व्यवसाय र मानव अधिकार

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग
पुल्चोक ललितपुर, नेपाल
२०७९

आयोगका पदाधिकारीहरू

अध्यक्ष

मा. तपबहादुर मगर

सदस्य

मा. डा. सूर्यप्रसाद शर्मा ढुङ्गेल

मा. मिहिर ठाकुर

मा. मनोज दुवाडी

मा. लिली थापा

का. मु. सचिव

श्री मुरारिप्रसाद खरेल

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग
National Human Rights Commission of Nepal
केन्द्रीय कार्यालय (Central Office)
हरिहर भवन, पुल्चोक, ललितपुर (Harihar Bhawan, Pulchowk, Lalitpur, Nepal)

मन्तव्य

मर्यादित भएर बाँच्नको लागि आवश्यक पर्ने सबै आधारभूत अधिकारहरूको संरक्षण गर्ने मूल दायित्व राज्यको हुन्छ । दोस्रो विश्वयुद्ध ताका संसारभर मानव अधिकारको व्यापक हनन गर्ने धेरै जसो राज्य र निरंकुश सरकारहरू नै थिए । सयुंक्त राष्ट्रसंघको स्थापना पछि UN Declaration of Human Rights, 1948 जारी भयो । त्यही घोषणापत्रको अधारमा उपनिवेशबाट स्वतन्त्र भएका वा निरंकुश शासन प्रणालीबाट मुक्त भएका नयाँ राष्ट्रहरूका संविधानमा धैरै जसो मानव अधिकारहरूलाई मौलिक हकको रूपमा राखियो । संसारको जुनसुकै स्थानमा बस्ने जो सुकैको मानव अधिकारको उल्लघंन र अतिक्रमण भएमा त्यसलाई रोक्न संयुक्त राष्ट्रसंघ र यसका विभिन्न निकायहरू निरन्तर क्रियाशील छन् । व्यापार व्यवसाय क्षेत्रबाट समेत मानव अधिकारको उल्लघंन विविध रूपमा विश्वभर बढिरहेकोले त्यसको प्रभावकारी नियन्त्रण र उपचार सन्दर्भमा व्यवसाय र मानव अधिकारसंग सम्बन्धित संयुक्त राष्ट्र संघीय सिद्धान्त, २०११ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) को सान्दर्भिकता र महत्व नेपालमा पनि बढ्दै गएको छ ।

सकारात्मक प्रभावको रूपमा विविध आविष्कार र सेवाहरूको विस्तारले विश्वभरी नै मानव समुदायको जीवनस्तरमा ठुलो परिवर्तन र सुधार भइरहेका छन् । तथापि, यसका प्रतिकूल असर पनि देखिएका छन् र यस्ता व्यवसायिक गतिविधिले मानव समुदायको जीवन, सम्मान, मर्यादा, जिविकोपार्जन तथा वातावरणलाई दुष्प्रभावित गराएका घटनाहरू दिनानुदिन बढिरहेका छन् । श्रमिकहरू माथिको शोषण बढिरहेको छ । केही समुदायहरू विस्थापित भइरहेका छन् । राज्य लगायतले गरेको मानव अधिकार हननमा व्यवसायिक प्रतिष्ठानहरू पनि थपिएका छन् । धेरै विनास हुन सम्मको जोखिम बढेको देखिन्छ । अत: यस विषयमा आम सर्वसाधारणलाई जानकारी दिने, तीनै तहको सरकार तथा निजी क्षेत्रलाई बढी जिम्मेवार बनाउनु पर्ने उद्देश्यका साथ यो जानकारीमूलक पुस्तिका प्रकाशन गरिएको हो ।

यस पुस्तकमा व्यवसाय र मानव अधिकारको आधारभूत अवधारणा, व्यवसाय र मानव अधिकारसंग सम्बन्धित संयुक्त राष्ट्रसंघीय सिद्धान्त, २०११, मानव अधिकारको परिपालनाको सिद्धान्त, व्यवसायजन्य क्रियाकलापले मानव अधिकारमा पार्ने प्रभाव, व्यवसायजन्य क्रियाकलापले सामूहिक अधिकारका विषयमा पार्ने प्रभाव, व्यवसाय र मानव अधिकारको लैङ्गिक आयाम, व्यवसाय र मानव अधिकारमा राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाको भूमिका लगायतका विविध विषयहरू समावेश गरिएको छ । यो पुस्तक व्यवसाय र मानव अधिकारको बहुआयामिक क्षेत्र बुझ्न/बुझाउन सामान्य स्रोत सामग्री सावित हुने विश्वास लिएको छु । यो पुस्तकका लागि आवश्यक पर्ने सामग्री सङ्कलन गरी पुस्तक लेखन गर्ने आयोगका सह-सचिव श्री नवराज सापकोटा तथा उप-सचिव श्री हरि प्रसाद ज्ञवालीको मिहनेत र लगनशीलताको प्रशंसा नगरी रहन सक्दिन । साथै विषय विज्ञको रूपमा परामर्श दिई यो पुस्तकलाई परिमार्जन गर्न सहयोग गर्नु हुने श्री सन्तोष बाबु सिग्देल र श्री आरजु कार्कीलाई पनि धन्यवाद दिन चाहन्छु । साथै, यस पुस्तकको लेखन तथा सामाग्री संकलनमा सहयोग गर्नु हुने मानव अधिकार अधिकृत द्वय श्री रंजिता साह र श्री किरण कुमार बराम सहित पुस्तक लेखन तथा प्रकाशनका लागि समन्वय र सहकार्य गर्नु हुने Lawyers' Association for Human Rights of Nepalese Indigenous People(LAHURNIP) प्रति आभार व्यक्त गर्न चाहन्छु ।

२०७५-५-२१

मिहिर ठाकुर
सदस्य

लेखन तथा सम्पादन

नवराज सापकोटा

प्रकाशक

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग,
पुल्चोक, ललितपुर, नेपाल ।
पो.ब.नं. ९१८२, काठमाडौँ, नेपाल ।

सहकार्य

नेपालका आदिवासीहरूको मानव अधिकार सम्बन्धी वकिल समूह (लाहुर्निप)
अनामनगर, काठमाडौँ, नेपाल ।
पोस्ट बक्स नं. ११९७९

प्रकाशन मिति : भदौ, २०७९
संस्करण : प्रथम २५०० प्रति
प्रकाशन नं. : २८९ (केन्द्रीय कार्यालय)

मुद्रण

बी.एल. प्रिन्टिङ प्रेस
बागबजार, काठमाडौँ

सर्वाधिकार : **राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग**

आयोगको पूर्व स्वीकृतिविना यस प्रतिवेदनलाई बौद्धिक वा शैक्षिक प्रयोजनबाहेक व्यापारिक वा अन्य प्रयोजनका लागि पुनः उत्पादन एवम् मुद्रण गर्ने गरी सङ्ग्रह गर्न अथवा कुनै पनि माध्यमबाट प्रयोगमा ल्याउन पाइने छैन । बौद्धिक तथा शैक्षिक प्रयोजनार्थ स्रोत खुलाई आवश्यक अंशहरू साभार गरी प्रयोग गर्न सकिनेछ ।

विषयसूची

परिच्छेद - एक

व्यवसाय र मानव अधिकारको अवधारणा र परिचय

१.१. व्यवसायको सङ्क्षिप्त परिचय १

१.२. मानव अधिकारको परिभाषा........ २

१.३. व्यवसाय र मानव अधिकारको अवधारणा ३

१.४. व्यवसाय र मानव अधिकारसँग सम्बन्धित संयुक्त राष्ट्र सङ्घीय सिद्धान्त, २०११ .... ५

१.५ मानव अधिकार परिपालनाको सिद्धान्त (Principle of Due Diligence)........७

  १.५.१. मार्गदर्शक सिद्धान्तमा मानव अधिकारको परिपालना सम्बन्धी व्यवस्था........ ८

१.६. व्यवसायजन्य क्रियाकलापले मानव अधिकारमा पार्ने प्रभाव........१०

  १.६.१. व्यवसायजन्य क्रियाकलापले सामूहिक अधिकारमा पार्ने प्रभाव........ ११

  १.६.२. वातावरणमा पर्न सक्ने प्रतिकूल प्रभाव १२

  १.६.३ आदिवासी जनजाति तथा स्थानीय समुदायलाई पर्ने प्रभाव १३

  १.६.४ बालबालिकामा पर्ने प्रतिकूल प्रभाव १४

  १.६.५. व्यवसायजन्य क्रियाकलापबाट महिलामा पर्ने प्रभाव १६

१.७. व्यवसाय र मानव अधिकारको लैङ्गिक आयाम........१७

१.८. भ्रष्टाचार नियन्त्रण, निजी क्षेत्र र मानव अधिकारसँगको सम्बन्ध २०

परिच्छेद - दुई

मानव अधिकार संरक्षण गर्ने राज्यको दायित्वसम्बन्धी नीतिगत व्यवस्था

२.१. नेपालको संविधान........ २३

२.२. वातावरण संरक्षण कानून........२४

२.३. उपभोक्ता अधिकार संरक्षण २५

२.४. श्रम कानूनका मापदण्डहरू........२८

२.५. सामाजिक सुरक्षा कानूनका मापदण्डहरू २९

२.६. दिगो विकास लक्ष्यहरूमा व्यवसाय र मानव अधिकार........ ३२

२.७ नेपाल उद्योग वाणिज्य महासङ्घको आचारसंहितामा व्यावसायिक सदाचारिता........३४

२.८. **Responsible Business Alliance** को आचारसंहिता, २०१८ .... ३५

२.९. मानव अधिकार राष्ट्रिय कार्ययोजना........३८

२.१०. व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना निर्माण प्रक्रिया ३९

परिच्छेद - तीन

व्यवसाय र मानव अधिकारमा सक्रिय निकायहरू र भूमिका

३.१. व्यवसाय र मानव अधिकारमा सक्रिय अन्तर्राष्ट्रिय निकायहरू.. ४५

३.२. राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाको भूमिका.. ४७

३.२.१. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगबाट भएका पहलहरू ४८

३.३. अन्तर्राष्ट्रिय संयन्त्रबाट नेपाललाई प्राप्त सिफारिस.. ५४

३.४. नागरिक समाज तथा गैरसरकारी संस्थाको भूमिका... ५५

परिच्छेद - चार

उपचारमा पहुँच

४.१. राज्यमा आधारित न्यायिक संयन्त्रहरू...५७

४.१.१. नेपालमा राज्यमा आधारित गुनासो संयन्त्रहरू ५७

४.१.२. उपभोक्ता अधिकारको उजुरी र गुनासो व्यवस्थापन ५८

४.१.३. श्रम अदालतको व्यवस्था ५८

४.२ राज्यमा आधारित अर्द्धन्यायिक गुनासो संयन्त्रहरू ५९

४.२.१. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग...५९

४.२.२. न्यायिक समिति...५९

४.२.३. जिल्ला प्रशासन कार्यालय ६०

४.२.४. श्रम मध्यस्थता ट्राइब्यूनल.. ६१

४.२.५. सङ्घीय संसदका संसदीय समिति ६१

४.३. गैरराज्य पद्धतिमा आधारित गुनासो संयन्त्रहरू... ६२

४.३.१. निजी क्षेत्रका उद्योग प्रतिष्ठानमा गुनासो व्यवस्थापन....................................... ६३

४.३.२. यौनजन्य दुर्व्यवहार उजुरी र त्यसको व्यवस्थापन ६४

४.३.३. व्यक्तिगत विवादको समाधान.. ६५

४.३.४. सामूहिक विवादको समाधान ६५

सन्दर्भ सामाग्री

परिच्छेद - एक

व्यवसाय र मानव अधिकारको अवधारणा र परिचय

१.१. व्यवसायको सङ्क्षिप्त परिचय

व्यवसाय भन्नाले एक वा एकभन्दा बढी व्यक्तिहरू वा संस्थाहरूले आय, आम्दानी/फाइदा गर्ने उद्देश्यले वस्तु वा सेवाको उत्पादन, किनबेच वा आपूर्ति गर्ने गराउने पेशा, व्यापार वा व्यावसायिक कार्यलाई सम्झनु पर्छ। यसलाई उद्योग, व्यापार र वाणिज्यको समष्टिगत स्वरूप भनेर पनि बुझ्ने गरिन्छ । यसअन्तर्गत व्यवसायको सञ्चालक एवम् मालिक, सञ्चालनमा दैनिक रूपमा योगदान गर्ने कामदार र सेवा र सामान उपभोग गर्ने उपभोक्ताको प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा संलग्नता रहन्छ। यस्ता व्यावसायिक क्रियाकलाप राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा पनि सञ्चालित हुन्छन् । अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार भन्नाले वस्तु, सेवा, प्रविधि, पूँजी वा ज्ञानको राष्ट्रिय सिमाना, अन्तरदेशीय वा विश्वभरमा गरिने व्यवसायजन्य क्रियाकलापलाई बुझिन्छ। यसमा दुई वा सोभन्दा भढी देशहरूको बिचमा वस्तु वा सेवाको वैधानिक ओसारपसार हुने गर्दछ। व्यावसायिक क्रियाकलाप अन्तरदेशीय कर्पोरेशनहरूद्वारा पनि सञ्चालित हुन्छन् ।

नेपालमा औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०७६ को दफा १७ ले उद्योगको वर्गीकरण तथा स्थिर पूँजी निर्धारण गरेको छ। ऐनले उद्योगहरूलाई देहायबमोजिम वर्गीकरण गरेको छ :

(**क**) **लघु उद्यम** : (१) घर जग्गा बाहेक बढीमा बीस लाख रूपैयाँसम्मको स्थिर पूँजी रहेको, (२) उद्यमी स्वयम् उद्योगको सञ्चालन र व्यवस्थापनमा संलग्न रहेको, (३) उद्यमीसहित बढीमा नौ जनासम्म कामदार रहेको, (४) वार्षिक कारोबार एक करोड रूपैयाँभन्दा कम रहेको, र (५) इञ्जिन, उपकरण वा मेसिनको प्रयोग गरेको भएमा इञ्जिन, उपकरण वा मेसिनमा खपत हुने विद्युतीय ऊर्जा, इन्धन वा अन्य तेल इञ्जिन क्षमता बीस किलोवाट वा सोभन्दा कम रहेको अवस्था भएको उद्योग,

(**ख**) **घरेलु उद्योग** : (१) परम्परागत सीप र प्रविधिमा आधारित, (२) श्रममूलक र खास सीप वा स्थानीय कच्चा पदार्थ एवम् स्थानीय प्रविधि, कला तथा संस्कृतिमा आधारित, (३) इञ्जिन, उपकरण वा मेसिनको प्रयोग गरेको भएमा बढीमा पचास किलोवाटसम्मको क्षमताको विद्युतीय ऊर्जा प्रयोग गरेको अवस्था भएको उद्योग,

(**ग**) **साना उद्योग** : लघु उद्यम र घरेलु उद्योगबाहेकको पन्ध्र करोड रूपैयाँसम्म स्थिर पूँजी भएको उद्योग,

(घ) **मझौला उद्योग** : पन्ध्र करोड रूपैयाँभन्दा बढी पचास करोड रूपैयाँसम्म स्थिर पूँजी भएको उद्योग,

(ङ) **ठूला उद्योग** : पचास करोड रूपैयाँभन्दा बढी स्थिर पूँजी भएको उद्योग ।

माथि उल्लिखित उद्योगलाई त्यस्ता उद्योगबाट उत्पादन हुने वस्तु वा सेवाको प्रकृतिको आधारमा देहायबमोजिम वर्गीकरण गरिनेछ :- (क) ऊर्जामूलक उद्योग : ऊर्जा उत्पादन गर्ने व्यवसायमा संलग्न ऐनको अनुसूची-३ मा उल्लिखित उद्योगहरू । (ख) उत्पादनमूलक उद्योग : कच्चा पदार्थ, सहायक कच्चा पदार्थ वा अर्द्धप्रशोधित कच्चा पदार्थको प्रयोग वा प्रशोधन गरी मालवस्तु उत्पादन गर्ने उद्योगहरू । (ग) कृषि तथा वन पैदावारमा आधारित उद्योग : कृषि वा वन पैदावारमा आधारित कच्चा पदार्थबाट कुनै वस्तु उत्पादन गर्ने वा कृषि वा वनपैदावारसँग सम्बन्धित ऐनको अनुसूची-४ मा उल्लिखित उद्योगहरू । (घ) खनिज उद्योग : खनिज उत्खनन् वा प्रशोधन गरी कुनै धातु वा धातुबाहेकका खनिज पदार्थ उत्पादन गर्ने उद्योगहरू । (ङ) पुर्वाधार उद्योग : भौतिक पूर्वाधार निर्माण गरी सञ्चालन गर्ने ऐनको अनुसूची- ५ मा उल्लेख गरिएका उद्योगहरू । (च) पर्यटन उद्योग : पर्यटन सेवासँग सम्बन्धित ऐनको अनुसूची-६ मा उल्लिखित उद्योगहरू । (छ) सूचना प्रविधि, सञ्चार प्रविधि तथा सूचना प्रसारण प्रविधिमा आधारित उद्योग : सूचना सङ्कलन, प्रशोधन र प्रसारणका लागि प्रविधि प्रयोग गरी सूचना, सञ्चार वा सूचना प्रविधिको सेवा उपलब्ध गराउने ऐनको अनुसूची-७ मा उल्लिखित उद्योगहरू । (ज) सेवामूलक उद्योग : सेवा उत्पादन वा प्रदान गर्ने ऐनको अनुसूची-८ मा उल्लिखित उद्योगहरू ।

१.२. मानव अधिकारको परिभाषा

मानव अधिकार भन्नाले मर्यादित भएर बाँच्नको लागि आवश्यक सबै अधिकारहरूलाई जनाउँदछ । मानिसले जन्मनासाथ पाएका प्राकृतिक, जन्मसिद्ध, नैसर्गिक, अविभाज्य, अपरिहार्य र आधारभूत अधिकार नै मानव अधिकार हुन् । यसले मानवीय मूल्य र मान्यता (Human Value and Dignity) लाई केन्द्रबिन्दुमा राखेको हुन्छ । अर्थात यी अधिकारहरू नभएको खण्डमा कुनै पनि मानवले पूर्णता पाउन सक्दैन । त्यसैले मानवको मानवीय गरिमाको संरक्षण गर्ने तथा मर्यादापूर्ण जीवन यापन गर्न आवश्यक पर्ने अधिकार नै मानव अधिकार हो । मानव अधिकारलाई नागरिक तथा राजनीतिक अधिकार र आर्थिक, सामाजिक तथा साँस्कृतिक अधिकारको रूपमा वर्गीकरण गर्न सकिन्छ। मानव अधिकारभित्र व्यक्तिगत अधिकारसँगै सामूहिक अधिकार पनि पर्दछन्। मानव समूह र आदिवासी जनजातिले सामूहिक रूपमा उपभोग गर्ने अधिकारहरूलाई सामूहिक अधिकार भनिन्छ। जस्तैः शान्तिको

अधिकार, वातावरण र विकासको अधिकार, आदिवासी जनजातिका अधिकार आदि ।

मानव अधिकार कानूनी राज्यको मेरुदण्डको रूपमा रहेको हुन्छ र मानवको जीवन, स्वतन्त्रता र मर्यादासँग सम्बन्धित हुन्छन् जसको पूर्ण प्रत्याभूतिको निम्ति राज्यले अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा विभिन्न किसिमका सन्धिसम्झौताहरू मार्फत प्रतिवद्धता जनाएको हुन्छ । नागरिकका अधिकारहरू संविधान वा मूल कानूनमै व्यवस्था गरिएको हुन्छ । यस्ता अधिकारहरूको पूर्ण प्रत्याभूतिको निम्ति व्यक्तिले राज्य विरुद्धको अधिकार समेत राख्दछ । राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग ऐन, २०६८ को दफा २ ले मानव अधिकार भन्नाले "व्यक्तिको जीवन, स्वतन्त्रता, समानता र मर्यादासँग सम्बन्धित संविधान तथा अन्य प्रचलित कानूनद्वारा प्रदान गरिएका अधिकार सम्झनु पर्दछ र सो शब्दले नेपाल पक्ष भएका मानव अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सन्धिमा निहित अधिकार समेतलाई जनाउँछ" भनी परिभाषित गरेको छ ।

१.३. व्यवसाय र मानव अधिकारको अवधारणा

सामाजिक संरचनाको परिधिभित्र रही कार्य गर्ने हरेकको काम कारबाहीको सकारात्मक वा प्रतिकूल प्रभाव प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा समाजमा पर्ने गर्दछ । यसै सन्र्दभमा समाजमा रही, समाजमा अवस्थित स्रोत साधनको प्रयोग, त्यहाँ बसोबास गर्ने व्यक्तिहरूको योगदानबाट फाइदा लिई सञ्चालित हुने व्यापार व्यवसायहरू सामाजिक हितप्रति उत्तरदायी हुनुपर्छ भन्ने अवधारणाअन्तर्गत संस्थागत सामाजिक दायित्व (Corporate Social Responsibility) को विकास भएको थियो ।

नेपालमा पनि औद्योगिक व्यवसाय सम्बन्धी ऐन, २०७६ को दफा ५४ ले उद्योगहरूलाई व्यावसायिक सामाजिक जिम्मेवारी तोकेको छ। मझौला वा ठूला उद्योग वा वार्षिक पन्ध्र करोड रूपैयाँभन्दा बढी कारोबार गर्ने घरेलु वा साना उद्योगले व्यावसायिक सामाजिक जिम्मेवारी बहन गर्ने प्रयोजनार्थ प्रत्येक आर्थिक वर्षमा वार्षिक खुद मुनाफाको कम्तिमा एक प्रतिशत रकम छुट्ट्याउनु पर्छ। सो बमोजिम छुट्ट्याइएको रकम वार्षिक योजना तथा कार्यक्रम बनाई तोकिएबमोजिमका क्षेत्रमा खर्च गर्नु पर्छ । सो प्रयोजनको लागि प्रत्येक उद्योगले प्रत्येक आर्थिक वर्षमा भएको कारोबारको रकम र सो आर्थिक वर्षका लागि पेश गरिएको व्यावसायिक सामाजिक जिम्मेवारी बहनअन्तर्गतको योजना तथा कार्यक्रमको प्रगति विवरण सो आर्थिक वर्ष व्यतित भएको छ महिनाभित्र सम्बन्धित उद्योग दर्ता गर्ने निकाय समक्ष पेश गर्नु पर्छ। सो विवरणसाथ चालू आर्थिक वर्षको व्यावसायिक सामाजिक जिम्मेवारी बहनको योजना तथा कार्यक्रम समेत संलग्न गरिएको हुनुपर्छ ।

यस दायित्वको पूर्ति बाध्यकारी नभएको हुँदा प्रायजसो व्यवसायहरू पन्छिने प्रवृत्ति भएको तथा पछिल्लो समयमा ठूला लगानीमा केन्द्रित व्यवसायहरूको विकास भएसँगै यसको गम्भीर प्रतिकूल प्रभाव पर्न थालेको परिप्रेक्षमा व्यवसायीहरूलाई व्यक्तिको मानव अधिकारप्रति दायित्वबोध गराउँदै संवेदनशील, उत्तरदायी एवम् जवाफदेही बनाउन "व्यवसाय र मानव अधिकार" को अवधारणाको विकास भएको हो ।

मानव अधिकार संरक्षणको मूल दायित्व राज्यको हुन्छ । मानव अधिकारको सम्मान, संरक्षण र परिपूर्तिको दायित्व पूरा नगर्दा जवाफदेही पनि राज्य नै हुनुपर्छ । मानव अधिकारको संरक्षण गर्ने राज्यको जिम्मेवारीलाई व्यवसाय र मानव अधिकारले अझै फराकिलो बनाएको छ । सरकार तथा राज्यले परम्परागत रूपमा गर्दै आएका वस्तु र सेवा सम्बन्धी अधिकांश कार्यहरू व्यावसायिक क्षेत्रले गरिरहेका छन् । राज्यले निजी क्षेत्रको प्रवर्द्धन गर्दै खुला बजार नीति अवलम्बन गर्दा वस्तु र सेवाका क्षेत्रमा व्यावसायिक क्षेत्रको महत्वपूर्ण भूमिकालाई स्वीकार गरेको छ । यसले सरकारको दायरालाई समेत सहज र साँघुरो बनाइदिएको छ। विगतमा सरकारले गर्दै आएका धेरै कार्यहरू व्यावसायिक क्षेत्रले गर्न सुरु गरेका छन् । कुनै पनि तेश्रो पक्ष अर्थात व्यावसायिक क्षेत्र, व्यक्ति तथा सङ्गठनबाट हुनसक्ने मानव अधिकार उल्लङ्घनबाट संरक्षण गर्ने र उल्लङ्घन भएको खण्डमा पीडितको न्यायमा पहुँच, क्षतिपूर्ति, परिपूरणको व्यवस्था गर्ने दायित्व राज्यको हुने गर्दछ । राज्यले गर्नुपर्ने कतिपय कार्यहरू व्यावसायिक क्षेत्रले सम्पादन गर्न सुरु गरेपछि व्यावसायिक क्षेत्रले मानव अधिकारका मापदण्डहरूको सम्मान गर्दै व्यवसाय सञ्चालनका क्रममा सिर्जना हुनसक्ने मानव अधिकारका प्रतिकूल प्रभावहरू रोक्ने, न्यूनीकरण गर्ने र उल्लङ्घन भएमा उचित सम्वोधनको जवाफदेहीता तथा जिम्मेवारी सम्बन्धित व्यावसायिक प्रतिष्ठानले लिनु नै व्यवसाय र मानव अधिकारको मूल मर्म हो ।

व्यवसायले मानव अधिकारलाई प्रभाव पार्दछ भन्ने विषय लामो समयदेखि नै स्वीकार गरिएको छ । यसका सकारात्मक प्रभावको रूपमा आविष्कार र सेवाहरूको विस्तारले विश्वभरी नै मानव समुदायको जीवनस्तरमा सुधार हुन सक्दछ । तथापि यसका प्रतिकूल प्रभाव पनि छन् । उदाहरणको लागि व्यापारिक गतिविधिले मानव समुदायको जिविकोपार्जनलाई विनाश गर्न सक्दछ । कामदारहरूलाई शोषण गर्न वा समुदायलाई विस्थापन गर्न पनि सक्दछ । राज्य लगायतले गरेको मानव अधिकार हननमा व्यापारिक कम्पनीहरू थप संलग्न हुन सक्दछन् । प्रतिकूल व्यावसायिक क्रियाकलापबाट मानव अधिकार विरुद्धको शान्तिपूर्ण आन्दोलन तथा प्रर्दशनहरू हिंसात्मक रूपमा बदलिन सक्दछन् ।

यद्यपि, अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार सन्धिहरूले सामान्यतया कम्पनी जस्ता निजी क्षेत्रहरूलाई प्रत्यक्ष कानूनी दायित्व सिर्जना गर्न सक्दैनन् । राज्यमा मानव अधिकार संरक्षण गर्न राष्ट्रिय कानून बनाउने र लागू गर्ने जिम्मेवारी हुन्छ, जसको कारण कम्पनीहरूले मानव अधिकारको सम्मान गर्नुपर्दछ । यद्यपि, मानव अधिकारसँग सम्बन्धित सन्धिहरूका दायित्व सामान्यतया राज्यमा नै रहेको हुन्छ । त्यसैले मानव अधिकारसँग सम्बन्धित सन्धिहरूद्वारा सिर्जित दायित्व राज्यमा जति कम्पनीहरूमा समान रूपमा रहँदैन । मानव अधिकारप्रति कम्पनीहरूको कस्तो दायित्व रहन्छ भन्ने विषयमा लामो समयदेखि छलफल हुँदै आएको हो । मानव अधिकारमा पारेको प्रभावलाई सम्वोधनको निम्ति राज्य र व्यापारिक कम्पनीहरूको फरकफरक भूमिका र दायित्वको विषयमा स्पष्ट पार्न निर्देशक सिद्धान्त ल्याइएको हो ।

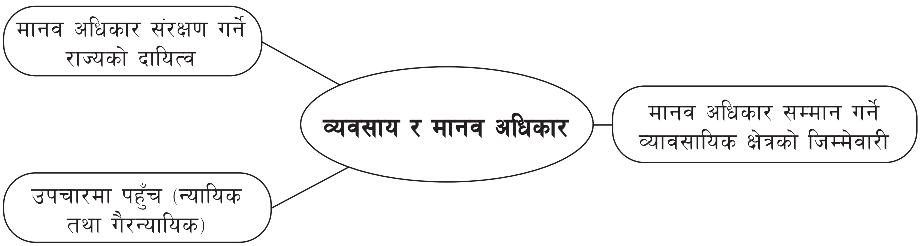
१.४. व्यवसाय र मानव अधिकारसँग सम्बन्धित संयुक्त राष्ट्र सङ्घीय सिद्धान्त, २०११

व्यावसायिक क्रियाकलापबाट मानव अधिकारमा पर्ने प्रतिकूल प्रभावलाई सम्बोधन गर्न तथा यसबाट प्रभावित व्यक्तिको मानव अधिकारलाई सम्मान र संरक्षण गर्दै उपचार प्रदान गर्ने उद्देश्यका साथ संयुक्त राष्ट्रसङ्घका महासचिवका विशेष प्रतिनिधि, जोन रुग्गी (Special Representative of the UN Secretary General) लाई रूपरेखा तयार गर्ने कार्यादेश संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकार परिषद्ले दिएको थयो । कार्यादेश अनुरूप सन् २०११ मा उनले विकास गरेको अवधारणालाई व्यवसाय र मानव अधिकारसँग सम्बन्धित संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय रूपरेखा भनिन्छ । विशेषगरी व्यावसायिक गतिविधिले मानव अधिकारको क्षेत्रमा पार्ने प्रभाव र व्यवसायको मानव अधिकारप्रतिको दायित्व स्पष्ट नभएकोले यस्तो अध्ययन गर्न लगाइएको थियो । विशेष प्रतिनिधिले सरकार तथा व्यावसायिक क्षेत्रका प्रतिनिधिहरू, नागरिक समाज र व्यापारिक गतिविधिले प्रभाव परेका समुदायसँग परामर्श तथा अनुसन्धान गरी रूपरेखा तयार गरेका थिए ।

सन् २००८ मा जोन रुग्गीले विकास गरेको “मानव अधिकारको संरक्षण, सम्मान र उपचारमा पहुँच” सम्बन्धी व्यवसाय र मानव अधिकारको फ्रेमवर्कलाई मानव अधिकार परिषद्मा प्रस्तुत गरे । यसलाई परिषद्ले स्विकार गऱ्यो र कार्यान्वयन खाका निर्माणको लागि तीन वर्ष थप गरिदियो । विशेष प्रतिनिधिको प्रतिवेदन सन् २०११ मा संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकार परिषद्ले मार्गदर्शक सिद्धान्तको रूपमा सर्वसम्मतिले स्वीकारेको सिद्धान्त नै व्यवसाय र मानव अधिकारसँग सम्बन्धित संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय सिद्धान्त हो । सन् २०११ को जुनमा जारी गरिएको व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी

मार्गनिर्देशक सिद्धान्तले विश्वव्यापी मापदण्ड स्थापित गरेको र सोको परिपालना सबै राष्ट्र तथा व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूले गर्ने अपेक्षा गरिएको छ । तर यी सिद्धान्तहरू आफैँमा कानूनी रूपमा बन्धनकारी भने छैनन्, तथापि मानव अधिकारसँग सम्बन्धित कर्तव्यलाई भने सृजना गर्दछन् । मार्गनिर्देशक सिद्धान्तहरूले प्रयोगमा रहेका राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरूलाई राज्य र व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूको प्रयोगका लागि विस्तृतीकरण गरेको छ । मार्गनिर्देशक सिद्धान्तहरूले कम्पनीले मानव अधिकारको परिपालनाका लागि लिनुपर्ने विशिष्ट कदमहरूको रूपरेखा तयार पारेको छ ।

यसका मुख्य तीन खम्बा छन् (Three Pillars of UN Guiding Principles on BHR) । जस अन्तर्गत निम्न विषयहरू समाविष्ट भएका छन् :



यी मार्गदर्शक सिद्धान्तहरू सबै राज्यहरू र बहुराष्ट्रिय तथा अन्य सबै व्यावसायिक क्षेत्रहरूमा तिनीहरूको आकार, क्षेत्र, अवस्थिति, स्वामित्व र संरचना जे-जस्तो भएपनि समान रूपमा लागू हुन्छन् । यी मार्गदर्शक सिद्धान्तहरूले मानव अधिकारको सम्मान गर्ने संस्थागत उत्तरदायित्वसम्बन्धी आधारभूत सिद्धान्तहरू उल्लेख गरेको छ । जुन सिद्धान्तहरू यस प्रकार रहेका छन् ।

- व्यावसायिक क्षेत्रहरूले मानव अधिकारको सम्मान गर्नुपर्दछ । यसको अर्थ तिनीहरूले अरुको मानव अधिकार उल्लङ्घन गर्नु हुँदैन र आफू संलग्न रहेको कार्यबाट मानव अधिकारमा पर्न सक्ने नकारात्मक प्रभावको सम्बोधन गर्नु पर्दछ ।
- मानव अधिकारको सम्मान गर्ने उत्तरदायित्व पूरा गर्न व्यावसायिक क्षेत्रहरूले : (क) आफ्नो क्रियाकलापका माध्यमबाट मानव अधिकारमा नकारात्मक प्रभाव पर्ने खालको काम गर्दैनन् र यस्ता प्रभाव परेको खण्डमा तिनलाई सम्बोधन गर्दछन्, (ख) आफनो कारणले मानव अधिकारमा नकारात्मक प्रभाव परेको नभए तापनि आफ्नो व्यावसायिक सम्बन्धका कारणबाट व्यवसायको सञ्चालन, उत्पादन वा सेवासँग

प्रत्यक्ष रूपले मानव अधिकारमा प्रतिकूल प्रभाव परेको भएमा त्यस्ता प्रभावलाई रोक्न वा कम गर्न चाहन्छन् ।

- मानव अधिकारको सम्मान गर्नुपर्ने व्यावसायिक क्षेत्रहरूको दायित्व तिनीहरूको आकार, क्षेत्र, सञ्चालनको सन्दर्भ, स्वामित्व र संरचना जे जस्तो भए पनि सबैमा समान रूपमा लागू हुन्छ । तर व्यावसायिक क्षेत्रहरूले सो उत्तरदायित्व पूरा गर्न उपलब्ध गराउने साधनको मात्रा र जटिलता तथा मानव अधिकारमा पर्ने नकारात्मक प्रभावको गम्भीरता फरकफरक हुन सक्दछ ।

- मानव अधिकारको सम्मान गर्ने उत्तरदायित्व पूरा गर्न व्यावसायिक क्षेत्रहरूले आफ्नो आकार र परिस्थिति सुहाउँदा देहायबमोजिमका नीति तथा प्रक्रियाहरू समेत अवलम्बन गर्नु पर्दछ : (क) मानव अधिकारको सम्मान गर्ने आफ्नो उत्तरदायित्व पूरा गर्ने नीतिगत प्रतिबद्धता, (ख) मानव अधिकारमा तिनीहरूले पारेको प्रभावलाई कसरी पहिचान, रोकथाम, न्यूनीकरण गर्ने र कसरी सम्बोधन गर्ने भन्ने समेतका मानव अधिकार सम्बन्धी उपयुक्त परिपालना प्रक्रिया, (ग) आफ्नो कारणबाट मानव अधिकारमा परेको नकारात्मक प्रभावको उपचारलाई सबल पार्ने प्रक्रियाहरू ।

१.५ मानव अधिकार परिपालनाको सिद्धान्त (Principle of Due Diligence)

व्यवसायले मानव अधिकारमा पार्ने सम्भावित र वास्तविक प्रतिकूल असरलाई सक्रियताका साथ व्यवस्थापन गर्नुपर्ने अवधारणालाई मानव अधिकारको परिपालनाको सिद्धान्तले प्राथमिकतामा राख्दछ । संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय साधारण सभालाई व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी कार्यदले पेश गरेको प्रतिवेदनमा यसका चार वटा मुख्य चरणहरू उल्लेख गरिएको छ । यसलाई पूर्ति गर्नको लागि कम्पनीहरूले निम्न कदमहरू चाल्नुपर्ने भनी उल्लेख भएको पाइन्छ :

- मानव अधिकारमा पर्नसक्ने सम्भावित र वास्तविक प्रतिकूल असरलाई पहिचान गरी मूल्याङ्कन गर्ने ।

- प्रभाव मूल्याङ्कनबाट पत्ता लागेका तथ्यहरूको निष्कर्षलाई एकीकृत गरी आवश्यक कार्य गर्ने ।

- कार्य र उपायहरूको प्रभावकारिता पत्ता लगाउने ।

- प्रभावलाई कसरी सम्बोधन गरिन्छ भन्ने विषयमा सरोकारवालालाई जानकारी दिने ।

मानव अधिकारको परिपालनाको मुख्य उद्देश्य मानवमा पर्ने प्रतिकूल प्रभावलाई रोकथाम गर्नु हो । यसले मानवीय जोखिमसँग सरोकार राख्दछन कि व्यवसायलाई पर्ने जोखिम । यो प्रक्रियागत रूपमा निरन्तर गरिरहनुपर्ने हुन्छ किन कि समयक्रमअनुसार जोखिम पनि परिवर्तन भइरहन्छ । साथै, सरोकारवालाहरूको अर्थपूर्ण सहभागितामा, विशेषगरी प्रभावित सरोकारवालाहरू, मानव अधिकार रक्षक, श्रम सङ्गठन तथा तल्लो तह र तप्काका सङ्गठनहरू समेतको सहभागितामा यो प्रक्रियाको निरन्तरता हुनुपर्दछ । मानव अधिकार रक्षकहरूका तथा अन्य आलोचनात्मक आवाजहरूलाई विचार गरी समयमा नै सम्बोधन गरिनुपर्दछ ।

१.५.१. मार्गदर्शक सिद्धान्तमा मानव अधिकारको परिपालना सम्बन्धी व्यवस्था

मानव अधिकारको परिपालना सम्बन्धमा तपसिलबमोजिमका मार्गदर्शक सिद्धान्तहरूले उल्लिखित अनुसार व्यवस्था गरेको देखिन्छ ।

मार्गदर्शक सिद्धान्त १७ : मानव अधिकारमा आफूले पारेका नकारात्मक प्रभावलाई आफैंले कसरी सम्बोधन गर्दछन् भन्ने पहिचान, रोकथाम, न्यूनीकरण र लेखाजोखा गर्न व्यावसायिक क्षेत्रहरूले मानव अधिकार सम्बन्धी उपयुक्त परिपालनाको काम गर्नुपर्दछ । वास्तविक र संभाव्य मानव अधिकार प्रभावहरूको मूल्याङ्कन, निष्कर्षलाई एकीकृत गर्ने र सोउपर कार्य गर्ने, प्रतिक्रिया दिने र परेका प्रभावलाई सम्बोधन गर्ने जस्ता विषयको सम्प्रेषण गर्ने कुराहरू यस प्रक्रियामा समावेश हुन्छन् ।

मानव अधिकार परिपालनाअन्तर्गत निम्न कार्यहरू गर्नु पर्दछ : (क) व्यावसायिक क्षेत्रले आफ्ना क्रियाकलापका माध्यमबाट सिर्जना गरेका वा आफ्नो व्यावसायिक सम्बन्धका व्यावसायिक क्षेत्रको सञ्चालन, उत्पादन वा सेवाका कारण प्रत्यक्ष रूपमा मानव अधिकारमा परेको नकारात्मक प्रभावहरूलाई समेट्नुपर्दछ । (ख) परिपालना व्यावसायिक क्षेत्रको आकार, मानव अधिकारमाथिको गम्भीर प्रभावको जोखिम तथा यसको सञ्चालनको प्रकृति तथा सन्दर्भअनुसार फरक पर्दछ । (ग) व्यावसायिक क्षेत्रको सञ्चालनका तरिकामा क्रमिक विकास हुने भएकाले मानव अधिकारका जोखिमहरू पनि समयक्रममा परिवर्तन हुन्छ सक्छन् भन्ने कुरा बुझेर नियमित रूपमा कार्य गर्नु पर्दछ ।

मार्गदर्शक सिद्धान्त १८ : मानव अधिकार सम्बन्धी जोखिमको न्यूनीकरण गर्न व्यावसायिक क्षेत्रहरूले आफ्नै क्रियाकलापका माध्यमले वा व्यापारिक सम्बन्धको परिणामस्वरूप मानव अधिकारमा पर्न सक्ने वास्तविक वा सम्भाव्य नकारात्मक प्रभावहरूको पहिचान र मूल्याङ्कन गर्नु पर्दछ । यस प्रक्रियाले : (क) आन्तरिक वा स्वतन्त्र बाह्य मानव अधिकार सम्बन्धी

विज्ञताको उपयोग गर्नु पर्दछ । (ख) व्यावसायिक क्षेत्रको आकार तथा सञ्चालनको प्रकृति र सन्दर्भसँग सुहाउँदो हुने गरी सम्भाव्य रूपमा प्रभावित समूह र अन्य सरोकारवालाहरूसँग अर्थपूर्ण परामर्शमा संलग्न हुनु पर्दछ ।

मार्गदर्शक सिद्धान्त १९ : मानव अधिकारमा पर्ने नकारात्मक प्रभावलाई रोक्न तथा न्यूनीकरण गर्न व्यावसायिक क्षेत्रहरूले गरेका प्रभाव मूल्याङ्कनका निष्कर्षहरूलाई आन्तरिक कार्य र प्रक्रियाहरूलाई एकीकृत गरी उपयुक्त कारबाही गर्नु पर्दछ ।

(क) प्रभावकारी एकीकरणमा देहायका कुराहरू आवश्यक हुन्छन् : (अ) यस्ता प्रभावहरूलाई सम्बोधन गर्ने उत्तरदायित्व व्यावसायिक क्षेत्रभित्रको उपयुक्त स्तर र कार्यलाई तोकिएको हुन्छ । (आ) आन्तरिक निर्णय गर्ने कार्य, बजेट बाँडफाँड र अनुगमन प्रक्रियाले यस्ता प्रभावहरू घटाउन प्रभावकारी रूपमा कार्य गर्दछ ।

(ख) उपयुक्त कारबाही देहायका आधारमा फरक फरक हुन्छ : (अ) व्यावसायिक क्षेत्रको कार्यबाट कुनै नकारात्मक प्रभाव उत्पन्न भएको हो होइन वा व्यावसायिक क्षेत्रको सञ्चालन, उत्पादन वा सेवासँग सो प्रभाव प्रत्यक्ष रूपमा सम्बन्धित भएको कारणले यस्तो कार्यमा सो व्यावसायिक क्षेत्र एक्लै संलग्न भएको हो वा होइन ? (आ) सो नकारात्मक प्रभावलाई सम्बोधन गर्ने यसको कार्यक्षेत्रगत सीमा ।

मार्गदर्शक सिद्धान्त २० : मानव अधिकारमाथि परेका नकारात्मक प्रभावहरूको सम्बोधन भइरहेको छ, छैन भन्ने सुनिश्चित गर्न व्यावसायिक क्षेत्रहरूले आफूले गरेको कारबाहीको प्रभावकारितालाई पछ्याइरहनु पर्दछ । त्यस्तो कार्य : (क) उपयुक्त गुणात्मक र परिमाणात्मक सङ्केतहरूमा आधारित हुनु पर्दछ, (ख) प्रभावित सरोकारवालाहरूलगायत आन्तरिक र बाह्य दुबै स्रोतहरूबाट प्राप्त पृष्ठपोषणको उपयोग गर्नु पर्दछ ।

मार्गदर्शक सिद्धान्त २१ : मुख्यतः प्रभावित सरोकारवाला वा तिनीहरूका तर्फबाट चासो व्यक्त गरेको अवस्थामा व्यावसायिक क्षेत्रहरूले कसरी उनीहरूले मानव अधिकारमा पर्न सक्ने प्रभावहरूलाई सम्बोधन गर्दछन् भन्ने व्याख्या गर्न र यसको सूचना सम्प्रेषण गर्न तयार रहनु पर्दछ । व्यवसाय वा त्यसको सञ्चालन वा त्यस्तो व्यवसाय सञ्चालन गर्ने सन्दर्भले गम्भीर मानव अधिकार प्रभावहरूको जोखिममा रहेका व्यावसायिक क्षेत्रहरूले कसरी त्यसको सम्बोधन गर्दछन् भन्ने बारेमा औपचारिक रूपले प्रतिवेदन दिनु पर्दछ ।

सबै घटनाहरूमा सञ्चारले निम्न कार्यहरू गर्नु पर्दछ : (क) व्यावसायिक क्षेत्रले मानव अधिकारमा पार्ने प्रभावहरू उपर प्रतिबिम्बित हुने स्वरूप र सोको निरन्तरता सञ्चारमा

उल्लेख हुनु पर्दछ र ती जानकारी लक्षित स्रोताहरूमाझ पुग्नु पर्दछ । (ख) कुनै खास मानव अधिकारमा परेको प्रभाव उपर व्यावसायिक क्षेत्रको प्रतिक्रियाको पर्याप्तताको मूल्याङ्कन गर्न यथेष्ठ जानकारी उपलब्ध गराउनु पर्दछ । (ग) परिणाम स्वरूप सञ्चारले प्रभावित सरोकारवाला, कर्मचारी वा व्यापारिक गोपनीयताको वैधानिक आवश्यकताहरू उपर जोखिम सिर्जना गर्नु हुँदैन ।

मार्गदर्शक सिद्धान्त २३ : सबै अवस्थामा व्यावसायिक क्षेत्रहरूले निम्न कार्य गर्नु पर्दछ : (क) जहाँसुकै व्यवसाय सञ्चालन भए तापनि लागू हुने कानूनको पालना गर्नु पर्दछ र अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा मान्यताप्राप्त मानव अधिकारको सम्मान गर्नु पर्दछ । (ख) परस्पर विरोधी विकल्पहरूको सामना गर्दा अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा मान्यता प्राप्त मानव अधिकारका सिद्धान्तहरूलाई सम्मान गर्ने तरिकाहरूको खोजी गर्नु पर्दछ । (ग) जहाँसुकै सञ्चालन भए तापनि मानव अधिकारको व्यापक उल्लङ्घनको जोखिमलाई कानून परिपालनाको विषयका रूपमा लिनु पर्दछ ।

मार्गदर्शक सिद्धान्त २४ : मानव अधिकारमाथि परेका वास्तविक र सम्भाव्य प्रतिकूल प्रभावहरूलाई सम्बोधन गर्न कारबाहीलाई प्राथमिकता दिन आवश्यक भएमा व्यावसायिक क्षेत्रहरूले सबैभन्दा बढी गम्भीर वा ढीलो कारबाही गर्दा उपचार गर्न नै नसकिने अवस्था भएकालाई प्राथमिकतामा राखी त्यस्ता प्रतिकूल प्रभावहरू रोक्न वा न्यून गर्न खोज्नु पर्दछ ।

१.६. व्यवसायजन्य क्रियाकलापले मानव अधिकारमा पार्ने प्रभाव

व्यावसायिक प्रतिष्ठानका क्रियाकलापहरूले मानव अधिकार उपभोगमा प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा सकारात्मक वा प्रतिकूल प्रभाव पार्दछन् । अनुभवहरूले के देखाउँदछ भने जहाँ प्रतिष्ठानहरूले जोखिमप्रति पर्याप्त ध्यान दिदैनन्, त्यहाँ मानव अधिकारको उल्लङ्घन हुने सम्भावना अधिक हुन्छ । प्रतिष्ठानहरूले तिनीहरूका कामदार, करारका कामदार, उपभोक्ता, ग्राहक तथा आपूर्ति श्रृङ्खलामा काम गर्ने कामदार, कम्पनीको कार्यक्षेत्र वरिपरिका बासिन्दा, कम्पनीको उत्पादन प्रयोगकर्ता तथा अन्य सेवाग्राही समेतका अधिकारमा प्रभाव पार्न सक्दछन् । अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा पहिचानयुक्त मानव अधिकारका सम्पूर्ण श्रृङ्खलामा नै प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा तिनीहरूको प्रभाव पर्न सक्दछ ।

व्यवसायसँग जोडिएर आउने व्यक्तिगत, सामाजिक, साँस्कृतिक, आर्थिक, वातावरणीय लगायतका आयामहरूले मानव अधिकारमा प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष प्रतिकूल प्रभाव पार्दछ । यसमा विशेषतः व्यवसायीहरूले कामदारहरूको लागि कार्यस्थलमा सुरक्षित वातावरण सिर्जना नगर्ने, सो को परिणामस्वरूप कामदारको ज्यान जोखिममा पर्ने, कामदारको

सामाजिक सुरक्षाको विषयलाई बेवास्ता गर्ने, गैरकानूनी रूपमा बालबालिकालाई जोखिमयुक्त कार्यमा लगाउने, व्यवसाय सञ्चालनबाट परेको वातावरणीय प्रभावबाट व्यक्तिको स्वास्थ्य र जीवनमा पर्ने असरको अवमूल्यन गर्ने, आदिवासी जनजातिको परम्परागत स्रोतको प्रयोगको अधिकारमा हस्तक्षेप, उपभोक्ताको अधिकारलाई बेवास्ता तथा हानिकारक वस्तु उत्पादन, सेवाको न्यूनगुणस्तर जस्ता कामकारबाहीहरू पर्दछन् । यस्ता कार्यबाट देहायका मानव अधिकारमा गम्भीर रूपमा असरहरू पर्दछन् :

- पर्याप्त जीवनस्तरको अधिकार
- न्यायोचित र अनुकूल कार्य अवस्था
- पानी र स्वच्छतासम्बन्धी अधिकार
- शिक्षाको अधिकार
- सूचनामा पहुँचको अधिकार
- भेदभाव विरुद्धको अधिकार
- विकासको अधिकार
- श्रमिक र आदिवासी जनजातिको अधिकार

१.६.१. व्यवसायजन्य क्रियाकलापले सामूहिक अधिकारमा पार्ने प्रभाव

व्यावसायिक प्रतिष्ठानका क्रियाकलापहरूले सम्पूर्ण मानव अधिकार उपभोगमा प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा सकारात्मक वा प्रतिकूल प्रभाव पार्दछन् । तिनीहरूले अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा मान्यताप्राप्त दस्तावेजहरू आदिवासी र आदिम व्यक्तिसम्बन्धी महासन्धि, १९८९ (नं १६९), Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989, आदिवासी जनजातिको अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय घोषणापत्र, २००७ ले प्रत्याभूत गरेका सामूहिक अधिकारको उपभोगमा समेत प्रभाव पार्न सक्दछन् । स्थानीय बासिन्दाको सहमति र परामर्श बिना सरकारले व्यावसायिक क्रियाकलाप सञ्चालनको लागि जग्गा अधिग्रहण गरेको खण्डमा परम्परागत रूपमा महत्व बोकेको जमिनको अधिग्रहण हुन जाने र त्यहाँ बसोबास गर्ने आदिवासी जनजातिलगायतका नागरिकको आत्मनिर्णयको अधिकारमा प्रतिकूल प्रभाव पर्न जाने हुन्छ । यसमा जग्गा अधिग्रहण गर्दा, व्यावसायिक कम्पनीको स्थापना गर्दा र व्यावसायिक क्रियाकलाप सञ्चालन गर्दा नागरिकको अधिकारमा प्रभाव पर्ने देखिन्छ ।

व्यावसायिक क्रियाकलाप सञ्चालन गर्दा कतिपय समुदायलाई नै स्वेच्छाचारी वा अनुचित किसिमले अन्यत्र स्थानान्तरण गरिनसक्छ । यसरी स्थानान्तरण गर्दा प्रयाप्त सूचना, परामर्श बिना (आदिवासी जनजातिको हकमा सुसूचित र सहमतिबिना) र क्षतिपूर्ति नदिई स्थानान्तरण गर्नु हुँदैन । कतिपय देशका कम्पनीमा नीतिगत रूपमा नै कामदारलाई वैधानिक रूपमा सुरक्षाको मापदण्डमा कुनै प्रतिकूल प्रभाव नपारेता पनि उनीहरूको आस्था प्रतिविम्बित गर्ने लुगा वा लोगो लगाउन दिइँदैन । त्यसैगरी उनीहरूको धार्मिक आस्था अनुरूपको धार्मिक बिदामा पनि प्रतिबन्ध लगाउने गरिन्छ । १८ वर्षमुनिका व्यक्तिलाई जोखिमपूर्ण कार्य गर्नुपर्ने व्यावसायिक क्रियाकलाप सञ्चालन गर्ने जस्तै : उखु काट्ने वा खानीमा काम लगाउने जस्ता कार्य मानव अधिकारको उल्लङ्घन हुन्छ ।

व्यावसायिक क्रियाकलापले परम्परागतलगायतका पानीका स्रोतहरूलाई प्रदुषित गर्ने कार्य भएमा स्थानीय समुदायको स्वच्छ खानेपानीको पहुँचको अधिकारमा उल्लेखनीय रूपमा हस्तक्षेप गर्दछ । यस्तो अवस्थामा, महिला तथा किशोरीहरू जसको घरमा पानी ल्याउने जिम्मा हुन्छ, उनीहरूलाई अझ बढी प्रतिकूल प्रभाव पर्दछ । यस्तो पानीको प्रदूषणले वरिपरिका समुदायका मानिसहरू तथा व्यावसायिक प्रतिष्ठानमा काम गर्ने कामदारको स्वास्थ्यको अधिकारमा समेत प्रतिकूल प्रभाव पर्दछ । यति मात्र हैन, प्राकृतिक स्रोतको निकासी वा नयाँ निर्माण जस्ता क्रियाकलापबाट (जस्तै पाइपलाइन वा कुनै पूर्वाधार निर्माणका लागि तार जमिनमुनि बिछ्याउँदा) साँस्कृतिक महत्वको स्थान, ज्ञान तथा साँस्कृतिक सम्पदा विशेषबाट समुदायलाई अलग्याउने कार्य भएमा उनीहरूको अधिकारमा प्रतिकूल प्रभाव पर्दछ ।

१.६.२. वातावरणमा पर्न सक्ने प्रतिकूल प्रभाव

व्यावसायिक क्रियाकलापबाट वातावरणमा गम्भीर प्रतिकूल प्रभाव पर्न सक्ने हुन्छ । वातावरणमा परेको प्रभाव मानव स्वास्थ्यका दृष्टिकोणले घातक र दीर्घकालीन हुन्छ । जसका कारण जलवायु परिवर्तन भई अतिवृष्टि, अनावृष्टि, प्राकृतिक प्रकोप जस्ता समस्याहरू निम्तिन सक्दछन् । त्यसरी नै, विभिन्न सामाग्री उत्पादन गर्ने कम्पनीहरूबाट निस्कने धुवाँधुलोबाट हुने वायु प्रदूषण र ध्वनि प्रदूषणबाट प्रत्यक्ष रूपमा प्रभावित भई स्वास्थ्य र जीवनको अधिकारमा नै असर पर्दछ । कृषिजन्य फार्मबाट निस्किएको फोहोर दुर्गन्ध र प्रदूषणले आसपासका क्षेत्रमा झिँगाको प्रकोप बढी स्थानीय जनतामा रोग फैलिएर बिरामी पर्न गई स्वास्थ्यको अधिकार र स्वच्छ वातावरणमा बाँच्न पाउने अधिकारमा प्रतिकूल प्रभाव पर्ने हुन्छ ।

विकास निर्माणलगायतका कार्यबाट हुने वातावरण प्रदूषणले जनमानसमा गम्भीर स्वास्थ्यसम्बन्धी असर पुगेको र विभिन्न परियोजनाहरूको कार्यान्वयनका क्रममा निस्कने धुलो, सवारी साधनहरूबाट फ्याँकिने धुवाँ तथा धुलो, विभिन्न कल कारखानाहरू तथा अस्पतालबाट सिर्जित तथा निस्काषित रसायनयुक्त फोहोरमैला, इँटाभट्टाबाट निष्काशित धुवाँ धुलो, फोहोर सङ्कलन कार्य नियमित र व्यवस्थित नहुँदा सोबाट निस्किएको फोहोरजन्य पदार्थहरू तथा सङ्कलित फोहोरको व्यवस्थित र वैज्ञानिक विर्सजन र स्थायी विर्सजन स्थलको अभावका कारण सोबाट निस्किएको लिचर्डलगायतका फोहोरहरूबाट मानव स्वास्थ्यमा प्रतिकूल प्रभाव पर्ने हुन्छ ।

व्यावसायिक कम्पनीहरूले ढल तथा खानेपानीको सुरक्षित र व्यवस्थित निकास तथा वितरण नगरेका कारण सोबाट सृजित फाहोरहरूबाट स्वास्थ्यको अधिकार र स्वच्छ खानेपानीको अधिकारमा प्रतिकूल प्रभाव पर्ने हुन्छ । निर्माण सामग्रीहरू सार्वजनिक स्थल तथा सार्वजनिक सडकपेटीमा थुपारिएका कारण सोबाट सिर्जित फोहोर तथा धुलोबाट वातावरण दूषित हुन गई मानव स्वास्थ्यमा गम्भीर असर परी स्वच्छ वातावरणमा बाँच्न पाउने मौलिक हक हनन हुनुको साथै मानव अधिकार उपभोगमा गम्भीर असर पर्न सक्दछ । त्यसैगरी, हवाई कम्पनीहरूले दुर्गम क्षेत्रहरूमा अव्यवस्थित र अपारदर्शी रूपमा हवाई टिकट वितरण गर्ने गर्दा व्यक्तिको मर्यादासम्बन्धी अधिकार, स्वतन्त्र आवागमनको अधिकार, सूचनाको अधिकार, क्षतिपूर्तिको अधिकार, प्रजनन स्वास्थ्यलगायतका अधिकारहरूको उल्लङ्घन हुन सक्दछ ।

१.६.३ आदिवासी जनजाति तथा स्थानीय समुदायलाई पर्ने प्रभाव

व्यावसायिक प्रतिष्ठानका क्रियाकलापहरूले मानव अधिकार उपभोगमा प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा सकारात्मक वा प्रतिकूल प्रभाव पार्दछन् । व्यावसायिक क्रियाकलापहरूले आदिवासी, महिला, सिमान्तकृत समुदाय, अपाङ्गता भएकाहरू र बालबालिकाहरू बढी जोखिममा पर्दछन् । उनीहरूलाई फरक तरिकाले हेरिनु पर्दछ ।

व्यावसायिक क्रियाकलापहरूले व्यक्तिगत अधिकारलाई मात्र हैन, सामूहिक अधिकारलाई पनि प्रभाव पार्दछन् । आदिवासी जनजातिको सामूहिक अधिकारलाई अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन, आदिवासीसम्बन्धी महासन्धि, १९८९ (सङ्ख्या १६९), Indigenus and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169) अर्थात आईएलओ १६९, आदिवासी जनजातिहरूको अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय घोषणापत्र २००७, United Naitons Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (UNDRIP), 2007 जस्ता अन्तर्राष्ट्रिय

कानूनहरूले प्रत्याभूत गरेका छन् ।

यी काननूहरूले आत्मनिर्णित विकास, अर्थपूर्ण परामर्श, सहभागिता, स्वतन्त्र अग्रिम जानकारीसहित मञ्जुरी Free, Prior and Informed Consent (FPIC) को अधिकार, भूमि, भूक्षेत्र र स्रोतमाथिको अधिकार जस्ता अधिकारहरूको सुनिश्चित गरेको छ। FPIC आदिवासी जनजातिहरूको सामूहिक अधिकार हो, जसले आदिवासी जनजातिहरूको सामूहिक सहभागिता र निर्णय प्रक्रियालाई प्रवर्द्धन गर्दछ । आदिवासी जनजातिहरूको भूमि, भूक्षेत्र र स्रोतहरूलगायत उनीहरूको अन्य अधिकारलाई प्रभाव पार्ने कुनै पनि क्रियाकलाप गर्नु अगाडि मञ्जुरी लिनु पर्दछ भन्ने कुरा नै FPIC हो। यस अधिकारअन्तर्गत आदिवासीहरू जनजातिलाई प्रभाव पार्ने गतिविधिहरूको सम्बन्धमा सो गतिविधिहरू स्वीकार वा अस्वीकार गर्ने अधिकार आदिवासी जनजातिलाई प्रदान गरिएको छ। यसको अर्थ कुनै पनि व्यवसाय वा अन्य क्रियाकलापहरूले उनीहरूलाई नकारात्मक असर पर्दछ भने उनीहरूको सहमति र मञ्जुरी कायम गरिनु पर्दछ भन्ने हो ।

१.६.४ बालबालिकामा पर्ने प्रतिकूल प्रभाव

चौध वर्षभन्दा कम उमेरका बालबालिकाहरूलाई आर्थिक वा अन्य कुनै फाइदा वा अवसरका लागि श्रममा संलग्न गराउनु र १५ देखि १८ वर्ष उमेर समूहका बालबालिकालाई शैक्षिक तथा अन्य अवसरहरूमा असर पुग्ने गरी र कानूनले तोकिदिएको भन्दा बढी समय र बढी काम लगाउनु बालश्रम शोषण हो । नेपालमा अहिले पनि धेरै बालबालिकाहरू श्रममा संलग्न छन्। नेपाल सरकारले तत्काल उन्मूलन गर्नुपर्ने विभिन्न श्रम क्षेत्रहरूलाई निकृष्ट बालश्रमको क्षेत्रमा राखेको छ । ती हुन् : घरेलु बालश्रम, खानी तथा इटा भट्टामा काम गर्ने बालबालिका, बालभरिया, सडक बालबालिका, कार्पेट कारखानामा काम गर्ने बालबालिका, गिट्टी कुट्ने पेसामा संलग्न बालबालिका, बाल बँधुवा मजदूर तथा बेचबिखनमा परेका बालबालिकाहरू ।

बाल यौनदुर्व्यवहार तथा शोषण नेपालमा बालबालिकाहरू यौन दुर्व्यवहार तथा शोषणबाट पनि पीडित तथा प्रभावित भएका छन्। बालबालिकाहरूमाथि यौन आशयका साथ गरिने कुनै पनि व्यवहारहरू यौनदुर्व्यवहार हुन्। यस्ता व्यवहारहरूमा बलात्कार, बलात्कार प्रयास, अश्लिल हाउभाउ, इसारा, बोली व्यवहार तथा चित्रण आदि पर्दछन्। बालबालिकाहरूसँग यौन आशयका साथ गरिएका व्यवहारहरूलाई आर्थिक वा अन्य लाभको स्रोत बनाउनु नै यौन शोषण हो। नेपालमा बालबालिकाहरू विभिन्न कारणले गर्दा पारिवारिक बिछोड, परित्यक्तता तथा अभिभावकत्व विहीनताको सिकार बन्न पुगेका छन्। यसरी पारिवारिक

बिछोडमा परेका बालबालिकाहरू विभिन्न शारीरिक तथा मानसिक हिंसा एवम् दुर्व्यवहारका शिकार हुने खतरामा त हुन्छन् नै । साथै पहिचान, नागरिकता जस्ता अधिकारहरूबाट वञ्चित हुन्छन् र अपराधीकरणको सिकार बन्न सक्छन् ।

दूत गतिमा हुने शारीरिक तथा मनोसामाजिक विकासले गर्दा बालबालिकाको वयस्कहरूको भन्दा फरक किसिमको अस्तित्व र विकास सम्बन्धी आवश्यकता हुन्छ। बालबालिकाहरूले विशेष रूपमा आपतकालीन अवस्थामा हिंसा, शोषण, तथा दूराचार जस्ता सङ्कटापन्न अवस्था भोग्नुपर्ने हुन्छ । जलवायु परिवर्तन र प्रदूषणको प्रभाव वयस्कहरूलाई भन्दा बालबालिकालाई बढी घातक र दीर्घकालीन रूपमा पर्दछ । यसरी नै, बालबालिकाले उनीहरूको घरपरिवार, समुदाय र समाजमा महत्वपूर्ण योगदान दिन सक्दछन्। बालबालिका व्यावसायिक क्षेत्रका उपभोक्ता, भविष्यका रोजगारकर्मी तथा व्यावसायिक नेतृत्वका रूपमा महत्वपूर्ण सरोकारवाला हुन् । जहाँ व्यावसायिक क्रियाकलाप सञ्चालन हुन्छ त्यहाँको समुदाय र वातावरणका सदस्य पनि हुन् ।

व्यावसायिक क्षेत्रले बालअधिकारको सम्मानका लागि के कसरी कार्य गर्नुपर्दछ भन्ने सम्बन्धमा युनिसेफ, सेभ द चिल्ड्रेनलगायतका संस्थाहरूको पहलमा बालअधिकार र व्यवसाय सम्बन्धी सिद्धान्तहरू, २०१२ जारी भएको छ । यी सिद्धान्तहरूले संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी मार्गदर्शक सिद्धान्तको परिपूरकको रूपमा कार्य गर्दछन् तथा बालअधिकार महासन्धि र संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी मार्गदर्शक सिद्धान्तमा आधारित छन् ।

बालअधिकार र व्यवसायसम्बन्धी सिद्धान्तहरूले व्यावसायिक क्षेत्रले आफ्ना हरेक क्रियाकलाप, व्यावसायिक सम्बन्ध, कार्यस्थल, बजार, समुदाय र अन्य सबै वातावरणमा पनि बालअधिकारको सम्मान र सहयोग गर्नुपर्ने कुरा उल्लेख गरेको छ। यस सिद्धान्तले व्यावसायिक क्षेत्रले बालअधिकारमा पर्ने प्रतिकूल प्रभावको रोकथाम तथा सम्बोधनका लागि विस्तृत कार्यहरूको पहिचान पनि गरेको छ । साथै, बालअधिकारलाई प्रवर्द्धन गर्नको लागि आवश्यक कदम चाल्न पनि व्यावसायिक क्षेत्रलाई प्रोत्साहित गरेको छ । यस सिद्धान्तले सबै व्यावसायिक क्षेत्रहरूको निम्नानुसारको जिम्मेवारी हुने कुरा उल्लेख गरेको छ :

१. बालअधिकार संरक्षणको दायित्व पूरा गर्नु तथा बालअधिकारको लागि सहयोग गर्नु ।

२. सबै प्रकारका व्यापारिक क्रियाकलापहरू तथा सम्बन्धहरूमा बालश्रम उन्मूलनको

लागि योगदान गर्नु ।

३. वयस्क कामदार, अविभावक तथा सहयोगीलाई स्वच्छ काम प्रदान गर्नु ।

४. सबै प्रकारका व्यावसायिक क्रियाकलाप तथा सुविधाहरूमा बालबालिकाको सुरक्षा र संरक्षणको सुनिश्चितता गर्नु ।

५. सुरक्षित उत्पादन तथा सेवा प्रदान र बालअधिकारमा सहयोग गर्ने कुराको सुनिश्चितता गर्नु।

६. बजारीकरण तथा विज्ञापनमा बालअधिकारको सम्मान र सहयोग गर्नु ।

७. वातावरणीय अधिकार, जग्गा प्राप्ति तथा प्रयोगका सम्बन्धमा बालअधिकारको सम्मान र सहयोग गर्नु।

८. सुरक्षा व्यवस्थापनमा बालअधिकारको सम्मान र सहयोग गर्नु ।

९. आपतकालीन अवस्थाबाट प्रभावित बालबालिकाको संरक्षणमा सहयोग गर्नु ।

१०. समुदाय तथा सरकारको बालअधिकार संरक्षण तथा परिपूर्तिको प्रयासलाई सुदृढीकरण गर्न सहयोग गर्नु ।

१.६.५. व्यवसायजन्य क्रियाकलापबाट महिलामा पर्ने प्रभाव

व्यापार र लगानी सम्बन्धी नीतिहरू प्रायः लैङ्गिक तटस्थ रहन्छन् । तथापि यिनीहरूको महिला विरुद्ध हुने विभेदलाई झन बढाउने प्रवृत्ति हुन्छ। प्राकृतिक स्रोतहरूको दोहन, कर छली, सार्वजनिक खर्चको कटौती तथा सार्वजनिक सेवाको निजीकरणलगायतबाट परेको प्रतिकूल प्रभाव पनि महिलाहरूले फरक रूपमा वा असमान रूपमा भोग्नु परिरहेको हुन्छ।

वातावरणको प्रदूषण, जलवायु परिवर्तन तथा जग्गा प्राप्तिका प्रभावहरू लैङ्गिक तटस्थ हुन सक्दैनन् । यदि व्यवसायजन्य क्रियाकलापबाट पानीको स्रोत प्रदूषित भएमा प्रभावित ग्रामीण महिलाले पानी लिनको लागि लामो समय हिँडेर जानुपर्ने हुनसक्छ। यसैगरी जब पूर्वाधार विकास वा खानी सञ्चालनको लागि वा बाँध बनाउनको लागि जग्गा अधिग्रहण गरिन्छ । तर त्यस जमिनका आश्रित महिलाहरूलाई निर्णय लिने बेलामा कमै मात्र परामर्श लिने वा सहभागी गराउने गरिन्छ । फलस्वरूप ती महिलाहरूले न त त्यस्तो विकास आयोजनामा उचित शेयर नै पाउँछन्, न त जिविकोपार्जनको स्रोत गुमाएको उचित क्षतिपूर्ति नै ।

व्यवसायजन्य क्रियाकलापबाट प्रतिकूल रूपमा प्रभावित महिलाहरूले प्रभावकारी

उपचार प्राप्तिको खोजीमा समेत थप अवरोधहरूको सामना गर्नुपर्ने हुनसक्छ । यस्ता प्रभावित महिलाहरूले न्यायिक, अर्द्धन्यायिक वा कार्यगत तहका संयन्त्रहरूको पँहुचमा पुगे तापनि उनीहरूले प्रभावकारी रूपमा उपयुक्त उपचार नपाउन सक्दछन् । किनभने यस्ता उपचारात्मक संयन्त्रहरूले सामान्यतयाः लैङ्गिक तटस्थ प्रक्रिया अपनाउँदछन् वा पित्तृसत्तात्मक मूल्यमान्यतामा आधारित भएर सञ्चालित हुन्छन् ।

यसैगरी, व्यवसाय र मानव अधिकारको निर्देशक सिद्धान्तहरूमा लैङ्गिक आयामको सन्दर्भमा मानव अधिकार, अन्तरदेशीय कर्पोरेशन तथा अन्य व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूसँग सम्बन्धित कार्यदलको प्रतिवेदन, २०१९ ले महिला तथा किशोरीहरूमा व्यावसायिक क्रियाकलापबाट पर्ने असमान प्रभावहरूको विषयलाई अगाडि सारेको छ । यसले व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी निर्देशक सिद्धान्तमा लैङ्गिक ढाँचाको तय गरेको छ । प्रतिवेदन तयारीको क्रममा कार्यदलले तीन तहको लैङ्गिक ढाँचाको प्रस्ताव गरेको छ, जसमा लैङ्गिक उत्तरदायी मूल्याङ्कन, लैङ्गिक परिवर्तनकारी उपाय र लैङ्गिक परिवर्तनकारी उपचार रहेका छन् ।

१.७. व्यवसाय र मानव अधिकारको लैङ्गिक आयाम

व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय सिद्धान्तका विभिन्न स्थानमा लैङ्गिकतालाई महत्व दिएको देखिन्छ । जसमा :

सिद्धान्त ३ को टिप्पणीमा संरक्षण गर्ने आफ्नो कर्तव्य पूरा गर्न राज्यले मानव अधिकारको सम्मान गर्न व्यावसायिक क्षेत्रहरूलाई दिइने मार्गनिर्देशले आदिवासी, महिला, राष्ट्रिय वा जातिगत अल्पसङ्ख्यक, धार्मिक तथा भाषिक अल्पसङ्ख्यक, बालबालिका, अपाङ्गता भएका व्यक्ति र आप्रवासी कामदार र तिनीहरूका परिवारले भोग्न सक्ने विशेष चुनौतीहरूको पहिचान गर्दै मानव अधिकार प्रति सचेत हुँदै लैङ्गिक, संवेदनशीलता वा सीमान्तीकरणका विषयहरूमा कसरी प्रभावकारी ढङ्गले काम गर्ने भन्ने सन्दर्भमा उपयुक्त विधिहरूको बारेमा सुझाव दिनु पर्दछ भन्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ ।

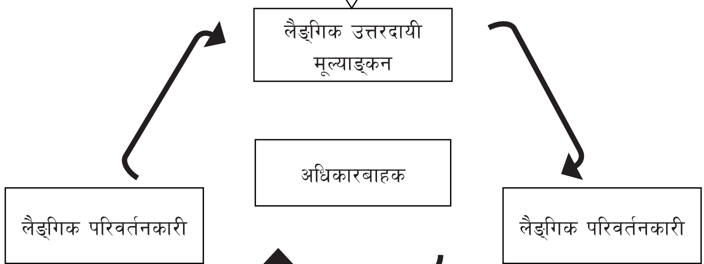
सिद्धान्त ७ मा द्वन्द्व प्रभावित क्षेत्रमा मानव अधिकारको व्यापक उल्लङ्घनको जोखिम उच्च हुने हुँदा त्यस्ता क्षेत्रमा सञ्चालित व्यावसायिक क्षेत्रहरू त्यस्ता उल्लङ्घनका कार्यमा संलग्न नभएको सुनिश्चितता गर्न राज्यले लैङ्गिक हिंसा र यौनजन्य हिंसा दुबैमा विशेष ध्यान दिई उल्लङ्घनका उच्च जोखिमहरूको मूल्याङ्कन र सम्बोधन गर्न व्यावसायिक क्षेत्रहरूलाई पर्याप्त सहायता उपलब्ध गराउनु पर्दछ भन्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ ।

सिद्धान्त १२ को टिप्पणीमा परिस्थितिका आधारमा व्यावसायिक क्षेत्रहरूले मानव अधिकारका थप मापदण्डको बारेमा पनि विचार गर्नुपर्ने हुन्छ। उदाहरणका लागि मानव अधिकारमा नकारात्मक प्रभाव परेको कारण विशेष रूपमा ध्यान दिनुपर्ने विशिष्ट समूह वा जनसङ्ख्या अन्तर्गतका व्यक्तिहरूको मानव अधिकारको सम्बन्धमा व्यापारिक क्षेत्रहरूले विशेष सम्मान गर्नुपर्दछ भन्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ ।

सिद्धान्त २० को टिप्पणीमा संवेदनशील वा सीमान्तीकरणको उच्च जोखिममा रहेका समूह वा जनसङ्ख्याका व्यक्तिहरूमाथि परेका प्रभावहरू उपर आफूले गरेको कारबाहीको प्रभावकारितालाई नियाल्न व्यावसायिक क्षेत्रहरूले विशेष प्रयत्न गर्नु पर्दछ। सान्दर्भिक हुने स्थानमा लैङ्गिक विविधिकृत तथ्याङ्क समेत प्रयोग गरी कार्य सम्पादन करार तथा पुनरावलोकनहरूका साथै सर्भेक्षण तथा लेखापरीक्षण यसमा समावेश हुन सक्दछन् भन्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ।

व्यवसाय र मानव अधिकारको निर्देशक सिद्धान्तहरूमा लैङ्गिक ढाँचा

- महिला विरुद्ध प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा विभेदकारी रहेका कानून, नीति, मूल्य मान्यता, मापदण्ड तथा अभ्यासहरुको पुनरावलोकन गर्ने,
- राज्य तथा व्यवसायिक प्रतिष्ठानहरूले हाल गरिरहेको वा भविष्यमा कुनै कार्य गरेर वा नगरेर महिलालाई नकारात्मक असर पर्ने कुराको मूल्याङ्कन गर्ने,
- लिङ्गको आधारमा खण्डिकृत तथ्याङ्क सङ्कलन गर्ने,
- अन्तरसम्बन्धहरुमा विचार गर्ने,
- मूल्याङ्कन प्रक्रियामा महिला तथा महिलाहरुका संस्थाहरुको अर्थपूर्ण सहभागिता सुनिश्चित गर्ने,
- महिलालाई नकारात्मक असर पर्ने कुराको मूल्याङ्कन गर्दा लैङ्गिक संवेदनशील विज्ञहरुको सहभागिता गराउने,
- लैङ्गिक परिवर्तका उपायहरु तथा उपचारको प्रभावकारीताको मूल्याङ्कन गर्ने ।



लैङ्गिक परिवर्तनकारी उपचार

- निरोधात्मक, निवारणात्मक तथा उपचारात्मक उपायहरू सुझाउने,
- उपयुक्त उपचारको पहिचानको लागि महिलाका संस्थाहरु तथा विज्ञहरूको सहभागिता गराउने,
- महिलालाई प्रभाव पार्ने किसिमका विशिष्ट तथा क्रमबद्ध किसिमका ज्यादतिहरूलाई सम्बोधन गर्ने,
- विभेदकारी शक्ति संरचना तथा महिला विरुद्धका हिंसा कम गर्ने किसिमका उपचारहरूको प्रस्ताव गर्ने,
- विभेदकारी कानूनको सुधारका लागि सरकारी तथा अन्य सरोकारवालाहरूलाई सहभागी गराउने,

लैङ्गिक परिवर्तनकारी उपायहरु

- सारभूत लैङ्गिक समानता प्राप्तिका लागि सार्वजनिक प्रतिबद्धता गर्ने,
- महिलाको अधिकारमुखी शसक्तीकरणको अभ्यास गर्ने,
- सारभूत लैङ्गिक समानता प्राप्ति तथा महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका विभेद उत्पीडन, हिंसाको अन्त्यका लागि आवश्यक उपायहरु (सकारात्मक कार्य) को अवलम्बन गर्ने,
- लिइएका उपायहरुको प्रभावकारिताको मूल्याङ्कनका लागि लैङ्गिकमैत्री विज्ञहरूको सहभागिता गराउने,
- सरोकारवालाहरुसँग नियमित रूपमा सञ्चार गर्ने,
- महिलाका सङ्घसंस्थाहरूसँग समन्वय गर्ने,
- लैङ्गिक समानताको विषयमा निर्णयकर्तालाई सचेतीकरण गर्ने,
- लैङ्गिक समानताका विषयमा वकालत गर्ने;

स्रोत : व्यवसाय र मानव अधिकारको निर्देशक सिद्धान्तहरूमा लैङ्गिक आयाम, मानव अधिकार, अन्तरदेशीय कर्पोरेशन तथा अन्य व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूसँग सम्बन्धित कार्यदलको प्रतिवेदन, २०१९, संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकार परिषद् ।

१.८. भ्रष्टाचार नियन्त्रण, निजी क्षेत्र र मानव अधिकारसँगको सम्बन्ध

निजी क्षेत्र खासगरी व्यावसायिक क्षेत्रहरू भ्रष्ट्राचार जस्तो अपराधका सरोकारवाला हुने र यसले मानव अधिकारमा नकारात्मक असर गर्दछ भन्ने कुरालाई आर्थिक, सामाजिक, साँस्कृतिक अधिकारसम्बन्धी महासन्धिको सामान्य टिप्पणी नं. २४ (२०१७) ले उल्लेख गरेको छ । भ्रष्ट्राचार विरुद्धको संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय महासन्धिका (धारा १५-२२) ले भ्रष्ट्राचारजन्य कार्यमा निजी क्षेत्रको संलग्नतालाई निजी तथा सार्वजनिक क्षेत्रको बिचमा घुस रिसवत लिनेदिने कुरालाई सङ्केत गरिएको छ। यसरी नै सामान्य टिप्पणी नं. २४ को अनुच्छेद १८ ले व्यावसायिक क्रियाकलापबाट पर्ने प्रभावबाट मानव अधिकारमा पर्ने नकारात्मक असरबाट नागरिकलाई संरक्षण गर्ने दायित्व राज्यको हुने कुरामा जोड दिएको छ ।

व्यावसायिक क्रियाकलापबाट अधिकारहरूको दुरूपयोग हुन जाने वा त्यस्ता अधिकारहरू दुरूपयोग हुने पूर्वअनुमान हुँदाहुदै प्रभाव रोक्न वा प्रतिरोध गर्न असफल भएर, जस्तैः नयाँ औषधि स्वीकृत गर्ने मापदण्ड कम गरेर, सार्वजनिक करार गर्दा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको उचित आवाससँग सम्बन्धित आवश्यकताहरू समावेश गर्न असफल भएर, महासन्धिले प्रत्याभूत गरेका अधिकारको उपभोगमा व्यक्ति वा समुदायलाई पर्ने सम्भावित प्रतिकूल प्रभावको विचारै नगरी व्यावसायिक क्षेत्रलाई प्राकृतिक स्रोतहरूको खोजी र दोहन गर्ने अनुमति प्रदान गरेर र केही परियोजनाहरू वा निश्चित भौगोलिक क्षेत्रहरूमा महासन्धिका अधिकार संरक्षणसम्बन्धी व्यवस्थाको प्रयोगमा छुट दिएर वा रियल इस्टेट बजार र वित्तीय क्षेत्रलाई सबैको प्रयाप्त र उचित आवासको पहुँच सुनिश्चित गर्नका लागि नियमन गर्न असफल भएर राज्यबाट महासन्धिले प्रत्याभूत गरेका अधिकारहरूको संरक्षण गर्ने दायित्वको उल्लङ्घन हुन्छ। यस्ता उल्लङ्घनहरू, सार्वजनिक अधिकारीहरू वा निजी-निजी बिचको भ्रष्टाचारलाई सम्बोधन गर्ने पर्याप्त सुरक्षाका उपायहरू नहुँदा वा न्याय प्रदान गर्ने व्यक्तिहरूकै भ्रष्टाचारको परिणामस्वरूप मानव अधिकार हननमा उपचार समेत प्राप्त नहुने अवस्थाको सिर्जना हुनसक्छ ।

व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी मार्गदर्शक सिद्धान्तहरूले व्यावसायिक क्षेत्रको पनि मानव अधिकारको संरक्षण गर्न महत्वपूर्ण भूमिका हुने उल्लेख गर्दै, व्यवसायजन्य क्रियाकलापबाट मानव अधिकारमा पर्ने प्रतिकूल प्रभावबाट व्यक्तिको संरक्षण गर्ने तथा प्रभावकारी उपचार प्रदान गर्ने राज्यको दायित्व रहने कुरालाई जोड दिएको छ । हरेक सिद्धान्तमा छोटो टिप्पणी रहेको छ र केही टिप्पणीहरूले भ्रष्टाचार र मानव अधिकारसँगको

सम्बन्धको विषयलाई (विषेशगरी स्वच्छ सुनुवाईको अधिकारलाई) उल्लेख गरेका छन् । जस्तै सिद्धान्त नं. २५ “उपचारमा पहुँच“ ले उपचारको कार्यविधिलाई उल्लेख गरेको छ । उपचारका कार्यविधिहरू निष्पक्ष, भ्रष्टाचारमुक्त र परिणामलाई प्रभावित पार्ने राजनीतिक वा अन्य दवावबाट मुक्त हुनु पर्दछ ।

सिद्धान्त नं. २६ को टिप्पणी राज्यमा आधारित न्यायिक संयन्त्रहरू सम्बन्धमा छ । जसमा “न्यायिक व्यवस्थालाई न्यायिक प्रक्रियाको भ्रष्टाचारले नरोक्ने, राज्यका प्रतिनिधि तथा व्यापारीहरूको आर्थिक एवम् राजनीतिक दबावबाट अदालतहरू मुक्त हुने तथा मानव अधिकार संरक्षकहरूको वैधानिक र शान्तिपूर्ण क्रियाकलापहरूमा व्यवधान सिर्जना नगरिने कुराको सुनिश्चितता गर्नु पर्दछ” भनी उल्लेख गरिएको छ । यसरी सिद्धान्त २५ र २६ ले भ्रष्टाचार र स्वच्छ सुनुवाईको अधिकारको बिचमा अन्योन्याश्रित सम्बन्ध रहेको कुरालाई स्वीकारेको छ । तसर्थ स्वच्छ सुनुवाईको अधिकारको सम्मान गर्नका लागि भ्रष्टाचारलाई निर्मूल गर्नु आवश्यक छ ।

□□□

परिच्छेद - दुई

मानव अधिकार संरक्षण गर्ने राज्यको दायित्वसम्बन्धी नीतिगत व्यवस्था

व्यावसायिक क्षेत्र लगायत तेस्रो पक्षले आफ्नो भौगोलिक क्षेत्र वा अधिकारक्षेत्रभित्र गरेको मानव अधिकारको उल्लङ्घनका विरुद्ध राज्यले संरक्षण गर्नु पर्दछ । प्रभावकारी नीति, ऐन, नियम र न्यायिक निर्णयका माध्यमबाट यस्ता उल्लङ्घनलाई रोक्न, अनुसन्धान गर्न, सजाय दिन र उपचार गर्न उपयुक्त कदम चाल्नुपर्छ । राज्यले नीति, ऐन, नियम तथा न्यायिक निर्णय लगायतका स्वीकार्य रोकथाममूलक र उपचारात्मक उपायहरूको पर्याप्त प्रयोग गर्नेतर्फ विचार गर्नुपर्दछ। कानूनको दृष्टिमा समानता, यसको प्रयोगमा निष्पक्षता, पर्याप्त जवाफदेहिता, कानूनी सुनिश्चितता र कार्यविधिगत र कानूनी पारदर्शिताको व्यवस्था गर्दै कानूनको शासनको संरक्षण र प्रवर्द्धन गर्ने दायित्व पनि राज्यको नै हो । व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी मार्गदर्शक सिद्धान्त वाध्यकारी दस्तावेज नभए तापनि विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरूले सिर्जना गरेको दायित्व पूरा गर्ने सन्दर्भमा नेपालले जारी गरेका तपसिल बमोजिमका कानून तथा नीतिगत व्यवस्थाहरू व्यवसायजन्य क्रियाकलापबाट हुने मानव अधिकारको संरक्षणका लागि महत्वपूर्ण छन् :

२.१. नेपालको संविधान

नेपालको संविधानले राज्य संयन्त्र सञ्चालनको प्रबन्ध गर्नुका साथै जनताको चाहनाको प्रतिनिधित्वको व्यवस्था गरेको छ। संविधानले स्पष्ट रूपमा व्यवसाय र मानव अधिकारको व्यवस्था तथा यसको नियमनको कुनै पनि प्रावधानको विषयलाई त सम्बोधन गर्दैन । यद्यपि, नेपालको कुनै पनि भागमा पेशा, रोजगार गर्ने र उद्योग, व्यापार तथा व्यवसायको स्थापना र सञ्चालन गर्ने स्वतन्त्रताको सुनिश्चितता गरेको छ । यसका साथै श्रमको अधिकार, रोजगारीको अधिकार, अविभेद, सामाजिक सुरक्षा तथा उपभोक्ताका अधिकार जस्ता महत्वपूर्ण घटकहरूलाई पनि मौलिक हकको रूपमा समेटिएको छ ।

नेपालको संविधानले यसअगाडिको संविधानले समावेश गरेका स्वतन्त्रताको हक, रोजगारीको हक, सामाजिक सुरक्षाको हक र श्रम सम्बन्धी हकलाई पनि मौलिक हकको रूपमा समाहित गरेको छ । संविधानले पछाडि पारिएका महिला, बालबालिका, दलित तथा सामाजिक रूपमा पछि परेका वर्गको संरक्षणको विषयलाई पनि समेटेको छ ।

व्यवसाय र मानव अधिकारका प्रगतिशील मापदण्डको रूपमा संविधानले रोजगारीको

हक र सामाजिक सुरक्षाको हकलाई मौलिक हकको रूपमा समावेश गरेको छ। संविधानमा यसरी समावेश गरिनुले राज्य तथा निजी क्षेत्र र व्यावसायिक प्रतिष्ठानलाई समेत कामदारको हित र सबैका लागि मर्यादित श्रम सुनिश्चित गर्ने दायित्व प्रदान गरेको छ। २०७५ सालमा सरकारले योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ र यसको नियमावली जारी गर्दै सबै क्षेत्रले योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षालाई अनिवार्य लागू गर्ने प्रबन्ध गरेको छ। यसैगरी संविधानले श्रमको अधिकार, शान्तिपूर्ण भेला हुन पाउने अधिकार, उचित ज्याला, सुविधा तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा पाउने अधिकार, ट्रेड युनियन खोल्ने, त्यसमा सहभागी हुने र सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने हकको सुनिश्चित गरेको छ। संविधानमा उल्लेखित राज्यका निर्देशक सिद्धान्तमा सार्वजनिक नीति तथा सहकारी क्षेत्रको सहभागिता तथा विकासमार्फत् उपलब्ध साधन र स्रोतको अधिकतम परिचालनद्वारा तीव्र आर्थिकवृद्धि गर्दै दिगो विकास हासिल गर्ने राज्यको आर्थिक उद्देश्य रहेको छ।

यी क्षेत्रहरूको परिचालनको लागि अर्थ, उद्योग र वाणिज्यसम्बन्धी विशिष्टिकृत नीतिको व्यवस्था गरिएको छ। कालोबजारी, एकाधिकार, कृत्रिम अभाव सिर्जना गर्ने र प्रतिस्पर्धा नियन्त्रण जस्ता कार्यको अन्त्य गर्दै राष्ट्रिय अर्थतन्त्रलाई प्रतिस्पर्धी बनाई व्यापारिक स्वच्छता र अनुशासन कायम गरी उपभोक्ताको हित संरक्षण गर्ने, राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको विकासका लागि राष्ट्रिय उद्योगधन्दा र साधनस्रोतको प्रवर्द्धन गर्ने, राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको विकासका लागि स्वदेशी लगानीलाई प्राथमिकता दिने जस्ता विषयहरू समेटिएका छन्। यसरी संविधानले रोजगारीको हक र सामाजिक सुरक्षाको हकलाई मौलिक हकको रूपमा समावेश गर्नुलाई सबैका लागि मर्यादित श्रमको अधिकार सुनिश्चित गर्ने महत्वपूर्ण खुड्किलोको रूपमा लिन सकिन्छ। यसरी हेर्दा यी मानव अधिकारको संरक्षणका लागि राज्यका तर्फबाट चालिएका महत्वपूर्ण र सकारात्मक पहलहरू हुन्।

२.२. वातावरण संरक्षण कानून

वातावरण संरक्षणमा जैविक विविधता तथा पारिस्थितिक पद्धतिको संरक्षण समावेश हुन्छ। वातावरण संरक्षण व्यक्तिको उचित स्वच्छ तथा स्वस्थ्य वातावरणमा बाँच्न पाउने अधिकारसँग पनि सम्बन्धित हुन्छ। यो प्रत्यक्ष रूपमा मर्यादित रूपमा बाँच्न पाउने अधिकारसँग जोडिएर आउने गर्दछ। नेपालले वातावरणसँग सम्बन्धित घरेलु कानूनहरू नै जारी गरेर उद्योग तथा व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूले वातावरणमा पार्ने प्रभाव कम गर्ने दायित्व सिर्जना गरेको छ। नेपालको संविधानको धारा ३० मा प्रत्येक नागरिकलाई

स्वच्छ र स्वस्थ वातावरणमा बाँच्न पाउने हक हुने, वातावरणीय प्रदूषण वा ह्रासबाट हुने क्षतिवापत पीडितलाई प्रदूषकबाट कानून बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक हुने, राष्ट्रको विकाससम्बन्धी कार्यमा वातावरण र विकास बिच समुचित सन्तुलनका लागि आवश्यक कानूनी व्यवस्था गर्न मिल्ने व्यवस्था रहेको छ ।

व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूलाई वातावरण संरक्षण गर्ने दायित्व सिर्जना गर्न औद्योगिक प्रतिष्ठान ऐन २०१६ जारी गरेको छ । यो ऐनले उद्योगहरूको प्रभाव मूल्याङ्कन गर्ने प्रावधान राखेको छ। जसअनुसार औद्योगिक क्षेत्रले केही पूर्वसावधानीहरू लिनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । प्रभाव मूल्याङ्कनको प्रक्रिया व्यावसायिक उद्योगको सञ्चालन वा उत्पादन सुरु हुनु पूर्व नै गरिनुपर्ने प्रावधान रहेको छ ।

स्वच्छ र स्वस्थ वातावरणमा बाँच्न पाउने प्रत्येक नागरिकको मौलिक अधिकारको संरक्षण गर्न, वातावरणीय प्रदूषण वा ह्रासबाट हुने क्षति वापत पीडितलाई प्रदूषकबाट क्षतिपूर्ति उपलब्ध गराउन, वातावरण र विकास बिच समुचित सन्तुलन कायम गर्न, प्रकृति, वातावरण र जैविक विविधतामा पर्ने प्रतिकूल वातावरणीय प्रभाव न्यूनीकरण गर्न संविधानमा उल्लिखित विषयलाई कार्यान्वयन गर्ने सन्दर्भमा वातावरण संरक्षण ऐन, २०७६ तथा वातावरण संरक्षण नियमावली, २०७७ तर्जुमा गरी जारी गरिएको छ। व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूले वातावरणमा प्रतिकूल प्रभाव पार्ने गरी वा जनजीवन र जनस्वास्थ्यका लागि खतरा हुन सक्ने किसिमले प्रदूषण सृजना गर्न वा तोकिएको मापदण्ड विपरीत कुनै यान्त्रिक साधन, औद्योगिक प्रतिष्ठान वा अन्य ठाउँबाट ध्वनि, ताप, रेडियोधर्मी विकिरण तथा फोहरमैला निष्काशन गर्न, गराउन नहुने कुरा ऐनले उल्लेख गरेको छ। प्रारम्भिक वातावरणीय परीक्षण तथा वातावरणीय प्रभाव मूल्याङ्कन र सङ्क्षिप्त वातावरणीय अध्ययन गर्नुपर्ने कुरालाई अनिवार्य प्रावधानको रूपमा उल्लेख गरेको छ । जसबाट व्यावसयिक प्रतिष्ठानहरूलाई मानव अधिकारप्रतिको आफ्नो दायित्ववोध गराएको छ ।

२.३. उपभोक्ता अधिकार संरक्षण

नेपालको संविधानको धारा ४४ मा उपभोक्ताको अधिकारलाई मौलिक हकको रुपमा उल्लेख गरिएको छ । प्रत्येक उपभोक्तालाई गुणस्तरीय वस्तु तथा सेवा प्राप्त गर्ने हक हुने र गुणस्तरहीन वस्तु वा सेवाबाट क्षति पुगेको व्यक्तिलाई कानून बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने व्यवस्था गरिएको छ।

नेपालको संविधानको धारा ४४ लाई कार्यान्वयन गर्न बनेको उपभोक्ता संरक्षण ऐन, २०७५ ले उपभोक्ता अधिकारहरूको व्यवस्था गर्नुका अतिरिक्त उत्पादकको दायित्व पनि तोकिदिएको छ। उपभोक्ताका अधिकार संरक्षण गर्नु सबै व्यावसायिक तथा निजी क्षेत्रको

दायित्व हो । यसैगरी उत्पादकले पनि उपभोक्ताको अधिकारलाई केन्द्रबिन्दुमा राखेर आफ्ना क्रियाकलाप सञ्चालन गर्नुपर्ने हुन्छ ।

उपभोक्ता संरक्षण ऐन, २०७५ ले सहज पहुँचको अधिकार, प्रतिस्पर्धात्मक मूल्यमा वस्तु वा सेवाको छनौट गर्न पाउने अधिकार, वस्तु वा सेवाको मूल्य, परिमाण, शुद्धता, गुणस्तर आदि बारेमा सूचित हुन पाउने अधिकार, दुई वा दुईभन्दा बढी पदार्थको समिश्रणबाट बनेको वा उत्पादित वस्तुमा रहेका त्यस्ता पदार्थको मात्रा, तत्व वा प्रतिशतको बारेमा जानकारी पाउने अधिकार, मानव जीउ, ज्यान, स्वास्थ्य तथा सम्पत्तिमा हानि पुऱ्याउने वस्तु तथा सेवाको बिक्री वितरणबाट सुरक्षित हुन पाउने अधिकार, अनुचित व्यापारिक तथा व्यवसायजन्य क्रियाकलाप विरुद्ध उचित कानूनी कारबाही गराउन पाउने अधिकार, वस्तु वा सेवाको प्रयोगबाट भएको हानि, नोक्सानी विरुद्ध क्षतिपूर्ति पाउने अधिकार, उपभोक्ताको हक, हितको संरक्षणका सम्बन्धमा अधिकारप्राप्त अधिकारी वा निकायबाट उपचार पाउने वा सुनुवाई हुने अधिकार, उपभोक्ता शिक्षा पाउने अधिकारलगायतका उपभोक्ता अधिकारहरूको व्यवस्था गरेको छ ।

उपभोक्ता संरक्षण ऐन, २०७५ ले उत्पादकको दायित्व पनि तोकेको छ । जसमा गुणस्तरीय वस्तु तथा सेवा उत्पादन गर्ने, वस्तुको लेबल निर्धारण गर्ने, लेबलमा ऐनले तोके बमोजिमका कुरा उल्लेख गर्ने, त्रुटिपूर्ण उत्पादन नगर्ने, आफूले उत्पादन गरेको वस्तु त्रुटिपूर्ण उत्पादन भई त्यस्तो वस्तु बजारमा रहेको कुरा जानकारीमा आएमा त्यस्तो वस्तु सङ्कलन गरी नष्ट गर्ने, वस्तु वा सेवाको उत्पादनको कारण उपभोक्तालाई कुनै किसिमको क्षति भएमा सोको मनासिव क्षतिपूर्ति दिने, वस्तु वा सेवाको गलत वा भ्रामक विज्ञापन वा प्रचारप्रसार नगर्ने, दुई वा दुईभन्दा बढी पदार्थको समिश्रणबाट बनेको वा उत्पादित वस्तुमा रहेका त्यस्ता पदार्थको मात्रा, तत्व वा प्रतिशतको जानकारी दिनुपर्ने लगायत रहेका छन् ।

बिक्रेताको दायित्वअन्तर्गत विना भेदभाव उपभोक्तालाई वस्तुको बिक्री गर्ने, वस्तुको किसिम वा प्रकृतिअनुसार गुणस्तरमा ह्रास नआउने गरी सुरक्षित रूपमा राख्ने र सुरक्षित रूपमा बिक्री गर्ने जस्ता कुराहरू उल्लेख गरिएको छ, जुन कुरा मानव अधिकारसँग प्रत्यक्ष रूपमा सम्बन्धित छ ।

उपभोक्ताको अधिकार संरक्षण तथा कार्यान्वयन गर्ने विषयमा नीति निर्माण गर्न तथा उपभोक्ता संरक्षण ऐन, २०७५ बमोजिम अन्य काम गर्न उपभोक्ता संरक्षण परिषद् गठन हुने व्यवस्था गरेको छ । जसमा उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रीको अध्यक्षतामा,

उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालयका सचिव, कृषि तथा पशुपन्छी विकास मन्त्रालयका सचिव, भूमि व्यवस्था, सहकारी तथा गरिबी निवारण मन्त्रालयका सचिव, अर्थ मन्त्रालयका सचिव, गृह मन्त्रालयका सचिव, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयका सचिव, स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालयका सचिव तथा उद्योग वाणिज्य महासङ्घ लगायतका सरोकारवाला निकायहरू सदस्य रहने व्यवस्था छ ।

उपभोक्ता संरक्षण ऐन, २०७५ ले यस ऐन विपरीत वस्तु वा सेवा बिक्री वितरण वा प्रदान गरेको कारणबाट कुनै उपभोक्तालाई शारीरिक, मानसिक, आर्थिक, भौतिक वा अन्य किसिमको हानि, नोक्सानी हुन गएमा वा वस्तुको त्रुटिपूर्ण उत्पादनको कारणबाट क्षति पुग्न गएमा उपभोक्ता स्वयम्ले वा निजको तर्फबाट कुनै उपभोक्ता संस्थाले वा उपभोक्ता असक्षम भएमा वा निजको मृत्यु भइसकेको अवस्थामा त्यस्तो उपभोक्ताको हकवालाले त्यस्तो वस्तु वा सेवा उत्पादन, पैठारी, सञ्चय, ढुवानी, बिक्री वितरण वा प्रदान गर्ने जुन व्यक्तिको कारणबाट त्यस्तो हानि, नोक्सानी भएको हो सोही व्यक्तिबाट क्षतिपूर्ति भरी पाउन अदालत समक्ष त्यसरी हानि, नोक्सानी पुगेको मितिले छ महिनाभित्र उजुरी गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ ।

२.४. श्रम कानूनका मापदण्डहरू

नेपालको संविधानको धारा ३४ ले श्रमको हकलाई मौलिक हकको रूपमा व्यवस्था गरेको छ। प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हक हुने, उचित पारिश्रमिक, सुविधा तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक हुने तथा कानूनबमोजिम ट्रेड युनियन खोल्ने, त्यसमा सहभागी हुने तथा सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने हकलाई मौलिक हकको रूपमा स्थापित गरेको छ। जुन आईएलओको मापदण्ड अनुकूलको व्यवस्था हो।

नेपालले अनुमोदन गरेका व्यवसाय र मानव अधिकार आकर्षित हुने आईएलओ महासन्धिहरू
बलजफ्ती श्रमसम्बन्धी महासन्धि, १९३० नं. २९ (C29 - Forced Labor Convention, 1930)
सङ्गठित हुन पाउने र सामूहिक सौदावाजीको अधिकार सम्बन्धी महासन्धि, १९४९, नं. ९८ (C/98 -Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949)
समान ज्यालासम्बन्धी महासन्धि, १९५१ नं. १०० (C100 - Equal Remuneration Convention)
बाध्यकारी श्रम उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धि, १९५७, नं. १०५ (C105 - Abolition of Forced Labor Convention)
भेदभाव (रोजगार र पेशा) विरुद्धको महासन्धि, १९५८, नं. १११ (C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention)
न्यूनतम उमेर महासन्धि, १९७३, नं. १३८ (C138 - Minimum Age Convention)
निकृष्ट प्रकृतिको बाल श्रमसम्बन्धी महासन्धि, १९९९, नं. १८२ (C182 -Worst Forms of Child Labor Convention)
त्रिपक्षीय परामर्श (अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड) सम्बन्धी महासन्धि, १९७६, नं. १४४ (C144 - Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention)
साप्ताहिक आराम (उद्योग) महासन्धि, १८२१, नं. १४ (C14 (Weekly Rest (Industry) Convention)
न्यूनतम ज्याला निर्धारण महासन्धि, १९७०, नं. १३१ (C131 (Minimum Wage Fixing Convention)
आदिवासी र आदिम व्यक्तिसम्बन्धी महासन्धि, १९८९ (नं. १६९) (Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989)

स्रोतः मर्यादित कामका लागि देशीय कार्यक्रम, सन् २०१८-२०२२, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन, २०१८

नेपालको संविधानले उल्लेख गरेको श्रमको हक र नेपाल पक्ष राष्ट्र भएका उल्लिखित महासन्धिहरूको कार्यान्वयन गर्न श्रम ऐन, २०७४ लाई कार्यान्यनमा ल्याएको छ। श्रम ऐन, २०७४ ले प्रतिष्ठान भन्नाले मुनाफा आर्जन गर्ने वा मुनाफा नगर्ने गरी उद्योग, व्यवसाय वा सेवा गर्ने उद्देश्यले प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना, संस्थापना, दर्ता वा गठन भएको वा सञ्चालनमा रहेको कुनै कम्पनी, प्राइभेट फर्म, साझेदारी फर्म, सहकारी संस्था वा सङ्घ वा अन्य संस्था भनी व्याख्या गरेको छ। यसैगरी ऐन तथा अन्य कानूनको अधीनमा रही प्रत्येक श्रमिकलाई ट्रेड युनियन गठन गर्ने, सञ्चालन गर्ने, त्यस्तो युनियनको सदस्यता लिने वा सो युनियनमा आवद्ध हुने वा ट्रेड युनियन सम्बन्धी अन्य गतिविधिमा संलग्न हुने अधिकार प्रदान गरेको छ।

ऐनको दफा ९० ले विदेशमा दर्ता भई नेपालमा कुनै व्यवसाय प्रवर्द्धन गर्ने, कुनै वस्तु बिक्री गर्ने वा अन्य कुनै पनि काममा संलग्न कुनै विदेशी प्रतिष्ठानसम्बन्धी व्यवस्थालाई मान्यता प्रदान गरेको छ। दफा ७४ ले बीस वा सोभन्दा बढी श्रमिक काम गर्ने प्रतिष्ठानमा रोजगारदाताले श्रमिकको समेत प्रतिनिधित्व हुने गरी सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समिति गठन गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ। कसैले कार्यस्थलमा वा कामको सिलसिलामा अनुचित प्रभावमा पारी कानूनबमोजिम यौनजन्य दुर्व्यवहार मानिने कुनै कार्य गर्न वा गराउन हुँदैन। रोजगारदाताले यौनजन्य दुव्यर्वहार गर्ने श्रमिकलाई दुर्व्यवहारको अवस्था र गाम्भीर्यता हेरी सेवाबाट हटाउनेसम्मको सजाय गर्न सक्नेछ।

नेपालमा सङ्घीय संरचनातर्फको प्रदेश र स्थानीय तहहरूतर्फ अधिकारको प्रत्यायोजनको प्रक्रियाले गति लिएको छ। राष्ट्रिय, प्रदेश र स्थानीय गरी तीन तहको शासनव्यवस्था स्थापित भएको छ। हाल देशमा सातवटा प्रदेश रहेका छन्, जसमा ४६० गाउँपालिका, २७६ नगरपालिका, ११ उपमहानगरपालिका र ६ वटा महानगरपालिका रहेका छन्। स्थानीय सरकारहरूमा भएको बढ्दो राजनीतिक तथा आर्थिक अधिकारको प्रत्यायोजनले पनि रोजगारी र श्रम शासन प्रयासहरूमा उल्लेखनीय प्रभाव पार्ने अपेक्षा गरिएको छ। धेरै स्थानीय निकायहरू विभिन्न पक्षबाट क्षमताको अभावले ग्रस्त छन् र अपेक्षा गरेअनुसार काम नगर्न सक्छन्। श्रमसम्बन्धी यी ऐनहरूको कार्यान्वयन गर्ने संयन्त्रहरू तयार गर्नमा आईएलओका प्रयासहरू महत्वपूर्ण हुनेछन्।

२.५. सामाजिक सुरक्षा कानूनका मापदण्डहरू

नेपाल सरकारको योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐनले आठ प्रकारका सामाजिक बीमाका कार्यक्रमहरूको व्यवस्था गरेको छ : (क) औषधि उपचार तथा स्वास्थ्य सुरक्षा

योजना, (ख) मातृत्व सुरक्षा योजना, (ग) दुर्घटना सुरक्षा, (घ) अशक्तता सुरक्षा योजना, (ङ) वृद्ध अवस्था योजना, (च) आश्रित परिवार सुरक्षा योजना, (छ) बेरोजगार सहायता र (ज) कोषले तोकेका अन्य सामाजिक सुरक्षा योजना ।

यद्यपि यसमा महत्वपूर्ण भनेको सान्दर्भिक कार्यक्रमहरूको निर्माण गरी सबै तह, विशेषगरी प्रदेश र स्थानीय तहसम्म पुग्नु हो । योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐनले सामाजिक सुरक्षा कोषलाई एउटा स्वायत्त व्यावसायिक निकायका रूपमा कार्यसञ्चालन गर्न कानूनी अधिकार प्रदान गरेको छ । यसरी सबै योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरूको व्यवस्थापन गर्ने जिम्मेवारी यसको हुनेछ । ऐनले परिकल्पना गरेअनुसार सामाजिक सुरक्षाको क्षेत्रमा नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्न आवश्यक मानव तथा वित्तीय स्रोतको व्यवस्थापन गर्ने प्रक्रियामा रहेको छ । सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रममा रहेको धेरै कमीकमजोरीहरूलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐनले सम्बोधन गर्ने प्रयास गरेको छ ।

श्रमबजार नियमन

श्रमबजार नियमन गर्नका लागि नेपाल सरकारले प्रभावकारी तथा स्पष्ट राष्ट्रिय नीति, संस्था, संयन्त्र र कानूनी प्रारूपहरूको स्थापनामार्फत श्रमबजारको सुदृढीकरण गर्ने निरन्तर प्रयास गरिरहेको छ । राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७२, श्रम ऐन, २०७४ र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ जस्ता प्रमुख नीति तथा कानूनको तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको छ ।

राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७२ उत्पादन र रोजगारीलाई बढाउने समावेशी र युवामुखी कार्यक्रम र उपायहरूको विस्तृत रूपरेखा दर्शाउने एउटा प्रगतिशील नीति हो । यसले असल औद्योगिक सम्बन्ध र सुरक्षित आप्रवासनका लागि नियमनकारी व्यवस्थामा सुधार ल्याउने र विप्रेषणको लगानीका लागि अवसरको सिर्जना गर्ने उद्देश्य लिएको छ ।

श्रम ऐन, २०७४ ले घरेलु श्रमसहित औपचारिक र अनौपचारिक दुवै क्षेत्रलाई सम्पूर्ण रूपमा समेट्ने काम गरेको छ । यसका अतिरिक्त, यस ऐनले श्रमिकहरूका लागि पेशाजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यसम्बन्धी विस्तृत प्रावधानहरू पनि समावेश गरेको छ । श्रम ऐनले श्रमिकहरूको न्यूनतम ज्याला हरेक दुई वर्षमा पुनरावलोकन गर्ने परिकल्पना गरेको छ । यसलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ ले परिपूरक गर्ने काम गरेको छ, जसअन्तर्गत करारनामाको प्रकृति जे-जस्तो भए तापनि सबै

श्रमिकहरूका लागि सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्छ । दुवै ऐनप्रति एउटै समयमा सहमति जनाएर सामाजिक साझेदारहरूले सुरक्षा र श्रम बजार लचकता बिच सन्तुलन हासिल गर्ने लक्ष्य लिएका छन् ।

बाल श्रम (निषेध र नियमित) ऐन, २०५६ दफाको दफा ४ मा कसैले पनि बालकलाई ललाईफकाई वा झुक्याएर वा कुनै प्रलोभनमा वा डर, त्रास वा दबावमा पारी वा अन्य कुनै तरिकाले निजका इच्छा विरुद्ध श्रमिकका रूपमा काममा लगाउनु हुँदैन भन्ने व्यहोरा उल्लेख भएको छ । यसैगरी बालबालिकालाई काममा लगाउँदा दिनमा छ घण्टा र एक सप्ताहमा छत्तीस घण्टाभन्दा बढी अतिरिक्त पारिश्रमिक दिई वा नदिई काममा लगाउनु हुँदैन भन्ने व्यहोरा दफा ९ (२) मा रहेको छ । ऐनको दफा १० (१) ले प्रतिष्ठानले श्रमिकका रूपमा काम गर्ने बालबालिकालाई लिङ्ग, वर्ण, धर्म वा जातजातिका आधारमा कुनै भेदभाव नगरी समान कामका लागि समान पारिश्रमिक र सुविधा दिनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । ऐनको दफा ११ ले कुनै पनि प्रतिष्ठानमा व्यवस्थापकले त्यहाँ काम गर्ने बालकको स्वास्थ्य र सुरक्षा सम्बन्धी व्यवस्था गर्नुपर्ने प्रावधान राखेको छ ।

औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०७३ को उद्देश्य औद्योगिक लगानीका लागि सुहाउँदो वातावरणको सिर्जना गरेर रोजगारका अवसरहरूको सहजीकरण गर्नु रहेको छ । हाल प्रमुख चुनौतीका रूपमा न्यून उत्पादकत्व, उद्यमशीलता र सीपहरूको अभाव रहेका छन् । देशमा बढी र राम्रो रोजगारी सिर्जना गर्न सरोकारवाला साझेदारहरूले यी सीमितताहरूलाई सम्बोधन गर्ने काम गर्नुपर्छ ।

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ र वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६५ नेपालमा श्रम आप्रवासनलाई नियमन गर्ने प्रमुख कानूनी आधार हुन् । ऐन हाल संशोधनको प्रक्रियामा रहेको छ । जसले अन्तर्राष्ट्रिय श्रममापदण्ड र मर्यादित श्रमको एजेण्डालाई प्रतिबिम्वित गरी विस्तृत, गैरभेदभावपूर्ण, समावेशी र पारदर्शी प्रावधानहरू तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्ने अवसर प्रदान गर्छ । सरकारले प्रदान गर्ने केही सेवाहरू, जस्तै : मृतक, आप्रवासी श्रमिकका परिवारलाई क्षतिपूर्ति आधिकारिक श्रम स्वीकृति प्राप्त गरेका श्रमिकहरूमा सीमित गरिएको छ र यसले अनाधिकारिक भनी मानिने आप्रवासी श्रमिकहरूको अधिकार संरक्षण गर्नुपर्ने आवश्यकतालाई उपेक्षा गर्दछ ।

केन्द्रिकृत श्रम आप्रवासन शासकीय संरचनाहरूले आप्रवासी श्रमिक र तिनका परिवार हरूका लागि सूचना, रोजगार, भर्ना प्रक्रिया र न्यायमा पहुँचलाई जटिल र खर्चिलो बनाउँदछ । स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ ले स्थानीय तहहरूलाई सुरक्षित

श्रम आप्रवासनका लागि सूचनाको प्रचारप्रसार, तथ्याङ्क सङ्कलन, सीपमूलक तालिम, वित्तीय साक्षरता र सामाजिक तथा आर्थिक पुनःएकीकरणको दायित्व प्रदान गरेको छ। यो निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया हो।

२.६. दिगो विकास लक्ष्यहरूमा व्यवसाय र मानव अधिकार

दिगो विकास लक्ष्यहरूको उद्देश्य सन् २०३० सम्ममा गरिबीको अन्त्य गर्नु हो। विश्वका नेताहरूले मानिस, पृथ्वी र समृद्धिका लागि एक कार्ययोजना तयार गरेका छन्। चरम गरिबीलगायत गरिबीका सबै स्वरूप तथा आयामहरूको उन्मूलन गर्नु विश्वको सबैभन्दा ठूलो चुनौती रहेको छ र दिगो विकासका लागि गरिबीको अन्त्य एउटा अपरिहार्य आवश्यकता बनेको छ। गरिबीको उन्मूलन राज्यको एक्लो प्रयासले मात्र सम्भव हुँदैन, व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूको पनि महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ। यी १७ विकास लक्ष्यहरूले सहस्राब्दी विकास लक्ष्यहरूको उपलब्धिमा टेकेर त्यसबाट हासिल हुन नसकेका कुराहरूलाई पूरा गर्न खोजेका छन्। सबैका लागि मानव अधिकार प्राप्त गर्ने र सबै महिला तथा बालिकाका लागि लैङ्गिक समानता तथा सशक्तीकरण हासिल गर्नु तिनको उद्देश्य रहेको छ। यी लक्ष्यहरू एकीकृत तथा अविभाज्य छन् र तिनले दिगो विकासका तीन आयाम आर्थिक, सामाजिक र वातावरणलाई सन्तुलित गर्दछन्।

दिगो विकासको एजेण्डा सन् २०३० का १७ वटा लक्ष्यहरू व्यवसाय र मानव अधिकारसँग प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा सम्बन्धित रहेका छन्। तथापि लक्ष्य ८ र ९ प्रत्यक्ष रूपमा व्यवसाय र मानव अधिकारसँग सम्बन्धित रहेका छन्। लक्ष्य ८ मा सबैका लागि समावेशी तथा दिगो आर्थिक वृद्धि, रोजगारी तथा मर्यादित कामको प्रवर्द्धन गर्ने परिकल्पना गरिएको छ। जसमा सबै महिला र पुरुषका लागि पूर्ण एवम् उत्पादनशील रोजगारी तथा मर्यादित कामका साथै समान कामका लागि समान ज्याला हासिल गर्ने जस्तो महत्वपूर्ण अधिकार सम्बन्धी सूचक तय गरिएको छ। लक्ष्य ९ मा बलियो पूर्वाधार निर्माण गर्ने, औद्योगिकीकरणलाई दिगो बनाउने तथा नवीन खोजलाई प्रोत्साहन गर्ने परिकल्पना गरिएको छ।

यस लक्ष्यले औद्योगिकीकरणलाई दिगो बनाउने तथा नवीन खोजलाई प्रोत्साहन गर्ने, आर्थिक विकास र मानव कल्याणलाई सघाउ पुऱ्याउन दिगो तथा बलियो पूर्वाधार विकास गर्ने, समावेशी तथा दिगो औद्योगिकीकरणलाई प्रवर्द्धन गर्ने, राष्ट्रिय परिस्थितिअनुसार रोजगारी तथा कूल ग्राहस्थ उत्पादन (जीडीपी) मा उद्योगको अंशलाई उल्लेख्य मात्रामा वृद्धि गर्ने, अति कम विकसित देशहरूमा यसको अंश दोब्बर गर्ने, धान्न सकिने कर्जालगायतका

वित्तीय सेवाहरूमा लघु उद्योग तथा अन्य व्यावसायिक क्षेत्रहरूको पहुँच वृद्धि गर्ने र मूल्य शृङ्खला तथा बजारमा तिनको समायोजन गर्ने जस्ता सूचकहरू तय गरेको छ, जुन प्रत्यक्ष रूपमा व्यवसाय र मानव अधिकारसँग सम्बन्धित रहेका छन् ।

दिगो विकास लक्ष्यमा व्यवसाय र मानव अधिकारका आयामः दिगो विकास लक्ष्य कार्यान्वयनमा 'संरक्षण, सम्मान र उपचार' को संयोजन शीर्षकको सूचनामूलक जानकारीले दिगो विकास लक्ष्यमा व्यवसाय र मानव अधिकारका विविध विषयहरू उल्लेख गरिएको छ । संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी कार्यदलले व्यवसाय र मानव अधिकारको प्रवर्द्धन गर्दै दिगो विकास लक्ष्य प्राप्तिका लागि सरकार तथा व्यावसायिक क्षेत्रलाई १० मुख्य सुझाव प्रस्तुत गरेको कुरालाई उल्लेख गरिएको छ । जुन यस प्रकार रहेका छन्ः

१. व्यावसायिक क्षेत्रले दिगो विकास लक्ष्य प्राप्तिमा खेल्ने भूमिकालाई परिकल्पना गर्दा मानव अधिकारको सम्मान गर्ने दायित्व महत्वपूर्ण आधारशीला हो ।

२. राज्यले दिगो विकास लक्ष्य प्राप्तिका आफ्ना व्यावसायिक सहकर्मीले स्पष्ट र देखिने किसिमले संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी मार्गनिर्देशिकाको पालना तथा दिगो विकास लक्ष्यमा पुग्न प्रतिवद्धता व्यक्त गर्ने कुराको सुनिश्चितता गर्नुपर्दछ ।

३. दिगो विकास लक्ष्य कार्यान्वयनको राष्ट्रिय कार्ययोजना व्यवसाय र मानव अधिकार कार्यान्वयनको राष्ट्रिय कार्ययोजनासँग मेल खाने किसिमको हुनुपर्दछ ।

४. राज्यले दिगो विकास लक्ष्य तथा आफ्नो मानव अधिकारप्रतिको दायित्वको प्रतिवद्धताको बिचमा नीतिगत समानजस्यताको सुनिश्चितता गर्नुपर्ने र व्यावसायिक क्षेत्रलाई मानव अधिकारको संवर्धन र सम्मान गर्ने आर्थिक सहकर्मीको रूपमा लाभ लिने तथा नियन्त्रण गर्नुपर्दछ ।

५. दिगो विकास लक्ष्यको कार्यान्वयनका प्रयासमा मानव अधिकार रक्षकहरूको संरक्षण, सम्मान र सहयोगलाई आवश्यक घटकको रूपमा लिनुपर्दछ ।

६. दिगो विकास लक्ष्य प्राप्तिमा व्यावसायिक क्षेत्रको महत्वपूर्ण योगदान व्यावसायिक क्षेत्रको उत्पादन वा सेवा प्रदानमा मानव अधिकारको सम्मान गर्नु हो । व्यावसायिक क्षेत्रले मानव अधिकारको सम्मान गर्नु उनीहरूको छनौट होइन, यो त दायित्व हो ।

७. दिगो विकास लक्ष्यप्राप्तिमा व्यावसायिक क्षेत्रले गर्ने योगदानको रणनीतिले मानव अधिकारप्रतिको प्रयत्नशीलतालाई प्रतिस्थापन गर्दैन, मानव अधिकारप्रतिको प्रयत्नशीलताको व्यापक प्रयोगले दिगो विकास लक्ष्य प्राप्तिलाई सहयोग गरी सक्षम बनाउँदछ ।

८. व्यावसायिक क्षेत्रको विकासप्रतिको बढ्दो भूमिकालाई उनीहरूको उत्तरदायित्वसँग पनि जोडेर हेरिनु पर्दछ ।

९. व्यावसायिक क्रियाकलापको प्रतिकूल प्रभावबाट प्रभावित व्यक्ति तथा समुदायमा प्रभावकारी उपचारको पहुँच पुग्नैपर्दछ, जसमा दिगो विकासका लागि भनेर सञ्चालन गरिएका क्रियाकलापबाट परेको प्रतिकूल प्रभाव समेत पर्दछ ।

१०. व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी मार्गनिर्देशिकाले व्यवसायजन्य क्रियाकलापको सन्दर्भमा मानव अधिकारको संरक्षण र सम्मानको स्पष्ट मार्गचित्र प्रदान गरेको छ । मार्गनिर्देशिकामा काम गर्दा दिगो विकास लक्ष्यको कार्यान्वयनको मार्गचित्रलाई पनि यसको महत्वपूर्ण अङ्गको रूपमा अघि बढाइनुपर्दछ, किनकि यसमा संसारका सार्वजनिक क्षत्रहरूले दिगो विकासका चुनौतीहरूको सामना तथा समाधानका लागि सहकार्य गरिरहेका छन् । दिगो विकास लक्ष्य प्राप्तिका लागि राज्यले पनि व्यवसायजन्य क्रियाकलापबाट हुने मानव अधिकारको ज्यादतीमा मानव अधिकारको संरक्षण गर्ने दायित्व पूरा गर्नुपर्ने र व्यावसायिक क्षेत्रले पनि मानव अदिकारको सम्मान गर्ने व्यावसायिक दायित्व पूरा गर्नैपर्दछ ।

२.७ नेपाल उद्योग वाणिज्य महासङ्घको आचारसंहितामा व्यावसायिक सदाचारिता

नेपाल उद्योग वाणिज्य महासङ्घ राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा पहिचान स्थापित भएको नेपाली उद्योगहरूको छाता सङ्गठन हो । व्यावसायिक संस्थाहरूको प्रतिनिधि संस्थाहरूको सङ्गठित छाता संस्थाको रूपमा स्थापित भएकोले यसले नेपालका निजी क्षेत्रद्वारा सञ्चालित उद्योग व्यवसायको हित प्रवर्द्धनका लागि कार्य गर्नुका साथै निजी क्षेत्र केन्द्रित अर्थतन्त्रमा आधारित सामाजिक तथा आर्थिक विकासमा योगदान गर्दछ । सबै नेपाली उद्योगहरूको छाता सङ्गठनको हैसियतमा यसले व्यवसाय र मानव अधिकारको प्रवर्द्धनका लागि समेत आचारसंहिताको निर्माण गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको हो । व्यवसायजन्य क्रियाकलाप सञ्चालन गर्दा सबै उद्योगहरूले यो आचारसंहिता पालना गर्नुपर्दछ । यो आचारसंहिताको पालनाले व्यवसायजन्य क्रियाकलापबाट नागरिकमा पर्ने प्रतिकूल प्रभावलाई रोक्ने अपेक्षा गर्न सकिन्छ । तपसिलबमोजिमका आचारसंहितामा

उल्लिखित विषयहरू व्यवसाय र मानव अधिकारसँग सम्बन्धित रहेका छन् ।

- राष्ट्रको अहित हुने गरी व्यावसायिक कार्य नगर्ने ।
- व्यवसाय गर्दा सार्वजनिक हितको संरक्षण र सम्वर्द्धनमा विशेष ध्यान दिने । सदाचार, सार्वजनिक मूल्य र मान्यतालाई आँच आउने कार्य नगर्ने ।
- आमजनताको स्वास्थ्यको प्रतिकूल हुने कार्य नगर्ने ।
- गुणस्तरीय सामान र सेवा उचित मूल्यमा बजारमा प्रवाहित गर्ने । तोकिएको गुणस्तर, तौल परिमाणमा नै सामान उपलब्ध गराउने । मिसावट नगर्ने ।
- कृत्रिम अभावको सिर्जना हुने/गर्ने क्रियाकलापमा संलग्न नहुने । कारणवश अभाव हुन गएको अवस्थामा अनुचित मूल्य लिई व्यवसाय नगर्ने ।
- कानूनद्वारा वर्जित सामान, मापदण्डको प्रयोग नगर्ने ।
- व्यावसायिक स्वस्थ प्रतिस्पर्धामा विश्वास गर्दै उपभोक्तालाई अधिकतम फाइदा दिने ।
- एकाधिकारको व्यवसाय र नियन्त्रित आपूर्ति प्रणाली (Syndicate Carteling) को विरोध गर्ने । त्यस्तो समूह वा प्रणालीमा संलग्न नहुने ।
- व्यावसायिक विवाद भएमा आपसी छलफलद्वारा कानूनसम्मत र शान्तिपूर्ण तरिकाले विवादको निरूपण गर्ने ।
- व्यावसायिक पारदर्शितालाई बढवा दिने ।
- उधारो लिएको रकम वा कर्जाको सदूपयोग गर्ने ।
- वातावरणीय संरक्षणमा विशेष सम्वेदनशील हुने ।
- कानूनद्वारा निषेधित भनी तोकिएको वस्तुको खरिद/बिक्री नगर्ने ।

२.८. Responsible Business Alliance को आचारसंहिता, २०१८

Responsible Business Alliance संसारका उद्योगहरूको सबैभन्दा ठूलो सञ्जाल हो । यो विश्वव्यापी आपूर्तिको व्यवस्थापनमा व्यावसायिक सामाजिक उत्तरदायित्वको पालना गर्ने/गराउने सम्बन्धमा प्रतिवद्ध संस्था पनि हो । यसले सन् २०१८ मा श्रमसम्बन्धी आचारसंहिता जारी गरेको छ। यो आचारसंहिताले आईएलओका श्रमसम्बन्धी आधारभूत सिद्धान्तहरू तथा संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्रले प्रत्याभूत गरेका श्रम सम्बन्धी अधिकारलाई सबै श्रमिकले उपभोग गर्ने पाउने कुराको सुनिश्चितता गरेको छ ।

क. श्रम

सहभागीहरू कामदारहरूका मानव अधिकार र तिनीहरूलाई प्रतिष्ठा र सम्मानका साथ व्यवहार गर्न प्रतिबद्ध छन् । यो अस्थायी, आप्रवासी, विद्यार्थी, सम्झौता, प्रत्यक्ष कर्मचारीहरू र कुनै पनि अन्य प्रकारका कामदारसहित सबै कामदारहरूलाई लागू हुन्छ ।

श्रम मानकहरू निम्नानुसार रहेका छन् :

१) स्वतन्त्र रूपमा छनौट गरिएको रोजगारी

जबरजस्ती श्रम, बाँधा मजदूर (ऋण बन्धन सहित) वा करारबद्ध श्रम, अनैच्छिक वा जबर्जस्ती श्रम, दासदासी बनाउने वा बेचबिखनलाई यसले पूर्णतया निषेध गरेको छ । कामदारको छात्रावास वा आवासहरूसहित कम्पनीले उपलब्ध गराएको आवासहरूमा प्रवेश गर्न वा बाहिर निस्कने स्वतन्त्रतामा अनुचित प्रतिबन्ध र उनीहरूको गतिविधिहरूमा अनुचित प्रतिबन्धहरू लगाउन नहुने कुराको सुनिश्चितता गरेको छ । नियुक्ति गर्ने प्रक्रियामा सबै कामदारहरूलाई उनीहरूको मातृभाषामा लेखिएको रोजगार सम्झौता उपलब्ध गराउनुपर्छ र उक्त सम्झौतामा रोजगारका शर्त तथा अवस्थाहरू समावेश हुनेछन् । आप्रवासी कामदारहरूले आफ्नो देशबाट प्रस्थान गर्नुअघि रोजगारी सम्झौता प्राप्त गर्नुपर्दछ । यसरी प्राप्त रोजगार सम्झौतामा कामदार गएको देशको स्थानीय कानूनको शर्त पूरा गर्ने वा समान र उत्कृष्ट शर्तहरू उपलब्ध गराउनबाहेक रोजगारी सम्झौतामा कुनै परिवर्तन गरिनु हुँदैन । कामदारका सबै कार्य स्वेच्छिक हुनुपर्दछ र कामदारहरूले कुनै पनि समयमा काम छोड्न वा सम्झौताअनुसार उचित सूचना दिई जरिवाना बिना रोजगारी छाड्न स्वतन्त्र हुनेछन् । रोजगारदाता वा एजेन्टले सरकारद्वारा जारी गरिएका परिचयपत्र, पहिचान खुल्ने कागज, राहदानी वा कार्य अनुमति पत्रहरू जस्ता कागजातहरू कानूनबमोजिम बाहेक नष्ट गर्न, जफत गर्न, खोस्न र कामदारको पहुँच बाहिर पार्ने जस्ता कुनै कार्य गर्ने छैनन् । कामदारहरूलाई रोजगारदाता वा एजेन्टहरूले कुनै पनि प्रकारका भर्ना शुल्क वा रोजगारीसम्बन्धी अन्य शुल्कहरू लिने छैनन् । यदि कुनै पनि प्रकारको शुल्क असुल गरेको पाइएमा त्यस्ता शुल्कहरू कामदारहरूलाई फिर्ता गर्नु पर्नेछ ।

२) बाल श्रमिकहरू

उत्पादनको कुनै पनि अवस्थामा बालश्रम प्रयोग गर्नु हुँदैन । “बालबालिका” शब्दले १४ वर्ष उमेर पूरा नगरेका वा अनिवार्य शिक्षा पूरा गर्ने उमेरभन्दा मुनिका वा सम्बन्धित राष्ट्रको

रोजगारीको न्यूनतम उमेरभन्दा मुनिका बालबालिकालाई जनाउँछ । १८ वर्षभन्दा कम उमेरका कामदारहरूलाई रातीको समयमा र ओभरटाइम काम लगाइने छैन र उनीहरूको स्वास्थ्य वा सुरक्षामा जोखिम पुऱ्याउने प्रकृतिका काम लगाईने छैन । सम्बन्धित देशको कानून र नियमअनुसार विद्यार्थी कामदारको रेकर्डको उचित व्यवस्थापन र सम्मान गर्नुपर्दछ । त्यसैगरी सबै विद्यार्थी कामदारलाई उपयुक्त सहयोग तथा प्रशिक्षण समेत प्रदान गर्नुपर्दछ । स्थानीय कानूनले तलब दर नतोकेको अवस्थामा विद्यार्थी कामदार, इन्टर्नहरूको तलब दर पनि समान वा त्यस्तै काम गर्ने अन्य कामदारहरूको तलब दर समान हुनु पर्दछ ।

३) काम गर्ने समय

कामदारहरूको तनावले उत्पादनमा ह्रास आउने, खर्च बढ्ने तथा चोटपटक र रोग बढ्ने कुरा विभिन्न अध्ययनले देखाएको छ । कार्य अवधि स्थानीय कानूनद्वारा तोकिएको अधिकतम समयभन्दा बढी हुनुहुँदैन । आपत्कालीन वा असामान्य परिस्थितिहरूबाहेक कार्यसप्ताहमा ओभरटाइमको अवधि प्रतिहप्ता ६० घण्टाभन्दा बढी हुनु हुँदैन । सबै ओभरटाइम काम स्वेच्छिक हुनुपर्दछ । कामदारहरूलाई हप्तामा कम्तिमा एक दिन बिदा दिनुपर्दछ ।

४) ज्याला र लाभहरू

कामदारहरूलाई दिइने क्षतिपूर्ति, न्यूनतम ज्याला, ओभरटाइम र कानूनी रूपमा प्राप्त गर्ने लाभहरू श्रम कानूनले तोकेबमोजिम हुनुपर्दछ । कामदारहरूलाई दिइने ओभरटाइम भुक्तानीको दर नियमित कार्य अवधिको भन्दा बढी हुनुपर्दछ । अनुशासनात्मक कारबाहीको रूपमा ज्यालामा कुनै कटौती गर्नु हुँदैन । हरेक तलब अवधिमा उनीहरूले गरेको कार्य घण्टासमेत स्पष्ट बुझिने गरी कामदारहरूलाई तलबी विवरण प्रदान गर्नुपर्दछ । सबै प्रकारका अस्थाई तथा कम्पनीभन्दा बाहिरबाट गरिने श्रमको प्रयोग स्थानीय कानूनको अधिनमा रहन्छ ।

५) मानवोचित व्यवहार

कामदारहरूलाई कुनै पनि प्रकारका लैङ्गिक हिंसा, यौन उत्पीडन, यौन दुर्व्यवहार, शारीरिक दण्ड, मानसिक, शारीरिक वा मौखिक दुर्व्यवहार जस्ता कठोर र अमानवीय व्यवहार गर्नु हुँदैन र यस्ता व्यवहार प्रयोगको धम्की समेत दिनु हुँदैन । अनुशासनात्मक कुनै प्रकारका नीति वा कार्यविधि भए सोको स्पष्ट रूपमा परिभाषित गरी कामदारहरू माझ पहिले नै सञ्चार गरिनुपर्छ ।

६) अविभेद

कार्यस्थलमा कुनै पनि प्रकारको दुर्व्यवहार र गैरकानूनी रूपमा विभेद गरिनु हुँदैन । कम्पनीले जात, वर्ण, उमेर, लिङ्ग, लैङ्गिकता, लैङ्गिक पहिचान तथा अभिव्यक्ति, जातीय वा राष्ट्रिय उत्पति, अपाङ्गता, धर्म, गर्भावस्था, राजनीतिक विचार, श्रम युनियनको सदस्यताको आधारमा ज्याला बढुवा, पुरस्कार तथा तालिम जस्ता कुराहरूमा कुनै पनि प्रकारको विभेद गर्नु हुँदैन । कामदारहरूलाई आआफ्नो धार्मिक परम्पराको अवलम्बनको लागि पर्याप्त आवास उपलब्ध गराउनु पर्छ । कामदारहरूलाई विभेदपूर्ण तरिकाले कुनै पनि प्रकारको चिकित्सकीय जाँच वा शारीरिक परिक्षणलाई अनुशासनात्मक रूपमा प्रयोग गर्नु हुँदैन ।

७) सङ्गठित हुने स्वतन्त्रता

स्थानीय कानूनको अधिनमा रही सबै कामदारहरूको सङ्गठित हुने अधिकार तथा उनीहरूले रोजेको सङ्गठनमा आवद्ध हुने अधिकार, सामूहिक सौदाबाजी गर्ने र शान्तिपूर्ण भेला हुने अधिकारको सम्मानको सुनिश्चितता गरिनु पर्छ । कामदारहरू र कामदारका प्रतिनिधिहरूले खुल्ला रूपमा व्यवस्थापन समक्ष आफ्ना विचार वा चासोहरू व्यक्त गर्ने अधिकार हुनेछ । जसमा कार्य वातावरण तथा कुनै पनि प्रकारको विभेद प्रतिशोध, धम्की वा दुर्व्यवहारको त्रास बिना व्यवस्थापनको व्यवहारका बिचमा आफ्ना कुराहरू राख्न पाउने अधिकार हुनेछ ।

२.९. मानव अधिकार राष्ट्रिय कार्ययोजना

मानव अधिकारलाई थप जोड दिँदै सन् १९९३ मा भएको भियाना कन्फरेन्सले अपनाएको Vienna Declaration and Plan of Action मा नेपालले हस्ताक्षर गरेको थियो । भियना कन्फरेन्सले दिशानिर्देश गरेअनुरूप नेपाल सरकारले पनि मानव अधिकार राष्ट्रिय कार्ययोजना निर्माण गरी लागू गरेको हो । हाल नेपाल सरकारले पाँचौं राष्ट्रिय मानव अधिकार कार्ययोजना लागू गरेको छ । नेपाल सरकारको पाँचौ मानव अधिकार राष्ट्रिय कार्ययोजनाले श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षाअन्तर्गत उद्योग, व्यवसाय र प्रतिष्ठानले आफ्नो उद्योग, व्यवसाय र प्रतिष्ठान सञ्चालन गर्दा संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी मार्गदर्शक सिद्धान्त, मूल्य र मान्यता अवलम्बन गर्न उत्प्रेरित गर्ने उद्देश्यका साथ दुईवटा क्रियाकलाप गर्ने कुरा उल्लेख गरेको छ । जसमा उद्योग, व्यवसाय र प्रतिष्ठानले आफ्नो कामकारबाही सञ्चालन गर्दा संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय

व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी मार्गदर्शक सिद्धान्त, मूल्य र मान्यता अवलम्बन गर्न उत्प्रेरित गर्ने कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने र उद्योग, व्यवसाय र प्रतिष्ठानमा संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी मार्गदर्शक सिद्धान्तलाई दृष्टिगत गरी छुट्टै राष्ट्रिय कार्ययोजना बनाई लागू गर्ने कार्यक्रमहरू रहेका छन् ।

कार्ययोजना अन्तर्गतको क्रियाकलाप गर्न हाल नेपाल सरकार, श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयले जिम्मेवार निकायको हैसियतमा अन्य फोकल मन्त्रालयहरू समेतको सहकार्यमा व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना तर्जुमाको कामलाई अगाडि बढाइएको छ । सरोकारवालाहरूसँगको परामर्श बैठकमार्फत कार्ययोजनाको ढाँचा तयार भएको र यसलाई अन्य सरोकारवालाहरूसँग समेत प्राथमिकताको क्षेत्र पहिचानका लागि परामर्श गरी नेपाल सरकारले अन्तिम रूप दिने कार्य अघि बढाएको छ ।

नेपाल सरकारले पाँचौं राष्ट्रिय मानव अधिकार कार्ययोजनामा व्यवसाय र मानव अधिकारको विषयलाई समेटेको छ । जसमा मानव अधिकार सम्बन्धमा १७ विषयहरू समावेश गरेको छ । यस सम्बन्धमा सङ्घीय, प्रादेशिक, जिल्लास्तरीय र स्थानीय तहमा गरी चार तहमा समन्वय समिति गठन हुने व्यवस्था छ । सङ्घीय समन्वय समितिमा आयोगको सचिव पदेन सदस्य रहने व्यवस्था छ । नेपाल सरकारको मानव अधिकार राष्ट्रिय कार्ययोजनामा व्यवसाय र मानव अधिकारका निम्न विषयहरू समेटिएका छन् :

- श्रमको सम्मान, कार्य गर्ने वातावरणमा सुधार
- नयाँ रोजगार क्षेत्र, सीप र उद्यमशीलताको विकास
- व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी निर्देशिका र सिद्धान्तहरूको पालना गर्न प्रोत्साहन
- वैदेशिक श्रम प्रवास र युवा रोजगारी
- समाहित सामाजिक सुरक्षा योजना
- अनौपचारिक क्षेत्रमा श्रमिकहरूको सामाजिक सुरक्षा
- शिक्षा, स्वास्थ्य, वासस्थान, खाद्य, उपभोक्तको अधिकार
- वातावरणीय तथा सामाजिक न्याय

२.१०. व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना निर्माण प्रक्रिया

व्यवसाय र मानव अधिकारको सन्दर्भमा राष्ट्रिय कार्ययोजनालाई व्यावसायिक प्रतिष्ठानद्वारा गरिएका मानव अधिकार सम्बन्धी प्रतिकूल प्रभावहरूबाट मानव अधिकार संरक्षण गर्न

राज्यद्वारा संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी निर्देशक सिद्धान्तसँग तादाम्यता हुने गरी निर्मित नीतिगत रणनीतिक योजना भनी परिभाषित गरिएको छ । कार्यदलले प्रभावकारी कार्ययोजना निर्माणका लागि चारवटा महत्वपूर्ण मापदण्डहरू तोकेको छ । पहिलो, राष्ट्रिय कार्ययोजना व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय सिद्धान्तहरूमा आधारित हुनुपर्दछ । दोस्रो, राष्ट्रिय कार्ययोजना सान्दर्भिक विशिष्टीकृत तथा देशको वर्तमानका र सम्भावित व्यवसायसँग सम्बन्धित मानव अधिकार उल्लङ्घनका विषयलाई सम्वोधन गर्ने किसिमको हुनुपर्दछ । तेस्रो, राष्ट्रिय कार्ययोजनाको तर्जुमा समावेशी तथा पारदर्शी प्रक्रियाबाट हुनुपर्दछ । चौथो, राष्ट्रिय कार्ययोजनाको प्रक्रिया नियमित रूपमा पुनरावलोकन गरिएको तथा परिवर्तित सन्दर्भलाई समेटिने खालको हुनुपर्दछ ।

व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना निर्माण गर्नु अधि राष्ट्रिय आधारभूत मूल्याङ्कन (National Baseline Assessment) गर्नुपर्दछ । यसरी राष्ट्रिय आधारभूत मूल्याङ्कन गर्नुको प्राथमिक उद्धेश्य संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय व्यवसाय र मानव अधिकारको मार्गनिर्देशिकाको वर्तमानमा कार्यान्वयन अवस्थाको लेखाजोखा गर्नु हो । यसले संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय व्यवसाय र मानव अधिकारको मार्गनिर्देशिकाको कार्यान्वयनमा रहेका नीतिगत तथा कानूनी अन्तरालहरूको विश्लेषण गरी व्यवसायले मानव अधिकारमा पारेको प्रतिकूल प्रभाव पत्ता लगाउने र तत्कालीन समयका मानव अधिकारका प्रमुख विषयहरूको पहिचान गर्न मद्दत गर्दछ । यसरी नै राष्ट्रिय कार्ययोजनाको तर्जुमा तथा गर्नुपर्ने गतिविधिको पहिचानमा सहायता पुग्दछ ।

राष्ट्रिय कार्ययोजना तर्जुमा प्रक्रियासम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय निर्देशिकाले तपसिल बमोजिमका ५ चरणहरू र १५ वटा तहहरू सिफारिस गरेको छ । चरण १ देखि ३ सम्मले कार्ययोजना तर्जुमा प्रक्रियाको व्याख्या गर्दछन् भने ४ र ५ ले निरन्तर कार्यान्वयनको चक्र अनुगमन तथा अध्यावधिक गर्ने सम्बन्धमा व्याख्या गर्दछन् ।

चरण १ - राष्ट्रिय कार्ययोजना निर्माणको प्रारम्भ

१. कार्ययोजना निर्माणमा सरकारको औपचारिक प्रतिवद्धता

२. अन्तरविभागीय समन्वयको प्रक्रिया र ढाँचा निर्माण र नेतृत्वको चयन

३. गैरसरकारी सरोकारवालाहरूको सहभागिताको प्रक्रिया र ढाँचा निर्माण

४. कार्ययोजनाको प्रकाशन तथा पर्याप्त स्रोत व्यवस्थापन

चरण २ - मूल्याङ्कन तथा परामर्श

५. व्यवसायजन्य क्रियाकलापबाट मानव अधिकारमा परेको प्रतिकूल प्रभावलाई बुझ्ने,

६. संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी मार्गदर्शक सिद्धान्तको कार्यान्वयनमा राज्य र व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूको बिचको अन्तर पत्ता लगाउने ।

७. सरोकारवालाहरूसँग परामर्श गर्ने र प्राथमिकताको क्षेत्र पहिचान गर्ने ।

चरण ३ - राष्ट्रिय कार्ययोजनाको प्रारम्भिक मस्यौदा तयार गर्ने

८. राष्ट्रिय कार्ययोजनाको प्रारम्भिक मस्यौदा गर्ने

९. मस्यौदाउपर इच्छुक सरोकारवालाहरूसँग परामर्श गर्ने

चरण ४ - कार्यान्वयन गर्ने

१०. राष्ट्रिय कार्ययोजनालाई अन्तिम रूप दिने र प्रकाशन गर्ने

११. क्रियाकलापहरूको कार्यान्वयन तथा अन्तरविभागीय समन्वयमा निरन्तरता,

१२. बहुसरोकारवालाहरूको अनुगमनको सुनिश्चितता

चरण ५ - अद्यावधिक गर्ने

१३. अघिल्लो राष्ट्रिय कार्ययोजनाको प्रभाव मूल्याङ्कन तथा अन्तरालको पहिचान,

१४. सरोकारवालाहरूसँग परामर्श गर्ने र प्राथमिकताको क्षेत्र पहिचान गर्ने,

१५. राष्ट्रिय कार्ययोजनाको अद्यावधिक मस्यौदा गर्ने, परामर्श लिने, अन्तिम रूप दिने तथा प्रकाशन गर्ने,

कार्ययोजनाको संरचना र विषयवस्तु

राष्ट्रिय कार्ययोजना निर्माणको सबैलाई ठिक हुने किसिमको कुनै पनि संरचना छैन । तथापि सरकारले तपसिल बमोजिमका ४ वटा खण्डमा निर्माण गर्नु उपयुक्त हुने राय संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय कार्यदलले दिएको छ ।

परिचय खण्डमा, सरकारले व्यवसायजन्य क्रियाकलापबाट पर्ने प्रतिकूल प्रभावहरूबाट संरक्षण गर्ने कुराको प्रतिबद्धता गर्नुपर्दछ । यस खण्डमा व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूले संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मार्गनिर्देशिका अनुरूप मानव अधिकारको सम्मान गर्ने, मानव अधिकार परिपालनाको कार्यान्वयन गर्ने तथा जहाँ प्रतिकूल प्रभाव पर्छ, उपचारमा पहुँचको सुनिश्चितता गर्ने कुरामा सरकारको अपेक्षा समेत स्पष्ट रूपमा व्यक्त गर्नुपर्छ । सरकारले मानव अधिकार संरक्षण गर्ने व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूको दायित्वको कार्यान्वयनका लागि राष्ट्रिय कार्ययोजनामा उल्लेख गरिएका नीति तथा क्रियाकलापको महत्वलाई पनि यो खण्डमा उल्लेख गर्नुपर्दछ ।

दोस्रो खण्डमा, कार्ययोजना निर्माणको सन्दर्भलाई उल्लेख गर्नुपर्दछ। सरकारले संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मार्गनिर्देशिकाको छोटो परिचय, राष्ट्रिय कार्ययोजना तथा सरकारका अन्य सम्बन्धित नीतिगत रणनीतिहरू, जस्तैः मानव अधिकार, विकास, व्यावसायिक सामाजिक उत्तरदायित्व वा श्रम सम्बन्धी मापदण्डहरू समावेश गर्ने तथा व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी मुख्यमुख्य चुनौतीहरू उल्लेख गर्नुपर्दछ।

तेस्रो खण्डमा, व्यवसायजन्य मानव अधिकारका प्रतिकूल प्रभावलाई सम्वोधनमा सरकारका प्राथमिकतालाई समेट्ने र मार्गनिर्देशिकाका सिद्धान्तले उल्लेख गरेअनुरूपका वर्तमान र भावी क्रियाकलापहरू (मार्गनिर्देशिकाका सिद्धान्तहरू १-१०, २५-२८, ३० र ३१) उल्लेख गर्नुपर्दछ। हरेक योजना गरिएको क्रियाकलापको लागि सरकारले कार्यान्वयनको स्पष्ट खाका यसमा सम्बन्धित संस्थाको स्पष्ट जिम्मेवारी, समयसीमा, सफलताको मूल्याङ्कन सूचकसमेत तय गर्नुपर्दछ।

चौथो खण्डमा, सरकारले अनुगमन तथा अद्यावधिक गर्ने सम्बन्धी खाका तय गर्नुपर्दछ। यसमा बहुसरोकारवालाहरूको अनुगमन समूह बनाउन सकिन्छ, जसले सरकारको नियमित प्रतिवेदन हेर्ने र सुझाव दिने काम गर्दछ। यसैगरी, सरकारले राष्ट्रिय कार्ययोजनाको अद्यावधिक गर्ने अर्को मिति तय र प्रगतिको मापन गर्ने संयन्त्रको पहिचान गर्नुपर्दछ।

नेपालमा श्रम बजारको टकराव न्यूनीकरण, व्यवसायका लागि सक्षम र सुहाउँदो वातावरणको सिर्जना र लघु तथा साना अनौपचारिक व्यावसायिक क्षेत्रहरूका लागि सीपमूलक तालिमको व्यवस्था जस्ता केही आवश्यक प्रभावकारी कार्यक्रमहरू महत्वपूर्ण रूपमा राष्ट्रिय कार्ययोजनामा समेटिनुपर्दछ। मर्यादित रोजगार सिर्जना गर्ने कार्यमा सहयोग पुर्‍याउने भूमिका पनि सरकारी, निजी, व्यावसायिक क्षेत्र तथा गैरसरकारी क्षेत्रको उत्तिकै महत्वपूर्ण हुनेछ। रोजगारी र उद्यमशीलताका अवसरहरूको सिर्जना त्यसैकारण महिला र गरिब परिवारजस्ता सङ्कटासन्न समूहहरूका लागि सुरक्षित वातावरण सिर्जना गर्न अत्यावश्यक भएका छन्। रोजगारी सिर्जनाको मुख्य स्रोतका रूपमा हाल नेपालमा छलफल भइरहेका महत्वपूर्ण पक्षहरूलाई देहाय रूपमा प्रस्तुत गर्न सकिन्छ :

(क) लक्षित रोजगारी सिर्जनाका लागि ठोस राजनीतिक प्रतिबद्धता; (ख) रोजगारी वृद्धिका लागि निर्माण/उत्पादन क्षेत्रलाई पुनःस्थापित गर्ने औद्योगित नीति र त्यसमा पूर्वाधारका लागि उच्च लगानीको साथ; (ग) रोजगारी सिर्जनाका लागि पर्यटन क्षेत्रको अझ राम्रो प्रवर्द्धन र रोजगारीका लागि आप्रवासन गर्ने सम्भावना रहेकाहरूलाई स्वदेशमै राख्ने र खाडी मुलुक तथा मलेसियाबाट सीपयुक्त नेपाली श्रमिकहरूलाई आकर्षित गर्ने सङ्गठित प्रयास गरिनुपर्छ।

नेपाल सरकारले जारी गर्ने राष्ट्रिय कार्ययोजनाले पनि यी महत्वपूर्ण विषयलाई केन्द्रबिन्दुमा राखेर

समेट्नु उचित हुनेछ । यसैगरी, नेपाल सरकारले पाँचौं मानव अधिकार राष्ट्रिय कार्ययोजनामा नै राखेर निर्माण गर्न लागेको व्यवसाय र मानव अधिकारको राष्ट्रिय कार्ययोजना छिट्टै जारी गर्नुपर्दछ । कार्ययोजना निर्माणको चरणदेखि नै राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, नागरिक समाज तथा सरकारका तीनै तहको सहभागितालाई सुनिश्चित गरिनुपर्दछ। व्यवसायजन्य क्रियाकलापबाट हुने मानव अधिकार उल्लङ्घनलाई प्राथमिकताका साथ छानविन, अनुसन्धान गरी सम्बन्धित पक्षलाई तत्काल उत्तरदायी बनाउने किसिमको संयन्त्र विकास गरिनुपर्दछ ।

□□□

परिच्छेद - तीन

व्यवसाय र मानव अधिकारमा सक्रिय निकायहरू र भूमिका

व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी कार्यदल, संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकार उच्चायुक्तको कार्यालय, संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय अन्तर्राष्ट्रिय सहमति, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन, व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी फोरम, राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूसम्बन्धी विश्वव्यापी सञ्जाल र राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूको क्षेत्रीय नेटवर्कहरूले व्यवसाय र मानव अधिकार संरक्षण तथा प्रवर्द्धनका कार्यहरू गरिरहेका छन्। राष्ट्रिय तहमा सरकारका अलवा राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरू तथा नागरिक समाज, गैरसरकारी संस्थाहरू तथा सञ्चार माध्यमहरूले पनि महत्वपूर्ण भूमिका खेलेका छन्। त्यसैले महत्वपूर्ण केही अन्तर्राष्ट्रिय तथा राष्ट्रिय संस्थाहरू र तिनीहरूले खेलेको भूमिकालाई सङ्क्षेपमा यस अध्यायमा प्रस्तुत गरिएको छ।

३.१. व्यवसाय र मानव अधिकारमा सक्रिय अन्तर्राष्ट्रिय निकायहरू

(क) **मानव अधिकार तथा अन्तरदेशीय कर्पोरेसन तथा अन्य व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूको कार्यदल** (व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी कार्यदल) को स्थापना सन् २०११ मा संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकार परिषद्द्वारा प्रस्ताव नं. १७/४ बाट भएको हो। कार्यदलको कार्यादेशलाई परिषद्ले सन् २०१४ र २०२० मा नवीकरण गरेको छ। मानव अधिकार परिषद्ले व्यवसाय र मानव अधिकारसँग सम्बन्धित सन्तुलित भौगोलिक प्रतिनिधित्वका आधारमा पाँच विशेषज्ञ रहने गरी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय कार्य समूह (UN Working group on BHR) गठन गरेको थियो। मूलतः व्यवसाय र मानव अधिकारसँग सम्बन्धित मुद्दा एवम् यससँग सम्बन्धित मार्गदर्शक सिद्धान्तको कार्यान्वयन अवस्थामा रहेका चुनौतीहरूमा सम्वाद, सहकार्य गर्ने तथा आवश्यकताअनुसार गन्तव्य मुलुक भ्रमण गर्ने लगायतको कार्यादेश कार्यसमूहले प्राप्त गरेको थियो।

(ख) **संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकार उच्चायुक्तको कार्यालय** (UN Office of the High Commissioner for Human Rights) ले मानव अधिकार संरक्षणको दायित्व पूरा गर्न सरकारलाई मद्दत गर्दछ। त्यसैगरी, व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी निर्देशक सिद्धान्तको प्रचार प्रसार तथा कार्यान्वयनमा राज्य, व्यावसायिक क्षेत्र, नागरिक समाज र अन्य सरोकारवालाहरूलाई तालिम तथा मार्गदर्शन प्रदान

गर्दछ । उच्चायुक्तको कार्यालयले मानव अधिकार संयन्त्रहरू तथा व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी कार्यदल, व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी सन्धि विकासका लागि बनेको अन्तर-सरकारी कार्यदलको सचिवालयको रूपमा पनि काम गर्दछ ।

(ग) **संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय अन्तर्राष्ट्रिय सहमति** (UN Global Compact): यस सहमतिले मानव अधिकारको विश्वयापी सिद्धान्त, श्रम तथा वातावरणको विषयमा कम्पनीहरूको रणनीति र कार्यहरूमा समन्वय सुनिश्चित गर्न भूमिका निर्वाह गर्दछ । व्यावसायिक संस्थाहरूमा मानव अधिकारको सम्मान गर्ने दायित्व रहेको हुन्छ । यिनीहरूले पनि मानव अधिकारको उल्लङ्घन रोक्नको लागि सदैव प्रयत्नशील हुनुपर्छ, जसमा व्यावसायिक क्रियाकलापबाट मानव अधिकारमा पर्ने नकारात्मक प्रभावलाई सम्बोधन गर्ने कुरा समावेश हुन्छ । व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूले पनि मानव अधिकारका अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरूको पालना गर्नु अनिवार्य हुन्छ तथा आफ्ना क्रियाकलापबाट पर्ने नकारात्मक प्रभावलाई हटाउने दायित्व हुने कुरामा यो सहमतिले विशेष जोड दिएको छ ।

(घ) **अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन** (International Labour Organization): न्यायोचित र सभ्य श्रमलाई प्रोत्साहन गर्ने कार्यादेश रहेको यस निकायअन्तर्गत अविभेद, समान श्रमको लागि समान पारिश्रमिक, जबरजस्ती एवम् बालश्रमको निषेध लगायतको विषय समेट्ने आठ मुख्य महासन्धि रहेका छन् । उक्त सन्धिहरूको कार्यान्वयनमा व्यवसाय र मानव अधिकारको मूल सार रहने हुँदा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको विषेश भूमिका रहन्छ । नेपालले ११ वटा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन सम्बन्धी महासन्धिहरूमा हस्ताक्षर गरेको छ, जसमा ७ वटा महासन्धि आधारभूत महासन्धि मध्येका रहेका छन् ।

(ङ) **व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी फोरम**: व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी फोरमको स्थापना मानव अधिकार परिषद्को प्रस्ताव नं. १७/४ बाट सन् २०११ मा भएको हो । फोरमको कार्यादेशमा व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी मार्गदर्शक सिद्धान्तको कार्यान्वयनमा रहेका प्रवृत्ति तथा चुनौतीको विषयमा छलफल चलाउनु, बहुपक्षीय संवाद तथा सहायताको प्रवर्द्धन गर्नु, विशेष क्षेत्र वा कार्य वातावरणमा वा विशेष वर्गले सामना गरेका चुनौतीहरूको खोजी गर्नु तथा असल अभ्यासहरूको पहिचान गर्नु रहेका छन् । यस फोरमलाई मानव अधिकार तथा अन्तरदेशीय कर्पोरेसन र अन्य व्यावसायिक प्रतिष्ठान सम्बन्धी कार्यदलले मार्गदर्शन प्रदान गर्दछ । यस

फोरममा सबै सरोकारवालाहरू जस्तैः कुनै पनि राष्ट्र, संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय निकायहरू, अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरू, राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्था, कम्पनी, व्यावसायिक सङ्गठन, श्रम युनियन, शैक्षिक क्षेत्र तथा गैरसरकारी क्षेत्रहरू समेतको सहभागितालाई खुला गरिएको छ । हरेक वर्ष मानव अधिकार परिषद्को अध्यक्षले क्षेत्रीय आधारमा फोरमको अध्यक्ष नियुक्ति गर्दछन् । अध्यक्षले फोरममा छलफलका लागि प्रतिवेदन तयार पार्दछन् । फोरमको आयोजना वार्षिक रूपमा दुई कार्य दिनको लागि गरिन्छ ।

(**च**) **राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरू सम्बन्धी विश्वव्यापी सञ्जाल** (Global Alliance of National Human Rights Institutions - GANHRI): राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाको विश्वव्यापी सञ्जालको रूपमा रहेको यस निकायको मानव अधिकार संरक्षण, प्रवर्द्धन र अनुगमनमा विषेश भूमिका रहन्छ । सन् २००९ मा राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूको विश्वव्यापी सञ्जालले व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी कार्यदल निर्माण गरिदिएको थियो । यसको पहिलो वैठक सन् २००९ को अगष्तमा डेनमार्कको राजधानी कोपनहेगनमा भएको थियो । सन् २०११ मा संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकार परिषद्ले पेरिस सिद्धान्तअनुरूप स्थापित राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूको भूमिकालाई स्वागत गर्दै व्यवसाय र मानव अधिकारका सम्बन्धमा क्षमता अभिवृद्धिमा जोड दिएको हो ।

(**छ**) **राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूको क्षेत्रीय नेटवर्कहरूले** (Regional Networks of NHRIs) पनि राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूको गठन, सुदृढीकरण र विकासको लागि अहम् भूमिका निर्वाह गरी मानव अधिकारको सम्मान, संवर्धन र संरक्षणको दायरालाई फराकिलो पार्न मद्दत पुऱ्याउँदछन् । यस्ता क्षेत्रीय नेटवर्कहरू चारवटा रहेका छन् । जसमा युरोपियन, अफ्रिकी, अमेरिकन र एशिया प्रशान्त क्षेत्रका मानव अधिकार संस्थाहरूको सञ्जाल रहेका छन् । एशिया प्रशान्त क्षेत्रका लागि २५ वटा राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूको एशिया प्रशान्त फोरम रहेको छ । एशिया प्रशान्त क्षेत्रका मानव अधिकार संस्थाहरूको सञ्जालले पनि व्यवसाय र मानव अधिकारको प्रवर्द्धनमा विभिन्न क्रियाकलाप गर्दै आएको छ । राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, नेपाल पनि स्थापना कालदेखि नै यसको सदस्य रहँदै आएको छ ।

३.२. राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाको भूमिका

पेरिस सिद्धान्तको जगमा स्थापना भएका राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाको मानव अधिकार संरक्षण र प्रवर्द्धनमा मुख्य भूमिका रहन्छ । पेरिस सिद्धान्त १९९३ अनुरूपको

कर्तव्य निर्वाह गर्ने सन्दर्भमा मानव अधिकार उल्लङ्घनसम्बन्धी उजुरी लिने, मानव अधिकार प्रवर्द्धनको लागि वकालत र सम्वाद गर्ने, साझेदारी गर्ने, अनुगमन, अनुसन्धान गरी आवश्यक कारबाही र क्षतिपूर्तिको लागि सिफारिस गर्ने, नीतिगत सुधारको लागि पहल गर्नेलगायतका कार्यहरू पर्दछन् । राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूको अन्तर्राष्ट्रिय सञ्जालले आफ्नो दशौं अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलनमा जारी गरेको इडनवर्ग घोषणापत्रका अनुसार व्यवसायसँग सम्बन्धित मानव अधिकारको उल्लङ्घनको सन्दर्भमा राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूले प्रभावकारी उपचारको पहुँचमा कार्य गर्न सक्दछन् । राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूले प्रभावकारी उपचारको पहुँचमा प्रत्यक्ष (जस्तैः कम्पनीले मानव अधिकार उल्लङ्घन गरेकोमा उजुरी ग्रहण गर्ने) तथा अप्रत्यक्ष रूपमा (जस्तैः जनचेतना फैलाउने, दक्षता अभिवृद्धि गर्ने, प्रभावित अधिकारवाहकलाई सहयोग गर्ने तथा कानून सुधारमा सिफारिस गर्ने) कार्य गर्न सक्दछन् ।

३.२.१. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगबाट भएका पहलहरू

पेरिस सिद्धान्त, १९९३ अनुरूप स्थापित राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगलाई नेपालको संविधानको धारा २४९ ले मानव अधिकारको सम्मान, संरक्षण र संवर्धन तथा त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनलाई सुनिश्चित गर्ने कर्तव्य तोकेको छ । उल्लिखित कर्तव्य पूरा गर्न लागि आयोगले देहाय बमोजिमका काम गर्नेछ :-

कुनै व्यक्ति वा समूहको मानव अधिकार उल्लङ्घन वा त्यसको दुरुत्साहन भएकोमा पीडित आफैँ वा निजको तर्फबाट कसैले आयोग समक्ष प्रस्तुत वा प्रेषित गरेको निवेदन वा उजुरी वा कुनै स्रोतबाट आयोगलाई प्राप्त भएको वा आयोगको जानकारीमा आएको विषयमा छानबिन तथा अनुसन्धान गरी दोषीउपर कारबाही गर्न सिफारिस गर्ने । मानव अधिकारको उल्लङ्घन हुनबाट रोक्ने जिम्मेवारी वा कर्तव्य भएको पदाधिकारीले आफ्नो जिम्मेवारी पूरा नगरेमा वा कर्तव्य पालन नगरेमा वा जिम्मेवारी पूरा गर्न वा कर्तव्य पालन गर्न उदासिनता देखाएमा त्यस्तो पदाधिकारी उपर विभागीय कारबाही गर्न सम्बन्धित अधिकारी समक्ष सिफारिस गर्ने । मानव अधिकार उल्लङ्घन गर्ने व्यक्ति वा संस्थाका विरुद्ध मुद्दा चलाउनुपर्ने आवश्यकता भएमा कानून बमोजिम अदालतमा मुद्दा दायर गर्न सिफारिस गर्ने ।

त्यसैगरी, मानव अधिकारको चेतना अभिवृद्धि गर्न नागरिक समाजसँग समन्वय र सहकार्य गर्ने, मानव अधिकारको उल्लङ्घनकर्तालाई विभागीय कारबाही तथा सजाय गर्न कारण र आधार खुलाई सम्बन्धित निकाय समक्ष सिफारिस गर्ने, मानव अधिकारसँग

सम्बन्धित कानूनको आवधिक रूपमा पुनरावलोकन गर्ने तथा त्यसमा गर्नुपर्ने सुधार तथा संशोधनका सम्बन्धमा नेपाल सरकार समक्ष सिफारिस गर्ने, मानव अधिकारसँग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि वा सम्झौताको नेपाल पक्ष बन्नुपर्ने भएमा त्यसको कारणसहित नेपाल सरकारलाई सिफारिस गर्ने र नेपाल पक्ष बनिसकेका सन्धि वा सम्झौताको कार्यान्वयन भए वा नभएको अनुगमन गरी कार्यान्वयन नभएको पाइएमा त्यसको कार्यान्वयन गर्न नेपाल सरकार समक्ष सिफारिस गर्ने कार्य गर्दछ ।

यी कर्तव्य पूरा गर्ने सम्बन्धमा संविधानले दिएको कार्यादेश अनुरूप राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगबाट व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धमा हालसम्म निम्न विषयगत पहलहरू भएका छन् ।

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले नेपाल सरकारलाई सबै आप्रवासी कामदारहरू र निजहरूको परिवारका सदस्यहरूको अधिकारको संरक्षणसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि, १९९० लाई अनुमोदन गर्न सिफारिस गरेको छ । नेपाल सरकारले नेपाली कामदारहरूलाई झण्डै ११० मुलुकमा काम गर्ने अनुमति प्रदान गरेको सन्दर्भमा कामदारहरूको मानव अधिकारको संरक्षणमा यस महासन्धिले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्नसक्छ । मानव अधिकार रक्षक, नागरिक समाज, नेपाल उद्योग वाणिज्य महासङ्घ, होटल सङ्घ, वैदेशिक रोजगार तथा व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी अधिकारीहरूसँग व्यवसायजन्य क्रियाकलापबाट मानव अधिकारमा पर्ने प्रतिकूल प्रभावलाई कसरी न्यून गर्न सकिन्छ भन्ने सन्दर्भमा सम्वाद गरेको छ ।

त्यसैगरी, आयोगले दक्षिण कोरिया, कतार र मलेशियाको राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगसँग सहमतिपत्र (Memorandum of Understanding) गरेको छ । यी देशहरूका विभिन्न व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूमा नेपाली कामदारहरू काम गर्न जाने गरेकाले उनीहरूको मानव अधिकारको संरक्षण गर्न र न्यायमा पहुँच अभिवृद्धि गर्ने उद्देश्यले विदेशस्थित राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूसँग समझदारीपत्रमा हस्ताक्षर गरी कार्य गर्दै आएको छ । जसबाट नेपाली कामदारहरू माथि हुने शोषण, दुर्व्यवहार, विभेद, यातना, पारिश्रमिक नदिने जस्ता समस्याको हल गर्न पहल हुँदै आएको पनि छ । आप्रवासी कामदारहरूको अधिकारको सम्बन्धमा सन् २०१२ र २०१९ मा राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूको अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलन काठमाडौँमा आयोजना गरिएको थियो ।

विद्युत् प्राधिकरण र दातृनिकाय समेतको लगानीमा निर्माण गर्न लागिएका हाइड्रो पावरअन्तर्गत जलविद्युत् आयोजनाको जलाशय क्षेत्रमा पर्ने जग्गा र सोमा पर्ने घर अन्य

संरचनाहरू प्राप्त गर्ने क्रममा स्थानीय आदिवासी जनजातिहरूको स्वतन्त्र र अर्थपूर्ण परामर्श एवम् सहभागिता नगराएको, विभेदपूर्ण ढङ्गले मुअब्जा निर्धारण गरिएको, जसबाट ILO १६९ र आदिवासीको अधिकारसम्बन्धी राष्ट्रसङ्घीय घोषणपत्र UNDRIP समेतको उल्लङ्घन भएकोमा मध्यस्तता मार्फत विवादको समाधान गरेको थियो । २२० के.भी. खिम्ती ट्रान्समिशन लाइनको नेपाल सरकार, नेपाल विद्युत प्राधिकरण र आदिवासी जनजाति सङ्घर्ष समूहबिचको मुद्दामा मध्यस्तकर्ताको भूमिका निर्वाह गरेको थियो । सडक विस्तार एवम् फास्ट ट्र्याक निर्माण गर्दा वैकल्पिक समाधान प्रदान नगरी स्थानीय बासिन्दालाई विस्थापन नगर्न सरकारलाई सिफारिस गरेको थियो । यसरी नै आयोगले उखु किसानको हक अधिकारसम्बन्धी कानून प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न र उखु किसानका विषयमा देखिएको समस्या समाधान गर्न सरकार, चिनी उद्योगी र सम्वद्ध पक्षलाई पटक पटक आग्रह गरेको छ । उद्योगले खरिद गरेको उखुको मूल्य नपाउँदा किसानको सम्पत्ति आर्जन गर्ने, भोग गर्ने, बेचबिखन गर्ने, व्यावसायिक लाभ प्राप्त गर्ने संविधानप्रदत्त अधिकार कुण्ठित भएको विषयमा समेत आयोगले किसानको अधिकार संरक्षणसम्बन्धी कानूनको निर्माण गरी किसानका लागि कृषि उपजको उचित मूल्य र बजारमा पहुँचको व्यवस्था गर्न तीनै तहको सरकारलाई सुझाव दिएको छ ।

आयोगले सन् २०११ मा उपभोक्ताको मानव अधिकार अनुगमन निर्देशिका लागू गरी सोही अनुरूप उपभोक्ता अधिकारको अनुगमन गर्दै आएको छ । हाल यो निर्देशिका परिमार्जन भई प्रकाशनको क्रममा रहेको छ । आयोगले पाचौं राष्ट्रिय मानव अधिकार कार्ययोजनामा व्यवसाय र मानव अधिकारको विषय समावेश गर्न नेपाल सरकारलाई सिफारिस गरेको थियो । सरकारले मानव अधिकार राष्ट्रिय कार्ययोजनामा नै व्यवसाय र मानव अधिकारको राष्ट्रिय कार्ययोजना बनाउने क्रियाकलापलाई महत्वपूर्ण रूपमा समेटेको छ ।

यस अलवा वातावरण संरक्षणका सन्दर्भमा विकास निर्माणलगायतका कार्यबाट वातावरण प्रदूषण भएकाले जनमानसमा गम्भीर स्वास्थ्यसम्बन्धी असर पुगेको र सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट वातावरण सम्बन्धमा भएका आदेशहरूको समेत सम्बन्धित निकायले पालना नगरेका कारण वातावरण प्रदूषणमा वृद्धि भएको सम्बन्धमा आयोगबाट अनुगमन तथा अनुसन्धान हुँदा फोहोर तथा धुलोबाट वातावरण दूषित हुन गई मानव स्वास्थ्यमा गम्भीर असर परी स्वच्छ वातावरणमा बाँच्न पाउने मौलिक हक हनन हुनुको साथै मानव अधिकार उपभोगमा गम्भीर असर पर्न गएको विषयमा देहायबमोजिम गर्न/गराउन नेपाल सरकारलाई सिफारिस गरेको छ :

१. विकास निर्माणका कार्य सम्बन्धमा

(क) विकास निर्माणसम्बन्धी आयोजना सम्पन्न गर्नुअघि पूर्ण रूपमा आयोजनाको विश्लेषण गरी विकासमा मानव अधिकारमुखी पद्धति अवलम्बन गरी आयोजनाको थालनी र कार्य सम्पन्न हुने समयसम्मको तालिका बनाई त्यसलाई पूर्ण पालना भए/नभएको सम्बन्धमा सम्बन्धित निकायहरूले नियमित स्थलगत अनुगमन गर्ने ।

(ख) विकास निर्माणसम्बन्धी आयोजनाको सम्झौता गर्दा उक्त सम्झौता गर्ने ठेकेदारहरूलाई निर्माणाधीन कार्य क्षेत्रबाट निष्कासित भएको प्रदूषण नियन्त्रणसम्बन्धी कानूनी प्रावधानहरूको अवलम्बन गरी समयसीमाभित्र कार्य सम्पन्न गर्नेलगायतका मानव अधिकारमैत्री वातावरणको पूर्ण पालना गराउन र सोको नियमित रूपमा अनुगमन गर्न । सोसम्बन्धी कानूनको पूर्णरूपमा परिपालन गर्ने व्यवस्था मिलाउन ।

(ग) विकास निर्माणका कार्यलाई एकीकृत रूपमा सञ्चालन गर्न एकीकृत विकास प्रणालीको व्यवस्था मिलाउन ।

(घ) विकास निर्माणको कार्य सुरुआत गर्नुअघि सम्बन्धित स्थानीय बासिन्दा र सम्बन्धित कार्यबाट प्रभावित हुने सरोकारवाला निकायहरूको बिचमा अधिकतम समन्वय गर्न ।

२. सवारी साधन व्यवस्थापन, मापदण्ड र कानूनको कार्यान्वयन सम्बन्धमा

(क) नेपाल सरकारले लागू गरेको मापदण्ड सबै सरोकारवालाहरूका लागि बाध्यात्मक भएकाले सोको पालना भए/नभएकोतर्फ सम्बन्धित अनुगमनकारी निकायहरूबाट प्रभावकारी अनुगमन गरी कानूनबमोजिम कार्यबाही गर्न/गराउन ।

(ख) नेपाल सवारी प्रदूषण मापदण्ड २०६९, वायुप्रदूषण गुणस्तर नियन्त्रण मापदण्ड २०६९ र सवारी तथा यातायात व्यवस्थापन ऐन २०४९ बमोजिम अनुगमन गर्दा प्रदूषण मापदण्ड पूरा नगरेका सवारी साधनलाई तत्काल जरिवाना गर्ने कानूनको अभाव रहेकाले सोसम्बन्धी कानूनको निर्माण गरी लागू गर्न ।

(ग) सार्वजनिक, निजी र सरकारी सवारी साधनहरूको काठमाडौँ उपत्यकाभित्र प्रवेश गर्ने चेक पोस्टहरूमा प्रदूषण मापदण्ड जाँचको व्यवस्था गर्न र हरियो स्टिकरको व्यवस्थालाई उपत्यकाभरी विस्तार गरी सोको प्रभावकारी रूपमा लागू गराई अनुगमन गरी कार्यान्वयन गर्न ।

(घ) काठमाडौँ उपत्यकामा सञ्चालनमा रहेको दुईपाङ्ग्रे सवारी साधनहरूको समेत

प्रदूषणको नियमित जाँचको व्यवस्था गर्न ।

(ङ) वायुप्रदूषण न्यूनीकरणका लागि तीनवटा स्थानमा सवारी यातायात धुवाँ प्रदूषण परीक्षण केन्द्र रहेको, दैनिक २५० भन्दा बढी सरदर रूपमा गाडीहरू तोकिएको प्रदूषण चेकजाँच गराउन आउने गरेको र उक्त चेकजाँच गर्ने स्थल साँगुरो र जाने बाटो धुलो भएको जसका कारण सर्वसाधारण र कर्मचारीकै स्वास्थ्यमा असर पुग्ने गरेको पाइएको हुँदा चेकजाँच स्थलको आवश्यक सङ्ख्यामा वृद्धि गरी वातावरण विभाग, ट्राफिक महाशाखा र यातायात व्यवस्था विभाग बिच समन्वय गरी प्रभावकारी रूपमा चेक जाँचको कार्य गर्न/गराउन ।

(च) सवारी साधनहरूबाट निष्कासित धुवाँहरूबाट, प्लास्टिकजन्य फोहोर बालेपछि निस्कने धुवाँबाट, इँटाभट्टाबाट निस्कने धुवाँबाट कार्वनडाइअक्साइड र Black Carbon धेरै मात्रामा उत्सर्जन हुने पाइएको छ । यस्तो कार्वनडाइअक्साइड र Black Carbon मानव स्वास्थ्यका लागि गम्भीर प्रकृतिको दीर्घकालीन नकारात्मक असर पर्न जाने भन्ने पाइएको हुँदा यस्तो कार्वनडाइअक्साईड र Black Carbon उत्सर्जन नियन्त्रण र रोकथाम गर्नेतर्फ आवश्यक प्रविधि प्रयोगमा ल्याई कार्यान्वयन गर्न/गराउन ।

३. प्रारम्भिक वातारणीय परीक्षण र वातावरणीय प्रभाव मूल्याङ्कन सम्बन्धमा

(क) कुनै पनि विकास निर्माण, उद्योग तथा कलकारखानालगायतका भौतिक संरचना निर्माण र कार्यान्वयन गर्दा वातावरणमा पर्नसक्ने नकारात्मक प्रभावलाई कसरी न्यूनीकरण गर्ने र अन्य वैकल्पिक उपायहरू के के हुन सक्छन् ? भनी विश्लेषण गर्नका लागि प्रारम्भिक वातारणीय परीक्षण (IEE) र वातावरणीय प्रभाव मूल्याङ्कन (EIA) महत्वपूर्ण प्रक्रिया भए पनि IEE र EIA गर्दा प्रभावकारी रूपमा नगरेको पाइएको हुँदा प्रभावकारी रूपमा गर्न/गराउन सम्बन्धित निकायलाई निर्देशन दिई कार्यान्वयन गर्न/गराउन ।

४. फोहोरमैला सङ्कलन र व्यवस्थापन सम्बन्धमा

(क) फोहोरमैला व्यवस्थित गर्दा कुहिने र नकुहिने फोहोरलाई स्रोतमै वर्गीकरण गरी बेग्लाबेग्लै फोहोरमैला व्यवस्थापन स्थल (ल्याण्डफिल्ड साइट) मा विसर्जन गर्ने व्यवस्था गर्न ।

(ख) फोहोरमैलाहरू सङ्कलन गर्ने समयतालिका निर्धारण गरी प्रत्येक गाउँ, टोल वा स्थानमा वितरण गर्ने र सो समयतालिकाबमोजिम सङ्कलन गरी तत्कालै विसर्जन

गर्ने व्यवस्था मिलाउन ।

(ग) फोहोरमैला सङ्कलन गर्ने व्यक्तिहरूले सडक सफा गर्दा निस्कने फोहोरका साथै अनाधिकृत रूपमा भित्ता र बिजुलीको पोलमा टाँसिएको विज्ञापन, पोस्टर, पम्पलेटहरूसमेत सङ्कलन गरी विसर्जन गर्न ।

(घ) फोहोरमैला नियमित रूपमा सङ्कलन नगरी सडकमा छाड्नाले त्यस्ता फोहोरलाई विसर्जन गर्ने क्रममा स्थानीय व्यक्तिहरूले खुला स्थानमा आगो लगाउने कार्य भइरहेको हुँदा उक्त कार्यले कार्वन उत्सर्जन भई वायुप्रदूषण हुने हुँदा तत्कालै फोहोरमैला सफा र सङ्कलन गर्ने र फोहोरलाई आगो लगाई डढाउने कार्य तत्काल रोक लगाउने व्यवस्था गर्न ।

५. फोहोरमैला विसर्जनस्थल (ल्याण्डफिल्ड साइट) सम्बन्धमा

(क) ल्याण्डफिल्ड साइट, ओखरपौवामा फोहोर विसर्जनको थुप्रोबाट निस्कने लिचर्डलाई व्यवस्थापन नगरी खोलामा मिसाएको देखिएकाले उक्त विषाक्त तथा रसायनयुक्त लिचर्डबाट मानव र अन्य प्राणी जगत्‌समेतको स्वास्थ्यलाई प्रतिकूल असर पर्ने हुँदा उक्त लिचर्डलाई ट्रिटमेन्ट प्लान्टको प्रयोग गरी पानीलाई शुद्ध गरी खोलामा मिसाउने व्यवस्था गर्न ।

(ख) हाल सञ्चालनमा रहेको ल्याण्डफिल्ड साइट, ओखरपौवाबाट प्रत्यक्ष प्रभावित स्थानीय बासिन्दाहरूलाई सो स्थानबाट तत्काल स्थानान्तरण गरी समय सापेक्ष मुआब्जा उपलब्ध गराउन ।

(ग) अव्यवस्थित र खुला ल्याण्डफिल्ड साइट सञ्चालन गरेका कारणले ल्याण्डफिल्ड साइट, ओखरपौवा वरिपरि रहेका बासिन्दाहरूको स्वास्थ्यमा दिनानुदिन नकारात्मक असर परिरहेको पाइएकाले निजहरूको निःशुल्क स्वास्थ्य परीक्षण गर्नुका साथै फोहोरमैला सङ्कलन गर्ने मजदुरहरूको नियमित स्वास्थ्य जाँच गरी निरोधात्मक उपायहरूको व्यवस्था गर्न ।

(घ) उक्त ल्याण्डफिल्ड जाने सडकहरूमा फोहोर ढुवानी गर्ने गाडीहरूका कारण सडक छिटो छिटो भत्किने, भत्किएका सडकहरू समयमा मर्मत नहुने र गाडी कुदाउँदा धेरै धुलो उड्ने गर्दा बालाजुदेखि ओखरपौवासम्मको सडक बाटो नियमित मर्मत गर्न र धुलो उड्न नदिने उपायहरू अपनाउने व्यवस्था गर्न ।

(ङ) फोहोरमैला व्यवस्थापन गर्ने ल्याण्डफिल्ड साइटको वैज्ञानिक तथा स्थायी व्यवस्था नभएकाले समय समयमा काठमाडौँ उपत्यकामा फोहोर सङ्कलन भई घर र सडकमा फोहोर थुपारिनाले फोहोरबाट निष्कासन हुने विषाक्त ग्याँसले वायुप्रदूषण भई मानव स्वास्थ्यमा असर पर्ने हुँदा तत्काल ल्याण्डफिल्ड साइटको स्थायी र वैज्ञानिक रूपमा व्यवस्थापन गर्न ।

६. रसायनयुक्त सङ्क्रमित र साधारण फोहोरमैला व्यवस्थापन सम्बन्धमा

(क) उद्योग, कलकारखाना तथा अस्पतालबाट निष्कासित फोहोरमैलाहरू रसायनयुक्त र विषाक्त किसिमको हुने भएकाले त्यस्ता फोहोरमैलाहरू सावधानीपूर्वक विसर्जन गर्नुपर्ने हुँदा कानूनले नै यस्तो रसायनयुक्त र विषाक्त किसिमको फोहोरमैलाहरू उत्पादन गर्ने संस्था/निकायले आफैँले नै व्यवस्थापन गर्नुपर्ने भन्ने व्यवस्था गरेको सन्दर्भमा उक्त कानूनी व्यवस्थाको प्रभावकारी कार्यान्वयन भए/नभएको सम्बन्धमा नियमित रूपमा अनुगमन गरी कार्यान्वयन गर्न ।

७. इँटाभट्टा उद्योग सम्बन्धमा

(क) काठमाडौँ उपत्यकाभित्र विभिन्न स्थानमा जथाभावी इँटाभट्टा उद्योगहरू सञ्चालनमा रहेको, जसबाट अत्यधिक धुलो धुवाँहरू निष्कासित हुने गरेको, उक्त धुलो धुवाँहरूबाट वायुप्रदूषण भई मानव स्वास्थ्यमा गम्भीर असर परेको, वातावरण स्वच्छ राख्ने सम्बन्धमा कुनै पनि उपायहरू अवलम्बन नगरेको पाइएकाले इँट्टाभट्टा उद्योगलाई वातावरणमैत्री बनाउन, वैज्ञानिकीकरण गर्न र प्रदूषण न्यूनीकरण गर्न अवलम्बन गर्नुपर्ने सम्पूर्ण उपायहरूको अवलम्बन गर्न लगाई सोको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न/गराउन ।

(ख) उद्योगको वरिपरि रहेका बासिन्दाहरूको स्वास्थ्यमा परेको असर र समग्र वातावरण समेत प्रदूषण भएको विषयलाई मध्यनजर गरी तत्काले वातावरणमैत्री हुने उपकरणको जडान सबै इँट्टाभट्टा उद्योगमा गर्न लगाई त्यसको नियमित अनुगमन गर्न ।

(ग) इँटाभट्टा उद्योगमा काम गर्ने व्यक्ति र बालबालिकाहरू समेतलाई प्रत्यक्ष रूपमा स्वास्थ्यमा असर परेको देखिँदा नियमित स्वास्थ्य परीक्षण गराउने व्यवस्था गर्न ।

३.३. अन्तर्राष्ट्रिय संयन्त्रबाट नेपाललाई प्राप्त सिफारिस

मानव अधिकारका अन्तर्राष्ट्रिय निकायहरूलाई बडापत्रमा आधारित तथा सन्धिजनित

निकायको रूपमा लिइन्छ । नेपाल हाल सातवटा मुख्य महासन्धिको पक्षराष्ट्र रहेको हुँदा आवधिक रूपमा सन्धिजनित निकायमा प्रतिवेदन पेश गर्नुपर्ने दायित्व समेत रहेको छ । नेपाललाई हालसम्म बडापत्रमा आधारित निकाय युपिआर तथा सन्धिजनित निकायबाट पनि व्यवसाय र मानव अधिकारका सम्बन्धमा सिफारिस भएको छैन । तर आप्रवासन सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय विशेष प्रतिवेदक फिलिप गोन्जाले मोरालले २९ जनवरी देखि ५ फेब्रेवरी २०१८ सम्म नेपालको भ्रमण गरी मानव अधिकार परिषद्मा पेश गरेको प्रतिवेदनमा व्यवसाय र मानव अधिकारका सम्बन्धमा चार वटा सिफारिस भएका छन् । जुन यस प्रकार रहेका छन् :

१. सन् २०११ को व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मार्गनिर्देशिकाको संरक्षण, सम्मान तथा उपचार सम्बन्धी ढाँचाको कार्यान्वयन सुनिश्चित गर्न,

२. कामदार भर्नाका लागि उच्च मापदण्ड सहितको विस्तृत भर्ना नीतिलाई स्थान दिदैँ, भर्ना कम्पनीका लागि पूर्ण रूपमा बलियो, पारदर्शी तथा सार्वजनिक रूपमा उत्तरदायी किसिमको इजाजतपत्र प्रणालीको विकास गर्दै, मानव अधिकार र श्रम कानून परिपालनाको पूर्ण अधिनमा रही, अनियमित सहायक एजेण्टहरूलाई नियमन तथा बिना इजाजतका निकायलाई कारबाहीको दायरामा ल्याउँदै तथा आप्रवासी कामदारले भर्ना प्रक्रियामा तिर्ने गरेका सबै प्रकारका शुल्क लिने कुरामा प्रभावकारी रूपमा प्रतिबन्ध लगाउँदै कामदार भर्ना गर्ने निकायको नियमित अनुगमन गर्न,

३. विकास र मानव अधिकारको परिपालनामा निजी क्षेत्रले पनि सरकारसँगको सम्झौताको आधारमा उदाहरणीय भूमिका निर्वाह गर्न,

४. निजी क्षेत्रले पनि नियमित र बलियो तथा अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डसँग मेलखाने किसिमले स्वतन्त्र परिक्षणको सुनिश्चितता गर्न ।

३.४. नागरिक समाज तथा गैरसरकारी संस्थाको भूमिका

गैरसरकारी संस्थाहरू तथा नागरिक समाजले खासगरी व्यवसायजन्य क्रियाकलापबाट पर्ने प्रतिकूल प्रभावका सम्बन्धमा निरोधात्मक कार्यहरू गर्न सक्दछन् । यस अलवा, जनचेतना फैलाउने, मानव अधिकार प्रवर्द्धनको लागि वकालत र सम्वाद गर्ने, साझेदारी गर्ने, अनुगमन, सरोकारवालाहरूको दक्षता अभिवृद्धि, प्रभावित अधिकारवाहकलाई न्यायमा पँहुचका लागि सहयोग तथा कानून सुधारमा सुझाव दिने जस्ता कार्य गर्न सक्दछन् । त्यसरी नै राष्ट्रिय कार्ययोजना निर्माणका हरेक चरणमा आफ्नो पृष्ठपोषण दिने, मूल्याङ्कन

तथा कार्यान्वयनमा सहयोग गर्ने तथा प्रभावित सरोकारवालाहरूको अवस्था प्रतिवेदन राज्यलाई उपलब्ध गराएर सहयोग गर्न सक्दछन् । त्यसैगरी, न्यायमा पहुँच अभिवृद्धि गर्न पीडितलाई न्यायिक निकायसम्मको पहुँचमा सहयोग गर्ने तथा आवश्यक कानूनी सहायता प्रदान गर्न सक्दछन् ।

□□□

परिच्छेद - चार

उपचारमा पहुँच

व्यवसायसम्बन्धी मानव अधिकार उल्लङ्घन विरुद्धको आफ्नो कर्तव्यको रूपमा राज्यले न्यायिक, प्रशासनिक, कानूनी वा अन्य उपयुक्त माध्यमबाट आफ्नो भौगोलिक क्षेत्रभित्र वा अधिकार क्षेत्रभित्र मानव अधिकार उल्लङ्घन भएको अवस्थामा प्रभावित भएकाहरूलाई उपचारको पहुँच भएको सुनिश्चितता गर्न उपयुक्त कदम अवलम्बन गर्नुपर्दछ। मार्गदर्शक सिद्धान्तहरू २२, २९ र ३० ले उपचारमा पहुँचका सम्बन्धमा व्यवस्था गरेको देखिन्छ। जुन यस प्रकार रहेका छन् :

मार्गदर्शक सिद्धान्त २२ : व्यावसायिक क्षेत्रहरूले मानव अधिकारप्रति नकारात्मक प्रभाव उत्पन्न गरेको वा सो गर्न योगदान गरेको भनी पहिचान गरेको अवस्थामा वैधानिक प्रक्रियाको माध्यमबाट त्यसको उपचार गर्नुपर्छ वा सो को लागि सहकार्य गर्नु पर्दछ।

मार्गदर्शक सिद्धान्त २९ : गुनासोलाई सुरुमै सम्वोधन र प्रत्यक्ष रूपमा उपचार गर्ने कामलाई सम्भव बनाउन व्यावसायिक क्षेत्रहरूले नकारात्मक रूपबाट प्रभावित भएका व्यक्ति तथा समुदायहरूको लागि सञ्चालन स्तरको प्रभावकारी गुनासो संयन्त्र स्थापना गर्नुपर्छ वा सोमा सहभागी हुनु पर्दछ।

मार्गदर्शक सिद्धान्त ३० : मानव अधिकारसम्बन्धी मापदण्डका लागि सम्मानमा आधारित उद्योग, बहुसरोकारवाला र अन्य सहकार्यगत प्रवर्तनहरूले प्रभावकारी गुनासो संयन्त्रहरू उपलब्ध छन् भन्ने सुनिश्चित गर्नु पर्दछ।

४.१. राज्यमा आधारित न्यायिक संयन्त्रहरू

व्यवसायसम्बन्धी मानव अधिकार उल्लङ्घनको सम्वोधन गर्दा उपचारको पहुँचलाई निषेध गर्न सक्ने कानूनी, व्यवहारिक तथा अन्य सम्बद्ध व्यवधानहरूलाई कम गर्ने तरिकाका बारेमा समेत विचार गरी राज्यले स्वदेशी न्यायिक संयन्त्रको प्रभावकारिता सुनिश्चित गर्न उपयुक्त कदम अवलम्बन गर्नु पर्दछ।

४.१.१. नेपालमा राज्यमा आधारित गुनासो संयन्त्रहरू

नेपालको संविधानको धारा १२६ ले न्यायसम्बन्धी अधिकार अदालतबाट प्रयोग हुने व्यवस्था गरेको छ। नेपालको न्यायसम्बन्धी अधिकार संविधान, अन्य कानून र न्यायका मान्य सिद्धान्तबमोजिम अदालत तथा न्यायिक निकायबाट प्रयोग गरिने स्पष्ट व्यवस्था गर्नुका

साथै धारा १२७ ले देहायबमोजिमका तीन तहका अदालतहरूको व्यवस्था गरेको छ ।

(क) सर्वोच्च अदालत,

(ख) उच्च अदालत र

(ग) जिल्ला अदालत ।

यी तीन तहका अदालत नै वास्तवमा राज्यमा आधारित न्यायिक संयन्त्र हुन् । मुद्दा मामिलाको रोहमा अदालतले दिएको आदेश वा निर्णयको सबैले पालन गर्नु पर्नेछ ।

संविधानको धारा १५२ ले विशिष्टीकृत अदालतको व्यवस्था गरेको छ । धारा १२७ मा लेखिएदेखि बाहेक खास किसिम र प्रकृतिका मुद्दाहरूको कारबाही र किनारा गर्न सङ्घीय कानूनबमोजिम अन्य विशिष्टीकृत अदालत, न्यायिक निकाय वा न्यायाधिकरणको स्थापना र गठन गर्न सकिने व्यवस्था गरेको छ ।

४.१.२. उपभोक्ता अधिकारको उजुरी र गुनासो व्यवस्थापन

यसैगरी उपभोक्ता संरक्षण ऐन, २०७५ ले निरीक्षण अधिकृत तोकी निरीक्षण अधिकृतलाई केही अधिकार दिनुका साथै वाणिज्य, आपूर्ति तथा उपभोक्ता संरक्षण विभागका महानिर्देशकलाई समेत जरिवाना र कारबाही गर्न सक्ने अधिकार दिएको छ । उपभोक्ता संरक्षण ऐन, २०७५ को दफा ४० को उपदफा (१) बमोजिम हुने मुद्दाबाहेक अन्य मुद्दाको कारबाही तथा किनारा गर्नका लागि नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी उपभोक्ता अदालत गठन गर्न सक्नेछ । उपभोक्ता अदालतमा देहायबमोजिम अध्यक्ष र सदस्य रहने व्यवस्था छ ।

- नेपाल सरकारले तोकेको सम्बन्धित जिल्लाको जिल्ला न्यायाधीश -अध्यक्ष
- नेपाल सरकारले तोकेको नेपाल न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको अधिकृत -सदस्य
- नेपाल सरकारले तोकेको नेपाल सरकारको राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको अधिकृत -सदस्य

४.१.३. श्रम अदालतको व्यवस्था

श्रम ऐन, २०७४ को दफा १५१ श्रम अदालतको गठनसम्बन्धी व्यवस्था गरेको छ । नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी आवश्यक सङ्ख्यामा श्रम अदालत गठन गर्ने र श्रम अदालतको अधिकारक्षेत्र तथा मुकाम सोही सूचनामा तोकिदिए बमोजिम हुनेछ व्यवस्था छ । श्रम अदालतमा अध्यक्ष र दुई जना सदस्य रहने तथा उच्च अदालतका

बहालवाला न्यायाधीश वा उच्च अदालतको न्यायाधीश हुने योग्यता पुगेको व्यक्ति श्रम अदालतको अध्यक्ष वा सदस्य हुन योग्य हुने व्यवस्था गरिएको छ ।

४.२ राज्यमा आधारित अर्द्धन्यायिक गुनासो संयन्त्रहरू

न्यायिक संयन्त्रको साथसाथै व्यवसायसम्बन्धी मानव अधिकार उल्लङ्घनको उपचारका लागि राज्यमा आधारित बृहत् प्रणालीको अङ्गको रूपमा राज्यले प्रभावकारी र उपयुक्त अर्द्धन्यायिक गुनासो संयन्त्रहरू बनाउनु पर्दछ ।

४.२.१. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग

व्यक्तिको मानव अधिकार उल्लङ्घन भएको अवस्थामा अदालत तथा राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगमा उजुरी दिन सकिन्छ । उजुरी दायर गर्नका लागि मानव अधिकार संस्थाहरू, नागरिक समाज संस्थाहरूले सजिकरण गर्दछन् । नेपाल प्रहरी, शसस्त्र प्रहरी जस्ता निकायहरूबाट पनि मानव अधिकार हननका घटनाहरूको प्रभावकारी सम्वोधन गर्ने प्रयासहरू गरिएका छन् ।

मानव अधिकारको संरक्षण तथा प्रवर्द्धनका लागि राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगलाई संविधानले व्यापक र विस्तृत अधिकारहरू दिएको छ। संविधानको धारा २४९ मा राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले मानव अधिकार उल्लङ्घनका सम्बन्धमा उजुरी ग्रहण गरी अदालतलाई भए सरहको अधिकार प्रयोग गरी मानव अधिकारको अवस्थाको अनुसन्धान तहकिकात, अनुगमन र मूल्याङ्कन समेत गर्ने र दोषी देखिएका संस्था तथा व्यक्तिलाई कारबाहीको दायरामा ल्याई पीडितलाई राहत तथा क्षतिपूर्तिका लागि सिफारिस गर्ने अर्द्धन्यायिक प्रकृतिको अधिकार र कर्तव्य तोकिएको छ ।

मानव अधिकार हननका घटनाहरूमा राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगमा उजुरी दर्ता गर्नका लागि कुनै पनि दस्तुर लाग्दैन । हकदैया तथा हदम्यादको व्यवस्था पनि छैन । पीडित, पीडितको आफन्त, वा कुनै पनि सङ्घसंस्थाले कुनै पनि माध्यमबाट आयोगमा उजुरी दिन सक्नेछन् । राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगमा मानव अधिकार हननसम्बन्धी उजुरी उपस्थित भएर, फ्याक्स तथा इमेलमार्फत वा टेलिफोन वा मोबाइल एपमार्फत पनि दर्ता गर्न सकिन्छ ।

४.२.२. न्यायिक समिति

नेपालको संविधानको धारा १२७ ले कानूनबमोजिम मुद्दा हेर्न स्थानीय स्तरमा न्यायिक निकाय वा विवाद समाधानका वैकल्पिक उपाय अवलम्बन गर्न आवश्यकताअनुसार अन्य

निकाय गठन गर्न सकिने व्यवस्था गरेको छ। संविधानको धारा २१७ ले न्यायिक समिति गठनको व्यवस्था गरेको छ। कानूनबमोजिम आफ्नो अधिकार क्षेत्रभित्रका विवाद निरूपण गर्न गाउँपालिका वा नगरपालिकाले प्रत्येक गाउँपालिकामा उपाध्यक्षको संयोजकत्वमा र प्रत्येक नगरपालिकामा उपप्रमुखको संयोजकत्वमा तीन सदस्यीय एक न्यायिक समिति रहने व्यवस्था छ। न्यायिक समितिमा गाउँसभा वा नगरसभाले आफूमध्येबाट निर्वाचित गरेका दुई जना सदस्यहरू रहने व्यवस्था छ । स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को दफा ४७ ले स्थानीय तहमा न्यायिक समितिलाई विवादको निरूपण गर्ने अधिकार तोकिदिएको छ। स्थानीय तहलाई विशेषगरी मेलमिलापबाट विवादको निरूपण गर्ने अधिकार दिएको देखिन्छ। व्यवसाय र मानव अधिकारका सम्बन्धमा पनि स्थानीय रूपमा नै निरूपण गर्न सकिने विषयमा स्थानीय तहमा न्यायिक समितिको महत्वपूर्ण भूमिका हुन्छ।

४.२.३. जिल्ला प्रशासन कार्यालय

स्थानीय प्रशासन ऐन, २०२८ ले जिल्लाको सामान्य प्रशासन सञ्चालन गर्नको लागि प्रत्येक जिल्लामा एउटा जिल्ला प्रशासन कार्यालय रहने व्यवस्था गरेको छ । नेपाल सरकारले सो कार्यालयको प्रमुख प्रशासकीय अधिकारीको रूपमा काम समेत गर्ने गरी प्रत्येक जिल्लामा एकजना प्रमुख जिल्ला अधिकारीको नियुक्ति गर्ने र प्रमुख जिल्ला अधिकारीले प्रचलित कानून, नेपाल सरकारको नीति, निर्देशन तथा रेखदेखमा रही नेपाल सरकारको प्रतिनिधिको रूपमा काम गर्ने व्यवस्था गरेको छ। सोही ऐनको दफा ८ ले प्रमुख जिल्ला अधिकारीलाई मुद्दा मामिला र पुनरावेदनसम्बन्धी अधिकार प्रदान गरेको देखिन्छ। ऐनले तोकेबमोजिमका मुद्दाहरूमा शुरू कारबाही र किनारा गर्ने अधिकार प्रमुख जिल्ला अधिकारीको हुनेछ। प्रमुख जिल्ला अधिकारीले कुनै विशिष्टीकृत ऐन वा प्रचलित नेपाल कानून बमोजिम मुद्दा मामिलाहरूको कारबाही र किनारा गर्दा जुन ऐनअन्तर्गत मुद्दा मामिलाको कारबाही र किनारा गर्ने हो, सो ऐनसमेत उल्लेख गरी प्रचलित नेपाल कानूनबमोजिमको म्यादभित्र कारबाही र किनारा गर्नुपर्ने व्यवस्था गरी अर्द्धन्यायिक अधिकार प्रदान गरेको छ।

जिल्लामा विधिको शासन सुनिश्चित गर्नु, विपद्को एकिकृत र समन्वयात्मक व्यवस्थापन गर्ने, आपूर्ति व्यवस्थापनलाई चुस्त दुरुस्त बनाउने, सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउने, मानव अधिकारको संरक्षण गर्ने तथा पारदर्शिता एवम् जवाफदेहिता सुनिश्चित गराउन पनि जिल्ला प्रशासन कार्यालयको महत्वपूर्ण भूमिका हुन्छ । यसैले जिल्ला प्रशासन

कार्यालयले व्यवसायजन्य क्रियाकलापबाट परेको प्रतिकूल प्रभावलाई कम गर्ने सन्दर्भमा बजारको अनुगमन गरी उपभोक्ताको हित संरक्षण लगायतका कार्य गर्न सक्दछ। प्रतिकूल प्रभावबाट प्रभावित नागरिक र उद्योगलाई मध्यस्थतामार्फत पनि न्यायमा पहुँच अभिवृद्धि गर्ने काम गर्ने अधिकार जिल्ला प्रशासन कार्यालयलाई रहेको छ ।

४.२.४. श्रम मध्यस्थता ट्राइब्यूनल

सामूहिक विवादको सम्बन्धमा मेलमिलाप गराउन तथा मध्यस्थता गर्नका लागि नेपाल सरकारले स्वतन्त्र श्रम मध्यस्थता ट्राइब्यूनल गठन गर्न सक्नेछ। श्रम मध्यस्थता ट्राइब्यूनल गठन भएको अवस्थामा मेलमिलाप तथा मध्यस्थताको कारबाही सोही श्रम मध्यस्थता ट्राइब्यूनलबाट हुनेछ ।

४.२.५. सङ्घीय संसदका संसदीय समिति

लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थामा राज्य शक्तिको स्रोत जनता हुन् । जनतामा निहित सार्वभौमसत्ताको प्रयोग जनप्रतिनिधिहरूद्वारा गरिन्छ। संसदीय शासन प्रणालीमा संसदको भूमिकालाई प्रभावकारी बनाई नियमित तथा आकस्मिक कार्यहरूलाई निरन्तर अगाडि बढाउन संसदका सदस्यहरूमध्येबाट तोकिएका सदस्यहरू रहने गरी विभिन्न संसदीय समितिहरू गठन गरिन्छन् ।

संसदीय समितिले संसदका गतिविधिहरूलाई सरल तथा छिटोछरितो तुल्याउने एवम् सरकारलाई संसदप्रति जिम्मेवार तथा जवाफदेही बनाउने कार्यमा सहजता प्रदान गर्ने हुँदा यसलाई लघुसंसद पनि भन्ने गरिन्छ। नेपालको संविधानको धारा ९७ तथा सङ्घीय संसद, प्रतिनिधिसभा नियमावली, २०७५ को नियम १७२ मा १० वटा विषयगत समिति रहने व्यवस्था रहेको छ। नेपालको सङ्घीय संसदका ती विषयगत समितिहरूले व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी विवादको समाधानमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्न सक्दछन् । सङ्घीय संसद प्रतिनिधि सभाका १० मध्ये ३ वटा समितिहरूको व्यवसाय र मानव अधिकारका विषयहरूमा पनि अनुसन्धान गर्न सक्ने क्षेत्राधिकार रहेको छ । जसमा उद्योग तथा वाणिज्य र श्रम तथा उपभोक्ता हित समिति, कानून, न्याय तथा मानव अधिकार समिति तथा महिला तथा सामाजिक समिति रहेका छन्। त्यसैले व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूले गरेको मानव अधिकारको उल्लङ्घनलाई नेपालको राजनीतिक संयन्त्र मार्फत् पनि संरक्षण गर्न सकिन्छ ।

अर्द्धन्यायिक गुनासो संयन्त्रका प्रभावकारिता सम्बन्धी मापदण्डहरू

आफ्नो प्रभावकारिता सुनिश्चित गर्न राज्यमा आधारित र गैरराज्यमा आधारित दुवै पद्धतिका अर्धन्यायिक गुनासो संयन्त्रहरूले देहायको योग्यता बहन गरेको हुनुपर्छ :

(क) **वैधानिक हुनुपर्छः** परिलक्षित सरोकारवाला समूहबाट विश्वास जितेका र गुनासो प्रक्रियामा स्वच्छ आचरणका लागि जवाफदेही हुनुपर्छ ।

(ख) **पहुँचयोग्य हुनुपर्छः** जसका लागि बनाइएको हो, ती सबै सरोकारवाला समूहहरूलाई जानकारी हुने र पहुँचका लागि खास व्यवधान भएकाका लागि पर्याप्त सहयोग उपलब्ध गराएको हुनुपर्छ ।

(ग) **पूर्वानुमानयोग्य हुनुपर्छः** प्रत्येक चरणमा तोकिएको समयसीमाका साथ स्पष्ट र स्वीकृत कार्यविधि तथा प्रक्रिया र उपलब्ध नतिजाका प्रकारहरू र अनुगमन कार्यान्वयनका संयन्त्रमा स्पष्ट हुनुपर्छ ।

(घ) **समतामूलक हुनुपर्छः** स्वच्छ, सुसूचित र सम्मानजनक शर्तमा गुनासो प्रक्रियामा काम गर्ने सूचना, सुझाव र विज्ञताको स्रोतहरूमा पीडित पक्षहरूको मुनासिव पहुँचको सुनिश्चितता गर्नुपर्छ ।

(ङ) **पारदर्शी हुनुपर्छः** गुनासोका पक्षहरूलाई यसको प्रगतिको बारेमा जानकारी गराउँदै र संयन्त्रको प्रभावकारितामा विश्वासको वातावरण तयार गर्ने र जोखिममा रहेको सार्वजनिक चासो पूरा गर्ने र यसको कार्यको बारेमा पर्याप्त जानकारी उपलब्ध गराएको हुनुपर्छ ।

(च) **अधिकार अनुरूप हुनुपर्छः** नतिजा र उपचारहरू अन्तर्राष्ट्रिय रूपले मान्यताप्राप्त मानव अधिकार अनुरूप छन् भन्ने सुनिश्चित गर्नुपर्छ ।

४.३. गैरराज्य पद्धतिमा आधारित गुनासो संयन्त्रहरू

व्यवसायसम्बन्धी मानव अधिकार उल्लङ्घनका घटनाउपर ध्यान दिने गैरराज्यमा आधारित प्रभावकारी गुनासो संयन्त्रहरूको पहुँचलाई सहजीकरण गर्ने मापदण्डहरूमा राज्यले विचार गर्नुपर्दछ । गुनासोलाई सुरुमै सम्बोधन र प्रत्यक्ष रूपमा उपचार गर्ने कामलाई सम्भव बनाउन व्यावसायिक क्षेत्रहरूले नकारात्मक रूपबाट प्रभावित भएका व्यक्ति तथा समुदायहरूको लागि सञ्चालनस्तरको प्रभावकारी गुनासो संयन्त्र स्थापना गर्नुपर्छ वा सोमा सहभागी हुनुपर्दछ ।

जब नागरिकका मानव अधिकारमा प्रतिकूल प्रभाव पर्दछ, त्यसमा प्रभावकारी उपचारको अधिकार रहन्छ । उपचारको प्रभावकारिता कम्पनीलाई निष्पक्ष लाग्नुले निर्धारण गर्दैन, यसमा प्रभावित व्यक्ति वा समूहलाई निष्पक्ष लाग्नु जरुरी हुन्छ। यो अवस्था पूरा भएपछि प्रभावकारी उपचारका धेरै स्वरूपहरू हुन सक्दछन् । जस्तैः माफी, फेरि कुनै असर नहुने कुराको सुनिश्चितता, आर्थिक वा गैरआर्थिक क्षतिपूर्ति, तोकिएको काम छोड्नु वा सम्बन्ध टुटाउनु वा व्यवसाय र प्रभावित पक्ष बिच दुवैलाई सहमत हुने कुनै कार्य गर्नु हुन सक्दछन् ।

उपचारहरूमा माफी, क्षतिपूर्ति, मानसिक तथा शारीरिक स्वास्थ्य सेवामा पहुँच, घटना नदोहोरिने कुराको सुनिश्चितता लगायत पर्दछन् । कहिलेकाँही मानिसहरूलाई उनीहरूको अनुभव वताउने अवसर प्रदान गर्नु र सुनिदिनु मात्र पनि उपचारको महत्वपूर्ण अङ्ग हुनसक्दछ ।

प्रभावकारी गुनासोका प्रक्रियाहरू निम्नानुसार हुन्छन् :

वैध, पहुँचयोग्य, अनुमानयोग्य, समतामूलक, पारदर्शिता, अधिकारसङ्गत, निरन्तर अध्ययनको स्रोत, सहभागितामूलक तथा सम्वादमा आधारित ।

४.३.१. निजी क्षेत्रका उद्योग प्रतिष्ठानमा गुनासो व्यवस्थापन

नेपालमा निजी क्षेत्रका उद्योग/प्रतिष्ठानको व्यवस्थापनको लागि श्रम ऐन नै मुख्य आधार हुने भएता पनि श्रम ऐन, कानूनले गरेका व्यवस्थाहरूका अतिरिक्त कतिपय विषयमा प्रतिष्ठान आफैंले निर्णय गर्नुपर्ने हुन्छ। प्रचलित ऐन कानूनको सहज कार्यान्वयनका साथै व्यवस्थापनका विषयमा प्रतिष्ठानले गर्ने निर्णय र अवलम्बन गर्नुपर्ने मापदण्डका बारेमा प्रतिष्ठानबाट छुट्टै व्यवस्थापनमार्फत गुनासोको सुनुवाई हुँदै आएको छ ।

गुनासो समाधान व्यवस्था

कुनै एक वा केही श्रमिकलाई कुनै अर्को श्रमिक वा आफ्नो सुपरभाइजर वा प्रबन्धकबाट कामको सम्बन्धमा वा कामको विषयलाई लिएर कुनै असन्तुष्टि वा मर्का परेको स्थितिमा त्यसको समाधान गर्ने व्यवस्था व्यवस्थापनले गर्दछ । पीरमर्का परेको श्रमिकले एक तहमाथिको अधिकारीलाई मौखिक वा लिखित रूपमा पीरमर्का उल्लेख गरी निवेदन दिनसक्नेछ । यसरी निवेदन परेमा सम्बन्धित अधिकारीले गुनासो वा पीरमर्का बारे आवश्यक जाँचबुझ गरी गुनासो वा पीरमर्का समाधान गर्नेछ । गुनासोको निवारणमा चित्त नबुझेमा प्रबन्ध निर्देशक वा कारखाना प्रबन्धक समक्ष सो व्यहोरा उल्लेख गरी

लिखित पुनरावेदन पेश गर्नुपर्दछ। पेश गरिएको पुनरावेदनमा जिम्मेवार अधिकारीले १५ दिनभित्र त्यसको निवारण गरी सक्नुपर्छ। यस्तो गुनासो निवेदन सामान्यतयाः आफ्नो सुपरिवेक्षकमार्फत पेश गर्नुपर्छ।

४.३.२. यौनजन्य दुर्व्यवहार उजुरी र त्यसको व्यवस्थापन

कुनै श्रमिकले कार्यस्थलमा वा कामको सिलसिलामा कसैलाई पनि अनुचित वा अवाञ्छित व्यवहार गर्नु हुँदैन । कसैले पनि कुनै किसिमको दवाब वा प्रभावमा पारी यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्नु वा गराउन हुँदैन । व्यवस्थापकले यौनजन्य दुव्यर्वहार गर्ने श्रमिकलाई दुर्व्यवहारको अवस्था र गाम्भीर्यता हेरी सेवाबाट हटाउनेसम्मको सजाय गर्न सक्दछ । कसैले कसैलाई कार्यस्थलमा यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेमा ट्रेड युनियन वा पीडित व्यक्ति आफैँ वा निजको परिवारको कुनै सदस्यले कानूनबमोजिम उजुरी गर्न सक्दछ ।

उजुरी गर्ने प्रक्रिया

कार्यस्थलमा कसैले दुर्व्यवहार गरेमा पीडित श्रमिक वा व्यक्तिले व्यवस्थापन समक्ष उजुरी गर्न सक्दछ। यौनजन्य दुर्व्यवहारबाट पीडित श्रमिकले स्पष्ट व्यहोरा खोली कारखानाको मानव संसाधन प्रबन्धक समक्ष उजुरी दिन सक्दछ। कुनै कारण मानव संसाधन प्रबन्धक समक्ष उजुरी दिन असमर्थ भएमा उक्त उजुरी कारखाना प्रमुख समक्ष पनि दिन सकिने व्यवस्था छ । उजुरी मौखिक तथा लिखित रूपमा दिन सकिनेछ। यदि मौखिक रूपमा उजुरी परेको खण्डमा मानव संसाधन प्रबन्धक/कारखाना प्रमुखले सम्पूर्ण विवरण खुल्ने गरी तोकिएको ढाँचामा फाराम भरी उजुरीकर्ताबाट हस्ताक्षर तथा औँठा छाप लगाई लिनुपर्दछ। पीडित वा उसको वारेसले दिएको उजुरी लिखित रूपमा हुनुपर्दछ।

उजुरी व्यवस्थापन प्रक्रिया

पीडित श्रमिकले आफ्नो उजुरी सोझै सम्बन्धित पदाधिकारी समक्ष वा प्रतिष्ठान/कारखाना रहेको उजुरी पेटीमा खसाल्न सक्ने र उजुरीउपर समयमै कारबाहीको लागि उजुरीपेटिका नियमित रूपमा सम्बन्धित मानव संसाधन विभाग वा प्रबन्धकले खोल्ने व्यवस्था गर्नेछ। कानूनले निर्धारण गरेको बाहेक यौनजन्य दुर्व्यवहार सम्बन्धी उजुरीलाई गोप्य रूपले व्यवस्थापन गर्नेछ।

मानव संसाधन प्रबन्धक/कारखानाका प्रमुखले यौनजन्य दुर्व्यवहार सम्बन्धी उजुरी पर्न आएमा अविलम्ब अनुसन्धान गर्ने र मानव संसाधन प्रबन्धक/कारखानाका प्रमुखले आवश्यक ठानेमा त्यस्ता उजुरी बारे अनुसन्धान गर्न एउटा छुट्टै समितिको गठन गर्न

सक्नेछ । उजुरी छानविन/अनुसन्धान गर्न तोकिदिएको व्यक्ति वा समितिलाई उजुरीउपर अनुसन्धान गर्ने, पीडित तथा प्रतिवादीको बयान लिने, प्रमाण सङ्कलन गर्ने कागजातहरू तयार गर्ने र साक्षीहरूसँग बुझ्ने अधिकार हुनेछ । अनुसन्धान गर्ने व्यक्ति वा समितिले अनुसन्धानको प्रतिवेदन मानव संसाधन प्रबन्धक समक्ष बुझाउनु पर्नेछ । यदि उक्त मानव संसाधन प्रबन्धक प्रतिवादी वा पीडित भएको खण्डमा सो प्रतिवेदन कारखाना प्रमुख वा प्रबन्ध निर्देशक वा महाप्रबन्धक समक्ष बुझाउनु पर्नेछ । यदि कुनै व्यक्तिले जानी बुझी झुटो उजुरी दिएको प्रमाणित भएमा त्यस्ता व्यक्तिलाई जरिवाना वा खराब आचरणअन्तर्गत सजाय हुन्छ । यससम्बन्धी अन्य प्रक्रिया र सजाय कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार (निवारण) ऐन २०७१ बमोजिम हुन्छ ।

४.३.३. व्यक्तिगत विवादको समाधान

श्रमिकलाई श्रम ऐन, २०७४, नियमावली, प्रचलित कानून वा सामूहिक सम्झौताबमोजिम प्राप्त हकसम्बन्धी कुनै विषयमा व्यक्तिगत दाबी भएमा त्यस्तो श्रमिकले रोजगारदाता समक्ष लिखित निवेदन दिन सक्नेछ । निवेदन प्राप्त भएमा रोजगारदाताले पन्ध्र दिनभित्र सम्बन्धित श्रमिकसँग छलफल गरी त्यस्तो दाबी सम्बन्धी विवाद समाधान गर्नु पर्नेछ । रोजगारदाता र श्रमिकका बिच भएको सहमतिको आधारमा विवाद समाधान गर्नुपर्ने अवधि थप गर्न सकिनेछ ।

४.३.४. सामूहिक विवादको समाधान

दश वा सोभन्दा बढी श्रमिक कार्यरत प्रतिष्ठानमा सामूहिक विवादको समाधानका लागि देहाय बमोजिमको सामूहिक सौदाबाजी समिति रहनेछ :

(क) प्रतिष्ठानको निर्वाचित आधिकारिक ट्रेड युनियनको तर्फबाट तोकिएको वार्ता प्रतिनिधिहरूको समूह, (ख) आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन हुन नसकेको वा निर्वाचन भएकोमा कार्यकाल समाप्त भएको अवस्थामा प्रतिष्ठानमा रहेका सबै युनियनको आपसी सहमतिबाट मनोनयन गरिएका वार्ता प्रतिनिधिहरूको समूह, (ग) आधिकारिक ट्रेड युनियन वा खण्ड (ख) बमोजिमको समूह नभएको अवस्थामा प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमिकहरूमध्ये साठी प्रतिशतभन्दा बढी श्रमिकहरूको हस्ताक्षरबाट समर्थित प्रतिनिधिहरूको समूह ।

सामूहिक सौदाबाजी समितिले श्रमिकहरूको हित सम्बन्धी विषयमा रोजगारदाता समक्ष लिखित रूपमा सामूहिक माग दाबी पेश गर्न सक्नेछ । सामूहिक माग दाबी पेश भएमा सम्बन्धित रोजगारदाताले माग दाबी पेश गरिएको सात दिनभित्र सामूहिक सौदाबाजी

समितिलाई वार्ता हुने स्थान र समय समेत उल्लेख गरी लिखित सूचना दिनु पर्नेछ । सूचना दिइएकोमा सूचनामा उल्लिखित स्थान र समयमा वार्ता गर्न सामूहिक सौदाबाजी समितिका सदस्यहरू उपस्थित हुनु पर्नेछ । वार्ता गर्दा दुवै पक्ष बिच सहमति वा सम्झौता भएमा सामूहिक माग दाबी सम्बन्धी विवाद समाधान हुनेछ । सामूहिक माग दाबी सम्बन्धी विवाद मेलमिलापद्वारा समाधान गर्न सम्बन्धित पक्षले कार्यालय समक्ष निवेदन प्राप्त भएमा कार्यालयले सम्बन्धित पक्षहरूलाई झिकाई मेलमिलाप गराई विवाद समाधान गर्नुपर्नेछ । मेलमिलाप नभएमा सामूहिक माग दाबीसम्बन्धी विवादको समाधान मध्यस्थताको माध्यमबाट गराउनु पर्नेछ ।

अन्त्यमा, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, उद्योग वाणिज्य महासङ्घ, उद्योग परिसङ्घ, च्याम्बर अफ कमर्श आदि संस्थाको व्यावसायिक गतिविधिहरूमा मानव अधिकारको संरक्षण, सम्मान र उपचार पद्धतिलाई सवल बनाउन दक्षता अभिवृद्धिका कार्यक्रम सञ्चालन गर्नुपर्छ । ठूला तथा मझौला उद्योग व्यवसायहरू तथा व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूमा मानव अधिकारको प्रयत्नशीलता प्रणाली (Human Rights Due Diligence) लाई सुदृढ गर्नेतर्फ कदम चाल्नुपर्छ । व्यवसाय र मानव अधिकार आकर्षित हुने तथा श्रमसम्बन्धी कानून तथा नीतिहरूको पुनरावलोकन गरी नेपाल पक्ष राष्ट्र भएका आईएलओ महासन्धि अनुकूल बनाई महिला, बालबालिका, सीमान्तकृत तथा जोखिममा रहेका औपचारिक तथा अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकहरूको अवस्थामा सुधार ल्याउन पहलकदमी गर्नु जरुरी छ ।

□□□

सन्दर्भ सामाग्री

- नेपालको संविधान
- उपभोक्ता संरक्षण ऐन, २०७५
- श्रम ऐन, २०७४
- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४
- स्थानीय प्रशासन ऐन, २०२८
- औद्योगिक प्रतिष्ठान ऐन, २०१६
- औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०७६
- वातावरण संरक्षण ऐन, २०७६
- बाल श्रम (निषेध र नियमित) ऐन, २०५६
- मानव अधिकार सम्बन्धी जान्नुपर्ने कुरा, २०७८, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग
- नेपाल सरकारको पाँचौं मानव अधिकार राष्ट्रिय कार्ययोजना, २०७७/०७८ – २०८१/०८२
- संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी मार्गदर्शक सिद्धान्त, २०११
- संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी मार्गदर्शक सिद्धान्तहरूको प्रतिवेदनको ढाँचा
- बालअधिकार र व्यवसाय सम्बन्धी सिद्धान्तहरू, २०१२, यूनिसेफ, सेभ द चिल्ड्रेनलगायत
- व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी कम्पनीका लागि बारम्बार सोधिने प्रश्नावली, रोजगारदाताहरूको अन्तर्राष्ट्रिय सङ्गठन
- व्यवसाय र मानव अधिकारको निर्देशक सिद्धान्तहरूमा लैङ्गिक आयाम, मानव अधिकार, अन्तरदेशीय कर्पोरेशन तथा अन्य व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूसँग सम्बन्धित कार्यदलको प्रतिवेदन, सन् २०१९
- दिगो विकास लक्ष्यमा व्यवसाय र मानव अधिकारका आयाम: दिगो विकास लक्ष्य कार्यान्वयनमा 'संरक्षण, सम्मान र उपचार' को संयोजन २०१७, संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकार उच्चायुक्तको कार्यालय, जेनेभा
- मर्यादित कामका लागि देशीय कार्यक्रम, सन् २०१८-२०२२, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन, २०१८
- रवि प्रकाश व्यास, नेपालको रणनीतिक मार्गचित्र : घरेलु कानूनमा संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी मार्गदर्शक सिद्धान्तको एकीकरण; ग्लोबल कलेज, एशिया प्यासिफिक; सहायता: युरोपियन युनियन, २०२०
- व्यवसाय र मानव अधिकार, २०२२, नेपाल विकास अभियान
- https://www.ohchr.org/en/business-and-human-rights
- https://fncci.org/introduction-299.html

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग
केन्द्रीय कार्यालय
पुल्चोक, ललितपुर
फोन : ०१–५०१००१५, (हटलाइन : ०१–५०१००००)
फ्याक्स : ०१-५५४७९७३, पोष्ट बक्स नं. ९१८२, काठमाडौँ, नेपाल
ई-मेल : nhrc@nhrcnepal.org

प्रदेश कार्यालयहरु :
प्रदेश नं. १ कार्यालय, चाँदनी चोक, विराटनगर
फोन : ०२१-४६१९३१, ४६१०९३, फ्याक्स : ०२१-४६११००
ई-मेल : nhrcbrt@nhrcnepal.org

मधेश प्रदेश कार्यालय, देवीचोक, जनकपुरधाम, धनुषा
फोन : ०४१-५९०३१३/१४, फ्याक्स : ०४१-५९०३१५
ई-मेल : nhrcjnk@nhrcnepal.org

बागमती प्रदेश कार्यालय, हेटौडा, मकवानपुर
ई-मेल : nhrcsnp@nhrcnepal.org

गण्डकी प्रदेश कार्यालय, पोखरा
फोन नं. : ०६१–५८६०५९/५८६०८१ फ्याक्स : ०६१–५६५८७५
ई-मेल : nhrcpkr@nhrcnepal.org

लुम्बिनी प्रदेश कार्यालय, देवीनगर, बुटवल, रुपन्देही
फोन नं. : ०७१-४१०१७५ फ्याक्स : ०७१-४१०१७६
ई-मेल : nhrcbtl@nhrcnepal.org

सुदूरपश्चिम प्रदेश कार्यालय, तारानगर, धनगढी, कैलाली
फोन नं. : ०९१-५२५६२१, ५२५६२२ फ्याक्स : ०९१-५२५६२३
ई-मेल : nhrcbtl@nhrcnepal.org

कर्णाली प्रदेश कार्यालय, विरेन्द्रनगर, सुर्खेत
फोन : ०८३-५९०२२४
ई-मेल : nhrcskt@nhrcnepal.org

प्रदेश शाखा कार्यालयहरु :
प्रदेश नं. १ शाखा कार्यालय, दिक्तेल, खोटाङ
फोन : ०३६-४२०२८४
ई-मेल : nhrckht@nhrcnepal.org

लुम्बिनी प्रदेश शाखा कार्यालय, शान्तिनगर, नेपालगञ्ज
फोन : ०८१-५२६७०७, ५२६७०८
ई-मेल : nhrcnpj@nhrcnepal.org

कर्णाली प्रदेश शाखा कार्यालय, जुम्ला बजार, जुम्ला
फोन : ०८७-५२०२२२
ई-मेल : nhrcjum@nhrcnepal.org