेफाइदाबारे व्याख्या गर्न र संगठित क्षेत्रमा प्रवेश गर्दाका फाइदा र प्रक्रियाबारे व्याख्या गर्न सिपालु हुनुपर्छ।

अनौपचारिकताको जोखिम र बेफाइदा :

- असुरक्षित आय
- सुरक्षित कामको अभाव र न्यून कानुनी संरक्षण
- स्वास्थ्यसेवा र सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम जस्ता सार्वजनिक सेवासुविधासम्म पहुँच सिमीत हुन्छ

औपचारिकताको फाइदाहरू :

- कामदार र प्रतिष्ठान दुवैको कानुनी पहिचान स्थापित हुन्छ
- कानुनी संरक्षण हुन्छ र विवाद समाधानको लागि अदालत र अन्य कानुनी संयन्त्रसम्म पहुँच हुन्छ
- लगानी, पूँजी, वित्त, सम्पत्ति, बजार सहित आर्थिक स्रोतहरूलाई मूलधारमा ल्याउन पहुँच सुदृढ हुन्छ

सरकारले व्यवसायहरूलाई औपचारिक अर्थव्यवस्थामा आउनका लागि सहयोग पुऱ्याउन चाल्न सक्ने कदमका बारेमा थप जानकारी अध्याय ५: बालश्रमको रोकथाममा पाउन सकिन्छ।

अभ्यास २.२.१ अनौपचारिक अर्थ व्यवस्थामा निरीक्षण वृद्धि

उद्देश्य :

» निरीक्षकहरूले अनौपचारिक क्षेत्रहरूमा अनुसन्धान गर्न सामना गरिरहेका चुनौतीहरू र यसलाई सम्बोधन गर्ने उपायबारे विचार गर्ने ।

» निरीक्षणका विभिन्न तौरतरिका प्रोत्साहित गर्ने र अनौपचारिक अर्थतन्त्रका रोजगारदाताहरूलाई निरीक्षकहरूले कसरी प्रभावित पार्न सक्लान् भन्नेबारे छलफल गर्ने ।

समय :

» ९० मिनेट

सामग्री र तयारी :

» प्रत्येक समूहलाई एउटा एउटा र सहजकर्तालाई एउटा फ्लिप चार्ट

» मार्करहरू

» प्रत्येक समूहलाई पठ्यसामग्री प्रतिहरू २.२.१ क कपडा उत्पादन सम्बन्धी घटना अध्ययन, पठ्यसामग्री २.२.१ ख घरेलु कामदार सम्बन्धी घटना अध्ययन र पठ्यसामग्री २.२.१ ग बालुवा खानी सम्बन्धी घटना अध्ययन

विधि :

» सहभागीलाई अभ्यासको उद्देश्यबारे व्याख्या गर्नुहोस् ।

(**५ मिनेट**)

» सहभागीलाई तलका प्रश्नहरू सोध्नुहोस् :

१। अनौपचारिक क्षेत्रमा बालश्रम सम्बन्धी कानुन कार्यन्वयन गर्ने वर्तमान तरिका के के हुन् ?

२। तिनीहरू कत्तिको प्रभावकारी छन् ?

३। यसभन्दा फरक तरिका पो प्रयोग गर्नुपर्छ कि ?

४। अनौपचारीक क्षेत्रमा निरीक्षण वृद्धि गर्न कस्ता व्यावहारिक पाइला चाल्न सकिन्छ ?

समूहलाई कम्तीमा ३/४ ओटा सुझाव ल्याउन प्रोत्साहन गर्नुहोस् र कोठाको अगाडि फ्लिप चार्टमा लेख्न भन्नुहोस् ।

(**२० मिनेट**)

» सहभागीहरूलाई ४-५ जनाको साना समूहमा विभाजन गर्नुहोस् । प्रत्येक समूहलाई घटना अध्ययनको पठ्यसामग्री दिनुहोस् । उनीहरूलाई पढ्न लगाउनुहोस् र प्रश्नको उत्तर दिन लगाउनुहोस् । प्रत्येक समूहले तिनीहरूले दिएको उत्तर फ्लिप चार्टमा लेख्नुपर्नेछ ।

(**३० मिनेट**)

» सहभागीलाई एकै ठाउँमा बोलाउनुहोस् र प्रत्येक समूहलाई आफ्नो घटना अध्ययन र त्यसको उत्तर बताउन लगाउनुहोस् । प्रश्न र टिप्पणीलाई प्रोत्साहन गर्नुहोस् ।

(**३० मिनेट**)

» प्रश्नोत्तर र मुख्य सन्देश सहित समापन गर्नुहोस् ।

(**५ मिनेट**)

मुख्य सन्देश :

» अनौपचारिक अर्थ व्यवस्थामा रहेका कामदार प्रायः असंगठित हुने भएकाले रोजगारदाता र सार्वजनिक अधिकारीसामु प्रतिनिधित्व गरि सामूहिक माग राख्न सक्दैनन् ।

» रोजगारदाताले तिनीहरूको कमजोरीको कारण, न्यून ज्याला दिने, पारिश्रमिकमा अनुचित कटौती गर्ने, भेदभाव गर्ने, अत्यन्त लामो समय काम लगाउने र जोखिमपूर्ण अवस्थामा काम लगाउने जस्ता अन्यायपूर्ण व्यवहार गर्न सक्छन् ।

» अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्नेहरूको जोखिमपूर्ण स्थिति र रोजगारदाताले राष्ट्रिय श्रम कानुनको सम्मान गर्न नसक्नु र आफ्ना कामदारलाई सभ्य व्यवहार नगर्नुले श्रम प्रशासनको लागि अनौपचारिक अर्थतन्त्र महत्वपूर्ण क्षेत्र हो भन्ने देखाउँछ ।

» श्रम कार्यलय एक्लैले अनौपचारिक अर्थ व्यवस्थाको समस्या पार लगाउने अपेक्षा गर्न सकिँदैन । अनौपचारिक अर्थ व्यवस्थाले सामाजिक सुरक्षा, स्वास्थ्य, सुरक्षा, बसाइँ सराइँ, शिक्षा, रोजगारी लगायत समग्र अर्थतन्त्रमा असर पारेको हुन्छ । निरीक्षकहरूले अनौपचारिक अर्थ व्यवस्थाको कार्यहरूको समन्वय, नीति र सूचना आदानप्रदान सुनिश्चित गर्न सम्बन्धित विभिन्न मन्त्रालय र निकायहरूसँग समन्वय गर्ने तरिका खोज्नु पर्छ ।

पाठ्यसामग्री २.२.१ क : कपडा उत्पादनसम्बन्धी घटना अध्ययन

सहरभन्दा बाहिर एक भवनमा रहेको कारखानामा आठ वर्षभन्दा कम उमेरका बालबालिकाले कपडा उत्पादन गर्ने गरेको श्रम कार्यालयमा गुनासो आएको छ । निरीक्षकहरूलाई यो कथित अनौपचारिक रोजगारको व्यवस्थापन कसले गरिरहेको छ भन्ने थाहा छैन तर बालबालिका कुन स्थानमा काम गरीरहेका छन् भन्ने जानकारी छ । आफ्नो समूहसँग छलफल गर्नुहोस् र तलको प्रश्नको उत्तर दिनुहोस् :

1. निरीक्षकहरूले गुनासोको अनुसन्धान गर्न कस्ता पाइला चाल्न सक्छन् ?
2. त्यहाँ सम्म पुग्न उनीहरूले कस्तो समस्याको सामना गर्नु पर्ला ? त्यसलाई उनीहरूले कसरी पार लगाउन सक्छन् ?
3. कामदारबाट जानकारी लिँदा कस्तो समस्याको सामना गर्नु पर्ला ? त्यसलाई उनीहरूले कसरी पार लगाउन सक्छन् ?
4. बालबालिकाबाट जानकारी लिँदा कस्तो समस्याको सामना गर्नु पर्ला ? त्यसलाई उनीहरूले कसरी पार लगाउन सक्छन् ?
5. निरीक्षकले त्यहाँबाट बालबालिकालाई सुरक्षित तरिकाले हटाउन र उनीहरूलाई आवश्यक सेवा प्रदान गर्ने सँस्थामा सिफारिस गर्न कस्तो कदम चाल्नु पर्ला ?

पाठ्यसामग्री २.२.१ ख : घरेलु श्रमिकबारे घटना अध्ययन

श्रम कार्यालयलाई सहरको सम्पन्न क्षेत्रमा रहेका घरहरूमा धेरै साना बालिकाहरू घरेलु सहयोगीका रूपमा काम गरिरहेका छन् भन्ने कुराको जानकारी छ। यो पनि राम्रोसँग थाहा छ कि ती बालिकाहरू विद्यालय जाँदैनन्। त्यहाँ भर्खरै एक परिवारले काममा लगाएको एउटी बालिकालाई दुर्व्यवहार गरिएको भन्ने गुनासो आएको छ। आफ्नो समूहसँग छलफल गर्नुहोस् र तलका प्रश्नको उत्तर दिनुहोस् :

1. निरीक्षकहरूले त्यहाँको घरेलु बाल श्रमिकको अवस्थालाई सम्बोधन गर्न कस्तो पाइला चाल्न सक्छन् ?
2. बालिकासम्मको पहुँच र उनीबाट जानकारी लिन कस्तो समस्याको सामना गर्नु पर्ला ? त्यसलाई उनीहरूले कसरी पार लगाउन सक्छन् ?
3. काममा लगाउने परिवारबाट जानकारी प्राप्त गर्न कस्तो समस्याको सामना गर्नु पर्ला ? त्यसलाई उनीहरूले कसरी पार लगाउन सक्छन् ?
4. निरीक्षकहरूले दुर्व्यवहारको गुनासोको अनुसन्धान गर्न, आवश्यक परे बालिकालाई सुरक्षित रूपमा हटाउने सुनिश्चितता र उनलाई सेवा सहयोग प्रदान गर्ने सँस्थासँग कसरी जोड्न सक्छन् ?

पाठ्यसामग्री २.२.१ ग : बालुवाखानी बारे घटना अध्ययन

सुख्खा मौसममा धेरै परिवार गाँउबाट स्थानीय निर्माण कारखानामा बालुवा, माटो र ढुङ्गा बिक्री गर्न नदी छेउ बसाइँ सर्छन् । बालबालिका पनि आफ्ना आमा बुवासँग नदीमा जान्छन् । बालुवा खन्न र ३० किलोभन्दा बढी वजनका बोरा ओसार पसार गर्न सहयोग गर्छन् जहाँ ट्रकहरू नदी किनारभन्दा माथि बालुवा लैजान कुरेर बसेका हुन्छन् । ती बालबालिकाहरू विद्यालय जाँदैनन् र तिनीहरूलाई बेला बेला गम्भीर चोट लाग्ने गरेको जानकारी आएको छ ।

1. निरीक्षकहरूले बालुवा खानीमा काम गर्ने बालबालिकाको अवस्थालाई सम्बोधन गर्न कस्तो पाइला चाल्न सक्छन् ?
2. यस्तो अवस्थालाई सम्बोधन गर्न निरीक्षकले स्थानीय निर्माण कम्पनीसँग के काम गर्न सक्छ ?
3. कम्पनीसँग काम गर्दा उनीहरूले कस्तो समस्याको सामना गर्नु पर्ला ? त्यसलाई उनीहरूले कसरी पार लगाउन सक्छन् ?
4. परिवार र बालबालिकाहरूबाट जानकारी लिन कस्तो समस्याको सामना गर्नु पर्ला ? त्यसलाई उनीहरूले कसरी पार लगाउन सक्छन् ?
5. निरीक्षकले नदीमा काम गर्ने बालबालिकालाई विद्यालय भर्ना गर्न कसरी सहयोग गर्न सक्छन् ?
6. बालबालिकाको अवस्था सुधार गर्न निरीक्षकले कस्ता सरोकारवालासँग सहकार्य गर्न सक्छन् ?

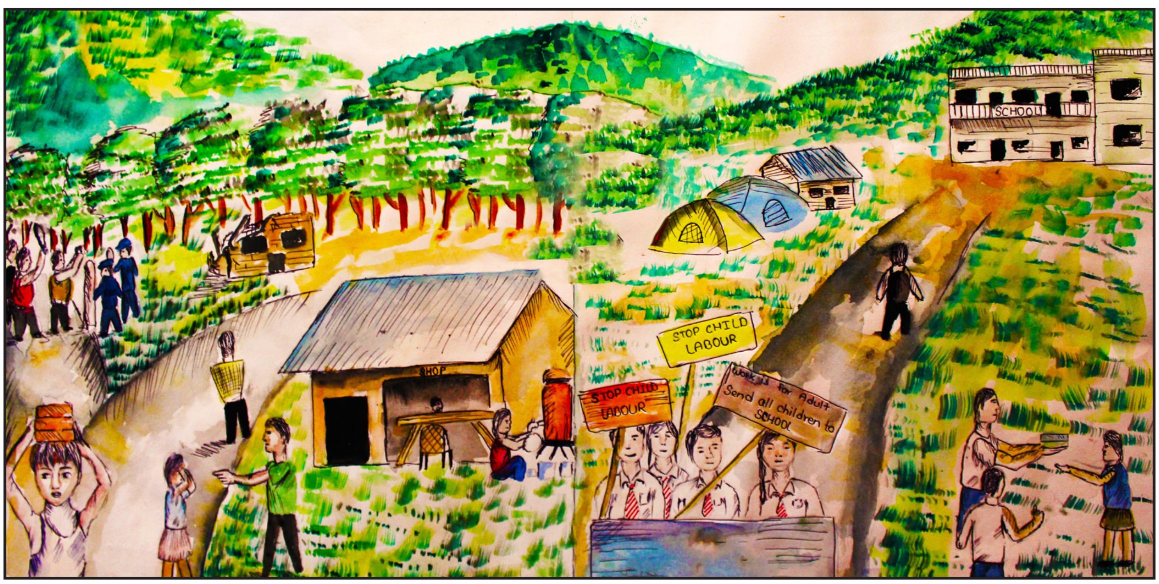
पाठ २.३: सरोकारवालासँग समन्वय र सहकार्य

(६० मिनेट)

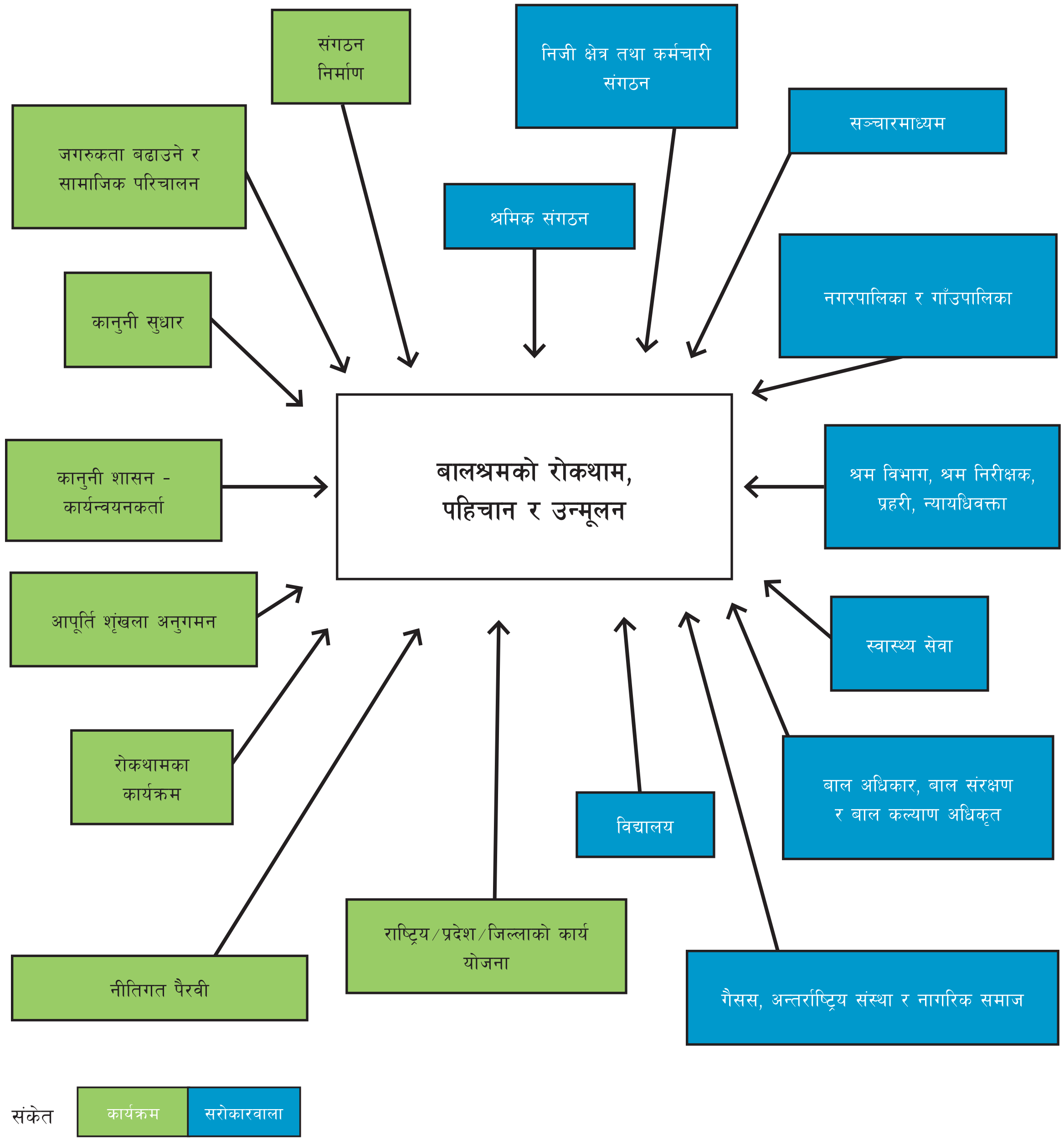
उद्देश्य

बालश्रम विरुद्धको लडाइँमा सरोकारवालासँग समन्वय र सहकार्य गर्नु महत्वपूर्ण हुन्छ भनी सिक्नु ।

श्रम निरीक्षकहरू बालश्रम विरुद्ध लड्ने मुख्य कर्ता भए पनि उनीहरू एक्लैले यो गर्न सक्दैनन् । समस्यालाई पूर्ण रूपमा सम्बोधन गर्न वृहद् र संयोजित दृष्टिकोण आवश्यक पर्छ । यसको प्रभावकारिताका निम्ति, निरीक्षकहरूले बालश्रम उन्मूलन गर्ने लक्ष्य राखेका संस्थाहरूको सञ्जालमा प्रवेश गर्नु पर्छ । खासगरि, अनौपचारिक क्षेत्रमा बालश्रम सम्बोधन गर्ने प्रयासमा सहकार्य महत्वपूर्ण हुन्छ । 'अनौपचारिक अर्थ व्यवस्थाले रोजगारी, सामाजिक सुरक्षा, स्वास्थ्य र सुरक्षा, बसाइँ सराइँ, शिक्षा, रोजगारी लगायत समग्र अर्थतन्त्रमा असर पारेको हुन्छ ।'[6] त्यसैले, यस्ता सवाल सम्बोधन गर्ने सरकारी निकायहरूले सूचना आदानप्रदान गर्ने र आफ्ना क्रियाकलापमा एकअर्कासँग समन्वय गर्ने तरिकाको खोजी गर्नुपर्छ ।



निरीक्षकहरूले राष्ट्रिय स्तरमा सरकारी निकायहरूसँग समन्वय गर्नु त महत्वपूर्ण हुन्छ नै, साथै गाँउ स्तरीय र जिल्ला स्तरीय योजना संयन्त्रमा बालश्रम उन्मूलन र विकल्प प्रदान गर्ने कार्यक्रम समावेश गराउन स्थानीय स्तरमा काम गरिरहेका निरीक्षकका लागि पनि यो महत्वपूर्ण छ । सरकारी निकायसँग समन्वय गर्नुका अलावा, निरीक्षकहरूले आफ्नो कामलाई सूचना प्रदान गरेर वा स्रोतसाधन उपलब्ध गराएर सहयोग गर्न सक्ने नागरिक समाज, गैरसरकारी संस्था, सञ्चार माध्यम, कर्मचारी सङ्गठन र रोजगारदातासँग पनि मिलेर काम गर्ने उपाय खोज्नुपर्दछ ।


संगठन निर्माण
निजी क्षेत्र तथा कर्मचारी संगठन
सञ्चारमाध्यम
जगरुकता बढाउने र सामाजिक परिचालन
श्रमिक संगठन
नगरपालिका र गाँउपालिका
कानुनी सुधार
बालश्रमको रोकथाम, पहिचान र उन्मूलन
कानुनी शासन - कार्यन्वयनकर्ता
श्रम विभाग, श्रम निरीक्षक, प्रहरी, न्यायधिवक्ता
आपूर्ति शृंखला अनुगमन
स्वास्थ्य सेवा
रोकथामका कार्यक्रम
बाल अधिकार, बाल संरक्षण र बाल कल्याण अधिकृत
विद्यालय
राष्ट्रिय/प्रदेश/जिल्लाको कार्य योजना
नीतिगत पैरवी
गैसस, अन्तर्राष्ट्रिय संस्था र नागरिक समाज
संकेत
कार्यक्रम
सरोकारवाला

तिन तहको शासन प्रणाली रहेको नेपालको संरचनामा स्थानीय तहका सरकारहरुले बालश्रम निवारणका लागि कार्य गर्नपर्ने जिम्मेवार बनाएको छ । अर्कोतर्फ श्रमीकको सवाल प्रदेश र संघीय सरकारको साझा क्षेत्राधिकार को रुपमा उल्लेख गरिएको छ । त्यसैले यस सन्दर्भमा निम्न कार्य गर्न सकिन्छ :

प्रत्येक स्थानीय सरकारमा (गाउँ पालिका तथा नगरपालिकाहरु) अन्तर्गत एक बालश्रम अनुगमन तथा रोकथाम समिति गठन गर्न सकिन्छ । उक्त समितिमा स्थानीय तहको महिला बालबालिका शाखाका प्रतिनिधि, प्रहरी निकायका प्रतिनिधि, सम्बन्धित क्षेत्रको श्रम हेर्ने श्रम कार्यालयका प्रतिनिधि, नागकिर सँगठनका प्रतिनिधि, सामुदायिक विद्यालहरुका प्रतिनिधि, स्थानीय स्वास्थ्य संस्थाका प्रतिनिधि तथा बालक्लबका प्रतिनिधीहरुलाई राख्न सकिन्छ । उक्त समितिले निम्न कार्यहरु गर्न सक्ने नियम बनाइ लागु गर्न सकिन्छ :

1. बालश्रम रोकथाम सम्बन्धी काम गर्ने संस्थाहरूसँगको सहकार्यमा बालश्रम निरीक्षण तथा अनुगमन गर्न एकीकृत कार्य योजना निर्माण तथा कार्यान्वयन गन
2. आफ्नो क्षेत्रमा हुने बालश्रम सम्बन्धी कार्यक्रमको अनुगमन गर्ने
3. बालश्रम अनुगमन तथा निरीक्षण सम्बन्धी कार्यक्रमहरूको प्रगति समिक्षा गर्ने र संघीय निकायमा प्रतिवेदन पेश गर्ने
4. स्थानीय संस्थाहरूलाई बालश्रम निरीक्षण सम्बन्धी प्रशिक्षण दिने
5. बालश्रम भइरहेको छ भन्ने जानकारी प्राप्त भएमा बालश्रम भएको स्थानको अनुगमन तथा निरीक्षण गर्न
6. बालश्रमको प्रयोग गर्ने रोजगारदाताहरुलाई कार्वाही गर्न र बालश्रमिकलाई न्याय तथा क्षतीपुर्ती प्रदान गर्न सम्बन्धित श्रम कार्यालय तथा न्यायीक निकायमा सिफारीश गर्ने ।

अभ्यास २.३.१ : सहकार्य र समन्वयका लागि प्रोत्साहन गर्न सरोकारवालाहरूको नक्शांकन

उद्देश्य :

- बालश्रम विरुद्धको लडाइँमा सार्वजनिक संस्था र सरोकारवालाहरूसँग काम गर्नुको महत्व बुझ्नु ।
- सहयोग र सहकार्यद्वारा अधिकतम स्रोत र संरक्षणका उपायका लागि विभिन्न सङ्घसंस्थाको पहिचान गर्नु ।

समय :

- (६० मिनेट)

सामग्री र तयारी :

- प्रत्येक सहभागीलाई पठ्यसामग्रीका प्रतिहरू २.३.१: बालश्रमलाई सम्बोधन गर्ने सरोकारवालाहरूको सूची
- कलम
- सहजकर्तालाई फ्लिप चार्ट र मार्कर

विधि :

- सहभागीलाई अभ्यासको उद्देश्य बताउनुहोस् । यस अभ्यासको मुख्य उद्देश्य निरीक्षकहरूको कामलाई प्रभावकारी बनाउन समन्वय गर्नुपर्ने सरकारी निकाय र सरोकारवालाको सूची उल्लेख भएको सरोकारवाला नक्शा निर्माण गर्नु हो भनी सहभागीलाई सम्झाउनुहोस् ।

  (५ मिनेट)

- निरीक्षकहरूसँग सिमीत आर्थिक तथा मानवीय स्रोत हुने र बालश्रमलाई सम्बोधन गर्न अन्य सरकारी निकाय र सरोकारवालाहरूसँगको समन्वय महत्वपूर्ण हुने कुरामा सहभागीहरूलाई व्याख्या गर्नुहोस् । समन्वय र सहकार्य विभिन्न तरिकाबाट गर्न सकिन्छ । सहभागीहरूलाई समस्या सम्बोधन गर्न श्रम मन्त्रालयले अन्य निकायहरूसँग कसरी काम गर्न सक्छन् विचार मन्थन गर्न भन्नुहोस् । सहभागीहरूले उत्तर भन्न थालेपछि कोठाको अगाडि फ्लिप चार्टमा लेख्नुहोस् । आवश्यकता अनुसार निम्न अनुसारका उत्तर थप्नुहोस् :
  - बालश्रम रोकथाम र जागरण गराउने अभियान
  - बालश्रमको अनुगमन, सुधारिएको तथ्याङ्क सङ्कलन र सूचना आदान प्रदान प्रक्रिया
  - श्रम कार्यालयलाई बालश्रमको घटना सिफारिस गर्ने
  - उद्धार गरिएका बालबालिकालाई सेवा आवश्यक भएमा निरीक्षकले सेवाप्रदायकसमक्ष सिफारिस गर्ने

- उद्धार गरिएका बालबालिकाहरू पुनः शोषित अवस्थामा फर्किएका छन् छैनन्, सुनिश्चित् गर्न जाँच गर्नुहोस्

(१० **मिनेट**)

» समन्वयको पहिलो चरण सरोकारवालाहरूको नक्शांकन गर्नु हो । प्रत्येक श्रम कार्यालयले उदाहरणको लागि :

- बलबालिकाको मुद्दामा काम गर्ने संस्थाहरू र स्थानीय सार्वजनिक निकायहरूको सूची तयार गर्ने
- सूचीकृत गरिएका प्रत्येक संस्थाको कार्यक्षेत्र, जिम्मेवारी र स्रोतहरूको बारेमा जानकारी सङ्कलन गर्नुहोस्
- श्रम कार्यालयले सूचीमा रहेका संस्थाहरूसँग कसरी बालश्रमलाई राम्रोसँग सम्बोधन गर्ने भन्ने दृष्टिकोणको निर्माण गर्नुहोस्
- महत्व र सान्दर्भिकताका आधारमा सरोकारवालाहरूको प्राथमिकीकरण गर्नुहोस्

(५ **मिनेट**)

» सहभागीलाई ४-५ जनाको साना समूहमा विभाजन गर्नुहोस् - संभव भएसम्म सहभागीहरूलाई भौगोलिक क्षेत्रको आधारका मिलाउनुहोस् । प्रत्येक सहभागिहरूलाई पठ्यसामग्री २.३.१ को प्रति बाँडनुहोस् र उनीहरूलाई आफ्नो भौगोलिक क्षेत्रमा बालबालिकाको सुरक्षाको मुद्दामा काम गर्ने सान्दर्भिक सरोकारवालासँग सम्बन्धित विषयमा विचार मन्थन गर्न भन्नुहोस् र आफ्ना क्षमता अनुसार तालिका भर्न भन्नुहोस् । समूहका सबै सदस्य एकै स्थानमा काम नगरेका हुन सक्छन् । त्यसको लागि सहभागीहरूले प्रश्न सोधेर स्मरण अभ्यास गर्न सहयोग गरी आफ्ना सूची भर्न सक्छन् । प्रत्येकले तालिका भरिसके पछि सहयोगी लागेका संस्थाहरूलाई ३.१ सबैभन्दा महत्वपूर्ण स्थान दिनुहोस्, ३.२ दोस्रो महत्वपूर्ण स्थान भनेर उनीहरूलाई प्राथमिकीकरण गर्न भन्नुहोस् ।

(२० **मिनेट**)

» सहभागीलाई एकै ठाउँ बोलाउनुहोस् र प्रत्येक समूहलाई आफ्ना घटना अध्ययन र त्यसको उत्तर सबैसामु प्रस्तुत गर्न लगाउनुहोस् । प्रश्न र टिप्पणीलाई प्रोत्साहन दिनुहोस् ।

(१५ **मिनेट**)

» प्रश्नोत्तर र मुख्य सन्देश सहित समापन गर्नुहोस् ।

(५ **मिनेट**)

मुख्य सन्देश :

- अन्य सरकारी र गैर सरकारी संस्थाहरूको सहयोग बिना र स्रोतको सिमीतताका कारण श्रम मन्त्रालयले बालश्रमलाई उपयुक्त मात्रामा सम्बोधन गर्न सक्दैन, विशेष गरी अनौपचारिक क्षेत्रमा जहाँ बालश्रम अधिक हुन्छ ।
- निरीक्षकले समुदायबाट बाहिर निस्केर बालश्रम विरुद्धको लडाइँमा सङ्लग्न अन्यसँग भेटघाट गर्नुपर्छ । यसले निरीक्षकलाई समस्या कहाँ छ भन्ने बुझ्न र उपयुक्त प्रतिकार्यको निर्धारण गर्न मद्दत गर्छ ।
- राम्रोसँग अनुसन्धान गरिएको सरोकारवाला नक्शाङ्कनले निरीक्षकहरूलाई बालश्रम उन्मूलन गर्न सहयोग गर्ने साझेदार पहिचान गर्न र प्राथमिकीकरण गर्न सहयोग गर्छ ।
- नयाँ संस्था, कार्यक्रम र पहलहरू थपिँदै जाने भएकाले सरोकारवाला नक्शा निरन्तर रूपमा अद्यावधिक गर्नु पर्छ ।

पाठ्यसामग्री २.३.१ : बालश्रम सम्बोधन गर्न सरोकारवालाको सूची

भौगोलिक क्षेत्र (नगर र जिल्ला) :			
सँस्थाको नाम	कार्यक्षेत्र/विशेषज्ञता	ठेगाना/फोन नं	सम्पर्क व्यक्ति - नाम/ओहदा/इमेल
सरकारी निकाय			
गैसस हरू			
मजदुर सङ्गठनहरू			

भौगोलिक क्षेत्र (नगर र जिल्ला) :			
सँस्थाको नाम	कार्यक्षेत्र/विशेषज्ञता	ठेगाना/फोन नं	सम्पर्क व्यक्ति - नाम/ओहदा/इमेल
विद्यालयहरू			
निजी क्षेत्र/औद्योगिक समूहहरू			
सञ्चार माध्यमहरू			

पाठ २.४ : रणनीतिक योजना तर्जुमा

(४५ मिनेट)

उद्देश्य

राष्ट्रिय, प्रदेश र स्थानीय तहमा बालश्रम सम्बोधन गर्दा रणनीतिक योजना तर्जुमाको महत्वबारे सिक्नु ।

असल रणनीतिक योजनाको आवश्यक अंशहरूको पहिचान गर्नु ।

धेरै श्रम कार्यालयसँग निरीक्षण सेवा प्रवाह गर्न समग्र रणनीतिक योजना र दृष्टिकोण छ तर **बालश्रम सम्बोधन गर्ने छुट्टै रणनीति** छैन । विशिष्ट रणनीति वा रणनीतिक योजनाको निर्माण गर्न निरीक्षकहरूलाई उत्प्रेरणा गर्ने र समस्या सम्बोधन गर्न उनीहरूले कसरी काम गर्ने भनेर निर्देशन दिनु पहिलो चरण हो ।[ii] यस्ता योजनाले निरीक्षकको दृष्टिकोणको जानकारी र मुद्दा सम्बोधन गर्ने प्रतिबद्धताको संकेत गर्दछ र निरीक्षकहरूलाई निर्देशन प्रदान गर्छ जसले व्यवस्थित र प्राथमिकतामा आधारित समसीमा सहितको दृष्टिकोण राखेर सबैलाई एकै लक्ष्य प्राप्त गर्न प्रोत्साहन गर्दछ । राष्ट्रिय श्रम निरीक्षण सेवालाई बालश्रम सम्बोधन गर्न समग्र रणनीतिक योजना महत्वपूर्ण भएजस्तै, श्रम निरीक्षक उपस्थित भएका **जिल्ला श्रम कार्यालय**लाई पनि निश्चित भौगोलिक क्षेत्रको उद्योग, जोखिम समूह, सम्बन्धित सरोकारवाला आदि जस्ता बालश्रमलाई बढाउने अन्य कारक तत्वहरू सम्बोधन गर्ने आफ्नौ रणनीतिक योजना चाहिन्छ ।

राष्ट्रिय, प्रदेश वा स्थानीय सबै तहको रणनीतिक योजना सुशासन, सहभागिता, पारदर्शिता, समता, समावेशीता, प्रभावकारिता, जवाफदेहिता र कानुनी शासनको आधारभूत सिद्धान्तबाट निर्देशित हुनुपर्छ । मूलतः प्रभावकारी योजनाले नीतिगत, कार्यगत र बजेटसम्बन्धी निर्णय प्रक्रियालाई सहयोग पुर्‍याउनुपर्छ र जवाफदेहिता सुनिश्चित् हुने संरचना प्रदान गर्नुपर्छ ।

ii Section 13(a) of Nepal's Child Labor Inspection and Monitoring Directive, 2071 contemplates Ministry of Labor developing an "integrated action plan for child labor inspection and monitoring" in collaboration with organizations working in the child labor sector.

बालश्रम सम्बन्धी रणनीतिक योजनामा देहायका विषय समावेश हुनुपर्छ :

- ध्येय वाक्य
- सुशासनको निर्देशक सिद्धान्त
- निश्चित् समयमा श्रम कार्यालयहरूले बालश्रम सम्बोधनका विषयमा के उपलब्धी हासिल गर्ने लक्ष्य लिएका छन् भन्ने पहिचान गर्दै उद्देश्य र नाप्न मिल्ने नतिजा
- निरीक्षण र दण्ड आदेशहरूको लागि स्पष्ट पारदर्शिता र प्रभावकारी प्रक्रियाको विवरण
- बालश्रम सम्बोधनको जिम्मा दिइएकाहरूको जिम्मेवारी र रणनीतिको कार्यान्वयन कसले गर्छ, उसको विवरण सहित स्पष्ट व्याख्या
- बालश्रम उन्मूलनमा इच्छुक सरोकारवालासँग सहकार्यको रूपरेखा
- बालश्रम धेरै भएको क्षेत्र वा जोखिमपूर्ण काममा बालबालिका सङ्लग्न रहेको क्षेत्र जस्ता विशेष महत्वका क्षेत्रलाई कसरी सम्बोधन गर्ने प्राथमिकतामा राख्नेबारे चर्चा गर्ने

योजना तयार गर्दा, श्रम कार्यालयले आफ्नो कामलाई निर्देशित गर्ने वा सूचित गर्ने पहिले नै बनेका कुनै दस्तावेज वा प्रतिवद्धतापत्रहरू भएमा त्यसको समिक्षा गर्नुपर्छ । नेपालमा देहायका लगायतका दस्तावेजहरू छन् :

- राष्टीय रोजगार निति
- राष्टीय श्रम निति
- श्रम ऐन नियमावलीहरु (संघीय र प्रदेश स्तरीय)
- राष्टीय योजना तथा प्रदेश विकास योजना
- बालश्रम निवारण गुरु योजना
- दिगो विकास लक्ष्य कार्यान्वयन मार्गचित्र
- बालबालिका सम्बन्धि ऐन नियमावली (संघीय र प्रदेश)
- बालश्रम सम्बन्धि ऐन नियमावली (संघीय र प्रदेश)
- स्थानीय तहको बालबालिका सम्बन्धि योजना र बजेट

अभ्यास २.४.१ : रणनीतिक योजनाको निर्माण

उद्देश्य :

» बालश्रमसँग लड्न मुख्य क्रियाकलापको रेखाङ्कन गर्दै रणनीतिक योजना निर्माण गर्न सक्षम हुन

समय :

» ९० मिनेट

सामग्री र तयारी :

» प्रत्येक समूहलाई पठ्यसामग्री २.४.१ : रणनीतिक योजनाको ढाँचा को प्रति

» कलम

विधि :

» सहभागीलाई अभ्यासको उद्देश्य व्याख्या गर्नुहोस् ।

(**५ मिनेट**)

» सहभागीलाई रणनीतिक योजना किन महत्वपूर्ण छ भन्न लगाउनुहोस् । केही प्रतिक्रियाहरू आउन थालेपछि रणनीतिक योजनाले सिमीत स्रोतहरूलाई प्रयोग गरी कसरी प्रभावकारी रूपमा निश्चित् लक्ष्यहरू प्राप्त गर्न सिकाउँछ भनेर सहभागीलाई सम्झाउनुहोस् :

- 'बालश्रम सम्बन्धी जागरुक गराउने' जस्तै **लक्ष्य**
- 'इटा भट्टाको बालश्रम न्यूनीकरण गर्ने' जस्तै **क्षेत्र**
- 'पोखराको बालश्रम न्यूनीकरण गर्ने' जस्तै **भौगोलिक क्षेत्र**

सहभागीलाई आफ्नो स्थानीय श्रम कार्यालयमा बालश्रम न्यूनीकरण गर्ने रणनीतिक योजना भए नभएको सोध्नुहोस् । छ भने उनीहरूलाई योजनाको व्याख्या गर्न लगाउनुहोस् ।

(**२० मिनेट**)

» सहभागीलाई ४-५ जनाको साना समूहमा विभाजन गर्नुहोस् र प्रत्येक समूहलाई पठ्यसामग्री २.४.१का प्रतिहरू दिनुहोस् । प्रत्येक समूहलाई आफूलाई केन्द्रित हुन मन लागेको बालश्रमको विशेष क्षेत्रमा निर्णय गर्न भन्नुहोस् । उदाहरणको लागि :

- रणनीतिक साझेदारहरूको सबलीकरण, बाल श्रमिक र तिनीहरूका परिवारलाई सहयोग र सेवा पहुँचमा सुधार ।
- बालश्रम सम्बन्धी तथ्याङ्क सङ्कलन गर्न र ज्ञान व्यवस्थापन योजना तयार गर्ने ।

- घरेलु बाल श्रमिकको जोखिमको विषयमा जागरुक बनाउन ।

समूहहरूले केन्द्रित क्षेत्रको निर्णय गरेपछि तिनीहरूलाई कम्तीमा पाँच उद्देश्य राखी त्यसलाई समेट्ने गरी कार्यक्रम, अनुमानित नतिजा, सूचक, बजेट, समयसीमा र साझेदारहरूको ढाँचामा भर्न लगाउनुहोस् ।समय पुगेसम्म धेरै भर्न प्रोत्साहन गर्नुहोस् ।

(**३० मिनेट**)

» सहभागीहरूको सहभागीलाई एकै ठाउँमा बोलाउनुहोस् र प्रत्येक समूहलाई आफ्ना घटना अध्ययन र त्यसको उत्तरको प्रस्तुती गर्न लगाउनुहोस् । प्रश्न र टिप्पणीलाई प्रोत्साहन दिनुहोस् ।

(**३० मिनेट**)

» प्रश्नोत्तर र तल दिइएका मुख्य सन्देश सहित समापन गर्नुहोस् ।

(**५ मिनेट**)

मुख्य सन्देश :

» राष्ट्रिय निरीक्षण सेवालाई बालश्रम सम्बोधन गर्न समग्र रणनीतिक योजना महत्वपूर्ण भएजस्तै, श्रम निरीक्षक रहेका प्रत्येक जिल्ला श्रम कार्यालयलाई पनि योजना निर्माणले बालश्रमको क्षेत्रीय जोखिम पहिचान गर्न सहयोग गर्छ ।

» रणनीतिक योजनाको निर्माण निरीक्षकहरूलाई उत्प्रेरणा दिने महत्वपूर्ण पाइला हो र यसले उनीहरूलाई बालश्रमलाई सम्बोधन गर्न कसरी काम गर्ने भनेर निर्देशन गर्दछ ।

» योजनाहरूले समयबद्ध, व्यवस्थित र प्राथमिकतामा आधारित दृष्टिकोणमा राख्छ जसले सबैलाई एउटै लक्ष्यमा रहेर काम गर्न प्रोत्साहन गर्छ ।

» क्षेत्रगत वास्तविकताबारे निरीक्षकमा भएको ज्ञानले रणनीतिक योजना प्रक्रियालाई सहयोग पुऱ्याउनुपर्छ ।

» योजनाहरूमा रणनीति कार्यान्वयनको अनुगमन कसले गर्ने लगायत बालश्रम सम्बोधन गर्ने सबैको जिम्मेवारीका बारेमा विस्तृत व्याख्या गर्नु पर्छ ।

पाठ्यसामग्री २.४.१ : रणनीतिक योजनाको ढाँचा

लक्ष्य : यस रणनीतिक योजनाले ____________________

लक्ष्यको उदाहरण : यस रणनीतिक योजनाले इट्टा भट्टामा बाल श्रमको प्रयोग घटाउनेछ ।

उद्देश्य	गतिविधि	अपेक्षित नतिजा	सूचकहरू	बजेट	समयसीमा	साझेदारहरू	जिम्मेवार व्यक्ति

पाठ २.५ : तथ्याङ्क सङ्कलन, अभिलेखिकरण र प्रतिवेदन

(६० मिनेट)

उद्देश्य

बालश्रमको प्रवृत्तिको निगरानी राख्न, रणनीतिक योजना तर्जूमा गर्न, प्राथमिकता निर्धारण गर्न, प्रभावकारी सहकार्यको व्यवस्था गर्न, कुनै खास अवस्थालाई कसरी सम्बोधन गर्ने निर्णय गर्न, प्रगति मापन गर्न, र स्रोतसाधनको लागि पैरवी गर्न तथ्यपरक गुणात्मक र परिमाणात्मक तथ्याङ्क, विश्लेषण र प्रतिवेदनको महत्व बुझ्नु ।

तथ्याङ्क सङ्कलन

बालश्रम सम्बन्धी प्रवृत्ति थाहा पाउन र अद्यावधिक गर्न, रणनीतिक योजना निर्देश गर्न, प्राथमिकता मिलाउन, प्रभावकारी सहकार्य व्यवस्था निर्धारण गर्न, कुनै खास अवस्थामा कसरी राम्रोसँग प्रतिकार्य गर्ने भन्ने निर्णय गर्न, प्रगति मापन गर्न र स्रोतहरूको पैरवी गर्न सही गुणात्मक र संख्यात्मक जानकारी सङ्कलन गर्नु श्रम निरीक्षकहरूको लागि अत्यन्त जरुरी हुन्छ । बालबालिकाको काम अवलोकन, सर्वेक्षण, द्रुत अध्ययन, नक्शाङ्कन अभ्यास, आधारभूत सर्वेक्षण सहित विविध तरिका प्रयोग गरी तथ्याङ्क सङ्कलन गर्न सकिन्छ । सर्वेक्षणमा सहभागी हुँदा निरीक्षकले 'अन्य तरिकाले थाहा नपाइने क्षेत्रबारे थाहा पाउँछन् र बालबालिका र कामदारको अन्तर्वार्ता लिँदा अनुभव प्राप्त गर्छन् ।'[7]

कामदार, बालबालिका र परिवारसँगको प्रत्यक्ष अन्तर्वार्ता बाहेक त्यस क्षेत्रमा काम गर्ने अन्य सरकारी कर्मचारी जस्तै कृषि प्रसारकर्मी, विद्यालय र व्यावसायिक प्रशिक्षण केन्द्र, प्रहरी र अदालतको रेकर्ड र सामाजिक सेवा निकाय जस्तैः स्वास्थ्य, कल्याणकारी निकाय, आश्रय तथा परामर्श सुविधा जसले बाल कामदारलाई कसरी उल्लेख गर्ने भन्ने विषयमा निरीक्षकहरूलाई जानकारी दिन सक्छ त्यसबाट पनि महत्वपूर्ण जानकारी प्राप्त गर्न सकिन्छ ।

सम्भव र सान्दर्भिक भएसम्म बालश्रम सम्बन्धी सङ्कलित तथ्याङ्क निम्न आधारमा वर्गिकरण गर्नुपर्छ :

- लिङ्ग
- उमेर
- सामाजिक आर्थिक अवस्था
- ग्रमीण/सहरी
- बसाइँ सराइँको अवस्था
- अपाङ्गता
- विद्यालय हाजिरी
- राष्ट्रियता
- जातीयता
- धार्मिक आवद्धता
- मातृभाषा
- अन्य जोखिमपूर्ण जनसमुदाय (यौनकर्मीका सन्तान, सडक बालबालिका, टुहुरा बालबालिका आदि)

प्रतिवेदन[४]

निरीक्षकले कार्यक्षेत्रको भ्रमणको समयमा विस्तृत टिप्पणी राख्नु पर्ने हुन्छ । एक पटक निरीक्षण सकिएपछि निरीक्षकले त्यस स्थान छोड्नु पूर्व केही समय लिएर त्यहाँका व्यवस्थापक, उद्योगको रोजगारदाता वा निर्देशक, केही कर्मचारी प्रतिनिधि वा सुरक्षा समितिका सदस्य र बालबालिका जस्ता मुख्य व्यक्तिहरूबाट सारांश लिनु पर्छ । निरीक्षकले के कार्य गर्न खोजिएको अवस्थाप्रति आफ्‍ना बुझाइ सहित प्रतिक्रिया माग्नु पर्छ । यसरी आदानप्रदान गर्नु भनेको जानकारीको पुनः जाँच गर्नु हो र यसले रोजगारदाताको अवस्था सुधार गर्ने नियत छ छैन खुलासा गर्छ । रोजगारदातासँग कार्यहरूको प्राथमिकिकरण गर्न सम्झौता गर्ने एक अवसरका रूपमा यसलाई लिन सकिन्छ ।

त्यस पछि, निरीक्षकले सकभर एक दिनभित्र सबै अवलोकन, निष्कर्ष र सुझावलाई संक्षिप्त रूपमा राखेर प्रतिवेदन तयार गर्नु पर्छ । यी प्रतिवेदनहरू जानकारीको स्रोत र भविष्यको कार्य जस्तैः अदालती मामिलाको लागि सहयोगी स्रोत हुन सक्छ । प्रतिवेदनको सिरानमा निरीक्षकको नाम, निरीक्षण गरिएको मिति सहित, अवलोकनको विवरणलगायत जानकारी विभिन्न शिर्षकहरूमा विभाजन गरी स्तरीय ढाँचामा राख्नुपर्छ :

- » प्रतिष्ठानको स्वामीत्व, ठेगाना, व्यवस्थापकको नाम, टेलिफोन सहित उद्योगको प्रकृति र विवरण ।
- » कामदारको विवरण, विशेष गरी काम गर्ने बालबालिकाको उमेर, रोजगारीको प्रकृति र तिनीहरूले गर्ने काम ।
- » कार्य स्थलमा उल्लेखनीय जोखिमपूर्ण काममा बालबालिकाको सङ्लग्नता जस्तै विषाक्त सामग्री, गह्रौं भारी, लामो समय सम्म अप्ठ्यारो स्थिति, उपकरण सुरक्षाको अभाव, पानीको अभाव, बन्द निकास, साँघुरो वा भूमिगत काम गर्ने स्थान, खतरापूर्ण उचाइ र खतरापूर्ण उपकरण पर्दछन् ।
- » रात्री समयमा भएको काम, विश्राम समय आदि सहित काम गर्ने समय (आवश्यकता भएसम्म भिन्न उमेर समूहको लागि) ।
- » पारिश्रमिक, समयमा वा काम अनुसार, सार्वजनिक बिदा र खाना, बास, यातायात, कपडा जस्ता अन्य प्रकृतिका सुविधा ।
- » कुनै घटना वा दुर्घटना सम्बन्धी जानकारी, मुख्यतः बालबालिकाहरू सहभागी भएका र रोग आदि । (संभव भएसम्म पेसागत रोगको सूचक) ।

निम्न कार्यहरू प्रतिवेदन तयार गर्न सहयोगी हुन्छन् :

- » समस्याको पुनः जाँच गर्न निरीक्षण भ्रमणका क्रममा लिइएको टिपोट जाँच गर्नुहोस्-व्यक्तिगत विचारमा आधारित-जुन उनीहरूले राम्रोसँग प्राथमिकिकरण गरेका छन् ।
- » प्राप्त सिफारिस, प्रस्ताव र निर्देशन सही छ छैन सुनिश्चित गर्न कानुनी कागजपत्र, निर्देशिका र दस्तावेजहरु प्रकाशन हेर्नुहोस् र प्राविधिक सहकर्मीहरूसँग परामर्श लिनुहोस् ।
- » प्रत्येक समस्यामा कस्तो कार्य आवश्यक पर्छ निर्णय गर्नुहोस् । यो गम्भीरताको विश्लेषण, निरीक्षकको कानुन सम्मत शक्ति र दीर्घकालीन रूपमा कस्ता कार्यले कार्यक्षेत्रको अवस्थाको सुधार गर्न सक्छ त्यसमा भर पर्छ ।

अभिलेखिकरण

कार्यक्षेत्रमा अभिलेख राख्ने स्थानको व्यवस्था हुनु महत्वपूर्ण हुन्छ । कुनै पनि कार्यक्षेत्रको फाइलमा निरीक्षकको प्रतिवेदनदेखि कार्य टिपोट, सुझाव र कुनै सान्दर्भिक अनुसन्धानको नतिजा समावेश हुनु पर्दछ । अवज्ञा गर्ने उद्यमको अभिलेख सम्भव भएसम्म अवज्ञा गर्नुको कारण र कार्य अनुरोधसँगै सुधारको सूचना र त्यसको उपलब्धि सहित प्रतिवेदनको समय राख्नु पर्ने हुन्छ । निरीक्षकबाट प्राप्त जानकारीले आगामी निरीक्षणको आवश्यकता र क्षमता पहिचान गर्न, लागत वृद्धिको तथ्य खोज्न, प्रशिक्षण, नीति निर्माण र प्राविधिक सवलीकरण गर्न, अनौपचारिक अर्थव्यवस्थालाई राम्रोसँग पार लगाउन सहयोग गर्छ । निरीक्षकहरूले संभव भएसम्म उद्यमको दर्ता र कार्यक्षेत्रको निरीक्षण श्रम तथ्याङ्क राख्नु पर्नेछ । श्रम मन्त्रालयले सिमीत बजेटमा पनि तत्कालीन उद्यमको अभिलेख र स्थापनाको आधारभूत सर्वेक्षणको जानकारी राख्नुपर्छ ।[७]

नैतिकता र भ्रष्टाचार[iii]

(४५ मिनेट)

उद्देश्य

नैतिक आचरण प्रवर्द्धन गर्न राम्रा अभ्यास सिक्ने र आचार संहिताको नमुना प्रस्तुत गर्नु ।

कुनै पनि सार्वजनिक प्रशासनमा अनैतिक व्यवहार र भ्रष्टाचार संवेदनशील र महत्वपूर्ण सवाल हुन् । श्रम निरीक्षकहरू अन्य सार्वजनिक अधिकारी भन्दा भिन्न हुँदैनन् । तिनीहरूको काम कठिन हुन्छ । तलबसुविधा कम हुने हुनाले अवैध आम्दानीमा मन आकर्षित हुने डर हुन्छ । तथापि, व्यापार र विदेशी लगानीलाई प्रोत्साहन गर्न, निरीक्षकप्रति सार्वजनिक विश्वास र सम्मान कायम रहनु जरुरी हुन्छ ।

थोरै प्रतिशत निरीक्षकहरू मात्र भ्रष्टाचारमा आबद्ध भएपनि, त्यही एक जनाले पनि निरीक्षकको इज्जतमा आँच पुऱ्याउन सक्छ । त्यस्तो व्यवहार सहनु हुदैन । यस्तो भयो भने व्यवस्थापनले पर्यवेक्षणमा कडाई गर्नुपर्छ । भ्रष्टाचारको सम्भावनालाई कम गर्ने अन्य तरिकामा सकारात्मक सँगत , टोली निर्माण, स्पष्ट कार्यविधिको ब्यवस्था, सही काम गर्ने निरिक्षकलाई प्रोत्साहन र आवश्यक्ता अनुसार पुरस्कारको ब्यवस्था पनि हो । निरीक्षकहरू आफ्ना कामप्रति र निरीक्षण व्यवस्थापनप्रति उत्तरदायी हुनुपर्छ । राम्रो अभ्यासको जहिले पनि प्रोत्साहन गर्नुपर्छ र श्रम निरीक्षणमा पेशागत दृष्टिकोण आवश्यक हुन्छ, त्यसलाई पेशाका रूपमा पहिचान गरिनुपर्छ ।

यस अध्यायको अनुसूची २कमा रहेको आचार संहिता नमुना निरीक्षकहरूको भ्रष्टाचारको विरुद्ध लडाइँको प्रयास वा श्रम निरीक्षणको पेशालाई बलियो बनाउने आधारको रूपमा रहेको छ । सर्वप्रथम निरीक्षकहरूसँग काम गर्दा यसलाई **शपथ वा प्रतिवद्धताको** रूपमा प्रयोग गरी प्रत्येक निरीक्षकलाई हस्ताक्षर गर्न सुझाव दिइन्छ । यसले पारदर्शिता प्रवर्द्धन गर्न र निरीक्षण अभ्यासको आधारका लागि आवश्यक मार्गदर्शन प्रदान गर्छ । यसबाट रोजगारदाता र कामदारहरूले निरीक्षकबाट के आशा गर्ने र नीतिमा रहेको प्रावधान विरुद्धको व्यवहार सहन नहुने नीतिका माध्यमबाट थप थाहा हुन्छ ।

iii Excerpts taken from A Tool Kit for Labour Inspectors: A model enforcement policy, a training and operations manual, a code of ethical behavior. Edited by Annie Rice, Budapest, International Labour Office, pp. 69-85, 2006. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110153.pdf

अनुसूची २क : श्रम निरीक्षकहरूका लागि आचार संहिताको नमुना[iv]

श्रम निरीक्षण सेवाको सदस्य र मेरो पेशाका रूपमा, म निम्न सिद्धान्तहरूको सम्मान गर्छु, जुन नैतिक व्यवहारमा आधारित हुन्छ । म श्रम निरीक्षकको रूपमा मेरो काममा यसको अनुशरण र प्रचार गर्न स्वीकार गर्छु ।

निर्देशक सिद्धान्त :

1. म सधैं आफ्नो काम उच्च पेशागत स्तर र नैतिक सिद्धान्तहरूमा गर्नेछु ।
2. म मेरा सबै पेशागत जिम्मेवारीहरू राज्यले प्रमाणित गरेको कानुन र अनुमोदन गरेका अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड अनुसार, निरीक्षण सेवाका नियम र मूल्यहरूको आधारमा गर्नेछु ।
3. म सधैं रोजगारदाता र कामदारप्रति असल नियतले काम गर्ने छु र कामदारको व्यक्तिगत र सामूहिक रूपमा सुरक्षित कार्यस्थलको हक, सुरक्षा र स्वास्थ्यको अधिकार र कल्याणको लागि काम गर्नेछु ।

कर्तव्य र दायित्व :

1. म मेरो कर्तव्यमा श्रम निरीक्षण नीति र प्रशिक्षण पुस्तिकामा उल्लेख गरिएका आवश्यकता अनुरूप निर्देशित हुनेछु ।
2. म सबै नियमहरू वस्तुपरक ढंगले कार्यन्वयन गर्नेछु । कानुन लाग्ने व्यक्तिको सम्प्रदाय, जाति, लिङ्ग, भाषा, राजनीतिक वा धार्मिक आस्था वा सामाजिक हैसियतबाट प्रभावित नभइ एकरुप, स्वच्छ, समतामूलक र पारदर्शी ढङ्गले गर्नेछु ।
3. म एक सभ्य, उत्पादनशिल, सुरक्षित र स्वस्थ काम गर्ने वातावरण को स्थापना र संरक्षणलाई बढावा दिनको लागि राम्रो निरीक्षण अभ्यास को आधारभूत उद्देश्यको सम्मान र पालना गर्नेछु । उच्च जोखिमयुक्त प्रतिष्ठानहरू र कामदारहरूको कमजोर समूहहरूलाई प्राथमिकता दिनेछु ।

नैतिक व्यवहारको सिद्धान्त :

1. म भ्रष्टाचारको कुनै पनि कार्य वा यसको प्रयासको विरोध गर्नेछु ।
2. म सधैं मेरो कर्तव्यलाई एक तटस्थ तेस्रो पक्षको रूपमा प्रदर्शन गर्नेछु । म निरीक्षण प्रक्रियालाई प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा कुनै फाइदा, सेवा, भत्ता, सामान, उपहार आदि पाउने माध्यमको रूपमा प्रयोग गर्नेछैन ।
3. म मेरो ज्ञान, ओहदा वा प्रभाव कुनै पनि सार्वजनिक हित, निरीक्षण सेवाहरू, मेरो पेशा, सहकर्मीहरू वा ग्राहकहरूलाई कुनै पनि नोक्सान हुनेगरि प्रयोग गर्ने छैन ।
4. म ग्राहक वा संलग्न व्यक्तिको पूर्व स्वीकृति बिना निरीक्षण भ्रमणको बेला प्राप्त सूचना वा विश्वासमा दिईएका कुनै पनि औद्योगिक वा व्यावसायिक सूचनाहरू वा तथ्याङ्कको गोपनियता कायम राख्नेछु ।

---

iv Adapted from A Tool Kit for Labour Inspectors: A model enforcement policy, a training and operations manual, a code of ethical behavior. Edited by Annie Rice, Budapest, International Labour Office, 2006. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110153.pdf

तथापि, यस्तो सूचना लुकाउनाले कसैको जीवन वा श्रमिक वा समुदायको स्वास्थ्यमा खतरामा पर्ने सम्भावना भएमा, गोपनियताको सकभर संरक्षण गर्दै उपयुक्त निकाय सामु यस्ता सूचना खुलासा गर्न बाध्य हुनेछु ।

श्रम निरीक्षणलाई संस्थागत गर्दै :

1. म जनताको विश्वास रहेको, इमान्दार र शिष्टाचार निर्माण गर्नुपर्ने र कायम गर्नुपर्ने सँस्थाको सदस्य हुँ भनी याद गर्नेछु । मेरो व्यवहार र सोचको माध्यमले म मेरा सहकर्मी र जनताको लागि उदाहरण बन्नेछु ।
2. म, निरीक्षण सेवा र हामीले मिलेर काम गर्ने ग्राहकहरूको लागि, मेरो कार्यस्थलमा पेशागत मूल्यहरूमा जोड दिन्छु, र राम्रो बुझाई र सहयोगको लागि मेरा सहकर्मीसँग मिलेर काम गर्छु ।
3. म संस्थाको कार्यसम्पादनको सुधार गर्न उपयुक्त गतिविधिहरूमा भाग लिने प्रस्तावहरू निर्माण गर्न निरीक्षण सेवाहरूको एक सक्रिय सदस्य हुन प्रयास गर्नेछु ।
4. मेरा सहकर्मीसँग र मेरो व्यक्तिगत रूपमा म मेरो अनुभव, ज्ञान र विचारलाई सबैको भलाईका लागि व्यावहारिक रूपमा लागू गर्नेछु ।
5. नयाँ सिप र ज्ञानको अधिग्रहणको माध्यमबाट म मेरो व्यवसाय अगाडि बढाउने छु र आफ्ना सिप र ज्ञानको आधारमा मात्र पदोन्नति खोज्नेछु ।

नाम :____

मिति : ____

सन्दर्भ सामग्री

1. Decent Work Agenda. International Labour Organization (ILO), p.4, 2006.
2. Combating Child Labour- A handbook for Labour Inspectors. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), p. 16, 2002. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/ documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf
3. Schrank, Andrew. Improving Labor Inspection Systems: Design Options. U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs, p. 4, 2014. https://www.dol.gov/sites/default/files/ research/FY13_Schrank_Final.pdf
4. Informal Economy. International Labour Organization (ILO). http://www.ilo.org/employment/ units/emp-invest/informal-economy/lang--en/index.htm
5. Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook. International Labour Organization, pp. 14-15, 2015. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf
6. Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook International Labour Organization (ILO), 2015. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--- protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf
7. Combatting Child Labour – A Handbook for Labour Inspectors. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), p. 24, 2002. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/ documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf
8. Combatting Child Labour- A handbook for Labour Inspectors. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), p. 33-34, 2002. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/ documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf
9. Extending Labour Inspection to the Informal Economy : A Trainer's Handbook. International Labour Organization (ILO), pp. 115-116, 2015. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf

VERITÉ
Fair Labor. Worldwide.

WINROCK INTERNATIONAL

CLEAR II

लिसा कक्स्, श्रम विशेषज्ञ, भेरिटे
४४ बेल्चरटाउन रोड, एम्हर्स्ट MA, ०१००२
इमेल: lcox@verite.org
फोन: ४१३-२५३-९२२७

नेपाल

बालश्रम सम्बन्धी श्रम निरीक्षण तालिम

अध्याय ३ :
बालश्रमको पहिचान

Funding provided by the United States Department of Labor under Cooperative Agreement number IL-26260-14-75-K. These statements do not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government.

यस प्रकाशनको लागि अमेरिकी श्रम मन्त्रालयले सहयोग सम्झौता नं IL262601475K अन्तर्गत आर्थिक सहयोग प्रदान गरेको हो । यहाँ उल्लिखित विषयवस्तुले अमेरिकी श्रम मन्त्रालयको विचार वा नीति प्रतिविम्बित गर्दैनन् । यहाँ उल्लिखित व्यवसायिक नामहरू, व्यवसायिक उत्पादनहरू वा संस्थाहरूलाई अमेरिकी सरकारले समर्थन गरेको मानिदैन ।

यो पाठ्यक्रम सामूहिक कामको प्रतिफल हो जसमा सहकर्मीहरू फिलिप हन्टर र एलिसन एअरबिबको योगदान, जेना ब्यारन र रेचेल गर्डनको भाषा सम्पादन, अलाइन ग्राफिक डिजाइन, एलएलसि, की टेशा म्याग्सनको डिजाइन, र मारिसा क्याटालिना क्यासेको सिर्जनात्मक निर्देशनको महत्वपूर्ण योगदान रहेको छ । यो निर्देशिकाको मस्यौदा नेपालको श्रम कार्यालयका कर्मचारीहरुको लागि आयोजना गरिएको प्रशिक्षण कार्यशालामा परीक्षण र अद्यावधिक गरिएको हो । यस मस्यौदा प्रक्रियामा मिलन अधिकारी र उद्धव पौड्याल साथै कार्यशालाका सहभागीहरूले दिएको सुझाव ज्यादै जानकारीमूलक र प्रशंसनीय छन् । यस निर्देशिकामा रहेका सन्दर्भ सामाग्रीहरुलाई मिलन धरेलले अद्यावधिक गरेका हुन् ।

पाठ्यक्रमलाई शाब्दिक प्रा. लि.का ठाकुर अंगाई र विजयबाबु शिवाकोटीले नेपाली भाषामा अनुवाद गरेका हुन ।

यस प्रकाशनमा प्रयोग भएका तस्वीरहरू उदाहरणका लागि मात्र पेश भएका हुन् र अन्यथा उल्लेख भएको अवस्थामा बाहेक कुनै व्यक्ति विशेष, सम्पत्ती वा अवस्थाको प्रतिनिधित्व गर्दैनन् ।

२०१८

CLEAR II

लिसा कक्स्, श्रम विशेषज्ञ, भेरिटे
४४ बेल्चरटाउन रोड, एम्हर्स्ट MA, ०१००२
इमेल: lcox@verite.org
फोन: ४१३-२५३-९२२७

विषयसूची

अध्याय ३ परिचय ३

पाठ ३.१ : स्वस्फुर्त र प्रतिकार्यात्मक निरिक्षण ४

पाठ ३.२ : बालश्रमको सबैभन्दा बढि जोखिममा रहेका बालबालिकाको पहिचान ५

गरिबी ५

सिप सिक्ने चाह ५

प्राकृतिक प्रकोप र द्वन्द्व लगायतका सङ्कट ५

पारिवारिक विखण्डनमा रहेका बालबालिकाहरु........ ६

यात्रामा रहेका बालबालिकाहरु ६

अपाङ्गता भएका बालबालिका........ ६

विभेद ६

अभ्यास ३.२.१ : जोखिममा रहेका बालबालिकाको पहिचान........ ९

हातेपत्र ३.१क : मन्दनाको सन्दर्भ कथा ११

पाठ ३.३ : बालश्रमको सबैभन्दा जोखिमपूर्ण क्षेत्रहरूको पहिचान १३

जोखिमको लेखाजोखा - के कुरा हेर्ने........ १३

बालबालिकाको प्राय : शोषण हुने कामका प्रकार र अवस्था........ १५

नेपालमा बालश्रमको क्षेत्रगत विवरण........ २०

अभ्यास ३.३.१ : नेपालमा बालश्रमको नक्शाङ्कन २७

पाठ्यसामग्री ३.३.१क : नेपालको नक्शा ३०

पाठ्यसामग्री ३.३.१.ख : निकृष्ट प्रकारका बालश्रम सम्बन्धी आइएलओ महासन्धी १८२ को धारा ३ .... ३१

पाठ्यसामग्री ३.३.१ग : नेपालका जोखिमपूर्ण कामहरूको सूची ३२

पाठ ३.४ : बालश्रम पहिचानमा सहयोग पुग्ने जानकारीको सङ्कलन........ ३३

आवश्यक सिप........ ३३

प्रमुख जानकारीका प्रकारहरू ३३

उपयोगी संस्थाहरू ३५

सर्वेक्षण, प्रतिवेदन तथा मिडिया ३५

कार्यस्थलहरूको अवलोकन ३६

औजार ३.४.१ : जोखिमपूर्ण पेसा तथा कामका जाँचसूची ४०

पाठ ३.५ : बालबालिका तथा किशोरकिशोरीहरुसँगको अन्तर्वार्ता सिप र उमेर पुष्टी गर्ने तरिका ४७

बालबालिका र किशोरकिशोरीहरूको अन्तर्वार्ता लिँदा स्मरण गर्नुपर्ने कुराहरू ४९

उमेर प्रमाणिकरण गर्ने तरिकाहरू ५१

औजार ३.५.१ : बालबालिकाको अन्तर्वार्ताका लागि मार्गदर्शन ५३

औजार ३.५.२ : बालश्रम हो वा होइन भन्ने लेखाजोखा गर्ने ५९

औजार ३.५.३ : जबरजस्ती श्रम हो वा होइन भन्ने लेखाजोखा गर्ने ६०

अभ्यास ३.५.१ : बालबालिकाको अन्तर्वार्ता (भूमिका अभ्यास) ६२

पाठ्यसामग्री ३.५.१ : भूमिका अभ्यासका लागि घटना परिस्थितिहरू ६४

पाठ ३.६ : बालश्रम अनुगमन प्रणाली ६५

क्रियाकलाप ३.६.१ : बालश्रम अनुगमन प्रणालीहरूसम्बन्धी काम गरेको अनुभव भएका आमन्त्रित वक्ता ६७

क्रियाकलाप ३.६.२ : बालश्रम शोषणको गुनासाका लागि प्रयोग गरिने हटलाइनबारे छलफल गर्नका लागि आमन्त्रित वक्ता ६९

सन्दर्भ सामग्री ७१

अध्याय ३ परिचय

यस बालश्रमसम्बन्धी श्रम निरीक्षणतालिमको अध्याय ३ श्रम निरीक्षकहरूलाई बालश्रम भैरहेको स्थान र क्षेत्र पहिचान गर्न सघाउनमा केन्द्रित छ। अध्यायमा निरीक्षकहरूलाई सर्वेक्षण, प्रतिवेदन, अवलोकन र अन्तर्वार्ताको माध्यमले बालश्रमसम्बन्धी जानकारी सङ्कलन गर्न; क्षेत्रगत जोखिम लेखाजोखा गर्न, सङ्कटासन्न समूहहरू पहिचान गर्न, उमेर प्रमाणिकरण रबालश्रम अनुगमन प्रणालीमा योगदान गर्न सहयोग पुऱ्याउने जानकारी रहेको छ। अध्यायमा प्रशिक्षार्थीहरूलाई तालिममा सिकेका कुरा वास्तविक जीवनमा लागू गर्न सहयोग पुऱ्याउने तीनओटा अन्तर्क्रियात्मक अभ्यासहरू पनि रहेका छन्। अध्याय ३ मा रहेको सामग्रीले श्रम निरीक्षिकहरूलाई बालश्रम निवारण र रोकथाममासहयोग पुऱ्याउन अध्याय ४ र ५ को लागि तयारी गर्छ।

पाठ ३.१ : स्वस्फुर्त र प्रतिकार्यात्मक निरिक्षण

(२० मिनेट)

उद्देश्य

स्वस्फुर्त र प्रतिकार्यात्मक निरिक्षण बिचको भिन्नता बुझ्नु र मापदण्डहरुको पालना नभएका विशेष औद्यो गिक क्षेत्र, व्यबशाय तथा क्षेत्रमा र मापदण्डको उल्लंघन हुने सम्भावना रहेका क्षेत्रहरुमा स्वस्फुर्त निरिक्षणको महत्वबारे बुझ्नु ।

अधिकांश देशहरूमा उजुरीमा आधारित अनुसन्धानले श्रम निर्देशनालयले सञ्चालन गर्ने निरीक्षणहरूको उल्लेख्य अंश ओगटेको हुन्छ । त्यस्ता उजुरीहरूले समस्याहरूतर्फ निरीक्षकहरूको ध्यानाकर्षण गर्न महत्वपूर्ण भूमिका खेल्ने भए पनि, पूर्ण रूपमा उजुरीको आधारमा मात्र काम गर्ने निरीक्षण कार्यालयहरू स्वस्फुर्तभन्दा पनि कार्यस्थलमा हुने घटनाहरूमा प्रतिक्रियात्मक मात्रै हुने जोखिम हुन्छ । बालश्रमको सम्बोधन गर्ने प्रयासमा यसका धेरै नकारात्मक असरहरू हुनसक्छन् । जस्तै[1] :

» प्रथमतः, कतिपय उजुरीहरू गम्भीर घटनाहरू घट्न थालिसकेपछि मात्र आउने गर्छन् । कहिले उजुरी आउला भनेर पर्खिँदा कारवाही गर्न ढिलो भई बालश्रमिकहरू असुरक्षित हुनसक्छन् ।

» दोस्रो, कुनै समस्याको उजुरी आउँदैमा सो कारखानामा रहेको समस्या त्यो मात्र हो वा सबैभन्दा गम्भीर समस्या त्यही हो भन्न सकिन्न ।

» तेस्रो, उजुरीमा मात्रै भर पर्दा सबैभन्दा बढि समस्या रहेका स्थान वा क्षेत्रमा निरिक्षण हुने कुरा सुनिश्चित हुँदैन । **उजुरीमा आधारित प्रणालीहरूमा उजुरी नआएका क्षेत्रमा मापदण्डहरुको पालना भएको भ्रममा परिन्छ र बालबालिकाको आवाज नसुनिने त्यस्ता लुकेका क्षेत्रहरु बालश्रम अनुगमनमा छुट्न सक्छन् ।**

» अन्तिममा, कानुन पालनामा बुझाइले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्छः अनुसन्धान हुन्छ कि हुँदैन र उल्लङ्घनको नतिजा कस्ता हुन्छन् भन्ने बुझाइमा रोजगारदाताको व्यवहार फरक पर्छ । उजुरीमा आधारित प्रणाली मूलतः प्रतिक्रियात्मक हुने भएकाले यसले कानुन उल्लङ्घनलाई खासै निरुत्साहित गर्दैन किनभने यसले अन्य रोजगारदाता, उद्योग क्षेत्र, वा भौगोलिक क्षेत्रमा नियमनमा कडाइका सन्देश पठाउनुको सट्टा धेरैजसो समस्या आइसकेपछि समाधानमा मात्रै केन्द्रित हुन्छ ।

अर्कोतिर, स्वस्फुर्त निरीक्षणहरू निरीक्षक वा टोली नेता वा प्रबन्धकहरूको योजनामा हुन्छ र यसले बालश्रम राख्नुजस्ता कानुन उल्लङ्घनको घटना धेरै हुने वा उल्लङ्घनको सम्भाव्य नतिजा गम्भीर हुने कुनै खास प्रकारको उद्योग वा भौगोलिक वा व्यावसायिक क्षेत्रलाई लक्षित गर्छ ।[2] 'यद्यपि, नियम/कानुन पालनालाई प्रवर्द्धन गर्ने दिगो प्रयासभन्दा पनि क्षणिक सक्रियताको रूपमा बुझियो भने यस्तो सक्रिय वा तजविजीमा हुने अनुसन्धानको केही कमजोरीहरू हुन्छन् (जस्तै, वर्तमानमा कडाइ गरिएको क्षेत्रमा आगामी साल दबाब कम हुन्छ) । तसर्थ, सक्रिय अनुसन्धान गर्दा सचेत रणनीतिक छनौटहरूले निर्देश गरेको हुनुपर्छ ।[3]

पाठ ३.२ : बालश्रमको सबैभन्दा बढि जोखिममा रहेका बालबालिकाको पहिचान

(४५ मिनेट)

उद्देश्य

बालबालिकालाई शोषणको अवस्थामा पुऱ्याउन सक्ने विभिन्न अवस्थाहरू र बालश्रमको सङ्कटासन्नताको सूचकहरू पहिचान गर्नु ।

बालश्रम थरि-थरिका परिवेश र स्वरूपमा सुरु हुन्छन् । बालबालिकालाई काममा लगाइने विभिन्न कारणहरूमध्ये केही कारण यी हुन् :

गरिबी

परिवारले आफ्ना बालबच्चालाई काममा पठाउनुको सबैभन्दा व्यापक कारण तिनीहरूमार्फत हुने आम्दानी हो । लगभग सबैजस्तो अवस्थामा बालबालिकाले वयस्कले भन्दा कम तलब पाउने भएपनि ज्यादै विपन्न परिवारको लागि यो आम्दानी पनि ठूलै हुन्छ । बच्चालाई काममा पठाउने कि विद्यालय पठाउने भनी छान्नुपर्दा, कालान्तरमा विद्यालय पठाएर हुने लाभभन्दा काममा पठाउँदा हुने कमाइको आकर्षणले जित्छ । विद्यालयको शुल्क वा अन्य सम्बन्धित खर्चले विद्यालयप्रतिको आकर्षण झनै घटाइदिन्छ । गरिबी बढाउने र बालबालिकालाई थप सङ्कटमा पार्ने अन्य कारणमा कुनै परिवार सदस्यको बिरामी वा मृत्यु, ऋण वा कुनै रोजगारदाताकहाँ बाँधा बस्नुपर्ने अवस्था, दुर्गम र पुग्न गाह्रो हुने समुदायको बसोबास, बाबुआमाको बेरोजगारी, कामको मौसमी प्रकृति जस्तै बाली भित्र्याउने दुई मौसमबिचको अवधि पर्छन् ।

सिप सिक्ने चाह

आफ्ना बालबालिकालाई काममा लगाउनु पछाडिको बाबुआमाले बताउने एक साझा कारण के पनि हो भने चाँडै नै सुरु गऱ्यो भने बच्चाले सिप सिक्छ र पछि गएर राम्रो काम पाउन सजिलो हुन्छ भन्ने तिनीहरूलाई लागेको हुन्छ ।

प्राकृतिक प्रकोप र द्वन्द्व लगायतका सङ्कट

बाढी, भूकम्प जस्ता कुनै प्राकृतिक विपद् आइलाग्दा, परिवारको चलिआएको जीविकोपार्जनको माध्यम बिथोलिन्छ र अर्कातिर कामका नयाँ अवसर सिर्जना हुन्छ (जस्तै: पुनर्निमाण), यसले बालश्रमको प्रयोगमा वृद्धि हुन्छ । कमजोर शासनप्रणाली भएका क्षेत्रहरूमा युद्ध र द्वन्द्व दुवैले पार्ने असर उस्तै हुन्छ ।

पारिवारिक विखण्डनमा रहेका बालबालिकाहरु

मद्यपान वा लागुऔषध दुरूपयोगको चपेटामा परेका परिवारका बालबालिका वा यौन दुर्व्यवहारलगायतका घरेलु हिंसाको चपेटामा परेका बालबालिका यौन व्यवसायमा लाग्ने जोखिम हुन्छ र तिनीहरू स्वयम् लागुऔषध कूलतमा फस्ने सम्भावना हुन्छ। यसका अतिरिक्त, एड्स्का कारण टुहुरा भएका बालबालिकालाई कमै सहयोग प्राप्त हुन्छ र तिनीहरू आफू र आफ्ना भाइबहिनी पाल्नका लागि काम गर्न बाध्य हुन्छन्।

यात्रामा रहेका बालबालिका

बसाइँ सरेका बालबालिका, खासगरी बाबुआमाबिना एक्लै गएका र चाहिने कागजपत्र नबोकी हिँडेका बालबालिका शोषणको जोखिममा बढि हुन्छन्। कानुनी संरक्षण नभएको वा कमजोर भएको देशमा जाँदा यसको असर झन् बढि हुन्छ। तिनीहरूलाई विद्यालय जान दिइँदैन र अक्सर प्रहरीलाई खबर गर्देलान् भन्ने डरले क्लिनिक वा सामुदायिक सेवा केन्द्रहरूमा जाँदैनन्। तिनीहरूमाथि दुर्व्यवहार भयो वा तिनीहरूको तलब रोकियो भने पनि तिनीहरूले गर्न सक्ने खासै केही हुँदैन वा सहयोगको लागि जान सक्ने खासै काँही हुँदैन।

अपाङ्गता भएका बालबालिका

शारीरिक अपाङ्गता वा सिकाइ समस्या भएका बालबालिकालाई विद्यालयले भर्ना नलिएमा, तिनका परिवारले तिनीहरूलाई काममा पठाउने सम्भावना हुन्छ।

विभेद

कतिपय अवस्थामा, बालिकाहरूलाई कलिलैमा काममा पठाइन्छ (जस्तै कसैको घरमै बसेर घरेलु काम गर्ने), र कतिपय अवस्थामा बालकलाई तिनीहरूको उमेरलाई नसुहाउँदो काम (जस्तैः खानी) काममा पठाइन्छ। सम्प्रदायिक वा धार्मिक अल्पसङ्ख्यक, आदिवासी समुदायका मानिस वा तल्ला भनिने जातका वयस्कहरूले मर्यादित रोजगार अवसर नपाउने हुनाले, तिनीहरूले आफ्ना बालबालिकालाई समेत काममा पठाउन बाध्य महशुस गर्न सक्छन्। कतिपय बाँधा बाल मजदुरहरू ठूला सुकुम्बासी परिवारहरूबाट आउने गरेका छन्।

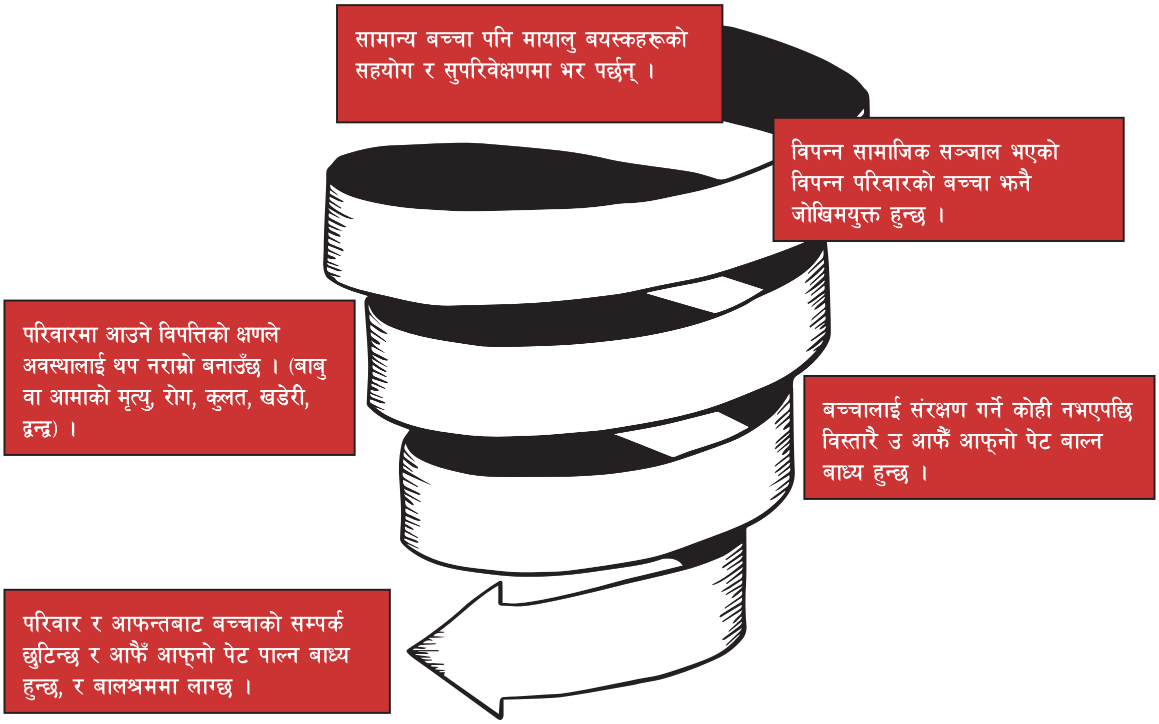
राष्ट्रिय कानुन, नीति र निरीक्षण संयन्त्र बनाउँदा यस्ता बढि जोखिममा रहेका बालबालिकालाई विशेष ध्यान दिनुपर्छ। जोखिमको **मूल्याङ्कन** गर्दा निरीक्षकहरूले, व्यक्तिगत, पारिवारिक, सामुदायिक, संस्थागत र कार्यक्षेत्रसँगसम्बन्धित जोखिमहरूबारे विचार गर्नुपर्छ।[4]

विभेदका जोखिम पक्षहरू

व्यक्तिगत	पारिवारिक	सामुदायिक	संस्थागत	कार्यक्षेत्र सम्बन्धित
लिङ्ग	» अपर्याप्त आम्दानी र ऋण » कुपोषण	युवा वेरोजगारी	भूगोल	सुपरिवेक्षण बिना कामदार भर्ती
उमेर	ठूलो परिवार	सामुदायिक हिंसा	प्राकृतिक प्रकोप	श्रम निरीक्षणको अभाव
साम्प्रदायिक समूह	» विभेदकारी परम्परागत र साँस्कृतिक अभ्यासहरू » बालविवाह	सडक सञ्जाल तथा यातायात	» शान्ती वा द्वन्द्वको अवस्था » बालसैन्य	कमजोर श्रम संरक्षण र श्रम कानुनको सिमित पहुँच
जन्मदर्ता वा नागरिकताको स्थिति	सम्प्रदाय वा जात	विद्यालय वा तालिम केन्द्रसम्म पहुँच	आर्थिक अवस्था	नियमन नगरिएको, असंगठित अर्थतन्त्र
परिवारबाट अलग्गिएको (टुहुरो भएको, भागेको वा विस्थापित)	» परिवारमा कोही बिरामी भएको वा कसैको मृत्यु भएको » बाबुआमामध्ये एकजना मात्रै भएको परिवार वा एकजना नियमित रूपमा अनुपस्थित रहने	» अवस्थिति (उदाहरण : सम्पन्न छरछिमेकसहितसहित सिमा नजिक) » तस्करी	सामाजिक सेवा प्रणाली	कार्यक्षेत्रमा प्रतिनिधित्वको अभाव (ट्रेड युनियनहरू)
अपाङ्गता	बाल दुर्व्यवहार तथा पारिवारिक हिंसा	प्रहरीकार्य, स्थानीय अधिकारप्राप्त सेवाहरू	भेदभाव	रोजगारदाता परिवर्तन गर्न नमिल्ने अवस्था
» शैक्षिक योग्यता वा दक्षता » विद्यालय छोडेकाहरू » आफ्नो परिवार वा समुदायभन्दा बाहिरको जीवनबारे अनभिज्ञ	छोरा वा छोरी जन्माउने इच्छा	मनोरञ्जन स्थलहरू र सामुदायिक केन्द्रहरू	कानुनी खाकाको बलियो पक्ष	नदेखिने आपूर्ती शृङ्खला
पारिवारिक मर्यादाक्रममा अवस्था	परिवारमा शक्ति सम्बन्ध	यौन व्यवसाय, माग्ने वा बालश्रमसम्बन्धी सार्वजनिक सहने क्षमता	भ्रष्टाचारको तह	
नकारात्मक सँगी दबाबको जोखिम	बसाइँ सराइँको चलन	विद्यालयमा हुने भौतिक सजाय	शरणार्थी र आन्तरिक विस्थापनमा परेकाहरू	

बालबालिकाको जोखिमताको तह र चरण चक्रिय श्रृंखलामा रहेको हुन्छ ।[5] यसरी हेर्दा बालबालिका एक जोखिमताबाट एक कदम मात्र तल झरेको बालबालिका झन गम्भिर जोखिमताको चक्रव्युहमा फस्न पुगेको हुन्छ ।

सामान्य परिस्थितीका बालबालिका पनि अविभावक वयस्कहरुको सुपरिवेशक्षण र सहायतामा निर्भर रहेका हुन्छन् । गरिब परिवार वा कमजोर सामाजिक सम्बन्ध भएको परिवारको बालबालिका झनै गम्भिर जोखिममा परेको हुन्छ ।



अभ्यास ३.२.१ : सङ्कटासन्न बालबालिकाको पहिचान

उद्देश्य :

» बालबालिकालाई बालश्रमको भुमरीमा धकेल्न सक्ने विशिष्ट परिस्थितिहरूको पहिचान गर्नु ।

समय :

» ६० मिनेट

सामग्री तथा तयारी :

» हरेक समूलाई 'व्यक्तिगत', 'पारिवारिक', 'सामुदायिक', 'सँस्थागत' र 'कार्यक्षेत्रसँग सम्बन्धित' लेखिएका कोलमसहितका फ्लीप चार्ट बाँड्नुहोस्

» मार्करहरू

» हरेक समूलाई हातेपत्र ३.२.१ : मन्दनाको सन्दर्भ कथाका प्रतिहरू वितरण गर्नुहोस्

विधि :

» सहभागीलाई अभ्यासको उद्देश्य बताउनुहोस् ।

(५ मिनेट)

» सहभागीलाई कस्ता कस्ता जोखिमले बालबालिकालाई अन्य बालबालिकाको तुलनामा श्रममा धकेल्ने सम्भावना बढाउँछ भनी सोध्नुहोस्? उत्तरमा : गरिबी, बसाइँ सराइ, अपांगता, कुनै सम्प्रदाय वा जात विरुद्धको भेदभाव, टुहुरा, घरभित्रको हिंसा, साथीभाइको लहै लहै, आदि आउनसक्छ । सहभागीलाई किन यस्ता कारणले बालबालिकालाई श्रममा लाग्ने जोखिम बढाउँछ सोध्नुहोस् ।

(१० मिनेट)

» सहभागीलाई ४-५ जनाको समूहमा विभाजन गर्नुहोस् । प्रत्येक सहभागीलाई हातेपत्र ३.२.१ को एक एक प्रति प्रदान गर्नुहोस् । त्यसमा लेखिएको सन्दर्भ कथा पढ्न लगाउनुहोस् र त्यसपछि अन्य सहभागीसँग मिलेर बालश्रममा लाग्न सक्ने जोखिम पहिचान गरी फ्लीप चार्टमा लेख्न लगाउनुहोस् । ती जोखिमहरू व्यक्तिगत, पारिवारिक, सामुदायिक, कार्यस्थल सम्बन्धित, वा सँस्थागत कुन हो पहिचान गर्न लगाउनुहोस् ।

(२० मिनेट)

» सबै समूहलाई एकै ठाउँमा बोलाउनुहोस् र छलफलको नतिजा सबै सामु प्रस्तुत गर्न लगाउनुहोस् । अन्य समूहलाई प्रश्न सोध्न र टिप्पणीको लागि प्रोत्साहित गर्नुहोस् ।

(२० **मिनेट**)

» प्रश्नोत्तर र मुख्य सन्देश सहित समापन ।

(५ **मिनेट**)

मुख्य सन्देशहरू :

» कतिपय बालबालिका बालश्रममा लाग्न अन्य बालबालिकाभन्दा बढि जोखिममा हुन्छन् ।

» सबै बालबालिका बालश्रममा लाग्ने उत्तिकै जोखिममा हुँदैनन् । सम्प्रदाय वा पहिचानको अवस्थाको कारण कतिपय बालबालिका बढि जोखिममा हुन्छन् । अन्य बालबालिका बसाइँ सरेको कारणले बढि जोखिममा हुन्छन् । अपाङ्गता भएका बालबालिकालाई विद्यालय जान गाह्रो हुने भएकाले तिनीहरू बढि जोखिममा हुन्छन् । कतिपय समुदायमा, सानै उमेरमा काममा पठाउने प्रचलन नै हुन्छ । अति विपन्न परिवारहरू बालकले कमाउने आम्दानीमा भर पर्छन् ।

» लैंगिक विभेदको प्रचलनले गर्दा अक्सर परिवारमा बालिकाको स्थान कमजोर हुन्छ र तिनीहरूलाई विद्यालय पठाउने कुरा प्राथमिकतामा पर्दैन ।

» बालश्रममा लाग्न सक्ने जोखिम बढि भएका बालबालिका पहिचान गर्ने काम चुनौतीपूर्ण हुनसक्छ; निश्चित समूहका जोखिमहरू के के हुन् पत्ता लगाउन जरुरी हुन्छ ता कि उनीहरुको लागि उपयुक्त कार्यक्रम लैजान सकियोस् ।

हातेपत्र ३.१क : मन्दनाको सन्दर्भ कथा

निर्देशनहरू :

तलको सन्दर्भ कथा पढ्नुहोस् र त्यसपछि आउने प्रश्नहरूको उत्तर दिनुहोस् ।

सन्दर्भ कथा :

कुनै एउटा देशमा अम्साम भन्ने तुलनात्मक रूपमा विपन्न ग्रामीण प्रान्त छ । यो प्रान्त देशको राजधानी मन्दनाबाट करिब १०० किलोमिटर टाढा छ । अम्साममा, खासगरी राकी र नाइ गरी दुई सम्प्रदायमा बालश्रमको उल्लेख्य समस्या छ । आम्साममा ७० प्रतिशत अम्सामी, १७ प्रतिशत राकी र १३ प्रतिशत सम्प्रदाय छन् । सबै जमिन आम्सामीको नाममा छ र तिनीहरूले नै ठूलाठूला खेती चलाउँछन् । राकीहरू प्रायः साना किसान छन् र नाइहरू मूलतः सडकमा व्यापार गर्छन् । मानिसहरू खेती गरेर सामान्य जीवन जिउन त सक्छन्, तर प्रत्येक केही वर्षको अन्तरालमा यस क्षेत्रमा बाढी आउँछ र बालीनाली विगार्छ । राकी सम्प्रदाय आधारभूत सेवा सुविधा नभएको टाढाको डाँडाकाँडामा बस्छन् र नाइहरू तल्लो तहमा बस्छन् । नाइहरू पहिलेदेखि नै लागुऔषध र रक्सीको कूलतमा लागेका थिए भन्ने सबैलाई थाहा छ । हालसालैको एक प्रतिवेदनले नाइ समुदायमा घरेलु हिंसा पनि छ्याप-छ्याप्ती रहेको उल्लेख गरेको छ ।

कृषि क्षेत्रभन्दा बाहिर खासै काम नपाइने भएकाले, यस प्रान्तमा युवा बेरोजगारी उच्च छ । विद्यालयहरू टाढा टाढा छन् र केटीहरूले केटाहरूले भन्दा औसतमा १.२ वर्ष अगाडि विद्यालय छाड्ने गरेको सरकारी तथ्याङ्कले देखाउँछ । धेरै केटीहरू लगभग १३ वर्षको उमेरमा विद्यालय छाडेर रेस्टुरेन्ट र बारहरूमा काम पाउने आशले राजधानी मन्दानातिर लाग्छन् । तिनीहरू कि त पहिले मन्दाना गएका जेठी केटीहरूसँग जान्छन्, वा धेरैजसो गाउँहरूमा छ्यापछ्याप्ती दर्ता नभएको भर्ती केन्द्रहरूमार्फत जाने गर्छन् । रेस्टुरेन्ट, बारमा काम गर्दा कहिलेकाहीँ केटीहरूलाई यौन सेवा पनि दिन बाध्य पारिन्छ । अम्सामका केटाहरू पनि यातायात क्षेत्रमा गाडी धुन, भाडा उठाउन, खलाँसी काम गर्न र ग्यारेजमा काम गर्न मन्दना आउने गर्छन् । तलब यसै पनि कम हुन्छ, त्यसबाट पनि बसेको खाएको पैसा काटिन्छ । केटाहरूलाई खुशी पार्न लागु पदार्थ दिइन्छ ।

राकीहरूको पुरुषको खटनपटनमा चल्ने ठूलाठूला परिवार हुन्छन् । पुरुषले नै सबै निर्णय लिन्छन् । राकीहरू पहिले देखि नै एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा सरिरहने जातको रूपमा चिनिन्छन् र सुक्खा मौसममा परिवारसहित काम खोज्न खानीतिर लाग्छन् । राकीहरू जन्मदर्ता गर्न खासै

चासो दिँदैनन्, जसको कारण तिनीहरूको कुनै औपचारिक पहिचान हैसियत हुँदैन । करिब १३ वर्षको भएपछि, राकी केटीहरूलाई सोही प्रान्तको अन्य क्षेत्रका ठूला परिवारमा काम गर्न पठाइन्छ जहाँ तिनीहरू घरेलु बाल श्रमिकको रूपमा दैनिक लामो समय काम गर्छन् ।

उत्तर खोज्नुपर्ने प्रश्नहरू :

1. आम्सामका बालबालिकालाई बालश्रममा लाग्ने सम्भावना बढाउने जोखिम (व्यक्तिगत, पारिवारिक, सामुदायिक, सँस्थागत र कार्यस्थल सम्बन्धित) के के हुन् ?
2. कुनै बालबालिकालाई अन्य बालबालिकाभन्दा बढि जोखिममा पार्ने पक्ष कुन कुन हुन् ?
3. कुनै जोखिमहरू केटाहरूलाई बढि लागू हुने र कुनै जोखिमहरू केटीहरूलाई बढि लागू हुने हुन्छ कि हुँदैन ?

पाठ ३.३ : बालश्रमको सबैभन्दा जोखिमपूर्ण क्षेत्रहरूपहिचान

(४५ मिनेट)

उद्देश्य

निकृष्ट प्रकारका बालश्रमको जोखिम रहेका नेपालका आर्थिक क्षेत्रहरूको समीक्षा गर्ने ।

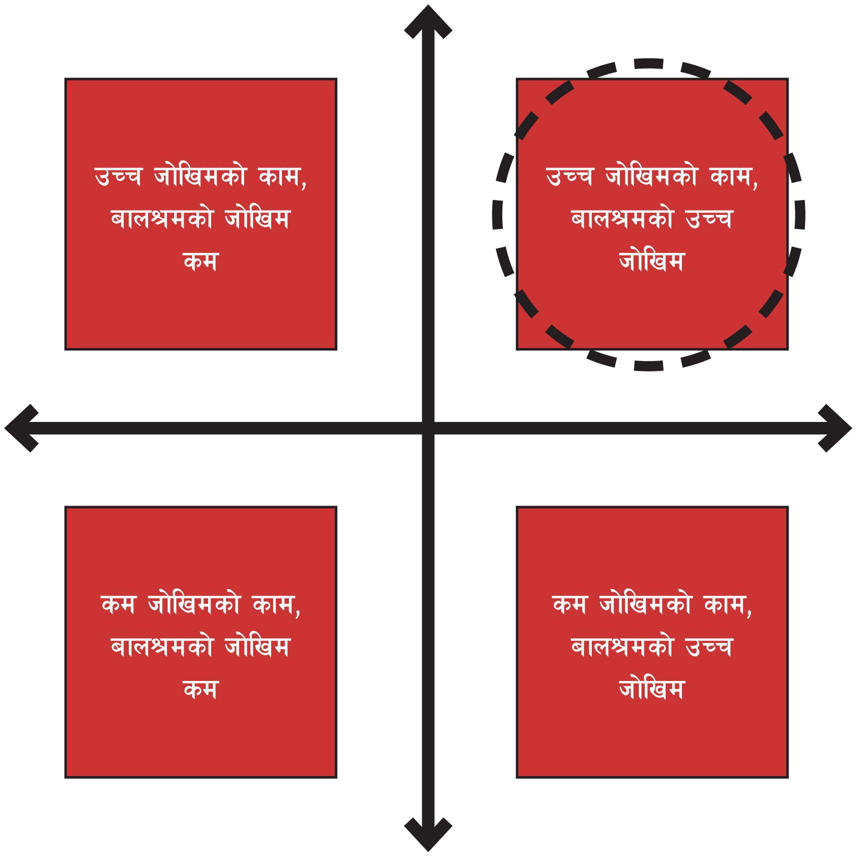
बालश्रम शोषणका गम्भीर जोखिम रहेका क्षेत्रहरूमा केन्द्रित गर्नका लागि जोखिम नक्शाङ्कनलाई एक साधनको रूपमा परिचय गर्ने ।

जोखिमको लेखाजोखा - के कुरा हेर्ने

श्रम कार्यालयमा उपलब्ध सिमीत मानव तथा आर्थिक स्रोतलाई मध्यनजर गर्दा, बालश्रम उन्मूलनका प्रयासहरूलाई बालश्रम शोषणका गम्भीर जोखिम रहेका क्षेत्रहरूमा केन्द्रित गरिनुपर्छ ।[6] कुनै पनि पेशागत क्रियाकलापले सृजना गर्ने जोखिमको सम्भाव्यता र व्यापकता हेरेर हस्तक्षेपका लागि निश्चित क्षेत्रहरूलाई लक्षित गरी प्राथमिकीकरण गर्ने एक तरिका जोखिम नक्शाङ्कन हो ।

समस्या समाधानका लागि आकस्मिक निरीक्षणहरू गर्नुभन्दा जोखिममा आधारित भएर लक्षित गर्नु निकै कुशल र प्रभावकारी विधि हुन्छ । कुनै निश्चित परिवेशमा जोखिमको लेखाजोखा गर्दा, बालश्रमको सभावना बढाउने प्रमुख तत्वहरू भए नभएको सूचनाको सङ्कलन र विश्लेषण आवश्यक हुन्छ । क्षेत्र र भूभागबारे जानकारी बटुलिसकेपछि, निरीक्षण कार्यालयले सबैभन्दा जोखिम रहेको भौगकोलिक क्षेत्रभित्रका व्यावसायिक क्षेत्रलाई प्राथमिकिकरण गर्न सक्छ । बालश्रमको सबैभन्दा प्रभावकारी सम्बोधनका लागि, निरीक्षण कार्यालयले सबैभन्दा जोखिमपूर्ण कामहरूको प्राथमिकीकरण गरेर बालश्रमको जोखिम रहेका स्थानहरूको प्राथमिकीकरण गर्नुपर्छ ।[7]

जोखिमको आधारमा लक्ष्य निर्धारण



जोखिम निर्धारणका लागि, निरीक्षण कार्यालयले निम्न कुरा ध्यानमा राख्नुपर्छ[8] :

1. सबैभन्दा खराब परिणाम के हो (उदाहरणका लागि, औंला भाँचिनु कि हात काम नलाग्ने हुनु कि मृत्यु) ?
2. क्षति हुने सम्भावना कत्तिको छ ?
3. जोखिमपूर्ण काम कतिपटक गर्नुपर्ने हुन्छ ?
4. बालबालिका त्यस सम्भाव्य जोखिमको कति निकट पुग्ने गर्छन् ?
5. दुर्घटना भैहाल्ने सम्भावना कत्तिको हुन्छ ?
6. जोखिम न्यूनीकरणका लागि केहि प्रणाली अपनाइएको छ ?
7. कति संख्यामा मानिसहरू घाइते हुन सक्छन् ?

क्षतिको बढि सम्भावना, दुर्घटना हुने सम्भावना वा जोखिमका आधारमा तिनको निराकरणका लागि प्राथमिकीकरण गर्नुपर्छ ।

बालबालिकाको प्राय : शोषण हुने कामका प्रकार वा अवस्था

बालश्रमको व्याप्तता भएको निश्चित**क्षेत्रमा** केन्द्रित हुनुका साथसाथै (जोखिमपूर्ण क्षेत्रका बारेमा तल थप हेर्नुहोस्), बालबालिका प्रायः शोषित हुने **कामका प्रकार**मा पनि निरीक्षकहरू सचेत हुनुपर्छ । उदाहरणका लागि :

कम सिपयुक्त श्रममा आधारित काम

कम सिपयुक्त श्रममा बढि आश्रित उद्योगक्षेत्रमा बालश्रमको जोखिम हुनसक्छ । यस्ता कामका उदाहरणमा हातले गर्ने काम (खानी, कृषि, निर्माण, इँटा बनाउने),निरन्तर लामो समयसम्म एकोहोरो रुपमा गर्नपर्ने काम (गलैंचा, कपडामा बुट्टा भर्ने), सामाजिक रूपमा अवमूल्यन भएका काम (घरेलु काम, सरसफाई गर्ने काम) पर्छन् । यी कामहरू धेरैले गर्न नचाहने र कम आय हुने हुँदा, यस्ता काम प्रायः सङ्कटासन्न व्यक्तिहरू र बालबालिकाहरूले गर्ने गर्छन् ।[9]

मौसमी र बसाइँ सरेका कामदार, उत्पादन संख्याका दरमा भुक्तानी हुने काम, र कोटा प्रणाली

'धेरैजसो कृषि बालीको उत्पादन चक्रको समय-संवेदनशीलताका कारण केही भेगमा कृषि श्रमिकहरूको एक्कासी धेरै आवश्यकताा पर्ने, र बाली भित्र्याउन सकिएपछि त्यो माग ह्वातै घट्ने हुन्छ ।'[10] यस्ता व्यवसायमा मौसम अनुसार वा उत्पादन चक्रको उतारचढाव अनुसार कामदार चाहिने हुँदा, यिनीहरू प्रायः बसाइँ सरी आएका कामदारमा निर्भर हुन्छन्, जसले आफ्नो कोटा/भागको काम सकाउनु पर्ने हुन्छ ।कृषिमा कोटा प्रणाली र अन्य व्यवसायमा सङ्ख्याका दरमा भुक्तानी हुने कामका लागि प्रायः अभिभावकले आफ्ना छोराछोरीलाई लगाउँछन्, जुन जोखिमपूर्ण हुनुका साथै उनीहरूको शिक्षामा पनि अवरोध ल्याउन सक्ने हुन्छन् । यसबाहेक, अव्यवस्थित रूपले बसाइँ सरेका बालबालिका राज्यविहीन हुनसक्छन्, जसकारण उनीहरू विद्यालय जान पाउँदैनन् र प्रायः आफ्नै आमाबुवासँग काम गर्न पुग्छन् । त्यसैले, बसाइँ सरेका कामदार, सङ्ख्याका दरमा भुक्तानी हुने काम, र कोटा प्रणाली भएका क्षेत्रहरूमा बालश्रमको प्रयोग हुने जोखिम बढि हुन्छ ।

अनौपचारिक काम र लुकेका कार्यस्थलहरू

हुन त औपचारिक क्षेत्र पनि बालश्रम मुक्त छैन, तर धेरैजसो बालश्रम अनौपचारिक क्षेत्रमा हुनेगर्छन् । यहाँका कामहरू प्रायः जोखिमपूर्ण हुने गर्छन्, र नियुक्ति प्रक्रिया पनि जोखिमपूर्ण र अनियमित हुने सम्भावना हुन्छ, जसकारण श्रमिकहरू शोषणको जोखिममा पर्छन् । अनौपचारिक कार्यस्थलहरू प्रायः साना हुन्छन् र यहाँ कामदारहरूको सुरक्षा र सुस्वास्थ्य सुनिश्चित गर्ने आन्तरिक कार्यविधि पनि हुदैनन् । धेरैजसो अनौपचारिक कार्यस्थलहरू नदेखिने ठाउँमा वा एकान्तमा हुन्छन्, यी स्थलहरूको अनुगमन पनि चुनौतीपूर्ण हुन्छ । बस्ती देखि टाढाको कार्यस्थलमा काम गर्ने बालबालिकाले बाहिरी संसारसँग सम्पर्क गर्न पाउने सम्भावना पनि कम हुने गर्छ, जसकारण उनीहरू भाग्न पाउनु असम्भवप्रायः हुन्छ । एक्लै कामगर्ने कामदारहरूलाई पत्ता लगाउन अझै कठिन हुन्छ, त्यस्ता कार्यस्थलका बालबालिकासम्म पुग्न सबैभन्दा गाह्रो हुने गर्छ । यसमा घरेलु कामदार, परिवारमा आधारित व्यवसाय, अपराधिक वा गैरकानुनी क्रियाकलापमा सङ्लग्न बालबालिका, र यौन शोषणमा परेका बालबालिका पर्छन् । अलग राखिएका कारण वा अदृश्यताका कारण पहुँच पाउन निकै कठिन हुने बालबालिका सबैभन्दा बढि सङ्कटासन्न हुन्छन् ।[11]

श्रमिक आपुर्तीकर्ताको प्रयोग

आफ्ना लागि कामदार नियुक्तिमा श्रमिक भर्तीकर्ताहरूमा निर्भर रहने व्यवसायहरूकोआपूर्ति शृङ्खलामा बालश्रमिक हुने जोखिम बढ्छ । श्रमिक भर्तीकर्ताहरूले महत्वपूर्ण सेवा प्रदान गरेतापनि नियमनको कमीले गर्दा, श्रमिकहरू भर्ती हुने कामको प्रकृतिवा परिवेशका बारेमा सजिलै ठगिन्छन् र धेरैले आफ्नो नियुक्ति शुल्कका रूपमा धेरै महङ्गो खर्च तिर्न बाध्य हुन्छन् । श्रम दलालहरूलाई बालबालिकाले रकम तिर्न नपर्न सक्छ, तर घरमूलीले तिर्नुपर्ने हुनसक्छ, जसको खर्च उठाउनका लागि उनीहरूबालश्रममा अभिप्रेरित भएका हुनसक्छन् ।[12]

गैरकानुनी, अपराधिक, र अनैतिक क्रियाकलाप

अपराधिक समूहहरू जस्ता सङ्गठनहरूले कहिलेकाहीँ अश्लील तस्वीर/भिडियो, बेश्यावृति, र लागू पदार्थ ओसारपसार जस्ता गैरकानुनी क्रियाकलापमा बालबालिकाको प्रयोग गर्ने गर्छन् ।

भौगोलिकतासँगसम्बन्धित जोखिमहरू

जोखिमहरू मूल्याङ्कन गर्दा, निम्न कुराहरूलाई पनि विचार गर्नु राम्रो हुन्छ :

» दुर्गम/ग्रामीण क्षेत्र[13] : यस्ता क्षेत्रका कार्यस्थलहरूमा अनुगमन गर्न कठिन हुने हुनाले प्रायःजसो कुनै पनि औपचारिक नियमन बिना सञ्चालित भएका हुन्छन् ।

» सहरी क्षेत्र[14] : यस्ता क्षेत्रमा तल्लो तह मानिने जात, जातिगत समूहहरू, वा बसाइँ सरेका समुदाय जस्ता सङ्कटासन्न व्यक्तिहरूप्रायः ठूलो सङ्ख्यामा हुने गर्छन् ।

» शिशु स्याहार र शैक्षिक संस्थाहरू, विशेषगरी प्राथमिक विद्यालयहरूमा पहुँच नभएका स्थानहरू[15] : विद्यालयमा पहुँच नभएका स्थानहरूमा, आफ्नो भविष्य सुरक्षित गर्नका लागि काम गर्नु नै एकमात्र उचित विकल्प देखिन सक्छ ।

» बढि गरिबी र/वा आयमा असमानता भएका क्षेत्रहरू[16] : तुलनात्मक रूपमा समृद्ध मानिसहरू प्रायः कम तलब पाइने, अरुचिपूर्ण कामहरू गर्न चाहँदैनन् र त्यसकारण आय र शिक्षाको अवसर खोजिरहेका बालबालिका जस्ता जोखिमा रहेका कामदारहरूमा त्यस्ता कामका लागि निर्भर भएका हुनसक्छन् । कुनै कुनै अवस्थामा, अभिभावकहरूले आफ्ना छोराछोरीलाई टाढाको नातेदारसँग वा अन्य आफन्तकहाँ पठाइदिन्छन् र त्यो बालक/बालिका त्यस परिवारबाट घरेलु कामदारको रूपमा शोषित हुनसक्छन् ।[17]

» स्थानीयहरूले भूमिहिनता र बहिष्करणको सामना गर्नुपर्ने क्षेत्रहरू : भूमि खोसिएर, राजनैतिक द्वन्द्व, अपराध, प्राकृतिक विपद बाध्यकारी पुनर्वास, वा आदिवासी समुदायमा गढेर रहेका विभेद जस्ता कारणले धेरै मानिस भूमि वा सम्पत्ति विहिन छन् भने, त्यस्ता क्षेत्र बालश्रम र बालबालिका बेचविखनको बढि जोखिममा हुन्छन् । जब वैकल्पिक जीविकोपार्जनको अभाव हुन्छ, उनीहरूले बाँच्नका लागि जोखिमपूर्ण विकल्प रोज्नुपर्ने हुनसक्छ । यस क्षेत्रका अभिभावकले आफ्ना छोराछोरीलाई गाँसबास जस्ता आधारभूत आवश्यकता उपलब्ध गराउन असक्षम भएका हुनसक्छन्, जसकारण बालबालिका काम गर्न वा अन्यत्र जान बाध्य भएका हुनसक्छन् ।[18]

» हिंसा, द्वन्द्व वा संगठित अपराध बढि हुने स्थानहरू : संगठित अपराधका समूहरू भएका ठाउँहरूमा प्रायः मानव बेचविखन, बालबालिका बेचविखनको सम्बन्ध रहेको पाइन्छ । हतियार, लागूऔषध, वा अन्य गैरकानुनी सामानको व्यापार गर्ने अपराधिक समूहहरूले मानव तस्करी पनि गर्न सक्छन् जसमा बालबालिकालाई कलकारखाना, कृषिफारम, वेश्यालय, खानी, वा अन्य कार्यस्थलमा पुर्‍याउने हुनसक्छ । अपराध र हिंसाले प्रशय पाएको ठाउँहरूमा सामान्यतया अराजकता र भ्रष्टाचार पनि बढि नै हुनेगर्छ, जसले फेरि बालबालिकाको तस्करी र बालश्रमको जोखिम बढाउँछ ।[19]

» द्वन्द्व वा प्राकृतिक विपद प्रभावित क्षेत्रहरू : द्वन्द्व वा विपदका समयमा, अभिभावकले आफ्नो काम गुमाएका हुनसक्छन्, विद्यालयहरू भत्किएका हुनसक्छन्, र बालबालिका आफ्ना बाबुआमासँग अलग भएका हुनसक्छन् । अन्य विकल्पहरूको अभावमा, बालबालिकाहरूले काम गर्न थालेका हुनसक्छन् । विशेषगरी बसाइँ सरेका तथा शरणार्थी बालबालिकाहरू बालश्रमको जोखिममा हुन्छन् । बालबालिका आफ्ना आमाबुवासँग अलग्गिन सक्छन् र बाँच्नका लागि आफै कमाउनुपर्ने वा परिवार पाल्नमा सहयोग गर्न दबाब महसुस गरेका हुनसक्छन् ।[20]

» एचआइभीको उच्च दर भएका क्षेत्रहरू : यी समुदायहरूमा, बालबालिका प्रायः टुहुरा हुने र आफ्नो हेरचाह आफैं गर्नुपर्ने वा आफ्ना भाइबहिनीको हेरचाह गर्नुपर्ने हुनसक्छ, जसकारण उनीहरूले विद्यालय छोडेर बाँच्नका लागि काम गर्न सुरु गरेका हुन्छन् ।

बालश्रमको उच्च जोखिम भएका आर्थिक क्षेत्रहरू

आइएलओको बालश्रम उन्मूलनका लागि अन्तर्राष्ट्रिय कार्यक्रम र अमेरिकी श्रम विभागको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मामिला ब्यूरोले विश्वभरिका देशहरूमा बालश्रमको अवस्थाबारे नियमित जानकारी उपलब्ध गराउँछ र अध्ययन, अनुसन्धान, पैरवी, सरकारी कदम, र व्यवसायिक सामाजिक जिम्मेवारीका लागि उपयोगी स्रोत हुनसक्छ ।

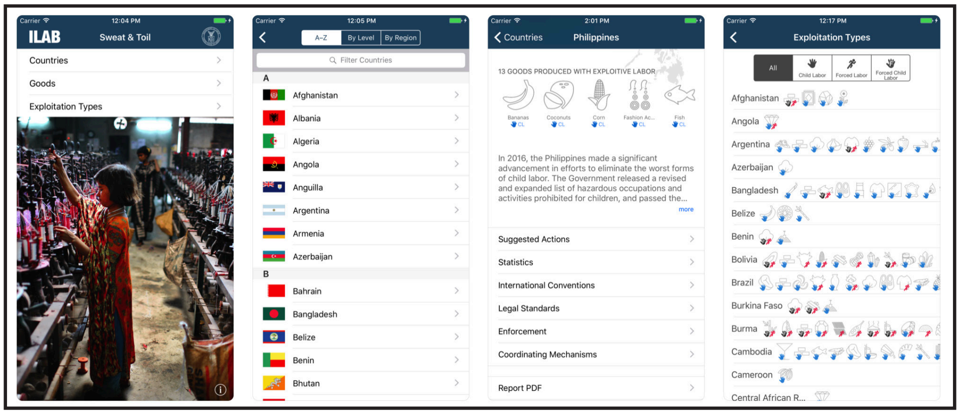
अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मामिला ब्यूरो प्रतिवेदन र औजारहरूमा निम्न समाविष्ट छन् :

» निकृष्ट प्रकारका बालश्रम सम्बन्धी निष्कर्ष
  www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/findings

» बालश्रम वा जबरजस्ती श्रमबाट उत्पादित सामानहरूको सूची
  www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/list-of-goods/

» जबरजस्ती वा ठेक्काको बालश्रमबाट उत्पादित उत्पादनहरूको सूची
  www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/list-of-products/

» बालश्रम उन्मूलनका लागि कहाँ केन्द्रित हुने भन्ने प्राथमिकीकरण गर्न खोजिरहँदा जानकारीमा छिटो पहुँच पाउन चाहने निरीक्षकहरूले '*Sweat & Toil: Child Labor, Forced Labor, and Human Trafficking Around the World*' भन्ने मोबाइल एप प्रयोग गर्न सक्छन



यस एपका मुख्य विशेषताहरूमा निम्न पर्छन् :

» बालश्रम उन्मूलनमा विभिन्न देशहरूको प्रयास हेर्ने

» बालश्रम सम्बन्धी तथ्याङ्क पाउने

» बालश्रम वा जबरजस्ती श्रमबाट उत्पादित सामानहरू

» कानुन तथा अनुमोदनहरू

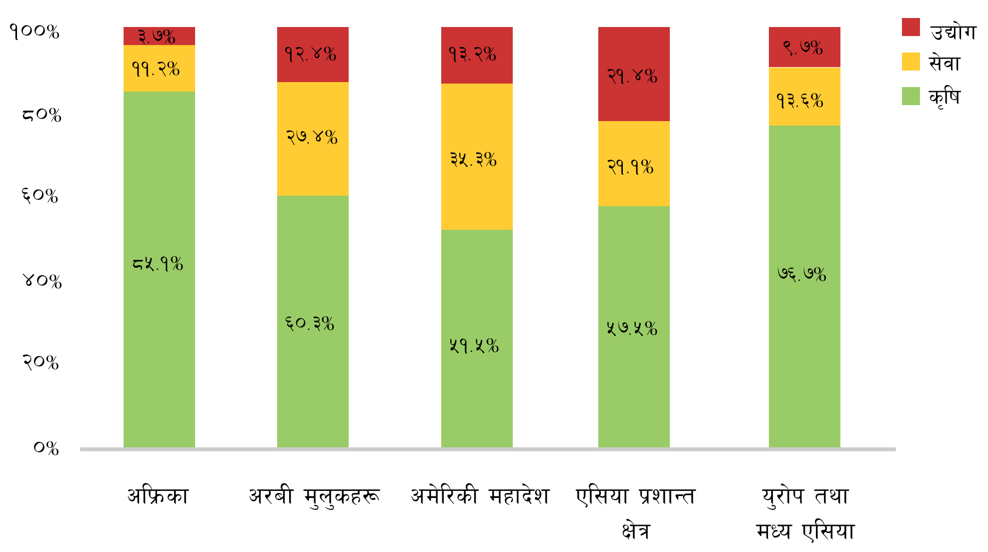
» बालश्रम अन्त्यका लागि सरकारहरूले के गर्न सक्छन् हेर्ने

यो एप डाउनलोड गर्ने जानकारीका लागि : www.dol.gov/dol/apps/ilab.htm

आइएलओको बालश्रम सम्बन्धी विश्वव्यापी प्रतिवेदन पनि सूचनाको महत्वपूर्ण स्रोत हो । आइएलओको हालको विश्वव्यापी आँकडा अनुसार, सम्पूर्ण बालश्रमको ७१ प्रतिशत कृषि क्षेत्रमा हुनेगर्छ । 'कृषिमा बालश्रम मुख्यतः निर्वाहमुखी र व्यावसायिक कृषि र पशुपालनसँग सम्बन्धित छ तर कृषि क्षेत्रमा माछा मार्ने, वन पैदावर र मत्स्यपालन पनि पर्छन्'।[21] प्रायः बालबालिकाले गर्ने कृषिका काम जोखिमयुक्त, बिना ज्यालाको र परिवारभित्र नै हुने गर्छन् । बालश्रमको अर्को १७ प्रतिशत सेवा क्षेत्रमा छ र बाँकी १२ प्रतिशत उद्योग क्षेत्रमा हुनेगर्छ । प्रतिशतका हिसाबले उद्योग क्षेत्रमा सबैभन्दा कम बालश्रम भएपनि, यहाँका तीन चौथाइँ बालबालिकाले जोखिमपूर्ण काम गर्छन् ।[22] तलको चित्रमा देखाइए जस्तै बालश्रमको क्षेत्रगत फैलावटमा स्थान अनुसारको भिन्नता छ :

स्थानका आधारमा बालश्रमको क्षेत्रगत संरचना[23]

५-१७ वर्ष उमेर समूहका बालबालिकाको रोजगारी क्षेत्र, र भौगोलिक क्षेत्रको आधारमा वितरण, २०१६



नेपालमा बालश्रमको क्षेत्रगत संरचना

अमेरिकी श्रम विभागले नेपालमा अनुमानित ८९ प्रतिशत श्रमिक बालबालिका कृषि क्षेत्रमा, अर्को ८ प्रतिशत उद्योग क्षेत्रमा (जस्तै, इँटा बनाउने, गलैंचा बुन्ने, आदि), र करिब ३ प्रतिशत सेवामा (जस्तै, यातायात, फोहर बटुल्ने, पुनर्प्रयोगका काम, भारी बोक्ने, र घरेलु कामदार) छन् । नेपालको पछिल्लो श्रमशक्ति सर्वेक्षणका अनुसार करिब ३,५२,००० बालबालिका अनौपचारिक अर्थतन्त्रमा काम गर्छन्, जुन कृषि क्षेत्रभन्दा बाहिरको कुल बालश्रमको ९१ प्रतिशत हुन आउँछ । कृषि र वन बाहेक, अनौपचारिक अर्थतन्त्रमा काम गर्ने धेरैजसो बालबालिका उपयोग्य सेवा (जस्तै, ग्यास, पानी, बिजुली उद्योग), उत्पादन, र थोक तथा खुद्रा व्यापार क्षेत्रमा काम गर्छन् । जोखिमपूर्ण अवस्थामा काम गरिरहेका ६,२१,००० बालबालिका मध्ये, करिब ५८ प्रतिशत कृषि, मत्स्य, उत्पादन, खानी, निर्माण, यातायात र भारी बोक्ने र घरेलु काम जस्ता प्रारंभिक पेसामा सङ्लग्न छन् । हस्तकला र व्यापारिक क्षेत्रले पनि धेरै बालश्रम प्रयोग गर्छन् र जोखिमपूर्ण पनि हुने गर्छन् ।[24]

लिंग र उद्योगका आधारमा,हाल नेपालमा भएका बालश्रमिकहरूको प्रतिशत[25]

काम गर्ने बालबालिका			
उद्योग	**बालक**	**बालिका**	**कूल**
कृषि तथा माछा मार्ने	८६.१	८९.१	८७.७
उत्पादन तथा पुनप्रयोग	२.१	२.३	२.५
विद्युत, ग्यास र खानेपानी आपूर्ती	३.९	५.८	४.९
निर्माण	१.३	०.१	०.७
थोक तथा खुद्रा व्यापार	३.०	१.२	२.०
होटेल तथा रेष्टुरेन्ट	१.३	०.९	१.१
यातायात, गोदाम तथा संचार	१.०	०.०	०.५
जागिरे व्यक्ति भएको निजी घरपरिवार	०.२	०.३	०.२
अन्य	०.५	०.३	०.४
कूल	१००.०	१००	१००.०

कृषि (खेती, माछामार्ने, मत्स्यपालन, वन, र वस्तुपालन)

नेपालमा सबैभन्दा बढि बालश्रम प्रयोग हुने क्षेत्र कृषि हो, जहाँ बालश्रमिकहरूको ८७ प्रतिशत भन्दा बढिले काम गर्छन्, जसमध्ये धेरैजना आफ्नै परिवारको खेतमा आफ्ना अभिभावकसँगै काम गर्छन ।[26] कृषिमा जबरजस्ती र बन्धक बालश्रमिकको समस्या पनि गम्भीर छ । बालबालिकालाई प्रायः आफ्नै अभिभावक, आफन्त वा भर्तीकर्ताहरूले हरूवा(आफ्नो लागि खेती गर्ने जमिनका लागि वा ऋण तिर्नका लागि अरुको खेत जोत्ने), र चरुवा (वस्तुको रेखदेखको काम गर्ने) काम गर्न लगाउँछन् । यी कामका

प्रकृति, काम गर्नुपर्ने समय र ज्याला दिइने तरिकाबाट हरूवा-चरुवाकामदारहरू सीमान्तकृत हुने गरेका र जग्गाधनीका विविध कृषि सम्बन्धी कामहरू सित्तैमा वा निकै कम ज्यालामा गर्न बाध्य पारिने गरेको देखिन्छ । यी बालबालिकाका लागि दैनिक औसत काम गर्नुपर्ने समय आठ घण्टाभन्दा बढि हुने र धेरैले १४ घण्टा काम गर्नुपर्ने हुन्छ । उनीहरूको मासिक तलब ५०० देखि ८०० रुपियाँ वा ५-८ अमेरिकी डलर हुनेगर्छ, जसमा केटीहरूको तलब केटाहरूले कमाउनेको करिब ७५ प्रतिशत हुन्छ ।[27]

कामका कारण मृत्यु, ज्यान नजाने दुर्घटना, र पेसासँगसम्बन्धित रोगहरू लाग्ने हिसाबले सबैभन्दा खतरनाक तीन क्षेत्रमध्ये, कृषि एक हो । कृषि सम्बन्धी केहि कामहरू बालबालिकाकालागि कम जोखिमपूर्ण छन्, तर किटनाशक र ट्र्याक्टर र अन्य कृषि मेशीन उपकरण, वा मलखाल्डो र कृषि गोदाम जस्ता औद्योगिक कृषि अभ्यासमा काम गर्दा जोखिम धेरै हुनसक्छ । यस बाहेक, भारी सामान बोक्ने, लामो समयसम्म काम गर्ने, र घाम वा जाडो वा पानी पर्दा काम गर्नुपर्ने भएकाले कृषिको काम जोखिमपूर्ण हुन्छ । चर्को घाममा वा गर्मीमा काम गर्नुपर्दा बालबालिकालाई लु लाग्नसक्ने सम्भावना पनि रहन्छ ।

कृषिकार्यमा संलग्न हुदैमा बालश्रम हुँदैन भन्ने जोड दिनु पनि महत्वपूर्ण हुन्छ । ग्रामीण वातावरणमा आफ्ना परिवारका सदस्यलाई कषिको काममा सघाउनु भनेको हुर्काइको एक सामान्य पाटो हो । यसबाट बालबालिकाले कृषि सम्बन्धी ज्ञान हासिल गर्नुका साथै आफ्नो परिवारको समृद्धिमा सहयोग गर्दा मनो वैज्ञानिक लाभ पनि प्राप्त गर्छन् । तर कामहरू निम्न अनुसार हुनुपर्छ :

1. उमेर उपयुक्त ;
2. कम जोखिम ;
3. उमेर सुहाँउदो समयमा मात्र काम गर्ने ;
4. बालबालिकाको पढ्ने वा खेल्ने समयमा बाधा नपुग्न ।

निर्माण (ढुङ्गा फोड्ने, घर बनाउने, र यातायात लगायत)

निर्माणमा काम गर्ने बालबालिकाहरू प्रायः खतरनाक मेशीन, अत्याधिक हल्ला, रसायन, धूलो, र दीर्घकालीन शारीरिक क्षति पुग्नसक्ने अन्य जोखिममा रहेर काम गर्नुपर्ने हुन्छ । निर्माणस्थलहरू प्रायः विधिवत नहुने, धेरै अस्थायी वा असुरक्षित संरचनाहरूबाट (जस्तै मचान, बरण्डा, र छतहरू) गम्भीर रूपमा खस्ने सम्भावना हुन्छ । निर्माणस्थलमा बालबालिका घाइते वा मृत्यु हुनसक्ने अन्य कारणमा नाङ्गो तार छोएर करेन्ट लाग्ने, झरेका चिजले लाग्ने, वा डोजर वा ट्रकले कुल्चने पनि हुन् । निर्माण कार्यस्थल बाहिर, सबै उमेरका बालबालिकाले प्रायः गिटी वा इँटा कुट्ने काम गर्छन्, जसबाट उनीहरूका आँखामा ढुङ्गाका टुक्रा उछिट्टिएर लाग्ने वा कमलो जोर्नीमा एकनाशले जोर लगाइरहँदा खतरा हुन्छ ।

खानी र उत्खनन्

खानी र उत्खनन्का काम नेपालमा हुने बालश्रमको सबैभन्दा जोखिमपूर्ण प्रकारमा पर्छन् । यद्यपि, यस क्षेत्रका बालश्रम दुर्गम र पुग्न कठिन ठाउँहरूका साना र हातले काम गर्ने खानीमा हुने हुँदा, सङ्कटासन्न बालबालिकालाई सहयोग उपलब्ध गराउने, नियमन गर्ने र कानुनको पालना गर्न लगाउने काम कठिन छ । बालबालिकाले खानीमा गर्ने कामहरूमा हथौडा र खन्तीले ठूला ढुङ्गा फोड्ने, बालुवा खन्ने, बालुवाबाट ढुँगा

छुट्टाउने, नदीबाट निकालिएका गिटी वा बालुवा बटुल्ने, ढुँगा उत्खनन् गर्ने, ट्रक लोड गर्ने, र एकठाउँबाट अर्को ठाउँमा ढुँगा, गिटी, बालुवा ओसार्ने काम गर्छन् ।[28]

नेपालका केही जिल्लाहरूमा खानी क्षेत्रमा काम गर्ने बालबालिका संख्या[29]

जिल्ला	संख्या	प्रतिशत
झापा	२७७	४.६
धनकुटा	१३५	२.३
उदयपुर	२०८	३.५
काभ्रे	८८	१.५
काठमाडौं	७४	१.२
धादिंग	२,०८४	३४.९
धनुषा	३५	०.६
मकवानपुर	२०९	३.५
चितवन	६३	१.१
कास्की	५८६	९.८
म्याग्दी	१६७	२.८
दांग	८४०	१४.१
रूपन्देही	६५५	११.०
बाँके	२२४	३.८
बर्दिया	२५०	४.२
कैलाली	७०	१.२
कूल	५,९६५	१००

गलैंचा बुन्ने र ऊन कात्ने

नेपालको गलैंचा उद्योगमा काम गर्ने बालबालिकाको संख्यामा सन् २०१२ मा गरिएको अध्ययनमा ७१४ कारखाना र १५,८४७ घरधुरी नेपालको गलैंचा उद्योगमा लागेको पाइयो । जसमा, कुल ४९,५३९ साधारण कामदार रहेकोमा १०,९०७ जना बालबालिका थिए । यस क्षेत्रमा काम गर्ने बालबालिका मध्ये ८० प्रतिशतले घरधुरीमा काम गर्थे । कारखानामा काम गर्नेहरूमा बहुसंख्यक छिमेकी जिल्लाबाट बसाँइ सरेकाहरू थिए । गलैंचा उद्योगमा काम गर्ने धेरैजसो बालबालिकामा केटीहरू थिए ।[30]

गलैंचा उद्योगमा काम गर्ने बालबालिकाले धेरैथरिका अस्वस्थ्यकर र जोखिमपूर्ण अवस्थाको सामना गर्छन् । गलैंचा बुन्ने बालबालिकामा निरन्तर धूलो र ऊनका मसिना धागोमा सास फेर्नाको कारण प्रायः श्वासप्रश्वास सम्बन्धी रोग र अन्य स्वास्थ्य समस्या देखिन्छ । दिनभरि निहुरीएर वा खुम्चिएर काम गर्नुपर्दा ढाड दुख्ने, खुट्टा सुन्निने, र कष्टदायक जोर्नी दुखाइ हुने गर्छ । उनीहरूले सामान्यतया बताउने अन्य स्वास्थ्य समस्यामा बाथ, आँखा दुख्ने, र सङ्क्रमणको खतरा हुने घाउ र चोट हुने गर्छन् । व्यवस्थापक, सहकर्मी, वा श्रम ठेकेदारहरूबाट यौन दुर्व्यवहार हुने गरेको पनि बताइएको छ ।

तथ्याङ्क अनुसार यस उद्योगका आधा (५१.९ प्रतिशत) बालबालिका अत्याधिक लामो समयसम्म काम गर्छन् जसमा कारखानामा रहेका गलैंचा बालश्रमिकको प्रतिशत ८९.४ छ । यस बाहेक, अध्ययनहरूले देखाए अनुसार त्यहाँ जबरजस्ती वा बँधुवा मजदूरका रूपमा काम गर्नुपर्ने र कारखानामा काम गर्ने बालबालिका बेचबिखनमा पनि पर्ने संकेत देखिएका छन् ।२०१२ को आँकलन अनुसार कारखानामा काम गर्ने कम्तिमा ७.८ प्रतिशत बालबालिकाले बेचबिखनमा परेको इङ्गित गरेका थिए । घरमा बसेर काम गर्ने बालबालिकामा भने जबरजस्ती वा बँधुवा मजदुरका रूपमा काम गर्नु परेको अथवा बेचबिखनमा परेको संकेत देखिएन ।[31]

इँटा उत्पादन

नेपालमा जिल्लास्थित साना तथा घरेलु उद्योग कार्यालयमा दर्ता भएर सञ्चालनमा रहेका करिब ७५० इँटा कारखाना छन् । यी इँटा कारखानाहरूमा ५,००,००० भन्दा बढि कामदारहरू काम गर्छन्, जसमा हजारौंको संख्यामा बालबालिका रहेका छन् । हालैको एक अध्ययन अनुसार, २८,००० भन्दा बढि बालबालिका इँटा कारखानाका काममा सङ्लग्न छन् ।[32] यसमा इँटा उत्पादनको मौसमभरि (कार्तिक देखि बैशाखसम्म) पूरै परिवारहरू इँटा कारखानामा नै बसाँइ सर्ने प्रणाली पनि छ । यी परिवारहरू रोजगारदाताले उपलब्ध गराउने अस्थायी टहरामा बस्छन्, जसलाई झ्याउली भनिन्छ । सामान्यतया, बालबालिकाले पढाइ छोडेर आमाबुवासँगै आउँछन् र इँटा कारखानामा काम गर्छन्, जहाँ उनीहरू काँचो इँटा बोकेर कारखानाको आगोको भट्टीसम्म ओसार्छन् । बालबालिका सहित, परिवारका सदस्यहरूले माटो र हिलो तयार गर्ने, साँचोमा इँटा निकाल्ने, सुकाउने, चाङ्ग लगाउने, बोक्ने, आगोमा हाल्ने र ट्रक लोड गर्ने काम गर्छन् । यस प्रक्रियामा, बालबालिकाहरू सामान्यतया सुकाउने चरणमा संलग्न हुन्छन् र बढि उमेर भएका बालबालिकाले इँटा बोक्ने जस्ता शारीरिक रूपमा बढि बल चाहिने कामहरू पनि गर्छन् ।[33]

कपडा उत्पादन/जरी

नेपालका कढाइ गरिएका कपडा अथवा जरी उद्योगमा बालश्रमको प्रयोग हुनेगर्छ, जसमा पनि आठ वर्षसम्मका पनि र विशेषगरी केटाहरू हुन्छन् । उनीहरू लामो समयसम्म काम गर्नुपर्ने, एकदम कम ज्याला पाउने र हिंसाको धम्की दिइने जस्ता अत्याधिक शोषणमा पर्ने गरेको पाइन्छ । त्यसकारण यो उद्योगमा निकृष्ट प्रकारको बालश्रम हुनेमा पर्छ । जरी उद्योग हाल नेपालमा बढ्दै गएको छ र विशेषगरी यो काठमाडौंमा फैलँदो छ । मागका साथसाथै कामदारको आवश्यकताा पनि बढिरहेको छ र धेरै रोजगारदाताहरूले बालश्रम प्रयोगबाट यसको सस्तो समाधान गरिरहेका छन् । रोजगारदाताका दृष्टिकोणमा बालबालिका पढेलेखेका हुँदैनन् र तिनलाई सजिलै शोषण गर्न सकिन्छ साथै बुट्टा भर्ने कामका लागि उत्कृष्ट हुन्छन् । काठमाडौं उपत्यकाका जरी कारखानाहरूमा काम गर्ने बालबालिकाहरू प्रायः तीनवटा छिमेकी जिल्लाहरू सर्लाही, महोत्तरी र रौतहटका मुसलमान र गैर मुसलमान समुदायबाट ल्याइएका हुन्छन् भने, केहीसीमावर्ती भारतको बिहार राज्यबाट ल्याइएका हुन्छन् । यी जिल्लाहरूमा नेपालका अन्य जिल्लाका तुलनामा विद्यालय नजाने बालबालिकाको संख्या, गरिबी र जनसंख्या धेरै छ । यस उद्योगमा काम गर्ने बालबालिकाका लागि सामान्य काम गर्ने समय दैनिक १४ घण्टा लामो हुनेगर्छ । उनीहरू बिहानको ८ वा ९ बजे काम सुरु गर्छन् र रातीको १० बजेसम्म निरन्तर काम गर्छन् । तर धेरै बालकहरूले अन्तर्वार्ताका क्रममा उनीहरूले प्रायः आधिरातसम्म काम गर्नुपर्ने बताएका छन् ।[34] बिहानको नास्ता र रातीको खाना काम सुरु गर्नु अघि र काम सकिएपछि मात्र खान पाइन्छ, जबकि दिउँसोको खानाका लागि कामको समयमा छोटो विश्राम दिइन्छ ।

घरेलु काम

नेपालमा घरेलु कामकाज गर्नका लागि बालबालिका राख्नु सामान्य छ, र त्यसमा पनि अलि धनी सहरी

क्षेत्रमा यो बढि देखिन्छ । एक अनुमान अनुसार काठमाडौंको हरेक पाँच घरमध्ये एक घरमा घरेलु कामदारको रूपमा बालबालिका छन् र देशभरमा १४ वर्ष मुनिका करिब ६२,००० बालबालिका घरेलु कामदारको रूपमा रहेका छन् ।[35] जीफन्ट मजदूर सङ्गठनले २०१० मा गरेको अध्ययनका अनुसार जम्मा २८८ घरेलु कामदारको नमूना संख्या लिइएकोमा बालबालिकाको संख्या झण्डै दुई-तिहाइथियो । सन् २०११ मा युनिसेफले सहयोग गरेको देशका विभिन्न भागमा काम गरिरहेका घरेलु कामदार बालबालिकाको गणनाले पत्ता लगाए अनुसार नेपालगञ्जमा १,८००, दाङ्मा १,११३, कास्कीमा १,७२३, चिचवनमा १,३८७ र विराटनगरमा १,३८७ बालबालिका पाए ।[36]

घरेलु बालश्रमिकहरूले घरभित्रका विविध कामहरू गर्छन् जसमा खाना पकाउने, सरसफाइ गर्ने, लुगा धुने, घाँसदाउरा गर्ने, बगैंचामा काम गर्ने, बृद्धबृद्धा, विरामी र बालबच्चाको हेरचाह गर्ने पर्छन् । प्रायः उनीहरूलाई एकदम कम तलब दिइन्छ । लामो समयसम्म काम गर्न लगाइन्छ, र कार्यस्थल भित्र र कार्यस्थल बाहिर पनि उनीहरूमाथि दुर्व्यवहार, हिंसा र अभद्र व्यवहार हुने जोखिम हुन्छ । केही अध्ययनहरूका अनुसार, करिब ५० प्रतिशतले तलब पाउँदैनन्, र तलब दिइए पनि, त्यो पैसा घरेलु बालश्रमिकको अभिभावकले लिन्छन् ।[37]

यातायात

बढ्दो सहरीकरणका कारण यातायात क्षेत्रमा बालश्रम बढिरहेको छ । बालबालिका र त्यसमा पनि केटाहरू, ट्रक, बस, मिनीबस, माइक्रोबस, जीप, ट्म्पो जस्ता गाडीहरूमा उनीहरू दैनिक १२ घण्टाभन्दा बढिसम्म पनि भाडा उठाउने, सामान राख्ने र निकाल्ने, यात्रामा चालकलाई संकेत प्रदान गर्ने जस्ता कामहरू गर्छन् । यस्ता कामका लागि उनीहरूलाई दैनिक करिब ९३० रुपियाँ दिइन्छ ।[38] यस क्षेत्रमा काम गर्ने धेरैजसो केटाहरू विद्यालयमा समस्या, घरेलु हिंसा, विपन्नता, दुव्यर्वहार वा बेवास्ताका कारण घरबाट भागेर आएका हुन्छन् । प्रायः रातमा उनीहरू गाडी राख्ने ग्यारेजमै सुत्छन् । सडक दुर्घटना, प्रदुषण, बसाँइको राम्रो व्यवस्था नहुनु जस्ता कुराले उनीहरू स्वास्थ्य समस्या, यौन तथा शारीरिक दुव्यवहारको जोखिममा हुन्छन् । बालश्रम उन्मूलनका लागि काम गर्ने नेपालको एक स्थानीय गैसस, सिविनले सन् २००५ मा गरेको अध्ययन अनुसार काठमाडौं उपत्यकामा २,१९३ जना बालश्रमिक जसमध्ये २८ प्रतिशत १४ वर्ष मुनिका थिए ।[39] उनीहरू मुख्य रूपमा काठमाडौं उपत्यका, धरान-विराटनगर, बीरगञ्ज, नेपालगञ्ज, बुटवल र पोखरा जस्ता ठूला सहरी के न्द्रहरूमा भेटिन्छन् ।

भारी बोक्ने (भरिया)

सन् २०१२ मा गरिएको एक द्रुत मूल्याङ्कनका अनुसार नेपालका ७५ जिल्लामध्ये ४० मा बालश्रमिकका रूपमा भारी बोक्नेहरू पाइए । अन्तर्वाता गरिएका बालश्रमिकहरुमध्ये ओखलढुङ्गा, उदयपुर, खोटाङ् र सो लुखुम्बु जस्ता पूर्वी पहाडी र हिमाली जिल्लामा अर्न्तवार्ता गरिएका मध्ये ५६ प्रतिशतले काम गरेको पाइयो, १९ प्रतिशतले मध्य तथा सुदूर पश्चिमका जिल्लाहरूमा (जाजरकोट, कालीकोट र बैतडी), १६ प्रतिशतले मध्य तथा पश्चिमका जिल्लाहरू, र ९ प्रतिशतले काठमाडौं उपत्यकामा काम गरेको पाइयो । अर्न्तवार्ता लिइएका ४९३ भारी बोक्ने बालबालिका मध्ये २३८ जना १४ वर्ष मुनिका थिए, र २५५ जना १४ देखि १८ वर्षका थिए । करिब २२ प्रतिशत केटीहरू थिए । सामान्यतयाः बालबालिकाहरू ११ वा १२ वर्षको उमेरमा यस क्षेत्रमा काम गर्न सुरु गर्ने गर्छन् ।[40]

एक भारी बोक्ने बालक/बालिकाले बोक्ने भारी औसतमा ३७ किलोको हुने गर्छ । २७ प्रतिशत भारी बोक्ने बालबालिकाले आफ्ना रोजगारदाताले सहमति गरेको ज्याला नदिएको बताए । सानो दूरीका भरियाहरूले करिब एक घण्टामा एउटा काम सक्ने र एकै दिनमा धेरैवटा काम गर्छन्, जबकि लामो दूरीका भरियाहरूले एउटा कामका लागि करिब २७ घण्टा व्यतित गर्छन् । लामो समय लाग्ने काममा औसत पाँच दिन लाग्ने हुन्छ । लामो र छोटो दूरी दुवैका लागि, दैनिक औसत कमाइ २८५ रुपियाँ रहेको र करिब ५४ प्रतिशतले दैनिक २५० रुपियाँ भन्दा कम कमाउने गरेको र ४६ प्रतिशतले त्यसभन्दा बढि कमाउने गरेका छन् । प्रत्येक काममा लाग्ने समयले यो दर्शाउँछ कि लामो समय लाग्ने काममा सङ्लग्न भरियाहरूकोस्वास्थ्यमा,छोटो दूरीमा धेरै पटक काम गर्नेहरू बाहेक अन्यको भन्दा बढि जोखिम हुन्छ । बालश्रमिक भरियाहरुले बोक्ने भारीमा प्रायः खाद्य, तरकारी, कपडा, तयारी लुगा र निर्माण सामग्री हुन्छन् । बोकिने अन्य सामानमा ढुङ्गा, स्लेट, काठ र दाउरा, बियरका कार्टुन र अन्य मदिराजन्य पदार्थ, विभिन्न आकारका सामानहरू, जस्तै जस्तापाता र पाइपहरू र कहिलेकाहीँ रसायनिक पदार्थहरू पर्छन् ।

पर्यटन तथा आतिथ्य

चिया पसल र रेष्टुरेन्टहरूमा बालश्रमिकहरूको प्रयोग सामान्य देखिन्छ । बालबालिकाले रेष्टुरेन्टहरूमा काम गर्ने कारण यो पाइन्छ कि त्यहाँ उनीहरूले गर्ने कामका लागि प्रायः केही पारिश्रमिक पाउनुका साथै निःशुल्क खाना र बासस्थान पनि पाउँछन् । सन् २०१२ मा ९५९ चिया पसल र रेष्टुरेन्टमा गरिएको सर्वेक्षणका अनुसार २३९ बालबालिकाले काम गरेको पाइयो जसमध्ये २५ प्रतिशत केटीहरू थिए, ३६ प्रतिशत १४ वर्ष मुनिका थिए र ६४ प्रतिशत १४ देखि १८ वर्षका थिए ।[41] बालबालिकाले बिहान सबेरैदेखि राति अबेरसम्म काम गर्नुपर्ने बताए (लगभग दैनिक १२ घण्टा), जसमा भाँडा माझ्ने, ग्राहकलाई खाना दिने, भान्छाको काम, कपडा धुने, पकाउने कुराहरूको तयारी, बजारमा समान किन्न जाने, मासु, तरकारी र फलफूल काट्ने जस्ता हातले गर्नुपर्ने कामहरू गर्छन् । सर्वेक्षण गरिएका मध्ये करिब १८ प्रतिशतले कार्यस्थलमा घाइते भएको बताए, ७४ प्रतिशतले घाउ चोटपटक लागेको र २४ प्रतिशतले पोलेको बताए । करिब ३६ प्रतिशतले कार्यस्थलमा आफू विरामी परेको र ५२ प्रतिशतले आफू बिसन्चो हुँदा पनि काम गनुपर्ने बताए ।[42] काम गर्नुपर्ने समय लामो, कम पारिश्रमिक र धेरै बालबालिका निकै कम उमेरका भएकोले यो क्षेत्र अत्याधिक शोषण हुने क्षेत्रमा पर्छ ।

अभ्यास ३.३.१ : नेपालमा बालश्रमको नक्शाङ्कन

उद्देश्य :

» देशका विभिन्न स्थानमा बालश्रम, जोखिमयुक्त काम, र निकृष्ट प्रकारका बालश्रमको जोखिममा रहेका आर्थिक क्षेत्र र व्यवसायहरू कुन कुन हुन् भन्ने बुझ्ने ।

» बालश्रमिकहरूको बसाइँसराइको प्रवृति थाहा पाउने ।

» नेपालको जोखिमपूर्ण कार्यसूचीको परिचय गराउने ।

समय :

» ९० मिनेट

सामग्री तथा तयारी :

» सम्भव भएसम्म सहजकर्ताले नेपालको एक ठूलो नक्शा ल्याएर कोठाको अगाडि झुण्डाउनु पर्छ । यदि त्यो सम्भव नभएमा, सहजकर्ताले फ्लीपचार्टहरू जोडेर करिब २ मिटर लामो नक्शा आफैं कोर्नुपर्छ । नक्शामा अन्तर्राष्ट्रिय सीमा, आन्तरिक प्रादेशिक सीमाहरू, साथै प्रमुख सहरहरू अङ्कित गर्नुपर्छ ।

» प्रत्येक समूहका लागि निम्न पाठ्यसामग्रीको प्रति बनाउनुहोस् : पाठ्यसामग्री ३.३.१क : नेपालको नक्शा, पाठ्यसामग्री ३.३.१ख : आइएलओ महासन्धी १८२को निकृष्ट प्रकारका बालश्रम सम्बन्धी धारा ३, र पाठ्यसामग्री ३.३.१ग : नेपालका जोखिमपूर्ण कामहरूको सूची

» प्रत्येक समूहका लागि १० स्टिकर नोट वा १० साना टिपोट कार्ड र कालो मार्कर पेन

» टेप

» सहजकर्ताका लागि रातो र निलो मार्कर पेन

विधि :

» सहभागीहरूलाई अभ्यासको उद्देश्य बताउनुहोस् ।

(५ मिनेट)

» नेपालमा बालश्रमको सबैभन्दा बढि जोखिम कहाँ छ भन्ने नक्शाङ्कन गर्नु किन महत्वपूर्ण छ भन्ने प्रश्न सहभागीहरूलाई गर्नुहोस् । छलफलमा निम्न कुराको समीक्षा गर्न सहयोग गर्नुहोस् :

- बालश्रमका समस्याहरूको व्याप्तताका कारण निरीक्षकहरू प्रायःगरी निकै दवाबमा हुने र कहाँबाट सुरुवात गर्ने भन्नेमा अन्योलग्रस्त हुन सक्छन् । नक्शाङ्कनले कामलाई लक्षित गर्न, सबैभन्दा ठूलो समस्या कहाँ छ भन्ने निर्धारण गर्न, र गर्नुपर्ने कामहरू बढि व्यवस्थित हुनसक्छ भन्ने देखिनका लागि मद्दत गर्छ ।

- विशेषगरी जोखिमपूर्ण अवस्थामा काम गरिरहेका बालश्रमिकहरू भएका ठाउँहरू लक्षित गर्न र उनीहरूलाई तत्काल हटाउनु पर्ने भए सो गर्नका लागि नक्शाङ्कनले सहयोग गर्छ । यस्ता अवस्थामा कार्यस्थलमा सरसफाइको अभाव, दुषित हावा, रसायन, हल्ला, प्रकाशको कमी, अत्याधिक कामको बोझ र अनुपयुक्त औजार र उपकरण पर्छन् ।
- कुनै एक क्षेत्र वा भौगोलिक स्थानलाई लक्षित गर्नाले निरीक्षण कार्यालय दृढ छ भन्ने देखिन्छ र रोजगारदाताहरूले पनि आफ्ना प्रतिद्वन्द्विहरू विरुद्ध उस्तै कारवाही भएको देख्दा कसैले पनि परिस्थितिको फाइदा लिन सक्दैनन् भन्ने मान्छन् र कानुनको पालना गर्ने सम्भावना बढ्छ ।
- विशेष क्षेत्र वा समुह लक्षित गर्नाले निरीक्षण कार्यालयलाई जहाँको बालश्रमबारे तथ्याङ्क वा प्रकृति थाहा छ, आफ्नो सिमीत स्रोतलाई ती क्षेत्रमा वा जहां बालश्रमबाट हटाइएका बालबालिकाको शिक्षा वा अन्य व्यवहारिक सहयोगका सम्भावना छन् त्यहाँकेन्द्रित गर्न सकिने भयो ।

(**१५ मिनेट**)

» सहभागीहरूलाई उनीहरूले काम गर्ने भौगोलिक क्षेत्रका आधारमा साना साना समूहमा विभाजित गर्नुहोस् (जस्तै, देशको उत्तर, दक्षिण, पूर्व, पश्चिम) । प्रत्येक समूहलाई पाठ्यसामग्री ३.३.१क : नेपालको नक्शा, पाठ्यसामग्री ३.३.१ख : आइएलओ महासन्धी १८२को निकृष्ट प्रकारका बालश्रम सम्बन्धी धारा ३, र पाठ्यसामग्री ३.३.१ग : नेपालका जोखिमपूर्ण कामहरूको सूची दिनुहोस् ।

» प्रत्येक समूहलाई नक्शाको सहयोगमा आफ्नो भौगोलिक क्षेत्रको सहर, बस्ती र ग्रामीण क्षेत्रमा सबैभन्दा बढि बालश्रम कहाँ छ, कुन समूह सबैभन्दा जोखिममा छन्, त्यस क्षेत्रका कुन आर्थिक क्षेत्रहरूले बालश्रम प्रयोग गर्छन् ?छलफल गर्न भन्नुहोस् । टिपोट कार्डमा पहिचान गरिएका सहरहरूको नाम (एक कार्डमा एक नाम) लेख्न र ती सहरमा हुने बालश्रमको प्रकार लेख्न लगाउनुहोस् । सक्दो स्पष्ट हुने प्रयास गर्नुहोस्, जस्तै खेती भए धान हो वा चिया, सेवामा भारी बोक्ने, उद्योगमा इँटा बनाउने आदि । पाठ्यसामग्री ३.३.१ख : आइएलओ महासन्धी १८२को निकृष्ट प्रकारका बालश्रम सम्बन्धीधारा ३, र पाठ्यसामग्री ३.३.१ग : नेपालका जोखिमपूर्ण कामहरूको सूचीलाई ध्यानमा राख्न नबिर्सिनुहोस् ।

(**२० मिनेट**)

» सबैलाई फेरि एकै ठाउँमा बोलाउनुहोस् र प्रत्येक समूहलाई आफ्ना निष्कर्ष बाँड्न लगाउनुहोस् । जब समूहहरूले प्रस्तुति गर्छन्, उनीहरूलाई कोठाको अगाडि भएको नक्शामा आफ्ना टिपोट कार्ड सम्बन्धित स्थानमा टाँस्न भन्नुहोस् ।

(**२० मिनेट**)

» सबैले आफ्ना कार्ड नक्शामा टाँसिसके पछि, प्रत्येक कार्डमा उल्लेख गरिएको बालश्रमको प्रकारको समीक्षा गर्दै त्यो निकृष्ट प्रकारको बालश्रम हो वा होइन अथवा जोखिमपूर्ण काममा पर्छ वा पर्दैन भनेर सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस् । यदि हो भने, रातो मार्करले गोलो चिन्ह लगाउनुहोस् । यदि उल्लेखित बालश्रममध्ये कुनैमा कामका लागि बसाइँसराइँ सङ्लग्न छ कि सोध्नुहोस् । छ भने, बालबालिका कामका लागि कहाँबाट आउने गरेका छन्, त्यहाँबाट आएको जनाउने चिन्ह हरियो मार्करले लगाउनुहोस् । प्रश्न र टिप्पणीहरूका लागि प्रोत्साहन गर्नुहोस् ।

(**२० मिनेट**)

» प्रश्नउत्तर र तलका मुख्य सन्देश सहित समापन गर्नुहोस् ।
(**१० मिनेट**)

मुख्य सन्देश :

» नक्शाङ्न गर्ने एक तरिका हो, जसबाट जोखिममा रहेका बालश्रमिकका लक्षित समूह र उनीहरूले काम गर्ने क्षेत्रहरूको पहिचान गरिन्छ । निकृष्ट प्रकारका बालश्रम अत्याधिक भएका भौगोलिक स्थानहरूलाई प्राथमिकीकरण गर्नुपर्छ ।

» आफ्नो घर र काम गर्ने ठाउँ टाढा भएका बालबालिकाको बसाँइसराइँको प्रवृत्ति बुझ्नु महत्वपूर्ण हुन्छ ।

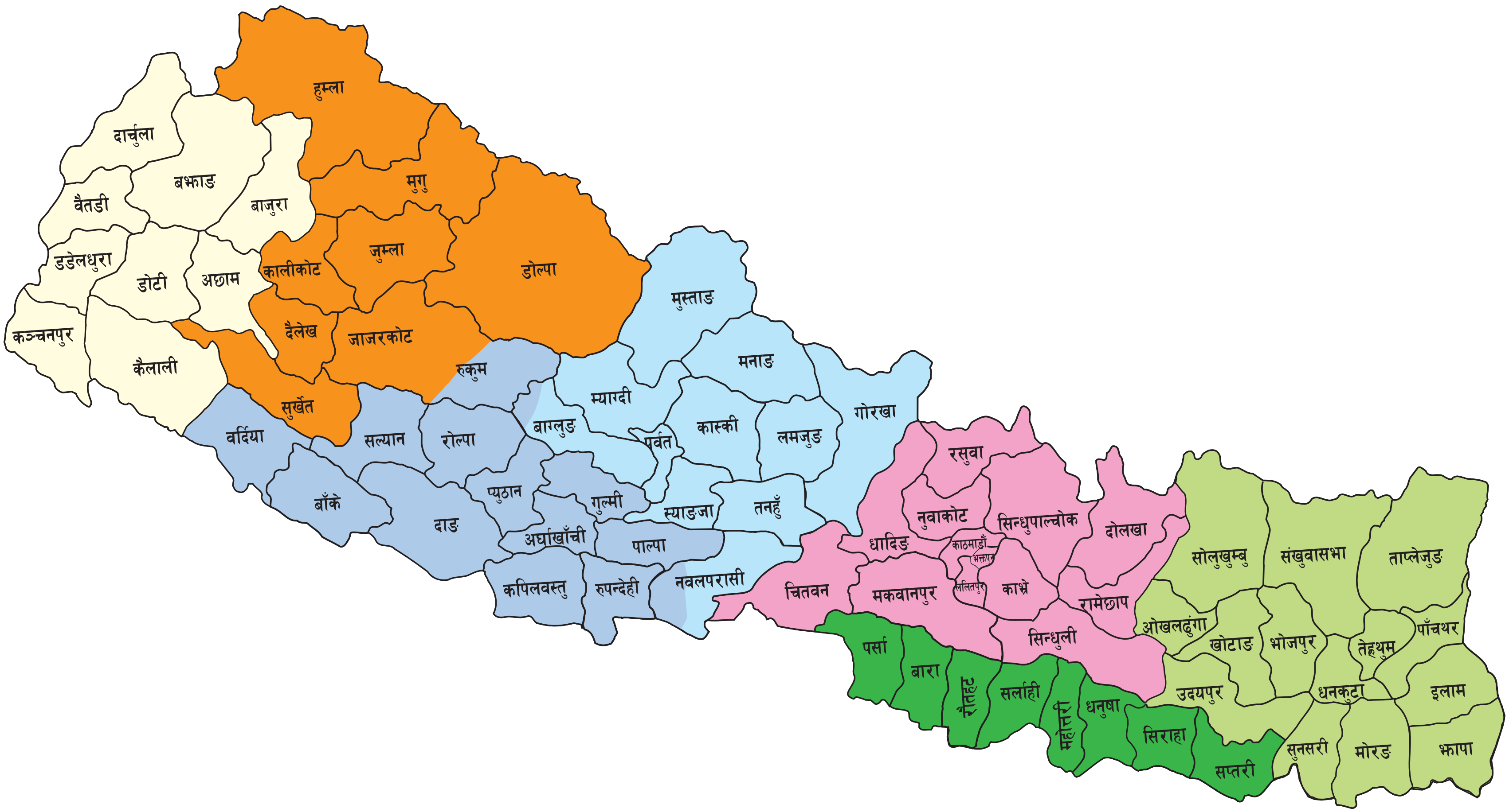
» नक्साङ्कनको अभ्यास प्रदेश वा जिल्ला जस्ता ठूला क्षेत्रका लागि पनि गर्न सकिन्छ, अथवा कुनै सहर वा टोलका लागि पनि गर्न सकिन्छ ।

» नक्साङ्कनले निरीक्षकहरूलाई बालश्रमबारे आफ्नो कामको रणनीति तयार गर्न, हस्तक्षेपहरूको प्राथमिकिकरण गर्न, सहकार्यका लागि उचित साझेदारहरूको पहिचान गर्न, र सिमित स्रोतहरूको कुशलतापूर्वक प्रयोग गर्नमा सहयोग गर्छ । यसले निरिक्षहरूलाई समस्याको समग्र तस्वीर प्रदान गर्न र समाधानहरूलाई बृहत रूपमा सोच्नका लागि पनि मद्दत गर्छ ।

» बालश्रम प्रायःजसो लुकेको हुन्छ, त्यसकारण सही नक्साङ्कनका लागि विद्यालयका कर्मचारी, गाउँका नेता, बाल अधिकार अधिकृत आदि जस्ता समुदायका सरोकारवालाहरूसँग पनि कुराकानी गर्नुपर्ने हुन्छ । सहकार्यका मार्फत्, निरीक्षकहरूले आफूलाई पहिले ज्ञान नभएको क्षेत्र वा स्थानहरूका बारेमा जानकारी पाउन सक्छन् र उनीहरूले बालबालिका तथा रोजगारदाताहरूसँग गर्ने अन्तर्वार्ताको अनुभव प्राप्त गर्न सक्छन् ।

» बालबालिकालाई निकृष्ट प्रकारका बालश्रममा लगाउने निर्णय प्रायःजसो परिवारभित्र नै गरिएका हुन्छन् । आफ्ना छोराछोरीलाई बालश्रमिक हुनबाट रोक्नमा र उनीहरूलाई जोखिमपूर्ण कामबाट हटाउनमा बाबुआमाको महत्वपूर्ण भूमिका हुनेगर्छ । सम्भव भएसम्म, निरीक्षकहरूले बालश्रमिकहरूका परिवारसँग कुरा गरेर उनीहरूका बालबालिकालाई शिक्षा दिनुका फाइदा र उनीहरूले प्राप्त गर्न सक्ने सहयोगहरूबारे जानकारी प्रदान गर्नुपर्छ ।

पाठ्यसामग्री ३.३.१क : नेपालको नक्शा



पाठ्यसामग्री ३.३.१.ख : निकृष्ट प्रकारका बालश्रम सम्बन्धी आइएलओ महासन्धी १८२ को धारा ३

आइएलओ महासन्धी १८२ ले निकृष्ट प्रकारका बालश्रमलाई निम्न तरिकाले परिभाषित गरेको छ :

» बालबालिकाको बेचविखन तथा **अवैध ओसारपसार** लगायत सबै प्रकारका **दासता** ऋण तिर्नका लागि जबरजस्ती श्रम; **युद्ध तथा सशस्त्र द्वन्द्वमा** बालबालिकाको प्रयोग लगायत अन्य कुनै पनि प्रकारको **जबरजस्ती श्रम**

» **वेश्यावृत्ति, अश्लील तस्वीर/चलचित्र** वा अश्लील क्रियाकलाप जस्ता बालबालिकाको **यौन शोषणका** सबै क्रियाकलाप

» कुनैपनि **गैरकानुनी क्रियाकलापमा** सङ्लग्नता, विशेषगरि **लागु पदार्थको** उत्पादन तथा **अवैध ओसारपसार**

» बालबालिकाको स्वास्थ्य, सुरक्षा र हितमा हानी पुग्ने कुनै पनि क्रियाकलाप ('जोखिमपूर्ण काम')

पाठ्यसामग्री ३.३.१ग : नेपालका जोखिमपूर्ण कामहरूको सूची

नेपालमा जोखिमपूर्ण काम गर्नका लागि न्यूनतम उमेर १६ वर्ष हो ।[i] बालश्रम (निषेध तथा नियमन गर्ने) ऐन २०५६ ले जोखिमपूर्ण कामलाई उच्च जोखिमपुर्ण अवस्था वा कार्य गर्नपर्ने रोजगारीको रुपमा परिभाषित गरेको छ ।[43]

क) पर्यटन, आवास, मोटेल, होटेल, जुवाघर, रेष्टुराँ, बार, पब, रिसर्ट स्किइ, ग्लाईडिंग, वाटर न्याफ्टिंग केवल कार कम्प्लेक्स, पोनी ट्रेकिंग पदयात्रा, पर्वतारोहण, हट एयर ब्यालुनिंग, प्यारासेलिंग, गल्फ कोर्ष, पोलो, अश्वरोहण आदि पर्यटनसँग सम्बन्धित व्यवसायहरु,

ख) कार्यशाला, प्रयोगशाला, पशु वधशाला, शीत भण्डार आदि सेवामूलक व्यवसायहरु,

ग) सार्वजनिक परिवहन र निर्माण व्यवसायहरु,

घ) चुरोट, बिडी बनाउने, गलैंचा बुन्ने तथा रंगाउने, ऊन सफा गर्ने, कपडा बुन्ने, धुने, रंगाउने तथा बुट्टा छाप्ने, छाला प्रशोधन गर्ने, सिमेन्ट उत्पादन तथा प्याकिंग, सलाई, विष्फोटक तथा अन्य आगजन्य पदार्थहरुको उत्पादन र बिक्री वितरण, बीयर, मदिरा तथा अन्य पेय पदार्थहरुको उत्पादन, साबुन उत्पादन, बिटुमिन उत्पादन, पल्प र पेपर उत्पादन, स्लेट, पेन्सिल उत्पादन, कीटनाशक औषधि उत्पादन, लुब्रिकेटिंग तेल उत्पादन, फोहोर मैला संकलन, प्रशोधन तथा इलेक्ट्रोप्लेटिंग फोटो प्रोसेसिंग, रबर, सिन्थेटिक, प्लाष्टिक, सिसा, पारोसँग सम्बन्धित कार्यहरु,

ङ) जलस्रोत, वायु, शौर्यशक्ति, कोइला, प्राकृतिक तेल वा ग्यास, बायोग्यास तथा त्यस्तै अन्य स्रोतबाट उर्जा पैदा गर्ने र त्यसको प्रसारण वा वितरणसँग सम्बन्धित कार्यहरु,

च) खानी, खनिज पदार्थ, प्राकृतिक तेल वा ग्यासको उत्खनन्, प्रशोधन तथा वितरणसँग सम्बन्धित कार्यहरु,

छ) रिक्सा वा ठेलागाडा,

ज) कटिंग मेशीन जस्ता कार्यहरु,

झ) जमिनमुनी, पानीमुनी र धेरै उँचाईमा चढेर गर्नु पर्ने कार्यहरु,

ञ) रसायनिक पदार्थहरुसँग सम्पर्क हुने कार्यहरु, र

ट) प्रचलित कानून बमोजिम तोकिएको अन्य जोखिमपूर्ण कार्यहरु ।

i यो ILO ले निर्धारण गरेको जोखिमपूर्ण काम गर्न पाउने न्यूनत उमेर १८ वर्षको मापदण्डसँग मेल खाँदैन ।

पाठ ३.४ : बालश्रम पहिचानमा सहयोग पुग्ने जानकारीको सङ्कलन

(६० मिनेट)

उद्देश्य

सर्वेक्षण, प्रतिवेदन, कार्यस्थल अवलोकन, अन्तर्वार्ता आदि लगायत बालश्रम सम्बन्धी जानकारीको सङ्कलनका असल अभ्यासहरू सिक्ने ।

औजार ३.४.१ : जोखिमपूर्ण पेसा तथा कामको जाँचसूचीको बारेमा जानकारी दिने ।

आवश्यक सिप

जब बालश्रम धेरै हुने जोखिम रहेका निश्चित क्षेत्र, जोखिममा रहेका समूहहरू र भौगोलिक स्थानहरूको पहिचान गरिन्छ, त्यसपछि शोषित बालबालिकाहरू कहाँ छन् भन्ने पत्ता लगाउनका लागि विविध स्रोतहरूबाट जानकारी सङ्कलनमा निरीक्षकहरू निपुण हुनुपर्दछ । यो काम राम्रोसँग गर्नका लागि, राम्रो सञ्चार, अवलोकन तथा विश्लेषण गर्ने सिपहरू आवश्यक हुन्छ, जस्तै[44] :

- कार्यस्थलमा भएका बालबालिकाको जनसाङ्ख्यीक जानकारी बुझ्ने
- खतरा तथा जोखिम लगायत बालबालिकाले गर्ने कामहरूको जानकारी टिपोट तथा व्याख्या गर्ने
- विभिन्न उमेर, लिङ्ग, पेसा, जातियता, र धर्मका जानकारीदाताहरूसँग सम्मानपूर्वक अन्तरक्रिया गर्ने
- बालमैत्री अन्तर्वार्ता गर्ने
- विस्तृत रूपमा लिखित नोट राख्ने

प्रमुख जानकारीका प्रकारहरू

सङ्कलन गर्नुपर्ने जानकारीमा निम्न हुनसक्छन्[45] :

- त्यस क्षेत्रको सामान्य जनसांख्यिक नक्शा - विशेषगरी बसाइँ सरी आएका लगायत सङ्कटासन्न समूहहरू जनाइएको
- त्यस क्षेत्रका प्राथमिक आर्थिक क्षेत्र वा कामका प्रकारको जानकारी
- प्रत्येक क्षेत्रका कामदारहरूको जनसांख्यिक विवरण - कुनै क्षेत्रमा बालश्रम विशेषगरी व्याप्त वा जोखिममा छ भने त्यो जनाइएको

- सम्बन्धित क्षेत्रमा बालश्रमका मूल कारक तत्वहरू
- लक्षित क्षेत्रमा बालश्रम सम्बन्धी सामाजिक-सांस्कृतिक परिवेश
- के केहि निश्चित बालबालिका बालश्रमको बढि जोखिममा छन् वा जोखिमपूर्ण बालश्रमको खतरामा छन्
- प्रमुख आर्थिक क्षेत्रका उत्पादनहरूबारे सान्दर्भिक जानकारी (जस्तै, यदि कृषि भए, कुन मौसममा के खेती, कामका प्रकारहरू)
- प्रमुख क्षेत्रमा कामको वातावरण
- प्रमुख क्षेत्रमा सम्भावित खतराहरू
- प्रमुख क्षेत्रमा काम दैनिक गर्नुपर्ने समय र तालिका (सबै कामदारका लागि)
- त्यस क्षेत्रका परिवारहरूसम्बन्धी आर्थिक जानकारी, जस्तै हालै भएको आम्दानीमा आएको ह्रास वा उच्च व्याजदर वा ऋण
- त्यस क्षेत्रमा विद्यालय जानेहरूको दर
- त्यस क्षेत्रसँगसम्बन्धित स्वास्थ्य बारे उल्लेखनीय विषय (जस्तै, विश्वभरीनै सुर्ती बाली भित्राउने समयमा निकोटिन विषाक्तता बढ्ने गरेको देखिएको छ)
- पानीमा पहुँच, स्वास्थ्य सेवामा पहुँच आदि जस्ता अन्य उल्लेख्य मानव विकासका सूचकहरू

उपयोगी संस्थाहरू

जब कुनै क्षेत्रमा बालश्रम भैरहेको स्थान पहिचान गर्नुपर्ने हुन्छ, त्यहाँका बालश्रम सम्बन्धी विषय वा परिवेशमा ज्ञान भएका, बालहितको प्रतिनिधित्व गर्ने, र त्यस क्षेत्रका बालबालिकाहरूको क्रियाकलाप र व्यवहारका बारेमा जानकारी भएका संस्थाहरूसँग परामर्श गर्नु उपयोगी हुन्छ। त्यस्ता संस्थाहरू निम्न हुन सक्छन् :

» **त्यस क्षेत्रमा काम गरिरहेका वा जानकारी भएका नागरिक संस्थाहरू** : बालश्रम विषयमा केन्द्रित भएका संस्थालाई लक्षित गर्नु उपयुक्त हुन्छ, तर स्वास्थ्य, शिक्षा, बसाइँ सराइँ, लैङ्गिकता, बाल कल्याण जस्ता विषयमा काम गर्ने संस्थाहरू पनि हुनकसक्छन्।

» **युवा तथा परिवार सम्बन्धी काम गर्ने सामाजिक संस्थाहरू**, जुन विद्यालय, धार्मिक संस्था, नागरिक समाज आदिबाट सञ्चालित छन्।

» **सम्बन्धित स्थानीय, क्षेत्रिय र राष्ट्रिय स्तरका सरकारी मन्त्रालय, कार्यालय वा समितिहरू** : नागरिक समाजका संस्थाहरूमा जस्तै, विभिन्न मन्त्रालयमा जानकारी पनि विविध हुन्छन्। नेपालका सन्दर्भमा, निम्न उपयोगी हुन सक्छन् :

- श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय
- तथ्यांक विभाग
- योजना आयोग
- प्रदेश तहमा रहेको सामाजिक विकास मन्त्रालय

» **बालबालिका तथा परिवार कल्याणका विषयमा जानकारी भएका अन्य स्थानीय सरोकारवालाहरू**, जस्तै स्वास्थ्य तथा शिक्षा व्यवसायीहरू (चिकित्सक, नर्स, शिक्षक, सामाजिक कार्यकर्ता, धार्मिक नेता, आदि)।

» **श्रमिक सङ्गठन, वा अन्य कामदारहरूका संस्थाह**रूसँग पनि त्यस क्षेत्रका कामदारहरूबारे उपयोगी जानकारीहरू हुन सक्छन्।

» **प्रहरी तथा न्यायिक अधिकारी जस्ता कानुन संपालनकर्ता**हरूले पनि उपयोगी दृष्टिकोणहरू प्रदान गर्न सक्छन्, विशेषगरी जो पहिले पनि त्यस क्षेत्रका बालश्रम सम्बन्धी अनुसन्धान वा अभियोजनमा सङ्लग्न रहेका थिए।

सर्वेक्षण, प्रतिवेदन तथा मिडिया

अन्य विविध स्रोतहरूबाट पनि पृष्ठभूमि अध्ययन गर्न सकिन्छ, जसमा निम्न पर्छन् :

» **राष्ट्रिय सर्वेक्षण र गणनाहरू,** विशेषगरि पेसा र विभिन्न स्थानमा भएका क्षेत्रहरू साथै सङ्कटासन्न जनसांख्यिक समूहबारे जानकारी

» **गैसस, सरकारी निकाय, मजदूर सङ्गठन वा व्यावसायिक संघहरू**को श्रम सम्बन्धी अध्ययन प्रतिवेदनहरू

» **उद्योग वा कम्पनीका प्रतिवेदन,** जसमा कुनै निश्चित भौगोलिक क्षेत्रमा भएका उद्योग उत्पादनको विस्तृत विवरण हुन्छ

» **पत्रपत्रिकामा प्रकाशित लेखहरू,** जसले स्थानीय, क्षेत्रीय तथा राष्ट्रिय सामाजिक तथा आर्थिक अवस्था बुझ्न सहयोग गर्छ

कार्यस्थलहरूको अवलोकन

औपचारिक निरीक्षण सञ्चालन गर्नुपूर्व निरीक्षकहरूले विशेषगरी एक्लीएका ठाउँहरुमा भएका वा पुग्न कठिन भएका कार्यस्थल अवलोकन गर्नुपर्ने हुनसक्छ ।[46] कार्यस्थलको औपचारिक परिधिभित्र नगइकनै निरीक्षकहरूले भित्र जाने आउने गर्ने सम्भाव्य बालश्रमिकहरू हेर्ने, उनीहरूको साथमा कोही हुन्छन् वा हुँदैनन्, बालबालिकाहरूले काम गर्ने समय, गर्ने कामहरूआदि याद गर्न सक्छन् । यी सबै कार्यका लागि निम्न स्थान र सन्दर्भहरु सहयोगी हुनसक्छन्:[47]

» मुख्य प्रवेशद्वार वा सुरक्षा गार्ड भएका कार्यस्थल

» अनौपचारिक कार्यशाला

» घरेलु/साना उद्योग

» गलैंचाका तानघर वा साना खानी जस्ता एकान्तमा अवस्थित ग्रामीण उद्योग

» सहरी व्यावसायिक क्षेत्रहरू

» बजारक्षेत्र (बालबालिकाहरू विक्रिकर्ता, भरिया, सहयोगी वा घरेलु स्रोतका रूपमा काम गरिरहेका हुनसक्छन्)

» यातायात डिपो

निरीक्षकहरूको सुरक्षाबारे नोट : आफ्ना कामदारहरूको आधारभूत अधिकारको वेवास्ता गर्ने रोजगारदाताले निरीक्षकहरूप्रति पनि आक्रामक व्यवहार गर्नु आश्चर्यको कुरा हुँदैन । कुनै कुनै अवस्थामा, कामदारहरू नभागून् र निरीक्षकहरू हैरान होऊन् भनेर रोजगारदाताहरूले मुख्यद्वारमा सशस्त्र सुरक्षागार्ड पनि राखेका हुन्छन् । आफ्नो विरोध गर्ने निरीक्षकहरूलाई रोजगारदाताहरूले धम्की दिने, अपमानित गर्ने र शारीरिक आक्रमण समेत गर्नेपनि नौलो कुरा होइन । यस्ता त्रासले निरीक्षकका काममा गम्भीर असर पर्नसक्छ । त्यसैले, बालश्रमको जानकारी सङ्कलनका लागि निरीक्षणमा जानुअघि निरीक्षकहरूले अवस्थाको गोप्यता र खतराहरूको लेखाजोखा गर्नुपर्छ । सम्भव भएसम्म, निरिक्षकहरूले सम्भावित रूपमा खतरनाक वातावरणमा राज्यको उपस्थिति जनाउन वा निशस्त्र निरीक्षकहरूको सुरक्षाका लागि प्रहरी र अन्य कानुन प्रदायकहरूसँगको सहकार्यको सहमति

जोखिमपूर्ण काममा बालबालिका प्राथमिकता

सामान्यतया जोखिमपुर्ण बालश्रमले नै निकृष्ट प्रकारका बालश्रमको धेरै हिस्सा ओगटेको हुन्छ । जोखिमपूर्ण काममा सङ्लग्न बालबालिकाको पहिचानमा विशेष सावधानी अपनाउनु पर्ने हुन्छ । प्रत्येक कामको अवस्थामा बालबालिका कस्ता हानीको जोखिममा छन् भन्ने कसरी लेखाजोखा गर्ने भन्ने निरीक्षकहरूले बुझ्नु पर्छ । बालबालिकाहरू अपरिपक्व हुनाले, वयस्कहरूभन्दा कमजोर हुनाले र विषाक्त पदार्थप्रति बढि संवेदनशील हुने हुनाले जोखिममा बढि हुने गर्छन् । त्यसबाहेक उनीहरू :

» निकटतम खतराको अवस्थामा फरक तरिकाले प्रतिक्रिया जनाउँछन् (कम विवेकपूर्ण)

» जोखिमबारे जीवन उपयोगी अनुभव वा ज्ञानको अभाव हुन्छ

» सबैजस्तो अवस्थामा उनीहरू तालिम प्राप्त वा पर्याप्त रूपमा प्रशिक्षित हुँदैनन्

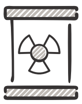
» छिटै थाक्ने हुनाले काममा पर्याप्त ध्यान दिन सक्दैनन् ।

» त्रास र शोषणमा पर्छन् (शारीरिक, यौन, आदि)

» उनीहरूका लागि निकै कठिन वा जोखिमयुक्त काम निरन्तर दिने गरिन्छ[48]

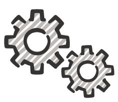
बालबालिकाको पृथक शारीरिक तथा मानसिक आवश्यक्तालाई विशेष ध्यानमा राखेर जोखिमको लेखाजोखा गर्नुपर्छ । निरीक्षकहरूले यो ख्याल गर्नुपर्छ कि, जुन कुरा वयस्कहरूका लागि हानीपूर्ण छ, ति कुरा बालबालिकाका लागि अझै बढि हानीपूर्ण हुन्छ ।

जोखिम भनेको कुनै पनि प्रकारको हानी गर्नसक्ने कुराहरू जस्तै रसायन, ठूला उपकरण, उचाइमा गर्ने काम, वा अवैध औषधीको प्रयोग हुन् । जोखिमको लेखाजोखामा प्रायः सामान्य ज्ञान र विवेक प्रयोग गर्नुपर्ने हुन्छ । उदाहरणका लागि, कारखानामा आगलागि भएको बेला सबै ढोका बन्द छन् भने त्यो जोखिमपूर्ण भयो । सम्भावित जोखिमको पहिचान गर्नका लागि त्यस्ता सम्भाव्य अवस्था बालबालिका काम गरिरहेका छन् भने त्यसले उनीहरूको शारीरिक तथा मानसिक स्वास्थ्यमा पार्नसक्ने असरको कल्पना गर्नु हो । कुन रसायन विषाक्त हुन्छन् (साथै तिनका असरहरू), विद्युतीय जोखिम, र खानी जस्ता उद्योगका विशिष्ट जोखिमहरूबारे विशेष ज्ञान हुनु पनि उपयोगी हुन्छ । सम्भावित जोखिम भए नभएको निर्धारण गर्नका लागि निरीक्षकले निम्न अवस्थाको विचार गर्नुपर्छ :[49]



» **हानिकारक वस्तुहरू,** जसले तत्कालीन वा दीर्घकालीन असर गर्नसक्छन् :

- चिलाउने, एलर्जी पैदा गर्ने, सास फेर्न गाह्रो बनाउने, वा छाला, फोक्सो वा अन्य प्रणालीमा क्षति पुऱ्याउने ।
- प्रज्वलनशील/विष्फोटक पदार्थ, किटनाशकहरू, रङ्ग द्रावक, तेजाब, एस्बेष्टस् ।



» **खतरनाक प्रक्रिया तथा उपकरण :**

- वेल्डिङ्ग गर्ने, पिस्ने तथा पालिस गर्ने मेसिन
- तताउने र सुकाउने प्रणाली वा चिस्यान कोठा
- भकारी, ट्याङ्की र भित्र थुनिन सक्ने अन्य भण्डारणका सामान
- विद्युत वा विद्युतीय शक्तिले चल्ने मेसिन
- धारिलो पाटपुर्जा भएका मेसिन
- जमिनमुनिको तहमा, पानीभित्र, डरलाग्दो उचाइ, वा थुनिएको स्थान, वा मर्मतसम्भार खराब भएको ठाँउ जस्ता कामका वातावरण

» **शारीरिक तनाव** पैदा गर्ने अवस्थाहरू :

- एकदम छिटो, थकाउने वा दोहाऱ्याउँदै गरिरहनुपर्ने कामहरू
- अँध्यारो कामको वातावरण (आँखामा तनाव)
- एकै अवस्थामा धेरैबेर काम गरिरहनु (उभिरहने, निहुरिने, घुँडा टेकिरहने, एकै अवस्थामा बसिरहने)

» **मानसिक तनाव** सृजना गर्ने अवस्थाहरू :

- एकदम छिटो, थकाउने वा दोहाऱ्याउँदै गरिरहनुपर्ने कामहरू
- यौन दुर्व्यवहार (प्रष्ट वा इङ्गित)
- धम्की, असुरक्षा, डरत्रास, हिंसा (धम्कीपूर्ण)
- रातमा काम गर्नुपर्ने वा पर्याप्त आरामबिना अत्याधिक लामो समय काम गर्दा दुर्घटना र चोटपटक लाग्न सक्छन्, साथै शिक्षाबाट बन्चित गर्नसक्छ ।क

- **अपर्याप्त व्यक्तिगत सुरक्षा** भएका अवस्थाहरू :
  - बालबालिकालाई सुरक्षित लुगा वा उपकरण उपलब्ध नगराइएको
  - सुरक्षित लुगा वा उपकरण छन् तर बयस्कका लागि ठीक हुने छन्, जसकारण बालबालिकाका लागि उपयुक्त छैनन्
  - व्यक्तिगत सरसफाइका लागि पानी वा लुगा फेर्न वा राख्न ठाउँ छैन
  - कामसँगसम्बन्धित जोखिमबारे कम वा अपर्याप्त जानकारी, अपर्याप्त तालिम र मेसिन, सामग्री र प्रक्रियासम्बन्धी अपर्याप्त सुरक्षा कार्यविधि
  - प्राथमिक उपचार सामग्रीको अपर्याप्तता वा प्राथमिक उपचार गर्नका लागि कसैलाई पनि तालिम नदिइएको
  - स्वास्थ्य सेवाका लागि यातायात वा आर्थिक स्रोतको अभाव
- **आगलागीका जोखिम** :
  - प्रज्वलनशील पदार्थहरूको उचित भण्डारण र प्रयोग नहुनु
  - आगलागी चेतावनी/आगलागी सम्बन्धी प्रशिक्षणको अभाव
  - आगो निभाउने यन्त्रहरूले काम नगर्ने
  - भाग्ने बाटोहरू वा द्वारहरू बन्द वा छेकिएको हुनु

तलको जाँचसूचीलाई निरीक्षकहरूले कुनै पनि निश्चित काम बालबालिकाका लागि जोखिमयुक्त भए नभएको थाहा पाउनका लागि अनुसन्धानका क्रममा एक मार्गदर्शकका रूपमा प्रयोग गर्न सक्छन् ।

औजार ३.४.१ : जोखिमपूर्ण पेशा तथा कामहरूको रूजुसूची[ii]

तलको जाँचसूचीलाई बालबालिकाका लागि जोखिम हुने उद्योग वा आर्थिक क्षेत्रको निरीक्षणका क्रममा प्रयोग गर्न सकिन्छ। निरीक्षणका क्रममा यदि **काम** वा **जोखिमको** बाकसमा ठीक चिन्ह लागेमा, बालबालिकाको सुरक्षाका लागि निरीक्षकले के कस्तो उपाय उपनाउनु पर्छ भन्ने निर्धारण गर्नुपर्छ (जस्तै, त्यस स्थानबाट बालबालिकालाई हटाउने, सुरक्षा प्रदान गर्ने पोशाकको प्रयोग, कामको ड्युटीमा परिवर्तन, आदि)

व्यवसाय/उद्योग/क्षेत्र	काम निम्न काम बालबालिकाका लागि जोखिमपूर्ण हुनसक्छन	जोखिम यदि छ भने, निम्न जोखिमले बालबालिकाको स्वास्थ्यमा नकारात्मक असर पार्नसक्छ ।	स्वास्थ्यमा सम्भाव्य असर
कृषि	☐ कृषि औजार र मेसिनसँग काम ☐ घाँस काट्ने मेसिन र चक्रिय आरीको प्रयोग ☐ कृषिरसायन छर्किने वा त्यससँग काम ☐ कृषि व्यवसायका जनावरको रेखदेख र भेँडा चराउने ☐ बाली टिप्ने वा झार उखेल्ने ☐ घाँस काट्ने ☐ भारी सामान बोक्ने	☐ अपर्याप्त वा असुरक्षित मेसिन र औजार ☐ ट्र्याक्टर वा कृषि बाहन चलाउने ☐ मोटरगाडी दुर्घटना ☐ अत्याधिक हल्ला र थर्किने ☐ अन्न भण्डारण गर्ने भकारी वा लिफ्टबाट खस्ने वा निसास्सिने जोखिम ☐ खतरनाक जनावर ☐ जैविक विषाक्तता भएका पदार्थ ☐ हानीकरक रसायन ☐ कठिनाइयुक्त काम ☐ व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण बिनाको काम ☐ कठोर तापमानमा काम ☐ गह्रुँगो सामान	उपकरण तथा कृषि मेसिनका कारण अङ्गभङ्गता, घाउ, चोट, र मृत्यु, औंला, हात र खुट्टा भाँचिने वा काटिने, टाउकोमा चोट वा अन्य अपांगता; श्रवण शक्ति गुम्ने; आँखामा चोट; परजीवि संक्रमण र अन्य संक्रमणकारी रोग; सुजन, तापक्रमका असर, रसायनिक विषाक्तता (तत्कालीन र दीर्घकालीन)

ii Adapted from Children at work: Health and safety risks, 2d edition, pp. 76-82, Valentina Forastieri, ILO, 2002. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_235332.pdf

व्यवसाय/उद्योग/क्षेत्र	काम निम्न काम बालबालिकाका लागि जोखिमपूर्ण हुनसक्छन	जोखिम यदि छ भने, निम्न जोखिमले बालबालिकाको स्वास्थ्यमा नकारात्मक असर पार्नसक्छ ।	स्वास्थ्यमा सम्भाव्य असर
खानी (उत्खनन् वा जमिनमुनी)	☐ ढुङ्गा, स्लेट वा अन्य गह्रुँगो चिज बोक्ने ☐ खन्ने तथा उत्खनन् गर्ने ☐ जमिनमुनिको काममा सानो ठाउँमा निहुरिएर, घुँडा टेकेर वा लम्पसार भएर काम गर्ने	☐ खस्ने जोखिम ☐ खस्ने सामानबाट चोटपटक र घातक दुर्घटना ☐ मिथेन विष्फोटको जोखिम ☐ हानिकारक धूलो, ग्यास, धुँवा, कार्बन मोनोअक्साइड ☐ गह्रुँगो सामान बोकेर थकान ☐ कठिन काम ☐ अस्वच्छता ☐ अपर्याप्त पोषण ☐ अत्याधिक हल्ला	खस्ने सामानबाट चोटपटक र हातखुट्टा भाँचिने, मृत्यु, स्वासप्रश्वास रोग (सिलिकोसिस, पल्मोनरी फिब्रोसिस, एमफिसेमा), शारीरिक तनाव र थकान, मांशपेशी र हाडसम्बन्धी रोग
निर्माणको काम तथा ईँटा बनाउने	☐ जमिन खन्ने ☐ गह्रुँगो सामान बोक्ने ☐ बालुवा र सिमेन्ट साबेलले निकाल्ने ☐ धातुको काम ☐ छत हाल्ने काम ☐ भित्ता बनाउने र पाइप फिटिङ्गको काम ☐ ईँटा बनाउने काममा कुट्ने, पिस्ने, चाल्ने र हिलो बनाउने ☐ ईँटा बोक्ने	☐ खसेर वा खस्ने सामानबाट चोट ☐ कठिन काम ☐ हानीकारक धूलो र हल्ला ☐ एस्वेष्टस ☐ खराब बसोबासको व्यवस्था ☐ व्यक्तिगत सुरक्षा सामग्री विना काम ☐ कठोर मौसमी अवस्था ☐ सिलिका ☐ गह्रुँगो सामान बोक्ने ☐ ग्लेजका कारण लिड ☐ ओभनबाट अत्याधिक ताप ☐ भट्टाबाट कार्बन मोनोअक्साइड	मांशपेशी र हाडसम्बन्धी रोग, एस्वेष्टोसिस जस्ता स्वासप्रश्वास रोग, थकान, खस्ने सामान वा धारिलो चिजमा टेकेर घाइते, उचाइबाट खस्ने, जल्ने, लिड विषाक्तता, सिलिकोसिस, कार्बन मोनोअक्साइड विषाक्तता, तापका कारण हानी

व्यवसाय/उद्योग/क्षेत्र	काम निम्न काम बालबालिकाका लागि जोखिमपूर्ण हुनसक्छन	जोखिम यदि छ भने, निम्न जोखिमले बालबालिकाको स्वास्थ्यमा नकारात्मक असर पार्नसक्छ ।	स्वास्थ्यमा सम्भाव्य असर
कपडा बनाउने कारखाना	☐ धागो कात्ने ☐ बुन्ने ☐ प्राकृतिक र कृतिम धागोको अन्तिम रूप दिने ☐ रङ्ग लगाउने ☐ काँटछाँट गर्ने	☐ असुरक्षित मेसिन ☐ अत्याधिक हल्ला ☐ दूषित धुलो सास लिँदा भित्र छिर्ने ☐ कृतिम धागो र एस्बेष्टस धूलो उपस्थिति ☐ कम प्रकाश ☐ रसायनको उपस्थिति ☐ पर्याप्यत हावा नखेल्ने ☐ उच्च आर्द्रता ☐ उच्च तापमान ☐ व्यक्तिगत सुरक्षा सामग्री बिना काम गर्नुपर्ने ☐ गह्रुँगो सामान बोक्ने र उचाल्ने ☐ बसोबासको व्यवस्था नराम्रो ☐ आगलागीको जोखिम	मेसिनबाट घाउ चोट लाग्ने, रसायनिक विषाक्तता, मांशपेशी र हाड सम्बन्धी रोग, श्रवण शक्ति घट्ने, एस्बेष्टोसिस जस्ता स्वासप्रश्वास रोग, बाइसीनोसिस, शारीरिक तनाव
गलैंचा बुन्ने उद्योग	☐ ऊन तयार गर्ने ☐ ऊन छुट्टाउने ☐ धुने ☐ हातले धागो बेर्ने र बुन्ने ☐ रङ्ग लगाउने ☐ काँटछाँट गन	☐ जैविक संक्रमणले दूषित ऊनको धूलो सास लिँदा भित्र छिर्ने ☐ काम गर्दा बस्ने अप्ठेरो अवस्था ☐ अपर्याप्त प्रकाश ☐ हानिकारक रसायन ☐ हावा खेल्ने, बसोबास, सरसफाई नराम्रो ☐ एउटै काम दाहोऱ्याएर गरिरहनुपर्ने	मांशपेशी र हाड सम्बन्धी रोग, आँखामा तनाव र दृष्टिमा समस्या, स्वासप्रश्वास रोग, थकान, रसायनिक विषाक्तता

व्यवसाय/उद्योग/क्षेत्र	काम निम्न काम बालबालिकाका लागि जोखिमपूर्ण हुनसक्छन	जोखिम यदि छ भने, निम्न जोखिमले बालबालिकाको स्वास्थ्यमा नकारात्मक असर पार्नसक्छ ।	स्वास्थ्यमा सम्भाव्य असर
तयारी पोशाक र छाला कारखाना, छाला तयार पार्ने र जुत्ता उत्पादन	☐ काट्ने ☐ चेसिङ् ☐ साँचोमा ढाल्ने ☐ बुट्टा बनाउने ☐ हथौडा चलाउने ☐ जड्ने काम ☐ काँटछाँट गर्ने ☐ बाँध्ने ☐ सिलाउने ☐ रङ्ग लगाउने ☐ मेसिनले सिलाउन	☐ पर्याप्त हावा नखेल्ने ☐ अत्याधिक हल्ला ☐ ग्लू र सल्भेन्ट उपर्सिथिति ☐ फर्मलडिहाइड र रङ्गहरूको उपस्थिति ☐ बाहिर निस्कने ढोकाहरू थुनिएको ☐ प्रज्वलनशील पदार्थहरू थुपारिएको ☐ भीडभाडको कार्यस्थल, फोहर बसोवास ☐ आगलागीको जोखिम ☐ विद्युतीय आपूर्तिमा बढि लोड र नाङ्गो तार तथा फ्युज बाकस ☐ असुरक्षित मेसिन र धारिलो उपकरण ☐ व्यक्तिगत सुरक्षा सामग्री बिना काम गर्ने ☐ कामको तालिका र लामो समय काम गर्ने	मेसिन र धारिलो उपकरणले घाउचोट लाग्ने, जल्ने, औंला काटिने, थकान, रसायनिक विषाक्तता, आगलागी, मांशपेशी र हाड सम्बन्धी रोग
रङ्ग पसल	☐ रङ्ग लगाउने ☐ रङ्ग कारेर निकाल्ने	☐ लिडयुक्त रङ्ग, सल्भेन्ट र अन्य रसायनको उपस्थिति ☐ पर्याप्त हावा नखेल्न	रसायनिक विषाक्तता, नशासम्बन्धी रोग, छालाको रोग, मांशपेशी र हाडको रोग, लिडको विषाक्तता

व्यवसाय/उद्योग/क्षेत्र	काम निम्न काम बालबालिकाका लागि जोखिमपूर्ण हुनसक्छन	जोखिम यदि छ भने, निम्न जोखिमले बालबालिकाको स्वास्थ्यमा नकारात्मक असर पार्नसक्छ ।	स्वास्थ्यमा सम्भाव्य असर
खाद्य सेवा (रेष्टुरेन्ट, फास्टफुड, किराना पसल, सुपरमार्केट, मासुपसल, बेकरी, चिया पसल)	☐ ग्राहकलाई खाना दिने ☐ दराजहरूमा खाद्यवस्तु राख्ने ☐ कैसियरको काम ☐ चुल्हो सफा गर्ने ☐ कार्टुनहरू बोक्ने, मिलाउन	☐ माइक्रोवेभ हुने ठाउँमा काम ☐ विद्युतीय खतरा ☐ तापमानमा अत्याधिक परिवर्तन हुने ठाउँमा काम ☐ टुक्रा पार्ने मेसिनहरू ☐ भऱ्याङ्को असुरक्षित प्रयोग ☐ गह्रुङ्गो सामान बोक्ने	साना अङ्गभङ्गता र पोल्ने, करेन्ट लाग्ने, तापका कारण समस्या, औंलाहरू छिन्ने, खस्ने सामानबाट घाइते, कार्पल टनल सिन्ड्रोम, पिस्ने मेसिनले घाइते, भऱ्याङ्गबाट लड्ने, तनाव
गाडी वर्कशप/पेट्रोल पम्प	☐ व्याटरी मर्मत ☐ धातुको ग्रीस हटाउने ☐ इलेक्ट्रोप्लेटिङ्ग ☐ सरसफाई ☐ साना मेकानिकाल मर्मत ☐ टायर मर्मत ☐ गाडी धुने र इन्धन भन	☐ कार्बन मोनोअक्साइड, बेन्जिन, सल्भेन्ट र एस्बेष्टस भएको ठाउँमा काम ☐ अत्याधिक हल्ला ☐ असुरक्षित औजार र मेसिन ☐ गह्रुँगो सामान हातले उचाल्ने ☐ अपर्याप्त हावा खेल्ने ☐ फोहर ☐ आगो र विष्फोटको जोखिम	पोल्ने, घाउचोट, कार्बन मोनोअक्साइड विषाक्तता, लड्ने, हर्निया र दुखाइ, छालाका रोग, रसायनिक विषाक्तता, एस्बेष्टोसिस, लिड विषाक्तता
मनोरञ्जन (नाटक, सर्कस, बार, नाइटक्लब)	☐ भूमिका निर्वाह ☐ मोडेलिङ् ☐ सर्कसमा कला देखाउने ☐ ग्राहकलाई खाना, पेय दिन	☐ खस्ने ☐ लामो समयसम्म काम गर्ने ☐ राति काम ☐ खानपिन अनियमित ☐ यौन तथा नैतिक शोषण	घाउचोट, लामो समय काम गर्दा स्वास्थ्यमा असर, मानसिक तनाव र व्यवहार सम्बन्धी समस्या

व्यवसाय/उद्योग/क्षेत्र	काम निम्न काम बालबालिकाका लागि जोखिमपूर्ण हुनसक्छन	जोखिम यदि छ भने, निम्न जोखिमले बालबालिकाको स्वास्थ्यमा नकारात्मक असर पार्नसक्छ ।	स्वास्थ्यमा सम्भाव्य असर
घरेलु सेवा/घरको काम	☐ बच्चाको स्याहार लगायत घरका सम्पूर्ण काम	☐ मालिक/मालिक्नीको कृपामा ☐ लामो समयसम्म काम गर्नुपर्ने ☐ सुत्ने र आराम गर्ने जस्ता न्यूनतम सुविधाको अभाव ☐ स्वास्थ्य र नैतिक शोषण (शारीरिक वा यौन शोषण, हेयको काम) ☐ समाजबाट अलग्याएको, अनियमित खानपिन ☐ भौतिक सजाय	लामो समय काम गर्दा र आरामको कमीले स्वास्थ्यमा असर, कुपोषण, मानसिक तनाव (यौन शोषण, एक्लोपना, निराश्रयताको डर), शारीरिक चोट
घरेलु उत्पादन	☐ सिलाइ ☐ इलेक्ट्रोनिक जोडाइ ☐ गहना बनाउने	☐ अँध्यारो र अपर्याप्त कामगर्ने अवस्था ☐ वातावरणीय रूपमा खुला	लामो समयसम्म अपर्याप्त ठाँउमा काम गर्दा थकान र उत्पादित सामग्रीका प्रकारका कारण जोखिम
फोहर बटुल्न	☐ फ्यालिएका सामग्रीको थुप्रोबाट पुनःप्रयोग गर्न सकिने चिजहरू बटुल्न	☐ धातु/सिसाले काट्ने ☐ अस्पतालका फोहर लगायत जोखिमपूर्ण पदार्थमा काम ☐ कुहिएका चिजहरूको गन्ध सासबाट भित्र तान्ने ☐ झिँगा लाग्ने ☐ फालिएका खानेकुरा खाने इच्छा जाग्ने ☐ फोहर वातावरण (पानी, खाना र बसाइ) ☐ ट्रक र डोजरले कुल्चने जोखिम ☐ फोहर जम्मा गर्ने ठाउँ नजिक बस्ने	घाउ, पोल्ने, धनुषटङ्कार, रसायनिक विषाक्तता, सङ्क्रामक रोगहरू (एचआइभी/एडस्, एचबी, आदि), क्षयरोग, स्वासप्रश्वास सम्बन्धी रोग, खानाका कारण पेट दुख्ने, कुपोषण, घाउ र मृत्यु

व्यवसाय/उद्योग/क्षेत्र	काम निम्न काम बालबालिकाका लागि जोखिमपूर्ण हुनसक्छन	जोखिम यदि छ भने, निम्न जोखिमले बालबालिकाको स्वास्थ्यमा नकारात्मक असर पार्नसक्छ ।	स्वास्थ्यमा सम्भाव्य असर
यौन व्यवसाय	☐ अरुसँग यौन सम्पर्क	☐ लागु पदार्थ, हिंसा, शोषण, बन्धक ☐ स्वास्थ्य तथा नैतिकतामा खतरा ☐ परिवार तथा समुदायबाट बहिष्करण	यौन सङ्क्रामक रोगहरू (सिफिलिस, हेपाटाइटिस, एचआइभी/एड्स), मनोसामाजिक समस्या, अवाञ्छित गर्भ
सडकमा काम गर्ने	☐ सडकमा र पेटीमासामान बेच्ने ☐ लागु पदार्थ ओसार्ने ☐ अखबार बेच्ने ☐ जुत्तामा पालिस लगाउने ☐ भीख माग्ने ☐ गाडीका सिसा पुछ्ने ☐ ट्राफिक रोकिएका बेला कला देखाउने ☐ सामान ओसारपसार गर्ने ☐ सन्देशबाहकको सेवा	☐ लागु पदार्थ, हिंसा, अपराध र वेश्यावृत्तिमा सङ्लग्नता ☐ सडक दुर्घटना ☐ स्वास्थ्य र नैतिकतामा खतरा	गाडीले लाग्ने चोटपटक, लागु पदार्थको दुर्व्यसन, सामाजिक रूपमा बहिष्कृत भन्ने कलंक (पुर्न:अपराधी), लामो समयसम्म काम गर्नुपर्ने, थकान, कुपोषण, एचआइभी/एड्स र अन्य यौन सङ्क्रामक रोगहरू, मनोसामाजिक समस्या, अवाञ्छित गर्भ

पाठ ३.५ : बालबालिका तथा किशोरकिशोरीहरुसँगको अन्तर्वार्ता सिप र उमेर पुष्टी गर्ने तरिका[50]

(६० मिनेट)

उद्देश्य

बालमैत्री अन्तर्वार्ताका लागि मार्गनिर्देश तथा असल अभ्यासहरू बुझ्ने ।

उमेर पुष्टि गर्नका लागि धेरैवटा विधिहरू सिक्ने जसले गर्दा सही कुरा थाहा पाउन सकियोस् ।

निम्न औजारहरूको परिचय :

- ३.५.१ : बालबालिकाको अन्तर्वार्ताका लागि मार्गनिर्देश
- ३.५.२ : बालश्रम हो वा होइन भन्ने मूल्याङ्कन गर्ने
- ३.५.३ : जबरजस्ती श्रम हो वा होइन भन्ने मूल्याङ्कन गर्ने

कस्तो कदम चाल्ने भन्ने निर्णय गर्नुअघि, जोखिमपूर्ण काममा सङ्लग्न कुनै बालश्रमिक वा उनले गरिरहेको कामका लागि चाहिने न्यूनतम उमेरभन्दा सानो देखिने बालश्रमिकसँग निरीक्षकहरूले अन्तर्वार्ताको प्रयास गर्नुपर्छ । काम गरिरहेका बालबालिकाले महत्वपूर्ण दृष्टिकोण र आफ्नो अवस्थाबारे वास्तविक तस्वीर दिन सक्छन्, र उनीहरूसँगको अन्तर्वार्ताले निरीक्षणका लागि उपयोगी जानकारी प्रदान गर्नसक्छ । आफ्नो अवस्था सुधारका लागि के आवश्यक छ ? भन्नेमा पनि बालबालिकाले असली सुझाव तथा सल्लाह प्रदान गर्नसक्छन् । यद्यपि, बालबालिकाका अधिकारको सम्मान र लैङ्गिक संवेदनशील तरिकाहरूको सुनिश्चितता भने गर्नुपर्छ । अन्तरवार्ताका क्रममा निरीक्षकहरूले बालबालिकाप्रति सम्मानजनक व्यवहार गर्नुपर्छ र उनीहरूलाई सहज र सुरक्षित महसुस गराउनका लागि सक्दो प्रयास गर्नुपर्छ । बालबालिकालाई उनीहरू सहि वा गलत हुन् भन्ने टिप्पणी नगर्नु महत्वपूर्ण हुन्छ । 'आघातबाट गुज्रिएका बालबालिकामा लाञ्छनाको अनुभूति प्रायः लज्जाबोध वा हिनताबोधमा परिणत भएको हुन्छ, जसकारण अन्तर्वार्ता लिने व्यक्तिसँग उनले सकारात्मक रूपले सञ्चार गर्न अवरोध पुग्छ ।'[51]

बालबालिकाको अन्तर्वार्ता लिदा, कुनै पनि जोखिममा रहेका व्यक्तिहरूको अन्तर्वार्तामा जस्तै, निम्न मार्गदर्शन सबैभन्दा महत्वपूर्ण हुन्छन् :

1. बालबालिकालाई प्रतिशोध लगायत,कुनै पनि प्रकारको जोखिममा नपार्नुहोस् ।
2. जबरजस्ती श्रम वा मानव बेचविखनका पिडीतहरूसँग काम गर्दा, उनीहरू पुनःआघातमा पर्नेगरी प्रश्नहरू नसोध्नुहोस् ।

अन्तर्वार्ताका क्रममा बालबालिकालाई आफूसँग सहज र निर्धक्क बनाउनका लागि निरीक्षकहरूले प्रयोग गर्नसक्ने केही तरिकाहरू छन् । बालबालिकाहरू अत्तालिने सम्भावना हुन्छ र त्यसैले कुराकानी गर्दा शान्त वातावरण भएको ठाउँमा गर्नुपर्छ, तर निकै टाढा वा कसैले नदेख्ने ठाउँमा गर्नुहुँदैन । बालबालिकाको अन्तर्वार्ता लिँदा उनको सुपरिवेक्षक वा व्यवस्थापक नभएको ठाउँमा लिनु महत्वपूर्ण हुन्छ, तर अन्तर्वार्ताका क्रममा दुईजना बयस्क व्यक्ति उपस्थित हुनुपर्छ, र बालिकाको अन्तर्वार्ता लिँदा, एकजना महिला उपस्थित हुनुपर्छ । सम्भव भएमा, बालबालिकाका अभिभावक वा अन्य नातेदारलाई पनि अन्तर्वार्तामा आमन्त्रण गर्नुपर्छ । यदि उनीहरू कहाँ छन् भन्ने पत्ता नलागेमा, बाल अधिकार सम्बन्धी काम गर्ने गैससका प्रतिनिधिलाई आमन्त्रण गर्न सकिन्छ । वातावरणलाई बालमैत्री बनाउनका लागि केही नास्ता, खेलौना वा अन्य आकर्षित गर्ने चिजहरू राख्नु पनि सहयोगी हुनसक्छ ।

बालमैत्री अन्तर्वार्ताका अन्य तरिकामा बालक/बालिका बसेको तहमा आफू पनि बस्नुहोस् । कुरा गर्दा, सरल र भय उत्पन्न नगर्ने शब्दहरू प्रयोग गर्नुहोस् र आवश्यक परेको समयमा विश्राम लिनुहोस् । बालबालिकालाई सहज महसुस गराउनका लागि, निरीक्षकको भूमिका बताउनुहोस् र बालक/बालिकालाई यस भेटघाटको उद्देश्य बताउनुहोस् । यो सकिएपछि के हुन्छ, त्यो पनि बताउनुहोस् । अन्तर्वार्ताका क्रममा यदि बालक/बालिकाले के भैरहेको छ भन्ने बुझिरहेका छन् वा छैनन् भन्ने प्रष्ट नभएमा, उनीहरूलाई त्यसबारे थप प्रश्न गरेर उनीहरू प्रष्ट भएको सुनिश्चित् गर्नुहोस् । उनीहरूमा केन्द्रित भएर सुन्न एकदम महत्वपूर्ण हुन्छ किनकि बालबालिकाले आफूसँग कुरा गरिरहेको व्यक्ति साँच्चिकै आफूमा चासो राख्छ कि राख्दैन भन्ने बोध गर्न सक्छन् । बालक/बालिकाले भनेको कुरा आफूले सहिसँग बुझेको छु भन्ने सुनिश्चित गर्न र उनले भनेका कुरा ध्यानपूर्वक सुनेर आफूले पनि दोहोऱ्याइदिएमा उनलाई बोल्न हौसला मिल्छ । बालबालिकाको दोष छैन भन्ने कुरा उनीहरूले बुझेका छन् भन्ने सुनिश्चित गर्न पनि ध्यान दिनुहोस् ।

याद राख्नुहोस् कि बालबालिकाको अन्तर्वार्ता लिनुको मुख्य उद्देश्य उनीहरूको कुरा सुन्नु र निम्न कुराहरूको लेखाजोखा गर्न प्रयास गर्नु हो :

» बालक/बालिकाको उमेर

» बालक/बालिकाको पारिवारिक अवस्था, उनीहरू कहाँ बस्छन्, उनीहरूका अभिभावक कहाँ छन्, र उनीहरू आफ्नो परिवारको आयमा योगदान गर्छन् कि गर्दैनन्

» उनीहरू किन काम गरिरहेका छन्

» त्यस स्थानमा काम गर्नका लागि उनीहरू कसरी आइपुगे

» काममा उनीहरूप्रति कस्तो व्यवहार हुने गर्छ

» बालक/बालिकाले आफ्नो कामलाई कसरी बुझेको छ र कस्तो प्रकारले हेर्छ र उनले काम गर्न रोकेमा के हुन्छ

बालबालिका र किशोरकिशोरीहरूको अन्तर्वार्ता लिँदाध्यान दिनुपर्ने कुराहरू[52]

» अन्तर्वार्तामा सहभागी हुन **चाहने वा नचाहने बारे बालबालिकालाई आफैं निर्णय** गर्न दिनुपर्छ ।

» बालबालिकाले पनि निरीक्षकलाई **प्रश्न सोध्न पाउने अवसर** दिनुपर्छ ।

» सम्भव भएमा, **बालबालिकाको रोजगारदाता वा सुपरिवेक्षक भन्दा टाढा, सुरक्षित र सहयोगी वातावरणमा** अन्तर्वार्ता गर्नुपर्छ । बालबालिका आफ्ना रोजगारदाताबाट हुनसक्ने बदला वा प्रतिशोधबाट डराएका हुन्छन् । उनीहरू आफ्ना रोजगारदाता वा परिवारका सदस्यलाई 'अप्ठेरोमा पार्छु कि' भनेर पनि डराएका हुन्छन् ।

» **बालबालिकाको कामको समय पर्ने गरि अन्तर्वार्ता नगर्नुहोस्,** जसकारण बालक/बालिकाले कमाइ गुमाउनु नपरोस् वा रोजगारदाता नरिसाओस् । छापा मार्ने अवस्थामा बाहेक, अन्तर्वार्ता गर्दा विश्रामको समयमा वा काम सकिएपछि गर्नुपर्छ । तैपनि, बालक/बालिकाको काम सकिएपछिको समय, शैक्षिक वा पारिवारिक दायित्वलाई पनि सम्मान गर्नुहोस् ।

» **अन्तर्वार्ताहरू बढिमा एक घण्टाभन्दा लामो नभएको राम्रो हुन्छ ।** आवश्यक भएमा, एकै अन्तर्वार्तालाई दुई सत्रमा विभाजन गर्न सकिन्छ । उत्तरदाताहरू, विशेषगरी बालबालिकालाई, छिटै थाक्ने वा पट्यार लाग्ने हुन सक्छ र अन्तर्वार्ता लामो भएमा उनीहरूको ध्यान केन्द्रित नहुन सक्छ ।

» **यदि बालक/बालिका तनावपूर्ण (वा भावनात्मक रूपमा मौन) देखिन्छ भने, शायद प्रश्न निकै गाह्रो वा भावनात्मक रूपमा पीडादायी भएको हुनसक्छ र त्यतिबेला अन्तर्वार्ता रोक्नुपर्छ वा अन्तर्वार्ता लिने व्यक्तिले विषय बदल्नुपर्छ ।** यदि निरीक्षकले मानव बेचविखनका मुद्दा वा शारीरिक, यौन, वा भावनात्मक शोषण जस्ता अत्याधिक आघातपूर्ण अनुभव रहेको शंका लागेमा पेसागत मनोविमर्श गर्ने अनुभव भएको व्यक्ति पनि साथै भएमा राम्रो हुन्छ । कम्तिमा पनि, यौन हिंसा भएको शङ्का लागेमा, अन्तर्वार्ता लिइने बालक/बालिका र अन्तर्वार्ता लिने व्यक्तिको लिङ्ग एउटै हुनुपर्छ ।

» **प्राविधिक प्रश्नहरू बालबालिकाले नबुझ्न सक्छन् ।** सम्भव भएसम्म, सरल भाषामा सम्झाउनुहोस् । कठिन शब्दावली प्रयोग नगर्नुहोस् ।

» **बालबालिकामा प्राय: वयस्कहरूलाई खुशी पार्ने भित्रि चाहना हुन्छ र त्यसकारण आफ्ना उत्तरलाई निरीक्षकले सुन्न चाहेको उत्तर अनुसार फेरबदल गर्न सक्छन् ।** अर्कोतिर, उनको रोजगारदाताले उनीहरूलाई पहिलै सिकाएका पनि हुन सक्छन् । त्यसैले बालबालिकाको हाउभाउ मूल्याङ्न गरेर तथा एकभन्दा बढि तरिका वा स्रोतबाट पुष्टि गरेमा राम्रो हुन्छ । सहि उत्तर निकाल्नका लागि खुला प्रश्नहरू बढि उपयोगी हुनेगर्छन् ।

» **बालबालिकालाई सानो समूहमा राखेर कुराकानी गर्दा** पनि धेरै फाइदा हुन्छ किनकि त्यहाँ उनीहरू बढि बोल्ने र स्वत:स्फूर्त हुने गर्छन् । अन्तर्वार्ता लिने व्यक्तिले आफ्नो परिचय दिएर उनीहरूको पनि जीवन, काम र अन्य सम्बन्धित विषयमा कुरा गर्न सक्छन् । आफ्नो संख्या बढि भएपछि बढ्ने आत्मविश्वासका कारण, बालबालिकाले आफ्नो कामको अवस्था र रोजगारदाताका बारेमा पनि कुरा गर्न सक्छन् ।

» **याद राख्नुहोस् कि केही बालश्रमिक - जो दैनिक रूपमा कठिनाइ र आफ्नो रक्षा र प्रतिरक्षा गर्नमा अभ्यस्त भैसकेको छ - उसले अन्तर्वार्ता लिने व्यक्तिसँग जानकारी लुकाउने वा गलत बताउने गर्न सक्छन् ।** दमनकारी वातावरणमा निकै सानो उमेरदेखि रोजगारदाताका लागि काम गर्न थालेका बालबालिकाले आफू सकेसम्म बाधक नबन्न र अप्रत्यक्ष हुन सिकेका हुन्छन् । एक अपरिचित महिला वा पुरुष आएर प्रश्न सोध्दा सुरुमा एक डरको आशङ्का हुन्छ । त्यसबाहेक, उनीहरूको कार्यस्थल नजिकै अन्तर्वार्ता लिँइदा, निद्रा, खाना, वा माया पर्याप्त पाउँदैनन् र निकै कम मात्र खेल्ने मौका पाउँछन् । उनीहरूबाट विश्वासयुक्त वा आरामसाथ उत्तर पाउने अपेक्षा गर्न पनि सकिँदैन । जो अन्तर्वार्ताकर्तालाई दिइएको उत्तर दुविधापूर्ण लाग्छ, उनीहरूले पछिबाट उत्तरको पुन:जाँच गरेर पुष्टि गर्नुपर्छ ।

» 'ठाउँ सरीरहने' पेसामा काम गर्ने बालबालिका, जसको कार्यस्थल घरिघरि बदलिरहन्छ, उनीहरूको **अन्तर्वार्ता सम्भव भएमा धेरैवटा कार्यस्थलमा** लिनुपर्ने हुनसक्छ अथवा उनीहरूको अस्थायी बसोबास स्थलमा लिनुपर्ने हुन्छ ।

» **इमान्दारिता पूर्वक गरिएको मित्रवत् व्यवहार र उनीहरूलाई बुझिदिनाले** पनि बालबालिकाको र अन्य जानकारीदाताको असहजतालाई तोड्न निकै सहयोग गर्छ ।

» **बालिकाहरुसँग महिला निरीक्षकले कुरा गर्ने व्यवस्था गर्नुहोस्**। यदि महिलाले अन्तर्वार्ता लिएमा बालिकाहरूले आफूमाथि यौन दुर्व्यव्यहार भएको भए त्यसका बारेमा वा आफ्नो पहिलो महिनावारी कहिले भएको (उमेर पुष्टिका लागि) भन्ने सम्भावना बढि हुन्छ।

उमेर प्रमाणिकरण गर्ने तरिकाहरू

बालश्रम निरीक्षणमा बालश्रमिकको उमेर पुष्टि गर्नु एक चुनौतीपूर्ण कार्य हो, विशेषगरी त्यस्तो देशमा, जहाँ जन्म दर्ता प्रक्रियामा त्रुटिहरू छन् वा कामदारहरूले औपचारिक अभिलेखमा पहुँच पाउँदैनन्। जन्मको प्रमाणपत्र वा परिचय पत्र जस्ता दस्तावेज भएको अवस्थामा पनि, ती जन्मदर्ता प्रमाणपत्र अरु कसैको, नक्कली वा बढाएर बनाइएको हुन सक्छ।

उमेर पुष्टिका लागि एकभन्दा बढि विधिहरूको प्रयोग गरेमा यर्थाथको बढि नजिक पुग्न सकिन्छ। केही विकल्पहरूमा निम्न छन्[53] :

» **शारीरिक बनौट तथा मानसिक विकासको लेखाजोखा** : के सानो कामदार त्यही उमेर बताउने अन्य कामदारहरू जत्तिकै विकासको तहमा भएको देखिन्छ? याद राख्नुहोस् कि काम गर्न बाध्य बालबालिकाहरू बिमारी र कुपोषणको अवस्थाबाट गुज्रेका हुनसक्छन र त्यसकारण आफ्नो वास्तविक उमेरभन्दा शारीरिक बनावटमा सानो देखिन सक्छन् वा निरीक्षकले अपेक्षा गरेको भन्दा साना हुन सक्छन्। यदि कुनै बालक/बालिका आफ्ना साथीहरू भन्दा उल्लेख्य रूपमा सानो देखिन्छ (वा व्यवहार गर्छ) भने, त्यस अवस्थामा उनको उमेरबारे थप अनुसन्धान गर्नुपर्ने हुन्छ।

» औपचारिक जन्मदर्ता प्रमाणपत्र छैन भने, **शैक्षिक रेकर्ड, विद्यालयको परिचयपत्र, वा शिक्षकहरूको अन्तर्वार्ता** जस्ता अन्य दस्तावेज प्रयोग गर्न सकिन्छ।

» अन्तर्वार्ताका क्रममा निरीक्षकले बालबालिकाको **उमेर पत्ता लाग्ने अप्रत्यक्ष प्रश्नहरू सोध्न सक्छन्**। उदाहरणका लागि, बढि उमेर भएका बालबालिकाले मात्र सम्झिन सक्ने विगतका घटनाको बारेमा सोध्ने वा यसभन्दा पहिलेका कामहरूको बारेमा सोध्ने। अन्तर्वार्ताका क्रममा, बालक/बालिकाले आफ्नो उमेर मात्र नभएर अन्य विषयमा पनि सही जानकारी दिन हिच्किचाएको छ कि भन्ने निरीक्षकले थाहा पाउन सक्छन्। विद्यालयको बारेमा सोध्दा के बालकबालिकाले विना हिच्किचाहट खुला रूपमा उत्तर दिन्छ? उनलाई सबैभन्दा मनपर्ने शिक्षक र मनपर्ने विषयका बारेमा कुरा गर्न सक्छन्? यदि सक्दैनन् भने र विशेषगरी अन्य पनि शङ्कास्पद कुराहरू गरेका छन् भने,उनले आफू जति कक्षामा पढ्छु भनेका हुन्, त्यतिमा नपढ्ने हुनसक्छन् अथवा उनलाई त्यसो भन्न लगाइएको हुनसक्छ। सूचनाहरूको पुष्टिका लागि, स्थानीय विद्यालयहरूसँग जानकारीमूलक अन्तर्वार्ता गरेर साथै त्यहाँको भर्ना रेकर्डहरूसँग अन्तर्वार्तामा आएका कुरा र दस्तावेजहरू दाँज्न सकिन्छ।

» उपस्थित बालबालिकाको उमेर पत्ता लगाउनुका साथै, **रोजगारदाताले नियमित रूपमा उमेर पुष्टि गर्नका लागि के प्रक्रिया अपनाउने गरेका छन्** भन्ने पनि निरीक्षकले जाँच गर्नुपर्छ। निरीक्षकले रोजगारदातालाई निम्न कुरा सोध्न सक्छन् :

- कुनै कामदारलाई नियुक्त गर्ने सामान्य प्रक्रिया के हो ?
- के उमेरको पुष्टि नियमित रूपमा गरिन्छ ?

- जानकारीहरू कसरी सङ्कलन गर्नुहुन्छ ?
- यदि कुनै सम्भावित कामदारले सही उमेर बताइरहेको छैन वा नक्कली कागजपत्र प्रयोग गरिरहेको छ भन्ने लागेमा, रोजगारदाताले के गर्छन् ?
- यदि कुनै कामदारलाई नियुक्त गरिसकेपछि उनले बताएको भन्दा उनी कम उमेरका रहेछन् भन्ने थाहा पाएमा, रोजगारदाताले त्यसपछि के गर्छन् ?

औपचारिक तथा अनौपचारिक कार्यस्थल सम्बन्धी नोट : औपचारिक कार्यस्थलहरूले (जस्तै कारखाना)आफ्ना प्रत्येक कामदारको उमेर दर्शाउने दस्तावेजको रेकर्ड राखेको हुनुपर्छ । तर साना अनौपचारिक व्यवसायमा, जस्तै सानो कृषि व्यवसायमा, उमेर पुष्टि गर्ने कुनैपनि औपचारिक प्रणाली हुने सम्भावना कम हुन्छ । तैपनि, साना तथा अनौपचारिक व्यवसायका मालिकले पनि आफ्नो कामदारहरूको उमेर थाहा पाउनका लागि अपनाउने गरेका प्रक्रियाका बारेमा भने बताउन सक्छन् ।सानो समुदायमा, उनले कामदारको परिवारलाई नै चिनेका पनि हुन सक्छन् र सानो कामदार उचित उमेरको हो भन्ने थाहा पाएका हुन सक्छन् । उनले सम्भावित कामदारको उमेर ठम्याउन नसकेमा, उनले स्थानीय समुदायका नेता (जस्तै शिक्षक) बाट पनि जानकारी हासिल गर्न सक्छन् । औपचारिक रूपमा मानव संसाधन नीति तथा कार्यविधि नभएता पनि, एक सानै कृषि व्यवसायीले पनि यदि मौसमी कामदारका रूपमा कम उमेरका कामदारहरू नियुक्त गर्छन् भने, एक फाइलमा कामदारका शैक्षिक परिचयपत्र/योग्यता/प्रमाणपत्र राखेर उनीहरूको उमेर अनुसारको काम लगाउन सक्छन् । जुन रोजगारदाताले यस्ता प्रक्रियाका बारेमा पनि खुला रूपमा उत्तर दिन सक्दैनन् (अनौपचारिक प्रक्रिया भएपनि) उनीहरू शङ्काको दायरामा पर्न सक्छन् र थप अनुसन्धानका गर्नुपर्ने हुन्छ र कामदारले दिने जानकारी र रेकर्ड अनुसार उत्तरहरूको पुष्टि गर्नुपर्ने हुन्छ ।

औजार ३.५.१ : बालबालिकाको अन्तर्वार्ताका लागि मार्गदर्शन

तलको मार्गदर्शनलाई बालबालिकाको कामको अवस्थाबारे अन्तर्वार्ता लिनका लागि प्रयोग गर्न सकिन्छ :[iii]

कामका भएका बालबालिकाको अन्तर्वार्ताका लागि मार्गदर्शन	
सुझाव : केही बालबालिकाले आफ्नो व्यक्तिगत अनुभव बताउन भन्दा पनि, सामान्य रूपमा 'कुनै साथीको' वा 'यहाँ काम गर्ने अन्य बालबालिकाको' अनुभव बताउन बढि सहज महसुस गर्छन् ।	
रोजगारीको प्रारम्भ :	
तपाईं यहाँ कहिलेदेखि काम गर्न सुरु गर्नुभयो ?	
के यो काम पाउनमा तपाईंलाई कसैले सहयोग गरेको थियो ? के त्यस व्यक्तिले तपाईंको लागि ठीक गऱ्यो भन्ने लाग्छ? यो काम पाउनका लागि तपाईंले पैसा तिर्नुपरेको थियो ? कामको बारेमा तपाईंलाई पहिले के भनिएको थियो ? अब त तपाईंले यहाँ काम गर्न थाल्नुभएको केही समय भैसकेको छ, काम तपाईंले सोचेजस्तै छ कि सोचेभन्दा धेरै फरक छ ? कसरी ?	
के कारणले यस्तो काम लिने/गर्नेनिर्णय भएको थियो ? के कसैले तपाईंलाई दबाब दिएको थियो ? यदि हो भने, कसरी ? त्यसको बारेमा मलाई बताउनुहोस् ।	
तपाईंले यहाँ काम गर्न थाल्दा तपाईंको परिवारले कस्तो महसुस गरेको थियो ?	

iii Adapted from the following sources:
Investigating Child Labour—Guidelines for Rapid Assessment, P.53, ILO/UNICEF, 2000,
http://www.childtrafficking.org/pdf/user/ilo_unicef_rapid_assessment_manual.pdf
The Child Interview. Practice Guidelines, Maria Keller-Hamela, Nobody's Children Foundation,
http://canee.net/files/The%20Child%20Interview.%20Practice%20Guidelines.pdf
Attorneys for Children Guide to Interviewing Clients, NY Courts, 2011 www.nycourts.gov/ip/cwcip/Publications/attorneyGuide.pdf

तपाईंको यहाँ आएपछिको पहिलो दिन कस्तो थियो ? सुरु गर्दा तपाईंलाई कस्तो महसुस भएको थियो? पछि आएर त्यो फरक भएको छ ?	
याद गर्नुपर्ने शङ्कास्पद कुराहरू : » अरु कसैको दबाबका कारण बालक/बालिकाले काम गर्न सुरु गरेको हो र/वा कामको प्रकृति र अवस्थाबारे झूट बोलिएको थियो » तस्रो पक्ष/दलाल मार्फत बालक/बालिकालाई काममा नियुक्ति गरिएको हो, विशेषगरी त्यसका लागि कुनै शुल्क तिरिएको थियो भन	
उचित व्यवहार/शोषण/दुर्व्यवहार :	
यहाँ तपाईंप्रति कस्तो व्यवहार गरिन्छ ? के तपाईंको रोजगारदाता/मालिक/सुपरिवेक्षक कुरा बुझ्ने खालका छन् ? उनीहरूले त्यो कसरी देखाउँछन् भन्ने कुनै उदाहरण दिन सक्नुहुन्छ ? तपाईंप्रति हुने व्यवहारहरूमध्ये कुनै कुरा तपाईंले परिवर्तन गर्न सक्ने भैदिएको भए, के परिवर्तन गर्न चाहनु हुन्थ्यो होला ?	
अरु कामदारहरू भन्दा तपाईंलाई फरक वा समान व्यवहार गरिन्छ जस्तो लाग्छ?कस्तो तरिकाले ? किन त्यस्तो भएको होला भन्ने लाग्छ ?	
तपाईंले यहाँ काम गर्न थालेदेखिको सबैभन्दा राम्रा/समय खुशीको दिन तपाईंका लागि कुन थियो ? सबैभन्दा नराम्रो/नरमाइलो समय दिन कुन थियो ?	
कामदारहरूले गल्ती गरेमा के हुन्छ? के उनीहरूले सजाय पाउँछन् ? के तपाईंले कहिल्यै सजाय पाउनु भएको छ ?	
के केही सुपरिवेक्षक/व्यवस्थापक अन्यभन्दा असल छन ? किन ?	
तपाईंप्रति उचित व्यवहार भैरहेको छैन भन्ने लागेमा तपाईं के गर्नुहुन्छ ? तपाईंलाई सहयोग गर्नसक्ने कोही छ ?	
तपाईंले आफ्नो कुनै साथीप्रति नराम्रो /अनुचित व्यवहार भएको देख्नुभएको छ ? त्यसको बारेमा बताउनुहोस् न ।	

याद गर्नुपर्ने शङ्कास्पद कुराहरू :

» रोजगारदाता, व्यवस्थापक/सुपरिवेक्षक, वा सम्बन्धित पक्षसँग बालक त्रसित वा डराएको महसुस गर्छ

» बालक/बालिका (कार्यस्थलका अन्य बालबालिका)ले शारीरिक, मौखिक, जा यौन दुर्व्यवहार अनुभव गरेका छन् (वा धम्की पाएका छन्)

» गल्तीका लागि बालबालिकाले सजाय पाउने गरेका छन्

» केही बालबालिका (वा बालबालिकाको समूह)लाई अन्यलाई भन्दा नराम्रो व्यवहार गरिन्छ (अरुलाई मन नपर्ने काम, बढि खतरायुक्त/नराम्रो काम, काम गर्ने समय, कम पारिश्रमिक, कठोर सजाय)

स्वास्थ्य र सुरक्षा :	
तपाईंले खासमा गर्नुपर्ने कामहरूको बारेमा विस्तृतमा बताउनुहोस् । तपाईंले के काम गर्ने भनेर कसले अह्राउँछ ? यहाँका बयस्क कामदारहरूले गर्ने काम नै तपाईंले पनि गर्नुहुन्छ ? तपाईंको उमेरका कारण गर्न नहुने कुनै काम पनि छन् ?	
तपाईंलाई विशेषगरी गर्न मन नलाग्ने कुनै कामहरू छन् ? किन ? तपाईलाई डर लाग्ने /अत्तालिने /असहज लाग्ने कुनै काम छन ? त्यो काम तपाईंले नगर्न पनि मिल्छ ?किन मिल्छ वा किन मिल्दैन ? ती कामहरूलाई कम डरलाग्दो बनाउनका लागि के मर्मत/सम्बोधन/परिवर्तन गर्नुपर्छ होला ?	
तपाईंलाई आवश्यक पर्ने सबै सुरक्षाका उपकरण तपाईंसँग छन् ?	
कुनै निश्चित कामहरू कसरी सुरक्षित तरिकाले गर्ने भन्नेबारे तपाईंले कहिल्यै तालिम पाउनु भएको थियो ?	
के तपाई (वा यहाँको अन्य बालबालिका) यहाँ काम गर्दा विरामी वा घाइते भएको छ ? के भएको थियो? के तपाईंले डाक्टरकहाँ जान पाउनुभयो ? के त्यस्तो भैरहन्छ ? त्यस्तो यहाँका अन्य बालबालिकालाई पनि भैरहन्छ ?	
दिनभरी/काम गर्ने समयभरि काम गरिसकेपछि तपाईंलाई शारीरिक रूपमा कस्तो महसुस हुन्छ ? शरीरमा कहिँ कतै दुखाइ हुन्छ ? भावनात्मक रूपमा कस्तो महसुस हुन्छ ? तपाईं काम सकिएर घर गएपछि के गर्नुहुन्छ ?	

याद गर्नुपर्ने शङ्कास्पद कुराहरू :

» कामको बारेका बालक/बालिकाले डर वा चिन्ता देखाउँछ वा अभिव्यक्त गर्छ

» रोजगारदाताले नबताएको जोखिमपूर्ण काम गर्नुपर्ने कुरा बालक/बालिकाले बताउँछ

» बालक/बालिकाले बिरमी परेको, चोट, दुखाइ वा थकानबारे बताउँछ

» बालक/बालिकाले उच्च जोखिम/उच्च खतरा भएको कामको बारेमा बताउँछ

पारिश्रमिक :	
तपाईंलाई पारिश्रमिक कसरी/कहिले दिइन्छ ? के त्यो उचित पारिश्रमिक/प्रणाली हो भन्ने लाग्छ ? किन हो वा किन होइन ?	
तपाईंको पारिश्रमिकको भुक्तानी कसरी गरिन्छ (नगदमा ? खानामा ? चुरोटमा ? अन्य सामग्रीमा ?)	
तपाईंको कमाइबारे कुनै प्रकारको विवरण प्राप्त गर्ने गर्नुभएको छ, जस्तै भुक्तान पर्ची (यो अनौपचारिक पनि हुन सक्छ, जस्तै काम गरेको घण्टा र प्रति घण्टाको दर) ?	
तपाईंको पारिश्रमिकबाट केही कट्टि पनि गरिन्छ ? यदि गरिन्छ भने, केका लागि ? के यो उचित हो भन्ने लाग्छ ? किन हो वा किन होइन ?	
के तपाईंले कसैलाई ऋण तिर्नुपर्ने छ ? तपाईंले कसैलाई पैसा तिर्नुपर्ने छ ? त्यो ऋण केका लागि कसरी सुरु भयो ? के तपाईंले त्यो तिर्न सक्नुहुन्छ ?	
तपाईं आफ्नो पारिश्रमिक के के कुरामा खर्च गर्नुहुन्छ ? के तपाईं त्यसमा खुशी हुनुहुन्छ ?	
के तपाईंको कमाइमा आफ्नो नियन्त्रण छ ? छैन भने, कसले गर्छ ? किन ?	

ध्यान दिनुपर्ने शङ्कास्पद कुराहरू :

» भर्ती/नियुक्ति गर्दा बालक/बालिकालाई जति पारिश्रमिक हुन्छ भन्ने विश्वस्त बनाइएको थियो, त्यति छैन

» त्यस क्षेत्रका लागिकानुनी रूपमा न्यूनतम पारिश्रमिकभन्दाबालक/बालिकालाई कम दिइएको छ

» बालक/बालिकाले अधिकतम पारिश्रमिक 'जिन्सी' भुक्तानीका रूपमा पाउँछन् वा त्यस्तो भुक्तानीको बाचा पाउँछन् (जस्तै बाली भित्राउने काम सकिएपछि साइकल पाउँछौ भन्ने)

» बालक/बालिकालाई नियमित नभएर एकमुष्ट भुक्तानी गर्ने (जस्तै मौसमको अन्त्यमा)

» बालक/बालिकाले पारिश्रमिक भुक्तानीको प्रणाली बुझेको छैनन् र/वा कमाइको कुनै पनि दस्तावेज वा प्रमाण दिइएको छैन

» बालक/बालिकाले आफ्नो कमाइमा नियन्त्रण राख्न पाउँदैनन् वा तेस्रो पक्षलाई दिनुपर्ने हुन्छ

» बालक/बालिका (वा उनको आमाबुवा) भर्तीकर्ता/दलाल वा रोजगारदाताको ऋणमा छन्

» बालक/बालिकाको कमाइको उल्लेख्य भाग खाना, बसाइँ जस्ता आवश्यक्ताका लागि भनेर कटाइन्छ

काम गर्नुपर्ने समय :	
तपाईंले सामान्यतया काम सुरु गर्ने र अन्त्य गर्ने समय कतिखेर हुनेगर्छ ? (नोट : बालबालिकाले ठ्याक्कै समय भन्न नसक्लान्, तर 'घाम उदाउनु अघि' वा 'रातिको खाना पछि' वा 'राती अबेरमा' जस्ता विवरण दिन सक्छन्) ।	
दिनमा सामान्यतया तपाईं कति घण्टा काम गर्नुहुन्छ ? हप्तामा ?	
तपाईं ओभरटाइम (आफ्नो काम गर्ने समय सकिएपछि पनि) काम पनि गर्ने गर्नुहुन्छ ? यदि गर्नुहुन्छ भने, त्यस्तो ओभरटाइम गर्दिन भन्ने गर्नुभएको छ/भन्न सक्नुहुन्छ ?	
हरेक दिन आराम गर्नका लागि कति समय पाउनु हुन्छ ?	

हप्तामा आराम गर्नका लागि कति समय पाउनु हुन्छ ? प्रत्येक हप्ता कम्तिमा एक दिन पूरै छुट्टी पाउनुहुन्छ ?	
तपाईंले काम गर्नु पर्ने समयका कारण तपाईंले आफ्नो जीवनमा गर्न चाहने अन्य कामका लागि बाधा बनेको छ ? (जस्तै विद्यालय जाने, गृहकार्य गर्ने, सुत्ने, अरुसँग रमाइलो गर्ने, आदि)	

ध्यान दिनुपर्ने शङ्कास्पद कुराहरू :

» बालक/बालिकाले आराम गर्न, शिक्षाका लागि वा मनोरञ्जन क्रियाकलापका लागि पर्याप्त समय पाउँदैनन्

» बालक/बालिकाले रातमा काम गर्छन्

» बालक/बालिकाले दैनिक रूपमा लामो समय काम गर्छन् वा प्रत्येक हप्ता छुट्टि दिइँदैन

» बालक/बालिकालाई ओभरटाइम काम गर्न बाध्य पारिन्छ

सामान्य :

के तपाईं यहाँ अझ केही समय काम गर्नुहुन्छ होला ? किन ? यो काम छोड्नुभयो भने, तपाईं अन्यत्र कतै काम गर्नुहुन्छ ? त्यसको साटो के गर्न मन लाग्छ ?	
यहाँ काम गर्दाको एक सामान्य दिन कस्तो हुनेगर्छ, बताउनुहोस् न । तपाईं कति बजेदेखि सुरु गर्नुहुन्छ ? एक सामान्य दिनमा तपाईं के के गर्नुहुन्छ ?	

औजार ३.५.२ : बालश्रम हो कि होइन मूल्यांकन

तलका प्रश्नहरूको सूचीले कुनै बालक/बालिका गैरकानुनी रूपमा शोषित भएका छन् वा सहयोगको आवश्यकतामा छन् भन्ने निर्धारण गर्नका लागि सोध्न सकिन्छ ।

1. के बालक/बालिका निकृष्ट प्रकारको बालश्रममा काम गर्छन्? तिनमा निम्न पर्न सक्छन् :
   - i. दासता, बेचबिखन, ऋणको बन्धक, जबरजस्ती वा बाध्यकारी श्रम, वा सशस्त्र द्वन्द्व
   - ii. वेश्यावृत्ति, अश्लील तस्वीर वा चलचित्र उत्वादन वा तिनमा प्रदर्शन
   - iii. अवैध क्रियाकलाप, विशेषगरीलागु पदार्थ उत्वादन तथा ओसारपसार सम्बन्धी
   - iv. बालक/बालिकाको स्वास्थ्य, सुरक्षा वा नैतिकतालाई हानी गर्नसक्ने काम ।

5. के बालक/बालिका १४ वर्ष (नेपालमा काम गर्नका लागि न्यूनतम उमेर)भन्दा कम उमेरका छन् ?

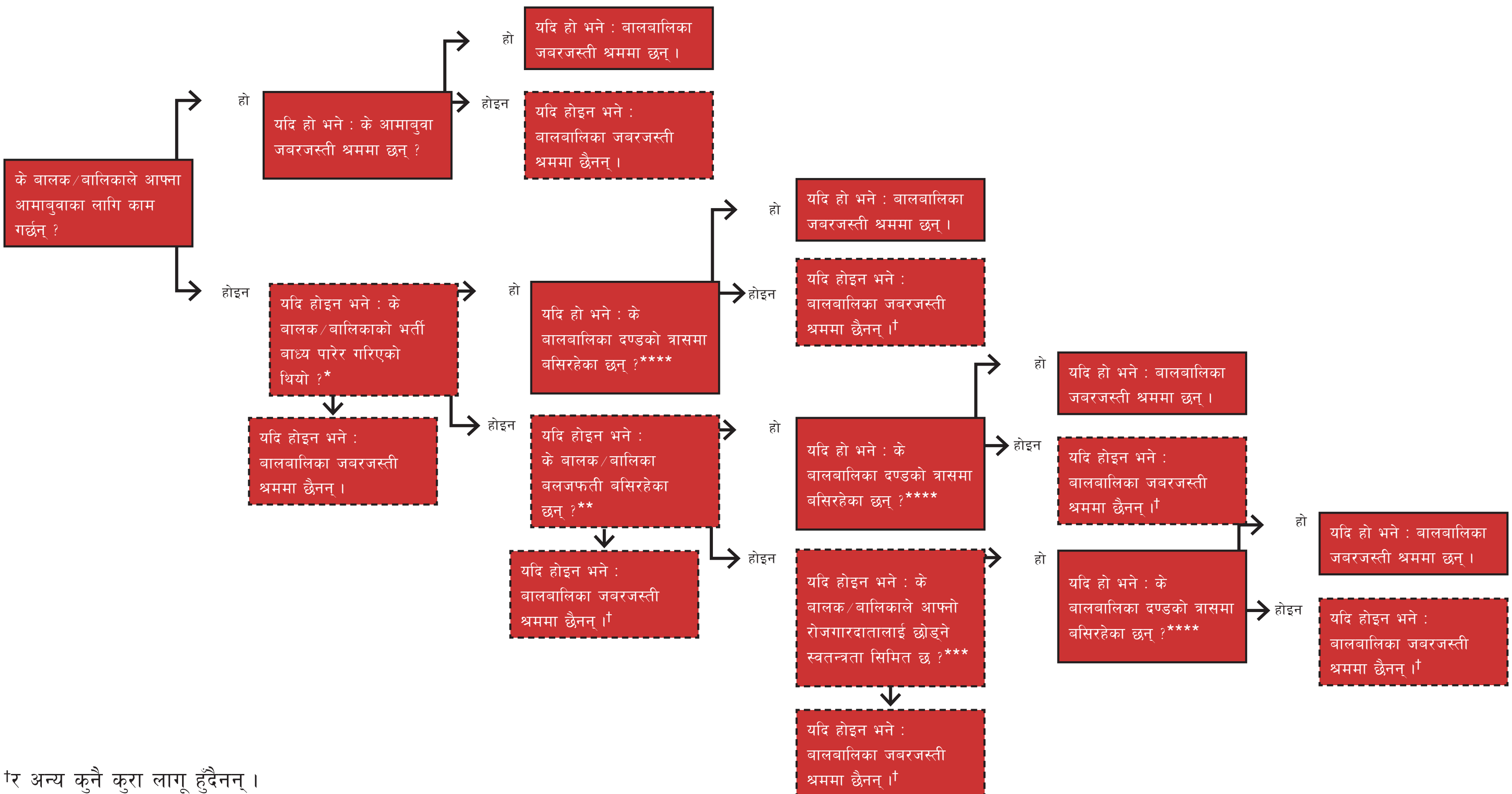
6. यदि बालक/बालिका १४ वर्षभन्दा बढिका छन् भने, के उनले गर्ने काम कानुन अनुसार जोखिमपूर्ण हो ?

7. यदि बालक/बालिका १४ वर्षभन्दा बढिका छन् र उनले गर्ने काम कानुन अनुसार जोखिमपूर्ण होइन भने, के निम्न प्रावधानहरू गरिएका छन् ?[iv]
   - viii. बिहान ६ बजेदेखि बेलुका छ बजेभित्रमा काम गर्ने समय पर्छ
   - ix. दिनभरमा बढिमा ६ घण्टाको काम
   - x. प्रत्येक तीन घण्टाको कामपछि आधा घण्टाको विश्राम
   - xi. प्रत्येक हप्ता एकदिन तलबी विदा दिइन्छ
   - xii. कामले यदि बालक/बालिकाको पढाइमा अवरोध गरेको छैन
   - xiii. स्वास्थ्य तथा सुरक्षाका लागि उचित सावधानी अपनाइएको छ
   - xiv. पारिश्रमिक न्यूनतम बराबर वा त्यसभन्दा बढि छ
   - xv. बालक/बालिका आफ्नो परिवार वा आमाबुवासँग नियमित सम्पर्कमा छन्
   - xvi. लिङ्ग, जात, जातियता, वा धर्मका आधारमा पारिश्रमिक वा सुविधामा कुनै विभेद छैन
   - xvii. रोजगारदाताले एक दर्ता किताबमा बालबालिकाको नाम, ठेगाना, उमेर, लिङ्ग, पारिश्रमिक, अभिभावकको नाम तथा ठेगाना, बालक/बालिकाले गर्ने कामको प्रकृति र भर्ती गरेको मितिको विवरणहरू राख्छन्
   - xviii. बालबालिकालाई रोजगारी दिनका लागि स्थानीय श्रम कार्यालयले स्वीकृति र प्रमाणपत्र दिएको छ
   - xix. बालबालिकालाई होच्याउने, अपमानित गर्ने, दुर्व्यवहार, बेवास्ता, शोषण, र शारीरिक हानी हुने अमानवीय व्यवहारहरू गरिँदैनन्

iv Child Labor Inspection and Monitoring Directive, 2071, Nepal Ministry of Labor and Employment, 2014.

औजार ३.५.३ : जबर्जस्ती श्रम निर्धारण गर्न मार्गदर्शन[54]

जबरजस्तीश्रम एक निकृष्ट प्रकारको बालश्रम होर यसलाई तुरुन्त सम्बोधन गर्नुपर्ने हुन्छ । तलका प्रश्नहरूले अवस्थाको लेखाजोखा गर्न र कसरी हस्तक्षेप गर्ने भन्नेनिर्धारण गर्नका लागि सहयोग गर्छ :



†र अन्य कुनै कुरा लागू हुँदैनन् ।
*,**,***,****परिभाषाको लागि अर्को पृष्ठ हेर्नुहोस् ।

***वाध्यकारी भर्तीका उदाहरणहरू यसप्रकार छन् :** पारम्परिक वा पुस्तैनी कमारो राख्ने चलन, बाबुआमालाई दिएको ऋण वा पैसाको आधारमा भर्ती, शक्तिमा भएकाहरूले चलाएको चलनका आधारमा बालबालिकाको भर्ती, बसाइ वा कामको अवस्थाको बारेमा झूठो बोलेर गरिएको भर्ती ।

****डर देखाएर लगाइएको कामका उदाहरणहरू यसप्रकार छन् :** जबर्जस्ती ओभरटाइम काम लगाउने, बिरामी वा घाइते हुँदा पनि काम लगाउने, अवैध काममा जबर्जस्ती लगाउने, कार्यस्थल वा रोजगारदाताले प्रदान गरेको आवासमा हिँडडुल वा कुराकानीमा बन्देज, निकृष्ट जीवनस्तर, अन्य आवश्यकताको लागि रोजगारदातामा भर पर्नुपर्ने अवस्था ।

*****काम छोड्न बन्देजका उदाहरण यसप्रकार छन् :** परिचयपत्र वा कागजपत्र कब्जा गर्नु, सशस्त्र पालेहरूको व्यवस्था आदि ।

******दण्ड सजाय वा यसको धम्कीका उदाहरण यसप्रकार छन् :** बच्चाले काम छोडेमा परिवारले जमिन, आवास, कर्जाको सुविधा पाउँदैनन् वा परिवारको अर्को सदस्यले जागिर गुमाउँछन्, बच्चा वा परिवारलाई भविष्यमा काम नदिने धम्की, बच्चा वा परिवार सदस्य विरुद्ध हिंसा, मनोवैज्ञानिक हिंसा, नजरबन्द, बच्चा वा परिवार सदस्य विरुद्ध धम्की, सजाय (खाना, पानी वा सुताइबाट वञ्चित गराइनु), एक बच्चाको अगाडि अर्को बच्चालाई दिइएको सजाय, जरिवाना वा तलब कटौती, कामबाट निकाल्ने धम्की, प्रहरी प्रशासन लगाइदिने धम्की, बस्ने ठाउँमा थुनिएको अवस्था, निरन्तर निगरानी, हिँडडुल र संचारमा बन्देज, कागजपत्र कब्जा, तलब रोक्का, रोजगारदाताले साँस्कृतिक चलनचल्ती वा अख्तियारको दुरुपयोग ।

अभ्यास ३.५.१ : बालबालिकाको अन्तर्वार्ता (भूमिका अभ्यास)

उद्देश्य :

» बालबालिकाको सर्वोत्तम हितलाई मध्यनजर गर्ने विधिहरू प्रयोग गरेर बालबालिका/किशोरकिशोरीको उमेर तथा कामको अवस्थाबारे अन्तर्वार्ता लिने ।

» औजार ३.५.१ : बालबालिकाको अन्तर्वार्ताका लागि मार्गदर्शनको अभ्यास गर्ने ।

समय :

» ९० मिनेट

सामग्री तथा तयारी :

» पाठ्यसामग्री ३.५.१क : भूमिका अभ्यासका घटना परिस्थितिको छ प्रति । बिन्दु भएको चिन्हबाट पानालाई काट्नुहोस् जसले गर्दा प्रत्येक कागजको टुक्रामा एउटा घटना परिस्थिति हुनेछ ।

» औजार ३.५.१ : बालबालिकाको अन्तर्वार्ताका लागि मार्गदर्शन र औजार ३.५.३ : जबरजस्ती श्रम हो वा होइन भन्ने लेखाजोखा गर्ने प्रति प्रत्येक सहभागीका लागि ।

विधि :

» यस अभ्यासको उद्देश्यसहभागीहरूलाई बताउनुहोस् ।

(**५ मिनेट**)

» प्रत्येक सहभागीलाई एक घटना परिस्थिति दिनुहोस् । एकजना स्वयम्सेवीलाई निरीक्षकको भूमिकाका लागि अगाडि बोलाउनुहोस् र अर्कोलाई परिस्थिति १: यातायातका बालश्रमिकको भूमिकाका लागि अगाडि बोलाउनुहोस् । निरीक्षकको भूमिका निर्वाह गर्ने सहभागीलाई औजार ३.५.१ : बालबालिकाको अन्तर्वार्ताका लागि मार्गदर्शन र औजार ३.५.३ : जबरजस्ती श्रम हो वा होइन भन्ने लेखाजोखा गर्नेलाई हेर्न दिनुहोस् र अन्तर्वार्ताका क्रममा कस्ता प्रश्नहरू सोध्नु राम्रो हुन्छ भन्ने विचार गर्न लगाउनुहोस् । अरु सहभागीलाई अवलोकन गरेर अन्तर्वार्तामा भएका तीन राम्रा कुराहरू र तीन सुधार गर्न सकिने कुराहरू टिप्न लगाउनुहोस् । अवलोकनकर्ताहरूले अन्तर्वार्ताका सबै पक्षहरूमा ध्यान दिनुपर्ने हुन्छ, जसमा निरीक्षक कस्तो देखिन्छन्, उनको व्यवहार, शिष्टता, शरीरको हाउभाउ, सोधिएका प्रश्नहरूको प्रकार आदि पर्छन् । सहजकर्ताले निरीक्षकको भूमिकामा रहेका सहभागीले सोधेका प्रश्नहरू बालक/बालिकालाई प्रतिशोध वा पुनर्आघात जस्ता थप जोखिममा पार्नेखालका छन् कि भन्नेमा ध्यान दिनुपर्छ । पहिलो भूमिका अभ्यासपछि अवलोकनका टिप्पणीहरूका लागि समय दिनुहोस् ।

(**२० मिनेट : १० मिनेट भूमिका अभ्यास र १० मिनेट अवलोकन पछिको टिप्पणी**)

» परिस्थिति २ : गलैंचा कारखाना का लागि दोहोऱ्याउनुहोस् ।

(**२० मिनेट : १० मिनेट भूमिका अभ्यास र १० मिनेट अवलोकन पछिको टिप्पणी**)

» परिस्थिति ३ : बालुवा खानी का लागि दोहोऱ्याउनुहोस् ।

(**२० मिनेट : १० मिनेट भूमिका अभ्यास र १० मिनेट अवलोकन पछिको टिप्पणी**)

» परिस्थिति ४ : इँटा कारखाना का लागि दोहोऱ्याउनुहोस् ।

(**२० मिनेट : १० मिनेट भूमिका अभ्यास र १० मिनेट अवलोकन पछिको टिप्पणी**)

» प्रश्नउत्तर र मुख्य सन्देश सहित समापन गर्नुहोस् ।

(**५ मिनेट**)

मुख्य सन्देश :

» निरीक्षकले अन्तर्वार्ता लिने बालबालिका डराएका हुनसक्छन् र जानकारीहरूलाई लुकाउने वा बङ्ग्याउने गर्न सक्छन् ।

» कुनै पनि बालक/बालिकाको अन्तर्वार्ता गर्दा उनीहरूको सुरक्षा र सहजतालाई सुनिश्चित गर्नु सबैभन्दा महत्वपूर्ण हुन्छ ।

» बालबालिकाको उमेर पुष्टि गर्न खोज्दा, औपचारिक जन्मदर्ता प्रमाणपत्र नभएमा, विद्यालयको रेकर्ड जस्ता अन्य अभिलेखलाई प्रयोग गर्न सकिन्छ, जसबाट बालबालिका काम गर्नका लागि उमेर नपुगेको हो कि भन्ने थाहा हुन्छ । यदि अभिलेखहरू छैनन् भने, अप्रत्यक्ष रूपमा जानकारी प्रदान गर्ने प्रश्नहरू सोध्नुपर्छ ।

» कम उमेरमा बालबालिका रोजगारीमा नहुन् भन्ने सुनिश्चित गर्नका लागि रोजगारदाताले कस्तो प्रणाली अपनाएका छन् भन्ने बारेमा उनलाई प्रश्न गर्नुपर्छ ।

» बालबालिकालाई अन्तर्वार्ता लिँदा खुला प्रश्नहरू सोध्नुहोस् । उनीहरूलाई उनकै उमेरका सँगै काम गर्ने साथीहरूसँग राखेर अन्तर्वार्ता लिने विकल्प पनि सोच्नुहोस्, किनकि उनीहरू समूहमा रहँदा बढि सहज महसुस गर्ने वा खुलेर कुरा गर्ने सम्भावना बढि हुन्छ ।

» प्राप्त जानकारीलाई निरीक्षकहरूले यथार्थताका लागि सधैं अन्य स्रोतमार्फत् पुष्टि गर्नुपर्छ ।

» जबरजस्ती श्रमको अवस्था निकृष्ट प्रकारका बालश्रममा पर्ने हुनाले त्यस्तो अवस्थामा तुरुन्तै कदम चाल्नुपर्ने हुन्छ ।

पाठ्यसामग्री ३.५.१ : भूमिका अभ्यासका लागि घटना परिस्थितिहरू

परिस्थिति १ : यातायात

एक ११ वा १२ वर्ष जति देखिने केटो लोकलबसमा टिकट काट्दै गरेको भेटिन्छ । सहरको यातायात क्षेत्रमा बालश्रम एक समस्याको रूपमा रहेको कुरा निरीक्षकहरूलाई अवगत छ । अवस्थाको अनुसन्धानका लागि एकजना निरीक्षकलाई पठाइन्छ ।

यहाँ काट्नुहोस्

परिस्थिति २ : गलैंचा कारखाना

नौ वर्ष जति उमेरका बालिकाहरूसहरको एक पुरानो भवनमा भित्रबाहिर गर्ने गरेको देखिएको छ । छिमेकीहरूले स्थानीय अधिकारीहरूलाई बताए अनुसार त्यस भवनमा एक सानो गलैंचा उद्योग छ । अधिकारीहरूले श्रम कार्यालयलाई अवस्थाको जाँच गर्न अनुरोध गर्छन् । निरीक्षकहरूले बालिकाहरू र रोजगारदाताको अन्तर्वार्ता लिन्छन् । केही बालिकाले आफूहरूलाई जबरजस्ती ओभरटाइममा, बिरामी र घाइते हुँदा पनि काम गर्न लगाइने, र आफ्नो गाउँको घरमा फर्केर जान पनि नपाइने बताउँछन् ।

यहाँ काट्नुहोस्

परिस्थिति ३ : बालुवा खानी

धेरै बालबालिकाहरू नदिको छेउछाउमा बालुवा निकालेर सहरको एक ठूलो निर्माण कम्पनीका ट्रकहरूलाई बेच्नका लागि थुपार्ने गरेको सबैलाई थाहा छ । यो बालुवालाई सिमेन्ट तथा अन्य निर्माण सामग्री बनाउनका लागि प्रयोग गरिन्छ । बालबालिकाहरू फरक फरक उमेरका छन् र उनीहरूलाई कसले रोजगारी दिएका हुन् भन्ने स्पष्ट छैन । यो काम जोखिमयुक्त मानिन्छ र बालबालिका विद्यालयमा हुनुपर्थ्यो । त्यसैले, निरीक्षकहरू स्थलगत निरीक्षणमा जान्छन् र बालबालिकाको अवस्थाका बारेमा उनीहरूसँग कुरा गर्छन् ।

यहाँ काट्नुहोस्

परिस्थिति ४ : इँटा कारखाना

एक स्थानीय भर्तीकर्ताले एक १४ वर्षिय केटालाई आफ्नो गाँउ छाडेर काठमाडौं नजिकैको इँटा कारखानामा काम गर्न जानका लागि सहमत पार्छन् । ऊ र उनकै उमेरका जस्ता देखिने अन्य केटाहरूलाई गाडीभाडा दिएर इँटा कारखाना लगियो र उनीहरू कारखानाको परिसरमा सँगै एक झोपडीमा बस्छन् । उनको रोजगारदाताले अहिलेसम्म उनलाई पारिश्रमिक दिएका छैनन् र उनलाई भनिएको छ कि, उनको गाडीभाडा र बसोबासको भाडा बराबरको काम गरिसके पछि मात्र उनले पारिश्रमिक पाउनेछन् ।

पाठ ३.६ : बालश्रम अनुगमन प्रणाली

(३० देखि ६० मिनेट, निमन्त्रित वक्ता भएमा अझै बढि समय)

उद्देश्य

बालश्रम विरुद्धको लडाँईका लागि बालश्रम अनुगमन प्रणालीलाई एक साधनका रूपमा यसको महत्व बुझ्ने ।

बालश्रम अनुगमनको प्रणालीले जोखिममा रहेका बालबालिकाको क्षेत्रमा अनुगमन बढाउनमा र उद्धार गरिएका बालबालिकाको अनुगमनमा श्रम निरिक्षण कार्यालयलाई साझेदारहरूसँग कसरी जोड्न सक्छ भन्ने सिक्न ।

बालश्रम अनुगमनको प्रणालीहरूले बालश्रमिकहरू पाइन सकिने ठाउँहरूको प्रणालीगत अवलोकन गर्नका लागि तालिमप्राप्त अनुगमनकर्ताहरू मार्फत् निरीक्षण कार्यालयको बालश्रम विरुद्धको लडाँइको कुशलता र प्रभावकारिता बढाइदिने एक महत्वपूर्ण साधन हो । बालश्रम अनुगमनको प्रणालीको उद्देश्य जोखिममा रहेका बालबालिकाको क्षेत्रमा अनुगमन बढाउनमा र उद्धार गरिएका बालबालिकाको अनुगमनमा श्रम निशिक्षण कार्यालयलाई साझेदारहरूसँग जोड्नु हो । श्रम निरीक्षकहरूले आवश्यकता अनुसार बालबालिकालाई कार्यस्थलबाट हटाउन सक्ने अधिकार भएपनि, यस्ता बालश्रमिकहरू कहाँ काम गर्छन् भन्ने पहिचान गर्न र उद्धार गरिएकाहरूलाई खाना र आश्रय, शिक्षा वा सिप विकास, स्वास्थ्य स्याहार र मनोविमर्श, कानुनी सहायता आदि जस्ता सहयोगका लागि समुदायमा भएकाहरूमै निर्भर हुनुपर्ने हुनाले, यी प्रणालीहरू महत्वपूर्ण छन् । यस्ता सहयोग बिना, शोषणयुक्त कार्यस्थलबाट उद्धार गरिएका बालबालिका पुरानै स्थानमा काममा फर्किने, वा त्यसभन्दा जोखिमपूर्ण काममा प्रवेश गर्ने सम्भावना हुन्छ ।बालश्रम अनुगमनको प्रक्रियामा रो कथामको पाटो पनि समावेश भएको हुन्छ, जसबाट रोजगारदाता र अभिभावकलाई बालश्रमका खराब परिणामका बारेमा सल्लाह सुझाव दिने र बालश्रम कानुन र काम सम्बन्धी जोखिमहरूका बारेमा शिक्षा दिइन्छ ।[55]

बालश्रम अनुगमनको प्रणालीहरूलेश्रम निरीक्षण कार्यालय र स्थानीय सरकारसँगसम्बन्धित बहुक्षेत्रीय टोली मार्फत्, शोषणयुक्त कामको जोखिममा रहेका बालबालिकाको खोजी तथा अनुगमनमा मद्दत गर्नसक्छ । साथै यसले बालश्रम विरुद्धको कार्यक्षेत्रलाई परम्परागत रूपमा पहुँच हुन कठिन क्षेत्र तथा भौगोलिक स्थानहरूमा, जस्तै, घरेलु कार्यशालाहरू, खेत, खानी, बस स्टेसन, बजारक्षेत्र, र अन्य लुकेका तथा अवैध अर्थतन्त्र, जस्तै सङ्गठित भिखारीहरू, यौन क्रियाकलाप, आदिमा पनि पुग्न मद्दत गर्छ । बालश्रम अनुगमन समितिहरूले आफ्नो समुदायका कार्यस्थलहरूको नियमित अनुगमन गर्छन्, जसमा प्रायः उनीहरूश्रम निरीक्षकसँग मिलेर काम गरिरहेका हुन्छन् । सामान्यतयाः त्यसमा समुदायका नेताहरू, शिक्षकहरू, स्वास्थ्य कार्यकर्ता, र परिवार का सदस्य लगायत कामबाट हटाइएका बालबालिका वा किशोरकिशोरी पनि हुने गर्छन् । बालश्रम अनुगमनको प्रणालीहरुमा नियमित सूचना आदानप्रदानका लागि एक ढाँचाको आवश्यक्ता पर्छ र कार्यस्थलहरूमा बालश्रम सम्बोधनका लागि कार्याधिकार प्राप्त प्रमुख संस्थाका रूपमाश्रम निरीक्षण प्रणाली मार्फत् काम गर्नुपर्छ र सम्बन्धित रहनु पर्छ ।[56]

तल दिइएको नमुना ढाँचामा एक प्रभावकारी बालश्रम अनुगमनको प्रणालीका लागि अनुगमन तथा फलो अपका चरणमा आवश्यक प्रमुख क्रियाकलापहरू देखाइएका छन् ।

बालश्रम अनुगमनको प्रणालीका क्रियाकलापका लागि नमूना ढाँचा[57]

अनुगमन चरणका प्रमुख क्रियाकलापहरू	
१. पहिचान तथा लेखाजोखा	काम गर्दै गरेका वा कामका लागि लगिँदै गरेका बालबालिका पहिचान हुन्छन् ।
२. सिफारिस	यदि बालश्रमिक भनेर पहिचान गरिएका बालबालिका भेटिए र उनीहरू गम्भीर जोखिममा रहेको भन्ने मूल्याङ्कन भयो भने, उनीहरूलाई त्यहाँबाट हटाएर सेवाप्रदायकहरूको सञ्जालमार्फत् र सहमति भएको कार्यविधि अनुसार उनीहरूको आवश्यकता अनुसारको सेवाका लागि सिफारिस गरिन्छ ।
३. संरक्षण तथा रोकथाम	सामान्य औजारहरू प्रयोग गरेर कामसँगसम्बन्धित कस्ता जोखिमहरू अवस्थित छन् र कुन कुन जोखिममा बालश्रमिकहरूपर्ने गर्छन् भनेर कार्यस्थलको जाँच गरिन्छ ।
४. तत्कालको तथ्याङ्क व्यवस्थापन तथा विश्लेषण	अनुगमन भ्रमण पश्चात् जानकारीहरू रेकर्ड गरिन्छ र उचित कदमका लागि सूचित गरिन्छ
फलो अप चरणका प्रमुख सिद्धान्तहरू	
१. ट्र्याक गर्ने	बालश्रम अनुगमनमा समाविष्ट भएका बालबालिकाहरू विद्यालय गए नगएको वा अन्य उपयुक्त विकल्पहरू उपलब्ध गराइए नगराइएको जाँच गर्ने ।
२. प्रमाणीकरण तथा गुणस्तर नियन्त्रण	बालश्रम अनुगमनबाट प्राप्त जानकारी विश्वसनीय र सही छन् भन्ने जाँच गर्ने
३. अवलम्बन वा कानुनका लागि जानकारी उपलब्ध गराउने	कानुनअवलम्बन गराउने अधिकारीहरू र न्यायधिकरणलाई बालश्रम सम्बन्धीकानुनको उलङ्गनबारे जानकारी उपलब्ध गराउने
४. सूचनाहरू प्रसारित गर्ने तथा विश्लेषण गर्ने	क्षेत्रीय तथा राष्ट्रिय तहमा सूचनाहरूसक्रिय रूपमा प्रसारित गर्ने । सूचनाहरूको प्रयोग बालश्रम विरुद्धका कानुन, नीति, आदिको समीक्षा र प्रवर्द्धनका लागि गरिन्छ ।

क्रियाकलाप ३.६.१ : बालश्रम अनुगमन प्रणालीहरूसम्बन्धी काम गरेको अनुभव भएका आमन्त्रित वक्ता

उद्देश्य :

» बालश्रम अनुगमन प्रणालीले कसरी काम गर्छ र निरीक्षण कार्यालय कसरी यस प्रणालीमा बढि सङ्लग्न हुन सक्छ भन्ने तरिकाहरू बुझ्न ।

समय :

» ६० मिनेट

सामग्री तथा तयारी :

» आमन्त्रित वक्ता

विधि :

» सहभागीहरूलाई यस अभ्यासको उद्देश्य बताउनुहोस् ।

(**५ मिनेट**)

» आमन्त्रित वक्ताको परिचय दिनुहोस् - यस सत्रले निम्न कुराहरू समेट्नेछ भन्ने बताउनुहोस् :

- बालश्रम अनुगमन प्रणालीको स्थापना प्रक्रिया
- संलग्न पात्रहरू
- श्रम निरीक्षकहरूको भूमिका
- यस प्रणालीले कसरी काम गर्छ
- जाँचसूची, प्रश्नावली, आदि जस्ता प्रयोग हुने दस्तावेजहरू
- सिकाइहरू
- असल अभ्यासहरू

(**५ मिनेट**)

» आमन्त्रित वक्ताबाट प्रस्तुति

(**२५ मिनेट**)

» सहभागीहरूलाई प्रश्न तथा टिप्पणीहरूका लागि प्रोत्साहित गर्नुहोस्

(**२० मिनेट**)

» मुख्य सन्देशहरू सहित समापन गर्नुहोस् ।

(**५ मिनेट**)

मुख्य सन्देशहरू :

» नियमित निगरानीको प्रणाली बनाइएको छैन भने बालश्रम दोहोरिरहन्छ ।

» बालश्रक अनुगमन प्रणालीलाई श्रम निरीक्षण कार्यालयको सहयोगका लागि बनाइएको हो र बालश्रम हुनसक्ने स्थानहरूको नियमित जाँच गर्न र बालबालिकाको उमेर तथा आवश्यक्ता अनुसार कदम चाल्नका लागि निकै उपयोगी तरिकाहरू हुन् ।

» बालश्रम अनुगमन प्रणालीमा मुख्य तीन कुरा समाविष्ट भएका हुन्छन् :

1. बालश्रमिकहरूका पहिचानका लागि नियमित रूपमा दोहोऱ्याउँदै प्रत्यक्ष अवलोकन गर्ने र यदि बालबालिकाहरूकानुनी रूपमा काम गर्नसक्ने उमेरका छन् भने, उनीहरू जोखिमयुक्त अवस्थामा काम गरिरहेका छन् कि भन्ने हेर्ने ।
2. मुद्दाहरूलाई श्रम निरीक्षण कार्यालय वा अन्य निकायमा (प्रहरी, आदि) सिफारिस गर्ने र बालबालिकालाई उचित सेवाका लागि सिफारिस गर्ने (विद्यालय, समाज कल्याण, व्यावसायिकतालिम, आदि), जसले गर्दा पूर्व सहमति अनुसार उनीहरूले आवश्यक कदम चाल्न सक्छन् ।
3. प्रतिवेदका लागि र फलो अपका लागि, चालिएका कदमहरूको रेकर्ड गरेर राख्ने ।

» पसल, खेत, सडक, घरेलु कार्यशाला, र सेवाहरू जस्ता निरीक्षण कार्यालयले पहूँच पुऱ्याउन र समाविष्ट गर्न कठिन हुने अनौपचारिक अर्थतन्त्रका कार्यस्थलमा निगरानी राख्नका लागि बालश्रम अनुगमन एक राम्रो तरिका हो ।

क्रियाकलाप ३.६.२ : बालश्रम शोषणको गुनासाका लागि प्रयोग गरिने हटलाइनबारे छलफल गर्नका लागि आमन्त्रित वक्ता

उद्देश्य :

» नेपालमा बाल संरक्षण हटलाइनले कसरी काम गर्छ भन्ने बुझ्ने र यस प्रणालीलाई निरीक्षण कार्यालयले बालश्रमका मुद्दाहरू पहिचान गर्नका लागि कसरी सदुपयोग गर्नसक्छ भन्ने तरिकाहरू पहिल्याउन ।

समय :

» ६० मिनेट

सामग्री तथा तयारी :

» बालश्रम शोषणको गुनासाका लागि प्रयोग गरिने हटलाइनबारे छलफल गर्नका लागि आमन्त्रित वक्ता ।

विधि :

» सहभागीहरूलाई यस अभ्यासको उद्देश्य बताउनुहोस् ।

(**५ मिनेट**)

» वक्ताको हटलाइनले कसरी काम गर्छ भन्ने बताउनेछन्, जसमा निम्न समाविष्ट हुनेछन् :

- यसको विकास कसरी भयो
- यो कसले सञ्चालन गर्छ
- हटलाइनमा प्रायः प्राप्त हुने गरेका गुनासाहरू
- गुनासालाई सम्बोधन गर्ने प्रक्रिया के छ
- श्रम निरीक्षकहरू कसरी अझै बढि संलग्न हुनसक्छन्
- तथ्याङ्क सङ्कलन तथा व्यवस्थापन
- सिकाइहरू
- असल अभ्यासहरू

(**५ मिनेट**)

» आमन्त्रित वक्ताबाट प्रस्तुति

(**२५ मिनेट**)

» सहभागीहरूलाई प्रश्न तथा टिप्पणीहरूका लागि प्रोत्साहित गर्नुहोस्
(२० **मिनेट**)

» मुख्य सन्देशहरू सहित समापन गर्नुहोस् ।
(**५ मिनेट**)

मुख्य सन्देश :

» नेपाल सरकार र गैससहरुले बाल हेल्पलाइन सञ्चालन गरिरहेका छन् जसले बालश्रमको सवाललाई पनि सम्बोधन गर्दछन् ।

» नेपालमा १०४ ले बालबालिका खोजतलास तथा १०९८ ले बालबालिकाको संरक्षणका लागि सहयोग प्रदान गर्दछन् ।

सन्दर्भ सामग्री

1. A Strategic approach to labour inspection. International Labour Review, Vol. 147, p.356, 2008. http://dx.doi.org/10.1111/j.1564-913X.2008.00040.x

2. Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook. International Labour Organization (ILO), pp. 98, 2015. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf

3. A Strategic approach to labour inspection. International Labour Review, Vol. 147, p.356, 2008. http://dx.doi.org/10.1111/j.1564-913X.2008.00040.x

4. Training Manual to fight trafficking in children for labour, sexual and other forms of exploitation-Exercise book. International Labour Office (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) - Geneva: ILO, p. 15, 2009. http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_10774/lang--en/index.htm

5. Save the Children, https://resourcecentre.savethechildren.net/sites/default/files/documents/5403.pdf

6. Combatting Child Labour- A handbook for Labour inspectors. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), 2002. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf

7. Combatting Child Labour- A handbook for Labour inspectors. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), 2002. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf

8. Combatting Child Labour- A handbook for Labour inspectors. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), 2002. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf

9. Responsible Sourcing Tool. Verité. http://responsiblesourcingtool.org/understandrisk

10. Responsible Sourcing Tool. Verité. http://responsiblesourcingtool.org/understandrisk

11. Combatting Child Labour- A handbook for Labour inspectors. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), 2002. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf

12. Responsible Sourcing Tool. Verité. http://responsiblesourcingtool.org/understandrisk

13. Investigating Child Labour –Guidelines for Rapid Assessment. International Labour Organization (ILO), UNICEF, p. 53, 2000. http://www.childtrafficking.org/pdf/user/ilo_unicef_rapid_assessment_manual.pdf

14. International Labour Organization (ILO), UNICEF, p. 53, 2000. http://www.childtrafficking.org/pdf/user/ilo_unicef_rapid_assessment_manual.pdf

15. Investigating Child Labour –Guidelines for Rapid Assessment. International Labour Organization (ILO), UNICEF, p. 53, 2000. http://www.childtrafficking.org/pdf/user/ilo_unicef_rapid_assessment_manual.pdf

16. Investigating Child Labour –Guidelines for Rapid Assessment. International Labour Organization (ILO), UNICEF, p. 53, 2000. http://www.childtrafficking.org/pdf/user/ilo_unicef_rapid_assessment_manual.pdf

17. Responsible Sourcing Tool. Verité. http://responsiblesourcingtool.org/understandrisk

18. Responsible Sourcing Tool. Verité. http://responsiblesourcingtool.org/understandrisk

19. Responsible Sourcing Tool. Verité. http://responsiblesourcingtool.org/understandrisk

20. Responsible Sourcing Tool. Verité. http://responsiblesourcingtool.org/understandrisk

21. Global estimates of Child Labour: Results and trends, 2012-2016. International Labour Office (ILO), Geneva, p. 34, 2017. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_575499.pdf

22. Global estimates of Child Labour: Results and trends, 2012-2016. International Labour Office (ILO), Geneva, p. 34, 2017. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_575499.pdf

23. Global estimates of Child Labour: Results and trends, 2012-2016. International Labour Office (ILO), Geneva, p. 34, 2017. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_575499.pdf

24. Nepal Child Labour report: based on data drawn from the Nepal Labour Force Survey 2008. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), Central Bureau of Statistics of Nepal - Kathmandu: ILO, p. 38, 2012. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-kathmandu/documents/publication/wcms_182988.pdf

25. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), Central Bureau of Statistics of Nepal - Kathmandu: ILO, p. 38, 2012. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-kathmandu/documents/publication/wcms_182988.pdf

26. Nepal Child Labour report: based on data drawn from the Nepal Labour Force Survey 2008. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), Central Bureau of Statistics of Nepal - Kathmandu: ILO, p. 23, 2012. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-kathmandu/documents/publication/wcms_182988.pdf

27. Forced Labour of adults and children in the agriculture sector of Nepal: focusing on Haruwa-Charuwa in eastern Tarai and Haliya in far western hills. Bal Kumar KC, Govind Subedi, Bhim Raj Suwal; International Labour Organization (ILO) - Kathmandu: ILO, 2013. http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=23335

28. A Rapid Assessment of Children in the Mining Industry. New ERA, World Education and Plan Nepal, 2012. http://3vvxza37b4sa2ci1ug2o2qwg.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2014/02/nbnp-ra-mining.pdf

29. New ERA, World Education and Plan Nepal, p. 28, 2012. http://3vvxza37b4sa2ci1ug2o2qwg.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2014/02/nbnp-ra-mining.pdf

30. Children Working in the Carpet Industry of Nepal: Prevalence and Conditions. ICF International, p. 9, May 2012. https://www.dol.gov/ilab/iclre/Downloads/Research/Report/PC_Nepal_Report.pdf

31. Children Working in the Carpet Industry of Nepal: Prevalence and Conditions. ICF International, p. 9, May 2012. https://www.dol.gov/ilab/iclre/Downloads/Research/Report/PC_Nepal_Report.pdf

32. A Rapid Assessment of Children in the Brick Industry. National Labor Academy (NLA) and School of Planning Monitoring Evaluation and Research (PMER), World Education and Plan Nepal, 2012. http://www.worlded.org/WEIInternet/inc/common/_download_pub.cfm?id=13985&lid=3

33. A Rapid Assessment of Children in the Brick Industry. National Labor Academy (NLA) and School of Planning Monitoring Evaluation and Research (PMER), World Education and Plan Nepal, 2012. http://www.worlded.org/WEIInternet/inc/common/_download_pub.cfm?id=13985&lid=3

34. Child Labor in the Zari Industry, Action Research Report. World Education and Child Development Society, 2013. http://www.worlded.org/WEIInternet/inc/common/_download_pub.cfm?id=13991&lid=3

35. A Rapid Assessment of Children in the Brick Industry. National Labor Academy (NLA) and School of Planning Monitoring Evaluation and Research (PMER), World Education and Plan Nepal, p. 7, 2012. http://www.worlded.org/WEIInternet/inc/common/_download_pub.cfm?id=13987&lid=3

36. A Rapid Assessment of Children in the Brick Industry. National Labor Academy (NLA) and School of Planning Monitoring Evaluation and Research (PMER), World Education and Plan Nepal, p. 7, 2012. http://www.worlded.org/WEIInternet/inc/common/_download_pub.cfm?id=13987&lid=3

37. A Rapid Assessment of Children in the Brick Industry. National Labor Academy (NLA) and School of Planning Monitoring Evaluation and Research (PMER), World Education and Plan Nepal, p. 7, 2012. http://www.worlded.org/WEIInternet/inc/common/_download_pub.cfm?id=13987&lid=3

38. Children Working in Transport Sector: Child Labor Status Report 2009. World Education, 2009. http://www.worlded.org/WEIInternet/inc/common/_download_pub.cfm?id=10684&lid=3

39. Children Working in Transport Sector: Child Labor Status Report 2009. World Education, p. 26, 2009. http://www.worlded.org/WEIInternet/inc/common/_download_pub.cfm?id=10684&lid=3

40. A Rapid Assessment of Children Working as Porters. Child Workers in Nepal (CWIN), Keshab Adhikari, Govind Subedi, World Education and Plan Nepal, 2012. http://www.worlded.org/WEIInternet/inc/common/_download_pub.cfm?id=13988&lid=3

41. A Rapid Assessment of Children Working in Tea Shops and Restaurants. National Labor Academy (NLA) and School of Planning Monitoring Evaluation and Research (PMER), World Education and Plan Nepal, 2012. http://nepal.worlded.org/wp-content/uploads/2014/02/nbnp-ra-teashops.pdf

42. A Rapid Assessment of Children Working in Tea Shops and Restaurants. National Labor Academy (NLA) and School of Planning Monitoring Evaluation and Research (PMER), World Education and Plan Nepal, 2012. http://nepal.worlded.org/wp-content/uploads/2014/02/nbnp-ra-teashops.pdf

43. Nepal Child Labour report: based on data drawn from the Nepal Labour Force Survey 2008. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), Central Bureau of Statistics of Nepal - Kathmandu: ILO, p. 15, 2012. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-kathmandu/documents/publication/wcms_182988.pdf

44. Manual on Child Labour Rapid Assessment Methodology. Statistical Information and Monitoring Programme on Child Labour (SIMPOC), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), UNICEF, ILO: Geneva, 2005. http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do;?productId=1819

45. Investigating Child Labour –Guidelines for Rapid Assessment. International Labour Organization (ILO), UNICEF, p. 53, 2000. http://www.childtrafficking.org/pdf/user/ilo_unicef_rapid_assessment_manual.pdf

. Manual on Child Labour Rapid Assessment Methodology. Statistical Information and Monitoring Programme on Child Labour (SIMPOC), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), UNICEF, ILO: Geneva, 2005. http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do;?productId=1819

Combatting Child Labour- A handbook for Labour inspectors. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), 2002. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf

46. Manual on Child Labour Rapid Assessment Methodology. Statistical Information and Monitoring Programme on Child Labour (SIMPOC), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), UNICEF, ILO: Geneva, 2005. http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do;?productId=1819

47. Manual on Child Labour Rapid Assessment Methodology. Statistical Information and Monitoring Programme on Child Labour (SIMPOC), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), UNICEF, ILO: Geneva, 2005. http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do;?productId=1819

48. Combatting Child Labour- A handbook for Labour inspectors. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), 2002. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf

Children in hazardous work- What we know what we need to do. International Labour Office (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) - Geneva: ILO, p. 13-15, 2011. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_155428.pdf

49. Combatting Child Labour- A handbook for Labour inspectors. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), p. 31-32, 2002. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf

50. Child Labour Toolkit: Responsible Approaches to Child Labour in the Textile and Garment Industry. Save the Children Denmark, 2006. http://www.etiskhandel.no/noop/file.php?id=1580

Investigating Child Labour –Guidelines for Rapid Assessment. International Labour Organization (ILO), UNICEF, p. 54-56, 2000. http://www.childtrafficking.org/pdf/user/ilo_unicef_rapid_assessment_manual.pdf

51. Attorneys for Children Guide to Interviewing Clients: Integrating Trauma Informed Care and Solution Focused Strategies. Supervising Eds: Honorable Judith S. Claire, Chautauqua County Family Court; Judge Aimee L. Neri, LMSW New York State Child Welfare Court Improvement Project, 2011. https://www.nycourts.gov/ip/cwcip/Publications/attorneyGuide.pdf

52. Ethical Considerations When Conducting Research on Children in the Worst Forms of Child Labor. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), ILO: Geneva, October 2003. www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=3026

Manual on Child Labour Rapid Assessment Methodology. Statistical Information and Monitoring Programme on Child Labour (SIMPOC), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), UNICEF, ILO: Geneva, 2005. http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do;?productId=1819

53. International Labour Office (ILO), Fundamental Principles and Rights at Work Branch (FUNDAMENTALS) - Geneva: ILO, 2016. http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=29095

Child Labour Toolkit: Responsible Approaches to Child Labour in the Textile and Garment Industry. Save the Children Denmark, 2006. http://etiskhandel.no/noop/file.php?id=1580

54. Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children. International Labour Office (ILO), International Programme on the Elimination of

Child Labour (IPEC) - Geneva: ILO, p. 29, 2012. http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182096.pdf

55. Child Labour Monitoring – Child Labour Workshop for Labour Inspector : Trainers Manual. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), p. 58, February 2005. http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_9961/lang--en/index.htm

56. International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC). International Labour Organization (ILO). http://www.ilo.org/ipec/Action/Labourinspection/lang--en/index.htm

57. Child Labour Monitoring – Child Labour Workshop for Labour Inspector : Trainers Manual. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), p. 60-61, February 2005. http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_9961/lang--en/index.htm

VERITÉ
Fair Labor. Worldwide.

WINROCK INTERNATIONAL

CLEAR II

लिसा कक्स्, श्रम विशेषज्ञ, भेरिटे
४४ बेल्चरटाउन रोड, एम्हर्स्ट MA, ०१००२
इमेल: lcox@verite.org
फोन: ४१३-२५३-९२२७

नेपाल

बाल श्रम सम्बन्धी श्रम निरीक्षण तालीम

अध्याय ४ :

बालश्रम उन्मूलन

Funding provided by the United States Department of Labor under Cooperative Agreement number IL-26260-14-75-K. These statements do not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government.

यस प्रकाशनको लागि अमेरिकी श्रम मन्त्रालयले सहयोग सम्झौता नं IL262601475K अन्तर्गत आर्थिक सहयोग प्रदान गरेको हो । यहाँ उल्लिखित विषयवस्तुले अमेरिकी श्रम मन्त्रालयको विचार वा नीति प्रतिविम्बित गर्दैनन् । यहाँ उल्लिखित व्यवसायिक नामहरू, व्यवसायिक उत्पादनहरू वा संस्थाहरूलाई अमेरिकी सरकारले समर्थन गरेको मानिदैन ।

यो पाठ्यक्रम सामूहिक कामको प्रतिफल हो जसमा सहकर्मीहरू फिलिप हन्टर र एलिसन एअरबिबको योगदान, जेना ब्यारन र रेचेल गर्डनको भाषा सम्पादन, अलाइन ग्राफिक डिजाइन, एलएलसि, की टेशा म्याग्सनको डिजाइन, र मारिसा क्याटालिना क्यासेको सिर्जनात्मक निर्देशनको महत्वपूर्ण योगदान रहेको छ । यो निर्देशिकाको मस्यौदा नेपालको श्रम कार्यालयका कर्मचारीहरुको लागि आयोजना गरिएको प्रशिक्षण कार्यशालामा परीक्षण र अद्यावधिक गरिएको हो । यस मस्यौदा प्रक्रियामा मिलन अधिकारी र उद्धव पौड्याल साथै कार्यशालाका सहभागीहरूले दिएको सुझाव ज्यादै जानकारीमूलक र प्रशंसनीय छन् । यस निर्देशिकामा रहेका सन्दर्भ सामाग्रीहरुलाई मिलन धरेलले अद्यावधिक गरेका हुन् ।

पाठ्यक्रमलाई शाब्दिक प्रा. लि.का ठाकुर अंगाई र विजयबाबु शिवाकोटीले नेपाली भाषामा अनुवाद गरेका हुन ।

यस प्रकाशनमा प्रयोग भएका तस्वीरहरू उदाहरणका लागि मात्र पेश भएका हुन् र अन्यथा उल्लेख भएको अवस्थामा बाहेक कुनै व्यक्ति विशेष, सम्पत्ती वा अवस्थाको प्रतिनिधित्व गर्दैनन् ।

२०१८

CLEAR II

लिसा कक्स्, श्रम विशेषज्ञ, भेरिटे
४४ बेल्चरटाउन रोड, एम्हर्स्ट MA, ०१००२
इमेल: lcox@verite.org
फोन: ४१३-२५३-९२२७

VERITÉ
Fair Labor. Worldwide.

WINROCK INTERNATIONAL

विषयसूची

अध्याय ४ परिचय १

पाठ ४.१ : उपयुक्त कामकारवाहीबारे निर्णय २

नियम उल्लङ्घनलाई सम्बोधन गर्ने विधिहरू २

पाठ ४.२ : कामको नक्शांकन र कामको जोखिम विश्लेषण ५

पाठ ४.३ : मापदण्ड पालनका तरिकाहरू ७

कार्ययोजना ७

पाठ ४.४ : बालश्रम नियन्त्रण : दण्डात्मक तरिकाहरू ९

जरिवाना १०

अभ्यास ४.४.१ : कार्यन्वयन रणनीतिबारे निर्णय १२

पाठ्यसामग्री ४.४.१ : घटना अध्ययन - कार्यन्वयन रणनीतिबारे निर्णय १४

पाठ ४.५ : कार्यस्थलबाट बालबालिकालाई हटाउने १६

अभ्यास ४.५.१ : कार्यस्थलबाट बालबालिकाको उद्धार तथा स्थानान्तरण २०

पाठ्यसामग्री ४.५.१ : उद्धार कार्यको योजना २३

पाठ ४.६ : पुर्नमीलन, पुनर्स्थापना, र अनुगमन २५

बालश्रमिक र उनका परिवारको अवस्थाको मूल्याङ्कन २५

पुनर्स्थापना २६

अनुगमन २७

अभ्यास ४.६.१ : पुनर्स्थापना र पुर्नमिलनका लागि योजना २८

पाठ्यसामग्री ४.६.१ : बालश्रमिकहरूको उद्धार पश्चात्को सहयोगका लागि योजना ३०

सन्दर्भ सामग्री ३१

अध्याय ४ परिचय

बालश्रम सम्बन्धी श्रम निरीक्षण तालीमको अध्याय ४ श्रम निरीक्षकहरूले बालश्रमको पहिचान गरिसकेपछि त्यसको कसरी उन्मूलन गर्ने भन्नेमा केन्द्रीत छ। यस अध्यायमा निरिक्षकहरुले बालश्रम विरुद्दको अभियानमा मापदण्डको पालनालाई प्रोत्साहित गर्ने वा निवारणमुखी कारवाहीको पद्दती लिने भन्ने निर्णय गर्न सहयोगी जानकारीहरु उपलब्ध छन्। यस अन्तर्गत कामको नक्शांकन र जोखिम विश्लेषण, कार्ययोजना तर्जुमा, कार्यस्थलबाट बालबालिकालाई मुक्त गर्न उद्धारकार्यको सञ्चालन, र बालश्रमिकहरूको पूनर्मिलन, पूनर्स्थापना र अनुगमनका योजना पर्छन्। सिकेका पाठलाई वास्तविक अवस्थामा लागू गर्नका लागि यस अध्यायमा तीन अन्तर्क्रियात्मक अभ्यासहरू पनि समाविष्ट छन्। बालश्रमको पहिचान कसरी गर्ने भन्नेबारे अध्याय ३ मा गरिएको प्रस्तुतिको आधारमा यस अध्याय ४का जानकारीहरू तयार पारिएको छ, र यसले श्रम निरीक्षकहरूलाई बालश्रम रोकथाम अझै प्रभावकारी कसरी बनाउन सकिन्छ भन्नेबारे अध्याय ५का लागि पृष्ठभूमि तयार गराउँछ।

पाठ ४.१ : उपयुक्त कार्य प्रक्रियाको निर्णय

(४५ मिनेट)

उद्देश्य

बालश्रम कानूनका अनुपालन नभएको अवस्थालाई सम्बोधन गर्ने विधिहरू सिक्ने, जस अन्तर्गत कामको नक्शांकन र जोखिम विश्लेषण, अवलम्बनका लागि अनुपालन वा निवारणमूखी पद्धतिहरू , कार्ययोजना तर्जूमा, जरिवाना लिने, र अभियोजनका लागि मुद्दा सिफारिस समावेश छन् ।

बालश्रमका मुद्दाहरूलाई सबैभन्दा राम्रोसँग सम्बोधन कसरी गर्ने भनेर निर्णय गर्नका लागि श्रम निरीक्षकहरूसँग विविध विकल्पहरू उपलब्ध छन् । बालबालिकाहरू जोखिममा रहेका वा जोखिममा धकेलिने सम्भावना अत्यधिक रहेका बालबालिकालाई कार्यस्थलबाट तत्कालै हटाउने योजना बनाउनु पर्ने हुन्छ । तर कुनैकुनै अवस्थामा, विशेषगरि बालबालिकालाई लैजाने सुरक्षित स्थान छैन भने, उनीहरूलाई हटाउनु सर्वोत्तम विकल्प नहुन सक्छ । त्यस्ता अवस्थामा, निरीक्षकले रोजगारदाता कार्यस्थलमा आवश्यक सुधार र परिवर्तन गर्न इच्छुक र सक्षम छ वा छैन निर्धारण गर्नुपर्छ । तलका खण्डहरूले श्रम निरिक्षकहरूलाई रोजगारदातालाई प्रोतसाहित गर्ने पक्षहरुकाबारेमा बुझ्न र बालबालिकाको सर्वोत्तम हित अनुरूपको प्रतिकार्य तयार पार्नका लागि सहयोग पुर्‍याउँछ ।

अवज्ञाको सम्बोधन गर्ने विधिहरू

बाल श्रम सम्बन्धी कानूनहरूको पालना नहुनुका कारणहरू विविध छन् । कार्यन्वयन रणनीतिबारे निर्णय गर्दा कानूनको अवज्ञा गर्न अभिप्रेरित गर्ने पक्षहरू के के हुन् बुझेर त्यसै अनुरूपको रणनीति बनाउनु महत्वपूर्ण हुन्छ । मुख्यतः, कानूनको अवज्ञा हुने अवस्थालाई तीन प्रकारले सम्बोधन गर्न सकिन्छ :

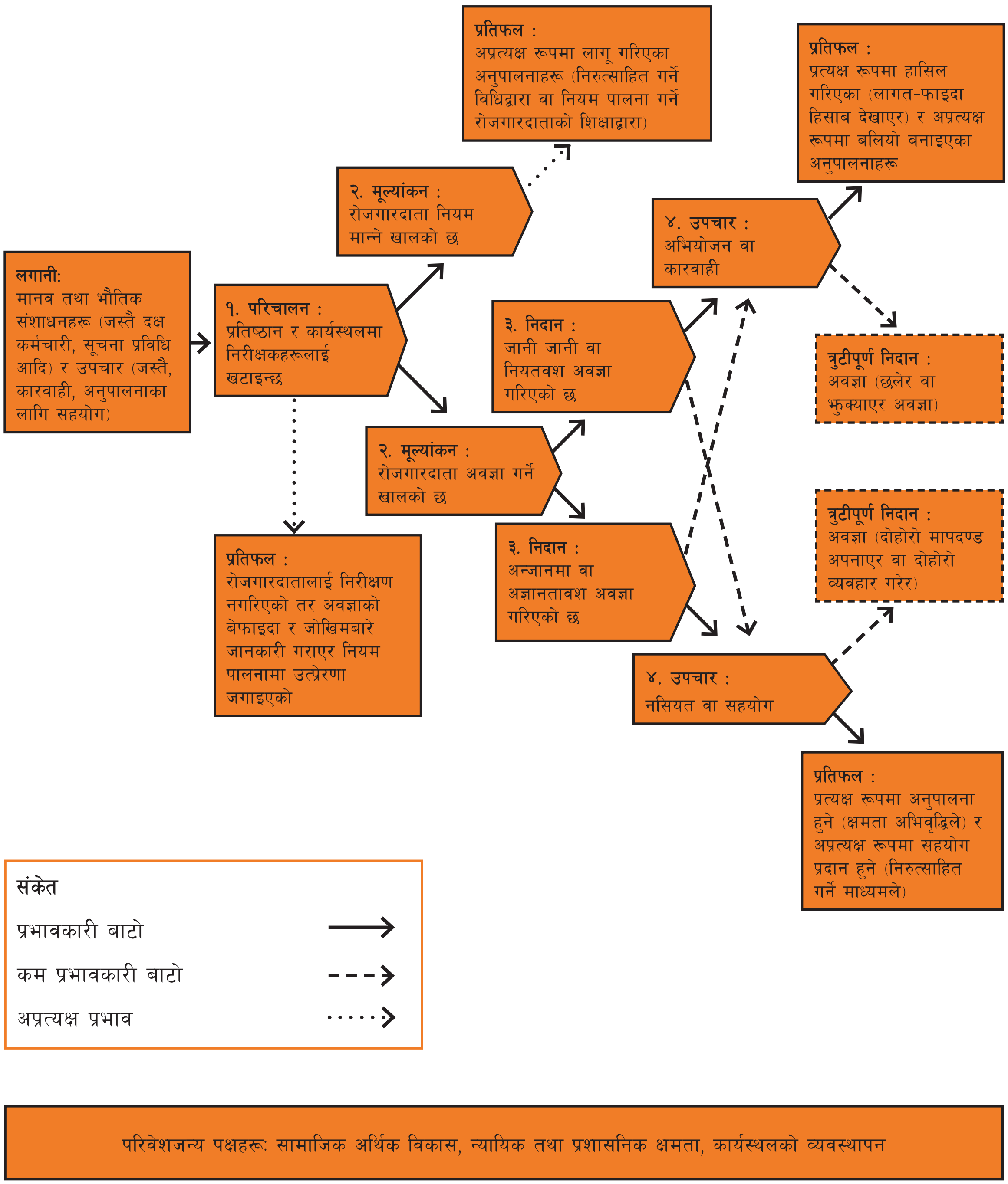
१. सचेतना तथा उल्लंघनलाई रोकथाम गर्ने प्रयासमा केन्द्रीत भएर ।

२. दण्ड जरिवाना बढाएर वा लागु गरेर कानून उल्लंघनका कार्यलाई निकै महँगो पर्ने बनाएर

३. व्यबशायिक संघ सँगठनहरुलाई बालश्रम कानुन उल्लंघनका घट्नाहरु रोक्न आवश्यक सुझाव सल्लाह तथा क्षमता विकासका अवसरहरु प्रदान गरेर[1]

तलको चित्रले कार्यन्वयनका क्रियाकलापहरू र अनुपालनका परिणाम बिच सम्बन्ध स्थापित गर्नुको महत्व दर्शाउँछ ।

कानुन कार्यन्वयनका प्रकृया र सम्भाव्य उपलब्धीको सम्बन्ध रुपरेखा[2]



बालश्रमको कुनै मुद्दा पहिचान भैसकेपछि, कुन तरिका अपनाउनु उपयुक्त हुन्छ भन्ने कुरा सधैं तत्काल प्रष्ट हुँदैन । केही मुद्दामा, रोजगारदातालाई दण्ड र कानूनी कारवाही प्रक्रिया अघि बढाउन अभियोजनकर्तालाई सिफारिस गर्नु उपयुक्त हुन्छ । केहीमा भने, सुझाव र परामर्श बढि प्रभावकारी हुनसक्छ । बालबालिकालाई श्रममा लगाउनु पछाडि रोजगारदाताको अभिप्राय, श्रम गर्नु पछाडि बालबालिकाको अभिप्रेरणा र बालश्रमप्रति समुदायको धारणा बुझ्नु महत्वपूर्ण हुन्छ । कुन तरिका अपनाउने भन्ने कुराको निर्धारण गर्नका लागि सहयोग पुऱ्याउने केही महत्वपूर्ण प्रश्नहरू :

» बालबालिकालाई श्रमका लागि कसले राखेका छन् र के तिनीहरूलाई बालश्रमिकहरू नराख्नका लागि पहिले पनि चेतावनी दिइएको थियो ?

» रोजगारदाता सहयोगी छन् कि असहयोगी छन् कि खासै मतलब नगर्ने खालका छन् ?

» असहयोगको कारण के हो : शोषणको नियत, अस्वस्थ बजार प्रतिस्पर्धा वा कानुनको जानकारी नभएर ?

» के रोजगारदातालाई अनुपालनका लागि थप समय दिने, सबैभन्दा कम उमेरका बालबालिकालाई श्रमबाट हटाउने, आदि जस्ता कुराबाट बालश्रम प्रयोग रोक्नमा प्रतिबद्ध हुनका लागि राजी गराउन सकिन्छ ?

» बालश्रम हटाएर वयस्क श्रमिक राख्न बाध्य बनाएमा उद्योग नै बन्द गरिदिने रोजगारदाताको धम्कि साँच्चै हो कि तर्साउन मात्र गरेको हो ? र त्यो व्यवसाय बन्द भएमा, के त्यसले समुदायलाई गम्भीर नोक्सान हुनेछ ?

» के समुदायले बालश्रम विरुद्धका कानूनी तथा नैतिक आधार बुझेका र स्वीकारेका छन् र के उनीहरूले दृष्टिकोण र सामाजिक परम्परा परिवर्तन गर्नुको कारण बुझेका छन् ? छैन भने, के अभिभावकहरूले रोजगारदाताहरूसँगको मिलेमतोमा बालश्रमलाई निरन्तरता दिनेछन् ?

» के सार्वजनिक सचेतनो, आमसञ्चारको परिचालन, व्यक्तिगत भेटघाट र छलफलका कार्यक्रमहरु बालश्रमबारे सामाजिक दृष्टिकोण परिवर्तन गर्न र जनविश्वास बढाउनका लागि प्रभावकारी कदम हुन सक्छ ?

» के बालबालिकाले आफ्नो परिवारप्रति आर्थिक जिम्मेवारी बोध गर्छन् ?

» के बालबालिकाले परिवारको खेती वा व्यवसायको जिम्मेवारी बहन गर्ने तयारी वा विशेष सीप हासिलका लागि हाल उनीहरूले गरिरहेको काम मात्र एक्लो विकल्प हो ?

» के समाजमा बालबालिकाको पहिचान र भुमिकाले मान्यता प्राप्त गर्नका लागि ती काम आवश्यक छन् ?

» के ती काममा लैङ्गिकताका आधारमा, र विशेष जातजाति वा धार्मिक समूहलाई विभेद गरिन्छ ?

» के कारवाही गरेर यसका विरुद्ध सचेतना बढाउने, बालबालिकालाई श्रममा लगाउने अन्यलाई डर देखाउने, र सोचमा प्रभाव पार्ने जस्ता दिर्घकालीन निवारणका असर प्राप्त गर्न सकिन्छ ?[3]

पाठ ४.२ : कामको नक्शांकन र जोखिम विश्लेषण

(४५ मिनेट)

उद्देश्य

निश्चित कामहरू बालबालिकाका लागि जोखिमयुक्त वा अनुचित छन् वा छैनन् भन्ने निर्धारण गर्न, र दिर्घकालीन क्षति रोकथामका लागि श्रम सम्बन्धी हस्तक्षेपका रणनीतिको रूपरेखा तयार गर्ने ।

सबैभन्दा प्रभावकारी कदम के हुन सक्छ भन्ने निर्णय गर्नका लागि पनि कामको नक्शांकन उपयोगी हुनसक्छ । कामको नक्शांकनका लक्ष्य यसप्रकार छन्[4] :

» उत्पादन प्रक्रियामा बालबालिका र किशोरकिशोरीहरूले गर्न नहुने जोखिमपूर्ण र अनुपयुक्त कार्यहरू निर्धारण गर्नु

» उत्पादन प्रक्रियामा बालबालिका तथा किशोरकिशोरीका लागि जोखिम नहुने, उमेर तथा काम उपयुक्त क्रियाकलापहरू भए नभएको र कस्ता अवस्थामा ती काम जोखिमरहित हुन्छन् भन्ने निर्धारण गर्नु

» निश्चित पेशा वा उद्योग क्षेत्रमा बालबालिका तथा किशोरकिशारीहरूले गर्ने काम तथा क्रियाकलापहरूको नक्शांकन गर्नु

» यस्ता काम तथा क्रियाकलापहरू गरेपछि परिणाम स्वरूप आउनसक्ने समस्याहरूको पहिचान गर्नु

» बालबालिका तथा किशोरकिशारीहरूले त्यस्ता कामसँग सम्बन्धित क्रियाकलापहरू गरेमा त्यसबाट हुने दिर्घकालीन हानी रोकथामका लागि कामदारहरूको सुरक्षा सम्बन्धी क्रियाकलाप तथा शिक्षा लागू गर्न सकिने क्षेत्रहरूको पहिचान गन

कामको नक्शांकन र काममा हुने जोखिम विश्लेषणका परिणामले निम्न कुरामा सहयोग पुग्न सक्छ[5] :

1. निश्चित उद्योग वा कार्यक्षेत्रमा बालश्रम विरुद्ध हस्तक्षेपका रणनीतिहरू तयार गर्न
2. निश्चित उद्योग वा कार्यक्षेत्रमा जोखिमपूर्ण काममा बालबालिका तथा किशोरकिशारीहरूको संलग्नताको अनुगमन गर्न
3. सिकाइ सामग्रीहरू तथा साधनहरू विकास गर्न

यस प्रकारका जानकारी संकलनले निरीक्षकहरूलाई उपयुक्त प्रतिकार्य निर्धारण गर्न मद्दत गर्छ । उदाहरणका लागि, कुनै बालक वा बालिकालाई काम गर्ने अनुमति दिइयो र उ जोखिमपूर्ण काममा संलग्न छैन, तर पर्याप्त आरामको समय वा पर्याप्त सुरक्षाका उपाय जस्ता सर्तहरूको पालना नभएको खण्डमा, निरीक्षकले रोजगारदातालाई सल्लाहसुझाव दिने र सुधारका लागि आदेश जारी

गर्न सक्छ । यसले रोजगारदातालाई बालबालिकाका लागि सुरक्षित र स्वस्थ कामको वातावरण बनाउन आवश्यक परिवर्तन गर्न सहयोग पुग्छ । रोजगारदाता पुरानै खराब अभ्यासमा फर्केका छैनन् र बालबालिकाको हितमा प्रतिबद्ध छन् भन्ने सुनिश्चित गर्न त्यसपछि पनि अनुगमन गर्नुपर्छ ।

अर्कातिर, उमेर नपुगेको बालक काममा राखेको, जोखिमपूर्ण काममा लगाइएको, वा कुनै निकृष्ट प्रकारको बालश्रममा संलग्न गराएको अवस्थामा भने निरीक्षकले सकेसम्म छिटो बालबालिकालाई त्यस अवस्थाबाट बाहिर निकाल्ने उद्धार योजना बनाउनुका साथै, रोजगारदाता विरुद्ध अवस्था अनुरूपको कारवाही अघि बढाउनुपर्छ । उदाहरणका लागि, कुनै कुनै अवस्थामा, रोजगारदातालाई यथेष्ट रकमको जरिवाना गरिएमा उनले फेरि कानून तोड्नबाट पछि हट्न सक्छन् । यद्यपि, मानव बेचबिखन, दासता, वेश्यावृत्ति, अश्लील साहित्य/चलचित्र, यौन वा शारीरिक दुर्व्यवहार, र अन्य अपराधिक क्रियाकलाप जस्ता गम्भीर परिस्थितिमा, निरीक्षकले प्रमाणहरू जुटाएर अभियोजनका लागि प्रहरी र न्यायिक अधिकारीहरूलाई सिफारिस गर्नुपर्छ ।

पालना र सजायको पद्धति - पुरस्कार र दण्ड

अनुपालना प्रोत्साहित गर्ने र उल्लङ्घन निरुत्साहित गर्ने दुवैको आ-आफ्नै फाइदा र बेफाइदा छन् । एकैचोटि निकृष्ट उल्लंघनकर्तालाई दण्डित गर्ने र रोजगारदाताहरूलाई स्वेच्छिक रूपमा अनुपालनाका लागि प्रोत्साहित र सहयोग गर्ने रणनीति बनाउनु चुनौतीपूर्ण हुन्छ ।

पाठ ४.३ : अनुपालनमूखी तरिकाहरू

(४५ मिनेट)

उद्देश्य

अवज्ञा गर्ने रोजगारदाताहरूलाई दण्ड तथा जरिवाना गर्नुको साटो सल्लाह सुझाव दिनुका फाइदा र बेफाइदा बुझ्न ।

आफ्नो दैनिक कार्यका दौरान श्रम निरीक्षकहरूले विविध प्रकारका व्यावसायिक अभ्यासबारे थाहा पाउँछन् । यी अनुभवका कारण, कानूनी दायित्वबारे **ज्ञान दिन** र कार्यस्थलको अवस्था सुधार गर्नका लागि **सल्लाह सुझाव दिन**मा उनीहरूले उपयुक्त परामर्शदाताको भूमिका खेल्न सक्छन् । रोजगारदाताहरूलाई सल्लाह र प्राविधिक जानकारी उपलब्ध गराउनु पनि बालश्रम सम्बन्धी कानून कार्यन्वयनलाई प्रवर्धन गर्ने राम्रो उपाय हो । दण्डको साटो सहकार्य र प्रोत्साहनको प्रयोग गर्दा निरीक्षकहरूलाई रोजगारदाताको उत्पादन माग पूरा गर्नका लागि कार्यप्रणालीमा अनुकुलन सहयोग गर्दै अनुपालनका समस्या समाधानमा पनि मद्दत मिल्छ । बालबालिकाहरू तत्काल खतरामा नरहेको र रोजगारदाता पनि सुधारका सुझावप्रति सकारात्मक रहेको अवस्थामा अनुपालनमूखी तरिकाहरू बढि उपयुक्त हुन्छन् ।

कार्ययोजना

रोजगारदातालाई कानून पालना गर्नमा सहयोग गर्ने एउटा तरिका उनीहरूलाई कार्ययोजना विकास गर्न सहयोग गर्नु हो । निरीक्षणका फलस्वरूप केही कदम चालियो कि चालिएन भनेर पछिको समयमा अनुगमन गर्नका लागि पनि कार्ययोजना एक राम्रो साधन हो । कार्ययोजनामा बढि अनुपालन प्राप्तिका लागि आवश्यक कदमहरू समावेश भएको हुनुपर्दछ । कार्ययोजनाको सामान्य ढाँचामा निरीक्षणका क्रममा प्राप्त प्रमाण र थप आवश्यकताहरूलाई सम्बोधन गर्नका लागि संस्थाको क्षमतामा आधारित यथार्थपरक लक्ष्य तथा अपेक्षाहरू समावेश गर्नुपर्छ । कार्ययोजनामा सामान्यतया: निम्न कुरा समावेश गर्नुपर्छ :

» लक्ष्य प्राप्तिका लागि कोसेढुंगा र समयसीमाका विवरण

» सरोकारवालाहरूको भूमिकाको विवरण (जस्तै: रोजगारदाता र निरीक्षकका अपेक्षा)

» रोजगारदाता र कामदारका लागि, अनुपालन प्राप्तिमा सहयोगका लागि आवश्यक जानकारी कहाँ उपलब्ध छन् भन्ने विवरण[6]

कार्ययोजनाले निरीक्षकहरूलाई कसूरहरू दोहोरिए नदोहोरिएको सुनिश्चित गर्न अनुगमनमा पनि सहयोग पुऱ्याउन सक्छ । अनुसन्धानमा रहेका व्यवशायिक संस्थाहरुको प्रगती लेखाजोखा गर्नका लागि कार्ययोजना मार्गचित्र बन्न सक्छ । कार्ययोजनाका विस्तृत विवरणको निर्णयमा जानुअघि नै रोजगारदाताले कस्तो कदम

चालोस् र किन भन्ने निरीक्षकहरूले सोच्नुपर्छ, र रोजगारदातालाई कार्ययोजनाको पालना नगरे कडा कारवाही हुन्छ भन्ने प्रष्ट पार्नुपर्छ । त्यसपछि सुझाव गरिएका सुधारहरू भए नभएको सुनिश्चित गर्नका लागि निरीक्षकहरूले रोजगारदाताहरुको पछि पनि अनुगमन गर्नु जरुरी हुन्छ र अवस्थामा सुधार नभएको पाइएमा रोजगारदातालाई दण्ड गर्नुपर्छ ।

अनुपालनमूखी पद्धतिका सम्भावित सकारात्मक असरहरू[7]

- सल्लाह र मार्गदर्शनले रोजगारदातालाई आफ्नो दायित्व बुझ्न धेरै सहयोग पुऱ्याउँछ र यसले अनविज्ञताका कारण हुने उल्लंघनहरूमा कमी ल्याउँछ ।
- रोजगारदाताले राज्य तथा यसका निकायहरूबाट सहयोग पाएको महसुस गर्न सक्छन्, र यसले विश्वास बढाउँछ ।
- निरीक्षकहरूले कानून लाद्ने भन्दा पनि समस्या समाधान तर्फ काम गर्न सक्छन् ।

अनुपालनमूखी पद्धतिका प्रभाव निम्न अवस्थामा कम हुन्छन् :

- कारवाही हुने डर नै छैन भने स्वेच्छिक रूपमा अनुपालन गर्न चासो नराख्नेहरूले मापदण्डहरूको बेवास्ता गर्नेछन् ।
- मानिसहरू 'अरुले त नगरे पनि चलेकै छ' भन्ने सोच्छन् र त्यसको गलत फाइदा लिन्छन् । यसले मापदण्डहरूको सम्मान गर्ने आफ्नै प्रतिबद्धतालाई कमजोर तुल्याइदिन सक्छ ।
- निरीक्षकहरूले व्यवसायीहरूलाई उनीहरूको दायित्व बुझाउन र तिनको सुनिश्चितताका लागि आवश्यक जानकारी र सहयोग उपलब्ध गराउँदैनन् ।
- मानिसहरुमा गलत मान्यता के व्याप्त छ भने अभिलेखमा नभएका रोजगारीका लागि शर्तहरुको पालना आवश्यक छैन, कामदारको विवरण राख्न जरुरी छैन र कर तिरेर कुनै फाइदा छैन ।[8]

पाठ ४.४ : बालश्रम निवारण - नियन्त्रणमुलक र दण्डात्मक तरिकाहरू

(६० मिनेट)

उद्देश्य

जरिवाना तथा अभियोजन जस्ता दण्डकारी तरिकाहरू अवलम्बन गर्दाका फाइदा तथा बेफाइदा बुझ्नु ।

यस रणनीतिले उल्लंघन पत्ता लगाएर जिम्मेवारलाई दण्डित गर्नमा जोड दिन्छ । केही देशहरूमा बालश्रमको प्रयोग र यस सम्बनिध कानुन उल्लंघन हुने गरेका र गम्भीर परिणाम हुने गरेका विशेष स्थान वा क्षेत्रहरूमा (जस्तै, जहाँ बालश्रम वा जबर्जस्ती श्रम प्रयोग हुने गरेको छ), निरीक्षण कार्यालयहरूले व्यवस्थित गहन निरीक्षण गर्छन् । कानून उल्लंघन गर्नेहरूमा आफू समातिने सम्भावना बढि छ भन्ने बोध भएमा तिनीहरूले कसूर गर्ने सम्भावना कम रहन्छ । निवारणको तरिकामा प्रभावकारी दण्डको आवश्यकता पनि उत्तिकै हुन्छ । नियम उल्लंघन गर्नेहरूलाई पत्ता लगाउने र सकेसम्म कडा सजाय दिलाउने हो भने, तिनीहरूले भविष्यमा फेरि उल्लंघन नगर्ने, र अरुले यसबारे सुनेपछि उनीहरूले पनि सजायको डरले अनुपालना गर्ने सम्भावना बढ्छ । तर दण्डलाई निवारणका रूपमा प्रयोग गर्नका लागि, सजायहरू पर्याप्त रूपमा कडा हुनु आवश्यक हुन्छ ।

निवारणमूखी पद्धतिका फाइदाहरू :

- कानुनको अवज्ञा गर्ने रोजगारदातालाई कारवाही गर्दा तिनीहरूले भविष्यमा नियम कानून पालना गर्ने सम्भावना बढ्छ ।
- एक रोजगारदातालाई गरिने सजायले अन्यका लागि खबरदारी गर्न सक्छ र आवश्यक मापदण्ड पूरा गर्न प्रोत्साहित गर्न सक्छ ।
- सजाय गर्ने चलनले प्रणाली न्यायसँगत छ र 'नियमपूर्वक काम नगर्नेहरूले छुट पाउँदैनन्' भन्ने विश्वास बलियो पार्न मद्दत गर्छ ।

निवारणमूखी पद्धतिका प्रभाव निम्न अवस्थामा कम हुन्छन् :

- रोजगारदाताले उल्लंघन पत्ता लाग्ने सम्भावना कम छ भन्ने सोच राखेमा ।
- जरिवाना रकम कम र सजिलै तिर्न सकिने भएमा ।
- नियमित निरीक्षण हुने तर कारवाही नहुने गरेमा ।
- रोजगारदाताले नियतवश नभइ नबुझेर कानूनी प्रावधान र नियम पालना नगरेको अवस्थामा ।
- नियतवश अवज्ञा गरिएको भन्दा पनि अज्ञानताका कारण भएका सानातिना भूलका लागि सजाय धेरै छ भने, यसले अन्य कुरामा अनुपालन गरेका रोजगारदाताहरूलाई प्रणाली अन्यायपूर्ण भएको महसुस गराउँछ ।[१]

जरिवाना

कहिलेकाँहि, र विशेषगरि पटकपटक उल्लंघन गरिरहनेहरूका हकमा, अनुपालन प्रवर्धनका लागि नगद जरिवाना सजाय सबैभन्दा राम्रो उपाय हुन्छ । नेपालमा बालश्रमको कानून उल्लंघन गर्नेहरूलाई ५०,००० रुपियाँसम्मको जरिवाना हुनसक्छ ।[10] व्यवसायको आकारका आधारमा, यो आर्थिक सजाय भविष्यमा उल्लंघन निवारणका लागि पर्याप्त नहुनसक्छ । यद्यपि, यदि व्यवसाय ठूलो छ भने यो रकम बालबालिकाको शोषण निवारणका लागि प्रभावकारी नहुनसक्छ, किनभने बालश्रमबाट हुने आर्थिक लाभको तुलनामा यो रकम निकै कम भएको हुनसक्छ । ठूला व्यवसायका मालिकहरूले जरिवाना रकम तिर्दै आफ्नो खराब अभ्यासलाई जारी राख्न सक्छन् । यस्ता अवस्थामा, अभियोजनका लागि सिफारिस जस्ता फरक तरिकाको आवश्यकता पर्छ ।

अभियोजनका लागि सिफारिस

कानून उल्लंघन भएको देखिने गर्ने पर्याप्त, स्वीकारयोग्य, सान्दर्भिक र विश्वसनीय प्रमाण भएका अवस्थामा मात्र अभियोजनलाई अघि बढाउनुपर्छ । कुनै रोजगारदाता विरुद्ध अभियोजनको निर्णय गर्दा देहायका कागजपत्र तथा जानकारी भएमा सहयोगी हुन्छ :

- निरीक्षकले मिति सहित हस्ताक्षर गरेको र सम्बन्धीत कानून उल्लेख गरिएको प्रतिवेदन, बालश्रम (निषेध तथा नियमित गर्ने) ऐनको खण्ड २०(२) को व्यवस्थाअनुसारको समयसिमाभित्र दर्ता गरिएको
- निष्कर्षलाई प्रमाणले कसरी पुष्टि गर्छ भन्ने व्याख्या
- कसूर(हरू) गरिएका मिति
- कुनै उजुरी गरिएका भए तिनका प्रतिलिपि
- निरीक्षक र रोजगारदाता बिचको सबै चिठीपत्रका प्रतिलिपि (टेलिफोन वार्ता सम्बन्धी टिपोट, इमेलका प्रति, आदि)
- भुक्तानी नगरिएका ज्याला भए तिनको हिसाब विवरण
- निरीक्षकले अन्तरवार्ता लिएका भए ती कामदारका भनाइहरू
- बालबालिकालाई श्रममा लगाइएका प्रमाणहरू, जस्तै भुक्तान भर्पाइ, वा रोजगारदाताको रेकर्डहरू[11]

नेपालको बालश्रम कानून तथा नियम अनुसार, बालश्रम कानूनको उल्लंघन गर्नेलाई एक वर्षसम्मको जेल सजाय हुनसक्छ । अभियोजनमा लैजाने निर्णय गर्दा आरोपित कसूरहरूको गम्भिरता (मुद्दाको गम्भिरता अनुसारको प्राथमिकीकरण), प्रत्येक कसूरहरूका लागि उपलब्ध प्रमाणहरू र बयान दिन वा प्रमाण पेश गर्न साक्षीहरूको सहमतिमा विशेष ख्याल राख्नुपर्छ ।[12]

जेल सजायको डरका कारण खराब पात्रहरू कानून पालनाको दायरामा आउन प्रेरित हुनसक्छन् र अन्यलाई पनि निवारणका लागि सहयोग पुग्न सक्छ । जरिवाना र जेल सजायले निवारणका रूपमा काम गर्नका लागि, निरीक्षकहरूले स्पष्ट निर्देशिका अनुरूप कस्ता प्रकारका उल्लंघनलाई कस्ता सजाय हुन्छन् भन्ने कुरामा पारदर्शी र न्यायिक तरिकाले आफ्नो अधिकारको प्रयोग गर्नुपर्छ । निरीक्षण कार्यालयको रणनीति योजना प्रक्रियाको पाटोमा यस्ता निर्देशिका बनाउन सकिन्छ । मुद्दा चलाउने निर्णय गरिएमा, “निरीक्षण कार्यालयले, उपलब्ध प्रमाणहरूको आधारमा, रोजगारदाता विरुद्ध सरल र प्रष्ट तरिकाले मुद्दा कसरी अघि बढाउने भन्नेमा केन्द्रीत रही, अभियोगपत्रमा समावेश गर्नुपर्ने आरोपहरू सिफारिस गर्नुपर्छ” ।[13]

अभ्यास ४.४.१ : कार्यन्वयन रणनीतिबारे निर्णय

उद्देश्य :

» बालश्रम पहिचान भैसकेपछि कस्तो कदम आवश्यक छ भनी निर्धारण गर्नु ।

समय :

» ६० मिनेट

सामग्री र तयारी :

» प्रत्येक साना समूहको लागि फ्लीपचार्ट र मार्करहरू

» प्रत्येक साना समूहको लागि पाठ्यसामग्री ४.४.१ : कार्यन्वयन रणनीतिबारे निर्णयको एक एक प्रति वितरण गर्ने

विधि :

» सहभागीहरूलाई यस अभ्यासको उद्देश्यहरू व्याख्या गर्नुहोस् ।

(**५ मिनेट**)

» निम्न प्रश्नहरू सोध्नुहोस् :

1. बालबालिकालाई श्रममा लगाउन रोजगारदातालाई केले अभिप्रेरित गरेको छ भन्ने बुझ्न किन महत्वपूर्ण छ ? यसले निरीक्षकसमस्यामा कसरी अघि बढ्ने भन्ने कुरामा फरक पार्नुपर्छ ?
2. कुन अवस्थामा रोजगारदातालाई कानून पालना कसरी गर्ने भनेर केवल सुझाव दिनु उपयुक्त हुन्छ ? कस्ता अवस्थामा दण्ड जारी गर्नु उपयुक्त हुन्छ ? कस्ता अवस्थामा मुद्दालाई अभियोजनका लागि सिफारिस गर्नु उपयुक्त हुन्छ ?

(**१० मिनेट**)

» सहभागीहरूलाई ४ देखि ५ जनाको सानो समूहमा विभाजन गर्नुहोस् । पाठ्यसामग्री ४.१.१ प्रत्येक समूहलाई दिनुहोस् र त्यसमा भएको घटना अध्ययन पढेर प्रत्येक प्रश्नको उत्तर दिन भन्नुहोस् ।

(**२० मिनेट**)

» सबैलाई एकै ठाउँमा आएर प्रत्येक समूहलाई आफ्नो समूहका उत्तरहरू बाँड्न लगाउनुहोस् । अन्यलाई प्रश्न र टिप्पणी गर्न प्रोत्साहन गर्नुहोस् ।

(**२० मिनेट**)

विकल्प : *समूहहरूले आफ्ना उत्तर भूमिका अभ्यासका रूपमा पनि प्रस्तुत गर्न सक्छन्, जसमा केही सहभागीले घटना अध्ययनका बालबालिका वा व्यवस्थापकको भूमिका गर्छन् र अन्यले प्रश्नको उत्तर खोजिरहेका निरीक्षकहरूको भूमिका गर्छन् ।*

» प्रश्नउत्तर र मुख्य सन्देशहरू सहित समापन गर्नुहोस् ।

(**५ मिनेट**)

मुख्य सन्देश :

» रोजगारदाताहरूले बालश्रम रोज्नुमा विविध कारणहरू छन् ।

» एक प्रभावकारी कार्यान्वयन रणनीति बनाउनका लागि रोजगारदाताले कानूनको पालना किन गर्दैनन् भन्ने निरीक्षकले बुझ्नु आवश्यक हुन्छ । त्यसका साथै काम गर्नका लागि बालबालिकालाई के कुराले अभिप्रेरित गरेको छ भन्ने पनि महत्वपूर्ण हुन्छ ।

» कार्यान्वयन रणपनतिको एक मुख्य पक्ष भनेको बालबालिकालाई कार्यस्थलमा हुन सक्ने दिर्घकालीन क्षति हुनबाट रोक्नका लागि आवश्यक कदम चाल्ने र व्यवशायजन्य स्वास्थ्य सुरक्षाका शिक्षा लागू गर्ने पनि हो ।

» कार्यान्वयन रणनीतिहरूले सबैभन्दा खराब उल्लंघनकर्तालाई दण्डित गर्नुपर्छ, साथसाथै रोजगारदाताहरूलाई स्वस्फूर्त रूपमा अनुपालनका लागि प्रेरित र सहयोग पनि गर्नुपर्छ ।

पाठ्यसामग्री ४.४.१ : घटना अध्ययन - कार्यन्वयन रणनीतिबारे निर्णय

अवस्था १

तपाईंको कार्यालयमा एकजनाले फोन गरेर काठमाडौंको बाहिरीभेगमा एउटा इँटा कारखानामा बालबालिका काम गरिरहेका छन् भन्ने सूचना दिन्छ। आरोप सहि हो वा होइन भन्ने बुझ्न तपाई त्यस इँटा कारखानामा गएर निरीक्षण गर्ने निर्णय गर्नुहुन्छ। पहिलो पटक जाँदा तपाईंले बालबालिकाहरूले हातले इँटा बनाइरहेका र तिनलाई बोकेर घाममा सुकाउन लहरै राख्दै गरेका देख्नुहुन्छ। तपाईंले केही बालबालिकाले अर्को दिनको तयारीका लागि माटो मुछ्दै गरेको र अन्य केहीले इँटा चाङ्ग लगाउँदै गरेको पनि देख्नुहुन्छ। तपाईंले सुपरिवेक्षकलाई ती बालबालिकाका बारेमा सोध्नुहुन्छ। उनले आश्वास्त पार्छन् कि उनी बालबालिकालाई रोजगारीमा लगाउँदैनन्, तर भन्छन् कि धेरैजना बालबालिका आफ्ना आमाबुवा सँगसँगै कारखानामा आउँछन् र उनीहरूलाई पट्यार लाग्छ वा आफ्नो परिवारलाई सहयोग गर्न चाहन्छन्। उनी भन्छन् कि, जबसम्म बालबालिकाहरू इँटालाई भट्टी/आगोमा हाल्ने काममा संलग्न हुँदैनन्, उनीहरूले "सहयोग गर्नु" पनि समस्या हुन्छ भन्ने उनले सोचेका थिएनन्। मध्यान्हको समय छ, जतिबेला विद्यालयमा सत्र चलिरहेको हुन्छ, र बालबालिका निकै थकित देखिन्छन्।

<u>प्रश्नहरू :</u>

1. इँटा कारखानामा बालबालिकालाई काम गराउनमा सुपरिवेक्षकलाई केले अभिप्रेरित गरेको छ भन्ने निर्धारण गर्नका लागि तपाईं के प्रश्नहरू सोध्नुहुन्छ ?
2. इँटा कारखानामा तपाईं अरु कसको अन्तरवार्ता गर्नुहुन्छ र कस्ता प्रकारका प्रश्नहरू सोध्नुहुन्छ ?
3. केही बालबालिका तपाईंसँग कुरा गर्न डराएका जस्तो लागेमा तपाईं के गर्नुहुन्छ ? उनीहरूलाई सहज बनाउन तपाईं के गर्नुहुन्छ ?
4. सबैभन्दा उपयुक्त कदमको निर्धारण गर्नका लागि तपाईं कस्ता जानकारीहरू संकलन गर्ने प्रयास गर्नुहुन्छ ?
5. तपाईं के कदम चाल्नुहुन्छ ? के तपाईं रोजगारदातालाई बालश्रम सम्बन्धी कानून र जोखिमयुक्त कामका बारेमा सल्लाह सुझाव र शिक्षा दिनुहुन्छ ? चेतावनी दिनुहुन्छ ? जरिवाना गर्नुहुन्छ ? बालबालिकालाई स्थानान्तर गर्नुहुन्छ ? प्रहरी बोलाउनुहुन्छ ? कानूनी कारवाहीका लागि मुद्दा सरकारी वकिललाई सिफारिस गर्नुहुन्छ ? तपाईंको कदम सबैभन्दा उपयुक्त हो भन्ने किन लाग्छ, व्याख्या गर्नुहोस्।

अवस्था २

तपाईं एक महिना पछि इँटा कारखानाको अवस्था हेर्न र केही सुधार भयो कि भनेर बुझ्न जानुहुन्छ । तपाईं देख्नुहुन्छ कि त्यहाँ केही परिवर्तन भएको छैन र पहिलो पटक तपाईं त्यहाँ गएको बेलामा जति बालबालिका काम गर्दै थिए, अहिले पनि त्यति नै छन् ।

प्रश्नहरू :

1. यसपटक तपाईं के कदम चाल्नुहुन्छ ?
2. रोजगारदाताले पहिले पनि जरिवाना तिरेको थियो भन्ने जानकारी तपाईं प्राप्त गर्नुहुन्छ, तर उनले तिर्नुपरेको रकम यति कम थियो कि, कानून पालना गर्नु भन्दा बरु त्यो रकम तिर्न उनी तयार छन् । यस जानकारी पश्चात् तपाईं के कदम चाल्नुहुन्छ ? तपाईंले सोच्नुभएको कदम सबैभन्दा उपयुक्त हो भन्ने तपाईंलाई किन लाग्छ ?

पाठ ४.५ : कार्यस्थलबाट बालबालिकालाई हटाउने

(६० मिनेट)

उद्देश्य

उद्धार गरिएको बालबालिकाको पुनर्स्थापना र सामाजिक पुर्नमीलनलाई ध्यानमा राख्दै, बालश्रमिकहरूको उद्धार तथा स्थानान्तरको योजना बनाउन सिक्ने ।

सूचनाहरू संकलन तथा पुष्टिका असल अभ्यासहरू; सरोकारवालाहरूसँग समन्वय; उद्धारको कार्ययोजना तयारी; उद्धार टोली गठन; टोलीका सदस्यहरूलाई अभिमूखीकरण; र उद्धार कार्य सम्पादन बारे छलफल गर्ने ।

कार्यस्थलमा बालबालिकाको स्वास्थ्य, सुरक्षा, वा हित प्रष्टरूपमा जोखिममा रहेको अवस्थाहरूमा, उनीहरूलाई सकेसम्म छिटो स्थानान्तर गरिनुपर्छ । उदाहरणका लागि, निम्न अवस्थामा काम गरिरहेका बालश्रमिकहरूलाई तुरुन्तै त्यहाँबाट हटाइनु पर्छ :

» यौनहिंसा वा बलात्कारमा परेका बालबालिका

» कुटपिट भएका वा शारीरिक र मानसिक क्षति/चोट हुनेगरि व्यवहार गरिएका बालबालिका

» गम्भीर रूपमा बिरामी भएका तर उपचार नगरिएका बालबालिका

» बन्धकका अवस्थामा जबरजस्ती काम गर्न लगाइएका बालबालिका

» यौन क्रियाकलाप वा यौन धन्दामा संलग्न बालबालिका

» बेचबिखनमा परेका वा बेचबिखनको उच्च जोखिमका रहेका बालबालिका

» आफ्नो स्वास्थ्यका गम्भीर असर पर्नसक्ने काममा संलग्न बालबालिका

उद्धार तथा स्थानान्तरका सबै योजनाहरू बनाउँदा उनीहरूको पुनर्स्थापना र सामाजिक पुर्नमीलनका लक्ष्यलाई ध्यानमा राखेर बनाइनु पर्छ । उद्धार सम्बन्धीत क्रियाकलापलाई दुई चरणमा विभाजन गर्न सकिन्छ : प्रभावकारी सम्पादनको सहजीकरणका लागि उद्धारपूर्वका कार्यहरू, र वास्तविक उद्धार । केही मुख्य चरणहरू निम्न प्रकार छन् :[14]

1. <u>जानकारीहरू संकलन र पुष्टि</u>

   बालश्रमिक वा बालश्रमिकको नातेदारजस्तो प्राथमिक स्रोतले दिएका जानकारी कुनै पनि उद्धार कार्यको योजनाका लागि आधार हुनसक्छ । गैससहरूजस्ता द्वितीयक स्रोतबाट प्राप्त जानकारीलाई बढि बालश्रम हुने क्षेत्र वा स्थानहरू पहिचान गरेर उद्धारका कार्य योजना गर्नका लागि प्रयोग गर्न सकिन्छ । निरीक्षणालयले सम्भावित बालश्रमबारे सूचना प्राप्त गरेको ७२

घण्टाभित्र त्यसको पुष्टि गर्ने प्रयत्न गर्नुपर्छ, ताकि बालबालिकाको हितका लागि छिटोभन्दा छिटो काम गर्न सकियोस् । पुष्टि गरिसकेपछि, जिम्मेवार निकायले उद्धारकार्य तथा तत्पश्चात्का कार्यका लागि आवश्यक सामग्री, आर्थिक र अन्य आवश्यक व्यवस्था गरिएको सुनिश्चित गर्नुपर्छ ।

2. <u>सम्बन्धित सरोकारवालाहरूसँग समन्वय</u>

   श्रम निरीक्षण कार्यालयले सम्भवत : उद्धारकार्यको नेतृत्व गरेतापनि, प्रहरी र सामाजिक सेवा संस्थाहरू जस्ता अन्य सम्बन्धीत संस्थाहरूसँग पनि परामर्श गरेर उद्धार गरिएका बालबालिकाको उद्धार पश्चात्को योजना बनाउनुपर्छ । बालबालिकालाई उद्धार पश्चात् संरक्षण र स्याहार प्रदान गर्न सक्ने सम्पूर्ण सरकारी विभागहरू योजनाका क्रममा संलग्न भएको कुरा जिम्मेवार निकायले सुनिश्चित गर्नुपर्छ ।

3. <u>उद्धार कार्ययोजनाको तयारी</u>

   उद्धार कार्य शुरु गर्नुअघि, उद्धार सुरक्षित र बालबालिकाका लागि थप आघातपूर्ण नहुने कुराको सुनिश्चित गर्नका लागि निरीक्षण कार्यालयले कार्ययोजना तयार गर्नुपर्छ । त्यस योजनामा कार्य विभाजन र सम्बन्धीत पात्रहरूलाई दिइएका कामको जिम्मेवारीका विवरणहरू हुनुपर्छ । उद्धार टोलीले उद्धार स्थलको एक नक्शा तयार गर्नुपर्छ, जसमा बालश्रमिकहरू भेटिन सक्ने स्थानहरू चिन्ह लगाउनुका साथै बालबालिकाका लागि सम्भावित जोखिम हुनसक्ने स्थानहरू पनि पहिचान गर्नुपर्छ । उद्धारकार्यको योजनामा संलग्नहरूले योजना गोप्य रहने सुनिश्चित गर्नुपर्छ ।

4. <u>उद्धार टोलीको गठन</u>

   उद्धार कार्य संचालनका लागि बनाइएको उद्धार टोली निम्न संस्थाका सदस्यहरू मिलेर बनेको हुनसक्छ :

   - श्रम कार्यालय
   - प्रहरी (बालिकाहरूको उद्धार गर्नका लागि महिला प्रहरी/स्वयंसेवीहरू)
   - स्थानीय सरकारी अधिकारीहरू (प्रमुख जिल्ला अधिकृत)
   - बाल कल्याण/समाज कल्याण अधिकारीहरू
   - गैससहरू
   - मजदूर सँगठनहरू
   - चिकित्सकहरू/चिकित्सा सहायकहरू
   - जिल्ला बार एसोसिएसन/कानूनी सहायता

   उद्धार गर्नुपर्ने बालबालिकाको संख्या, उद्धारकार्य सञ्चालन गर्नुपर्ने ठाउँको भौगोलिक स्थल र अन्य सम्बन्धीत कुराहरूले टोलीमा रहने सदस्यहरूको वास्तविक संख्या निर्धारण गर्छ ।

5. <u>उद्धार कार्यमा संलग्न हुने सम्पूर्ण सदस्यहरूका लागि अभिमूखीकरण</u>

जब योजना बनिसक्छ, त्यसपछि उद्धार कार्यमा संलग्न हुने सम्पूर्ण सदस्यहरूका लागि एक आधारभूत अभिमूखीकरण प्रदान गरिनुपर्छ । अभिमूखीकरणमा निम्न कुराहरू समाविष्ट हुनुपर्छ :

- बालश्रमसँग सम्बन्धीत कानूनहरूबारे छोटो विवरण ।
- उद्धार कार्यमा संलग्न हुने सबैको भूमिका बारे प्रष्ट जानकारी ।
- पत्ता नलागोस् भनेर रोजगारदाताले अपनाएका विभिन्न रणनीतिहरूको विवरण ।
- वास्तविक उद्धारकार्य बालबालिकाका लागि आघातपूर्ण हुनसक्ने भएकोले, त्यस्ता बालबालिकालाई कसरी सम्हाल्ने; उचित भाषाको प्रयोग कसरी गर्ने; बालमैत्री तथा संवेदनशील व्यवहार कसरी अपनाउने; बालबालिकालाई उल्लङ्घनकर्तालाई जस्तो व्यवहार कसरी नगर्ने भन्नेबारे उद्धार टोलीका सदस्यहरूलाई संवेदनशील बनाइनु पर्छ । यी बालबालिका शोषणको अवस्थाबाट उद्धार गरिएका हुनाले, उनीहरूले उद्धार कार्यबाट प्राप्त गर्ने लाभका बारेमा उनीहरूलाई आश्वास्त पार्नुपर्छ ।

6. <u>उद्धार कार्य</u>[15]

निम्न कार्यविधिहरू उद्धार कार्य बालमैत्री तरिकाले सञ्चालन गर्ने र बालबालिकाका लागि पुनर्आघात नपुग्ने सुनिश्चितता प्रदान गर्नमा सहयोगी हुनसक्छन् :

- उद्धार कार्य पूर्ण रूपमा सञ्चालन नभएसम्म र संलग्न बालबालिका सुरक्षित स्थानमा नपुगेसम्म उद्धार कार्यको योजना र सञ्चालनलाई गोप्य राखिनुपर्छ ।
- उद्धार टोलीका सदस्यहरूलाई पूर्वनियोजित स्थानहरूमा रणनैतिक रूपले राख्ने, ताकि रोजगारदाताले बालबालिकालाई अन्य स्थानमा लैजाने वा पत्ता लाग्नबाट बच्ने कुरा रोक्न सकियोस् ।
- सम्भव भएसम्म सबै स्थानहरूमा महिला प्रहरी अधिकृतहरू सहित, प्रहरी पनि उद्धार टोलीसँगै जानुपर्छ ।
- उद्धारको समयमा, रोजगारदाताहरूलाई बालबालिकाबाट अलग राखिनुपर्छ, ताकि उनीहरूले बालबालिकालाई धम्काउने वा अधिकारीहरू समक्ष झुटो बोल्न लगाउने गर्न नसकून् ।
- उद्धार टोलीका सदस्यहरूलाई बालबालिका र रोजगारदाताका अभिव्यक्ति, बालबालिकाको उमेर तथा अवस्था जनाउने सामग्री, कार्यस्थलका तस्वीरहरू, प्रभावकारी अभियोजनका लागि सहज बनाउने निम्न दस्तावेजहरू सहित अन्य प्रमाणहरू संकलनको जिम्मेवारी दिइनुपर्छ :

    i. बालबालिकाका व्यक्तिगत रेकर्डहरू

    ii. जन्मदर्ता प्रमाणपत्र

    iii. कामदारहरूको सूची र ज्याला दर

    iv. रोजगारीका करारहरू

v. दैनिक हाजिरी/समयको रेकर्ड

vi. तलब भुक्तानी जानकारी

vii. परिणामका आधारमा ज्याला भुक्तानी हुनेभए उत्पादन रेकर्ड

viii. व्यवसाय अनुमतिपत्र/दर्ता

ix. दुर्घटना प्रतिवेदनहरू

x. चिकित्सा रेकर्डहरू

- उद्धार गरिएका बालबालिकालाई जहिलेपनि मानवीय व्यवहार गरिनुपर्छ, र उनीहरूको व्यक्तिगत सामानहरू संकलन, सूचीकृत गरेर सुरक्षित रूपमा राखिनुपर्छ।

- उपयुक्त हुने स्थानमा, एक तालीमप्राप्त मनोविमर्शकर्ता, प्राथमिक उपचार बाकस सहित एक चिकित्सक वा चिकित्सा सहायकलाई पनि टोलीमा समावेश गरिनुपर्छ।

- उद्धार गरिएका बालबालिकाको पहिचान खुल्ने विवरण सञ्चारमाध्यमलाई खोलिएको छैन, जसबाट गोपनीयता सम्बन्धी कानूनको उल्लङ्घन भएको छैन भन्ने कुराको सुनिश्चितता उद्धार टोलीले गर्नुपर्छ। एक नमूना प्रेस नोट तयार राखिनुपर्छ र उद्धार कार्य सकिएपछि यसलाई पूरा गरेर जारी गर्नुपर्छ।

- उद्धार गरिएका बालबालिकाका लागि यातायात, आश्रयस्थल र खानाको व्यवस्था सम्भव भएसम्म पहिले नै गरिनुपर्छ।

7. उद्धार पश्चात्

- अनुगमन प्रतिवेदनमा प्रत्येक बालबालिकाको विवरण समाविष्ट गरिनुपर्छ।
- उद्धार कार्य सकिएपछि, उद्धार गरिएका बालबालिका सम्बन्धी भविष्यका सबै क्रियाकलाप र निर्णयहरूको जिम्मेवारी कुन दक्ष निकायले लिन्छ भन्ने निर्धारण गर्नुपर्छ।
- श्रम मन्त्रालयका अधिकारीहरूले प्रचलित फौज्दारी कानून अन्तर्गत स्पष्ट रूपमा देखिने अपराध सम्बन्धी प्रतिवेदन बुझाउनु पर्ने, साथै भविष्यमा थप उल्लंघन रोक्नका लागि व्यवसाय नै बन्द गर्न लगाउनु पर्ने भए त्यो निर्धारण गर्ने जिम्मेवारी हुन्छ।

अभ्यास ४.५.१ : कार्यस्थलबाट बालबालिकाको उद्धार तथा स्थानान्तरण

उद्देश्य :

» बालश्रमिक उद्धार कार्यको योजना कसरी गर्ने भन्ने बुझ्ने ।

» कार्यस्थलबाट बालबालिकालाई स्थानान्तरण गर्दा उनीहरूको सर्वोत्तम हितलाई सहभागीहरूले प्राथमिकता दिनेछन् भन्ने सुनिश्चित गर्ने ।

समय :

» ९० मिनेट

सामग्री तथा तयारी :

» प्रत्येक समूहका लागि फ्लीपचार्ट र मार्कर पेनहरू

» प्रत्येक समूहका लागि *पाठ्यसामग्री ४.५.१ : उद्धार कार्यको योजना तर्जुमा* को प्रति, बाँड्नुअघि बिन्दुहरू भएको रेखाचिन्हमा काट्नुहोस्

विधि :

» सहभागीहरूलाई यस अभ्यासको उद्देश्य बताउनुहोस् ।

(**५ मिनेट**)

» निम्न प्रश्नहरूको उत्तर स्वस्फूर्त रूपमा दिन लगाउनुहोस् :

1. "बालबालिकाको सर्वोत्तम हितमा काम गर्ने" भन्नुको अर्थ के हो ?

   नोट: सहभागीहरूबाट उत्तर लिइसकेपछि, सहजकर्ताले तलको कुरा थप गर्नुपर्छ :

   'सर्वोत्तम हित' भन्ने शब्दले सम्बन्धित व्यक्तिको सम्पुर्ण अवस्थाको हितलाई जनाउँछ । बालबालिकाको सर्वोत्तम हित बालअधिकार महासन्धिले निर्दीष्ट गरेको एक महत्वपुर्ण मार्गदर्शक सिद्दान्त हो । बालबालिकाको लागि गरिने कुनै पनि निर्णय तथा गतिविधिहरुको उनीहरुको ब्यक्तिगत तथा सामाजिक जीवनमा नकारात्मक असर नपार्ने सुश्चिततताकासाथ र त्यसका लागि उपलब्ध उपायहरुमध्ये बालबालिकाको लागि सबैभन्दा कम जोखिमपुर्ण, जोखिमहरुको सहि मुल्यांकन र बचावका उपायहरुको ब्यबस्था सहित कार्य गरिनु नै बालबालिकाको सर्वोत्तम हित हो । बालबालिकाको सर्वोत्तम हितका लागि गरिने कुनैपनि कार्यहरुले उनीहरुको मौलिक अधिकार, पहिचान, सहभागिता, दिर्घ जीवन तथा संरक्षण ब्यबस्थाहरुलाई हनन गर्दैनन् भन्ने कुराको सुनिश्चितता गरिनुपर्दछ ।

(**१० मिनेट**)

2. बालबालिकाको सर्वोत्तम हितलाई मध्यनजर गरिएको सुनिश्चित गर्नका लागि उद्धार कार्यका क्रममा प्रयोग गर्न सकिने केही विधिहरू के के हुन् ?

   नोट: सहभागीहरूबाट उत्तर लिइसकेपछि, सहजकर्ताले तलको कुरा थप गर्नुपर्छ :

   - *सबै अवस्थामा, उद्धार गरिएका बालबालिकालाई उनीहरूको धारणा अभिव्यक्त गर्न र उनीहरूको कुरा सुनिने अवसर प्रदान गर्नुपर्छ । यसले गर्दा उनीहरूको उमेर, परिपक्वता र क्षमता अनुसार उनीहरूको विचारलाई उचित महत्व दिइएको सुनिश्चित हुन्छ ।*
   - *सम्भव भएसम्म, उद्धारमा संलग्न प्रहरीहरूले बालबालिका नडराउन् भनेर प्रहरी पोशाक नलगाउनु उचित हुन्छ ।*
   - *बालबालिकासँग धम्कीपूर्ण भाषाको प्रयोग गर्नुहुँदैन ।*
   - *बालिका वा किशोरी श्रमिकहरूका लागि महिला अधिकारीहरू खटाउनुपर्छ ।*
   - *बालबालिकासँग विश्वास बढाउनका लागि उनीहरूलाई मिठाइ, खाना वा चिसो पेय पदार्थ दिन सकिन्छ ।*
   - *बालबालिकाका अभिभावक बारे जान्नका लागि छिमेकी वा नजिकैका पसलेहरूसँग जानकारी लिन सकिन्छ, ताकि उनीहरूलाई सम्पर्क गर्न सकियोस् ।*
   - *उद्धार पश्चात् उनीहरूलाई कहाँ लगिँदैछ र आउने दिनहरूमा के होला भन्ने अपेक्षा गर्न सकिन्छ भन्ने जानकारी बालबालिकालाई दिनुपर्छ ।*
   - *बालबालिकालाई उद्धारको तत्कालै सुरक्षित तथा संरक्षित वातावरण प्रदान गर्नुपर्छ र मनोविमर्शको आवश्यकता पहिचान गर्नुपर्छ ।*

(**१० मिनेट**)

» सहभागीहरूलाई ४ देखि ५ जनाको सानो समूहमा विभाजन गर्नुहोस् र आधा समूहलाई पाठ्यसामग्री ४.५.१ को अवस्था १ र बाँकी आधालाई अवस्था २ बाँड्नुहोस् । प्रत्येक समूहलाई अवस्था पढेर त्यसमा भएका प्रश्नहरूका आधारमा एक उद्धार योजना तयार पार्न लगाउनुहोस् ।

(**३० मिनेट**)

» सबै सहभागीलाई एकै ठाउँमा बोलाउनुहोस् र आ-आफ्नो प्रस्तुति गर्न लगाउनुहोस् । अन्य समूहलाई प्रश्न तथा टिप्पणी गर्नका लागि प्रोत्साहित गर्नुहोस् ।

(**३० मिनेट**)

» प्रश्नउत्तर र मुख्य सन्देश सहित समापन गर्नुहोस् ।

(**५ मिनेट**)

मुख्य सन्देश :

» बालबालिकाहरू प्राय : आफ्ना अधिकार प्राप्तिका लागि वयस्कहरूमा आश्रित हुन्छन् र हामीले आफ्नो

क्षमताले भ्याएसम्म तिनको संरक्षण गर्नु अत्यावश्यक हुन्छ ।

» जब कार्यस्थलमा बालबालिकाको स्वास्थ्य, सुरक्षा, वा हित जोखिममा हुन्छ, उनीहरूलाई सक्दो चाँडो त्यहाँबाट हटाउनुपर्छ ।

» बालबालिकाको सर्वोत्तम हितमा के पर्छ भन्ने कुरा उनको उमेर, लिङ्ग, परिपक्वता, साथै उनको अभिभावक वा स्याहारकर्ताको निकटता र परिवेशका अन्य कुराहरूमा निर्भर रहन्छ ।

» उद्धार कार्य शुरु गर्नु अघि नै अवस्थाका बारेमा राम्रोसँग बुझाइएका र संवेदनशील बनाइएका टोली सदस्यहरू साथै उनीहरूको कामको प्रष्ट बाँडफाँड सहितको, सोचविचार गरिएको उद्धार योजना हुनु महत्वपूर्ण हुन्छ ।

» उद्धार पश्चात्का यातायात, आश्रयस्थल, खाना, र उपचार सेवाका व्यवस्था पहिले नै गरिएको हुनुपर्छ ।

» पछिका कारवाहीका लागि आवश्यक प्रमाणहरू संकलन, अभिलेखीकरण र सुरक्षित गरिनुपर्छ ।

पाठ्यसामग्री ४.५.१ : उद्धार कार्यको योजना

अवस्था १ : घरेलु कामदार

शहरको एक परिवारका लागि एक १० वर्षिय बालिका घरेलु कामदारको रूपमा काम गर्छिन् । छिमेकीहरूले ती बालिका कहिल्यै विद्यालय नजाने, प्रायः थकित र कुपोषित देखिने र परिवारबाट कुटपिट भएको जस्तो देखिने गरेको कुरा निरीक्षण कार्यालयमा सूचित गर्छन् । जब निरीक्षक त्यस घरमा जान्छन्, परिवारका सदस्यले उनी त्यहाँ नभएको बताउँछन् । उनको अन्तरवार्ता लिन नसकियोस् भनेर उनलाई परिवारले लुकाएका छन् भन्ने निरीक्षकले शंका गर्छन् ।

निम्न कुराहरू ध्यानमा राख्दै यी बालिकाका लागि उद्धार योजना तयार गर्नुहोस् :

» उद्धार कार्य अघि के के जानकारीहरू संकलन गर्नु आवश्यक छ ?

» उद्धार टोलीमा को को रहनुपर्छ र विभिन्न टोली सदस्यहरूलाई के के भूमिका दिइनुपर्छ ?

» के के कुराहरूको व्यवस्था गरिनुपर्छ (उदाहरणका लागि, यातायात, आश्रयस्थल, खाना, चिकित्सा सेवा, आदि) ?

» उद्धार कार्यका दौरान बालबालिकाको सुरक्षा कसरी सुनिश्चित गरिनेछ ?

» यदि भविष्यमा त्यस परिवारका विरुद्ध कारवाही गर्नुपरेमा त्यसका लागि सहयोग पुग्ने कस्ता प्रकारका प्रमाण जुटाइनेछन् ?

» कस्ता सम्भावित जटिलताहरू आइपर्न सक्लान् र तिनको सम्बोधन कसरी गरिनेछ ?

अवस्था २ : जरी कारखानाका कामदार

शहरको एक पुरानो भवनमा करिब नौ वर्षका केही बालकहरू भित्र-बाहिर गर्ने गरेका देखिएको छ । छिमेकीहरूले निरीक्षण कार्यालयलाई बताए अनुसार त्यस भवनभित्र एक सानो जरी कारखाना छ, र त्यसका मालिकहरूले छापा पर्ने शंका लागेमा रातारात कारखानाका सबै कुरा अन्यत्र सार्ने सम्भावना छ ।

निम्न कुराहरू ध्यानमा राख्दै यी बालकहरूका लागि उद्धार योजना तयार गर्नुहोस् :

» उद्धार कार्य अघि के के जानकारीहरू संकलन गर्नु आवश्यक छ ?

» उद्धार टोलीमा को को रहनुपर्छ र विभिन्न टोली सदस्यहरूलाई के के भूमिका दिइनुपर्छ ?

» के के कुराहरूको व्यवस्था गरिनुपर्छ (उदाहरणका लागि, यातायात, आश्रयस्थल, खाना, चिकित्सा सेवा, आदि) ?

» उद्धार कार्यका दौरान बालबालिकाको सुरक्षा कसरी सुनिश्चित गरिनेछ ?

» कस्ता सम्भावित जटिलताहरू आइपर्न सक्लान् र तिनको सम्बोधन कसरी गरिनेछ ?

पाठ ४.६ : पुनर्मीलन, पुनर्स्थापना, र अनुगमन

(६० मिनेट)

उद्देश्य

बालश्रमिक र उनीहरूका परिवारको मूल्याङ्कन, घटना प्रतिबेदन दर्ता, पुनर्स्थापना सम्बन्धी आवश्यकताहरू पूरा भएको सुनिश्चित गर्ने, र अनुगमनका असल अभ्यासहरू सिक्नु ।

जब बालबालिकालाई कार्यस्थलबाट हटाइन्छ, त्यसपछि उनीहरूलाई राखिने सुरक्षित स्थानको व्यवस्था सुनिश्चित हुनु महत्वपूर्ण हुन्छ, जहाँ सुरक्षित आश्रय, खाना, स्वास्थ्य सेवा, र मनोविमर्श जस्ता उनीहरूको तत्कालका आवश्यकताको सम्बोधन हुन्छ । कुनै कुनै अवस्थामा, बालबालिकालाई तत्काल उनीहरूको परिवारमा फर्काउनु उत्तम विकल्प हुन्छ, तर केही अवस्थामा यो विकल्प सबैभन्दा राम्रो नहुन सक्छ र अन्य सेवाको आवश्यकता बढि महत्वपूर्ण हुनसक्छ । यी सेवाहरू उपलब्ध गराउने जिम्मेवारी कानुनतः निरीक्षकहरूको होइन, तर यस्ता सेवा प्रदान गर्ने कार्यक्रम वा निकायहरूसँगको समन्वय वा सिफारिसको व्यवस्था गरिएको हुनुपर्छ । बालबालिकाहरूलाई सामाजिक सेवाका लागि सिफारिस गरिसकेपछि, उनीहरू सिफारिस गरिएको सामाजिक सेवामा सहभागी भैरहेका छन् र अर्को जोखिमपूर्ण काममा संलग्न भएका छैनन् भन्ने पुष्टि गर्नका लागि अनुगमन गरिनु जरुरी हुन्छ । त्यसैगरि, कानूनी कारवाहीका हकमा, ती मुद्दाहरूमाकारवाही भएका छन् वा छैनन् भन्ने थाहा पाउनका लागि पनि अनुगमन आवश्यक हुन्छ । यदी अभियोजन अनुसार कारवाही भएन भने अन्य रोजगारदाताहरु पनि कानुनको उल्लंघन प्रेरित हुन्छन् । बालबालिकालाई कामबाट हटाउँदा, पुनर्स्थापना गर्दा वा काम गर्नबाट रोक्दा त्यसको परिणामस्वरूप उनीहरू पहिलेको भन्दा राम्रो अवस्थामा हुन्छन् भन्ने नै यी सबै क्रियाकलापका मुख्य अभिप्राय हुन् ।[16]

बालश्रमिक र उनका परिवारको मूल्याङ्कन

बालबालिकाको उद्धार पश्चात्, बालक/बालिका, परिवारका सदस्य, समुदायका सदस्य, रोजगारदाता र अवस्थाका बारेमा बताउन सक्ने अन्यबाट संकलित जानकारीहरू सहितको एक घटना प्रतिवेदन तयार गर्नुपर्छ[17] । यस प्रतिवेदनमा निम्न कुराहरू समाविष्ट हुनुपर्छ :

» उद्धार गरिएको मिति

» बालक/बालिकाको बारेमा जानकारी : नाम, उमेर, लिङ्ग, र ठेगाना

» परिवारको बारेमा जानकारी : अभिभावकका नाम, उनीहरूको ठेगाना, टेलिफोन नम्बर, र उनीहरूको पेशा

» उद्धार कार्यको संक्षिप्त विवरण

» निम्न कुराहरू सहित बालक/बालिकाको रोजगारदाताबारे विवरण :

- व्यवसायको प्रकार

- व्यवस्थापकहरूको नाम
- बालक/बालिकाले गर्ने गरेको कामको प्रकार
- हरेक दिन बालक/बालिकाले कति घण्टा काम गर्थे र हप्तामा कति दिन काम गर्थे
- कार्यअवधिमा आराम गर्ने समय
- तलब
- विदाहरू
- कार्यस्थलका बारेमा विवरण (सरसफाईको अवस्था, खानेपानी, हावा आउने ठाउँ, प्रकाश, तापक्रम, खानाको सुविधा, आदि)
- शारिरिक दण्ड सजाय, हिंसा, श्रम शोषण, यौन दुर्व्यवहार आदि सहित कामको अवस्था बारेको विवरण

» उद्धार गरिएको समयमा बालबालिकाको शारीरिक र मानसिक अवस्थाको छोटो विवरण

» आवश्यक सहयोग र सेवाका लागि बालबालिकालाई समन्वय गराउने योजना

» रोजगारदाताका लागि जारी गरिएको दण्ड, र अभियोजनका योजना

» प्रमाणहरू र संलग्न दस्तावेजहरको विवरण

सहि र शुद्ध अभिलेखीकरण र प्रतिवेदन लेखन अति महत्वपूर्ण हुन्छन् र आधारभूत चेतावनी देखि अदालती कारवाही सम्मका प्रायः कानूनी मुद्दाका परिणाम निर्धारण गर्नमा यिनले महत्वपूर्ण भूमिका पनि खेल्छन् । त्यसैले, निरीक्षणका दौरान पत्ता लागेका कुराहरूको अभिलेखीकरणमा निरीक्षकहरू सहि र विस्तृत हुनुपर्दछ, र विवरणहरू निरीक्षण सकिने वित्तिकै सकेसम्म छिटो(सकेसम्म एक दिन भित्रमा) अभिलेखीकरण गरिनुपर्छ । निरीक्षकहरूले फाइलहरूको राम्रो र क्रमागत अभिलेखिकरण कायम गर्नु पनि उत्तिकै महत्वपूर्ण हुन्छ, जसले गर्दा फाइलहरू एकरूपताका साथ राखिन्छन् र भविष्यमा सोहि रोजगारदाता विरुद्ध मुद्दा भएमा तिनलाई प्रयोग गर्न सकिन्छ । सबै अभिलेख र दस्तावेजहरू पूर्ण र अध्यावधिक गरिएको, समयमै फाइल गरिएको, र गोपनीयता कायम गर्नका लागि सुरक्षित तरिकाले राखिएको हुनुपर्छ ।

पुनर्स्थापना

पुनर्स्थापना क्रियाकलाप भित्र निम्न कुराहरू समाविष्ट हुनसक्छन् :

» स्वास्थ्य स्याहार

» मनोविमर्श, विशेषगरि आघातजन्य परिस्थितिमा परेका बालबालिकाहरूका लागि

» कानूनी सहयोग

» विद्यालय सामग्री र विद्यालय शुल्कमा सहयोग सहित विद्यालयमा पुनः प्रवेशका लागि सहयोग

» बढि उमेर भएका बालबालिकाका लागि व्यवसायिक सिप तालीम

» उद्धार पश्चात् अति विपन्नता भएका, खाद्य वा अन्य आधारभूत आवश्यकता अभाव भएकाहरूलाई आयआर्जन सहयोग कार्यक्रम[18]

अनुगमन

उद्धारको तत्काल पश्चात्, बालबालिकाको शारीरिक तथा मनोसामाजिक जाँचको व्यवस्था गरिनुपर्छ, र उनीहरूको संकटासन्नता वा जोखिमको लेखाजोखा गरेर ती बालबालिकाको जिम्मा लिएकाहरूलाई जानकारी गराइनुपर्छ । त्यसपछि दुई वर्षसम्म अर्धवार्षिक रूपमा, उद्धार गरिएका बालबालिकाले आवश्यक सेवा प्राप्त गरिरहेको र उनीहरूको शारीरिक र संवेगात्मक स्वास्थ्यमा हानी हुने काममा पुनः संलग्न नभएको सुनिश्चित गर्नका लागि उनीहरूको अनुगमन गरिनुपर्छ ।

अनुगमन गर्ने भूमिका श्रम मन्त्रालयर यस मातहत निकायको मात्र होइन, तथापि निरीक्षण कार्यालयले यो सुनिश्चित गर्नुपर्छ कि, जिल्ला बाल कल्याण समिति, वा अन्य सेवा प्रदायक संस्थाहरूले उद्धार गरिएका बालबालिकालाई सहयोग गर्ने र उनीहरूको प्रगतिको अनुगमन गर्नेछन् ।

कस्ता कुराको अनुगमन गर्नु आवश्यक छ भन्ने विचार गर्नका लागि प्रश्नहरू :

» के आश्रयस्थल बालबालिकाका लागि पर्याप्त र भौतिक रूपमा सुरक्षित हुनेछ ?

» के बालबालिकाले समुदायका अन्य सदस्य सरहको गुणस्तर र मात्रामा खाना प्राप्त गर्नेछन् ?

» के रोजगारीका कारण सृजना हुनसक्ने स्वास्थ्य अवस्था पत्ता लगाउन र उपचार गर्नका लागि बालबालिकाले चिकित्सा स्याहार प्राप्त गर्नेछन् ?

» यदि आवश्यक परेमा, के बालबालिकाले चाहिँदो कानूनी सहयोग प्राप्त गर्नेछन् ?

» के बालबालिकाले विद्यालयको शिक्षा, व्यवसायिक शिक्षा, वा अन्य अनौपचारिक शिक्षा प्राप्त गर्नेछन् ?

» के बालबालिका काम गर्नका लागि कानूनी रूपमा उमेर पुगेका छन्, के उनीहरू वैधानिक/सुरक्षित/जोखिमरहित वातावरणमा काम गर्नेछन् ?

» के त्यस बालक/बालिकाको परिवार वा हेरविचार गर्ने व्यक्ति सहयोगी छ ?

» के बालक/बालिकामाथि पुनः शोषण हुनसक्ने जोखिम छ ?

अभ्यास ४.६.१ : पुर्नमिलन र पुनर्स्थापनाका लागि योजना

उद्देश्य :

» उद्धार गरिएका बालबालिकाको पुनर्स्थापना र पुर्नमिलनका लागि विभिन्न पात्रहरूको भूमिका र जिम्मेवारी विचार गर्ने ।

समय :

» ९० मिनेट

सामग्री तथा तयारी :

» प्रत्येक समूहका लागि फ्लीपचार्ट र मार्कर पेनहरू

» प्रत्येक समूहका लागि *पाठ्यसामग्री ४.६.१ : बालश्रमिकहरूको उद्धार पश्चात्का सहयोग योजना* को प्रति

विधि :

» सहभागीहरूलाई यस अभ्यासको उद्देश्य बताउनुहोस् ।

(**५ मिनेट**)

» बालबालिकाको तत्कालका र दिर्घकालीन आवश्यकताहरू ध्यानमा राखेर बनाइने उद्धार पश्चात्का योजनामा छलफल गर्नुहोस् । यी मध्ये धेरै आवश्यकताहरूको सम्बोधन श्रम निरीक्षकहरूले गर्न सम्भव नभएता पनि, उनीहरूको सुरक्षा र हित सुनिश्चित गर्ने योजना हुनु महत्वपूर्ण हुन्छ । सम्बन्धीत सरकारी निकायहरू, कामदार तथा रोजगारदाता समूहहरू, राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैससहरू, र नागरिक समाजका अन्य सदस्यहरूले उद्धार पश्चात् बालबालिकाको जोखिम न्यूनीकरणका लागि विभिन्न भूमिका लिन सक्छन् । यस अभ्यासले सहभागीहरूलाई बालश्रमका पीडितहरूको संरक्षणमा सहयोग गर्नसक्ने विभिन्न सरोकारवालाहरूको भूमिका र जिम्मेवारीमा केन्द्रीत हुन मद्दत पुग्छ ।

(**५ मिनेट**)

» निम्न प्रश्नहरूको उत्तर स्वत:स्फूर्त रूपमा दिन लगाउनुहोस् । सहजकर्ताले उत्तरहरूलाई कोठाको अगाडि फ्लीपचार्टमा लेख्नुपर्छ :

- बालश्रमको अवस्थाबाट भर्खर उद्धार गरिएका बालबालिकाको तत्कालका आवश्यकता के के हुन सक्छन् ?
- यी बालबालिकाका दिर्घकालीन आवश्यकता के के हुन सक्छन् ?

(**५ मिनेट**)

» सहभागीहरूलाई समूहमा विभाजन गर्नुहोस् र प्रत्येक समूहलाई पाठ्यसामग्री ४.६.१ बाँड्नुहोस् । समूहलाई पाठ्यसामग्रीको तालिका आफ्नो फ्लीपचार्टमा उतार्न भन्नुहोस् । बालश्रमबाट उद्धार गरिएका

बालबालिकाका तत्कालका र दिर्घकालीन आवश्यकतालाई मध्यनजर गर्दै, कुन कुन सरकारी निकायहरू, कामदार तथा रोजगारदाता समूहहरू, राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैससहरू, र नागरिक समाजका अन्य सदस्यहरूले उद्धार पश्चात् बालबालिकाको हितका लागि विभिन्न भूमिका लिन सक्छन्, छलफल गर्नुहोस् । फ्लीपचार्टको तालिकामा उपयुक्त कोठामा उत्तरहरू टिप्नुहोस् ।

(३० **मिनेट**)

» सबै सहभागीलाई एकै ठाउँमा बोलाउनुहोस् र आ-आफ्नो प्रस्तुति गर्न लगाउनुहोस् । अन्य समूहलाई प्रश्न तथा टिप्पणी गर्नका लागि प्रोत्साहित गर्नुहोस् ।

(४० **मिनेट**)

» प्रश्नउत्तर र मुख्य सन्देश सहित समापन गर्नुहोस्

(५ **मिनेट**)

मुख्य सन्देश :

» कुनै पनि उद्धार पश्चात्का योजनामा बालबालिकाका सर्वोत्तम हितलाई सधैं प्राथमिकता दिइनुपर्छ ।

» बालबालिकालाई कार्यस्थलबाट हटाइसकेपछि, सुरक्षित आश्रयस्थल, खाना, स्वास्थ्य स्याहार, र मनोविमर्श जस्ता उनीहरूका तत्कालका आवश्यकता सम्बोधन हुने ठाउँमा उनीहरूलाई लगिनुपर्छ ।

» दिर्घकालीन आवश्यकताहरूको सम्बोधनका लागि बालबालिकालाई सहयोग उपलब्ध गराउन सक्ने उचित सरकारी र गैरसरकारी संस्थाहरूसँग समन्वय गर्न सकिन्छ ।

» उद्धार गरिएका बालबालिका पुनः हानिकारक कामका संलग्न नभएको निश्चित गर्नका लागि प्रगति अनुगमन महत्वपूर्ण हुन्छ ।

» बालबालिका साथै रोजगारदाताले पुनः उल्लंघन नगरेको सुनिश्चित गर्नका लागि गरिने प्रगति अनुगमनका लागि सहि र विस्तृत प्रतिवेदन महत्वपूर्ण हुन्छ ।

पाठ्यसामग्री ४.६.१ : बालश्रमिकहरूको उद्धार पश्चात्को सहयोगका लागि योजना

आवश्यकता	चाहिने ?		जिम्मेवार निकाय/संस्था/व्यक्ति
	हो	होइन	
अल्पकालीन आवास			
दीर्घकालीन आवास			
पोषण सहयोग			
स्वास्थ्य स्याहार			
मनोसामाजिक सहयोग			
विद्यालयमा भर्ना			
अनौपचारिक शिक्षामा भर्ना			
व्यवसायिक शिक्षा कार्यक्रममा भर्ना			
कानूनी सहयोग			
जीविकोपार्जनमा सहयोग			
परिवारसँग पुनर्मीलन			
सामाजिक कार्यकर्ताबाट प्रगति अनुगमन			
अन्य सहयोग			

सन्दर्भ सामग्री

1. Schrank, Andrew. *Improving Labor Inspection Systems: Design Options*. U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs, p.7, 2014. https://www.dol.gov/sites/default/files/research/FY13_Schrank_Final.pdf

2. Schrank, Andrew. *Improving Labor Inspection Systems: Design Options*. U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs, p.7, 2014. https://www.dol.gov/sites/default/files/research/FY13_Schrank_Final.pdf

3. *Combatting child labour–A handbook for labour inspectors*. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), p. 36, 2002. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf

4. "Task Mapping of Jobs and Work Activities/Risk Assessment." *International Initiative to End Child Labor (IIECL)*. http://endchildlabor.net/effective-iiecl-methodologies/task-mapping-of-jobs-and-work-activities/

5. "Task Mapping of Jobs and Work Activities/Risk Assessment." *International Initiative to End Child Labor (IIECL)*. http://endchildlabor.net/effective-iiecl-methodologies/task-mapping-of-jobs-and-work-activities/

6. *Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook*. International Labour Organization (ILO), pp. 114, 2015. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf

7. *Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook*. International Labour Organization (ILO), pp. 58-59, 2015. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf

8. *Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook*. International Labour Organization (ILO), pp. 59, 2015. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf

9. *Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook*. International Labour Organization (ILO), pp. 58, 2015. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/- --safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf

10. *Urgent Notice on Child Labor* (as advertised in newspapers in Kathmandu). Government of Nepal, Ministry of Labor and Employment.

11. *Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook*. International Labour Organization (ILO), pp. 122-123, 2015. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf

12. *Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook*. International Labour Organization (ILO), pp. 123, 2015. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf

13. *Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook*. International Labour Organization (ILO), pp. 123, 2015. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf

14. *Draft Protocol on Prevention, rescue, repatriation and rehabilitation of trafficked and migrant child labor.* Government of India, Ministry of Labour and Employment, p. 21, 2008. https://www.crin.org/en/docs/DraftProtocolPreventionMigrantChildLabour%5B1%5D.pdf

15. *Directive on Procedure for Child Labor Rescue, Rehabilitation and Reintegration 2071*. Nepal Ministry of Labor and Employment, 2014.

16. *Child Labour Monitoring- Child Labour Workshop for Labour Inspectors, Training Manual.* International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), p. 147, February 2005. http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_9961/lang--en/index.htm

17. "Form A.1: Incident Report Form." Directive on Procedure for Child Labor Rescue, Rehabilitation and Reintegration 2071. Government of Nepal Ministry of Labor and Employment, 2014.

18. *Child Labour Monitoring- Child Labour Workshop for Labour Inspectors, Training Manual.* International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), p. 147, February 2005. http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_9961/lang--en/index.htm

VERITÉ
Fair Labor. Worldwide.

WINROCK INTERNATIONAL

CLEAR II

लिसा कक्स्, श्रम विशेषज्ञ, भेरिटे
४४ बेल्चरटाउन रोड, एम्हर्स्ट MA, ०१००२
इमेल: lcox@verite.org
फोन: ४१३-२५३-९२२७

नेपाल

बालश्रम सम्बन्धी श्रम निरीक्षण तालिम

अध्याय ५ :
बाल श्रमको रोकथाम

Funding provided by the United States Department of Labor under Cooperative Agreement number IL-26260-14-75-K. These statements do not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government.

यस प्रकाशनको लागि अमेरिकी श्रम मन्त्रालयले सहयोग सम्झौता नं IL262601475K अन्तर्गत आर्थिक सहयोग प्रदान गरेको हो । यहाँ उल्लिखित विषयवस्तुले अमेरिकी श्रम मन्त्रालयको विचार वा नीति प्रतिविम्बित गर्दैनन् । यहाँ उल्लिखित व्यवसायिक नामहरू, व्यवसायिक उत्पादनहरू वा संस्थाहरूलाई अमेरिकी सरकारले समर्थन गरेको मानिदैन ।

यो पाठ्यक्रम सामूहिक कामको प्रतिफल हो जसमा सहकर्मीहरू फिलिप हन्टर र एलिसन एअरबिबको योगदान, जेना ब्यारन र रेचेल गर्डनको भाषा सम्पादन, अलाइन ग्राफिक डिजाइन, एलएलसि, की टेशा म्याग्सनको डिजाइन, र मारिसा क्याटालिना क्यासेको सिर्जनात्मक निर्देशनको महत्वपूर्ण योगदान रहेको छ । यो निर्देशिकाको मस्यौदा नेपालको श्रम कार्यालयका कर्मचारीहरुको लागि आयोजना गरिएको प्रशिक्षण कार्यशालामा परीक्षण र अद्यावधिक गरिएको हो । यस मस्यौदा प्रक्रियामा मिलन अधिकारी र उद्धव पौड्याल साथै कार्यशालाका सहभागीहरूले दिएको सुझाव ज्यादै जानकारीमूलक र प्रशंसनीय छन् । यस निर्देशिकामा रहेका सन्दर्भ सामाग्रीहरुलाई मिलन धरेलले अद्यावधिक गरेका हुन् ।

पाठ्यक्रमलाई शाब्दिक प्रा. लि.का ठाकुर अंगाई र विजयबाबु शिवाकोटीले नेपाली भाषामा अनुवाद गरेका हुन ।

यस प्रकाशनमा प्रयोग भएका तस्वीरहरू उदाहरणका लागि मात्र पेश भएका हुन् र अन्यथा उल्लेख भएको अवस्थामा बाहेक कुनै व्यक्ति विशेष, सम्पत्ती वा अवस्थाको प्रतिनिधित्व गर्दैनन् ।

२०१८

CLEAR II

लिसा कक्स्, श्रम विशेषज्ञ, भेरिटे
४४ बेल्चरटाउन रोड, एम्हर्स्ट MA, ०१००२
इमेल: lcox@verite.org
फोन: ४१३-२५३-९२२७

VERITÉ
Fair Labor. Worldwide.

WINROCK INTERNATIONAL

विषयसूची

अध्याय ५ : परिचय १

पाठ ५.१ : रोकथाममा केन्द्रित हुनुको महत्व २

पाठ ५.२ : जन सम्पर्क तथा चेतना अभिवृद्धि ३

अभियानहरू ५

अभ्यास ५.२.१ : सञ्चार माध्यम/जनचेतना अभिवृद्धि रणनीतिको बनाउने ९

पाठ्यसामग्री ५.२.१ : जनचेतना अभिवृद्धि रणनीति ११

पाठ ५.३ : अनौपचारिक रूपमा चलेका व्यवसायहरूलाई औपचारिक बनाउने १२

अभ्यास ५.३.१ : व्यवसायहरूलाई औपचारिक बनाउनको लागि अभियान १७

पाठ्यसामग्री ५.३.१: अभियान तर्जुमा फारम १९

पाठ ५.४: निजी क्षेत्रमा कम्पनीको सामाजिक उत्तरदायित्व र स्वनियमनको प्रवर्द्धन गर्ने २०

अभ्यास ५४१ : कानुनको कार्यान्वयन गर्ने योजना तथा आन्तरिक अनुगमनलाई प्रबर्द्धन गर्ने २६

पाठ्यसामग्री ५.४.१ : ...हिमालयन फेसन' कपडा कम्पनी २८

उत्तरहरूको सूची (सहजकर्ताको लागि) पाठ्यसामग्री ५.४.१ : हिमालयन फेसन' कपडा कम्पनीको घटना अध्ययन ३०

अनुसूची ५क : बालश्रमको विषयमा नीतिगत प्रतिबद्धताको नमुना ३२

बालश्रमको विषयमा नीतिगत प्रतिबद्धताको नमुना ३२

बालश्रमको विषयमा आपूर्तिकर्ताहरूको लागि आचारसंहिता ३३

सन्दर्भ सामग्री ३४

अध्याय ५: परिचय

बालश्रम सम्बन्धी श्रम निरीक्षण तालिमको अध्याय ५ श्रम निरीक्षकहरूले बालश्रमलाई कसरी रोक्न सक्छन् भन्नेमा केन्द्रित रहेको छ। यस अध्यायमा रहेका जानकारीले निरीक्षकहरूलाई रोकथाम पहलको महत्व बुझाउन, बालश्रमको विषयमा जनसम्पर्क तथा जनचेतना अभिवृद्धि गर्ने कार्यक्रम अझ राम्रोसँग सञ्चालन गर्न, अनौपचारिक क्षेत्रमा रहेका व्यवसायहरूलाई औपचारिक क्षेत्रमा समावेश गर्न, र निजी क्षेत्रका कम्पनीको सामाजिक उत्तरदायित्व तथा स्वनियमन गर्नको लागि उत्प्रेरित गर्नको लागि सहयोग पुऱ्याउँछ। यसमा तीनओटा अन्तर्क्रियात्मक अभ्यास पनि छन् जसले प्रशिक्षार्थीलाई आफूले सिकेको पाठलाई वास्तविक जीवनमा भोग्नुपर्ने स्थितिमा प्रयोग गर्न मद्दत गर्दछ। अध्याय ३ र ४ मा भएको जानकारीमा आधारित भई निरीक्षकहरूले बालश्रमलाई कसरी पहिचान गर्ने र उन्मूलन गर्ने भन्ने बारेमा अध्याय ५ मा जानकारी रहेको छ।

पाठ ५.१ : रोकथाममा केन्द्रित हुनुको महत्व

(३० मिनेट)

उद्देश्य

निरीक्षकहरूले कानुनको कार्यान्वयन गर्ने आफ्नो परम्परागत भूमिकाभन्दा अगाडि बढि बालश्रमको समस्या आउनुभन्दा अगाडि नै त्यसलाई नियन्त्रण तथा रोकथाम गर्नको लागि सल्लाह दिने तरिका पत्ता लगाउने कुराको महत्व बुझ्नु ।

अगाडि नै भनिए जस्तै निरीक्षकले कारवाहीको माध्यमबाट मात्रै बालश्रम सम्बन्धी कानुनको पालना गराउन बाध्य पार्न सक्दैनन् । उनीहरूले आफ्नो परम्परागत भूमिकाभन्दा अगाडि बढि बालश्रमको समस्या आउनुभन्दा अगाडि नै त्यसलाई नियन्त्रण तथा रोकथाम गर्नको लागि सल्लाह दिने तरिका पत्ता लगाउनुपर्छ । यी अवस्थाहरूमा बालश्रम विरुद्धको संघर्ष भनेको मुलतः सोचमा परिवर्तन ल्याउनु नै हुनेछ । सचेतना अभिवृद्धि गर्ने तथा सल्लाह प्रदान गर्ने कार्यहरुबाट निरीक्षकहरूले रोजगारदाता, कामदार तथा समुदायलाई बालबालिका तथा किशोर कामदारप्रति कुनै पनि दुर्व्यवहार र शोषण नगरेको अवस्थामा समाजले कुशल तथा बढि उत्पादनशील कामदारहरू पाउँदछ । साथै एउटा स्वस्थ नयाँ पुस्ता हुर्कन्छ जुन भविष्यका लागि तयार रहन्छ ।[1] रोकथामका उपायहरूलाई प्रवर्द्धन गर्ने तथा बालश्रम सुरु हुनु अगाडि नै रोक्ने कार्यले निरीक्षकको सल्लाह दिने भूमिका तथा सेवाहरूले बढि महत्व पाउँछन् ।

बालश्रमको रोकथाम गर्नु भनेको रोजगारदाताहरूलाई सल्लाह दिनेमात्र भन्दा बढि हो । प्रभावकारी रोकथाम पहलको लागि श्रम निरीक्षक, रोजगारदाता तथा उद्यमीहरूको संस्था, ट्रेड युनियन, अन्य सरकारी निकायहरू, शैक्षिक संस्थाहरू, बालश्रमको विषयमा काम गरिरहेका गैर सरकारी संस्थाहरू तथा जोखिममा रहेका परिवार तथा बालबालिकाको बारेमा जानकारी तथा उनीहरूमा पहुँच भएका समुदायहरूबीच सहकार्य र जीवन्त सम्बन्ध हुनु आवश्यक छ । त्यस्तो सहकार्यले अल्पकालीन फाइदाको लागि नियमको पालना नगर्ने तथा बालबालिकाको शोषण गर्ने कम्पनीहरूलाई चिनाउने काम गर्नुपर्छ । जब धेरै ब्यबशायीक संस्थाहरुले क्षतीपुर्ती तिर्ने भन्दा त्यस्तो अवस्था आउनबाट रोक्नु नै बढी फाइदाजनक देख्न थाल्छन् तब श्रम निरिक्षकको भुमिका कानुन कार्यान्वयनकर्ता भन्दा पनि सहजकर्ताको रुपमा बढी अपेक्षीत हुन्छ । नियमको कार्यान्वयनको तरिकालाई रोकथामका विधिहरूसँग मिलाएर काम गर्दा निरीक्षकले रोजगारदाता तथा समुदायलाई बालश्रम सम्बन्धी ऐनहरूको कार्यान्वयन गर्नुलाई एक स्वभाविक प्रक्रियाको रूपमा लिने बनाउने, सामाजिक जिम्मेवारी तथा उनीहरूको हित अनुकूल भएको महसुस गराउन सक्छन् ।[2]

पाठ ५.२ : जनसम्पर्क तथा चेतना अभिवृद्धि

(६० मिनेट)

उद्देश्य

जनसम्पर्क तथा चेतना अभिवृद्धि सञ्चालन गर्नको लागि रणनीतिहरू सिक्ने ।

बालश्रमको विषयको सचेतना बारेमा जानकारी संकलन गर्नको लागि नमुना प्रश्नावलीको प्रयोग गर्ने ।

समाजका धेरै व्यक्तिहरू बालश्रमको समस्या, खतरनाक स्थितिमा काम गर्दा बालबालिकालाई हुने जोखिम तथा बालश्रमको कारणले समाजलाई पर्ने नकारात्मक असरको बारेमा अनभिज्ञ छन् । अन्य व्यक्तिहरू समस्या तथा जोखिमको बारेमा जानकार त छन् तर त्यसलाई गरिबीको कारणले गर्दा रोक्न नसकिने असरको रूपमा स्वीकार्छन् । "समाजमा लुकेर रहेका निकृष्ट बालश्रमलाई दृश्यमा ल्याउनु, यसका नकारात्मक असरहरुलाई उजागर गर्नु र यस क्षेत्रमा अवलम्बन गर्न सकिने उपायहरुका बारेमा बताउनु नै शोषणमुलक बालश्रमहरुलाई सामाजिक रुपमा नै बहिष्कार गराउनेतर्फ पहिलो कदम हो ।"[३] सामाजिक परिवर्तनका लागि सामाजिक दबाब तथा आम धारणा निर्माण गर्नका लागि महत्वपुर्ण रहन्छ । सम्पूर्ण समुदायलाई सचेत बनाउनको लागि बृहत् अभियानहरूले ठूलो भूमिका खेले पनि निरीक्षकहरूले सानो तथा केन्द्रित अभियानहरू सञ्चालन गर्ने बारेमा पनि सोच्नुपर्छ । जस्तो कि जनसम्पर्क अभियानलाई त्यस्ता ठाउँहरूमा सञ्चालन गर्ने जहाँ बालश्रम बढि विद्यमान रहेको छ वा जुन स्थानहरूमा धेरै परिवारहरू जोखिममा रहेका छन् ।

जनसम्पर्क अभियानलाई सुरु गर्ने राम्रो तरिका भनेको पहिला समुदायको बुझाई र चेतनास्तरको सर्वेक्षण गर्ने हो जसको सहयोगले बालश्रमको बारेमा अभिभावक, शिक्षक, रोजगारदाताहरूको सोच बुझ्न सकिन्छ । तल दिइएको सर्वेक्षणको नमुनालाई निरीक्षक तथा उनका साझेदारहरूले तल दिइएका लक्ष्यहरू हासिल गर्ने अभियानको लागि जानकारी संकलन गर्नको लागि प्रयोग गर्न सकिन्छ :

» स्थानीय समुदायलाई बालश्रम सम्बन्धी कानुनको बारेमा जानकारी दिन

» बालश्रमको कारणले बालबालिका, परिवार तथा समाजमा पर्ने नकारात्मक असरहरूको बारेमा जानकारी गराउन

» जोखिममा रहेका बालबालिका तथा परिवारहरूलाई उनीहरू सहयोग खोज्न तथा सल्लाह लिन जान मिल्ने संस्था तथा सेवाहरूसँग सम्पर्क गराउन ।

औजार ५.२.१ : बालश्रम सचेतना सर्वेक्षण[i]

तल दिइएका प्रश्नहरूको उत्तरको रूपमा आफ्नो विचार मिल्ने बाकसमा चिनो लगाउनुहोस् :

	विचार	पूर्ण असहमत	असहमत	तटस्थ	सहमत	पूर्ण सहमत
१	म बसेको ठाउँमा प्राथमिक तहमा पढ्ने विद्यार्थीहरू विद्यालय जाने र पैसा कमाउन काममा जानु सामान्य मानिन्छ ।					
२	म प्राथमिक तहमा पढ्ने मेरा बालबालिकालाई घर बाहिर पैसा कमाउने कामको अवसर पाएमा काम गर्न दिन्छु ।					
३	नेपालमा कानुनत : काम गर्न पाउने न्यूनतम उमेर भनेको १३ वर्ष हा ।					
४	अभिभावकसँग आफ्ना बालबालिकालाई पढाउनको लागि चाहिने पैसा नभएमा बालबालिकाले विद्यालय छोडी काम गर्नु ठिकै हो ।					
५	सिकाइको लागि सानो उमेरमा पैसा पाएर काम गर्नु विद्यालयमा गएर पढ्नेभन्दा राम्रो तरिका हो ।					
६	मेरा बालबालिकाको भविष्यको लागि शिक्षा एकदमै महत्वपूर्ण छ ।					
७	१५ वर्षको किशोरले सप्ताहन्तमा जमिनमुनि रहेको खानीमा काम गर्न सक्छ यदि त्यसले उसको विद्यालयको क्रियाकलापमा असर गर्दैन भन ।					
८	काम गर्न पाउने न्यूनतम् उमेर नपुगेका बालबालिकालाई काम दिने रोजगारदाताहरूले बालबालिकालाई सहयोग गर्नको लागि काम दिन्छन ।					
९	बालबालिकालाई काम दिने रोजगारदाताहरूले उनीहरू काम गर्ने उमेर पुगेका कामदारभन्दा बढि अनुशासित तथा सस्तो हुने भएकोले उनीहरूलाई रोज्छन् ।					
१०	यदि परिवारको आर्थिक अवस्था कमजोर भए स्कुल जानको लागि केटाहरूले प्राथमिकता पाउनुपर्छ ।					

उत्तरदाताको विवरण :

उमेर समूह : ☐१५-१९ ☐ २०-२४ ☐ २५-२९ ☐ ३०-३४ ☐ ३५-३९ ☐ ४०-४९ ☐ ५०-५९ ☐ ६० तथा त्योभन्दा माथि

लिङ्गस : ☐ पुरुष ☐ महिला ☐ अन्य

जिल्ला/गाउँ :______________________________

हासिल गरेको शैक्षिक योग्यता : ______________________________

हालको पेशा रपद :______________________________

i Winrock Child Labor Community Engagement Toolkit: Best Practices and Resource Materials Drawn from the REACH Project. Rwanda Education Alternatives for Children, pp. 93/95, January 2013. http://www.dol.gov/ilab/projects/summaries/Winrock%20International_Child%20Community%20Engagement%20Toolkit%20(2013).pdf

निरीक्षकहरूले बालश्रमको नकारात्मक असरको बारेमा सचेतना जगाउने धेरै तरिकाहरू छन् । सफलता सुनिश्चित गर्ने उत्तम तरिका भनेको प्रक्रियामा सहयोग गर्न सक्ने व्यक्ति तथा समूहहरू त्यसमा समावेश गराउने हो । जस्तै बालबालिका तथा युवा समूह, परिवार, शिक्षक, रोजगारदाता, श्रम संगठन, नागरिक समाजका नेताहरु, अन्य सरकारी प्रतिनिधिहरू, सञ्चार माध्यमसँग सहकार्य गर्नाले उनीहरूले ज्ञानलाई विस्तार गर्न सक्छन् र समाधानका बाटाहरूको प्रबर्द्धन गर्न सक्छन् । श्रम निरीक्षकहरूले सार्वजनिक पद धारण गरेको अधिकारी तथा सञ्चारकर्मी तथा अन्य मुख्य व्यक्तिहरूलाई बालबालिका काम गर्ने स्थानमा जानकारी नदिइएको निरीक्षणमा समावेश गराउनुपर्छ । यसलाई सावधानीपूर्वक संयोजन गर्ने हो भने आम धारणा बनाउन/परिवर्तन गराउन प्रभावकारी माध्यम बन्नसक्छ ।[4]

केही श्रम मन्त्रालयहरूले श्रमिक तथा रोजगारदाता संगठनहरूसँग मिली जिम्मेवारपूर्वक काम गर्ने कम्पनीहरूलाई सञ्चार माध्यममा उनीहरूको बारेमा राम्रा समाचारहरू प्रकाशित हुने वातावरण निर्माण गर्ने तथा अन्य व्यवसायहरूले अनुसरण गर्ने कम्पनीको रूपमा प्रस्तुत गरी पुरस्कृत गर्ने गरेका छन् ।

यो सी कम्प्लो - म पालना गर्छु

*यो सी कम्प्लो*पानामाको श्रम मन्त्रालय, पाँचओटा व्यवसायिक च्याम्बर तथा नौंओटा श्रमिक संगठनको रणनीतिक गठबन्धन हो जसले श्रमसम्बन्धी असल अभ्यासहरुको पालना गर्ने रोजगारदाता तथा श्रमिकहरुको मुल्याङ्कन गरी प्रमाणपत्र दिने गर्छ । यस पहलको भागको रूपमा निरीक्षकहरुलाई प्रमाणित गर्नको लागि पुरा गर्नुपर्ने शर्तहरुको बारेमा तालिम दिइएको थियो । सन् २०१४ मा सुरु भएको यस पहलबाट मुल्याङ्कन हुनको लागि धेरै कम्पनीहरुले आवेदन दिएका छन् किनकि यसलाई राम्रो गुणस्तर तथा रोजगारदाता तथा श्रमिकबीच राम्रो सम्बन्ध भएको मापकको रूपमा लिइन्छ ।

यसको साथै बालश्रमको शोषण गर्ने कम्पनीको बारेमा सार्वजनिक रूपमा जानकारी दिनु उपभोक्तालाई सुचित गराउने तथा अनैतिक अभ्यासमा संलग्न कम्पनीहरूलाई चेतावनी दिनको लागि प्रभावकारी साधन हो । सरकारी अधिकारी, चर्चित व्यक्तित्व तथा सार्वजनिक जीवनका अन्य व्यक्तित्वहरूको विरोधलाई सञ्चार माध्यमबाट व्यवस्थित ढंगले प्रचार प्रसार गर्ने हो भने समाजले आफ्ना सीमाहरूको पुनर्विचार गर्दछ ।

अभियानहरू

कुनै निश्चित दिन, जस्तै जुन १२ मा मनाइने 'बालश्रम विरुद्धको विश्वव्यापी दिन', को अवसरमा सञ्चालन गरिने राष्ट्रिय अभियानहरूको पनि बृहत् प्रभाव पर्न सक्छ । टीभी, रेडियो तथा पत्रपत्रिकामा विज्ञापन दिने तथा उच्च जोखिम भएका क्षेत्रमा बालश्रमको विरुद्धमा चेतावनी दिइएका होर्डिङ बोर्डहरू राख्दा प्रभावकारी हुन्छ र च्याम्बर अफ कमर्शजस्ता चिनिएका संस्थाहरूको समर्थन सहयोगी हुन्छ । सानो स्तरमा दिनमा धेरैपटक प्रसारण गरिने लक्षित सन्देशहरूलाई वर्षभरि दिँदा भन्न खोजिएको कुरालाई प्रभावकारी बनाउँछ, सोचमा परिवर्तन ल्याउँछ र मानिसहरूलाई परिचालन गर्दछ । यस्ता लक्षित अभियानहरूलाई ग्रामीण इलाका, सीमान्तकृत समुदायहरू तथा श्रम शोषण तथा छलछाम गरी काममा लगाउने सम्भावना भएका आर्थिक क्षेत्रमा काम गर्ने उच्च जोखिममा रहेका व्यक्तिहरूमाझ पुऱ्याउनुपर्छ ।

घरेलु बाल श्रमिकलाई लक्षित गर्ने

घरेलु बालश्रमिकको अवस्थालाई उनीहरूले बसिरहेको तथा काम गरिरहेको अवस्थालाई मध्यनजर गर्दै विशेष ध्यान दिनुपर्छ ।धेरै देशहरूमा बालबालिकाहरू आफ्नो घरभन्दा बाहिर अर्काको घरमा बसी सरसफाइ गर्ने, इस्त्री लगाउने, खाना पकाउने, बगैँचाको हेरचाह गर्ने, पानी तथा दाउरा जम्मा गर्ने, अन्य बालबालिकालाई हेरचाह गर्ने तथा ज्येष्ठ नागरिकको हेरचाह गर्ने काम गर्छन् । यस्ता खालका काममा दिनमा लामो समयसम्म काम गर्नुपर्ने, विषालु रसायनिक पदार्थहरूको सम्पर्कमा आउनुपर्ने, गह्रौं भारी बोक्नुपर्ने, खुकुरी, वञ्चरो, ताता भाँडाहरू बोक्नुपर्ने, खाना तथा बास गुणस्तरहीन हुने, मौखिक तथा शारीरिक हिंसा तथा यौन दुर्व्यवहार भ्रेल्नुपर्ने हुन्छ ।[5]

घरेलु बालश्रमको नकारात्मक असरको बारेमा आम मानिसलाई खासै जानकारी नभएकोले जन सम्पर्क तथा चेतना अभिवृद्धि अभियानहरूले समुदाय तथा बालश्रमिकलाई घरेलु कामको नकारात्मक असरको साथै बालबालिका तथा कामदारको अधिकारको बारेमा जानकारी प्रदान गर्न महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछन् । यदि अधिकारको बारेमा प्रदान गरिने शिक्षालाई प्रभावकारी रूपले कार्यान्वयन गर्ने हो भने बालश्रमिकहरूलाई उनीहरूको स्थिति अनुभुत गर्नुका साथै आफ्ना अधिकारहरू कसरी हासिल गर्ने हो भन्ने बारेमा सोचविचार गर्न वा कम्तीमा भविष्यमा कसरी अधिकारहरू पाउने दिशातर्फ अगाडि बढ्न मद्दत हुन्छ । उनीहरू दुर्व्यवहार गर्ने रोजगारदाताको घरबाट अन्यत्रै जान वा दुर्व्यवहारको विरुद्धमा उजुरी गर्नको लागि आँट गर्ने बन्न सक्छन् ।

कुनै अवस्थामा घरेलु कामदारको रूपमा रहेका बालबालिकाहरूले संगठित भई बाल कामदारहरूको संगठन बाल समूहहरूमा पनि सहभागी भएका छन् । नेपालको हकमा पनि सिविस, सिविन तथा अन्य संस्थाहरुले घरेलु बालश्रमिकहरुकै समुह गठन गरेको छ । जसमा हजारौं घरेलु बाल श्रमिकहरु सँगठित भई स्वस्फुर्त कार्यक्रमहरु सञ्चालन गरेका थिए । त्यसैगरी अन्य गैससहरुले पनि बालक्लबमा घरेलु बालश्रमिकलाई विशेष लक्षित गरी कार्यक्रमहरु गरेका छन् । यस्ता स्थानहरूले घरेलु कामदारको रूपमा रहेका बालबालिकाहरूसँग कुराकानी गरी उनीहरूले भोगेका समस्याका बारेमा जान्न र उनीहरूको अधिकार सुनिश्चित गर्नको लागि के गर्नुपर्छ भन्ने बारेमा थाहा पाउन एकदमै राम्रो अवसर प्रदान गर्दछन् ।[6]

सोच तथा संस्कार परिवर्तन गर्नको लागि दृढता र धैर्य चाहिन्छ । निरीक्षकको अन्य काममा जस्तै चेतना अभिवृद्धि तथा सञ्चार रणनीतिमा तलका कुराहरू पहिचान गर्न मद्दत गर्नुपर्छ :

» तपाईंले कसलाई प्रभावित गर्न खोज्नुहुन्छ ? तपाईंको कुरा सुन्ने/पढ्ने व्यक्तिहरू को हुन् ?

» तपाईं उनीहरूले के गरुन् भन्ने चाहनुहुन्छ ?

» उनीहरूमाझ पुग्नको लागि सबभन्दा उत्तम बाटो के हो ? र तपाईंले चाहेको जस्तो परिवर्तन उनीहरूलाई गराउनको लागि के गर्नुपर्छ ?

» उनीहरू माझ पुग्नको लागि कति समय उपयुक्त हो ? जनसम्पर्क कहिले सञ्चालन गर्ने ?

» तपाईंले कोसँग साझेदारी गर्नुपर्छ ?

» तपाईंको सन्देश के हो ?

रोकथामको काम ग्रामीण अर्थतन्त्रमा अझ बढि महत्वपूर्ण हुन्छ किनकि पुग्न गाह्रो हुने दुर्गम खेतबारीमा बालश्रम भैरहेको हुन्छ । स्थानीय साझेदार संस्था, मुद्दा हेर्ने व्यक्ति, निर्वाचित जन प्रतिनिधि, अभिभावक तथा सम्बन्धित अन्य समूहहरूबीच स्थलगत रूपमा मजबुत सहकार्य भए मात्रै दुर्गम क्षेत्रमा प्रभावकारी कार्यान्वयन सम्भव हुन्छ । यस स्थितिमा निरीक्षकहरूले स्थानीय समुदायले कसरी सूचना पाउँछ (कुन रेडियो स्टेसन सुन्छ ? वा गाउँस्तरीय समितिबाट कसरी सूचना वितरण हुन्छ ?) त्यसै अनुसार उनीहरूसँग सहकार्य गरी बालश्रम हानिकारक छ भन्ने जानकारी फैलाउनुपर्छ ।

बालश्रमका खतराहरूको बारेमा जनचेतना अभिवृद्धि अभियानका केही उदाहरणहरू तल दिइएका छन् । निरीक्षकहरूले उनीहरू संलग्न हुनसक्ने यस्तै अभियानहरूको बारेमा विचार गर्नुपर्छ ।

दक्षिण अफ्रिका : बाल दुर्व्यवहार तथा शोषणलाई रातो कार्ड दिऔं

दक्षिण अफ्रिकामा सन् २०१० मा भएको विश्वकप फुटबलको पूर्वसन्ध्यामा त्यहाँको सरकारले युनिसेफसँग सहकार्य गरी रातो कार्ड अभियानको विकास गऱ्यो । यो अभियान फुटबलको खेलमा नियम नमान्ने खेलाडीलाई रातो कार्ड देखाउनेसँग सम्बन्धित छ र रातो कार्ड पाएको खेलाडी केही खेलमा सहभागी हुन पाउँदैन । उक्त विम्वको प्रयोग गरी सरकारले दक्षिण अफ्रिकामा बालबालिकाप्रति हुने दुर्व्यवहार तथा शोषण सह्य छैन भन्ने सन्देश प्रदान गऱ्यो ।

दक्षिण अफ्रिकी सरकारले युनिसेफ, गैर सरकारी संस्था, निजी क्षेत्र, नागरिक समाजसँग मिली बालश्रमको जोखिम तथा असरहरूको बारेमा राम्रो ज्ञान प्राप्त होस् भनी ५,००,००० पर्चा तथा पोस्टरहरूको बनाउने तथा वितरण गर्ने काम गऱ्यो । यस अभियान मार्फत् जोखिममा रहेका बालबालिका तथा किशोरकिशोरीहरूलाई उनीहरूको अधिकारको बारेमा जानकारी गराई दुर्व्यवहार तथा खतरनाक अवस्थामा कहाँ जाने र कसलाई विश्वास गर्ने भन्ने बुझाउने काम भयो ।

भारत : राजधानीमा विद्यमान घरेलु बालश्रमको विपक्षमा २२५ आवासीय कल्याणकारी संगठनहरू एकजुट भए

बालश्रम विरुद्ध विश्व दिवसको अवसरमा बालश्रमलाई सांस्कृतिक रूपमा स्वीकार गरिने तथा ठूलो स्तरमा विद्यमान रहेको भारतका नौ राज्यका ३०० गाउँमा बालश्रम विरुद्ध एक अभियान सञ्चालन गरियो । बालबालिकाले लुगा धुने, घर बढार्ने तथा सफा गर्ने, खाना पकाउने, साना बालबालिकाको हेरचाह गर्ने गर्छन् । कतिपय अवस्थामा काम गर्ने बालबालिका विद्यालय जाँदैनन् वा जान पाएको अवस्थामा पनि पढ्नको लागि आवश्यक समय पाउँदैनन् ।

शहरभरि र शहर आसपासका ग्रामीण इलाकामा धेरै कार्यक्रम सञ्चालन गरिए जसमा २२५ आवासीय कल्याणकारी संगठनले सहयोग गरे ।

यस अभियान अन्तर्गत बालबालिकालाई काम नलगाउने परिवारहरूलाई आफ्नो घरको बाहिरपट्टि टाँस्नको लागि 'मेरो घर बालश्रम मुक्त छ' लेखिएका स्टिकर बाँडिएको थियो ।

नेपाल : हरियो झण्डा अभियान

स्थानीय गैरसरकारी संस्था सिविसले तत्कालीन ललितपुर उप-महानगरपालिकासँग मिली हरियो झण्डा अभियान सञ्चालन गऱ्यो जसले बालश्रम उन्मूलन गर्ने लक्ष्य राखेको थियो । बालश्रम विरुद्धको विश्व दिवसको रूपमा मनाइने दिन (जुन १२, २०१४) बाट सुरु भएको यस अभियानले घर तथा पसल, होटल, रेस्टुरेन्ट, निर्माण स्थल, इँटाभट्टा जस्ता व्यवसायहरू जो बालश्रमको प्रयोग नगर्न प्रतिबद्ध छन् र उनीहरूले नगरेको प्रमाणित भएको पनि छ, उनीहरूलाई हरियो झण्डा अंकित स्टिकरहरू प्रदान गर्छन् ।

ब्राजिल : बालश्रम उन्मूलन गर्नको लागि राष्ट्रिय अभियान[7]

THE GOOD PRACTICES OF LABOUR INSPECTION IN BRAZIL

बालश्रम उन्मूलनको लागि राष्ट्रिय अभियानछ महिना लामो अवधिसम्म सञ्चालन गरियो । यस यात्रालाई नेशनल फोरम फर प्रिभेन्सन एन्ड इराडिकेसन अफ चाइल्ड लेबर तथा आइएलओ आइपीइसीको आयोजनामा २६ प्रान्तीय मञ्च तथा श्रम निरीक्षकहरूको सक्रिय सहभागितामा सञ्चालन गरिएको थियो । यस अभियान अन्तर्गत पहिला कामदार रहिसकेका बालबालिका तथा किशोरकिशोरीले बालश्रम उन्मूलन गर्नको लागि बनाएका प्रस्तावहरूलाई जनचेतना अभिवृद्धि गर्नको लागि सञ्चालन गरिएका सार्वजनिक सुनुवाइहरूमा उपस्थित प्रान्तीय गभर्नरहरूलाई हस्तान्तरण गरिएको थियो । धेरै अवस्थामा गभर्नरहरूले बालश्रम उन्मूलनको लागि नीति कार्यान्वयन गर्ने सार्वजनिक प्रतिबद्धता पनि जनाएका थिए ।

अभ्यास ५.२.१ : सञ्चार माध्यम/जनचेतना अभिवृद्धि रणनीतिको बनाउने

उद्देश्य :

» बालश्रमको नकारात्मक असरको बारेमा एउटा निश्चित समूहको सोच परिवर्तन गर्नको लागि सञ्चार/ जनचेतना अभिवृद्धि गर्ने रणनीति बनाउने ।

समय :

» ९० मिनेट

सामग्री तथा तयारी :

» हरेक सानो समूहको लागि फ्लिपचार्ट तथा मार्करहरू

» हरेक समूहको लागि ५.२.१ : जनचेतना अभिवृद्धि रणनीतिको प्रतिहरू

चरणहरू :

» सहभागीहरूलाई यस अभ्यासको उद्देश्य बताउनुहोस् ।

(**५ मिनेट**)

» तल दिइएका प्रश्नहरू सोध्नुहोस् :

1. तपाईंले सुनेका र सम्भिmएका जनचेतना अभिवृद्धि बढाउने केही अभियानहरू (जस्तै धुम्रपान विरुद्ध, मादक पदार्थ सेवन गरेर सवारी चलाउने) केके हुन् ? अभियानको कुन पक्ष प्रभावकारी थियो र कुन थिएन ? के तपाईंलाई ती अभियानहरूले मानिसलाई प्रभाव पारी उनीहरूको मन परिवर्तन गर्न सफल भयो जस्तो लाग्छ ?
2. के तपाईं कुनै पनि समयमा श्रम निरीक्षकको रूपमा सचेतना अभिवृद्धि गर्ने काममा लाग्नुभएको थियो ? यदि हुनुहुन्थ्यो भने कुन विषय (सुरक्षा, आप्रवासन आदि) मा काम गर्नुभएको थियो ? तपाईंको लक्षित समुदाय कुन थियो ? सञ्चारको माध्यम के थियो ? के त्यो सफल भएको थियो ?

(२० **मिनेट**)

» सहभागीहरूलाई ४-५ जनाको सानो समूहमा विभाजन गर्नुहोस् । पाठ्यसामग्री ५.२.१का प्रतिहरू हरेक समूहलाई दिनुहोस् र उनीहरूलाई ध्यान केन्द्रित गर्न मन लागेको क्षेत्र, जस्तै ग्रामीण क्षेत्रबाट शहरी क्षेत्रमा बसाइँ सरेर आएका बालबालिका जो घरेलु कामदारको रूपमा काम गर्छन्, कृषि वा जरीको क्षेत्रमा काम गर्ने बालबालिका आदि, को बारेमा सोध्नुहोस् । सहभागीहरूलाई आफूले काम गरिरहेको देशको कुनै भुभागमा रहेका समस्याको बारेमा विचार गर्न भन्नुहोस् । जब कुनै एक किसिमको बालश्रमको चयन हुन्छ त्यसपछि उक्त समूहले छानिएको विषयको बारेमा जनचेतना अभिवृद्धि गर्नको लागि रणनीति बनाउनुपर्छ । त्यस काम गर्दा तल दिइएका प्रश्नहरूको जवाफ खोज्नुपर्छ ।

- तपाईंले कसलाई प्रभाव पार्न खोज्नुभएको हो ?सम्भावित जवाफमा अभिभावक, जोखिममा रहेका

बालबालिका, निश्चित उत्पादन किन्ने ग्राहक, घरेलु कामदार राख्ने घरहरू, पर्यटक लगायतसमावेश हुन सक्छन् ।

- उनीहरूले के गरुन् भन्ने चाहनुहुन्छ ?सम्भावित जवाफमाबालबालिकालाई विद्यालय पठाउने, समस्याको बारेमा बताउनको लागि हटलाइनमा सम्पर्क गर्ने, बालश्रम प्रयोग गरेर बनाइएका सामानहरूको प्रयोग नगर्ने आदि समावेश हुन सक्छन् ।
- उनीहरूसम्म कसरी पुग्नुहुन्छ र तपाईंले चाहेको परिवर्तनलाई कसरी हासिल गर्ने वातावरण बनाउनुहुन्छ ?सम्भावित जवाफमारेडियो, टीभी, नाटक, संगीत, होर्डिङ बोर्ड तथा अन्य लिखित सामग्रीहरू, सञ्चार माध्यम, सार्वजनिक कार्यक्रममा बोल्ने, विद्यालय भ्रमण, विभिन्न जिल्लाहरूमा सडक कार्यक्रम, एस्एम्एस् सन्देशहरू, इन्टरनेट, बसमा सन्देशहरू आदि समावेश हुन सक्छन् ।
- तपाईंको सन्देश के हो ?
- यस अभियानको समयसीमा के हो ?
- तपाईंले कोसँग साझेदारी गर्नुपर्छ ? सम्भावित जवाफमा सञ्चार माध्यम, गैर सरकारी संस्था, अन्य सरकारी निकायहरू, मोबाइल फोन कम्पनीहरू, चर्चित व्यक्तित्वहरू आदि समावेश हुन सक्छन ।

(**३० मिनेट**)

» सहभागीहरूलाई पुनः भेला गराई आफूले बनाएको रणनीतिको बारेमा प्रस्तुति दिन लगाउनुहोस् । प्रश्नोत्तर गर्न प्रेरित गर्नुहोस् ।

(**३० मिनेट**)

» प्रश्नोत्तर गर्ने तथा मुख्य बुँदाहरूको छलफल गरी सत्रलाई टुङ्ग्याउनुहोस् ।

(**५ मिनेट**)

मुख्य बुँदाहरू :

» निरीक्षकहरूले बालश्रमको नकारात्मक असरहरूको बारेमा धेरै किसिमबाट जनचेतना अभिवृद्धि गर्ने काम गर्न सक्छन् । तपाईंले पुग्न चाहेको जनसमुदायले कसरी जानकारी लिन्छ भन्ने बुझ्नु तथा तिनीहरूमाझ सन्देश प्रभाव गर्ने तरिकाको बारेमा सिर्जनात्मक हुनुपर्छ ।

» कुनै पनि अभियानको सफलताको लागि अन्य साझेदारसँगको सहकार्य महत्वपूर्ण हुन्छ । बालबालिका तथा युवा समूह, परिवार, शिक्षक, रोजगारदाता, श्रम संगठन, समुदायको नेतृत्व, अन्य सरकारी प्रतिनिधि, मोबाइल फोन कम्पनी, तथा सञ्चार माध्यमहरू सम्भावित साझेदारहरू हुनसक्छन् ।

» ग्रामीण भेग तथा दुर्गम ठाउँहरूमा बसिरहेका, अदृष्य रोजगारीको क्षेत्रमा काम गरिरहेकाहरूको लागि प्रभावित गर्न निरीक्षकले सञ्चालन गर्ने रोकथाम अभियानहरू एउटा माध्यम हुन सक्छन् ।

» लक्षित, सानो स्तरको तथा दिनमा बारम्बार दोहो-याइने तथा वर्षभरि प्रसारण हुने सन्देशहरूले गहिरो छाप छोड्न, सोच परिवर्तन गर्न तथा मानिसहरूलाई परिचालन गर्न मद्दत गर्दछ ।

» कुनै पनि जनचेतना अभिवृद्धि अभियानमा सन्देश स्पष्ट होस् तथा साझेदारहरू जवाफदेही होऊन् भन्नको लागि राम्रोसँग सोच विचार गरिएको रणनीति आवश्यक छ ।

पाठ्यसामग्री ५.२.१ : जनचेतना अभिवृद्धि रणनीति

तपाईंले कसलाई प्रभाव पार्न खोज्नुभएको हो ?	
उनीहरूले के गरुन् भन्ने चाहनुहुन्छ ?	
उनीहरूसम्म कसरी पुग्नुहुन्छ र तपाईंले चाहेको परिवर्तनलाई कसरी हासिल गर्ने वातावरण बनाउनुहुन्छ ?	
तपाईंले कोसँग साझेदारी गर्नुपर्छ ?	
तपाईंको सन्देश के हो ?	
यस अभियानको लागि उपयुक्त समयसीमा के हो ?	

पाठ ५.३ : अनौपचारिक रूपमा चलेका व्यवसायहरूलाई औपचारिक बनाउने

(६० मिनेट)

उद्देश्य

धेरै व्यवसायहरू अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने कारण बुझ्ने तथा तिनीहरलाई औपचारिक बनाउनको लागि प्रयोग गर्न सकिने अभ्यासहरूको बारेमा जान्ने ।

अनौपचारिक अर्थतन्त्र भन्ने शब्दावलीले मानिसहरूलाई काम लगाउने व्यवसायहरू जसलाई राज्यले वैधानिक रुपमा पहिचान गरेको वा नियमन गरेको छैन भन्ने बुझाउँछ ।अनौपचारिक अर्थतन्त्रमा सहयोगी राखेर काम गर्ने व्यवसाय, आफैंमात्रै वा परिवारको सहयोगमा काम गर्ने स्वरोजगारहरू, आपूर्ति शृंखलामा उप-ठेकदारको रूपमा काम गर्ने कर्मचारीहरू, घरेलु कामदारहरू, काम गर्ने स्वीकृति नभएका कामदारहरू आदि पर्छन् । अनौपचारिक कामहरू निजी तथा सार्वजनिक दुवै क्षेत्रको अर्थतन्त्रको सबै क्षेत्रमा पाइन सक्छन् ।[8] आइएलओको अनुसार 'संसारभरको श्रमशक्तिको आधाभन्दा बढि जनशक्ति अनौपचारिक अर्थतन्त्रमा रहेको अनुमान गरिएको छ जसले गर्दा कार्यस्थलमा उनीहरूले अधिकार पाउँदैनन्, गुणस्तरीय रोजगारीको लागि उपयुक्त अवसरहरू पाउँदैनन्, सामाजिक सुरक्षाको स्थिति कमजोर हुन्छ, सामाजिक संवाद हुँदैन र उत्पादकत्व कम हुन्छ ।[9]' धेरै मानिसहरू अनौपचारिक अर्थतन्त्रमा समावेश हुने कारण रहरले भन्दा पनि औपचारिक अर्थतन्त्रमा अवसरको कमी तथा जीविकोपार्जनको लागि अन्य विकल्पहरू नभएर हो । अनौपचारिक अर्थतन्त्रलाई सामान्यतया शोषणयुक्त, असुरक्षित, तथा बालश्रमको प्रयोग हुने क्षेत्रको रूपमा बुझिए पनि यो महिला तथा आदिबासी उद्यमीहरूजस्ता जोखिममा रहेका धेरै समूहहरूको लागि सुरक्षित आश्रयस्थल हुनुको साथै प्रवर्तनको लागि स्थान पनि हुन सक्छन् ।

नेपालमा अनौपचारिक अर्थतन्त्रको हिस्सा ठूलो छ र यो बढिरहेको छ । आइएलओको तथ्यांक बमोजिम ' आर्थिक रूपमा सक्रिय ७० प्रतिशत भन्दा बढि नेपालको श्रमशक्ति अनौपचारिक क्षेत्रमा संलग्न रहेको छ । र रोजगारीको बदलिँदो ढाँचाले गर्दा यो क्षेत्रमा व्यापक वृद्धि भैरहेको छ ।'[10] यो वृद्धि हुनुको कारण यसप्रकार छन् :

- अर्ध दक्ष तथा अदक्ष कामदारहरूको लागि आम्दानीको स्रोत ;
- नयाँ व्यवसायको लागि उपयुक्त स्थान ;
- अन्य अवस्थामा ग्राहकहरूले पाउन नसक्ने वस्तु तथा सेवाहरूमा पहुँच ।

अनौपचारिक अर्थतन्त्रले कूल ग्राहस्र्थ उत्पादनमा उल्लेख्य योगदान गरिरहेको तथा रोजगारीको अवसरहरू पनि उपलब्ध गराइरहेको भए पनि यसमा अन्तर्निहित अनौपचारिकताको मुल्य अधिक हुने तथा यसले दिगो आर्थिक विकासको लागि योगदान गर्दैन । अनौपचारिक अर्थतन्त्रसँग जोडिएका समस्याहरू यसप्रकार रहेका छन् :[11]

» सरकारले कर तथा सामाजिक सुरक्षाको लागि योगदान कम पाउँछ जसले गर्दा राजस्वमा कमी आउँछ ।

» कामदारहरूको लागि सामाजिक सुरक्षा लक्षित गर्न तथा व्यवस्थापन गर्न कठिन हुन्छ ।

» अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्नेहरूले कम लागतमा सामानहरू उत्पादन गर्दा औपचारिक क्षेत्रमा नियमको पालना गरेर काम गरिरहेकाहरूको लागि सही ढंगले प्रतिस्पर्धा गर्ने अवसर हुँदैन । यसले गर्दा औपचारिक क्षेत्रमा काम गरिरहेका व्यवसायहरूलाई आफ्नो व्यवसायलाई निरन्तरता दिन वा प्रतिस्पर्धा गर्नको लागि अनौपचारिक क्षेत्रमा जानुपर्ने हुन्छ ।

» अनौपचारिक क्षेत्रमा भएका कामलाई पत्ता लगाएर कारवाही गर्दा सरकारी खर्च बढ्छ ।

» व्यवसायको वृद्धि हुने क्षमतामा अवरोध ।

» औपचारिक वित्तीय व्यवस्थामा पहुँच नहुने ।

» गैरकानुनी आप्रवासनको सहजीकरण ।

» ब्यबशायीहरुले आफ्नो ब्यबशाय र कारोवार लुकाउन अवलम्बन गर्ने गलत क्रियाकलापहरु ।

» बालबालिका र अन्य कामदारको बेरोकतोक शोषण ।

अनौपचारिक अर्थतन्त्रले विविध समूहका व्यवसायहरू समेटेको हुन्छ । केही बल्लतल्ल व्यवसाय गरिरहेका लघुउद्यम हुन्छन् जसको वृद्धि हुने ठाउँ हुँदैन भने अर्कोथरि ठूला व्यवसायहरूमा भने बजार तथा स्रोत साधनमा पहुँच पाउने हो भने वृद्धिको सम्भावना हुन्छ ।[12]

जति बढि व्यवसाय औपचारिक क्षेत्रमा आउँछन् कामदार तथा रोजगारदाताहरूलाई उति नै बढि सुरक्षा उपलब्ध हुन्छ । त्यसैले निरीक्षकहरूको लागि बालश्रम नियन्त्रण गर्नको लागि एउटा महत्वपूर्ण भूमिका भनेको अनौपचारिक क्षेत्रमा भएका व्यवसायलाई औपचारिक बनाउन उत्प्रेरित गर्ने हो । यसमा सफल हुनको लागि निरीक्षकले कामदार तथा व्यवसायहरू औपचारिक अर्थतन्त्रभन्दा बाहिर किन काम गर्न खोज्छन् भन्ने बुझ्न जरुरी हुन्छ । कामदारहरूको लागि अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्नाका केही कारणहरू यसप्रकार छन् :

» वैकल्पिक अवसरहरूको कमी ।

» आफ्नो आम्दानीमा वृद्दी गर्न ।

» अघोषित आयका माध्यमबाट भविष्यका लागि आफ्नो आर्थिक सुरक्षा सुनिश्चित गर्न ।

अर्कोतर्फ व्यवसायहरू तल दिइएका कारणले औपचारिक नबन्न सक्छन् :

» दर्ता तथा इजाजतपत्र लिने प्रक्रिया जटिल भएकोले ।

» कर तिर्न तथा सामाजिक सुरक्षामा गरिने लगानी गर्न इच्छुक नभएकोले ।

» निरीक्षणमा कमी भएकोले अनौपचारिका रूपमा काम गरिरहेको पत्ता लगाउने सम्भावना कम भएकोले ।[13]

निरीक्षकहरूले आफ्नो क्षेत्रमा भएका व्यवसायहरू किन अनौपचारिक रूपमा नै काम गरिरहेका छन् भन्ने बुझ्छन् त्यसपछि त्यसलाई सम्बोधन गर्नको लागि रणनीति बनाउन सक्छन् । रणनीति बनाउँदा तथा त्यसको कार्यान्वयन गर्दा उनीहरूले उच्च जोखिममा रहेका कार्यस्थलहरूमा बढि ध्यान दिनुपर्छ जहाँ बालबालिकाहरू उनीहरूलाई जोखिम हुने कामहरू गरिरहेको भन्ने पूर्व जानकारी छ । अनौपचारिक व्यबशायलाई औपचारिकतर्फ लैजाने धेरै उपायहरु छन् :

» औपचारिक अर्थतन्त्रमा प्रवेशको लागि रहेका अवरोधहरूलाई हटाउने । राम्रो नियमन भएको वातावरणमा व्यवसायहरू औपचारिक बन्नको लागि सजिलै, चाँडै र कम खर्चमा सकिन्छ । व्यवसायको दर्ता तथा व्यवसाय सुरु गर्नको लागि धेरै बोझिलो तथा बढि खर्च हुने औपचारिक प्रक्रियाले लघु तथा साना व्यवसायलाई औपचारिक अर्थतन्त्रमा सहभागी हुनको लागि मुख्य बाधक हुन् ।

» अनौपचारिक क्षेत्रका धेरै व्यवसायी र यसका व्यवस्थापकहरूलाई अनौपचारिक तरिकाले व्यवसाय गर्नुको विकल्प छैन जस्तो लाग्छ । तिनीहरूलाई औपचारिक क्षेत्रमा ल्याउने वातावरण निर्माण गर्न कम खर्चमा दर्ता गर्न मिल्ने व्यवस्था गर्न सक्नुपर्छ । नियमको पालना गराउनको लागि रोजगारदाताहरूलाई कानुनी रूपमा दर्ताको फाइदाको बारेमा बताउनुपर्छ । ती फाइदाहरूमा व्यवसायिक ग्राहकहरू पाउने, ऋण राम्रो दरमा पाइने, लघु इन्स्योरेन्स उपलब्ध हुने, बचत योजना, कानुनी सुरक्षा, लिखित करारनामा जसको कार्यान्वयन गर्न सकिन्छ तथा सामाजिक सुरक्षाको लाभ आदि पर्छन् । निरीक्षकहरूले रोजगारदाताहरूलाई श्रम ऐन तथा नियमावलीहरूको कार्यान्वयनको विषयमा पनि सल्लाह दिन सक्छन् ।

» दर्ताको लागि प्रोत्साहनको विकास गर्ने तथा दर्ता गर्ने तरिका तथा त्यसको फाइदाको बारेमा बताउनको लागि जनसम्पर्क तथा जनचेतना अभिवृद्धि कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने । जानकारी उपलब्ध गराउने अभियानले पनि अनौपचारिक अर्थतन्त्रमा काम गर्नको लागि निरुत्साहित गर्छ । कामदारहरूलाई निःशुल्क तथा सजिलै उपलब्ध हुने जानकारी प्रदान गर्ने जसले गर्दा उनीहरूले आफ्नो अधिकार र कर्तव्यको बारेमा थाहा पाऊन् सकून् । अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्नेहरूको साक्षरताको स्तर कमजोर हुन्छ । त्यसैले उनीहरूको लागि कार्यक्रम बनाउँदा उनीहरूले बुझ्न सक्ने स्तरको तर्जुमा गर्नुपर्छ ।

» व्यवसायलाई औपचारिक क्षेत्रमा परिवर्तन गर्ने कार्यक्रमहरू तर्जुमा, कार्यान्वयन तथा मुल्याङ्कन गर्दा सरकार, रोजगारदाता तथा श्रम प्रतिनिधिहरू समावेश त्रिपक्षीय रणनीतिको निर्माण गर्ने । निरीक्षकहरूले तल दिइएका कुराहरूमा ध्यान दिनुपर्छ :

- रोजगारदाताहरूको संगठनसँग काम गरी अनौपचारिक तथा औपचारिक रूपमा काम गरिरहेका व्यवसायहरूको बीच सम्बन्ध स्थापित गर्न सहजीकरण गर्ने जसबाट अनौपचारिक व्यवसायलाई जानकारी तथा अन्य व्यवसायिक सेवाहरूको सहयोग प्रदान गर्ने । यी काम गर्दा औपचारिककीकरण गर्न सम्भव हुन्छ ।
- श्रम संगठनसँग काम गरी अनौपचारिक अर्थतन्त्रमा काम गर्ने कामदारहरूलाई संगठित गर्ने पहलमा सहयोग गर्ने वा उनीहरूलाई सामुहिक सम्झौतामा समावेश गर्ने । श्रम संगठनहरूले कामदारहरूलाई कानुनी अधिकारको जानकारी गराउने लगायतका विषयमा विशेष सेवा प्रदान गर्न सक्छ ।

» कानुनको पालना नगरेको खण्डमा दिइने प्रशासनिक, देवानी तथा कानुनी कारवाहीहरू राष्ट्रिय कानुनमा उपयुक्त छन् र तिनीहरूको कडा रूपमा कार्यान्वयन भैरहेको छ भन्ने निरीक्षकहरूले सुनिश्चित गर्नुपर्छ ।

» निरीक्षकहरूले अनौपचारिक अर्थतन्त्रको आकार, अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गरिरहेका आर्थिक एकाइहरूको संख्या, तथा त्यसमा काम गरिरहेका कामदारहरूको विवरणको संकलन, विश्लेषण तथा वितरण गर्नुपर्छ । विवरण संकलन गर्दा लिंग, उमेर, कार्यस्थल तथा अन्य विशिष्ट आर्थिक सामाजिक पक्षहरूको छुट्टाछुट्टै रूपमा गर्नुपर्छ ।

» औपचारिककीकरणको प्रक्रियामा भएको प्रगतिको अनुगमन तथा मुल्यांकन गर्ने जसले गर्दा भावी दिनमा गरिने यस्ता प्रक्रियाको लागि कुन कार्यनीतिले काम गर्छ तथा केके पाठ भयो भन्ने बारेमा जानकारी पाउन सकिन्छ ।

घटनाको अध्ययन : म्यासेडोनियाली गणराज्य[14]

म्यासेडोनियाली सरकारले सन् २०१० मा श्रम संगठन तथा रोजगारदाताहरूसँग सहकार्य गरी घोषणा नगरिएको कामको नकारात्मक असरहरूको बारेमा साना तथा मझौला व्यवसायहरूको चेतना अभिवृद्धि गर्ने तथा कृषि र निर्माण क्षेत्रहरूमा औपचारिककीकरण गर्दाको फाइदाको बारेमा बताउने एउटा अभियान सञ्चालन गरेको थियो ।

यस अभियानमा असल र खराब अभ्यासहरूको बारेमा बताउनको लागि तस्विरहरूको प्रयोग गरिएको थियो। साथै रोजगारदाता तथा कामदारहरूलाई कार्यस्थलमा खराब स्वास्थ्यको अवस्था तथा दुर्घटनाहरू हुन नदिनको लागि कार्यान्वयन गर्नुपर्ने स्थितिको बारेमा पनि जानकारी गराइएको थियो । छापिएका तथा डिजिटलपोस्टर, पर्चा, पुस्तिकाहरूको प्रयोग गरी हरेक कामदारलाई किन र कसरी बैध रूपमा काममा लगाउने भन्ने बारेमा जानकारी दिइएको थियो । फरक फरक विषयको लागि फरक फरक पोस्टर र पर्चाहरूको विकास गरिएको थियो । कृषि क्षेत्रको लागि तयार गरिएको पर्चामा कानुनी रूपमा घोषणा नगरी काम गरिरहेका काम, विषादी तथा कृषिमा प्रयोग हुने मेसिनहरूको बारेमा उल्लेख थियो भने निर्माण क्षेत्रको लागि तयार गरिएको पोस्टरमा छानामा गरिने काम, बाहिरी खट, व्यक्तिगत सुरक्षाको लागि प्रयोग गरिने सुरक्षात्मक साधनहरूको बारेमा उल्लेख गरिएको थियो । लैंगिक विषयको लागि तयार गरिएका सामग्रीमा लैंगिक विभेद, लैंगिक हिंसा, आमाहरूको लागि सुरक्षा, लैंगिक समानता सम्बन्धी योजनाको बारेमा उल्लेख थियो । श्रम निरीक्षकहरूलाई उनीहरूको निरीक्षण भ्रमणमा त्यस अभियानलाई सहयोग गर्नको लागि व्यवस्थापन साधन तथा रुजु गर्ने सूची उपलब्ध गराइएको थियो ।

घटनाको अध्ययन : अर्जेन्टिना[15]

सन् २००३ मा अर्जेन्टिनामा कामदारहरूलाई बैध बनाउने राष्ट्रिय अभियान सुरु गरिएको थियो जसमा निरीक्षकहरूले संकलन गरेको तथ्याङ्कलाई सामाजिक योगदानहरूको बारेमा उपलब्ध तथ्याङ्कसँग मिलाइएको थियो । यस योजना बमोजिम घोषणा नगरिएका कामदारलाई दर्ता गरिएमा व्यवसायलाई लाग्ने जरिवानामा कमी गरिन्थ्यो । यस अभियान अन्तर्गत भ्रमण गरिएका कार्यस्थलमा रहेका घोषणा नगरिएका कर्मचारीहरूमध्ये २४ प्रतिशत कर्मचारीको दर्ता गरियो ।

घरेलु कामदारको रूपमा रहेका बालबालिकाहरू शोषण र दुर्व्यवहारको जोखिममा पर्नुको कारण बालबालिका हुनुका अलावा कामदारको रूपमा परिचित नभइकन अरुको घरमा काम गरिरहेका हुनाले गर्दा हो । घरेलु कामलाई व्यवसायिक बनाउने पहल त्यस क्षेत्रमा काम गर्ने जनशक्तिलाई औपचारिक बनाउने तथा घरेलु कामदारको रूपमा रहेका बालबालिकाको स्थितिलाई राम्रो बनाउने प्रयासका महत्वपूर्ण अंगहरू हुन् । धेरै देशहरूमा भएका पहलहरूले घरेलु कामदारहरूको लागि लिखित करारनामाको व्यवस्था गर्ने तथा उनीहरूलाई श्रम ऐन बमोजिम रोजगारका पूर्ण अधिकारहरू प्रदान गर्नुपर्ने आवश्यकतामा जोड दिएका छन् । भारतमा रहेको राष्ट्रिय घरेलु कामदार अभियान तथा १३ राज्यमा रहेका त्यसका शाखाहरूले घरेलु कामदारको रूपमा रहेका बालबालिकाको दर्ता गर्ने तथा उनीहरूलाई परिचयपत्र प्रदान गर्ने कुराको प्रवर्द्धन गर्दछन् ।[16] तान्जानिया तथा श्रीलंका लगायतका देशहरूका श्रम मन्त्रालय तथा प्रादेशिक सरकारहरूले घरेलु कामदारको रूपमा रहेका बालबालिकाको लागि आचार संहिता जारी गरेका छन् । उक्त आचार संहितामा बालबालिकालाई संरक्षण गरिनुपर्ने पेशा सम्बन्धी व्यवस्थाहरूको बारेमा उल्लेख गरिएका छन् : काम गर्ने समय, सामान्य तथा अन्य बिदा, कामदारको दर्ता, काम गर्नको लागि उनीहरू तथा उनीहरूको अभिभावकको मञ्जुरी, रोजगारदाताहरूको दायित्व, तलबको शर्तहरू तथा न्यूनतम तलबको अधिकारको आदि ।यी पहलहरूको टीभी, रेडियो, पोस्टर तथा पर्चामार्फत् प्रशस्तै प्रचार भएका छन् ।[17]

अभ्यास ५.३.१ : व्यवसायहरूलाई औपचारिक बनाउने अभियान

उद्देश्य :

» कानुनी रूपमा घोषणा नगरिएका कामबाट पर्ने नकारात्मक असर तथा औपचारिक रूपमा सञ्चालित व्यवसायहरूको फाइदाको बारेमा एक अभियानको निर्माण गर्ने ।

समय :

» ९० मिनेट

सामग्री तथा तयारी :

» हरेक सानो समूहको लागि फ्लिपचार्ट तथा मार्करहरू

» हरेक समूहको लागि ५.३.१ : जनचेतना अभिवृद्धि रणनीतिको प्रतिहरू

चरणहरू :

» समूहलाई यस अभ्यासको उद्देश्यको बारेमा बताउनुहोस् ।

(**५ मिनेट**)

» स्वयंसेवकहरूलाई तल दिइएका प्रश्नहरू सोध्नुहोस् :

1. अनौपचारिक अर्थतन्त्रमा किन बालश्रम पाइन्छ ?
2. निरीक्षकहरूले व्यवसायहरूलाई औपचारिककीकरण गराउनको लागि प्रवर्द्धन गर्ने तरिकाहरू केके हुन् ? सम्भावित जवाफ तल दिइएको छ :
   - औपचारिककीकरणको फाइदाहरू तथा दर्ता गर्ने प्रक्रियाको बारेमा जानकारी उपलब्ध गराउनेस ;
   - सम्बन्धित ऐन तथा नियमावलीको पालना गर्ने सम्बन्धमा व्यवसायहरूलाई सहयोग गर्ने तथा उनीहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्नेस ;
   - कानुन पालना नगर्दा दिइने दण्ड उपयुक्त छ र कडाइका साथ कार्यान्वयन भएको छ भन्ने सुनिश्चित गर्नुहोस् ।
3. सहभागीहरूलाई यदि उनीहरूले कुनै समयमा अनौपचारिक रूपमा सञ्चालन भैरहेका व्यवसायहरूसँग त्यसलाई औपचारिक बनाउनको लागि सल्लाह गरेका छन् ?

(**२० मिनेट**)

» सहभागीहरूलाई ४-५ जनाको सानो समूहमा बाँड्नुहोस् हरेक समूहलाई हाते पत्र ५.२ क को एक एक प्रति दिनुहोस् । हरेक समूहलाई अनौपचारिक अर्थतन्त्रको एउटा क्षेत्र पहिचान गर्न लगाउनुहोस् र त्यस क्षेत्रको औपचारिकीकरणको लागि अभियान बनाउन लगाउनुहोस् । उक्त अभियानले पोस्टर, पर्चा, रेडियो, टीभी, सार्वजनिक मन्तव्य, श्रम संगठन तथा रोजगारदाताको समूह आदिसँग सहकार्य गर्न सक्छ

। अभियानले लक्षित गरेको क्षेत्र पहिचान गर्नुपर्छ र यसले तल दिइएका नतिजा हासिल गर्न खोज्नुपर्छः :

- कानुनी रूपमा घोषणा नगरिएका कामबाट पर्ने नकारात्मक असरहरूको बारेमा चेतना अभिवृद्धि गर्ने
- औपचारिक रूपमा सञ्चालित व्यवसायहरूको फाइदाको बारेमा प्रकाश पार्ने
- सम्बन्धित ऐन तथा नियमावलीको पालना गर्ने सम्बन्धमा व्यवसायहरूलाई गर्नुपर्ने कामको बारेमा सल्लाह दिने

(३० **मिनेट**)

» सहभागीहरूलाई पुनः भेला गराई आफूले बनाएको रणनीतिको बारेमा प्रस्तुति दिन लगाउनुहोस् । प्रश्नोत्तर गर्न प्रेरित गर्नुहोस् ।

(३० **मिनेट**)

» प्रश्नोत्तर गर्ने तथा मुख्य बुँदाहरूको छलफल गरी सत्रलाई टुङ्ग्यानुहोस् ।

(५ **मिनेट**)

मुख्य बुँदाहरू :

» कार्यस्थलमा अधिकारहरूबाट वञ्चित गरिने, गुणस्तरीय रोजगारीको आवश्यक अवसरहरूको कमी, सामाजिक सुरक्षामा कमी तथा सामाजिक संवाद नहुनु आदि अनौपचारिक क्षेत्रसँग धेरै सम्बन्धित हुन्छन् ।

» धेरै संख्यामा बालश्रम अनौपचारिक क्षेत्रमा हुने गर्छ । त्यसैले बालश्रमको विरुद्धमा लड्नको लागि निरीक्षकहरूले व्यवसायलाई औपचारिककीकरण गर्न प्रवर्द्धन गर्नुका साथै औपचारिक क्षेत्रमा रहेका व्यवसायलाई अनौपचारिक क्षेत्रमा आउन दिनु हुँदैन ।

» नियमको पालना गराउनको लागि रोजगारदाताहरूलाई कानुनी रूपमा दर्ताको फाइदाको बारेमा बताउनुपर्छ । ती फाइदाहरूमा व्यवसायिक ग्राहकहरू पाउने, ऋण राम्रो दरमा पाइने, लघु इन्स्योरेन्स उपलब्ध हुने, बचत योजना, कानुनी सुरक्षा, लिखित करारनामा जसको कार्यान्वयन गर्न सकिन्छ तथा सामाजिक सुरक्षाको लाभ आदि पर्छन् ।

» निरीक्षकहरूले व्यवसायसँग काम गर्दा दण्ड तथा पुरस्कारको तरिका अपनाउन सक्छन् :

- रोजगारदाताहरूलाई श्रम ऐन तथा नियमावलीहरूको कार्यान्वयनको विषयमा पनि सल्लाह दिने
- कानुनको पालना नगरेको खण्डमा दिइने प्रशासनिक, देवानी तथा कानुनी कारवाहीहरू राष्ट्रिय कानुनमा उपयुक्त छन् र तिनीहरूको कडा रूपमा कार्यान्वयन भैरहेको छ भन्ने निरीक्षकहरूले सुनिश्चित गर्ने

» अनौपचारिक अर्थतन्त्रको धेरै हिस्सा नदेखिने, पुग्न गाह्रो तथा जाँचपड्तालको लागि कठिन हुन्छ । औपचारिककीकरणको फाइदा तथा अनौपचारिक रहँदाको जोखिमको बारेमा जानकारी दिनको लागि एउटा जनसम्पर्क तथा चेतना अभिवृद्धि अभियान उपयुक्त विधि हो ।

पाठ्यसामग्री ५.३.१ : अभियान तर्जुमा फारम

1. औपचारिकीकरणको लागि अनौपचारिक अर्थतन्त्रको कुन क्षेत्र तपाईंको अभियानले लक्षित गर्छ ?

2. तपाईंको सन्देश के हो ? **तपाईंको सन्देशले तल दिइएका हरेक कुरा हासिल गरेको सुनिश्चित गर्नुहोस् :**
   - कानुनी रूपमा घोषणा नगरिएका कामबाट पर्ने नकारात्मक असरहरूको बारेमा चेतना अभिवृद्धि गर्ने
   - औपचारिक रूपमा सञ्चालित व्यवसायहरूको फाइदाको बारेमा प्रकाश पार्ने
   - सम्बन्धित ऐन तथा नियमावलीको पालना गर्ने सम्बन्धमा व्यवसायहरूलाई गर्नुपर्ने कामको बारेमा सल्लाह दिने

(फ्लीप चार्टको प्रयोग गरी आफ्नो सन्देश लेख्नुहोस्)

3. तपाईंले कसरी सन्देश बाहिर पु-याउनु हुन्छ ? (सार्वजनिक रूपमा भाषण गर्ने, सामुदायिक मञ्च, पोस्टर, पर्चाजस्ता सामग्रीको वितरण, रेडियो वा टीभीको प्रयोग)

4. तपाईंले कोहीसँग सहकार्य गर्नुहुन्छ ? यदि गर्नुहुन्छ भने कोसँग ?

पाठ ५.४ : निजी क्षेत्रमा कम्पनीको सामाजिक उत्तरदायित्व र स्वनियमनको प्रवर्द्धन गर्ने

(६० मिनेट)

उद्देश्यहरू

अरुबाट वस्तु तथा सेवाहरू लिने कम्पनीको आपूर्ति शृंखलामा रहेको हुन सक्ने बालश्रमको विषयमा प्रकाश पार्ने ।

कम्पनीहरूलाई उनीहरूको आपूर्ति शृंखलामा आउन सक्ने बालश्रमको जोखिमलाई कम गर्नको लागि मद्दत गर्न असल अभ्यासको बारेमा सिक्ने ।

औपचारिक क्षेत्रमा काम गरिरहेका कम्पनीहरूलाई उनीहरूको आफ्नै कार्यस्थलमा बालश्रमको प्रयोग हुने जोखिम न्युन हुन्छ । तर पनि अन्य आपूर्तिकर्ताबाट वस्तु तथा सेवाहरू किन्ने कम्पनीहरूको आपूर्ति शृंखलामा बालश्रम प्रयोगको जोखिम हुनसक्छ । यो जोखिम बालश्रम उल्लेख्य रूपमा रहेका क्षेत्रहरूमा अझ बढि हुन्छ । आफ्नो आपूर्तिशृंखलामा बालश्रमको प्रयोग प्रायः हुने कम्पनीहरू तल उल्लेख गरिएका छन् :[18]

» कोकोवा (चक्लेटको कच्चा पदार्थ), कफी, चिया, चिनी, सुर्ती, मसला, समुद्री खाना, बीऊ, जंगली उत्पादनहरू, मासु जस्ता सामानहरू किन्ने कृषि कम्पनीहरू

» तयारी कपडा तथा कपडाको कारोबार गर्ने कम्पनीहरू

» उत्पादनका विभिन्न चरणहरू अन्य कम्पनीलाई जिम्मा दिने इलेक्ट्रोनिक्स कम्पनीहरू

» धातु, गहना बनाउने कच्चा पदार्थ, खनिज आफैंले वा आपूर्तिकर्ताबाट किन्ने व्यवसायहरू

» फोहोरबाट टिपिएको सामान किन्ने कम्पनीहरू

» पर्यटन तथा यातायातमा भरपर्ने वा सेवा प्रदान गर्ने कम्पनीहरू

» निर्माण कार्यको लागि आवश्यक पर्ने वालुवा, ढुंगा, इँटा तथा अन्य सामग्रीहरू खानीहरूबाट किन्ने कम्पनीहरू

आफ्नो कार्यस्थल तथा आफ्ना अन्य व्यवसायिक सम्बन्धमा मानव अधिकारको पालना गर्नु सबै कम्पनीहरूको दायित्व हो । आफ्नो कम्पनीमा बालबालिका काम गरेको नभए पनि कम्पनीले आफ्नो आपूर्ति शृंखलामा बालबालिकाको शोषण नभएको सुनिश्चित गर्नुपर्छ । यो गर्नुपर्ने कर्तव्य मात्रै होइन कि यसले कम्पनीको साखलाई पनि जोगाउन मद्दत गर्दछ । कम्पनीको आपूर्ति शृंखलाको बारेमा नराम्रो समाचार आएमा त्यसले कम्पनीको इज्जतमा दाग लाग्दछ, विक्री घट्दछ र लगानीकर्ताहरूलाई निरुत्साहित गर्दछ । सूचनाहरू एकदमै चाँडै वितरित हुने आजकालको समयमा नकारात्मक टिप्पणीहरू एकदमै चाँडै नै फैलन्छन् ।

कम्पनीहरूलाई कानुनको पालना गराउनको लागि लागि बाह्य नियमन (**स्मार्ट रेगुलेशन**)तथा स्व नियमन (**मेटा रेगुलेशन**)को तरिका पनि प्रयोग गर्न सकिन्छ । यस तरिकामा नियमन गर्ने निकायहरू बाहेक अन्यले पनि व्यवसायहरूमाथि प्रभाव पार्न सक्छन् भन्ने स्वीकार गरिन्छ । साथै सामाजिक नियन्त्रणको अनौपचारिक माध्यमहरू पनि कम्तीमा नियामकहरूले प्रयोग गर्ने औपचारिक माध्यमहरू जत्तिकै महत्वपूर्ण हुन्छन् भन्ने ठानिन्छ ।

बाह्य नियमन (स्मार्ट रेगुलेशन) ले निरीक्षक जस्ता नियामक अधिकारीहरूलाई समकक्षीको दबाब, श्रम संगठन, रोजगादाताहरूको संस्था, गैसस, सामुदायिक समूह, सहकारीजस्ता बाह्य समूहहरूले खेल्न सक्ने सम्भावित भूमिकाको बारेमा सोच्न उत्प्रेरित गर्दछ । यस्तो खालको नियमनले गैर राज्य पक्षलाई अर्ध नियमनकारी भूमिकाको दिने बारेमा सोच्छ र विभिन्न निकायहरूले प्रयोग गर्न सक्ने विभिन्न साधनहरूलाई पनि समावेश गर्न सक्छ । उदाहरणको लागि गैससहरूले जनचेतना अभिवृद्धि तथा विचार परिवर्तनको भूमिका खेल्न सक्छन् । र यस्तो तरिका असफल भएमा निरीक्षकले जरिवाना गराउने चेतावनी दिने वा वास्तवमै जरिवाना गराउने जस्ता निरुत्साहित गर्ने तरिका अपनाउन सक्छन् । 'बाह्य नियमनको सम्बन्धमा सरकारको भूमिका भनेको सहजकर्ताको रूपमा हो । दोस्रो तथा तेस्रो पक्षलाई मापदण्डको कार्यान्वयनको लागि बढि जिम्मेवार बनाउनको लागि वातावरण बनाउनाले राज्यका नियामक निकायहरूको स्रोतमा दबाब कम पर्छ ।'[19]

स्व नियमन (मेटा रेगुलेशन) ले पनि बाह्य नियमनले जस्तै नियामक निकायको लागि निश्चित दुरी राख्ने भूमिका सोच्छ । तर स्व नियमनले कम्पनीको सामाजिक उत्तरदायित्वमा जोड दिनुका साथै व्यवसायहरूलाईजोखिम व्यवस्थापन योजना लगायतका आफ्नै नियन्त्रणका विधिहरूको विकास गर्न उत्प्रेरित गर्दछ । यसमा उनीहरूले ती मापदण्डहरूलाई कसरी कार्यान्वयन गर्छन् भन्ने देखाउन तथा उनीहरूको तरिका प्रभावकारी छन् भन्ने सुनिश्चित गर्न कति स्रोत लगानी गर्न इच्छुक छन् भन्ने पनि प्रमाणित गर्न उत्प्रेरित गरिन्छ । कम्पनीले बनाएका योजानाहरूलाई नियामक निकायमा अनुमोदनको लागि पेश गरिन्छ र अनुमोदान पछाडि नियन्त्रणका साधनहरूको गुणस्तरीयताको अनुगमन गरिन्छ । यसको उद्देश्य चाहिँ संस्थाहरूलाई स्व नियामक बन्न लगाउनु हो ।[20]

स्वनियमन अपनाउँदा कम्पनीको सम्पूर्ण आपूर्ति शृंखलामा संलग्न आपूर्तिकर्ता तथा उप आपूर्तिकर्ताहरूले वस्तु उत्पादन तथा सेवा प्रदान गर्दा बालश्रमको प्रयोग नभएको भन्ने सुनिश्चित गर्नको लागि संयन्त्रहरू हुनु जरुरी छ । ती संयन्त्रहरूमा तल दिइएका पक्षहरू हुनुपर्छ :

1. **बालश्रमको प्रयोग नगर्ने कम्पनीको नीतिगत प्रतिबद्धता बनाउने तथा त्यसको बारेमा जानकारी गराउन**[21] - कम्पनीले बालश्रमको प्रयोग नगर्ने भनी तयार गरेको नीतिगत प्रतिबद्धतामा सम्बन्धित राष्ट्रिय तथा अन्तरराष्ट्रिय मापदण्डहरूलाई समेत समावेश गर्नुपर्छ । साथै उक्त प्रतिबद्धतामा कम्पनीले आफ्ना कर्मचारी, व्यवसायिक साझेदार, वस्तु तथा सेवा आपूर्तिकर्ता, आफ्ना काम तथा सेवामा संलग्न अन्य पक्षबाट अपेक्षा गरेका कुराहरू प्रष्ट पार्नुपर्छ । कम्पनीले आफ्ना कर्मचारी, व्यवसायिक साझेदार, वस्तु तथा सेवा आपूर्तिकर्ताले आफ्नो प्रतिबद्धताको बारेमा थाहा पाएका तथा बुझेका छन् भन्ने सुनिश्चित गर्नुपर्छ । बालश्रमको बारेमा कम्पनीको नीतिगत प्रतिबद्धताको नमुना हेर्न अनुसूची ५क हेर्नुहोला ।

2. **आपूर्ति शृंखलाको नक्सांकन[22]** - बालश्रमको असरको बारेमा पहिचान गर्ने, रोकथाम गर्ने, व्यवस्थापन गर्ने तथा हिसाब राख्ने प्रक्रियाको सुरुवात कम्पनीभरको (पहिलो श्रेणी तथा अन्य श्रेणी)आपूर्ति शृंखलाको नक्सांकन गरेर हुन्छ । नक्सांकनले हाल रहेका सबै आपूर्तिकर्ता तथा उप आपूर्तिकर्ताको पहिचान गरी उनीहरूको वस्तु तथा सेवाहरूको स्तर तथा प्रकृतिको बारेमा पत्ता लगाउनुपर्छ । त्यसो गर्दा उनीहरूले कच्चा पदार्थ, उत्पादन, वितरण, प्रचार प्रसार, पुनः प्रसोधनको व्यवस्थापन कसरी गर्छन् भन्ने पनि जान्न जरुरी छ । आपूर्ति शृंखलाको नक्सांकनको बेलामा सोधिने प्रश्न भनेको 'तपाईंको कम्पनीको आपूर्तिकर्ता को हो ?' -पहिलो श्रेणी) तथा 'तपाईंको आपूर्तिकर्ताको आपूर्तिकर्ता को हो ?' (दोस्रो श्रेणी)

3. **आपूर्तिकर्ताको लागि आचार संहिता** - आपूर्तिकर्ताको आचार संहिताले उप ठेकेदार, आपूर्तिकर्ता, तथा काममा संलग्न अन्यबाट अपेक्षा गरिएको आधारभुत नतिजाको बारेमा प्रष्ट पार्छ । हाल काम गरिरहेका तथा नयाँ आपूर्तिकर्ता तथा उप ठेकेदारहरूको पहिचान भैसकेपछि हरेकलाई बालश्रम निषेध गरिएको आपूर्तिकर्ताको आचार संहिता स्वीकार गरिएको घोषणापत्रमा हस्ताक्षर गर्न लगाइन्छ । आपूर्तिकर्ताको नमुना आचार संहिता अनुसूची ५ ख मा उपलब्ध रहेको छ । यसलाई नयाँ तथा हाल विद्यमान रहेको आपूर्तिकर्ता तथा उप ठेकेदारहरूसँगको सम्झौता तथा किनबेच सम्झौतामा पनि समावेश गरिनुपर्छ ।

4. **जोखिमको पहिचान[23]** - नक्सांकनको काम सकिएपछि कम्पनीले आपूर्ति शृंखलाको कुन स्थानमा बालश्रमको प्रयोग हुने जोखिम सबभन्दा उच्च रहेको छ भन्ने यकिन गर्नुपर्छ । जोखिमको पहिचान गर्न आपूर्तिकर्ताबाट हुनसक्ने सम्भावित जोखिमको आँकलन गर्दा आपूर्तिकर्ताको स्थान, उसले उत्पादन गर्ने वस्तु वा प्रदान गर्ने सेवा, सम्झौताको आकार, तथा जोखिमका अन्य सूचकांकलाई ध्यान दिनुपर्छ । जोखिमको पहिचान गर्दा हाल कायम रहेका तथा नयाँ आपूर्तिकर्ता तथा उप ठेकेदारहरूले उनीहरूको काम, कार्यस्थलको प्रकृति तथा स्थानको बारेमा भन्नुका साथै कामदारहरूलाई नियुक्तिको बारेमा पनि जानकारी दिनुपर्छ । यस जानकारीबाट कम्पनीले आपूर्तिकर्ता, उप ठेकेदार तथा काममा संलग्न अन्यहरूलाई जोखिमको सम्भावनाको आधारमा सूचीकृत गर्नुपर्छ । यसरी सूचीकृत भएकाहरूमध्ये मध्यम तथा उच्च जोखिममा रहेकाहरूको कार्यस्थलमा नै गएर परीक्षण गर्नुपर्छ । कम्पनीले हरेक आपूर्तिकर्ता तथा उप ठेकेदारहरूकोमा पहिचान भएका सम्भावित जोखिमहरूलाई रेकर्डमा राख्नुपर्छ । न्युन जोखिममा रहेका आपूर्तिकर्ता तथा उप ठेकेदारहरूको स्थितिलाई कम्तीमा हरेक दुई वर्षमा मुल्यांकन गर्नुपर्छ जसमा काम, स्थान, सम्झौताको आकारमा भएको परिवर्तनले गर्दा उनीहरूबाट आउन सक्ने जोखिममा परिवर्तन भएको छ कि छैन भन्ने यकिन गर्नुपर्छ ।

5. **स्थलगत रूपमा नै आपूर्तिकर्ता तथा उप ठेकेदारहरूका सामाजिक उत्तरदायित्वको लेखाजोखा[24]** - मध्यम तथा उच्च जोखिममा रहेका भनी पहिचान भएका आपूर्तिकर्ता, उप ठेकेदारहरूको कार्यस्थलमा नै गएर मुल्यांकन/परीक्षण गर्नुपर्छ ।यसबाट बालश्रम लगायतका सामाजिक उत्तर दायित्को जोखिम नियन्त्रण गर्ने आपूर्तिकर्ताको प्रयासको प्रभावकारीताको बारेमा वस्तुनिष्ठ रूपमा मुल्यांकन गर्न सकिन्छ । यो कामलाई तल दिइएका काम गर्नु अगाडि नै गर्नुपर्छ :

   - आपूर्तिकर्ताको रूपमा स्वीकृति गर्ने
   - विद्यमान सम्झौताहरूको नवीकरण गर्ने

- नयाँ अर्डर गर्ने

यदि मुल्यांकन/निरीक्षणको कामयोग्य तेस्रो पक्षको परीक्षक वा कम्पनीले स्वीकृत गरेको परीक्षण गर्ने कम्पनीबाट गरेमा सबैभन्दा प्रभावकारी हुन्छ ।

6. **अनुगमन**[25] - आपूर्तिकर्ता तथा उप ठेकेदारहरूले बालश्रमको विषयमा दिने नतिजालाई बारम्बार अनुगमन गरिराख्नुपर्छ । आपूर्तिकर्ता आचार संहिताको उल्ङ्घन भएका घटनाहरूलाई पहिचान गर्ने तथा त्यसको सम्बोधन गर्ने काम समयमा नै गर्नुपर्छ । बालश्रमको निकृष्ट स्वरूप जस्ता गम्भीर घटनाहरूलाई पहिचान हुने वित्तिकै सम्बोधन गरिनुपर्छ । आपूर्तिकर्ताहरूले पहिचान भएका विषयहरूलाई कसरी सम्बोधन गरियो भनी सम्भव भएसम्म प्रमाणहरू सहितको एक प्रतिवेदन ३० दिनभित्र पेश गर्नुपर्छ ।

7. **सुधारको कार्ययोजना**[26] - निरीक्षण गरिएका आपूर्तिकर्ता वा उप ठेकेदारहरूले स्थलगत परीक्षण सम्पन्न भएको एक महिनाभित्र सुधारको कार्ययोजना कम्पनीमा पेश गरिसकेको सुनिश्चित गर्नुपर्छ । कम्पनीले उक्त योजनालाई अध्ययन गरी तल दिइएका कुराहरू भएको सुनिश्चित गर्नुपर्छ :

- गम्भीर घटनाका सम्बन्धमा सुधारका कामहरू तत्कालै भएको
- सुधारका सबै सिफारिसहरूको सम्बोधन भएको
- मुल कारकतत्वको पहिचान भएको
- सुधारात्मक तथा निरोधात्मक उपायहरू उपयुक्त छन्
- उक्त योजनाको कार्यान्यवयनको लागि जिम्मेवार व्यक्तिहरू तथा त्यसलाई सम्पन्न गरिसक्ने मिति उल्लेख भएका

आपूर्तिकर्ता वा उप ठेकेदारहरूलाई त्यसपछि मासिक रूपमा स्थितिको प्रतिवेदन पेश गर्न लगाउनुपर्छ जसले गर्दा सुधारात्मक तथा निरोधात्मक उपायहरूलाई नजिकबाट नियाल्न तथा सन्देश दिनको लागि अवसर मिल्छ । गम्भीर किसिमका सवालहरूलाई सम्बोधन गरिएको स्वतन्त्र परीक्षकबाट प्रमाणित नभएसम्म कम्पनीले नयाँ सम्झौता गर्ने तथा अर्डर दिने काम गर्नुहुन्न ।

घटना अध्ययन : कपडा उद्योगमा कानुन पालनाको योजना[27]

श्रम कानुनको पालना नगर्ने गरेको उदाहरण धेरैजसो कपडा उद्योगमा पाइन्छ । तयारी कपडा बनाउनको लागि धेरै व्यवसायहरू संलग्न रहेका हुन्छन् जसले डिजाइन गर्ने, कपडा काट्ने, सिलाउने, इस्त्री गर्ने त्यसको प्याकिङ गर्ने कामहरू गर्छन् । आपूर्तिकर्ता तथा उप ठेकेदारहरूले यस्तो बजारमा प्रतिस्पर्धा गर्छन् जहाँ धेरै संख्याका साना कम्पनीहरू छन्, मुल्यमा तीव्र प्रतिस्पर्धा रहेको छ, प्रवेशको लागि वाधाहरू एकदमै कम छन्, सामानलाई फरक रूपमा उत्पादन गर्नको लागि एकदमै कम अवसर रहेको छ । सिलाइको काम गर्ने ठेकदारको लागि श्रमको खर्च कूल खर्चको सबैभन्दा ठूलो हिस्सा हुने भएकोले उनीहरूलाई श्रम ऐनको पालना नगर्ने उप ठेकेदारहरूसँग मिली श्रमिकको ज्याला कम गरी काम गर्न ठूलो दबाब हुन्छ । नियमको पालना गराउने एउटा तरिका भनेको प्रत्यक्ष भ्रमणमा जाने र नियमको उल्ङघन गरेको पाइएकाहरूलाई जरिवाना दिने हो । यस तरिकाबाट काम गर्दा निरीक्षक तथा आपूर्तिकर्ताबीच मुसा र बिरालोको जस्तो खेलको स्थिति आउन सक्छ किनकि कति व्यवसायहरू विगतमा दिइएको जरिवानाबाट बच्न वा उद्योगमा रहेको खराब प्रतिस्पर्धात्मक अवस्थाको कारण व्यवसाय नगरिरहेको वा पुनः सुरु गरेको हुन सक्छ ।

कति निरीक्षकहरूले एउटा नयाँ तरिका पनि अपनाएका छन् जसमा आपूर्तिकर्ताका सामानहरूलाई रोक्ने र रोकिएका सामानहरूलाई आपूर्तिकर्ताले आफ्ना उप ठेकेदारहरूलाई कानुनको पालना गर्ने योजना बनाउन सहमत भएमा मात्रै खुल्ला गरिदिने । उत्पादनकर्ताले श्रम मन्त्रालय तथा ठेकेदारहरूसँग सम्झौता गर्न राजी हुनुपर्छ जसमा उत्पादकहरूले सञ्चालन गर्ने अनुगमन प्रणालीको एक खाकाको आधारभुत कुराहरू समावेश गरिएको हुन्छ । अनुगमन प्रणालीहरूको विश्लेषण गर्दा त्यसको कारणलेतयारी कपडा बनाउने ठेकेदारहरूले कानुन पालना गर्ने दरमा उल्लेख्य सुधार भएको पाइएको छ । उत्पादकहरूको लागिप्रोत्साहन भनेको आफ्नो सामान रोकाउने सम्भावना कम गराउनेसँगसाझेदारी गर्नुभएको पाइयो जसले गर्दा नयाँ ठेकेदारहरूको यस कानुनको पालनाको सरदर दरमा वृद्धि भएको पाइयो ।[28]

कानुनी रुपमा निजी अनुगमन प्रणालीको कार्यान्वयनका प्रभावहरु[29]

निरीक्षकहरुले उद्योगको लागि राम्रो प्रोत्साहनहरु दिन्छन् जसले गर्दा आपुर्तिकताहरुले कानुनको पालना गर्छन् (सार्वजनिक)

निजी अनुगमन प्रणाली तथा सम्बन्धित तरिकाहरु (निजी)

निरन्तर रूपमा सार्वजनिक तहबाट कार्यस्थलमा भैरहेको कानुन कार्यान्वयन (सार्वजनिक)

थिग्रयाउने असर : कम्पनीहरुले राम्रा आपुर्तिकर्ता तथा ठेकेदारहरु खोज्छन् (निजी)

प्रत्यक्ष असरहरु : आपुर्तिकर्ता तथा ठेकेदारहरुले बानी परिवर्तन गर्छन् (निजी)

कार्यस्थलको अवस्थामा सुधार

अभ्यास ५.४.१ : कानुनको कार्यान्वयन गर्ने योजना तथा आन्तरिक अनुगमनलाई प्रबर्द्धन गर्ने

उद्देश्य :

» कम्पनीहरूलाई उनीहरूको आपूर्ति शृंखलाबाट बालश्रम हटाउनको लागि सल्लाह दिनको लागि सीपको विकास गर्ने ।

» बालश्रमको बारेमा नीतिगत प्रतिबद्धता तथा आपूर्तिकर्ताको आचार संहिताको नमुना दस्तावेजहरू प्रस्तुत गर्ने ।

समय :

» ९० मिनेट

सामाग्रीहरू तथा तयारी :

» हरेक समूहको लागि फ्लिप चार्ट तथा मार्करहरू

» पाठ्यसामग्री ५.३ क : 'हिमालयन फेसन' कपडा कम्पनीको घटना अध्ययन को प्रति हरेक समूहलाई

चरणहरू :

» सहभागीहरूलाई यस अभ्यासको उद्देश्यको बारेमा बताउनुहोस् ।

(**५ मिनेट**)

» कानुनको कार्यान्वयन न्यायपूर्ण तथा निरन्तर भैरहनु महत्वपूर्ण भए पनि व्यवसायहरूलाई कानुनको बारेमा तथा त्यसको कार्यान्वयन गर्ने सम्बन्धमा जानकारी दिनु प्रभावकारी हुन्छ । यसले गर्दा निरीक्षकहरूलाई उनीहरू समस्याको समाधान गर्ने व्यक्तिको रूपमा विश्वास गर्ने वातावरण बनाउन मद्दत गर्दछ । सहभागीहरूलाई तल दिइएका प्रश्नहरू सोध्नुहोस् :

- के उनीहरूले आफूलाई कानुनको कार्यान्वयनकर्ताको रूपमा मात्रै हेर्छन् कि सल्लाहकारको रूपमा पनि लिन्छन् ?
- उनीहरूमध्ये कसैले व्यवसायहरूसँग मिली कानुन कार्यान्वयन गर्ने बारेमा योजना बनाएका छन् ?
- उनीहरूमध्ये कसैले कम्पनीहरूसँग मिली त्यसको आपूर्ति शृंखलामा भएका समस्याहरूको सम्बोधन गरेका छन् ?

(**२० मिनेट**)

» सहभागीहरूलाई ४-५ जनाको समूहमा बाँड्नुहोस् र उनीहरूलाई घटनाको अध्ययनको प्रतिहरू दिनुहोस् । हरेक समूहलाई उक्त घटना अध्ययनको पहिलो र दोस्रो भाग पढ्न लगाउनुहोस् र त्यहाँ दिइएका प्रश्नहरूको उत्तर फ्लिप चार्टमा लेख्न लगाउनुहोस् ।

(**३० मिनेट**)

» सबै सहभागीहरूलाई पुनः भेला हुन लगाउनुहोस् सबैलाई आफ्नो समूहको उत्तर फिर्ता दिन लगाउनुहोस् । अन्य समूहलाई प्रश्न सोध्न तथा प्रतिक्रिया दिन उत्प्रेरित गर्नुहोस् ।

(**३० मिनेट**)

» प्रश्नोत्तर गरी तथा मुख्य बुँदाहरूको बारेमा प्रकाश पारी सत्रको अन्त्य गर्नुहोस् ।

(**५ मिनेट**)

मुख्य बुँदाहरू :

» कम्पनीको कार्यस्थलहरूमा बालबालिका काम गरिरहेको अवस्था नभए पनि कम्पनीका आपूर्तिकर्ता तथा ठेकेदारहरूले बालबालिकाको शोषण गरेका छैनन् भन्ने सुनिश्चित गर्नुपर्छ ।

» कम्पनीको आपूर्ति शृंखलामा भएको मानव अधिकार हननले कम्पनीको प्रतिष्ठामा धक्का पुग्न सक्छ, बिक्री कम हुने तथा लगानीकर्ताहरूलाई विकर्षित गर्न सक्छ ।

» निरीक्षकहरूले कम्पनीहरूलाई आपूर्तिकर्ता तथा ठेकेदारहरूले गर्ने बालश्रम शोषण तथा अन्य मानव अधिकार हननको जोखिमबाट जोगिन प्रणालीहरू बनाउन प्रोत्साहित गर्नुपर्छ ।

» बालश्रमको बारेमा, आपूर्ति शृंखलामा हुन सक्ने बालश्रमको पहिचान, रोकथाम, व्यवस्थापन तथा स्वीकार गर्न र त्यसको निराकरण गर्नको लागि प्रक्रियाहरू उल्लेख भएको लिखित नीतिहरू विकास गर्न निरीक्षकहरूले व्यवसायहरूलाई प्रोत्साहित गर्नुपर्छ ।

पाठ्यसामग्री ५.४.१ : 'हिमालयन फेसन' कपडा कम्पनी

भाग १

नेपालमा जरी राखिएका कपडाहरू एकदमै चलेका छन् र बुट्टा राख्ने कपडा उद्योगको विस्तार र वृद्धि विगत केही वर्षहरूमा व्यापक रूपमा बढेको छ । समाचारहरू पढ्दा थाहा पाइने कुरा के हो भने यस उद्योगमा धेरै बालकहरू प्रयोग भएका छन् र कति बालकहरूको उमेर सात वर्षसम्म रहेको पाइयो । धेरै बालकहरूको निकृष्ट किसिमको शोषण भएको पाइयो जसमा दिनमा १४ घण्टा र हप्तामा ६ दिन काम गर्ने, थोरै तलब दिने तथा समयमा काम नगरेको भन्दै हिंसा प्रयोग गर्ने लगायत शारीरिक रूपमा हिँडडुल गर्न नदिने जस्ता धम्की प्रयोग गरिन्छ । तपाईंहरूले भारत सरकारले बालबालिकालाई जरीको काम गराउने कम्पनीहरूमाथि कडाइ गरेकोले कति कम्पनीहरू नेपालमा सरेको भन्ने पनि सुन्नु भएको छ । कति कम्पनीहरूले भारतीय बालबालिकाहरूलाई बधुँवा अवस्थामा राखी काम गराइरहेका छन् ।

हिमालय फेसन तपाईंको क्षेत्रमा व्यवसाय सञ्चालन गरिरहेको एक ठूलो तयारी पोशाक उत्पादक कम्पनी हो । यस कम्पनीले धेरैजसो उत्पादन स्वदेशी बजारको लागि नै गर्छ तर पनि केही साना करार मार्फत् बेलायतमा कपडाहरू निर्यात गर्दछ । हिमालय फेसनले कपडा सिलाउने काम आफ्नै कारखानामा गर्छ तर बुट्टा हाल्ने काम अन्य साना कम्पनीहरूलाई ठेक्कामा दिन्छ । तपाईंले हिमालय फेसनको मुख्य कार्यालयमा निरीक्षणको लागि पुग्नुभयो । र तपाईंले आफू त्यहाँ रहेको समयमा कोही पनि बालबालिका देख्नु भएन । तपाईंसँगको कुराकानीमा त्यहाँका व्यवस्थापकले आफू श्रम ऐनको बारेमा जानकार रहेको तथा आफूले बालबालिकालाई काममा लगाउने नगरेको बताए । तपाईंले उनलाई के उनी उनको कम्पनीका आपूर्तिकर्ता तथा ठेकेदारहरूले बालश्रम प्रयोग गरेको बारेमा जानकार छन् ?भनी सोध्नुभयो । उनले म जानकार छैन भने र यदि उनीहरूले बालश्रमको प्रयोग गरेको भए पनि आफू असहाय भएको बताए किनकि उनीहरूको कामदार लिने प्रक्रियालाई उनले नियन्त्रण गर्दैनन् ।

प्रश्न १ : कम्पनीको ठेकेदार तथा आपूर्तिकर्ताको रोजगार अभ्यासमा हेर्नको लागि तपाईंले उक्त व्यवस्थापकलाई दिन सक्ने केही कारणहरू बताउन सक्नुहुन्छ ?

भाग २

तपाईंले हिमालय फेसनका व्यवस्थापकलाई उक्त कम्पनीको आपूर्ति शृंखलामा बालश्रमको जोखिमलाई पहिचान तथा सम्बोधन गर्नको लागि कम्पनीले केही प्रणालीको प्रयोग गरिरहेको छ? भनेर सोध्नुभयो । व्यवस्थापकले यस्तो जवाफ दिए, 'हिमालय फेसन एक असल कम्पनी बन्न प्रतिबद्ध रहेको तथा सुरक्षा तथा स्वास्थ्य, ज्याला, काम गर्ने समय, संगठन गर्ने स्वतन्त्रता तथा सामुहिक सौदाबाजीका व्यवस्थाहरू सम्बन्धी ऐनका प्रावधाहरूलाई पालना गर्ने प्रतिबद्धता कार्यान्वयन गर्ने नीति लागु गरेको छ । हरेक कर्मचारीलाई नियुक्ति दिँदाको समयमा यसको बारेमा जानकारी गराइन्छ । यस नीतिको कार्यान्वयनको लागि कुनै एकजना कर्मचारीलाई जिम्मेवारी दिइएको छैन तर सबै व्यवस्थापकहरूले सम्भव भएसम्म पालना भएको सुनिश्चित गर्छन् । हिमालय फेसनमा कर्मचारीहरूले गुनासो गर्ने औपचारिक प्रणाली त छैन तर पनि त्यो ठीकै छ किनकि यो ठाउँ काम गर्नको लागि राम्रो ठाउँ हो र कुनै पनि कर्मचारीले अहिलेसम्म अन्यायपूर्ण तथा अनैतिक कार्यस्थलको अभ्यास भएको बारेमा गुनासो गर्नुपरेको छैन । हिमालय फेसनले आफ्ना आपूर्तिकर्ता तथा ठेकेदारहरूसँग सामान्य किसिमको करारनामा गर्दछ जसमा उनीहरूले उपलब्ध गराउनु पर्ने कपडाको संख्या, समयसीमा तथा खर्चको बारेमा उल्लेख गरिएको हुन्छ । हाम्रा आपूर्तिकर्ता तथा ठेकेदारहरूले समयमा नै कपडाहरू हामीकहाँ ल्याउँछन् त्यसैले हाम्रा प्रतिनिधिहरूले उनीहरूको कम्पनीमा जानु परेको छैन । हामीले चाहेको खण्डमा पनि हाम्रो करारनामामा हाम्रा आपूर्तिकर्ता तथा ठेकेदारहरूको कम्पनी परिसरमा निरीक्षण गर्न पाउने बुँदा उल्लेख गरिएको छैन । हामीले हाम्रा आपूर्तिकर्ता तथा ठेकेदारहरूको सूची राखेका छौं तर उनीहरूले अन्य कम्पनीहरलाई उप ठेक्काको रूपमा काम लगाउँछन् कि लगाउँदैनन् भन्ने बारेमा हामी जानकार छैनौं । हीलाई त्यस कुरामा त्यति चासो पनि छैन जबसम्म उनीहरूले हाम्रो मागलाई समयमा नै दिन्छन् ।'

प्रश्न २ : आपूर्ति शृंखलाबाट बालश्रम उन्मूलन गर्नको लागि कम्पनीले गर्ने पहलमा सुधार ल्याउन सक्ने पाँच क्षेत्रहरूको पहिचान गर्नुहोस् ।

उत्तरहरूको सूची (सहजकर्ताको लागि) सहभागीहरूलाई वितरण नगर्नुहोला

पाठ्यसामग्री ५.४.१ : 'हिमालयन फेसन' कपडा कम्पनीको घटना अध्ययनमा सोधिएका प्रश्नहरूको

प्रश्न १ : कम्पनीको ठेकेदार तथा आपूर्तिकर्ताको रोजगार अभ्यासमा हेर्नको लागि तपाईंले उक्त व्यवस्थापकलाई दिन सक्ने केही कारणहरू बताउन सक्नुहुन्छ ?

उत्तरहरू :

» नैतिक रूपमा हेर्ने - व्यवसायले बालबालिकाको शोषण गर्ने कुराको समर्थन नगर्नु सबैले गर्नैपर्ने काम हो ।

» बोझ - यदि हिमालय फेसनका आपूर्तिकर्ता तथा ठेकेदारहरूले आफ्ना सामान बनाउन बालबालिकाको प्रयोग गर्छ भन्ने कुरा बाहिर आएमा मुद्दा पर्न सक्छ ।

» साख - उपभोक्ताहरू बढी सचेत छन् र उनीहरू त्यस्तो सामान किन्न चाहन्नन् जुन बनाउन बालबालिकाको प्रयोग भएको होस् । आपूर्तिकर्ता तथा ठेकेदारहरूको बारेमा राम्रो नीति हुने हो भने हिमालय फेसनको इज्जत बढ्छ ।

» कर्मचारीको सन्तुष्टि तथा निरन्तरता - हिमालय फेसनले कानुनको पालना गरेको छ र आपूर्तिकर्ता तथा ठेकेदारको लागि काम गर्ने लगायत सबै कर्मचारीको भलाइको लागि काम गरिरहेको छ भनी कर्मचारीहरूले प्रशंसा गर्छन् । यसले गर्दा कर्मचारीहरूमा सन्तुष्टि उच्च हुन सक्छ तथा उनीहरूले कम्पनीमा बसेर लामो समयसम्म काम गर्न सक्छन् ।

» आयात बजारलाई कायम राख्ने/वृद्धि गर्ने - पश्चिमी देशमा सामान किन्ने क्रेताले यदि जबरजस्ती लगाइएको वा बालश्रमको प्रयोग गरेर बनाइएको सामान किने भने विभिन्न झन्झटको सामना गर्नुपर्छ । यी क्रेताहरूले हिमालय फेसनबाट लिइने सामानहरूमा कमैया श्रम वा बालश्रमको प्रयोग नभएको सुनिश्चितता गर्न आवश्यक कदम चालिएका छन् भन्नेमा यकिन हुन खोज्छन् ।

प्रश्न २ : आपूर्ति शृंखलाबाट बालश्रम उन्मूलन गर्नको लागि कम्पनीले गर्ने पहलमा सुधार ल्याउन सक्ने पाँच क्षेत्रहरूको पहिचान गर्नुहोस् ।

उत्तरहरू :

1. हिमालय फेसनको नीतिमा बालश्रमको प्रयोग गर्न बन्देज लगाएको बारेमा उल्लेख गरिएको छ । (उदाहरणको लागि अनुसूची ५ क हेर्नुहोला ।) उक्त नीति सबै कर्मचारीलाई वितरण गर्नुपर्छ तथा कार्यस्थलको देखिने ठाउँमा टाँस्नुपर्छ ।

2. हिमालय फेसनको आपूर्तिकर्ता सम्बन्धी आचार संहिताको एक प्रति सबै आपूर्तिकर्ता तथा ठेकेदारहरूले पाएको सुनिश्चित गर्नुहोस् र उनीहरूले त्यसको पालना गर्नेछन् भन्ने अपेक्षा राखेको बताउनुहोस् । हरेक आपूर्तिकर्ता तथा ठेकेदारले त्यस आचार संहितामा सही गरेको, त्यसलाई कामदारहरूले बुझ्ने भाषामा अनुवाद गरी सबैलाई दिइएको, सबैले देख्ने ठाउँमा टाँसिएको र यदि पढ्न नसक्ने कामदारहरू भएको अवस्थामा उनीहरूलाई त्यसमा लेखिएको कुराहरू बताइएको हुनेछभन्ने सुनिश्चित गर्नुहोस् ।

3. हिमालय फेसनले उक्त आचार संहिताको आफ्नै कर्मचारी तथा आपूर्तिकर्ता तथा ठेकेदारहरूले पनि पालना गरेको सुनिश्चित गर्नको लागि कुनै कर्मचारीलाई जिम्मेवारी दिनुपर्छ । उक्त कार्यको जिम्मेवारी पाएको कर्मचारीसँग बालश्रमको राष्ट्रिय तथा अन्तरराष्ट्रिय मापदण्डको बारेमा जानकारी हुन जरुरी छ ।

4. हिमालय फेसनले आचार संहिताका प्रावधानहरूको उल्ङ्घन भएको अवस्थामा तथा कार्यस्थलमा अन्य समस्या देखिएमाकर्मचारीले गोप्य रूपमा गुनासो गर्न मिल्ने प्रणालीको विकास गर्नुपर्नेछ । त्यसरी गुनासो गर्दा उसले कर्मचारीहरूप्रति प्रतिकार गर्ने छैन भन्ने सुनिश्चित गर्नेछ । साथै आफ्ना आपूर्तिकर्ता तथा ठेकेदारहरूले पनि यस्तै प्रणालीको प्रयोग गरेको सुनिश्चित गर्नेछ ।

5. आपूर्तिकर्ता तथा ठेकेदारहरूसँग हिमालय फेसनले गरेको सम्झौतामा श्रम ऐनको पालना भएको सुनिश्चित गर्नको लागि उनीहरूले आफ्नो कार्यस्थलको निरीक्षण गराउनको लागि राजी भएको भनी उल्लेख गरिनेछ ।

6. हिमालय फेसनले आफ्ना आपूर्तिकर्ता तथा ठेकेदारहरूको कार्यस्थलमा आवधिक रूपमा निरीक्षण गर्नेछ वा तेस्रो पक्षको स्वतन्त्र परीक्षकबाट निरीक्षण गराउनेछ जसबाट आचार संहिता तथा श्रम ऐनको पालना भएको सुनिश्चित हुनेछ । यो कार्य ती ठाउँहरूमा अझ बढि महत्वपूर्ण हुन्छ जहाँ बालश्रमको प्रयोग हुने जोखिम उच्च रहेको छ ।

7. यदि आपूर्तिकर्ता तथा ठेकेदारहरूले अन्यलाई उप ठेक्कामा काम दिए भने हिमालय फेसनले त्यसको बारेमा आफूलाई जानकारी गराउन लगाउनुपर्छ । आचार संहिता तथा श्रम ऐनको पालनाको विषयमा उप ठेकेदारले पनि आपूर्तिकर्ताहरूले पालना गरेका नियमहरूको पालना गर्नुपर्छ । कम्पनीले आफ्नो आपूर्ति शृंखलामा भएका ठेकेदार तथा उप ठेकेदारहरूको सम्पर्क विवरण, नाम तथा उनीहरूले उपलब्ध गराउने वस्तु तथा सेवाको प्रकृतिको बारेमा सूची बनाई राख्नुपर्छ ।

8. यदि हिमालय फेसनका आपूर्तिकर्ता तथा ठेकेदारहरूले आचार संहिताको पालना नगरेको पाइएमा सुधार सम्बन्धी कार्ययोजना बनाउनुपर्छ । आपूर्तिकता तथा ठेकेदारहरूले आचार संहिताको निरन्तर उल्ङ्घन गरेको पाइएमा उनीहरूसँगको करारनामाको अन्त्य गरिनुपर्छ ।

अनुसूची ५क : बालश्रमको विषयमा नीतिगत प्रतिबद्धताको नमुना

बालश्रमको विषयमा नीतिगत प्रतिबद्धताको नमुना

(कम्पनीको नाम लेख्नुहोस्) आफ्ना ग्राहकहरूलाई गुणस्तरीय वस्तु तथा सेवाहरू उपलब्ध गराउन मेहनत गरिरहन्छ । तर त्यो लक्ष्य हासिल गर्न आफ्नो आपूर्ति शृंखलाको कुनै पनि स्थानका कर्मचारीहरूको अहित हुन दिने छैन । त्यसैले हामीले :

- ग्राहकहरूलाई बेच्ने वस्तु तथा सेवाहरू वा हाम्रो व्यवसायमा प्रयोग हुने सामग्रीहरू ती आपूर्तिकर्ता, उप ठेकेदार तथा व्यवसायिक साझेदारबाट मात्रै लिन्छौं जसले आफ्ना कार्यस्थल तथा आपूर्ति शृंखलामा सबै किसिमका बालश्रमको प्रयोग नगर्ने तथा कामदारहरूको हितलाई उच्च प्राथमिकतामा राख्ने हाम्रो प्रतिबद्धता पालना गर्छन् ;
- आफ्ना आपूर्तिकर्ता तथा उप ठेकेदारहरूसँग संवादमा रहनको लागि एक निरन्तरको प्रक्रियाको स्थापना गरेका छौं जसले हामीले अपेक्षा गरेको न्यूनतम कानुनी मापदण्ड कम्तीमा हासिल भएको होस् ;
- आफ्ना आपूर्तिकर्ता तथा उप ठेकेदारहरूको सामाजिक उत्तरदायित्वको नतिजाको अनुगमन तथा व्यवस्थापन नियमित रूपमा गर्छौं ;
- आपूर्ति शृंखलामा हुने जोखिम र सामाजिक उत्तरदायित्व तथा कानुनी प्रावधानहरूको पालना भएको बारेमा सुचना कम्पनीलाई दिनको लागि एक पारदर्शी प्रक्रियाको स्थापना गरेका छौं । (व्यक्तिको पद राख्नुहोस्) जोखिममा रहेका आपूर्तिकर्ता तथा उप ठेकेदारहरूको पहिचानको लागि जिम्मेवार रहेको छ ।

बालश्रमको विषयमा आपूर्तिकर्ताहरूको लागि आचारसंहिता[ii]

बालश्रम सम्बन्धी आपूर्तीकर्ताहरूको लागि आचार संहिता

» व्यावसायिक शिक्षा पढिरहेका विद्यार्थीहरू, प्रशिक्षार्थीहरू, तथा कुनै पनि उमेरका कर्मचारीहरूलाई कामको लागि न्यूनतम उमेर तथा अनिवार्य शिक्षाको पढ्नुपर्ने उमेर (आइएलओको महासन्धी १३८ को न्यूनतम उमेरको सम्बन्धमा भएको व्यवस्था अनुरूप) सम्बन्धी स्थानीय ऐनको बर्खिलाप हुने गरी काममा लगाइने छैन ।

» (आपूर्तिकर्ताको नाम लेख्नुहोस्) ले१४ वर्षभन्दा कम उमेरका व्यक्तिहरूलाई काममा लगाउने छैन र हरेकको जन्ममितिको बारेमा दस्तावेज कायम गरेको छ वा हरेक व्यक्तिको उमेर यकिन गर्ने विश्वसनीय तथा वैध विधिको प्रयोग गर्छ ।

» (आपूर्तिकर्ताको नाम लेख्नुहोस्) ले १८ वर्षभन्दा कम उमेरका कामदारहरूलाई तल दिइएका कामहरू गर्न दिने छैन :

- खतरनाक अवस्थामा काम गर्न वा असुरक्षित स्थितिमा खतरनाक वस्तुहरूलाई प्रयोग गर्नुपर्ने अवस्था आउन
- प्रतिदिन ८ घण्टाभन्दा बढि काम गर्न
- प्राथमिक रूपमा रातको समयमा काम गर्न
- शिक्षामा गम्भीर असर पर्ने गरी काम गराउन

आपूर्तिकर्ताले कम्पनीले आपूर्तिकर्ताको लागि तयार गरिएको आचार संहिताको अध्ययन गरेको र त्यसका बुँदाहरूमा सहमत रहेको स्वीकार गर्दै यस संहिताको पालना गर्न मञ्जुर रहेको छ ।

मिति :

______________	______________	______________
महिना	गते	वर्ष

हस्ताक्षरहरू :

______________	______________	______________
हस्ताक्षर	कम्पनीको नाम	ठेगाना
______________	______________	______________
हस्ताक्षर	आपूर्तिकर्ताको नाम	ठेगाना

ii Adapted from "Supplier Code of Conduct." Mars, Incorporated, March 2014. http://www.mars.com/docs/default-source/Policies-and-Practices/supplier-code-of-conduct/supplier-code-of-conduct-english.pdf?sfvrsn=4

सन्दर्भ सामग्री

1. Combatting child labour—A handbook for labour inspectors. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), p. 18, 2002. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf

2. Combatting child labour—A handbook for labour inspectors. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), p. 18, 2002. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf

3. Ellis, A.F. Child Labour—The Role of Labour Inspection: A Resource Booklet for Labour Inspectors, other Enforcement Agencies and Key ILO Partners - Draft Version. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), p. 27, 2005. http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=10010

4. Ellis, A.F. Child Labour—The Role of Labour Inspection: A Resource Booklet for Labour Inspectors, other Enforcement Agencies and Key ILO Partners - Draft Version. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), p. 28, 2005. http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=10010

5. “Child labour and domestic work.” International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), International Labour Organization (ILO). http://www.ilo.org/ipec/areas/Childdomesticlabour/lang--en/index.htm

6. “Child Participation and Youth Empowerment.” Child Workers in Nepal Concerned Centre (CWIN). http://www.cwin.org.np/index.php/programme-of-actions/child-participation-and-youth-empowerment.html

7. The good practices of labour inspection in Brazil: the prevention and eradication of child labour. International Labour Office—Brasilia: ILO, p. 25, 2010. http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_25178/lang--en/index.htm

8. Decent Work and the Informal Economy. International Labour Office - Geneva: ILO, p. 6. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_210442.pdf

9. “ILO adopts historic labour standard to tackle the informal economy.” ILO News, June 12, 2015. http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/media-centre/news/WCMS_375615/lang--en/index.htm

10. "Informal economy in Nepal." International Labour Organization (ILO). http://ilo.org/kathmandu/areasofwork/informal-economy/lang--en/index.htm

11. Supporting Business Environment Reforms: Practical Guidance for Development Agencies. Donor Committee for Enterprise Development (DCED), p. 5, August 2011. http://www.enterprise-development.org/wp-content/uploads/DonorGuidanceAnnexInformality-1.pdf

Transitioning from the informal to the formal economy. International Labour Office - Geneva: ILO, p. 9-10, 2014. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_218128.pdf

12. Supporting Business Environment Reforms: Practical Guidance for Development Agencies. Donor Committee for Enterprise Development (DCED), p. 5, August 2011. http://www.enterprise-development.org/wp-content/uploads/DonorGuidanceAnnexInformality-1.pdf

13. Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook. International Labour Organization (ILO), pp. 118, 2015. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf

14. Awareness campaigns in agriculture and construction, former Yugoslav Republic of Macedonia. Eurofound, June 2, 2013. https://www.eurofound.europa.eu/data/tackling-undeclared-work-in-europe/database/awareness-campaigns-in-agriculture-and-construction-former-yugoslav-republic-of-macedonia

15. The Regulatory Framework and the Informal Economy. International Labour Office - Geneva: ILO, p. 10. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_210455.pdf

16. Tackling child labour and protecting young workers in domestic work: A resource manual. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) / Global March Against Child Labour—New Delhi, ILO and Global March, p. 22, 2014. www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=24857

17. Tackling child labour and protecting young workers in domestic work: A resource manual. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) / Global March Against Child Labour—New Delhi, ILO and Global March, p. 26, 2014. www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=24857

18. How to do business with respect for children's right to be free from child labour: ILO-IOE child labour guidance tool for business. International Labour Office (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC); International Organisation of Employers - Geneva:

ILO, p. 3, 2015. http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_27555/lang--en/index.htm

19. Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook. International Labour Organization (ILO), pp. 62, 2015. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf 20.

20. Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook. International Labour Organization (ILO), 2015. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf

21. Responsible Sourcing Tool. Verité. http://www.responsiblesourcingtool.org/

22. Responsible Sourcing Tool. Verité. http://www.responsiblesourcingtool.org/

23. "Protections Against Trafficking in Persons—Sample Supply Chain Assurance Program." Responsible Sourcing Tool. Verité. http://responsiblesourcingtool.org/download/seafood/SF_Tool_09.pdf

24. "Protections Against Trafficking in Persons—Sample Supply Chain Assurance Program." Responsible Sourcing Tool. Verité. http://responsiblesourcingtool.org/download/seafood/SF_Tool_09.pdf

25. "Protections Against Trafficking in Persons—Sample Supply Chain Assurance Program." Responsible Sourcing Tool. Verité. http://responsiblesourcingtool.org/download/seafood/SF_Tool_09.pdf

26. "Protections Against Trafficking in Persons—Sample Supply Chain Assurance Program." Responsible Sourcing Tool. Verité. http://responsiblesourcingtool.org/download/seafood/SF_Tool_09.pdf

27. Weil, David. A strategic approach to labour inspection. International Labour Review, Vol. 147, No. 4, p. 370-371, 2008.

28. Weil, David. A strategic approach to labour inspection. International Labour Review, Vol. 147, No. 4, p. 370-371, 2008.

29. Weil, David. A strategic approach to labour inspection. International Labour Review, Vol. 147, No. 4, p. 371, 2008.

VERITÉ
Fair Labor. Worldwide.

WINROCK INTERNATIONAL

CLEAR II

लिसा कक्स्, श्रम विशेषज्ञ, भेरिटे
४४ बेल्चरटाउन रोड, एम्हर्स्ट MA, ०१००२
इमेल: lcox@verite.org
फोन: ४१३-२५३-९२२७