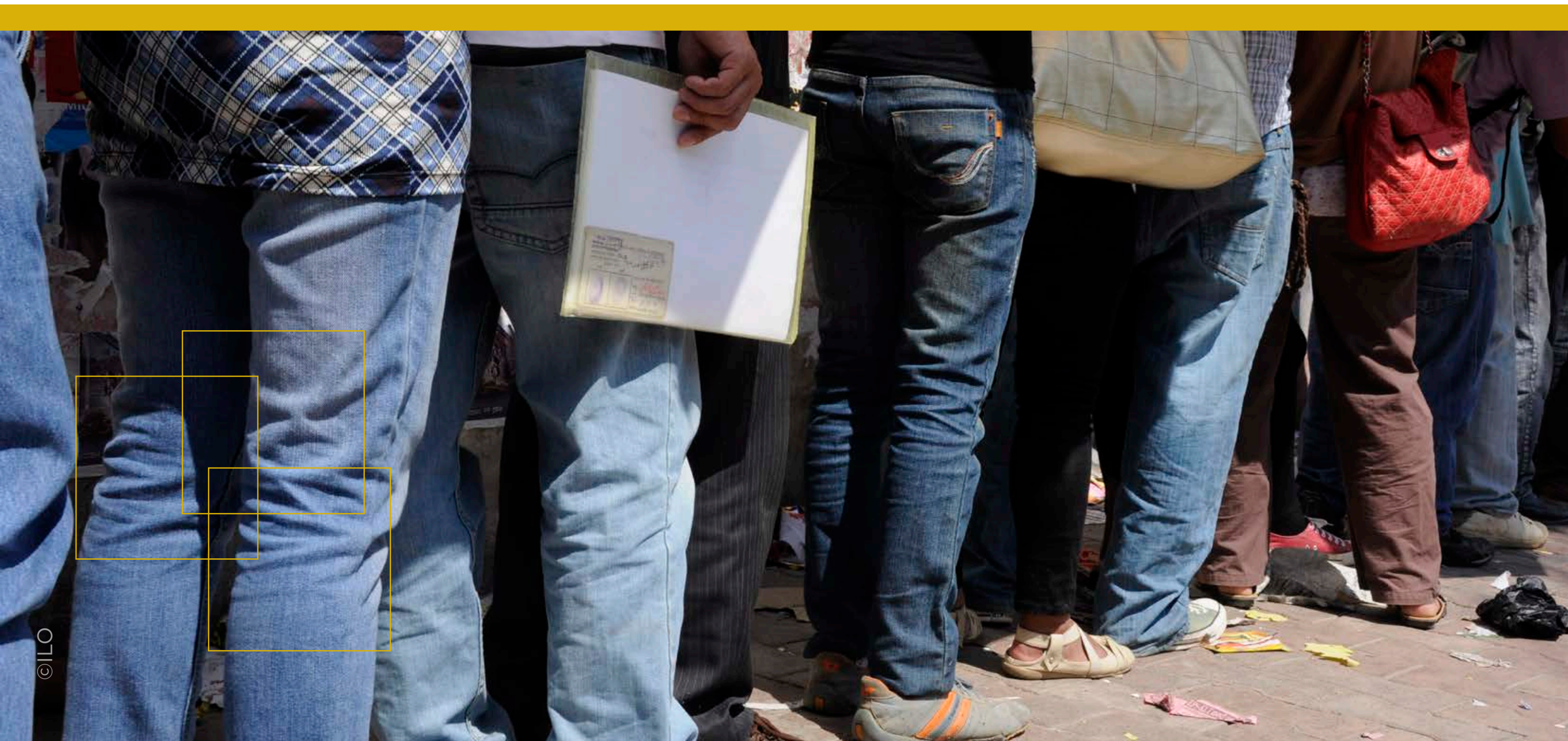
International Labour Organization

न्यायोचित भर्ना प्रक्रिया (Fair Recruitment) का सामान्य सिद्धान्त तथा कार्यविधि र

भर्ना शुल्क तथा सम्बन्धित खर्चको परिभाषा



©ILO

न्यायोचित भर्ना प्रक्रिया (Fair Recruitment) का सामान्य सिद्धान्त तथा कार्यविधि र भर्ना शुल्क तथा सम्बन्धित खर्चको परिभाषा

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन

प्रतिलिपि अधिकार @ अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन २०२१
प्रथम प्रकाशन २०२१

विश्वव्यापी प्रतिलिपि अनुबन्ध, प्रोटोकल २ अनुसार अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनका प्रकाशनहरुमा प्रतिलिपि अधिकार लागू हुन्छ । तथापी, सङ्गठनको अनुमति नलिकन स्रोत खुलाउने शर्तमा यी प्रकाशनहरुका संक्षिप्त सारांशहरुलाई पुनः प्रकाशित गर्न सकिन्छ । यसको पुनः प्रकाशन वा अनुवाद गर्ने अधिकार प्राप्तिको लागि ILO प्रकाशन (Rights and Licensing), अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको कार्यलय, CH-1211 Geneva 22, Switzerland वा rights@ilo.org मा निवेदन दिनुपर्दछ । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनले यस्ता निवेदनहरुलाई स्वागत गर्दछ ।

पुस्तकालय, संस्थाहरु र पुनः प्रकाशन अधिकार प्राप्त संस्थाहरुमा दर्ता भएका अन्य प्रयोगकर्ताहरुले भने निजहरुको हकमा यस उद्धेश्यको लागि जारी गरिएको लाइसेन्स बमोजिम प्रतिलिपिहरु तयार गर्न सक्नेछन् । तपाईंको देशमा स्थित पुनः प्रकाशन अधिकार प्राप्त संस्थाको बारेमा जानकारी www.ifrro.org मा पाउन सकिन्छ ।

न्यायोचित भर्ना प्रक्रिया *(fair Recruitment)* का सामान्य सिद्धान्त तथा कार्यविधि **र** भर्ना शुल्क तथा सम्बन्धित खर्चको परिभाषा

Print: 9789220347508
Web PDF: 9789220347492

कृतज्ञताज्ञापन

यस निर्देशिकाको नेपाली अनुवाद प्रणिका कोयूले गर्नुभएको हो । यस अनुवादलाई पूर्ण रूप दिई प्रकाशित गर्नको लागि जिवन बानियाँ, निलाम्बर बडाल, निशा बानियाँ, रमेश बडाल र होम कार्कीले गर्नुभएको सहयोगलाई पनि आईएलओ आभार व्यक्त गर्दछ ।

यो प्रकाशन अंग्रेजी, ISBN 978-92-2-133354-8 (print) and 978-92-2-133333-3 (web pdf); फ्रेन्च: ISBN 978-92-2-133415-6 (print), 978-92-2-133416-3 (web pdf); स्पानिस: ISBN 978-92-2-133417-0 (print), 978-92-2-133418-7 (web pdf); अरविक: ISBN 978-92-2-133457-6 (print), 978-92-2-133458-3 (web pdf); इटालियन, ISBN 978-92-2-033788-2 (web pdf); जापनिज 978-92-2-031896-6 (print),978-92-2-031897-3 (web PDF); खमेर: ISBN, 978-92-2-133905-2 (print), 978-92-2-133906-9 (web pdf); लाव: ISBN, 978-92-2-133936-6 (print) 978-92-2-133937-3 (web pdf); मंगोलियन: ISBN, 978-92-2-031867-6 (print) 978-92-2-031868-3 (web pdf); बर्मिज: 978-92-2-133827-7 (print) 978-92-2-133828-4 (web pdf); थाइ: ISBN 978-92-2-133754-6 (print) 978-92-2-133755-3 (web pdf); उर्दू: ISBN 978-92-2-133649-5 (print) 978-92-2-13348-8 (web pdf); भियतनामिज: ISBN 978-92-2-031647-4 (print) 978-92-2-031648-1 (web pdf); भाषाहरुमा पनि उपलब्ध छ ।

ILO प्रकाशनमा संलग्न गराइएका designations हरु संयुक्त राष्ट्र संघको अभ्यास सम्मत छन्, र यसमा प्रस्तुत गरिएका सामग्रीहरुले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन कार्यलयले कुनैपनि देशको, क्षेत्र वा सिमा वा त्यसका अधिकारीहरुको कानुनी हैसियत वा तिनका सिमितताका उपर कुनैपनि अभिव्यक्ति वा सोचलाई ईंगित गर्दैन ।

हस्ताक्षर गरिएका लेखहरु, अध्ययन र अन्य योगदान आदिमा प्रस्तुत गरिएका विचारहरुको जिम्मेवारी तिनका लेखकमा मात्र सिमित हुनेछ, र ती सबमा प्रस्तुत विचारहरुलाई गरिएको प्रकाशन गर्ने कार्यको अर्थ अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनले ती विचारहरुको समर्थन गरेको ठहर हुँदैन ।

यी प्रकाशनहरुमा उल्लेख गरिएका संस्था, व्यापारिक बस्तु र प्रक्रियाहरुलाई अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनले समर्थन गरेको ठहरिदैन, र कुनै विशेष संस्था, व्यापारिक बस्तु वा प्रक्रियालाई उल्लेख नगरेमा त्यसलाई अस्विकारको सङ्केतको रुपमा बुझ्नुहुँदैन ।

ILO का प्रकाशन र यसका डिजिटल सामग्रीहरुलाई हाम्रो वेबसाइट www.ilo.org/publns मा उपलब्ध छ ।

नेपालमा प्रकाशित

सारांश

भाग १ : ७
न्यायोचित भर्ना प्रक्रिया (Fair Recruitment)
का सामान्य सिद्धान्त तथा कार्यविधि

भाग २ : २७
भर्ना शुल्क तथा सम्बन्धित खर्चको
परिभाषा

परिशिष्ट ३३
न्यायोचित भर्ना प्रक्रिया
(Fair Recruitment) का सामान्य सिद्धान्त
तथा कार्यविधिका प्रमुख स्रोत

©Arthur Ancion

भाग १

न्यायोचित भर्ना प्रक्रिया (Fair Recruitment) का सामान्य सिद्धान्त तथा कार्यविधि

©ILO/Alfredo Cáliz

संक्षिप्त रुप

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड

क) महासन्धि र प्रोटोकल

C29	Forced Labour Convention, 1930 (No.29) बाध्यकारी श्रम महासन्धि, १९३० (नं.२९)
C81	Labour Inspection Convention, 1947 (No.81) श्रम निरीक्षण महासन्धि, १९४७ (नं.८१)
C87	Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention 1948 (No.87) सङ्गठनको स्वतन्त्रता र सङ्गठित हुने अधिकार सम्बन्धी महासन्धि, १९४८ (नं.८७)
C88	Employment Service Convention, 1948 (No.88) रोजगार सेवा महासन्धि, १९४८ (नं.८८)
C94	Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No.94) श्रमसँग सम्बन्धित धाराहरु (सार्वजनिक करार) महासन्धि, १९४९ (नं.९४)
C97	Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No.97) रोजगारीको लागि आप्रवासन महासन्धि (संशोधित), १९४९ (नं.९७)
C98	Rights to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No.98) सङ्गठित हुने र सामूहिक सौदाबाजी गर्ने अधिकार सम्बन्धी महासन्धि, १९४९ (नं.९८)
C100	Equal Remuneration Convention, 1951 (No.100) समान पारिश्रमिक सम्बन्धी महासन्धि, १९५१ (नं.१००)
C105	Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No.105) बाध्यकारी श्रम उन्मूलन महासन्धि, १९५७ (नं.१०५)
C111	Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111) भेदभाव (रोजगारी र पेशा) सम्बन्धी महासन्धि, १९५८ (नं.१११)
C129	Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No.129) श्रम निरीक्षण (कृषि) महासन्धि, १९६९ (नं.१२९)
C138	Minimum Age Convention, 1973 (No.138) रोजगारीमा संलग्न हुन पाउने न्यूनतम उमेर निर्धारण महासन्धि, १९७३ (नं.१३८)
C143	Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No.143) अप्रवासी श्रमिक (पूरक प्रावधान) महासन्धि, १९७५ (नं.१४३)
C150	Labour Administration Convention, 1978 (No. 150) श्रम प्रशासन महासन्धि, १९७८ (नं.१५०)
C181	Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181) निजी रोजगारी संस्था महासन्धि, १९९६ (नं.१८१)
C182	Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182) निकिृष्ट प्रकारको बाल श्रम विरुद्धको महासन्धि, १९९९ (नं.१८२)
C189	Domestic Workers Convention, 2011 (No.189) घरेलु श्रमिक महासन्धि, २०११ (नं.१८९)
MLC, 2006	Maritime Labour Convention, 2006 समुन्द्रिय श्रम महासन्धि, २००६
P2 9	Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) बाध्यकारी श्रम महासन्धि, १९३० (नं.२९) को प्रोटोकल (२०१४)

ख) सिफारिसहरू

R 83	Employment Service Recommendation, 1948 (No.83) रोजगारी सेवा सम्बन्धी सिफारिस, १९४८ (नं.८३)
R 86	Migration for Employment Recommendation (Revised), 1949 (No.86) रोजगारीका लागि आप्रवासन सम्बन्धी सिफारिस (संशोधित), १९४९ (नं.६३)
R 151	Migrant Workers Recommendation, 1975 (No.151) अप्रवासी श्रमिक सम्बन्धी सिफारिस, १९७५ (नं.१५१)
R 157	Nursing Personnel Recommendation, 1977 (No. 157) नर्सिङ्ग कर्मचारी सम्बन्धी सिफारिस, १९७७ (नं.१५७)
R 169	Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984 (No.169) रोजगार नीति (पूरक प्रावधान) सम्बन्धी सिफारिस, १९८४ (नं.१६९)
R 188	Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188) निजी रोजगारी संस्था सम्बन्धी सिफारिस, १९९७ (नं.१८८)
R 201	Domestic Workers Recommendation, 2011 घरेलु श्रमिक सम्बन्धी सिफारिस, २०११
R 203	Forced Labour (Supplementary Measures) Recommendation, 2014 (No.203) बाध्यकारी श्रम (पूरक प्रावधान) सम्बन्धी सिफारिस, २०१४ (नं.२०३)
R 204	Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 अनौपचारिकबाट औपचारिक अर्थ व्यवस्थामा परिवर्तन हुनका लागि सिफारिस, २०१५

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको घोषणा

ILO MNE Declaration	Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 1977 (as amended) बहुराष्ट्रिय प्रतिष्ठान र सामाजिक नीति सिद्धान्तको त्रिपक्षिय घोषणा, १९७७ (संशोधित भए बमोजिम)
ICERD	International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, 1965 जातिय तथा वंशीय भेदभाव उन्मूलन सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि, १९६५
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights, 1966 नागरिक तथा राजनैतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि, १९६६
ICESCR	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966 आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि, १९६६

अन्य स्रोतहरू

CIETT*	International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT) Code of Conduct, 2015 निजी रोजगार संस्थाहरुको अन्तर्राष्ट्रिय संघको आचार संहिता, २०१५
Dhaka Principles	The Dhaka Principles for Migration with Dignity, 2012 सम्मानजनक आप्रवासनका लागि ढाका सिद्धान्तहरु, २०१२
IRIS Code	International Organization for Migration, International Recruitment Integrity System Code of Conduct अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासन सङ्गठनको International Recruitment Integrity System को आचार संहिता
UN Guiding Principles	United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011 संयुक्त राष्ट्रको व्यवसायिक तथा मानव अधिकार सम्बन्धी मार्गनिर्देशनहरु, २०११
Verite Code of Conduct	Verite Fair Hiring Toolkit, Sample Code of Conduct Provision भेरीटेको न्यायोचित भर्ना सम्बन्धी टुलकिट, आचार संहिताको नमूना

* २१ सेप्टेम्बर २०१६ देखि CIETT विश्व रोकगारी संघ भनेर पुनः नामाकरण भएको छ ।

न्यायोचित भर्ना प्रक्रिया (Fair Recruitment) का सामान्य सिद्धान्त तथा कार्यविधी[1]

अ. सामान्य सिद्धान्त तथा कार्यविधिको क्षेत्र

सामान्यतया बाध्यात्मक नमानिने यी न्यायोचित भर्ना (Fair Recruitment) प्रक्रिया सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन (आईएलओ) का सामान्य सिद्धान्त तथा कार्यविधि (अब उपरान्त सिद्धान्त र कार्यविधि भनिने) जारी गर्नुको उद्धेश्य अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन लगायत अन्य संस्थाहरु, राष्ट्रिय विधायीकी निकाय र सामाजिक साझेदारहरुले संचालन गरिरहेको तथा भविष्यमा संचालन गर्ने कार्य योजनामा श्रमिकको न्यायोचित भर्ना (Fair Recruitment) प्रक्रियाको प्रवर्द्धन तथा सुनिश्चितता गर्नु हो ।

यी सिद्धान्त र कार्यविधिका प्रावधानहरु विभिन्न स्रोतहरुबाट लिइएको हो । यसका प्राथमिक स्रोतहरु अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनका सम्बन्धित दस्तावेजहरु हुन् । अन्य स्रोत तथा असल अभ्यासहरु समेतलाई सन्दर्भ सामग्रीको रुपमा प्रयोग गरिएको हो । यी सबै स्रोतहरुलाई यस दस्तावेजको अनुसूची खण्डमा सुचिकृत गरिएको छ ।

यी सिद्धान्त र कार्यविधिहरु आ/प्रवासी श्रमिक लगायत रोजगारदाता आफैले प्रत्यक्ष रुपमा वा मध्यस्थताकर्ता (Intermediatries) मार्फत हुने समेतका सबै प्रकारका श्रमिकको भर्ना प्रक्रियामा उत्तिकै लागू हुनेछ । यो सिद्धान्त र कार्यविधि देश भित्रै वा देश बाहिर गरिएका श्रमिक भर्ना तथा भर्नाको निम्ति खोलिएको वा संचालनमा आएका अस्थायी श्रमिक भर्ना निकायहरुलाई लागू हुन्छ र यसले अर्थतन्त्रको सबै क्षेत्रहरुलाई समेट्छ । सरकार र सामाजिक साझेदारहरुबीच छलफल भए पश्चात यी सिद्धान्त र निर्देशिकाको राष्ट्रिय स्तरमा कार्यान्वयन हुनुपर्दछ ।

सामान्य सिद्धान्त र कार्यविधि बिच भिन्नता छ । सामान्य सिद्धान्तको उद्धेश्य भनेको सबै तहमा कार्यान्वयन गराउनु हो भने कार्यविधिको उद्धेश्य भनेको श्रमिक भर्ना प्रक्रियामा संलग्न सम्बन्धित निकायले सम्पादन गर्ने तथा सम्भाव्य हस्तक्षेपकारी भूमिका र नीतिगत सुधारहरू समेतलाई सम्बोधन गर्नु हो ।

आ. परिभाषा र शब्दावली

यी सिद्धान्त र कार्यविधिको सन्दर्भमा:

- Due diligence कुनैपनि प्रतिष्ठान (Enterprise) को क्रियाकलाप, संचालन वा आफ्नो उत्पादन तथा सेवाहरुद्वारा स्थापित व्यापारिक सम्बन्धहरुबाट हुने मानव अधिकारमा प्रतिकूल प्रभावको पहिचान, तिनको रोकथाम तथा न्यूनिकरण गर्नको लागि जिम्मेवारी

१ जेनेभा, ५-७ सेप्टेम्बर २०१६ मा न्यायोचित भर्ना सम्बन्धी विज्ञहरूको भेलाले पारित गरे अनुसार अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको कार्यकारी समितिले आफ्नो ३२८औं सभामा (जेनेभा, २४ अक्टोबर (९ नोभेम्बर २०१९) सङ्गठनको महानिर्देशकलाई न्यायोचित भर्ना प्रक्रियाका सामान्य सिद्धान्त तथा कार्यविधिलाई प्रकाशन र सिद्धान्त गर्ने अधिकार दिएको छ ।

वहन गर्ने अनवरत प्रक्रिया हो । यस प्रक्रियाले मानव अधिकार सम्बन्धित वास्तविक र संभावित प्रभावको मूल्याङ्कन, निचोड/प्राप्त तथ्यहरुको समायोजन र काम कारवाहीको ताकेता र यस्ता प्रभावहरुको सम्बोधन कसरी गरियो भन्ने बारेमा जानकारी दिने जस्ता कार्यलाई समेटेको हुनुपर्दछ ।

- **रोजगारदाता** भन्नाले कर्मचारी वा श्रमिकलाई प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रुपमा काममा लगाउने व्यक्ति वा संस्थालाई बुझिने छ ।
- **प्रतिष्ठान (Enterprise)** भन्नाले रोजगारदाता, सार्वजनिक रोजगार सेवा प्रदायक बाहेकका श्रमिक आपूर्तिकर्ता र भर्ना प्रक्रियामा संलग्न अन्य सेवा प्रदायक भन्ने बुझिनु पर्दछ ।
- **श्रमिक भर्नाकर्ता** भन्नाले सार्वजनिक रोजगार सेवा र नीजि रोजगार केन्द्र/सेवा प्रदायक दुबै र यीसँग सम्बन्धित सबै मध्यस्थताकर्ता (Intermediatries) अर्थात यस्ता भर्ना केन्द्र वा रोजगार सेवाका एजेन्ट वा मध्यस्थताकर्ता (Intermediatries) जनाउँछ । श्रमिक भर्नाकर्ताले नाफा आर्जन गर्ने वा नगर्ने, जुनसुकै उद्धेश्य राख्ने वा कानुन र नियमनकारी संरचनाको अधिनमा रही वा नरही काम गर्ने हुनसक्छ ।
- **आ/प्रवासी श्रमिक** भन्नाले स्वेच्छाले आफू नागरिक भएको देश छोडेर अर्को देशमा रोजगारको लागि जाने वा गएका व्यक्ति भन्ने बुझिन्छ ।
- **भर्नाभित्र** विज्ञापन, सूचना संप्रेषण, छनौट, यातायात, काममा लगाइदिने र आ/प्रवासी श्रमिकको हकमा आफ्नो देश फर्किने विषय पर्दछ । यो रोजगार खोज्ने र रोजगार सम्बन्धमा रहेका दुवैलाई लागू हुन्छ ।
- **भर्ना शुल्क वा सम्बन्धित खर्च** भन्नाले श्रमिक भर्ना प्रक्रियामा रोजगारीको सुनिश्चितता वा रोजगारमा लगाइने कुनैपनि समय, स्थान वा तरीकाबाट, तिर्न बाध्य पारिएको वा असुलिएको कुनैपनि शुल्क वा खर्च भनेर सम्झनु पर्दछ ।

ङ. सामान्य सिद्धान्त

१) भर्ना प्रक्रियाले अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा स्वीकार गरिएका मानव अधिकारको साथै अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डमा उल्लेखित विशेषत सङ्गठित हुन र सामूहिक सौदावाजी गर्न पाउने स्वतन्त्राको अधिकारको उपभोग, रोजगार तथा पेशामा बाध्यकारी श्रम, बालश्रम र विभेदको रोकथाम र अन्त्य जस्ता अधिकारहरुको सम्मान, संरक्षण र परिपालन गरेको हुनुपर्दछ ।

२) भर्ना प्रक्रियाले स्थापित श्रम बजारको आवश्यकताको सम्बोधन गर्नुपर्दछ । श्रम मापदण्ड, पारिश्रमिक वा काम गर्ने वातावरणमा ह्रस आउने वा मर्यादित कामको अवमुल्यन हुनेगरी यसले रोजगारीमा रहेका श्रमिकलाई विस्थापित वा अवमुल्यन गर्ने माध्यम बन्नु हुँदैन ।

३) रोजगारी तथा भर्ना सम्बन्धी सान्दर्भिक कानुन र नीतिहरु सबै श्रमिक, श्रमिक भर्नाकर्ता र रोजगारदातामा लागू हुनुपर्दछ ।

©ILO

४) श्रमिक भर्ना प्रक्रियाले चुस्तता, पारदर्शिता र श्रमिकहरूको संरक्षण गर्ने नीति तथा अभ्यासहरू- जस्तै, सीप र दक्षताको परस्पर स्विकार्यतालाई विचार गरेको हुनुपर्दछ ।

५) रोजगारी र भर्ना सम्बन्धी कार्यहरुको नियमन स्पष्ट, पारदर्शी र प्रभावकारी हुनुपर्दछ । श्रम निरीक्षकको भूमिका र दर्ता, लाइसेन्स वा प्रमाणीकरण सम्बन्धी व्यवस्थाहरुको लागि समान मापदण्डको प्रयोग हुनुपर्ने विषयलाई जोड दिइएको हुनुपर्दछ । सक्षम निकायले मानव बेचबिखन वा बाध्यकारी श्रममा पार्न सक्ने दुर्व्यवहार र ठगी-जालसाजीपूर्ण भर्ना अभ्यासको विरुद्ध निश्चित कदमहरु चाल्नु पर्दछ ।

६) अन्तर्राष्ट्रिय सीमा वारपार गरिने भर्ना सम्बन्धी कार्यले श्रमिक भर्ना गरिने देश उद्‌गम देश, श्रमिक काम गर्न जाने गन्तव्य देश र पारवाहन देश (ट्रान्जिट) का राष्ट्रिय कानुन, नियम, रोजगार करार र सामूहिक सम्झौताहरुको सम्मान र यसले अन्तर्राष्ट्रिय रुपमा स्थापित श्रमका आधारभूत सिद्धान्त र अधिकार तथा सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड र मानव अधिकारको सम्मान गर्नुपर्दछ ।

७) श्रमिक वा रोजगारीको खोजीमा रहेका व्यक्तिहरुलाई कुनैपनि प्रकारको भर्ना शुल्क तथा सम्बन्धित खर्चहरु तिराइएको हुनुहुँदैन वा उनीहरुले कुनैपनि किसिमको खर्च तथा शूल्क बेहोरेको हुनुहुँदैन ।

८) श्रमिकको रोजगार सम्बन्धी शर्तहरु उचित, प्रमाणित गर्न सकिने र सजिलै बुझ्न सकिने हुनुपर्दछ। यी शर्तहरु राष्ट्रिय कानुन, नियम, रोजगार करार र लागू हुने सामूहिक सम्झौता अनुसार सकभर लिखित करारको रुपमा हुनुपर्दछ । यी शर्तहरु स्पष्ट र पारदर्शी हुनुपर्दछ र श्रमिकलाई जुन कामको लागि भर्ना गरिने हो, सो को कार्यस्थल, आवश्यकता तथा कामको बारेमा जानकारी दिनुपर्दछ । आ/प्रवासी श्रमिकको हकमा लिखित करारहरु उनीहरुले बुझ्ने भाषामा लेखिनु पर्दछ र उनीहरुलाई यस्ता करार आफ्नो देश छाड्नु भन्दा पर्याप्त समय अगाडिनै दिइएको हुनुपर्दछ । यस्ता करारहरुलाई अरु कसैले फेलबदल गर्न नदिन रोकथामको कदम चाल्न, र लागू गर्न सकिने हुनुपर्दछ ।

९) श्रमिकले रोजगार र भर्नाका सेवा शर्त सम्बन्धी सम्झौता गर्दा जालसाजीपूर्वक वा बाध्यकारी तरीकाले नभई स्वेच्छाले गरेको हुनुपर्दछ ।

१०) श्रमिकको आफ्नो रोजगार र भर्ना सम्बन्धी सेवा शर्त र अधिकार सम्बन्धी स्वतन्त्र, निःशुल्क, विस्तृत र सही जानकारीमा पहुँच हुनुपर्दछ ।

११) श्रमिकको देशभित्र हिडडुल गर्न सक्ने वा देश छाडेर जाने स्वतन्त्रताको सम्मान गर्नुपर्दछ । श्रमिकको परिचय-पत्र वा करारहरुलाई जफत गर्ने, नष्ट गर्ने वा नियन्त्रण गर्नुहुँदैन ।

१२) श्रमिकले आफ्नो रोजगारी अन्त्य गर्ने स्वतन्त्रता हुनुपर्दछ र आ/प्रवासी श्रमिकको हकमा उनीहरु आफ्नो देशमा फर्कन पाउनु पर्दछ । आ/प्रवासी श्रमिकले रोजगारदाता परिवर्तन गर्नको लागि आफू कार्यरत रोजगारदाता वा भर्नाकर्ताको स्विकृती लिनु पर्दैन ।

१३) श्रमिक रहेको देशमा निजको कानुनी हैसियत जे-जस्तो भएता पनि भर्ना प्रक्रियामा श्रमिकको अधिकारको उलङ्घन भएमा त्यस विरुद्ध उजुरी दिने र त्यसको सुनुवाई गर्ने संयन्त्रमा सबै प्रवासी श्रमिकको स्वतन्त्र र सहज पहुँच हुनुपर्दछ । दुर्व्यवहार भएको अवस्थामा प्रभावकारी र उचित क्षतिपूर्ति र उपचार उपलब्ध गराइएको हुनुपर्दछ ।

ई. कार्यविधि

सरकार, प्रतिष्ठान (Enterprise) र सार्वजनिक रोजगार सेवाको दायित्व पहिचान गर्न यो कार्यविधि तयार गरिएको छ ।

क) सरकारको दायित्व

यो खण्ड नियमनकारी भूमिका खेल्ने सरकारलाई लागू हुन्छ ।

भर्ना प्रक्रियामा सरकार आफैले श्रमिक भर्ना गर्दा होस् वा श्रमिक भर्ना प्रक्रियालाई नियमन गर्दा वा रोजगार सम्बन्धी सार्वजनिक सेवाको माध्यमद्वारा रोजगारीको सेवा उपलब्ध गराउँदा होस्, भर्ना प्रक्रियालाई न्यायोचित (Fair) बनाउने अन्ततः दायित्व सरकारको हो । स्वदेशी तथा आ/प्रवासी दुबै प्रकारका श्रमिक विरुद्ध गरिएका र श्रमिक भर्ना प्रक्रियामा हुने दुर्व्यवहारलाई न्यूनीकरण गर्न कानुन तथा नियममा भएका कमजोरीको सम्बोधन गर्ने तथा तिनको पूर्णरुपमा पालना गरिएको हुनुपर्दछ ।

१. श्रमिक भर्ना प्रक्रियामा अन्तर्राष्ट्रिय रुपमा स्विकार गरिएका मानव अधिकारको साथै श्रमका आधारभूत सिद्धान्त र अधिकार, र अन्य सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरुको सम्मान, संरक्षण र पालना गर्ने दायित्व सरकारको हुन्छ । यस अन्तर्गत, सङ्गठित हुन र सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने स्वतन्त्रताको अधिकारको सम्मान र संरक्षणका साथै बाध्यकारी श्रम, बालश्रम र रोजगारी तथा पेशा सम्बन्धित विभेदको रोकथाम र अन्य पनि पर्दछन् ।

१.१. आफ्नो क्षेत्रधिकार वा सिमाभित्र, क्षेत्रमा वा क्षेत्रबाट भर्ना गरिने सबै श्रमिकको हकमा यो दायित्व लागू हुन्छ ।

१.२. सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय दस्तावेजहरुलाई अनुमोदन र कार्यान्वयन गर्ने प्रति सरकारले चासो दिनुपर्दछ ।

१.३. सरकारले सबै क्षेत्रमा आ/प्रवासी श्रमिक लगायतका श्रमिकले भर्ना प्रक्रियामा तथा त्यसको परिणामबाट आफूलाई हुनसक्ने शोषणबाट बचाउनको लागि सङ्गठित हुन र सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने अधिकारहरुको सम्मान तथा अनुकूल वातावरणको सिर्जना गर्नुपर्दछ ।

२. भर्ना प्रक्रियामा रोजगारदाता, श्रमिक भर्नाकर्ता र प्रतिष्ठान (Enterprise) बाट हुनसक्ने मानव अधिकार हनन् हुनबाट सरकारले श्रमिकलाई संरक्षित गर्नुपर्दछ ।

२.१. सरकारले आफ्नो देशको सीमा वा क्षेत्राधिकारभित्र हुने भर्ना प्रक्रियामा संलग्न सबै प्रकारका भर्नाकर्ता तथा रोजगारदाता, तेस्रो पक्षलाई श्रमिक उपलब्ध गराउने नीजि रोजगार कम्पनी (अस्थायी रोजगार निकाय) जस्ता प्रतिष्ठान (Enterprise) र अन्य बहुपक्ष संलग्न सम्झौताहरुबाट श्रमिक विरुद्ध हुने मानव अधिकारको उलङ्घनबाट संरक्षण गर्नुपर्दछ । श्रमिकमाथि हुने यस्तो शोषण रोक्न, अनुसन्धान गर्न, दोषी ठहरिएकालाई सँजाय दिन र पीडितलाई कानुनी उपचार प्रदान गर्न सरकारले प्रभावकारी नीति, कानुन, नियमहरु र न्याय निरुपण प्रक्रिया जस्ता आवश्यक कदमहरु चाल्नुका साथै मानव अधिकारको सम्मानको सुनिश्चितता गर्न due diligence को अभ्यास गरेको हुनुपर्दछ ।

३. सरकारले राष्ट्रिय कानुन र नियमहरु पारित गर्ने, सुधार गर्ने र आवश्यकता अनुसार सुधित बनाउने गर्नुपर्दछ । सरकारले रोजगारदाता र श्रमिकको सङ्गठनहरुलाई सहभागी गराउँदै राष्ट्रिय न्यायोचित भर्ना प्रक्रिया सम्बन्धी प्रतिवद्धताहरुलाई स्थापित गराउने, र नियमित रुपमा यसको समीक्षा, सुधार र मूल्याङ्कन गर्नुपर्दछ ।

३.१. यो व्यवस्था मानव बेचबिखन वा अन्य प्रकारका शोषण वा ठगी-जालसाजी लगायतका सम्पूर्ण भर्ना अभ्यासलाई लागू हुने अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरु, विशेषत भर्ना सम्बन्धित श्रम आप्रवासन र अपराध कानुन र अन्य नियमनकारी कदमहरु अनुसार हुनुपर्दछ । सरकारले आफ्नो क्षेत्राधिकार वा क्षेत्राधिकारबाट क्रियाशिल सबै प्रतिष्ठान (Enterprise) हरुले मानव अधिकारको साथै श्रमिकको अधिकारको सम्मान गरेको हुनुपर्ने, श्रमिक भर्ना सम्बन्धी कानुनलाई आफ्नो श्रमिक आपूर्तिको चक्रका सबै चरणमा तथा कार्य संचालन गर्दा पालना गर्ने स्पष्ट नीति तयार गर्नु पर्नेछ । यी सबै विषयसँग सम्बन्धित कानुन, नियम र नीति तयार गर्नको लागि र अभ्यासमा रहेका सम्बन्धित कानुन, नियम र नीतिको नियमित रुपमा सुधारात्मक समीक्षा गर्नको लागि सरकारले रोजगारदाता र श्रमिकको सङ्गठनलाई संलग्न गराउनुपर्दछ ।

४. सरकारले सम्बन्धित कानुन र नियमहरुले श्रमिक भर्ना प्रक्रियाका सबै पक्षहरुलाई समेटेको र सबै प्रकारका, विशेष गरी जोखिमपूर्ण अवस्थामा रहेका, श्रमिकको हकमा लागू हुने सुनिश्चितता गर्नुपर्दछ ।

४.१. सरकारले विधान र नियमहरूमा भर्ना प्रक्रियाका सबै चरणहरू र सबै सम्बन्धित पक्षहरूलाई समेटेको हुनुपर्दछ । यस अन्तर्गत रोजगार सम्बन्धी विज्ञापन, सूचना सम्प्रेषण, श्रमिकको छनौट, यातायात र रोजगारमा लगाउने, आदि सम्बन्धित सबै कार्य पर्दछन् । आ/प्रवासी श्रमिकको हकमा भने आवश्यकता अनुसार उनीहरुले आफ्नो देश फर्कन सक्ने सुनिश्चितता गरेको हुनुपर्दछ ।

४.२. सरकारले श्रमिक सङ्गठन, रोजगारदाता र उचित ठहरेको अवस्थामा श्रमिक भर्नाकर्ताहरुसँग छलफल गरी सम्बन्धित कानुन र नियमहरु श्रमिक भर्ना व्यवसायमा संलग्न सबैले पालना गरेको सुनिश्चितता गर्नको लागि कदमहरु चाल्नु पर्दछ । यस्ता कदमहरुले सार्वजनिक दर्ता

गर्ने, लाइसेन्स दिने वा अन्य नियमनकारी व्यवस्थाहरुलाई समेटेको हुनुपर्दछ । यस्ता व्यवस्थाहरु प्रभावकारी र पारदर्शी हुनुपर्दछ र श्रमिक तथा अन्य इच्छुक पक्षहरुलाई श्रमिक भर्नाकर्ता र रोजगारीको प्रस्तावहरुको प्रमाणिक कानुनी हैसियत भए/नभएको तय गर्न दिनुपर्दछ ।

४.३. श्रमिक भर्ना सम्बन्धी कानुनहरु कुनै निश्चित प्रकारका श्रमिक भर्नाकर्ताका लागि मात्र नभई कानुनी संरचनाभन्दा बाहिर क्रियाशिल भर्नाकर्ताको हकमा समेत लागू हुनुपर्दछ । श्रमिक भर्ना सम्बन्धी कानुन र नियम औपचारिक अर्थतन्त्रका लागि मात्रै सिमित नभई जुनसुकै क्षेत्र र कामका लागि भर्ना गरिने श्रमिकको हकमा पनि लागू हुनुपर्दछ ।

४.४. दक्षता ह्रास र सीप अवमुल्यन हुने अवस्थालाई सम्बोधन गर्न सरकारले विदेशमा हासिल गरेको योग्यतालाई पारस्परिक मान्यता दिने सम्झौता अवलम्बन गर्न ध्यान दिनुपर्दछ ।

५. सरकारले सम्बन्धित कानुन र नियमहरुलाई प्रभावकारी रुपमा लागू गर्नुपर्दछ र भर्ना प्रक्रियाका सबै सम्बन्धित पक्षहरुलाई कानुन बमोजिम क्रियाशिल गराउनुपर्दछ ।

५.१. सरकारले प्रभावकारी र पर्याप्त स्रोत सहितको श्रम सुपरिवेक्षण निकायको सुनिश्चितता गर्नुपर्दछ र यस्ता सुपरिवेक्षणकारी निकायलाई भर्ना प्रक्रियाका सबै चरणहरूमा अनुसन्धान र हस्तक्षेप गर्न सक्षमता र तालिम दिइएको हुनुपर्दछ, जसले गर्दा यस्ता निकायले श्रमिक भर्ना गर्ने सबै प्रकारका व्यक्ति तथा संस्थाहरूको निगरानी एवं मूल्याङ्कन समेत गर्न सक्दछन् ।

५.२. भर्ना प्रक्रियामा संलग्न सबै रोजगारदाता र भर्नाकर्तालाई छुट्टाछुट्टै वा संयुक्त रुपमा भर्ना प्रक्रियामा श्रमिकको अधिकारको सम्मानको लागि जवाफदेही बनाउन सरकारले विभिन्न योजनाहरु अघि सार्नु पर्दछ । यी योजनाले न्यायोचित भर्नाको अभ्यासलाई प्रवर्द्धन गर्ने साझा दायित्व तथा अन्य पहलहरु समावेश गर्न सक्छन् ।

६. श्रमिक र काम खोज्ने व्यक्तिसँग भर्ना शुल्क वा अन्य सम्बन्धित खर्चहरू असुल्ने अभ्यास अन्त्य गर्न सरकारले आवश्यक कदमहरु चालेको हुनुपर्दछ ।

६.१. विशेष गरी यस्ता कदमहरुको लक्ष्य भनेको श्रमिक भर्नाकर्ताहरुले श्रमिकलाई ठगी गर्ने, श्रमिकलाई दुर्व्यवहार गर्ने, उनीहरुलाई ऋण बन्धनमा पार्ने र अन्य प्रकारका आर्थिक त्रास वा डर देखाउने जस्ता अभ्यासहरुलाई अन्त्य गर्ने तर्फ लक्षित हुनुपर्दछ। रोजगारका करारहरु दिने भन्दै श्रमिकबाट अनाधिकृत रुपमा रकम सङ्कलन गर्ने वा यस्ता रकम दिनको लागि सुझाव दिने कार्यलाई निरुत्साहित गर्न पनि सरकारले कदम चालेको हुनुपर्दछ ।

६.२. श्रमिक भर्नामा लाग्ने प्रक्रियागत खर्च श्रमिकले नभई सम्भावित नीजि वा सार्वजनिक रोजगारदाता वा उनीहरुका मध्यस्थताकर्ताहरुले (Intermediatries) तिरेको हुनुपर्दछ । भर्ना प्रक्रियामा लाग्ने सम्पूर्ण प्रक्रियागत खर्च र त्यसको प्रकार, जस्तैः रोजगारदाताले श्रमिक भर्नाकर्ताहरुलाई तिरेको रकम, सबै, यस्ता खर्च वहन गर्ने व्यक्तिहरुको लागि पारदर्शी हुनुपर्दछ ।

७. रोजगार करारहरु स्पष्ट र पारदर्शी छन् र त्यसको पालना भएको भन्ने सुनिश्चित गर्न सरकारले आवश्यक कदमहरु चाल्नु पर्दछ ।

७.१. सरकारले, रोजगारदाताहरुले श्रमिकलाई उनीहरुले गर्नुपर्ने निश्चित कामको बारेमा विस्तृत जानकारी लगायत सामूहिक सम्झौताद्वारा निर्धारित रोजगारीका शर्तहरु उल्लेख गरिएको रोजगार

करार दिएको सुनिश्चित गर्ने कदमहरु चालेको हुनुपर्दछ । यस्ता करार (वा अधिकारिक प्रतिलिपी) श्रमिकको भाषामा वा श्रमिकले बुझ्ने भाषामा लेखिएको हुनुपर्दछ । श्रमिकका लागि करारमा उल्लेख गरिएका आवश्यक जानकारीहरु स्पष्ट र सरल रुपमा लेखिएको हुनुपर्दछ जसले गर्दा श्रमिकले यी सबलाई पढी-बुझी आफ्नो स्वतन्त्र र सूचित स्विकृति दिन सक्दछन् । आ/प्रवासी श्रमिकलाई यस्ता करारहरुलाई पढ्न, बुझ्न र स्विकृती दिन पर्याप्त समय दिइनु पर्दछ । अर्थात निजहरुले आफ्नो देश छोडेर गन्तव्य देशतिर जानुभन्दा पर्याप्त समय अगावै निजहरुलाई रोजगार करार दिइएको हुनुपर्दछ । गन्तव्य देशमा यस्ता करारहरु फेलबदल गरिनु हुनुहुँदैन र यी करार त्यहाँ लागू गर्न सकिने हुनुपर्दछ । व्यक्तिगत सूचनाको गोपनियता भंग नगर्ने र सुरक्षित गर्ने गरी सरकारले माथि उल्लेखित लक्ष्य प्राप्त गर्न आधुनिक सूचना प्रविधिको प्रयोग गर्ने बारेमा विचार गर्नसक्छ ।

७.२. लिखित करार नहुँदाको अवस्थामा, प्रचलनमा रहेका कानुन र निर्देशिका बमोजिम भर्ना गरिएको र श्रमिकको सबै अधिकारको सम्मान भएको सुनिश्चितता गर्ने सरकारको जिम्मेवारी हुन्छ ।

८. रोजगार भर्ना प्रक्रियामा आफू ठगी-जालसाजीको अभ्यासबाट प्रभावित भएको वा आफू विरुद्ध भएको दुर्व्यवहार जस्ता कार्यहरुको बारेमा श्रमिकले गुनासो वा विवाद समाधान गर्ने अन्य संयन्त्रहरुमा आफ्नो गुनासो राख्न सक्ने पहुँचको सुनिश्चितता सरकारले गर्नुपर्दछ । राज्यमा श्रमिकको उपस्थिति र कानुनी हैसियतले यस्ता पहुँचलाई असर पारेको हुनुहुँदैन । आफ्नो गुनासोहरु राख्दा कामबाट निकालिने, कालो-सूची वा हिरासतमा राखिने, वा देश निकाला गरिने जस्ता प्रतिशोध लिने कार्य हुन्छ कि भन्ने डर महशुस नगरि श्रमिकले आफ्नो गुनासोहरु राख्ने र सोही बमोजिम दुर्व्यवहार भएको अवस्थामा निजहरुले उचित, आवश्यक र प्रभावकारी उपचारहरु पाउने सरकारले सुनिश्चित गर्नुपर्दछ ।

८.१. सरकारले गुनासो वा विवाद समाधानका अन्य संयन्त्रहरु क्रियाशिल र उपलब्ध छन् भन्ने विषयको सुनिश्चितता गर्नको लागि कदमहरु चालेको हुनुपर्दछ । यस्ता संयन्त्रहरु व्यवहारत रूपमा पहुँचयोग्य, छरितो र सुलभ हुनुपर्दछ जसले गर्दा यी सबमा श्रमिकको पहुँच हुन्छ । सरकारले आफ्नो क्षेत्राधिकार वा क्षेत्रभित्र श्रमिक भर्नासँग सम्बन्धित दुर्व्यवहार भएको अवस्थालाई न्यायपालिका, कार्यपालिका वा अन्य माध्यमबाट सम्बोधन गर्ने सुनिश्चितताको लागि कदमहरु चालेको हुनुपर्दछ । यस्ता दुर्व्यवहारबाट प्रभावित श्रमिकको प्रभावकारी उपचारहरुमा पहुँच हुनुपर्दछ र यस्ता उपचारभित्र क्षत्रिपूर्ति पनि पर्न सक्दछ । तर उपचारलाई क्षतिपूर्तिमा मात्र सिमित राख्नु हुँदैन । गुनासो वा विवादको अनुसन्धान वा समाधान नभएको अवस्थामा, यस्ता दुर्व्यवहारको बारेमा जानकारी दिने सचेतक (Whistleblower) लाई सुरक्षा दिइएको हुनुपर्दछ र आ/प्रवासी श्रमिकको हकमा निजहरुले यस्ता प्रक्रियाहरुमा समयमा नै प्रभावकारी पहुँच पाउनु पर्दछ । देशहरुभित्र कोरिएको सिमाको बावजुद पनि आ/प्रवासी श्रमिकहरुले आफ्नो देश फर्केपछि पनि यस्ता संयन्त्रहरुमा पहुँच पाउन् भन्ने विषयको सुनिश्चितता गर्नु सरकारले कदम चालेको हुनुपर्दछ ।

८.२. जटिल प्रशासनिक प्रक्रिया, अनुचित खर्च, विभेद हुने डर वा प्रतिशोध र वेवास्ता गरिने डर, र आ/प्रवासी श्रमिकको हकमा आफ्नो देशमा जबर्जस्ती फिर्ता पठाइने वा हिरासतमा राखिने डर आदिको कारणले गर्दा गुनासो वा विवाद समाधानका संयन्त्र वा यस्तै अन्य संयन्त्रहरुमा प्रभावकारी पहुँच हुन नदिने बाधा-अडचनहरुको पहिचान र अन्त्य गर्ने लक्ष्य लिएका नीतिहरुलाई सरकारले प्रबर्द्धन गर्नुपर्दछ ।

९. सरकारले सम्बन्धित सरकारी निकायहरु, श्रमिक र रोजगारदाताका सङ्गठनहरु र श्रमिक भर्नाकर्ताका प्रतिनीधिहरु बीचको सहकार्यलाई प्रोत्साहित गर्नुपर्दछ ।

९.१. सरकारले श्रमिक भर्ना र यससँग सम्बन्धित व्यवसायिक अभ्यासहरुलाई सुपरिवेक्षण गर्ने मन्त्रालय र विभागहरु, निकायहरु र अन्य सार्वजनिक संस्थाहरुले एक-अर्कासँग उपयुक्त अनुसारको निकट सहकार्य गरेको र सम्बन्धित मानव अधिकारका दायित्वहरुको बारेमा पनि विचार गर्दै आफ्नो जिम्मेवारी वहन गर्ने सुनिश्चितता गर्नुपर्दछ ।

१०. सरकारले श्रमिक भर्ना प्रक्रियाले स्थापित श्रम बजारका आवश्यकतालाई सम्बोधन गरेको सुनिश्चितता गर्नुपर्दछ ।

१०.१. सरकारले श्रम बजारको आवश्यकतालाई मूल्याङ्कन गर्न खोज्नु पर्दछ र श्रमिक भर्ना, प्रवासन, रोजगार र अन्य राष्ट्रिय नीतिहरु बीचको एकरुपतालाई सुनिश्चित गर्नुपर्दछ । श्रमिक भर्ना र प्रवासनका व्यापक सामाजिक र आर्थिक प्रभावहरुलाई मान्यता दिन र मर्यादित कामलाई प्रबर्द्धन गर्नको लागि यी सबै पक्ष बीच तार्किक एकरुपता हुनुपर्दछ ।

११. सरकारले सार्वजनिक र नीजि क्षेत्रमा न्यायोचित भर्ना (Fair Recruitment) को आवश्यकताबारे जनचेतना बढाउनु पर्दछ, र श्रमिकले निजहरुको रोजगारी र त्यसमा आफ्नो भर्ना सम्बन्धी अधिकार र शर्तहरुको बारेमा निःशुल्क, विस्तृत र सही सूचना पाउनु पर्दछ । यस्ता सूचना दिने संयन्त्रमा उनीहरुको पहुँच हुनुपर्दछ ।

११.१. रोजगारदाता, श्रमिक र भर्नाकर्तालाई लक्षित गरी शिक्षा र तालिमको माध्यमद्वारा जनचेतना बढाउने प्रयासहरु गरिनु पर्दछ । यस्ता जनचेतनामूलक कार्यक्रमले श्रमिकको मानव अधिकार संरक्षण गर्ने due diligence र भर्ना प्रक्रियामा हुने ठगीका स्वरुपहरु पहिचान, रोकथाम र उन्मूलन गर्ने उत्कृष्ट अभ्यासहरुलाई समेट्न सक्छन् । केही संभावित जनचेतनाका कदमहरुले निम्न विषयलाई समेटेका हुन्छन्:

क) न्यायोचित भर्ना (Fair Recruitment) सम्बन्धित नीति, कानुन, निर्देशिका, र प्रक्रियाको बारेमा आवश्यक जानकारी दिने सरकारी वेबसाइटहरुको विकास गर्ने र संचालित अवस्थामा राख्नु पर्दछ;

ख) न्यायोचित भर्ना (Fair Recruitment) कसरी गर्ने भन्ने विषयमा प्रकाशनको विकास, वितरण गर्ने र अनलाईन प्रकाशन पनि गर्ने;

ग) रेडियो र टेलिभिजनमा सार्वजनिक हितको सूचना जारी गर्ने;

घ) वेब सेमिनार (वेबिनार) हरु वा अन्य जनमानसमा जाने प्रयासहरु;

ङ) रोजगारदाता, श्रमिक सङ्गठनहरु, नीति-नियमको पालना गर्ने, (Compliant) श्रमिक भर्नाकर्ताहरु र नागरिक समाजका समूहहरुलाई श्रमिकसम्म बढीभन्दा बढी जान प्रोत्साहन गर्ने;

च) शिक्षा तथा तालिम दिन र जनचेतना बढाउने अभियानहरु संचालन गर्नको लागि अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन (आईएलओ), रोजगारदाता र प्रतिनीधिमूलक श्रमिकका सङ्गठनसँग सहकार्य गर्ने;

छ) श्रम बजार सम्बन्धी जानकारीलाई सार्वजनिक रुपमा उपलब्ध गराउने जसले गर्दा श्रमिक, रोजगारदाताहरु र श्रमिक भर्नाकर्ताहरुले पूर्ण जानकारी लिएर निर्णय लिन सक्छन्;

ज) श्रमिकका लागि देश प्रस्थानपूर्वको अभिमुखिकरण र गन्तव्य देश पुगेपछिको अभिमुखिकरण ।

आ/प्रवासी श्रमिकको भर्नाको हकमा, देशहरुले सम्भावित आ/प्रवासी श्रमिकको लागि श्रमिकको अधिकार र न्यायोचित भर्ना (Fair Recruitment) सम्बन्धित तालिम दिनुपर्ने विषयमा विचार गर्नुपर्दछ ।

११.२. यस्ता कदमहरुले श्रमिकको नि:शुल्क, विस्तृत, बुझ्न सकिने र सही सूचनामा पहुँच पाइरहेका छन् भन्ने सुनिश्चितता गर्न मद्धत पु¥याउनु पर्दछ । यस्ता सहयोगहरुले भर्नाका मापदण्डहरु, रोजगार र बासका शर्तहरु, अधिकारहरु र श्रम कानुनहरुलाई समेटेको हुनुपर्दछ । तर, यी विषयमा मात्र सीमित हुनुहुँदैन ।

१२. सरकारले मानव अधिकारको सम्मान गर्नुपर्दछ र द्वन्द्व तथा सङ्कटकालीन अवस्थाहरुमा पनि न्यायोचित भर्ना (Fair Recruitment) प्रक्रियाको प्रवर्द्धन गर्नुपर्दछ ।

१२.१. द्वन्द्व तथा सङ्कटकालीन अवस्थाहरुमा क्रियाशील प्रतिष्ठान (Enterprise), निकाय र अन्तर्राष्ट्रिय सहयोग कार्यक्रमहरु मानव अधिकार उलङ्घन र श्रमिक शोषणमा संलग्न छैनन् भन्ने सुनिश्चित गर्न सरकारले कदमहरु चालेको हुनुपर्दछ ।

१३. सरकारले श्रम आप्रवासनसँग सम्बन्धित द्विपक्षिय तथा/वा बहुपक्षिय सम्झौताहरुले आ/प्रवासी श्रमिक भर्ना निरीक्षण गर्ने संयन्त्रहरुलाई समेटेको सुनिश्चित गर्नुपर्दछ । यस्ता सम्झौताहरु अन्तर्राष्ट्रिय मान्यता पाएका मानव अधिकारसम्मत हुनुपर्दछ जसले श्रमका

©ILO

आधारभूत सिद्धान्त र अधिकारका साथै अन्य सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरुलाई पनि समेटेको हुनुपर्दछ । यस्ता सम्झौताहरु आवश्यकता अनुसार उद्‌गम, पारवाहन (ट्रान्जिट) र गन्तव्य देशहरु बीच निर्णय भएको हुनुपर्दछ र प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन गरिएको हुनुपर्दछ ।

१३.१. द्विपक्षिय तथा/वा बहुपक्षिय सम्झौताहरु अन्तर्राष्ट्रिय मान्यता प्राप्त मानव अधिकारमा आधारित हुनुपर्दछ र यसले श्रमका आधारभूत सिद्धान्त र अधिकार र अन्य सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरुलाई पनि समेटेको हुनुपर्दछ । यस्ता सम्झौताहरुले कुटनीतिक संरक्षणसहितको अन्तर्राष्ट्रिय सहकार्य र समन्वयको सुनिश्चितता गर्ने निश्चित संयन्त्रहरुलाई समावेश गरेको हुनुपर्दछ । यसबाट साझा श्रम प्रवासन करिडोर (बाटो) मा श्रमिक भर्ना प्रक्रियासँग सम्बन्धित नियमनकारी र कार्यान्वयनमा देखिएका कमजोरीहरुलाई सम्बोधन गर्न सकिनेछ । यस्ता सम्झौताहरुलाई तयार गर्ने, पारित गर्ने र सुधारात्मक समीक्षा गर्दै कार्यान्वयनमा लैजानु पर्दछ । त्यसका लागि सामाजिक साझेदारहरुको अर्थपूर्ण सहभागिता आवश्यक हुन्छ । यी सम्झौताहरुले द्विपक्षिय र बहुपक्षिय सम्झौताहरु अन्तर्गत त्रिपक्षीय समितिहरु जस्ता सुपरिवेक्षण संयन्त्रहरुको स्थापना गर्नुपर्दछ । यी सबैलाई सार्वजनिक गरिनु पर्दछ र यसका प्रावधानहरु सम्बन्धी जानकारी आ/प्रवासी श्रमिकलाई पनि दिइनु पर्दछ ।

१३.२. यस्ता सम्झौताहरु श्रमिक भर्ना प्रक्रिया, सम्बन्धित श्रम बजार र श्रमिक पठाउने देश लगायतका स्थानमा पर्ने सामाजिक प्रभावहरुको अनुगमन र मूल्याङ्कनको क्रममा सङ्कलित भरपर्दो तथ्याङ्क र सूचनामा आधारित हुनुपर्दछ र यी सबैलाई उद्‌गम देशमा पनि सङ्कलन गरिएको हुनुपर्दछ ।

१४. सरकारले आफ्नै कर्मचारी संयन्त्र र त्यसको श्रमिक आपूर्ति चक्र, सरकारी स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहेका व्यवसाय प्रतिष्ठान (Enterprise) वा सरकारी निकायहरुबाट पर्याप्त सहयोग प्राप्त गर्ने व्यवसाय आदिका भर्ना प्रक्रियामा हुनसक्ने दुर्व्यवहार विरुद्ध श्रमिकलाई संरक्षण गर्नको लागि कदमहरु चाल्नु पर्दछ ।

१४.१. सरकारले रोजगारदाताको रुपमा यस्ता सिद्धान्त र निर्देशनहरुको पालनालाई प्रबर्द्धन गर्नुपर्दछ । यस्ता कार्यमा सरकारले व्यवसायहरुसँग गर्ने व्यापारिक कारोबार पनि एक माध्यम बन्न सक्दछ । सरकारले श्रमिक भर्ना गर्दा र श्रमिक भर्ना प्रक्रिया अभ्यासमा संलग्न व्यवसायहरुसँग करार गर्नु अघि पर्याप्त निरीक्षणको अभ्यास गरेको हुनुपर्दछ । सरकारले न्यायोचित भर्ना (Fair Recruitment) भर्ना प्रक्रिया पालना गरेर देखाउनु पर्दछ । सरकारले व्यवसायहरु मार्फत श्रमिक हासिल गर्ने गतिविधीको माध्यमबाट र न्यायोचित भर्ना (Fair Recruitment) प्रक्रिया सम्बन्धी सिद्धान्तहरुको जानकारीको प्रबर्द्धन र सम्मान गरेको हुनुपर्दछ ।

ख) प्रतिष्ठान (Enterprise) र सार्वजनिक रोजगार सेवा प्रदायकका दायित्व

यस खण्डमा उल्लेखित विषयहरु नियमनकारी भूमिकामा रहेका सरकारी निकायहरुको हकमा लागू हुँदैन ।

श्रमिकको शोषण र अस्वच्छ श्रमिक भर्ना प्रक्रिया रोक्नमा व्यवसाय र सार्वजनिक रोजगार सेवा प्रदायकहरुको विशेष भूमिका हुन्छ ।

१५. श्रम प्रतिष्ठान (Enterprise) र सार्वजनिक रोजगार सेवाहरुले श्रमिक भर्ना गर्दा मानव अधिकारको सम्मान गर्नुपर्दछ । यस अन्तर्गत श्रमिक भर्ना प्रक्रियाहरुको मानव अधिकारसम्मत मूल्याङ्कन गरिएको हुनुपर्दछ । व्यवसाय र सार्वजनिक रोजगार सेवाहरुले आफूहरु संलग्न भएको कार्यद्वारा मानव अधिकारको सम्मानमा परेका प्रतिकूल प्रभावहरुको सम्बोधन गर्नुपर्दछ ।

१५.१. आफ्नो कार्य क्षेत्र जहाँ भएपनि सबै प्रतिष्ठान (Enterprise) र सार्वजनिक रोजगार सेवा प्रदायकहरुले श्रमिक भर्ना प्रक्रियामा मानव अधिकारको सम्मान गर्नुपर्दछ । मानव अधिकारको सम्मान, संरक्षण, संबर्द्धन र पालना गर्ने दायित्व राज्यको हो र यो दायित्व वहन गर्ने इच्छाशक्ति वा क्षमता राज्यको भए/नभए पनि श्रम व्यवसायीहरुले मानव अधिकारको सम्मान स्वेच्छापूर्वक गर्न सक्छन् ।

१५.२. श्रम प्रतिष्ठान (Enterprise) र सार्वजनिक रोजगार सेवा प्रदायकहरुले due diligence अपनाएको हुनुपर्दछ ।

१५.३. प्रत्यक्ष रुपमा श्रमिक भर्ना गर्ने अभ्यास नगरेको अवस्थामा, व्यवसायीहरुले मानव अधिकारसम्मत श्रमिक भर्ना प्रक्रिया अपनाउन इच्छुक श्रमिक भर्नाकर्ताहरुसँग मात्र क्रियाशील हुनुपर्दछ । यो क्रियाशीलता सार्वजनिक रोजगार सेवा प्रदायकहरु र श्रमिक भर्ना गर्ने नीजि निकायहरुमा पनि लागू हुन्छ । श्रमिक भर्ना प्रक्रियामा सहभागी भएका सबै पक्षहरुको कार्यशैलीको प्रत्यक्ष रुपमा प्रमाणित गर्न नसक्ने अवस्थामा भने कम्तीमा पनि श्रमिक भर्नाकर्ताहरुले कानुनी आधार र यस सिद्धान्त र कार्यविधि अनुसार क्रियाशील रहेका तेस्रो पक्षसँग काम गर्नुपर्ने उल्लेख गरिएको करारी दायित्व वहन गराउनु पर्दछ । श्रमिक भर्ना प्रक्रियामा संलग्न अन्य पक्षहरुलाई मूल्याङ्कन गर्न श्रम व्यवसायीहरुले मूल्याङ्कन प्रक्रिया बनाउनु पर्दछ ।

१५.४. प्रतिष्ठानहरु (Enterprise) र सार्वजनिक रोजगार सेवाहरुले अन्तर्राष्ट्रिय मान्यताप्राप्त मानव अधिकारको सम्मान गर्नुपर्दछ । यी सबैले भर्ना प्रक्रियामा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डमा उल्लेखित विषय, विशेषगरी सङ्गठित हुन पाउने र सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने स्वतन्त्रताको अधिकार, बाध्यात्मक श्रमको रोकथाम र अन्त्य, बालश्रम र विभेदरहित रोजगार र पेशाको अधिकारको सम्मान गरेको हुनुपर्दछ ।

१५.५. प्रतिष्ठानहरु (Enterprise) र सार्वजनिक रोजगार सेवा प्रदायकहरुले विशेष गरी आपूर्तिचक्रको कुनैपनि तहमा आफूविरुद्ध भएको शोषण वा ठगी-जालसाजी गरिएको उजुरी दिने श्रमिक विरुद्ध प्रतिशोध लिन वा उनीहरुलाई कालो-सूचीमा राख्नु हुँदैन । यस्ता उजुरी, गुनासो वा विवादहरुको समाधान नहुन्जेल वा सो उपर अनुसन्धान शुरु नगरिएको अवस्थामा यस्ता शोषण वा ठगी-जालसाजी विरुद्ध सूचना दिने व्यक्तिहरुको सुरक्षाको लागि विशेष सुरक्षा उपलब्ध गराउनु पर्दछ ।

१६. प्रतिष्ठानहरु (Enterprise) र सार्वजनिक रोजगार सेवा प्रदायकहरुले स्थापित श्रम बजारको आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्न श्रमिक भर्ना गर्नुपर्दछ र यस्ता श्रमिक भर्नालाई कहिल्यै पनि वर्तमान समयमा चालू रहेका श्रमशक्तिलाई विस्थापित गर्न वा घटाउन, कम तलब वा कार्यस्थलको वातावरणमा ह्रास ल्याउन, वा मर्यादित कामको अवमुल्यन गर्न प्रयोग गर्नुहुँदैन ।

१७. भर्ना गरिएका श्रमिक र रोजगार खोज्ने व्यक्तिहरुबाट कुनै प्रकारको रोजगार भर्ना शुल्क वा अन्य सम्बन्धित खर्च असुल्न हुँदैन । उनीहरुले यस्ता खर्चको भार वहन गर्नुहुँदैन ।

१७.१. प्रतिष्ठान (Enterprise), त्यस प्रतिष्ठानहरु (Enterprise) का साझेदारहरु वा सार्वजनिक रोजगार सेवाका कसैले पनि श्रमिक र रोजगार खोजेका व्यक्तिहरुलाई रोजगारीमा भर्ना गर्दा वा रोजगारको अवसर मिलाई दिँदा, कुनैपनि प्रकारको रोजगार भर्ना शुल्क वा यससँग सम्बन्धित खर्चहरु तिर्न लगाउनु हुँदैन । यसका साथै श्रमिकलाई भर्नासँग सम्बन्धित थप शुल्कहरु तिर्न लगाउनु हुँदैन ।

१७.२. यस नीतिलाई प्रतिष्ठानहरु (Enterprise) र सार्वजनिक रोजगार सेवा प्रदायकहरुले निर्देशिका र अन्य माध्यमको प्रयोग गर्दै आफ्नो व्यवसायको वर्तमान र सम्भावित साझेदारहरु र सम्बन्धित पक्षहरुलाई जानकारी दिनुपर्दछ । यसका साथै यी बाहेकका अन्यलाई पनि जानकारी दिनुपर्दछ । व्यवसायहरुले सार्वजनिक रोजगार सेवा प्रदायकहरु र अन्य श्रमिक भर्नाकर्ताहरुले श्रमिकसँग भर्ना शुल्क लिन पाउने वा यस्तै प्रकारका अन्य शुल्कहरु तिर्न लगाउन पाउँछन् वा पाउँदैनन् भन्ने निर्णय गर्नुपर्दछ । यसका साथै प्रतिष्ठानहरु (Enterprise) ले श्रमिकसँग भर्ना शुल्क वा त्यस्तै प्रकारका अन्य खर्चहरु लिने वा तिर्न लगाउने अन्य निकायहरु वा श्रमिक भर्नाकर्तासँग सम्बन्ध राखेको हुनुहुँदैन ।

१८. प्रतिष्ठानहरु (Enterprise) र सार्वजनिक रोजगार सेवा प्रदायकहरुले श्रमिकको राहदानी, करार वा पहिचान खुलाउने अन्य कागजातहरुलाई आफ्नो नियन्त्रणमा राख्नु हुँदैन ।

१८.१. प्रतिष्ठानहरु (Enterprise) र सार्वजनिक रोजगार प्रदायकहरुले आ/प्रवासी श्रमिकसहित सबै श्रमिकहरुको आफ्नो राहदानी परिचय खुलाउने कागजात, आवास अनुमतिपत्र र रोजगारका करारहरुसम्मको स्वतन्त्र र सहज पहुँचमाथि हस्तक्षेप गर्नुहुँदैन, विषेशगरी आ/प्रवासी श्रमिकहरुको हकमा ।

१९. प्रतिष्ठानहरु (Enterprise) र सार्वजनिक रोजगार सेवा प्रदायकहरुले श्रमिकको गोपनियताको सम्मान गर्नुपर्दछ र उनीहरुसँग सम्बन्धित तथ्याङ्क/विवरणको सुरक्षा गर्नुपर्दछ ।

१९.१. प्रतिष्ठानहरु (Enterprise) ले श्रमिकका त्यस्ता व्यक्तिगत विवरणहरु फाइल वा रजिष्टरमा अभिलेख राख्नु हुँदैन जुन उनीहरुको कार्य-कौशलको मूल्याङ्कन वा उनीहरुलाई कुनै प्रकारको काममा लगाउनु उपयुक्त हुन्छ भन्ने निर्णय गर्न वा गन्तव्य देश पठाउने प्रक्रियालाई सहजिकरण गर्न आवश्यक हुँदैनन् । यो कुरा आ/प्रवासी श्रमिकसहित सबै श्रमिकको हकमा लागू हुन्छ । यस्ता विवरणहरुलाई श्रमिकको लिखित पूर्व स्वीकृति नलिई तेस्रो पक्षलाई उपलब्ध गराउनु हुँदैन ।

२०. व्यवसायिक श्रमिक भर्ना मापदण्डलाई संचालन गर्न प्रतिष्ठानहरु (Enterprise) ले योजनाहरुको विकास गर्न सक्दछन् ।

२०.१. या योजनाहरुको नियमित अनुगमन र मूल्याङ्कन गरिनु पर्दछ । प्रतिष्ठानहरु (Enterprise) को पहलकदमीले सरकारद्वारा प्रबर्द्धन गरिएका भर्ना प्रक्रिया सम्बन्धी क्रियाकलाप र नीति-निर्देशिका सम्मत सहयोग दिनुपर्दछ ।

१. श्रमिक भर्नाकर्ता

यी निर्देशिकाहरुमा रोजगार क्षेत्रमा मध्यस्थताकर्ताको (Intermediatries) रुपमा सुबिधा दिनेको साथै भर्ना प्रक्रियाको विभिन्न तहमा काम गर्ने श्रमिक भर्नाकर्ता र कर्मचारी नियुक्ति गर्ने तथा प्रतिष्ठानहरु (Enterprise) मा श्रमिक उपलब्ध गराउने रोजगार कम्पनीहरु बीच फरक छुट्टाइएको छ ।

२१. श्रमिक भर्नाकर्ताले लागू हुने कानुन तथा श्रमका आधारभूत सिद्धान्त र अधिकारको सम्मान गर्नुपर्दछ ।

२१.१. श्रमिक भर्नाकर्ताहरुले सबै श्रमिकको सम्मान हुने, कसैप्रति अमानवीय व्यवहार नहुने र शोषण एवं दवाबमुक्त भर्ना गतिविधिहरु संचालनका लागि आवश्यक पर्ने नीति तथा प्रक्रियाहरु अपनाउनु पर्दछ । श्रमिक भर्नाकर्ताहरुले आफ्नो संरक्षणमा रहेका श्रमिकको आवागमनमा बन्देज लगाउनु हुँदैन । उनीहरुले आफै पनि श्रमिकको शोषण गर्नुहुँदैन, अरुलाई पनि शोषण गर्न दिनुहुँदैन ।

२२. रोजगारीको लागि एक देशबाट अर्को देशमा श्रमिक भर्ना गर्दा श्रमिक भर्नाकर्ताले मानव अधिकारको सम्मानको साथै आधारभूत सिद्धान्त र काम सम्बन्धी अधिकार, अन्तर्राष्ट्रिय कानुन तथा श्रम मापदण्ड र उद्गम देश, पालवाहन (ट्रान्जिट) रहेको देश तथा गन्तव्य देशका कानुनलाई सम्मान गर्नुपर्दछ ।

२२.१. अन्तर्राष्ट्रिय सीमापार श्रमिक भर्ना गर्दा उद्गम, पारवाहन (ट्रान्जिट) र गन्तव्य देशका राष्ट्रिय कानुन, नियम, श्रम करार र सामूहिक सम्झौताको सम्मान गर्नुपर्दछ। यसैगरी श्रमका आधारभूत सिद्धान्त र अधिकारका साथै अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा मान्यता प्राप्त मानव अधिकार र उचित अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डको पनि सम्मान गर्नुपर्दछ । यी कानुन तथा मापदण्डको प्रभावकारी रुपमा पालना गरिनु पर्दछ ।

२३. श्रम अधिकारका साथै मानव अधिकारको संबर्द्धनका लागि विभिन्न देशमा काम गर्ने श्रमिक भर्नाकर्ताले सम्बन्धित देशहरु बीचको द्विपक्षीय वा बहुपक्षीय प्रवासन सम्झौताको सम्मान गर्नुपर्दछ ।

२३.१. श्रमिक भर्नाकर्ताले भर्नाको द्विपक्षीय वा बहुपक्षीय सम्झौता अन्तर्गत श्रमिकको अधिकारको सम्मान गर्नुपर्दछ । विशेषगरी कानुनले कुनै एक वा अर्को क्षेत्राधिकारमा पर्याप्त सुरक्षा दिन नसक्ने अवस्थामा सो सम्मान गर्नुपर्दछ ।

२४. श्रमिक भर्नाकर्ताले काम र आवासको अवस्था श्रमिकलाई भर्ना गर्दाको समयमा वाचा गरे बमोजिम रहेको सुनिश्चित गर्न कदम चाल्नु पर्दछ ।

२४.१. श्रमिक भर्नाकर्ताले श्रमिकको काम तथा बसाइको अवस्थामा कुनै छल नगरिएको सुनिश्चित गर्नुपर्दछ ।

२४.२. श्रमिक भर्नाकर्ताले रोजगारीको देशमा रहेको पहिचान गर्न सकिने र वैध हैसियत भएको रोजगारदातासँग आ/प्रवासी श्रमिकको कानुनी मान्यता प्राप्त रोजगारको सम्बन्ध भएको सुनिश्चित गर्नुपर्दछ ।

२५. अस्थायी रोजगार कम्पनीले र प्रतिष्ठान (Enterprise) ले आ-आफ्नो स्पष्ट जिम्मेवारी तोकिएको सहमति गर्नुपर्दछ। यसरी तोकिएको जिम्मेवारीहरुको उद्धेश्य सम्बन्धित श्रमिकको पर्याप्त सुरक्षा सुनिश्चित गर्नु हो ।

२५.१. प्रतिष्ठान (Enterprise) र अस्थायी रोजगार कम्पनीले कानुन बमोजिम आफूहरु बीचको रोजगार सम्बन्धको विभिन्न पक्षप्रति एक-आपसमा के को लागि जिम्मेवार छन् भन्ने निर्धारण गर्नुपर्दछ। यसका साथै यिनले सम्बन्धित श्रमिकलाई ती जिम्मेवारीबारे थाहा भएको सुनिश्चित गर्नुपर्दछ । सबै अवस्थामा प्रतिष्ठान (Enterprise) अथवा अस्थायी रोजगार कम्पनीले ती जिम्मेवारी वहन गर्ने अभ्यास गर्नुपर्दछ ।

२. रोजगारदाता

श्रमिक भर्नामा विभिन्न किसिमका रोजगारदाताहरु संलग्न हुन्छन् र प्रत्येक रोजगारदाता परिस्थिति अनुसार जवाफदेही हुनुपर्दछ ।

२६. रोजगारदाताले रोजगारीको लिखित करार सम्झौता सम्पन्न हुनुका साथै यो पारदर्शी तथा श्रमिकले बुझ्ने भाषामा भएको सुनिश्चित गर्नुपर्दछ ।

२६.१. श्रमिकको रोजगारीका शर्तहरु उचित, प्रमाणयोग्य र सजिलै बुझ्न सकिने हुनुपर्दछ । राष्ट्रको कानुन, नियम, रोजगारीको करार र लागू हुने सामूहिक सम्झौता अनुसारको लिखित करार अझ उचित हुन्छ । ती स्पष्ट तथा पारदर्शी हुनुपर्दछ । तिनले श्रमिकलाई उनीहरु भर्ना भइरहेको कामको स्थान, आवश्यकता र कामबारे जानकारी दिनुपर्दछ । आ/प्रवासी श्रमिकको हितमा, लिखित करार श्रमिकले बुझ्ने भाषामा हुनुपर्दछ र आफ्नो देश प्रस्थान गर्नु पर्याप्त समय हुँदा नै उपलब्ध गराइनु पर्दछ । यो करार लागू गर्न सकिने हुनुका साथै करारको फेलबदल हुनबाट रोक्नको लागि कदमहरु चाल्नु सकिने हुनुपर्दछ ।

२६.२. छल र जबर्जस्ती वा डर, त्रास, लोभ नदेखाई रोजगार सम्झौताका शर्तहरुमा जानकारी पूर्ण सहमती गरिएको हुनुपर्दछ ।

२७. रोजगारदाताले भर्ना प्रक्रिया सम्बन्धमा उत्पन्न हुने गुनासो तथा अन्य विवाद समाधान सम्बन्धित उपयुक्त उपचारको लागि प्रभावकारी पहुँच पुऱ्याउने र सहजीकरण गर्नुपर्दछ ।

२७.१. भर्ना प्रक्रियामा दुर्व्यवहारको सामना गर्नु परेको हुन सक्ने श्रमिकलाई गुनासो तथा अन्य विवाद समाधान संयन्त्रमा पहुँच गराउनु पर्दछ । शोषण पुष्टि भएको अवस्थामा रोजगारदाताले उचित समाधानको प्रभावकारी पहुँच वा सुविधा प्रदान गर्नुपर्दछ । उचित न्यायिक वा गैरन्यायिक समाधान प्राप्त गर्न खोजेका श्रमिकको प्रयासलाई रोजगारदाताहरुले हस्तक्षेप गर्ने वा बन्देज लगाउनु हुँदैन ।

२८. रोजगारदाताले रोजगारी अवस्था जस्तो भएपनि सबै श्रमिकलाई श्रम कानुन तथा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड अनुसार सुरक्षा प्रदान गर्नुपर्दछ ।

२८.१. रोजगारदातासँगको विभिन्न प्रकारका सम्बन्धको आधारमा श्रमिकको भर्ना वा रोजगारी उपलब्ध भएको हुनसक्छ । तर, रोजगारदाताले सबै अवस्थामा श्रमिक भर्ना यी सिद्धान्त तथा कार्यविधि बमोजिम भएको सुनिश्चित गर्नुपर्दछ ।

२९. श्रमिक भर्ना प्रक्रियामा नै रोजगारदाताले श्रमिकको सङ्गठित हुने तथा सामहिक सौदाबाजीको अधिकारलाई सम्मान तथा सुनिश्चित गर्नुपर्दछ ।

२९.१. रोजगारदाताले भर्ना प्रक्रियामा नै काम खोजिरहेको र/वा श्रमिक, विशेषगरी आ/प्रवासी श्रमिकलाई, श्रमिक सङ्गठनमा आवद्ध हुनु र गठन गर्नु र सामूहिक सौदाबाजीको अधिकार त्याग गर्न माग नगरेको विषयको सुनिश्चितता गर्नुपर्दछ ।

३०. हड्तालमा रहेका श्रमिकको प्रतिस्थापनका लागि रोजगारदाताले भर्नाकर्ता वा अस्थायी रोजगार कम्पनीको सहारा लिनु हुँदैन ।

३०.१. आन्दोलनरत श्रमिकलाई प्रतिस्थापन गर्न बाहिरी श्रमको सहायता लिँदा आन्दोलनको अधिकारलाई उलङ्घन गर्ने खतरा हुन्छ । यसो गर्दा श्रमिकहरुको सङ्गठित हुन पाउने स्वतन्त्रताको गम्भीर उलङ्घन गरेको मानिन्छ ।

३१. रोजगारदाताले आ/प्रवासी श्रमिकको काम छोड्ने वा परिवर्तन गर्ने वा आफ्नै देशमा फर्किने स्वतन्त्रताको सम्मान गर्नुपर्दछ ।

३१.१. लागू हुने करारको दायित्वलाई ध्यानमा राखेर आ/प्रवासी श्रमिकले रोजगारी अन्त्य वा परिवर्तन गर्न, अथवा इच्छानुसार त्यो देश छाड्न रोजगारदाताको अनुमतिको आवश्यकता हुँदैन ।

©Arthur Ancion

©ILO

भाग–२

भर्ना शुल्क तथा सम्बन्धित खर्चको परिभाषा

©ILO/Alfredo Càliz

भर्ना शुल्क तथा सम्बन्धित खर्चको परिभाषा

अ) क्षेत्र

१. भर्ना शुल्क तथा अन्य सम्बन्धित खर्चको परिभाषा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड अनुसार निर्देशित हुनेछ र यस परिभाषालाई न्यायोचित भर्ना (Fair Recruitment) सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन (आईएलओ) का सामान्य सिद्धान्त तथा कार्यविधिसँगै बुझ्नु पर्दछ। यसैगरी यसले श्रमिकसँग उनीहरुको भर्ना प्रक्रिया सम्बन्धी वा अन्य कुनैपनि शुल्क, प्रत्यक्ष/अप्रत्यक्ष, पूर्ण वा आंशिक रुपमा लिनु हुँदैन भन्ने सिद्धान्तलाई स्वीकार्छ।

२. यो परिभाषा भर्ना शुल्क तथा सम्बन्धित खर्च सम्बन्धी विभिन्न सदस्य राष्ट्रका कानुन तथा नीति र अन्तर्राष्ट्रिय ऐच्छिक संहिता तथा निर्देशिका माथि विश्लेषण गरिएको आईएलओ को विश्वव्यापी तुलनात्मक अनुसन्धान (global comparative research) को निचोडहरुमा आधारित छ। यो परिभाषाले श्रमिक, श्रमिक भर्नाकर्ता, प्रतिष्ठान (Enterprise) र रोजगारदाताले सामना गर्नुपर्ने व्यवहारिक यथार्थ र सन्दर्भ अनुरुपको परिस्थितिहरुलाई पनि ध्यान दिएको छ।

३. यो परिभाषाले भर्ना प्रक्रियाका लागि शुल्क तथा सम्बन्धित खर्चहरुको पहिचान गरेको छ। यसको अभिप्राय भनेको श्रमिकले रोजगारीको लागि शुल्क तिर्नु नपर्ने लगायतका श्रमिकका अधिकारको सुरक्षाको लागि रहेका कानुन, नीति तथा कदमको विकास, अनुगमन, नियमन, र कार्यान्वयनमा सहयोग पुऱ्याउनु हो। यसको अर्को अभिप्राय सार्वजनिक र निजी रोजगार सेवा संस्था दुवै क्षेत्रमा श्रमिक भर्ना अभ्यासलाई पारदर्शी बनाउन तथा श्रम बजारको कार्यपद्धति सुधार[२] गर्ने प्रभावकारी नियमन गर्ने कार्यलाई सहयोग गर्नु हो।

४. यसले विभिन्न देशहरुमा खर्चहरु के-कस्ता हुन् भन्ने बारे एकरुपता र पारदर्शीताको अभाव जस्ता विभिन्न कारणले राष्ट्रिय स्तरमा भन्दा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा श्रमिक भर्ना गर्दा उल्लेखनीय रुपमा खर्च बढी हुन्छ भन्ने विषयलाई समेत स्वीकार गर्दछ। यसैगरी देशको सिमा वारपार भर्ना गरिएका श्रमिक निश्चित प्रकारका जोखिममा पर्नसक्ने सम्भावनालाई स्वीकार गर्दछ।

५. श्रमिक भर्ना शुल्क तथा सम्बन्धित खर्चको यो परिभाषामा न्यायोचित भर्ना (Fair Recruitment) प्रक्रियाका सामान्य सिद्धान्त तथा कार्यविधिको परिभाषा लागू हुन्छन्। यहाँ 'श्रमिक' शब्दले 'रोजगार खोजिरहेको[३]' श्रमिकलाई पनि समेटेको छ।

[२] यस्ता कदमहरूले विशेष गरी श्रमिक भर्नाकर्ताहरूले नठगुन्, श्रमिकहरूलाई दुर्व्यवहार नहोस्, र ऋणको बाध्यात्मक बन्धन तथा आर्थिक रूपमा जबर्जस्ती गरिन सक्ने अन्य स्वरूपहरूको रोकथाम गर्ने उद्धेश्य राख्नुपर्दछ। श्रमिकहरूलाई रोजगारका करार दिएको हुनाले उनीहरूबाट अवैध रूपमा रकम असुल्ने वा रकम दिन सल्लाह दिने कार्यहरूलाई रोक्न वा हुन नदिन सरकारले कदमहरू चालेको हुनुपर्दछ।

[३] आईएलओको नीजि रोजगार संस्था (Private Employment Agency) सम्बन्धी सन्धी, १९९७ (नं१८१), धारा १, र आईएलओको न्यायोचित भर्ना सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त र कार्यविधिले 'भर्ना'लाई "रोजगार खोजिरहेका र रोजगारको सम्बन्धमा रहेकाहरू दुवैलाई" जनाउँछ भनेर गरिएको परिभाषा अनुरूप छ।

आ) भर्ना शुल्क तथा सम्बन्धित खर्चको परिभाषा

६. 'भर्ना शुल्क' वा 'सम्बन्धित खर्च' भन्नाले श्रमिकले आफ्नो रोजगारी सुनिश्चित गर्ने क्रममा जुनसुकै तरीका, समयमा वा स्थानमा तिरेका वा उनीहरुलाई तिर्न लगाइएका जुनसुकै शुल्क वा खर्चलाई जनाउँछ ।

७. कुनै रोजगारदाता र त्यस अन्तर्गतका संस्था, श्रमिक भर्नाकर्ता तथा अन्य भर्ना सेवा प्रदान गर्ने तेस्रो पक्षले श्रमिकबाट भर्ना शुल्क वा अन्य सम्बन्धित खर्च उठाउनु हुँदैन । यस्ता शुल्क वा सम्बन्धित खर्च प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष कुनैपनि रुपमा लिन मिल्दैन । खर्चलाई श्रमिकको तलब-ज्याला र सुविधाबाट कटौती गर्ने गरी पनि भर्ना शुल्क वा सम्बन्धित खर्च उठाउन मिल्दैन ।

८. भर्ना शुल्क र सम्बन्धित खर्च सम्बन्धी यो परिभाषाले क्षेत्रीय आर्थिक एकिकरण क्षेत्रको (Regional Economic Integration Areas) ढाँचा अन्तर्गत रोजगारीका लागि हिडडुलको स्वतन्त्रताको अधिकार भएका श्रमिकप्रति कुनैपनि प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष भेदभाव हुन दिनुहुँदैन ।

क) भर्ना शुल्क

९. भर्ना शुल्कले निम्न विषयलाई समेट्छ:

- सार्वजनिक वा नीजि क्षेत्रका श्रमिक भर्नाकर्ताहरुले श्रमिकलाई रोजगारी-आवदेन सुहाउँदो काम खोज्न वा हासिल गर्न सेवा पुऱ्याए वापत लिने भुक्तानी;
- तेस्रो पक्षको लागि रोजगार दिलाउने उद्धेश्यले श्रमिक भर्ना गरे अनुरुप गरिएको भुक्तानी;
- रोजगारदाता स्वयंले प्रत्यक्ष भर्ना गर्दा गरेको भुक्तानी; अथवा
- श्रमिकबाट भर्ना शुल्क वापत उठाउनु पर्ने भुक्तानी ।

१०. यी शुल्क एक-पटक वा समय-समयमा तिर्नुपर्ने खालका तथा यस्ता शुल्कले विज्ञापन, सूचना सम्प्रेषण, अन्तर्वार्ताको व्यवस्था, सरकारी अनुमतिका लागि कागजपत्र बुझाउने, कागजात प्रमाणित गर्ने, यात्रा व्यवस्थापन तथा रोजगारीमा नियुक्ति लगायतका भर्ना, सिफारिस र काममा लगाइदिए वापतको सेवा शुल्क समेटेको हुन सक्छन् ।

ख) सम्बन्धित खर्च

११. अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा श्रमिक भर्ना गर्दा धेरै प्रकारका सम्बन्धित खर्च हुन्छन् भन्ने ध्यानमा राख्दै राष्ट्रिय सिमानाभित्र वा सिमाना वारपार गरिने भर्ना र नियुक्तिमा हुने आधारभूत खर्च सम्बन्धित खर्च हुन् । तल दिइएका सम्बन्धित खर्चहरु दुबै राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय श्रमिक भर्नामा लागू हुन्छन् । भर्ना प्रक्रिया र सन्दर्भ अनुसार आधार मानेर सरकार र सामाजिक साझेदारहरुले यस्ता खर्चको राष्ट्रिय स्तरमा परिमार्जन गर्न सक्छन् । यसले श्रमिक तथा रोजगारदाताको उच्चतम प्रतिनिधित्व गर्ने सङ्गठनसँग परामर्श गरेर अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड अनुरुप राष्ट्रिय नीति नियमको माध्यमबाट सक्षम निकायले अपवाद निर्धारण गर्ने लचकता राख्दै यी सम्बन्धित लागतको कार्यान्वयन गर्दछ । यस्ता अपवाद यतिमा मात्र सीमित नभई तल दिइएका अवस्थाको अधिनमा हुनुपर्दछ ।

- सम्बन्धित खर्चहरु श्रमिकको हितमा हुनुपर्दछ, र
- ती खास वर्गका श्रमिक र विशेष खालका सेवाहरुका लागि सीमित हुनुपर्दछ, र
- श्रमिकले रोजगार स्वीकार गर्नुअघि नै ती खर्चहरुको जानकारी उनीहरुलाई दिइएको हुनुपर्दछ ।

१२. रोजगारी वा नियुक्तिको पहुँच सुरक्षित राख्न रोजगारदाता, श्रमिक भर्नाकर्ता वा यी पक्षको तर्फबाट काम गरिरहेको प्रतिनिधिको पहलमा वा भर्ना प्रक्रियाको क्रममा तिर्न लगाइएका निम्न शुल्कहरुलाई भर्ना प्रक्रियासँग सम्बन्धित खर्चको रुपमा बुझिनु पर्छ;

- **स्वास्थ्य परीक्षण खर्च:** स्वास्थ्य परीक्षण वा खोपहरुको लागि गरिएको भुक्तानी;
- **बिमा खर्च:** श्रमिकको जीवन, स्वास्थ्य र सुरक्षा सम्बन्धी बिमा गर्न लाग्ने खर्च लगायत कल्याणकारी कोषमा जम्मा हुने रकम;
- **सीप तथा योग्यता परिक्षण खर्च:** श्रमिकको भाषागत दक्षता र सीप तथा योग्यताको स्तरका साथै स्थान विशेष प्रमाण-पत्र वा इजाजत-पत्र प्रमाणित गर्न लाग्ने खर्च;
- **तालिम तथा अभिमुखीकरण खर्च:** नयाँ भर्ना गरिएका श्रमिकलाई कार्यस्थल सम्बन्धी तथा प्रस्थान पूर्व वा गन्तव्य देशमा आगमनपछि दिइने अभिमुखीकरण जस्ता आवश्यक तालिममा लाग्ने खर्च;
- **उपकरण खर्च:** निर्धारित काम सुरक्षित र प्रभावकारी ढङ्गमा पूरा गर्न आवश्यक पर्ने औजार, पोशाक, सुरक्षा सामग्रीको लागि खर्च;
- **यात्रा तथा बसाई खर्च:** भर्ना प्रक्रियाको क्रममा तालिम, अन्तर्वार्ता, कन्सुलर सेवा, स्थानान्तरण र श्रमिकको स्वदेश फिर्ताका साथै राष्ट्रिय सीमाभित्र वा सीमा वारपार गर्दा लागेको यात्रा, बसाइ, निर्वाहको खर्च;
- **प्रशासनिक खर्च:** भर्ना प्रक्रिया पूरा गर्ने उद्धेश्य पूर्तिका लागि लाग्ने आवेदन र सेवा शुल्कहरु । यस शुल्कभित्र श्रमिकको रोजगार करार, परिचय पत्र तथा कागजात, राहदानी, भिसा, पृष्ठभूमी जाँच, सुरक्षा तथा वहिर्गमन अनुमति, बैंकिङ्ग सेवा, र रोजगार तथा आवासीय स्वीकृतिपत्र आदि तयार गर्न प्रतिनिधित्व गरे बापतका सेवा सम्बन्धी शुल्कहरु पर्दछन् ।

१३. सम्बन्धित खर्चको यो सूची आफैमा पूर्ण नभई समसामायिक अभ्यासमा आधारित छ । भर्ना शर्तको रुपमा आवश्यक भनिएको अन्य सम्बन्धित खर्चलाई निषेध पनि गर्न सकिन्छ ।

१४. स्वदेशी तथा आ/प्रवासी दुबै श्रमिकप्रति समान व्यवहार हुने सिद्धान्तको कदर गर्दै यी खर्चहरुको नियमन हुनुपर्दछ ।

ग) गैरकानुनी, अनुचित र अपारदर्शी खर्च

१५. करार बाहिरको, नखुलाएको, बढाइएको वा अनुचित खर्चहरु कहिल्यै वैधानिक हुँदैनन् । भर्ना प्रक्रियाका प्रत्येक चरणमा घुस र भ्रष्टाचार विरुद्धका नियमको सँधै नै पालना गर्नुपर्दछ । यस्ता गैरकानुनी खर्चको उदाहरणहरु: भर्ना प्रक्रियाको क्रममा कसैले माग गरेको घुस, भेट-उपहार, धम्कीपूर्ण असुली, सलामी, कपाली तमसुक, अनुचित खर्च, अवैध लागत शुल्क र धितो आदि ।

©ILO/Alfredo Cáliz

परिशिष्ट

न्यायोचित भर्ना प्रक्रिया (Fair Recruitment) का सामान्य सिद्धान्त तथा कार्यविधिका प्रमुख स्रोत

१. कुनै विशेष श्रमिक जनसंख्याको भाग, निश्चित क्षेत्रका व्यवसायहरू, अथवा अन्य उद्धेश्यका लागि निर्देशिकाहरू प्रचलनमा भएतापनि वर्तमान समयमा न्यायोचित भर्नाका कुनै समायोजित निर्देशिका छैन । यी निर्देशनहरू मध्ये केहीलाई बाध्यकारी मापदण्डहरूमा (विशेष गरी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम महासन्धीहरू) र कुनै निर्देशनहरूलाई बाध्याकरी नहुने मापदण्डहरू जस्तैः आईएलओका सिफारिस र घोषणापत्रहरूमा उल्लेख गरिएका हुन्छन्, र केही निर्देशनहरू अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि पर्यवेक्षी निकायहरू वा विभिन्न रूपमा जारि गरिएका निर्देशनका निष्कर्षमा हुन्छन् । यस्ता केही निर्देशनहरू गैरसरकारी संस्थाहरूले अपनाएका निर्देशिकामा पनि समावेश हुन्छन् ।

२. धेरैजसो अवस्थामा कुनै निश्चित उद्धेश्यका लागि आवश्यकता तथा निर्देशिकाहरू सामान्य कार्यान्वयनका लागि उपयुक्त हुने पाइएका छन् । उदाहरणका लागि, नीजि रोजगारी संस्था महासन्धि, १९९७ (१८१ नं) (C181), वा प्रवासी श्रमिकहरूका लागि आईएलओको दस्तावेजमा (९७औं र १४३औं महासन्धी तथा ८६औं र १५१औं सुझाव) न्यायोचित भर्नाका आवश्यकताको लागि सहयोगी हुने मार्गदर्शनलाई व्यापक रूपमा प्रेषित गर्ने आवश्यकता उल्लेखित छ । अन्य उदाहरण तल दिइएका छन् ।

३. प्रायजसो अवस्थामा जुन तरिकाले यी कार्यविधिमा सिद्धान्त व्यक्त गरिन्छ, सो जुन स्रोतबाट ल्याइएका छन् त्यहाँ लेखिए बमोजिम वर्णन गरिएको हुँदैन अथवा तयार कार्यविधिमा सिद्धान्तको प्रस्तावित अभिव्यक्ति अन्य विभिन्न स्रोतको सिद्धान्तका यस्तै प्रकारका अरू प्रस्तुतीहरूमा आधारित हुन्छन्, तर यस कार्यविधिका उद्धेश्य अनुसार यसलाई लेखिएको हुन्छ ।

४. तल दिइएको तालिकाले हरेक प्रस्तावित सिद्धान्त ल्याइएको प्रमुख स्रोत वा स्रोतहरू स्पष्ट पार्छ । अन्य स्रोतहरू पनि सम्बन्धित हुन सक्छन् । यसै सन्दर्भमा, उदाहरणको लागि, C97 ले आइएलओ महासन्धि नं ९७, र R203 ले आइएलओ सिफारिश नं २०३ लाई जनाउँछ, र अरु पनि यही ढाँचामा छन् । तल दिइएका स्रोतहरूको सूची "संक्षिप्त रुप" abbreviations को सूचीमा पूर्ण उल्लेख गरिएका छन् ।

५. तल दिइएको स्रोतको सूची विस्तृत छैन ।

प्रस्तावित सिद्धान्त तथा कार्यविधिको सन्दर्भमा सहायताको लागि बाहेक विषय श्रेणीको कुनैपनि सामान्य मान छैन भन्ने हेक्का राख्नु पर्नेछ ।

सामान्य सिद्धान्त	स्रोत
१. अन्तर्राष्ट्रिय मान्यता प्राप्त मानव अधिकार तथा सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डको सम्मान गर्ने	ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; C29, P29, C98, C100, C105, C111, C138, C182 and C181; MLC,2006 (Art.III); Universal Declaration on Human Rights; UN core human rights instruments; UN Guiding Principles Foundational Principle A1; Dhaka Principles Pillar I; CIETT Principles 6; IRIS Code Core Principle A; Verite Code of Conduct Tool 1
२. श्रम बजारका आवश्यकता र काम गर्ने मर्यादित वातावरण	ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; R204 (Para. 15(e))

सामान्य सिद्धान्त		स्रोत
३.	भर्ना प्रक्रियाका सबै पक्षहरुसँग सम्बन्धित कानुन र नीतिहरुको विस्तृत सूचना	C88, C181, P29 (Art. 2(c)(i)); Dhaka Principle 3; ILO Fair Recruitment Initiative
४.	भर्ना प्रक्रियामा श्रमिकको लागि कुशलता, पारदर्शिता तथा सुरक्षाको प्रवर्द्धन गर्न, जस्तैः दक्षता र योग्यताको पारस्परिक पहिचान	C88, C181, R157 (Para. 62), R169, C143 (Art.14(b))
५.	प्रभावकारी कानुन प्रवर्द्धन	C81, C129, C150, C181; P29 and R203; C97 (Art. 3) and C143 (Arts 2-6); CIETT Principle 1
६.	मानव अधिकारको सम्मानका साथ सीमापारी भर्ना	C88 (Art. 6(b)(ii)), C97, C143 and C181 . (Art. 8); Dhaka Principles Core Principle A; CIETT Principle 1
७.	भर्ना गरिएका श्रमिक र रोजगार खोज्ने व्यक्तिहरुबाट कुनै प्रकारको रोजगार भर्ना शुल्क वा अन्य सम्बन्धित खर्च असुल्न नपाउने	Inter alia, C97 (Art.7(2) and Art. 4 of Annex I and Annex II); MLC, 2006 (Regulation 1.4(1) and Standard A1.4(5)); C181, (Art.7); C88 (Art. 1); R203; IRIS Code Principle 1; CIETT Principle 3; Verite Code of Conduct Tool 1
८.	स्पष्ट तथा पारदर्शी करार	C97 (Annex I, Art. 5 and Annex II, Art. 6), C189 (Art. 8(1)); R86 (Annex, Para. 22); R188 (Para. 5); R203 (Para. 4 (e)); Dhaka Principles 2 and 4; CIETT Principle 4; IRIS Code Principle 3; Verite Code of Conduct Tool 1
९.	आप्रवासीले कुनै दबावबिना स्वतन्त्रतापूर्वक रोजगारीको नियम तथा शर्तहरु स्विकार गर्ने	R188 (Para. 5); Dhaka Principle 2; CIETT Principle 4; IRIS Code Principle 3; Verite Code of Conduct Tool 1
१०.	निःशुल्क, विस्तृत तथा सही जानकारी	C88, C97 (Arts. 2 and 3), C181, C189 (Art. 7), R201, R86 (Para. 5), R151 (Paras 7(1) and 24) and R203 (Para. 4(e))
११.	पहिचान पत्र, हिडडुलको स्वतन्त्रता	C143 (Preamble, Art. 1 and 14(a)); C189 (Art. 9(c)); Dhaka Principle 4; IRIS Code Principle 2; Verite Code of Conduct Tool 1
१२.	रोजगारको अन्त्य र रोजगारदाता परिवर्तन गर्ने अनुमति	C189 (Arts 7 and 8) and R188 (Para. 15)
१३.	गुनासो तथा अन्य विवाद समाधान सम्मको पहुँच	C97 (Annex I, Art. 8 and Annex II, Art.13); C143(Arts. 5,6 and 9(2)); R151 (Paras 32-34); C181 (Arts 10 and 14); C189 (Art. 16); P29 (Art. 4); MLC, 2006 (Standard A1.4(7)); R203 (Para. 8(c)); Dhaka Principles Pillar III, Principle 9; CIETT Principle 10; IRIS Code Principle 5; Verite Code of Conduct Tool 1

कार्यविधि		स्रोत
क) सरकारका जिम्मेवारी		
१.	मानव अधिकार तथा अन्य सम्बन्धित श्रम मापदण्डहरुको सम्मान, सुरक्षा र लागू गर्ने दायित्व	ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; C29, P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138 and C182; C181; Universal Declaration on Human Rights; ICCPR and ICESCR; UN Guiding Principles Foundational Principle A2; Dhaka Principles, Pillar I, Principle 6
२.	तेस्रो पक्षद्वारा हुने मानव अधिकार हनन् विरुद्ध सुरक्षा दिने	ILO MNE Declaration; UN Guiding Principles
३.	राष्ट्रिय कानुन तथा नियम र राष्ट्रिय न्यायोचित भर्ना नीति अपनाउने, समिक्षा गर्ने र सुद्दढ बनाउने	P29 (Art. 1(2)); C181 (Art. 13), R203; R204 (Paras 1(a), 4(h), 9); UN Guiding Principles Foundational Principle 2 and Operational Principle 3(a); Dhaka Principles Pillar I
४.	सम्बन्धित कानुन र नियमहरुले श्रमिक भर्ना प्रक्रियाका सबै पक्षहरुलाई समेटेको र सबै प्रकारका, विशेष गरी जोखिमपूर्ण अवस्थामा रहेका, श्रमिकको हकमा लागू हुने सुनिश्चितता	P29 (Art. 2(c)(i)); Dhaka Principle 3; Inter alia, C97, C111, C143, C169, C181 (Art. 8), C189; R204; CEDAW, ICERD et al.

कार्यविधि		स्रोत
५.	सम्बन्धित कानुन र नियमहरुलाई प्रभावकारी रुपमा लागू गर्ने र श्रम भर्नाकर्ताहरु कानुनभित्र काम गर्छन् भन्ने सुनिश्चितता गर्ने	C81, C88, C97 (Art. 3 of Annex I and II), C129, C150 and C181 (Arts 3 and 14); P29 and R203; CIETT Principle 1; UN Guiding Principles Operational Principle 3(a)
६.	भर्ना गरिएका श्रमिक र रोजगार खोज्ने व्यक्तिहरुबाट कुनै प्रकारको रोजगार भर्ना शुल्क वा अन्य सम्बन्धित खर्च असुल्न नपाउने	Inter alia, C97; MLC, 2006 (Regulation 1.4(1) and Standard A1.4(5)); C181 (Art. 7); C88 (Art. 1); R203; IRIS Code Principle 1; CIETT Principle 3; Verité Code of Conduct Tool 1
७.	करारहरु स्पष्ट र पारदर्शी छन् र त्यसको पालना भएको भन्ने सुनिश्चित गर्ने	C97 (Annex I, Art. 5 and Annex II, Art. 6), C189 (Art. 8(1)); R86 (Annex, Para. 22); R188 (Para. 5); Dhaka Principles 2 and 4; CIETT Principle 4; IRIS Code Principle 3; Verité Code of Conduct Tool 1
८.	श्रमिकले गुनासो वा विवाद समाधान गर्ने अन्य संयन्त्रहरुमा आफ्नो गुनासो राख्न सक्ने पहुँचको सुनिश्चितता गर्ने	C97 (Annex I, Art. 8 and Annex II, Art. 13); C143 (Arts 5, 6 and 9(2)); R151 (Paras 32–34); C181 (Arts 10 and 14), C189 (Art. 16); MLC, 2006 (Standard A1.4(7)); R203 (Para. 8(c)); Dhaka Principles Pillar III, Principle 9; CIETT Principle 10; IRIS Code Principle 5; Verité Code of Conduct Tool 1
९.	सम्बन्धित सरकारी निकायहरु, श्रमिक र रोजगारदाताका सङ्गठनहरु र श्रमिक भर्नाकर्ताका प्रतिनीधिहरु बीचको सहकार्य	C181 (Art. 13) and R188 (Part III); R203 (Para. 13(a)); UN Guiding Principles Foundational Principle 8
१०.	श्रम बजारका आवश्यकता र मर्यादित काम	ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; R204 (Para. 15(e))
११.	न्यायोचित भर्नाको आवश्यकताबारे जागरुकता बढाउनका साथै विस्तृत तथा सही जानकारी दिने	C97 (Arts 2 and 3); R203 (Para. 4)
१२.	द्वन्द्व तथा सङ्कटकालिन अवस्थाहरुमा मानव अधिकारको सम्मान गर्ने	C97 (Annex II, Art. 7); R86 (Annex); International Labour Conference, 105th Session, 2016, Report of the Committee on Employment and Decent Work for the Transition to Peace; and UN Guiding Principles Foundational Principle 7
१३.	द्विपक्षिय तथा/वा बहुपक्षिय सम्झौताहरु अन्तर्राष्ट्रिय मान्यता भएका मानव अधिकारसम्मत सम्पन्न तथा प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन गर्ने	ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; C88 (Art. 6(b)(ii) and (iii)); C97 (Arts 3(2), 7(1) and 10); C143 (Arts 4 and15); C181 (Art. 8(2))
१४.	आफ्ना कर्मचारी र आपूर्ति श्रृंखलाभित्र भर्ना प्रक्रियामा हुनसक्ने दुर्व्यवहार विरुद्ध संरक्षण गर्ने	C94, International Labour Conference, 105th Session, 2016, Report IV, Decent work in global supply chains

ख) प्रतिष्ठान (Enterprise) र सार्वजनिक रोजगार सेवा प्रदायकका जिम्मेवारी

१५.	मानव अधिकारको सम्मान	ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, C181 (Arts 3, 4, 11 and 12); C29 and P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182; ILO MNE Declaration (para. 8); UN Guiding Principles Foundational Principle A2; Dhaka Principles Pillar II
१६.	श्रम बजारका आवश्यकता र मर्यादित काम	ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; R204 (Para. 15(e))
१७.	भर्ना गरिएका श्रमिक र रोजगार खोज्ने व्यक्तिहरुबाट कुनै प्रकारको रोजगार भर्ना शुल्क वा अन्य सम्बन्धित खर्च असुल्न नपाउने	Inter alia, C97 (Art. 7; Art. 4 of Annexes I and II); MLC, 2006 (Regulation 1.4(1) and Standard A1.4(5)); C181 (Art. 7) and C88 (Art. 1); R203; IRIS Code Principle 1; CIETT Principle 3; Verité Code of Conduct Tool 1
१८.	प्रतिष्ठानहरु (Enterprise) र सार्वजनिक रोजगार सेवा प्रदायकहरुले श्रमिकको राहदानी, करार वा पहिचान खुलाउने अन्य कागजातहरुलाई आफ्नो नियन्त्रणमा राख्न नपाउने	C189 (Art. 9(c)); Dhaka Principle 4; IRIS Code Principle 2; Verité Code of Conduct Tool 1
१९.	श्रमिकका गोपनियताको सम्मान गर्ने र उनीहरुसँग सम्बन्धित तथ्याङ्क/विवरणको सुरक्षा गर्ने	C181 (Art. 6); R188 (Para. 12(1)); IRIS Code Principle 4

२०.	व्यवसायिक श्रमिक भर्ना मापदण्डलाई संचालन गर्ने योजना विकास गर्ने	C181, CIETT Principles

१. श्रमिक भर्नाकर्ता

२१.	श्रमिक भर्नाकर्ताले लागू हुने कानुन तथा श्रमका आधारभूत सिद्धान्त र अधिकारको सम्मान गर्ने	ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; C181 (Arts 3, 4, 11 and 12); C29 and P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182; CIETT Principle 2, Dhaka Principles Core Principle B
२२.	श्रमिक भर्नाकर्ताले उद्धगम देश, ट्रान्जिट रहेको देश तथा गन्तव्य देशका कानुन पालना गर्ने	C181 (Arts 3 and 8); ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; MLC, 2006 (Art. III); CIETT Principles 1 and 6; IRIS Code Core Principle A; Verité Code of Conduct Tool 1; Dhaka Principles Core Principle B
२३.	श्रमिक भर्नाकर्ताले सम्बन्धित देशहरु बीचको द्विपक्षीय वा बहुपक्षीय प्रवासन सम्झौताको सम्मान गर्ने	C88, R83, C181 (Art. 8(2)); C189 (Art. 15(1))
२४.	श्रमिक भर्नाकर्ताले काम र आवासको अवस्था श्रमिकलाई भर्ना गर्दाको समयमा वाचा गरे बमोजिम रहेको सुनिश्चित गर्न कदम चाल्नु पर्ने	C189 (Arts 7 and 8); R188 (Para. 5); CIETT Code of Conduct Principle 3
२५.	अस्थायी रोजगार कम्पनीले कम्पनी र प्रतिष्ठान (Enterprise) ले आ-आफ्नो स्पष्ट जिम्मेवारी सम्बन्धित श्रमिक को पर्याप्त सुरक्षा निश्चित गर्नका लागि स्पष्ट रुपमा छुट्टाइएको सुनिश्चित गर्नुपर्ने	C181 (Arts 11(g) and 12); C97 and C143 and UN Convention on Migrant Workers; R188 (Para. 8(a)); Dhaka Principles Core Principle B

२. रोजगारदाता

२६.	रोजगारदाताले रोजगारीको लिखित करार सम्झौता सम्पन्न हुनुका साथै यो पारदर्शी तथा श्रमिकले बुझ्ने भाषामा भएको सुनिश्चित गर्नुपर्ने	C97 (Annex I, Art. 5 and Annex II, Art. 6); C189 (Art. 8(1)); R86 (Annex, Art. 22); R188 (Para. 5); Dhaka Principles 2 and 4 and Appendix 2; CIETT Principle 4; IRIS Code Principle 3; Verité Code of Conduct Tool 1
२७.	गुनासो तथा अन्य विवाद समाधान सम्बन्धित उपयुक्त उपचारको लागि प्रभावकारी पहुँच सुनिश्चित गर्नुपर्ने	C181 (Arts 10, 13 and 14); C189 (Art. 16); P29 (Art. 4); MLC, 2006 (Standard A1.4(7)); R203 (Para. 8(c)); Dhaka Principles Pillar III, Principle 9; CIETT Principle 10; IRIS Code Principle 5; Verité Code of Conduct Tool 1
२८.	रोजगारदाताले रोजगारी अवस्था जस्तो भएपनि सबै श्रमिकलाई श्रम कानुन तथा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड अनुसार सुरक्षा प्रदान गर्नुपर्ने	Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work; IRIS Code of Conduct, Core Principle A; R198
२९.	रोजगारदाताले श्रमिकको सङ्गठित हुने तथा सामूहिक सौदाबाजीको अधिकारलाई सम्मान तथा सुनिश्चित गर्नुपर्ने	C87, C98 and C181 (Arts 4, 11 and 12); Dhaka Principle 6
३०.	हड्तालमा रहेका श्रमिकको प्रतिस्थापनका लागि रोजगारदाताले भर्नाकर्ता वा अस्थायी रोजगार कम्पनीको सहारा लिन नहुने	C87 and C98 and the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; C181 (Art. 4); R188 (Para. 6); Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee, fifth (revised) edition, 2006, paras 632 and 633; CIETT Principle 7; Dhaka Principle 6
३१.	रोजगारदाताले आ/प्रवासी श्रमिकको काम छोड्न वा परिवर्तन गर्ने वा आफ्नै देशमा फर्किने स्वतन्त्रताको सम्मान गर्नुपर्ने	C29; C189 (Art. 8(4)); R188 (Para. 15); Dhaka Principle 10

©Arthur Ancion

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन (ILO)

कार्य शाखामा मौलिक सिद्धान्त
र अधिकार (FUNDAMENTALS)

fundamentals@ilo.org

www.ilo.org/fundamentals

श्रम प्रवास शाखा
(MIGRANT)

migrant@ilo.org

www.ilo.org/migration

www.ilo.org/fairrecruitment

ISBN 978-92-2-034750-8