

व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजनाको मस्यौदा



नेपाल सरकार
श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय
सिंहदरवार

परिच्छेद: एक

पृष्ठभूमि, सिद्धान्त र सान्दर्भिकता

१.१ पृष्ठभूमि

मानव समुदायको आर्थिक विकास र सामाजिक जीवनमा व्यवसायिक क्षेत्रको भूमिका बढ्दै गइरहेको सन्दर्भमा व्यवसायीहरूले आफ्नो सबै गतिविधिलाई जिम्मेवारीपूर्वक सञ्चालन गर्नुपर्दछ भन्ने धारणाको विकास भएको छ। सन् १९७६ मा Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) ले बहुराष्ट्रिय उद्योगहरूलाई लक्षित गरेर व्यवसायिक आचरण र गतिविधिलाई जवाफदेहीपूर्ण बनाउनु पर्ने मान्यता अगाडि ल्याएको थियो। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO) ले पनि सन् १९७७ मा सरकार, उद्यमी र श्रमिकहरू बीचको त्रिपक्षीय छलफलबाट बहुराष्ट्रिय उद्यमहरू र सामाजिक नीति सम्बन्धी सिद्धान्तहरू जारी गरेको थियो। व्यावसायिक क्षेत्रमा मानव अधिकारको बढ्दो चासोको कारण संयुक्त राष्ट्र संघले सन् २००० मा व्यवसायिक क्षेत्रको जिम्मेवारी सम्बन्धी अभियान शुरु गरे पश्चात व्यवसायीहरू कहिल्यै पनि मानव अधिकार हननकर्ताको रूपमा चित्रित नभई मानव अधिकारको सम्मान र सुनिश्चितताको लागि दत्तचित्त रहनु पर्छ भन्ने धारणा महत्वपूर्ण रूपमा अधि बढ्दै आएको छ।

हालसम्म विश्वका झण्डै पाँच दर्जन भन्दा बढी राष्ट्रहरूले Responsible Business तथा Good Business को अवधारणालाई आत्मसात गर्दै व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना (National Action Plan) तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याएका छन्। सन् २०१३ सेप्टेम्बर ४ मा बेलायतले विश्वमा नै पहिलो पटक व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको हो। त्यस पछि क्रमशः संयुक्त राज्य अमेरिका, फ्रान्स, जापान, थाइल्याण्ड, केन्या लगायत विश्वका अन्य मुलुकहरूमा पनि व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना निर्माण गर्ने क्रम अगाडी बढ्दै गएको पाईन्छ। नेपाल सरकारले पनि मानव अधिकार सम्बन्धी पाँचौँ राष्ट्रिय कार्ययोजना, २०७७ मा व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने व्यवस्था बमोजिम यो राष्ट्रिय कार्ययोजना तयार गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको हो।

मानवीय आवश्यकताको पहिचान र आपूर्ति, गुणस्तरीय शिक्षा, स्वास्थ्य, आवास, सडक, सफा खानेपानी, विद्युत, सञ्चार, स्वच्छ र स्वस्थ वातावरण, स्वस्थ र प्रयाप्त खानेकुरा जस्ता मानव अधिकारका आधारभूत क्षेत्रहरूमा नीजि क्षेत्रबाट भएका लगानीले सकारात्मक योगदान पुऱ्याउदै आए पनि विभिन्न

नीजि क्षेत्रबाट सञ्चालनमा आएका विभिन्न उद्योग तथा व्यवसायबाट उत्पादित सामग्री र सेवाबाट कामदार, उपभोक्ता तथा सेवाग्राहीका मानव अधिकार हनन् भैरहेको परिप्रेक्ष्यमा मानव अधिकारको सम्मान र सुनिश्चितता गर्न गराउन अपरिहार्य भएको छ।

उत्पादनशील उद्योग, व्यापार र वाणिज्यको क्षेत्रमा क्रियाशील व्यवसायहरूले उल्लेखनीय रूपमा रोजगारी सिर्जना गरेका छन्। अन्तर्राष्ट्रिय लगानी, प्रविधि र सीपको माध्यमबाट स्वदेशी अर्थतन्त्रको विस्तार, सीप र प्रविधिको हस्तान्तरण जस्ता विषयले व्यवसायको विस्तार र विविधिकरणमा समेत सहयोग मिल्ने तथा वैदेशिक सम्बन्ध, सहयोग र साझेदारीमा योगदान पुऱ्याएको देखिन्छ। अन्तर्राष्ट्रिय परिवेश र अभ्यासलाई मध्यनजर गर्दै प्रत्येक व्यवसायिक प्रतिष्ठानले उत्पादन र व्यापारको विस्तारका साथै प्रतिष्ठानमा कार्यरत कामदार तथा उपभोक्ताहरू समेतको आधारभूत मानव अधिकारको विषयलाई आत्मसात गर्दै अघि बढ्नु अपरिहार्य छ। सरकारले पनि जोखिमयुक्त परिस्थिति, सशस्त्र द्वन्द प्रभावित क्षेत्र, अशान्ति र द्वन्दकालीन समयमा व्यवसायहरूलाई सुरक्षा र संरक्षण प्रदान गर्दै व्यवसायिक गतिविधिलाई सुचारु राख्न तथा मानव अधिकार सुनिश्चित गर्न विशेष ध्यान दिन जरुरी हुन्छ। व्यवसायहरूले पनि यस्ता कठिन परिस्थितिहरूमा आफ्नो सामाजिक तथा कानुनी दायित्व र जिम्मेवारीको सम्बन्धमा अझ बढी सजग, जागरुक, प्रयत्नशील र जिम्मेवार बन्नु पर्दछ।

नेपालको संविधानद्वारा प्रत्याभूत गरिएको मौलिक हक तथा स्वतन्त्रताको पूर्ण उपभोग गर्नसक्ने वातावरण सिर्जना गर्ने र त्यसको सुनिश्चितता गर्ने सम्बन्धमा व्यवसायिक क्षेत्रको सक्रिय र इमान्दारीपूर्ण गतिविधिले अत्यन्त महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्दछ। सरकार र व्यवसायी एक अर्काका प्रतिस्पर्धी नभई परिपुरक हुन र यी दुवै मानव अधिकारको रक्षाको लागि सहयात्री हुन् भन्ने भावनालाई समाजमा बुझिने र देखिने गरी स्थापित गर्न आवश्यक छ।

नेपालको संविधानको धारा १६ देखि ४६ मा ३१ वटा मौलिक हकहरू सुनिश्चित गरिएका छन्। जसमा सम्मानपूर्वक बाचन पाउने हक, स्वतन्त्रताको हक, समानताको हक, सञ्चारको हक, न्याय सम्बन्धी हक, छुवाछुत तथा विभेद विरुद्धको हक, शोषण विरुद्धको हक, शिक्षा, भाषा तथा संस्कृति सम्बन्धी हक, सूचनाको हक, स्वच्छ वातावरणको हक, रोजगारीको हक, श्रमको हक, स्वास्थ्य सम्बन्धी हक, खाद्य सम्बन्धी हक, आवासको हक, महिलाको हक, बालबालिकाको हक, दलितको हक, सामाजिक न्यायको हक, सामाजिक सुरक्षाको हक, उपभोक्ताको हक र संवैधानिक उपचारको

हक लगायतका हकहरु रहेका छन्। त्यसै गरी राज्यको निर्देशक सिद्धान्त, नीति तथा दायित्वहरु अन्तर्गत सबै प्रकारका विभेद, शोषण र अन्यायको अन्त्य गरी श्रमको सम्मान गर्ने र उद्यमशीलताको विकास गर्ने, सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्रको सहभागिता तथा विकास मार्फत प्राप्त उपलब्धिको न्यायोचित वितरण गरी आर्थिक असमानताको अन्त्य, शोषणरहित समाजको निर्माण गर्न राष्ट्रिय अर्थतन्त्रलाई आत्मनिर्भर, स्वतन्त्र र उन्नतिशील बनाउँदै स्वतन्त्र र समृद्ध अर्थतन्त्रको विकास गर्ने राज्यको आर्थिक उद्देश्य हुनेछ भनिएको छ। त्यस्तै अर्थ, उद्योग र वाणिज्य सम्बन्धी नीतिमा श्रम, सीप, निजी, सहकारी, पूँजी, प्रविधिको प्रयोग, वस्तु तथा सेवाको विविधिकरण, अन्तरप्रदेश तथा संघ बीच समन्वय गराई आर्थिक विकासलाई गतिशीलता प्रदान गर्ने, श्रम तथा रोजगार सम्बन्धी नीतिमा देशको श्रम शक्तिलाई दक्ष र व्यवसायिक बनाउने, स्वदेशमा नै रोजगार अभिवृद्धि गर्ने, मर्यादित श्रम र श्रमिकको आधारभूत अधिकार सुनिश्चित गरी सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने, बालश्रम, श्रम शोषणका सबै रूपको अन्त्य गर्ने, व्यवस्थापनमा श्रमिकको अधिकार र उद्यमी व्यवसायीसँग सूसम्बन्ध कायम गर्ने, वैदेशिक रोजगारीलाई शोषणमुक्त, सुरक्षित र व्यवस्थित गर्ने विषय उल्लेख गरिएको छ। न्याय र दण्ड सम्बन्धी नीतिमा न्याय प्रशासनलाई छिटो छरितो, सर्वसुलभ, मितव्ययी, निष्पक्ष, प्रभावकारी र जनउत्तरदायी बनाउने देखि सामान्य प्रकृतिका विवाद समाधानका लागि मेलमिलाप, मध्यस्थता जस्ता वैकल्पिक उपायहरु अवलम्बन गर्ने सम्मको व्यवस्था रहेको छ। त्यस्तै पर्यटन सम्बन्धी नीतिमा पर्यटन संस्कृति र पर्यावरण अनुकूल पर्यटन उद्योगको विकास गर्दै पर्यटन उद्योगको लाभ वितरणमा स्थानीय जनतालाई प्राथमिकता दिने उल्लेख छ।

उल्लेखित नीतिको कार्यान्वयनका साथै नेपाल पक्ष भएका मानवअधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय दस्तावेजबाट श्रृजित दायित्वको कार्यान्वयन, विश्वव्यापी आवधिक पुनरावलोकनबाट प्राप्त सिफारिसहरुको कार्यान्वयन र दिगो विकास लक्ष्य हासिल गर्ने राज्यको दायित्व भएको हुँदा यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन सोही अनुरूप गरिनु आवश्यक हुन्छ। दिगो विकासका लक्ष्यहरु मानिसका सामाजिक, आर्थिक तथा सांस्कृतिक अधिकारहरूसँग सम्बन्धित छन्। दिगो विकास लक्ष्य (Sustainable Development Goal) हरुमध्ये लक्ष्य नं ३ ले स्वास्थ्य, नं ५ ले लैङ्गिक समानता, नं ८ ले मर्यादित काम, लक्ष्य नं ९ ले औद्योगिक पूर्वाधारको विकास, लक्ष्य नं १० ले विभेद न्यूनीकरण, लक्ष्य नं १२ ले जवाफदेहितापूर्ण उत्पादन र उपभोग र लक्ष्य नं १६ ले शान्त र समावेशी समाजको परिकल्पना गरेको सन्दर्भमा उल्लेखित लक्ष्यहरु अन्य लक्ष्यको तुलनामा व्यवसाय र मानवअधिकारको सन्दर्भसँग बढी सम्बन्धित देखिन्छन्। दिगो विकासका लक्ष्यहरुले नागरिक तथा

राजनीतिक अधिकारहरू लगायत व्यक्तिगत सुरक्षा, न्यायमा पहुँच तथा मौलिक स्वतन्त्रतालाई समेत समेटेको र सोको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि जवाफदेही र समावेशी संस्थाहरू स्थापित हुनुपर्ने उल्लेख गरेको छ। दिगो विकास लक्ष्यका २३२ वटा विश्वव्यापी परिमाणात्मक लक्ष्यहरू मध्ये १६९ वटा परिमाणात्मक लक्ष्यहरू मानव अधिकारका विषयहरूसँग अन्योन्याश्रित रूपले सम्बन्धित छन्। “कसैलाई पनि पछाडि छोड्न नहुने” सिद्धान्तले राज्यको मानव अधिकारप्रतिको जिम्मेवारी बोध गराउँदछ। दिगो विकास लक्ष्यहरू विश्वव्यापी र अविभाज्य भएकाले ती सबै लक्ष्यहरू सबै देशमा सबै मानिसको लागि समानरूपमा कार्यान्वयन हुनुपर्दछ। यसको लागि प्रत्येक राष्ट्रमा राष्ट्रियस्तरको एउटा जवाफदेहीपूर्ण कार्य ढाँचा तयार गर्नुपर्ने र यो कार्य ढाँचाले गैरराज्य पक्षलाई समेत समेटेको हुनुपर्ने भनिएको छ। यी लक्ष्य प्राप्तिको लागि व्यवसायिक क्षेत्र पनि मानव अधिकारप्रति योजनाबद्ध रूपमा जिम्मेवार हुन जरुरी हुन्छ।

सबै व्यवसायहरूले प्रत्येक व्यक्ति तथा नागरिकको मौलिक हक र स्वतन्त्रताको सम्मान गर्दै राज्यका निर्देशक सिद्धान्तहरूसँग सम्बन्धित उद्देश्य तथा नीति अनुकूल हुने गरी श्रमिक, मजदुर, कर्मचारी तथा आम उपभोक्ता समेतको मानव अधिकारप्रति संवेदनशील र जवाफदेही हुन आवश्यक देखिन्छ। नेपालले सहभागिता जनाएका व्यवसाय र मानवअधिकारको विभिन्न सम्मेलनमा समेत यी विषयलाई क्रमशः कार्यान्वयन गर्दै लैजाने भनी गरेको प्रतिवद्धता स्वरूप नेपाल सरकारको मानव अधिकार सम्बन्धी पाँचौँ राष्ट्रिय कार्ययोजना (२०७७-२०८२) को प्रकरण ३.२.५ मा उद्योग, व्यवसाय र प्रतिष्ठानमा व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी UN Guiding Principle लाई दृष्टिगत गरी छुट्टै राष्ट्रिय कार्ययोजना (National Action Plan) बनाई लागू गर्ने क्रियाकलाप उल्लेख गरिएको छ। उल्लिखित व्यवस्था बमोजिम तयार भएको राष्ट्रिय कार्ययोजनामा पृष्ठभूमि, व्यवसाय र मानव अधिकारको अर्थ, परिभाषा र अवधारणा, व्यवसायले मानव अधिकारलाई पार्ने असर, व्यवसाय र मानवअधिकारसँग सम्बन्धित संयुक्त राष्ट्र संघीय कार्यढाँचा (Framework) र यसको क्षेत्र, व्यवसाय र मानवअधिकार सम्बन्धमा क्रियाशील अन्तर्राष्ट्रिय निकायहरू तथा भएका प्रयासहरू, श्रम आप्रवासनको सन्दर्भमा व्यवसाय र मानव अधिकार, नेपालको सन्दर्भमा व्यवसाय र मानवअधिकारको सान्दर्भिकता, राष्ट्रिय कार्ययोजनाका सिद्धान्तहरू, कार्यक्रम तथा कार्यान्वयन योजनाको सम्बन्धमा संक्षिप्तमा चर्चा गरिएको छ। त्यसैगरी, कार्ययोजनामा मानवअधिकारका विषयगत क्षेत्रका साथै श्रमिकको अधिकार, उपभोक्ताको अधिकार, महिला तथा बाल अधिकार, वातावरणीय तथा आदिवासी जनजातिको अधिकार, आप्रवासी कामदारको अधिकार र लैङ्गिक समानता र भेदभाव विरुद्धको अधिकार जस्ता विषयहरूलाई

प्राथमिकतामा राखिएको छ। यसका साथै राष्ट्रिय कार्ययोजनाबाट अपेक्षित उपलब्धिहरू, कार्ययोजनाको कार्यान्वयन र अनुगमन, व्यवसायिक क्षेत्रको भूमिका, कार्ययोजनाको पुनरावलोकन, कार्ययोजना कार्यान्वयन समिति तथा कार्ययोजनाको सीमा र क्षेत्रको साथै कार्यक्रम र कार्यान्वयन योजना सम्बन्धमा उल्लेख गरिएको छ।

१.२ व्यवसाय

एक वा एकभन्दा बढी व्यक्ति वा संस्थाहरूको संलग्नतामा आय आर्जन गर्ने वा मुनाफा कमाउने उद्देश्यले कुनै वस्तु वा सेवाको उत्पादन, निर्माण, किनबेच, सञ्चय, भण्डारण, आदान प्रदान वा आपूर्ति गर्ने गराउने पेशा, व्यापार व्यावसायिक कार्यलाई नै व्यवसाय भन्ने सम्झनुपर्छ। यसलाई उद्योग, व्यापार र वाणिज्यको समष्टिगत स्वरूप भनेर पनि बुझ्ने गरिन्छ। यस अन्तर्गत व्यवसायको सञ्चालक एवम् मालिक, सञ्चालनमा दैनिक रूपमा योगदान दिने कर्मचारी, श्रमिक वा कामदार र व्यवसायको सेवा वा वस्तु (सामान) उपभोग गर्ने उपभोक्ताहरूको समेत प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा संलग्नता रहन्छ। सरकारी वा निजी स्वामित्व, नियन्त्रण र व्यवस्थापनमा सञ्चालित भौतिक पूर्वाधार विकास तथा निर्माण, प्राकृतिक स्रोतको उपयोग, उत्खनन् तथा उत्पादन एवम् बिक्री वितरण प्रक्रियासँग सम्बन्धित औपचारिक तथा अनौपचारिक क्षेत्र, साना तथा मझौला उद्योग तथा प्रतिष्ठानहरू पनि व्यवसायको परिभाषा भित्र नै पर्दछन्।

१.३ मानव अधिकार

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 भएको मानव अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सन्धिमा निहित अधिकार तथा व्यवसाय र मानव अधिकारसँग सम्बन्धित संयुक्त राष्ट्रसंघीय सिद्धान्तमा उल्लेख भएका विषयहरूसमेतलाई जनाउँछ”।

१.४ व्यवसाय र मानव अधिकारको सम्बन्ध

सामाजिक संरचनाको परिधिभित्र रही कार्य गर्ने हरेक व्यवसायीको काम कारवाहीको सकारात्मक वा नकारात्मक प्रभाव प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा समाजमा पर्ने गर्दछ। यसै सन्दर्भमा समाजमा रही समाजमा अवस्थित स्रोत साधनको प्रयोग गरी त्यहाँ बसोबास गर्ने व्यक्तिहरूको योगदानबाट फाइदा लिई सञ्चालित हुने व्यापार व्यवसायहरू सामाजिक हितप्रति उत्तरदायी हुनुपर्छ भन्ने अवधारणा अन्तर्गत संस्थागत सामाजिक दायित्व (Corporate Social Responsibility) को विकास भएको हो

। यद्यपि यस दायित्वको परिपालना गर्नुपर्ने विषय बाध्यकारी नभएको हुँदा प्रायजसो व्यवसायीहरू पछिने प्रवृत्ति सृजना भएको तथा पछिल्लो समयमा ठूला लगानीमा केन्द्रित व्यवसायहरूको विकास भएसँगै यसको गम्भीर असर पनि प्रत्यक्ष रूपमा मानव अधिकारको विषयमा पर्न थालेको परिप्रेक्ष्यमा व्यवसायीहरूलाई व्यक्तिको मानव अधिकारप्रतिको दायित्व बोध गराउँदै संवेदनशील, उत्तरदायी एवम् जवाफदेही बनाई उक्त अधिकारको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि “व्यवसाय र मानव अधिकार” अवधारणाको विकास भएको हो ।

१.५ व्यवसायले मानव अधिकारमा पर्ने असर

व्यवसाय र सोसँग जोडिएर आउने व्यक्तिगत (जीवन, मर्यादा, स्वतन्त्रता, समानता, सुरक्षा), सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक, प्राकृतिक श्रोत, वातावरणीय लगायतका आयामहरूको बेवास्ताले मानवअधिकारमा प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष असर पर्दछ। यसमा विशेषत व्यवसायीहरूले कामदारहरूको लागि कार्यस्थलमा सुरक्षित वातावरण सृजना नगरेको कारण कामदारको ज्यान जोखिममा पर्ने, कामदारको सामाजिक सुरक्षाको विषयलाई बेवास्ता गर्ने, गैरकानुनी रूपमा बालबालिकालाई जोखिमयुक्त कार्यमा लगाउने, व्यवसाय सञ्चालनबाट परेको वातावरणीय प्रभावबाट व्यक्तिको स्वास्थ्य र जीवनमा पर्ने असरबारे चासो नगर्ने, आदिवासी जनजातिको परम्परागत स्रोतको प्रयोगको अधिकारमा हस्तक्षेप गर्ने, उपभोक्ताको अधिकारलाई बेवास्ता तथा हानीकारक वस्तु उत्पादन, सेवाको न्यून गुणस्तर जस्ता कामकारवाहीहरू पर्दछन्। मानिसलाई बाँच्नका लागि आवश्यक पर्ने पर्याप्त जीवनस्तरको अधिकार, न्यायोचित र अनुकूल कार्य अवस्था, खाना, पानी र स्वच्छता सम्बन्धी अधिकार, शिक्षाको अधिकार, सूचनामा पहुँचको अधिकार, भेदभाव विरुद्धको अधिकार, विकासको अधिकार, श्रमिकको अधिकार र आदिवासी जनजातिको अधिकार जस्ता मानवअधिकारका विषयमा यस्ता कार्यको गम्भीर नकारात्मक असर पर्ने गर्दछन्।

१.६ व्यवसाय र मानवअधिकारसँग सम्बन्धित संयुक्त राष्ट्रसंघीय कार्यढाँचा (Framework) र यसको क्षेत्र

व्यवसाय र मानव अधिकारसँग सम्बन्धित संयुक्त राष्ट्र संघीय फ्रेमवर्क, २००८ ले अमर्यादित व्यवसायिक क्रियाकलापबाट मानवअधिकारमा पर्ने नकारात्मक असरलाई सम्बोधन गर्न तथा यसबाट प्रभावित व्यक्तिको मानवअधिकारलाई सम्मान, संरक्षण गर्दै उपचार सहितको विकल्प प्रदान गर्न विशेष गरी व्यवसायलाई घरेलु श्रम कानून र वातावरणीय कानून पालनकर्ताको परिधिभित्र ल्याउन

जोड दिएको छ। यस फ्रेमवर्कले कानूनी बाध्यता (legal Obligation) भन्दा पनि मानवअधिकारसँग सम्बन्धित कानूनी कर्तव्य (Legal Duty) को सृजना गर्दछ।

सन् २००८ मा स्व.जोन रुग्गीले विकास गरेको व्यवसाय र मानव अधिकारसँग सम्बन्धित फ्रेमवर्कलाई नै परिमार्जन गरी सन् २०११ मा व्यवसाय र मानव अधिकारसँग सम्बन्धित संयुक्त राष्ट्रसंघीय सिद्धान्तको रूपमा सर्वसम्मतिले स्वीकार गरिएको हो। यस सिद्धान्तका मुख्य तीनवटा खम्बाहरू छन् (Three Pillars of UN Guiding Principles on BHR)। यसमा निम्न विषयहरू समाविष्ट भएका छन्:

- क) मानव अधिकारको संरक्षण गर्ने राज्यको कर्तव्य (State Duty to Protect)
- ख) मानव अधिकारको सम्मान गर्ने व्यवसायिक क्षेत्रको जिम्मेवारी (Corporate Responsibility to Respect)
- ग) उपचारमा पहुँच (न्यायिक तथा गैरन्यायिक) (Access to Remedy)

सबै व्यवसायले मानवअधिकारमा पार्ने सम्भावित र वास्तविक प्रतिकूल असरलाई सक्रियताका साथ व्यवस्थापन गर्न योजनाबद्ध रूपमा तत्पर रहनु पर्ने अवधारणालाई मानव अधिकारप्रतिको सजगता वा प्रयत्नशीलताको सिद्धान्त (Human Rights Due Delligence) भनिन्छ। यसलाई पूर्ति गर्नका लागि व्यवसायहरूले मानवअधिकारमा पर्न सक्ने सम्भावित र वास्तविक प्रतिकूल असरहरूको पहिचान गर्ने, प्रासंगिक र कम्पनी प्रक्रियाहरू भन्दा बाहिर हुने प्रभाव मूल्यांकनबाट प्राप्त तथ्यहरूलाई एकीकृत गरी आवश्यक कार्य र उपायहरूको प्रभावकारिता पत्ता लगाउने र प्रभावलाई कसरी सम्बोधन गरिनेछ भन्ने सम्बन्धमा सूचना प्रदान गर्ने तथा पर्याप्त नीति र प्रक्रियाबारे सरोकारवालालाई जानकारी दिने जस्ता कदमहरू चाल्नुपर्दछ।

१.७ नेपालको सन्दर्भमा व्यवसाय र मानव अधिकारको सान्दर्भिकता

आजको विश्वमा मानव अधिकारको सम्बन्ध र सान्दर्भिकता मानव जीवनका हरेक पक्षहरूसँग अन्योन्याश्रित बन्दै गएको छ। विश्व सम्बन्ध, पर्यावरण, विकास, शान्ति र मर्यादित मानव जीवनको लागि यो अत्यन्त महत्वपूर्ण सावित हुँदै गएको छ। मानव जीवनलाई सहज, सार्थक, समुन्नत, सभ्य र समयसापेक्ष रूपमा अघि बढाउने कार्यका लागि विशेषतः राज्य र व्यवसाय क्षेत्रको भूमिका तथा जिम्मेवारी गहन हुने हुदाँ राज्यका निकाय र व्यवसायिक प्रतिष्ठानले मानव अधिकारको उचित पालना तथा व्यवहारमा उत्तारन आवश्यक हुन्छ। श्रम आप्रवासन अन्तरदेशीय विषय भएको हुदाँ वैदेशिक

रोजगारीमा आवद्ध नेपाली कामदारहरूको मानव अधिकार संरक्षणमा प्रभावकारी कार्य गर्नु आवश्यक भएको छ।

नेपालको संविधानले प्रत्येक व्यक्तिलाई रोजगारी तथा रोजगारीको छनौट, स्वच्छ वातावरण, सूचना तथा स्वतन्त्रताको पूर्ण उपभोग गर्न पाउने मौलिक हकको प्रत्याभूति गरेको छ। श्रमिकको हकमा उचित श्रम अभ्यास, उचित पारिश्रमिक तथा सुविधा, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा, टूट युनियनमा आवद्ध हुने तथा सामुहिक सौदाबाजी गर्न पाउने हकको व्यवस्था गरेको छ। उपभोक्ताको हकमा गुणस्तरीय वस्तु तथा सेवा प्राप्त गर्ने र गुणस्तरहीन वस्तु तथा सेवाबाट क्षति हुन पुगेको व्यक्तिलाई कानून बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक हुने व्यवस्था छ। त्यसैगरी नेपालको संविधानमा सबै प्रकारका विभेद, शोषण र अन्यायको अन्त्य गरी श्रमको सम्मान गर्ने, उद्यमशीलताको विकास गर्ने उल्लेख छ। साथै, सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्रको सहभागिता तथा विकासमार्फत प्राप्त उपलब्धिको न्यायोचित वितरण गरी आर्थिक असमानताको अन्त्य, शोषणरहित समाजको निर्माण गर्न राष्ट्रिय अर्थतन्त्रलाई आत्मनिर्भर, स्वतन्त्र र उन्नतिशील बनाउँदै स्वतन्त्र र समृद्ध अर्थतन्त्रको विकास गर्ने राज्यको आर्थिक उद्देश्य हुनेछ भनिएको छ। त्यस्तै अर्थ, उद्योग र वाणिज्य सम्बन्धी नीतिमा श्रम, सीप, निजी, सहकारी, पूँजी, प्रविधिको प्रयोग, वस्तु तथा सेवाको विविधिकरण, अन्तरप्रदेश तथा संघ बीच समन्वय गरी आर्थिक विकासलाई गतिशीलता प्रदान गर्ने उल्लेख गरिएको छ। त्यसैगरी, संविधानको श्रम तथा रोजगारसम्बन्धी नीतिमा देशको श्रम शक्तिलाई दक्ष र व्यवसायिक बनाउने, स्वदेशमा नै रोजगार अभिवृद्धि गर्ने, मर्यादित श्रम र श्रमिकको आधारभूत अधिकार सुनिश्चित गरी सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने, बालश्रम, श्रम शोषणका सबै रूपको अन्त्य गर्ने, उद्यमी व्यवसायीसँग सुसम्बन्ध कायम गर्ने, वैदेशिक रोजगारीलाई शोषणमुक्त, सुरक्षित र व्यवस्थित गर्ने उल्लेख गरिएको छ। संविधानले मार्गनिर्देश गरेका ति विषयहरूलाई व्यवहारमा उतार्न कानूनी संरचना जस्तै नीति, ऐन, नियमावली, निर्देशिका र संस्थागत संरचना कार्यान्वयनमा रहेको अवस्था छ। नेपालको संविधान तथा कानूनले व्यवसाय तथा मानव अधिकारका मुलभूत मर्मलाई अवलम्बन गरेको पाइन्छ। साथै, नेपाल सरकारले मानव अधिकारको सम्बन्धमा अन्तर्राष्ट्रिय तहमा गरेका प्रतिबद्धता, अनुमोदन गरेका अभिसन्धी कार्यान्वयन र दिगो विकास लक्ष्य २०३० का लक्ष्य प्राप्तिका लागि पनि नेपाल सरकारले व्यवसाय र मानव अधिकारको क्षेत्रमा राष्ट्रिय कार्ययोजना तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्न जरूरी भएको छ।

नेपाल सरकारको मानव अधिकार सम्बन्धी पाँचौँ राष्ट्रिय कार्य योजना, २०७७-२०८२ को प्रकरण ३.२.५ मा श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षालाई प्राथमिकतामा राखी उद्योग, व्यवसाय र प्रतिष्ठानमा व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी UN Guiding Principles on Business and Human Rights लाई दृष्टिगत गरी छुट्टै राष्ट्रिय कार्ययोजना (National Action Plan-NAP) बनाई लागू गर्ने विषय उल्लेख गरेको छ। तसर्थ, नेपालको संविधान, कानून, नेपाल सरकारले अन्तर्राष्ट्रिय तहमा गरेका प्रतिबद्धताको सम्मान तथा मानव अधिकारको सुनिश्चित गर्न नेपालमा व्यवसाय र मानव अधिकारको क्षेत्रमा हालसम्म ठोस कार्ययोजना नभएको हुदाँ राष्ट्रिय कार्ययोजना अनुरूप कार्य गर्न अपरिहार्य छ।

१.८ राष्ट्रिय कार्य योजनाका सिद्धान्तहरू

व्यवसाय र मानव अधिकारको सम्बन्धमा बनेको राष्ट्रिय कार्ययोजनाको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि सरकार, व्यवसाय र अन्य सरोकारवालाहरू जिम्मेवार भई लागि पर्नुपर्दछ। सरकारको तर्फबाट उक्त राष्ट्रिय कार्य योजनाको कार्यान्वयन गर्न गराउन तथा सबै पक्षलाई यसबारे जानकारी गराउन तलका पाँच प्राथमिकताका विषयहरूमा विशेष जोड दिनु पर्ने देखिन्छ।

१. नेपाल सरकारका मन्त्रालय, विभाग, संस्थान तथा स्थानीय तहहरू समेतलाई व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी विद्यमान कानून, नीति, नियमको अन्तरसम्बन्ध बारे जानकारी भएको सुनिश्चित गर्नुपर्दछ।
२. व्यवसायले पनि नीति, नियम, कानूनहरूबारे जानकारी राखेका हुन्छन् साथै व्यवसाय र मानव अधिकारको सम्बन्ध र महत्वको सम्बन्धमा पनि उनीहरू राम्ररी अवगत छन् भन्ने सुनिश्चित गर्नु पर्दछ। साना, मझौला तथा ठूलाव्यवसायिक प्रतिष्ठानहरू एवम् सहकारी संस्थाहरूलाई पनि यस विषयमा स्पष्ट जानकारी गराउन जरुरी हुन्छ।
३. व्यवसायिक क्षेत्र स्वयंले पनि समाजमा व्यवसाय र मानव अधिकारबीचको सम्बन्ध र महत्व बुझाउनु पर्दछ। यसको लागि सरकारले पनि प्रभावकारी रूपमा मानव अधिकार शिक्षा तथा सचेतनाको अभिवृद्धि गर्नुपर्दछ।
४. प्रत्येक व्यवसायिक प्रतिष्ठान भित्रको मानव अधिकारको अवस्था, चाँजोपाँजो, तिनको आन्तरिक तथा बाह्य आपूर्ति (Domestic and Global Supply Chain) व्यवस्थाका सम्बन्धमा मानव अधिकारको सम्मान (Respect) भए नभएको विषय अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा पनि हेरिने भएको

हुँदा सबै व्यवसायीहरूले मानव अधिकारको विषयलाई मध्यनजर गर्नुपर्दछ। व्यावसायिक क्षेत्रबाट मानव अधिकार प्रवर्द्धन गर्न सरकारले पनि विशेष किसिमको संयन्त्र बनाई कार्य गर्नु पर्दछ।

५. व्यावसायिक क्रियाकलापको सम्बन्धमा हुन सक्ने मानव अधिकार उल्लङ्घन वा संकुचनका घटनाहरूलाई प्रभावकारी ढङ्गले तत्कालै सम्बोधन गर्न न्यायिक तथा गैर न्यायिक उपचार (Judicial and Non Judicial) को लागि सबै व्यवसायहरूले एउटा उपचारात्मक पद्धति (Remedial Procedures) को सुनिश्चता गर्नुपर्दछ।

यसका साथै UN Working Group on Business and Human Rights ले कुनै पनि देशको सरकारले राष्ट्रिय कार्य योजना तयार गर्दा निम्न चार कुराहरूमा ध्यान दिने सम्बन्धमा उल्लेख गरेको छ।

१. राष्ट्रिय कार्ययोजना UN Guiding Principles on Business and Human Rights मा आधारित हुनु पर्दछ ।
२. यसले मानव अधिकारको कुनै खास चुनौतिलाई राष्ट्रिय सन्दर्भबाट सम्बोधन गर्ने हुनु पर्दछ ।
३. यसलाई एउटा समावेशी र पारदर्शी प्रक्रियाबाट व्यापक रूपमा छलफल गरी तयार गर्ने र कार्यान्वयन तहमा लैजानु पर्दछ ।
४. यसलाई नियमित रूपमा पुनरावलोकन गरी अद्यावधिक गर्ने कार्य गर्नुपर्दछ ।

परिच्छेद:दुई

राष्ट्रिय कार्ययोजनाका प्राथमिकता क्षेत्र

२.१ व्यवसाय र मानव अधिकार राष्ट्रिय कार्य योजनाका निर्धारित प्राथमिक क्षेत्रहरू

व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना तयारी गर्दा व्यवसाय र मानवअधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय मार्गदर्शन सिद्धान्त तथा नेपालको संवैधानिक तथा कानूनी व्यवस्था तथा विभिन्न सरोकावालाहरूसँगको छलफल र कार्याशाला गोष्ठीहरूमा उठेका सवाल र विषयहरूलाई विभिन्न ६ वटा प्राथमिक क्षेत्रहरूमा समुहगत गरी यस राष्ट्रिय कार्ययोजनामा समावेश गरीएको छ।

व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना कार्यान्वयन गर्ने सम्बन्धमा श्रमिकको अधिकार, वातावरणीय तथा आदिवासी जनजातिको अधिकार, उपभोक्ताको अधिकार, महिला तथा बालबालिकाको अधिकार, लैङ्गिक समानता र भेदभाव विरुद्धको अधिकार सम्बन्धी विषयहरूलाई प्राथमिकताकासाथ उल्लेख गरिएको छ।

२.१.१ श्रमिकको अधिकार

व्यवसायहरूले श्रमिकको मानव अधिकारको पूर्ण उपभोग, संरक्षण, सम्मान र उपचारको लागि औपचारिक तथा अनौपचारिक क्षेत्रमा व्यवस्थापन र नियमन गर्ने विधि र संयन्त्रको विकास गरी कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्दछ।

२.१.१.१ श्रमिकको अधिकारको संरक्षण र सम्मानको लागि राज्यको कर्तव्य

कुनै पनि व्यवसायको सञ्चालन अनुमति दिनु अगावै श्रमिक अधिकारको प्रत्याभूति गर्ने, व्यवसाय संचालनको अनुमति दिँदाको बखत नै सरकारी निकायका कर्मचारीलाई मानव अधिकारको आधारभूत तालिम, सम्बर्द्धन र त्यससँग सम्बन्धित विषय तथा संयन्त्रको सम्बन्धमा अवगत गराउनु पर्दछ। प्रचलित कानूनको कार्यान्वयन सम्बन्धमा अनुगमन गरी समयमै सम्बन्धित निकायमा प्रतिवेदन पेश गर्ने पद्धति विकास गर्नु पर्दछ। उद्योग वा व्यवसाय स्थापना संचालन गर्ने अनुमति दिँदा महिला, बालबालिका तथा सीमान्तकृत समूहका हक अधिकार सुनिश्चित हुने गरी जोखिमको क्षतिपूर्ति वा परिपूरणको व्यवस्था गर्नु पर्दछ। नेपालमा प्रचलित श्रम ऐन लगायत नागरिक अधिकार उपभोक्ता अधिकारसँग सम्बन्धित ऐन नियमले सुनिश्चित गरेका अधिकार र त्यसको संस्थागत परिचालनको व्यवस्था गरिनु पर्दछ। महिला, बालबालिका, आदिवासी जनजाति, अपाङ्ग, अल्पसंख्यकका अधिकारसँग

सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि सम्झौता एवं संयुक्त राष्ट्र संघीय प्रतिवेदन, प्रोटोकल, कन्भेन्सनप्रति पूर्णरूपमा प्रतिबद्ध रही त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनको व्यवस्था मिलाउँदै लगिने छ।

व्यावसायिक क्षेत्रको समेत जिम्मेवारी र सहभागितामा श्रमिकहरूको मानव अधिकारको सुनिश्चितता गरिने छ । मानव अधिकारको हनन् भएमा प्राप्त हुने उपचार विधिलाई राज्य संयन्त्र र व्यवसायले समन्वयात्मक रूपमा संरचनागत प्रबन्ध गर्नेछन्।

यसको लागि सरोकारवालाहरूसमेतले मानव अधिकार सम्बन्धी नीति नियमको तर्जुमाकासाथै कर्मचारी, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, महिला, बालबालिका, आदिवासी जनजाती, यौनिक तथा लैङ्गिक अल्पसंख्यक समुदाय, दलित र जोखिममा रहेका वर्ग र समुदायलाई लक्षित गरी सचेतना, तालिम, अभिमुखीकरण लगायतको माध्यमबाट ती अधिकारको उपभोगमा सहजीकरण गर्नेछन्।

२.१.१.२ श्रमिक अधिकारको संरक्षणमा व्यवसायिक क्षेत्रको उत्तरदायित्व

व्यावसायिक क्षेत्रले श्रमिक अधिकारको उचित सम्मानको वातावरण बनाउनु पर्दछ। मानव अधिकारको उल्लंघनबाट हुने परिणामलाई न्यूनीकरण वा निस्तेज गर्ने संयन्त्रको विकास गरिनुपर्दछ। राज्य र व्यवसायिक क्षेत्रको सामूहिक पहलमा श्रमिकको अधिकारको उपभोग गर्ने वातावरण बनाइनु पर्छ। कर्पोरेट संस्थाहरूले आफ्नो क्षेत्रमा श्रमिक अधिकारलाई मानिसको सारभूत मौलिक तथा मानव अधिकारको रूपमा स्वीकार गरी तिनीहरूको सम्मानपूर्वक सहज उपयोग गर्ने संस्थागत संरचना निर्माण गर्नुपर्छ। राज्य पनि ती अधिकारको सम्मानपूर्वक प्रयोगको सुनिश्चितता गर्ने कर्तव्यबाट अलग रहन सक्दैन।

लगानी र श्रमको मूल्यको सम्मानले नै दुवै पक्षको हित गर्दछ। सामूहिक सद्भाव र अधिकारको उपयोगमा पनि श्रमिक क्षेत्र कमजोर र असंगठित हुन्छ। अविकसित देशहरूको ठूलो श्रमको हिस्सा यिनै क्षेत्रमा हुने हुनाले मानव अधिकारको उल्लंघन र सम्मानपूर्वक ती अधिकारको उपभोगको अवस्था पनि कमजोर हुन्छ। राज्यले यस्ता क्षेत्रमा विशेष निगरानी र अनुगमन संयन्त्रको विकास गर्दै कुनै पनि शर्त र बहानामा श्रमिक अधिकारको उल्लंघन हुन दिने छैन। असंगठित क्षेत्रमा काम गर्ने कामदारहरूको गरिबी, बेरोजगारी तथा अभावजस्ता कमजोर पक्षहरूलाई उपयोग गर्दै व्यवसायिक क्षेत्रले शोषण र जोखिम सिर्जना गर्नु हुँदैन ।

श्रमिकको मानव अधिकार उल्लंघनबाट हुने नकारात्मकताको न्यूनीकरण गर्दै त्यसको न्यायिक उपचारको प्रबन्ध गर्नुव्यवसायिक क्षेत्रको जिम्मेवारी हो। अतःमौजुदा पद्धतिको पुनरावलोकन, लगानीमैत्री एवम् श्रममैत्री वातावरणको व्यवस्थापन, मानव अधिकारको अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने संरचनाको स्थापना, सामाजिक लेखा परीक्षणको व्यवस्था, उपचार प्रकृत्यामा प्रवेश पाउने कार्यस्थिति र वैधानिक संयन्त्रको निर्माण, दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था जस्ता विषयमा सबैले विशेष ध्यान दिनु पर्दछ ।

२.१.१.३ श्रमिकको अधिकारको उपचार विधि

व्यवसायिक क्षेत्रमा मानव अधिकारको प्रबन्ध र सम्मानको व्यवस्थापनबाट श्रमिक वा कामदारहरूले उचित रूपमा आधारभूत मानव अधिकारको उपयोग गर्ने उपचारको प्रबन्ध हुनु पर्दछ। व्यवसाय र मानव अधिकारको सवालमाव्यवसायिक क्षेत्रहरूले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन वा नीति निर्देशन अनुकूल हुनेगरी अधिकारको सम्मानजनक प्रयोगमा जिम्मेवार हुनुपर्दछ। मानव अधिकारको सम्मान जस्तोसुकै अवस्थामा पनि सुनिश्चित हुनु पर्दछ। राष्ट्रिय महामारी वा सशस्त्र द्वन्द्व जे जस्ता अवस्थामा पनि ती अधिकारको सम्मानपूर्वक प्रयोगलाई कुनै पनि बहानामा सीमित गरिनु हुँदैन । यस्तो प्रतिकूल अवस्थामाव्यवसायिक क्षेत्रले जोखिम वा संकट कुनै पनि नाममा ती अधिकारको उपयोगमा संकुचन गर्ने प्रयत्न गरेमा उचित उपचारको पद्धतिद्वारा अधिकारको प्रतिपादन हुनसक्ने सुनिश्चितता हुनुपर्दछ। व्यावसायिक क्षेत्रले संस्थागत कानुनी दायित्व र मानव अधिकार उल्लंघनका घटनाको वैधानिक उपचारको पद्धतिलाई संस्थागत व्यवस्थापनद्वारा सुनिश्चित गरी जुनसुकै किसिमबाट अधिकारको हनन् भएमा वा मानव अधिकार प्रतिकूलका गतिविधि भएमा पनि सरल र सहज उपचार प्रणालीको विकास गर्नु पर्दछ ।

संयुक्त राष्ट्र संघको मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणा पत्र, विभिन्न अभिसन्धि एवं अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले तय गरेको सिद्धान्तहरूको आधारमा व्यवसायिक क्षेत्रमा मानव अधिकारको हनन् बाट प्रतिकूल गतिविधि हुँदा त्यसको उपचार विधिलाई राष्ट्रिय कानून वाव्यवसायिक नियमावलीहरूमा वैधानिक व्यवस्था गरिदिनु पर्दछ। ती विधिहरू अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा मान्यता प्राप्त पद्धति र राष्ट्रिय रूपमा संविधान अनुकूल हुनुपर्दछ। यसका लागि स्पष्ट कानुनी बन्दोवस्त र कार्यविधिको व्यवस्था गरिनु पर्दछ। नालिस, उजुर, गुनासो, ध्यानाकर्षण, ज्ञापनपत्र लगायतका विभिन्न पद्धतिबाट मानव अधिकार हनन् भएका विषयमा राज्यको निकाय वा व्यवसायिक प्रबन्धकलाई जानकारी गराइने पद्धति सुनिश्चित

हुनुपर्दछ। नालिस उजुरलाई प्रतिकार, प्रतिशोध र दुश्मनीको रूपमा लिई पीडितलाई अझ पीडाबोझ थप्ने कार्य हुनुहुँदैन। खासगरी असंगठित क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकहरु यसको मारमा पर्दछन्। यस्ता समस्याको निरूपणका लागि निष्पक्ष न्यायिक संरचनाको स्थापना गरी कार्य गर्नुपर्दछ।

क. उपचारमा पहुँच र न्यायिक प्रणालीको व्यवस्था

श्रमिकहरुको मानव अधिकार हनन् भएको अवस्थामा जस्तोसुकै प्रतिकूल परिस्थिति (विचार, मनोमानी, हिंसात्मक दृष्टि) मा पनि जुनसुकै वर्ग र समुदायले उपचारमा सहज पहुँच पाउने सुनिश्चितता हुनुपर्दछ। विश्वास लाग्दो न्यायिक प्रणाली, गुनासो व्यवस्थापन र छिटो निरूपण गर्ने पद्धतिको विकासलेमात्र उल्लंघन भएका अधिकारको समयमै पुनर्बहाली हुनसक्छ र उल्लंघनकर्तालाई दण्डित बनाई जिम्मेवारी बहन गराउन सकिनेछ। उपचार विधिमा लागु हुने कानुनी व्यवस्थापन सुधार, गुनासो सुन्ने अधिकारीको व्यवस्था, निष्पक्ष न्यायिक संरचनाको विकास र निर्णय कार्यान्वयनको सुनिश्चितताले नै उपचार पद्धतिमा सकारात्मक परिणाम ल्याउन सक्दछ। सबैव्यवसायिक प्रतिष्ठानले आ-आफ्नो वैधानिक संरचना, न्यायिक निरूपण विधि र वैधानिक कार्यविधिको माध्यमबाट न्यायिक उपचारलाई परिणाममुखी हुने गरी सञ्चालन गर्नुपर्दछ।

व्यावसायिक क्षेत्रमा मानव अधिकारको उपचारात्मक पद्धतिलाई प्रभावकारी बनाउन राष्ट्रिय कानून अनुसारको कानुनी व्यवस्था र न्यायिक प्रणालीको व्यवस्थापन गर्नुपर्दछ। स्वतन्त्र र निष्पक्ष न्यायिक प्रणालीबाट मात्रै अधिकारको पुनःस्थापना हुनसक्छ। न्यायमा सहज पहुँच र सरल विधिबाट मात्र निष्पक्षतापूर्वक विवाद समाधान हुनसक्छ। न्यायिक प्रणाली झञ्झटिलो, बोझिलो खर्चिलो र अपारदर्शी भएमा ती संस्थाहरुले प्रभावकारी रूपमा काम गर्न सक्दैनन्। कार्यपालिकाको हस्तक्षेपविना विधिशास्त्रीय पद्धतिद्वारा विवादको छिनोफानो गरी सक्षम न्याय प्रणालीको विकासले मात्रै अपहरित अधिकारको पुनर्बहाली हुनसक्छ। संवैधानिक कानुनी बन्दोवस्तद्वारा निर्माण भएका न्यायिक निकायहरुलाई स्वतन्त्र रूपमा काम गर्ने वातावरण बनाउनु सबै पक्षको कर्तव्य एवम् दायित्व हुन्छ। श्रमिकको मानव अधिकारको उल्लंघन भएको अवस्थामा पीडित पक्षले समयमै न्याय पाएको अनुभूति हुने गरी न्यायिक निरूपणको कार्यविधि बनाउनु पर्छ। Justice Delayed is Justice Denied भन्ने न्यायशास्त्रको आधारभूत मान्यतालाई न्यायिक निरूपण गर्ने जिम्मेवारी पाएको क्षेत्रले इमान्दारिपूर्वक अवलम्बन गर्नुपर्छ।

ख.उपचारको अर्धन्यायिक संयन्त्र व्यवस्था

व्यावसायिक क्षेत्रमा हनन् हुने मानव अधिकारको उपचारका लागि सदैव राज्यका न्यायिक निकाय मात्र पर्याप्त हुँदैनन्। विषयगत क्षेत्र, भूगोल, जनसंख्या इत्यादिको कारण एवं औपचारिक न्यायिक क्षेत्रमा पर्नजाने कार्यविधिलाई ध्यानमा राखेर अर्धन्यायिक संरचनाको पनि व्यवस्था हुनुपर्दछ र ती निकायहरूलाई विधिसम्मत एवम् पारदर्शी रूपमा सञ्चालन गर्ने पद्धतिको विकास हुन जरूरी हुन्छ। यस्ता अर्धन्यायिक निकायहरूको वैधानिकता राष्ट्रको कानून वाव्यवसायिक क्षेत्रको नियमावलीहरूमा उल्लेख गरिनुपर्दछ। पारदर्शी र पहुँचयोग्य रूपमा विवाद, समस्या वा गुनासोको सम्बोधन हुने गरी ती निकायहरूलाई अर्ध-न्यायिक अधिकार प्रत्यायोजन गरिनुपर्छ। व्यवसायजन्य क्षेत्रमा हुने श्रमिकलगायत सबै किसिमका मानव अधिकारको हनन् उल्लंघनमा प्रतिकूल प्रभावलाई निरूपण गरी न्यायलाई सहज बनाउनु पर्दछ। संयुक्त राष्ट्र संघले विकास गरेको मानव अधिकारको उपचारात्मक पद्धतिका लागि अर्ध-न्यायिक निकाय, आयोग तथा ट्रिबुनलको व्यवस्था गरी प्रभावकारी निरूपण पद्धति अंगीकार गरिनेछ। मानव अधिकार हनन् हुने पक्षको विश्वास र अर्ध-न्यायिक निकायहरूको निष्पक्षतामा नै यो पद्धति टिकेको हुन्छ। कार्यपालिका वा सरकारी निर्णयहरूबाट निर्माण गरिएका यस्ता निकाय वाव्यवसाय प्रबन्ध बोर्डद्वारा गठन गरिएका यी निकायहरूको स्वतन्त्रता, तटस्थता र निष्पक्षतालाई नियुक्तिकर्ताको अनुचित प्रभावबाट मुक्त राख्ने कानुनी व्यवस्थाबाट मात्र ती संस्थाले निरूपण गर्ने विवादहरू वास्तविक न्यायिक निरूपणको कसीमा सही सावित हुनसक्छन्। तसर्थ कुनै अंकुश वा पूर्वाग्रह नराखी यस्ता उपचार संयन्त्रहरूको व्यवस्थापन गरिनु पर्दछ।

२.१.२ उपभोक्ताको अधिकार

उपभोक्ता भन्नाले वस्तु वा सेवाको उपभोग गर्ने व्यक्तिलाई बुझिन्छ। उपभोक्ता त्यो व्यक्ति वा संगठन पनि हो, जसले आफ्नो प्रयोग र सन्तुष्टिका लागि वस्तु वा सेवा उपभोग गर्दछ र त्यस बापत निश्चित रकम भुक्तानी गर्दछ। वस्तु वा सेवाको प्रयोगबाट हुने सम्पूर्ण लाभहानी उपभोक्ता स्वयम्ले बहन गर्नु पर्ने हुन्छ। अतः उपभोग्य वस्तु वा वस्तुको सम्मिश्रणबाट मानिसको स्वास्थ्य र सन्तुष्टिमा हानी, नोक्सानी वा कमी हुनदिनु हुँदैन। त्यसतो वस्तु वा सेवाको उत्पादक वा प्रदायक निजि र सार्वजनिक दुबै क्षेत्र हुन सक्छन्।

सन् १९६२ मा पहिलो पटक अमेरिकी सदनमा उपभोक्ताका चारवटा अधिकारहरू हुन्छन् भनी तोकिएको दिन मार्च १५ लाई उपभोक्ता अधिकार दिवसका रूपमा नेपाल लगायत विश्वभर मनाउने

गरिन्छ। सन् १९८५ मा संयुक्त राष्ट्र संघको महासभाबाट उपभोक्ताको अधिकार सम्बन्धी दिग्दर्शन जारी भएपश्चात विश्वभर नै उपभोक्ता अधिकारले गति लिएको हो। वि.सं. २०७२ सालमा उपभोक्ताको अधिकारलाई नेपालमा मौलिक हकको रूपमा व्यवस्था गरिएको छ ।

२.१.२.१ उपभोक्ता अधिकारको संरक्षण र सम्मानको लागि राज्यको कर्तव्य

उपभोक्ताको अधिकार अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार (कानूनको विषय भएकोले यसको संरक्षण र सम्मानको लागि कार्य गर्नु सबैको कर्तव्य रहन्छ। उपभोक्तालाई वस्तु वा सेवामा सहज पहुँचको अधिकार, प्रतिस्पर्धात्मक मूल्यमा छनौट गर्न पाउने अधिकार, वस्तु वा सेवाको मूल्य, परिमाण, शुद्धता, गुणस्तर आदि बारेमा सुसूचित हुन पाउने अधिकार, सम्मिश्रणबाट बनेको वस्तुमा रहेका पदार्थको मात्रा, तत्व वा प्रतिशतको बारेमा जानकारी पाउने अधिकार, मानव जीवन, स्वास्थ्य र सम्पत्तिमा हानी पुऱ्याउने वस्तु वा सेवाको बिक्री वितरणबाट सुरक्षित हुन पाउने अधिकार, अनुचित व्यापारिक क्रियाकलाप विरुद्ध उचित कानुनी उपचार पाउने अधिकार, वस्तु वा सेवाको प्रयोगबाट हुन गएको हानी नोक्सानी विरुद्ध क्षतिपूर्ति पाउने अधिकार, उपभोक्ताको हकहित संरक्षणको लागि सम्बन्धमा अधिकार प्राप्त अधिकारी वा निकायबाट उपचार पाउने वा सुनुवाई हुने अधिकार, उपभोग्य वस्तुबारे औपचारिक वा अनौपचारिक शिक्षा पाउने अधिकार जस्ता अधिकारहरू प्राप्त छन्।

उपभोक्ताका अधिकारहरू उत्पादक, वितरक, सेवा प्रदायक तथा लगानीकर्तासँग सम्बन्धित हुने हुँदाव्यवसायिक प्रणालीसँग राज्यले समन्वय, सहकार्य र निगरानी गरिरहेको हुन्छ। वस्तु वा सेवाले उपभोक्तालाई अपेक्षित सन्तुष्टि प्रदान गर्ने तथा स्वास्थ्यलाई हानी नोक्सानी नगर्ने हुनु पर्दछ। उचित मूल्यमा गुणस्तरीय वस्तु वा सेवा उपभोग गर्न पाउनु मानिसको नैसर्गिक अधिकार हो। व्यावसायिक क्षेत्रको जिम्मेवारी र सहभागितामा मात्रै उपभोक्ताको मानव अधिकार सुनिश्चित हुन सक्तछ वा हुनसक्दैन। अतः उपभोक्ताको अधिकार हनन् हुन गएमा प्राप्त हुने उपचार विधिलाई राज्य संयन्त्र र व्यवसायहरूले विधि एवं संरचनागत प्रबन्ध गरी कार्य गर्नु पर्दछ ।

उपभोक्ताको अधिकारको सम्मान तथा व्यवसायहरूलाई मानव अभिकारमैत्री बनाउन उत्पादक, पैठारीकर्ता, ढुवानीकर्ता, सञ्चयकर्ता, बिक्रेता, सेवा प्रदायक, उपभोक्ता समूह, संघ, संगठन वा सरोकारवालाहरूको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ।

२.१.२.२ उपभोक्ता अधिकारको संरक्षणमा व्यवसायिक क्षेत्रको उत्तरदायित्व

उपभोक्ताको अधिकार संरक्षणको लागि भएका कानुनी व्यवस्थाहरूको कार्यान्वयन गर्नुव्यवसायिक क्षेत्रको पनि जिम्मेवारी रहन्छ। व्यवसायी र सरोकारवालाहरूले उपभोक्ता अधिकारको संरक्षणमा कानुनी दायित्व पूरा गर्नु अनिवार्य हुन्छ। उपभोक्ताको अधिकार संरक्षणमा लगानीकर्ता, उत्पादक, पैठारीकर्ता, ढुवानीकर्ता, सञ्चयकर्ता, बिक्रेता तथा सेवा प्रदायकलगायत सबैव्यवसायिक पक्षहरूले कानुनी र नैतिक उत्तरदायित्व वहन गर्ने पर्दछ।

उत्पादकले गुणस्तरीय वस्तु तथा सेवा उत्पादन गर्ने, वस्तुको लेबल निर्धारण गर्ने, त्रुटिपूर्ण उत्पादन नगर्ने, आफूले उत्पादन गरेको वस्तु त्रुटिपूर्ण उत्पादन भई त्यस्तो वस्तु बजारमा रहेको कुरा जानकारीमा आएमा त्यस्तो वस्तु संकलन गरी नष्ट गर्ने, वस्तु वा सेवाको उत्पादनको कारण उपभोक्तालाई कुनै किसिमको क्षति भएमा सोको मनासिब क्षतिपूर्ति दिने, वस्तु वा सेवाको गलत वा भ्रामक विज्ञापन वा प्रचारप्रसार नगर्ने, दुई वा दुई भन्दा बढी पदार्थको सम्मिश्रणबाट बनेको वा उत्पादित वस्तुमा रहेका त्यस्ता पदार्थको मात्रा, तत्व वा प्रतिशतको जानकारी दिने तथा कानून बमोजिम तोकिएका अन्य शर्तहरू पूरा गर्नु पर्दछ। पैठारीकर्ता तथा वितरकले पनि उपभोक्ताको अधिकार संरक्षणका लागि आफ्ना दायित्वहरू पालना गर्नुपर्छ।

पैठारीकर्ताले परल मूल्यभन्दा बढी वा फरक नपर्ने गरी पैठारी गर्नुपर्ने, सम्बन्धित निकाय वा अधिकारीले माग गरेको बखत पैठारी गरिएको वस्तु सम्बन्धी विवरण उपलब्ध गराउने, प्रचलित कानून र मापदण्ड बमोजिम पैठारी गर्न नपाउने वस्तु पैठारी नगर्ने, कुनै वस्तुको गुणस्तर वा प्रकृति बमोजिम अन्यथा व्यवस्था भएकोमा बाहेक पैठारी भएको मितिबाट छ महिनापछि उपभोग गर्न नहुने वा नसकिने वा त्यस्तो अवधि समाप्त भएपछि उपभोग गर्न नमिल्ने वस्तु पैठारी गर्ने तथा वस्तुको लेबलमा उल्लेख गर्नुपर्ने कुरा उल्लेख नगरी वस्तु पैठारी गरेकोमा त्यस्तो वस्तुको प्रयोगबाट कसैलाई हानी नोक्सानी हुन गएमा त्यस्तो हानी नोक्सानी बापत पैठारीकर्ता र वितरकसमेत जिम्मेवार हुने र त्यस बापत क्षतिपूर्ति गर्नुपर्ने जस्ता विषयहरू सुनिश्चित गर्नु पर्दछ।

यसैगरी ढुवानीकर्ताले ढुवानी गरिने वस्तुको प्रकृति अनुसार निर्धारित अवधिभित्रै ढुवानी गर्नु पर्ने, ढुवानी गर्दा वस्तुको गुणस्तरमा हास आउन नदिने, ढुवानी गर्दा तोकिए बमोजिम सुरक्षात्मक व्यवस्था तथा पालना गर्नुपर्ने शर्तहरूको पूर्णरूपमा पालना गर्ने, सम्बन्धित निकाय वा अधिकारीले माग गरेको बखत वस्तुको विवरण उपलब्ध गराउने तथा तोकिए बमोजिमका अन्य दायित्वहरू पूरा गर्नुपर्दछ।

सञ्चय गर्ने व्यवसाय गर्ने संस्था वा सञ्चयकर्ताले वस्तु सञ्चय वा भण्डारण गर्दा त्यस्ता वस्तुको प्रकृति अनुसार सतर्कता अपनाउने, वस्तुको किसिम वा प्रकृति अनुसार गुणस्तरमा हास नआउने गरी तोकिए बमोजिम सुरक्षात्मक उपाय अपनाई सञ्चय गर्ने र वस्तुको गुणस्तर वा परिमाणमा हास आउने खालको कुनै काम नगर्ने, उत्पादकले उल्लेख गरेका वस्तुको लेबल वा विवरण फेरबदल नगर्ने, सम्बन्धित निकाय वा अधिकारीले माग गरेको बखत वस्तुको सञ्चयसँग सम्बन्धित विवरण उपलब्ध गराउने, तोकिएको सुरक्षात्मक उपाय अपनाउने तथा तोकिए बमोजिमका अन्य दायित्वहरु समेत पूरा गर्नु पर्दछ।

यसैगरी उपभोक्ताको अधिकार संरक्षणमा बिक्रेताको पनि केही उत्तरदायित्व हुन्छ । बिक्रेताले विना भेदभाव उपभोक्तालाई वस्तु बिक्री गर्ने, कृत्रिम अभाव सृजना नगर्ने, वस्तुको किसिम वा प्रकृति अनुसार गुणस्तरमा हास नआउने गरी सुरक्षित रूपमा राख्ने र सुरक्षित रूपमा बिक्री गर्ने, सर्वसाधारणले स्पष्ट रूपमा देख्ने बुझ्ने गरी वस्तुको मूल्य सूची राख्ने, सम्बन्धित निकाय वा पदाधिकारीले माग गरेका बखत आफूसँग रहेको वस्तुको मौज्जात वा विवरण उपलब्ध गराउने, वस्तुमा कुनै किसिमको ग्यारेण्टी वा वारेण्टीको व्यवस्था भएमा त्यसको पालना गर्ने, पहिले आउने उपभोक्तालाई पहिले वस्तु बिक्री गर्ने, उपभोग्य वस्तु बिक्री गरिसकेपछि त्यसको बिल वा रसिद दिने एवम् तोकिएबमोजिम अन्य दायित्व पूरा गर्नु पर्दछ।

त्यस्तै सेवा प्रदायक व्यवसायले पनि विना भेदभाव उपभोक्तालाई सेवा प्रदान गर्ने, सर्वसाधारणले स्पष्ट रूपमा बुझ्ने गरी सबैले देख्ने ठाउँमा आफूले प्रदान गर्ने सेवाको प्रकृति र सो सेवा प्राप्त गरे बापत उपभोक्ताले तिर्नुपर्ने मूल्यको सूची राख्ने, सम्बन्धित निकाय वा अधिकारीले माग गरेका बखत आफूले प्रदान गर्ने सेवासँग सम्बन्धित विवरण तथा कागजात उपलब्ध गराउने, पहिले आउने उपभोक्तालाई पहिले सेवा प्रदान गर्ने, कृत्रिम अभाव सृजना नगर्ने, उपभोक्तालाई सेवा प्रदान गरे बापतको रकम लिए पछि स्वस्फुर्त रूपमा त्यसको भयाट बिल वा रसिद दिने तथा तोकिए बमोजिम अन्य दायित्व पूरा गर्नु पर्दछ।

यसप्रकार उपभोक्ताको अधिकार संरक्षणका लागि व्यवसायिक क्षेत्रमा कृयाशील सबैले आआफ्नो स्थानबाट व्यक्तिगत र संस्थागत उत्तरदायित्व पूरा गरी मानव अधिकारको संरक्षण र सम्मानमा योगदान पुऱ्याउनु पर्दछ।

२.१.२.३ उपभोक्ता अधिकारको उपचार विधि

उपभोक्ता अधिकारको संरक्षण, सम्मान र उपचारात्मक पद्धतिको प्रभावकारिताको लागि वस्तुको उत्पादन, गुणस्तर, मूल्य, लेवल, मात्रा तथा आपूर्तिजस्ता विषय अन्तरसम्बन्धित छन् । वस्तुको मूल्य निर्धारण माग र आपूर्तिको सम्बन्धबाट हुनेभएता पनि अफ्ठ्यारो र विशेष परिस्थितिमा मूल्य र आपूर्तिलाई सहज राख्न व्यवसायीहरू कृयाशील रहनु पर्दछ। संविधानको धारा ३१ बमोजिम मौलिक हक उपर बन्देज लगाइएको वा अन्य कुनै कारणले कुनै कानून संविधानसँग बाझिएको खण्डमा त्यस्तो कानून वा त्यसको कुनै भाग वा प्रदेश सभाले बनाएको कुनै कानून संघीय संसदले बनाएको कुनै कानूनसँग बाझिएको वा नगर सभा वा गाउँ सभाले बनाएको कुनै कानून संघीय संसद वा प्रदेश सभाले बनाएको कुनै कानूनसँग बाझिएको हकमा त्यस्तो कानून वा त्यसको कुनै भाग बदर घोषित गरी पाउँ भनी कुनै पनि नेपाली नागरिकले सर्वोच्च अदालतमा निवेदन दिन सक्छ तथा त्यस्तो कानूनलाई प्रारम्भदेखि नै वा निर्णय भएको मितिदेखि अमान्य वा बदर घोषित गराउन सक्छ । त्यस्तै मौलिक हक प्रचलनका लागि या वैकल्पिक उपचार नभएको अवस्थामा वा त्यस्तो उपचारको व्यवस्था भए पनि त्यस्तो उपचार अपर्याप्त वा प्रभावहीन देखिएको अन्य कुनै कानुनी हकको प्रचलनका लागि वा सार्वजनिक हक वा सरोकारको कुनै विवादमा समावेश भएको कुनै संवैधानिक वा कानुनी प्रश्नको निरूपणका लागि आवश्यक र उपयुक्त आदेश जारी गर्ने, उचित उपचार प्रदान गर्ने, त्यस्तो हकको प्रचलन गराउने वा विवाद टुंगो लगाउने असाधारण अधिकार सर्वोच्च अदालतलाई छ। तर धारा १३३ को (१) र (२) अन्तर्गतको उपचार केवल राज्य विरुद्ध प्राप्त छ । सामान्यतः सामान्य नागरिकले व्यवसाय विरुद्ध रिट अधिकारको प्रयोग गर्न सक्दैन। यसका लागि अधिकारको व्यवस्था गर्ने सम्बन्धित ऐन अनुसार नै उपचार खोज्नु पर्ने हुन्छ।

उपभोक्ता अधिकारकोव्यवसायिक क्षेत्रबाट संरक्षण गर्ने गराउने सम्बन्धमा न्यायिक तथा गैरन्यायिक दुवै किसिमका उपचार विधिहरू देखिन्छन्। सामान्यतः यसको सुरुवात गुनासो व्यवस्थापन गर्ने विधि (ग्रिभेन्स म्यानेजमेण्ट मेकानिज्म) बाट सुरु हुनु पर्ने हो। जस्तो, माफी (एपोलोजी) को निवेदन, रेस्टिट्युसन, पुनर्स्थापना (रिह्याबिलिटेसन), वित्तीय वा गैर वित्तीय क्षतिपूर्ति तथा दण्डात्मक प्रावधानहरू हुन सक्दछन्। दण्डात्मक प्रावधान अन्तर्गत आपराधिक र प्रशासनिक कार्य समेत पर्दछन्। निषेधाज्ञा वा क्षति नदोहोर्न्याउन सुनिश्चितताका लागि दण्डात्मक प्रावधान पनि हुन्छन्। प्राप्त उपचार विधि निष्पक्ष, भ्रष्टाचारमुक्त तथा निर्णयलाई कहीं कतैबाट प्रभावित नहुने गरी गर्न सकिने किसिमको पनि हुनुपर्दछ।

क. उपचारमा पहुँच र न्यायिक प्रणालीको व्यवस्था

व्यावसायिक क्षेत्रबाट उपभोक्ताको अधिकारको हनन् भएको अवस्थामा उपभोक्ता संरक्षण ऐनमा भएको व्यवस्था बमोजिम उपचार प्राप्त गर्न सकिन्छ। उपभोक्ता अधिकार हनन् भएका पीडितहरूले उपचारमा सहज पहुँच पाउन सक्ने सुनिश्चितता हुनुपर्दछ। विश्वासिलो न्यायिक प्रणाली, गुनासो व्यवस्थापन र छिटो न्याय निरूपण गर्ने पद्धतिको विकासले मात्र उल्लंघन भएका ती अधिकारहरूको पुनर्बहाली हुनसक्तछ र उल्लंघनकर्तालाई सचेत वा दण्डित बनाई जिम्मेवारी बहन गराउन सकिन्छ। उपचार विधि वैज्ञानिक, सरल र सहज हुनु जरुरी हुन्छ। उपभोक्ताको हक हित संरक्षणका लागि वस्तु वा सेवाको आपूर्ति व्यवस्था, मूल्य, गुणस्तर, शुद्धताको अनुगमन वा सुपरीवेक्षणमा संलग्न निकायहरू बीच समन्वय गर्न संघमा केन्द्रीय बजार अनुगमन समितिको व्यवस्था गरिएको छ भने प्रदेश तथा स्थानीय सरकारहरूलाई पनि आफ्नो अधिकार क्षेत्र अन्तर्गत उपभोक्ताको अधिकार संरक्षण गर्न, गराउन विभिन्न अधिकारहरूको व्यवस्था ऐनमा गरिएको छ।

उपभोक्ता संरक्षण ऐनले उपभोक्ता हित विरुद्ध वा उपभोक्ता संरक्षण ऐन वा उक्त ऐन अन्तर्गत बनेका नियम विपरीत कुनै काम कारवाही गरेमा त्यस्तो कुराको जानकारी पाउने, जुनसुकै व्यक्तिले आफूसँग भएको जानकारी वा सबुद प्रमाण सहित केन्द्रीय बजार अनुगमन समिति, विभाग वा निरीक्षण अधिकृत समक्ष लिखित वा मौखिक वा विद्युतीय माध्यमबाट उजुरी गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ। उजुरीकर्ताले आफ्नो नाम गोप्य राख्न चाहेमा नाम गोप्य राखिने छ। त्यस्तै आकस्मिक निरीक्षण वा नियमित रूपमा हुने अनुगमनको सूचना अनुगमन निरीक्षण नहुँदै चुहावट गरेमा त्यस्तो सूचना चुहावट गर्ने राष्ट्रसेवकलाई समेत विभागीय कारवाही हुने व्यवस्था छ।

ख. उपचारको अर्ध-न्यायिक संयन्त्रको व्यवस्था

उपभोक्ताको अधिकार संरक्षण गर्नका लागि उपभोक्ता संरक्षण ऐनले विभिन्न अर्ध-न्यायिक संयन्त्रको व्यवस्था गरेको छ। यसका लागि केन्द्रीय बजार अनुगमन समिति, विभाग तथा निरीक्षण अधिकृतहरूलाई ऐन बमोजिम हुने विभिन्न कसूरहरूमा जरिवाना गर्न सक्ने अधिकार दिएको छ। त्यसैगरी विभागको महानिर्देशकले पनि ऐनमा तोकिएको विभिन्न कसूरहरूमा जरिवाना र एक वर्षसम्म कैद गर्न सक्ने अर्ध-न्यायिक अधिकार प्राप्त गरेको छ। ऐनले तोकेका विषयवस्तुका सम्बन्धमा नेपाल सरकारले आवश्यकता बमोजिम उपभोक्ता अदालत पनि गठन गर्न सक्दछ। उपभोक्ता अदालतको गठन नभएसम्मका लागि उपभोक्ता संरक्षण ऐन बमोजिमको मुद्दाको

कारबाही, सुनुवाई र किनारा गर्ने अधिकार सम्बन्धित जिल्ला अदालतलाई दिइएको छ। यी संयन्त्रहरूको प्रभावकारिता र उपभोक्ता अधिकार संरक्षणको लागिव्यवसायिक क्षेत्रले पनि सकारात्मक सहयोग गर्नु पर्दछ।

२.१.३ महिला तथा बाल अधिकार

२.१.३.१ महिला तथा बालअधिकारको संरक्षण र सम्मानको लागि राज्यको कर्तव्य

कुनै पनि व्यवसायीले आन्तरिक संरचनाहरूमा वा बाह्य रूपमा पनि प्रभावित गर्ने गरी महिला विरुद्धका विभेदजन्य कार्य गर्नु हुँदैन। महिला विरुद्धका सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धि (CEDAW) १९७९ को दफा ४ ले राज्यहरूलाई पुरुष तथा महिला बीच विभेद नगरी समानता प्राप्त गर्ने उद्देश्यले विशेष उपायहरू लागु गर्न अभिप्रेरित गर्दछ। दफा ११ ले समान अवसर, स्वतन्त्र रूपमा व्यवसाय चलाउन सक्ने छनौटको अधिकार, बढुवाको अधिकार, समान ज्याला तथा समान व्यवहार सुनिश्चित गर्नुकासाथै दफा १४ ले ग्रामीण परिवेशमा महिला विरुद्धको विभेदलाई सम्बोधन गर्दछ र उनीहरूलाई रोजगार तथा स्वरोजगार सम्बन्धमा आर्थिक अवसरहरूमा समान पहुँच सुनिश्चित गर्दछ। स्व-सहयोग समूह तथा सहकारिता मार्फत सो अधिकार प्रयोग गर्न सकिन्छ।

महिला विरुद्धका सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धिको सामान्य सुझाव (जेनरल रेकमेण्डेसन) २८ ले महासन्धिको दफा २ अन्तर्गत राज्यका आधारभूत दायित्वहरू उल्लेख गर्दै महिलाहरूका सम्बन्धमा कुनै कार्य गरेर वा नगरेर कुनै किसिमको विभेद नगर्न तथा राज्य स्वयंम्ले वा निजी क्षेत्रबाट गरिने महिला विरुद्धका विभेदजन्य कार्यहरूलाई सक्रियतापूर्वक सम्बोधन गर्नु पर्ने जिम्मेवारी दिएको छ।

न्यूनतम श्रम मापदण्ड पनि महिला अधिकारको लागि एउटा बलियो विषय हो। यसले महिलाहरूलाई कार्यक्षेत्रमा प्रवेश गर्न सहज तुल्याउनुका साथै त्यसमा अवरोध गर्न सक्ने विभेदहरूलाई हटाउन सहयोग गर्छ। यो अधिकारले महिलाहरूलाईव्यवसायिक नेतृत्व तथा उद्यमशीलताको अवसर पनि प्रदान गर्दछ।

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइएलओ) महासन्धि नं. १११ विभेद विरुद्ध उन्मुख छ। यस अनुसार कसैलाई पनि लिंग, जाति, वर्ण वा धर्मका आधारमा रोजगार वा पेशामा विभेद गर्न पाइँदैन। अवसर तथा व्यवहारहरूमा समानता तथा रोजगारको सेवासर्तलाई प्रवर्द्धन तथा सुनिश्चित गर्न राज्यले नीति निर्माण गर्नुपर्दछ। त्यसैगरी, महासन्धि नं. १०० ले समान कामका लागि समान ज्याला निर्धारित

गरेको छ। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको पारिवारिक जिम्मेवारी भएका कामदार सम्बन्धी महासन्धि नं. १५६, सामान्य सुझाव नं. १६५ तथा महासन्धि नं. १०३ र १८३ र सामान्य सुझाव नं. १९१ ले पनि महिलाहरूलाई विभेदमुक्त गर्न खोजेको छ। खासगरी महिलाहरूको प्रजनन भूमिका तथाव्यवसायिक जीवनमा सहभागि हुने अधिकारमा विशेष जोड दिएको छ। साना तथा मझौला आकारका व्यवसायहरूमा रोजगार सिर्जना सम्बन्धी सुझाव नं. १८९ ले महिला उद्यमीको प्रवर्द्धनका लागि मार्ग निर्देश गर्दछ। यसबाट गुणस्तरीय रोजगार तथा आर्थिक सहयोग प्राप्त गर्न मदत मिल्दछ। यसले महिला उद्यमीहरूलाई विशेष उपायहरू अपनाई अनुकरणीय व्यक्तित्व पुरस्कार योजना जस्ता विधिहरूबाट प्रोत्साहित गर्दछ।

व्यावसायिक गतिविधि संचालन गर्ने क्रममा बालबालिकाको विषय पनि महिला जत्तिकै महत्वपूर्ण मानिन्छ। महिला तथा बालबालिकाहरू विभिन्न किसिमले जोडिएका हुन्छन्। तरव्यवसायिक परिप्रेक्ष्यमा बालबालिकालाई सरोकारवाला नमानिएका हुँदा बालअधिकार सम्बन्धी महासन्धिले यस विषयलाई महत्वकासाथ उठाएको छ। बालअधिकारलाई आदर गर्ने, उत्तरदायित्व बहन गर्ने तथा बालबालिकाको मानव अधिकारलाई समर्थन गर्न प्रतिबद्ध रहने, बालश्रम निवारण गर्नका लागि योगदान गर्ने, सबै किसिमकाव्यवसायिक गतिविधिमा बालबालिकाको संरक्षण तथा सुरक्षालाई सुनिश्चित गर्ने, उत्पादन तथा सेवाहरू बालबालिकाका लागि सुरक्षित हुन सक्नु भन्ने सुनिश्चितता गर्ने, त्यस्ता उत्पादन तथा सेवाहरू मार्फत बालबालिकाको अधिकारमा सहयोग प्रदान गर्ने, बाल अधिकारलाई आदर र सहयोग गर्ने गरी मात्र बजारीकरण तथा विज्ञापन गर्ने, वातावरण संरक्षण, जग्गा अधिग्रहण एवम् प्रयोगका सम्बन्धमा बालअधिकारलाई आदर तथा सहयोग गर्ने, सुरक्षा व्यवस्थामा बालबालिकाको अधिकारलाई आदर तथा सहयोग गर्ने, संकटमा परेका वा विपद् प्रभावित बालबालिकाको संरक्षणका लागि सहयोग गर्ने, बाल अधिकारको संरक्षण तथा कार्यान्वयनका लागि सामुदायिक तथा सरकारी प्रयासहरूलाई अझ बढी सुदृढ गर्ने विषयमा ध्यान दिनु पर्दछ।

महिला तथा बालबालिकाले सम्मानजनक रूपमा मानव अधिकार उपभोग गर्न पाउनु उनीहरूको नैसर्गिक अधिकार हो। व्यवसायहरूले पनि स्थापित यी मान्यताहरूको कार्यान्वयन गरी सार्वजनिक जिम्मेवारी बहन गर्नु पर्दछ। महिला तथा बालअधिकारको उपभोगमा व्यवधान ल्याउने संस्थाको अभिलेख राख्नु पर्दछ। व्यावसायिक क्षेत्रको जिम्मेवारी र सहभागितामा महिला तथा बालबालिकाहरूको मानव अधिकार सुनिश्चित गर्नुपर्छ। मानव अधिकारको हनन् भएमा प्राप्त हुने उपचार विधिलाई राज्य

संयन्त्र, व्यवसाय र यस क्षेत्रमा कृयाशील गैरसरकारी संस्थाहरू, नागरिक समाज, महिला तथा बालअधिकारकर्मीले समन्वयात्मक रूपमा विधि एवं संरचनागत प्रबन्ध गर्नुपर्दछ।

२.१.३.२ महिला तथा बालअधिकारको संरक्षणमाव्यवसायिक क्षेत्रको उत्तरदायित्व

राज्यका नीति तथा कानूनहरूलाईव्यवसायिक क्षेत्रले आफ्नो संस्थाको हकमा पनि लागु गराउनु पर्दछ। यसका लागिव्यवसायिक संस्थाहरूले सञ्चालन गर्ने क्रियाकलापहरूलाई महिलामैत्री बनाउन आफ्नोव्यवसायिक संस्थामा महिलाहरूको समान सहभागिता, उपस्थिति सुनिश्चित गर्ने, तिनका गुनासो तथा समस्याहरू सुन्ने र कार्यबाही गर्ने संयन्त्र निर्माण गर्नु पर्दछ। व्यावसायिक संस्थाको संस्थागत योजना तथा कार्ययोजना निर्माण गर्दा महिलामैत्री हुने गरी गर्नु पर्दछ। व्यावसायिक संस्थाले संस्थाको नीति, विधान तथा नियमहरूमा लैंगिक समानताका लागि पर्याप्त प्रावधानहरू राख्नुपर्दछ। महिला सहभागिता, संस्थाको माथिल्लो तहमा पनि महिलाको उपस्थिति, निर्णय प्रक्रिया तथा समान रोजगारीको अवसरका सम्बन्धमाव्यवसायिक संस्थाहरूले आफ्नो नीतिमा राज्यको कानूनलाई प्रतिबिम्बित गर्नु पर्दछ। यसबाट लैंगिक समानता कायम गर्न र यौनिक अल्पसंख्यक तथा महिलालाई मूलप्रवाहमा ल्याउन योगदान हुनेछ। व्यावसायिक संस्थाहरूले कार्यस्थलमा महिला, पुरुष तथा यौनिक अल्पसंख्यकहरू बीचको सम्बन्धलाई हेर्ने दृष्टिकोणमा परिवर्तन ल्याउनु आवश्यक हुन्छ।

महिला, पुरुष तथा यौनिक अल्पसंख्यक सबैको समान सहभागिता गराउने, लिङ्गकै आधारमा कसैप्रतिव्यवसायिक संस्थाको सम्पूर्ण गतिविधिमा भेदभाव हुन नदिने आवश्यक प्रबन्ध गर्ने, लैंगिक भेदभाव सम्बन्धी समस्या आएको खण्डमा गुनासो सुन्ने संयन्त्रको व्यवस्था गर्ने, लैङ्गिकताकै आधारमा नियुक्ति, पदोन्नती लगायतका सेवा सुविधाहरूमा विभेद नहुने वातावरण तयार गरी कार्य गर्नुव्यवसायिक संस्थाहरूको उत्तरदायित्व भित्र पर्दछ।

यसका साथैव्यवसायिक संस्थाहरूले आफ्नो भौतिक पूर्वाधार तथा सुविधाहरूलाई लैंगिक दृष्टिकोणबाट प्रयोग गर्न सहज र सुलभ बनाउनु पर्दछ। महिलाहरूले कार्यस्थलमा असुरक्षित महसुस नगर्ने वातावरण निर्माण गर्ने, कार्यकक्ष, छुट्टै शौचालय, स्तनपान कक्ष लगायतको प्रबन्ध गर्नलेव्यवसायिक संस्थामा महिलाको अधिकारलाई सम्मान र प्रोत्साहित गर्दछ। महिलाहरूको कार्यालय आउने जाने समयमा लचकता, उनीहरूको स्वास्थ्य जाँच, गर्भावस्थामा सजिलो काममा लगाउने, महिलाहरूको संस्थागत विकासको लागि आवश्यक संयन्त्रको व्यवस्था गर्नु महत्वपूर्ण मानिन्छ।

महिलाका लागि क्षमता विकासको अवसर, तालिमको व्यवस्था, जिम्मेवारी बाँडफाँट, निर्णायक तहमा महिलाको उपस्थिति, लैंगिकमैत्री शब्द र भाषाको प्रयोग, संस्था प्रमुखहरूको लैंगिक संवेदनशीलता, लैंगिक हिंसामा शून्य सहनशीलताको सुनिश्चितता, महिला तथा यौनिक अल्पसंख्यक कामदार तथा कर्मचारीको समस्या सुनुवाइका लागि सुपरीवेक्षकको व्यवस्था गर्ने जस्ता असल प्रयासहरूलेव्यवसायिक प्रतिष्ठानको प्रतिष्ठा र उत्पादकत्वमा समेत बृद्धि गर्दछ।

महिलाले पनि अवसर पाएमा पुरुष सरह कार्य गर्न सक्छन्। त्यसको लागि ज्ञान, सीप र क्षमता अभिवृद्धि गर्ने अवसरहरू प्रदान गर्ने वातावरण हुनुपर्दछ। व्यावसायिक संस्थाहरूमा महिला पुरुष बीचमा सहज कार्य वातावरण, सहयोगी व्यवहार हुने परिस्थिति निर्माण गर्न सकेमा संस्थाको प्रभावकारिता र उत्पादन बढाउन मदत गर्छ। यस्ता कार्यनीतिहरू कार्यान्वयन गर्दाव्यवसायिक संस्थाहरूले सुरुमा केही लगानी दीर्घकालमा त्यसबाट सकारात्मक प्रतिफल प्राप्त गर्न सकिने छ।

२.१.३.३ महिला तथा बालअधिकारको उपचार विधि

नेपालको संविधान अन्तर्गत राज्यविरुद्ध प्राप्त मौलिक अधिकारको दायरामा आउने महिला तथा बालबालिकाको अधिकारको हनन् विरुद्ध सर्वोच्च अदालतको अधिकार क्षेत्र प्रयोग गरी उपचार प्राप्त गर्न सकिन्छ। संविधानको धारा ३१ बमोजिम मौलिक हक उपर बन्देज लगाइएको वा अन्य कुनै कारणले कुनै कानून संविधानसँग बाझिएमा बाझिएको हकमा त्यस्तो कानून वा त्यसको कुनै भाग बदर घोषित गरी पाउँ भनी कुनै पनि नेपाली नागरिकले सर्वोच्च अदालतमा निवेदन दिन सक्छ र त्यस्तो कानूनलाई प्रारम्भदेखि नै वा निर्णय भएको मितिदेखि अमान्य वा बदर घोषित गराउन सक्छ। मौलिक हक प्रचलनका लागि वा वैकल्पिक उपचार नभएको अवस्थामा वा त्यस्तो उपचारको व्यवस्था भए पनि त्यस्तो उपचार अपर्याप्त वा प्रभावहीन देखिएको अन्य कुनै कानुनी हकको प्रचलनका लागि वा सार्वजनिक हक वा सरोकारको कुनै विवादमा समावेश भएको कुनै संवैधानिक वा कानुनी प्रश्नको निरूपणका लागि आवश्यक र उपयुक्त आदेश जारी गर्ने, उचित उपचार प्रदान गर्ने, त्यस्तो हकको प्रचलन गराउने वा विवाद टुंगो लगाउने असाधारण अधिकार सर्वोच्च अदालतलाई छ। तर धारा १३३ को (१) र (२) अन्तर्गतको उपचार केवल राज्य विरुद्ध प्राप्त छ। सामान्यतः सामान्य नागरिकले व्यवसाय विरुद्ध रिट अधिकारको प्रयोग गर्न नसक्ने भएकोले यसका लागि अधिकारको व्यवस्था गर्ने सम्बन्धित ऐन अनुसार नै उपचार खोज्नु पर्दछ।

व्यावसायिक क्षेत्रबाट महिला तथा बालअधिकारको संरक्षण गर्ने गराउने सम्बन्धमा न्यायिक तथा गैरन्यायिक दुवै किसिमका उपचार विधिहरू देखिन्छन्। सामान्यतः यसको सुरुवात गुनासो व्यवस्थापन गर्ने विधि (ग्रिभेन्स् म्यानेजमेण्ट मेकानिज्म) बाट सुरु हुनु पर्दछ। जस्तो, माफी (एपोलोजी) को निवेदन, रेस्टिट्युसन, पुनस्थापना (रिहाबिलिटेसन), वित्तीय वा गैर वित्तीय क्षतिपूर्ति तथा दण्डात्मक प्रावधानहरू हुन सक्दछन्। दण्डात्मक प्रावधान अन्तर्गत आपराधिक र प्रशासनिक कार्य समेत पर्दछन्। निषेधाज्ञा वा क्षति नदोहोऱ्याउने सुनिश्चितताका लागि दण्डात्मक प्रावधान पनि हुन्छन्। प्राप्त यी उपचार विधि निष्पक्ष, भ्रष्टाचार मुक्त तथा निर्णयलाई कहीं कतैबाट प्रभावित गर्न नसकिने प्रकारको हुनु पर्दछ।

क. उपचारमा पहुँच र न्यायिक प्रणालीको व्यवस्था

अधिकांश महिलाहरू गरिबी, अशिक्षा, असक्षमता तथा सामाजिक एवम् पारिवारिक कारणले गर्दा उनीहरूको न्यायमा पहुँच कमजोर छ। वर्तमान पद्धतिमा न्यायमा पहुँचका लागि वकिल तथा कानुनी सल्लाह घरघरै पुग्न नसकेको देखिन्छ। महिलामैत्री प्रहरी, प्रशासन तथा अड्डा अदालतहरू अधिकांश अवस्थामा हुननसकेका कारणले पनि न्यायमा पहुँच कष्टकर हुन गएको देखिन्छ। व्यावसायिक क्षेत्रमा आन्तरिकरूपमा न्याय पाउने अवस्था अझ कमजोर छ। बालबालिकाहरूका सम्बन्धमा पनि न्याय प्रणाली त्यस्तै किसिमका समस्याहरूमा जेलिएको छ।

यसका अतिरिक्त महिला अधिकारको सम्बन्धमा तर्जुमा भएका मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन २०६४ र वि.सं. २०६५ मा बनेको नियमावली, मुलुकी देवानी संहिता २०७४, मुलुकी फौजदारी संहिता २०७४, घरेलु हिंसा (कसूर र सजाय) ऐन २०६६, कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार (निवारण) ऐन २०७१, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग ऐन २०६८, राष्ट्रिय महिला आयोग ऐन २०७४ र नियमावली २०७८ आदि कानूनहरू अन्तर्गत उल्लिखित अधिकारहरूको उल्लंघन भएको अवस्थामा प्रयोग गर्ने न्यायिक प्रणाली स्पष्ट गरिएका छन्।

त्यसैगरी नेपालमा बाल अधिकार संरक्षणका लागि बनेका मुलुकी देवानी संहिता, २०७४ तथा मुलुकी फौजदारी संहिता, २०७४ का सम्बन्धित प्रावधानहरू, बालबालिका सम्बन्धी ऐन २०७५, बालश्रम (निषेध र नियमित गर्ने) ऐन २०५६, अपांगता संरक्षण तथा कल्याण ऐन २०३९, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग ऐन २०६८, राष्ट्रिय महिला आयोग ऐन २०७४, समाज कल्याण ऐन २०४९,

आमाको दुधलाई प्रतिस्थापन गर्ने वस्तु (बिक्री वितरण नियन्त्रण) ऐन २०४९ लगायत अन्य विभिन्न ऐन, नियमहरूले पनि न्यायिक प्रणालीलाई स्पष्ट गरेका छन्।

ख. उपचारको अर्ध-न्यायिक संयन्त्रको व्यवस्था

महिला अधिकारका सम्बन्धमा औपचारिक अड्डा अदालतहरूको प्रयोग नै धेरै हदसम्म गरिए पनि कतिपय दण्डात्मक व्यवस्थाहरू अर्ध-न्यायिक संयन्त्रको मातहत राखिएका छन्। बालबालिका सम्बन्धी ऐनले आधुनिक मान्यतामा आधारित बाल अदालतको गठन, यसको अधिकार क्षेत्र, सुनुवाई प्रक्रिया, बन्द इजलासको व्यवस्था, बाल सुधारको प्रणाली, बाल सुधार गृह, पुनस्थापना जस्ता प्रविधिहरूको प्रयोग गरेको छ। मन्त्रालयदेखि मुद्दा हेर्ने अधिकारीसम्मका प्रक्रियाहरू वैकल्पिक दृष्टिकोणमा आधारित छन्।

महिला तथा बालबालिकाको अधिकार संरक्षणका लागि व्यवसायिक क्षेत्रसँग स्पष्ट कार्यदिशा रहेको छ। ती क्षेत्रहरूका सम्बन्धमा न्यायिक, प्रशासनिक, विधायिकी तथा अन्य माध्यमबाट मानव अधिकारका उल्लंघनलाई रोक्ने उचित क्षमता देखाउनु पर्दछ। वर्तमान अवस्थामा सर्वोच्च अदालतको अधिकारक्षेत्र अन्तर्गतका उपचारहरू सहज भएपनि अन्य प्रक्रियाहरूलाई अझ सहज बनाउनु पर्दछ।

२.१.४ आप्रवासी कामदारको अधिकार

२.१.४.१ आप्रवासी कामदारको अधिकार संरक्षण र सम्मानको लागि राज्यको कर्तव्य

नेपालको संविधान २०७२ को धारा ३३ र ५१ ले वैदेशिक रोजगारीको विषयलाई मार्गनिर्देशन गरेको छ। यस सम्बन्धमा मुलतः प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको छनौट गर्ने पाउने हक, वैदेशिक रोजगारीलाई शोषणमुक्त, सुरक्षित र व्यवस्थित तथा कामदारको रोजगारी प्रत्याभूति गर्न यस क्षेत्रको नियमन र व्यवस्थापन गर्ने र वैदेशिक रोजगारबाट आर्जन भएको पूँजी, सीप, प्रविधी र अनुभवलाई स्वदेशमा उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगाउन प्रोत्साहन गर्ने नीति अवलम्बन गरेको छ। नेपाल सरकारले वैदेशिक रोजगारीको क्षेत्रलाई व्यवस्थित गर्न वैदेशिक रोजगार नीति, २०६८, वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४, स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ लगायत निर्देशिका र कार्यविधिहरू कार्यान्वयनमा ल्याएको अवस्था छ। ति नीति तथा कानूनहरूलाई समयानुकूल आप्रवासी कामदारको अधिकार सुनिश्चित हुने गरी संघीयताको मर्म तथा संघीय संरचना बमोजिम परिमार्जन गर्न आवश्यक छ। साथै श्रम आप्रवासन तथा आप्रवासी कामदारको सम्बन्धमा

संयुक्त राष्ट्र संघ सहित अन्य अन्तर्राष्ट्रिय अभिसन्धी अनुमोदन र अन्तर्राष्ट्रिय प्रक्रियामा नेपालले गरेका प्रतिवद्धताहरूलाई राष्ट्रियकरण गरी प्रभावकारी कार्यान्वय गर्न पनि आवश्यक देखिन्छ। गन्तव्य मुलुकस्थित नेपाली कूटनतिक नियोग र नेपालभिन्न रहेका वैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित राज्यका निकायहरूको स्रोत साधान र क्षमतामा स्तरोन्नती गरी सेवा प्रवाहको दायरा विस्तार गर्न आवश्यक छ। त्यसैगरी आप्रवासी कामदारको अधिकारको सम्बन्धमा भएका राज्यको नीति, योजना र कानून बमोजिम सम्बन्धित निकायहरूले कार्यक्रम तर्जुमा र परिणाममुखी कार्यान्वयन गर्नु आवश्यक हुन्छ। यस सम्बन्धमा, राज्यको नीति लैङ्गिक दृष्टिकोणले समान हुनु पर्दछ। आप्रवासी महिला कामदार तथा आप्रवासी कामदारको परिवारको अधिकारको उचित सम्मान र संरक्षण गर्नु पर्दछ।

वैदेशिक रोजगारीको विषय अन्तर-देशीय मुद्दा भएको हुदाँ वैदेशिक रोजगारीका लागि गन्तव्य मुलुकसँग श्रम कूटनीति तथा श्रम सम्झौता/समझदारी विस्तार गर्नु जरूरी छ। गन्तव्य मुलुकसँग गरिने श्रम सम्झौता/समझदारीहरूमा आप्रवासी कामदारको अधिकारको विषयलाई उच्च प्राथमिकतामा राख्नु पर्दछ। साथै, वैदेशिक रोजगारीको विषय बहुआयमिक र बहुसरोकारवालाहरूको संलग्नता हुने हुदाँ देशभिन्न र बाहिर रहेका सम्बन्धित सरोकारवाला पक्षहरूसँग आप्रवासी कामदारको अधिकार संरक्षण र सम्मानको निम्ति समन्वय, सहकार्य र साझेदारी गर्न आवश्यक छ। राज्यको सरोकारवाला निकायले प्रचलित कानून, सरोकारवालाव्यवसायिक क्षेत्रले आप्रवासी कामदारको अधिकार पालना र गन्तव्य मुलुकसँग भएका द्विपक्षीय श्रम सम्झौताको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि उचित अनुगमन तथा मुल्याङ्कन गर्न अपरिहार्य छ। वैदेशिक रोजगारीको तिनै चरणहरू पूर्वप्रस्थान, गन्तव्य मुलुक र पुनःएकीकरणलाई holistic approach मा हेर्नु जरूरी हुन्छ।

२.१.४.२ आप्रवासी कामदारको अधिकार संरक्षणमा व्यवसायिक क्षेत्रको उत्तरदायित्व

वैदेशिक रोजगारीको प्रक्रिया र समग्र चक्रमाव्यवसायिक क्षेत्रको ठुलो भुमिका तथा संलग्नता रहेको छ। नेपालमा इजाजतपत्र प्राप्त संस्था (म्यानपावर कम्पनी), स्वास्थ्य केन्द्र, बीमा कम्पनी, अभिमुखिकरण तालिम केन्द्र, सीप तालिम प्रदायक संस्था, वित्तीय संस्था, विप्रेषक कम्पनी, एअरलाइन्स कम्पनी आदि वैदेशिक रोजगारीको क्षेत्रमा मुख्यव्यवसायिक संस्थाहरूको रूपमा रहेका छन्। आप्रवासी कामदारको अधिकार सुनिश्चितताको लागि इजाजतपत्र प्राप्त संस्थाको स्वच्छ भर्ना प्रक्रिया प्रतिको प्रतिवद्धता तथा कामदार प्रतिको उत्तरदायित्वले ठुलो महत्व राख्दछ। त्यसैले ति संस्थाहरूले आफ्नो आन्तरिक सुशासनको प्रवर्द्धन गर्दै कामदारको हितलाई ध्यानमा राखी व्यवसाय

सञ्चालन गर्न आवश्यक छ। गन्तव्य मुलुकमा भने मुख्य गरी रोजगारदाता कम्पनी रहेको छ। तसर्थ, आप्रवासी कामदारको अधिकार पालना तथा संरक्षणमा रोजगारदाता लगायत सरोकारवाला व्यवसायिक क्षेत्रको उत्तरदायित्व पनि ठूलो रहेको छ। रोजगारदाता तथाव्यवसायिक संस्थाहरूले रोजगार, आप्रवासी कामदारको अधिकार तथा व्यवसायसँग आकर्षित हुने राज्यको नीति तथा कानूनहरूको पूर्ण रूपमा पालना गर्नु पर्दछ। श्रम आप्रवासन तथा आप्रवासी कामदारसँग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय अभिसन्धीहरूको सम्मान र पालना गर्नु पर्दछ। साथै, रोजगारदाता तथा व्यवसायी आफैले पनि आप्रवासी कामदारको अधिकार स्थापित र संरक्षण हुने गरी आन्तरिक रूपमा लागु हुने नियम तथा संरचनाको विकास गरी प्रभावकारी रूपमा अभ्यास गर्नुपर्ने देखिन्छ। रोजगारदाता तथा व्यवसायीहरूले आप्रवासी कामदारको अधिकारलाई सम्बोधन हुने गरी आफ्नो नीति तथा कार्यक्रम तर्जुमा र सोही अनुरूप संरचनागत विकास गरी सरोकारवाला निकायहरूसँग समन्वय र सहकार्य गर्न पनि आवश्यक हुने देखिन्छ। त्यसैगरी, ति रोजगारदाता तथा व्यवसायीहरूको छाता संगठनले पनि आफ्नो संगठनमा रहेका सदस्य संस्थाहरूमा आप्रवासी कामदारको अधिकार संरक्षण र सुनिश्चित गर्न आचारसंहिताको साथै आवश्यक पहल गर्न आवश्यक छ। बर्तमान परिवेशमा आप्रवासी कामदारको अधिकार सुनिश्चित भए मात्र कानून सम्मान हुने, कार्यवातावरण सहज हुने, उत्पादन/सेवामा सकारात्मक परिवर्तन हुनुको साथै कामदार र रोजगारदाता दुवैको हित हुने देखिएको छ।

२.१.४.३ आप्रवासी कामदारको अधिकार उपचार विधि

नेपालको सन्दर्भमा आप्रवासी कामदारको अधिकार सुनिश्चित गर्ने सम्बन्धमा विशेषतः वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ र वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ कार्यान्वयनमा रहेको छ। त्यसैगरी, आप्रवासी कामदारको अधिकार संरक्षण, प्रवर्द्धन, अनुगमन र आवश्यक सेवा प्रदान गर्ने जिम्मेवारीका साथ मन्त्रालय, वैदेशिक रोजगार विभाग, वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण, प्रदेशस्थित श्रम तथा रोजगार कार्यालय, जिल्ला प्रशासन कार्यालय, वैदेशिक रोजगार बोर्ड, काउन्सेलर सेवा विभाग, गन्तव्य मुलुकस्थित नेपाली कूटनीतिक नियोग जस्ता निकायहरूले कार्य गरिरहेको अवस्था छ। राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले पनि आप्रवासी कामदारको अधिकार संरक्षण, प्रवर्द्धन र नियमनकारी भूमिका खेल्दै आएको छ। स्थानीय तहलाई वैदेशिक रोजगारीको सम्बन्धमा तथ्याङ्क सङ्कलन लगायत सचेतना प्रवाह गर्ने सिमित अधिकार स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ ले दिए पनि आप्रवासी कामदारको लागि न्यायिक अधिकार भने दिएको छैन। यद्यपि, सो ऐनले दिएको जिम्मेवारीलाई स्थानीय तहले प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्न सके सचेतना विस्तार, सीप विकास तथा

आप्रवासीको अधिकार सुनिश्चित गर्न महत्वपूर्ण योगदान पुग्न सक्छ । वैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित ठगीका मुद्दाको उजुरी दिने र मिलमिलाप गराउन सक्ने अधिकार जिल्ला प्रशासन कार्यालयका प्रमुख जिल्ला अधिकारीलाई भएतापनि मेलपिलाप नभएमा वा पिडक पिडित वैजिल्लाका भएमा वा प्रकृतिबाट नै मेलमिलाप नहुने देखिएमा वैदेशिक रोजगार विभागमा रिफर गर्ने मात्र अधिकार रहेको छ भने संस्थागत समस्याको हकमा निवेदन बुझि वैदेशिक रोजगार विभागमा पठाई दिनु पर्दछ । त्यस्तै कन्सुलर सेवा विभागको सेवा चाहिएमा वा उद्धार सम्बन्धि अन्य सेवा चाहिएमा, कानून बमोजिम जाहेरी दिनु पर्ने उजुरीको हकमा विभाग, बोर्ड र न्यायाधिकरणको सेवालार्ई स्थानीयस्तर सम्म विस्तार गर्नु अति आवश्यक छ । आप्रवासी कामदारहरूको अंगभंग तथा मृत्युको हकमा वैदेशिक रोजगार बोर्डले प्रदान गर्ने आर्थिक सहायता स्थानीय सरकारको सिफारिसमा सेवाम्राहीले स्थानीय स्तरमा नै प्राप्त गर्ने व्यवस्था हुनुलाई महत्वपूर्ण शुरुवातको रूपमा लिन सकिन्छ । स्थानीय तहको संरचनामा पनि आप्रवासी कामदारको गुनासो सुनुवाई र फस्यौटको व्यवस्था हुन आवश्यक देखिन्छ । त्यसैगरी, नेपालको हकमा ठूलो संख्यामा नेपालीहरू विदेशमा आप्रवासी कामदारको रूपमा जाने गरेको हुदाँ ति कामदारहरूको अधिकार संरक्षण र सुनिश्चित गर्न विदेशस्थित नेपाली कूटनीतिक नियोगहरूको क्षमता अभिवृद्धि गरी सेवा विस्तार गर्न आवश्यक हुन्छ । गन्तव्य मुलुकमा आप्रवासी कामदारको अधिकार संरक्षण र न्यायमा पहुँचको लागि ति गन्तव्य मुलुकका सरोकारवाला निकायहरूसँग प्रभावकारी कूटनीतिक पहल गर्नुका साथै आप्रवासी कामदारहरूको सहज न्यायमा पहुँचका निम्ति आवश्यक कार्य गर्नु जरूरी देखिन्छ । श्रम आप्रवासन अन्तरदेशीय मुद्दा भएको र आप्रवासी कामदारको अधिकारको सम्बन्धमा संयुक्त राष्ट्र संघले प्रतिपादन गरेका अभिसन्धीहरू र गुनासो सुनावाई संयन्त्र समेत स्थापित भएको हुदाँ आप्रवासी कामदारको अधिकार संरक्षण र सुनिश्चितता लागि ति संयन्त्रहरूको पनि उपयोग गर्नुपर्ने देखिन्छ । नेपालको सन्दर्भमा रिटर्नी माइग्रेन्ट्सको संस्था, ट्रेड युनियन र गैर सरकारी संस्थाहरूले पनि आप्रवासी कामदारको अधिकार संरक्षण र न्यायमा पहुँचका निम्ति सहजीकरण र सचेतना कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्दै आएको छ ।

क. उपचारमा पहुँच र न्यायिक प्रणालीको व्यवस्था

वैदेशिक रोजगार तथा आप्रवासी कामदारको समस्या समाधान तथा न्याय सम्पादनका लागि कानूनतः वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ र वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ र संरचनागत तहमा वैदेशिक रोजगार विभाग, वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण र व्यक्तिगत ठगी सम्बन्धी समस्या/मुद्दाको

लागि जिल्ला प्रशासन कार्यालय रहेको छ। वैदेशिक रोजगार विभाग र वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण काठमाडौंमा सिमित भएको हुदाँ न्यायिक प्रणाली केन्द्रिकृत भएको अवस्था छ। तसर्थ, विभाग र न्यायाधिकरणको सेवालाई स्थानीय तहमा सेवाग्राहीको सहज पहुँच हुने गरी विस्तार गर्नु आवश्यक छ। अनलाईन मार्फत वैदेशिक रोजगारीसँग सम्बन्धित सूचना प्रवाह र गुनासो सुनुवाईको लागि वैदेशिक रोजगार सूचना व्यवस्थापन प्रणाली (FEIMS) र टेलिफोन तथा ईमेल मार्फत सूचना प्रवाह र गुनासो सुनुवाईको लागि श्रमाधान केन्द्र (Call Center) पनि सञ्चालन सञ्चालनमा रहेका छन्। यस्ता अनलाईन र टेलिफोनका माध्यमबाट प्रवाह गरिने सेवालाई सेवामुखि र प्रभावकारी बनाउनु आवश्यक छ। त्यसैगरी, सुरक्षित आप्रवान कार्यक्रम अन्तर्गत ३८ जिल्लाका १५६ स्थानीय तहहरूमा आप्रवासी स्रोत केन्द्रहरू सञ्चालनमा रहेका छन् जसले आप्रवासी कामदारको उत्तरदायित्व र अधिकारको सम्बन्धमा जनचेतना अभिवृद्धिका साथै न्यायमा पहुँचको लागि समन्वय र सहजीकरण गरिरहेको छ।

ख. उपचारको अर्ध-न्यायिक संयन्त्रको व्यवस्था

वैदेशिक रोजगारी तथा आप्रवासी कामदारको सम्बन्धमा अर्ध-न्यायिक संयन्त्र प्रभावकारी रूपमा अभ्यासमा नआएको अवस्था छ। वैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित व्यवसायीहरू विशेषतः इजाजत पत्र प्राप्त संस्था (म्यानपावर कम्पनी), स्वास्थ्य परीक्षण केन्द्र, बीमा कम्पनी जस्ता व्यवसायीहरू र तिनका छाता संगठनहरूले आप्रवासी कामदारको अधिकार संरक्षण र गुनासो सुनुवाई तथा फर्स्यौटको लागि आवश्यक संयन्त्र विकास गर्न जरूरी देखिन्छ। त्यसैगरी, स्थानीय तहले पनि वैदेशिक रोजगार तथा आप्रवासी कामदारको समस्या समाधान तथा गुनासो सुनुवाईको लागि संरचनागत तवरमै अर्ध-न्यायिक संयन्त्रको विकास गर्न आवश्यक देखिन्छ।

२.१.५ वातावरण र आदिवासी जनजातिको अधिकार

वातावरण तथा आदिवासी जनजातिको अधिकारको संरक्षण, सम्मान र उपचारको लागि अन्तर्राष्ट्रिय प्रबन्ध, प्रयास, राष्ट्रिय कानून र संवैधानिक व्यवस्थालाई व्यवसायिक क्षेत्रले ध्यान दिनु पर्दछ। अन्तर्राष्ट्रिय जगतमा वातावरणको अधिकार र राष्ट्रको मूल प्रवाहमा आउन नसकेका आदिवासी जनजातिहरूको अधिकारलाई जोडेर संयुक्त रूपमा हेर्ने गरिन्छ। यसको प्रमुख कारण यी दुबै क्षेत्र बीचको अन्योन्याश्रित सम्बन्ध नै हो। व्यक्तिका आधारभूत मानव अधिकारको कुनै पनि पक्षबाट हुने उल्लंघनलाई राज्यले आवश्यक कानुनी व्यवस्था गरी उपचारलाई वैधानिक र व्यवस्थित गर्नुपर्ने

हुन्छ। राज्यले आफू र आफ्नो जिम्मेवारी भएकोव्यवसायिक क्षेत्रमा मानव अधिकार अवस्थाको व्यवस्थापन र नियमन गर्न आवश्यक विधि र संयन्त्रको विकास गर्नु पर्दछ।

२.१.५.१ वातावरण र आदिवासी जनजातिको अधिकारको संरक्षण र सम्मानको लागि राज्यको कर्तव्य

कुनै पनि व्यवसायको सञ्चालन अनुमति दिनु अगावै वातावरणीय तथा आदिवासी जनजातिको अधिकारको प्रत्याभूतिको सुनिश्चितता गर्ने, सरकारी निकायका कर्मचारीलाई मानव अधिकारको आधारभूत तालिम र त्यससँग सम्बन्धित विषयमा सम्बन्ध सुनिश्चित गर्ने, कानूनको कार्यान्वयन सम्बन्धमा अनुगमन गरी समयमै सम्बन्धित निकायमा प्रतिवेदन पेश गर्ने पद्धति विकास गर्ने, व्यवसायिक कार्यको अनुमति दिँदा महिला, बालबालिका तथा सीमान्तकृत समूहका हक अधिकार सुनिश्चित हुने गरी जोखिमको क्षतिपूर्ति वा परिपूरणको व्यवस्था गर्ने, प्रचलित वातावरण संरक्षण ऐन तथा आदिवासी जनजातिका अधिकारहरू सुनिश्चित गर्ने ऐन नियमबमोजिमको अधिकारको संस्थागत परिचालनको व्यवस्था गर्ने, नेपाल पक्ष भएका वातावरण , जैविक विविधता, रासायन र फोहर ओसार पसार एवं व्यवस्थापन सम्बन्धि स्टकहोल्म, रोटरडम र वासेल महासन्धिहरू लगायत आदिवासी जनजाति, महिला, बालबालिका तथा अल्पसंख्यकका अधिकारसँग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि सम्झौता एवं संयुक्त राष्ट्र संघीय प्रतिवेदन, प्रोटोकल तथा महासन्धिहरू प्रति पूर्णरूपमा प्रतिबद्ध रही त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनको व्यवस्था गर्नु पर्दछ ।

सम्मानजनक रूपमा मानव अधिकार उपभोग गर्न पाउनु सबै नागरिकको नैसर्गिक अधिकार हो । राज्यले मानव अधिकारको उपभोगमा व्यवधान खडा गर्ने संस्थाको अभिलेख राख्नु पर्दछ । व्यवसायिक क्षेत्रमा संलग्न आदिवासी जनजातिहरूको मानव अधिकारको सम्मानको सुनिश्चितता गर्नुपर्छ । वातावरण तथा आदिवासी जनजातिको अधिकारको हनन् भएमा प्राप्त हुने उपचार विधिको लागि प्रत्येक व्यवसायले आवश्यक विधि एवम् संरचनागत प्रबन्ध गर्नुपर्दछ ।

२.१.५.२ वातावरण र आदिवासी जनजातिको अधिकार संरक्षणमाव्यवसायिक क्षेत्रको उत्तरदायित्व

वि.सं. २०७८ को जनगणनाअनुसार नेपालमा आदिवासी जनजाति समूहको जनसंख्या कूल राष्ट्रिय जनसंख्याको ३६ प्रतिशत छ। आदिवासी जनजाति समूहभित्र पनि सांस्कृतिक विविधता छ। नेपालको संविधान र प्रचलित ऐन कानून अन्तर्गत आदिवासी जनजातिका लागि भनी भूमिसम्बन्धी छुट्टै कानून तर्जुमा भएको छैन। आदिवासी जनजातिको तुलनात्मक रूपमा बाक्लो उपस्थिति भएका क्षेत्रहरू

देशभित्र प्रशस्त छन्। उक्त क्षेत्रहरूमा वनजंगल, राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा खेलानालाहरू समेत पर्दछन्। सडक, जल विद्युत आयोजना, बाँध, लगायत पूर्वाधार तथा विभिन्न उद्योगधन्दा स्थापित भएका छन्। नयाँ प्रविधिको प्रयोगबाट स्थानीय जग्गा, जमिन तथा समाज प्रभावित छ। उन्नत बीऊबिजन, रासायनिक मल तथा कीटनासक विषादी, नगदे बालीको प्रयोग तथा ठूला आयोजनाहरूका कारणले आदिवासी जनजाति लगायत स्थानीय जनताहरू वातावरणीय प्रभावमा परेका छन्। यसले पर्यावरणलाई असर गर्नुका साथै आदिवासी जनजातिको स्थापित जीवनशैली प्रभावित हुन पुगेको छ।

आदिवासी जनजाति तथा स्थानीय रैथाने जनताहरू जथाभावी हुने विकास कार्यबाट पनि प्रभावित हुन सक्तछन्। ठूला बाँध, तटबन्ध तथा निकुञ्जहरूका कारण उनीहरू आफ्नो थातथलो छोडेर हिँड्नु पर्ने अवस्था सृजना हुन दिनु हुँदैन। क्षतिपूर्तिको विषय कतिपय अवस्थामा विवादमा आएका छन्। पर्यटन, राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्यजन्तुका कारण जनजीवन जीवन असहज हुनदिनु हुँदैन।

आदिवासी जनजातिका भाषा, धर्म, संस्कृति तथा जीवनको विषय र अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा भएका कतिपय निर्णयहरूलाई राष्ट्रियस्तरमा कार्यान्वयन गराउन आवश्यक हुन्छ। जलवायु परिवर्तनले आदिवासी जनजाति तथा कतिपय स्थानीयको सामाजिक, आर्थिक परिस्थितिमा परिवर्तन आएको छ।

भूमि, आफ्नो क्षेत्र, स्रोत र साधनहरूका सम्बन्धमा आदिवासी जनजातिको सरोकार विश्वव्यापी रहन्छ। जथाभावी स्थापना भएका उद्योगव्यवसाय वा परियोजनाहरूले आदिवासी जनजातिको सांस्कृतिक, आध्यात्मिक तथा सामाजिक पहिचान, धार्मिक आस्थाका केन्द्रहरू तथा परम्परागत ज्ञान र पद्धतिलाई प्रभावित गर्नु हुँदैन।

२.१.५.३ वातावरण र आदिवासी जनजातिको अधिकारको उपचार विधि

नेपालको संविधान अन्तर्गत राज्य विरुद्ध प्राप्त मौलिक अधिकारको दायरामा आउने वातावरणीय तथा आदिवासी जनजातिको अधिकारको हननका विरुद्ध सर्वोच्च अदालतको अधिकारक्षेत्र प्रयोग गरी उपचार प्राप्त गर्न सकिन्छ। संविधानको धारा ३१ बमोजिम मौलिक हक उपर बन्देज लगाइएको वा अन्य कुनै कारणले कुनै कानून संविधानसँग बाझिएको अवस्थामा त्यस्तो कानून वा त्यसको कुनै भाग बदर घोषित गर्ने सर्वोच्च अदालतमा निवेदन दिन सकिन्छ। मौलिक हक प्रचलनका लागि वा वैकल्पिक उपचार नभएको अवस्थामा वा त्यस्तो उपचारको व्यवस्था भए पनि त्यस्तो उपचार अपर्याप्त वा प्रभावहीन देखिएको अन्य कुनै कानुनी हकको प्रचलनका लागि वा सार्वजनिक हक वा

सरोकारको कुनै विवादमा समावेश भएको कुनै संवैधानिक वा कानुनी प्रश्नको निरूपणका लागि आवश्यक र उपयुक्त आदेश जारी गर्ने, उचित उपचार प्रदान गर्ने, त्यस्तो हकको प्रचलन गराउने वा विवाद टुंगो लगाउने असाधारण अधिकार सर्वोच्च अदालतलाई छ। तर धारा १३३ को (१) र (२) अन्तर्गतको उपचार केवल राज्य विरुद्ध प्राप्त छ। सामान्यतः सामान्य नागरिकले व्यवसाय विरुद्ध रिट अधिकारको प्रयोग गर्न नसक्ने हुनाले सम्बन्धित ऐन अनुसार अधिकारको प्रचलन गर्नु गराउनु पर्ने हुन्छ। व्यवसायहरूले पनि यसतर्फ विशेष सजगता अपनाउनु पर्दछ।

वातावरण संरक्षण ऐन, २०७६ र वातावरण संरक्षण नियमावलि २०७७ ले स्वच्छ र स्वस्थ वातावरणमा बाँच्न पाउने प्रत्येक नागरिकको मौलिक अधिकारको संरक्षण गर्न वातावरणीय प्रदुषण वा हासबाट हुने क्षति बापत पीडितलाई प्रदुषकबाट क्षतिपूर्ति उपलब्ध गराउन, वातावरण र विकास बीच समूचित सन्तुलन कायम गर्न, प्रकृति, वातावरण र जैविक विविधतामा पर्ने प्रतिकूल वातावरणीय प्रभाव न्यूनीकरण गर्न तथा जलवायु परिवर्तनको चुनौतीलाई सामना गर्नका लागि सम्बन्धितव्यवसायिक क्षेत्रलाई पनि कानूनको दायरामा ल्याएको छ। वन तथा वन्यजन्तु, राष्ट्रिय निकुञ्ज, जलाधार संरक्षण, खानी तथा खनिज लगायतका क्षेत्रमा रहेका ऐन कानूनहरूले पनि नियमकारी क्षेत्राधिकार राखेका छन्। आदिवासी जनजातिको अधिकारसम्बन्धी संवैधानिक प्रावधानहरूलाई आदिवासी जनजाति आयोग ऐन २०७४, आदिवासी जनजाति उत्थान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान ऐन २०५८, भाषा आयोग ऐन २०७४ इत्यादिले कार्यान्वयन गर्ने भए पनि आदिवासी जनजातिको अधिकारको दृष्टिकोणबाटव्यवसायिक क्षेत्रसमेत जिम्मेवार भई कानुनी व्यवस्था गरी उपचार खोज्न सकिने अवस्था सृजना गर्नु पर्दछ।

यसका साथै, वातावरण र आदिवासी जनजातिसम्बन्धी अधिकारकोव्यवसायिक क्षेत्रबाट संरक्षण गर्ने गराउने सम्बन्धमा न्यायिक तथा गैरन्यायिक दुवै किसिमका उपचार विधिहरूलाई सुनियोजित रूपमा प्रष्ट गर्नु पर्दछ। सामान्यतः यसको सुरुवात गुनासो व्यवस्थापन गर्ने विधि (ग्रिभेन्स् म्यानेजमेण्ट मेकानिज्म) बाट शुरु गरी माफी (एपोलोजी) को निवेदन, रेस्टिट्युसन, पुनरुत्थापना (रिहाबिलिटेसन), वित्तीय वा गैर वित्तीय क्षतिपूर्ति तथा दण्डात्मक प्रावधानहरू राख्न सकिन्छ। दण्डात्मक प्रावधान अन्तर्गत आपराधिक र प्रशासनिक कृत्य समेत पर्दछन्। निषेधाज्ञा वा क्षति नदोहोर्‍याउने सुनिश्चितताका लागि दण्डात्मक प्रावधान पनि हुनसक्तछन्। प्राप्त उपचार विधि निष्पक्ष, भ्रष्टाचारमुक्त, निर्णयलाई कतैबाट पनि प्रभावित नहुने गरी निष्पक्ष गर्न सकिने अवस्था हुनुपर्दछ। त्यसैले क्षतिको उपचार विधिलाई समग्रतामा लिई कार्य गर्नु पर्दछ।

क.उपचारमा पहुँच र न्यायिक प्रणालीको व्यवस्था

वातावरण संरक्षण ऐन अन्तर्गत जरिवाना तथा क्षतिपूर्ति सम्बन्धमा पर्याप्त व्यवस्था गरिएको छ। ऐन अन्तर्गत संक्षिप्त वातावरणीय अध्ययन प्रतिवेदन स्वीकृत गराउनु पर्ने प्रस्तावको हकमा त्यस्तो प्रतिवेदन स्वीकृत नगराई वा स्वीकृत प्रतिवेदनको विपरीत हुनेगरी कार्य गरे गराएमा सम्बन्धित निकायले ५००,००० रुपैया सम्म जरिवाना गर्न सक्ने, कसैले यस ऐन विपरीत प्रारम्भिक वातावरणीय परीक्षण, संक्षिप्त वातावरणीय अध्ययन वा वातावरणीय प्रभाव मूल्यांकन प्रतिवेदन स्वीकृत नगराई वा स्वीकृत प्रतिवेदनको विपरीत हुने गरी प्रस्ताव कार्यान्वयन गरेमा वा उक्त ऐन विपरीत हुने कार्य गरेमा वा गर्न लागेमा सम्बन्धित निकाय वा अधिकारी समक्ष निवेदन दिनसक्ने छ। नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी वातावरण संरक्षणका दृष्टिले पूर्वसावधानी अपनाउनु पर्ने विषयका सम्बन्धमा आवश्यक आदेश जारी गर्न र सोको उल्लंघन गर्ने व्यक्ति वा संस्थालाई १०,००,००० रुपैया सम्म जरिवाना गर्न सक्ने व्यवस्था छ।

यस ऐन अन्तर्गत गरिएको जरिवानाउपर चित्त नबुझ्ने पक्षले स्थानीय तहबाट भएको जरिवाना उपर सम्बन्धित जिल्ला अदालतमा र नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारका अन्य निकाय वा अधिकारीबाट भएको जरिवाना उपर उच्च अदालतमा ३५ दिन भित्र पुनरावेदन गर्न सक्ने व्यवस्था छ। त्यस्तै क्षतिपूर्ति निर्धारण सम्बन्धमा भएको निर्णय उपर चित्त नबुझ्ने पक्षले ३५ दिन भित्र उच्च अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्दछ। वनजंगल र वातावरण सम्बन्धी विभिन्न ऐनले यसप्रकारका व्यवस्थाहरु गरेका छन्। आदिवासी जनजाति आयोग ऐन, २०७६ ले आदिवासी समुदायको अधिकारको उल्लंघन गर्ने व्यक्ति वा संस्थाका विरुद्ध उजुरी संकलन गरी सो उपर छानविन तथा तहकिकात गर्न सम्बन्धित निकायमा सिफारिस गर्न सक्दछ। आयोगसँग सम्बन्धित कुनै विशेष प्रकृतिको कार्य सम्पादन गर्ने प्रयोजनका लागि आयोगले कार्यविधि तोकी कुनै समिति वा कार्यदल गठन गरी कार्य गर्न सक्ने व्यवस्था छ।

संविधानले समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा राज्यको निकायमा सहभागिताको हक हुने, आफ्नो पहिचान सहित नामाकरण र जन्मदर्ताको हक हुने, सेना, प्रहरी वा सशस्त्र समूहमा भर्ना वा प्रयोग गर्न वा सांस्कृतिक वा धार्मिक प्रचलनका नाममा कुनै पनि तवरबाट दुर्व्यवहार वा उपेक्षा वा शारीरिक, मानसिक, यौनजन्य वा अन्य कुनै प्रकारको शोषण गर्न वा अनुचित प्रयोग गर्न नपाइने, असहाय, अनाथ, अपांगता भएका, द्वन्द्व पीडित, विस्थापित एवम् जोखिममा रहेका आदिवासी जनजाति बालबालिकालाई राज्यबाट विशेष संरक्षण र सुविधा पाउने हक हुने, सामाजिक न्यायको हक अन्तर्गत सामाजिक रूपमा पछि परेका आदिवासी जनजातिलाई समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यको

निकायमा सहभागिताको हक हुने जस्ता अधिकारहरू सुनिश्चित गरिएको हुँदाव्यवसायिक क्षेत्रबाट पनि त्यसको सम्मान र आन्तरिक व्यवस्थापन हुनुपर्दछ।

ख.उपचारको अर्ध-न्यायिक संयन्त्र व्यवस्था

व्यवसायहरूले छिटो, छरितो तथा विषयविद्को ज्ञान समेत उपलब्ध हुने गरी उपचारको अर्ध-न्यायिक संयन्त्रको व्यवस्थापनमा सहयोग गर्नु पर्दछ। वन ऐन २०७६, संकटापन्न वन्यजन्तु तथा वनस्पतिको अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार नियन्त्रण ऐन २०७३, अन्तर्राष्ट्रिय व्यापारलाई नियमन तथा नियन्त्रण गर्न बनेको ऐन २०७५, राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्यजन्तु संरक्षण ऐन २०२९, भू तथा जलाधार संरक्षण ऐन २०४२, खानी तथा खनिज पदार्थ ऐन २०४२ इत्यादि ऐनहरू अन्तर्गत त्यस्ता अर्ध-न्यायिक संयन्त्रहरूको व्यवस्था गरिएको छ। तर व्यवसाय र मानव अधिकारको सन्दर्भमा जनजातिको अधिकारसँग जोडिएर आउने र वातावरणीय अधिकारहरूको छिनोफानो गर्न सक्ने विशिष्टिकृत अर्ध-न्यायिक संयन्त्रहरूको माध्यमबाट उपचार प्रदान गरिनु पर्दछ।

२.१.६ लैङ्गिक समानता र भेदभाव विरुद्धको अधिकार

महिला, यौनिक अल्पसंख्यक तथा पुरुषहरूबीचको लैङ्गिक विभेदजन्य परिस्थितिबाट कुनैपनि व्यवसायको उत्पादन र उत्पादकत्वमा बृद्धि हुन सक्दैन। अतःव्यवसायहरूले लैङ्गिक समानता तथा अन्य प्रकारका जातीय, भाषिक, धार्मिक, जन्म, भौगोलिक, सामाजिक उत्पत्ति, राजनीतिक आस्था जस्ता आधारमा विभेदहरूलाई निर्मूल गरी मानव अधिकारको सम्मान र संरक्षण हुने गरी कार्य गर्नुपर्दछ।

२.१.६.१ लैङ्गिक समानता र भेदभाव विरुद्धको अधिकारको संरक्षण र सम्मानमा राज्यको कर्तव्य

अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार सम्बन्धी दस्तावेजहरूले समानताको अधिकारलाई धेरै महत्व दिएका छन् । सबै प्रकारको भेदभाव अन्त्य गर्ने अधिकारलाई तटस्थ व्यवहारको अधिकार र समानता कायम गर्ने अधिकारलाई समान अवसरको अधिकारको रूपमा मात्र सीमित गर्दा वास्तविक रूपमा भेदभावको अन्त्य हुन सक्तैन र यसबाट समानता पनि कायम हुन सक्तैन। अतः भेदभावको अन्त्य गरी समानता कायम गर्न अविभेदको अवधारणालाई अघि सारिएको हुन्छ।

अविभेदको सिद्धान्तले भेदभावको विस्तृत रूपमा परिभाषा गर्दछ। भेदभाव प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष हुन सक्दछन्। यो मनसाययुक्त वा मनसायविनाको पनि हुन सक्दछ। भेदभावलाई हेर्दा कानुनी भेदभाव मात्र होइन, व्यावहारिक भेदभावलाई पनि हेर्नु पर्दछ। वर्तमान र इतिहासको कुनै कालखण्डमा

गरिएको भेदभावको कारण मानिस प्रभावित छ भने त्यस्तो भेदभावलाई पनि निर्मूल गर्नुपर्ने हुन्छ। त्यस्तै भेदभावहरू अन्तरविषयगत र अन्तरसम्बन्धित पनि हुन सक्दछन्। अविभेदको अवधारणाले सार्वजनिक क्षेत्रका साथै निजी क्षेत्र, व्यापार व्यवसाय, घर परिवार र समाजमा हुने भेदभावलाई समेत प्रतिबन्ध लगाउनु पर्दछ भन्ने मान्यता राख्दछ। समानताको अवधारणा विना यस्ता विभेदहरू समाप्त हुँदैनन्।

समानता तथा विभेदविहीनतालाई अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार कानूनको प्रमुख तत्व मानिन्छ । मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणा पत्र (युडिएचआर) को दफा २ ले जाति, वर्ण, लिङ्ग, भाषा, धर्म, राजनीतिक वा अन्य विचारधारा, राष्ट्रिय वा सामाजिक उत्पत्ति, सम्पत्ति, जन्म वा अन्य कुनै हैसियत जस्ता कुनै पनि आधारमा कुनै पनि किसिमको भेदभाव विना प्रत्येक व्यक्तिलाई मौलिक अधिकार र स्वतन्त्रताको अधिकार हुनेछ भनेको छ। साथै कुनै पनि व्यक्ति रहेको मुलुक वा इलाका स्वतन्त्र, न्याय, स्वशासनरहित वा सार्वभौमसत्ताको अन्य कुनै पनि सीमाको अधिनमा रहेको जे भए तापनि त्यस्तो मुलुक वा इलाकाको राजनीतिक, क्षेत्राधिकारगत वा अन्तर्राष्ट्रिय हैसियतका आधारमा कुनै पनि भेदभाव गरिने छैन भन्ने घोषणा गरेको छ। यो घोषणालाई नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारको अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि (आइसिसिपिआर) तथा आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकारको अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि (आइसिइएस्सिआर) ले पनि विना भेदभाव सबै अधिकार सुनिश्चित गर्न राज्यहरूलाई निर्देशन दिएको छ। महिला अधिकारसम्बन्धी महासन्धी (सिईडीएडब्ल्यु (सिड) तथा सबै प्रकारका जातीय विभेदहरूलाई उन्मूलन गर्ने अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिको दफा ५ तथा अपांगता भएका व्यक्तिहरूको अधिकार सम्बन्धी महासन्धि (सीआरपीडी) को दफा २८ यस सम्बन्धमा धेरै महत्वपूर्ण मानिन्छन्। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको महासन्धि नं. ११८ (समान व्यवहार, सामाजिक सुरक्षा) र १५७ (सामाजिक सुरक्षा अधिकार महासन्धिको पालना) तथा सुझाव नं. २०२ ले पनि अविभेदको अधिकारलाई बलियोसँग स्थापित गरेको छ।

अतःप्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा कानूनमा वा व्यवहारमा रहेका सबैप्रकारका भेदभावहरूलाई अस्वीकार गर्दै मानव अधिकारको सम्मानको लागिव्यवसायिक जगत र सरोकारवालाहरूले पनि यस्ता विभेदहरूलाई तत्काल हटाउनु पर्दछ र मानव अधिकार संस्कृतिको विकासमा महत्वपूर्ण दायित्व निर्वाह गर्नु पर्दछ ।

२.१.६.२ लैङ्गिक समानता र भेदभाव विरुद्धको अधिकारको संरक्षणमा व्यवसायिक क्षेत्रको उत्तरदायित्व

विभिन्न प्रकारका विभेदको विद्यमानता सार्वजनिक क्षेत्रमा नति छ, त्यत्तिकै व्यवसायिक क्षेत्रमा पनि भएको मानिन्छ। वर्तमान अवस्थामा निजी क्षेत्रले नै मूलतः वस्तु तथा सेवाको सम्बन्धमा ठूलो भूमिका निर्वाह गर्ने गरेको छ। यो क्षेत्रले नै मुलुकको बढ्दो जनशक्तिलाई शिक्षादिक्षा, रोजगार, सहज र उच्च जीवनशैली तथा अन्य अवसरहरू प्रदान गर्दछ। सार्वजनिक क्षेत्रले परम्परागत रूपमा गर्दै आएका अधिकांश उद्योगधन्दा, कलकारखाना तथा सार्वजनिक सेवाका क्षेत्रहरू हाल आएर निजी व्यवसायिक क्षेत्रलाई हस्तान्तरण वा आउटसोर्स गरेबाट मानव अधिकारको सम्मान र संरक्षणमा व्यवसायिक क्षेत्रको भूमिका अत्यन्त महत्वपूर्ण मानिन्छ र यसले समाजप्रतिको उत्तरदायित्व पनि थपेको प्रष्ट देखिन्छ। तर त्यस क्षेत्रमा पनि विभेदको अवस्था विद्यमान छ। विशेषगरी महिला, दलित तथा अपांगता भएका व्यक्तिहरूले खपिरहेको विभेदको उन्मूलन प्रति व्यवसायिक जगत जिम्मेवार हुन आवश्यक छ ।

२.१.६.३ लैङ्गिक समानता र भेदभाव विरुद्धको अधिकारको उपचार विधि

नेपालको संविधान अन्तर्गत राज्यविरुद्ध प्राप्त मौलिक अधिकारको दायरामा आउने समानता तथा विभेदविहीनताको अधिकारको हनन्का विरुद्ध सर्वोच्च अदालतको अधिकारक्षेत्र प्रयोग गरी उपचार प्राप्त गर्न सकिन्छ। संविधानको धारा ३१ बमोजिम मौलिक हक उपर बन्देज लगाइएको वा अन्य कुनै कारणले कुनै कानून संविधानसँग बाझिएको हुँदा त्यस्तो कानून वा त्यसको कुनै भाग वा प्रदेश सभाले बनाएको कुनै कानून संघीय संसदले बनाएको कुनै कानूनसँग बाझिएको वा नगर सभा वा गाउँ सभाले बनाएको कुनै कानून संघीय संसद वा प्रदेश सभाले बनाएको कुनै कानूनसँग बाझिएको हकमा त्यस्तो कानून वा त्यसको कुनै भाग बदर घोषित गरी पाउँ भनी कुनै पनि नेपाली नागरिकले सर्वोच्च अदालतमा निवेदन दिन सक्छ र त्यस्तो कानूनलाई प्रारम्भदेखि नै वा निर्णय भएको मितिदेखि अमान्य वा बदर घोषित गराउन सक्छ। त्यस्तै यस धारा अन्तर्गत मौलिक हक प्रचलनका लागि या वैकल्पिक उपचार नभएको अवस्थामा वा त्यस्तो उपचारको व्यवस्था भए पनि त्यस्तो उपचार अपर्याप्त वा प्रभावहीन देखिएको अन्य कुनै कानुनी हकको प्रचलनका लागि वा सार्वजनिक हक वा सरोकारको कुनै विवादमा समावेश भएको कुनै संवैधानिक वा कानुनी प्रश्नको निरूपणका लागि आवश्यक र उपयुक्त आदेश जारी गर्ने, उचित उपचार प्रदान गर्ने, त्यस्तो हकको प्रचलन

गराउने वा विवाद टुंगो लगाउने असाधारण अधिकार सर्वोच्च अदालतलाई छ। तर धारा १३३ को (१) र (२) अन्तर्गतको उपचार केवल राज्य विरुद्ध प्राप्त छ। सामान्यतः सामान्य नागरिकले व्यवसाय विरुद्ध रिट अधिकारको प्रयोग गर्न सक्दैन। यसका लागि अधिकारको व्यवस्था गर्ने सम्बन्धित ऐन अनुसार नै गर्नुपर्ने हुन्छ।

लैंगिक समानता तथा भेदभाव विरुद्धको अधिकारको व्यवसायिक क्षेत्रबाट संरक्षण गर्ने गराउने सम्बन्धमा न्यायिक तथा गैरन्यायिक दुवै किसिमका उपचार विधिहरू देखिन्छन्। तर यी उपचार विधिहरू नियोजित रूपमा प्रष्ट गर्न बाँकी नै छ। सामान्यतः यसको सुरुवात गुनासो व्यवस्थापन गर्ने विधि (ग्रिभेन्स् म्यानेजमेण्ट मेकानिज्म)बाट सुरु हुनु पर्दछ। जस्तो, माफी (एपोलोजी)को निवेदन, रेस्टिट्युसन, पुनस्थापना (रिह्याबिलिटेसन), वित्तीय वा गैर वित्तीय क्षतिपूर्ति तथा दण्डात्मक प्रावधानहरू हुन सक्दछन्। दण्डात्मक प्रावधान अन्तर्गत आपराधिक र प्रशासनिक कृत्य समेत पर्दछन्। निषेधाज्ञा वा क्षति नदोहोरिने सुनिश्चितताका लागि दण्डात्मक प्रावधान पनि हुन्छन्। प्राप्त उपचार विधि निष्पक्ष, भ्रष्टाचार मुक्त तथा निर्णयलाई कहीं कतैबाट प्रभावित नहुने गरी गर्न सकिने अवस्था पनि हुनु पर्दछ। त्यसैले उपचार विधिलाई समग्रतामा लिनु पर्दछ।

क. उपचारमा पहुँच र न्यायिक प्रणालीको व्यवस्था

विभेद खेपिरहेका अधिकांश समुदाय गरिबी, अशिक्षा, असक्षमता तथा सामाजिक एवम् पारिवारिक कारणले उनीहरूको न्यायमा पहुँच कमजोर छ। वर्तमान पद्धतिमा न्यायमा पहुँचका लागि वकिल तथा कानुनी सल्लाह घरघरै पुग्न नसकेको अवस्था छ। पीडितमैत्री प्रहरी, प्रशासन तथा अड्डा अदालतहरू अधिकांश अवस्थामा नभएका कारणले पनि न्यायमा पहुँच कष्टकर हुन गएको छ। व्यावसायिक क्षेत्रमा आन्तरिक रूपमा न्याय पाउने अवस्था अझ कमजोर छ। प्रत्येक व्यक्तिको अधिकार र मानवीय मर्यादामा समान हुने सिद्धान्तलाई आत्मसात् गर्दै प्रथा, परम्परा, धर्म, संस्कृति, रीतिरिवाज वा अन्य कुनै नाममा जात, जाति, वंश, समुदाय, पेशा वा व्यवसाय वा शारीरिक अवस्थाका आधारमा जातीय तथा अन्य सामाजिक छुवाछुत, भेदभाव नहुने अवस्था सिर्जना गरी प्रत्येक व्यक्तिको समानता, स्वतन्त्रता र सम्मानपूर्वक बाँच्न पाउने अधिकारको संरक्षण गर्न तथा कुनै पनि स्थानमा गरिने छुवाछुत, बहिष्कार, प्रतिबन्ध, निष्कासन, अवहेलना वा त्यस्तै अन्य मानवता विरोधी भेदभावजन्य कार्यलाई दण्डनीय बनाई त्यस्तो कार्यबाट पीडित व्यक्तिलाई क्षतिपूर्तिको व्यवस्था गरी सर्वसाधारण बीच सुसम्बन्ध सुदृढ गरी राष्ट्रिय एकता अक्षुण्ण राखी समतामूलक समाजको सिर्जना गर्ने सम्बन्धमा

समयानुकूल व्यवस्था गर्न जातीय तथा अन्य सामाजिक छुवाछुत तथा भेदभाव (कसूर र सजाय) ऐन, २०६८ नेपालमा अस्तित्वमा आएको छ। यस ऐन अन्तर्गतको मुद्दा सरकारवादी हुन्छ।

लैङ्गिक समानता तथा अपांगता भएका व्यक्ति विरुद्ध हुने भेदभाव अन्त्य गरी उनीहरूको नागरिक, राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकारको सम्मान गर्न तथा अपांगता भएका व्यक्तिलाई सशक्तीकरण गरी नीति निर्माण र विकास प्रक्रियामा सहभागी गराई स्वावलम्बी र सम्मानजनक जीवनयापनको वातावरण सुनिश्चित गर्ने सम्बन्धमा अपांगता भएका व्यक्तिको अधिकार सम्बन्धी कानूनलाई अपांगता भएका व्यक्तिको अधिकार सम्बन्धी ऐन, २०७४ ले व्यवस्था गरेको छ। यो ऐन अन्तर्गतका कसूरहरूमा नेपाल सरकार वादी हुने व्यवस्था छ।

ख.उपचारको अर्धन्यायिक संयन्त्रको व्यवस्था

सामाजिक छुवाछुत तथा भेदभाव (कसूर र सजाय) ऐन, २०६८ तथा अपांगता भएका व्यक्तिको अधिकार सम्बन्धी ऐन, २०७४ ले अर्धन्यायिक निकायको व्यवस्था गरेको छैन। सामान्य अदालतमा सरकारवादी मुद्दाका रूपमा सामान्यतः यी दुवै ऐनले तोकेका कसूरहरूमा कारबाही हुने व्यवस्था छ। व्यावसायिक क्षेत्रले यस्ता विभेदजन्य कसूरको निराकरणको लागि मानव अधिकारसम्बन्धी सजगताका सुत्रहरू तथा कार्ययोजना बनाई कार्य गर्नु पर्दछ।

परिच्छेद:तीन

राष्ट्रिय कार्य योजनाबाट अपेक्षा, कार्यान्वयन र अनुगमन

३.१ राष्ट्रिय कार्य योजनाबाट अपेक्षित उपलब्धिहरू

वर्तमान समयमा व्यवसाय र मानव अधिकार अन्तर्राष्ट्रिय चासोको विषय बन्दै गइरहेको छ। यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि राष्ट्रिय कार्ययोजना बनाई कार्य गर्न आवश्यक हुन्छ। यसबाट सरकार र व्यवसायिक क्षेत्रबीच मात्र नभई सरकारका विभिन्न मन्त्रालय, विभाग एवम् अन्य निकायहरू बीच पनि मानव अधिकारको संरक्षण र सम्मानको लागि तर्जुमा गर्नुपर्ने नीति, नियमहरूमा सामञ्जस्यता ल्याई समन्वय र सहकार्यको भावनालाई विस्तार गर्न सकिन्छ। राष्ट्रिय कार्य योजनाको प्रकाशन, प्रचार, प्रसार र व्यापक वितरणबाट व्यवसायिक क्षेत्रलाई मानव अधिकारको सम्बन्धमा थप जागरूक र राष्ट्रिय कार्य योजनालाई आतमसात गराई बढी जिम्मेवार बनाउन सकिन्छ। यसबाट सरकारले सबैव्यवसायिक गतिविधिहरूलाई व्यवस्थित र मानव अधिकारमैत्री बनाउन बल मिल्नुका साथै सिंगो समाजलाई त्यसतर्फ लैजान अभिप्रेरित गर्न मदत गर्छ। मानव अधिकारको सम्मान र प्रत्याभूति गर्ने गरेका व्यवसायिक प्रतिष्ठानहरूले राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय बजारहरूमा समेत आफ्नो बजार हिस्सा कायम राख्न वा बढाउन व्यवसायिक क्रियाकलापहरूलाई दीर्घकालिक बनाउन सफल हुन सक्दछन्। यसका अतिरिक्त व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्य योजनाको प्रभावकारी कार्यान्वयनबाट देहायका थप उपलब्धिहरू हासिल हुन सक्ने अपेक्षा गरिएको छ।

३.१.१ सिङ्गो समाजमा नै मानव अधिकारको संरक्षण र सम्बर्द्धन हुने

सरकारले अन्तर्राष्ट्रियमञ्चमा प्रतिवद्धता व्यक्त गरेका मानव अधिकारका विभिन्न विषयहरू तथा अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरूमा भएका व्यवस्थाहरूको कार्यान्वयन तथा Un Guiding Principles on Business and Human Rights ले निर्दिष्ट गरेका सरकारी तथा व्यवसायिक क्षेत्रको जिम्मेवारी समेत पूरा गर्दै सम्पूर्ण समाजलाई मानव अधिकारमैत्री बनाउन सकिन्छ। व्यवसायिक प्रतिष्ठानहरूबाट मानव अधिकारका विषयमा पर्न सक्ने प्रतिकूल प्रभावहरूलाई राष्ट्रिय कार्ययोजनाको सफल कार्यान्वयनबाट निराकरण गर्न सकिन्छ। यसबाट व्यक्तिले भोगिरहेका समस्याहरू, वातावरणीय असर, उसका आवश्यकता एवम् अधिकारहरू समेतलाई सम्बोधन गर्न सहज हुनेछ।

३.१.२. व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धमा नीतिगत सामञ्जस्यता सुनिश्चित गर्न सकिने

एउटा सचेत समाजले कुनै पनिव्यवसायिक प्रतिष्ठानबाट हुने क्रियाकलापहरूको सम्बन्धमा निगरानी गरिरहने र त्यस्ता क्रियाकलापहरू प्रचलित नियम, कानून तथा मानव अधिकारका सिद्धान्त, मूल्य मान्यताका आधारमा भए नभएको समेत हेर्ने भएकाले व्यवसायहरूले सदैव त्यस अनुकूल हुने गरी कार्य गर्नु पर्दछ । सरकारले पनि समाजको चाहना र आवश्यकता अनुरूप हुने गरी नीति, नियमहरू तर्जुमा गर्ने, परिमार्जन तथा खारेज समेत गर्न सक्ने भएको हुँदा राष्ट्रिय कार्ययोजनाले Un Guiding Principles on Business and Human Rights का ३ वटै खम्बाहरूको आधारमा मानव अधिकार सुनिश्चित गर्न सहयोग गर्दछ ।

३.१.३.व्यावसायिक प्रतिस्पर्धा र दिगोपन कायम गर्ने

व्यवसायिक क्रियाकलापहरूमा मानव अधिकारको सम्मान गर्ने प्रचलनले मानव अधिकार हनन्का घटनाहरू निर्मूल हुने एवम् समाज, श्रमिक तथा उपभोक्ताहरूको दृष्टिकोणमा समेत सकारात्मक परिवर्तन ल्याउन सकिने भएको हुँदा व्यवस्थापकीय उल्लङ्घनहरूबाट समेत मुक्त भई आफ्नो व्यवसायलाई अन्य प्रतिस्पर्धीहरूको तुलनामा अब्बल बनाउन सकिन्छ र यसलाई राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा दिगोपन दिन सकिन्छ । विश्व बजारले पनि उत्पादित चिज, वस्तु तथा सेवाको सम्बन्धमा श्रम शोषण तथा मानव अधिकार विपरीतका गतिविधि भए नभएको हेर्ने भएको हुँदाव्यवसायिक सफलताको लागि राष्ट्रिय कार्ययोजनाको कार्यान्वयन महत्वपूर्ण मानिन्छ ।

३.१.४. दिगो विकास लक्ष्य (Sustainable Development Goals) हासिल गर्न सहयोगी हुने

संयुक्त राष्ट्र संघको दिगो विकास लक्ष्य र मानव अधिकारको सम्मान र संरक्षण बीच अन्योन्याश्रित सम्बन्ध रहेको छ । दिगो विकास लक्ष्यको प्रस्तावनामा नै “सबैको लागि मानव अधिकारको अनुभूति” भनी यसको प्रमुख उद्देश्यको रूपमा राखिएको हुँदाव्यवसायिक जगतले पनि आफ्ना सबै श्रमिक, कामदार तथा उपभोक्ताहरूको मानव अधिकारलाई सम्मान र सुनिश्चित गर्न सक्ने वातावरण सिर्जना गर्नु पर्दछ । राज्यले “कसैलाई पनि पछि नपार्ने” (Leave No One Behind) नीति अनुरूप व्यक्तिको आधारभूत स्वतन्त्रताको रक्षाको लागि कार्य गर्नुपर्ने भएकाले व्यवसायिक क्षेत्र पनि यो जिम्मेवारीबाट अलग रहनु हुँदैन । अतः यस राष्ट्रिय कार्ययोजनाको प्रभावकारी कार्यान्वयनबाट राष्ट्रको दिगो विकास लक्ष्यका साथै मानव अधिकार संस्कृतिको निर्माणमा महत्वपूर्ण उपलब्धि हासिल हुन सक्दछ ।

यसका साथै, राष्ट्रिय कार्ययोजनाले सरकारलाई मानव अधिकारको सम्मान र संरक्षण गर्ने सन्दर्भमा आन्तरिक र बाह्य रूपमा समेत मद्दत गर्दछ। सरकारी निकायहरू, सरकारी उद्योग, व्यवसाय तथा निजी व्यवसायहरू सबैले एकै प्रकारको व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजनाको प्रयोगबाट कार्य सञ्चालन गर्न सकेको खण्डमा मानव अधिकारको प्रवर्द्धन र संरक्षण हुन गई व्यवसायहरूबाट हुनसक्ने मानव अधिकार हनन्का विषयहरूलाई तत्कालै समाधान गरीव्यवसायिक जोखिम कम गर्न सहज हुनेछ। यसरी व्यवसायीहरूले समाजप्रतिको जिम्मेवारी (Corporate Social Responsibility-CSR) पूरा गर्दै सिंगो समाजमा सुरक्षा र सम्मानको भावना जागृत गराउन सक्दछन्। यसबाट औद्योगिक तथा श्रमिक विवादको समयमै निरूपण हुन जानेछ। मानव अधिकारको सम्मान, सामाजिक सुरक्षा तथा आम सन्तुष्टिबाट वैदेशिक लगानीमा अभिवृद्धि, रोजगारी सिर्जना, आयआर्जन, गुणस्तरीय वस्तु तथा सेवाको उत्पादन र उपभोगमा सहजता हुनुको साथै मानव जीवनस्तरमा समेत उल्लेखनीय सुधार आउने छ।

३.२ व्यवसायिक क्षेत्रसँगको अपेक्षा

मानव अधिकारको सम्मान, संरक्षण र उपभोगको अवस्थालाई व्यापक रूपमा बढाउँदै लैजाने सरकारको अभियानलाई पूर्णता दिने उद्देश्य नै व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजनाको हो। यसको लागि सम्बद्ध सबै पक्षहरूसँग सहकार्य गर्न आवश्यक हुन्छ। सार्वजनिक क्षेत्रले मानव अधिकारका विभिन्न विषयहरूमा दैनिक रूपमा प्रत्येक व्यक्तिलाई कुनै न कुनै तवरले प्रभाव पारिरहने भएको हुँदाव्यवसायिक क्षेत्रको सहयोग, सद्भाव र सहकार्यबिना मानव अधिकारको संरक्षण र प्रवर्द्धन हुन कठिन हुन्छ। अतःव्यवसायिक गतिविधिहरू मानव अधिकारप्रति सदैव जिम्मेवार र संवेदनशील बन्न सक्नु भन्ने अपेक्षा सरकारको रहन्छ। व्यवसायिक क्षेत्रको सहयोग र सहकार्यबाट मानव अधिकारका विषयहरूलाई राष्ट्रिय सीमाभन्दा परसम्म पनि सम्बोधन गर्न सहज हुने भएकोले त्यस्तो सहयोगको अपेक्षा सरकारको रहेको छ।

मानव अधिकारका प्रचलित मूल्य र मान्यता, अन्तर्राष्ट्रिय सिद्धान्तहरू, मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र, अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरू, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका मापदण्डहरूका साथै Un Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), Organisation for Economic Co-operation and Development Guidelines समेतले निर्दिष्ट गरेका सिद्धान्तहरू अनुकूल हुने गरीव्यवसायिक क्षेत्रले कार्य गरिदिएको अवस्थामा अन्तर्राष्ट्रिय मञ्चमा राष्ट्रले गरेका मानव अधिकार सम्बन्धी प्रतिबद्धताहरू पूरा भएको विषयलाई सगौरव प्रस्तुत गर्न सकिनेछ भन्ने अपेक्षा पनि सरकारको रहेको हुन्छ। देशको

सरकार भन्नु नैव्यवसायिक जगतको पनि पहिचान र शानको निशान भएको हुँदा सरकारका प्रतिबद्धताहरू पूरा गर्नु गराउनुव्यवसायिक क्षेत्रको कर्तव्य पनि हुन आउँछ। अतः व्यवसायले मानव अधिकारप्रतिको जिम्मेवारी पूरा गर्न प्रत्येक व्यवसाय, उद्यम तथा आपूर्ति प्रणालीमा युएन्जीपी मा उल्लेख भएअनुसार देहायका नीति तथा प्रक्रियाहरूलाई अवलम्बन गर्नु आवश्यक देखिन्छ।

३.२.१ मानव अधिकार नीति

व्यावसायिक क्षेत्रले आफ्नो जवाफदेहिता पूरा गर्न सबैव्यवसायिक प्रतिष्ठानहरूमा मानव अधिकार सम्बन्धी नीति बनाई कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्दछ। यसबाट नीतिगत रूपमा नै व्यवसायको मानव अधिकारप्रतिको प्रतिबद्धता देखिनेछ।

३.२.२ मानव अधिकारप्रतिको सजगता

व्यवसायसँग सम्बन्धित रहने व्यवसाय भित्र वा बाहिरका मानव अधिकार हननका विषयहरूको पहिचान गर्ने, रोकथाम गर्ने, निराकरण गर्ने, त्यसको लेखाजोखा गर्ने तथा तत्पश्चात् ती उपर गरिएको सम्बोधन प्रक्रिया र नतिजा समेतलाई समय-समयमा सार्वजनिक गर्ने गर्नुपर्दछ। मानवीय संवेदना, जीवन र मर्यादा जस्ता विषयहरू अत्यन्त संवेदनशील हुने भएकाले त्यस्ता विषयहरूलाई बेवास्ता नगरी समयमै प्रभावकारी ढंगले निराकरण गर्नुपर्दछ। यस प्रक्रियालाई नै व्यवसायको मानव अधिकारप्रतिको सजगता, चिन्तन, तत्परता वा प्रयत्नशीलता (Due Diligence) भनिन्छ। नेपाल सरकार, कानून न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयले यसअघि प्रकाशन गरेकोव्यवसायिक क्षेत्रमा कोभिड १९ को समयमा मानव अधिकारको परिपालनाको अवस्थाको मूल्याङ्कन (ह्युमन राइट्स ड्यु डिलिजेन्स एसेसमेण्ट अफ बिजनेस सेक्टर इन कोभिड-१९ रेस्पोजन्स) सम्बन्धी अध्ययन प्रतिवेदनले केही निष्कर्षहरू सार्वजनिक गरेको छ।

३.२.३ उपचारको व्यवस्था

व्यावसायले आफ्ना गतिविधिहरू सञ्चालनको क्रममा कुनैपनि कारणबाट कसैको मानव अधिकारमा प्रतिकूल असर पर्न गएको खण्डमा त्यसरी असर पर्न गएको व्यक्ति वा समुदायलाई आवश्यक र उचित क्षतिपूर्ति, राहत वा उपचार प्रदान गर्न वा त्यस्तो उपचार प्राप्त गर्न सक्ने वैधानिक बाटोतर्फ लैजाने कार्यमा व्यवसायहरू सदैव सचेत र सक्रिय रहनु पर्दछ।

३.३ राष्ट्रिय कार्य योजनाको कार्यान्वयन र अनुगमन

यस कार्ययोजनामा उल्लेख गरिएका मानव अधिकारका मूलभूत विषयहरू तथा अन्य सम्बन्धित विषयहरूको कार्यान्वयनका लागि संघीय, प्रदेश र स्थानीय तहमा व्यवसाय र मानव अधिकार राष्ट्रिय

कार्य योजना कार्यान्वयन तथा अनुगमन समिति (स्टियरिङ्ग कमिटी) बनाई कार्य गरिने छ । ती समितिहरूमा अनुसूची १, अनुसूची २ र अनुसूची ३ मा उल्लेख गरे बमोजिमका निकायका पदाधिकारी तथा प्रतिनिधिहरू रहनेछन् । यी समितिहरूमा नेपाल सरकार, श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयले आवश्यकता अनुसार पदाधिकारी तथा प्रतिनिधिहरूको संख्या थपघट गर्न सक्नेछ र यस समितिले विषयगत रूपमा उपसमितिहरू बनाई कार्य गर्न सक्नेछ ।

कार्य योजना अनुसूची ४ बमोजिम कार्यान्वयन तथा अनुगमन समितिले निर्धारित कार्ययोजना लागू भएपछि व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी कार्यक्रमहरू तय गर्ने, सोका लागि निर्दिष्ट कार्यावधि उल्लेख गर्ने, कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्ने निकाय तथा पदाधिकारीको जिम्मेवारी अनुरूप त्यस्ता कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन र नियमित रूपमा अनुगमन समेत गर्नेछ । यस्तो कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्दा प्रत्येक कार्यको लागि तोकिएको समय, जिम्मेवार व्यक्ति, निकाय वा संस्था र प्रतिवेदनको ढाँचासमेत उल्लेख गरिने छ । राष्ट्रिय कार्य योजनाको प्रभावकारी कार्यान्वयन र मानव अधिकारको सुनिश्चिता तथा जिम्मेवारव्यवसायिक आचरण (रेस्पान्सिबल बिजनेस कण्डक्ट) का लागि सरकारले हाल गरिरहेका तथा भविष्यमा तर्जुमा गरिने नीति, कार्यक्रम, योजना तथा प्रतिबद्धताहरूलाई समेत समेट्नु पर्दछ । यसका साथै राष्ट्रिय कार्य योजनाका सम्बन्धमा सरकारले सरोकारवालाहरूसँग छलफल तथा संवाद गर्नु पर्दछ । राष्ट्रिय कार्य योजनाका सम्बन्धमा प्राप्त हुने सुझावहरू नियमित रूपमा संकलन गर्ने र त्यसको कार्यान्वयन गर्न भरपर्दो संयन्त्र तयार गर्नु आवश्यक हुन्छ । सरकारले व्यवसायहरूलाई आवधिक रूपमा मानव अधिकार सम्बन्धी प्रतिवेदनहरू प्रकाशन गर्न पनि प्रोत्साहित गर्नु पर्दछ । सम्पूर्णव्यवसायिक प्रतिष्ठानहरूलाई सरकारले (ओइसिडी गाइडलाइन्स् एण्ड युएन गाइडिङ्ग प्रिन्सिपल्स् हरू) मानव अधिकारको सम्मान र संरक्षणको लागि आवश्यक र आधारभूत सिद्धान्तहरू हुन् र यिनलाई पूर्ण रूपमा लागू गर्नु पर्दछ भन्ने कुरामा प्रोत्साहित गराउनु पर्दछ ।

३.४ राष्ट्रिय कार्य योजनाको पुनरावलोकन

यो कार्य योजनाको अवधि पाँच वर्षको हुनेछ । यो कार्य योजना लागू भएको पाँच वर्ष पछि यसको पुनरावलोकन गरिने छ । यसको कार्यान्वयनमा कुनै कठिनाई भएमा मध्यावधि समीक्षा तथा पुनरावलोकन समेत गर्न सकिनेछ । कार्ययोजनालाई प्रभावकारी बनाउन समितिले एड्भाइजरी कमिटी तथा वर्किङ्ग ग्रुप फर बिजनेस एण्ड ह्युमन राइट्स् गठन गरी कार्य गर्नु पर्दछ । यस्तो सल्लाहकार समिति तथा कार्य समूहमा उद्योगी, व्यवसायी, निर्माण, उत्खनन् तथा वितरण व्यवसायी, श्रमिक प्रतिनिधि, उपभोक्ता अधिकारकर्मी, मानव अधिकारकर्मी, प्राध्यापक, वकिल, पत्रकार, बैङ्किङ्ग क्षेत्रका

प्रतिनिधि तथा सरकारी प्रतिनिधिहरू रहनु उपयुक्त हुन्छ । कार्ययोजनाको अवधि समाप्त हुनुभन्दा एकवर्ष अगाडि नै सबै सरोकारवालाहरूसँग छलफल गरी समितिले कार्य योजनालाई परिमार्जन गर्नु पर्दछ। समितिले सम्बन्धित सबै मन्त्रालयहरू बीच राष्ट्रिय कार्य योजनाको कार्यान्वयन अवस्थालाई बार्षिक रूपमा समीक्षा गर्न सक्दछ। तीन वर्षपछि समितिले व्यवसायिक प्रतिष्ठानहरूको गतिविधिलाई क्रमशःअन्तर्राष्ट्रियस्तरसँग तुलना गर्ने, सहयोग गर्ने, सुधार गर्ने कार्य गर्नेछ। श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयले समय समयमा यो कार्ययोजनाको पुनरावलोकन गर्नेछ।

३.५ राष्ट्रिय कार्य योजनाको सीमा र क्षेत्र

व्यवसाय र मानव अधिकारको क्षेत्र अत्यन्तै व्यापक छ। नेपाल जस्तो विकासशील देशमा स्रोत साधन, अशिक्षा, आर्थिक असमानता लगायतका कारण मानव अधिकारका अनेक विषयहरूलाई एकसाथ सम्बोधन गर्नुपर्ने आवश्यकता छ। मानव अधिकारको प्रमुख विषय अविभेद (नन्-डिस्ट्रिमेसन) नै हो। कुनै पनि किसिमको विभेदजन्य व्यवहारबाट नै मानव अधिकार हनन् (भायोलेसन) वा संकुचन (इन्फ्रिञ्जमेण्ट) को अवस्था सुरु हुन्छ । यस कार्य योजनामा श्रमिकको अधिकार, वातावरण र आदिवासी जनजातिको अधिकार, उपभोक्ताको अधिकार, महिला तथा बालबालिकाको अधिकार र लैंगिक समानता तथा अविभेदको विषयलाई मुख्य प्राथमिकतामा राखिएको भएता पनि मानव अधिकारका अन्य सबै विषयहरू उत्तिकै संवेदनशील र अन्तरसम्बन्धित हुने भएकाले ती सबै विषयहरू पनि यस कार्य योजनाको क्षेत्रभित्र पर्दछन्। अतः यस कार्ययोजनाले प्रत्येक व्यवसायी र व्यवसायिक प्रतिष्ठानहरूलाई मानव अधिकारका सबै विषयहरूप्रति संवेदनशील भई कार्य गर्न अभिप्रेरित गर्ने विश्वास गरिएको छ।

अनुसूची १

कार्यान्वयन र अनुगमन संघीय समिति

१. संयोजक: सचिव, श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय
२. सदस्य: सहसचिव, उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति, उर्जा, भौतिक पूर्वाधार, महिला तथा बालबालिका, स्वास्थ्य, वन तथा वातावरण, गृह मन्त्रालय र उपभोक्ता हित संरक्षण विभाग)
३. सदस्य: सहन्यायाधिवक्ता, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय
४. सदस्य: नायब प्रहरी महानिरीक्षक, नेपाल प्रहरी
५. सदस्य: उद्योग वाणिज्य महासंघ, उद्योग परिसंघ, च्याम्बर अफ कमर्शको प्रतिनिधि
६. सदस्य: महिला मानव अधिकारकर्मी एक जना
७. सदस्य: राष्ट्रिय बाल अधिकार परिषद्को प्रतिनिधि
८. सदस्य सचिव: महानिर्देशक, नेपाल सरकार श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग ।

अनुसूची २
व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्य योजना
कार्यान्वयन र अनुगमन प्रदेश समिति

१. संयोजक: प्रमुख सचिव, मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय
२. सदस्य: सचिव, प्रदेशका (सामाजिक विकास, भौतिक पूर्वाधार, पर्यटन उद्योग, शिक्षा, स्वास्थ्य, वन तथा वातावरण मन्त्रालयहरु)
३. सदस्य: उपन्यायाधिवक्ता, मुख्यन्यायाधिवक्ताको कार्यालय
४. सदस्य: नायब प्रहरी उपरीक्षक, नेपाल प्रहरी
५. सदस्य: उद्योग वाणिज्य महासंघको प्रदेश प्रतिनिधि
६. सदस्य: महिला मानव अधिकारकर्मी एक जना
७. सदस्य: उपभोक्ता अधिकारकर्मी एक जना
८. सदस्य: बाल अधिकारकर्मी एक जना
१०. सदस्य सचिव: कार्यालय प्रमुख, श्रम तथा रोजगार कार्यालय ।

अनुसूची ३
व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्य योजना
कार्यान्वयन र अनुगमन स्थानीय समिति

१. संयोजक: उपप्रमुख वा उपाध्यक्ष सम्बन्धित स्थानीय तह
२. सदस्य: नगर वा गाउँकार्यपालिकाबाट मनोनीत उद्योग व्यवसायी एक जना
३. सदस्य: नगर वा गाउँकार्यपालिकाबाट मनोनीत मानव अधिकारकर्मी एक जना
४. सदस्य: नगर वा गाउँकार्यपालिकाबाट मनोनीत श्रमिक संगठनको प्रतिनिधि एक जना
५. सदस्य सचिव: प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत, सम्बन्धित स्थानीय तह

अनुसूची ४

संयुक्त राष्ट्रसंघ-व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी मार्गदर्शक सिधदान्त (UNGP) कार्यान्वयन कार्ययोजना

१.मर्यादित श्रमको प्रवर्द्धन:						
<p>नेपाल २३ अप्रिल २००४ देखि विश्व व्यापार संगठनको सदस्य रहदै आएको छ। करिब एक करोड ६८ लाख श्रमिक रहेको नेपाली श्रमशक्ति विश्वको ३७औं ठूलो श्रमशक्ति भएको मुलुक हो। राष्ट्रिय तथ्याङ्क कार्यालयले २०१८ मा गरेको राष्ट्रिय आर्थिक गणनाको प्रतिवेदन अनुसार नेपालमा कुल ९,२३,३५६ वटा विभिन्न प्रकार र आकारका प्रतिष्ठानहरू रहेका छन्। उक्त प्रतिष्ठानहरूमा २०,१२,२३७ (६२.३%) पुरुष र १२,१६,२२० (३७.७%) महिला गरी जम्मा ३२,२८,४५७ जना मानिसहरूले प्रत्यक्ष रूपमा रोजगारी पाएका छन्।</p> <p>श्रमिकहरूको हकहित संरक्षणका लागि विभिन्न कानूनहरू विद्यमान रहेपनि मानव बेचबिखन, दास वा बधुवा, व्यक्तिको इच्छा विपरीत काममा लगाउने, रोजगारीको हकको हनन, लैंगिक भेदभाव, पहिचान, समान कामका लागि असमान ज्याला, बालश्रम र श्रम शोषण, श्रमिकको असमान ज्याला, काम, आराम, मनोरञ्जन, बीमा, कार्यवातावरण, लैङ्गिक असमानता, विभेद, यौन शोषण र दुर्व्यवहार सिमापार, अन्तर्राष्ट्रिय र बहुराष्ट्रिय कम्पनिहरूमा हुने महिला तथा बालबालिकाको अधिकार हनन बारे उजुरी दर्ता गर्ने र समाधान सम्बन्धी न्यायिक संयन्त्रहरूमा रहेका कमिकमजोरीलाई निम्न क्रियाकलापहरूबाट समाधान गरी श्रमिकको अधिकारको संरक्षण, सम्मान र उपचार मार्फत मर्यादित श्रमको प्रवर्द्धन गरिनेछ।</p>						
१.१ संरक्षण						
क्र.स.	क्रियाकलाप	जिम्मेवार निकाय	सहकार्य गर्ने निकाय	समय सीमा	UNGP/SDG	कार्यसम्पादन सूचक
१	व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी राष्ट्रिय नीति तर्जुमा गर्ने।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय र राष्ट्रिय योजना आयोग	पहिलो वर्ष	१ देखि १०/८ र १६	नीति तर्जुमा भएको हुने
२	सम्बद्ध राष्ट्रिय नीतिहरूमा व्यवसाय र मानवअधिकार विषयलाई क्रमशः मूल प्रवाहीकरण गर्ने	सम्बद्ध मन्त्रालय	सरोकारवाला	तेस्रो वर्ष	१ देखि १०/१०	व्यवसाय र मानवअधिकार विषय मूलप्रवाहीकरण भएको हुने
३	श्रम र श्रमिक सम्बन्धी ऐन नियमावलीहरूको पुनरावलोकन गर्ने।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	कानून, न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालय	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/८ र १०	नयाँ कानून तर्जुमा भएको हुने

४	व्यवसाय भित्रको बालश्रम, विभेदजन्य व्यवहार तथा सङ्गठित हुन पाउने अधिकारको अवस्था सम्बन्धमा अध्ययन गरी आवश्यक सुधारको लागि सम्बन्धित निकायमा सिफारिस गर्ने ।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	नीति अध्ययन प्रतिष्ठान	पहिलो वर्ष	१ देखि १०/८ र १०	सुधारका लागि सिफारिस प्राप्त भएको हुने
५	व्यवसाय सञ्चालन अनुमति दिनुपूर्व श्रमिकको अधिकार सम्बन्धमा सञ्चालन अनुमती दिने कार्यमा संलग्न कर्मचारीहरू र व्यवसाय सञ्चालकहरूलाई व्यवसाय र मानवअधिकारका सम्बन्धमा अनुशिक्षण दिने।	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ती मन्त्रालय	स्थानीय तह/ श्रम तथा रोजगार कार्यालय / विशेष आर्थिक क्षेत्र	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/८ र १२	कम्पनी सञ्चालक र सरकारी कर्मचारीहरू श्रमिक अधिकारका सम्बन्धमा सूचित भएको हुने
६	प्रतिष्ठानभित्रको बालश्रम, विभेदजन्य व्यवहार तथा सङ्गठित हुन पाउने अधिकारको सुनिश्चितताको लागि अध्ययन गरी सुधारका लागि सिफारिसहरू प्राप्त गर्ने।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय, उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ती मन्त्रालय उद्योग प्रतिष्ठान र संघहरू, ट्रेड यूनियनहरू र श्रमिकहरू	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/८ र १०	अध्ययन प्रतिवेदन तयार भइ सुधारको लागि कार्ययोजना तयार भएको हुने ।
७	श्रमिकको अधिकार सम्बन्धी अदालत वा वा अन्य अर्ध न्यायिक निकायमा रहेको मुद्दा र उजुरीको अवस्थाको अध्ययन गरी तत् निकायको क्षमताको विकास गर्ने।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय, उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ती मन्त्रालय उद्योग प्रतिष्ठान र संघ हरू, ट्रेड यूनियनहरू र श्रमिकहरू	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/८, १० र १६	अध्ययन प्रतिवेदन तयार भई क्षमता विकासका कार्यक्रमहरू सञ्चालन भएको हुने।
८	रोजगार व्यवस्थापन सूचना प्रणालीको विकास गरी औपचारिक तथा अनौपचारिक क्षेत्रमा	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा	महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/८ र १०	एकीकृत अभिलेख तयार भएको हुने ।

	कार्यरत तथा श्रम बजारमा उपलब्ध सम्पूर्ण श्रम शक्तिको र उपलब्ध रोजगारीको अवसरको अभिलेखीकरण गर्ने ।	मन्त्रालय	मन्त्रालय, उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ती मन्त्रालय उद्योग प्रतिष्ठान र संघ हरू, ट्रेड यूनियनहरु र श्रमिकहरु			
९	अनौपचारिक क्षेत्रमा रहेका श्रमिक तथा कर्मचारीहरुको श्रम अधिकार सुनिश्चित गर्न कार्ययोजना निर्माण गर्ने ।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय, उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ती मन्त्रालय उद्योग प्रतिष्ठान र संघ हरू, ट्रेड यूनियनहरु र श्रमिकहरु	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/८	कार्ययोजना तयार भएको हुने ।
१०	सम्बद्ध रोजगारदाता संस्थाका महासंघहरुमा Human Right Desk स्थापना गर्ने ।	सम्बद्ध निकायहरु	श्रम तथा रोजगार कार्यालयहरु	निरन्तर	१ देखि १०/८,९ र १२	महासंघहरुमा Human Right Desk स्थापना भएको हुने ।
११	श्रमिक अधिकारको परिपालना सम्बन्धमा त्रिपक्षीय अनुगमन संयत्र विकास गरी परिचालन गर्ने ।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	उद्योग प्रतिष्ठान, ट्रेड यूनियन र श्रमिकहरु	तेस्रो वर्ष	१ देखि १०/८ र १२	त्रिपक्षीय अनुगमन संयत्र विकास भएको हुने ।
१२	सार्वजनिक निजी र सहकारी क्षेत्रमा उपलब्ध रोजगारीका अवसरसम्बन्धी एकीकृत विद्युतीय प्लेटफर्मको रूपमा राष्ट्रिय रोजगार सूचना प्रणाली (National Employment Management Information System-NEMIS) को विकास गरी	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	प्रदेश सरकार तथा स्थानीय तह रोजगारदाता / व्यावसायिक निजी क्षेत्र नागरिक समाज	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/८ र ९	राष्ट्रिय रोजगार सूचना प्रणाली सञ्चालन भएको हुने ।

	रोजगार विनियमको व्यवस्था गर्ने ।					
१३	श्रमिक अधिकारहरू (बालश्रम निषेध, बाध्यकारी श्रम निषेध, न्यूनतम पारिश्रमिक/सुविधा, बिदा, सामाजिक सुरक्षा, कार्यघण्टा, महिलाका विशेष अधिकार र श्रमको सम्मान) सम्बन्धी सचेतनामूलक कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।	श्रम तथा रोजगार कार्यालयहरू, स्थानीय तह, रोजगारदाता, ट्रेड युनियन	प्रदेश सरकार, मानव अधिकारको क्षेत्रमा काम गर्ने संघ संस्थाहरू, नागरिक समाज	निरन्तर	१ देखि १०/८, १०, १२ र १७	७५३ वटै स्थानीय तहहरूमा श्रमिक अधिकार सम्बन्धी सचेतनामूलक कार्यक्रमहरू संचालन भएको हुने
१४	औपचारिक र अनौपचारिक क्षेत्रका सबै श्रमिकलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा आवद्धता गर्ने ।	सामाजिक सुरक्षा कोष	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय, व्यवसायिक निजी क्षेत्र, ट्रेड युनियन	पाँचौं वर्ष	१ देखि १०/१, ८ र १०	सबै श्रमिकहरू सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्ध भएका हुने ।
१५	स्वरोजगार र अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा आवद्ध गर्न प्रोत्साहन गर्ने ।	सामाजिक सुरक्षा कोष	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय, ट्रेड युनियन, व्यावसायिक निजी क्षेत्र	निरन्तर	१ देखि १०/१, ८ र १०	योगदानमा आधारिक सामाजिक सुरक्षामा आवद्ध हुने श्रमिकको संख्यामा वढोत्तरी भएको हुने ।
१६	वैदेशिक रोजगारमा रहेका नेपाली नागरिकको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कानून र द्विपक्षीय श्रम सम्झौता बमोजिमका सेवा सुविधाहरू प्राप्तिको सुनिश्चितता गर्ने	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	परराष्ट्र मन्त्रालय/नेपाली नियोगहरू/सम्बन्धित मुलुकका सम्बद्ध निकाय	निरन्तर	१ देखि १०/१, ८ र १७	प्रवाशी नेपाली श्रमिकले रोजगार सम्झौता अनुरूपको सेवसुविधा प्राप्त गरेका हुने ।
१.२ सम्मान (Respect)						
१७	प्रतिष्ठानहरूको आन्तरिक नीति, कार्य प्रणाली एवं विनियमावलीमा मानव अधिकारको सुनिश्चित गर्ने	रोजगारदाता/प्रतिष्ठान	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा	निरन्तर	११ देखि २४/८ र १२	मानव अधिकारको सम्मान सुनिश्चित

	।		मन्त्रालय, उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय, ट्रेड यूनियन, मानव अधिकार सम्बन्धी संघ संस्थाहरु			भएको हुने।
१८	व्यवसायिक क्षेत्रमा श्रमिक अधिकारको परिपालना सम्बन्धमा मापदण्ड बनाउने।	रोजगारदाता/प्रतिष्ठान	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय, ट्रेड यूनियन, मानव अधिकार सम्बन्धी संघ संस्थाहरु	दोस्रो वर्ष	११ देखि २४/८ र १२	मापदण्ड तयार भएको हुने।
१९	व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी मापदण्डहरु तर्जुमा गर्ने।	श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग	श्रम तथा रोजगार कार्यालयहरु ट्रेड यूनियन, मानव अधिकार सम्बन्धी संघ संस्थाहरु	तेस्रो वर्ष	११ देखि २४/३ र १२	नीति तर्जुमा भएको हुने। कार्यस्थल सुरक्षा सुदृढ भएको हुने।
२०	सबै प्रतिष्ठानले श्रम अडिट अनिर्वाय गरी प्रतिवेदन सार्वजनिक गर्ने।	उद्योग प्रतिष्ठानहरु	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, ट्रेड यूनियन, मानव अधिकार सम्बन्धी संघ संस्थाहरु	निरन्तर	११ देखि २४/१२ र १६	तालिम प्राप्त श्रमिक तथा कर्मचारीको संख्यामा बढोत्तरी भएको हुने
२१	श्रमिक तथा कर्मचारीहरुको सीप विकास तथा क्षमता अभिवृद्धिको लागि तालिम कार्यक्रम	व्यवसायिक निजी क्षेत्र, सहकारी क्षेत्र	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा	निरन्तर	११ देखि २४/१ र १०	श्रम निरीक्षण कार्यमा सहयोग समन्वय

	सञ्चालन गर्ने ।		मन्त्रालय, ट्रेड यूनियन, मानव अधिकार सम्बन्धी संघ संस्थाहरू			सुनिश्चित भएको हुने ।
२२	श्रम निरीक्षण सम्बन्धी कार्यमा समन्वय, सहयोग तथा सहकार्य गर्ने ।	रोजागारदाता/प्रतिष्ठान	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, ट्रेड यूनियन, मानव अधिकार सम्बन्धी संघ संस्थाहरू	निरन्तर	११ देखि २४/ ३,५ र १०	मानव अधिकारको सम्मान सुनिश्चित भएको हुने ।
२३	प्रतिष्ठानहरूमा मानवअधिकारको सम्भावित उल्लंघनबाट हुने परिणामलाई न्यूनीकरण वा निस्तेज गर्ने संयन्त्रको विकास गरी कार्यान्वयनमा ल्याउने व्यवस्था मिलाउने ।	रोजागारदाता/प्रतिष्ठान	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, ट्रेड यूनियन, मानव अधिकार सम्बन्धी संघ संस्थाहरू र उद्योग प्रतिष्ठान	निरन्तर	११ देखि २४/ ३,५ र १०	मानव अधिकारको सम्मान सुनिश्चित भएको हुने ।
२४	प्रतिष्ठानहरूमा श्रमिकको अधिकारको सुनिश्चितताको अवस्था सम्बन्धी सामाजिक लेखा परीक्षण गर्ने ।	श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, ट्रेड यूनियन र उद्योग प्रतिष्ठान	दोस्रो वर्ष	११ देखि २४/ १२ र १६	सामाजिक लेखा परीक्षण भएको हुने ।
१.३ उपचार (Remedy)						
२५	प्रतिष्ठानस्तरमा गुनासो तथा उजुरी सुनुवाई संयन्त्रको विकास तथा विस्तार गर्ने ।	रोजागारदाता/प्रतिष्ठान	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, ट्रेड यूनियन, मानव	निरन्तर	२५ देखि ३१/ १६	गुनासो तथा उजुरी सुनुवाई संयन्त्रको विकास भएको हुने ।

			अधिकार सम्बन्धी संघ संस्थाहरु र उद्योग प्रतिष्ठान			
२६	प्रतिष्ठानहरुमा श्रमिकको अधिकारको हनन् भएको अवस्थामा उपचार पाउने संयन्त्रलाई प्रभावकारी बनाउने ।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय र रोजगारदाता	ट्रेड यूनियन, मानव अधिकार सम्बन्धी संघ संस्थाहरु र	निरन्तर	२५ देखि ३१/८ र १६	उपचार संयन्त्र प्रभावकारी भएको हुने ।
२७	विवाद समाधानमा Alternative Dispute Resolution -(ADR) पद्धतिलाई प्रदेश र स्थानीय तहमा विस्तार गर्ने ।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय र रोजगारदाता	ट्रेड यूनियन र व्यवसायिक संघ/महासंघ	निरन्तर	२५ देखि ३१/१६	प्रदेश तथा स्थानीय तहमा विवाद समाधानमा ADR पद्धति विस्तार भएको हुने ।
२८	श्रम अदालतसम्बन्धी कार्य गर्न सबै उच्च अदालतलाई मुकाम तोक्ने ।	मन्त्रिपरिषद्	सर्वोच्च अदालत, न्याय परिषद	दोस्रो वर्ष	२५ देखि ३१/१६	श्रम अदालतसम्बन्धी कार्य गर्ने उच्च अदालतको संख्या वृद्धि भएको हुने ।
२९	राष्ट्रिय विपद् महामारी र द्वन्द्वको अवस्थामा श्रमिकको अधिकारको प्रयोगलाई सुनिश्चित गर्ने प्रणालीको विकास गर्ने ।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय र रोजगारदाता	ट्रेड यूनियन	दोस्रो वर्ष	२५ देखि ३१/३,६,१३ र १६	राष्ट्रिय विपद् महामारी र द्वन्द्वको अवस्थामा श्रमिकको अधिकारको प्रयोग सुनिश्चित भएको हुने ।

२. उपभोक्ताको अधिकार: उपभोग्य वस्तु वा वस्तुको सम्मिश्रणबाट मानिसको स्वास्थ्य र सन्तुष्टिमा हानी, नोक्सानी वा कमी हुन दिनु हुँदैन। नेपालको संविधानले उपभोक्ताको अधिकारलाई मौलिक हकको रूपमा परिभाषित गरेको छ। उपभोक्ताको अधिकारको सम्मान गर्न तथा व्यवसायहरुलाई मानवअधिकारमैत्री बनाउन उत्पादक, पैठारीकर्ता, ढुवानीकर्ता, सञ्चयकर्ता, विक्रेता, सेवा प्रदायक, उपभोक्ता समूह, संघ, संगठन वा सरोकारवालाहरुको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ। प्रत्येक उपभोक्तालाई गुणस्तरीय वस्तु तथा सेवा प्राप्त गर्ने हक भएतापनि विभिन्न अध्ययन र अनुगमनका प्रतिवेदनहरुले दैनिक उपभोग्य वस्तुहरुमा अखाद्य वस्तुको मिसावट तथा विभिन्न किसिमका किटाणुहरु रहेको अवस्था देखिने गरेको छ। उपभोक्ता अधिकारको विषयवस्तुसँग रहेका कमिकमजोरीहरुलाई निम्न क्रियाकलापहरुबाट समाधान गरी उपभोक्ताहरुको अधिकारको संरक्षण, सम्मान र उपचारको सुनिश्चितता गर्नु गराउनु पर्दछ ।

२.१ संरक्षण (Protection)

३०	उपभोक्ताको अधिकारको सम्बन्धमा सूचक तथा मापदण्ड (Indicators and Standards) तयार गर्ने ।	उद्योग प्रतिष्ठान र व्यवसायिक संघ महासंघहरू	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय, ट्रेड यूनियन र उपभोक्ता अधिकारमञ्च	पहिलो वर्ष	१ देखि १०/२ र ३	सूचक तथा मापदण्ड तयार भएको हुने
३१	सूचक तथा मापदण्ड (Indicators and Standards) समेतका आधारमा विद्यमान नीतिको पुनरावलोकन तथा आवश्यक नीतिको तर्जुमा गर्ने ।	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	उद्योग प्रतिष्ठान र व्यवसायिक संघ महासंघहरू	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/१,३ र १२	विद्यमान नीतिको पुनरावलोकन तथा आवश्यक नीतिको तर्जुमा भएको हुने ।
३२	उपभोक्ताको अधिकार सम्बन्धी प्रदेशगत अवस्थाको चित्रण गरी प्रादेशिक र एकीकृत आवधिक प्रतिवेदन तयार गर्ने	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय, प्रदेश	प्रदेश तथा स्थानीय तह	निरन्तर	१ देखि १०/१ र ३	प्रादेशिक र एकीकृत प्रतिवेदन तयार भएको हुने ।
३३	एकीकृत प्रतिवेदनको आधारमा राष्ट्रिय मार्गनिर्देशन (Guideline) तयार गरी लागू गर्ने ।	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	उद्योग प्रतिष्ठान र व्यवसायिक संघ महासंघहरू	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/१ र ३	मार्गनिर्देशन तयार भएको हुने ।
३४	राष्ट्रिय मार्गनिर्देशनको आधारमा प्रादेशिक मार्गनिर्देशन (Guideline) तयार गर्ने ।	सम्बन्धित प्रदेश	उद्योग प्रतिष्ठान र व्यवसायिक संघ महासंघहरू	तेस्रो वर्ष	१ देखि १०/१ र ३	प्रादेशिक मार्गनिर्देशन तयार भएको हुने ।
३५	स्थानीय मार्गनिर्देशन (Guideline) तयार गर्ने ।	स्थानीय तह	उद्योग प्रतिष्ठान र व्यवसायिक संघ महासंघहरू	तेस्रो वर्ष	१ देखि १०/१ र ३	स्थानीय मार्गनिर्देशन तयार भएको हुने ।
३६	उपभोक्ता अधिकारको संरक्षण सम्बन्धी कार्यक्रमहरू प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने ।	स्थानीय तह	उद्योग प्रतिष्ठान र व्यवसायिक संघ महासंघहरू	निरन्तर	१ देखि १०/१,३ र १२	कार्यक्रमको प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन भएको हुने ।
२.२ सम्मान (Respect)						
३७	उत्पादकलाई नै उत्तरदायी बनाउने गरी	उद्योग, वाणिज्य तथा	स्थानीय तह	पहिलो वर्ष	११ देखि २४/१२	वडापत्र कार्यान्वयनमा

	उपभोक्ता बडापत्र (Consumer Charter) ढाँचा तयार गर्ने ।	आपूर्ति मन्त्रालय				आएको हुने ।
३८	उपभोक्ता बडापत्र (Consumer Charter) तयार गरी कार्यन्वयन गर्ने ।	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	स्थानीय तह	निरन्तर	११ देखि २४/१२	राष्ट्रिय अभियान सञ्चालन भएको हुने ।

२.३ उपचार (Remedy)

३९	तहगत सरकारमा रहेका अनुगमन समितिहरूमा कार्यरत जनशक्तिको क्षमता विकास गर्ने ।	सरोकारवाला	सम्बन्धित जनशक्ति	निरन्तर	२५ देखि ३१/१,८ र १०	क्षमता विकास भएको हुने ।
४०	पालिका स्तरमा गुनासो व्यवस्थापन संयन्त्र गठन गरी क्रियाशिल बनाउने ।	स्थानीय तह	उपभोक्ता अधिकारकर्मी	पहिलो वर्ष	२५ देखि ३१/१६	गुनासो व्यवस्थापन संयन्त्र गठन भएको ।
४१	उपभोक्ता अधिकारको सम्बन्धमा आवधिक रूपमा अध्ययन गरी स्थिति प्रतिवेदन सार्वजनिक गर्ने ।	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	उद्योग प्रतिष्ठान र व्यवसायिक संघ महासंघहरू	आवधिक रूपमा निरन्तर	२५ देखि ३१/१२	प्रतिवेदन प्राप्त भएको हुने ।

३. महिला तथा बालबालिकाको अधिकार: महिला तथा बालबालिकाको अधिकारको संरक्षण, सम्मान र उपचारको लागि यस सम्बन्धमा भएका अन्तर्राष्ट्रिय प्रवन्ध, प्रयास, राष्ट्रिय कानून र संवैधानिक व्यवस्थालाई समेत व्यावसायिक क्षेत्रले ध्यान दिनु जरूरी हुन्छ । व्यावसायिक क्षेत्रले व्यवसाय सञ्चालनको समयमा महिला तथा बालबालिकाको अधिकारसँग सम्बन्धित समस्याहरूलाई देहाय बमोजिमको क्रियाकलापहरूबाट सम्बोधन गर्न सकिन्छ ।

३.१ संरक्षण (Protection)

४२	व्यवसायजन्य कार्यक्षेत्र भित्रको बालश्रम र विभेदजन्य व्यवहार तथा सङ्गठित हुन पाउने अधिकारको अवस्थाको सम्बन्धमा अध्ययन गर्ने ।	महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय	सरोकारवाला	पहिलो वर्ष	१ देखि १०/५२१०	अध्ययन प्रतिवेदन प्राप्त भएको हुने ।
४३	कार्यस्थलमा महिला श्रमिकको लागि स्तनपान कक्षको व्यवस्था गर्ने	महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय	उद्योग प्रतिष्ठान र व्यवसायिक संघ महासंघहरू	निरन्तर	१ देखि १०/३,५ र ८	सबै कार्यस्थलमा स्तनपान कक्षको व्यवस्था भएको हुने ।
४४	हरेक कार्यस्थलमा शिशु स्याहार केन्द्रको व्यवस्था गर्ने	महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय	उद्योग प्रतिष्ठान र व्यवसायिक संघ	निरन्तर	१ देखि १०/३,५ र ८	सबै कार्यस्थलमा शिशु स्याहार केन्द्रको

			महासंघहरू			व्यवस्था भएको हुने।
४५	विद्यार्थीहरू विद्यालय छोड्ने (dropout) दरमा कमी ल्याउने।	शिक्षा मन्त्रालय र महिला,बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय	सरोकारवाला	निरन्तर	१ देखि १०/४	विद्यार्थीहरू विद्यालय छोड्ने(dropout) प्रवृत्तिक अन्त्य भएको हुने।
४६	महिला उद्यमिहरूले बनाएका सामग्री सम्बन्धी एपको निर्माण गरी प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने।	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	सरोकारवाला	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/१ र ८	एप सञ्चालनमा आएको हुने।
४७	कार्यस्थलमा हुने यौन दुर्व्यवहार, लैंगिक विभेद र मानव अधिकारको अवस्था सम्बन्धमा अध्ययन गर्ने।	राष्ट्रिय महिला आयोग र राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग	व्यवसायिक प्रतिष्ठानहरू	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/१ र ८	अध्ययन प्रतिवेदन प्राप्त भएको हुने।
४८	व्यवसायमा हुने र गरिने विभेदजन्य व्यवहारलाई अन्त्य गर्न उचित उपचार पद्धतिको सुदृढीकरणको लागि संयन्त्र खडा गर्न प्रोत्साहित गर्ने।	महिला,बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय र उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	उद्योग प्रतिष्ठान, स्थानीय तह र व्यवसायिक संघ महासंघहरू	निरन्तर	१ देखि १०/८ र १०	संयन्त्र स्थापित भएको हुने।
४९	महिलालाई राज्यद्वारा प्रदान गरिएका विशेष सुविधा सहित रोजगारीमा प्राथमिकता दिने गरि रोजगारीको सृजना गर्ने।	महिला,बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय र उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय र प्रतिष्ठानहरू	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, श्रमिक संघ/संगठन, उद्योग प्रतिष्ठान र व्यवसायिक संघ महासंघहरू	निरन्तर	१ देखि १०/८ र १०	रोजगारीमा महिलाको सहभागिता वृद्धि भएको हुने।
५०	बालक्लबको अवधारणालाई दिगोपना र स्थायित्व दिनको लागि आवश्यक नीति अवलम्बन गर्ने।	महिला,बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय	सरोकारवाला/स्थानीय तह	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/४	बालक्लबको उपस्थिति प्रभावकारी भएको हुने।
५१	मनोरञ्जनको क्षेत्रमा काम गर्ने महिला श्रमिकको हक अधिकारको सुनिश्चित गर्न आवश्यक कानून तर्जुमा गर्ने।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	महिला,बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय र	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/३,५,८ र १०	आवश्यक कानून तर्जुमा भएको हुने।

			सरकारवाला			
५२	औपचारिक तथा अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत महिला श्रमिकहरुको बेतनको अवस्था सम्बन्धमा अध्ययन गर्ने।	महिला,बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय	प्रदेश र स्थानीय तह	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/१,८ र १०	अध्ययन प्रतिवेदन प्राप्त भएको हुने।
५३	व्यावसायजन्य क्षेत्रमा हुने विभेद र दुर्व्यवहारको गुनासो सुनुवाई गर्ने संयन्त्र निर्माण गर्ने।	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	उद्योग प्रतिष्ठान र व्यवसायिक संघ महासंघहरु	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/१,८ र १०	गुनासो सुनुवाई गर्ने संयन्त्र निर्माण भएको हुने।
३.२ सम्मान (Respect)						
५४	कार्यक्षेत्रभित्रको बालश्रम र विभेदजन्य व्यवहार तथा संगठित हुन पाउने अधिकार,यौनशोषण र दुर्व्यवहार विरुद्ध सुरक्षा, महिला रोजगार र समान तलबमान र वीमा (जीवन र स्वास्थ्य)को सुनिश्चितता गर्ने।	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	उद्योग प्रतिष्ठान र व्यवसायिक संघ महासंघहरु	दोस्रो वर्ष	११ देखि २४/१,५,८ र १०	श्रम कानूनको परिपालनाको सुनिश्चित भएको हुने।
५५	प्रत्येक कार्यस्थलमा महिला श्रमिकको लागि स्तनपान कक्ष, शिशु स्याहार केन्द्र र छुट्टै शौचालयको सुनिश्चित गर्ने।	उद्योग प्रतिष्ठान र व्यवसायिक संघ महासंघहरु	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	निरन्तर	११ देखि २४/३,५,८ र १०	श्रम कानूनको परिपालनाको सुनिश्चित भएको हुने।
५६	कार्यस्थलमा हुने यौन दुर्व्यवहार, लैंगिक विभेद र मानव अधिकार सम्बन्धी नीति, ऐन र नियमावलीको पूर्ण पालना भएको सुनिश्चित गर्ने।	उद्योग प्रतिष्ठान र व्यवसायिक संघ महासंघहरु	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	निरन्तर	११ देखि २४/३,५,८ र १०	श्रम कानूनको परिपालनाको सुनिश्चित भएको हुने।
५७	व्यवसायजन्य क्षेत्रमा हुने विभेद र दुर्व्यवहारको गुनासो सुनुवाई संयन्त्र निर्माण गर्ने।	उद्योग प्रतिष्ठान र व्यवसायिक संघ महासंघहरु	प्रदेश र स्थानीय तह	निरन्तर	११ देखि २४/५,८ र १०	संयन्त्रको निर्माण भएको हुने।
३.३ उपचार (Remedy)						
५७	महिला तथा बालबालिकाको अधिकारहरु सुनिश्चित गर्न कानूनी तथा गैर कानूनी उपचारहरुको लागि आवश्यक प्रवन्ध गर्ने।	उद्योग प्रतिष्ठान र व्यवसायिक संघ महासंघहरु	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय, प्रदेश र स्थानीय तह	पहिलो वर्ष	२५ देखि ३१/५,८ र १६	उपचारको प्रवन्ध प्रभावकारी भएको हुने।
५८	सिमापार, अन्तर्राष्ट्रिय र बहुराष्ट्रिय कम्पनिहरुमा	व्यवसायिक प्रतिष्ठान	उद्योग, वाणिज्य तथा	निरन्तर	२५ देखि ३१/५,१६ र	सिमापार, अन्तर्राष्ट्रिय

	हुने महिला तथा बालबालिकाको अधिकार हनन् बारे उजुरी दर्ता गर्ने र समाधान गर्ने सम्बन्धी संयन्त्रलाई सुदृढ गर्ने ।		आपूर्ति मन्त्रालय		१७	र बहुराष्ट्रिय कम्पनिहरूमा हुने अधिकार हनन् का घटनाहरूमा कमि आएको हुने।
५९	महिला तथा बालबालिकाको अधिकार हनन् सम्बन्धी मुद्दाहरूबारे शिकायत दर्ता र निरूपण बिना इनझट, नि-शर्त र पुर्ण गोपनियताका साथ द्रुत गतिबाट गर्ने ।	व्यवसायिक प्रतिष्ठान	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	निरन्तर	२५ देखि ३१/५,१० र १६	अधिकार हनन् का घटनामा कमी आएको हुने।

४. आप्रवासी कामदार सम्बन्धी अधिकार: आप्रवासी कामदारको अधिकारको संरक्षण, सम्मान र उपचारको लागि यस सम्बन्धमा भएका अन्तर्राष्ट्रिय प्रवन्ध, प्रयास, राष्ट्रिय कानून र संवैधानिक व्यवस्थालाई समेत व्यावसायिक क्षेत्रले ध्यान दिनु जरूरी हुन्छ । आप्रवासी कामदारको भर्ना र आपूर्तिको समयमा हुने ठगी, काम बमोजिमको तलब भत्ता, नियमानुसारको विदा तथा अन्य सेवा सुविधाको उपलब्धतासँग सम्बन्धित समस्याहरूलाई देहाय बमोजिमको क्रियाकलापहरूबाट सम्बोधन गर्न सकिन्छ ।

४.१ संरक्षण

६०	नयाँ वैदेशिक रोजगार नीति तर्जुमा गरी Ethical Recruitment Policy अवलम्बन गर्ने ।	श्रम,रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	सरोकारवाला	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/१,२ र ८	नीति तर्जुमा भई कार्यान्वयन भएको हुने।
६१	श्रम आप्रवासन नीति तर्जुमा गर्ने ।	श्रम,रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	सरोकारवाला	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/१,२ र ८	नीति तर्जुमा भई कार्यान्वयन भएको हुने।
६२	व्यावसाय र मानवअधिकारको दृष्टिकोणबाट वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ मा समसामयिक परिमार्जन गर्ने ।	श्रम,रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	सरोकारवाला	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/१,२,३ र ८	वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ परिमार्जन भई कार्यान्वयन भएको हुने।
६३	वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापन सम्बन्धी निकायहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने ।	श्रम,रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	सरोकारवाला	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/१,८ र १०	क्षमता अभिवृद्धि भएको हुने।

६४	वैदेशिक रोजगारमा तालिम प्राप्त कामदारहरु पठाउने कानूनी व्यवस्था अनिवार्य गर्ने।	श्रम,रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	सरोकारवाला	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/१, ४, ८ र १०	वैदेशिक रोजगारीमा जाने तालिम प्राप्त कामदारहरु संख्यामा वृद्धि भएको हुने।
६५	वैदेशिक रोजगार तथा श्रम बजार व्यवस्थापन सूचना प्रणालीलाई सुदृढ र नियमित अद्यावधिक गर्ने।	श्रम,रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	वैदेशिक रोजगार विभाग र श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/८	वैदेशिक रोजगार तथा श्रम बजार व्यवस्थापन सूचना प्रणाली नियमित रूपमा अद्यावधिक भएको हुने।

४.२ सम्मान(Respect)

६६	वैदेशिक रोजगार व्यवसायीहरूले प्रचलित राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कानून अनुसार आफ्नै Ethical recruitment policy बनाई कार्यान्वयन गर्ने।	वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघ र व्यवसायीहरु	वैदेशिक रोजगार बोर्ड	दोस्रो वर्ष	११ देखि २४/१६	Ethical recruitment policy बनाई कार्यान्वयन भएको हुने।
६७	वैदेशिक रोजगार व्यवसायीहरूको संलग्नतामा राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा वास्तविक वा सम्भावित प्रतिकूल मानव अधिकार प्रभावहरूको पहिचान र मूल्यांकन गर्ने सम्बन्धमा अध्ययन गर्ने।	वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघ र व्यवसायीहरु	वैदेशिक रोजगार बोर्ड	दोस्रो वर्ष	११ देखि २४/३ र १६	अध्ययन भई प्रतिवेदन प्राप्त भएको हुने।
६८	वैदेशिक रोजगार व्यवसायीहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने।	वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघ र व्यवसायीहरु	वैदेशिक रोजगार बोर्ड	निरन्तर	११ देखि २४/१६	वैदेशिक रोजगार व्यवसायीहरूको क्षमता अभिवृद्धि भएको हुने।
६९	वैदेशिक रोजगारीमा गएका नेपाली कामदारको कार्यस्थलको सुरक्षाको सुनिश्चितता गर्ने	श्रम,रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय र नेपाली	वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघ र व्यवसायीहरु	निरन्तर	११ देखि २४/३ र ८	सुरक्षित कार्यस्थलको सुनिश्चितता भएको हुने।

		दूतावासहरु				
७०	विदाको समयमा नेपाली कामदारले गन्तव्यमूलकमा निर्वाधरूपमा आवागमन गर्न पाउने अवस्थाको सुनिश्चितता गर्ने	श्रम,रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय र नेपाली दूतावासहरु	वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघ र व्यवसायीहरु	निरन्तर	११ देखि २४/ ३ र ८	विदाको समयमा हुने आवागमनमा सहजता हुने।
७१	श्रम गन्तव्य मुलुकमा रहँदा नेपाली कामदारको स्वस्थ आवास, पोषणयुक्त खाना तथा चौविसै घण्टा स्वास्थ्य उपचारको प्रत्याभूति गर्ने	श्रम,रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय र नेपाली दूतावासहरु	वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघ र व्यवसायीहरु	निरन्तर	११ देखि २४/ २ र ३	उल्लेखित सुविधाको उपभोगको सुनिश्चितता भएको हुने।
४.३ उपचार (Remedy)						
७२	नेपाली कामदारहरुको चयन, काममा पठाउने, जीवनको रक्षा, कार्यस्थलको सुरक्षा, स्वस्थ आवास, पोषणयुक्त खाना, आर्जन गरेको पारिश्रमिक पठाउने, निर्वाधरूपमा आवागमन आदिको प्रत्याभूति गर्न गराउन न्यायिक , अर्धन्यायीक उपचारमा पहुच स्थापित गर्ने।	श्रम,रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय र नेपाली दूतावासहरु	वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघ र व्यवसायीहरु	निरन्तर	२५ देखि ३१/ १,३ र ८	उपचारमा सहज पहुँच स्थापित भएको हुने।
७३	नेपाली कामदारले आर्जन गरेको पारिश्रमिक निजले चाहेको मुद्रा (Currency) मा परिवर्तन गरी निर्वाधरूपमा पठाउने सहजीकरण गर्ने।	श्रम,रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय र नेपाली दूतावासहरु	वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघ र व्यवसायीहरु	नियमित	२५ देखि ३१/ १,२,८ र १०	कामदारले पारिश्रमिक निजले चाहेको मुद्रा (Currency) मा परिवर्तन गरी निर्वाधरूपमा पठाउने सहज भएको हुने।
७४	करारअवधि समाप्त भएपछि स्वदेश फर्किने प्रक्रियालाई सम्मानजनक बनाउने।	श्रम,रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय र नेपाली दूतावासहरु	वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघ र व्यवसायीहरु	नियमित	२५ देखि ३१/ १,२,८, १० र १७	सम्मानजनक स्वदेश फिर्तिको सुनिश्चितता भएको हुने।
७५	भिषाको अवधि समाप्त भई विभिन्न कारणले	श्रम,रोजगार तथा	वैदेशिक रोजगार	नियमित	२५ देखि ३१/१७	सम्मानजनक स्वदेश

	नेपाल फर्किन नसकेका नेपाली नागरिकहरूलाई दुतावासले सम्बद्ध मुलुकसँग वार्ता गरी Overstay charge मिनाहा लगायत आममाफी सम्मानजनक हिसावले स्वदेश फिर्ता गराउने।	सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय र नेपाली दूतावासहरू	व्यवसायी संघ र व्यवसायीहरू			फिर्तिको सुनिश्चितता भएको हुने।
<p>५. वातावरण तथा आदिवासी जनजातिको अधिकार: वातावरण तथा आदिवासी जनजातिको अधिकारको संरक्षण, सम्मान र उपचारको लागि अन्तर्राष्ट्रिय प्रबन्ध, प्रयास, राष्ट्रिय कानून र संवैधानिक व्यवस्थालाई व्यवसायिक क्षेत्रले ध्यान दिनु पर्दछ। अन्तर्राष्ट्रिय जगतमा वातावरणको अधिकार र राष्ट्रको मूल प्रवाहमा आउन नसकेका आदिवासी जनजातिहरूको अधिकारलाई जोडेर संयुक्त रूपमा हेर्ने गरिन्छ। यसको प्रमुख कारण यी दुवै क्षेत्र बीचको अनयोन्याश्रित सम्बन्ध नै हो । आदिवासी जनजाति, महिला, बालबालिका तथा अल्पसंख्यकका अधिकारसँग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि सम्झौता एवं संयुक्त राष्ट्र संघीय प्रतिवेदन, प्रोटोकल तथा महासन्धिहरू प्रति पूर्णरूपमा प्रतिबद्ध रही त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनको व्यवस्था गर्नु पर्दछ। यस्ता वातावरण तथा आदिवासी जनजातिको अधिकारको विषयवस्तुहरूसँग रहेका कमिकमजोरीहरूलाई निम्न क्रियाकलापहरूबाट सामाधान गर्नु गराउनु पर्दछ ।</p>						
५.१ संरक्षण						
७६	व्यवसाय सञ्चालन पूर्व गरिने प्रारम्भिक वातावरणीय परीक्षण, वातावरणीय प्रभाव मूल्यांकन समग्र प्रभाव मूल्यांकन प्रणालीलाई वातावरण तथा आदिवासी जनजातिको अधिकार का सम्बन्धमा वस्तुनिष्ठ र यथार्थपरक बनाउने सम्बन्धमा अध्ययन गर्ने ।	उद्योग प्रतिष्ठान/ प्रस्तावक	वन तथा वातावरण मन्त्रालय/ प्रदेश सरकार	नियमित	१ देखि १०/३,६,१३ र १५	अध्ययन प्रतिवेदन प्राप्त भएको हुने।
७७	आयोजनाको संभाव्यता अध्ययन देखि वातावरणीय प्रभाव मूल्यांकन लगायत आयोजनाको सम्पूर्ण चक्रमा सम्बन्धित वा प्रभावित समुदायले निशुल्क, पूर्व सूचित सहमति प्राप्त गर्नुपर्ने प्रावधानको निर्माण र कार्यान्वयन गर्ने।	उद्योग प्रतिष्ठान/ प्रस्तावक	वन तथा वातावरण मन्त्रालय/ प्रदेश सरकार	नियमित	१ देखि १०/३,६,१३ र १५	प्रावधानको निर्माण र कार्यान्वयन भएको हुने ।
७८	प्रारम्भिक वातावरणीय परीक्षण र वातावरणीय प्रभाव मूल्यांकन, सामाजिक प्रभाव मूल्यांकनमा प्रभावित क्षेत्रका आदिवासी, महिला, परम्परागत संस्थाका प्रतिनिधी, युवा, अपाङ्गता भएका व्यक्ति जेष्ठ नागरिक लगायतको अर्थपूर्ण सहभागिता र	उद्योग प्रतिष्ठान/ प्रस्तावक	वन तथा वातावरण मन्त्रालय/ प्रदेश सरकार	नियमित	१ देखि १०/३,६,१३ र १५	अर्थपूर्ण सहभागिता र परामर्श सुनिश्चित भएको हुने।

	परामर्श सुनिश्चित गर्ने।					
७९	आदिवासी महिलाका अधिकार सुनिश्चित गर्न सिड समितिले नेपाल सरकारलाई सन् २०१८ मा दिएका दिएका आधारभूत सुझाव र सन् २०२२ मा दिएका निष्कर्ष सुझावहरूको कार्यान्वयन कार्ययोजना निर्माण गरी कार्यान्वयन गर्ने।	सरोकारवाला मन्त्रालय	आदिवासी तथा जनजाती आयोग	नियमित	१ देखि १०/३,६,१३ र १५	सुझावलाई नियमित रूपमा कार्यान्वयन भएको हुने।
७९	वातावरण संरक्षण सम्बन्धी मापदण्डहरूको तर्जुमा गर्दा राष्ट्रिय तथा अनर्तराष्ट्रिय कानूनले प्रत्याभूत गरेका आदिवासी जनजातीको अधिकारलाई सुनिश्चित गर्ने।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय/प्रदेश सरकार/स्थानीय तह	आदिवासी तथा जनजाती आयोग	नियमित	१ देखि १०/६,१०,१३ र १५	मापदण्डहरूमा आदिवासी जनजातीहरूको अधिकार सुनिश्चित भएको हुने।
८०	विद्यमान वातावरण संरक्षण सम्बन्धी ऐन, कानून तथा मापदण्डहरूको समयसापेक्ष परिमार्जन गर्ने तथा आवश्यक नयाँ कानून तर्जुमा गर्ने।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय/प्रदेश सरकार/स्थानीय तह	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय र सरोकारवालाहरू	नियमित	१ देखि १०/६,१०,१३ र १५	कानूनहरूको परिमार्जन तथा तर्जुमा भएको हुने।
८१	वातावरण संरक्षण सम्बन्धी विद्यमान ऐन, कानून तथा मापदण्डहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न आवश्यक संयन्त्रको विकास र आवश्यक पूर्वाधारको व्यवस्था गर्ने।	उद्योग प्रतिष्ठान	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय र सरोकारवालाहरू	नियमित	१ देखि १०/६,१०,१३ र १५	आवश्यक पूर्वाधारहरूको व्यवस्था भएको हुने।
७६	सरोकारवालाहरूसँगको सहकार्यमा वातावरण संरक्षण सम्बन्धी कार्यक्रमहरू तर्जुमा गर्ने।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय/प्रदेश सरकार/स्थानीय तह	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय र निजी क्षेत्र	निरन्तर	१ देखि १०/४,१३ र १५	संरक्षण र जनचेतना सम्बन्धी कार्यक्रमहरू सञ्चालन र प्रतिवेदनहरूको प्राप्ति
७७	वायु प्रदूषण रोकथाम सम्बन्धी आवश्यक राष्ट्रिय नीति, ऐन, नियमावलीको तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय/प्रदेश सरकार	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय र निजी क्षेत्र	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/६,१३ र १५	नीति, ऐन, नियमावलीको तर्जुमा गरी कार्यान्वयन भएको हुने।
७८	वायु प्रदूषण रोकथामका लागि बनाएका	वन तथा वातावरण	उद्योग, वाणिज्य तथा	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/६,१३ र	संयन्त्रको विकास

	मापदण्डहरू र सरकारी निर्णयहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने संयन्त्रको विकास गर्ने।	मन्त्रालय/प्रदेश सरकार	आपूर्ति मन्त्रालय र निजी क्षेत्र		१५	भएको हुने।
७९	सार्वजनिक यातायात र विधुतीय सवारी साधनलाई प्रोत्साहन, सहरी हरियालीको व्यवस्था गर्ने।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय/प्रदेश सरकार	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय र निजी क्षेत्र	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/६,१३ र १५	प्रोत्साहन र आवश्यक व्यवस्था भएको हुने।
८०	जल प्रदूषण रोकथाम सम्बन्धी आवश्यक राष्ट्रिय नीति, ऐन र नियमावलीको तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय/प्रदेश सरकार	सरोकारवाला	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/६,१४ र १५	नीति, ऐन र नियमावलीको तर्जुमा भई कार्यान्वयन भएको हुने।
८१	जलप्रदूषण रोकथामका लागि बनाएका मापदण्डहरू, फोहोर पानी विसर्जन सम्बन्धी मापदण्डहरू, सरकारी निर्णयहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने संयन्त्रको विकास गर्ने।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय/प्रदेश सरकार	सरोकारवाला	पहिलो वर्ष	१ देखि १०/६,१४ र १५	संयन्त्रको विकास भएको हुने।
८२	औद्योगिक फोहोर प्रशोधन संयन्त्रहरूको विकास गर्ने।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय/प्रदेश सरकार	सरोकारवाला	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/६,१३,१४ र १५	संयन्त्रको विकास भएको हुने।
८३	फोहरमैला (ठोस तथा तरल एंव घातक) व्यवस्थापन सम्बन्धि आवश्यक राष्ट्रिय नीति, ऐन, नियमावलीको तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने।	सम्बन्धित मन्त्रालय/प्रदेश सरकार/स्थानीय तह	सरोकारवाला	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/६,१३,१४ र १५	नीति, ऐन, नियमावलीको तर्जुमा गरी कार्यान्वयन भएको हुने।
८४	फोहरमैला (ठोस तथा तरल) वातावरणमैत्री तरिकाले व्यवस्थापन गर्न गराउन आवश्यक संयन्त्रको विकास गर्ने।	सम्बन्धित मन्त्रालय/प्रदेश सरकार/स्थानीय तह	सरोकारवाला	नियमित	१ देखि १०/६,१३,१४ र १५	संयन्त्रको विकास भएको हुने।
८५	विषादी आयात, विक्रीवितरण तथा न्यायोचित उपयोग गर्ने सम्बन्धि कानूनको तर्जुमा वा अधावधिक गर्ने।	कृषि तथा पशुपंक्षी मन्त्रालय/प्रदेश सरकार/स्थानीय तह	निजी क्षेत्र र सरोकारवाला	पहिलो वर्ष	१ देखि १०/३,६,१३,१४ र १५	कानूनको तर्जुमा भएको हुने।
८६	उपभोग्य बस्तुहरूमा, यीनका उत्पादन प्रक्रियामा रसायनहरूको प्रयोग र अवशेष तथा सम्पूर्ण	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय /प्रदेश	निजी क्षेत्र र सरोकारवाला	दोस्रो वर्ष	१ देखि १०/३,६,१३,१४ र १५	कानून र मापदण्डहरूको तर्जुमा

	जीवनचक्रको व्यवस्थापन सम्बन्धि कानून र मापदण्डहरूको तर्जुमा गर्ने।	सरकार/स्थानीय तह				
८७	जलवायु परीवर्तनका कारण हुने मानव अधिकारको हनन् सम्बन्धि अध्ययन गरी न्यूनिकरणको लागि जिम्मेवार पक्षसँग पहल गर्ने।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय/प्रदेश सरकार/स्थानीय तह	निजी क्षेत्र र सरोकारवाला	नियमित	१ देखि १०/३,६,१३,१४ र १५	प्रभावकारी समन्वय भएको हुने।
५.२ सम्मान (Respect)						
८८	प्रारम्भिक वातावरणीय परीक्षण र वातावरणीय प्रभाव मूल्याङ्कन अनुगमन गर्ने र अनुगमन गर्दा जनजाती र आदिवासीको सहभागिता एवं लाभान्वितको अवस्थालाई सूचकको रूपमा आवद्ध गर्ने।	उद्योग प्रतिष्ठानहरू	सरोकारवाला	नियमित	१ देखि १०/३,६,१३,१४ र १५	अनुगमन प्रतिवेदन, आदिवासी र जनजातीको संलग्नता स्तरको मापन प्रतिवेदन
८९	सहभागितामूलक (जनजाती आदिवासी समेतको) वातावरण संरक्षण सम्बन्धी मापदण्ड तर्जुमा गर्ने।	उद्योग प्रतिष्ठानहरू	सरोकारवाला	पहिलो वर्ष	११ देखि २४/१,४,६ र १०	मापदण्डको तर्जुमा भएको हुने।
९०	प्रतिष्ठानस्तरमा वातावरण संरक्षण सम्बन्धी संस्थागत संरचना र पूर्वाधारको स्थापना गर्ने।	उद्योग प्रतिष्ठानहरू	सरोकारवाला	नियमित	११ देखि २४/६,७,८ र ९	संस्थागत संरचना र पूर्वाधारको स्थापना भएको हुने।
९१	सरोकारवालाहरूसँगको सहकार्यमा वातावरण संरक्षण सम्बन्धी कार्यक्रमहरू संचालन गर्ने।	उद्योग प्रतिष्ठानहरू	सरोकारवाला	नियमित	११ देखि २४/४,६ र ८	कार्यक्रमहरू नियमितरूपमा सञ्चालन भएको हुने।
९२	वायु प्रदूषण रोकथाम सम्बन्धी राष्ट्रिय नीति, ऐन, नियमावली, मापदण्डहरू, सरकारी निर्णयहरूको कार्यान्वयन गर्ने।	उद्योग प्रतिष्ठान र वातावरण विभाग	सरोकारवाला	नियमित	११ देखि २४/४,५,६ र ८	कार्यान्वयन भएको हुने।
९३	जल प्रदूषण रोकथाम सम्बन्धी राष्ट्रिय नीति, ऐन, नियमावली, मापदण्डहरू, सरकारी निर्णयहरूको कार्यान्वयन गर्ने।	उद्योग प्रतिष्ठान र वातावरण विभाग	सरोकारवाला	नियमित	११ देखि २४/४,५,६ र ८	कार्यान्वयन भएको हुने।

९४	औद्योगिक फोहर प्रशोधन संयन्त्रहरूको प्रभावकारी सञ्चालनको लागि अनुगमन गर्ने।	उद्योग प्रतिष्ठान र वातावरण विभाग	सरोकारवाला	नियमित	११ देखि २४/३,६ र ८	अनुगमन प्रतिवेदन
९५	फोहरमैला (ठोस तथा तरल एम घातक) व्यवस्थापन सम्बन्धि आवश्यक राष्ट्रिय नीति, ऐन, नियमावलीको कार्यान्वयन गर्ने र वातावरणमैत्री तरीकाले व्यवस्थापन गर्ने गराउने।	उद्योग प्रतिष्ठान र वातावरण विभाग	सरोकारवाला	नियमित	११ देखि २४/३,६ र ८	अनुगमन प्रतिवेदन
९६	विषादी आयात, विक्रीवितरण तथा न्यायोचित उपयोग गर्ने।	उद्योग प्रतिष्ठान र वातावरण विभाग	सरोकारवाला	नियमित	११ देखि २४/३,६,८,१४ र १५	अनुगमन प्रतिवेदन
९७	उपभोग्य बस्तुहरू, यीनका उत्पादन प्रक्रियामा रसायनहरूको प्रयोग र अवशेष तथा सम्पूर्ण जिवनचक्रको व्यवस्थापन गर्ने।	उद्योग प्रतिष्ठान र वातावरण विभाग	सरोकारवाला	नियमित	११ देखि २४/३,६,८ र ११	अनुगमन प्रतिवेदन
९८	जलवायु परिवर्तनका कारण हुने मानव अधिकारको हनन् सम्बन्धि अध्ययन प्रतिवेदनका सुझाव कार्यान्वयन गर्ने गराउने।	उद्योग प्रतिष्ठान र वातावरण विभाग	सरोकारवाला	नियमित	११ देखि २४/३,६,१३,१४ र १५	अनुगमन प्रतिवेदन
९९	आदिवासी जनजातिको परम्परागत व्यवसायिक सीपहरूको संरक्षण र प्रवर्द्धन गर्ने कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने।	उद्योग प्रतिष्ठान	सरोकारवाला	नियमित	११ देखि २४/३,६,१३,१४ र १५	कार्यक्रमहरू सञ्चालन भएको हुने।

५.३ उपचार (Remedy)

९९	प्रारम्भिक वातावरणीय परीक्षण र वातावरणीय प्रभाव मूल्यांकन गर्दा र अनुगमन प्रतिवेदनको सुझावहरूको कार्यान्वयन गर्दा प्रतिष्ठानहरूलाई सहजीकरण गर्ने।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय	वातावरण विभाग र उद्योग प्रतिष्ठानहरू	नियमित	२५ देखि ३१/४,९ र ११	अनुगमन प्रतिवेदन
१००	वातावरण संरक्षण र आदिवासी जनजातीको अधिकार सम्बन्धी विषयको आवश्यकता बोधगम्य र सहभागितामूलक बनाउने।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय	वातावरण विभाग र उद्योग प्रतिष्ठानहरू	नियमित	२५ देखि ३१/४,५,६,७ र १०	अनुगमन प्रतिवेदन
१०१	वातावरण संरक्षणसम्बन्धी संस्थागत संयन्त्रको प्रभावकारीता बढाउन उत्पेरित गर्ने।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय	वातावरण विभाग र उद्योग प्रतिष्ठानहरू	नियमित	२५ देखि ३१/५ र ९	अनुगमन प्रतिवेदन

१०२	प्रतिवेदनको कार्यान्वयनमा कानून बमोजिम दण्ड र पुरस्कारसँग आवद्ध गर्ने।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय	वातावरण विभाग र उद्योग प्रतिष्ठानहरू	नियमित	२५ देखि ३१/८,९ र १०	अनुगमन प्रतिवेदन
१०३	विषादी आयात, विक्रीवितरण तथा न्यायोचित उपयोग गर्ने गराउने संयन्त्र तयार पार्ने।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय	कृषि तथा पशुपंक्षी मन्त्रालय र सरोकारवाला	नियमित	२५ देखि ३१/४,५ र ९	अनुगमन प्रतिवेदन
१०४	वायू प्रदूषण, जल प्रदूषण, फोहरमैला (ठोस तथा तरल) व्यवस्थापन सम्बन्धी अनुगमन गर्ने संयन्त्र र पूर्वाधार तयार पार्ने।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय	वातावरण विभाग र उद्योग प्रतिष्ठानहरू	नियमित	२५ देखि ३१/४,५ र ९	अनुगमन प्रतिवेदन
१०५	उपभोग्य बस्तुहरूको उत्पादन, आयात, विक्री वितरणमा रसायनहरूको प्रयोग र अवशेष सम्बन्धी अनुगमन गर्ने संयन्त्र र पूर्वाधार तयार पार्ने।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय	वातावरण विभाग र उद्योग प्रतिष्ठानहरू	नियमित	२५ देखि ३१/४,५ र ९	अनुगमन प्रतिवेदन
१०६	जलवायू परिवर्तनका कारण हुने मानव अधिकारको हनन् निवारण सम्बन्धी संस्थागत संयन्त्रको प्रभावकारिता बढाउन उत्प्रेरित गर्ने।	वन तथा वातावरण मन्त्रालय	वातावरण विभाग र उद्योग प्रतिष्ठानहरू	नियमित	२५ देखि ३१/४,५,९ र १३	अनुगमन प्रतिवेदन
१०७	व्यावसायिक क्रियाकलापबाट आदिवासी समुदायको हकअधिकार उल्लंघन भएको सन्दर्भमा सो को उपचारको सन्दर्भमा सम्बन्धित समुदायको परम्परागत न्यायप्रणाली र संस्थालाई सम्मान र समावे हुने गरी उपचार प्रणालीको व्यवस्था गर्ने।	उद्योग प्रतिष्ठानहरू/व्यावसायिक आयोजनाहरू	सांस्कृतिक, पर्यटन र नागरिक उड्डयन मन्त्रालय, महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय र	नियमित	२५ देखि ३१/४,५,९ र १३	कानूनी उपचारका मुद्दाहरूमा कमी आएको हुने।
१०८	बहुराष्ट्रिय उद्यमहरूको नियमनको लागि छुट्टै प्रवन्ध गर्ने।	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	सरोकारवाला	नियमित	२५ देखि ३१/४,५,९ र १३	प्रभावकारी नियमन भएको हुने।

६. **लैङ्गिक समानता र विभेद विरुद्धको अधिकार:** लैङ्गिक समानता तथा विभेद विरुद्धको अधिकारको संरक्षण, सम्मान र उपचारको लागि यस सम्बन्धमा भएका अन्तर्राष्ट्रिय प्रवन्ध, प्रयास, राष्ट्रिय कानून र संवैधानिक व्यवस्थालाई समेत व्यावसायिक क्षेत्रले ध्यान दिनु जरूरी हुन्छ । व्यावसाय सञ्चालनको सन्दर्भमा लैङ्गिक समानता र अविभेदको अधिकारहरूको विषयवस्तुहरूसँग रहेका कमिकमजोरीहरूलाई निम्न क्रियाकलापहरूबाट सामाधान गर्नुगराउनु पर्दछ ।

६.१ संरक्षण						
१०९	लैङ्गिकमैत्री, अपाङ्गमैत्री र LGBTQIA मैत्री कार्यस्थल साथै प्रयोग गर्ने औजार र उपकरणहरूको उपलब्धताको लागि सहजीकरण गर्ने।	श्रम,रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	उद्योग प्रतिष्ठानहरू	नियमित	१ देखि १०/५,८ र १०	लैङ्गिकमैत्री, अपाङ्गमैत्री र LGBTQIA मैत्री कार्यस्थलको उपलब्धता
११०	सरकारी संयन्त्रबाट लैङ्गिक समानता र अभिवेद अधिकारको पुर्व प्रत्याभूति गराउने कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने।	श्रम,रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	उद्योग प्रतिष्ठानहरू	नियमित	१ देखि १०/५,८ र १०	कार्यक्रमहरू सञ्चालन भएको हुने।
१११	लैङ्गिक समानताको प्रवर्द्धन र अभिवेदको अवस्था सुधारका निम्ति स्थानीय सरकार र उद्योगी व्यवसायीको छाता संगठनको प्रभावकारी परिचालन गर्ने।	सरोकारवाला	उद्योग प्रतिष्ठानहरू	नियमित	१ देखि १०/५,८ र १०	संयन्त्र प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन भएको हुने।
११२	बन्दिगृह र सुधार केन्द्रहरूको अवस्थामा सुधार गर्ने।	सरोकारवाला	उद्योग प्रतिष्ठानहरू	नियमित	१ देखि १०/५,८ र १०	सुधार भएको हुने।
६.२ सम्मान(Respect)						
११३	समान कामका लागि समान ज्यालाको प्रत्याभूति गर्ने।	श्रम,रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	उद्योग प्रतिष्ठानहरू	नियमित	११ देखि २४/५,८ र १०	अनुगमन प्रतिवेदन
११४	सकारात्मक लैङ्गिक विभेदको नीति आवश्यक पर्ने कामहरूको पहिचान गरी सूचीकृत गर्ने।	श्रम,रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	उद्योग प्रतिष्ठानहरू	नियमित	११ देखि २४/५,८ र १०	अनुगमन प्रतिवेदन

११५	लैङ्गिक समानता र अभिवेदका लागि कार्यस्थलमा मानव अधिकार सम्बन्धी अभिमुखीकरण र सचेतना शिक्षा सञ्चालन गर्ने।	श्रम,रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	उद्योग प्रतिष्ठानहरु	नियमित	११ देखि २४/५,८ र १०	अनुगमन प्रतिवेदन
६.३ उपचार (Remedy)						
११७	लैङ्गिकमैत्री विदा, सेवासुविधा आदिको लागि आवश्यक कानूनको व्यवस्था गर्ने।	उद्योग प्रतिष्ठानहरु	श्रम,रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	नियमित	२५ देखि ३१/५,८,१० र १६	अनुगमन प्रतिवेदन
११८	लैङ्गिक हिंसा हुन नदिने र भएमा तत्काल सुनुवाईको लागि Fast Tract संयन्त्र बनाउने।	उद्योग प्रतिष्ठानहरु	श्रम,रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	नियमित	११ देखि २४/५,८ र १०	Fast Tract संयन्त्र निर्माण भएको हुने।