International
Labour
Organization

Integrated Programme on
Fair Recruitment

बाध्यकारी श्रम र न्यायोचित भर्नामा रिपोर्टिङ

नेपाली पत्रकारका लागि आइएलओ टुलकिट

बाध्यकारी श्रम र न्यायोचित भर्नामा रिपोर्टिङ

नेपाली पत्रकारका लागि आइएलओ टुलकिट

कसेन्द्र गेलर्ड सिर र लु टेसियरद्वारा लिखित यो टुकलिटलाई नेपालको अनुकूलता अनुसार होम कार्की र नेहा चौधरीबाट तयार गरिएको हो । यस टुलकिटको भाषा सम्पादन जनकराज सापकोटाले गरेका हुन् ।

यो टुलकिटका मूल उत्पादक चार्ल्स अथोम्यान, केभिन वुर्डेन, जेन कोलोम्बिनी, मारिया गलोटी र लु टेसियर हुन् । टुलकिट उत्पादनमा युनियनले श्रम आप्रवासनको भर्ना ढाँचाको सुधार गर्ने विश्व अभियान (रिफ्रेम) कार्यक्रम र अमेरिकी विदेश मन्त्रालयले बाध्यकारी श्रम विश्व अभियान (ब्रिज) र स्विस विकास कोअपरेसनले न्यायोचित भर्नामा एकीकृत कार्यक्रम (फेर)मार्फत सहयोग गरेका छन् ।

सर्वाधिकार © : अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन, २०२१
पहिलो प्रकाशन : २०२१

विश्वव्यापी प्रतिलिपि अधिकार महासन्धिको प्रोटोकल २ अनुसार अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको कार्यालयको अधीनमा प्रतिलिपि अधिकार सुरक्षित छ । यसको परिच्छेदलाई बिनाअनुमति पुनरुत्पादन गर्न पाइने छैन । तर स्रोतलाई उद्धृत गर्ने अवस्थामा प्रयोग गर्न पाइने छ । यसको पुनरुत्पादन वा अनुवाद गर्ने अधिकार लिन अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन प्रकाशन (अधिकार र इजाजतपत्र), अन्तर्राष्ट्रिय कार्यालय, सिएच-१२११ जेनेभा २२, स्विट्जरल्यान्डमा इमेल (rights@ilo.org) बाट समेत निवेदन पेस गर्नुपर्छ । निवेदनका लागि अन्तर्राष्ट्रिय कार्यालय स्वागत गर्छ ।

पुनःप्रकाशनका लागि अधिकारप्राप्त संस्थाका पुस्तकालय र प्रतिष्ठानले अनुमतिपत्र अनुसार प्रतिलिपि बनाउन सक्नेछन् । तपाईंको देशमा पुनःप्रकाशनका लागि अधिकार प्राप्त निकाय पत्ता लगाउन यो वेबसाइट www.ifrro.org मा गएर हेर्नुहोला ।

बाध्यकारी श्रम र न्यायोचित भर्नामा रिपोर्टिङः नेपाली पत्रकारका लागि आइएलओ टुकलिट

Print: 9789220347546
Web PDF: 9789220347539
अङ्ग्रेजी भाषामा उपलब्ध छ ।

यो प्रकाशन नेपालीमा अनुवाद र पुनरुत्पादन निम्न स्रोतबाट गरिएको हो ।
बाध्यकारी श्रम र न्यायोचित भर्नामा रिपोर्टिङ : पत्रकारका लागि आइएलओ टुकलिट, जेनेभा (२०१९)
ISBN: 978-92-2-133006- 6 (print); 978-92-2-133007-3 (web pdf)

संयुक्त राष्ट्र सङ्घको प्रचलित अभ्यास अनुसारका अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालयका प्रकाशनमा अपनाइएको मापनले यसमा प्रकाशित सामग्रीले कुनैपनि देशको कानुनी मान्यता, त्यसको क्षेत्र वा त्यसका अधीनस्थ भूभागको स्थिति वा सीमालाई सीमित गर्ने सम्बन्धमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालयको कुनै अभिव्यक्ति भएको कुरा बुझाउँदैनन् ।

कुनै व्यक्तिद्वारा लिखित रचनाहरू, अध्ययनहरू अथवा अन्य सामग्रीमा निहित विचार पूर्ण रूपमा लेखककै हुनेछ । प्रकाशनको अर्थ, त्यसमा निहित विचारप्रति अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालयबाट अनुमोदन भएको मानिने छैन ।

सन्दर्भ सामग्रीका रूपमा राखिएका कम्पनी वा व्यावसायिक उत्पादन वा प्रक्रियाको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालयद्वारा अनुमोदित भएको वा सन्दर्भमा राख्न छुटेका कम्पनीको नाम वा व्यावसायिक उत्पादन वा प्रक्रियाले अनुमोदित नभएको भन्ने अर्थ लाग्ने छैन ।

आइएलओ प्रकाशनको सूचना र डिजिटल उत्पादनहरू www.ilo.org/publns मा उपलब्ध छ ।

नेपालमा प्रकाशन

भनाइ

यो टुलकिट अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन (आइएलओ)द्वारा तयार गरिएको हो । आइएलओ संयुक्त राष्ट्रसङ्घको विशेष निकाय हो । यसले सन् १९१९ देखि १८७ देशका सरकार, रोजगारदाता र श्रमिकसँग सहकार्य गरी श्रम मापदण्ड, नीति र महिला तथा पुरुषका लागि मर्यादित श्रमलाई उत्थान गर्ने कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्छ ।

यो टुलकिटले शरणार्थी र आप्रवासीको सम्मान, सुरक्षा र आत्मसम्मानलाई प्रोत्साहन गर्ने (संयुक्त राष्ट्रसङ्घको टुगेदर अभियान र ५० फर फ्रिडम अभियान) लक्ष्यलाई अगाडि बढाउन योगदान गर्छ । यी अभियानको उद्देश्य आइएलओ बाध्यकारी श्रम प्रोटोकल अनुमोदनका लागि समर्थन जुटाउनु हो ।

यसले विश्वव्यापी बाध्यकारी श्रम, आधुनिक दासत्व, मानव बेचबिखन र बाल श्रम उन्मूलनका लागि दिगो विकास लक्ष्य ८.७ को लक्ष्य हासिल गर्न प्रतिबद्ध रहेको विश्वव्यापी साझेदारी र एलायन्स ८.७ लाई थप योगदान पुऱ्याउने लक्ष्य पनि राखेको छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय पत्रकार महासङ्घ (आइएफजे), विभिन्न देशमा कार्यरत आइएलओका कर्मचारी र पत्रकारसहितका धेरै सङ्घसंस्था र सरोकारवाला पक्षले यो टुलकिटमा योगदान पुऱ्याएका छन् । संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय सभ्यताको सङ्गठन (युनाइटेड नेसन एलाइन्स अफ सिभिलाइजेसन) र यसको प्रतिलिपि अधिकार मातहतमा रहने गरी यो टुलकिटसँगै मिडिया मैत्री शब्दकोश समेत बनाइएको छ ।

यो टुलकिट कसेन्द्र गेलर्ड र लु टेसियारद्वारा तयार गरिएको हो । यो टुलकिटका मूल उत्पादक चार्ल्स अथोम्यान, केभिन वुर्डेन, जेन कोलोम्बिनी, मारिया गलोटी र लु टेसियर हुन् । आइएलओ, अन्तर्राष्ट्रिय पत्रकार महासङ्घ लगायतका अन्य निकायद्वारा आयोजित मिडिया आबद्ध कार्यक्रमको सिकाइबाट यो टुलकिट तयार गरिएको हो ।

मूल भाषा सम्पादन गर्ने जोआन ल्यान्ड काजलस्कासप्रति लेखकहरू कृतज्ञता प्रकट गर्छन् ।

यो टुकलिट नेपालको अनुकूलता अनुसार होम कार्की र नेहा चौधरीद्वारा तयार गरिएको हो । नेपालीमा भाषा सम्पादन गर्ने जनकराज साप्कोटाप्रति पनि लेखकहरु कृतज्ञ गर्छन् ।

प्रकाशित टुलकिटमा रहेका विषय, उदाहरणका रूपमा प्रयोग गरिएका रिपोर्टिङ र विचारका लागि लेखक स्वयम् जिम्मेवार छन् । यसले आइएलओको कुनै औपचारिक धारणालाई प्रतिनिधित्व गर्दैन ।

विषयसूची

परिचय ... १

मोड्युल १. कथाको बुझाइ ... ३

एकाइ १.१. उपयुक्त शब्दावलीको खोजी ... ३

एकाइ १.२. बाध्यकारी श्रम ... ३

एकाइ १.३. न्यायोचित भर्नामार्फत मर्यादित श्रमको अवसर ... ५

एकाइ १.४. कानुनी संरचना ... ७

मोड्युल २. समाचार (कथा)को पहिचान ... १६

एकाइ २.१. तयारी चरण ... १६

एकाइ २.२. कथा खोज्ने ... १७

एकाइ २.३. सहयोग प्राप्त ... २५

मोड्युल ३. कथा प्राप्त गर्ने ... २७

एकाइ ३.१. स्रोत सामग्रीहरू ... २७

एकाइ ३.२. सुरक्षा ... २८

एकाइ ३.३. स्रोतहरू ... ३१

मोड्युल ४. कथाको प्रस्तुतिकरण ... ३४

एकाइ ४.१. कुन माध्यम ? ... ३४

एकाइ ४.२. शृङ्खलाबद्ध समाचारको प्रयोगमा होसियारी ... ३६

एकाइ ४.३. के तपाईं तयार हुनुहुन्छ ? ... ३८

मोड्युल ५. फलोअप ... ३९

एकाइ ५.१. प्रभाव, पुरस्कार र विशेषज्ञता ... ३९

एकाइ ५.२. अन्तिम सुझावहरू ... ४१

परिचय

यो गाइड किन प्रयोग गर्ने ?

बाध्यकारी श्रम र न्यायोचित भर्नामाथि रिपोर्ट तयारीमा सहयोग गर्न यो टुलकिट बनाइएको हो। विषयको पूर्वज्ञानबिनै यस गाइडलाई प्रयोग गर्न सकिन्छ। यसमा भएका विषयगत सामग्रीलाई तपाईंले उपयुक्त समयमा र आफूले चाहेको गतिमा प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ।

हामी तपाईंलाई पाठ्यक्रम अनुसार क्रमबद्ध रूपमा अगाडि बढ्न सिफारिस गर्छौं। तर यो कडाइका साथ पालना गर्नु जरुरी छैन। तपाईंसँग छोटो समय भए आफूलाई सबैभन्दा पहिले आवश्यक पर्ने सूचना पहिचान गरी ज्ञान विस्तार गर्न सक्नुहुन्छ। फेरि आफ्नो उपयुक्त समयमा पाठ्यक्रममा फर्किन सकिने छ।

मिडियाको भूमिका

'बाँच्नका लागि कुकुरको खाना खान्छु'[1]

फिलिपिन्सकी मारिया
(वास्तविक नाम परिवर्तन) ब्राजिलको साओ पाउलोस्थित एक धनी परिवारको घरेलु श्रमिकका रूपमा आइपुगेकी थिइन्।

उनले रोजगारदाता र स्कुल जाने तीन जना साना छोराछोरीलाई मद्दत गर्नुपर्थ्यो। ठूलो अपार्टमेन्टको सफाइ गर्नुपर्थ्यो। घरपालुवा कुकुरलाई डुलाउनुपर्थ्यो। सबै बच्चाहरूलाई ओछ्यानमा लगेर सुताउनुपर्थ्यो। हप्तौं बित्दा पनि मारियालाई साप्ताहिक बिदा दिइएन। अत्याधिक काम मात्रै गर्नुपर्थ्यो। उनलाई खाना खाने समय पनि दिइएको थिएन। एकाबिहानै उठ्दा उनको पेट दुखिरहेको थियो। किनभने उनले आफूलाई पुग्ने खाना पनि पाइरहेकी थिइनन्। तैपनि उनले गर्नुपर्ने कामले पर्खिरहेको थियो। एक घण्टापछि पनि केही खानेकुरा भेटिएन। उनले घरपालुवा कुकरका लागि ल्याइएको खाना बनाएर खाइन्। "बाँच्नका लागि मसँग अर्को विकल्प थिएन," मारियाले भनिन्।

उनले ब्राजिल जानका लागि बैदेशिक रोजगार व्यावसायी (म्यानपावर) कम्पनीलाई दुईहजार डलर बुझाएकी थिइन्। रोजगारदाताले उनलाई ल्याउन ६ हजार डलर बैदेशिक रोजगार व्यावसायी (म्यानपावर) कम्पनीलाई भर्ना शुल्क दिएको थियो। रोजगारका लागि आवेदन दिने बेला बैदेशिक रोजगार व्यावसायी (म्यानपावर) कम्पनीले उनलाई भिसाको प्रकृतिबारे बताएको थिएन। "खराब अवस्था भएपनि मैले अर्को रोजगारी खोज्न पाइन। नयाँ काम गर्न ब्राजिल नै छाड्नु पर्नेभयो," उनले भनिन्।

पूरा कथा : (https://www.bbc.com/news/world-latin-america-41857444)

1. Source: Bachega, H. (2017). Modern slavery: 'I had to eat the dog's food to survive' [Online]. BBC News. Available at: https://www.bbc.com/news/world-latin-america-41857444 [Accessed 16 November 2018]

पाठकका रूपमा यो कथा पढेपछि तपाईं आक्रोशित हुन सक्नुहुन्छ । तर एउटा पत्रकारका हैसियतमा तपाईंले यस्ता विषयमाथि केही गर्न सक्नुहुन्छ ।

पत्रकारले आवाजविहीनको आवाज बोल्छ । यस्तो शक्ति सबैसँग हुँदैन । पत्रकारसँग दुर्व्यवहार र आधारभूत मानव अधिकारबाट वञ्चित गरिएका जस्ता विषय पाठक वा दर्शकसमक्ष पुऱ्याई सचेत पार्ने क्षमता हुन्छ । पत्रकारलाई श्रमिकको जीवनमा परिवर्तन गर्न सक्ने गरी जनमत सिर्जना र नीति परिवर्तन गराउन सक्ने अवसर छ ।

साथै पत्रकारले आफ्नो पेसागत आचारसंहिताभित्र रहेर कर्तव्य निर्वाह गर्नुपर्छ । विषयलाई अतिरञ्जित बनाउने होइन । सम्पादक र संवाददाताबाट श्रमिकलाई अपमान हुने भाषा र सनसनी मच्चाउने शीर्षक प्रयोग गर्नु हुँदैन । मानव अधिकारसँग सम्बन्धित बाध्यकारी श्रम र न्यायोचित भर्नाका कथा लेख्नु नियमित समाचार लेख्नुभन्दा भिन्न हुन्छ । यसमा धेरै समय लाग्छ । यस्तो कथा तयार गर्न र अनुसन्धान गर्न मिहिनेत गर्नुपर्छ । बहुपक्षीय स्रोतसँग कुरा गर्नुपर्ने हुन्छ र स्रोतले भनेका विषयलाई तुलनात्मक रूपमा प्रमाणित गर्नुपर्ने हुन्छ ।

बाध्यकारी श्रम र न्यायोचित भर्नाका धेरै कथा ग्लोकल हुन्छन् । अर्थात् यसमा स्थानीयदेखि विश्वव्यापीरूपमा संयन्त्रहरू जोडिएका हुन्छन् । उदाहरणका लागि बाध्यकारी श्रम गरिरहेको श्रमिक कार्यरत कपडा उद्योगले उत्पादन गर्ने कपडा तपाईंको पाठकले प्रयोग गरिरहेको हुनसक्छ । त्यसकारण रिपोर्टिङका लागि समकालीन आर्थिक सम्बन्धहरू र विश्वव्यापी उत्पादन संयन्त्रहरूबारे बुझ्नु महत्त्वपूर्ण हुन्छ ।

यो टुलकिटमा बाध्यकारी श्रम र न्यायोचित भर्नाका विषयमा सही र प्रभावकारी रूपमा रिपोर्टिङ गर्न मद्दत गर्ने सूचना र मार्गदर्शन हुने गरी पाठ्यक्रम बनाइएको छ । यी विषयको अनुभवी पत्रकारका रिपोर्टिङलाई विषयसँग मिल्ने गरी उदाहरणका रूपमा राखिएको छ, जसले रिपोर्टिङलाई सहज बनाउन र चुनौतीलाई चिर्न सहयोग गर्छ । साथै रिपोर्टिङ गर्दा अपनाउनु पर्ने सजगतालाई पनि उल्लेख गरिएको छ ।

हाम्रो बारेमा

यो टुलकिट अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन (आइएलओ)द्वारा सिर्जना गरिएको हो । १९१९ मा स्थापना भएको आइएलओ संयुक्त राष्ट्रसङ्घको एक विशेष निकाय हो । आइएलओले सबै महिला र पुरुषको मर्यादित श्रमको उत्थान गर्न १८७ देशका सरकार, रोजगारदाता र श्रमिकसँग मिलेर श्रम मापदण्डहरू बनाउन र नीति विकास गर्न योजनाबद्ध कार्यक्रम सञ्चालन गर्दै आएको छ । यो टुलकिटले शरणार्थी र आप्रवासीको सम्मान, सुरक्षा र आत्मसम्मानलाई प्रोत्साहन गर्ने (संयुक्त राष्ट्रसङ्घको टुगेदर अभियान)[२] र (५० फर फ्रिडम अभियान)[३] लक्ष्यलाई अगाडि बढाउन योगदान गर्छ । यी अभियानको उद्देश्य आइएलओ बाध्यकारी श्रम प्रोटोकललाई अनुमोदनका लागि समर्थन जुटाउनु हो ।

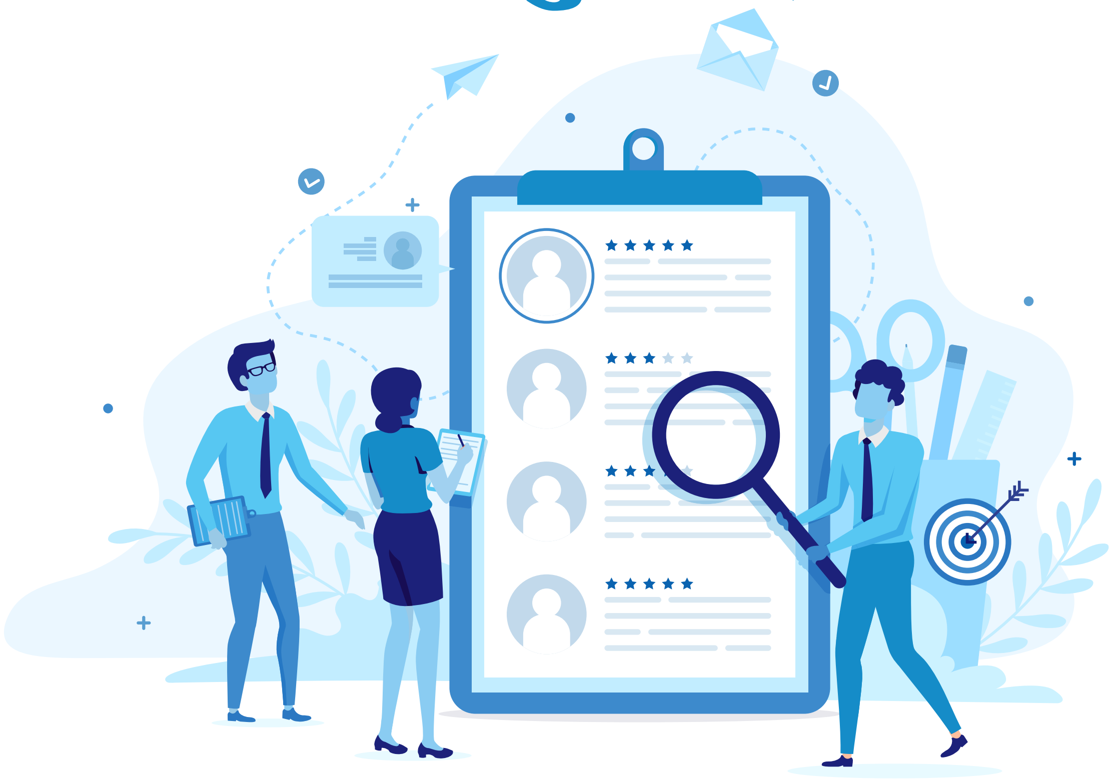
यसले विश्वव्यापी बाध्यकारी श्रम, आधुनिक दासत्व, मानव बेचबिखन र बाल श्रम उन्मूलनका लागि दिगो विकास लक्ष्यको ८.७ को लक्ष्य हासिल गर्न प्रतिबद्ध रहेको विश्वव्यापी साझेदारी, एलायन्स ८.७ लाई थप योगदान पुऱ्याउने लक्ष्य पनि राखेको छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय पत्रकार महासङ्घ (आइएफजे), विभिन्न देशमा कार्यरत आइएलओका कर्मचारी र पत्रकारसहितको धेरै सङ्घसंस्था र सरोकारवाला पक्षले यो टुलकिटमा योगदान पुऱ्याएका छन् ।

2. https://together.un.org/
3. https://together.un.org/

मोड्युल १

कथाको बुझाइ



एकाइ १.१. उपयुक्त शब्दावलीको खोजी

बाध्यकारी श्रम र न्यायोचित भर्नाका कथाहरू माथि प्रयोग गर्ने केही शब्दावली कानुनी रूपमा परिभाषित छन् वा छैनन् भनी जानकारी राख्न जरुरी हुन्छ । रिपोर्टिङमा जानुभन्दा अगाडि नै ती शब्दहरूको परिभाषा र व्याख्या बुझ्ने काम गर्नुपर्छ । आफूले प्रयोग गर्ने शब्दको अर्थको स्पष्ट ज्ञान छैन भने तथ्यपरक रिपोर्ट तयार गर्ने तपाईंको क्षमता कमजोर हुन्छ र सूचना कमजोर हुन सक्ने चुनौती रहन्छ ।

विशेषज्ञता प्राप्त गर्ने र मिडियाका उत्पादनको गुणस्तर सुधारका लागि शब्दकोश, शब्दावली र मिडिया शैली बुकहरू मुख्य स्रोत हुन् । आइएलओ र युएनओएसीले आप्रवासनका क्षेत्रमा काम गर्ने पत्रकार र

एकाइ १.२. बाध्यकारी श्रम

बाध्यकारी श्रमले विभिन्न रूप लिनसक्छ । पीडितलाई प्रायः झुक्याई थोरै पारिश्रमिक वा केही पनि नदिइने काममा राखिन्छ । उनीहरूमाथि ऋण थोपरिन्छ । आफ्नो परिचय देखाउने कागजात जफत गरिएका जस्ता कारणले उक्त काम छाड्न पनि सक्दैनन् । गरिबी, अशिक्षा, भेदभाव र आप्रवासन केही त्यस्ता कारण हुन्, जसले श्रमिकलाई बाध्यकारी श्रमप्रति बढी जोखिमपूर्ण बनाउँछ ।

क. बाध्यकारी श्रम भनेको के हो ?

बाध्यकारी श्रम भन्ने शब्दले डर, धम्की वा दण्ड देखाई व्यक्तिलाई श्रम गराउनु हो । विभिन्न रूपमा बाध्यकारी श्रम अभ्यास भइरहेका छन् । जो व्यक्ति बाध्यकारी श्रम गरिरहेका छन्, उनीहरूले काम सुरु गर्न आफ्नो स्वतन्त्र वा सूचित सहमति दिएका हुँदैनन् वा आफ्नो काम स्वतन्त्र रूपले छाड्न सक्दैनन् । समाचार र मिडियाले बाध्यकारी श्रमको अवस्था वर्णन गर्न मानव बेचबिखन, ऋण बन्धन, बाध्यकारी श्रम, दास श्रम र आधुनिक युगको दासत्व भन्ने शब्द प्रयोग गर्ने गरेका छन् । विश्वभरि २४.९ प्रतिशत व्यक्ति बाध्यात्मक श्रमका कारण पीडित छन् । आइएलओका अनुसार बाध्यकारी श्रम एसिया र प्रशान्त, युरोप, मध्य एसिया, अफ्रिका, अरब राज्य र अमेरिकामा छ ।

ख. श्रमिकहरू कसरी बाध्यकारी अवस्थामा पर्छन् ?

केही श्रमिकले भेदभावको सामना गर्नुपर्ने हुन्छ (जस्तो, अल्पसङ्ख्यक) वा उनीहरू एक्लै (आप्रवासी) रहँदा अरूभन्दा धेरै नै बाध्यकारी श्रमको जोखिममा पर्ने खतरा हुन्छ । बन्द ढोकाभित्र हुने (घरेलु श्रमिक) र सामान्य दृष्टिबाट टाढा रहने श्रमिक बढी शोषणमा पर्ने जोखिम हुन्छ ।

ग. कस्तो प्रकारको काम वा कुन क्षेत्रमा हुन्छ ?

कुनैपनि प्रकारको सक्रिय श्रम बजारभित्र बाध्यकारी हुनसक्छ, चाहे त्यो औपचारिक क्षेत्र होस् वा अनौपचारिक । खास गरी कम फ्दानी हुने काममा बढी शोषण र दुर्व्यवहार हुन्छ ।

घ. भर्ना अभ्यास

जबर्जस्तीको उपयोग प्रायः धेरै सूक्ष्म र पत्ता लगाउन कठिन हुन्छ । श्रमिक भर्ना प्रक्रियामा हुने ठगी र झुटा वाचाका माध्यमबाट बाध्यकारी श्रम हुने गर्दछ, जुन सामान्य जस्तै बनिसकेको छ । निजी भर्नाकर्ता र अनौपचारिक मध्यस्थकर्ता आप्रवासी श्रमिकलाई रोजगारीको सूचना दिने स्रोत हुन् । यसले श्रमिकलाई कामको अवस्था र कामको प्रकृतिका बारेमा ढाँट्न सजिलो बनाइ दिएको छ । नेपालमा दुई सरकारबीच भएको सम्झौतामा श्रमिक भर्ना प्रक्रियामा सरकार आफैं प्रत्यक्ष संलग्न छ । यद्यपि भर्ना प्रक्रियाको संयन्त्र बनाउन, नियमन र अनुगमन गर्ने जिम्मेवारी सरकारले लिएको छ । बैदेशिक रोजगार व्यावसायी (म्यानपावर) कम्पनीबाट हुने भर्ना प्रक्रियामा सरकारले सहजीकरणको भूमिका निर्वाह गर्छ । तर पनि आप्रवासी श्रमिकमाथि दुर्व्यवहार र अनैतिक भर्ना गर्ने उच्च जोखिम रहन्छ ।

ङ. दण्डहीनता र नाफा

दण्डहीनताको वातावरणले पनि बाध्यकारी श्रम गराउन प्रोत्साहन मिल्छ । जहाँ दुर्व्यवहारको प्रभावकारी रूपमा छानबिन गरी मुद्दा चलाइँदैन, त्यहाँ अनैतिक भर्नाकर्ता र रोजगारदाताले अवैध रूपमा धेरै नाफा कमाउँछन् । पीडित र उनीहरूका परिवारले आय गुमाउँछन् । यसको नतिजा श्रमिक गरिबीबाट उम्किन सक्दैनन् । अस्वस्थ भर्ना प्रक्रियाले न्यायोचित बन्धनमा बाँधिएका कम्पनीका लागि अनुचित प्रतिस्पर्धा उत्पन्न गरी सम्पूर्ण उद्योगको नै प्रतिष्ठा हानि गर्ने जोखिम सिर्जना गर्छ । तसर्थ यी सवाललाई सामना गर्न भर्नाकर्ता, रोजगारदाता र नियामक निकायलगायत सम्बन्धित सरोकारवालाले भूमिका निर्वाह गर्नु पर्नेछ । उनीहरूले आफ्नो जिम्मेवारीलाई गम्भीरतासाथ लिनुपर्छ । कम्तीमा कानुनको पालना गर्ने र गराउनु पर्छ ।

च. श्रम आप्रवासन र बाध्यकारी श्रमको जोखिम

आप्रवासी श्रमिक बाध्यकारी श्रमको सबैभन्दा बढी जोखिममा पर्ने समूह हुन् । करिब ४४ प्रतिशत पीडित आप्रवासी श्रमिक हुन्, जो आफ्नै देशभित्र वा अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा बसाइँ सर्छन् । आफ्नो मूल देश छाडेर गन्तव्य देशमा पुगेपछि उनीहरू आफैंले उच्च शोषण भएको अनुभव गर्छन्, विशेष गरी गन्तव्य देशको भाषा नजान्दा ।

- **ऋण बन्धन**

ऋण बन्धन श्रमिकहरूलाई बाध्यकारी अवस्थामा फसाउन सबैभन्दा प्रयोग हुने तरिका हो । यसले निजी क्षेत्रको बाध्यकारी श्रममा रहेका ५१ प्रतिशत पीडितलाई असर गरेको छ । यात्रामा हुने खर्चका लागि लिइएको ऋणले श्रमिकलाई लामो समयसम्म सताइ रहन्छ, जसले गर्दा श्रमिकले रोजगारदाताको ठाउँ छाड्न सकेको हुँदैन र छिटोछिटो वृद्धि भइराख्ने ब्याजदरले ऋणको रकम झन् थपिँदै जान्छ ।

- **राहदानी जफत**

राहदानी र अन्य परिचय खुलाउने कागजातको जफत गरिनु दमनको सामान्य रूप हो । यसले आप्रवासी श्रमिकको आवागमनको स्वतन्त्रता प्रतिबन्धित गर्छ । श्रमिकहरूलाई मद्दत खोज्न रोक लगाई बाध्यकारी श्रममा फसाइन्छ । यो बाध्यकारी श्रमका ११ सूचकमध्येको एक हो । धेरै देशमा निश्चित प्रकारका श्रमिकका लागि यो सामान्य अभ्यास हो, उदाहरणका लागि ती घरेलु श्रमिक जो आफ्नै रोजगारदाताको घरमा बस्छन् ।

- **ज्याला रोक्नु**

आवास शुल्क वा सरसामानको खर्च व्यवस्थापनका लागि ज्याला रोकिन सक्छ । ज्याला रोकिएपछि श्रमिक आफ्नो खाना र आश्रयका लागि रोजगारदातामाथि निर्भर हुनुपर्ने बाध्यकारी अवस्था सिर्जना हुन्छ ।

ज. नियमनको महत्त्व

जब श्रम बजार असफल हुन्छ र श्रमिकहरू असुरक्षित भएको अवस्थामा कमजोर श्रमिक नै शोषणको उच्च जोखिममा पर्छन्, मर्यादित रोजगारीलाई प्रवर्द्धन गर्ने प्रयासमा आइएलओले बाध्यकारी श्रमको समाधान गर्न धेरै अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डको विकास गरेको छ । बाध्यकारी श्रमलाई सामान्यतया सम्बोधन गरेको छ भने बाल श्रम वा घरेलु श्रमलाई विशेष सवालका रूपमा केन्द्रित गरेको छ ।

बाध्यकारी श्रमको समाधान गर्न अन्तर्राष्ट्रिय र राष्ट्रिय स्तरमा श्रम बजारको प्रभावकारी नियमन अनि श्रम कानुनको उचित कार्यान्वयन आवश्यक छ ।

एकाइ १.३ न्यायोचित भर्नामार्फत मर्यादित श्रमको अवसर

आजको विश्वव्यापी अर्थतन्त्रमा करोडौं व्यक्ति आफ्नो समुदाय वा देशभन्दा बाहिर रोजगारीका अवसरको खोजीमा छन् । विश्वव्यापी आपूर्ति चक्रमा श्रमिकको भर्ना र रोजगारी सामान्य विषय बनेको छ । आजको श्रम संसारमा आप्रवासन धेरैभन्दा धेरै हुँदै गएको छ । मर्यादित रोजगारीको खोजीमा लाखौं श्रमिक आफ्नै देशभित्र बसाइँ सर्छन् । सबैका लागि मर्यादित श्रमको अवसर सुनिश्चित गर्न भर्ना प्रक्रियालाई न्यायोचित बनाउनु नै मुख्य विषय हो ।

क. न्यायोचित भर्ना भनेको के हो?

न्यायोचित भर्ना एक अवधारणा हो, जुन अन्तर्राष्ट्रिय कानुनमा परिभाषित त छैन । तर अन्तर्राष्ट्रिय बहस र आइएलओ कामको केन्द्र बन्न पुगेको छ । 'फेयर रिक्रुटमेन्ट इनिसिएटिभ' आइएलओको एउटा विश्वव्यापी पहल हो, जसले भर्ना अभ्यास सुधार गर्न खोजिरहेको छ । यो चारपक्षीय दृष्टिकोणमा आधारित छः राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय भर्ना अभ्यासबारे विश्वव्यापी ज्ञान बढाउन; कानुन, नीति र कार्यान्वयन सुधार्न; न्यायोचित व्यवसाय अभ्यासको प्रवर्द्धन गर्न र श्रमिकको सशक्तीकरण एवम् संरक्षण गर्न ।

आइएलओको न्यायोचित भर्नासम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त र कार्यविधिले[४] भर्ना प्रक्रियामा संलग्न विभिन्न पक्षलाई हेरेको छ, जुन यसप्रकार छन्:

- **रोजगार अवसरको जानकारी**

  भर्ना प्रक्रियाको सुरुवाती चरणबाटै न्यायोचित भर्ना प्रक्रिया सुरु हुन्छ। जब रोजगारको अवसरसम्बन्धी सूचना प्रसार हुन्छ । नेपालमा २०६५ मा जारी वैदेशिक रोजगार ऐनले सबैले थाहा पाउने गरी रोजगारीसम्बन्धी सूचनालाई पारदर्शी गर्नुपर्ने अनिवार्य बनाएको छ । वैदेशिक रोजगार व्यवसायी (म्यानपावर कम्पनी)ले पूर्व स्वीकृति लिएपछि राष्ट्रिय दैनिकमा विज्ञापन प्रकाशन गर्नुपर्ने अनिवार्य गरेको छ । यसका लागि सरकारले नै निश्चित ढाँचा तोकिदिएको छ । तर यही बेला अनुचित व्यवहारका लागि अनैतिक अभ्यास हुनेगर्छ । जस्तो, पत्रिकाको वर्गीकृत विज्ञापनमा झुटा बाचा सहितको सूचना पनि प्रकाशन गरिएको हुनसक्छ। त्यस्तो झुटा सूचनाविरुद्ध सरकारले प्रेस विज्ञप्ति जारी गरी खण्डन गर्न वा अस्वीकार गर्नसक्छ।

- **सीधा भर्ना वा एजेन्ट ?**

  भर्ना प्रक्रिया बहुपक्षीय हुनसक्छ। भर्ना प्रक्रियामा निजी वा सार्वजनिक निकायलाई संलग्न गरिएको हुनसक्छ । रोजगारदाता र श्रमिकबीच जति धेरै मध्यस्थकर्ता (एजेन्ट) सहभागी हुन्छन्, त्यति नै धेरै अनैतिक अभ्यासको खतरा बढ्छ । श्रमिकले प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा भर्ना शुल्क वा खर्च बुझाउनुपर्ने साझा समस्याको सामना गर्नु परिरहेको छ।

  न्यायोचित भर्नाका लागि आइएलओको सामान्य सिद्धान्त र कार्यविधि अनुसार श्रमिकले भर्ना शुल्क वा यससँग सम्बन्धित लागत तिर्नुपर्दैन। तैपनि धेरै देशले कानुनीरूपमै श्रमिकमाथि भर्ना शुल्क थोपरेका छन्, जुन आंशिक वा पूरा लिन पाइने गरी तोकिएको छ । श्रमिकले अन्तिमसम्म भुक्तानी गर्नुपर्ने सम्पूर्ण खर्चबारे बुझ्न एकदमै महत्त्वपूर्ण हुन्छ। किनकि ती सबै अन्तिममा भर्ना शुल्कमा जोडिन्छ। यो श्रमिकलाई रोजगारदातासँग सम्बन्ध गाँसिदिएबापत बैदेशिक रोजगार व्यावसायी (म्यानपावर) कम्पनीले श्रमिकसँग लिने सेवा शुल्क हो। यसमै श्रमिकको पहिचान स्थापित गर्ने कागजात, राहदानी, स्वास्थ्य परीक्षण र अभिमुखीकरण तालिममा लाग्ने खर्चसमेत समावेश गरिएको हुन्छ।

- **उपयुक्त काम मिलाउने**

  भर्ना प्रक्रियाले श्रमिकको योग्यता, क्षमता र रुचिअनुसार रोजगारीको प्रत्याभूति गर्ने सुनिश्चित गर्नुपर्छ। श्रमिकलाई बाचा अनुसारकै काम दिलाइनु पर्छ।

ख. श्रमिकले भुक्तानी गर्ने भर्ना शुल्क र सम्बन्धित खर्च हटाउने

भर्ना प्रक्रियामा सहभागी हुने प्रायः तेस्रोपक्षका मध्यस्थकर्ता (एजेन्ट)बाट न्यून आम्दानी गर्ने आप्रवासी श्रमिकबाट उच्च शुल्क लिइन्छ। आइएलओ र विश्व बैङ्कको सर्वेक्षणले[५] कम आम्दानी गर्ने आप्रवासीहरू (अदक्ष वा सामान्य अक्षेर चिन्ने) ले आफ्नो कमाइको तुलनामा उच्च लागत खर्च तिर्ने गरेको देखाएको छ। न्यायोचित भर्ना प्रक्रियाका सामान्य सिद्धान्त तथा कार्यविधिले भर्ना शुल्क र सम्बन्धित खर्च श्रमिकले नभई रोजगारदाताले नै वहन गर्नुपर्नेमा स्पष्ट आह्वान गरेको छ।

4. ILO (2019). General Principles and Operation Guidelines on Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs. Available at: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_536755/lang--en/index.htm
5. The World Bank (2017). KNOMAD-ILO Migration Costs Surveys. [Online]. Available at: http://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/2944 [Accessed 14 November 2018].

ग. यस्ता कथामा कसको भूमिका छ ?

न्यायोचित भर्नालाई प्रवर्द्धन र यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन सुनिश्चित गर्न अनेक सरोकारवाला निकायको भूमिका छ । तर न्यायोचित भर्नालाई प्रर्बदन गर्ने मुख्य दायित्व सरकारको हो । सरकारले अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड पूरा गर्ने कानुन र नीति लागू गर्नुपर्छ । श्रमिक भर्ना गर्ने प्रतिष्ठान, सार्वजनिक रोजगार सेवा, निजी र सार्वजनिक रोजगारदाताहरू, श्रमिक संगठन (ट्रेड युनियन) र नागरिक समाजले न्यायोचित भर्नालाई प्रवर्द्धन गर्नु आवश्यक छ । साथै मिडियाले श्रमिकलाई सूचित गर्न र भ्रष्टाचारको पर्दाफास गरी न्यायोचित भर्ना प्रक्रियालाई प्रवर्द्धन गर्न महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्न सक्छ ।

घ. न्यायोचित भर्नाकर्ताहरू

केही निजी बैदेशिक रोजगार ब्यावसायी (म्यानपावर) व्यवसायीले न्यायोचित भर्नाकर्ताका रूपमा आफूलाई चिनाउन चाहेका छन् । न्यायोचित भर्ना कार्यविधिलाई सम्मान गर्दै उनीहरूले पारदर्शीपूर्ण काम गर्न सर्त र अवस्था राखेर रोजगारदाता र श्रमिक समक्ष प्रस्ताव गर्छन् । श्रमिक भर्ना गर्ने क्षेत्रमा कानुन लागू गराउन र न्यायोचित आचरण प्रदर्शन गर्न उनीहरूका अनुभव हुन्छन् ।

एकाइ १.४. कानुनी संरचना

बाध्यकारी श्रम र न्यायोचित भर्नालाई सम्बोधन गर्ने कानुनी संरचना राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय दुबै तहमा छन् । अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा समयअनुसार धेरै मापदण्ड स्वीकार गरिएका छन् । यीमध्ये कुनै मापदण्ड (महासन्धि र प्रोटोकल)लाई स्वीकार गरेका देशलाई विधिवत् बाध्यकारी बनाइएको छ । कुनै मापदण्ड कानुनीरूपमा बाध्यकारी नभई राष्ट्रिय कानुन निर्माणमा मार्गदर्शन दिने प्रकृतिका छन् ।

यसै गरी आइएलओको श्रमका मौलिक सिद्धान्त र अधिकारका चार सिद्धान्त[6] मध्ये सबै प्रकारका बाध्यकारी श्रमलाई उन्मूलन गर्ने एक हो । आइएलओका सदस्य राष्ट्रले बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी महासन्धिलाई अनुमोदन गरे वा नगरे पनि बाध्यकारी श्रम उन्मूलन गर्ने कानुनको सम्मान गर्दै कार्यान्वयन गर्नुपर्छ ।

क. अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड

आइएलओले तयार गरेको मापदण्डको समयरेखा

१९३० → १९४९ → १९५७ → १९५८ → १९७५ → १९९७ → १९९८ → १९९९ → २०११ → २०१४

१९३०

महासन्धि नम्बर २९ : बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी महासन्धि, १९३०

महासन्धि नं २९ लाई अनुमोदन गर्ने राज्यले सबै प्रकारका बाध्यकारी र अनिवार्य श्रमको प्रयोगलाई दुरुत्साहित गर्नु पर्नेछ (दफा १(१) । 'बाध्यकारी श्रम वा अनिवार्य श्रम' को परिभाषा प्रदान गर्ने यो पहिलो महासन्धि हो (धारा २ (१)) । यसले बाध्यकारी श्रमभित्र नपर्ने भन्दै पाँच अपवादलाई भने सूचीकृत गरेको छ । यसलाई अनुमोदन गर्ने राष्ट्रले बाध्यकारी श्रमको प्रयोग दण्डनीय अपराधका रूपमा लिई पर्याप्त दण्ड र यसलाई कडाइका साथ लागू गर्ने सुनिश्चित गर्नुपर्छ (धारा २५) । यस महासन्धिलाई नेपालले सन् २००२ मा अनुमोदन गरेको छ ।

6. https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm

१९४९

महासन्धि नम्बर ९७ : रोजगारीका लागि आप्रवासन महासन्धि (संशोधित), १९४९

यो महासन्धिलाई अनुमोदन गर्ने राज्यले रोजगारीका लागि अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासनलाई सहज बनाउन आप्रवासी श्रमिकका लागि निःशुल्क सहायता र सूचना सेवा स्थापना गरी आप्रवासनसम्बन्धी भ्रामक प्रचारप्रसारको विरुद्ध कदम चाली आप्रवासी श्रमिकका लागि उपयुक्त स्वास्थ्य सेवा, बचत गर्न र आम्दानीलाई स्वदेश पठाउन पाइने सुविधाको प्रत्याभूतिको व्यवस्था मिलाउनु पर्छ । राज्यले आफ्ना नागरिकले पाउने सुविधाबाट पक्षपात नगरी रोजगारीका अवस्था, सङ्गठित हुन पाउने स्वतन्त्रता र सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति गर्नुपर्छ ।

१९५७

महासन्धि नम्बर १०५ : बाध्यकारी श्रमलाई उन्मूलन गर्ने महासन्धि, १९५७

यस महासन्धिमा स्पष्टरूपले पाँच स्थितिलाई प्रतिबन्धित गरिएको छ, जसमा राज्यका अधिकारीहरूद्वारा जबर्जस्ती श्रममा लगाउन, राजनीतिक, सामाजिक वा आर्थिक पद्धतिको विपक्षमा दृष्टिकोण राखे वा व्यक्त गरेबापत, आर्थिक विकासका लागि प्रस्ताव गरेबापत, हडतालमा भाग लिएबापत र जातीय, सामाजिक, राष्ट्रिय अथवा धार्मिक भेदभावको माध्यमका रूपमा सँजाय वा दमन गर्न पाइने छैन । यस महासन्धिलाई नेपालले ३० अगस्ट २००७ मा अनुमोदन गरिसकेको छ ।

१९५८

महासन्धि नम्बर १११ : भेदभाव (रोजगारी र पेसा)सम्बन्धी महासन्धि, १९५८

आइएलओले रोजगारी र पेसासम्बन्धी हुने भेदभावविरुद्ध यो महासन्धिलाई स्वीकार गरेको हो, जुन श्रमका मौलिक सिद्धान्त र अधिकारको घोषणा (१९९८ मा अपनाइएको घोषणालाई २०१० मा संशोधित)को मुख्य भाग हो । यो महासन्धिले जाति, भाषा, धर्म, लिङ्ग, रङ्ग, राजनीतिक आस्था, राष्ट्रिय वा सामाजिक मूल जस्ता विषयका आधारमा गरिने रोजगारीसम्बन्धी सबै विभेदलाई निषेध गर्ने कानुन बनाई लागू गर्न निर्देशित गर्छ। यसले समान अवसरलाई प्रोत्साहित गर्छ । नेपालले यस महासन्धिलाई १९ सेप्टेम्बर १९७४ मा अनुमोदन गरेको हो ।

१९७५

महासन्धि नम्बर १४३ : आप्रवासी श्रमिकको (पूरक प्रावधान) महासन्धि, १९७५

आप्रवासी श्रमिकको मौलिक अधिकार गुम्ने गरी अवैध प्रक्रियाबाट हुने आप्रवासनलाई हटाउन यो महासन्धि स्वीकार गरिएको हो । यसले सबै आप्रवासी श्रमिकको आधारभूत मानवअधिकारको सम्मान गर्नेछ । १९४९ को महासन्धिको प्रावधानअनुसार नै आप्रवासी श्रमिक र राष्ट्रिय श्रमिकको आवासीय कानुनमा भेदभाव गर्न पाइने छैन । प्रत्येक व्यक्ति र उनीहरूका परिवारका सदस्यलाई रोजगार र पेसामा समान व्यवहार, समान अवसर, सामाजिक सुरक्षा, सांस्कृतिक अधिकार र सङ्गठित हुन पाउने अनि सामूहिक सौदाबाजीको अधिकार सुनिश्चित गर्नुपर्छ। आफ्नो राज्यको सीमाभित्र कानुनी हैसियतमा बसोवास गर्ने आप्रवासी श्रमिक वा उनीहरूको परिवारका सदस्यबीच पुनर्मिलनका लागि सहजीकरण गर्नु राज्यको दायित्वभित्र पर्छ ।

१९९७

महासन्धि नम्बर १८१ : निजी रोजगारी संस्थासम्बन्धी महासन्धि, १९९७

यो महासन्धिले निजी रोजगारी संस्थाले श्रम बजारमा उत्तम कार्य सञ्चालन गर्ने भूमिका खेल्न सक्छ भनेर चित्रण गरेको छ। यस महासन्धिले निजी रोजगार संस्थाले आफ्नो कार्य सञ्चालन गर्दा श्रमिकलाई सुरक्षाको प्रत्याभूति गरी सेवा प्रवाह गर्ने उद्देश्य राखेको छ। धारा ७ अनुसार निजी रोजगारी संस्थाले प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष, पूर्ण वा आंशिक रूपमा श्रमिकसँग कुनै शुल्क वा खर्च लिने छैनन् ।

१९९८ **श्रमका मौलिक सिद्धान्त र अधिकारको घोषणा, १९९८**

सन् १९९८ मा आइएलओका सबै सदस्य राज्यद्वारा अपनाइएको यस घोषणापत्रले श्रम मापदण्डका मुख्य चार विषयलाई परिभाषित गरेको छ। सबै सदस्य राष्ट्रले महासन्धिलाई अनुमोदन गरे वा नगरे पनि, श्रम मापदण्डलाई सम्मान, उत्थान र अनुभूति गर्नुपर्छ। यी चार सिद्धान्तमा सङ्गठित हुन पाउने अधिकार, सामूहिक सौदाबाजीको अधिकार, बाध्यकारी श्रमको उन्मूलन र बाल श्रम र भेदभावको अन्त्य रहेका छन्।

१९९९ **महासन्धि नम्बर १८२ : निकृष्ट प्रकारको बाल श्रमविरुद्धको महासन्धि, १९९९**

सन् १९९९ मा स्वीकार गरिएको यस महासन्धिले निकृष्ट प्रकारका बाल श्रमलाई प्रतिबन्धित गर्ने र यस्तो श्रम क्षेत्रमा रहेका बालबालिकालाई सक्दो चाँडो पुन:स्थापित गर्न आह्वान गर्छ। चार प्रकारका कामलाई बाल श्रमका निकृष्ट स्वरूपका रूपमा परिभाषित गरिएको छ। त्यसअन्तर्गत दासत्व अथवा दासत्व समान व्यवहारका स्वरूप, जस्तै: बालबालिकाहरूको बिक्री तथा बेचबिखन, ऋण तिर्न बाल श्रमको प्रयोग तथा सशस्त्र सङ्घर्षमा बाल श्रमको बलपूर्वक प्रयोग पर्छन्। यसको परिभाषाभित्र बालबालिकाप्रतिको यौनिक हिंसा, अवैध क्रियाकलापमा बालबालिकाको संलग्नता तथा ती सबै कार्य पर्छन्, जसले बालबालिकाहरूको स्वास्थ्य, सुरक्षा वा नैतिकतामा हानि पुऱ्याउन सक्छन्।

२०११ **महासन्धि नम्बर १८९ : घरेलु श्रमिकको महासन्धि, २०११**

सन् २०११ मा बैदेशिक रोजगार ब्यावसायी (म्यानपावर)ले स्वीकार गरेको यो महासन्धि विशेष गरी घरेलु श्रमिकको मर्यादित श्रमका लागि केन्द्रित छ। धारा ८ र १५ मा वैधानिक वैदेशिक रोजगार ब्यावसायी (म्यानपावर कम्पनी)ले निश्चित प्रावधानसहित घरेलु श्रमिकको न्यायोचित भर्ना गर्नुपर्छ। श्रमिकको स्वदेश फिर्तीको समेत शुल्क रोजगारताले व्यहोर्नु पर्छ। घरेलु श्रमिकसम्बन्धी महासन्धिको धारा ९ मा भनिएको छ।

२०१४ **महासन्धि नम्बर २०३ : बाध्यकारी श्रम (पूरक प्रावधान) सिफारिस, २०१४**

बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी महासन्धि नम्बर २९ र प्रोटोकलको पूरकका रूपमा यसलाई सिफारिस गरिएको हो। बाध्यकारी श्रमको क्षेत्रलाई सुरक्षा प्रदान गर्ने, पीडितलाई सुरक्षित राख्ने, उनीहरूलाई कानुनी उपचारका लागि न्यायमा पहुँच राख्ने सुनिश्चितता र प्रभावकारी रूपमा अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रसँग समन्वय गर्न सक्ने गरी बलियो राष्ट्रिय कानुन तथा नीति बनाउन यसले मार्गदर्शन दिन्छ।

बाध्यकारी श्रम महासन्धिका लागि २०१४ को प्रोटोकल, १९३० (P029)

यो कानुनीरूपमा बाध्यकारी प्रोटोकल हो। यो अनुमोदन गर्ने राज्यले बाध्यकारी श्रम रोक्नका लागि प्रभावकारी कदम चाल्न र पीडितलाई क्षतिपूर्तिसहित सुरक्षा र कानुनी उपचारमा पहुँच प्रदान गर्नुपर्ने छ। यो महासन्धि नम्बर २९ को पूरक हो। महासन्धिलाई अनुमोदन गरेको आइएलओ सदस्य राष्ट्रले मात्रै यो प्रोटोकललाई अनुमोदन गर्नसक्छ।

तालिका : नेपालले बाध्यकारी श्रम र आप्रवासनसँग सम्बन्धित महासन्धिमा अनुमोदन गरेको अवस्था

महासन्धि	अनुमोदन
महासन्धि नम्बर २९ : बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी महासन्धि, १९३०	**अनुमोदन (२००२)**
महासन्धि नम्बर ९७ : रोजगारीका लागि आप्रवासन महासन्धि (संशोधित), १९४९	
महासन्धि नम्बर १०५ : बाध्यकारी श्रमलाई उन्मूलन गर्ने महासन्धि, १९५७	**अनुमोदन (२००७)**
महासन्धि नम्बर १११ : भेदभाव (रोजगारी र पेसा)सम्बन्धी महासन्धि, १९५८	-
महासन्धि नम्बर १४३ : आप्रवासी श्रमिकको (पूरक प्रावधान) महासन्धि, १९७५	-
महासन्धि नम्बर १८१ : निजी रोजगारी संस्थासम्बन्धी महासन्धि, १९९७	-
श्रमको अधिकारको मौलिक सिद्धान्तको घोषणा, १९९८	-
महासन्धि नम्बर १८२ : निकृष्ट प्रकारको बाल श्रमविरुद्धको महासन्धि, १९९९	**अनुमोदन (२००२)**
महासन्धि नम्बर १८९ : घरेलु श्रमिकको महासन्धि, २०११	-
महासन्धि नम्बर २०३ : बाध्यकारी श्रम (पूरक प्रावधान) सिफारिस, २०१४ (No.203)	-
बाध्यकारी श्रम महासन्धिका लागि २०१४ को प्रोटोकल, १९३० (P029)	-

ख. केही राष्ट्रिय कानुनमा राम्रा अभ्यास

- **अर्मेनिया**

सन् २०११ को फौजदारी संहिता (संशोधन)ले अपराधीबाट सम्पत्ति जफत गर्ने अनुमति दिएको छ । यसै गरी बेचबिखनका पीडितलाई प्राथमिकता समूहको सूचीमा समावेश गरिएको छ ।[७]

- **नाइजेरिया**

नाइजेरियाका सन् २०१५ को मानव बेचबिखन (निषेध) कानुन कार्यान्वयन प्रशासन ऐनको धारा ६२ बमोजिम: 'परिस्थिति हेरेर, बेचबिखनमा परेका व्यक्तिलाई अवैधानिक कागजपत्र नभएको जस्तै बेचबिखनसँग सम्बन्धित अन्य अपराधअन्तर्गत अभियोग चलाउन वा हिरासतमा लिन पाइँदैन ।'[८]

- **संयुक्त अधिराज्य**

संयुक्त अधिराज्यको आधुनिक दासत्व ऐन, २०१५ ले जबर्जस्ती वा अनिवार्य श्रम र मानव बेचबिखनलाई अपराधीकृत गरेको छ ।[९]

- **संयुक्त राज्य अमेरिका**

सन् २०१२ मा संयुक्त राज्य अमेरिकाको कार्यकारी आदेश (एक्जुकेटिभ अर्डर) नं १३६२७ ले बाध्यकारी श्रम र बेचबिखन रोक्नका लागि लगनशीलताको महत्वमा जोड दिएको छ । यसले सङ्घीय करार प्राप्त गर्ने ठेकेदार र उपठेकेदारका लागि कडा सर्त तय गरेको छ ।[१०]

---

7. ILO (2016). ILO standards on forced labour the new protocol and recommendation at a glance. [Online]. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_508317.pdf [Accessed 20 November 2018].
8 ILO (2016). ILO standards on forced labour the new protocol and recommendation at a glance. [Online]. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_508317.pdf [Accessed 20 November 2018].
9. ILO (2016). ILO standards on forced labour the new protocol and recommendation at a glance. [Online]. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_508317.pdf [Accessed 20 November 2018].
10. ILO (2016). ILO standards on forced labour the new protocol and recommendation at a glance. [Online]. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_508317.pdf [Accessed 20 November 2018].

ग. घरेलु कानुनी व्यवस्था

	कानुन	मुख्य प्रावधान
१.	नेपालको संविधान (२०७२)	नेपालको संविधानमा उल्लेखित न्यायोचित भर्ना र बाध्यकारी श्रमसँग सम्बन्धित केही प्रमुख प्रावधान निम्न छन्: धारा १८ मा समानताको हकमा भनिएको छः (१) सबै नागरिक कानुनको दृष्टिमा समान हुनेछन् । कसैलाई पनि कानुनको समान संरक्षणबाट वञ्चित गरिने छैन । (२) सामान्य कानुनको प्रयोगमा उत्पत्ति, धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिङ्ग, शारीरिक अवस्था, अपाङ्गता, स्वास्थ्य स्थिति, वैवाहिक स्थिति, गर्भावस्था, आर्थिक अवस्था, भाषा वा क्षेत्र, वैचारिक आस्था वा यस्तै अन्य कुनै आधारमा भेदभाव गरिने छैन । (३) राज्यले नागरिकहरूका बीच उत्पत्ति, धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिङ्ग, आर्थिक अवस्था, भाषा, क्षेत्र, वैचारिक आस्था वा यस्तै अन्य कुनै आधारमा भेदभाव गर्ने छैन । धारा २९ मा शोषणविरुद्धको हकमा भनिएको छः (१) प्रत्येक व्यक्तिलाई शोषणविरुद्धको हक हुनेछ । (२) धर्म, प्रथा, परम्परा, संस्कार, प्रचलन वा अन्य कुनै आधारमा कुनैपनि व्यक्तिलाई कुनै किसिमले शोषण गर्न पाइने छैन । (३) कसैलाई पनि बेचबिखन गर्न, दास वा बाँधा बनाउन पाइने छैन । (४) कसैलाई पनि निजको इच्छाविरुद्ध काममा लगाउन पाइने छैन । (५) उपधारा (३) र (४) विपरीतको कार्य कानुन बमोजिम दण्डनीय हुनेछ र पीडितलाई पीडकबाट कानुन बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक हुनेछ । धारा ३४ मा श्रमको हकमा भनिएको छः (१) प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हक हुनेछ । (२) प्रत्येक श्रमिकलाई उचित पारिश्रमिक, सुविधा तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ । (३) प्रत्येक श्रमिकलाई कानुन बमोजिम श्रमिक संगठन ट्रेड युनियन खोल्ने, त्यसमा सहभागी हुने तथा सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने हक हुनेछ ।
२.	श्रम ऐन, २०७४	श्रम ऐनको धारा ३ देखि ९ सम्मको प्रावधानले बाध्यकारी श्रम गराउन नपाइने, भेदभाव गर्न नपाइने, बालबालिकालाई काममा लगाउन नपाइने, समान कामका लागि ज्यालामा भेदभाव गर्न नपाइने व्यवस्था गरेको छ । श्रमिकलाई प्रदत्त कुनै अधिकारको हनन भए त्यस्तो श्रमिकले यो ऐन तथा अन्य कानुन बमोजिम उपचार प्राप्त गर्न सक्ने प्रत्याभूति गरेको छ ।
३.	मुलुकी अपराध संहिता, २०७४	धारा १६२ : जबर्जस्ती काममा लगाउन नहुनेः (१) कसैले कसैलाई निजको इच्छाविरुद्ध काममा लगाउनु हुँदैन । यसविरुद्ध भए काम गराउने व्यक्तिलाई तीन महिनासम्म कैद वा पाँच हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना वा दुवै सँजाय हुनेछ । धारा १६३ : दास बनाउन नहुनेः (१) कसैले कुनै व्यक्तिलाई दास वा कमारा, कमारी बनाउन, त्यस्तो हैसियतमा राख्न, काममा लगाउन वा सो सरहको अन्य कुनैपनि व्यवहार गर्न वा गराउन हुँदैन । यसविरुद्ध कसुर गर्ने वा गराउने व्यक्तिलाई पाँचदेखि दस वर्षसम्म कैद र ५० हजारदेखि एक लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना हुनेछ । धारा १६४ : बन्धक बनाउन वा बाँधा राख्न नहुनेः (१) कसैले कुनै व्यक्तिलाई कुनैपनि प्रकारको प्रतिफलबापत कमैया राख्न वा बन्धक बनाउन वा बाँधा राख्न वा बाँधाको हैसियतमा काममा लगाउन वा सोसरहको अन्य कुनैपनि प्रकारको व्यवहार गर्न वा गराउन हुँदैन । यसविरुद्ध कसुर गर्ने वा गराउने व्यक्तिलाई तीन वर्षदेखि सात वर्षसम्म कैद र ३० हजार रुपैयाँदेखि एक लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना हुनेछ ।

	कानुन	मुख्य प्रावधान
४.	**कमैया श्रम (निषेध गर्ने)सम्बन्धी ऐन, २०५८**	कमैया श्रम निषेध गर्न, मुक्त कमैयालाई पुन:स्थापना गर्न तथा सामाजिक न्यायका दृष्टिले मुक्त कमैयाको जीवनस्तर अभिवृद्धि गर्ने सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्था गरेको छ । 'कमैया श्रम' भन्नाले देहायका कारणबाट बिना ज्याला वा न्यून ज्यालामा ऋणदाताका लागि गर्नुपर्ने श्रम वा सेवा सम्झनु पर्छ: (१) आफू वा आफ्नो परिवारले लिएको ऋण वा सोको ब्याज चुक्ता गर्नका लागि, (२) पुर्खाले लिएको ऋण वा सोको ब्याज चुक्ता गर्नका लागि, (३) ऋणदातासमक्ष कुनै कमैया श्रमिकको जमानी बसेकोमा त्यस्तो कमैया श्रमिकको कमैया ऋण चुक्ता गर्नका लागि, कमैया श्रम (निषेध गर्ने)सम्बन्धी नियमावली, २०६७ ले मुक्त कमैयालाई पुन:स्थापना गर्न वर्गीकरण गरी बसोबास गराउन, रोजगार दिलाउन तथा आयआर्जनसम्बन्धी कार्यको व्यवस्था गरेको छ । मुक्त कमैयालाई जग्गा उपलब्ध गराउने, परिचयपत्र दिनेसमेत व्यवस्था गरेको छ ।
५.	**बाल श्रम (निषेध र नियमित गर्ने) ऐन, २०५६**	कसैले पनि १४ वर्ष उमेर पूरा नगरेका बालकलाई श्रमिकका रूपमा काममा लगाउनु हुँदैन । १८ वर्ष उमेर पूरा नगरेको बालबालिका सम्झनु पर्छ । बालकलाई इच्छाविरुद्ध काममा लगाउन नहुने: कसैले पनि बालकलाई ललाइफकाइ वा झुक्याएर वा कुनै प्रलोभनमा वा डर, त्रास वा दबाबमा पारी वा अन्य कुनै तरिकाले निजको इच्छाविरुद्ध श्रमिकका रूपमा काममा लगाउनु हुँदैन । कुनै प्रतिष्ठानले बालकलाई काममा लगाउनुपरे सम्बन्धित श्रम कार्यालय वा सो कार्यालयले तोकेको अन्य कुनै निकाय वा अधिकारी र बालकका बाबुआमा वा संरक्षकको स्वीकृति लिनु पर्नेछ ।
६.	**मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४** **मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) नियमावली, २०६५**	यस ऐनको धारा ३ ले मानव बेचबिखन र ओसारपसार गर्न नहुने भनेको छ । (१) कसैले पनि मानव बेचबिखन र ओसारपसार गर्नु, गराउनु हुँदैन । कसैले देहायको कुनै कार्य गरेमा मानव बेचबिखन गरेको मानिने छ: (क) कुनैपनि उद्देश्यले मानिस बेच्ने वा किन्ने, (ख) कुनै प्रकारको फाइदा लिई वा नलिई वेश्यावृत्तिमा लगाउने, (ग) प्रचलित कानुन बमोजिम बाहेक मानिसको अङ्ग झिक्ने, (घ) वेश्यागमन गर्ने, (२) कसैले देहायको कुनै कार्य गरे मानव ओसारपसार गरेको मानिने छ: (क) किन्ने वा बेच्ने उद्देश्यले मानिसलाई विदेशमा लैजाने, (ख) वेश्यावृत्तिमा लगाउने वा शोषण गर्ने उद्देश्यले कुनै प्रकारले ललाइफकाइ, प्रलोभनमा पारी, झुक्याई, जालसाजी गरी, प्रपञ्च मिलाई, जबर्जस्ती गरी, करकापमा पारी, अपहरण गरी, शरीर बन्धक राखी, नाजुक स्थितिको फाइदा लिई, बेहोस पारी, पद वा शक्तिको दुरुपयोग गरी, अभिभावक वा संरक्षकलाई प्रलोभनमा पारी, डर, त्रास, धाक, धम्की दिई वा करकापमा पारी कसैलाई बसिरहेको घर, स्थान वा व्यक्तिबाट छुटाई लग्ने वा आफूसँग राख्ने वा आफ्नो नियन्त्रणमा लिने वा कुनै स्थानमा राख्ने वा नेपालभित्रको एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा वा विदेशमा लैजाने वा अरु कसैलाई दिने ।

	कानुन	मुख्य प्रावधान
		धारा १५ मा दण्ड सँजायको व्यवस्था छ। कसुर गर्ने व्यक्तिलाई देहाय बमोजिम सँजाय हुनेछ। (क) मानिस किन्ने वा बेच्नेलाई २० वर्ष कैद र दुई लाख रुपैयाँ जरिवाना, (ख) कुनै प्रकारको फाइदा लिई वा नलिई वेश्यावृत्तिमा लगाउनेलाई कसुरको मात्रा अनुसार १० वर्षदेखि १५ वर्षसम्म कैद र ५० हजार रुपैयाँदेखि एक लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना, (ग) प्रचलित कानुन बमोजिम बाहेक मानिसको कुनै अङ्ग झिक्नेलाई १० वर्ष कैद र दुई लाख रुपैयाँदेखि पाँच लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना, (घ) वेश्यागमन गर्नेलाई एक महिनादेखि तीन महिनासम्म कैद र दुई हजार रुपैयाँदेखि पाँच हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना। (ङ) किन्न, बेच्न वा वेश्यावृत्तिमा लगाउने उद्देश्यले मानिसलाई। (१) विदेश लैजानेलाई १० वर्षदेखि १५ वर्षसम्म कैद र ५० हजार रुपैयाँदेखि एक लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना र बालबालिका लगेको भए १५ वर्षदेखि २० वर्षसम्म कैद र एक लाखदेखि दुईलाख रुपैयाँसम्म जरिवाना, (२) नेपालभित्रको एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा लैजानेलाई १० वर्ष कैद र ५० हजारदेखि एक लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना र बालबालिका लगेको भए १० देखि १२ वर्षसम्म कैद र एक लाख रुपैयाँ जरिवाना, (३) सार्वजनिक पदधारण गरेको व्यक्तिले गरेको भएमा निजलाई सो कसुर गरेबापत हुने सँजायका अतिरिक्त सो सँजायको २५ प्रतिशत थप सँजाय हुनेछ। पीडितलाई उद्धार, पुनःस्थापना तथा पुनर्मिलनसम्बन्धी व्यवस्था गरेको छ।
७.	**वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४** **वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४** **वैदेशिक रोजगार नीति, २०६८**	वैदेशिक रोजगार ऐनमा श्रमिकको न्यायोचित भर्ना प्रक्रियालाई अभ्यास गर्न, रोजगारदाताबाट हुन सक्ने शोषण र दुर्व्यवहारलाई न्यूनीकरण गर्न, वैदेशिक रोजगार व्यवसायलाई नियमन र अनुगमन गर्नका लागि कडा प्रावधानसहितका दफा छन्। ऐनले १८ वर्ष उमेरभन्दा मुनिका बालकलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाउन रोक लगाएको छ। वैदेशिक रोजगारमा पठाउन लिङ्गका आधारमा कुनैपनि किसिमको भेदभाव गरिएको छैन। यो ऐनका केही प्रमुख प्रावधान। धारा १० : वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न इजाजतपत्र दिन उपयुक्त देखेमा विभागले तोकिए बमोजिमको इजाजतपत्र दस्तुर र वार्षिक तीन हजारसम्म कामदार पठाउने लक्ष्य राखी इजाजत माग गर्ने संस्थासँग धरौटीबापत ५० लाख रुपैयाँ नगदै र एक करोड ५० लाख रुपैयाँको बैङ्क ग्यारेन्टी, वार्षिक तीन हजारभन्दा बढी पाँच हजारसम्म कामदार पठाउने लक्ष्य राखी इजाजत माग गर्ने संस्थासँग धरौटीबापत एक करोड रुपैयाँ नगदै र तीन करोड रुपैयाँको बैङ्क ग्यारेन्टी तथा वार्षिक पाँच हजारभन्दा बढी कामदार पठाउने लक्ष्य राखी इजाजत माग गर्ने संस्थासँग धरौटीबापत दुई करोड रुपैयाँ नगदै र चार करोड रुपैयाँको बैङ्क ग्यारेन्टी लिई इजाजत दिनु पर्नेछ। धारा २३ : न्यूनतम पारिश्रमिक तोक्न सक्नेछ।

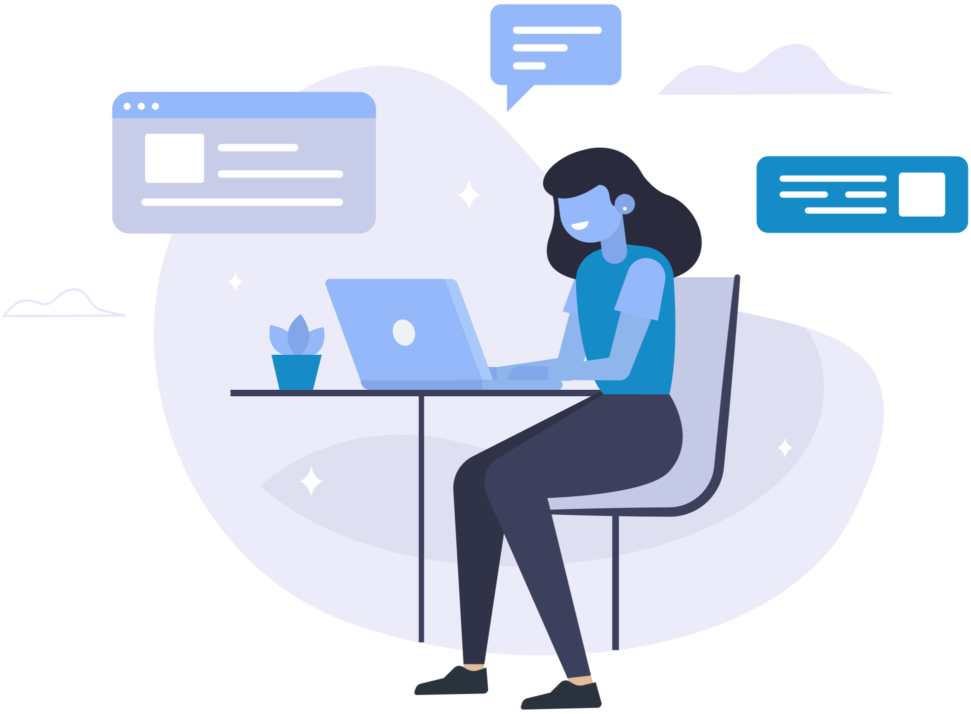
	कानुन	मुख्य प्रावधान
		धारा २४ : सेवा शुल्क तथा प्रवर्द्धन खर्च तोक्नेछ । (१) नेपाल सरकारले कुनै खास मुलुक वा कम्पनीका लागि प्रति कामदार सेवा शुल्क र प्रवर्द्धन खर्चसहित संस्थाले लिन पाउने रकमको अधिकतम हद तोक्नेछ । (२) वैदेशिक रोजगारका लागि छनोट भएको कामदारको वैदेशिक रोजगारीमा जाने मुलुकबाट प्रवेशाज्ञा प्राप्त भएको जानकारी इजाजतवालाले दिएपछि निजले करार बमोजिमको रकम इजाजतपत्रवालाको कार्यालयमा वा बैङ्क खातामा जम्मा गर्नु पर्नेछ । (३) उपदफा (२) बमोजिम इजाजत पत्रवालाको कार्यालयमा रकम जम्मा गरेकोमा त्यसको भरपाइ कामदारलाई दिनु पर्नेछ । (मलेसिया, जोर्डन, मोरिसस र संयुक्त अरब इमिरेट्स (युएई)मा शून्य लागतमा जान पाउने गरी सम्झौता भएको छ। ओमान, साउदी अरब, कतार र बहराइनमा जाने श्रमिकले पनि सेवा शुल्कबापत बैदेशिक रोजगार ब्यावसायी (म्यानपावर) कम्पनीलाई १० हजार रुपैयाँ मात्रै बुझाउनुपर्ने नीति छ ।) धारा २५ : वैदेशिक रोजगारको करार गर्नुपर्ने । (१) रोजगारदाता संस्था वा निजको प्रतिनिधि र कामदार तथा इजाजतपत्रवाला र कामदारबीच वैदेशिक रोजगारका लागि प्रस्थान गर्नुअघि सम्बन्धित मुलुकमा कामदारको सुरक्षाको स्थिति, रोजगारका सेवा, सर्त तथा दुवै पक्षले पालना गर्नुपर्ने सर्त र कामदारले पाउने पारिश्रमिकको सम्बन्धमा कामदारलाई स्पष्टसँग बुझाई करार गर्नुपर्ने छ । (२) इजाजतपत्रवालाले उपदफा (१) बमोजिमको करार नेपाली भाषामा अनुवाद गरी दुईप्रति विभागसमक्ष पेस गर्नु पर्नेछ र त्यस्तो करारकोप्रति विभागले प्रमाणित गरी एकप्रति विभागमा राख्नु पर्नेछ र अर्कोप्रति कामदारलाई दिनु पर्नेछ । धारा २६ : बीमा गराउनु पर्ने । (१) यस ऐन बमोजिम वैदेशिक रोजगारीमा गएको कामदार जुनसुकै समयमा जुनसुकै कारणले मृत्यु भएमा वा अङ्गभङ्ग भएमा त्यसको क्षतिपूर्ति पाउने गरी कामदारलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाउनुअघि इजाजतपत्रवालाले प्रत्येक कामदारको करार अवधिभर कायम रहने गरी कम्तीमा पाँच लाख रुपैयाँको बिमा गराउनु पर्नेछ । ४३. इजाजतपत्र नलिई वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गरेमा हुने सँजाय : कसैले दफा १० विपरीत इजाजतपत्र नलिई वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गरे वा कसैलाई वैदेशिक रोजगारमा लगाइ दिन्छु भनी झुटा आश्वासन दिई वा प्रलोभन देखाई वैदेशिक रोजगारीमा लगाइ दिने उद्देश्यले कुनै रकम लिएमा वा विदेश पठाएमा त्यसरी लिएको रकम र सोको ५० प्रतिशतले हुने रकम हर्जानाबापत असुल गरी त्यस्तो व्यक्तिलाई विदेश जान र आउन लागेको खर्चसमेत भराई निजलाई तीन लाख रुपैयाँदेखि पाँच लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना र तीन वर्षदेखि सात वर्षसम्म कैद हुनेछ । विदेश पठाइ नसकेको भए सो सँजायको आधा सँजाय हुनेछ ।

	कानुन	मुख्य प्रावधान
		४४. इजाजतपत्रवालाले स्वीकृति नलिई कामदार पठाएमा हुने सँजाय : कुनै इजाजतपत्रवालाले विभागबाट स्वीकृति नलिई कामदार विदेश पठाए वा कुनै इजाजतपत्रवालाले कसैलाई वैदेशिक रोजगारमा लगाइ दिनेछु भनी झुटा आश्वासन दिई वा प्रलोभन देखाई कुनै रकम लिई विदेश नपठाएमा त्यसरी लिएको रकम र सोको ५० प्रतिशतले हुने रकम भराई त्यस्तो इजाजतपत्रवालालाई तीन लाख रुपैयाँदेखि पाँच लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना र तीन वर्षदेखि सात वर्षसम्म कैद हुनेछ र त्यस्तो इजाजतपत्रवालाको इजाजतपत्र समेत रद्द हुनेछ । ४५. नाबालिगलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाएमा हुने सँजाय : कुनै इजाजतपत्रवालाले दफा ७ विपरीत नाबालिगलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाए त्यस्तो इजाजतपत्रवालालाई तीन लाख रुपैयाँदेखि पाँच वर्षसम्म कैद हुनेछ । ४६. सरकारले खुला नगरेका मुलुकमा कामदार पठाएमा हुने सँजाय : वैदेशिक रोजगारका लागि कामदार पठाउन नेपाल सरकारले खुला नगरेको मुलुकमा कुनै इजाजतपत्रवालाले कुनै कामदार पठाएमा वा खुला गरेको मुलुकको प्रवेशाज्ञा लिई खुला नगरेको मुलुकमा पठाएमा त्यसरी कामदार पठाउने इजाजतपत्रवालालाई तीन लाख रुपैयाँदेखि सात लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना र तीन वर्षदेखि पाँच वर्षसम्म कैद हुनेछ । कामदार पठाउन रकम असुल गरिसकेको तर कामदार पठाइ नसकेको भए आधा सँजाय हुनेछ । यस ऐन अनुसार नै वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ ले थप विस्तुत रूपमा व्याख्या गर्दै श्रमिकको कल्याणकारीका लागि विशेष प्रावधान ल्याएको छ । वैदेशिक रोजगार नीति, २०६८ ले वैदेशिक रोजगारबाट अधिकतम फाइदा लिन प्रतिस्पर्धी क्षमता भएका दक्ष मानव संसाधनको विकास गर्ने, वैदेशिक रोजगारीको प्रत्येक चरणलाई सरल, पारदर्शी, भरपर्दो, सङ्गठित र सुरक्षित बनाउन र श्रम बजारमा महिला श्रमिकको सवाललाई सम्बोधन गर्ने र अधिकार सुनिश्चित गर्ने विषयमा केन्द्रित छ । आप्रवासी श्रमिकको अधिकार र सुरक्षा सम्बोधन गर्न प्रमुख प्रावधानहरू, रोजगार अवसरमा विविधीकरण, सम्भावित आप्रवासीलाई सीप प्रशिक्षण प्रदान गर्ने, द्विपक्षीय र बहुपक्षीय श्रम सम्झौतामा महिला श्रमिकलाई विशेष जोड, फिर्ता आएका प्रवासी महिलालाई समाजमा पुनः एकीकृत गर्न सहयोग पुऱ्याउने कार्यक्रमहरू आयोजना गर्ने, वैदेशिक रोजगारका सकारात्मक पक्षहरूमा चेतना जगाउन कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्ने र मनोसामाजिक सेवाहरू प्रदान गर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

नोट

मोड्युल २

समाचार (कथा)को पहिचान



एकाइ २.१. : तयारी चरण

समाचारलाई तटस्थ बनाउने काम निकै चुनौतीपूर्ण छ । यसका लागि उत्कृष्ट तयारी, विषयप्रति गहिरो बुझाइ, लामो समयसम्म खटिन सक्ने मिहिनेतको आवश्यकता हुन्छ । फोटो पत्रकार तथा वृत्तचित्र फिल्म निर्माता मिमी चाकारोवाको अनुभव छ, 'सबैभन्दा ठूलो तयारी नै मानसिक हो । मानसिक तयारीपछि गरिने बृहत् अनुसन्धानबाट मात्रै गुणस्तरीय रिपोर्टिङ तयार हुन्छ ।' काम गर्ने समयमा तपाईंले गर्न हुने र नहुने विषयलाई हृदयदेखि नै अनुसरण गर्नुपर्छः

तालिका २ : गर्न हुने, गर्न नहुने

गर्न हुने	गर्न नहुने
तत्काल मिडियामा कस्ता विषयको रिपोर्टिङ भइरहेको छ भनेर पढ्नु पर्छ । मिडियाले प्रस्तुत गरेका त्यस्तो विषय हेर्नुहोस्, जसको प्रस्तुतिमा कमजोरी छ वा थोरै उठाइएको छ । जस्तोः मर्यादित कामको अभाव, केही क्षेत्रमा भइरहेका दुर्व्यवहार, कानुनी खाडल, पीडितलाई संरक्षण र पीडितलाई प्रदान गरिने सेवामा विभेद ।	कथालाई सनसनीपूर्ण बनाउन खोज्ने र वास्तविकतालाई तोडमोड गरी लेखाइमा मिलाउने कोसिस गर्नु हुँदैन ।

गर्न हुने

विषयसँग सम्बन्धित वा सरोकार राख्ने विशेषज्ञसमक्ष पुग्नुपर्छ। जस्तै, नागरिक समाज सङ्गठन, अनुसन्धानविद्, बाध्यकारी श्रमको क्षेत्रमा कार्यरत व्यावसायिक व्यक्ति ।

गर्न नहुने

तपाईंले पीडितलाई होच्याएर कुराकानी गर्न मिल्दैन । तपाईंसँग थौरै समय छ वा समाचार तयार गर्ने समयसीमा सीमित छ भनेर हतारिएर प्रस्तुत हुँदा नसोचिएको नतिजा आउन सक्छ ।

गर्न हुने

गर्न सकिने सम्भावित कथाको अनुमान गर्नुपर्छ । यो कथा तयार गर्न लाग्ने समय, ढाँचा, कानुनी पाटो, व्यक्तिगत जोखिम र स्रोत सामग्रीको पक्षलाई पनि हेर्नुपर्छ । तपाईं र तपाईंको सूचना स्रोतलाई आउन सक्ने सम्भावित परिणामबारे ध्यान दिर्नुपर्छ।

गर्न नहुने

तपाईंले श्रोता वा पाठकलाई सूचना दिने मात्रै हो, अधिवक्ता बन्ने होइन भन्ने विषय भुल्नु हुँदैन ।

एकाइ २.२. : कथा खोज्ने

यस खण्डमा बाध्यकारी श्रमको अवस्थाबारे गरिएका रिपोर्टिङका उदाहरण छन् । यो मोड्युल शोषणको कथा खोतल्न केन्द्रित होइन । सकारात्मक कथाहरू शक्तिशाली हुन सक्छन् । यसले सही सूचना प्रवाह गर्दछ, जसले गर्दा कुनै व्यक्तिलाई शोषणको अवस्थाबाट बचाउन सकिन्छ र श्रम आप्रवासनको फाइदाप्रति जनमानसमा सकारात्मक धारणा विकास गर्न सघाउँछ । न्यायोचित भर्ना र मर्यादित श्रमको प्रत्याभूति गराउन सकिए आप्रवासनले गन्तव्य देश र स्रोत देश दुवैको विकासमा योगदान पुऱ्याउन सक्छ। यसबाट आप्रवासी श्रमिकलाई पनि फाइदा हुन्छ ।

पत्रकारहरूले नीति, कानुन र व्यावसायिक अभ्यासहरूमा आएका सकारात्मक परिवर्तन र ती परिवर्तनले हजारौं व्यक्तिको जीवनमा ल्याउने प्रभावबारे लेख्न सक्छन् ।

यो खण्डमा समाचार खोज्नका लागि सुरुवात गर्ने विषयलाई व्यवस्थित रूपमा राखिएको छ। यसमा छोटो परिचय, विषयसँग सम्बन्धित रिपोर्टिङका उदाहरण र प्रश्नको सूचीसमेत राखिएको छ ।

क. मानवीय कथा

व्यक्ति आफैंले बताउने कथा सबैभन्दा सम्मोहक हुन्छन् । त्यस्ता कथालाई सनसनीपूर्ण बनाउनु आवश्यक छैन । तथ्यअनुसार अगाडि बढे पुग्छ । उनीहरू आफैंलाई व्यक्तिगत वर्णन गर्न दिनुपर्छ । त्यसमा हराएका आवश्यक सूचनालाई थप गरे पुग्छ । उदाहरणका लागि उम्किएको पात्रलाई तपाईंसमक्ष सहयोगी समूहले ल्याइ दिन वा तपाईंलाई सम्बन्धित ठाउँमा पुऱ्याइ दिन सक्छन् । तिनले आफ्नो परिचय लुकाउन चाहे तपाईंले रक्षा गरि दिनुपर्छ । मानवीय रुचिका कथा प्रायः बृहत् रूपमा प्रसार हुन्छन् । यसले सवालमाथि जनचेतना बढाउँछ । परिवर्तनका लागि सामाजिक दबाब सिर्जना गराउँछ ।

The best-read story of 2017? It's the Atlantic's My Family's Slave'[11]

- Rick Edmonds

The Filipino-American writer traces how "Lola" followed his immigrant parents to the United States. It recounts his shame as he realized the arrangement and concealed it as he grew up, and later, as an adult, provided for Lola in her old age.It's a very personal and even confessional piece. After the article was completed but before it was published, Tizon, 57, died suddenly of natural causes.

The full story can be consulted at the following URL address: https://www.poynter.org/news/best-read-story-2017-its-atlantics-my-familys-slave

तपाईंले श्रमिकलाई सोध्न सक्ने मुख्य प्रश्नहरू:

- तपाईंलाई कसरी भर्ना गरियो ?
- तपाईंले के काम गर्दै हुनुहुन्छ ?
- तपाईंले वैदेशिक रोजगारी यात्रा गर्नुभयो ?
- बाध्यकारी श्रममा फस्नु भएको थियो भने कसरी त्यस अवस्थाबाट स्वतन्त्रता पाउनु भयो ?
- तपाईंको आसपासका समुदायमा तपाईंप्रतिको बुझाइ के थियो ?

मानवीय कथा सम्बन्धी नेपाली मिडियामा प्रकाशित कथाको उदाहरण

साउदीमा पूर्णबहादुरको व्यथा: भिसा ट्रक ड्राइभरको, काम ऊँट गोठालोको

कास्कीको लेखनाथ उपमहानगरपालिका-१ का ४० वर्षीय पूर्णबहादुर गुरुङ साउदीमा अरबमा २३ ओटा ऊँट चराउँछन् । ३१ अगस्ट, २०१६ मा ट्रक ड्राइभरको भिसामा उनी साउदी गएका थिए ।

काठमाडौंको कान्तिपुर म्यानपावर सर्भिस प्रालिले उनलाई साउदीको राजधानी रियादस्थित एनओसी हुसेन अल मुतैरी रेन्टल अफ हेभी इक्विपमेन्ट कम्पनीका लागि पठाएको थियो । म्यानपावरलाई एक लाख २० हजार रुपैयाँ बुझाएका थिए । पोखरामा माइक्रो र ट्याक्सी चलाएका उनी साउदीमा पनि गाडी नै चलाउन पाउनेमा ढुक्क थिए । उनले साउदीमा लाइसेन्स पाएनन् । मरुभूमिमा लाइसेन्सबिना ऊँटका लागि पानी बोक्ने ट्यांकर चलाउन थाले । लाइसेन्स नभई गाडी चलाएको अभियोगमा उनी तीन पटक प्रहरीको पक्राउमा परे । मुद्दा चलेपछि उनले ट्याङ्कर पनि चलाउन पाएनन् । लाइसेन्स दिलाउनुको साटो कम्पनीले पूर्ण बहादुरलाई आफ्नो मालिकको ऊँट गोठमा लगेर गोठाला बनायो । उनी आफैं नेपाली दूतावाससमेत जान सकेका छैनन् । न उनले आफूले जानेको काम गर्न पाएका छन्, न त स्वदेश फर्किन पाएका छन् ।

स्रोत : उज्यालो अनलाइन : http://ujyaaloonline.com/story/2162

11. Edmonds, R. (2017). The best-read story of 2017? It's the Atlantic's 'My Family's Slave'. [Online]. Poynter. Available at: https://www.poynter.org/news/best-read-story-2017-its-atlantics-my-familys-slave [Accessed 7 December 2018].

मानवीय कथाका अन्तर्राष्ट्रिय उदाहरण:

Kermani, S. (2018). Tayyaba abuse case shines light on Pakistan's child maids. [Online]. Available at: https://www.bbc.co.uk/news/world-asia-44397432 [Accessed 7 December 2018].

Lekas Miller, A. (2015). Migrant Workers Are Bringing a Taste of Home to Beirut. [Online]. Munchies. Available at: https://munchies.vice.com/en_us/article/mgxnwq/migrant-workers-are-bringing-a-taste-of-home-to-beirut [Accessed 7 December 2018].

ख. श्रम र कार्यस्थल

मर्यादित श्रमले मानिसलाई काम गरी जीवन जिउने आकाङ्क्षामाथि बल दिन्छ । रोजगार सिर्जना, सामाजिक सुरक्षा, श्रमको अधिकार र सामाजिक संवादका चार सवाल मर्यादित श्रमका स्तम्भ हुन् । यी चार स्तम्भको वास्तविक अनुभूति श्रमिकको भर्ना अवस्थाले असर गर्नेछ । त्यसैले सबै श्रमिकको हकमा न्यायोचित भर्ना प्रक्रिया लागू हुनुपर्छ । यद्यपि, कैयौं उद्योगमा दुर्व्यवहार हुनसक्छ । यो बाध्यकारी श्रमका कारण बन्नसक्छ । बाध्यकारी श्रम ओझेलमा पर्ने क्षेत्रहरू जस्तो: घरेलु श्रम, दुर्गम क्षेत्रमा हुने कृषि, खानी र माछा मार्नेमा हुन सक्छन् । हाम्रो दैनिक जीवनको नजिक रहने क्याटरिङ र आतिथ्य सत्कार (हस्पिटालिटी) क्षेत्रमा पनि भइरहेको हुन्छ ।

तपाईंले सोध्न सक्ने मुख्य प्रश्नहरू:

- तपाईंको ठाउँमा गतिविधि र रोजगारीका मुख्य क्षेत्र केके हुन् ?
- काम पाउनका लागि श्रमिकले लिनुपर्ने कदम केके हुन् ? के उनीहरूले भर्ना शुल्क तिर्नु पर्दछ ? कसरी अग्रिम भुक्तानीले श्रमिकलाई ऋण बन्धनमा बाध्य पारिएको छ ?
- के रोजगारदाता र श्रमिकलाई उनीहरूको श्रमको अधिकार बारे थाहा छ ?
- तपाईंको काम गर्ने अवस्था कस्तो छ ?
- कार्यस्थलमा स्वास्थ्य सुरक्षाबारे के सूचना प्रदान गरिएको छ ?

कार्यस्थलसम्बन्धी कथाका अन्तर्राष्ट्रिय उदाहरण:

Obrero. (n.d.). Homepage. [Online]. Available at: www.obrerofilm.com [Accessed 9 December 2018].
Norman Zafra presents an interactive documentary platform on the recruitment of Filipino workers in the construction sector in New Zealand.

Webb, S. (2014). The side of Dubai that they DON'T want tourists to see: Photos show desperate conditions endured by migrant labourers forced to work in 50C heat for a pittance. [Online]. DailyMail. Available at: http://www.dailymail.co.uk/news/article-2859734/The-Dubai-DON-T-want-tourists-Photos-desperate-conditions-endured-migrant-labourers-forced-work-50C-heat-pittance.html[Accessed 9 December 2018].

साउदीमा नेपाली, 'कोठा छिर्नै नाली सोहोर्नु पर्छ'

साउदी अरबको यन्बुस्थित सादत अल अमिद कम्पनीमा क्लिनिङ कम्पनीमा कार्यरत १७ जना नेपाली ६ महिनाको तलब नपाएपछि अदालत गएका थिए। आफूविरुद्ध अदालत गएपछि कम्पनीका साहुले खाना बन्द गरे। कोठाको बिजुली काटिदिए। नालीमा बग्ने पानी थुनेर कोठामा छिराइ दिए। अदालतको तारेखमा अनुपस्थित भइदिए। उनीहरू ११ महिनादेखि बिनाकाम कम्पनीविरुद्ध मुद्दा लडिरहे। मुद्दा लड्न दुई सय २० किमि टाढा मदिना भन्ने ठाउँमा जानुपर्थ्यो।

स्रोत : कान्तिपुर दैनिक, https://www.kantipurdaily.com/diaspora/2017/09/10/20170910063058.html

ग. व्यापार र अर्थशास्त्र

बाध्यकारी श्रम र अनुचित भर्नाले भारी अवैध नाफा कमाउँछ। आइएलओको एक अध्ययनअनुसार आधुनिक दासत्वले वार्षिक रूपमा १५० अर्ब अमेरिकी डलरभन्दा बढी नाफा कमाउँछ।

समाचार रिपोर्टले यस्तो अर्थतन्त्रको पछाडिको रहस्य पर्दाफास गर्न र रोजगारदाता तथा व्यवसायलाई बाध्यकारी श्रमको जोखिमलाई सम्बोधन गर्न प्रोत्साहन गर्नसक्छ। उनीहरू आफैंले सञ्चालन गरेको वा उनीहरूसँग सम्बन्धित आपूर्ति शृङ्खलामा भएपनि न्यायोचित भर्ना प्रक्रिया र कार्यस्थलमा मर्यादित श्रमको वातावरण बनाउनतर्फ प्रोत्साहित गर्नसक्छ।

तपाईंले सोध्न सक्ने मुख्य प्रश्नहरू:

- अनुचित भर्ना अभ्यास, बेचबिखन र बाध्यकारी श्रमका पछाडि आर्थिक फाइदा के छ ? यस प्रक्रितिका क्रियाकलापलाई कसरी दुरुत्साहन गर्न सकिन्छ ?
- व्यवसायीहरूले आफ्नो कार्यमा मर्यादित श्रमको अवस्थालाई बढावा दिन के गरिरहेका छन् ?
- सार्वजनिक र निजी रोजगारदाताले आफ्नो आपूर्ति शृङ्खलामा मगभ मर्षिन्भलअभ कसरी सुनिश्चित गर्छन् ?
- कर्पोरेट प्रतिबद्धतालाई वास्तविक व्यापार अभ्यासमा कसरी एकीकृत गरिन्छ ?

अर्थ र व्यापारसम्बन्धी उदाहरण:

किन खुम्चिँदै छ खाडीको श्रम बजार?

नेपालसहित दक्षिण एसियाको मुख्य रोजगारी क्षेत्र मानिएको साउदी अरब इमिरेट्स (युएई), ओमान, कुवेत, कतार र बहराइनमा रोजगारीको अवसर घट्दै गएको छ, जसले गर्दा स्रोत देशबाट कामदार जानेको सङ्ख्यामा गिरावट आइरहेको छ। गन्तव्य देशमा काम गर्ने कामदारको रोजगारी पनि कटौतीमा पर्न थालेको छ। अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा तेलको मूल्य अपेक्षाअनुसार बढ्न नसक्दा ती देशले ठूल्ठूला नयाँ आयोजना सञ्चालन गर्न सकेका छैनन्। दक्ष जनशक्ति चाहिने र सहज हुने प्रकृतिका क्षेत्रमा आफ्नै नागरिकलाई रोजगार दिने नीति लिएका छन्।

स्रोत : कान्तिपुर दैनिक, https://ekantipur.com/news/2019/07/17/156332819374218822.html?author=1

CNN. (n.d.). Working off debt in Cambodia's brick kilns. [Online video]. Available at: https://edition.cnn.com/videos/world/2017/07/26/cfp-cambodia-brick-kiln.cnn [Accessed 9 December 2018].

Howard, N. (2017). When NGOs save children who don't want to be saved. [Online]. Al Jazeera. Available at: https://www.aljazeera.com/indepth/opinion/2017/04/ngos-save-children-don-saved-170425101830650.html [Accessed 9 December 2018].

घ. आप्रवासन

आइएलओले संसारभर १५० करोड आप्रवासी श्रमिक रहेको अनुमान गरेको छ । आप्रवासनमा व्यक्तिको कठिन छनोट र तिनका परिवारले राम्रो अवसरको खोजीका चुनौतीसम्बन्धी समाचारले बढी चर्चा पाइरहेका छन् । आप्रवासनको समाचारले आप्रवासी श्रमिकले देशको अर्थतन्त्र बलियो बनाउन सकारात्मक योगदान गर्दछ । साथै विदेश जाने विषयलाई नकारात्मक देखाउने परिपाटीलाई परिवर्तन गर्नसक्छ ।

तपाईंले प्रयोग गर्न सक्ने मुख्य प्रश्नहरू:

- आप्रवासीहरू घरबाट टाढा कामको अवसर खोज्न किन जान्छन् ?
- आप्रवासनका लागि कस्ता वैधानिक अवसर छन् ?
- आप्रवासीहरू कसरी यात्रा गर्छन् ?
- आप्रवासनमा कसले सहजीकरण गर्छ ?
- कानुनी वा स्थापित आप्रवासन बाटो अचानक बन्द हुँदा के हुन्छ ?
- गन्तव्य देशमा आप्रवासी श्रमिकको आगमनलाई कसरी हेरिन्छ ? के आप्रवासी श्रमिकप्रति निष्पक्ष व्यवहार हुन्छ ?

आप्रवासनका कथाका अन्तराष्ट्रिय उदाहरण:

BBC. (2004). Billy's journey started in Senegal and ended more than five months later in Italy. [Online]. Available at: http://news.bbc.co.uk/1/hi/world/africa/3520404.stm [Accessed 10 December 2018].

Tesorero, A. (2017). Indian plumber sings music idol's song, becomes a champ in Dubai. [Online]. Khaleej Times. Available at:https://www.khaleejtimes.com/nation/dubai/indian-plumber-sings-music-idols-song-becomes-a-champ-in-dubai [Accessed 10 December 2018].

ङ. भेदभाव

लिङ्ग, जात, जाति, जातीयता, आदिवासी पहिचान र अशक्तताका आधारमा भेदभाव हुनसक्छ । यी सबै प्रकारका भेदभावले भर्ना र कार्य अवस्थामा प्रभाव पार्न सक्छन् । केही घटना यस्ता छन्, खास जातीय समूह वा जातिका सदस्य र फरक राजनीतिक विचार राखेका कारण बाध्यकारी श्रममा परिरहेका हुन्छन् । महिला आप्रवासी श्रमिकले घर (देश) र विदेशमा विभेदपूर्ण श्रम अभ्यासको अनुभव गर्छन् ।

तपाई भर्ना र बाध्यकारी श्रमको सवाल उठाउनु हुन्छ भने त्यहाँ भेदभावको विषयलाई ध्यान दिनु महत्त्वपूर्ण छ । कार्यस्थलमा हुने भेदभावका समाचार सार्वजनिक हुँदा रोजगारीमा समान व्यवहार गर्न चेतना जागृत गराउँछ र मानिसको मानसिकता परिवर्तन गर्नसक्छ ।

तपाईंले सोध्न सक्ने मुख्य प्रश्नहरु:

- के कुनै व्यक्तिले रोजगारीको अवसरको सर्त, भर्ना र कार्यावस्थामा भेदभावको सामना गरिरहेका छन् ? कुन क्षेत्रमा ?
- के कार्यस्थलमा समानता सुनिश्चित गर्न प्रयास पुगेको छ ?
- के आन्तरिक र अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासनले व्यक्तिको कुनै समूहलाई फरक ढङ्गले असर गरेको छ ?
- के कोही मानिस अरूभन्दा धेरै बाध्यकारी श्रमको चपेटामा छन् ? बालबालिका ? महिला ? पुरुष ? आदिवासी व्यक्तिहरू ?
- के महिला र पुरुषको श्रममा समान अधिकार छ ? के उनीहरू समान रूपमा आफ्ना अधिकार

Two years on, Nepali women still barred from working in the Gulf as housemaids

Two years ago, the government imposed a ban on Nepali women taking up jobs as housemaids in the Gulf countries as part of a bid to protect them from potential exploitation. But concerns are growing, as rights activists and organisations say such a ban infringes upon an individual's right to mobility. The government, nonetheless, seems to be in a dilemma as to what it should do.

Source: The Kathmandu Post, https://kathmandupost.com/valley/2019/05/14/two-years-on-nepali-women-still-barred-from-working-in-the-gulf-as-housemaid

भेदभावका कथाहरूका अन्तर्राष्ट्रिय

Salameh, D. (2018). Female Migrant Workers: Long-Distance Mothers. [Online]. Available at: https://www.7iber.com/society/female-migrant-workers-long-distance-mothers/ [Accessed 28 November 2018].

Seiff, A. (2017). "If You Have Money, You Can Think Whatever You Want". [Online]. MBright. Available at:https://brightthemag.com/health-nepal-women-travel-stigma-work-ba687e07a2e3 [Accessed 9 December 2018]

च. कानुन, प्रवर्तन र अपराध

प्रायः देशका न्याय प्रणालीले मानवजातिका अति नीरस प्रथामा प्रकाश छर्छ । तपाईंको देशले श्रम अधिकारको हननविरुद्ध कारबाही गर्छ भने तपाईंले संस्थाहरू र यसका लागि जिम्मेवार जस्तैः व्यक्ति, प्रहरी वा विशेषज्ञ एजेन्सीसँग सम्पर्क राख्नुहोस् । त्यहाँ कानुन छ । तर ती कानुनलाई कार्यान्वयनमा ल्याइएको छैन भने उनीहरूलाई प्रश्न गर्नुहोस् ।

तपाईंले सोध्न सक्ने मुख्य प्रश्नहरूः

- तपाईंको देशमा कुनकुन सान्दर्भिक कानुन लागू छन् ?
- कानुन लागू गर्ने जिम्मा कसको हो ?
- यी कानुन उनीहरूले कसरी कार्यान्वयन गर्छन् ?
- कानुन कसरी राम्रोसँग लागू हुन्छ ?
- श्रम अधिकारको हनन गर्नेहरूले कस्तो नतिजा भोग्नुपर्छ ?

न्यायमा पहुँच तथा छलसम्बन्धी लेखिएका दुई उदाहरणः

अस्तित्वमै नभएका एजेन्टबाट ठगी, कामदारदेखि बैदेशिक रोजगार ब्यावसायी (म्यानपावर) सम्म एजेन्टकै भरमा

वैदेशिक रोजगार विभागबाट इजाजत लिएका बैदेशिक रोजगार ब्यावसायी (म्यानपावर) ले मात्रै वैदेशिक रोजगारीमा कामदार पठाउन पाउँछन् । बैदेशिक रोजगार ब्यावसायी (म्यानपावर) ले एजेन्ट राख्न पाउने व्यवस्था छैन । तर विदेश जाने नेपाली कामदार एजेन्टमार्फत बैदेशिक रोजगार ब्यावसायी (म्यानपावर) आइ पुग्छन्, जसले गर्दा सरकारले लागू गरेको निःशुल्क टिकट र भिसामा जान पाइरहेका छैनन् । कामदारले लाखौं रुपैयाँ बुझाएर जान बाध्य भइरहेका छन् । त्यस्ता एजेन्ट कति छन् ? यकिन छैन । त्यसरी नै एजेन्टको फन्दामा परेका थिए, जोगीलाल । एजेन्टको चक्रमा पर्दा उनको एक लाख ७५ हजार रुपैयाँ सकियो ।

स्रोत : उज्यालो अनलाइन, http://ujyaaloonline.com/story/20584/2019/5/23/agent-

Nepali Migrant Returning Home From Labour Destination Countries Without Wages

Gulf and Malaysia has been a prime destination for Nepali migrant workers. However, they have not been receiving wages on time. Sometimes it is months before they receive their wages. They seek the diplomatic mission's support to retrieve the wage due. The diplomatic mission extends some support. But when diplomatic mission's support fails, the workers go to the court where they do not usually get timely support. In most cases, they leave return home without wages.

Source: The Kathmandu Post, https://kathmandupost.com/national/2019/10/13/nepali-migrant-workers-returning-home-from-labour-destination-countries-without-wages

न्यायमा पहुँचका अन्तराष्ट्रिय उदाहरण

Agence France-Presse. (2017). Thai general among officials jailed for human trafficking. [Online]. The Nation. Available at: http://www.nationmultimedia.com/detail/national/30321238 [Accessed 10 December 2018].

Al Jazeera. (2017). Qatar approves new bill to protect foreign workforce. [Online]. Available at: https://www.aljazeera.com/news/2017/10/qatar-approves-bill-protect-foreign workforce-171026064750875.html [Accessed 10 December 2018].

छ. सूचना, शिक्षा र वकालत

कथा व्यक्तिलाई उत्साह जगाउने किसिमको हुनुपर्छ, जसले हरेक दिन विभिन्न प्रकृतिको श्रम शोषणको समान र सबैका लागि मर्यादित श्रमका प्रवर्द्धन गरिरहेका हुन्छन् ।

तपाईंले सोध्न सक्ने मुख्य प्रश्नहरूः

- श्रमिकलाई उनको अधिकारबारे जानकारी दिन के गरिएको छ ?
- शोषणका लागि कसले भूमिका खेल्छ ?
- बाध्यकारी श्रममा परेका वा प्रवासमा रहेका व्यक्तिहरूप्रति कस्तो सार्वजनिक समर्थन वा विरोध हुन्छ ?
- पैरवी समूहहरूले प्रवर्द्धन गरिरहेका नीतिहरूका के कस्ता प्रतिकूल प्रभाव हुन सक्छन् ?
- सेलिब्रेटीहरू वा परिचित व्यक्तित्वले जागरुकता बढाउन कस्तो भूमिका खेलेका छन् ?

श्रमिकलाई 'फ्री भिसा' को नीतिबारे सचेतना दिन तयार गरिएको रिपोर्टः

भिजिट भिसामा बोलाउँदै, रकम असुल्दै

संयुक्त अरब इमिरेट्स (युएई) ले सजिलै भिसा उपलब्ध गराउँछ । खाडीभित्रै युरोप मानिने युएईमा घुम्न जानपनि सहज छ । दलालले भिजिट भिसामा गई युएईमा लाखौं रुपैयाँ तलबवाला काम पाइन्छ भन्दै सोझा साथीलाई फन्दामा पार्न थालेका छन् । युएईमा श्रम भिसामाभन्दा भिजिट भिसामा जाने नेपालीको समस्याले ठूलो रूप लिँदै जान थालेको छ । वैदेशिक रोजगार विभागमा यस्तो भिसामा गई पीडित भएकाको उजुरी धेरै आइरहेको छ । तैपनि कानुन अभावमा यस्तो भिसामा लैजानेहरूमाथि कारबाही भने हुन सकेको छैन ।

स्रोत : नागरिक दैनिक, https://nagariknews.nagariknetwork.com/news/25402/

सचेतना दिन तयार गरिएको विदेशी मिडियामा प्रकाशित रिपोर्ट :

http://edition.cnn.com/2017/06/21/africa/mauritania-slavery-biram-dah-abeid/index.html

Actors lend their support to a global campaign to end modern slavery
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_416433/lang--en/index.htm

एकाइ २.३. सहयोग प्राप्त

क. सहयोग प्राप्त गर्ने

तपाईं अत्याधिक समय, स्रोत लाग्ने र विरोधको सामना गर्नुपर्ने अवस्था सिर्जना गर्ने किसिमको रिपोर्टिङ गर्न चाहनु हुन्छ भने तपाईंको मूल चुनौती आफ्ना सम्पादकसँग यस्ता विषयमा काम गर्न स्वीकृति लिनु हो ।

यस्ता समाचारले अत्यन्तै महत्त्वपूर्ण विषयको उठान गर्नुका साथै तपाईंको संस्थाको प्रतिष्ठा बढाउन सहयोग गर्छन् भनेर तपाईंले आफ्ना सम्पादकलाई भन्न सक्नुहुन्छ । तपाईंले आफ्ना उत्तराधिकारीहरूलाई निम्न लिखित कुरा पनि भन्न सक्नुहुन्छ :

- अनुसन्धान पत्रकारिताको मुटु हो ।
- गहिरो अनुसन्धान रिपोर्टले समाचार संस्थाको प्रोफाइल बढाउने छ र सम्भावित राजस्व बढाउने छ ।
- तयार गरिएको समाचार गुणस्तरीय हुनेछ । यसले सबैको ध्यानाकर्षण गरी संस्थाको प्रतिष्ठा बढाउने छ ।
- तपाईंको संस्थाले विषयको स्वामित्व लिन सक्नेछ । अर्थात् यी विषयमाथिको समाचार सम्प्रेषण गर्दा स्वतः तपाईंको संस्थाले प्रतिनिधि पात्रको भूमिका खेल्न सक्नेछ । परिणामस्वरूप यी विषयसँग सम्बन्धित अन्य व्यक्ति तपाईंकहाँ आउने छन् ।
- यो रिपोर्ट पुरस्कारका लागि दाबी गर्ने मौका हुनेछ ।

ख. आर्थिक सहायता

अनुसन्धानका लागि तपाईं थप समय र स्रोतहरू खोज्दै हुनुहुन्छ भने तपाईंले सम्भावित खर्च, सहयोगी कर्मचारीको समय, यात्रा र आवासको खर्च अनि अन्य खर्चको निर्धारण गर्नुभए सहयोग मिल्नेछ ।

समाचारका लागि बाह्य कोषबाट पनि खर्च जुटाउन सकिन्छ। अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाले आप्रवासनका विषयमा शृङ्खलाबद्ध रिपोर्टहरू तयार गर्नका लागि अर्को मुलुकमा जाने खर्च व्यहोर्न सक्छ । कहिलेकाहीँ प्रतिस्पर्धाबाट पनि अनुदान पाउन सकिन्छ ।

लगानी गर्ने दाताले चाहेजस्तो एकतर्फी रिपोर्ट बन्न सक्नेतर्फ भने रिपोर्टर सचेत हुनुपर्छ । समाचार संस्थाको सम्पादकीय नियन्त्रणमा रहनु महत्वपूर्ण हुन्छ । अन्तिममा प्रकाशित विषयको जिम्मेवारी आफैंले लिन सक्ने हुनुपर्छ ।

ग. अन्य सञ्चार गृहसँग सहकार्य

अर्को समाचार संस्थाको साथ र सहकार्यले रिपोर्टिङको लागत घटाउन र प्रभाव बढाउन मद्दत गर्छ । गार्जियन र वासिङ्टन पोस्टजस्ता विश्वव्यापी समाचार संस्थाहरूले यस्तो अभ्यास प्रभावकारी रूपमा गरेका छन् । साना समाचार संस्थाहरूलाई पनि सीमापार रहेका सञ्चार गृहसँग सहकार्य गर्ने अवसर छ ।

प्रकाशनको समय आउँदा सहयोगी प्रयास उपयोगी हुन्छन् । एकैसाथ फरक फरक देशका मिडियामा एउटै कथाहरू प्रकाशन हुँदा यसले ठूलो प्रभाव पार्छ र धेरै पाठक वा दर्शकमाझ पुग्छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय पत्रकारिता सञ्जाल र मानव बेचबिखन सञ्जालबीच चाखलाग्दा सहकार्य भएको लामो सूची छ ।

घ. बाह्य सहयोग

तपाईंको रिपोर्टिङलाई आफ्नै सञ्चारगृहभित्र र बाहिरबाट सहयोग सुनिश्चित हुनुपर्छ । सहयोगका लागि सम्भावित व्यक्तिहरू:

- निर्वाचित राजनीतिक नेता
- व्यापारिक नेता
- कानुन लागू गर्ने सरकारी अधिकारीहरू
- नागरिक समाज र अभियान समूहका नेताहरू
- विशेषज्ञ तथा अनुसन्धानविद्हरू
- सेलिब्रेटीहरू

तपाईंले उनीहरूको सहयोग तथा समर्थन लिन कथा वर्णन गर्नुहोस् । समर्थनका लागि तस्बिरका साथै थोरै शब्दहरू प्रकाशन गर्नुपर्छ । यसले तपाईंप्रति कसैले कुभलो चिताए पनि समुदायबाट भने सहयोग मिल्नेछ ।

मोड्युल ३

कथा प्राप्त गर्ने

एकाइ १.१. स्रोत सामग्रीहरू

क. तथ्य र तथ्याङ्क

तथ्य खोज पत्रकारिताको मूल आधार हो । प्रायः गरी तथ्यहरू पानामा रहेका सुक्खा सङ्ख्या मात्रै होइन, यसको व्याख्याले कथालाई सत्य बनाउँछ, प्रस्ट बनाउँछ र पाठकलाई थप बुझाउन मद्दत गर्छ । यसका लागि दस्तावेजको अध्ययन जरुरी हुन्छ । प्रकाशन भएका औपचारिक तथा विश्वसनीय दस्तावेज जस्तः आधिकारिक तथ्याङ्क, कानुनी तथा नियामक प्रावधान, अदालती कागजात, संस्थागत प्रकाशन तथा विभिन्न समाचारहरूलाई आफ्नो अनुसन्धानमा समावेश गर्नुहोस् ।

ख. तस्बिर र भिडियोहरू

आधुनिक ढङ्गले कथा प्रस्तुत गर्न तस्बिर र भिडियोले मुख्य भूमिका खेलेको छ । तर बाध्यकारी श्रम र अनैतिक भर्नाको घटना प्रत्यक्ष रूपमा रहँदैनन् र दोषी र पीडित दुवैले आफ्नो पहिचान नखुलाउन रुचाउन सक्छन् ।

कसैले तस्बिर खिच्न वा भिडियो लिन तयार भएपनि, पहिचान सार्वजनिक नगर्न अनुरोध गर्दछन् । भिडियो बनाउने बेला भने उनीहरूको पहिचान लुकाइ दिनु राम्रो हो । जस्तो, तस्बिरलाई छाया आकृति बनाउने वा हात मात्रै देखिने गरी भिडियो अन्तर्वार्ता गर्नु राम्रो मानिन्छ । अनुहार लुकाउनुभन्दा पहिले नै पहिचान नखुल्ने गरी फोटो लिनु वा भिडियो बनाउनु उत्तम हो ।

तपाईंले सक्कली तस्बिर प्राप्त गर्न सक्नुहुन्न भने यी काम गर्न सकिने छः

- सङ्ग्रहबाट तस्बिर प्रयोग गर्न सकिने छ । तर ती तस्बिरहरू तपाईंको कथासँग मेल नखान पनि सक्छन् ।
- कथालाई चित्र, कार्टुन र चित्रकलाका माध्यमबाट पनि प्रस्तुत गर्न सकिन्छ ।
- तपाईंले चित्रण बिना पनि आफ्नो कथा प्रस्तुत गर्न सक्नुपर्छ र आफ्ना पाठकलाई आफ्नो छनोट के हो भनेर बुझाउन सक्नुपर्छ ।

तस्बिरले निकै महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्छ। तर व्यावसायिकता वा स्रोतसाधनको कमीले तस्बिर सम्पादनलाई कमजोर बनाइ दिन्छ । अन्तिममा पाठक वा दर्शकलाई सन्तुष्ट बनाउन सक्दैन ।

एकाइ ३.२. सुरक्षा

क. नैतिक पत्रकारिताका सिद्धान्तहरू

सुरक्षित रूपमा रहेर रिपोर्टिङ गर्ने केही तरिकाः

- **यथार्थपरक रहने**

तपाईं आफैंले जाँच र पुनः जाँच गरी साँचो ठहरिएका तथ्यहरू मात्रै रिपोर्टमा प्रयोग गर्नुहोस् । सबैले दाबी गर्न सक्ने र जिम्मेवारी लिएको हुनुपर्छ। रिपोर्टको दाबी यथार्थसँग मिलेको प्रति ध्यान पुऱ्याउनु पर्छ। आफैं निष्कर्ष निकाल्ने अवस्थामा पुगि हाल्नु हुँदैन । तपाईंको क्षमताअनुसार रिपोर्टलाई सीमित गर्नुहोस् । तपाई संवेदनशील विषयमा रिपोर्टिङ गर्दै हुनुहुन्छ भने, तपाईंको रिपोर्टलाई तपाई आफैंले देख्नु भएको वा तपाईंलाई त्यस घटनासँग सम्बन्धित व्यक्तिहरूले सुनाउनुभएका कुरामा आधारित हुनुपर्छ । कुनैपनि विषयको व्याख्या, विश्लेषण र अनुमान अन्य स्रोतहरूमा पँहुच भएका र बहुआयामिक पक्षहरूबाट त्यस विषयलाई हेर्न सक्ने व्यक्तिहरूमा छाडि दिनुहोस् ।

- **सन्देहपूर्ण रहने**

एउटा परिस्थितिमा दिइएका सबै सूचनाको विश्लेषण गर्नुहोस् । तपाईंले रिपोर्टिङ गर्ने संवेदनशील विषयबारे कसैसँग कुराकानी गरेका विषय रेकर्ड गर्नुपर्छ । उनीहरूले तपाईंको रिपोर्टलाई अस्वीकार गर्दै दबाब दिन सक्छन् । तपाईंले आफ्नो रेकर्डिङ र टेप अदालतमा पेस गर्नुपर्ने अवस्था पनि आउन सक्छ ।

- **सन्तुलित हुने**

सक्रिय रूपमा सबै पक्षको विचार खोज्नुहोस् । उनीहरू तपाईंसँग कुरा गर्दैनन् वा तपाई उनीहरू समक्ष पुग्न सक्नुहुन्न भने आधिकारिक स्रोत खोज्नुहोस् । जस्तैः उनीहरूको आधिकारिक वेबसाइट वा समाचार एजेन्सी । यसमा पनि असफल हुनुभयो भने यी कारणले निम्न सूचनाका स्रोतमा पुग्न सम्भव भएन भनेर खुलाउनु पर्छ ।

न्यायाधीश, अधिवक्ता वा मानव अधिकारकर्मीको जसरी व्यवहार नगर्नुहोस् । विश्लेषण गर्ने काम विज्ञलाई छोडि दिनुहोस् ।

- **निष्पक्ष रहने**

कुनै एक पक्षको धारणालाई मात्र प्रवर्द्धन नगर्नुहोस् । एक पक्ष कति राम्रो (कडा, वीर, दृढ, सही) वा अर्को पक्ष कति भयानक (दुष्ट, कमजोर, डरपोक) भनी वर्णन गर्ने भाषा (विशेषण) प्रयोग नगर्नुहोस् ।

एक समुदायप्रति पूर्वाग्रहको मनसायबिना प्रयोग गरिएको बृहत् शब्दले अर्को समुदायलाई अपमान गर्न सक्छ भन्ने ध्यान राख्नुहोस् । सबैप्रति सम्मानपूर्वक पेस हुनुहोस् । कुनै समूह वा व्यक्तिले आफूलाई कसरी वर्णन गर्न रुचाउँछन्, त्यो पत्ता लगाउनुहोस् । रिपोर्टिङमा देखिने पूर्वाग्रहलाई पहिचान गरी हटाउनुहोस् ।[१२]

ख. व्यक्तिगत सुरक्षा

अनैतिक भर्ना वा बाध्यकारी श्रमजस्ता मुद्दामा सन्तुलित र वस्तुपरक रिपोर्टिङ गरेपनि पत्रकार जोखिममा पर्न सक्छन् । तपाईंबाट अपराधिक सङ्गठन, शक्तिशाली व्यक्ति वा सरकारी दुरुपयोगको पर्दाफास हुने सम्भावना हुन्छ। यसको परिणामस्वरूप तपाईंले विभिन्न किसिमको डर, धम्की र उत्पीडनको सामनादेखि लिएर हिंसा, अवैध पक्राउ र अनियमित रूपमा हिरासतमा लिइनेसम्मका हिंसा भोग्नुपर्ने हुनसक्छ। यसका लागि सचेत र तयार हुनु आवश्यक हुन्छ ।

यससम्बन्धी केही स्रोतहरू

Committee to Protect Journalists. (2012). Journalist security guide. [Online]. Available at: https://cpj.org/security/guide.pdf [Accessed 19 November 2018].

Council of Europe. (n.d.). Platform to promote the protection of journalism and safety of journalists. [Online]. Available at: https://www.coe.int/en/web/media-freedom [Accessed 19 November 2018].

IFJ. (n.d.). Safety. [Online]. Available at: https://www.ifj.org/what/safety.html [Accessed 19 November 2018].

IFJ. (n.d.). Gender Equality. [Online]. Available at: https://www.ifj.org/what/gender-equality.html [Accessed 11 December 2018].

INSI. (n.d.). INSI Safety Code. [Online]. Available at: https://newssafety.org/about-insi/insi-safety-code/ [Accessed 19 November 2018].

UNESCO. (n.d.). Basic Texts Related to the Safety of Journalists. [Online]. Available at: http://www.unesco.org/new/en/communication-and-information/freedom-of-expression/safety-of-journalists/basic-texts/ [Accessed 19 November 2018]

UNESCO. (2015). Safety guide for journalists. A handbook for reporters in high-risk environments. [Online].Availableat:http://www.unesco.org/new/en/communication-and-information/resources/publications-and-communication-materials/publications/full-list/safety-guide-for-journalists/ [Accessed 19 November 2018].

UNESCO. (n.d.). UN Plan of Action on the Safety of Journalists and the Issue of Impunity. [Online]. Available at: https://en.unesco.org/un-plan-action-safety-journalists [Accessed 19 November 2018]

ग. शारीरिक र मानसिक स्वास्थ्य

जोखिमयुक्त जिम्मेवारीका लागि मानसिक रूपमै तयार हुनुपर्छ । सहकर्मी पत्रकारसँग आफ्ना कथा र अनुभव बताउनुहोस् । तपाईंका म्यानेजर र सहकर्मीलाई पनि बताउनुहोस् । तपाईंको भौतिक सुरक्षाका लागि आइपर्ने कुनैपनि सम्भावित जोखिमबारे सतर्क रहनुहोस् ।

12. Ethical Journalism Network (2018). Five-point guide for migration reporting. [Online Video]. Available from: https://www.youtube.com/watch?v=aongjvQ-QCE. [Accessed: 13 November 2018].

घ. डिजिटल सुरक्षा

- संवेदनशील स्रोतका सम्पर्क विवरण हस्त लिखित नोट, पुस्तक, मोबाइल फोन वा कम्प्युटर फाइलमा नराख्नुहोस् ।
- संवेदनशील स्रोत वा सम्पर्क व्यक्तिलाई कोड नाम दिनुहोस्, त्यस अनुसार नोटमा प्रयोग गर्नुहोस् ।
- आफ्नो मोबाइल फोनमा कडा पिन नम्बर राखी सुरक्षा गर्नुहोस् ।
- संवेदनशील स्रोतहरूका सम्पर्क विवरण एउटा काल्पनिक नामअन्तर्गत स्टोर गर्नुहोस् ।
- संवेदनशील कलको रेकर्ड मेटाउनुहोस् ।
- लिखित सन्देश (एसएमएस)हरू मेटाउनुहोस् । संवेदनशील नम्बरलाई भेष बदलीअर्को ढाँचामा राख्नुहोस् ।
- तपाईंको वेब ब्राउजिङका लागि उच्च सुरक्षा कसरी प्रयोग गर्ने सिक्नुहोस् ।
- एन्क्रिप्टेड इमेलहरू कसरी पठाउने सिक्नुहोस् ।
- तपाईंले सामाजिक मिडियामा के पोस्ट गर्नुहुन्छ, त्यसको ख्याल राख्नुहोस् ।

ङ. अन्डरकभर जाने

आफू पत्रकार हो भनेर खुलेर इमानदारी साथ आफ्नो सही परिचय दिनु पत्रकारिताको सामान्य नियम हो । पत्रकार भन्ने थाहा हुँदा सूचना उपलब्ध हुन नसक्ने अवस्था भएपनि पत्रकारले सूचना पाउनका लागि आफ्नो परिचय लुकाउने काम गर्नु हुँदैन । यद्यपि पूर्णरूपमा पारदर्शी हुँदा अपराध र असामाजिक व्यवहारको विश्वासिलो प्रमाण जम्मा गर्न कठिन भने हुन्छ ।

यही कारण बृहत् सार्वजनिक चासो भएको अपराध या गम्भीर असामाजिक व्यवहारलाई पत्ता लगाउन एक खोजी पत्रकारले कहिलेकाहीँ आफ्नो परिचय लुकाउन सक्छ । उदाहरणका लागि श्रमिकलाई शोषण गरिएको कार्यक्षेत्रमा पत्रकार अन्डरकभरका रूपमा एउटा अदक्ष श्रमिक बनेर काम गर्न जान्छ ।

पत्रकारले गोप्य रूपमा आवाज वा भिडियो रेकर्डिङ गर्छ भने अदालतले त्यसलाई गोपनीयताको अधिकारका विरुद्ध र गैरकानुनी मान्न सक्छ । अन्डरकभर पत्रकारहरू धम्की र शारीरिक हिंसाको सिकार पनि हुन सक्छन् ।

विचार गर्नुहोस्:

- जुन संस्थाको तपाईंले खुलासा गर्न खोजि रहनु भएको छ, त्यस संस्थामा तपाईं कसरी दाखिल हुने योजना बनाउनु भएको छ ?
- के तपाईं एक्लै काम गर्नुहुन्छ ?
- सुरक्षित हुनुहुन्छ भनेर तपाईंले कसरी सुनिश्चित गर्नु हुनेछ ?
- तपाईंको अन्डरकभरको पहिचान र कथा के हो ?
- धेरैसन्देह पैदा गर्ने विषय तपाईंले कसरी हटाउनु हुन्छ ?
- तपाईंले प्राप्त गरेको सूचना कसरी बाहिर प्रस्तुत गर्नु हुनेछ ?
- घटनाक्रम तपाईंका हिसाबले जान छाड्यो भने आफूलाई कसरी बाहिर निकाल्नु हुन्छ ?

थप स्रोत सामग्री

R.AGE.(n.d.). [Online]. Student/Trafficked. Available at: https://www.rage.com.my/trafficked/ [Accessed 19 November 2018].

Fruit picking investigation (https://www.smh.com.au/interactive/2016/fruit-picking-investigation/)

एकाइ ३.३. स्रोतहरू

तपाईंले श्रमिक, श्रमिकका परिवार, रोजगारदाता वा भर्ना प्रक्रियामा सहभागी हुने मध्यस्थकर्ता र विषय विज्ञ आदि विविध स्रोतबाट सूचना पाउनु हुनेछ। उनीहरू आफैं दुःखी भएको परिस्थितिमा बोल्दा थप समस्या बढाउन सक्ने जोखिम हुन्छ। त्यसकारण आफ्नो स्रोतसँग जानकारी लिने क्रममा संवेदनशीलता र सम्मानपूर्वक पेस हुनुहोस्।

कथा (समाचार)ले भर्नासम्बन्धी गलत वा राम्रो अभ्यासलाई सम्बोधन गर्दा श्रमिकको पेसा वा व्यक्तिगत जीवन दुवैमा असर पर्ने गरी फरक नतिजा निस्कन सक्छ। यी कथाबारे पत्रकारले होसियारी र विधिपूर्वक पूर्णरूपमा प्रमाण जुटाउन तथ्यको निश्चितता, निष्पक्ष र सन्तुलित बनाउने गरी रिपोर्टिङ गर्नु आवश्यक छ। धेरै थरी स्रोतसँग विचार पुऱ्याउनु पर्छ।

यस खण्डमा विशेष खालका सूचनाका स्रोतलाई कसरी सम्बोधन गर्ने भनेर केही सुझाव दिइएको छ।

क. पीडित

पीडितमाथि कुनैपनि किसिमको दबाब नहाल्नुहोस्। उहाँहरूले जनसाधारणसमक्ष आफ्नो कथा ल्याउनु भयो भने यसले सबैजनालाई सम्बन्धित समस्याको प्रकृति र संवेदनशीलताबारे जानकारी दिन सहयोग पुऱ्याउँछ भनेर तपाईंले उहाँहरूलाई बताउन सक्नु हुनेछ। यसले उहाँहरूलाई बोल्न आत्मबल बढाउन सक्छ। यसले विदेश जान चाहने व्यक्तिहरूलाई पनि विदेश जाने प्रक्रियामा भोग्नुपर्ने जोखिमबारे सचेत गर्नसक्छ।

पीडितसँग उसले पाएको दुःखदायी अनुभव खुला रूपमा व्यक्त गर्ने अपेक्षा राख्नुहुन्छ भने तपाईंले पहिला उनीहरूको विश्वास जित्नुपर्छ। तपाईंको रिपोर्टिङबाट अपमानित वा पुनः सिकार हुने छैन भन्ने विषयमा पीडितलाई निश्चिन्त बनाउनु पर्छ। अत्याचार र शोषणमा परेको पीडितसम्बन्धीको कथा लेखाइले फेरि फलोअप कथा तयारीका लागि तपाईंलाई पीडितले अन्तर्वार्ता दिने विषय तय गर्छ।

तपाईंले सधैं पीडित र उसको परिवारप्रति दया, हेरचाह, सम्मान र मर्यादामा आँच नआउने व्यवहार गर्नुपर्छ। तर यसको अर्थ तपाईंले तथ्य कुराको खोजी त्याग्ने भने हैन।

परिस्थिति हेरेर, पीडित वा अन्तर्वार्ता दिने व्यक्तिलाई नै अन्तर्वार्ताको स्थल छनोट गर्न दिनु राम्रो हुन्छ। उनीहरूलाई अन्तर्वार्ता दिन सहज महसुस गर्ने ठाउँ उपलब्ध गराइ दिनुपर्छ।

पीडितले आफ्नो पहिचान खुल्ने कुनै सूचना प्रकाशन नगर्न तपाईंलाई अनुरोध गर्नसक्छ। समाचारको विश्वसनीयता कम गर्ने जोखिम हुने भएकाले सञ्चार गृहहरूले गोप्य स्रोतहरूका कुरा समाचारमा राख्न रुचाउँदैनन्। प्रतिवादीले बाहिर बोल्नेलाई सँजाय दिन सक्ने जोखिम पनि उत्तिकै हुनसक्छ। यसो हुन नदिनका लागि पत्रकारले आफ्नो भूमिका निर्वाह गर्नसक्छ।

तपाईंले उनीहरूको पहिचानलाई जोगाउने बाचा गर्नु भएको छ भने तपाईंले यसको सुनिश्चित गर्नुपर्छ। उनीहरूको परिचय नखुलोस् भनेर विशेष ध्यान दिनुहोस् । कहिलेकाहीँ आफूले नचाहँदा नचाहँदै पनि समाचारमा अत्यधिक वर्णन राख्दा उनीहरूको परिचय खुल्ने जोखिम रहन्छ । जस्तै, तपाईंको वर्णन पढेर उनीहरूका नजिकको व्यक्तिले चिन्न सक्छन् ।

केही धेरै संवेदनशील मामिलामा तपाईंले प्रकाशन गर्ने समाचारमा उनीहरूको नाम वा पहिचानलाई उल्लेख गर्नु हुँदैन । तपाईंले आफ्नो डायरीमा नै उनीहरूको पहिचानलाई गोप्य रूपमा राख्नुपर्छ, ताकि भोलि त्यो डायरी विरोधीको हातमा पनि पुग्नसक्छ ।

ख. सहयोगी समूह, अभियानकर्ता, विज्ञ

प्रत्यक्ष प्रभावित व्यक्तिको सीधा बयानबाटै कथा धेरै शक्तिशाली र भावनात्मक हुन्छ । यसलाई अझ दरिलो र बृहत् बनाउनका लागि कथामा थप सरोकारवाला पक्षलाई जोड्दै लैजानु पर्छ । यसका लागि यस क्षेत्रमा काम गर्ने विज्ञबाट सूचना लिनुहोस् । जस्तैः

- पीडितलाई सहयोग गर्ने समूह
- सङ्घहरू
- श्रमिक सङ्गठन (ट्रेड युनियन)
- कानुन कार्यान्वयन गर्ने निकाय
- सामाजिक सेवा र अन्य सार्वजनिक प्रदायक सेवाहरू
- विज्ञ
- यस सवालमा विशेष रुचि राख्ने राजनीतिज्ञ
- वकिल
- विश्वव्यापी सङ्गठन, जस्तैः आइएलओ

उनीहरूसँग कसलाई भेट्दा उचित हुन्छ भनेर सुझाव लिनुपर्छ। आफ्नो सम्पर्कको सञ्जाल बनाउनु पर्छ। सामाजिक मिडियालाई फलो गरी उनीहरूका प्रकाशित लेख पढ्नु पर्छ। अनुसन्धान गर्ने बेला कुन व्यक्तिले के बोल्यो भनेर डायरीमा लेख्दा होसियार हुनुपर्छ। उनीहरूले बोलेका विषयलाई पूर्णरूपमा डायरीमा उतार्नु पर्छ । आफ्नो बुझाइमा विश्वस्त भइएन भने उपयुक्त व्यक्तिलाई फेरि भेटेर कुरा गर्नुपर्छ । तपाईं आफैं पनि उपयुक्त व्यक्तिलाई आफ्नो विचार दिन सक्षम हुनुहुन्छ । कसैको भनाइलाई गलत रूपमा राख्नुभयो र कसैलाई गलत राय दिनुभयो भने विश्वास चाँडै गुम्नेछ ।

ग. प्रतिवादी

तपाईंले अभियुक्तविरुद्ध सम्पूर्ण प्रमाण सङ्कलन गरी मजबुत मुद्दा बनाएपछि मात्र अन्तिममा तिनलाई सम्पर्क गर्नुहोस् ।

यदि तपाईंले प्रतिवादीसँग अगाडि नै सम्पर्क गर्नुभयो भने उनीहरूले अनुसन्धानलाई कमजोर बनाउन तपाईंसँग नभेट्ने गरी दबाब दिन र प्रमाण नष्ट गर्ने कोसिस गर्न सक्छन् ।

यद्यपि समाचारलाई निष्पक्ष बनाउन प्रतिवादीलाई उनीहरूविरुद्ध लगाइएको आरोपबारे प्रतिक्रिया दिन मौका दिनुपर्छ ।

धेरै समाचार संस्थाले आरोपीलाई प्रतिक्रिया दिन एक वा दुई दिनको समयलाई पर्याप्त ठान्दै पर्खिने गरेका छन्। तर उनीहरूलाई कानुनी वा गैरकानुनी रूपमा प्रकाशन गृहसँग प्रतिरक्षा गर्न भने यति समय पर्याप्त हुँदैन।

यदि प्रतिवादी भेट्न सहमत भए आफ्नो सुरक्षाबारे विचार गर्नुहोस्:

- विश्वासिलो सहकर्मीलाई आफूसँगै लैजानुहोस्।
- आफू जाने ठाउँबारे सम्पादकलाई सूचित गर्नुहोस्।
- कसैलाई निरीक्षण गर्न लगाउनुहोस्।
- विस्तृत डायरीमा नोट वा रेकर्डिङ बनाउनुहोस्।
- व्यावसायिक रूपमा शिष्टतापूर्वक कुराकानी गर्नुहोस्।
- रिसाउने वा क्रोधित हुनबाट आफूलाई रोक्नुहोस्।

उनीहरू भेट्न अस्वीकार गर्छन् भने उनीहरूलाई फोन वा इमेलद्वारा आफ्ना प्रश्नहरूको उत्तर माग्न सक्नुहुन्छ। उनीहरूमाथि लगाइएका आरोपबारे लिखित वा रेकर्ड गरेर आफ्नो प्रतिक्रिया पठाउन तेस्रो विकल्प दिनुहोस्।

प्रतिवादीको प्रतिक्रिया लिन तपाईंले निरन्तर प्रयास गर्नुहोस्। घटनाको तथ्य तथा निष्पक्षताका लागि उनीहरूको धारणा थाहा पाउन दोहोऱ्याएर कोसिस गर्नुपर्छ। पटक पटक प्रतिवादीको धारणा सुन्ने कोसिस गर्दा पनि उत्तर प्राप्त भएन भने तपाईंले सार्वजनिक रूपमा उपलब्ध हुने स्रोतको प्रयोग गरी उनीहरूको प्रतिनिधित्व गराउन सक्नु हुनेछ। तपाईंले आफ्नो रिपोर्टमा सधैं सभ्य भाषा प्रयोग गर्नुपर्छ। एक पत्रकारका रूपमा तपाईंको भूमिका दोषी निर्धारण गर्ने होइन, तथ्यहरू स्थापित गरी निष्कर्ष निकाल्ने जिम्मा पाठकलाई नै छाडि दिनुपर्छ।

नोट

मोड्युल ४

कथाको प्रस्तुतीकरण

एकाइ ४.१. कुन माध्यम ?

पत्रकारसँग आफ्नो कथा प्रकाशन गर्न सक्ने धेरै माध्यम हुन्छन् । आफूसँग भएको सामग्रीलाई बढीभन्दा बढी पाठकमाझ पुगोस् र राम्रो प्रभाव पारेको हेर्न चाहनु हुन्छ भने तपाईंले प्रारम्भिक चरणमै प्रकाशन माध्यमबारे विचार गर्नुपर्छ ।

तपाईंले केवल एउटा माध्यम छनोट गर्नु पर्दैन । तपाईं आफ्ना सामग्रीलाई विभिन्न तरिकाले विभिन्न माध्यम जस्तैः अखबार, वेब र टेलिभिजनबाट प्रकाशन, प्रसारण गर्न सक्नुहुन्छ ।

क. वेब

लगभग सबै जसो सञ्चार गृहको वेबसाइट हुन्छ । तीमध्ये केही वेबसाइटमा मात्रै केन्द्रित छन् । यी वेबसाइटले शब्द र चित्रसँगै अडियो भिडियो रिपोर्ट पनि बोक्न सक्छन् । कथा निर्माण प्रक्रियाकै बेला रिपोर्टमा फोटो, अडियो वा भिडियो प्रयोग गर्न सकिन्छ कि सकिँदैन भनेर विचार गर्नुपर्छ ।

लामो समयसम्म पढ्न सक्ने कथा वेबका लागि नयाँ शैली हो । जसमा चित्र सामग्रीहरू, इन्फोग्राफिक्स, नक्सा र अडियोभिडियोका क्लिपलाई लेखमा जोडेर राखिन्छ । यो संयोजनले रिपोर्ट प्रस्तुतिको ढाँचालाई धेरै आकर्षक बनाउँछ । यो विशेष गरी फिचर र अनुसन्धानमूलक रिपोर्टका लागि उपयुक्त छ ।

ख. सामाजिक सञ्जाल

धेरैजसो समाचार संस्थाले फेसबुक, ट्विटर र इन्स्टाग्रामजस्ता सामाजिक सञ्जाललाई व्यापक प्रयोग गर्न थालेका छन् । प्रायः संस्थाले सामाजिक सञ्जालमा आफ्नो मुख्य मूलधारका सम्पादनलाई धेरै पाठक वा दर्शकसमक्ष पुऱ्याउन चलाउने गर्छन् । तर सामाजिक सञ्जाल समान रूपमा कथा प्रस्तुतिका लागि पनि एउटा उपयुक्त माध्यम हो ।

केही रिपोर्टर आफ्नो कथालाई पाठकमाझ पुऱ्याउन ट्विटरमा शृङ्खलाबद्ध ट्विट गर्न माहिर छन् । उनीहरूले चार पाँच वाक्यको छोटो सन्देश लेखी तस्बिर र छोटो भिडियो राखेर लगातार ट्विट गर्न सक्छन् । विशेष गरी तस्बिर र छोटो भिडियो सेयर गर्न इन्स्टाग्राम राम्रो छ । बयान दिने व्यक्तिको अनुमति भएपछि तस्बिर र भिडियोलाई शृङ्खलाबद्ध रूपमा प्रकाशन गर्न सकिन्छ ।

सामाजिक सञ्जालमार्फत तत्कालीन समाचार सम्प्रेषण गर्न मिल्ने हुँदा यो एक अत्यन्तै शक्तिशाली माध्यम बनेको छ । सामाजिक सञ्जाल विशेष गरी तपाईंले आफ्नो रिपोर्टमा उल्लेख भएका व्यक्ति वा संस्थाबाट ठोस प्रतिक्रिया उजागर गर्न उपयुक्त हुन्छ । उदाहरणका लागि, हालै ट्विटरको प्रयोगका कारण बाध्यकारी श्रम र मानव बेचबिखनको चपेटामा परेका व्यक्तिहरूबारे कानुनी अधिकारीले जानकारी पाएर तुरुन्तै कारबाही गरेका थिए ।

तर सामाजिक सञ्जाल यस्तो माध्यम हो, जहाँ नैतिक तथा अनैतिक भर्नाकर्ता पनि परिचालित हुन्छन्, जसकारण श्रमिक कि त बाध्यकारी अवस्थामा पर्न सक्छन् वा उनीहरूको न्यायोचित भर्नाको अवसरसम्मको पहुँच बढ्न सक्छ । सामाजिक सञ्जाल यस्तो माध्यम बनेको छ, जसमार्फत बढ्दो रूपमा मानिसहरू रोजगारीका अवसर खोजिरहेका हुन्छन् । त्यसकारण सामाजिक सञ्जालमा श्रमसँग सम्बन्धित गुणस्तरीय रिपोर्टिङको आवश्यकता छ ।

ग. रेडियो कार्यक्रम

रेडियो कार्यक्रम एक नियमित कार्यक्रमको एक हिस्साका रूपमा उपलब्ध गर्न सकिन्छ वा कुनैपनि समयमा डाउनलोड गरी कुनैपनि समयमा सुन्न सकिने पोडकास्टका रूपमा बनाउन सकिन्छ । रेकर्डिङका लागि तपाईंले आफ्नो स्मार्टफोन प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ । स्मार्टफोनको प्रयोग गर्दा तपाईंले फोनलाई स्रोतको नजिक राख्नुपर्छ वा प्लग-इन माइक्रोफोनको प्रयोग गर्नुपर्छ । कार्यक्रमलाई स्मार्टफोन वा कम्प्युटरमा सम्पादन गर्न सकिन्छ ।

घ. भिडियो

स्मार्टफोनमा फिल्म छायाङ्कन, सम्पादन जस्ता हलुका भिडियो उत्पादन गर्ने प्रविधिले भिडियो फिल्महरू पनि बनाउन सम्भव बनाएको छ, जुन अनलाइन सेयर गर्न, टेलिभिजनमा प्रसारण गर्न, सिनेमामा देखाउन वा सिनेमाघर र सामुदायिक हलमा दर्शकमाझ प्रस्तुत गर्न सकिन्छ ।

ङ. एनिमेसन

व्यक्तिहरूको पहिचान सुरक्षित राखी रिपोर्टिङ गर्न एनिमेसन अत्यन्त उपयुक्त माध्यम हुन्छ ।

च. एप्स

समाचार संस्थाहरूले आफूले उत्पादन गरेको समाचारमा पहुँच बढाउन बनाएका एप्ससँग धेरै पाठक वा दर्शक परिचित नै हुन्छन् । नयाँ ढङ्गले कथा प्रस्तुत गर्न एप्सको प्रयोग सुरु भइसकेको छ । उदाहरणका लागि बिबिसीले अर्को देशमा काम र भविष्य खोज्न गएका आप्रवासी श्रमिकले आफ्नो जोखिमयुक्त जीवनको अनुभव बताउने गरी भिडियो उत्पादन गरेको थियो ।

छ. चित्रकथा

पछिल्लो अध्यायमा उल्लेख गरिएको झैं पत्रकारहरूले श्रमसँग सम्बन्धित मुद्दामा रिपोर्टिङ गर्दा आफ्ना विषयलाई कसरी प्रस्तुत गर्ने भन्ने कुरामा विषेश ध्यान पुऱ्याउनु पर्छ। आफ्ना स्रोत र श्रम शोषणको सिकार हुने पीडितको पहिचानलाई गोप्य राख्न विषेश ध्यान पुऱ्याउनु पर्छ।

एकाइ ४.२. शृङ्खलाबद्ध समाचारको प्रयोगमा होसियारी

न्यायोचित भर्ना वा बाध्यकारी श्रमजस्तो कठिन विषयमा कडा मिहिनेतपूर्वक रिपोर्टिङ गरि राख्नु भएको छ भने तपाईंसँग एउटा रिपोर्ट तयार गर्न चाहिनेभन्दा पनि धेरै सूचना हात पर्नसक्छ। यस्तो मामिलामा तपाईंले एउटै विषयमा शृङ्खलाबद्ध कथा तयार गरी वेबमा प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ।

उदाहरणहरू

IFJ. (n.d.). Stop violence against women journalists. [Online] Available at: https://www.ifj-stop-gender-based-violence.org/ [Accessed 11 December 2018].

Independent. (n.d.). Slaves on our streets. [Online]. Available at: https://www.independent.co.uk/topic/slaves-on-our-streets [Accessed 11 December 2018].

आफ्ना शृङ्खलाबद्ध रिपोर्टिङलाई एउटा अभियानमा परिवर्तन गरी अर्को चरणमा लैजान सकिनेतर्फ पनि विचार गर्नु सक्नुहुन्छ। यो त्यतिखेर सहज हुन्छ, जतिखेर विषयमाथिको रिपोर्टिङ तटस्थ हुन्छ। त्यसलाई नीतिगत परिवर्तनका लागि समाचार कक्षबाट अधिक सहयोग मिल्छ। निष्पक्ष उद्देश्य बोकेको समाचार संस्थाले यस्ता अभियान सामान्यतः आपराधिक गतिविधिविरुद्ध र स्वतन्त्रता, स्वास्थ्य र स्वतन्त्र श्रमजस्ता मानवअधिकारको प्रवर्द्धन गर्न चलाउँछन्।

अभियानलाई एकल व्यक्तिमा पनि केन्द्रित गर्न सकिन्छ। समयका साथ नयाँ चरणमा लैजान सकिन्छ। समान समस्या सामना गर्ने व्यक्तिहरूको फिचर तयार गर्न सकिन्छ। वैकल्पिक रूपमा एउटै विषयलाई पनि विभिन्न कोणबाट उठान गर्नेतर्फ ध्यान दिनुपर्छ। जस्तै, बेचबिखन वा श्रम शोषण, रोजगारदाता, मध्यस्थकर्ता, कानुन कार्यान्वयन गर्ने अधिकारी र यस्तै अरू व्यक्तिसँग जोडेर कथालाई विकास गर्दै लैजान सकिन्छ।

कथालाई शृङ्खलाका रूपमा लगातार वा यदाकदा रूपमा प्रस्तुत गर्न सकिन्छ। अगामी दिनमा आउने कथाबारे दर्शक वा पाठकलाई जानकारी दिई आबद्ध गराइ राख्न पनि सकिन्छः

- 'हामी भोलिको शृङ्खलामा अब्दुललाई जोखिमपूर्ण यात्रामा पठाउने एजेन्टलाई भेट्नेछौं।'
- 'हामी म्यारीबाटै सुन्नेछौंः उनले कसरी स्वतन्त्र महिलाका रूपमा जीवन बिताइरहेकी छिन्?'

सफल अभियानका ६ चरणः

चरण १ : लक्ष्य तय

कुनैपनि अधियान सुरु गर्दा त्यसको कि त भव्य किसिमले सुरुवात गर्न सकिन्छ वा त्यसलाई सानोबाट बढाउँदै ठूलो बनाउन सकिन्छ। जुनै किसिमको अभियान चलाउँदा पनि पर्याप्त समयअगावै योजना बनाउन लाभदायी हुन्छ। तर कुनैपनि अभियान सुरु गर्नुअघि त्यस अभियानको उद्देश्य के हो भन्नेमा तपाईं

सुरुबाटै स्पष्ट हुनुपर्छ। के यो अभियानमार्फत तपाईंले कानुन परिवर्तन गर्न माग गर्दै हुनुहुन्छ ? कि यस अभियानको उद्देश्य केही अरू नै हो ?

उदाहरणका लागिः

- 'जबसम्म हामीले परमिट प्रणालीको अन्त्य देख्दैनौं, तबसम्म हाम्रो अभियान चलि रहन्छ।'
- 'बेचबिखनमा परेका सबै महिलालाई मुक्त गर्नुपर्छ र राज्यले रेखदेखको जिम्मेवारी लिनुपर्छ।'

चरण २ः अभियानको व्यवस्थापन

अभियानको गतिलाई सही बाटोमा लैजाने सुनिश्चित गर्न एक व्यक्तिले दैनिकरूपमा व्यवस्थापन गर्नु आवश्यक छ। यो प्रायः पत्रकारबाट हुन्छ, जसले धेरै कथा लेखिरहेको छ।

अभियानको नेतृत्व समाचार कक्षको वरिष्ठ पत्रकार (सहायक सम्पादक, समाचार सङ्कलनको प्रमुख वा यस्तै काम गर्ने)बाट हुनुपर्छ। एक नेतृत्वकर्ताले कुनैपनि अभियानका लागि पर्याप्त समयलगायतका अरू स्रोतसाधन निर्धारित गरिएको छ भनेर सुनिश्चित गर्नुपर्छ। अभियान चलाउन धेरै स्रोतको आवश्यकता रहन्छ, जसका कारण संस्थाका कनिष्ठ कर्मचारीहरू अभियानमा संलग्न हुन रुचि राख्दैनन्। अभियानमा सक्रियतापूर्वक कथा लेख्नेलाई बाह्य पक्षबाट विविध प्रकारको दबाब सिर्जना हुनसक्छ। त्यस्तो बाह्य पक्षबाट आउने दबाबबाट जोगाउने काम पनि नेतृत्वबाटै हुनुपर्छ।

चरण ३ : प्रारम्भिक प्रभाव नै बलियो होस्

अभियान सुरु गर्दा नै बलियो प्रभाव छाड्न सक्नुपर्छ। अन्य पक्षले नियोजितरूपमा तयार गरिएको समाचारविरुद्ध प्रतिस्पर्धा गर्न नसक्ने दिनमा भने अभियान गर्ने होइन।

अभियानका लागि तयार गरिएको कथालाई पत्रिकाको निकै महत्त्वपूर्ण मानिएको पहिलो पृष्ठमा वा टेलिभिजन र रेडियोमा पहिलो समाचार बनाउनु पर्छ। यसलाई सहयोग गर्ने सहायक कथा, पृष्ठभूमि, तस्बिर, इन्फोग्राफ आदि प्रयोग गर्नुपर्छ।

चरण ४ः पाठकलाई सहभागी हुन सजिलो होस्

पाठकले सामाजिक मिडियामार्फत विवादास्पद सवालमा आफ्ना प्रतिक्रिया व्यक्त गरिहाल्ने अवस्था बढिरहेको छ। यसका लागि पाठकलाई सक्रियतापूर्वक आबद्ध गराउने ठाउँ बनाइ दिनुपर्छ र त्यसमा आबद्ध गराउनु पर्छ। पाठकलाई वेबसाइटमा प्रतिक्रिया जनाउन खुला गरि दिनुपर्छ। प्रतिक्रियाहरू नकारात्मक, जातिवादी, लिङ्गका आधारमा विभेदकारी र अन्य खालको हुने हुँदा त्यसमा सचेत हुनुपर्छ। अनलाइन प्रतिक्रिया जनाउनका लागि भने स्पष्ट रूपमा बुझिने आचारसंहिता बनाउनु महत्वपूर्ण छ।

पाठकले आफ्ना प्रतिक्रिया, विचार, कथा वा कथाको परिकल्पना पठाउन निश्चित इमेल बनाउनु पर्छ। अभियानलाई सहयोग पुग्ने गरी नागरिकले कानुन परिवर्तन वा तत्काल कारबाहीको माग गर्दै हस्ताक्षर गर्न एउटा विद्युतीय संयन्त्र (प्लेटफर्म) बनाउनु पर्छ। यो खालको प्लेटफर्म बनाइसकेपछि यस्तो प्लेटफर्म तपाईं आफैंले बनाउन सक्नुहुन्छ वा विषयसँग सहानुभूति राख्ने वा समर्थन गर्ने राजनीतिज्ञलाई प्लेटफर्म बनाउन आग्रह गर्न सक्नुहुन्छ। यसमा हस्ताक्षर गर्न पाठकलाई पनि प्रोत्साहित गर्न सकिन्छ। यो हस्ताक्षरको सङ्ख्या पनि प्रकाशन गर्न सकिन्छ, जुन अभियान अगाडि बढ्दै छ भनेर देखाउने सङ्केत हो।

चरण ५ः पाठकले गर्न नसक्ने काम गर्नुहोस्

तपाईंको समाचार संस्थाको शक्ति र दायरालाई ख्याल गर्नुहोस्। यसले पाठकहरूको आवाजलाई बलियो बनाउँछ। पाठकले उच्च अधिकारीलाई असहज हुने प्रश्न सोधी जवाफ खोजिरहेका हुन्छन्।

अभियानलाई अघि बढाउन प्रकाशित सामग्री पाठक तथा दर्शकमाझ पुगेको छ कि छैन, पाठक तथा दर्शकले ती सामग्री पढेका छन् कि छैनन् र पढेका छन् भने के कस्तो प्रतिक्रिया आएका छन् भनेर बुझ्ने माध्यमबारे अगाडि नै योजना बनाउनुहोस् ।

उच्च अधिकारीहरूको प्रतिक्रिया वा जवाफ पाउन सहज भने हुँदैन । त्यसका लागि दबाब दिन जरुरी हुन्छ । प्रतिक्रिया वा जवाफका लागि एक हप्ता पर्खनुहोस् । प्रतिक्रिया नआएको खण्डमा जवाफ खोज्न गरिएको प्रयासलाई टिपोट गरी पत्रिकामा प्रकाश नगर्नुहोस् ।

चरण ६ः यसलाई जारी राख्नुहोस्

एउटा पुरानो पत्रिकाको भनाइ छ जब तपाईं कुनै अभियानबाट थकित हुन थाल्नुहुन्छ, त्यो बेला बल्ल पाठकले सूचनाको भेउ पाउन थालेका हुन्छन् । तपाईंले एउटा ठूलो अभियान चलाउने योजना बनाउनु भएको छ भने यो धेरै लामो समयसम्म चलिरहन सक्छ । अभियानलाई रोचक, सक्रिय र प्रभावकारी बनाइराख्न अभियानमा प्रत्यक्ष रूपमा संलग्न व्यक्तिको मात्र नभई सम्पूर्ण संस्थाको जिम्मेवारी रहन्छ ।

एकाइ ४.३. के तपाईं तयार हुनुहुन्छ ?

क. सम्पादन प्रक्रिया

कुनैपनि अन्य प्रकारका अरू विषयमा रिपोर्टिङ गरे झैं, न्यायोचित भर्ना र बाध्यकारी श्रमका विषयको रिपोर्टिङमा पनि उच्चस्तरीय सम्पादनका निर्देशिका र अभ्यास अपनाउनु पर्छ । सन्दर्भीकरण र सम्पादनमा बृहत् खालका स्रोतहरू उपलब्ध छ । यही कारण प्रस्तुत टुलकिटमा उत्कृष्ट सम्पादनका सबै अभ्यासलाई समेटिएको छैन । किनभने उत्कृष्ट सम्पादनको अभ्यास हाम्रो क्षेत्रभन्दा धेरै टाढा गएको छ ।

ख. के तपाईं तयार हुनुहुन्छ ?

आफ्नो कथा वा कथाको शृङ्खला प्रकाशन गर्दा कथामा समावेश सबैलाई एकसाथ ल्याउनु पर्छ । तपाईंको हातमा सबै खालका सूचना भएको सुनिश्चित हुनुपर्छ । कथा प्रकाशन गर्नुअघि तपाईंसँग निम्न प्रश्नहरुको स्पष्ट जवाफ हुनुपर्छः

- तपाईं के भन्न वा आरोप लगाउने प्रयास गर्दै हुनुहुन्छ ?
- के तपाईंसँग यो भन्न पर्याप्त जानकारी र प्रमाण छ ?
- तपाईंले आरोप लगाउनुको अभिप्रायः के हो ?
- के तपाईंलाई आफ्ना स्रोत र कागजातको विश्लेषणमा पूर्ण विश्वास छ ?
- के तपाईंले सबै जानकारी प्रमाणीकरण र जाँच गर्न अतिरिक्त प्रयास गर्नु भएको छ ?
- के आलोचित सबैलाई प्रतिक्रिया दिने अवसर दिइएको छ ?
- कथा कसरी रचना गरिएको छ ? सुरुवात, मध्य र अन्त्यमा तय गर्नुहोस् ।
- के तपाईंले कथाका महत्वपूर्ण पाटालाई छुट्याउन सक्नुभयो ?
- तपाईंले रिपोर्टको वर्णन कसरी गर्नुहुन्छ ? के तपाईं चित्र, टेबल वा ग्राफिक्सका साथ कथा वर्णन गर्न सक्नुहुन्छ ?
- एक वकिल वा अनुभवी सम्पादकले सम्पूर्ण कथा (शीर्षकसहित) जाँच गरे ?

यी सबै प्रश्नको पूर्ण जवाफ दिन सक्नुहुन्न भने तपाईं कथा प्रकाशन गर्ने अवस्थामा पुग्नु भएको छैन ।

मोड्युल ५

फलोअप

एकाइ ५.१- प्रभाव, पुरस्कार र विशेषज्ञता

क. प्रभाव

उत्कृष्ट पत्रकारिताले व्यक्तिको जीवनयापनमा फरक प्रभाव पार्छ । तपाईंले तयार गरेको रिपोर्टको प्रभाव अन्त्य नहुन सक्छ । तर प्रकाशन भएको रिपोर्टले पार्ने प्रभावः

- एक व्यक्ति वा व्यक्तिहरूलाई बाध्यकारी श्रमबाट स्वतन्त्र गराउन सक्छ ।
- रोजगारदाता वा व्यावसायिक साझेदारलाई उनीहरूको अभ्यास परिमार्जन गर्न प्रोत्साहन दिन सक्छ ।
- जो श्रमिकहरूको अधिकार उल्लङ्घन गरिएको छ, उनीहरूलाई आपसमा सहयोग समूह बनाउने आत्मविश्वास बढ्छ ।
- सरकारी निकायलाई कानुन थप सुदृढ गर्न र जारी गरिएको कानुनलाई कार्यान्वयन गर्न प्रोत्साहित गर्छ ।
- नीति निर्मातालाई बाध्यकारी श्रम र अनुचित भर्ना अभ्यास र यसको मूल कारणलाई सम्बोधन गर्न प्रोत्साहित गर्छ ।
- विशेष वर्गका श्रमिकको अवस्थालाई सचेतना जगाउने र सम्भावित सार्वजनिक गलत धारणालाई परिवर्तन गराउँछ ।

श्रमिकका लागि वाञ्छनीय परिणामबारे सोच्नु महत्त्वपूर्ण छ। बाध्यकारी श्रमिकको अवस्थाबारे रिपोर्टिङ गर्ने समयमा श्रमिकलाई त्यसबाट मुक्त पार्ने समाधान खोजी नतिजा ल्याउनु पर्छ । त्यसै गरी कार्यस्थलमा मर्यादित कामको कमी जस्ता श्रमिकहरूको अनुचित अवस्थाबारे रिपोर्टिङ गर्दा तपाईंले चाहेको परिणाम श्रमिकको कार्य अवस्था सुधार्नु हुनसक्छ। तर यसका लागि विभिन्न सरोकारवालामा परिवर्तन ल्याउन जरुरी हुन्छ, जुन तपाईंको पहुँचभन्दा टाढा हुन्छ र जसको क्रियाकलापमाथि तपाईंले निरीक्षण गर्न सक्नुहुन्न ।

ख. पुरस्कार

सबै प्रकारका रिपोर्टिङका लागि पुरस्कार, इनाम र फेलोसिप दिइन्छ। श्रम आप्रवासनका सवालमा विशेष गरी बाध्यकारी श्रममा नियमित रूपमा खोजमूलक फिचर तयार गर्नेलाई सामान्य मिडिया पुरस्कारको व्यवस्था छ। यस विषयमा रिपोर्टिङ गर्नेलाई पछिल्ला वर्षहरूमा विभिन्न देशबाट प्रतिष्ठित पुरस्कारको व्यवस्था गरिएको छ। ती पुरस्कार पाउने कथाहरू:

- पुलिटजर पुरस्कार (अमेरिका): सिफुड फ्रम स्लेभ (२०१६)[१३]
- राष्ट्रिय म्यागजिन पुरस्कार (क्यानडा): द केज (२०१६)[१४]
- अल्बर्ट लन्ड्रेस (फ्रान्स): भोएज इन बार्बरी (२०१५)[१५]

यो खालका विशेष सम्मानले आप्रवासनको सवालमा बलियो प्रभाव पार्ने कथा उत्पादनका लागि विभिन्न मिडियामा काम गर्ने व्यावसायिक पत्रकारलाई प्रोत्साहन दिन्छ। यसले सार्वजनिक रूपमा पनि सबैको ध्यान तान्छ ।

श्रम र आप्रवासनको क्षेत्रमा केन्द्रित हुने अन्य धेरै पुरस्कारको पनि व्यवस्था छ ।

- श्रमिक आप्रवासन रन्यायोचित भर्नामा विश्वव्यापी मिडिया प्रतिस्पर्धा[१६]
- आप्रवासन मिडिया पुरस्कार[१७]
- दासत्वविरुद्ध दिवस पुरस्कार[१८]
- आइएलसिए श्रम मिडिया पुरस्कार[१९]
- मिडिया फाउन्डेसनको अन्तर्राष्ट्रिय महिला पुरस्कार[२०]

ग. विशेषज्ञता

विशेष क्षेत्रमा रिपोर्टिङ गर्ने पत्रकारसँग विशेष सीप हुन्छ। तिनलाई बिट पत्रकारका रूपमा चिनिन्छ। हरेक समाचार कक्षमा बिट पत्रकारलाई जिम्मेवारी दिइएको हुन्छ। विशेष क्षेत्रमा दखल राख्ने पत्रकारबाट

14. AP. (2016). An AP investigation helps free slaves in the 21st century. [Online]. Available at: https://www.ap.org/explore/seafood-from-slaves/ [Accessed 11 December 2018].

15. Voyage en Barbarie. (n.d.). Accueil. [Online]. Available at : https://voyageenbarbarie.wordpress.com/ [Accesseded 11 December 2018].

16. ILO. (2018). ILO launches 2018 global media competition on labour migration and fair recruitment. [Online]. Available at: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS_644858/lang--en/index.htm [Accessed 11 December 2018].

17. Migration Media Award. (n.d.). Homepage. [Online]. Available at: http://www.migration-media-award.eu/index.php?lang=en [Accessed 11 December 2018].

18. Human trafficking foundation. (2018). Anti-slavery day awards. [Online]. Available at: https://www.humantraffickingfoundation.org/news/2018/10/16/anti-slavery-day-awards-2018-winners-announced [Accessed 11 December 2018].

19. ILCA. (2018). Inspiration. [Online]. Available at: https://ilcaonline.org/inspiration/ [Accessed 11 December 2018].

20. International Women in Media Foundations Awards. (n.d.). Our awards. [Online]. Available at: https://www.iwmf.org/our-awards/ [Accessed 11 December 2018].

समाचार कक्ष बलियो हुन्छ । जसको प्रत्यक्ष फाइदा मिडिया हाउस र उसका पाठकलाई हुन्छ । पछिल्लो समयमा श्रम र आप्रवासन क्षेत्र महत्वपूर्ण बिटका रूपमा स्थापित हुँदै आएको छ । त्यसमा पनि बाध्यकारी श्रम र न्यायोचित भर्नामा बढी रिपोर्टिङ केन्द्रित हुन थालेको छ । बाध्यकारी श्रम र न्यायोचित भर्नामा रिपोर्टिङ गर्दा निम्न कुरामा ध्यान पुऱ्याउनु पर्छः

- जटिल कथाको सरल व्याख्या गर्ने ।
- रिपोर्ट गर्न सक्षम नभए पनि समाचार डेस्कलाई विशेष रिपोर्टिङका लागि प्रस्ताव राख्नुपर्छ ।
- सूचना प्रदान गर्न सक्ने र अन्तर्वार्ता दिन सक्ने धेरै विशेषज्ञलाई चिन्ने ।
- सम्बन्धित कथाको रिपोर्टिङ गर्न सहकर्मीलाई सहयोग गर्ने ।
- समाचार कथाका साथै यस सम्बन्धी कथाको पृष्ठभूमि पनि तयार गर्नुपर्छ र अवस्थाको पूर्ण व्याख्या गर्नुपर्छ ।
- आगामी समाचार घटनाको योजना बनाउनु पर्छ । त्यसलाई समाचार कक्षले उचित ढङ्गले प्रस्तुति गर्ने सुनिश्चित गर्नुपर्छ ।

तपाईंले विशेषज्ञता हासिल गरेको काम थप रोचक र पुरस्कृत हुनसक्छः

- विषयको दायरालाई सही ढङ्गले बुझिने छ ।
- सामान्य पत्रकारितामा केही वर्ष बिताएपछि यसले तपाईंलाई फरक ढङ्गमा काम गर्न अवसर प्रदान गर्छ, जसलाई तपाईंले सकरात्मक रूपमा नयाँ चुनौतीका रूपमा लिन सक्नुहुन्छ ।
- कार्यक्षेत्र र पाठकमाझ तपाईंको व्यक्तित्व बढ्छ । तपाईंलाई कुन कथा कसरी रिपोर्टिङ गर्ने भनेर निर्णय गर्न ठूलो स्वतन्त्रता मिल्छ ।
- तपाईंलाई तुच्छ र बनावटी कथाको रिपोर्टिङ गर्नबाट छुटकारा मिल्छ ।
- तपाईंले आफ्नो क्षमता देखाउन पाउनु हुनेछ । यसले तपाईंलाई सम्पादकीय कक्षको उच्च तहको भूमिका दिलाउन सक्छ ।

एकाइ ५.२. अन्तिम सुझावहरू

क. अध्ययन

तपाईंसँग पत्रिकाको पाना वा रेडियो/टेलिभिजनमा व्यक्त गर्नेभन्दा धेरै सूचना हुनुपर्छ । आफ्नो विषयमा सकेजति अध्ययन गर्नुपर्छ । विशेष खालको म्यागजिन अध्ययन गर्नुपर्छ । प्रासङ्गिक ब्लगहरूलाई पछ्याइ राख्नुपर्छ । सरकारी निकाय र गैरसरकारी संस्थाले आफ्ना गतिविधिबारे प्रकाश नगरेका समाचारपत्र अध्ययन गर्नुपर्छ ।

तपाईंले भर्ना प्रक्रियाको संयन्त्रले कसरी काम गर्छ ? श्रम आप्रवासन के हो ? यो क्षेत्रमा कसरी राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय कानुन आए र कसरी कार्यान्वयन भए भन्ने विषयमा बुझ्नुपर्छ ।

आफूले रोजेको विषयमा औपचारिक ढङ्गले ज्ञान प्राप्त गर्ने अवसर, जस्तैः वर्कसप । मिलेसम्म त्यसमा भाग लिनुपर्छ । यस्ता अवसरले तपाईंलाई ज्ञान प्राप्त गर्न र थप सञ्जाल बनाउन मद्दत गर्छन् ।

स्रोत संसाधन

ILO Topic page on Fair Recruitment
www.ilo.org/fairrecruitment

ILO Topic page on Forced Labour
www.ilo.org/forcedlabour

Thomson Reuters Foundation (n.d.) Human trafficking and modern day slavery reporting human trafficking and modern day slavery [Online] Available at: https://www.trust.org/media-development/programmes/?sfid=a15D0000018xNlalAM&areaOfFocus=Human%20Trafficking%20and%20Modern%20Day%20Slavery [Accessed 15 November 2018]

ख. विषयमा हराउने नगर्नुहोस्

सामान्य पाठक, गैर विशेषज्ञ र जनताका लागि विशेष विषयबारे वर्णन गर्नु तपाईंको काम हो । विषय स्पष्ट हुने गरी वर्णन गर्ने काम तपाईंको हो । त्यो भन्नाले:

- जटिल भाषालाई दैनिक रूपमा प्रयोग गर्ने भाषामा रूपान्तरण गर्ने
- असान्दर्भिक विवरण हटाउने
- स्पष्ट नभएका कुरा स्पष्ट पार्ने
- पाठक, श्रोता वा दर्शकका लागि सान्दर्भिक हुने कथा बनाउने

ग. एक्लो नहुनुहोस्

एउटै बिटमा काम गर्ने अन्य पत्रकारसँग सम्पर्क बढाउनुहोस् । उनीहरूले सूचना, सम्पर्क, कथाको उपाय र सुझाव दिने काममा सहजीकरण गर्न सक्छन् । तपाईं आफ्नो समूहमा आबद्ध हुने विषयमा सोच्नुपर्छ । कहिलेकाहीँ अनौपचारिक भेटघाट गर्नुहोस् ।

बाध्यकारी श्रम र न्यायोचित भर्नामा रिपोर्टिङ

नेपाली पत्रकारका लागि आइएलओ टुकलिट

यस प्रकाशनका लागि स्विस विकास कर्पोरेसनद्वारा आर्थिक सहयोग गरिएको छ ।

यसमा प्रकाशित विषयको एकमात्र जिम्मेवारी आइएलओको हो । यसमा स्विस विकास कर्पोरेसनको विचारलाई प्रतिबिम्बित गरिएको छैन ।

ILO Country Office for Nepal
P.O.Box No: 8971, Dhobighat - Nayabato, Lalitpur
Kathmandu, Nepal
Tel : + 977 1 5555 777, 5550 691
Fax : + 977 1 5550 714
Email : kathmandu@ilo.org