

ज्याला

नयाँ प्रस्थान-नयाँ अभियान



ज्याला

नयाँ प्रस्थान-नयाँ अभियान



सम्पादक :

डा. रुद्र प्रसाद गौतम
उमेश उपाध्याय

अनुसन्धानमा योगदान :

विष्णु रिमाल
डा. जिवन प्रसाई
विदुर कार्की

सर्भेक्षण सहयोगीहरू :

मधुसुदन खतिवडा, जनक चौधरी, मञ्जु थापा, दिपक पौडेल, मीना गुरुड,
नारायणबाबु कार्की, अमृत लाल जोशी, विनोद कार्की, मुरारी शर्मा,
मुकुन्द अधिकारी, टीका प्रसाई, मीनप्रसाद आमगाई, प्रकाश श्रेष्ठ,
रुद्र गौतम, नवीन्द्र ओली, हरिश दाहाल, नगिना यादव, अर्जुन लम्साल,
रमेश कुईकेल, बाबुराम बस्ताकोटी, राजन भुसाल

प्रकाशक :

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)
पुतलीसडक, मनमोहन मजदुर भवन, काठमाडौं
फोन : ४१६८०००, फ्याक्स : ४१६८००१
इमेल : office@gefont.org वेब : www.gefont.org

प्रकाशन : २०७४ चैत

*संयुक्त ट्रेड यूनियन समन्वय केन्द्र (जेटीयुसीसी) का लागि
जिफन्टद्वारा तयार गरी प्रकाशित*

मूल्य : रु. १२०/-

डिजाइन तथा मुद्रण व्यवस्थापन :

एमएस माउस, पुतलीसडक

© GEFONT 2018

GEFONT Publication No. 142

ISBN: 978-9937-9177-2-8

नयाँ संभावना सहितको ज्याला अभियान

जिफण्टको सातौँ राष्ट्रिय महाधिवेशनको उद्घाटन समारोहमा स्वागत गर्दै मैले २ वर्ष अघिको वार्षिक औसत उपभोगको एउटा तथ्य प्रस्तुत गरेको थिएँ- “हाम्रो समाजमा रहेका घरपरिवारलाई सयकडा १०/१० को घरपरिवार समूहमा बाँड्ने हो भने फेदमा रहने १० प्रतिशतको प्रतिव्यक्ति प्रतिवर्ष उपभोग खर्च उन्नाइस हजार रुपैयाँ छ। टुप्पोमा रहेको १० प्रतिशतको प्रतिव्यक्ति प्रतिवर्ष उपभोग खर्च भने यसको ११ गुणा भन्दा पनि बढी- २ लाख १५ हजार ५५३ रुपैयाँ छ। समाज फेर्ने, रुपान्तरण गर्ने भनेको फेदमा रहेको तिनै तन्मटाट १० प्रतिशतलाई कम्तिमा पनि बीचको ‘१० प्रतिशत समूह’मा पुऱ्याउनु हैन र? त्यसो भयो भने पनि आधा जनसंख्याको प्रतिव्यक्ति औसत वार्षिक उपभोग खर्च रु ४३ हजार ६८० मात्रै हुन्छ। त्यही तहमा प्रगति भयो भने पनि टुप्पाको १० प्रतिशतको तुलनामा अझै ५ गुणा कम हो।”

मैले थपेको थिएँ- “खोक्रो पेट भएका बाट ‘वेद-वाचन’ हुँदैन। के अब हुने ज्याला वृद्धि- यस्तो असन्तुलनमा ब्रेक लगाउने दिशातिर उन्मुख हुन्छ ? अन्तर्राष्ट्रिय जगतले भनेभैँ, के हाम्रो न्यूनतम ज्यालामा ‘प्लस फिफ्टी युस डलर’; अर्थात अहिलेको न्यूनतम ज्यालामा रु ५ हजार थप गर्न सकिन्छ?”

नयाँ संविधान पछिको न्यूनतम ज्याला पुनरावलोकन अभियानमा संयुक्त ट्रेडयुनियन समन्वय केन्द्र छिट्टै संलग्न हुँदैछ।

पाँच हजार रुपैयाँ थप अर्थात महिनाको १५ हजार रुपैयाँ न्यूनतम ज्याला निश्चित गर्न सकिएला ? यसको श्रमको संसारमा कस्तो प्रभाव होला ?

मलाइ लाग्छ- ज्यालाको विषय ‘तिर्ने क्षमता वा भोक’सँग मात्रै सम्बन्धित छैन, यो दृष्टिकोण र सिर्जनासँग पनि जोडिन्छ। हामी “काम, आराम र मनोरञ्जन” भन्छौँ, यो त्यसै भनिएको हैन। योग्यता अनुसारको काम र काम अनुसारको दाम त्यसै भनिएको हैन।

मलाई लाग्छ- यही बाटोबाट दिनहुँ लगभग पन्ध्र सयको संख्यामा खाडीतिर जान अभिसप्त ऊर्जाशील हाम्रा युवाहरूको बहिर्गमनमाथि रोक लगाउन सकिन्छ। यही बाटोबाट ४० लाखको संख्यामा मुलुक बाहिर रहेका हाम्रा युवाहरूलाई स्वदेश फर्किन प्रेरित गर्न सकिन्छ।

र, यही बाटोबाट नै ज्यालाद्वारा नेतृत्व गरिएको आर्थिक वृद्धि हासिल गर्न सकिन्छ। यही बाटोबाट नै दिगो विकास लक्ष्यमा पुग्न सकिन्छ। र, यही बाटोबाट 'समृद्ध नेपाल तथा सुखी नेपाली'को सपना हासिल गर्न सकिन्छ।

तसर्थ 'ज्याला- नयाँ प्रस्थान, नयाँ अभियान' शीर्षकको यो अध्ययन/सर्वेक्षण प्रतिवेदन यिनै प्रश्नका हल खोज्ने प्रयास हो भन्ने मैले ठानेको छु। यस प्रकाशनको निचोड संयुक्त ट्रेडयुनियन समन्वय केन्द्रको भावी अभियानको लागि आधार पनि हो भन्ने मेरो बुझाई छ।

यस अध्ययन/सर्वेक्षणको नेतृत्व लिनुहुने राष्ट्रिय श्रम प्रतिष्ठानका उपाध्यक्ष श्री उमेश उपाध्याय र जिफण्ट पोलिसी इन्स्टिच्युटका डा रुद्र गौतम सहित जेटियुसीसीको तर्फबाट यस सर्वेक्षणमा संलग्न सबै साथीहरूप्रति धन्यवाद ज्ञापन गर्दछु।

विष्णु रिमाल
अध्यक्ष

विषयसूची

अध्याय एक	अवधारणा	१
१.१	पारिश्रमिक : सामान्य अवधारणा	१
१.२	अध्ययन विधि	३
१.३	ज्याला निर्धारण प्रक्रिया : सुरुआत र निरन्तरता	४
१.४	ज्यालामा विविधता	८
१.५	ज्यालामा वृद्धि	१०
१.६	ज्यालामा ट्रेड युनियनको भूमिका	११
१.७	निजामती कर्मचारीको तलब	१३
१.८	मूल्य वृद्धिलाई सन्तुलित गर्न ज्याला सूचकाङ्क	१४
१.९	उचित ज्याला कतिलाई मान्ने	१५
१.१०	ज्याला-आधारित विकास रणनीति	१९
१.११	दिगो विकास लक्ष्य र ज्याला	२०
१.१२	के गर्दैछ बाँकी विश्व? हाम्रो अभियान के?	२२
अध्याय दुई	नेपालमा श्रमिक, ज्याला वृद्धि र उपभोग	२७
२.१	खाईपाई आएको पारिश्रमिक	२७
२.२	प्रदेशका आधारमा तलब/ज्याला वृद्धिको असर	३०
२.३	रोजगारीका क्षेत्रका आधारमा ज्याला वृद्धिको प्रभाव	३६
२.४	स्वामित्वका आधारमा तलब/ज्याला वृद्धिको असर	४१
२.५	लिङ्गका आधारमा तलब/ज्याला वृद्धिका असर	४६

अध्याय तीन सारांश तथा सुभाब	५३
सारांश	५३
सुभाबहरू	५७
सन्दर्भ सूची	६०

अध्याय एक अवधारणा

“तपाईंले जे किन्न लाग्नुभएको छ, त्यो मैले बनाएको हो, तर त्यो बनाए बापतको ज्याला मैले पाएको छैन”, टर्कीका गार्मेन्ट मजदुरको अक्टोबर २०१७ को यो मार्मिक अपिलले तयारी पोशाक किन्नै लागेको क्र्रेतालाई अवश्यै एकपटक भस्काउँछ ।

१.१ पारिश्रमिक : सामान्य अवधारणा

सामान्यतया पारिश्रमिक भन्नाले दैनिक, साप्ताहिक वा मासिक रूपमा काम गर्नुपर्ने तोकिएका घण्टा वा दिन काम गरे बापत पाउने तलब तथा ज्याला बुझिन्छ । कार्य समयबारे प्रचलित अभ्यास फरक फरक छन् । “स्ट्याण्डर्ड” कार्यसमय भन्नाले बिहान ९ बजेदेखि साँझ ५ बजेसम्म वा १० बजेदेखि साँझ ६ बजेसम्मको कार्य दिवसलाई लिइन्छ ।

पारिश्रमिकको अवधारणालाई दुई किसिमले हेर्न सकिन्छ - ज्यालादर र श्रम गरे बापतको कूल कमाइ । ज्यालादर भन्नाले एक एकाई श्रमको आधारभूत मूल्य बुझिन्छ । अतिरिक्त पारिश्रमिक, विभिन्न भत्ताहरू, बोनस, सामाजिक सुरक्षामा योगदान, प्रोत्साहनका लागि दिइएका अन्य सुविधा वा नगद - यी सबै वा कुनै पनि नजोडी आधारभूत तोकिएको रकम नै ज्यालादर हो । यसलाई समयको आधारमा प्रति घण्टा, दैनिक, साप्ताहिक, पाक्षिक, मासिक, वार्षिक वा करार आधारित सीमामा व्यक्त गरिन्छ । त्यस्तै समय बाहेक उत्पादनको मात्रा वा पिस-रेटमा पनि व्यक्त गर्न सकिन्छ । अर्कोतिर काम गरे बापतको कूल कमाइ वा श्रम-आय भन्नाले रोजगारदाताबाट श्रमिकलाई प्राप्त हुने नियमित र

प्रत्यक्ष भुक्तानी बुझिन्छ। यस्तो भुक्तानी तय गरिएको निश्चित समय अवधिको वा तय गरिएको कामको हुन सक्छ। तय गरिएको समय वा तय गरिएको कामको साथै तय नगरिएको समय वा तय गरिएको काम बाहेकको पनि हुनसक्छ। बिदाको दिन, बिरामी हुँदा काम नगरेको अवधिको, कठिन कामको वा अतिरिक्त सुविधाको रूपमा पनि श्रम-आय रोजगारदाताबाट श्रमिकलाई प्राप्त हुनसक्छ (Gyes & Schulten, p. 31-33)।

नेपालमा कार्य समयको सन्दर्भमा धेरै विविधता छ। निजामती सेवामा दैनिक ७ घण्टा वा साप्ताहिक ४० घण्टालाई पूर्ण कार्यसमय मानिएको छ भने श्रम ऐन ०७४ लागू हुने क्षेत्रमा दैनिक ८ घण्टा वा साप्ताहिक ४८ घण्टालाई पूर्ण कार्यसमय मानिएको छ। बैङ्क तथा वित्तीय क्षेत्रमा पनि कार्य समयमा एकरूपता छैन। निर्माण क्षेत्रमा पनि दैनिक ७ घण्टाको समय निर्धारित छ। कृषिमा कामको घण्टाको कुनै निश्चितता छैन। सीप, उत्पादकत्व र कार्यकुशलताले पनि पारिश्रमिकको आकारलाई सोभै तलमाथि पार्दछन्।

कार्यक्षेत्र र कामको प्रकृतिका आधारमा तलब र ज्यालालाई अलग गर्ने गरिएको भए पनि सामान्यतः यी दुबै शब्दले अरूका लागि काम गरे बापत पाउने पारिश्रमिकलाई जनाउने हुँदा यहाँ दुबै शब्दलाई एक अर्काका पर्यायका रूपमा प्रयोग गरिएको छ। मजदुरहरूका हक अधिकारका विविध पक्ष हुँदाहुँदै पनि श्रम विवादमा ज्यालाको हिस्सा लगभग दुई तिहाई र सम्पूर्ण मागमा एक तिहाइभन्दा बढी रहेको तथ्य विभिन्न अनुसन्धानले उल्लेख गरेका छन्। मजदुरका आर्थिक मागहरूको विश्लेषणका आधारमा सबैभन्दा प्राथमिकतामा परेका मागहरू न्यूनतम ज्याला निर्धारण, त्यसको कार्यान्वयन, पुनरावलोकन, खाईपाई आएको ज्यालामा वृद्धि, ग्रेड, भत्ताहरू, ओभरटाइम, ज्यालामा विभेदको अन्त्य, भुक्तानीको तरिका र ढिलाइ आदि छन्।

यसरी श्रम विवादको मुद्दामा ज्यालाले बढी महत्व पाउनुमा न्यून ज्याला दर, फितलो कार्यान्वयनको अवस्था, विभेदपूर्ण ज्याला अभ्यास आदि कारक तत्वका रूपमा देखिएका छन्। ज्यालाकेन्द्रित पक्षमा नै बढीभन्दा बढी समय, मेहनत र सङ्घर्ष नेपाली ट्रेड युनियनहरूको देखिएको छ।

१.२ अध्ययन विधि

यसपटक आदर्श, सिद्धान्त र आग्रहका आधारमा मात्रै ज्यालाको विषयलाई हेरिएन। बरु आम श्रमिकहरूकै बीच सर्वेक्षणका आधारमा यथार्थको खोजी गर्यौं। यसका लागि प्रदेश, कार्यक्षेत्र, स्वामित्व र लैङ्गिक आधारमा ५४८ मजदुरहरूसँग विभिन्न विज्ञ सम्मिलित बैठक र छलफलका आधारमा तयार गरिएको प्रश्नावलीका साथ अन्तरवार्ता गरी तथ्याङ्क सङ्कलन गरियो।^१ तथ्याङ्क सङ्कलनका लागि छानिएका श्रमिकहरूको विवरण तालिका १.१ अनुसार थियो।

मानिसले नियमितरूपमा धेरै प्रकारका बस्तु तथा सेवाहरू उपभोग गरिरहेका हुन्छन्। तिनीहरूलाई मुख्यतया खाद्य र गैह्रखाद्य गरी दुई भागमा विभाजन गरिने प्रचलन छ। यी दुवै वर्गमा पर्ने बस्तु तथा सेवालार्थ अन्य विभिन्न उप-शीर्षकमा विभाजन गरेर अध्ययन गर्ने गरिएको छ। तथ्याङ्क विभागको घर परिवार सर्वेक्षणले १० शीर्षकमा बाँडेर अध्ययन गरेको छ। तर, यस अध्ययनले श्रमिकले सामान्यतया उपभोग गर्ने बस्तु तथा सेवालार्थ छुट्टाछुट्टै राखी अध्ययन गर्ने जमर्को गरेको छ। यस अध्ययनले अन्य अध्ययनले समेटेका धेरै कुरालाई (चाडपर्व, संस्कृति, मनोरञ्जन, पर्यटन, सामाजिक सेवा आदि) छाडेको छ र खासगरी आवास, खाद्यान्न, शिक्षा, स्वास्थ्य र यातायात तथा सञ्चारसँग सम्बन्धित बस्तु तथा सेवा मात्र समेटेको छ।

तालिका १.१ : छानिएका श्रमिकहरू

कार्यक्षेत्रको आधारमा श्रमिक सङ्ख्या		
विवरण	श्रमिक सङ्ख्या	प्रतिशत
उद्योग	२९४	५३.६
होटल	९५	१७.३
अस्पताल	४३	७.८
यातायात	७३	१३.३
सेवा	३८	६.९
अन्य (कृषि, बैङ्क/वित्तीय)	५	०.९
प्रदेशको आधारमा श्रमिक सङ्ख्या		
प्रदेश १	९२	१६.८
प्रदेश २	९५	१७.३
प्रदेश ३	२४९	४५.४
प्रदेश ४	६५	११.९
प्रदेश ५	४७	८.६
लैङ्गिक आधारमा श्रमिक सङ्ख्या		
पुरुष	४६६	८५.०
महिला	८२	१५.०
स्वामित्वको आधारमा श्रमिक सङ्ख्या		
निजी	५०३	९१.८
सार्वजनिक	१३	२.४
बहुराष्ट्रिय कम्पनी	९	१.६
सहकारी	२३	४.२
जम्मा	५४८	१००.०

१ तथ्याङ्क सङ्कलनका लागि जेटीयुसीसीका जिम्मेवार पदाधिकारीहरूको टोली खटेको थियो।

१.३ ज्याला निर्धारण प्रक्रिया : सुरुआत र निरन्तरता

सबैजसो एसियाली देशमा न्यूनतम वेतन घोषणा गर्ने परिपाटी स्थापित भइसकेको छ । तर परिभाषा र विधि भने फरक फरक छ । न्यूनतम ज्यालादरमा पनि विविधता छ । फलतः निर्धारण प्रक्रियामा पनि जटिलता छ । मकाउ, ब्रुनेई, बहराइन, यूएई जस्ता केही एसियाली देशमा न्यूनतम वेतन निर्धारणको चलन छैन ।

बेलायती उपनिवेश रहेका एसियाली देशहरूमा न्यूनतम वेतनको व्यवस्था दोस्रो विश्वयुद्धपछि लगत्तै भएको हो । श्रीलङ्कामा सन् १९४१, भारतमा १९४८, पाकिस्तानमा १९६१, भियतनाममा १९९४, कम्बोडियामा १९९७, इन्डोनेसियामा २००३ र चीनमा २००४ देखि न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण सुरु भएको हो (Wage Indicator.org)। नेपालमा न्यूनतम पारिश्रमिकको सुरुवात अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनमा प्रवेश गर्ने लक्ष्यसँगै (२०२२ साल) भएको हो ।

वि.सं. २०२२ सालदेखि न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारणको प्रचलन सुरु भए पनि नेपालमा ज्याला निर्धारण र समायोजनको लागि कुनै वैज्ञानिक र

बक्स १ : केही एसियाली देशमा न्यूनतम वेतन निर्धारणका निकाय

कम्बोडिया	श्रम सल्लाहकार समिति (त्रिपक्षीय)
चीन	चाइना इन्टरप्रिन्त्युअर एसोसिएसन र अल चाइना ट्रेड युनियन फेडरेसन (द्विपक्षीय)
भारत	सल्लाहकार बोर्ड र समितिहरू (द्विपक्षीय)
इन्डोनेसिय	राष्ट्रिय ज्याला परिषद, प्रान्तीय ज्याला परिषद, जिल्ला/नगर ज्याला परिषद (सबै त्रिपक्षीय)
पाकिस्तान	प्रान्तीय न्यूनतम ज्याला बोर्डहरू (द्विपक्षीय)
श्रीलङ्का	पारिश्रमिक समितिहरू (त्रिपक्षीय), ज्याला बोर्डहरू (विभिन्न व्यवसायका अलग अलग श्रमिक संगठन र रोजगारदाता संगठनहरूको द्विपक्षीय)
भियतनाम	राष्ट्रिय ज्याला परिषद (त्रिपक्षीय)
नेपाल	न्यूनतम वेतन निर्धारण समिति, केन्द्रीय श्रम सल्लाहाकार समिति अन्तरगत (त्रिपक्षीय)

(स्रोत : wageindicator.org र श्रम ऐन २०४८)

सर्वमान्य विधि अपनाउन सकिएको छैन । यी दुबै प्रक्रियामा रोजगारदाताकै बोलबाला हुँदै आएकोले काम गर्ने पक्ष शोषणमा परिरहेको छ । परिणाम जो बलियो उसैको हात माथि पर्दै आएको छ । सरकारी सेवामा समेत सामान्यतया प्रत्येक दुई वर्षमा समायोजन गरिनुपर्ने तलब/सुविधा 'कति र कसरी गर्ने' भन्ने वैज्ञानिक आधार लागू हुन सकिरहेको छैन । तसर्थ युनियनहरूको जोडबल वा सामूहिक सौदाबाजीको आधारमा जति सकिन्छ, त्यति नै लागू गर्ने गरी पारिश्रमिक पुनरावलोकन हुँदै आएको छ । बैङ्क, वित्तीय संस्था, तथा अन्य संघसंस्थामा तलब निर्धारण र समायोजनका प्रक्रिया आ-आफ्नै खालका छन् र त्यसमा कुनै नियामक निकायको उपस्थिति देखिँदैन । व्यापारिक कारोबारमा रहेका निजी क्षेत्रका व्यवसायमा आमरूपमा कसले कतिलाई रोजगारी दिएको छ र के कति सुविधा दिएको छ भन्ने कुनै भरपर्दो तथ्याङ्क छैन । कृषि क्षेत्रले अहिले पनि लगभग दुई तिहाइ नेपालीलाई रोजगारी दिएको भए पनि अवस्था अरू क्षेत्रको तुलनामा निकै कमजोर रहनुका साथै यस क्षेत्रमा पनि खास ज्यालादारी श्रमिकको सङ्ख्या र सुविधाका बारेमा यकिन तथ्याङ्क छैन ।

औद्योगिक प्रतिष्ठानमा ज्यालाका सम्बन्धमा चासो वि.सं २००३ सालको आन्दोलनदेखि सुरु भयो । यसले निरङ्कुश राणा शासनको विरुद्धमा जनमत तयार गर्न धेरै ठूलो मद्दत पुऱ्यायो । त्यसपछि २००७ सालको राजनीतिक परिवर्तनले मजदुर वर्गप्रति ध्यानाकर्षण भएकाले कारखानामा काम गर्ने श्रमिकका लागि न्यूनतम ज्याला निर्धारण गर्ने र सो ज्याला लागू नगर्ने प्रतिष्ठानलाई कारबाही गर्नेसम्मका प्रावधान राखेर कारखाना तथा कारखानामा काम गर्ने मजदुर सम्बन्धी ऐन २०१६ मा आएको थियो । तर ऐन लागू हुन नपाउँदै तत्कालीन राजा महेन्द्रबाट बहुदलीय व्यवस्थाको अन्त्य गरी निरङ्कुश पञ्चायती शासन सुरु गरेसँगै मजदुरको भर्खर पलाएको आशा थप निराशामा परिणत भयो ।

त्यसपछि २०२२ सालमा नेपाल अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको सदस्य बन्न त्यसका न्यूनतम मापदण्डमध्ये सामाजिक सम्वादका लागि त्रिपक्षियता (सरकार, रोजगारदाता र श्रमिकका ट्रेड युनियन) हुनैपर्ने भएकोले तत्कालीन शासकहरूले आफ्नो अधिनस्थ रहने गरी नेपाल मजदुर संगठनको स्थापना र सञ्चालन गरे ।

संगठन स्वतन्त्रताविनाको श्रम ऐन भए पनि यो संगठन चालु रह्यो । ज्याला लगायत कतिपय श्रम विषयहरू जुनसुकै कारणले भए पनि निरङ्कुश सत्ताले सम्बोधन गर्न थाल्यो । तथापि त्यो सम्वाद र सौदाबाजीमा आधारित नभएर राज्य र रोजगारदाता दुवैको निगाहमूलक सम्बोधन थियो, त्यहाँ अधिकारको प्रश्न थिएन ।

त्यसैसाल पहिलो पटक सरकारले कारखानामा काम गर्ने मजदुरका लागि न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्न एउटा कमिटी गठन गर्‍यो, जसले मजदुरहरूलाई जीवन निर्वाहका लागि न्यूनतम आवश्यकता, उनीहरूको कार्य क्षमता र प्रतिष्ठानको ज्याला दिनसक्ने अवस्थालाई आधार मानी सीमित क्षेत्रका प्रतिष्ठानहरूमा लागू हुने गरी न्यूनतम वेतन निर्धारण गर्ने परम्पराको थालनी गर्‍यो । मुद्रास्फितिको दरलाई केन्द्रबिन्दुमा राखेर हरेक दुई/दुई वर्षमा वेतन पुनरावलोकन गर्ने भनिए पनि न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारणको पाँच दशकभन्दा लामो अवधिमा जम्मा १८ पटक (बहुदलीय व्यवस्थाका पुनर्वहाली अगाडिका २५ वर्षमा ८ पटक र त्यसपछिका २६ वर्षमा १० पटक) मात्र ज्यालाको पुनरावलोकन भएको छ । यद्यपि, श्रमऐन २०४८ लागू भएपछि भने न्यूनतम ज्यालाको मुद्दा केही व्यवस्थित भएको छ । न्यूनतम पारिश्रमिक भनेपछि न्यूनतम नै हो, त्यो जीवन धान्नका लागि आवश्यक पर्ने न्यून पारिश्रमिक हो । तर, न्यूनतम वेतन पनि अर्धदक्ष, अर्धदक्ष, दक्ष र उच्च दक्ष भनिएका श्रमिकपिच्छे फरक गरिनु न्यूनतम पारिश्रमिक सम्बन्धी आधारभूत मान्यता विपरीत हुने हुँदा त्यसको दर एउटै हुनुपर्ने, तर सीप तथा अनुभवका आधारमा थप ज्याला/सुविधा दिइनु पर्थ्यो । त्यसैले 'सीपको आधारमा' भनी न्यूनतम ज्यालालाई चार तहमा विभाजन गर्ने प्रचलनलाई ट्रेड युनियनहरूको निरन्तरको दबावपछि २०६७ सालदेखि राष्ट्रियस्तरमा एउटै न्यूनतम ज्याला निर्धारणको प्रक्रिया स्थापित भयो ।

चिया बगानमा काम गर्ने श्रमिकहरूको छुट्टै ज्याला निर्धारणको अभ्यास श्रम ऐनको आगमनसँगै २०४८ सालपछि थालियो । २०५६ सालदेखि कृषि क्षेत्रमा सरकारले न्यूनतम ज्याला निर्धारण गर्‍यो । यद्यपि, त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा भने प्रश्न वाचक चिन्ह कायम छ । सामान्यतया यो मजदुरको माग तथा आपूर्ति बीचको अन्तरमा नै निर्भर छ ।

बक्स २ : नेपालमा न्यूनतम वेतन ऐतिहासिक विकासक्रम

१९६५ मे ३१	: पहिलो पटक न्यूनतम वेतनको घोषणा १ दर्जन कारखानाहरूमा लागू
१९७२ नोभेम्बर १२	: पिसरेट र करारका श्रमिकलाई लागू नहुने गरी १३ जिल्लामा कार्यान्वयन
१९७९ अप्रिल २३	: नेपाल कारखाना तथा कारखानामा काम गर्ने कामदारसम्बन्धी ऐन २०१६ लागू हुने सबै कारखानामा कार्यान्वयन
१९७९ अप्रिल	: पहिलो पटक दैनिक ज्यालादर निर्धारण
१९९०	: तयारी पोशाक गलैँचा उद्योगका लागि अलग अलग ज्यालादर सम्झौताहरू
१९९२ जुलाई २७	: चिया बगान श्रमिकहरूलाई छुट्टै ज्यालादर निर्धारण
१९९३ मार्च ३०	: दसभन्दा बढी श्रमिक काम गर्ने सबै स्थानमा लागू
१९९४	: श्रमजीवी पत्रकार ऐनले पत्रकारहरूका लागि ज्यालाको परिभाषा
२००० जनवरी १३	: कृषि श्रमिकहरूका लागि पहिलो पटक न्यूनतम ज्याला निर्धारण
२००७	: सार्वजनिक स्वरिद ऐन र नियमावली अन्तर्गत निर्माण क्षेत्रका लागि ज्यालादर परिभाषित र निर्धारित
२००८ सेप्टेम्बर १८	: चार वर्गीकरणको न्यूनतम ज्याला स्वारेज गरी एकल न्यूनतम ज्यालाको व्यवस्था

न्यूनतम वेतन आर्थिक मागसँगै श्रमिकवर्गको राजनीतिक हतियार पनि हो । कम ज्याला पाउने श्रमिकका पक्षमा आम्दानीको पुनर्वितरण गराउने काममा यो शक्तिशाली अश्रु हो । यो वास्तविकता सबैलाई महसुस हुँदै गएकाले न्यूनतम ज्यालाको दायरा फराकिलो हुन सकेको छ । कार्यान्वयनको अवस्था जेजस्तो भए पनि तयारी पोशाक, श्रमजीवी पत्रकार, निर्माण क्षेत्रका लागि पनि छुट्टाछुट्टै ज्याला दर निर्धारण गरिएको छ । अझैपनि केही क्षेत्र, न्यूनतम ज्यालाले समेट्न सकेको छैन । सीमित उद्योगबाट सुरु भएको न्यूनतम ज्याला अभियान

२०५० सालमा आइपुग्दा १० वा सोभन्दा बढी श्रमिक काम गर्ने प्रतिष्ठानमा लागू भयो । तर खुसीको कुरा पहिले न्यूनतम ज्याला तोकदा श्रमिक ठगिन्छन् भन्ने अन्तर्राष्ट्रिय जगतले पनि अहिले लिभिड मिनिमम वेज (जीवन धान्न पुग्ने न्यूनतम ज्याला) अभियान सञ्चालन गरिरहेका छन् ।

१.४ ज्यालामा विविधता

कुनै पनि नेपालीलाई रोजगारीको अधिकार र समान कामका लागि समान पारिश्रमिकको प्रत्याभूति २०७२ सालमा जारी भएको नेपालको संविधानले गरेको छ भने श्रम ऐन २०७४ मा पनि यसलाई थप प्रस्ट पारिएको छ । नेपाली श्रम बजारलाई कामको प्रकृतिका आधारमा मुख्यतया दुई भागमा विभाजन गरिएको छ— कलम चलाउने (ह्वाइट कलर) र औजार चलाउने (ब्लु कलर)। पहिलो श्रेणीका काममा निजामती सेवा, संस्थान, बैङ्क तथा वित्तीय संस्था, शिक्षा, स्वास्थ्य र विभिन्न सेवाहरू पर्दछन् । यी क्षेत्रमा काम गर्ने कामदार/कर्मचारीको तलब वा ज्यालामा विभिन्न तह, कामको प्रकृति र अनुभवका आधारमा फरक पाइन्छ । त्यस्तै दोस्रो श्रेणीका कामदार/कर्मचारीहरूको ज्याला तलबमा पनि पेसा, व्यवसाय, क्षेत्र, लिङ्ग आदिका आधारमा फरक छ । देशमा न्यूनतम ज्याला निर्धारणका लागि त्रिपक्षीय न्यूनतम ज्याला निर्धारण समिति क्रियाशील छ । तर एक क्षेत्र र अर्को क्षेत्र मात्र होइन एउटै रोजगारी क्षेत्रमा पनि कतिपय स्थानमा न्यूनतम पारिश्रमिक पूर्णतः लागू नभएको मात्र हैन, ज्यालामा भिन्नता समेत छ ।

नेपालमा सबै क्षेत्रमा काम गर्ने कामदारको पारिश्रमिक कम छ । त्यसमा पनि शारीरिक श्रम गर्ने मजदुरहरूको ज्याला जीवन निर्वाहका लागि आवश्यकभन्दा धेरै न्यून छ । एकातिर ज्याला आफैमा कम छ त्यसमा पनि लिङ्ग, भूगोल, क्षेत्र, प्रतिष्ठान, स्वामित्व, जातीयता आदिका आधारमा ज्यालामा अन्तर देखिएको छ । भन्नु अनौपचारिक क्षेत्र ज्याला अन्तरको समस्याबाट बढी पीडित छ । ज्यालामा भएको विभेद सरकारी तथ्याङ्कहरूले पनि स्वीकारेका छन् । एउटै, उही र उति नै काम गर्दा यस प्रकारको विभेद हुनु हुँदैन भनी ट्रेड युनियनहरूको प्रयास निरन्तर छ, तर हाम्रो समाजमा बलियो जरा गाडेर बसेको पुरातनवादी सामाजिक, आर्थिक अवस्थाका कारण विभेद (केही कमी आएको भए पनि) हटाउन भने सकिएको छैन र थप समय लाग्ने देखिन्छ ।

परिणामस्वरूप ज्याला वृद्धि र ज्यालामा भेदभावको अन्त्यका लागि आन्दोलन गर्नुपर्ने बाध्यताका कारण औद्योगिक सम्बन्धमा कटुता आउनाका साथै राष्ट्रिय उत्पादनमा समेत हुनुपर्ने वृद्धि भइरहेको छैन, तर सम्बन्धित निकायले यसतर्फ त्यति चासो लिएको पाइदैन ।

औद्योगिक क्षेत्रभित्र नै ठाउँ तथा स्वामित्वको आधारमा मासिक ज्यालामा प्रशस्त विविधता रहेको तथ्य औद्योगिक गणना २०११/१२ ले प्रस्ट पारेको छ । शहरका तुलनामा गाउँका मजदुरको ज्याला निकै कम छ, एउटै काम गर्ने विदेशी कामदारको ज्याला गाउँकाको भन्दा झण्डै दोब्बर छ भने निजी क्षेत्रमा भन्दा सरकारी क्षेत्रमा काम गर्नेले बढी ज्याला/तलब आर्जन गर्ने गरेका छन् ।

तालिका १.२ : ठाउँ तथा स्वामित्वका आधारमा ज्यालामा भिन्नता

ठाउँ तथा स्वामित्व	मासिक औसत ज्याला
शहर	९,२०४
गाउँ	६,४०७
निजी	६,४४३
विदेशी लगानी	१२,४९४
सरकारी*	१६,२३०

* निजामती कर्मचारीका सबैभन्दा तल्लो तहका कर्मचारीले पाउने तलब २०१६

स्रोत : औद्योगिक गणना, २०११-१२

पुरुष र महिला कामदारको ज्यालामा ठूलो भिन्नता छ । प्रायः सबै पेसामा पुरुषको मासिक ज्याला बढी छ र केहीमा महिलाको बढी पाइएको छ । ज्यालामा सामान्यतः महिलाको तुलनामा पुरुषको ज्याला बढी हुनुका पछाडि एउटै काममा ज्यालामा विभेद मात्र नभएर महिलाले पुरुषको तुलनामा कम घण्टा काम गर्ने गरेकाले पनि यस्तो अवस्था आएको भनिएको छ । ज्यालामा विभेदको मुद्दा औपचारिक क्षेत्रमा न्यून भए पनि अनौपचारिक क्षेत्र यो समस्याबाट उम्कन सकेको अवस्था छैन । ज्यालामा निकै तलको बिन्दुमा परेका र विभेद समेत खपेकाहरूलाई समान ज्यालाको अवस्थामा पुऱ्याउनको लागि न्यूनतम ज्यालामा अविलम्ब न्यायोचित वृद्धि गर्न जरुरी छ ।

१.५ ज्यालामा वृद्धि

विगत ९ वर्षको ज्याला वृद्धिको विश्लेषणले पारिश्रमिकको वृद्धिमा ठूलो असमानता देखिएको छ। त्यस्तै महिलाको पारिश्रमिक वृद्धि पुरुषका तुलनामा निकै कम देखिन्छ।

विगत ९ वर्षको ज्याला वृद्धिको विश्लेषणले व्यवसायहरूमा रहेको ज्याला-अन्तरलाई रोचक देखाएको छ। पुरुष र महिलाको ज्यालामा रहेको जेण्डर-अन्तरले भेदभावको गम्भीर अवस्थातर्फ सङ्केत गर्दछ। यस्तो भेदभाव सामान्यतया ८७ प्रतिशतदेखि १५६ प्रतिशतसम्म भएको कुरा तालिका १.३ ले देखाएको छ। यो अन्तरमध्ये केही समान कामको असमान ज्याला र केही महिलाले कम पारिश्रमिक पाएको कारणले उत्पन्न भएको हो

तालिका १.३ : पेसागत हिसाबमा ज्याला/तलबमा वृद्धि १९९८/९९-२००८

पेसा	सबै	पुरुष	महिला
उच्च पदाधिकारी	१००.८	१०९.३	६३.६
पेशेवर उच्च दक्ष	८६.७	१०३.६	३९.९
प्राविधिक	१०२.०	१२५.०	७३.६
सहायक कर्मचारी	१५५.८	१६६.८	१००.७
सेवाकर्मी	१४९.१	१६९.२	६८.४
कृषि	१०२.८	१२०.८	१२३.१
हस्तशिल्प	८७.०	८१.३	१५२.७
यन्त्रचालक	१०९.६	१०७.४	२४०.१
प्राथमिक पेशाहरू	१०३.४	१०५.६	११६.१
सुरक्षाकर्मी	११८.५	१२४.१	४३.०

स्रोत : नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग।

औद्योगिक क्षेत्रमा काम गर्ने नेपाली श्रमिकको ज्याला मौद्रिक हिसाबमा विगत ४१ वर्षमा सरदर रु. १५७ बाट बढेर रु. ९७०० पुगेकोले भ्रष्ट हेर्दा ज्यालामा धेरै वृद्धि भएको देखिन्छ, तर त्यसो भन्नु आँखामा छारो हाल्नु मात्र हो। मजदुरको ज्याला वास्तवमा बढेको छ/छैन भन्नका लागि उनीहरूले पाउने पारिश्रमिकले वास्तविकरूपमा के कति बस्तु तथा सेवा प्राप्त गर्न सक्दछन् भनेर हेर्नुपर्ने हुन्छ। किनकि बस्तु तथा सेवाको मूल्य हरेक वर्ष बढिरहने प्रवृत्तिका कारण हामीले आर्जन गरेको ज्यालाको मूल्य दिनदिनै घटिरहेको हुन्छ। अर्थात्

मुद्रास्फितिका कारण पैसाको क्रयशक्ति क्रमशः घट्दै गएको हुन्छ । अतः वास्तविकरूपमा १९६५ मा रु. १०० पाउने श्रमिकको ज्याला अहिले रु. १०३ मात्र पुगेको छ । अझ बहुदलीय व्यवस्थाको पुनर्स्थापनाभन्दा अगाडिको अवस्थाको मात्र विश्लेषणले मजदुरहरूको वास्तविक ज्यालामा उल्लेख्य कमी भएर ५५ रुपैयाँसम्म पुगेको सन् १९८७ मा देखिन्छ भने सन् १९९५ सम्म खासै प्रगति भएको पाइँदैन (तालिका १.४)। अन्य क्षेत्रका श्रमिकहरू यसभन्दा पनि असहज परिस्थितिमा रहेका छन् ।

तालिका १.४ : नेपालमा वास्तविक ज्याला १९६५-२०१६ (औद्योगिक क्षेत्र)

(आधार वर्ष १९६५=१००)

वर्ष (सन्मा)	सरदर ज्याला**	राष्ट्रिय उपभोक्ता मूल्य सूचक	मौद्रिक ज्याला सूचक	वास्तविक ज्याला सूचक
१९६५	१५७	१००	१००	१००.०
१९६६	१५७	१०२	१००	९८.०
१९७३	१९०	१५७	१२१.१	७७.१
१९७८	२९६	२२२	१८९	८५.१
१९८०	३७०	३७८	२३६	६२.४
१९८३	४४०	५०७	२८०	५५.२
१९८५	५४०	६११	३४४	५६.३
१९८७	६६३	७६९	४२२	५४.९
१९८९	९३१	९१२	५९३	६५.०
१९९२	१२३२	१३२०	७८५	५९.५

**महङ्गी भत्ता समेत

१.६ ज्यालामा ट्रेड युनियनको भूमिका

ट्रेड युनियन संगठनहरूले खुल्ला रूपले काम गर्न पाएपछि एक दशकपछिको अवस्थामा भने निकै अन्तर आएको पाइन्छ । स्वाभाविक रूपले नै श्रमका क्षेत्रमा ट्रेड युनियनका विभिन्न भूमिकाहरूमध्ये मजदुरहरूको मुख्य चासोका रूपमा रहेको ज्यालाको विषयमा न्याय दिलाउन सक्नु नै प्रमुख मानिएको छ । ज्यालाको कुरा गर्दा न्यूनतम ज्याला निर्धारण, त्यसको कार्यान्वयन, समसामयिक पुनरावलोकन तथा ज्यालामा देखिएको विभेदको अन्त्य आदि सबैलाई समेट्नुपर्ने हुन्छ । यस सन्दर्भमा मजदुरहरूको ज्याला/तलब समय

समयमा श्रमको माग र आपूर्तिको अवस्थाअनुसार नै बढिरहने हुनाले युनियनको यसमा कुनै भूमिका रहदैन भन्ने कोणबाट पनि तर्कहरू अगाडि सार्ने गरिएको छ (आहुजा, २०००)। तर नेपालको सन्दर्भमा हेर्ने हो भने ज्याला वृद्धिमा ट्रेड युनियनको अहम् भूमिका रहेको कुरा नेपालका औपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिकको ज्यालाको विश्लेषणले प्रस्ट पार्दछ ।

**तालिका १.५ : ट्रेड युनियनले कानुनी मान्यता पाएपछिको
औद्योगिक मजदुरको वास्तविक ज्याला**

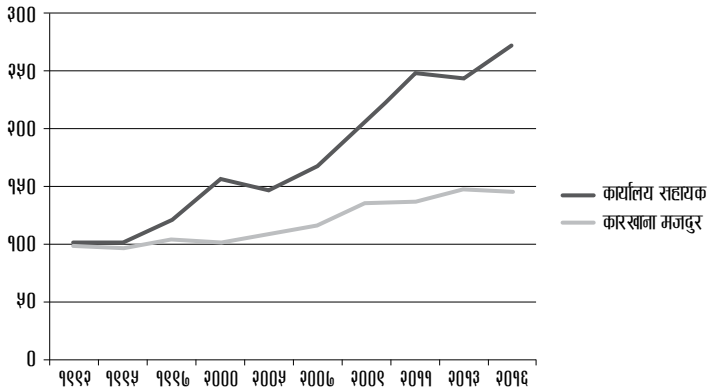
(आधार वर्ष १९९२=१००)

वर्ष (सन्मा)	सरदर ज्याला (रु. मा)*	राष्ट्रिय उपभोक्ता मूल्य सूचक	मौद्रिक ज्याला सूचक	वास्तविक ज्याला सूचक
१९९२	१२३२	१००	१००	१००.०
१९९५	१५३२	१२७	१२४	९७.६
१९९७	१८८२	१४९	१५३	१०३.०
२०००	२१९८	१७५	१७८	१०१.४
२००३	२६४२	१९७	२१४	१०८.८
२००६	३३८२	२३५	२७५	११७.१
२००८	४६८२	२८३	३८०	१३४.५
२०११	६२००	३६७	५०३	१३७.१
२०१३	८०००	४४०	६४९	१४७.५
२०१६	९७००	५४२	७८७	१४५.३

*महङ्गी भत्ता समेत ।

ट्रेड युनियनले कानुनी मान्यता पाएपछिको (सन् १९९२) ज्यालालाई मात्र विश्लेषण गर्दा पनि सन् २००० सम्मको ज्याला पुनरावलोकनमा मजदुरहरूको वास्तविक ज्याला झण्डै सन् १९९२ कै हाराहारीमा रहेको थियो । तर त्यसपछिका वर्षमा युनियनहरूको निरन्तरको दबाव पछि वास्तविक ज्यालामा वृद्धि भई सन् १९९२ को मूल्यमा ४५ प्रतिशत बढाउन सफल देखिनुले ज्यालामा मजदुर युनियनहरूको प्रभावकारी भूमिका प्रस्ट भएको छ । तर श्रमबजारलाई न्यायपूर्ण बनाउन र श्रमिक परिवारहरूको जीवनमा वास्तविक परिवर्तन र समृद्धिका लागि ज्यालाकै सन्दर्भमा पनि युनियनहरूले गर्नुपर्ने काम र हिंडनुपर्ने बाटो धेरै लामो छ ।

बक्स ३ : वास्तविक ज्याला वृद्धिको अवस्था



१.७ निजामती कर्मचारीको तलब

औद्योगिक क्षेत्रका श्रमिक र नीति निर्माणको तहमा पहुँच रहेका निजामती क्षेत्रका कर्मचारीको पारिश्रमिकलाई तुलना गरेर हेर्दा नीतिनिर्माण तहले यस अवधिमा बढी सुविधा पाएको देखिन्छ। त्यसमा पनि खासगरेर तल्लो तहका कर्मचारीले सबैभन्दा बढी सुविधा पाएका छन्। उदाहरणका लागि विगत २४ वर्षको अवधिमा मुख्य सचिवको वास्तविक तलब ५९ प्रतिशतले बढ्दा सबैभन्दा तल्लो तहका निजामती कर्मचारी कार्यालय सहयोगी प्रथम स्तरको तलब १७२ प्रतिशतले बढेको देखिन्छ। यसरी तल्लो तहका कर्मचारीको तलब बढ्नुलाई राम्रो मानिए पनि श्रमबजारका अन्य क्षेत्रमा त्यसको प्रभाव पर्न सकेन। उदाहरणका लागि यसै अवधिमा औद्योगिक श्रमिकको ४५ प्रतिशतले मात्र बढ्न सकेको छ र त्यो पनि सबै ठाउँमा लागू गर्न नसकिरहेको अवस्था छ। यस तथ्यलाई आँकडामा प्रस्तुत गर्दा अझ स्पष्ट हुनेछ। सन् १९९२ मा औद्योगिक श्रमिकको सरदर ज्याला रु. १,२३२ हुँदा निजामती सेवाका कार्यालय सहयोगी प्रथम स्तरका कर्मचारीको रु. १,१०० मात्र थियो तर अहिले औद्योगिक श्रमिकको ९,७०० पुग्दा का.स. प्रथम स्तरका कर्मचारीले भत्ता तथा ग्रेड बाहेक रु. १६,२३० पाउने गरेका छन् (तालिका १.६)।

तालिका १.६ : निजामती कर्मचारीको वास्तविक तलब

(आधार वर्ष १९९२=१००)

वर्ष (सन्मा)	राष्ट्रिय उपभोक्ता मूल्य सूचक	सरदर ज्याला (रु. मा)		मौद्रिक ज्याला सूचक		वास्तविक ज्याला सूचक	
		मुख्य सचिव	का.स. प्रथम	मुख्य सचिव	का.स. प्रथम	मुख्य सचिव	का.स. प्रथम
१९९२	१००	६४००	११००	१००	१००	१००	१००
१९९५	१२७	६७००	१४००	१०५	१२७	८२	१००
१९९७	१४९	८०००	२०००	१२५	१८२	८४	१२२
२०००	१७५	१५०००	३०००	२३४	२७३	१३४	१५६
२००५	२२२	१८०००	३६००	२८१	३२७	१२७	१४७
२००७	२५१	२२८००	४६००	३५६	४१८	१४२	१६७
२००९	३०९	२५८००	७०००	४०३	६३६	१३०	२०६
२०११	३६७	३३६४०	१००००	५२६	९०९	१४३	२४८
२०१३	४४०	३९७००	११८००	६२०	१०७३	१४१	२४४
२०१६	५४२	५५२००	१६२३०	८६३	१४७५	१५९	२७२

१.८ मूल्य वृद्धिलाई सन्तुलित गर्न ज्याला सूचकाङ्क

पारिश्रमिक, श्रमिकले श्रम गरे बापत पाउने मूल्य (नगद वा जिन्सी) भएकाले उसले त्यसबाट आफू र आफ्नो परिवारका लागि आवश्यक बस्तु तथा सेवाहरूको आपूर्ति गर्ने प्रयास गर्दछ। तर बजारमा बस्तु तथा सेवाको मूल्य स्थिर नभई निरन्तर वृद्धि भइरहने हुनाले आज प्राप्त ज्यालाले हिजोको ज्यालाले खरिद गरेको जति बस्तु तथा सेवा प्राप्त गर्न सकिँदैन। फलस्वरूप मूल्य वृद्धिका आधारमा ज्याला नबढ्दा मजदुरको जीवनस्तर खस्कै जान्छ। यस्तो अवस्थामा मजदुर वर्गमा निराशा छाउन सक्छ र उनीहरूको उत्पादकत्व पनि घट्न सक्छ। उदाहरणको लागि राष्ट्रिय उपभोक्ता मूल्य सूचक ४४२ प्रतिशत माथि चढ्दा पनि औद्योगिक मजदुरको वास्तविक ज्याला र निजामती कर्मचारीको सबैभन्दा तल्लो तह कार्यालय सहयोगीको वास्तविक ज्याला क्रमशः ४५ प्रतिशत र १७२ प्रतिशतले मात्र बढेको छ। तसर्थ, मजदुरहरूलाई निरास हुनबाट बचाउन मूल्य वृद्धिका आधारमा ज्याला बढ्ने नियमित व्यवस्थाका लागि वैज्ञानिक आधार ज्याला सूचकाङ्कको बाटोबाट अघि बढ्नु आवश्यक छ। यस विधिको प्रयोगबाट पटक पटक ज्याला निर्धारण र पुनरावलोकनका लागि समिति बनाइरहनुपर्ने भन्नेलावाट बच्नुका साथै कामका क्षेत्रमा द्वन्द्वको

सद्दा शान्ति तथा सौहार्दता कायम हुन जान्छ। यसले गर्दा सम्बद्ध सबै पक्षको समय र स्रोतको बचत हुन्छ, ज्याला सम्बन्धी कुराले दुबै पक्षलाई हुने मानसिक तनावको अन्त्य हुन्छ, अन्त्यमा मजदुरको उत्पादकत्वमा वृद्धि भई प्रतिष्ठानको नाफा बढ्छ।

ज्याला सूचकाङ्कको विचारलाई सुनौलो नियमको रूपमा लिएको पाइन्छ। ज्यालालाई मुद्रास्फिति/मूल्यवृद्धिसँग र श्रमिकको उत्पादकत्वसँग जोडिनु अधिकतम न्यायको नियम हो (Gyes & Schulten, p.322)। यसले बढेको उत्पादकत्वको फाइदा श्रमिकतर्फ वितरण गराउँछ नत्र श्रमिकको बढेको उत्पादकत्वको फाइदा पनि व्यवसायीले एकलौटि आफ्नै थैलीमा भित्र याउँछ। प्रत्येक श्रमजीवी ऊ जुनसुकै कार्यक्षेत्र वा भूगोलको भए पनि, फोहोर सोहोर्ने होस् वा जहाज उडाउने, राजधानीको होस् वा हुम्लाको, उसले अर्थ व्यवस्थाको समग्र वृद्धिको फाइदा पाउनैपर्छ। त्यसैले पारिश्रमिकलाई महँगी र उत्पादकत्वसँग जोडने र स्वतःपारिश्रमिक पनि बढ्दै जाने सूचकाङ्कीकरणको पक्षमा यूनियनहरूले उभिनै पर्दछ।

१.९ उचित ज्याला कतिलाई मान्ने

नेपाल सरकारका विभिन्न निकायहरूबाट नेपाली नागरिकहरूको वार्षिक पारिवारिक खर्च सम्बन्धी अध्ययन हुँदै आएको छ। यस सन्दर्भमा नेपाल राष्ट्र बैङ्कले पछिल्लो पटक सन् २००५ को मंसिरदेखि २००६ मंसिरसम्म गरेको सर्वेक्षणका आधारमा ग्रामीण क्षेत्रमा बस्ने नेपालीहरूको मासिक पारिवारिक खर्च रु. ११,९८२ भएको पाइएको छ (नगर क्षेत्रमा बस्नेको खर्च योभन्दा बढी)। यसै तथ्याङ्कका आधारमा हालको अवस्थामा सो पारिवारिक खर्च बढेर रु. २९,२०२ पुगेको अनुमान गरिएको छ। यसको पुष्टि सेप्टेम्बर २०१४ देखि जुलाई २०१५ मा गरिएको केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागको वार्षिक घरधुरी सर्वेक्षणमा उल्लेख गरिएको पारिवारिक खर्च रु. २४,३५९ ले गरेको छ। यी तथ्याङ्कका आधारमा हालको मूल्यमा एक नेपाली परिवारको जीवनयापनका लागि सरदर तीस हजार रुपैयाँ आवश्यक पर्ने देखिन्छ। तसर्थ, श्रमिक परिवार पनि यस तथ्याङ्कमा सामेल भएकाले उनीहरूले यस बराबरको आम्दानी हुने काम पाउनु जरूरी छ। घर चलाउन आवश्यक न्यूनतम आय भएमा मात्र श्रमिकको उत्पादकत्व बढ्ने कुरामा दुईमत हुनसक्तैन।

तालिका १.७ : औसत मासिक पारिवारिक खर्च विवरण (ग्रामीण क्षेत्र)

नेपाली रुपैयाँमा

बस्तु तथा सेवा	२००५/०६ को मूल्यमा	२०१६/०१७ को मूल्यमा*	प्रतिसत
खाद्यान्न	१७१२	४१७३	१४.३
दाल	२२९	५५८	१.९
तरकारी	६३१	१५३८	५.३
माछा/मासु	५३५	१३०४	४.५
दूध तथा दुग्ध पदार्थ	४८४	११८०	४.०
तेल/घिउ	३०४	७४१	२.५
फलफूल	१९०	४६३	१.६
चिनी, सक्खर	११७	२८५	१.०
मसला, नुन	१७८	४३४	१.५
हल्का पेय पदार्थ	८९	२१७	०.७
कडा पेय पदार्थ	२२८	५५६	१.९
सूर्तीजन्य पदार्थ	१०५	२५६	०.९
रेस्टुरेन्ट तथा होटल	४८१	११७२	४.०
कपडा, जुता, चप्पल	६४२	१५६७	५.४
घर तथा घरायसी सामग्री	२३१२	५६३५	१९.३
फर्निचर तथा घरायसी उपकरण	४३९	१०७०	३.७
स्वास्थ्य	२९१	७०९	२.४
यातायात	४१९	१०२१	३.५
सञ्चार	१८७	४५६	१.६
शिक्षा	७७१	१८७९	६.४
मनोरञ्जन तथा चाडपर्व	१०६२	२५८८	८.९
विविध/अन्य	५७४	१३९९	४.८
जम्मा	११९८२	२९२०२	१००.०

* विगत १२ वर्षको मुद्रास्फिति दरलाई आधार मानी हिसाब गरिएको ।

स्रोत : हाउसहोल्ड बजेट सर्वे, नेपाल २००८, नेपाल राष्ट्र बैङ्क

लामो समयको ज्याला निर्धारण तथा पुनरावलोकनका काममा प्रत्यक्ष संलग्न हुँदाको अनुभवका आधारमा नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट) ले तालिका १.६ मा उल्लेख गरिएका कतिपय बस्तु तथा सेवाहरूमा कटौती गरी नभई

नहुने बस्तु तथा सेवाको प्रचलित मूल्य बराबरको न्यूनतम ज्यालाको माग गर्दै आएको छ। जिफन्टले ज्यालाको पुनरावलोकनका लागि माग गरेको रकमका आधारहरू निम्न अनुसार छन्। तालिकामा उल्लेख गरेको बस्तु तथा सेवाको परिमाण नेपाल सरकारका अध्ययनले देखाएको भन्दा निकै कम छ। उदाहरणका लागि आपूर्ति व्यवस्था सुदृढीकरण आयोगको प्रतिवेदन २०५१ मा उल्लेखित खाद्यान्नको सबैभन्दा तल्लो परिमाण १२२.१० किलोग्राम छ। त्यसैगरी शिक्षा, मनोरञ्जन लगायतका कतिपय बस्तु तथा सेवा कटाउँदा पनि एकजनाको लागि जीवन धान्न घटीमा पनि प्रति महिना अहिले रु. ५,५३९ लाग्ने देखिन्छ। यदि श्रमिकको परिवारमा चारजना मात्र भएको मान्दा पनि श्रमिक परिवारका लागि बाँच्न मात्र कम्तीमा मासिक रु. २२,१५६ चाहिन्छ। त्यसैले अब ज्याला पुनरावलोकन गर्दा यस अवस्थालाई पनि ध्यान दिनु जरूरी हुन्छ।

तालिका १.८ : प्रतिव्यक्ति मासिक खर्च

बस्तु तथा सेवा	परिमाण	न्यूनतम एकाई मूल्य (रु.मा)	मासिक खर्च (रु.मा) (सन् २०१७)
खाद्यान्न	१० किलो मासिक	७०	७००
दाल	३ किलो मासिक	९०	२७०
तरकारी	प्रतिदिन	३०	९००
तेल	१ लिटर	१३०	१३०
नुन, मसला	प्रतिदिन	५	१५०
चिया, चिनी	प्रति महिना	६२	६२
खाजा	प्रतिदिन	२५	७५०
दूध	१ पाकेट प्रतिदिन	३५	१०५०
इन्धन (ग्याँस)	४ किलोप्रति महिना	९२	३६८
विजुली, पानी	प्रति महिना	७५	७५
यातायात	प्रतिदिन	२०	६००
ब्रस, तुथपेस्ट, साबुन	प्रति महिना	७५	७५
लत्ताकपडा	२ जोर प्रति वर्ष	८००	६७
जुत्ता, चप्पल	२ जोर प्रति वर्ष	५००	४२
औषधि	प्रति महिना	१५०	१५०
अन्य	प्रति महिना	१५०	१५०
जम्मा			५५३९

एकजना कृषि श्रमिकले अफ्ना आवश्यकताका सामानको एक न्यूनतम एकाई किन्न के कति समयको श्रम चाहिन्छ भन्नेकुरा बक्स ४ ले प्रस्ट्याउने प्रयास गरेको छ । यसबाट उनीहरूले दिनभरि काम गर्दा पनि परिवारको पेट भर्न सकिने अवस्था देखिदैन । जहाँसम्म संस्थाको तिर्नसक्ने क्षमताको कुरा छ, त्यसका लागि व्यवस्थापन पक्षले पारदर्शी भएमा श्रमिकहरूलाई विश्वासमा लिन सकिनेछ । त्यस्तै, पारिश्रमिक पुनरावलोकन गर्दा उत्पादकत्वको कुरा पनि व्यवसायीबाट जोडदाररूपमा उठाउने गरिएको छ जुन जायज पनि हो, तर श्रमिकले उसको न्यूनतम आवश्यकताका लागि ज्याला आर्जन गर्ने वातावरण दिन सकियो भने उसको उत्पादकत्व स्वतः बढ्ने कुरा अनुभवले पुष्टि गरिसकेको छ ।

बक्स ४ : श्रम समयको मूल्यको अवस्था
(कृषि मजदुरको दैनिक ज्याला रु. २२१)

बस्तु	एकाई	एकाई मूल्य (रु.मा २०७४ माघ)	आवश्यक श्रम समय
चामल	१ किलो	७०	२ घण्टा ३२ मिनेट
दाल	१ किलो	९०	३ घण्टा १५ मिनेट
आलु	१ किलो	३५	१ घण्टा १६ मिनेट
खानेतेल	१ लिटर	१३०	४ घण्टा ४२ मिनेट
चिनी	१ किलो	८५	३ घण्टा ०५ मिनेट
नुन	१ किलो	२२	० घण्टा ४८ मिनेट
दूध	आधा लिटर	३५	१ घण्टा १६ मिनेट
ग्याँस	१ किलो	९७	३ घण्टा ३० मिनेट
तुथपेस्ट	५० ग्राम	४५	१ घण्टा ३८ मिनेट
लुगाधुने साबुन	१ गोटा	४०	१ घण्टा २७ मिनेट
कपडा	१ जोर	४००	१४ घण्टा २९ मिनेट
चप्पल	१ जोर	१५०	५ घण्टा २६ मिनेट
कात्रो	५ मिटर	३७५	१३ घण्टा ३४ मिनेट
कुखुराको मासु	१ किलो	३५०	१२ घण्टा ४० मिनेट
सिटामोल	१ चक्की	१	० घण्टा २ मिनेट
पेट्रोल	१ लिटर	१०३	३ घण्टा ४ मिनेट

१.१० ज्याला-आधारित विकास रणनीति

आर्थिक दर्शन र चिन्तनको विकासक्रममा विगत केही दशकहरूमा निर्यात-आधारित विकास रणनीतिले निकै महत्व पायो - विकसित देश होऊन् वा विकासशील देश । यसले अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा प्रतिस्पर्धाका लागि श्रमिकको ज्यालामा ठूलो दबाव सृजना गर्‍यो (जयती घोष, ग्लोबल लेबर क्लम)। यो नवउदारवादी नीतिले असमानता भन्नु बढाउँदै गयो - विकसित वा विकासशील सबैखाले अर्थव्यवस्थामा । उहिल्यै विफल भइसकेको वणिक्वादी अर्थनीतिलाई नयाँ ढाँचामा निर्यातले डोच्याउने आर्थिक विकास भन्दै सम्पन्न वर्ग र बहुराष्ट्रिय कम्पनीको थैली र हैकम बलियो पार्ने काम मात्र भयो । युरोपमा पुनःजागरणसँगै प्रकृतिवादी अर्थशास्त्रीहरूको कृषिप्रधान चिन्तनलाई विस्थापित गर्दै देशको समृद्धि व्यापार, वाणिज्यबाट मात्र सम्भव छ भन्ने चिन्तन वणिक्वादको विशेषता हो । १७ औँ शताब्दीको युरोपमा अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार र सुनको भण्डार बढाउने कामले नै राष्ट्रको सम्पन्नताको मार्ग प्रशस्त हुन्छ भन्ने त्यो पुरानो चिन्तनलाई फेरि नयाँ फ्रेममा ल्याउने काम पनि भएको देखिन्छ ।

कम्तीमा जीवन धान्न नपुग्ने ज्याला र तलब एकातिर र अर्कोतर्फ ठूलाठूला कम्पनी र व्यक्तिगत नाफामा जोड दिँदा विश्वको आर्थिक-सामाजिक सम्बन्धले दिगोरूपमा निरन्तरता नपाउने कुरा निश्चित छ । जसरी वर्षादको समयमा पानीका फोकाहरू उठ्दै तुरुन्त फुट्दै गर्दछन्, त्यसरी नै बजारमुखी आर्थिक-सामाजिक नीतिद्वारा प्रतिपादित आर्थिक विकासको पनि ठिक त्यही गति हुन्छ भन्ने कुरा एक पछि अर्को सङ्कट आइपरेको तथ्यबाट दोस्रो विश्वयुद्धपछिका उदाहरणहरूले प्रस्ट्याएका छन् ।

अर्थतन्त्रको दिगो र दीर्घकालीन आर्थिक-सामाजिक विकासको निरन्तरताका लागि ज्यालामा आधारित विकासनीति सम्पूर्ण देश तथा विश्व परिदृश्यमा भन्नु सान्दर्भिक हुँदै आएको छ । राज्यका आधारभूत र सार्वजनिक नीति तथा प्रतिबद्धतालाई व्यवहारमा नल्याएसम्म अनियन्त्रित बजारमुखी नीतिहरूले एक पछि अर्को आर्थिक र सामाजिक सङ्कट दोहोरिइरहन्छ र यसका लागि उच्च राजनीतिक इच्छाशक्ति र प्रतिबद्धता समेत चाहिन्छ ।

श्रमको मूल्य केवल माग र पूर्तिका नियमबाट बजारमा तय गरेर मात्र हुँदैन । ज्याला भनेको मुद्रासँग वा बजारसँग सम्बन्धित विषयमात्र होइन । ज्याला वास्तवमा मानवीय गरिमा र न्यायसँग सम्बन्धित विषय पनि हो (आइएलओ, ग्लोबल वेज रिपोर्ट)। त्यसैले नियमन र समन्वय गरेर बजारलाई आम मानिस विरुद्ध जान नदिनु राज्यको दायित्व नै हो । अर्थव्यवस्थाको कूल माग ज्यालामा नै आधारित हुन्छ । ज्यालादर र वास्तविक ज्यालामा वृद्धिले अर्थव्यवस्थाको कूल माग बढाउँछ, उपभोग खर्च र उत्पादित वस्तु तथा सेवाको बिक्री बढाइदिन्छ । उच्च ज्यालाले उत्पादकत्व बढाइदिन्छ (ई स्टकह्यामर, किंगस्टन युनीभर्सिटी)। त्यसैले लाभ-आधारित विकास रणनीतिले ज्याला-आधारित विकास रणनीतिसँग सम्झौता नगरी हुँदैन हुँदैन । उदारवादले निर्यातमूलक र लाभ-आधारित रणनीतिबाट अघि बढ्दा श्रमिक वर्ग भन बढी असमानता पीडित भयो । फलतः विकासशील र अल्पविकसित देशहरू आफैँ पनि दमित श्रमिकवर्ग र न्यून उत्पादकत्वले गर्दा ऋण-आधारित विकास नीतिबाट काम चलाउने बाध्यतामा फसे । यसबाट नयाँ नयाँ सङ्कटहरूको सृजना मात्र भइरह्यो ।

सहस्राब्दी विकास लक्ष्य पूरा गराउन र दिगो विकास सुनिश्चित गर्न ज्याला-आधारित विकास रणनीति र सामाजिक सुरक्षाको बृहत दायराको व्यवस्थापन नै भरपर्दो आधार हुनसक्छ ।

१.११ दिगो विकास लक्ष्य र ज्याला

संयुक्त राष्ट्रसंघले सन् २००० देखि २०१५ सम्मका लागि सहस्राब्दी विकास लक्ष्यहरू तयार पारी यीनै लक्ष्य प्राप्तमा देशहरूले आ-आफ्ना योजनाहरू तयार पारी कार्यान्वयनमा लागे । यीनै लक्ष्यका प्रगति माथि उभिएर सन् २०१५ मा सन् २०१६-२०३० का लागि दिगो विकासका १७ वटा लक्ष्य निर्धारण गरिएका छन् । यसै सन्दर्भमा अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघले पनि दिगो विकासका लक्ष्यहरूसँग तादात्म्यता कायम गर्दै श्रमिक आन्दोलन र संगठनहरूको कोणबाट पूरक कामको लागि लक्ष्य नं १, ५, ८, १०, १३ र १६ मा आफ्नो ध्यान केन्द्रित गरेको पाइन्छ ।

लक्ष्य नं. १ सबै प्रकारका गरिबीको अन्त्य : आमजनताको अधिकारलाई संरक्षण गर्दै दिगोरूपमा गरिबीबाट मुक्तिको लागि मर्यादित काममा जोड दिँदै सामाजिक संरक्षणको बलियो आधार तयार

पार्ने र श्रमजीवी जनसमुदायलाई पुनः गरिबीको स्थितिमा फर्कनु नपर्ने व्यवस्था मिलाउन जोड दिने ।

लक्ष्य नं. ५ लैङ्गिक समानता : लैङ्गिक हिसाबले काम र कार्यथलोमा हुने गरेका भेदभाव र असमानता अन्त्य गर्ने नियम-कानून निर्माण लगायतका कामबाट वातावरण तयार गर्ने, औपचारिक तथा अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकका अधिकारको संरक्षण गर्दै विभेद अन्त्य गर्ने, न्यूनतम ज्याला सम्बन्धी नियम-कानून तथा श्रमका आधारभूत मापदण्ड पालना गराउँदै व्यापक सामाजिक संरक्षणलाई प्रभावकारी बनाउने ।

लक्ष्य नं. ८ सबैका लागि उत्पादनमूलक रोजगारी र मर्यादित कामको प्रवर्द्धन गर्ने : यस लक्ष्यका लागि अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघले रोजगारी सृजना, श्रमिकका मौलिक र आधारभूत अधिकारको रक्षा, सामाजिक सम्वाद तथा सामाजिक संरक्षण मर्यादित कामका आधारभूत स्तम्भ भएकोले यो दायराबाट कोही पनि बाहिर नपर्नु भन्ने कुरामा सजग रहने एवं उपयुक्त गतिविधिहरूमा जोड दिने ।

लक्ष्य नं. १० देशभित्र र देशहरूबीच रहेका असमानताको न्यूनीकरण : देशभित्र र देशहरूबीच रहेको तथा बढ्दो असमानताले गम्भीर सामाजिक आर्थिक मूल्य चुकाउनु पर्ने भएकाले दिगो विकासका कार्यक्रमहरू प्रभावकारी नहुने कुरामा विश्वका ट्रेड युनियनहरूको मतैक्यता रहेको छ । तसर्थ, पर्याप्त राजस्व सङ्कलन, लोककल्याणकारी कार्यक्रम, उच्च ज्याला तथा भरपर्दो सामाजिक संरक्षणमा जोड दिँदै असमानता घटाउन विश्वस्तरमा काम गर्ने ।

लक्ष्य नं. १३ जलवायु परिवर्तन र यसका असर विरुद्ध तत्काल कार्य गर्ने : जलवायु परिवर्तन र यसका असर न्यून गर्न कम प्रदूषण गर्ने खालका हरित ऊर्जा सकेसम्म सबै क्षेत्रहरूमा प्रयोग गर्दै समग्र अर्थतन्त्रलाई सोही दिशामा केन्द्रित गरी जलवायु परिवर्तनका

नकारात्मक असरलाई न्यून गर्ने उपायमा श्रमिकहरूलाई पनि विविध तौरतरिकाले संलग्न गरी त्यसै दिशामा उन्मुख गराउने ।

लक्ष्य नं. १६ समावेशी समाजको प्रवर्धन गर्ने र सबै जनताको न्यायमा पहुँच पुऱ्याउने : सामाजिक संवादको माध्यमद्वारा विभिन्न प्रकारका संस्थाहरूको स्थायित्वको लागि समाजका सबै सम्बद्ध सरोकारवालाहरूसँग समन्वय गरी सामाजिक आर्थिक नीति-नियमहरू तर्ज'मा गर्ने । ट्रेड युनियनहरूले सामूहिक सौदाबाजी र सामाजिक सम्वाद तथा सडक सङ्घर्षको माध्यमद्वारा आधुनिक दासत्वविरोधी मुद्दाहरूलाई जोडदाररूपमा उठाइ कानुनको शासन र लोकतन्त्रको संरक्षणको लागि काम गर्ने । कानुनी शासन र लोकतान्त्रिक संस्थाहरूको सबलीकरणको अवस्थामा मात्र मर्यादित कामलाई अगाडि बढाउन सकिन्छ, भन्ने यथार्थमा ट्रेड युनियनहरूले जोड दिने ।

१.१२ के गर्दैछ बाँकी विश्व? हाम्रो अभियान के?

विगत केही दशकहरूमा निर्यात-आधारित विकास रणनीतिले निकै महत्व पायो - विकसित देश होऊन् वा विकासशील देश । यसले अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा प्रतिस्पर्धाका लागि श्रमिकको ज्यालामा ठूलो दबाव सृजना गर्‍यो । यो नवउदारवादी नीतिले असमानता भन् बढाउँदै गयो - विकसित वा विकासशील सबैखाले अर्थव्यवस्थामा ।

फलस्वरूप विश्वव्यापी रूपमा वास्तविक ज्याला वृद्धिको अवस्था खस्केको छ । २००८/२००९ को वित्तीय सङ्कटपछि २०१० मा सुरु भएको भनिएको पुनरुत्थानका क्रममा ज्यालाको पनि उत्थान सुरु होला जस्तो भएको थियो । तर २०१२ यता फेरि ज्याला तल भर्दै गएको छ । २०१२ मा २.५ प्रतिशतको ज्याला वृद्धिदर २०१५ मा हास भई १.७ प्रतिशतमा आएको छ ।

अझ चीनको तीव्र ज्याला वृद्धिदरलाई हटाएर बाँकी विश्वको हेर्ने हो भने त २०१२ को वास्तविक ज्याला वृद्धिदर १.६ प्रतिशत थियो भने २०१५ मा आइपुग्दा वास्तविक ज्याला वृद्धिदर ०.९ प्रतिशतमा नराम्रोसँग खुम्चेको छ । (कार्यकारी सारांश, आईएलओ ग्लोबल वेज रिपोर्ट)

ठिक विपरीत विकसित मुलुकहरूमा वास्तविक ज्याला वृद्धिदर २०१२ को ०.२ प्रतिशतबाट २०१५ मा बढेर १.७ प्रतिशत देखिएको छ - १० वर्षमा सबैभन्दा बढी। सन् २०१५ मा संयुक्त राज्य अमेरिकामा वास्तविक ज्याला वृद्धिदर २.२ प्रतिशत र युरोपेली युनियनमा १.९ प्रतिशत देखिएको छ। तर विश्वका अधिकांश देशहरूमा सिंगो दशकभरि नै श्रम उत्पादकत्वको तुलनामा ज्याला वृद्धिदर पछाडि परेको छ। यसको अर्थ कूल गार्हस्थ उत्पादनमा श्रमको सह-भाग घटेको छ। चीन, जर्मनी र संयुक्त राज्य अमेरिका बाहेक सबैतिर राष्ट्रिय आम्दानीमा श्रमको सह-भाग नराम्रो ढंगले घटेको छ। फलतः हालैका वर्षहरूमा न्यूनतम ज्यालालाई बलियो पार्ने काम धेरै देशहरूले गरेका छन्। यसो गर्नुको कारण कम ज्याला पाउने श्रमिकहरूलाई भरथेग गरेर ज्याला असमानतालाई घटाउनु हो। यसले जेण्डर-आधारित ज्याला अन्तरलाई घटाउन पनि सहयोग गर्छ। तर अबै जेण्डर आधारित ज्याला अन्तर धेरै ठूलो अर्थात् ४५ प्रतिशतसम्मको छ।

सबैभन्दा बढी ज्याला पाउने १० प्रतिशत तलबजीवीले युरोपमा कूल ज्याला रकमको २५.५ प्रतिशत प्राप्त गरेको देखिन्छ भने बाँकी ९० प्रतिशत श्रमिकले ७४.५ प्रतिशत पाउँछन्। शीर्षका १० प्रतिशत तलबजीवीले ब्राजिलमा ३५ प्रतिशत, भारतमा ४३ प्रतिशत, दक्षिण अफ्रिकामा ४९ प्रतिशत भाग कूल ज्याला रकमबाट भित्र्याउँछन् भने बाँकी ९० प्रतिशत श्रमिकले ब्राजिलमा ६५ प्रतिशत, भारतमा ५७ प्रतिशत र दक्षिण अफ्रिकामा ५१ प्रतिशतमा सीमित हुनुपरेको छ। अब गहिराइमा भारत र दक्षिण अफ्रिकाको वास्तविकता हेर्ने हो भने तल्लो आयका ५० प्रतिशत श्रमिकले कूल ज्याला आम्दानीको क्रमशः १७ प्रतिशत र १२ प्रतिशत मात्र आफ्नो भागमा पाउँछन्। यसले ज्याला असमानताको गम्भीर अवस्था देखाउँछ। त्यसैले सङ्घटनहरूको अन्त्यका लागि श्रममुखी उपायहरूलाई आधार बनाउनु आवश्यक भइसकेको छ।

असीमित व्यावसायिक मुनाफा-लोभ अर्थात् कर्पोरेट ग्रीड विरुद्ध एसियाको '+५० थप ज्याला' सङ्घर्षको गर्जनले अब आकार लिन थालेको छ। यो अभियान थप ५० अमेरिकी डलर तलब वृद्धिको अभियान हो र हाम्रो देशको सन्दर्भमा भन्नु पर्दा थप ५००० रुपैयाँ मासिकरूपमा तलबमा वृद्धिको अभियान हो।

केही दशकको अन्तरालमा विश्वको कूल गार्हस्थ्य उत्पादन तीन गुणाले बढे पनि विश्वव्यापीकरणले श्रमिकहरूलाई भने डरलाग्दो एवम् असुरक्षित कार्यथलोमा जकडिरहनु परेको छ। सबै मिलेर बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूका लोभी र शोषण युक्त प्रणालीको अन्त्यका लागि काम गर्नु पर्दछ। नत्र विश्व अर्थव्यवस्थामा एक प्रतिशत कथित कुलिन मानिसमात्र लाभान्वित रहीरहनेछन्।

एसियाली देशका सरकारहरूलाई थप ५० डलर र नेपालका लागि थप रु. ५००० प्रति महिना ज्याला वृद्धि गरी जीविकोपार्जनको न्यूनतम ज्याला दर कायम गराउनुका साथै यो दरलाई नै ज्यालाको आधारको रूपमा स्थापित गर्नु पर्दछ। जीविकोपार्जनको न्यूनतम ज्याला भन्नाले खाद्य सामग्री किन्न, आवास, लत्ताकपडाको मूल्य चुकाउन, शिक्षा, स्वास्थ्य, अन्य आवश्यकीय खर्चको जोहो गर्न, घरायसी सामानहरू किन्न र मनोरञ्जनको लागि एवम् विविध आकस्मिक खर्च धान्न सक्ने ज्यालालाई जनाउँछ। यसको औचित्य माथिका तालिका १.६ र १.७ ले प्रस्ट्याइसकेका छन्।

विकासशील देशका लागि यो थप ५० डलर अर्थात् रु. ५००० मासिक तलब वृद्धि हो भने विकसित देशका लागि यो रकम केवल साप्ताहिक ज्याला वृद्धि मात्र हो।

नेपालमा मासिक ज्यालामा ५० अमेरिकी डलर (अर्थात्+रु ५०००) थप भएको खण्डमा आफ्नो परिवार छाडेर खाडी मुलुकमा काम गर्न को जाने थियो र ?

अर्थव्यवस्थाको कूल माग ज्यालामा नै आधारित हुन्छ। ज्यालादर र वास्तविक ज्यालामा वृद्धिले अर्थव्यवस्थाको कूल माग बढाउँछ, उपभोग खर्च र उत्पादित वस्तु तथा सेवाको बिक्री बढाइदिन्छ। उच्च ज्यालाले उत्पादकत्व बढाइदिन्छ। उदारवादले निर्यातमूलक र लाभ-आधारित रणनीतिबाट अधि बढ्दा श्रमिक वर्ग भन् बढी असमानता पीडित भयो। त्यसैले लाभ-आधारित विकास रणनीतिले ज्याला-आधारित विकास रणनीतिसँग सम्भौता नगरी हुँदै हुँदैन।

अध्ययनले देखाएको छ - एसिया भित्रका ५० बहुराष्ट्रिय कम्पनीका बहुसङ्ख्यक श्रमिकहरू अदृश्य रहेका हुन्छन्, यी कम्पनीका प्रायः धेरै कामदारहरू अन्य प्रकारले मूलतः आउटसोर्सिङले पूर्ति गरेको हुन्छ। यसरी ती कम्पनीले अधिकतम नाफा कमाउँछन् र उक्त कमाएको नाफा त्यहाँका श्रमिकको ज्याला तथा सुविधा दिनको लागि छुट्याइदैन। उदाहरणका लागि सन् २०१२ मा म्यानमारले तयारी कपडा निर्यात गरी ९० मिलियन डलर र सन् २०१७मा २ बिलियन डलर प्राप्त गरे पनि श्रमिकलाई जीविकोपार्जनको न्यूनतम ज्याला दिन अझै पनि अस्वीकार गरिरहेको छ। यो जीविकोपार्जनको न्यूनतम

बक्स ५

- सन् २०१२ मा म्यानमारले तयारी कपडा निर्यात गरी ९० मिलियन डलर र सन् २०१७ मा २ बिलियन डलर प्राप्त गरे पनि श्रमिकलाई जीविकोपार्जनको न्यूनतम ज्याला दिन अझै पनि अस्वीकार गरिरहेको छ।
- चार धनी इन्डोनेसियनको सम्पत्ति त्यही देशका १० करोड गरिबको भन्दा बढी छ।
- जारा कम्पनीले बाङ्लादेशका श्रमिकलाई न्यूनतम जीविकोपार्जनको ज्याला दिँदा एउटा पेन्टको मूल्यमा २० देखि ३० सेन्ट मात्र बढ्दछ। धनी देशका क्रेतालाई कति पनि फरक पर्दैन, तर श्रमिकको जीवनमा कति ठूलो परिवर्तन हुने थियो।
- सन् १९७८ देखि यताको तथ्याङ्कलाई विचार गर्दा सामान्य कामदारको भन्दा बहुराष्ट्रिय कम्पनीको कार्यकारी प्रमुखले ९९७ प्रतिशत बढी तलब प्राप्त गर्दछ।
- एसियामा प्रत्येक तीन दिनमा एउटा करोडपति अरबपतिमा उक्लन्छ भने एक महिनामा जीविकोपार्जनको न्यूनतम ज्याला थप ५० डलर दिनु कति पनि असहज छैन।
- एसियामा सामसुडले एक श्रमिक बाट ११,००० डलर नाफा कमाउँछ भने प्रति महिना ज्यालामा ५० डलर वृद्धि गरी जीविकोपार्जनको लागि न्यूनतम ज्याला दिँदा ६०० डलर मात्र खर्च हुन्छ।

ज्याला दरको धरातलको सम्बन्धमा संयुक्त राष्ट्रसंघ, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन तथा जी २० देशहरू सहमत हुँदै दिगो विकासका लक्ष्य नं. १, ५, ८, १०, १३ र १६ बुझाउँछ। साथसाथै अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन तथा जी २० का देशहरूमा आ-आफ्नै प्रकारले सामाजिक संरक्षणका विश्वव्यापी आधारलाई स्वीकार्दै थप ५० डलर ज्याला वृद्धि गर्ने कुरा पहिलो पाइला हो।

सरकारलाई अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको कन्भेन्सन १३१ पारित गर्न लगाउनु जरुरी छ। यो जीविकोपार्जनको न्यूनतम ज्याला दर तोक्ने र सामूहिक सौदाबाजीको आधार स्तम्भ हो। यसको साथै आ-आफ्ना सरकारलाई अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको कन्भेन्सन १०२ र रिक्मेन्डेसन २०२ लागू गर्न पैरवी गर्ने र त्यसो नगर्ने देशका बारेमा ट्रेड युनियनद्वारा सबै सामु पर्दाफास गर्ने दबाबकारी अभियान पनि उत्तिकै आवश्यक छ। थप ५० डलर वा रु. ५००० का लागि सङ्घर्षको शंखनाद गर्ने काममा ट्रेड युनियनहरू जुट्नुपर्ने अवस्था आएको छ।

नेपालमा श्रमिक, ज्याला वृद्धि र उपभोग

२.१ खाईपाई आएको पारिश्रमिक^१

श्रमिकहरूले प्रतिष्ठानमा काम गर्दा मासिकरूपमा पारिश्रमिक प्राप्त गर्नुका साथै कतिपय ठाउँमा त्यस अतिरिक्त भत्ता तथा सुविधाको पनि व्यवस्था गरिएको हुन्छ। यस अध्ययनले समेटेका प्रतिष्ठानहरूमा पनि मासिक तलब तथा सुविधामा प्रदेश, कार्यक्षेत्र, स्वामित्व र लिङ्ग आदिका आधारमा फरक फरक रहेको पाइन्छ। यस अध्ययनले समेटेका पाँच प्रदेशका विभिन्न क्षेत्रका प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमिकहरूले हाल खाईपाई आएको एकमुष्ट तलबलाई हेर्दा मासिक पाँच हजार रुपैयाँभन्दा कमदेखि तीस हजार रुपैयाँभन्दा बढी समेत पाउने गरेका छन्। तालिका २.१ को विश्लेषणका आधारमा प्रदेशगत भिन्नता भए पनि लगभग ८० प्रतिशत श्रमिकहरूले मासिक ५ देखि १५ हजारमा काम गरिरहेका छन्। त्यसमा पनि एक तिहाइ श्रमिक मासिक १० हजारभन्दा कम तलबमा काम गरिरहेका छन्। यस आयलाई सरदरमा हिसाब गर्दा १३ (१२+१) महिनाको आमदानी करिब रु. १३०,००० हुन आउँछ, जुन नेपाल सरकार केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागले गरेको घरपरिवार सर्वेक्षण २०१४/१५ ले उल्लेख गरेको प्रति परिवार वार्षिक खर्च रु. २९२,३१२ को आधाभन्दा कम हुन आउँछ। यसले पनि एकातिर नेपालमा पारिवारिक आयको असमानतालाई देखाउँछ। अर्कातिर नेपाली श्रमिकहरूको अवस्थाको चित्रण गर्न पनि मद्दत गर्दछ। गरिबीका आधारमा हेर्दा यो आय तल्लो २० प्रतिशतको (रु. १३८,३२४) भन्दा कम र तल्लो १० प्रतिशतको (रु. १२०,२३८) भन्दा केही बढी रहेकाले जतिसुकै श्रम गरे पनि श्रमिक परिवार

१ यस अध्ययनमा तलब र ज्यालालाई एक अर्काका परिपूरकका रूपमा प्रयोग गरिएको छ।

सधैं गरिबीको चक्रमा फसिरहने स्थितिलाई प्रस्ट पारेको छ । तसर्थ आजको समानताको नारा बोकेको राजनीतिले आर्थिक समानतातर्फ पाइला चाली श्रमिकवर्गको जीवनस्तर माथि उठाउन सक्नेपर्दछ ।

तालिका २.१ : प्रदेशका आधारमा हालको ज्याला तलब (प्रतिशतमा)

हालको पारिश्रमिक	प्रदेश					जम्मा
	प्रदेश १	प्रदेश २	प्रदेश ३	प्रदेश ४	प्रदेश ५	
५,००० भन्दा कम	—	—	०.८	१.५	—	०.५
५,००० देखि ९,९९९	८२.६	१२.६	२३.३	२६.२	३४.०	३२.७
१०,००० देखि १४,९९९	१५.२	७७.९	४७.०	४३.१	३८.३	४५.८
१५,००० देखि १९,९९९	२.२	९.५	१९.३	२३.१	१४.९	१४.८
२०,००० देखि २४,९९९	—	—	५.६	६.२	६.४	३.८
२५,००० देखि ३०,०००	—	—	२.०	—	६.४	१.५
३०,००० भन्दा माथि	—	—	२.०	—	—	०.९

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७

कामका क्षेत्रका आधारमा पनि अपवादलाई छाडेर अधिकांश श्रमिकहरू मासिक रु. ५ देखि २० हजारमा आफ्नो श्रम बेच्न बाध्य भएका छन् । यसको प्रमुख कारण रोजगारीका क्षेत्र खुम्चिनु र श्रम बजारमा ठूलो सङ्ख्यामा श्रमिकहरू थपिनुलाई लिन सकिन्छ । अपवादका रूपमा यातायात, स्वास्थ्य र होटल क्षेत्रका नगन्य श्रमिकले मासिक ३० हजारभन्दा बढी तलब पाउने गरेको बताएका छन् ।

तालिका २.२ : रोजगारी-क्षेत्रका आधारमा हालको पारिश्रमिक

हालको पारिश्रमिक	क्षेत्र					
	उद्योग	होटल	अस्पताल	यातायात	सेवाक्षेत्र	अन्य
५,००० भन्दा कम	—	२.१	—	१.४	—	—
५,००० देखि ९,९९९	३७.८	३७.९	२५.६	२१.९	१०.५	२०.०
१०,००० देखि १४,९९९	४६.९	३७.९	४४.२	४१.१	६५.८	६०.०
१५,००० देखि १९,९९९	१०.५	१३.७	१८.६	२६.०	२३.७	२०.०
२०,००० देखि २४,९९९	३.१	७.४	४.७	४.१	—	—
२५,००० देखि ३०,०००	१.४	—	४.७	२.७	—	—
३०,००० भन्दा माथि	०.३	१.१	२.३	२.७	—	—

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७

सङ्ख्यात्मक हिसाबले थोरै मात्र भएका र धेरै कम नेपाली नागरिकलाई रोजगारी दिएका बहुराष्ट्रिय कम्पनीले अरूले भन्दा राम्रो तलब सुविधा दिएको पाइएको छ। दोस्रोमा सार्वजनिक स्वामित्वका प्रतिष्ठान देखिन्छन् भने सहकारीले पनि निजी क्षेत्रको तुलनामा राम्रै सुविधा दिएको छ। तर सबैभन्दा बढी रोजगारी सृजना गर्न सफल निजी क्षेत्र तलब/सुविधा दिनेमा भने अन्तिममा रहेको छ (तालिका २.३)।

तालिका २.३ : स्वामित्वका आधारमा हालको पारिश्रमिक

हालको पारिश्रमिक	स्वामित्व			
	सार्वजनिक	निजी	बहुराष्ट्रिय	सहकारी
५,००० भन्दा कम	—	०.६	—	—
५,००० देखि ९,९९९	२३.१	३४.८	—	४.३
१०,००० देखि १४,९९९	३०.८	४६.३	२२.२	५२.२
१५,००० देखि १९,९९९	२३.१	१३.१	३३.३	३९.१
२०,००० देखि २४,९९९	१५.४	३.४	११.१	४.३
२५,००० देखि ३०,०००	—	१.४	११.१	—
३०,००० भन्दा माथि	७.७	०.४	२२.२	—

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७।

प्रस्तुत तथ्याङ्कले लैङ्गिक आधारमा ज्यालामा रहेको भिन्नता विभिन्न फोरममा उठेजस्तो (तालिका २.४) त्यति ठूलो देखिँदैन। तर पनि मासिक रु. २० हजारभन्दा कममा काम गरिरहेका महिला लगभग ९८ प्रतिशत हुँदा पुरुष ९३ प्रतिशत मात्र छन्; बाँकी सोभन्दा बढीमा काम गर्दैछन्।

तालिका २.४ : लैङ्गिक आधारमा हालको पारिश्रमिक

हालको पारिश्रमिक	लिंग	
	पुरुष	महिला
५,००० भन्दा कम	०.६	—
५,००० देखि ९,९९९	३२.८	३१.७
१०,००० देखि १४,९९९	४४.४	५३.७
१५,००० देखि १९,९९९	१५.२	१२.२
२०,००० देखि २४,९९९	४.३	१.२
२५,००० देखि ३०,०००	१.७	—
३०,००० भन्दा माथि	०.९	१.२

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७।

२.२ प्रदेशका आधारमा तलब/ज्याला वृद्धिको असर

हामी सबैले उपभोग गर्ने बस्तु तथा सेवालाई बृहत अर्थमा खाद्य बस्तु र गैर खाद्य बस्तु गरी विभाजन गर्ने गरिएको छ। तर एउटा अध्ययन र अर्को अध्ययनको नतिजाले खाद्य र गैरखाद्य बस्तु तथा सेवामा गरिने खर्चको प्रतिशत फरक फरक देखाएका छन्। यसै सन्दर्भमा जिफन्टले सन् २००२ मा श्रमिक परिवारमा मात्र सीमित गरेको अनौपचारिक सर्वेक्षणले ७२ प्रतिशत खाद्य र बाँकी २८ प्रतिशत मात्र गैरखाद्यमा खर्च गरेको देखाएको छ। तर राष्ट्रिय स्तरका विभिन्न अध्ययनहरूले ५३ प्रतिशतदेखि ६३ प्रतिशतसम्म खाद्य बस्तुमा खर्च भएको देखाएका छन्। यसका आधारमा जिफन्टको अध्ययन सही नै देखिन्छ।

नेपाली श्रमिकको ज्याला उनीहरूको न्यूनतम आवश्यकता पूरा गर्नका लागि पनि अपुग हुने भएकाले कतिपय बस्तु तथा सेवाबाट वञ्चित रहँदै आएको तथ्य सबैले बुझेका छन्। तसर्थ, समय समयमा ज्याला वृद्धिका लागि आन्दोलन पनि हुँदै आएका र सामूहिक सौदाबाजीका माध्यमबाट ज्याला पुनरावलोकन पनि भइरहेको छ। तर वृद्धि भएको ज्याला राष्ट्रिय मुद्रास्फिति दरभन्दा बढी भएमात्र वास्तविकरूपमा ज्याला बढेको हुन्छ। हालको तलबले के कस्ता बस्तु तथा सेवा उपभोग गर्न नपाएका रहेछन्, यदि निश्चित मात्रामा ज्याला बढेमा त्यसले के कति भरथेग हुन्छ भन्ने अभिप्रायले गरिएको यस अध्ययनमा श्रमिकहरूसँग सूचना लिई विभिन्न प्रकारले विश्लेषणको प्रयास गरिएको छ।

हाल श्रमिकहरूले खाईपाई आएको तलबले १४ प्रतिशत श्रमिकलाई दैनिक जीवनमा नभईनहुने आवश्यक दाल-चामल, १३ प्रतिशतलाई तरकारी, २१ प्रतिशतलाई तेल-घिउ, ७ प्रतिशतलाई नुन-मसला, ३७ प्रतिशतलाई दिउंसोको खाजा किन्न र ५६ प्रतिशतलाई इन्धन, बिजुली, पानी किन्न पुग्दैन। त्यसैगरी शरीरलाई स्वस्थ राख्न चाहिने आवश्यक दूधबाट ४१ प्रतिशत, मासु-अण्डाबाट तीन चौथाइ, फलफूलबाट ७७ प्रतिशत, मन्जन-साबुनबाट १२ प्रतिशत र औषधोपचारको सुविधाबाट ९१ प्रतिशत नेपाली श्रमिक वञ्चित रहेको रहस्य हाम्रा अगाडि आएको छ। शरीरका लागि चाहिने लत्ताकपडा तथा जुता, चप्पल किन्न पनि क्रमशः ६२ प्रतिशत र ४० प्रतिशत

श्रमिकलाई अपुग देखिएको छ। बासको लागि आवश्यक घर, घरभाडा तथा मरमतसंभारका लागि ७८ प्रतिशत नेपाली श्रमिकलाई उनीहरूको पारिश्रमिकले पुग्दैन। यस अवस्थामा अन्य भईपरी आउने खर्च, बचत गर्ने तथा ऋण लगानीका लागि आवश्यक रकम पुग्ने सम्भावना नै देखिएन। छोराछोरीको शिक्षाका लागि आवश्यक रकम ८७ प्रतिशत श्रमिकलाई अपुग देखिएको छ (तालिका २.५)।

तालिका २.५ : प्रदेशको आधारमा हालको पारिश्रमिकले किन्न नपुग्ने बस्तु तथा सेवाहरू

वस्तु तथा सेवाहरू	प्रदेश					जम्मा
	प्रदेश १	प्रदेश २	प्रदेश ३	प्रदेश ४	प्रदेश ५	
दाल, चामल	४२.४	९.५	१०.८	१.५	२.१	१४.१
तरकारी	१६.३	३१.६	१०.४	३.१	—	१३.३
तेल, घिउ	३३.७	४८.४	१३.३	—	६.४	२०.६
नुन, मसला	८.७	५.३	९.२	१.५	—	६.८
दूध	३७.०	८४.२	३२.१	२४.६	२५.५	४०.५
चिया, चिनी	१८.५	२०.०	१३.७	३.१	४.३	१३.५
मासु, अण्डा	५७.६	९५.८	७६.७	७०.८	५७.४	७४.५
फलफूल	५९.८	८७.४	८३.१	७२.३	६१.७	७६.८
मन्जन, साबुन	१४.१	९.५	१५.७	—	१०.६	१२.०
लत्ताकपडा	३९.१	६५.३	६३.९	८३.१	५५.३	६१.५
जुत्ता, चप्पल	२१.७	३६.८	५१.८	३२.३	२७.७	३९.८
शैक्षिक खर्च	८८.०	९५.८	८१.९	९६.९	८०.९	८७.०
यातायात सञ्चार	६२.०	४०.०	५८.२	५८.५	३८.३	५४.०
खाजा	२९.३	३०.५	४५.०	२१.५	३८.३	३६.५
औषधि उपचार	८९.१	९४.७	८९.२	९८.५	८३.०	९०.७
घरभाडा, मरमतसंभार	८२.६	८१.१	७७.९	८३.१	५१.१	७७.६
इन्धन, पानी, बिजुली	७५.०	३२.६	५७.८	५५.४	५३.२	५५.७
भईपरी आउने खर्च	८३.७	९५.८	८८.०	९८.५	९३.६	९०.३
बचत	९१.३	९७.९	८९.६	९८.५	९३.६	९२.७
ऋण	८२.६	८५.३	४६.६	५३.८	८७.२	६३.७

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७।

प्रदेशगत रूपमा बस्तु तथा सेवा अपुग हुनेको सङ्ख्या फरक फरक भए पनि अति आवश्यक खाद्य पदार्थ अपुग हुनेमा प्रदेश १ का श्रमिक सबैभन्दा अगाडि छन् भने प्रदेश ४ का श्रमिकमध्ये थोरैलाई मात्र यो समस्या देखिएको छ । दूध, मासु, अण्डा, फलफूल आदिमा प्रदेश २ का श्रमिक अरू प्रदेशका तुलनामा पछाडि देखिएका छन् । लत्ताकपडा, आवास, शिक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी कुराबाट ४ नं. प्रदेशका धेरै श्रमिकहरू वञ्चित रहेका छन् । तर प्रदेश ४ का श्रमिकले तेल, घिउ, साबुन, मन्जनका लागि आम्दानी पुगेको बताएका छन् भने प्रदेश ५ मा तरकारी र नुन-मसलाका लागि नपुगेको देखिदैन (तालिका २.५)।

हालको ज्याला वा तलबले न्यूनतम आवश्यकताका धेरै बस्तु तथा सेवाहरूका लागि अपुग भइरहेको अवस्थामा काल्पनिक रूपमा कति तलब बढ्दा त्यसले श्रमिक परिवारलाई के कस्तो राहत हुने रहेछ र अहिलेकै मूल्यमा ती सबै बस्तु तथा सेवा उपभोग गर्नसक्ने अवस्थामा पुऱ्याउन कति तलब बढनुपर्ने रहेछ भनी थाहा पाउन फरक फरक अङ्कमा बढेको तलबबाट अपुग हुने र गरिने कुराका बारेमा श्रमिकहरूबाट जानकारी लिइएको थियो । यसै सन्दर्भमा तीन हजार तलब बढी भएको भए उनीहरूको अवस्था के हुन्थ्यो भनेर हेर्दा हालको तलबबाट भएको भन्दा धेरै राहत पाउने देखिए पनि उनीहरूका धेरै आवश्यकताका लागि त्यो तलब पनि अपुग नै देखिएको छ ।

प्रदेश १, २ र ३ का श्रमिकलाई सबै बस्तु तथा सेवाको उपभोगका लागि बढेको तलबले पनि धेरथोर अपुग हुने पाइएको छ । तर प्रदेश ४ का श्रमिकलाई दाल, चामल, तरकारी, तेल, घिउ, नुन, मसला, चिया, चिनी, मन्जन र साबुन बाहेक अरू किन्न नपुग्ने बताएका छन् । त्यसैगरी प्रदेश ५ मा दाल, चामल, तरकारी, नुन, मसलालाई पुग्ने र अन्य बस्तु तथा सेवालार्इ नपुग्ने देखिन्छ (तालिका २.६)।

तालिका २.६ : प्रदेशको आधारमा हालको पारिश्रमिकमा तीन हजार रुपैयाँ थप हुँदा किल्ल नपुग्ने बस्तु तथा सेवाहरू

बस्तु तथा सेवाहरू	प्रदेश					जम्मा
	प्रदेश १	प्रदेश २	प्रदेश ३	प्रदेश ४	प्रदेश ५	
दाल, चामल	३४.८	३.२	९.२	—	—	१०.६
तरकारी	६.५	११.६	८.४	—	—	६.९
तेल, घिउ	९.८	१०.५	१०.०	—	६.४	८.६
नुन, मसला	४.३	३.२	८.८	—	—	५.३
दूध	१४.१	६४.२	१४.९	१.५	१०.६	२१.४
चिया, चिनी	४.३	५.३	१०.४	—	२.१	६.६
मासु, अण्डा	३४.८	८०.०	५६.२	४७.७	३१.९	५३.६
फलफूल	३५.९	७७.९	५६.६	४३.१	२९.८	५२.९
मन्जन, साबुन	१०.९	७.४	१२.९	—	६.४	९.५
लत्ताकपडा	९.८	३१.६	४९.४	६०.०	४२.६	४०.३
जुत्ता, चप्पल	७.६	८.४	४०.६	२१.५	८.५	२४.५
शैक्षिक खर्च	७५.०	९१.६	७४.७	८७.७	६३.८	७८.३
यातायात सञ्चार	३४.८	२५.३	४७.८	४४.६	३६.२	४०.३
खाजा	१५.२	१८.९	३३.७	१३.८	१४.९	२४.१
औषधि उपचार	७७.२	९३.७	८६.३	८६.२	७४.५	८५.०
घरभाडा, मर्मतसंभार	५६.५	६४.२	६७.९	६४.६	५१.१	६३.५
इन्धन, पानी, बिजुली	५२.२	२३.२	४७.०	५०.८	५१.१	४४.५
भईपरी आउने खर्च	७५.०	८५.३	८६.७	८७.७	८७.२	८४.७
बचत	८०.४	९७.९	८६.७	८७.७	९१.५	८८.१
ऋण	७०.७	४७.४	४५.०	५२.३	७८.७	५३.५

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७।

हाल खाईपाई आएको तलब तथा सुविधा सहितको रकममा तीन हजारको सट्टा चार हजार थप हुँदा हुनसक्ने श्रमिकको अवस्थाका बारेमा तालिका २.७ ले प्रस्ट पार्ने प्रयास गरेको छ। मासिक तीन हजारको ठाउँमा चार हजार तलब बढेमा थप धेरै राहत भए पनि आवश्यक सबै बस्तु तथा सेवा उपभोग गर्न भने धेरैलाई नपुग्ने देखिन्छ। सदा भै प्रदेश १ का धेरै श्रमिकलाई हालको तलबमा चार हजार थप हुँदा पनि अपुग रहेको छ भने प्रदेश ४ का श्रमिकका थप आवश्यकता उनीहरूको तलबमा चार हजार थप

भएमा पूरा हुने पाइएको छ । अन्य प्रदेशमा पनि अपुग हुनेको सङ्ख्या धेरै कम पाइएको छ । प्रदेश ५ मा तीन हजार थप हुँदा पुगेका बाहेक अरू बस्तु तथा सेवाका लागि पूरै पुग्ने देखिएको छैन । तर, प्रदेश ४ का श्रमिकले अरू धेरै बस्तुमा थोरै मात्र अपुग भए पनि तीन हजारको ठाउँमा चार हजार बढ्दा दूधका लागि पनि पुग्ने बताएका छन् । यति तलब बढ्दा खाद्यान्न तथा लत्ताकपडामा धेरै राहत भए पनि शिक्षा, स्वास्थ्य, आवास लगायतका कतिपय सेवाका लागि धेरैलाई सबै प्रदेशमा अपुग नै हुने देखिएको छ (तालिका २.७)।

तालिका २.७ : प्रदेशको आधारमा हालको पारिश्रमिकमा चार हजार रुपैयाँ थप हुँदा किन्न नपुग्ने बस्तु तथा सेवाहरू

बस्तु तथा सेवाहरू	प्रदेश					जम्मा
	प्रदेश १	प्रदेश २	प्रदेश ३	प्रदेश ४	प्रदेश ५	
दाल, चामल	२९.३	३.२	८.८	—	—	९.५
तरकारी	४.३	२.१	८.०	—	—	४.७
तेल, घिउ	४.३	५.३	८.४	—	६.४	६.०
नुन, मसला	३.३	२.१	८.०	—	—	४.६
दूध	१३.०	२७.४	१०.८	—	२.१	१२.०
चिया, चिनी	२.२	२.१	९.६	—	—	५.१
मासु, अण्डा	३३.७	७२.६	४३.८	२१.५	२१.३	४२.५
फलफूल	२७.२	५०.५	३२.१	१५.४	१४.९	३१.०
मन्जन, साबुन	६.५	४.२	१०.४	—	२.१	६.८
लत्ताकपडा	८.७	१५.८	३४.१	३६.९	१९.१	२५.७
जुत्ता, चप्पल	५.४	५.३	२६.९	१२.३	४.३	१५.९
शैक्षिक खर्च	७५.०	७७.९	६२.७	८१.५	५५.३	६९.०
यातायात सञ्चार	१५.२	११.६	३०.५	३०.८	२३.४	२४.१
खाजा	४.३	९.५	२७.३	७.७	४.३	१६.१
औषधि उपचार	७६.१	८८.४	८२.३	७५.४	६८.१	८०.३
घरभाडा, मर्मतसंभार	४१.३	४२.१	५४.२	५५.४	३६.२	४८.५
इन्धन, पानी, बिजुली	३४.८	१३.७	३८.२	४६.२	३८.३	३४.३
भईपरी आउने खर्च	६०.९	७७.९	८३.५	८७.७	७६.६	७८.६
बचत	७६.१	९५.८	८४.७	८६.२	८३.०	८५.२
ऋण	६६.३	३३.७	४५.०	४९.२	७४.५	४९.६

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७ ।

हाल खाईपाई आएको तलब सुविधामा मासिक पाँच हजार रुपैयाँ वृद्धि भए त्यसको प्रयोग के मा र कसरी गर्ने योजना श्रमिकहरूले बनाउँछन् होला ? यस सन्दर्भमा कसैले थपिएको रकम पनि खाद्य बस्तुहरूमा नै खर्च गर्ने योजना बनाएको बताएका छन् भने कसैले गैर खाद्य बस्तु तथा सेवामा, कसैले दुबै क्षेत्रमा विनियोजन गर्ने बताए । कतिपयले खाद्य बस्तुका लागि थप चार हजारले नै पुगेको भए पनि त्यसमाथि थपिएको एक हजारको पूरै वा आर्इशिक गुणस्तरीय खाद्यान्नका लागि खर्च गर्ने बताए । समग्रमा बढेको एक हजारको विनियोजन सबैभन्दा बढी क्रमशः औषधोपचार (८५), शिक्षा, बचत (७.३५), भईपरी आउने खर्च (६.९५), आवास (६.७५) रहेको छ भने मासु, अण्डा, फलफूल, इन्धन-बिजुली-पानी समूहका सबैमा ५ प्रतिशतभन्दा केही बढीले लगानी गर्ने भएका छन् । दाल, चामल, तरकारी, तेल, घिउ, नुन, मसला, दूध, चिया, चिनी, लगायतका बाँकी बस्तु तथा सेवामा लगानी गर्नेहरू चार प्रतिशतको हाराहारीमा छन् र सबैभन्दा कम (३.१५) ले थप एक हजारको उपयोग ऋण लगानीमा गर्ने उल्लेख गरेका छन् (तालिका २.८)।

प्रदेश १ का श्रमिकहरूले थप एक हजारको प्रयोग गर्दा इन्धन, बिजुली, पानी, स्वास्थ्य र आवासलाई प्राथमिकतामा राखेका छन् भने प्रदेश २ का श्रमिकमध्ये धेरैले शिक्षा, बचत, स्वास्थ्य, भईपरी आउने खर्च र मासु, अण्डालाई अग्रस्थानमा राखेको बताए । त्यसैगरी प्रदेश ३ मा औषधोपचार, आवास, शिक्षा प्राथमिकतामा परेका सेवा हुन् । चार हजार थप पाएमा पुग्ने भनिएका दाल, चामल, तरकारी, घिउ तेल, नुन, मसला, चिया, चिनी, मन्जन, साबुनमा लगानी नगरी अपुग भएका बस्तु तथा सेवामा मात्र थप रकम लगानी गर्ने मनसाय प्रदेश ४ का श्रमिकको भएकाले उनीहरूको प्राथमिकतामा शिक्षा, स्वास्थ्य, भईपरी आउने खर्च र बचत परेका छन् । अरू क्षेत्रको तुलनामा प्रदेश ५ को विचार निकै फरक पाइन्छ । उनीहरूका अनुसार थप एक हजार यसअघि बढेको चार हजारले कतिपय खाद्य बस्तु पुग्ने भनिए पनि ती न्यून गुणस्तरका भएकाले अब थप हुने भनिएको एक हजार गुणस्तरीय तिनै बस्तुहरूको उपभोगमा खर्च गर्ने भन्नेको सङ्ख्या पनि उल्लेखनीय (लगभग ५ प्रतिशत) पाइयो । यस क्षेत्रका श्रमिकले बढी प्राथमिकतामा शिक्षा, स्वास्थ्य र बचतलाई राखेको पाइएको छ (तालिका २.८)।

तालिका २.८ : रु. चार हजार पछिको थप एक हजार रुपैयाँले गर्ने काम,
(प्रदेशका आधारमा)

बस्तु तथा सेवाहरू	प्रदेश					जम्मा
	प्रदेश १	प्रदेश २	प्रदेश ३	प्रदेश ४	प्रदेश ५	
दाल, चामल	४.६	३.३	४.४	—	५.०	४.०
तरकारी	३.९	३.५	४.३	—	५.२	३.९
तेल, घिउ	३.७	३.५	४.४	—	५.५	३.९
नुन, मसला	३.९	३.३	४.३	—	४.७	३.८
दूध	३.७	४.९	४.५	०.४	५.५	४.२
चिया, चिनी	३.७	३.३	४.३	—	४.७	३.८
मासु, अण्डा	५.७	७.१	५.०	३.९	५.५	५.४
फलफूल	५.०	५.१	५.५	२.८	४.७	५.१
मन्जन, साबुन	४.४	३.५	४.८	—	४.२	४.२
लक्ताकपडा	४.४	३.५	४.९	३.२	४.५	४.५
जुत्ता, चप्पल	४.३	३.५	४.८	१.१	४.२	४.२
शैक्षिक खर्च	४.८	१०.७	६.४	१३.३	५.८	७.३
यातायात सञ्चार	४.६	४.५	४.६	३.२	२.९	४.३
खाजा	४.३	३.३	४.६	१.१	४.२	४.१
औषधि उपचार	७.९	८.२	७.२	१६.१	६.६	८.०
घरभाडा, मर्मतसंभार	६.७	५.०	७.१	९.८	५.२	६.७
इन्धन, पानी, विजुली	८.१	३.२	५.३	६.०	३.७	५.२
भईपरी आउने खर्च	६.७	७.९	५.७	१६.१	५.८	६.९
बचत	६.७	१०.६	५.४	१६.१	६.६	७.३
ऋण	३.०	२.१	२.५	७.०	५.५	३.१

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७।

२.३ रोजगारीका क्षेत्रका आधारमा ज्याला वृद्धिको प्रभाव

नेपाली श्रमिकहरूको कार्यथलोलाई कामको प्रकृति अनुसार विभिन्न क्षेत्रमा विभाजन गरिएको छ। यस अध्ययनले समेटेका विभिन्न ५४८ प्रतिष्ठानहरूलाई पनि उद्योग, होटेल तथा रेस्टुरेन्ट, स्वास्थ्य, यातायात र सेवा क्षेत्रमा विभाजन गरिएको छ भने ज्यादै थोरै श्रमिकहरू समेटेका कृषि र बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूलाई अन्य भनी वर्गीकरण गरिएको छ। हालको तलबले कुनै पनि क्षेत्रमा काम गर्ने कामदारलाई दैनिक नभई नहुने

बस्तु तथा सेवाका लागि पुगेको अवस्था छैन । दाल, चामल पनि किन्न नपुग्ने श्रमिकहरूमा सबैभन्दा बढी (४८.८ प्रतिशत) अस्पतालमा काम गर्ने श्रमिक रहेका छन् भने सबैभन्दा कम (३.२ प्रतिशत) होटल तथा रेस्टुरेन्टका) अध्ययनमा समेटिएका २० प्रकारका बस्तु तथा सेवाहरूमध्ये श्रमिकहरूको तलबले अपुग हुने भन्नेमा सबभन्दा बढी उद्योग क्षेत्रमा ऋण लगानीका लागि ६८.७ प्रतिशत, होटल क्षेत्रमा आवास ९१.६ प्रतिशत, इन्धन, बिजुली, पानी ६१.१ प्रतिशत र भईपरी आउने (९७.९ प्रतिशत), स्वास्थ्य क्षेत्रका अस्पतालमा दाल, चामल ४८.८ प्रतिशत, तरकारी ५१.२ प्रतिशत, तेल, घिउ ५१.२ प्रतिशत, नुन, मसला ४४.२ प्रतिशत, दूध ६५.१ प्रतिशत, चिया, चिनी ४६.५ प्रतिशत, मञ्जन, साबुन ५१.२ प्रतिशत, सेवा क्षेत्रमा मासु, अण्डा ९४.७ प्रतिशत, फलफूल ९२.१ प्रतिशत, लत्ताकपडा ८६.८ प्रतिशत, जुत्ता, चप्पल ७१.१ प्रतिशत, शैक्षिक खर्च पूरै, यातायात, सञ्चार र दैनिक खाजा समूह हरेकमा ६३.२ प्रतिशत, औषधोपचार सेवा सबै, बचतका लागि ९७.४ प्रतिशत रहेको जनाइएको छ (तालिका २.९)।

तालिका २.९ : रोजगारीको क्षेत्रका आधारमा हालको पारिश्रमिकले किन्न नपुग्ने बस्तु तथा सेवाहरू

बस्तु तथा सेवाहरू	क्षेत्र					
	उद्योग	होटल	अस्पताल	यातायात	सेवा क्षेत्र	अन्य
दाल, चामल	१३.६	३.२	४८.८	१२.३	७.९	४०.०
तरकारी	१०.९	१.१	५१.२	११.०	२१.१	६०.०
तेल, घिउ	२१.४	४.२	५१.२	१६.४	२६.३	८०.०
नुन, मसला	५.१	०.०	४४.२	४.१	५.३	२०.०
दूध	३८.१	२८.४	६५.१	३९.७	५७.९	१००.०
चिया, चिनी	१२.६	६.३	४६.५	४.१	१३.२	८०.०
मासु, अण्डा	७२.१	७३.७	७९.१	७१.२	९४.७	१००.०
फलफूल	७६.२	७७.९	७४.४	७१.२	९२.१	१००.०
मञ्जन, साबुन	८.२	३.२	५१.२	१२.३	१५.८	२०.०
लत्ताकपडा	५१.०	७६.८	७६.७	६१.६	८६.८	८०.०
जुत्ता, चप्पल	२८.६	४७.४	६०.५	४५.२	७१.१	८०.०
शैक्षिक खर्च	८९.८	८६.३	८१.४	८४.९	१००.०	१००.०
यातायात सञ्चार	५२.७	५८.९	५५.८	४६.६	६३.२	८०.०

वस्तु तथा सेवाहरू	क्षेत्र					
	उद्योग	होटल	अस्पताल	यातायात	सेवा क्षेत्र	अन्य
खाजा	३४.७	२४.२	६२.८	४२.५	६३.२	६०.०
औषधि उपचार	९१.५	९५.८	५१.२	९८.६	१००.०	१००.०
घरभाडा, मर्मतसंभार	८१.०	९१.६	२५.६	७४.०	८१.६	१००.०
इन्धन, पानी, बिजुली	५८.२	६१.१	३२.६	५७.५	५७.९	४०.०
भईपरी आउने खर्च	९१.८	९७.९	५३.५	९०.४	९७.४	१००.०
बचत	९५.६	९५.८	५३.५	९५.९	९७.४	१००.०
ऋण	६८.७	५४.७	४८.८	६३.०	६०.५	१००.०

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७।

मासिक तीन हजार रुपैयाँ वृद्धि हुँदा कतिपय कम आवश्यकताका वस्तु तथा सेवाहरूमा पटककै खर्च गर्न नसक्ने अवस्था भए पनि अति आवश्यक कामका लागि धेरै हदसम्म राहत पुग्ने अनुमान सबै क्षेत्रका श्रमिकहरूले गरेका छन्। होटल क्षेत्रका श्रमिकहरूलाई तत्काल त्यति तलब बढेको खण्डमा तरकारी र नुन, मसलाका लागि पुग्ने र अन्य उपभोग्य सामानका लागि पनि सजिलो हुने बताएका छन्। अस्पतालका श्रमिकले बढेको तलबले दाल, चामलमा भन्दा अन्यत्र खर्च गर्ने सोचका आधारमा जवाफ दिएको पाइएको छ। त्यसैगरी सेवा क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकका अनुसार यदि हालको तलब तथा सुविधा अहिले पाएको भन्दा तीन हजारले तत्काल बढेको अवस्थामा खाद्यान्न र नुन, मसला किन्नका लागि पुग्ने र अन्य वस्तु तथा सेवाका लागि पनि ठूलो राहत हुने अनुमान गरेका छन् (तालिका २.१०)।

तालिका २.१० : प्रदेशको आधारमा हालको पारिश्रमिकमा तीन हजार रुपैयाँ थप हुँदा किन्न नपुग्ने वस्तु तथा सेवाहरू

वस्तु तथा सेवाहरू	क्षेत्र					
	उद्योग	होटल	अस्पताल	यातायात	सेवा क्षेत्र	अन्य
दाल, चामल	८.२	१.१	४८.८	८.२	—	—
तरकारी	४.८	—	४६.५	४.१	२.६	२०.०
तेल, घिउ	५.८	२.१	४४.२	११.०	२.६	२०.०
नुन, मसला	२.४	—	४४.२	२.७	—	—
दूध	१८.४	७.४	५८.१	१२.३	५०.०	१००.०

बस्तु तथा सेवाहरू	क्षेत्र					
	उद्योग	होटल	अस्पताल	यातायात	सेवा क्षेत्र	अन्य
चिया, चिनी	२.७	२.१	४६.५	४.१	५.३	२०.०
मासु, अण्डा	४६.३	५०.५	६९.८	५४.८	९४.७	१००.०
फलफूल	४९.७	४५.३	७२.१	४५.२	८९.५	८०.०
मन्जन, साबुन	५.८	३.२	४६.५	६.८	५.३	—
लत्ताकपडा	३०.३	४९.५	६२.८	४७.९	५०.०	८०.०
जुत्ता, चप्पल	१२.९	३६.८	५३.५	३२.९	३९.५	—
शैक्षिक खर्च	७९.९	७३.७	७९.१	७६.७	७८.९	१००.०
यातायात सञ्चार	४१.८	३३.७	५५.८	३७.०	४२.१	२०.०
खाजा	२२.१	११.६	५८.१	२३.३	४२.१	२०.०
औषधि उपचार	८३.३	९३.७	४८.८	९३.२	९७.४	१००.०
घरभाडा, मर्मतसंभार	६१.६	७५.८	२३.३	७१.२	७६.३	८०.०
इन्धन, पानी, बिजुली	४१.८	५४.७	२०.९	५४.८	५२.६	—
भईपरी आउने खर्च	८५.४	९०.५	५१.२	८६.३	९७.४	१००.०
बचत	९१.५	८९.५	४८.८	९४.५	८९.५	१००.०
ऋण	५६.८	५३.७	४१.९	५७.५	३४.२	४०.०

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७।

आय बढ्दा जुनसुकै आय वर्गका मानिसमा पनि खुसी छाउँछ भने न्यून आय भएका श्रमिकवर्गको आयमा मासिक चार हजारका दरले बढ्दा तत्कालीन आयले पूरा गर्न नसकेका आवश्यकताका धेरै बस्तुहरू प्राप्त गर्ने अवसर हुने हुनाले उनीहरूमा शारीरिक फूर्तिका साथै मानसिकरूपमा पनि जोस जाँगर पलाउँदछ। उद्योग, अस्पताल र यातायात क्षेत्रका श्रमिकका कुनै पनि आवश्यकताका सामान शत प्रतिशत किन्न नपुगे पनि बढेको आम्दानीले पारिवारिक खर्चमा ठूलो टेवा पुग्ने बताएका छन्। होटल क्षेत्रका श्रमिकलाई तरकारी र नुन, मसलाका लागि पुग्ने र अन्य सबैमा राहत हुने देखिएको छ। बढेको आयले सेवा क्षेत्रका कामदारका लागि दाल, चामल, तरकारी, नुन, मसला, घिउ, तेल, मन्जन, साबुन किन्न पुग्नुका साथै अरू सबै बस्तु तथा सेवाको उपभोगमा धेरै सहज हुने अनुमान गरिएको छ (तालिका २.११)।

तालिका २.११ : प्रदेशको आधारमा हालको पारिश्रमिकमा चार हजार रुपैयाँ थप हुँदा किन्न नपुग्ने बस्तु तथा सेवाहरू

बस्तु तथा सेवाहरू	क्षेत्र					
	उद्योग	होटल	अस्पताल	यातायात	सेवा क्षेत्र	अन्य
दाल, चामल	६.८	१.१	४८.८	५.५	—	—
तरकारी	२.०	—	४४.२	१.४	—	—
तेल, घिउ	२.७	१.१	४१.९	९.६	—	—
नुन, मसला	१.७	—	४४.२	१.४	—	—
दूध	११.२	३.२	४८.८	६.८	७.९	२०.०
चिया, चिनी	१.४	१.१	४४.२	४.१	२.६	—
मासु, अण्डा	३७.१	३३.७	६५.१	४५.२	७६.३	८०.०
फलफूल	२६.५	२५.३	६५.१	३५.६	५२.६	४०.०
मन्जन, साबुन	४.१	१.१	४४.२	२.७	—	—
लत्ताकपडा	२१.४	३५.८	५५.८	३२.९	२८.९	—
जुत्ता, चप्पल	८.२	२६.३	५१.२	१९.२	२६.३	—
शैक्षिक खर्च	७०.४	६५.३	७६.७	६४.४	६५.८	८०.०
यातायात सञ्चार	२५.५	२२.१	५३.५	२०.५	७.९	—
खाजा	१३.३	५.३	५१.२	१३.७	२८.९	—
औषधि उपचार	७५.९	८८.४	४६.५	८२.२	९४.७	८०.०
घरभाडा, मर्मतसंभार	४२.९	५८.९	२०.९	६४.४	६५.८	२०.०
इन्धन, पानी, विजुली	२९.६	४६.३	२०.९	४३.८	४२.१	—
भईपरी आउने खर्च	७५.५	८९.५	४१.९	८०.८	९४.७	८०.०
बचत	८९.५	८८.४	४८.८	९०.४	८६.८	६०.०
ऋण	४८.६	५२.६	३९.५	५३.४	३४.२	—

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७।

कामको प्रकृतिका आधारमा श्रमिकहरूको विचार र योजना पनि फरक पर्ने भएकाले उनीहरूलाई प्रमुख पाँच वटा क्षेत्रमा विभाजन गरिएको छ भने नमुनाका रूपमा थोरैमात्र श्रमिक भएका कृषि र बैक तथा वित्तीय संस्थालाई अन्यमा समावेश गरिएको छ। थप एक हजारको विनियोजन धेरै वा थोरै सबै क्षेत्रका श्रमिकहरूले उनीहरूका अगाडि सारिएका सबै बस्तु तथा सेवामा गर्ने अभिप्राय व्यक्त गरेका छन्। विभिन्न क्षेत्रका श्रमिकको प्राथमिकतामा परेका बस्तु तथा सेवाहरूमा मासु, अण्डा, फलफूल, शिक्षा,

स्वास्थ्य, आवास, इन्धन, बिजुली, पानी, भईपरी आउने खर्च र बचत रहेका छन् (तालिका २.१२)।

तालिका २.१२ : रु. चार हजार पछिको थप एक हजार रुपैयाँले गर्ने काम (कामको क्षेत्रका आधारमा)

बस्तु तथा सेवाहरू	क्षेत्र					
	उद्योग	होटल	अस्पताल	यातायात	सेवा क्षेत्र	अन्य
दाल, चामल	४.३	२.३	५.६	३.८	२.५	—
तरकारी	४.३	२.३	५.३	३.४	२.५	—
तेल, घिउ	४.३	२.५	५.३	३.६	२.५	—
नुन, मसला	४.२	२.३	५.३	३.०	२.५	—
दूध	४.६	२.५	५.६	३.८	२.९	४.३
चिया, चिनी	४.२	२.५	५.३	३.०	२.९	—
मासु, अण्डा	५.५	३.४	५.८	५.९	६.७	१३.०
फलफूल	४.८	३.९	६.०	६.९	७.९	४.३
मन्जन, साबुन	४.५	२.५	५.८	३.४	३.३	—
लत्ताकपडा	४.७	३.६	५.३	४.२	३.३	—
जुत्ता, चप्पल	४.६	२.९	५.३	३.६	२.९	—
शैक्षिक खर्च	६.६	९.५	७.९	७.८	७.९	२९.७
यातायात सञ्चार	४.५	३.२	५.३	३.८	५.०	—
खाजा	४.३	२.५	५.३	४.२	२.९	—
औषधि उपचार	६.५	११.१	७.३	१०.२	११.३	१७.४
घरभाडा, मर्मतसंभार	६.०	८.६	५.६	७.६	१०.४	—
इन्धन, पानी, बिजुली	५.६	५.५	२.७	४.९	६.३	०.०
भईपरी आउने खर्च	६.५	१२.९	१.८	६.५	७.९	१७.४
बचत	७.९	१०.०	२.४	८.०	८.८	२९.७
ऋण	२.९	५.९	१.६	३.२	१.३	—

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७ ।

२.४ स्वामित्वका आधारमा तलब/ज्याला वृद्धिको असर

सूचना सङ्कलन गरिएका प्रतिष्ठानहरूलाई स्वामित्वका आधारमा चार भागमा (सार्वजनिक, निजी, बहुराष्ट्रिय कम्पनी र सहकारी) बाँडी विश्लेषण गर्ने प्रयास गरिएको छ । बहुराष्ट्रिय कम्पनीले थोरै मात्र रोजगारी सृजना

गरेको भए पनि तलब/ज्यालाका हिसाबले यो क्षेत्र आकर्षक रहँदै आएको छ । अरू प्रतिष्ठानमा जीवनका लागि अति आवश्यक दाल, चामल पनि किन्न नपुग्ने तलब भएका बेला बहुराष्ट्रिय कम्पनीमा काम गर्ने श्रमिकले हालकै तलबले दाल, चामल, घिउ, तेल, नुन, मसला, तरकारी, मन्जन, साबुन किन्न पुगेको बताउनुले पनि यसलाई पुष्टि गरेको छ । तालिका २.१३ मा प्रस्तुत तथ्याङ्कले निजी क्षेत्रमा काम गर्ने कामदारका तुलनामा सार्वजनिक क्षेत्रमा काम गर्नेको तलब र सुविधा बढी छ भन्ने मान्यता विपरीत निजी क्षेत्रका श्रमिकका तुलनामा सार्वजनिक क्षेत्रका अत्यधिक धेरै श्रमिकले उल्लेखित प्रायः जसो बस्तु तथा सेवाका लागि हालको तलबले नपुग्ने तर्कले यी दुई क्षेत्रमा काम गर्ने कामदारको उपभोगको स्तरका बारेमा थप अनुसन्धानको आवश्यकता टड्कारो देखाएको छ । बहुराष्ट्रिय कम्पनीका श्रमिक पनि अरू क्षेत्रका जस्तै हालको तलबले शिक्षा तथा स्वास्थ्य जस्ता आवश्यकता पूरा गर्न असमर्थ रहेका र सहकारी क्षेत्र पनि निजी क्षेत्रकै हाराहरीमा रहेको पाइन्छ ।

तालिका २.१३ : स्वामित्वका आधारमा हालको पारिश्रमिकले किन्न नपुग्ने बस्तु तथा सेवाहरू

बस्तु तथा सेवाहरू	स्वामित्व			
	सार्वजनिक	निजी	बहुराष्ट्रिय	सहकारी
दाल, चामल	५३.८	१३.१	—	१३.०
तरकारी	५३.८	१२.७	—	१३.०
तेल, घिउ	६१.५	२०.७	—	१३.०
नुन, मसला	४६.२	६.२	—	१३.०
दूध	७६.९	४०.४	११.१	२६.१
चिया, चिनी	६१.५	१२.७	—	१३.०
मासु, अण्डा	९२.३	७३.२	७७.८	९१.३
फलफूल	९२.३	७५.३	८८.९	८२.६
मन्जन, साबुन	४६.२	९.९	—	२६.१
लताकपडा	६९.२	६०.४	५५.६	८२.६
जुत्ता, चप्पल	६९.२	३७.६	३३.३	७८.३
शैक्षिक खर्च	९२.३	८७.७	८८.९	९१.३
यातायात सञ्चार	४६.२	५३.९	५५.६	६५.२
खाजा	६९.२	३५.२	२२.२	६९.६
औषधि उपचार	६१.५	९१.८	१००.०	८२.६
घरभाडा, मर्मतसंभार	५३.८	७९.१	५५.६	६९.६

बस्तु तथा सेवाहरू	स्वामित्व			
	सार्वजनिक	निजी	बहुराष्ट्रिय	सहकारी
इन्धन, पानी, बिजुली	३०.८	५६.५	३३.३	६०.९
भईपरी आउने खर्च	६१.५	९०.३	१००.०	९१.३
बचत	६१.५	९२.८	८८.९	६९.६
ऋण	५३.८	६६.२	३३.३	३४.८

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७

आय बढ्दा सबैको जीवनमा धेरथोर परिवर्तन अवश्य हुन्छ। तर, कम आय वर्गमा त्यसले ठूलो परिवर्तन ल्याउँदछ भने धेरै आय हुनेमा थोरै रकमको वृद्धिले खासै परिवर्तनको अनुभव हुँदैन। यसको ज्वलन्त प्रमाण बहुराष्ट्रिय कम्पनी, सहकारी र सार्वजनिक क्षेत्रका तुलनामा निजी क्षेत्रमा काम गर्नेमा हालको तलबमा तीन हजारले वृद्धि भएको अवस्थामा धेरै राहतको अनुभव हुनुलाई मान्न सकिन्छ। (तालिका २.१४)

तालिका २.१४ : स्वामित्वका आधारमा हालको पारिश्रमिकमा तीन हजार रुपैयाँ थप हुँदा किन नपुग्ने बस्तु तथा सेवाहरू

बस्तु तथा सेवाहरू	स्वामित्व			
	सार्वजनिक	निजी	बहुराष्ट्रिय	सहकारी
दाल, चामल	४६.२	८.७	—	१३.०
तरकारी	४६.२	५.८	—	१३.०
तेल, घिउ	५३.८	७.८	—	१३.०
नुन, मसला	३८.५	४.२	—	१३.०
दूध	७६.९	२०.७	११.१	१३.०
चिया, चिनी	५३.८	५.४	—	१३.०
मासु, अण्डा	७६.९	५१.९	३३.३	९१.३
फलफूल	६९.२	५१.५	४४.४	८२.६
मन्जन, साबुन	३८.५	७.६	—	१७.४
लत्ताकपडा	६१.५	३८.६	२२.२	७३.९
जुत्ता, चप्पल	३८.५	२१.९	२२.२	७३.९
शैक्षिक खर्च	८४.६	७८.७	७७.८	६५.२
यातायात सञ्चार	३८.५	३९.८	४४.४	५२.२
खाजा	५३.८	२२.५	११.१	४७.८
औषधि उपचार	६१.५	८५.९	१००.०	८२.६

बस्तु तथा सेवाहरू	स्वामित्व			
	सार्वजनिक	निजी	बहुराष्ट्रिय	सहकारी
घरभाडा, मर्मतसंभार	३०.८	६५.०	३३.३	६९.६
इन्धन, पानी, बिजुली	७.७	४५.१	२२.२	६०.९
भईपरी आउने खर्च	६१.५	८४.९	१००.०	८७.०
बचत	६१.५	८९.७	८८.९	६९.६
ऋण	३८.५	५५.७	११.१	३०.४

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७।

मासिक तलबमा तीन हजारको साटो चारहजार बढेको खण्डमा बहुराष्ट्रिय कम्पनीका कामदार कर्मचारीलाई दूध समेतका लागि पुग्ने बताएका छन्। धेरै बस्तु तथा सेवाको उपभोगका लागि सबै क्षेत्रमा राहत भएको पाइए पनि कतिपयको अवस्था उस्तै पनि पाइएको छ। सार्वजनिक क्षेत्रमा तेल, घिउ, दूध र लक्ताकपडामा प्रशस्त सुविधा पुग्ने बताएका छन् भने नुन, मसला, मन्जन, साबुन, जुत्ता, चप्पल, आवास, इन्धन र पानीको उपयोगमा केही फरक नपर्ने बताइएको छ। निजी क्षेत्रका श्रमिक तुलनात्मक रूपमा कमजोर देखिए पनि हालको ज्यालामा थप तीन हजार बढ्दा पनि दाल, चामलको उपभोगमा केही फरक नपर्ने तर फलफूल र आवासका कुरामा ठूलो सहयोग पुग्ने अवस्थाको चित्रण गर्दछन्। त्यसैगरी बहुराष्ट्रिय कम्पनीका कामदारको विचारमा थप तलब वृद्धिका कारण फलफूल र आवासका कुरामा ठूलो सहयोग पुगे पनि खाजा, बचत र ऋणको अवस्था पहिलाकै जस्तो रहने बताउँछन्। तर सहकारीका श्रमिक चाहिँ इन्धन, पानी र बिजुलीको उपभोगमा कुनै असर नपरे पनि फलफूल र यातायातका लागि आवश्यक खर्चमा भने धेरै राहत हुने देख्छन् (तालिका २.१५)।

तालिका २.१५ : स्वामित्वका आधारमा हालको पारिश्रमिकमा चार हजार रुपैयाँ थप हुँदा किन नपुग्ने बस्तु तथा सेवाहरू

बस्तु तथा सेवाहरू	स्वामित्व			
	सार्वजनिक	निजी	बहुराष्ट्रिय	सहकारी
दाल, चामल	३८.५	८.७	—	१३.०
तरकारी	३८.५	३.६	—	१३.०
तेल, घिउ	३८.५	६.०	—	१३.०

बस्तु तथा सेवाहरू	स्वामित्व			
	सार्वजनिक	निजी	बहुराष्ट्रिय	सहकारी
नुन, मसला	३८.५	३.४	—	१३.०
दूध	४६.२	११.३	—	१३.०
चिया, चिनी	३८.५	४.०	—	१३.०
मासु, अण्डा	६१.५	४१.२	२२.२	७३.९
फलफूल	४६.२	३०.८	२२.२	३४.८
मन्जन, साबुन	३८.५	५.२	०.०	१३.०
लत्ताकपडा	३८.५	२४.१	११.१	६०.९
जुता, चप्पल	३८.५	१३.५	११.१	५६.५
शैक्षिक खर्च	७६.९	६९.६	६६.७	४७.८
यातायात सञ्चार	३०.८	२४.५	३३.३	२१.७
खाजा	४६.२	१४.१	११.१	४३.५
औषधि उपचार	५३.८	८०.३	८८.९	७८.३
घरभाडा, मर्मतसंभार	३०.८	४९.३	११.१	६५.२
इन्धन, पानी, बिजुली	७.७	३४.२	११.१	६०.९
भईपरी आउने खर्च	३८.५	७९.३	८८.९	८२.६
बचत	४६.२	८८.३	८८.९	६०.९
ऋण	२३.१	५०.१	११.१	२६.१

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७।

यस अगाडि उल्लेख गरेजस्तै सबै प्रकारको स्वामित्वका कार्यथलोमा काम गर्ने श्रमिकहरूले थप एक हजार रुपैयाँको उपयोग सबै बस्तु तथा सेवामा गर्ने भनी उल्लेख गरेका छन्। शिक्षा, स्वास्थ्य जस्ता विषय प्रायः सबै श्रमिकको प्राथमिकताको विषय रहेको छ। यसको अलावा सार्वजनिक क्षेत्रमा मासु, अण्डा, निजीमा भईपरिआउने, बचत र सहकारी क्षेत्रमा आवास, इन्धन बिजुली, पानी श्रमिकको प्राथमिकताका विषय बनेका छन् (तालिका २.१६)।

तालिका २.१६ : रु. चार हजार पछिको थप एक हजार रुपैयाँले गर्ने काम
(स्वामित्वका आधारमा)

बस्तु तथा सेवाहरू	स्वामित्व			
	सार्वजनिक	निजी	बहुराष्ट्रिय	सहकारी
दाल, चामल	४.७	४.०	४.८	३.९
तरकारी	४.७	३.८	४.८	३.९
तेल, घिउ	४.७	३.९	४.८	३.९
नुन, मसला	४.७	३.८	४.८	३.९
दूध	५.५	४.२	४.८	३.९
चिया, चिनी	४.७	३.८	४.८	३.९
मासु, अण्डा	७.०	५.२	३.६	९.४
फलफूल	५.५	५.०	३.६	७.७
मन्जन, साबुन	४.७	४.१	४.८	५.०
लत्ताकपडा	४.७	४.४	४.८	४.४
जुत्ता, चप्पल	४.७	४.२	४.८	४.४
शैक्षिक खर्च	८.६	७.५	७.१	३.९
यातायात सञ्चार	४.७	४.४	३.६	३.९
खाजा	४.७	४.०	३.६	४.४
औषधि उपचार	७.८	७.९	८.३	९.४
घरभाडा, मर्मतसंभार	४.७	६.६	४.८	१०.५
इन्धन, पानी, विजुली	१.६	५.२	४.८	७.७
भईपरी आउने खर्च	४.७	७.२	७.१	२.८
बचत	५.५	७.६	८.३	२.२
ऋण	२.३	३.२	२.४	१.१

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७।

२.५ लिङ्गका आधारमा तलब/ज्याला वृद्धिका असर

प्राप्त तथ्याङ्कलाई विश्लेषण गर्दा सामान्यतया खाद्यान्नसँग सम्बन्धित बस्तुहरूका लागि हालको तलब/ज्यालाले नपुग भन्नेमा महिला अगाडि देखिएका छन् भने गैर खाद्यान्नका रूपमा परिभाषित बस्तु तथा सेवाका लागि अपुग हुनेमा पुरुषहरू बढी देखिएका छन्। खाद्यान्नको तुलनामा गैरखाद्यान्नसँग सम्बन्धित बस्तु तथा सेवाका लागि बढी अपुग हुनेमा दुबै लिङ्गका विचार समान पाइएका छन् (तालिका २.१७)।

तालिका २.१७ : लैङ्गिक आधारमा हालको पारिश्रमिकले किन्न नपुग्ने बस्तु तथा सेवाहरू

बस्तु तथा सेवाहरू	लिङ्ग	
	पुरुष	महिला
दाल, चामल	१३.३	१९.५
तरकारी	१२.९	१७.१
तेल, घिउ	२०.०	२६.८
नुन, मसला	५.८	१५.९
दूध	३९.९	४५.१
चिया, चिनी	१२.२	२२.०
मासु, अण्डा	७४.७	७४.४
फलफूल	७६.६	७९.३
मन्जन, साबुन	९.०	२४.४
लत्ताकपडा	६०.९	६५.९
जुत्ता, चप्पल	३८.२	५०.०
शैक्षिक खर्च	८८.६	७९.३
यातायात सञ्चार	५४.३	५३.७
खाजा	३४.५	४८.८
औषधि उपचार	९२.७	८०.५
घरभाडा, मर्मतसंभार	८०.९	५९.८
इन्धन, पानी, विजुली	५७.३	४६.३
भईपरी आउने खर्च	९०.८	८१.७
बचत	९३.३	७८.०
ऋण	६६.५	४७.६

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७।

हालको ज्याला/तलबमा मासिक तीन हजार थप हुँदा खाद्यान्न लगायत सबै बस्तु तथा सेवामा पहुँच बढ्ने कुरा महिला तथा पुरुष दुबै सचेत पाइन्छन्। तर पहुँचमा आएको परिवर्तन बस्तु तथा सेवापिच्छे फरक फरक पाइएको छ। न्यूनतम खाद्यबस्तुको अभाव भइरहेका अधिकांश बढेको तलबको उपयोग खाद्य बस्तुमा गर्न बाध्य भएकाले गैर खाद्य बस्तु तथा सेवामा तुलनात्मकरूपमा थोरै मात्र प्रभाव पर्ने अनुमान गरिएको छ (तालिका २.१८)।

तालिका २.१८ : लैङ्गिक आधारमा हालको पारिश्रमिकमा तीन हजार रुपैयाँ थप हुँदा किन्न नपुग्ने बस्तु तथा सेवाहरू

बस्तु तथा सेवाहरू	लिङ्ग	
	पुरुष	महिला
दाल, चामल	८.४	१५.९
तरकारी	५.६	११.०
तेल, घिउ	७.९	१७.१
नुन, मसला	३.९	१३.४
दूध	२०.२	२९.३
चिया, चिनी	५.२	१७.१
मासु, अण्डा	५२.८	५७.३
फलफूल	५०.९	६५.९
मन्जन, साबुन	७.१	१७.१
लत्ताकपडा	३९.७	४३.९
जुत्ता, चप्पल	२२.७	३४.१
शैक्षिक खर्च	७९.२	७४.४
यातायात सञ्चार	३९.७	४६.३
खाजा	२१.२	४०.२
औषधि उपचार	८६.७	७८.०
घरभाडा, मर्मतसंभार	६५.९	५२.४
इन्धन, पानी, विजुली	४६.६	३२.९
भईपरी आउने खर्च	८५.४	८०.५
बचत	९०.६	७४.४
ऋण	५५.२	४३.९

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७।

श्रमिकको ज्याला बढ्दै जाँदा लगानीको अभावले पूरा हुन नसकेका उनीहरूका उपभोगका धेरै बस्तु तथा सेवामा पहुँच पुगे पनि मासिक चार हजार बढे पनि कुनै पनि आवश्यकताका लागि पर्याप्त नहुने धारणा पुरुष र महिला दुबैले व्यक्त गरेका छन्। खासगरी शिक्षा तथा स्वास्थ्य जस्ता आधारभूत सेवा लिनका लागि अझ थप रकमको आवश्यकता रहेको तथ्यलाई तालिका २.१९ मा प्रस्तुत तथ्याङ्कले प्रस्ट पारेको छ।

तालिका २.१९ : लैङ्गिक आधारमा हालको पारिश्रमिकमा चार हजार रुपैयाँ थप हुँदा किन नपुग्ने बस्तु तथा सेवाहरू

बस्तु तथा सेवाहरू	लिङ्ग	
	पुरुष	महिला
दाल, चामल	७.७	१४.६
तरकारी	३.२	९.८
तेल, घिउ	५.६	१५.९
नुन, मसला	३.०	१२.२
दूध	१०.३	२२.०
चिया, चिनी	३.४	१४.६
मासु, अण्डा	४२.१	४८.८
फलफूल	२९.४	४६.३
मन्जन, साबुन	४.५	१५.९
लत्ताकपडा	२४.०	३५.४
जुत्ता, चप्पल	१३.९	२६.८
शैक्षिक खर्च	६८.९	६९.५
यातायात सञ्चार	२२.७	३१.७
खाजा	१२.९	३४.१
औषधि उपचार	८१.३	७६.८
घरभाडा, मर्मतसंभार	५०.४	३७.८
इन्धन, पानी, विजुली	३५.८	२५.६
भईपरी आउने खर्च	७९.८	७२.०
बचत	८९.१	६९.५
ऋण	४९.८	३६.६

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७ ।

लिङ्गका हिसाबले थप आय खर्च गर्ने प्राथमिकतामा खासै फरक छैन। शिक्षा, स्वास्थ्य, आवास जस्ता आधारभूत कुरामा दुबैको पहिलो प्राथमिकता रहेको छ। यस अतिरिक्त भईपरी आउने खर्च र बचत पुरुषहरूको प्राथमिकताका विषय बनेका छन् भने खाद्य पदार्थ महिलाको (तालिका २.२०)।

तालिका २.२० : रु. चार हजार पछिको थप एक हजार रुपैयाँले गर्ने काम,
लिङ्गका आधारमा

वस्तु तथा सेवाहरू	लिङ्ग	
	पुरुष	महिला
दाल, चामल	३.९	४.५
तरकारी	३.८	४.३
तेल, घिउ	३.८	४.५
नुन, मसला	३.७	४.३
दूध	४.१	४.८
चिया, चिनी	३.७	४.२
मासु, अण्डा	५.४	५.३
फलफूल	५.०	५.९
मन्जन, साबुन	४.१	४.६
लत्ताकपडा	४.४	४.९
जुत्ता, चप्पल	४.१	४.८
शैक्षिक खर्च	७.५	६.६
यातायात सञ्चार	४.३	४.५
खाजा	४.१	३.६
औषधि उपचार	८.१	७.७
घरभाडा, मर्मतसंभार	६.६	७.०
इन्धन, पानी, विजुली	५.३	५.०
भईपरी आउने खर्च	७.२	५.६
बचत	७.७	५.३
ऋण	३.२	२.४

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७।

सर्वेक्षणले देखाएको यो वास्तविकतासँग नेपालको वार्षिक घरधुरी सर्वेक्षण २०१४-१५ का प्रतिव्यक्ति तथा घरधुरी औसत खर्चलाई तुलना गरेर हेर्न सकिन्छ। २०१४-१५ को घरधुरी सर्वेक्षण प्रतिवेदनका आधारमा नेपालमा प्रतिव्यक्ति उपभोग खर्च वार्षिक रु. ६४,९४१ देखिएको छ। चार सदस्यीय परिवारको मान्यतामा आधारित भई हिसाब गर्दा कूल उपभोग खर्च रु. २५९,७६४ हुन आउँछ। तसर्थ, १३ महिनाको पारिश्रमिक गणनामा हेर्दा श्रमिकको मासिक ज्याला-तलब-पारिश्रमिक रु. १९,९८२ हुनुपर्ने देखिन्छ।

त्यसै सर्वेक्षण प्रतिवेदनले देखाएको वार्षिक घरधुरी उपभोग खर्च रु. २ ९२,३१२ बाट सोभो हिसाब गर्दा पनि १३ महिनाको पारिश्रमिक गणनामा एउटा श्रमिकको मासिक ज्याला-तलब-पारिश्रमिक रु. २२,४८२ हुनुपर्ने देखिएको छ । तर अहिले औद्योगिक क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकले पाउने मासिक न्यूनतम पारिश्रमिक रु. ९७०० मात्र हो ।

उपभोगको यो औसत खर्चले समाजको संरचनामा तल्लो पिरामिडमा रहेका श्रमिक र श्रमिक परिवार कति दयनीय अवस्थामा छन् र औसत खर्चभन्दा कति तल बसेर अभावग्रस्त जीवन धानिरहेछन् भन्ने देखाउँछ । यसैको परिणाम हो - बहुसङ्ख्यक नेपाली घरधुरीका युवा महिला र युवकहरू आआफ्ना परिवारलाई ऋणको भारी थाप्लामा बोकाएर तथा आफ्नो ज्यान र अस्मिता गुम्ने असीमित जोखिम मोलेर खाडी मुलुकतिर भासिन बाध्य छन् ।

एकैपटक उपभोगको यो औसत खर्चको स्तरमा यी लाखौँ श्रमजीवीलाई पुऱ्याउन सकिदैन, तर आय बढाउने अनेक उपाय गरिहाल्नुपर्ने आवश्यकता सबैले महसुस गर्नेपर्छ । त्यसैले तीव्रगतिले स्वरोजगारी विकासको पाटोमा ध्यान केन्द्रित गर्दै ज्याला रोजगारीलाई फलदायी बनाउन सम्बद्ध सबै मिलेर लाग्नुपर्छ ।

अध्याय तीन सारांश तथा सुझाव

सारांश

ज्यालाको वर्तमान अवस्थालाई हेर्दा निजामती क्षेत्रमा केही सुधार भएको भए पनि औद्योगिक क्षेत्र लगायत अन्य उत्पादनमूलक कार्यथलोमा अबैज्यालाको अवस्था फेरिएको छैन। तर, ट्रेड युनियनले कानुनी मान्यता पाएपछिको अवस्थाको मात्र विश्लेषणले भने युनियनहरूको सङ्घर्षको सफलता उत्साहवर्धक देखाउँछ। १९९२-२००० सम्मको ज्याला पुनरावलोकनमा मजदुरहरूको वास्तविक ज्याला भण्डै १९९२ कै हाराहारीमा रहेको थियो। तर त्यसपछिका वर्षमा युनियनहरूको निरन्तरको सफल दबाव पछि वास्तविक ज्यालामा वृद्धि १९९२ को मूल्यमा ४५ प्रतिशत देखिनुले ज्यालामा युनियनहरूको भूमिका स्पष्ट छ।

आदर्श, सिद्धान्त र आग्रहका आधारमा मात्र हेर्ने परिपाटी छोडेर आमश्रमिकहरूकै बीच सर्वेक्षणका आधारमा यथार्थको खोजी गर्ने यो प्रयास भएको छ। यसका लागि प्रदेश, कार्यक्षेत्र, स्वामित्व र लैङ्गिक आधारमा ५४८ मजदुरहरूसँग, विभिन्न विज्ञ सम्मिलित बैठक र छलफलका आधारमा तयार गरिएको प्रश्नावलीका साथ, अन्तरवार्ता गरी तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको छ। यस कार्यमा संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रको जिम्मेवार टोली कार्यक्षेत्रमा खटाइएको थियो।

यस अध्ययनले श्रमिकले सामान्यतया उपभोग गर्ने वस्तु तथा सेवालार्थ छुट्टाछुट्टै २० वटा शीर्षकमा राखी आवास, खाद्यान्न, शिक्षा, स्वास्थ्य

र यातायात तथा सञ्चारसँग सम्बन्धित बस्तु तथा सेवा मात्र समेटेको छ । हालको एकमुष्ट तलब/ज्यालाले ती बस्तु तथा सेवाको उपभोगमा के कति अपुग हुने रहेछ, र अहिलेकै तलबमा रु. ५००० अर्थात ५० अमेरिकी डलर थप भए कस्तो अवस्था हुने रहेछ, भनी जान्ने प्रयास गरिएको छ ।

यस अध्ययनले समेटेका विभिन्न क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकहरूले हाल खाईपाई आएको एकमुष्ट तलब हेर्दा मासिक रु. ५,००० भन्दा कमदेखि रु. ३०,००० भन्दा बढी समेत देखिएको छ ।

प्रदेशगत भिन्नता भए पनि लगभग ८० प्रतिशत श्रमिकहरूले मासिक ५ देखि १५ हजार रुपैयाँमा काम गरिरहेका छन् । त्यसमा पनि एक तिहाइ श्रमिक मासिक १० हजारभन्दा कम तलबमा काम गरिरहेका छन् । अपवादका रूपमा यातायात, स्वास्थ्य र होटल क्षेत्रका नगण्य श्रमिकले मासिक ३० हजारभन्दा बढी तलब पाउने गरेको बताएका छन् ।

समग्रमा बहुराष्ट्रिय कम्पनीले अरूले भन्दा राम्रो तलब सुविधा दिएको पाइएको छ, यद्यपि, ती कम्पनीमा काम गर्ने श्रमिकको सङ्ख्या धेरै सानो छ । दोस्रोमा सार्वजनिक स्वामित्वका प्रतिष्ठान आएका छन् भने सहकारीले पनि निजी क्षेत्रको तुलनामा राम्रै सुविधा दिएको छ । तर, सबैभन्दा बढी रोजगारी दिने निजी क्षेत्र तलब सुविधा दिने काममा भने अन्तिममा रहेको छ, यसको तात्पर्य निजी क्षेत्रका कम ज्यालामा कार्यरत श्रमिकहरू बढी शोषणमूलक अभ्यासमा परेका छन् ।

ज्यालामा लैङ्गिक भेदभावको कुरा धेरैले भोगेको र हरेक फोरममा कुरा उठ्ने भए पनि मासिक २० हजारभन्दा कममा काम गरिरहेका महिला लगभग ९८ प्रतिशत हुँदा पुरुष ९३ प्रतिशत छन् । एउटै र उस्तै कामको ज्यालामा लैङ्गिक विभेद औपचारिक क्षेत्रमा त्यति पाइदैन, तर अनौपचारिक क्षेत्रमा यो समस्या छँदैछ ।

हाल श्रमिकहरूले खाईपाई आएको तलबले उनीहरूको दैनिक जीवनमा आवश्यक बस्तु तथा सेवाका लागि ६ देखि ८७ प्रतिशतले अपुग

देखिएको छ। यो तथ्याङ्क प्रदेश, क्षेत्र, स्वामित्व र लिङ्गका आधारमा केही फरक पाइएको छ।

हालको ज्याला वा तलब न्यूनतम आवश्यकताका धेरै बस्तु तथा सेवाहरूका लागि अपुग भइरहेको अवस्थामा कति तलब बढदा त्यसले श्रमिक परिवारलाई के कस्तो राहत हुने रहेछ र अहिलेकै मूल्यमा ती सबै बस्तु तथा सेवा उपभोग गर्नसक्ने अवस्थामा पुऱ्याउन कति तलब बढनु पर्ने रहेछ थाहा पाउन फरक फरक अङ्कमा बढेको तलबबाट अपुग हुने र गरिने कुराका बारेमा श्रमिकहरूबाट जानकारी लिइएको थियो।

यस सन्दर्भमा तीन हजार तलब बढी दिएको भए उनीहरूको अवस्था के हुन्थ्यो भनेर हेर्दा हालको तलबबाट भएको भन्दा धेरै राहत पाउने देखिए पनि उनीहरूका धेरै आवश्यकताका लागि त्यो तलब पनि अपुग नै देखिएको छ। त्यसैगरी हाल खाईपाई आएको तलब तथा सुविधा सहितको रकममा तीन हजारको सट्टा चार हजार तलब बढेमा थप धेरै राहत भए पनि आवश्यक सबै बस्तु तथा सेवा उपभोग गर्न भने धेरैलाई नपुग्ने बताइएको छ। त्यस रकमले प्रदेश ४ र ५ का श्रमिकका केही आवश्यकता भने पूरा हुने देखिएको छ।

हाल खाईपाई आएको तलब सुविधा समेतको आयमा मासिक चार हजार रुपैयाँ वृद्धि हुँदा पनि धेरै श्रमिकहरूका कैयौँ आवश्यक बस्तु तथा सेवाका लागि अपुग भइरहेको अवस्थामा थप रु. एक हजार पाएमा त्यसको प्रयोग के कसरी गर्ने योजना श्रमिकहरूले बनाउँछन् भन्ने सन्दर्भमा कसैले खाद्य बस्तुहरूमा नै थपिएको रकम पनि खर्च गर्ने योजना बनाएको बताएका छन् भने कसैले गैर खाद्य बस्तु तथा सेवामा र कसैले दुबै क्षेत्रमा विनियोजन गर्ने बताए। कतिपयले खाद्य बस्तुका लागि थप चारहजारले नै पुगेको भए पनि त्यसमाथि थपिएको एक हजारको पूरै वा आंशिक गुणस्तरीय खाद्यान्नका लागि खर्च गर्ने बताए। समग्रमा बढेको एक हजारको विनियोजन सबैभन्दा बढी क्रमशः औषधोपचार (८%), शिक्षा र बचत (७.३%), भईपरी आउने खर्च (६.९%), आवास (६.७%) रहेको छ। मासु, अण्डा, फलफूल, इन्धन विजुली पानी समूहका सबैमा ५ प्रतिशतभन्दा केही बढीले लगानी गर्ने भएका छन्।

दाल, चामल, तरकारी, तेल, घिउ, नुन, मसला, दूध, चिया, चिनी, लगायतका बाँकी बस्तु तथा सेवामा लगानी गर्नेहरू चार प्रतिशतको हाराहारीमा छन् र सबैभन्दा कम (३.१%) ले थप एक हजारको उपयोग ऋण लगानीमा गर्ने उल्लेख गरेका छन् ।

हाल नेपाली श्रमिकले प्राप्त गरिरहेको आयलाई सरदरमा हिसाब गर्दा १३ (१२+१) महिनाको आमदानी करिब रु. १३०,००० हुन आउँछ, जुन केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागको घरपरिवार सर्वेक्षण २०१४/१५ ले उल्लेख गरेको प्रति परिवार वार्षिक खर्च रु. २९२,३१२ को आधाभन्दा कम हुन आउनुले पनि नेपालमा पारिवारिक आयको असमानतालाई प्रस्ट पार्दछ । गरिवीका आधारमा हेर्दा यो आय तल्लो २० प्रतिशतको (रु. १३८,३२४) भन्दा कम र तल्लो १० प्रतिशतको (रु. १२०,२३८) भन्दा केही बढी रहेकाले जतिसुकै श्रम गरे पनि श्रमिक परिवार सधैं गरिवीको चक्रमा फसिरहने स्थितिलाई प्रस्ट पारेको छ ।

अर्कोतिर यस अध्ययनले समेटेका ९५ प्रतिशतभन्दा बढी श्रमिकको मासिक पारिश्रमिक निजामती सेवाका सबैभन्दा तल्लो तहका कर्मचारीको भन्दा कम छ ।

असमानताको अन्त्यका लागि सहस्राब्दी विकास लक्ष्य पूरा गराउन र दिगो विकास सुनिश्चित गर्न ज्याला-आधारित विकास रणनीति र सामाजिक सुरक्षाको बृहत दायराको व्यवस्थापन नै भरपर्दो आधार हुनसक्छ ।

असीमित व्यावसायिक मुनाफा-लोभ विरुद्ध एसियाको +५० थप ज्याला सङ्घर्षको गर्जनले अब आकार लिन थालेको छ । यो अभियान +५० डलर तलब वृद्धिको अभियान हो ।

केही दशकको अन्तरालमा विश्वको कूल गार्हस्थ्य उत्पादन तीन गुणाले बढे पनि विश्वव्यापीकरणले श्रमिकहरूलाई भने डरलाग्दो एवम् असुरक्षित कार्य थलोमा जकडिरहनु परेको छ । सबै मिलेर बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूका चरम लोभ र शोषणको प्रणालीको विरुद्ध गतिशील अभियानमा

नउत्रे विश्व अर्थव्यवस्थामा एक प्रतिशत कथित कुलिन मानिस मात्र लाभान्वित रहिरहनेछन् ।

एसियाली देशका सरकारलाई थप ५० डलर र नेपालका लागि थप रु. ५००० प्रति महिना ज्याला वृद्धि गरी जीविकोपार्जनको न्यूनता ज्याला दर कायम गराउनु र यो दरलाई नै ज्यालाको आधारको रूपमा स्थापित गर्न पर्दछ । जीविकोपार्जनको न्यूनतम ज्याला भन्नाले खाद्य सामग्री किन्न, आवास, लत्ताकपडाको मूल्य चुकाउन, शिक्षा, स्वास्थ्य, अन्य आवश्यकीय खर्चको जोहो गर्न, घरायसी सामानहरू किन्न र मनोरञ्जन एवम् विविध आकस्मिक खर्च धान्न सक्ने ज्याला बुझ्नुपर्दछ, विकासशील देशका लागि यो थप ५० डलर अर्थात् रु. ५००० मासिक तलब वृद्धि हो भने विकसित देशका लागि यो रकम केवल साप्ताहिक ज्याला वृद्धि मात्र हो ।

अर्थव्यवस्थाको कूल माग ज्यालामा नै आधारित हुन्छ । ज्यालादर र वास्तविक ज्यालामा वृद्धिले अर्थव्यवस्थाको कूल माग बढाउँछ, उपभोग खर्च र उत्पादित वस्तु तथा सेवाको बिक्री बढाइदिन्छ । उच्च ज्यालाले उत्पादकत्व बढाइदिन्छ । उदारवादले निर्यातमूलक र लाभ-आधारित रणनीतिबाट अघि बढ्दा श्रमिक वर्ग भन् बढी असमानता पीडित भएको छ । त्यसैले लाभ-आधारित विकास रणनीतिले ज्याला-आधारित विकास रणनीतिसँग सम्झौता नगरी हुँदैहुँदैन । त्यसैले सम्बद्ध सबै मिलेर थप ५० डलर ज्याला वृद्धि र कार्यान्वयनको लागि साभ्का अभियान अत्यन्त सामयिक छ ।

सुझावहरू

- उपभोगको सामान्य स्तरमा लाखौं श्रमजीवीलाई एकै पटक उठाउन नसकिए पनि आय बढाउने अनेक उपाय अविम्व गर्नुपर्ने आवश्यकता छ । त्यसैले तीव्रगतिले स्वरोजगारी विकासको पाटोमा ध्यान केन्द्रित गर्दै ज्याला रोजगारीलाई फलदायी बनाउन नीतिगत र व्यावहारिक कदमहरू चाल्नुपर्छ ।

- नेपालमा ज्यालाको पुनरावलोकन गर्ने समय सामान्यतया दुई वर्ष भनिए पनि व्यवहारमा यो प्रावधान लागू भएको पाइदैन । मजदुरहरूका अधिकांश मागहरू आर्थिक माग भएको पनि विभिन्न अध्ययनहरूले औल्याएका छन् । तसर्थ, ज्याला पुनरावलोकनका लागि मजदुर र रोजगारदाताका बीचमा पटक पटक रस्साकस्सी गर्नुपर्ने र कार्यथलोमा हुने बन्द र हडतालका कारण उत्पादकत्वमा आउने कमीलाई सम्बोधन गरी औद्योगिक शान्ति कायम राख्न नियमितरूपमा ज्याला वृद्धि हुने गरी एक वैज्ञानिक आधार तयार गरी इमान्दारीताकासाथ लागू गर्नु आवश्यक छ । यस्तो वैज्ञानिक आधार सामाजिक पिरामिडका तल्लो तहमा रहेका मजदुरहरूले उपभोग गर्ने वस्तु तथा सेवाका सामग्रीमा भएको मूल्यवृद्धिको आधारमा तयार गरिएको ज्याला सूचकाङ्क हुनसक्छ । यदि ज्याला सूचकाङ्क तयार गर्न नसकेमा कम्तीमा राष्ट्रिय मुद्रास्फितिको आधारमा नियमित ज्याला पुनरावलोकन गर्ने परिपाटी बसालेमा ज्याला सम्बन्धी नियमित आउने समस्यालाई धेरै हदसम्म कम गर्न सकिन्छ ।
- नेपाली श्रमिकका सन्दर्भमा आफ्नै देशमा रोजगारीका अवसरहरू सृजना गरी हालको न्यूनतम ज्यालामा रु. ५००० बढाई श्रमिकको ज्याला निर्धारण भएमा वर्तमान समयमा खाडी मुलुकको ५० डिग्री तापक्रममा काम गर्न कोही पनि जाँदैनन् । ज्याला नै मूलतः गरिवी र असमानताको दुश्चक्रबाट मुक्त गर्ने प्रमुख आर्थिक शक्ति हो, साथै सामाजिक न्याय प्रवर्धनको लागि महत्वपूर्ण आर्थिक सहयोगी हो । त्यसो हुँदा श्रमिकहरूले पनि आफ्नो श्रमको न्यायोचित हिस्सेदारीको अपेक्षा गर्नु उनीहरूको नैसर्गिक अधिकार हो भन्ने तथ्य सम्बद्ध सबैले बुझ्नु र व्यवहारमा ल्याउनु आजको आवश्यकता हो ।
- न्यूनतम ज्याला र सामूहिक सौदाबाजी दुई जुम्ल्याहा जस्ता छन् । दुईटै प्रभावकारी हुन सके आयमा रहेको असमानता घट्दै जान्छ । फलतः श्रमिकवर्गको जीवनमा समृद्धिको बाटो फराकिलो र बलियो बन्दै जान्छ । यी दुईटै प्रभावकारी हुन नसके आयमा असमानता भन् भन् चुलिदै जान्छ । दुईमध्ये कुनै एउटा मात्र प्रभावकारी भए श्रमिकको पक्ष यथास्थितिले जकडेको सुस्त विकासको बाटोमा लङ्गडो ढंगले घस्रन्छ ।

त्यसैले न्यूनतम ज्याला र सामूहिक सौदाबाजी दुबैलाई उच्च महत्व दिंदै श्रमबजारलाई न्यायपूर्ण बनाउने प्रतिबद्धता आवश्यक छ ।

- त्यसैले ज्यालाका सन्दर्भमा अहिलेको कूल मासिक ज्याला-तलब-पारिश्रमिकमा रु. ५००० ज्याला वृद्धि कार्यान्वयनको लागि आवाज बुलन्द गर्नु समयको माग हो । ट्याक्कै अङ्कमा भन्दा न्यूनतम मासिक रु. १५,००० र दैनिक रु. ६०० को बटमलाईनबाट श्रमबजारको ज्यालानीति अघि बढ्नु उचित हुन्छ । यो नै नेपाली श्रमिकहरूका लागि नयाँ प्रस्थानबिन्दु हुनसक्छ ।

सन्दर्भ सूची

- आपूर्ति व्यवस्था सुदृढीकरण आयोग, २०५१ को अन्तिम प्रतिवेदन, २०५२, काठमाडौं ।
- केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग, वार्षिक घरधुरी सर्वेक्षण २०१४-१५, नेपाल सरकार र संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम २०१६
- केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग, राष्ट्रिय श्रमशक्ति सर्वेक्षण २०११-१२, काठमाडौं, २०१२
- केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग, औद्योगिक गणना, २०११-१२
- नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ, ज्याला सर्वेक्षण, २०१७
- Ahuja, H. L., (2000). Advanced economic theory, micro economic analysis. New Delhi: S. Chand and Company Ltd..
- Englebert Stockhammer, wage-led growth, working paper, Kingdom University, No. 5, April 2015, UK
- Guy Van Gyes & Jhorsten Schultem, Wage Bargaining under The New European Governance, ETUI, Brussels 2015.
- ILO, Global Wage Report – Wage Inequality in the Workplace, 2016–17, Geneva.
- ITUC, Asia fights for +50, Campaign Material End Corporate Greed, developed from Wage floor forum in Asia, 2017.
- ITUC Campaign Material, The Sustainable Development Goals: Trade Union Issue, Brussels 2016.
- Jayati Ghosh, What does wages-led growth mean in Developing Countries, Global Labour Column , No 32, October 2010.
- Nepal Rastra Bank (Mid-July 2017). Quarterly economic bulletin, 51(4), Kathmandu..
- Nepal Rastra Bank (2008). Household budget survey. Kathmandu: NRB..
- Steward Lansley, wage-led growth in economic imperative.
- Umesh Upadhyaya, Wage-led Growth in Nepal with Large informal economy, UNITRAV Annual Publication, No 13, 2011.
- Vaarkke B., Korde S. & Singh S., Minimum Wage Comparison Asian Countries, Wageindicator.org, Minimum Wage Report Series 002, Indian Institute of Ahmedabad, India, February 2016.

ज्याला

नयाँ प्रस्थान-नयाँ अभियान

पाँच हजार रुपैयाँ थप अर्थात महिनाको १५ हजार रुपैयाँ
न्यूनतम ज्याला निश्चित गर्न सकिएला ?
यसको श्रमको संसारमा कस्तो प्रभाव होला ?

यही बाटोबाट दिनहुँ लगभग पन्द्र सयको संख्यामा
खाडीतिर जान अभिसप्त ऊर्जाशील हाम्रा युवाहरूको
वहिरगमनमाथि रोक लगाउन सकिन्छ ।
यही बाटोबाट ४० लाखको संख्यामा मुलुक बाहिर रहेका हाम्रा
युवाहरूलाई स्वदेश फर्किन प्रेरित गर्न सकिन्छ ।

www.gefont.org



printed in nepal by **gefont**

GEFONT publication 142

ISBN 978-9937917726



9 789937 917726