

Nepal Rapid Reference Cards **Nepali**



Prepared by
Lawyers Without Borders

In partnership with Winrock International under the United States Department of Labor funded project, CLEAR II

Funding is provided by the United States Department of Labor under cooperative agreement number IL-26260-14K. The CLEAR II project is led by Winrock International. This material does not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does the mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government. Ninety-six percent of total costs of the project are financed with Federal funds, for a total of 7,000,000 dollars.

रोजगारीको लागि न्यूनतम उमेर: अन्तर्राष्ट्रिय र घरेलु कानून Rapid Reference Card™ • Nepal

रोजगारका सर्तहरू (अघिल्लो पृष्ठबाट जारी)

(d) बयस्कहरूलाई दिइनेभन्दा कम नहुने गरि वर्षको कम्तीमा ४ हप्ताको तलबी वार्षिक विदा

• आवश्यक विदाका प्रकारहरू: सार्वजनिक विदा, घरविदा, विरामी विदा, काजक्रिया विदा, विशेष विदा, र शैक्षिक विदा..... N-CR 3(7)(a-f)

(e) कार्यअवस्था जस्तोसुकै भएतापनि, कामको सिलसिलामा घाइते भएमा उपचार, स्वास्थ्य र उपचार सुविधा लगायतका सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था

• रोजगारदाताले बालक वा बालिकाको मासिक तलबबाट १० प्रतिशत कटौत गरि सोहि बराबरको रकम आफूले थपि कूल रकम बालक वा बालिकाको नाममा सञ्चय कोषमा जम्मा गरिदिनुपर्छ..... N-CR 3(18)(1)

• रोजगारदाताले हरेक बालक वा बालिकाको लागि प्रचलित कानून बमोजिम विमा गरिदिनुपर्छ N-CR 3(20)

• विरामी भएमा वा स्वास्थ्य उपचार आवश्यक परेमा बालक वा बालिकालाई बढीमा २ महिनासम्मको तलब दिइनुपर्छ..... N-CR 3(7)(19)

• काम गर्दागर्दाको अवस्थामा बालक वा बालिका घाइते भइ काम गर्ने क्षमतामा असर पुगेमा बालक वा बालिकाले घाइतेको किसिम हेरि रु १५,००० एकमुष्ट पाउनेछन् N-CR 3(23)(1)

• काम गर्दागर्दाको अवस्थामा बालक वा बालिका घाइते भइ उपचार आवश्यक परेमा बालक वा बालिकाले अतिरिक्त विरामी विदा पाइ उपचार अवधिभर पूरा तलब पाउनेछन् ।..... N-CR 3(23)(2)

• काम गर्दागर्दाको अवस्थामा बालक वा बालिका घाइते भएर उपचार गर्नुपरेमा उपचार खर्च रोजगारदाताले व्यहोर्नुपर्नेछ N-CR 3(23)(3-4)

(f) सुरक्षा र स्वास्थ्यको सन्तोषजनक मापदण्ड साथै निर्देशन र सुपरिवेक्षण

• रोजगारदाताले हरेक दिन सरसफाइ सुनिश्चित गर्नुपर्छ..... N-CR 4(25)(a)

• कोठामा राम्ररी हावा छिर्ने र उचित तापक्रमको व्यवस्था गर्नुपर्छ N-CR 4(25)(b)

• प्रदूषकहरूको जम्मा हुन नदिने N-CR 4(25)(c)

• पर्याप्त पिउने पानीको व्यवस्था गर्ने..... N-CR 4(25)(d)

• केटा र केटीको लागि छुट्टा छुट्टै र प्रयोग गर्न सजिलो शौचालयको व्यवस्था N-CR 4(25)(e)

• अग्नी नियन्त्रकको व्यवस्था..... N-CR 4(25)(f)

• कार्यस्थलभित्र सुपथ मूल्यको चमेना गृह..... N-CR 4(25)(g)

• बच्चालाई पाँच केजि भन्दा बढीको भारी नबोकाउने..... N-CR 4(25)(h)

• सुरक्षा उपायहरू सिकाउने N-CR 4(25)(i)

• कामको बीचमा आराम गर्न समय प्रदान गर्नको लागि शिफ्टको व्यवस्था गर्ने N-CR 4(25)(j)

• १६ वर्ष पुगेका तर १८ वर्ष मुनिका नावालिंगहरूलाई काम गर्ने अन्य सम्भावित क्षेत्रबारे निर्देशन वा व्यवसायिक तालिम प्रदान गर्नुपर्छ... N-LA 5(32)(A)(1, 3)

अभिसन्धीका अपवादहरू

अभिसन्धी अन्तर्गत, रोजगारको प्रकृतिअनुसार केही अपवादहरू हुनसक्छन्
..... I-C 5(1)

• कलाजन्य प्रदर्शनमा भाग लिनुलाई अपवादको रूपमा लिन सकिन्छ I-C 8

• आवेदनमा उल्लेख समस्या आउने केही विशेष रोजगार क्षेत्रहरूलाई अभिसन्धीको अपवादको रूपमा लिन सकिन्छ I-C 4(1)

• यस दफामा उल्लेख भएबमोजिम नेपालले अभिसन्धी लागू हुने र अपवाद मानिने आर्थिक गतिविधिहरू तोक्नेछ I-C 4(2), 5(2)

अभिसन्धी अन्तर्गत, एक अधिकारप्राप्त सक्षम निकायले उमेरको हिसाबले केही अपवादहरू निर्धारण गर्नेछ र कार्यअवधि र अवस्थाको सिफारिस गर्नेछ .. I-C 7(3)

• सजिलो कामको लागि १३ देखि १५ वर्ष उमेरका बालबालिकालाई काममा लगाउने अनुमति दिन सकिन्छ जुन कामले (क) बालबालिकाको स्वास्थ्य र विकासमा हानि पुर्‍याउने सम्भावना रहँदैन । (ब) बालबालिकालाई स्कूल जान वाधा पुग्दैन वा कुनै व्यवसायिक सीप सिक्ने वा तालिम लिने काममा वाधा पुर्‍याउँदैन I-C 7(1)(a)-(b)

• माथिको सर्त पूरा गरेमा कम्तीमा १५ वर्ष उमेर पूरा गरेको व्यक्तिलाई अनिवार्य विद्यालय शिक्षा पूरा नगरेको भएपनि रोजगारको लागि अनुमति दिन सकिन्छ I-C 7(2)

• कतिपय अवस्थामा, I-C 7(4) मा उल्लेख भएबमोजिम त्यस्ता गतिविधिका लागि रोजगारीको न्यूनतम उमेर घटाउन सकिन्छ ।..... I-C 7(4)

रोजगारका सर्तहरू

अन्यथा उल्लेख भएको अवस्थामा बाहेक, निम्न बुँदाहरूले १६ वर्षभन्दामुनिका बालबालिकाका लागि नेपाली कानूनका प्रावधानलाई इंगित गर्छ ।

I-R IV(13)(1) अन्तर्गत, निम्न कुराहरूमा विशेष ध्यान दिनुपर्छ:

(a) समान पारिश्रमिक

• रोजगारदाताहरूले लिङ्ग, नश्ल, धर्म, जात, वा सम्प्रदायको आधारमा विभेद गर्नु हुँदैन; समान कामको लागि समान ज्याला र सुविधा दिनुपर्छ N-CL 3(10)(1)

(b) दिनमा र हप्तामा काम गर्ने समय सीमाको कडाइका साथ पालना गर्नुपर्छ । ओभरटाइम लगाउनु हुँदैन

• दिनमा ६ घण्टा वा कम र हप्तामा ३६ घण्टा वा कम N-CL 3(9)(2)

(c) रातमा कमसेकम लगातार १२ घण्टाको आराम गर्ने समय र हप्तामा नियमित आराम गर्ने दिनहरू

• बेलुका ६ बजेदेखि विहान ६ बजेसम्म काममा लगाउन नपाइने N-CL 3(9)(1)

• तीन घण्टा लगातार काम गरेपछि आधा घण्टा आराम गर्ने समय; हप्ताको एक दिन

KEY:

I-C refers to ILO Convention No. 138 On The Minimum Age For Admission To Employment, which Nepal ratified on May 30, 1997

I-R refers to ILO Recommendation No. 146 Concerning Minimum Age For Admission to Employment (1973)

N-LA refers to Nepal's Labour Act, 2048 (1992)

N-CL and N-CR refer respectively to Nepal's Child Labour (Prohibition and Regulation) Act, 2056 (2000) and Child Labour (Prohibition and Regulation) Rules, 2062 (2006)

Copyright© Lawyers Without Borders, 2017, All Rights Reserved

Funding for this project was provided by the United States Department of Labor under Cooperative Agreement number IL-26260-14K. The

CLEAR II project is led by Winrock International.

This material does not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does the mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government.

LAWYERS
WITHOUT
BORDERS
Crossing Borders
to Make a Difference

WINROCK
INTERNATIONAL

रोजगारीको लागि न्यूनतम उमेर: अन्तर्राष्ट्रिय र घरेलु कानून Rapid Reference Card™ • Nepal

अभिसन्धीको क्षेत्र र सीमा

देहायका कामहरूमा अभिसन्धी लागू हुँदैन:

- विद्यालय वा अन्य प्रशिक्षण प्रतिष्ठानमा व्यवसायिक वा प्राविधिक शिक्षाको क्रममा बालबालिकाले गरेका काम..... I-C 6
- १४ वर्ष वा सो भन्दा माथिका उमेरका व्यक्तिका लागि निश्चित सर्तहरू पूरा गर्ने र देहायका विषयका अभिन्न अङ्ग रहेका, (a) कुनै विद्यालय वा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको जिम्मामा रहेको शिक्षा वा तालिमको पाठ्यक्रम, (b) अधिकारप्राप्त जिम्मेवार निकायको मातहतमा रहेको प्रशिक्षण कार्यक्रम; वा (c) कुनै पेशा छान्ने वा प्रशिक्षणको सुरुवातको लागि निर्देशन वा अभिमूखिकरण कार्यक्रम.... I-C 6(a)-(c)

अपवादका जुनसुकै प्रावधान भएतापनि (दाहिनेतिर रहेको “अभिसन्धीका अपवादहरू” हेर्नुहोस्), कम्तीमा पनि निम्न क्षेत्रहरूमा अभिसन्धी लागू हुनेछ: खानी; कारखानामा उत्पादन; निर्माण; विद्युत, ग्यास र पानी; सरसफाइ सेवाहरू; यातायात, भण्डारण र संचार; बगान र केही तोकिएका कृषि कार्य..... I-C 5(3)

कार्यन्वयन

अभिसन्धी कार्यन्वयन सुनिश्चित गर्न सजाय सहितका आवश्यक उपायहरू अवलम्बन गरिनेछ । I-C 9(

यो कुराहरूमा विशेष ध्यान दिनुपर्छ (a) जोखिमयुक्त कामसम्बन्धीका प्रावधानहरूको कार्यन्वयनमा (b) शिक्षा वा प्रशिक्षण अनिवार्य रहने उमेरमा पढाइको समयमा रोजगारी रोकथाम गर्ने कुरामा ध्यान दिनुपर्छ..... I-R V(15)(a-)

(अर्को बाकसमा जारी रहनेछ)

कार्यन्वयन (अघिल्लो बाकसमा नअटेको अंश)

अभिसन्धीका पक्ष राष्ट्रहरूले आवश्यकता अनुसार निरिक्षकहरूलाई विशेष तालिम दिएर श्रम निरिक्षण र यससँग सम्बन्धित सेवाहरूलाई सुदृढ गर्नुपर्छ । I-R V(14

- राष्ट्रिय कानून वा सक्षम निकायले रोजगारदाताले राखे एक खाता सिफारिस गर्नेछ, जसमा १८ वर्ष मुनिका कामदारका नाम, सम्भव भएसम्म प्रमाणित उमेर वा जन्म मिति, आदि विवरण रहनेछ ।..... I-C 9(3,
- उमेर प्रमाणिकरणका लागि, पक्ष राष्ट्रहरूले (क) जन्म दर्ताको प्रभावकारी प्रणाली कायम राख्नुपर्छ, (b) रोजगारदाताले सान्दर्भिक खाता राख्ने र अधिकार प्राप्त व्यक्तिले माग्दा उपलब्ध गराउनुपर्ने प्रावधान हुनुपर्छ, र (c) रोजगारदाताले राखेको अभिलेख हेर्न अव्यवहारिक हुने अवस्थामा काम गरिरहेका बालबालिकाको लागि इजाजतपत्र लाइसेन्स जारी गर्नुपर्छ । I-R V(16)(a-c,

नेपाली कानून: बालक वा बालिकालाई काममा लगाउने व्यवसायले:

- योग्यताको प्रमाणपत्र हासिल गर्नुपर्छ N-CL 3(17,
- केही निश्चित तोकिएका विवरण सहितको रजिस्ट्रेशन किताब कायम राख्ने।
- बालक वा बालिकालाई काममा लगाएको १५ दिनपछि श्रम कार्यलयलाई केही निश्चित तोकिएका विवरण पेश गर्नुपर्ने..... N-CL 3(8)(1), N-CR 2(5,

जोखिमयुक्त रोजगार

अभिसन्धी अन्तर्गत, नावालिगहरूको स्वास्थ्य, सुरक्षा वा नैतिकतामा खलल पुर्याउन सक्ने रोजगारको लागि न्यूनतम उमेर १८ वर्षभन्दा कम हुनेछैन ।..... I-C 3(1,

- स्वास्थ्य, सुरक्षा वा नैतिकता संरक्षण गरिएको र यसको लागि पर्याप्त निर्देशन/तालिम प्रदान गरिएको अवस्थामा १६ वर्षको उमेरदेखि यस्तो रोजगारलाई अनुमति दिन सकिन्छ ।..... I-C 3(3,
- यस्ता खालका रोजगारी राष्ट्रिय कानून, नियमावली वा सक्षम निकायले निर्धारण गर्नेछ..... I-C 3(2,
- स्वास्थ्य, सुरक्षा वा नैतिकतामा खलल पुर्याउन सक्ने रोजगारीको लागि पनि प्रचलित न्यूनतम उमेर १८ वर्ष भन्दा कम छ भने, यसलाई १८ वर्ष बनाउन तत्काल कदम चाल्नुपर्छ ।..... I-R III(9,
- अभिसन्धीको धारा ३ लागू गर्दा, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड अवलम्बन गर्नुपर्छ र यो सूची नियमित रजु गरि आवश्यक परेमा अद्यावधिक गर्नुपर्छ। I-R III(
- धारा ५ बमोजिम, राष्ट्रिय विधायनले न्यूनतम उमेर नतोकिसकेको अवस्थामा पनि जोखिमयुक्त कामको लागि धारा ५ ले नै तोकिएको न्यूनतम उमेर लागू गर्नुपर्छ..... I-R III(11,

नेपाली कानून: जोखिमयुक्त भनिएका कामका लागि पनि न्यूनतम उमेर १६ वर्ष नै छ (अर्को पृष्ठमा रहेको “जोखिमयुक्त काम” सम्बन्धी पाठ हेर्नुहोस्)

KEY:

I-Crefers to ILO Convention No. 138 On The Minimum Age For Admission To Employment, which Nepal ratified on May 30, 1997

I-Rrefers to ILO Recommendation No. 146 Concerning Minimum Age For Admission to Employment (1973)

N-LArefers to Nepal's Labour Act, 2048 (1992)

N-CLand N-CR refer respectively to Nepal's Child Labour (Prohibition and Regulation) Act, 2056 (2000) and Child Labour (Prohibition and Regulation) Rules, 2062 (2006)

Copyright© Lawyers Without Borders, 2017, All Rights Reserved

Funding for this project was provided by the United States Department of Labor under Cooperative Agreement number IL-26260-14K. The CLEAR II project is led by Winrock International.

This material does not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does the mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government.

LAWYERS
WITHOUT
BORDERS
Crossing Borders
to Make a Difference

W
WINROCK
INTERNATIONAL

निकृष्ट प्रकारका बालश्रम सम्बन्धी ILO अभिसन्धी र सिफारिश Rapid Reference Card™ • Nepal

शब्दावलीहरूको परिभाषा

बालक भन्नाले:

- अन्तर्राष्ट्रिय कानून अनुसार, १८ वर्ष नपुगेका सबै व्यक्ति I-C 2
- नेपाली कानून अनुसार, १६ वर्ष नपुगेका सबै व्यक्ति N-CA 1(2)(a)

निकृष्ट प्रकारका बालश्रममा (WFCL) निम्न कुराहरू पर्छन्:

- दासताका सबै स्वरूप वा मिल्दाजुल्दा अभ्यासहरू, जस्तै बाल बेचबिखन, रिन तिर्न नसकी बर्धवा बनाइएको, हलिया, कमारा कमलरी, सशस्त्र दवन्दवमा प्रयोग गर्नको निम्ती जबर्जस्ती भर्ती I-C 3(a)
- वेश्यावृत्तिका लागि वा अश्लीलता उत्पादन गर्न वा त्यस्तै प्रदर्शनमा बच्चाहरू प्रयोग, खरिद वा प्रस्ताव गरेर I-C 3(b)
- लागुऔषधको उत्पादन वा तस्करी जस्ता अवैध गतिविधिहरूमा बच्चाहरूको प्रयोग, खरिद वा प्रस्ताव गरेर I-C 3(c)
- स्वास्थ्य, सुरक्षा तथा नैतिकतामा हानी गर्ने संभावित काम I-C 3(d)
माथि सूचीबद्ध पहिलो तीन प्रकारका काममा बच्चाहरूको संलग्न गराउनुलाई आपराधिक दोष ठानिनु पर्दछ

निकृष्ट प्रकारका बालश्रमको उद्देश्य

- निकृष्ट प्रकारका बालश्रमका रूपमा परिभाषित कामको प्रकार विचार सान्दर्भिक अन्तराष्ट्रिय «o :t/df lnP/, राष्ट्रिय नियम वा सक्षम अधिकारीद्वारा निर्धारित गरिनेछ I-C 4(1)
- निकृष्ट प्रकारका बालश्रमका अठोट समय समयमा जाँच र आवश्यक रूपमा संशोधित गरिनेछ I-C 4(3)

बन्धुवा श्रम सम्बन्धमा नेपालको कानून:

- बिना ज्याला वा न्यून ज्यालामा ऋणदातालाई श्रम वा सेवा दिनेका रूपमा परिभाषित N-B 1
- सबै बन्धुवा श्रम निषेध गरिएको छ N-B 2(3-4)

१६ वर्ष मुनिका बच्चाहरूका सम्बन्धमा नेपालको कानून दासत्वमा

- कुनै पनि बच्चालाई उसको इच्छा विरुद्ध काम गर्न लगाइनेछैन N-CL 2
- वेश्यावृत्ति र अश्लीलतामा
- अनैतिक पेशामा संलग्न गराउन नहुने N-CA2(16)(1)
- बच्चालाई अनैतिक पेशामा संलग्न गराउने उद्देश्यले कुनै पनि फोटो लिन नहुने N-CA 2(16)(2)

अवैध गतिविधिको लागि बालश्रम

- लागुऔषधको बिक्री, वितरण वा तस्करीमा संलग्न गर्न नहुने N-CA 2(1)
बच्चाको स्वास्थ्य, सुरक्षा वा नैतिकतामा हानि गर्ने
- बच्चाको शारीरिक क्षमताले सहन गर्न सक्ने भन्दा बढी कुनै श्रम N-CA 3(25)(a)
- बच्चाको धार्मिक वा सांस्कृतिक परम्परामा चोट लाग्ने कुनै काम N-CA 3(25)(b)
- माग्ने काममा लगाउन नहुने, धार्मिक वा सांस्कृतिक परम्परा पालना गर्दा बाहेक N-CA 2(13)(1)

(continued on top right)

निकृष्ट प्रकारका बालश्रमको उद्देश्य (निरन्तरता)

- बच्चाको भ्रष्ट चरित्र वर्णन गर्ने कुनै फोटोको प्रदर्शनी वा वितरण N-CA 2
- कुनै खतरनाक कामहरू (तल हेर्नुहोस्)

खतरनाक काम

निकृष्ट प्रकारका बालश्रम निर्धारण गर्दा निम्न किसिमका काममा विचार दिनुपर्छ:

- जसले बच्चालाई दुर्व्यवहारको जोखिममा पार्छ I-R II(3)(a)
- खतरनाक वातावरण I-R II(3)(b, d)
- खतरनाक उपकरण वा गर्हुँदा भार भएको I-R II(3)(c)
- कठिन अवस्थामा I-R II(3)(e)

यी खतरनाक प्रकारको कामको लागि, यदि स्वास्थ्य, सुरक्षा र नैतिकता सुरक्षित गरी विशिष्ट निर्देशन वा प्रशिक्षण प्रदान गरे राष्ट्रिय कानूनले १६ वर्षको उमेर देखि काम गर्ने अधिकार दिन सक्छ । I-R II(4)

नेपालको कानून: १६ वर्ष भन्दा कम उमेरका बच्चा संलग्न हुन नसक्ने:

- पर्यटन सम्बन्धित व्यापार N-CL Sch. 1(a)
 - पर्यटन
 - आवास
 - मोटल
 - होटल
 - क्यासिनो
 - बार
 - पब
 - रिसोर्ट
 - स्किइङ
 - गाइड
 - जल भ्रमण
 - केबल कार भवन
 - घोडा भ्रमण
 - हिमाल आरोहण
 - हट एयर बेलूनइ
 - प्यारासेलिइ
 - गल्फ कोर्स
 - पोलो
 - घोडचढी
- सेवा उन्मुख व्यापार N-CL Sch. 1(b)
 - कार्यशाला
 - प्रयोगशाला
 - पशु वधशाला
 - शीतभण्डार
- सार्वजनिक यातायात N-CL Sch. 1(c)
- निर्माण N-CL Sch. 1(c)
- केही सामानहरूको उत्पादन N-CL Sch. 1(d)
 - चुरोटको उत्पादन
 - विडीको उत्पादन
 - गलैँचा, बुनाई, धुलाई
 - ऊन सफाई
 - कपडा बुनाई, धुलाई, लुगा धुने, र छपाई
 - छाला रंगाउने
 - सिमेन्ट निर्माण र प्याक
 - सलाई, विस्फोटक पदार्थको, र अन्य ज्वलनशील सामग्रीको उत्पादन, बिक्री र वितरण
 - वियर, रक्सी र अन्यसाबुन कोलतारस लुगदी र कागज, स्लेट, कलम र स्नेहन तेल पेय को उत्पादन
 - फोहोर संकलन (continued on next page)

KEY:

I-C indicates articles of ILO Convention No. 182 On The Worst Forms Of Child Labour (1999), which Nepal ratified on January 3, 2002

I-R indicates sections of ILO Recommendation No. 190 On The Worst Forms Of Child Labour (1999)

N-CA refers to Nepal's Children's Act, 2048 (1992)

N-CL refers to Nepal's Child Labour (Prohibition and Regulation) Act, 2056 (2000)

N-LR refers to Nepal's Labour Rules, 2050 (1993)

Copyright © Lawyers Without Borders, 2017, All Rights Reserved

Funding for this project was provided by the United States Department of Labor under Cooperative Agreement number IL-26260-1407 The CLEAR II project is led by Winrock International.

This material does not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does the mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government.



LAWYERS
WITHOUT
BORDERS
Crossing Borders



निकृष्ट प्रकारका बालश्रम सम्बन्धी ILO अभिसन्धी र सिफारिश
Rapid Reference Card™ • Nepal

जोखिमपूर्ण काम (निरन्तरता)

- प्रशोधन र इलेक्ट्रोप्लेटिङ्
- फोटो प्रशोधन र रबर, सिन्थेटिक, प्लास्टिक, लीड(सिसा), र मर्करी (पारो)सँग सम्बन्धित काम
- **उर्जा उत्पादन, प्रसारण, वा वितरणसम्बन्धी काम**.....N-CL Sch. 1(e)
 - जलस्रोत, वायु, सौर्य शक्ति
 - कोइला, प्राकृतिक तेल वा ग्यास वा गोबर ग्यास
- खानी, खनिज पदार्थ, अन्वेषण, प्रशोधन, र प्राकृतिक तेल वा ग्यास को वितरणN-CL
- रिक्सा, मानिसले तान्ने गाडाN-CL Sch. 1(g)
- काट्ने मिसिन, हाइड्रोलिक प्रेस, अन्य उपकरणहरू द्वारा संचालित प्रेस, मिलिंग मिसिन, लिग्नाइट मिसिन, वा गोलाकार कंकाल मुद्रण मिसिन जस्ता खतरनाक मिसिन संग संलग्न कार्यN-CL Sch. 1(h), N-LR 4(4)
- रासायनिक पदार्थ संग संलग्न कार्य.....N-CL Sch. 1(j)
- प्रचलित कानुनले तोकेको अन्य काम.....N-CL Sch. 1(k)

कार्यान्वयन

नेपालले (क) निकृष्ट प्रकारका बालश्रम रोकन, (ख) बालबालिकालाई निकृष्ट प्रकारका बालश्रमबाट हटाउन र तिनीहरूको पुनर्वास र सामाजिक एकीकरण गर्न, (ग) निःशुल्क शिक्षा र, सम्भव भएसम्म, निकृष्ट प्रकारका बालश्रम हटाइएको बच्चाहरू को लागि व्यावसायिक प्रशिक्षणको लागि प्रदान गर्न, (घ) विशेष जोखिममा रहेका बच्चाहरूको पहिचान गर्न र (ङ) बालिका को विशेष स्थिति विचार गर्ने उपाय लिनु पर्छ..... I-C 7(2)(a-e)

नेपालले निकृष्ट प्रकारका बालश्रम विरुद्ध राष्ट्रिय प्रावधानको उल्लङ्घन बारे खण्डित तथ्यांक र तथ्यांक सहित बाल श्रम को प्रकृति र हदबारे जानकारी कायम गर्नुपर्छ..... I-R 1

नेपालले यस्तो राष्ट्रिय प्रावधान लागू गर्नका लागि एक आपसमा सहयोग गर्ने जिम्मेवार दक्ष अधिकारीहरूको सुनिश्चित गर्नुपर्छ I-R 1

राष्ट्रिय कानून वा सक्षम निकायले निकृष्ट प्रकारका बालश्रम विरुद्धका राष्ट्रिय प्रावधानहरू पालना नभएमा उत्तरदायी बनाइने व्यक्ति तोक्नु पर्छ.....I-R 11

नेपालले बालबालिका तस्करी, वा अवैध गतिविधिहरू, वेश्यावृत्ति, वा अश्लीलताका लागि बच्चाहरू संलग्न, प्रयोग वा खरीद गर्नेलाई पक्राउ गरी अभियोग दर्ता गर्नुपर्छ..... I-R 1

(continued on top right)

कार्यावयन (निरन्तरता)

नेपालले बाल श्रम हटाउन अपनाउन सक्ने उपाय समावेश:

- सार्वसाधारण जनता, राजनीतिक नेता र न्यायपालिकाका व्यक्तिलाई जानकार, सचेत गराउने र परिचालन गर्ने I-R 15(a)
- रोजगारदाता र कर्मचारी संगठनहरूलाई, नागरिक समाजलाई, सरकारी कर्मचारीलाई र विद्यालयका शिक्षकहरूलाई तालिम दिएर वा संलग्न गराएर..... I-R 15(b, c, j)
- निकृष्ट प्रकारका बालश्रम प्रयोग गरेको उद्यमको विशेष पर्यवेक्षण र लगातार उल्लंघन को अवस्थामा सञ्चालन अनुमतिको रद्द I-R 1.
- कानुनी र प्रशासनिक प्रक्रिया सरलीकृत गर्ने..... I-R 15(e)
- बालश्रम को उन्मूलन मा सबै भन्दा राम्रो अभ्यासहरू गर्न निगरानी र प्रचार गन..... I-R 15(g)
- बाल श्रम सम्बन्धि विभिन्न भाषामा कानुनी वा अन्य प्रावधान सार्वजनिकरण गर्ने I-R 15(h)
- गुनासो सुन्ने प्रक्रियाहरू, अधिवेशनको उल्लंघन पर्दाफास गर्ने व्यक्तिलाई सुरक्षा प्रदान गर्ने प्रवधान स्थापित गर्ने र हेल्पलाइन, सम्पर्क केन्द्र र गुनासो सुन्ने व्यवस्था गर्ने I-R 15(i)
- शैक्षिक पूर्वाधार सबल बनाउने..... I-R 15(j)
- निकृष्ट प्रकारका बालश्रममा काम गर्ने बालबालिकाको आमाबाबुलाई रोजगारी सृजना र व्यावसायिक तालिम दिने र यस्तो अवस्थामा काम गर्ने बालबालिकाको समस्याका बारेमा आमाबाबुलाई संवेदनशिल बनाउने I-R 15(k)

नेपालले आपसी कानुनी सहायता सहित अन्तर्राष्ट्रिय सहयोग र सहायतामा भाग लिनुपर्छ..... I-R 16(b)

नेपालमा बाल श्रम - तथ्याङ्क

नेपालमा ५-१४ उमेर समूहका २१ लाख बालबालिका बालश्रममा संलग्न छन्। जस मध्ये ५७०० महिला छन् र ४३०० पुरुष छन् ।

क्षेत्रीय वितरण

- १) कृषि: ८८.८००
- २) उद्योग: ८.१००
- ३) सेवा: ३.१०० (घरेलू सेवा, यातायात, पुनःप्रयोग, भरिया, होटल र रेस्टुरेन्ट समावेश)

अक्सर धेरै बालश्रम प्रयोग गर्नेमा इट्टा उद्योग, गलैँचा कारखाना, कपडामा जरी हाल्ने, ढुंगाको काम, घरेलु सेवा, र मन्तोरञ्जन (खासगरि यौन व्यवसाय) उद्योग पर्छन् ।

Sources:

U.S. Department of Labor, "Findings on the Worst Forms of Child Labor" (2015)
Nepal Central Bureau of Statistics, "Annual Household Survey" (2013/14)

KEY:

I-CIndicates articles of ILO Convention No. 182 On The Worst Forms Of Child Labour (1999), which Nepal ratified on January 3, 2002

I-RIndicates sections of ILO Recommendation No. 190 On The Worst Forms Of Child Labour (1999)

N-CA refers to Nepal's Children's Act, 2048 (1992)

N-CLrefers to Nepal's Child Labour (Prohibition and Regulation) Act, 2056 (2000)

N-LR refers to Nepal's Labour Rules, 2050 (1993)

Copyright© Lawyers Without Borders, 2017, All Rights Reserved

Funding for this project was provided by the United States Department of Labor under Cooperative Agreement number IL-26260-140. The CLEAR II project is led by Winrock International.

This material does not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does the mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government.



LAWYERS
WITHOUT
BORDERS
Crossing Borders



अन्तर्वार्ता र रिपोर्ट लेखन

Rapid Reference Card™ - Nepal

REPORT WRITING: GENERAL GUIDELINES

- पाँच क केन्द्रित हुनुहोस्: को, के, कहाँ, कहिले, र किन ।
- सम्पर्क विवरण: पीडित, शङ्कीत, र साक्षीहरूका सम्पर्क विवरण टिप्नुहोस् ।
- सबै नतिजा सामेल गर्नुहोस् : तपाईंको अनुसन्धानको सबै नतिजा लेख्नुहोस् (हातका नडहरू, पाइलाहरू आदि) ।
- लेखनलाई सरल राख्नुहोस्: व्यक्ति, स्थान वा वस्तुको नामबाट वाक्य शुरू गर्ने प्रयास गर्नुहोस्; सरल लेख्नुहोस्
- विस्तृत विवरण प्रयोग गर्नुहोस्: घटनाक्रमलाई विस्तारपूर्वक वर्णन गर्नुहोस् (जस्तै, चेन अफ कस्टडी)
- कर्तृवाच्य प्रयोग गर्नुहोस् र अनौपचारिक कथ्य भाषा प्रयोग नगर्नुहोस् ।
- सामान्यीकरण र अनुमान नगर्नुहोस् ।
- हिज्जे र व्याकरण जाँच गर्नुहोस् ।

REPORT WRITING: CHECKLIST

प्राविधिक पक्षहरू

- प्रतिवेदन बुझाउने संस्था र जिल्ला
- अधिकृतहरूको नाम
- प्रतिवेदन बुझाउने र सुपरिवेक्षण गर्ने अधिकृतहरूको हस्ताक्षर
- प्रतिवेदन दर्ता भएका स्थानहरू
- मुद्दा नं, मुद्दाको स्थिति र सम्बन्धित मुद्दाहरू

घटनाको विवरण

- घटना घटेको स्थान र समय र पुगेको समय
- मुख्य पक्षहरूको तत्काल बयान
- पक्राउ परेका मानिसहरूको संख्या
- घटनास्थलको विवरण र साधारण नक्शा

अपराधको किसिम र सामान्य विवरण

- कोही विरामी वा घाइते भए नभएको
- अलार्म बजे नबजेको
- जबर्जस्ती प्रवेश गरे नगरेको

पक्षहरूको अन्तर्वार्ता

- अन्तर्वार्ता लिइएका सबै साक्षीहरूको पूरा नाम, ठेगाना र हस्ताक्षर
- घटनामा संलग्न पक्षहरूको नातासम्बन्ध
- लिंग, जाति, शारीरिक बनेट, लुगाफाटा र अन्य पहिचानका संकेतहरू (क्रमश....)

REPORT WRITING: CHECKLIST (CONTINUED)

पक्षहरूको अन्तर्वार्ता (...क्रमश)

- घटनाहरूको विवरण
- नदेखिने लगायतका घाउचोटहरू
- आवेगपूर्ण अवस्था र आचरण
- मादक पदार्थ वा लागु पदार्थको प्रभाव

अन्य आवश्यक जानकारी

- प्रयोग भएका सवारी साधन
- संकलित प्रमाणहरू: श्रव्य सामग्री, तस्वीर, अनुसन्धानको निचोड
- बालबालिकाको उपस्थिति थियो कि थिएन
- स्वास्थ्य मद्दत लिइयो वा लिइएन
- कार्य र कारणहरूको संक्षिप्त विवरण
- आदेश र विवरणहरूको थियो वा थिएन: संरक्षण, परीक्षण पक्राउपुर्जा, यसअभि दोषी ठहर
- पीडितबाट प्रश्नहरूको प्रत्युत्तर
- घटनाहरूको विवरण
- घटनास्थलमा उपस्थित मानिसहरूको नाम, उमेर र ठेगाना

CONDUCTING THE INTERVIEW: WITNESSES

- सम्पर्क विवरण: सम्पर्क विवरणहरू 'साक्षीहरूको सूचीमा' मात्र लेख्नु पर्नेछ; नाम, ठेगाना, फोन नम्बरहरू
- टिपोट गर्नुहोस्: मिति, समय र स्थान
- अनुमति लिनुहोस्: साक्षीसँग बयान रेकर्ड गर्न अनुमति लिनुहोस् । रेकर्ड गर्न पाउनुभएन भने बोल्दाबोल्दै साथसाथै टिपोट गर्नुहोस् ।
- प्रश्न सोध्ने: खुला प्रश्न सोध्नुहोस्
- प्रष्टिकरण: प्रष्ट्याउने प्रश्न सोध्नुहोस् ।
- ध्यान दिनुहोस् र बीचमा कुरा नकाट्नुहोस्: साक्षीको बयान अपराधसँग कसरी जोडिएको याद गर्नुहोस् ।
- समीक्षा गर्नुहोस्: साक्षीले बकेको कुरा साक्षीलाई नै सुनाएर समीक्षा गर्नुहोस् ।
- आधिकारिकता पुष्टि गर्नुहोस्: साक्षीले आफूले बकेको कुरा आफूलाई थाहा भएसम्म साँचो हो भनी भर्पाइ गरि सही गर्नुपर्छ ।
- प्रोत्साहन: साक्षीलाई अन्य सूचना पाएमा जानकारी गराउन र बयानको बारेमा अरु कसैसँग छलफल नगर्न आग्रह गर्नुहोस् ।

अन्तर्वार्ता र रिपोर्ट लेखन

Rapid Reference Card™ - Nepal

CONDUCTING THE INTERVIEW: GENERAL TIPS

- **जानकारी गराउनुहोस्:** अधिकृतले संदिग्ध वा साक्षीलाई मौन रहन सक्ने हक, कानून व्यवसायीसँग सम्पर्क गर्न पाउने हक र स्वयं अपराधमा नमुछिन पाउने हकबारे सम्झाउनु पर्छ।
- **भाषा:** यदि तिनीहरूले अर्को भाषा बोल्छन् भने अधिकृतले तिनीहरूसँग थप कुराकानी गर्नु अघि तिनीहरूले बुझ्ने भाषामा सूचित गर्नुपर्छ।
- **बोल्दाबोल्दै बीचमा नकाट्नुहोस्:** संदिग्ध वा साक्षीलाई उनीहरूको जवाफ पूरा गर्न अनुमति दिनुहोस्।
- **सरल प्रश्न:** सरल र खुला प्रश्नहरू सोध्नुहोस्।
- **अग्रणी प्रश्न नसोध्नुहोस्।**

CONDUCTING THE INTERVIEW: SUSPECTS

- **मौन रहने अधिकार:** यदि कुनै पनि बिन्दुमा बन्दीले उसको मौन रहने अधिकार वा कानून व्यवसायीसँग परामर्श गर्न पाउने अधिकार प्रयोग गर्न चाहेमा अधिकृतले सोधपुछ बन्द गर्नुपर्छ।
- **अन्तर्वार्ता रेकर्ड:** संदिग्ध वा साक्षीलाई तपाईंले अन्तर्वार्ताको अडियो वा भिडियो रेकर्डिङ गर्दै हुनुहुनेछ भनी जानकारी गराउनुहोस्।
- **लाहाछाप लगाउनु:** रेकर्ड गरिएका बयान सुरक्षित रूपमा लाहाछाप गरी पुर्व निर्धारित स्थानमा भण्डारण गरिनु पर्छ।
- **गैर-मौखिक संकेत:** संदिग्ध व्यक्तिको आचरण, शारीरिक हाउभाउको याद गर्नुहोस्। उदाहरणका लागि संदिग्ध व्यक्तिले आशिनो चस्मा वा अन्य कुनै वस्तु खेलाइरहेको छ भने उसले भुक्नुअघिको लागि के उत्तर दिउँ भनी सोचिरहेको हुनसक्छ।
- **सक्रिय भएर सुन्नुहोस्:** एक समयमा एउटा मात्र प्रश्न सोध्नुहोस् र पूर्ण जवाफ सुन्न प्रतीक्षा गर्नुहोस्।
- **स्मरण गराउनु:** पहिले गरिएको अन्तर्वार्तामा कुनै पनि महत्वपूर्ण बयान पुष्टि गर्न, अस्वीकार गर्न वा थप चाहेमा संदिग्ध व्यक्तिलाई जानकारी गराउनुहोस्।
- **संदिग्ध व्यक्तिसँग सम्बन्ध:** संदिग्ध व्यक्तिसँग राम्रो सम्बन्ध बनाउने प्रयास गर्नुहोस् ताकि उसले खुलेर कुरा गरोस्।
- **विश्राम लिनुहोस्:** हरेक दुई घण्टामा १५ मिनेट विश्राम सिफारिस गरिएको छ।
- **बल प्रयोग:** अधिकृतले आरोपित वा बन्दीलाई प्रश्नको जवाफ दिन जबरजस्ती गर्न मिल्दैन वा कुनै प्रलोभन देखाउन हुँदैन।

CONDUCTING THE INTERVIEW: VICTIMS

पीडितलाई सहज बनाउने

- पीडितसँग रहने:** जतिखेर पनि पीडित संगै बस्नुहोस्।
- खाना र पानीको दिनुहोस्।**
- सामान्य कपडा:** सम्भव भए सम्म सामान्य कपडा लगाउनुहोस्।
- शारीरिक हाउभाउ:** शान्त शारीरिक हाउभाउ प्रयोग गर्नुहोस्।
- आदर:** पीडितलाई अपराधी जस्तो व्यवहार नगर्नुहोस्।
- पीडक:** पीडकले पीडितलाई सम्पर्क नगरेको सुनिश्चित गर्नुहोस्।
- महिला अधिकृत:** सम्भव भएसम्म पीडित महिलाहरूको अन्तर्वार्ताका लागि एक महिला अधिकृत राख्नुहोस्।

प्रश्न सोध्ने

- अनावश्यक प्रश्नहरू नसोध्नुहोस्।**
- सक्रिय श्रवण:** ध्यान दिएर सुन्ने, पीडितको आँखामा हेरेर कुरा गर्ने र तपाईंले ख्याल गर्नुहुन्छ भन्ने देखाउने।
- अभियोजन:** पीडितलाई मुद्दाको अभियोजनमा सहभागी हुन दबाव नदिनुहोस्।
- अभिलेखिकरण:** अभिलेखिकरण वा कानुनी स्थितिको कुराबाट प्रश्नहरूको सुरुवात नगर्नुहोस्।
- अरूको कथा बताउने:** उनको आफ्नै कथा बताउनु अघि पीडितलाई सोही पीडकबाट अन्य पीडितलाई के भयो भन्ने वर्णन गर्न दिनुहोस्।

पीडितको बयान

- सम्पर्क विवरण:** पीडितको पूरा नाम, उमेर, ठेगाना, आमाबाबु साथै अन्य आफन्तको ठेगाना टिपोट गर्नुहोस्।
- काम विवरण:** बाल श्रमिकका रूपमा उनले कहाँ काम गरेको त्यसको विवरण सोध्नुहोस्।
- व्यवहार:** उनलाई कस्तो व्यवहार गरिएको थियो सोध्नुहोस् (जस्तै शारीरिक हिंसा, सीमित खाना)
- शिक्षा:** उनले स्कूल गए नगएको सोध्नुहोस् र यदि गएको भए त्यो स्कूलको नाम, ठेगाना र कक्षा टिप्नुहोस्।
- अभिभावकको सम्पर्क:** पीडितको आमाबाबुसँग नियमित सम्पर्क भए नभएको र भएको भए कसरी?

अन्य व्यक्ति

- सेवा प्रदायक:** आवश्यकता अनुसार पीडितका सेवा प्रदायकसँग सम्पर्क गर्न तयार रहनुहोस्।
- परामर्शदाता:** परामर्शदाता उपलब्ध गराउनुहोस्।
- अनुवादक:** अनुवादक प्रयोग गर्नुहोस् तर तिनीहरूले पीडितलाई चिनेका छैनन् भन्ने पहिले नै सुनिश्चित गर्नुहोस्।
- गोपनीयता:** संवेदनशील प्रश्न सोध्नु अघि पीडितलाई तपाईंसँग एकान्तमा कुरा गर्न चाहन्छन् कि सोध्नुहोस्।
- बालबालिकाको अभिभावक:** बालबालिकाको कानुनी प्रतिनिधि स्वयं बेचबिखनमा संलग्न छन् भन्ने शङ्का लागेको अवस्थामा बाहेक बालबालिकाको कानुनी प्रतिनिधि वा हेरालुको उपस्थिति सुनिश्चित गर्नुहोस्।