ILaM Series

Local Labour & Employment Management Act (Draft)

स्थानीय श्रम तथा रोजगार व्यवस्थापन ऐन (नमूना)

DRAFTED BY
SANDEEP KUMAR SAH

EMPLOYMENT
SECTOR REFORM DIALOGUE FORUM

स्थानीय श्रम तथा रोजगार व्यवस्थापन ऐन, २०८३ (नमुना)

प्रस्तावनाः

नेपालको संविधानले प्रत्याभूत गरेको रोजगारीको हक, श्रमको हक, समानताको हक तथा सामाजिक न्याय सम्बन्धी व्यवस्थालाई स्थानीय तहमा कार्यान्वयन गर्न; मर्यादित, सुरक्षित, समावेशी र विभेदमुक्त श्रम वातावरणको सिर्जना गर्न; स्थानीय श्रम बजार, रोजगारी सूचना तथा सीप विकासलाई व्यवस्थित गर्न; बालश्रम उन्मूलन गर्न; वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका श्रमिकको पुनःस्थापना गर्न; र श्रम विवादको स्थानीय स्तरमै द्रुत तथा सौहार्दपूर्ण समाधान गर्न; बेरोजगार व्यक्तिको तथ्याङ्क सङ्कलन, रोजगार सेवा, सीप विकास, उद्यमशीलता, स्वरोजगारी तथा मर्यादित कामका अवसर प्रवर्द्धन गर्न; श्रमिक, रोजगारदाता, ट्रेड युनियन, निजी क्षेत्र, सहकारी तथा विकास साझेदारबीच समन्वय स्थापित गर्न; समावेशी, उत्पादनशील तथा न्यायपूर्ण स्थानीय अर्थतन्त्र निर्माण गर्न र स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४, श्रम ऐन २०७४ तथा प्रचलित अन्य संघीय र प्रदेश कानुनसँग सामञ्जस्य कायम गर्दै स्थानीय श्रम बजारको व्यवस्थापन गर्न वाञ्छनीय भएकाले,

…….. गाउँ/नगरसभाले नेपालको संविधानको धारा २२६ तथा स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को दफा १०२ बमोजिम यो ऐन बनाएको छ।

परिच्छेद - १

प्रारम्भिक

१. **संक्षिप्त नाम र प्रारम्भः** (१) यस ऐनको नाम …….. स्थानीय श्रम तथा रोजगार व्यवस्थापन ऐन, २०८३ (नमुना) रहेको छ।

(२) यो ऐन गाउँ/नगर सभाबाट पारित भई स्थानीय राजपत्रमा प्रकाशन भएको मितिदेखि प्रारम्भ हुनेछ।

२. **परिभाषाः** विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस ऐनमा,

(क) "अध्यक्ष/प्रमुख" भन्नाले गाउँपालिकाका अध्यक्ष वा नगरपालिकाका प्रमुख सम्झनु पर्छ।

(ख) "अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक" भन्नाले कृषि, निर्माण, यातायात, घरेलु काम, खुद्रा व्यापार, कबाड संकलन, स्वरोजगार वा दर्ता नभएका/असंगठित क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिक सम्झनु पर्छ।

(ग) "उपाध्यक्ष/उपप्रमुख" भन्नाले गाउँपालिकाका उपाध्यक्ष वा नगरपालिकाका उपप्रमुख सम्झनु पर्छ।

Employment Sector Reform Dialogue Forum

(घ) "कार्यपालिका" भन्नाले ..... को गाउँ/नगर कार्यपालिका सम्झनु पर्छ।

(ङ) "तोकिएको" वा "तोकिए बमोजिम" भन्नाले यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमावली वा कार्यविधिमा तोकिएको वा तोकिए बमोजिम सम्झनु पर्छ।

(च) "पुनःएकीकरण" भन्नाले वैदेशिक रोजगारबाट फर्किएका व्यक्तिलाई स्थानीय आर्थिक, सामाजिक तथा रोजगार प्रणालीमा पुनःसमावेश गर्ने प्रक्रिया सम्झनु पर्छ।

(छ) "बेरोजगार व्यक्ति" भन्नाले प्रचलित कानुन वा सम्बन्धित रोजगार कार्यक्रमका निर्धारित मापदण्ड अनुसार बेरोजगारको रूपमा पहिचान भएको व्यक्ति सम्झनु पर्छ।

(ज) "मर्यादित काम" भन्नाले अधिकारको सम्मान, उचित पारिश्रमिक, समान अवसर, सुरक्षित कार्यस्थल, सामाजिक संरक्षण र श्रमिकको सम्मान सुनिश्चित हुने काम सम्झनु पर्छ।

(झ) "रोजगार सेवा केन्द्र" भन्नाले रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन, २०७५ बमोजिम गाउँ/नगरपालिकामा स्थापना वा सञ्चालन गरिएको रोजगार सेवा केन्द्र सम्झनु पर्छ।

(ञ) "रोजगार संयोजक" भन्नाले रोजगारीको हक सम्बन्धी नियमावली, २०७५ को नियम ५ (१) बमोजिम नियुक्त रोजगार संयोजकलाई सम्झनुपर्छ। र सो शब्दले स्थानीय तहको श्रम तथा रोजगारी विषय हेर्ने गरी तोकिएको अधिकृत कर्मचारी सम्झनु पर्छ।

(ट) "रोजगारी" भन्नाले पारिश्रमिक सहितको काम, स्वरोजगारी, उद्यमशील क्रियाकलाप तथा प्रचलित कानुनले मान्यता दिएको अन्य उत्पादनशील कार्य सम्झनु पर्छ।

(ठ) "रोजगारदाता" भन्नाले श्रमिकलाई काममा लगाउने व्यक्ति, फार्म, कम्पनी, संस्था, उद्योग, ठेकेदार, प्रतिष्ठान वा निकायलाई सम्झनु पर्छ।

(ड) "लक्षित समूह" भन्नाले महिला, युवा, दलित, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, आर्थिक रूपमा विपन्न, सीमान्तकृत तथा अन्य अवसरबाट वञ्चित समूहलाई सम्झनु पर्छ।

(ढ) "स्थानीय तह" भन्नाले गाउँ/नगरपालिका सम्झनु पर्छ।

(ण) "सभा" भन्नाले ..... को गाउँ/नगर सभा सम्झनु पर्छ।

Employment Sector Reform Dialogue Forum

(त) "स्थानीय श्रम बजार" भन्नाले गाउँ/नगरपालिकाभित्र श्रमको माग, आपूर्ति, सीप, पारिश्रमिक, रोजगार सम्बन्ध र रोजगारीका अवसरसँग सम्बन्धित समग्र अवस्था सम्झनु पर्छ।

(थ) "सामाजिक सुरक्षा कोष" भन्नाले सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ बमोजिम स्थापित कोष वा स्थानीय तहले स्थापना गरेको कल्याणकारी कोष सम्झनु पर्छ।

(द) "सम्बन्धित निकाय" भन्नाले संघीय सरकार, प्रदेश सरकार, श्रम तथा रोजगार सम्बन्धी कार्यालय, सामाजिक सुरक्षा कोष, तालिम प्रदायक संस्था वा प्रचलित कानुन बमोजिम अधिकार प्राप्त निकाय सम्झनु पर्छ।

(ध) "श्रमिक" भन्नाले ज्याला वा पारिश्रमिक लिई रोजगारदाताका लागि शारीरिक, बौद्धिक वा प्राविधिक कार्य गर्ने औपचारिक, अनौपचारिक, दैनिक ज्यालादारी, करार, आंशिक वा घरेलु श्रमिक सम्झनु पर्छ।

(न) "श्रम विवाद" भन्नाले प्रचलित कानुन बमोजिम श्रमिक र रोजगारदाताबीच उत्पन्न हुने विवाद सम्झनु पर्छ।

परिच्छेद – २

उद्देश्य

३. उद्देश्यः (१) यस ऐनको उद्देश्य देहाय बमोजिम रहेका छन्।

(क) स्थानीय श्रम तथा रोजगारी व्यवस्थापनका लागि कानुनी आधार निर्माण गर्नु,

(ख) स्थानीय तहको श्रम बजारको सूचना, तथ्याङ्क तथा अभिलेख प्रणाली विकास गर्नु,

(ग) बेरोजगार व्यक्तिको रोजगार सेवामा पहुँच अभिवृद्धि गर्नु,

(घ) स्थानीय उत्पादन, सेवा, कृषि, उद्योग, पर्यटन तथा अन्य आर्थिक क्षेत्रमा रोजगारी सिर्जना गर्न सहजीकरण गर्नु,

(ङ) श्रमिकको अधिकार, सुरक्षा, सम्मान तथा समान अवसर प्रवर्द्धन गर्नु,

(च) सीप विकास, व्यावसायिक तालिम र श्रम बजारको मागबीच सम्बन्ध स्थापित गर्नु,

(छ) उद्यमशीलता, स्वरोजगारी तथा स्थानीय उद्यमको प्रवर्द्धन गर्नु,

(ज) वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किएका श्रमिकको पुनःएकीकरणमा सहयोग गर्नु,

Employment Sector Reform Dialogue Forum

(झ) संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीच श्रम तथा रोजगारसम्बन्धी समन्वय सुदृढ गर्नु,

(ञ) समावेशी, सुरक्षित, उत्पादनशील र दिगो रोजगारी प्रवर्द्धन गर्नु,

परिच्छेद-३

स्थानीय तहको काम, कर्तव्य, अधिकार र जिम्मेवारी

४. **स्थानीय श्रम तथा रोजगार नीति**: (१) स्थानीय तहले आफ्नो आर्थिक, सामाजिक, जनसाङ्ख्यिक तथा श्रम बजारको अवस्थाको विश्लेषण गरी स्थानीय श्रम तथा रोजगार नीति तर्जुमा गर्न सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको नीतिमा देहायका विषय समावेश गरिनेछन्।

(क) स्थानीय श्रम बजारको वर्तमान अवस्था र भावी सम्भावना,

(ख) कृषि, पशुपालन, उद्योग, निर्माण, पर्यटन, सूचना प्रविधि तथा सेवा क्षेत्रमा रोजगारी विस्तार,

(ग) स्थानीय सीप, स्रोतसाधन र उत्पादन प्रणालीको उपयोग,

(घ) महिला, युवा तथा अवसरबाट वञ्चित समूहको रोजगारीमा पहुँच,

(ङ) रोजगार सेवा तथा करियर परामर्शको विकास,

(च) सुरक्षित वैदेशिक रोजगार र फर्किएका श्रमिकको पुनःएकीकरण,

(छ) हरित रोजगारी, डिजिटल रोजगारी र नयाँ नयाँ उदीयमान क्षेत्रको रोजगारीको प्रवर्द्धन,

(ज) श्रमिकको सामाजिक संरक्षण र सुरक्षित कार्यस्थलमा पहुँचका लागि सहजीकरण,

(झ) निजी क्षेत्र तथा रोजगारदातासँग सहकार्य,

(ञ) रोजगारी सिर्जना, बेरोजगारी न्यूनीकरण तथा श्रम उत्पादकत्व वृद्धि।

(३) उपदफा (१) बमोजिमको नीति तर्जुमा गर्दा श्रमिक, रोजगारदाता, निजी क्षेत्र, ट्रेड युनियन, सहकारी, तालिम प्रदायक संस्था तथा लक्षित समूहसँग परामर्श गरिनेछ।

५. **स्थानीय रोजगार योजना**: (१) स्थानीय तहले आवधिक योजना, मध्यमकालीन खर्च संरचना तथा वार्षिक बजेटसँग तादातम्य हुने गरी स्थानीय रोजगार योजना तर्जुमा गर्न सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको रोजगार योजनामा देहायका विषयहरु समावेश गर्नु पर्नेछ।

(क) श्रम बजारको अवस्था र क्षेत्रगत रोजगारीको सम्भावना,

(ख) रोजगारी खोजिरहेका व्यक्तिको अनुमानित सङ्ख्या र विशेष आवश्यकता,

Employment Sector Reform Dialogue Forum

(ग) रोजगारदाताको माग र आवश्यक सीप,

(घ) रोजगार सेवा, तालिम तथा उद्यमशीलता सम्बन्धी कार्यक्रम,

(ङ) सार्वजनिक विकास आयोजना र रोजगारी सिर्जनाबीचको सम्बन्ध,

(च) कार्यक्रमगत लागत, बजेट स्रोत, जिम्मेवार निकाय र समयसीमा,

(छ) अपेक्षित उपलब्धि, सूचक, अनुगमन र मूल्याङ्कन व्यवस्था।

(२) रोजगार योजनामा रोजगारीको माग, सीपको आवश्यकता, लक्षित समूह, कार्यक्रमगत लागत, बजेट स्रोत, जिम्मेवार निकाय, समयसीमा र नतिजा सूचक समावेश गरिनेछ।

(३) रोजगार योजनाको कार्यान्वयन तथा समीक्षा वार्षिक रूपमा गरिनेछ।

६. **स्थानीय रोजगारीको प्राथमिकता:** (१) नगरपालिकाले स्थानीय स्रोत, सीप र आर्थिक सम्भावना एवम् अन्य सम्भाव्य क्षेत्रका आधारमा रोजगारी सिर्जना एवम् प्रवर्द्धन गर्न तथा रोजगारमूलक कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा देहायका क्षेत्रमा प्राथमिकता दिनु पर्नेछ।

(क) स्थानीय कृषि तथा कृषि प्रशोधन,

(ख) घरेलु, साना तथा मझौला उद्योग,

(ग) निर्माण, मर्मतसम्भार तथा स्थानीय पूर्वाधार,

(घ) पर्यटन, संस्कृति तथा स्थानीय उत्पादनको बजारीकरण,

(ङ) सूचना प्रविधि, डिजिटल सेवा तथा घरबाट गर्न सकिने वैध डिजिटल काम,

(च) हरित अर्थतन्त्र, फोहोर व्यवस्थापन तथा पुनःप्रयोग,

(छ) हेरचाह अर्थतन्त्र तथा सामुदायिक सेवा,

(ज) स्थानीय आवश्यकता र श्रम बजारको माग अनुसारका अन्य क्षेत्र।

७. **रोजगारमूलक कार्यक्रमहरुबीच समन्वय:** (१) स्थानीय तहले आफ्नो क्षेत्रभित्र सञ्चालन हुने रोजगारी, सीप विकास, स्वरोजगारी, गरिबी न्यूनीकरण तथा श्रम बजार र स्थानीय आर्थिक विकास सम्बन्धी कार्यक्रमहरुबीच समन्वय गर्नु पर्नेछ।

(२) सम्भव भएसम्म एउटै व्यक्तिलाई दोहोरो लाभ नहुने र कार्यक्रमको प्रभावकारिता बढ्ने गरी लाभग्राहीको अभिलेख तथा सेवा प्रवाहलाई एकीकृत गरिनेछ।

(३) संघीय वा प्रदेश सरकार वा अन्य विकास साझेदार संस्थाका कार्यक्रमका लागि तोकिएको मापदण्ड र कार्यविधि पालना गर्नु पर्नेछ।

Employment Sector Reform Dialogue Forum

८. **स्थानीय तहबाट सञ्चालित रोजगार कार्यक्रमका सर्तः** (१) स्थानीय तहबाट सञ्चालन हुने रोजगारमूलक कार्यक्रमको कार्यविधिमा कामको प्रकृति, लाभग्राही छनोट, पारिश्रमिक वा सहायता, कामको अवधि, सुरक्षा, अनुगमन तथा गुनासो व्यवस्थापन सम्बन्धी व्यवस्था राखिनेछ।

(२) कार्यक्रमको नाममा प्रचलित श्रम कानुनले सुनिश्चित गरेको अधिकार घटाउन वा रोजगार सम्बन्धको वास्तविक प्रकृति लुकाउन पाइने छैन।

(३) सार्वजनिक काममा परिचालन गरिने व्यक्तिको कानुनी हैसियत, भुक्तानीको आधार र लागू हुने श्रम सम्बन्धी दायित्व कार्यक्रमको वास्तविक प्रकृति तथा प्रचलित कानुन अनुसार निर्धारण हुनेछ।

९. **स्थानीय तह रोजगारदाता भएको अवस्थामा दायित्वः** (१) स्थानीय तहले आफ्नो प्रत्यक्ष रोजगार सम्बन्ध अन्तर्गत काममा लगाईएका श्रमिकका हकमा लागू हुने श्रम कानुन, रोजगार सम्झौता, पारिश्रमिक, कार्यस्थल सुरक्षा, सामाजिक सुरक्षा तथा अन्य वैधानिक दायित्व पालना गर्नेछ।

(२) स्थानीय तहले आयोजना वा कार्यक्रम सञ्चालनका लागि ठेक्का, सेवा खरिद वा अन्य सम्झौता मार्फत श्रमिक परिचालन गर्दा सम्बन्धित खरिद तथा श्रम कानुन पालना हुने गरी सम्झौता र अनुगमन व्यवस्था मिलाउन सक्नेछ।

(३) स्थानीय तहको ठेक्का वा कार्यक्रम अन्तर्गत काम भएको कारणले मात्र सम्बन्धित ठेकेदारका श्रमिक स्वतः स्थानीय तहका प्रत्यक्ष श्रमिक भएको मानिने छैन। त्यस्तो सम्बन्धको निर्धारण प्रचलित कानुन अनुसार हुनेछ।

१०. **रोजगारदातालाई सहजीकरणः** (१) नगरपालिकाले आफ्नो अधिकारक्षेत्रभित्र रही रोजगारदातालाई देहायका विषयमा सहजीकरण गर्न सक्नेछ।

(क) स्थानीय श्रम बजारको सूचना

(ख) आवश्यक सीप भएका व्यक्तिको पहिचान

(ग) रोजगार मेला तथा रोजगार मिलान

(घ) कार्यस्थलमा आधारित तालिम

(ङ) श्रमिकको क्षमता विकास

(च) सुरक्षित तथा समावेशी रोजगार वातावरणबारे अभिमुखीकरण

(छ) प्रचलित कानुन बमोजिम उपलब्ध व्यवसाय विकास सेवामा पहुँच।

परिच्छेद-४

संस्थागत व्यवस्था

Employment Sector Reform Dialogue Forum

११. **स्थानीय श्रम तथा रोजगार समन्वय समिति:** (१) स्थानीय श्रम तथा रोजगार सम्बन्धी नीति, योजना र कार्यक्रमको समन्वयका लागि देहाय बमोजिमको स्थानीय श्रम तथा रोजगार समन्वय समिति रहनेछ।

(क) अध्यक्ष / प्रमुख — संयोजक

(ख) उपाध्यक्ष/उपप्रमुख — सदस्य

(ग) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत — सदस्य

(घ) आर्थिक विकास समितिका संयोजक — सदस्य

(ङ) सामाजिक विकास समितिका संयोजक — सदस्य

(च) उद्योग वाणिज्य संघ वा रोजगारदाताको प्रतिनिधि (कम्तीमा एक जना) - सदस्य

(छ) श्रमिक वा ट्रेड युनियनको प्रतिनिधि (कम्तीमा एक जना) - सदस्य

(ज) महिला, दलित, युवा वा अन्य अवसरबाट वञ्चित समूहको प्रतिनिधित्व हुने गरी कम्तीमा दुई जना - सदस्य

(झ) रोजगार संयोजक वा तोकिएको अधिकृत कर्मचारी - सदस्य सचिव

(२) उपदफा (१) का सदस्यहरूको छनोट, मनोनयन, कार्यकाल र प्रतिनिधित्व सम्बन्धी विस्तृत व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

(३) समितिको बैठक कम्तीमा तीन महिनामा एक पटक अनिवार्य बस्नु पर्नेछ।

(४) बैठकमा आवश्यकता अनुसार कृषि, शिक्षा, सीप विकास, सहकारी वा अन्य क्षेत्रका प्रतिनिधि र संघीय तथा प्रदेश सरकारका सम्बन्धित निकाय, विज्ञ र विकास साझेदारलाई आमन्त्रण गर्न सकिनेछ।

१२. **समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार:** (१) समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ।

(क) स्थानीय श्रम तथा रोजगारी नीति र योजना तर्जुमामा सल्लाह दिने,

(ख) श्रम बजारको माग, आपूर्ति तथा सीपको अवस्थाको समीक्षा गर्ने,

(ग) रोजगार सेवा, तालिम र उद्यमशीलता कार्यक्रमबीच समन्वय गर्ने,

(घ) रोजगारदाताको माग अनुसार श्रमिकको सीप तथा रोजगारीमा पहुँच बढाउने उपाय सुझाउने,

(ङ) लक्षित समूहको रोजगारीमा पहुँचको अनुगमन गर्ने,

(च) स्थानीय रोजगार कार्यक्रममा देखिएका समस्या समाधानका लागि सिफारिस गर्ने,

(छ) श्रमिकका अधिकार उल्लङ्घन सम्बन्धी प्राप्त गुनासो सम्बन्धित निकायमा पठाउने,

Employment Sector Reform Dialogue Forum

(ज) स्थानीय श्रम तथा रोजगारीको वार्षिक प्रतिवेदन समीक्षा गर्ने,

(झ) रोजगार सम्बन्धी कार्यक्रमको प्रभावकारिता सुधार गर्न कार्यपालिकालाई सुझाव दिने,

(ञ) प्रचलित कानुनले स्थानीय तहलाई दिएको अधिकारभित्र रही अन्य आवश्यक कार्य गर्ने।

१३. **रोजगार सेवा केन्द्र**: (१) प्रचलित कानुन तथा स्वीकृत संगठन संरचना बमोजिम स्थानीय तहमा सञ्चालनमा रहेको रोजगार सेवा केन्द्रलाई यस ऐनको कार्यान्वयनमा नगरपालिकाको श्रम र रोजगार सम्बन्धी सेवा प्रवाहमा प्रमुख एकीकृत एकाइको रूपमा काम गर्नेछ।

(२) प्रचलित कानुनमा व्यवस्था भएकोमा सोही बमोजिम र सो बाहेक रोजगार सेवा केन्द्रको प्रमुख काम देहाय बमोजिम हुनेछ।

(क) बेरोजगार व्यक्तिको अभिलेख तथा रोजगारसम्बन्धी विवरण व्यवस्थापन,

(ख) रोजगार खोज्ने व्यक्तिको दर्ता, परामर्श र सेवामा पहुँच सहजीकरण,

(ग) रोजगारदाताबाट प्राप्त रोजगारीका अवसरको अभिलेख तथा सूचना प्रवाह,

(घ) सीप पहिचान, तालिम आवश्यकता मूल्याङ्कन र तालिम प्रदायक संस्थामा सिफारिस,

(ङ) करियर परामर्श तथा रोजगारी खोज्ने सीप सम्बन्धी सेवा,

(च) उद्यमशीलता तथा स्वरोजगारीका अवसरमा सहजीकरण,

(छ) वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किएका व्यक्तिको सीप, अनुभव र आवश्यकताको अभिलेख,

(ज) श्रमिकलाई सामाजिक सुरक्षा, कानुनी सहायता वा अन्य उपलब्ध सेवामा पहुँचका लागि सम्बन्धित निकायमा सिफारिस,

(झ) रोजगार मेलाहरू, रोजगारदाता श्रमिक अन्तरक्रिया तथा रोजगार सूचना कार्यक्रम सञ्चालन,

(ञ) स्थानीय रोजगार योजना कार्यान्वयनमा सहयोग।

(३) रोजगार सेवा केन्द्रले संघीय कानुनले अन्य निकायलाई दिएको श्रम निरीक्षण, इजाजतपत्र जारी गर्ने वा औपचारिक श्रम विवादको निर्णय गर्ने अधिकार प्रयोग गर्न पाउने छैन।

१४. **वडा कार्यालयको भूमिका**: (१) वडा कार्यालयको भूमिका देहाय अनुसार रहनेछ।

(क) बेरोजगार व्यक्ति तथा स्थानीय रोजगारका अवसरको पहिचानमा सहयोग गर्ने,

Employment Sector Reform Dialogue Forum

(ख) रोजगार सेवा केन्द्रमा नागरिकको पहुँच सहज बनाउने,

(ग) सीप, अनुभव र रोजगार आवश्यकता सम्बन्धी विवरण सङ्कलनमा सहयोग गर्ने,

(घ) स्थानीय विकास आयोजना तथा सम्भावित रोजगारीका अवसरबारे सूचना उपलब्ध गराउने,

(ङ) लक्षित समूहका व्यक्तिलाई रोजगार सेवामा सहभागी गराउन सहजीकरण गर्ने,

(च) श्रमिकका गुनासा तथा समस्या सम्बन्धित निकायमा पठाउने,

(छ) स्थानीय रोजगार योजनाको कार्यान्वयनमा सहयोग गर्ने।

१५. **कर्मचारी तथा संस्थागत क्षमता:** (१) रोजगार सेवा केन्द्रको कर्मचारी व्यवस्थापन, दरबन्दी, सेवा सर्त तथा प्रशासनिक अधिकार प्रदेश कानुन, स्थानीय सेवा कानुन, स्वीकृत संगठन संरचना र प्रचलित अन्य कानुन अनुसार लागू हुनेछ।

(२) यस ऐनले स्वतः नयाँ स्थायी दरबन्दी, पद, तह, सुविधा वा सेवा सर्त सिर्जना गरेको मानिने छैन।

(३) आवश्यकता अनुसार कर्मचारीको क्षमता विकास, तालिम र कार्यसम्पादन सुधारका कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सकिनेछ।

परिच्छेद-५

श्रम बजार सूचना प्रणाली, बेरोजगार दर्ता तथा अभिलेख

१६. **स्थानीय श्रम बजार सूचना व्यवस्थापन प्रणाली:** (१) स्थानीय तहले उपलब्ध स्रोतसाधन र प्रचलित कानुनको अधीनमा रही श्रमको माग, आपूर्ति, सीप, रोजगारदाताको आवश्यकता, तालिमका अवसर र रोजगारीको प्रवृत्ति सम्बन्धी स्थानीय श्रम बजार सूचना प्रणाली स्थापना वा सञ्चालन गर्न सक्नेछ।

(२) श्रम बजार सूचना व्यवस्थापन प्रणालीमा देहायका विवरण समावेश गरिनेछन्।

(क) बेरोजगार तथा रोजगार खोजिरहेका व्यक्तिको विवरण,

(ख) रोजगारदाताको विवरण र रोजगारीको माग,

(ग) स्थानीय सीप तथा पेशागत दक्षताको विवरण,

(घ) तालिम प्रदायक संस्था तथा उपलब्ध तालिम,

(ङ) कृषि, उद्योग, निर्माण, सेवा तथा अन्य क्षेत्रका रोजगारीका सम्भावना,

(च) वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किएका श्रमिकको सीप र अनुभव,

Employment Sector Reform Dialogue Forum

(छ) रोजगारीमा प्रवेश, रोजगार निरन्तरता तथा सीपको मागसम्बन्धी उपलब्ध तथ्याङ्क।

(३) व्यक्तिगत विवरणको सङ्कलन, प्रयोग, साझेदारी तथा संरक्षण र वैयक्तिको गोपनीयता कानुन बमोजिम सुरक्षित राख्नु पर्नेछ।

१७. **बेरोजगार व्यक्तिको अभिलेख:** (१) स्थानीय तहले प्रचलित कानुन तथा सम्बन्धित रोजगार कार्यक्रमका मापदण्ड बमोजिम बेरोजगार व्यक्तिको तथ्यांक सङ्कलन तथा अभिलेख राख्नु पर्नेछ।

(२) अभिलेखमा सम्भव भएसम्म शैक्षिक योग्यता, सीप, अनुभव, रोजगारीको रुचि, तालिमको आवश्यकता तथा सम्पर्क विवरण समावेश गरिनेछ।

(३) अभिलेखमा नाम समावेश भएको कारणले मात्र कुनै व्यक्तिलाई रोजगारी, बेरोजगार भत्ता वा अन्य सुविधा प्राप्त गर्ने स्वतः हक सिर्जना भएको मानिने छैन। त्यस्तो सुविधा सम्बन्धित कानुन र कार्यक्रमका मापदण्ड अनुसार हुनेछ।

(४) अभिलेख वार्षिक रुपमा नियमित अद्यावधिक गरिनेछ।

१८. **रोजगारदाताको विवरण तथा रोजगार सूचना:** (१) स्थानीय तहले स्थानीय रोजगारदातालाई स्वेच्छिक रूपमा वा प्रचलित कानुनले आवश्यक ठहर गरेको हदसम्म रोजगारीका अवसर सम्बन्धी सूचना उपलब्ध गराउन सहजीकरण गर्न सक्नेछ।

(२) रोजगारदाताबाट प्राप्त विवरणको उपयोग, रोजगार मिलान, श्रम बजार विश्लेषण तथा रोजगार सेवा प्रवाह गरिनेछ।

(३) रोजगारदाताको व्यावसायिक गोपनीयता र श्रमिकको व्यक्तिगत गोपनीयता संरक्षण गरिनेछ।

(४) प्रचलित कानुनले अनिवार्य नगरेको अवस्थामा स्थानीय तहले यस दफाको आधारमा मात्र रोजगारदातालाई नयाँ इजाजत लिन वा स्थानीय कर तिर्न बाध्य पार्न पाउने छैन।

१९. **स्थानीय श्रमिकलाई प्राथमिकता:** (१) स्थानीय तहभित्र सञ्चालित विकास निर्माणका आयोजना, ठेक्कापट्टा, उद्योग, व्यवसाय र प्रतिष्ठानहरूले श्रमिक भर्ना गर्दा स्थानीय श्रमिक परिचयपत्र प्राप्त श्रमिकहरूलाई पहिलो प्राथमिकता दिनु पर्नेछ।

(२) स्थानीय तहभित्र विदेशी नागरिकलाई श्रममा लगाउनु परेमा प्रचलित सङ्घीय कानुन बमिजिमको प्रक्रिया पुरा गरी स्थानीय तहमा अनिवार्य सूचना दर्ता गराउनु पर्नेछ।

२०. **श्रमिक पञ्जीकरण:** (१) स्थानीय तहभित्र स्थायी वा अस्थायी रूपमा बसोबास गर्ने वा काम गर्ने सबै किसिमका श्रमिक वा भारतमा श्रम गर्न जाने श्रमिकले तोकिएको ढाँचामा आफ्नो विवरण रोजगार सेवा केन्द्र वा वडा कार्यालय वा डिजिटल श्रम पोर्टल (एप) मार्फत अनिवार्य दर्ता (पञ्जीकरण) गराउनु पर्नेछ।

(२) दर्ता भएका श्रमिकहरूलाई विशिष्ट पहिचान नम्बर सहितको स्थानीय श्रमिक परिचयपत्र प्रदान गरिनेछ।

Employment Sector Reform Dialogue Forum

(३) स्थानीय तहभित्र सञ्चालित विकास निर्माणका आयोजना, ठेक्कापट्टा, उद्योग, व्यवसाय र प्रतिष्ठानहरूले श्रमिक भर्ना गर्दा स्थानीय श्रमिक परिचयपत्र प्राप्त श्रमिकहरूलाई पहिलो प्राथमिकता दिनु पर्नेछ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम दर्ता भएका श्रमिकहरूलाई देहाय अनुसार वर्गीकृत गरिनेछ।

(क) दक्ष श्रमिक: राष्ट्रिय सीप परीक्षण समिति वा मान्यता प्राप्त संस्थाबाट तह १ वा सोभन्दा माथिको सीप प्रमाणपत्र प्राप्त वा ५ वर्षभन्दा बढी व्यावहारिक अनुभव भएका श्रमिक।

(ख) अर्धदक्ष श्रमिक: आधारभूत तालिम (कम्तीमा ७ दिन वा ४६ घण्टा) प्राप्त वा ३ वर्षसम्मको कार्य अनुभव भएका श्रमिक।

(ग) अदक्ष श्रमिक: कुनै औपचारिक तालिम वा विशेष प्राविधिक सीप नभएका साधारण श्रमिक।

(घ) आन्तरिक श्रमिक: नेपालभित्र वा स्थानीय तहभित्र काम गर्ने औपचारिक वा अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक।

(ङ) घरेलु श्रमिकः कुनै व्यक्ति वा परिवारको निजी घर वा परिसरभित्र बसोबास गरी वा नगरी सरसफाइ, खाना पकाउने, कपडा धुने, बगैँचा रेखदेख, सवारी चालक तथा हेरचाह गर्ने श्रमिक।

(च) जोखिमपूर्ण काममा संलग्न श्रमिकः जीवन, स्वास्थ्य, वा शारीरिक सुरक्षामा प्रत्यक्ष रूपमा गम्भीर असर पर्न सक्ने वातावरणीय, भौतिक, रासायनिक, जैविक वा यान्त्रिक जोखिमयुक्त काम वा कार्यस्थलमा खट्ने श्रमिक।

(छ) करार श्रमिकः कुनै तोकिएको कार्य पूरा गर्न वा निश्चित अवधिका लागि सम्झौता गरी राखिएका श्रमिक।

(ज) आंशिक श्रमिकः हप्तामा ३५ घण्टाभन्दा कम वा नियमित कार्यसमयको केही भाग मात्र काम गर्ने श्रमिक।

(झ) दैनिक ज्यालादारीः दैनिक कार्यका आधारमा दिनको अन्त्यमा वा हप्तामा ज्याला पाउने श्रमिक।

(ञ) स्वरोजगार/अनौपचारिक: साना खुद्रा व्यापारी, कृषि श्रमिक, घरेलु कामदार, कबाड संकलक आदि।

(ट) भारतमा काम गर्ने श्रमिक: रोजगारीका लागि भारत जाने वा भारतमा काम गर्ने श्रमिक।

Employment Sector Reform Dialogue Forum

(ठ) आप्रवासी श्रमिक: भारत बाहेक तेस्रो मुलुकमा रोजगारीमा जाने वा काम गर्ने श्रमिक।

(५) वैदेशिक रोजगारी वा भारतबाट फर्केका श्रमिकहरूले आर्जन गरि ल्याएको सीप, अनुभव र पूँजीको अभिलेखीकरण गरी निजहरूलाई रोजगार, स्वरोजगार वा आन्तरिक श्रम बजारमा जोड्ने व्यवस्था मिलाइनेछ।

२१. **रोजगार मिलान**: (१) रोजगार सेवा केन्द्रले रोजगार खोज्ने व्यक्तिको सीप, अनुभव, योग्यता र रुचि तथा रोजगारदाताको आवश्यकता मिलाई रोजगार मिलान सेवा प्रदान गर्न सक्नेछ।

(२) रोजगारका लागि सिफारिस गर्दा समान अवसर, निष्पक्षता, पारदर्शिता र भेदभावरहितको सिद्धान्तको पालना गरिनेछ।

(३) रोजगारदाताले अन्तिम छनोट गर्दा प्रचलित श्रम कानुन र समानताको हक सम्बन्धी व्यवस्थाको पालना गर्नु पर्नेछ।

(४) स्थानीय तहले रोजगार मिलानका नाममा अनधिकृत रूपमा श्रमिक आपूर्ति व्यवसाय वा वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न पाउने छैन।

परिच्छेद-६

श्रमिकको आधारभूत अधिकार, संरक्षण तथा मर्यादित श्रम

२२. **मर्यादित श्रमको अधिकार:** (१) प्रत्येक नागरिकलाई यस ऐन र प्रचलित कानुनको अधीनमा रही रोजगारी छनोट गर्ने र मर्यादित श्रम गर्ने अधिकार हुनेछ।

(२) कार्यस्थलमा शारीरिक, मानसिक वा यौनजन्य शोषण, अभद्र व्यवहार वा हिंसा गर्न पाईने छैन।

२३. **श्रमिकको अधिकारको सम्मान**: (१) स्थानीय तहले आफ्नो अधिकारक्षेत्रभित्र श्रमिकको संविधानप्रदत्त तथा प्रचलित कानुनबमोजिमका अधिकारको सम्मान, संरक्षण र प्रवर्द्धन गर्नेछ।

(२) स्थानीय तहले रोजगार सेवा तथा आफ्ना कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा श्रमिकमाथि हुने भेदभाव, शोषण, जबर्जस्ती श्रम, बालश्रम तथा अन्य गैरकानुनी व्यवहार रोक्न सम्बन्धित निकायसँग समन्वय गर्नु पर्नेछ।

(३) श्रमिकका अधिकार उल्लङ्घन सम्बन्धी सूचना प्राप्त भएमा स्थानीय तहले विषयको प्रकृति अनुसार सम्बन्धित श्रम कार्यालय, प्रहरी, बाल अधिकार सम्बन्धी निकाय वा अन्य सक्षम निकायमा पठाउन सक्नेछ।

Employment Sector Reform Dialogue Forum

२४. **समान अवसर र गैरभेदभाव**: (१) स्थानीय तहद्वारा सञ्चालित रोजगार सेवा, सीप विकास तालिम, उद्यमशीलता तथा रोजगार प्रवर्द्धन कार्यक्रमहरूमा कानुन बमोजिम समान अवसर सुनिश्चित गरिनेछ।

(२) लिङ्ग, जातजाति, भाषा, धर्म, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, आर्थिक रूपमा विपन्न, राजनीतिक विचारको आधारमा भेदभाव गर्न पाइने छैन।

(३) अवसरबाट वञ्चित समूहको पहुँच बढाउन प्रचलित कानुन अनुकूल विशेष सहजीकरण, पहुँचयोग्य सेवा र लक्षित कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सकिनेछ।

२५. **समान कामको समान पारिश्रमिक:** (१) समान मूल्यको कामका लागि लिङ्ग, धर्म, जातजाति, वर्ण, अपाङ्गता, भाषा वा वैवाहिक स्थितिको आधारमा पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधामा कुनै भेदभाव गरिने छैन।

(२) महिला श्रमिकहरूका लागि सुत्केरी अवस्था र प्रजनन स्वास्थ्य सम्बन्धी विशेष अधिकार र सुविधाको सुनिश्चितता गरिनेछ।

२६. **न्यूनतम पारिश्रमिक र भुक्तानी:** (१) नेपाल सरकारले तोकेको न्यूनतम पारिश्रमिक वा स्थानीय तहले तोकेको स्थानीय दररेटभन्दा कम हुने गरी कसैले पनि श्रमिकलाई पारिश्रमिक दिन पाउने छैन।

(२) पारिश्रमिक भुक्तानी तोकिएको समय (दैनिक, साप्ताहिक वा मासिक) मा अनिवार्य रूपमा बैंक खातामार्फत गर्नुपर्नेछ।

२७. **नियुक्ति पत्र र सम्झौता:** (१) कुनै पनि रोजगारदाताले श्रमिकलाई नियुक्ति पत्र वा लिखित श्रम सम्झौता नगरी काममा लगाउन पाउने छैन।

(२) अनौपचारिक वा दैनिक ज्यालादारी श्रमिकको हकमा स्वीकृत ढाँचा बमोजिमको श्रम सम्झौता लागू गर्न सकिनेछ।

२८. **कार्यसमय र अतिरिक्त कार्यसमय:** (१) श्रमिकको नियमित कार्यसमय दिनको ८ घण्टा र हप्ताको ४८ घण्टाभन्दा बढी हुने छैन।

(२) लगातार ५ घण्टा काम गरेपछि कम्तीमा आधा घण्टाको विश्राम समय र हप्ताको एक दिन अनिवार्य साप्ताहिक बिदा दिनुपर्नेछ।

(३) श्रमिकको सहमतिमा अतिरिक्त समय काम गराएमा नियमित पारिश्रमिकको कम्तीमा १.५ (डेढ) गुणाका दरले अतिरिक्त पारिश्रमिक दिनुपर्नेछ।

२९. **सुरक्षित तथा स्वस्थ कार्यस्थल**: (१) नगरपालिकाले आफ्ना कार्यालय, कार्यक्रम तथा आफ्नै व्यवस्थापनमा सञ्चालन हुने काममा लागू हुने कानुन बमोजिम सुरक्षित र स्वस्थ कार्य वातावरण कायम गर्नुपर्नेछ।

(२) रोजगारदाताले कार्यस्थलमा सुरक्षित, स्वस्थ र प्रदूषणमुक्त वातावरणको व्यवस्था गर्नुपर्नेछ।

Employment Sector Reform Dialogue Forum

(३) जोखिमपूर्ण काममा संलग्न श्रमिकलाई आवश्यक पर्ने सुरक्षात्मक व्यक्तिगत उपकरणहरू जस्तै हेलमेट, बुट, मास्क, ग्लोभ्स, सेफ्टी बेल्ट आदि रोजगारदाताले निःशुल्क उपलब्ध गराउनुपर्नेछ।

(४) कार्यस्थलमा पिउने पानी, शौचालय, प्राथमिक उपचार बक्स र विश्रामस्थलको उचित प्रबन्ध हुनु पर्नेछ।

(५) रोजगारदाताको कार्यस्थलमा सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी कानुन पालना गराउन नगरपालिकाले सम्बन्धित निकायसँग समन्वय गर्नु पर्नेछ।

(६) रोजगार सेवा केन्द्रले श्रमिकलाई व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य, जोखिम न्यूनीकरण तथा उपलब्ध उपचार र क्षतिपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्थाबारे सूचना दिन सक्नेछ।

३०. **बालश्रम तथा जबर्जस्ती श्रममा प्रतिबन्ध**: (१) कसैलाई पनि इच्छा विपरीत जबरजस्ती वा बाँधा श्रममा लगाउन पाइने छैन।

(२) चौध वर्ष उमेर पूरा नभएका कुनै पनि बालबालिकालाई श्रममा लगाउन पाइने छैन।

(३) चौध वर्ष पूरा भई अठारह वर्ष ननाघेका किशोरकिशोरीलाई जोखिमपूर्ण काम, रातको समयमा (बेलुका ६ बजेदेखि बिहान ६ बजेसम्म) वा कानुनले तोकेको सीमाभन्दा बढी समय काममा लगाउन पाइने छैन।

(४) नगरपालिकाले बालश्रम, जबर्जस्ती श्रम, मानव बेचबिखन तथा श्रम शोषण रोकथामका लागि सम्बन्धित निकायसँग समन्वय गर्नु पर्नेछ।

(५) जोखिममा रहेका बालबालिका तथा व्यक्तिको पहिचान भएमा नगरपालिकाले संरक्षण, उद्धार, शिक्षा, पुनःस्थापना वा कानुनी सहायता सेवामा पहुँचका लागि सहजीकरण गरिनेछ।

(६) यस दफाको कार्यान्वयन प्रचलित बालश्रम, बाल अधिकार, मानव बेचबिखन तथा श्रम सम्बन्धी प्रचलित कानुन अनुसार हुनेछ।

३१. **लैङ्गिक समानता**: स्थानीय तहले आफ्ना रोजगार तथा सीप विकास कार्यक्रमहरूमा लैङ्गिक समानता कायम गर्नु पर्नेछ।

३२. **कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार रोकथाम:** (१) कुनै पनि रोजगारदाता, सहकर्मी वा ग्राहकले कार्यस्थलमा वा कार्यसँग सम्बन्धित स्थानमा महिला वा पुरुष श्रमिकलाई शारीरिक, मौखिक, इसारा वा विद्युतीय माध्यमबाट यौनजन्य दुर्व्यवहार वा अश्लील व्यवहार गर्न पाउने छैन।

(२) प्रत्येक प्रतिष्ठान तथा कार्यस्थलमा यौनजन्य दुर्व्यवहार नियन्त्रण तथा सुनुवाइका लागि आन्तरिक गुनासो सुनवाई समिति वा तोकिएको जिम्मेवार अधिकारीको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ।

(३) कार्यस्थलमा यौनजन्य दुर्व्यवहार, हिंसा वा अन्य गैरकानुनी व्यवहारको गुनासो प्राप्त भएमा सम्बन्धित निकायमा सुरक्षित रूपमा पठाउने र आवश्यक सेवामा पहुँच सहजीकरण गर्नु सक्नेछ।

Employment Sector Reform Dialogue Forum

(४) यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेको प्रमाणित भएमा दोषीलाई प्रचलित कानुन अनुसार कारबाही गरी पीडितलाई रोजगारदाता वा पीडकबाट उचित क्षतिपूर्ति दिलाइनेछ।

३३. **महिला श्रमिकका लागि विशेष सुविधा:** (१) महिला श्रमिकलाई प्रसूति हुनु अघि वा पछि गरी कम्तीमा अन्ठानब्बे दिनको प्रसूति बिदा पाउने अधिकार हुनेछ। जसमध्ये साठी दिनको बिदा पारिश्रमिक सहित हुनेछ।

(२) ५० (पचास) जना वा सोभन्दा बढी महिला श्रमिक कार्यरत प्रतिष्ठान वा कार्यस्थलमा रोजगारदाताले अनिवार्य रूपमा निःशुल्क शिशु स्याहार केन्द्रको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ।

(३) शिशुलाई स्तनपान गराउनका लागि महिला श्रमिकलाई दैनिक कार्यसमयभित्र आवश्यकता अनुसार अतिरिक्त समय उपलब्ध गराउनु पर्नेछ।

(४) गर्भवती वा सुत्केरी महिला श्रमिकलाई स्वास्थ्यका दृष्टिले जोखिमपूर्ण वा धेरै शारीरिक श्रम लाग्ने काममा लगाउन पाइने छैन।

३४. **अपाङ्गता र लैङ्गिक अल्पसंख्यक श्रमिकको अधिकार:** (१) अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई निजको शारीरिक अवस्था अनुकूलको कार्य वातावरण, सहायक उपकरण र सहज पहुँचको व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ।

(२) लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक श्रमिकहरूलाई पहिचानका आधारमा कार्यस्थलमा कुनै पनि प्रकारको भेदभाव वा बहिष्कार गर्न पाइने छैन।

३५. **घरेलु श्रमिक सम्बन्धी विशेष व्यवस्था:** (१) घरेलु श्रमिक राख्ने रोजगारदाताले निजको बस्ने, खाने र उपचारको उचित प्रबन्ध गर्नु पर्नेछ।

(२) घरेलु श्रमिकलाई शारीरिक, मानसिक वा यौनजन्य हिंसा वा दुर्व्यवहार गरेमा कडा कानुनी कारबाही गरिनेछ।

(३) घरेलु श्रमिकलाई तोकिएको न्यूनतम पारिश्रमिक र बिदाको अधिकारबाट वञ्चित गर्न पाइने छैन।

३६. **विपद् तथा आपत्कालीन अवस्थामा श्रम संरक्षण:** (१) प्राकृतिक विपद्, महामारी वा अप्रत्याशित संकटका कारण उद्योग वा प्रतिष्ठान बन्द भएमा श्रमिकलाई निसर्त कामबाट निकाल्न पाइने छैन।

(२) आपत्कालीन अवस्थामा रोजगारदाता र श्रमिकबीच आपसी समझदारीमा पारिश्रमिक वा कार्यसमय परिमार्जन गर्न सकिनेछ।

(३) विपद्को समयमा अति विपन्न र बेरोजगार श्रमिकहरूका लागि नगरपालिकाले कामका लागि पारिश्रमिक वा कामका लागि खाद्यान्न कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सक्नेछ।

३७. **रिटर्नी श्रमिकको पुनःएकीकरण:** (१) वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किएका व्यक्तिहरूको सीप, अनुभव र पूँजीको तथ्याङ्क रोजगार सेवा केन्द्रमा दर्ता गरिनेछ।

Employment Sector Reform Dialogue Forum

(२) फर्केका श्रमिकहरूलाई स्थानीय स्तरमा उद्यमशीलता विकास, सहुलियतपूर्ण ऋणको सहजीकरण र प्रविधि हस्तान्तरणमार्फत पुनःएकीकरण गरिनेछ।

३८. **पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षाको विषयमा सूचना र सहजीकरण**: (१) रोजगार सेवा केन्द्रले श्रमिक तथा रोजगारदातालाई प्रचलित न्यूनतम पारिश्रमिक, सामाजिक सुरक्षा, रोजगार सम्झौता र श्रमिकको अन्य वैधानिक सुविधा सम्बन्धी सूचना उपलब्ध गराउन सक्नेछ।

(२) पारिश्रमिक नपाएको, सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी सुविधा उपलब्ध नभएको वा रोजगार सम्बन्धी अन्य अधिकार उल्लङ्घन भएको गुनासो सम्बन्धित निकायमा पठाउन सकिनेछ।

(३) यस ऐन अन्तर्गत स्थानीय तहले संघीय कानुनले तोकेको न्यूनतम पारिश्रमिक परिवर्तन गर्न वा सामाजिक सुरक्षा योगदानको दर निर्धारण गर्न पाउने छैन।

३९. **अनौपचारिक तथा स्वरोजगार श्रमिकको पहुँच**: (१) स्थानीय तहले कृषि, निर्माण, घरेलु काम, साना व्यवसाय, स्वरोजगारी तथा अन्य अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत व्यक्तिको रोजगार सेवा, सीप विकास र उद्यमशीलता सेवामा पहुँच बढाउन कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सक्नेछ।

(२) आवश्यकता अनुसार श्रमिकलाई दर्ता, वित्तीय साक्षरता, व्यवसाय व्यवस्थापन, बजार पहुँच, बीमा तथा सामाजिक सुरक्षा योजनाबारे जानकारी दिइनेछ।

(३) कुनै व्यक्तिलाई यस ऐन अन्तर्गत अभिलेखमा समावेश गरेको कारणले मात्र निजको कानुनी श्रमिकको हैसियत निर्धारण भएको मानिने छैन। सो विषय प्रचलित कानुन बमोजिम निर्धारण हुनेछ।

४०. **अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकको संरक्षण:** (१) कृषि, निर्माण, कबाड, खुद्रा व्यापार र ढुवानी क्षेत्रका अनौपचारिक श्रमिकको न्यूनतम ज्याला र सुरक्षा कार्यपालिकाले समय समयमा तोकिदिए बमोजिम हुनेछ।

(२) अनौपचारिक क्षेत्रमा हुने ठेकेदारी वा बिचौलिया प्रथालाई नियन्त्रण गरी श्रमिकले पाउने सोझो भुक्तानी प्रणाली लागू गरिनेछ।

४१. **योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा:** (१) औपचारिक क्षेत्रका प्रतिष्ठानहरूले आफ्ना श्रमिकलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषमा अनिवार्य आवद्ध गराउनु पर्नेछ।

(२) अनौपचारिक तथा स्वरोजगारमा रहेका श्रमिकहरूलाई सामाजिक सुरक्षा कोषको अनौपचारिक क्षेत्र योजनामा आवद्ध गराउन स्थानीय तहले सहजीकरण र प्रोत्साहन गर्न सक्नेछ।

४२. **स्थानीय श्रम कल्याणकारी कोष:** (१) अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकहरूको आकस्मिक सहायताका लागि नगरपालिकामा एक स्थानीय श्रम कल्याणकारी कोष स्थापना गरिनेछ।

(२) यस कोषमा निम्न बमोजिमका रकमहरू रहनेछन्:

(क) स्थानीय तहले विनियोजन गरेको रकम,

Employment Sector Reform Dialogue Forum

(ख) उद्योग तथा प्रतिष्ठानहरूबाट प्राप्त व्यवसायिक सामाजिक उत्तरदायित्व वापतको रकम,

(घ) दण्ड, जरिवाना वा अन्य कानुनसम्मत स्रोतबाट प्राप्त रकम।

(३) यो कोषको रकम कार्यस्थलमा हुने दुर्घटना, अङ्गभङ्ग, मृत्यु, कडा रोगको उपचार र प्रकोपको समयमा श्रमिकलाई राहत दिन प्रयोग गरिनेछ।

परिच्छेद-७

रोजगार प्रवर्द्धन, सीप विकास तथा उद्यमशीलता

४३. **स्थानीयस्तरमा रोजगारी सिर्जना**: (१) स्थानीय तहले आफ्नो वार्षिक योजना तथा बजेट तर्जुमा गर्दा सम्भव भएसम्म रोजगारी सिर्जना र स्थानीय श्रमको उपयोगलाई समावेश गर्नु पर्नेछ।

(२) रोजगार सिर्जनालाई प्रोत्साहन गर्न कृषि, उद्योग, पर्यटन, निर्माण, सेवा, डिजिटल अर्थतन्त्र तथा स्थानीय उत्पादनमा आधारित कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सकिनेछ।

(३) स्थानीय तहले निजी क्षेत्र, सहकारी, सामुदायिक संस्था तथा विकास साझेदारसँग सहकार्य गर्न सक्नेछ।

४४. **सार्वजनिक पूर्वाधार आयोजना र रोजगारी**: (१) स्थानीय तहबाट सञ्चालन हुने पूर्वाधार आयोजनामा प्राविधिक सम्भाव्यता, लागत, गुणस्तर र कानुनी आवश्यकतासँग मेल खाने गरी स्थानीय श्रमको उपयोग गर्न प्रोत्साहन गरिनेछ।

(२) आयोजनामा श्रमिक परिचालन गर्दा प्रचलित सार्वजनिक खरिद कानुन, श्रम कानुन, सुरक्षा मापदण्ड र समान अवसर सम्बन्धी व्यवस्था पालना गर्नु पर्नेछ।

(३) स्थानीय श्रमिकलाई प्राथमिकता दिने व्यवस्था लागू गर्दा प्रतिस्पर्धा, योग्यता, समानता र अन्य लागू कानुनसँग बाझिने गरी कार्य गर्न पाइने छैन।

(४) आयोजना कार्यान्वयन गर्दा रोजगारीका अवसर, कामको प्रकृति, श्रमिकको सुरक्षा र रोजगारीबाट प्राप्त लाभको विवरण अभिलेख राख्न सकिनेछ।

४५. **सीप पहिचान तथा तालिम**: (१) स्थानीय तहले स्थानीय श्रम बजारको मागका आधारमा सीप विकास तथा व्यावसायिक तालिमका आवश्यकता पहिचान गर्नु पर्नेछ।

(२) तालिम सञ्चालन गर्दा सम्भव भएसम्म देहायका आधार लिईनेछ।

(क) रोजगारदाताको माग र श्रम बजारको तथ्याङ्क,

(ख) स्थानीय आर्थिक सम्भावना,

(ग) तालिम पश्चात् रोजगारी वा स्वरोजगारीमा प्रवेश गर्ने सम्भावना,

Employment Sector Reform Dialogue Forum

(घ) तालिम प्रदायक संस्थाको क्षमता र गुणस्तर,

(ङ) महिला, युवा तथा अवसरबाट वञ्चित समूहको पहुँच,

(च) डिजिटल, हरित तथा भविष्यका कामका लागि आवश्यक सीप।

(३) तालिमको प्रभावकारिता मापन गर्न तालिम सम्पन्न गरेको एक महिना, तीन महिना र छ महिनामा सम्भव भएसम्म रोजगारी, स्वरोजगारी वा सीप उपयोगको अनुगमन गर्न सकिनेछ।

(४) सीप परीक्षण, प्रमाणीकरण तथा राष्ट्रिय योग्यता प्रणाली सम्बन्धी कार्य सम्बन्धित सक्षम निकायको मापदण्ड अनुसार हुनेछ।

४६. **करियर परामर्श तथा रोजगार तयारी:** (१) स्थानीय तहले रोजगार सेवा केन्द्रमार्फत देहायका सेवा तथा सो सम्बन्धी जानकारी उपलब्ध गराउन सकिनेछ।

(क) करियर परामर्श,

(ख) रोजगार खोज्ने सीप सम्बन्धी अभिमुखीकरण,

(ग) जीवनवृत्त तथा आवेदन तयारीमा सहयोग,

(घ) अन्तर्वार्ता तयारी,

(ङ) डिजिटल रोजगार खोज्ने सम्बन्धी सहायता,

(च) व्यावसायिक अभिरुचि तथा सीप पहिचानमा सहजीकरण,

(छ) रोजगार मेला तथा रोजगारदाता श्रमिक अन्तरक्रिया।

४७. **उद्यमशीलता तथा स्वरोजगारी:** (१) स्थानीय तहले उद्यमशीलता र स्वरोजगारी प्रवर्द्धनका लागि आवश्यकता अनुसार कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सक्नेछ।

(२) कार्यक्रमअन्तर्गत उद्यम अवधारणा विकास, व्यवसाय योजना, वित्तीय साक्षरता, बजार पहुँच, प्रविधि, उत्पादन गुणस्तर तथा व्यवसाय व्यवस्थापन सम्बन्धी सहयोग उपलब्ध गराउन सकिनेछ।

(३) प्रचलित कानुन र स्वीकृत बजेट बमोजिम उद्यमशीलता सहायता, अनुदान वा सहुलियत कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सकिनेछ।

(४) सहायता वितरणमा पारदर्शिता, प्रतिस्पर्धा, लाभग्राहीको योग्यता र परिणाममा आधारित मापदण्ड लागू गरिनेछ।

(५) अनुदान वा सहुलियत पाएको कारणले मात्र कुनै उद्यमलाई निरन्तर सञ्चालन वा निश्चित आम्दानीको प्रत्याभूति भएको मानिने छैन।

४८. **रोजगारदातासँग साझेदारी:** (१) स्थानीय तहले निजी क्षेत्र, उद्योग वाणिज्य संघ, सहकारी, उद्यमी, तालिम प्रदायक संस्था तथा अन्य सम्बन्धित पक्षसँग रोजगारी प्रवर्द्धनका लागि साझेदारी गर्न सक्नेछ।

Employment Sector Reform Dialogue Forum

(२) साझेदारीमा रोजगारको माग पहिचान, प्रशिक्षार्थी परिचालन, कार्यस्थलमा आधारित सिकाइ, रोजगार मिलान तथा सीप प्रमाणीकरणमा सहकार्य गर्नसकिनेछ ।

(३) साझेदारी सम्झौतामा उद्देश्य, जिम्मेवारी, स्रोत, लाभग्राही छनोट, अनुगमन, नतिजा र जवाफदेहिता सम्बन्धी व्यवस्था समावेश गरिनेछ ।

(४) साझेदारीका नाममा श्रमिकको अधिकार, सार्वजनिक खरिद सम्बन्धी कानुन वा प्रतिस्पर्धा सम्बन्धी सिद्धान्त उल्लङ्घन गर्न पाइने छैन ।

४९. **महिला तथा अवसरबाट वञ्चित समूहको रोजगारी:** (१) स्थानीय तहले महिला, युवा, दलित, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, आर्थिक रूपमा विपन्न परिवार, सीमान्तकृत समुदाय तथा अन्य अवसरबाट वञ्चित समूहको रोजगारीमा पहुँच बढाउन विशेष कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको देहायका कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सकिनेछ ।

(क) पहुँचयोग्य रोजगार सेवा,

(ख) आवश्यकता र क्षमतामा आधारित सीप विकास,

(ग) उद्यमशीलता तथा वित्तीय साक्षरता,

(घ) हेरचाह सम्बन्धी जिम्मेवारीलाई ध्यानमा राखी उपयुक्त तालिम समय र सेवा,

(ङ) अपाङ्गतामैत्री सूचना तथा सेवा,

(च) सुरक्षित आवागमन र कार्यस्थल सम्बन्धी जानकारी,

(छ) रोजगारदातासँग सहकार्य गरी समान अवसर प्रवर्द्धन ।

(३) लक्षित कार्यक्रमको छनोट, लाभग्राही सङ्ख्या र सहयोगको मापदण्ड बजेट तथा प्रचलित कानुन अनुसार हुनेछ ।

५०. **हरित रोजगारी:** (१) वातावरण संरक्षण, जलवायु परिवर्तन अनुकूलन, नवीकरणीय ऊर्जा, जैविक कृषि, फोहोरमैलाको दिगो व्यवस्थापन र वातावरणीय प्रविधि विस्तार गर्ने कार्यसँग सम्बन्धित हरित रोजगारीका अवसरहरुको पहिचान तथा प्रवर्धन गर्न सक्नेछ ।

(२) स्थानीय तहले वातावरणीय सुधार र दिगो विकासमा योगदान पुऱ्याउने उद्योग, व्यवसाय तथा प्रतिष्ठानहरूलाई हरित रोजगारी सिर्जना गरेबापत कर छुट, अनुदान वा अन्य प्रोत्साहन सुविधाहरू उपलब्ध गराउन सक्नेछ ।

(३) हरित रोजगारीमा संलग्न श्रमिकहरूलाई वातावरणीय जोखिम, विषाक्त रसायन र प्रदूषणबाट बचाउन रोजगारदाताले विशेष सुरक्षात्मक प्रविधि तथा उपकरणहरू उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

(४) स्थानीय तहले परम्परागत वा बढी प्रदूषण गर्ने क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकहरूलाई हरित क्षेत्रमा रूपान्तरण गर्न निःशुल्क सीप तथा पुनःसीप तालिमको व्यवस्था मिलाउन सक्नेछ ।

Employment Sector Reform Dialogue Forum

५१. **डिजिटल रोजगारी:** (१) सूचना प्रविधि, सफ्टवेयर विकास, डाटा इन्ट्री, डिजिटल मार्केटिङ, अनलाइन परामर्श, ई-कमर्स तथा दूर-कार्य (रिमोट वर्क) तथा अन्य वैध डिजिटल कार्यसँग सम्बन्धित डिजिटल रोजगारीका अवसरहरुको पहिचान तथा प्रवर्द्धन गर्न सक्नेछ।

(२) घरबाटै वा डिजिटल माध्यमबाट काम गर्ने श्रमिक र रोजगारदाताबीच तोकिएको कार्यघण्टा, पारिश्रमिक भुक्तानी र कार्यसम्पादन मापदण्ड समेटिएको श्रम सम्झौता हुनु पर्नेछ।

(३) डिजिटल क्षेत्रका रोजगारदाताले श्रमिकलाई **विच्छेदनको अधिकार**को सुनिश्चितता गर्नु पर्नेछ। जसले तोकिएको कार्यसमय समाप्त भएपछि वा बिदाको दिनमा कामका लागि उपलब्ध हुन श्रमिक बाध्य हुने छैन।

(४) डिजिटल श्रमिकहरूको साइबर सुरक्षा, व्यक्तिगत विवरणको गोपनीयता, ठगीको जोखिम, कामको वैधानिकता, आँखाको सुरक्षा तथा शारीरिक स्वास्थ्य अनुकूलको कार्य वातावरण मिलाउने दायित्व रोजगारदाताको हुनेछ।

(५) रोजगार सेवा केन्द्रले डिजिटल रोजगारीमा प्रवेश गर्न तथा डिजिटल सीप प्राप्त गर्न आवश्यक परामर्श वा तालिममा सहजीकरण गर्न सक्नेछ।

(६) डिजिटल रोजगारीका कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा साइबर सुरक्षा, व्यक्तिगत विवरणको गोपनीयता, ठगीको जोखिम र कामको वैधानिकताबारे जानकारी दिइनेछ।

५२. **हेरचाह रोजगारी:** (१) बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, बिरामी तथा स्याहारको आवश्यकता परेका व्यक्तिको घर वा संस्थागत केन्द्रहरूमा हेरचाह गर्ने कार्यसँग सम्बन्धित हेरचाह रोजगारीका अवसरहरुको पहिचान तथा प्रवर्द्धन गर्न सक्नेछ।

(२) निजी वा गैरसरकारी क्षेत्रमा सञ्चालित ज्येष्ठ नागरिक स्याहार केन्द्र, शिशु स्याहार केन्द्र र अपाङ्गता पुनर्स्थापना केन्द्रहरूले श्रमिक भर्ना गर्दा रोजगार सेवा केन्द्रमा अनिवार्य श्रमिक पञ्जीकरण गरी न्यूनतम श्रम मापदण्ड पालना गर्नु पर्नेछ।

(३) हेरचाह रोजगारीमा संलग्न घरेलु तथा संस्थागत श्रमिकहरूलाई न्यूनतम पारिश्रमिक, बिदा र सामाजिक सुरक्षाको अधिकार अनिवार्य रूपमा उपलब्ध गराउनु पर्नेछ।

(४) हेरचाह श्रमिकहरूलाई शारीरिक तथा मानसिक तनावबाट जोगाउन स्थानीय तहले रोजगार सेवा केन्द्र मार्फत मनोसामाजिक परामर्श र स्वास्थ्य सुरक्षा सम्बन्धी तालिमको व्यवस्था मिलाउन सक्नेछ।

५३. **गिग तथा प्लेटफर्म रोजगारी:** (१) डिजिटल प्लेटफर्म, मोबाइल एप वा अल्पकालीन सम्झौता मार्फत राइड सेयरिङ, फुड डेलिभरी, फ्रिल्यान्सिङ र सामान ढुवानी जस्ता कार्यसँग सम्बन्धित गिग तथा प्लेटफर्म रोजगारीका अवसरहरुको पहिचान तथा प्रवर्द्धन गर्न सक्नेछ। यस कार्यमा संलग्न श्रमिकहरूलाई गिग श्रमिक मानिनेछ।

Employment Sector Reform Dialogue Forum

(२) प्लेटफर्म सञ्चालक वा रोजगारदाताले गिग श्रमिकलाई पारदर्शी र न्यायोचित कमिसन वा ज्यालादर उपलब्ध गराउनु पर्नेछ । कुनै पनि बहानामा अस्वाभाविक रकम कट्टी वा कारण बिना खाता निलम्बन गर्न पाइने छैन ।

(३) गिग श्रमिकहरूको कार्य प्रकृति जोखिमपूर्ण हुने भएकाले प्लेटफर्म सञ्चालकले अनिवार्य रूपमा निजहरूको दुर्घटना बीमा र स्वास्थ्य सुरक्षाको प्रबन्ध गर्नु पर्नेछ ।

(४) गिग श्रमिकहरूलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोष र स्थानीय श्रम कल्याणकारी कोषमा आवद्ध गराउने दायित्व सम्बन्धित प्लेटफर्म सञ्चालकको संयुक्त हुनेछ ।

५४. **सर्कुलर रोजगारी:** (१) वस्तुहरूको पुनःप्रयोग, मर्मत-सम्भार, पुनःप्रशोधन र पुनःउत्पादन गर्ने कार्यसँग सम्बन्धित सर्कुलर (चक्रीय) रोजगारीका अवसरहरुको पहिचान तथा प्रवर्द्धन गर्न सक्नेछ ।

(२) कबाड संकलक, कबाड व्यवसायी, कबाड प्रशोधक, पुराना सामान मर्मत गर्ने प्राविधिक तथा फोहोर रूपान्तरण कार्यमा लागेका श्रमिकहरूलाई रोजगार सेवा केन्द्रमा पञ्जीकृत गरी परिचयपत्र प्रदान गरिनेछ ।

(३) सर्कुलर रोजगारीमा संलग्न श्रमिकहरूको स्वास्थ्य सुरक्षालाई ध्यानमा राखी रोजगारदाताले अनिवार्य व्यक्तिगत सुरक्षा सामग्री उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

(४) चक्रीय अर्थतन्त्र प्रवर्धन गर्ने उद्योग तथा व्यवसायलाई स्थानीय तहले कर छुट वा मेशिन उपकरण र प्रविधिमा अनुदान रकम उपलब्ध गराउन सक्नेछ ।

परिच्छेद-८

वैदेशिक रोजगार तथा पुनःएकीकरण

५५. **सुरक्षित वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी सूचना:** (१) स्थानीय तहले वैदेशिक रोजगारीमा जान चाहने व्यक्तिलाई प्रचलित कानुन बमोजिम सुरक्षित वैदेशिक रोजगारी, सीप विकास, रोजगार सम्झौता, लागत, बीमा, सामाजिक सुरक्षा तथा उपलब्ध कानुनी संरक्षण सम्बन्धी सूचना उपलब्ध गराउन सक्नेछ ।

(२) स्थानीय तहले वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी ठगी, अवैध भर्ती, मानव बेचबिखन तथा अन्य जोखिमका विषयमा जनचेतना कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सक्नेछ ।

(३) वैदेशिक रोजगार इजाजतपत्र जारी गर्ने, भर्ती व्यवसाय नियमन गर्ने वा वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी औपचारिक उजुरीको अन्तिम निर्णय गर्ने कार्य सम्बन्धित निकायको अधिकारक्षेत्र बमोजिम हुनेछ ।

५६. **वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किएका श्रमिकको अभिलेख:** (१) स्थानीय तहले स्वेच्छिक सहभागिताका आधारमा वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किएका व्यक्तिको सीप, अनुभव, लगानी क्षमता, रोजगार रुचि तथा पुनःएकीकरण सम्बन्धी आवश्यकताको अभिलेख राख्न सक्नेछ ।

Employment Sector Reform Dialogue Forum

(२) अभिलेखको प्रयोग रोजगार मिलान, सीप प्रमाणीकरणमा सहजीकरण, उद्यमशीलता र पुनःएकीकरण सेवामा गरिनेछ।

(३) व्यक्तिगत विवरणको प्रयोग र साझेदारी सम्बन्धित गोपनीयता प्रचलित कानुन तथा व्यक्तिको सहमति अनुसार हुनेछ।

५७. **पुनःएकीकरण तथा रोजगारमा आबद्धता:** (१) स्थानीय तहले वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किएका श्रमिकलाई स्थानीय श्रम बजारमा पुनःआबद्ध गराउन आवश्यकता अनुसार देहायका सेवा उपलब्ध गराउन वा सम्बन्धित निकायसँग समन्वय गर्न सक्नेछ।

(क) सीप र अनुभवको पहिचान,

(ख) रोजगारी तथा रोजगारदाता खोजी,

(ग) सीप विकास तथा पुनर्ताजगी तालिम,

(घ) उद्यमशीलता र व्यवसाय योजना विकास,

(ङ) वित्तीय संस्था, सहकारी तथा बजारसँग सम्पर्क,

(च) मनोसामाजिक सहायता वा अन्य आवश्यक सेवामा पहुँच,

(छ) परिवार तथा समुदायमा पुनःएकीकरण सम्बन्धी परामर्श।

(२) कार्यक्रमको प्राथमिकता र लाभग्राही छनोट स्वीकृत मापदण्ड अनुसार हुनेछ।

५८. **वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी सेवामा सहजीकरण:** (१) वैदेशिक रोजगारीका क्रममा मृत्यु, अङ्गभङ्ग, दुर्घटना, ठगी वा अन्य गम्भीर समस्या भोगेका श्रमिक वा निजका परिवारलाई स्थानीय तहले उपलब्ध सेवाबारे जानकारी तथा सम्बन्धित निकायमा सम्पर्क गर्न सहजीकरण गर्न सक्नेछ।

(२) आवश्यकता अनुसार कानुनी सहायता, बीमा दाबी, क्षतिपूर्ति, सामाजिक सुरक्षा, उद्धार वा अन्य वैधानिक सुविधाका लागि सम्बन्धित निकायमा सिफारिस गर्न सकिनेछ।

(३) क्षतिपूर्ति वा आर्थिक सहायता प्राप्त हुने विषय सम्बन्धित संघीय कानुन, बीमाको सर्त तथा सम्बन्धित निकायको निर्णय अनुसार हुनेछ।

परिच्छेद-९

वित्तीय व्यवस्था तथा स्रोत परिचालन

५९. **श्रम तथा रोजगारमूलक कार्यक्रमको बजेट:** (१) स्थानीय तहले वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रममा श्रम तथा रोजगार सम्बन्धी कार्यक्रम सञ्चालनका लागि आवश्यक रकम विनियोजन गर्न सक्नेछ।

Employment Sector Reform Dialogue Forum

(२) बजेट तर्जुमा गर्दा स्थानीय रोजगार योजना, बेरोजगार व्यक्तिको अवस्था, सीप विकासको आवश्यकता तथा रोजगारी सिर्जनाको सम्भावनालाई ध्यान दिइनेछ।

(३) रकमको विनियोजन र खर्च प्रचलित आर्थिक कार्यविधि, बजेट तथा लेखापरीक्षण सम्बन्धी कानुन बमोजिम हुनेछ।

६०. **स्रोत परिचालन**: यस ऐनको कार्यान्वयनका लागि देहायका स्रोत परिचालन गर्न सकिनेछ।

(क) स्थानीय तहबाट स्वीकृत बजेट

(ख) संघीय तथा प्रदेश सरकारबाट प्राप्त अनुदान वा कार्यक्रमगत रकम

(ग) प्रचलित कानुन बमोजिम प्राप्त वैदेशिक सहायता वा विकास साझेदारको स्रोत

(घ) प्रचलित कानुन बमोजिमका अन्य स्रोत।

६१. **साझेदारी तथा स्रोतको उपयोग**: (१) स्थानीय तहले रोजगार तथा सीप विकास कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सार्वजनिक, निजी, सहकारी तथा सामुदायिक क्षेत्रसँग साझेदारी गर्न सक्नेछ।

(२) स्रोत उपयोग गर्दा पारदर्शिता, खर्चको औचित्य, लाभग्राहीको निष्पक्ष छनोट र परिणामको अनुगमन सुनिश्चित गरिनेछ।

(३) यस ऐनका आधारमा मात्र कुनै नयाँ कर, शुल्क वा अनिवार्य आर्थिक योगदान लगाउन पाइने छैन। त्यस्तो व्यवस्था गर्न छुट्टै स्पष्ट कानुनी आधार आवश्यक हुनेछ।

परिच्छेद-१०

गुनासो व्यवस्थापन, विवादमा सहजीकरण तथा कानुनी सहायता

६२. **श्रम तथा रोजगार सम्बन्धी गुनासो दर्ता**: (१) स्थानीय तहले श्रम तथा रोजगार सम्बन्धी सेवा प्रवाह, रोजगारमूलक कार्यक्रम, रोजगार सिफारिस, सीपमूलक तालिम, सहायता वितरण वा आफ्नो अधिकार क्षेत्रभित्रका विषयमा गुनासो दर्ता गर्ने व्यवस्था मिलाउनेछ।

(२) गुनासो लिखित, विद्युतीय वा कार्यालयले स्वीकार गरेको अन्य माध्यमबाट दर्ता गर्न सकिनेछ।

(३) गुनासो दर्ता गर्ने व्यक्तिलाई दर्ता नम्बर वा गुनासोको अवस्था बुझ्न सकिने माध्यम उपलब्ध गराउन सक्नेछ।

(४) गुनासोको प्रकृति र कानुनी अधिकारक्षेत्र अनुसार सम्बन्धित शाखा वा निकायले प्रारम्भिक परीक्षण गरी आवश्यक कारबाही गर्नेछ।

Employment Sector Reform Dialogue Forum

६३. **गुनासो सुनुवाइ तथा व्यवस्थापनः** (१) यस ऐन अन्तर्गत स्थानीय तहले समाधान गर्न सक्ने गुनासो तोकिएको कार्यविधि बमोजिम यथाशीघ्र सम्बोधन गरिनेछ।

(२) श्रम ऐन, २०७४ वा अन्य प्रचलित कानुन अनुसार श्रम कार्यालय, न्यायिक निकाय, प्रहरी वा अन्य सम्बन्धित निकायबाट निर्णय हुनु पर्ने विषय सम्बन्धित निकायमा पठाइनेछ।

(३) गुनासो दर्ता वा समाधानको क्रममा पक्षहरूको गोपनीयता, निष्पक्षता तथा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त पूर्ण पालना गरिनेछ।

(४) गुनासो गरेको कारणले सम्बन्धित व्यक्तिलाई गैरकानुनी रूपमा सेवा वा अवसरबाट वञ्चित गर्न पाइने छैन।

६४. **ट्रेड युनियन अधिकार र सामूहिक सौदाबाजीः** (१) प्रचलित सङ्घीय श्रम कानुनको अधीनमा रही श्रमिकहरूलाई स्थानीय तहभित्र ट्रेड युनियन गठन गर्ने र ऐन अनुसार सामूहिक सौदाबाजी गर्ने अधिकार हुनेछ।

(२) अत्यावश्यक सेवा (स्वास्थ्य, खानेपानी, दमकल, फोहोरमैला व्यवस्थापन) मा संलग्न श्रमिकहरूले सेवा ठप्प हुने गरी बन्द हडताल गर्न पाउने छैनन्।

६५. **श्रम विवादमा सहजीकरणः** (१) स्थानीय तहले श्रमिक र रोजगारदाताबीचको विवादमा पक्षहरूको सहमतिमा संवाद वा मध्यस्थताका लागि सहजीकरण गर्न सक्नेछ।

तर त्यस्तो कार्य प्रचलित कानुनले निषेध गरेको वा सम्बन्धित निकायको विशेष अधिकार क्षेत्रमा परेको विषयमा गरिने छैन।

(२) सहजीकरणका क्रममा पक्षहरूको स्वेच्छिक सहभागिता, निष्पक्षता र गोपनीयता कायम राखिनेछ।

(३) स्थानीय तहले गरेको सहजीकरणबाट प्रचलित कानुन बमोजिमको श्रम विवाद समाधान प्रक्रिया, उजुरी गर्ने अधिकार वा न्यायिक उपचारको अधिकार समाप्त भएको मानिने छैन।

(४) औपचारिक श्रम विवादको निर्णय, श्रम अदालतको अधिकार प्रयोग वा कानुनले तोकेको बाध्यकारी आदेश जारी गर्ने अधिकार यस दफाले प्रदान गरेको मानिने छैन।

६६. **स्थानीय श्रम विवाद समाधान समितिः** (१) श्रमिक र रोजगारदाताको बीचमा उत्पन्न हुने विवाद समाधान गर्न देहाय अनुसारको एक पाँच सदस्यीय स्थानीय श्रम विवाद समाधान समिति गठन गरिनेछ।

क)	उपप्रमुख / उपाध्यक्ष	संयोजक
ख)	आर्थिक विकास समितिको संयोजक	सदस्य
ग)	रोजगारदाता वा उद्योग वाणिज्य संघको प्रतिनिधि एक जना	सदस्य
घ)	श्रमिक/ट्रेड युनियनको प्रतिनिधि एक जना	सदस्य

Employment Sector Reform Dialogue Forum

ङ) रोजगार संयोजक वा तोकिएको शाखा प्रमुख सदस्य सचिव

(२) समितिले मध्यस्थता, मेलमिलाप र आपसी छलफलको माध्यमबाट श्रम विवाद समाधान गर्नेछ।

(३) समितिले गरेको मेलमिलाप सम्झौता दुवै पक्षका लागि बाध्यकारी हुनेछ।

६७. **श्रम अनुगमन तथा निरीक्षण:** (१) स्थानीय तहले उद्योग, प्रतिष्ठान, निर्माण स्थल र कार्यस्थलको नियमित अनुगमन तथा निरीक्षण गर्न एक स्थानीय श्रम निरीक्षण टोली गठन गर्न सक्नेछ।

(२) निरीक्षण टोलीले न्यूनतम पारिश्रमिक, कार्यस्थलको सुरक्षा, सुरक्षा सामग्रीको प्रयोग, कार्यसमय, बालश्रम र बाँधा श्रम सम्बन्धी विषयमा अनुगमन गरी प्रतिवेदन पेस गर्नु पर्नेछ।

६८. **कानुनी सहायता तथा सिफारिस:** (१) स्थानीय तहले श्रमिक वा रोजगार खोज्ने व्यक्तिलाई आवश्यकता अनुसार देहायका कानुनी सहायता उपलब्ध गराउन सक्नेछ।

(क) सम्बन्धित कानुनबारे सामान्य सूचना उपलब्ध गराउने,

(ख) सम्बन्धित निकायमा निवेदन दिन सहजीकरण गर्ने,

(ग) निःशुल्क कानुनी सहायता उपलब्ध हुने सेवाबारे जानकारी गर्ने,

(घ) सामाजिक सुरक्षा, बीमा तथा क्षतिपूर्ति सम्बन्धी सेवा प्राप्त गर्न सहजीकरण गर्ने,

(ङ) हिंसा, शोषण वा मानव बेचबिखनको जोखिममा परेका व्यक्तिलाई संरक्षण सेवामा पठाउने व्यवस्था गर्ने।

परिच्छेद-११

कसुर, दण्ड, जरिवाना, क्षतिपूर्ति तथा उपचार सम्बन्धी व्यवस्था

६९. **स्थानीय रोजगार कार्यक्रममा अनियमितता:** (१) यस ऐन अन्तर्गत सञ्चालित स्थानीय रोजगार कार्यक्रममा कसैले झुट्टा विवरण पेस गरेको, नक्कली कागजात प्रयोग गरेको वा लाभग्राही छनोटमा अनुचित प्रभाव पारेको विषय प्रमाण सहित देखिएमा स्थानीय तहले प्रचलित कानुन बमोजिम आवश्यक छानबिन तथा कारबाहीका लागि सम्बन्धित निकायमा पठाउन सक्नेछ।

(२) अनियमितताको आरोप लागेको व्यक्तिलाई आफ्नो भनाइ राख्ने उचित अवसर दिइनेछ।

(३) कार्यक्रमगत सहायता प्राप्त गर्ने सम्बन्धमा प्रचलित कानुन वा स्वीकृत कार्यविधिले तोकेका सर्त उल्लङ्घन भएको प्रमाणित भएमा त्यस्तो सहायता रोक्का गर्ने, फिर्ता लिने वा अन्य कारबाही गर्ने विषय सम्बन्धित कानुनी व्यवस्था र कार्यविधि बमोजिम हुनेछ।

Employment Sector Reform Dialogue Forum

७०. **झुट्टा विवरण तथा अनुचित लाभ:** (१) कुनै व्यक्तिले अनुचित लाभ प्राप्त गर्ने उद्देश्यले जानीजानी झुट्टा विवरण पेस गरेको प्रमाणित भएमा प्रचलित कानुन बमोजिम कारबाहीका लागि सम्बन्धित निकायमा लेखी पठाउन सकिनेछ।

(२) यस दफाका आधारमा मात्र नयाँ फौजदारी कसुर, जरिबाना वा कैदको सजाय सिर्जना भएको मानिने छैन।

७१. **सार्वजनिक पदाधिकारी तथा कर्मचारीको जिम्मेवारी:** (१) यस ऐनको कार्यान्वयनमा संलग्न पदाधिकारी तथा कर्मचारीले प्रचलित कानुन, स्वीकृत कार्यविधि, आचारसंहिता तथा आफ्नो पदीय जिम्मेवारी अनुसार कार्य गर्नुपर्नेछ।

(२) भ्रष्टाचार, पक्षपात, लाभग्राही छनोटमा अनुचित प्रभाव, गोपनीयताको उल्लङ्घन वा सार्वजनिक स्रोतको दुरुपयोग भएको देखिएमा प्रचलित कानुन बमोजिम कारबाहीका लागि सम्बन्धित निकायमा पठाइनेछ।

७२. **कसुर र दण्ड जरिवाना:** (१) बालश्रममा लगाउनेलाई प्रति बालबालिका रु. पचिस हजार देखि रु. पचास हजारसम्म जरिवाना गरी बालबालिकाको उद्धार गरिनेछ।

(२) न्यूनतम पारिश्रमिक नदिने रोजगारदातासंग बाँकी रहेको पारिश्रमिक भुक्तानी गराई रु. दश हजार देखि रु. पचिस हजारसम्म जरिवाना गरिनेछ।

(३) सुरक्षा उपकरण उपलब्ध नगराउने रोजगारदातालाई रु. पन्ध्र हजार देखि रु. तीस हजारसम्म जरिवाना गरिनेछ।

(४) कार्यस्थलमा यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्ने वा गराउनेलाई रु. बीस हजार देखि रु. एक लाखसम्म जरिवाना र प्रचलित कानुन बमोजिम कारबाहीको लागि सम्बन्धित निकायमा लेखी पठाईनेछ।

(५) रोजगारदाताको लापरवाहीका कारण कार्यस्थलमा दुर्घटना भई श्रमिकको मृत्यु वा अङ्गभङ्ग भएमा रोजगारदाताले अनिवार्य रूपमा पूर्ण उपचार खर्च र प्रचलित कानुन बमोजिमको बीमा तथा क्षतिपूर्ति भुक्तानी गर्नुपर्नेछ।

परिच्छेद-१२

विविध

७३. **अन्तर सरकारी समन्वय:** (१) स्थानीय तहले श्रम तथा रोजगारी सम्बन्धी कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्न संघीय र प्रदेश सरकारका सम्बन्धित मन्त्रालय, निकाय तथा कार्यालयसँग समन्वय र सहकार्य गर्नेछ।

(२) आवश्यकता अनुसार छिमेकी स्थानीय तह, जिल्ला समन्वय समिति, रोजगारदाता संस्था, तालिम प्रदायक, सामाजिक सुरक्षा कोष तथा विकास साझेदारसँग सहकार्य गर्नसकिनेछ।

Employment Sector Reform Dialogue Forum

(३) अन्तर सरकारी समन्वय गर्दा अधिकारको बाँडफाँट, स्वीकृत कार्यक्रम, स्रोतको उपलब्धता र प्रचलित कानुनको पालना गरिनेछ।

७४. **सामाजिक जवाफदेहिता**: (१) स्थानीय तहले श्रम तथा रोजगारी कार्यक्रमको प्रभावकारिता बढाउन सार्वजनिक सुनुवाइ, सेवाग्राही प्रतिक्रिया, सामाजिक परीक्षण वा अन्य उपयुक्त जवाफदेहिताका उपाय अवलम्बन गर्न सक्नेछ।

(२) सेवाग्राहीको व्यक्तिगत विवरण, व्यावसायिक गोपनीयता तथा कानुनले गोप्य राख्नुपर्ने सूचना सार्वजनिक गरिने छैन।

७५. **तथ्याङ्ककको गोपनीयता तथा सुरक्षा**: (१) स्थानीय श्रम बजार सूचना प्रणालीमा सङ्कलित व्यक्तिगत विवरण तोकिएको उद्देश्यका लागि मात्र प्रयोग गरिनेछ।

(२) अनधिकृत पहुँच, प्रयोग, खुलासा वा दुरुपयोग रोक्न उपयुक्त प्राविधिक तथा प्रशासनिक सुरक्षा उपाय अवलम्बन गरिनेछ।

(३) व्यक्तिगत विवरण अन्य निकायसँग साझेदारी गर्दा प्रचलित कानुन र आवश्यक सहमतिका सर्त पालना गरिनेछ।

(४) तथ्याङ्कमा आधारित सार्वजनिक प्रतिवेदन तयार गर्दा सम्भव भएसम्म व्यक्तिको पहिचान खुल्न नसक्ने समष्टिगत विवरण प्रयोग गरिनेछ।

७६. **कार्यक्रमको अनुगमन**: (१) स्थानीय तहले यस ऐन अन्तर्गत सञ्चालित रोजगारमूलक कार्यक्रमको नियमित अनुगमन गर्नु पर्नेछ।

(२) अनुगमनमा सम्भव भएसम्म देहायका विषय समावेश गरिनेछ।

(क) रोजगार सेवा प्राप्त गर्ने व्यक्तिको सङ्ख्या

(ख) रोजगारीमा आबद्ध भएका व्यक्तिको सङ्ख्या र प्रकार

(ग) तालिम पश्चात् रोजगारी वा स्वरोजगारीमा प्रवेशको अवस्था

(घ) महिला तथा अवसरबाट वञ्चित समूहको सहभागिता

(ङ) रोजगारदाताको सहभागिता र रोजगार मिलानको परिणाम

(च) कार्यक्रमको खर्च तथा उपलब्धि

(छ) गुनासोको सङ्ख्या, प्रकृति र समाधानको अवस्था

(ज) रोजगारीको निरन्तरता तथा सीप उपयोगको उपलब्ध तथ्याङ्क।

७७. **अधिकार प्रत्यायोजन**: (१) कार्यपालिकाले प्रचलित कानुनको अधीनमा रही यस ऐनको कार्यान्वयन सम्बन्धी प्रशासनिक अधिकार आफू अन्तर्गतका पदाधिकारी वा कार्यालयलाई प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ।

Employment Sector Reform Dialogue Forum

(२) प्रत्यायोजित अधिकारको प्रयोग गर्दा प्रत्यायोजन सम्बन्धी लिखित निर्णय वा आदेशमा तोकिएका सर्त पालना गर्नुपर्नेछ।

(३) कानुनले प्रत्यायोजन गर्न निषेध गरेको अधिकार प्रत्यायोजन गर्न पाइने छैन।

७८. **वार्षिक प्रतिवेदन:** (१) रोजगार सेवा केन्द्रले प्रत्येक आर्थिक वर्षमा आफ्नो कार्यसम्पादन, रोजगार कार्यक्रम, श्रम बजारको अवस्था तथा प्रमुख उपलब्धि सम्बन्धी प्रतिवेदन तयार गरी कार्यपालिकामा पेस गर्नु पर्नेछ।

(२) प्रतिवेदनमा उपलब्ध तथ्याङ्कका सीमा, कार्यक्रमका चुनौती, सिकाइ तथा आगामी सुधारका सुझाव समावेश गरिनेछन्।

(३) स्थानीय तहले प्रचलित कानुन अनुसार प्रतिवेदनको सारांश सार्वजनिक गर्न सक्नेछ।

७९. **नियमावली, कार्यविधि तथा मापदण्ड बनाउन सक्ने:** (१) यस ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्न कार्यपालिकाले यस ऐन तथा प्रचलित कानुनसँग नबाझिने गरी आवश्यक नियमावली बनाउन सक्नेछ।

(२) कार्यपालिकाले आवश्यकता अनुसार कार्यविधि, निर्देशिका वा मापदण्ड समेत बनाउन सक्नेछ।

(३) यस दफा अन्तर्गत बनाइने नियमावली, कार्यविधि, निर्देशिका वा मापदण्डले ऐनमा व्यवस्था नभएको विषयमा नयाँ कर, कसुर, सजाय वा कानुनी अधिकार सिर्जना गर्न पाउने छैन।

८०. **प्रचलित कानुन बमोजिम हुने:** यस ऐनमा उल्लेख नभएका विषयमा नेपालको संविधान तथा प्रचलित संघीय, प्रदेश र स्थानीय कानुन बमोजिम हुनेछ।

८१. **बाधा अड्काउ फुकाउने:** (१) यस ऐनको कार्यान्वयनमा कुनै प्रशासनिक कठिनाइ उत्पन्न भएमा कार्यपालिकाले प्रचलित कानुनको अधीनमा रही आवश्यक व्यवस्था मिलाउन सक्नेछ।

(२) यस दफाको प्रयोग गरी ऐनको मूल उद्देश्य, श्रमिकको मौलिक हक वा सक्षम निकायको कानुनी अधिकार परिवर्तन गर्न पाइने छैन।

८२. **बचाउ:** (१) यो ऐन प्रारम्भ हुनु अघि प्रचलित कानुन बमोजिम सञ्चालनमा रहेका रोजगार सेवा तथा रोजगार प्रवर्द्धनका कार्यक्रमहरू यस ऐनसँग नबाझिने हदसम्म निरन्तर सञ्चालन गर्न सकिनेछ।

(२) यो ऐनको कुनै व्यवस्था प्रचलित कानुनसँग बाझिएमा त्यस्तो व्यवस्था बाझिएको हदसम्म लागू हुने छैन र बाँकी व्यवस्था यथावत् लागू रहनेछ।

Employment Sector Reform Dialogue Forum