



श्रम अडिट प्रतिवेदन २०१८

# श्रम ऐन, २०७४ कार्यान्वयनका चुनौति

नेपालको संविधानले सबै श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हक सहित उचित पारिश्रमिक, सुविधा तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा र संगठनमा संलग्न हुन पाउने हकको व्यवस्था गरेको छ। सो संवैधानिक व्यवस्था भन्दा बाहिर कुनै पनि श्रमिक हुनु हुँदैन। यस व्यवस्थालाई कार्यान्वयन गर्ने क्रममा श्रम ऐन, २०७४ पारित हुँदा ऐनको दफा १०० मा प्रत्येक प्रतिष्ठानले श्रम ऐन, नियमावली तथा प्रचलित कानून बमोजिम काम भए/नभएको सम्बन्धमा प्रत्येक वर्ष श्रम अडिट प्रतिवेदन तयार गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ। सो प्रतिवेदन श्रम कार्यालयमा पेश गर्नुपर्ने व्यवस्था छ।

कानूनमा भएको सो व्यवस्था अनुसार श्रम अडिट प्रतिवेदन श्रम कार्यालयहरूले माग गर्ने तथा सोका आधारमा कानून कार्यान्वयनको अवस्थाबारे अध्ययन गर्नुपर्नेमा गत वर्ष श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयले यस सम्बन्धमा कुनै प्रयास गरेको पाइएन। मन्त्रालयबाट यस विषयमा कुनै प्रयास नभएको हुँदा नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)ले यूनियन क्रियाशील रहेको र ५० जना भन्दा बढी श्रमिक कार्यरत रहेका ५९ वटा उद्योग/प्रतिष्ठानका श्रमिकहरूको बीचमा श्रम नियमावलीको अनुसूची १० मा उल्लेख भएको श्रम अडिट प्रतिवेदनको आधारमा द्रुत सर्वेक्षण गरी श्रम कानून कार्यान्वयनको अवस्था आँकलन गरेको थियो।

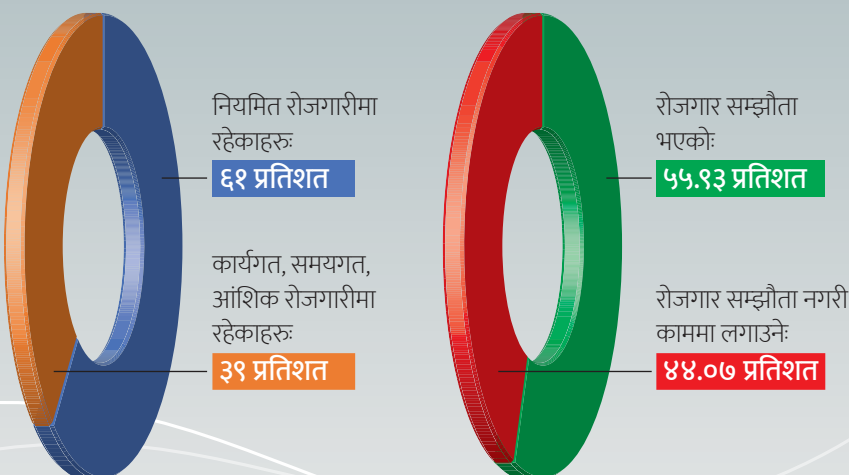
यस सर्वेक्षणमा श्रमिकलाई कानूनमा भएको व्यवस्था शतप्रतिशत नै पालना भएको अवस्थामा मात्र कानून पालना भएको भनी उल्लेख गर्न आग्रह गरिएको थियो। तसर्थ कुनै प्रतिष्ठानले केही श्रमिकलाई सुविधा दिएको र केहीलाई नदिएको भएमा प्रतिशत गणना गर्दा भने पालना नभएको हिस्सा ठूलो हुने अवस्था समेत देखिएको छ।

यस सर्वेक्षणले आउँदो वर्षदेखि कानून बमोजिम सबै प्रतिष्ठानबाट श्रम अडिट प्रतिवेदन लिई कानून कार्यान्वयनको अवस्था बारे निरन्तर अनुगमन गर्न र आगामी मे दिवसदेखि श्रम अडिट प्रतिवेदन प्रकाशित गर्न घच्चच्याउने काम होस् भनी यो द्रुत सर्वेक्षण प्रतिवेदन सार्वजनिक गरिएको छ।

## रोजगारीको अवस्था सम्बन्धमा

सर्वेक्षणमा सहभागी भएका मध्ये ६१ प्रतिशत श्रमिकहरू नियमित रोजगारीमा रहेका र बाँकी श्रमिकलाई कार्यगत, समयगत, आंशिक रोजगारीमा राख्ने गरेको पाइयो। यसैगरी सबै प्रकारको रोजगारीमा रहेका श्रमिकमध्ये ५५.९३ प्रतिशत रोजगार सम्झौता भएको पाइन्छ। तर रोजगारीमा रहेका श्रमिकमध्ये ४४.०७ प्रतिशतलाई हाल पनि रोजगार सम्झौता नगरी काममा लगाउने प्रवृत्ति विद्यमान देखिएको छ।

## रोजगारीको अवस्था



## बालश्रमको प्रयोगको अवस्था



नेपाल सरकारले सन् २०२५ सम्ममा बालश्रम निर्मूल गर्ने लक्ष्य लिई काम गरिरहेको भएता पनि संगठित र ठूला भनिएका प्रतिष्ठानहरूमध्ये ३.३९ प्रतिशत प्रतिष्ठानले अझै पनि १८ वर्ष मुनिका बालबालिकालाई काममा लगाइरहेको पाइएको छ। ९४.९२ प्रतिशत प्रतिष्ठानमा भने बालश्रम प्रयोग नभएको सर्वेक्षणले देखाएको छ। १.६९ प्रतिशतले भने आफूलाई यस सम्बन्धमा थाहा नभएको जानकारी दिएका छन्।

यसरी नै हाल आंशिक रोजगारीमा लगाउने प्रवृत्ति ठूला उद्योगहरूमा खासै नभएको पाइएको छ। तर पनि १८ प्रतिशत प्रतिष्ठानहरूले केही श्रमिकलाई आंशिक समयको लागि काममा लगाएको पाइएको छ।

विदेशी नागरिकलाई रोजगारीमा राख्दा अनिवार्य रूपमा श्रम विभागबाट श्रम इजाजत लिनु पर्ने व्यवस्था श्रम ऐन, २०७४ ले गरेको छ। भारतीय श्रमिकलाई काममा लगाउँदा समेत श्रम विभागमा अभिलेखिकरण गर्नुपर्ने वाध्यात्मक व्यवस्थालाई ६४ प्रतिशत प्रतिष्ठानहरूले पालना गरेको भने पाइएन।

यसरी नै हाल आफै प्रत्यक्ष रोजगारी दिने बाहेक श्रम आपूर्तिकर्ता मार्फत श्रमिक आपूर्ति गर्ने प्रवृत्ति बढेको पाइन्छ। हाल २३.७३ प्रतिशत प्रतिष्ठानले कुनै न कुनै सेवाको लागि श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत श्रमिकलाई काममा लगाइरहेको पाइएको छ।

## कार्य समयको पालना सम्बन्धमा

श्रम ऐन, २०७४ ले कुनै पनि श्रमिकलाई दैनिक ८ घण्टा र साप्ताहिक रूपमा ४८ घण्टाभन्दा बढी समय काममा लगाउन नपाउने व्यवस्था गरेको छ। तर सर्वेक्षणमा संलग्न मध्ये ५९.३२ प्रतिशत श्रमिकले कार्यसमय भन्दा बढी समय काम गर्नुपरेको बताएका छन्। १०.१७ प्रतिशत प्रतिष्ठानले कार्यसमयको बीचमा बिश्रामका लागि आधा घण्टाको समय दिनु पर्ने व्यवस्थालाई पालना गरेको पाइएन।

## विदा सम्बन्धी व्यवस्थाको पालना

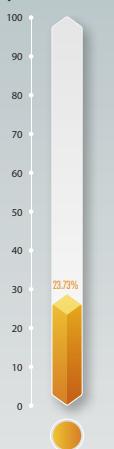
श्रम ऐन, २०७४ तथा नियमावलीमा भएको व्यवस्थामध्ये तुलनात्मक रूपमा बढी पालना भएको व्यवस्था बिदा सम्बन्धी व्यवस्था हो। सर्वेक्षण अनुसार ९४.९२ प्रतिशतले हप्तामा एक दिन साप्ताहिक बिदा पाउने गरेको पाइयो। तर ८४.७५ प्रतिशत प्रतिष्ठानहरूमा मात्र कानून बमोजिम सार्वजनिक बिदा दिने गरेको देखिएको छ। १५.२५ प्रतिशत उद्योग/प्रतिष्ठानले कानूनमा उल्लेख भएको (वर्षमा कम्तिमा १३ दिन र महिलालाई १४ दिन) सार्वजनिक बिदा दिनुपर्ने व्यवस्थालाई समेत पालना गरेको पाइएन। हाल यस्तो बिदा औसत १४.४ दिन रहने गरेको पाइएको छ।

यसैगरी श्रम ऐन, २०७४ मा प्रत्येक श्रमिकले २० दिन काम गरे बापत १ दिन पारिश्रमिक सहित घर बिदा अर्थात वार्षिक बिदा पाउने व्यवस्था छ। तर यस्तो बिदा १८.६४ प्रतिशत प्रतिष्ठानले दिएका छैनन्। ८१.३६ प्रतिशत प्रतिष्ठानले भने कानून बमोजिम वा सो भन्दा बढी बिदा दिने गरेको पाइयो। यस्तो बिदा वर्षमा औसत १८ दिन पाउने गरेको देखिएको छ।

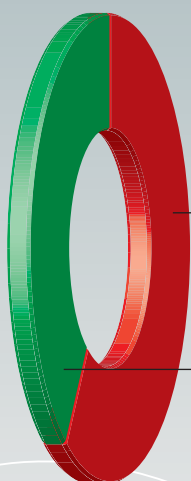
श्रम ऐन, २०७४ मा बिरामी बिदा पारिश्रमिक सहित वर्षमा कम्तीमा १२ दिन पाउने व्यवस्था छ। सो व्यवस्थालाई ८१.३६ प्रतिशत प्रतिष्ठानले पालना गरेको पाइएको छ। बिरामी बिदाको औसत १४.४ दिन रहेको पाइएको छ।

श्रम ऐन २०४८ अनुसार प्रसुति बिदा ५२ दिन पाउने व्यवस्थालाई श्रम ऐन, २०७४ ले परिवर्तन गरी सो विदाको अवधि ९८ दिन बनाएको छ। ९८ दिन बिदा मध्ये ६० दिन पारिश्रमिक सहित हुने व्यवस्था छ। सो व्यवस्थालाई ५७.६३ प्रतिशत उद्योग/प्रतिष्ठानले पालना गरेका छन् भने ४२.३७ प्रतिशतले पालना गरेको पाइएन। यद्यपी औसत प्रसुति बिदाको अवधि भने ६८ दिन रहेको पाइएको छ। श्रम ऐन, २०७४ ले गरेको १५ दिन प्रसुती स्याहार बिदा दिनु पर्ने व्यवस्थालाई ५९.३२ प्रतिशतले पालना नगरेको सर्वेक्षणले देखाएको छ।

श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत श्रमिकलाई रोजगारमा राख्ने प्रतिष्ठानहरू



## कार्य समयको पालना



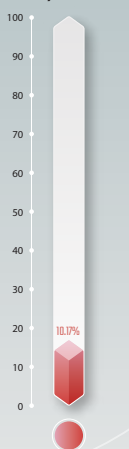
तोकिएको कार्यसमय भन्दा बढी समय काम गर्नु पर्ने श्रमिक:

५९.३२ प्रतिशत

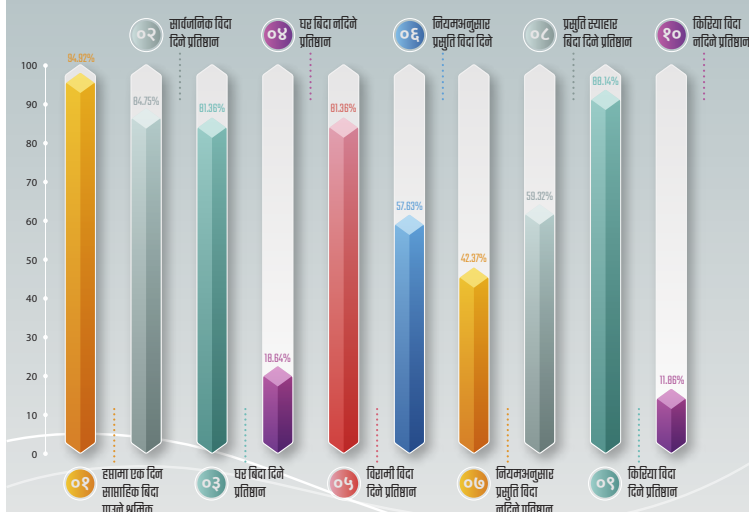
तोकिएको कार्यसमय काम गर्ने श्रमिक:

४०.६८ प्रतिशत

कार्यसमयको बीचमा श्रमिकलाई आधा घण्टाको विश्राम नदिने प्रतिष्ठान



## बिदा



बाबु आमा वा दम्पतिको मृत्युमा पाउने किरिया बिदा भने ८८.१४ प्रतिशत प्रतिष्ठानहरूले पालना गरेको पाइएको छ । यस्तो बिदा समेत ११.८६ प्रतिशत प्रतिष्ठानले भने उपलब्ध नगराएको देखिएको छ ।

## पारिश्रमिक तथा सुविधा सम्बन्धी व्यवस्थाको पालना

यूनियन क्रियाशील रहेका र तुलनात्मक रूपमा ठूला उद्योग/प्रतिष्ठानमा समेत सबै श्रमिकलाई न्यूनतम पारिश्रमिक (मासिक रू.१३,४५०) नदिइएको सर्वेक्षणले देखाएको छ । २७.१२% उद्योग/प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमिकहरूले न्यूनतम पारिश्रमिक नपाएको देखिएको छ । ८८.१४% प्रतिष्ठानले भने प्रत्येक वर्ष चाडपर्व खर्च र ८३% प्रतिष्ठानहरूले प्रत्येक वर्ष आधा दिनको पारिश्रमिक वृद्धि (ग्रेड वद्धि) दिने गरेको पाइएको छ । यसरी नै ८३% प्रतिष्ठानले एक महिनाको अन्तरालमा नै पारिश्रमिक भुक्तानी गर्ने गरेको पाइएको छ ।

यसैगरी अझै पनि ३०.५१% प्रतिष्ठानले सबै श्रमिकलाई श्रम ऐन तथा नियमावलीले स्पष्ट रूपमा व्यवस्था गरेको सञ्चयकोषको समेत व्यवस्था नगरेको पाइएको छ । यसैगरी ५४% प्रतिष्ठानमा श्रमिकलाई कानूनमा उल्लेख भए बमोजिम उपदान दिने गरेको पाइएन ।

## औषधी उपचार

श्रम ऐन २०७४ मा औषधी उपचार सम्बन्धी व्यवस्था स्पष्ट रूपमा गरिएको छ । तर कुल ३७.२९% प्रतिष्ठानले मात्र श्रमिकलाई ऐनको दफा ५४ बमोजिम औषधी उपचार बीमा वा उपचार खर्च बापत सहयोग गर्ने गरेको पाइएको छ । यसैगरी ऐनको दफा ५५ बमोजिम ३८.९८% श्रमिकलाई सबै प्रकारको दुर्घटना समेट्ने गरी बीमा गरिएको पाइएको छ ।

## कानून पालना सम्बन्धी अन्य व्यवस्था

सर्वेक्षणका क्रममा श्रम कानूनमा भएका अन्य व्यवस्था पालनाको अवस्था समेत बुझ्ने प्रयास गरिएको थियो । श्रम ऐन, २०७४ मा १० जना वा सो भन्दा बढी श्रमिक कार्यरत रहेका प्रतिष्ठानले व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति बनाउनु पर्ने र २० जना वा सो भन्दा बढी श्रमिक कार्यरत उद्योग/प्रतिष्ठानले व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य कमिटी बनाउनु पर्ने व्यवस्था छ । १५.२५% उद्योग/प्रतिष्ठानमा श्रम ऐन बमोजिम व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य नीति बनाइएको भएता पनि केवल ८.४७% उद्योग/प्रतिष्ठानमा मात्र सुरक्षा र स्वास्थ्य कमिटी गठन गरी नियमित रूपमा सञ्चालन हुने अवस्था रहेको देखिएको छ ।

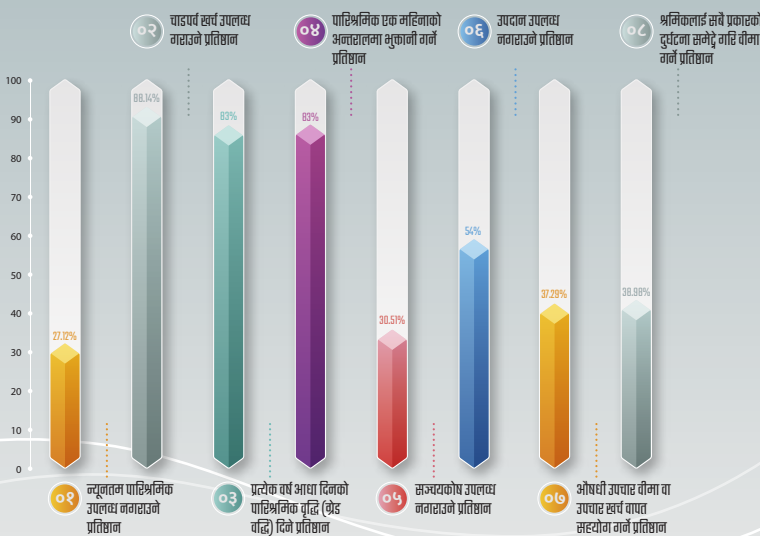
यसैगरी केवल १८.६४% प्रतिष्ठानमा आन्तरिक व्यवस्थापनको लागि विनियामवली बनाई लागू गरिएको देखिएको छ । प्रतिष्ठानमा उत्पन्न हुने सामान्य समस्या निराकरण गर्न तथा कल्याणकारी व्यवस्था पालना गर्न श्रम ऐन तथा नियम अनुसार बनाउनु पर्ने श्रम सम्बन्ध समिति केवल २२.०३% प्रतिष्ठानमा मात्र रहेको पाइएको छ ।

श्रम ऐन २०७४ निर्माणको क्रममा रोजगारदाताहरूको तर्फबाट प्रमुख माग कार्यसम्पादनमा आधारित पुरस्कार र दण्ड गर्न पाउनु पर्ने रहेको थियो । सोही मागलाई सम्बोधन गर्न ल्याइएको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सम्बन्धी व्यवस्था समेत केवल १६.९५% प्रतिष्ठानले मात्र पालना गरेको पाइएको छ ।

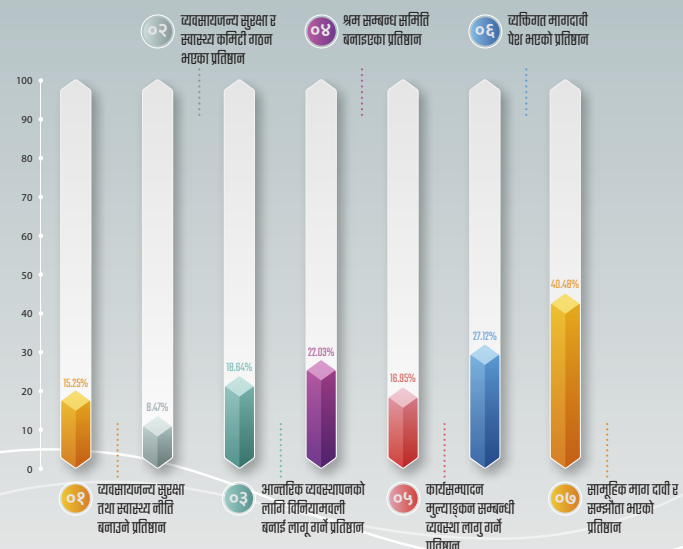
यसैगरी सर्वेक्षणमा सामेल भएका उद्योग/प्रतिष्ठान मध्ये गत वर्ष जम्मा २७.१२% प्रतिष्ठानमा मात्र व्यक्तिगत मागदावी पेश भएको देखिएको छ भने ४०.४८% प्रतिष्ठानमा सामूहिक माग दावी र सम्झौता भएको पाइएको छ ।

उल्लेखित तथ्यको आधारमा आगामी वर्ष निम्न व्यवस्था कडाईका साथ पालना गर्न, गराउन श्रम कार्यालय, श्रम तथा व्यवसायजन्य

## पारिश्रमिक तथा सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था



## विविध



सुरक्षा र स्वास्थ्य विभागलाई परिचालन गर्न हामी नेपाल सरकारलाई आग्रह गर्दछौं :

१. पारिश्रमिक बैङ्क मार्फत भुक्तानी गर्ने व्यवस्थालाई कडाईका साथ लागू गरियोस् ।
२. नेपालमा कार्यरत सबै विदेशी नागरिकलाई काममा लगाउनुपूर्व श्रम स्वीकृति वा श्रम अभिलेखिकरण अनिवार्य गर्ने/गराउने व्यवस्था लागू गरिनु पर्दछ । अभिलेखिकरण नगराई विदेशी नागरिकलाई काममा लगाउने उद्योग/प्रतिष्ठानको लागि थप कर लगाउने व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ ।
३. आयकर सम्बन्धी कानूनमा संशोधन गरी योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा जाने उद्योग/प्रतिष्ठानलाई छुट सुविधा र नजानेलाई थप कर लगाउने नीति बनाई सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा सबै रोजगारदाता र श्रमिकलाई ल्याउने व्यवस्था गरिनु आवश्यक छ ।
४. हाल प्रदेश सरकार र स्थानीय सरकार गठन भएको परिप्रेक्ष्यमा श्रम ऐन २०७४ कार्यान्वयनको कतिपय पक्षलाई स्थानीय तथा प्रदेश सरकारले नै गर्न पाउने गरी कानूनमा संशोधन गर्ने व्यवस्था मिलाउनु आवश्यक छ ।

हामीसँग नयाँ श्रम ऐन, नियम र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, नियम छ । सामाजिक सुरक्षा योजना तयार छ । रोजगारदाताहरूको सूचीकरण प्रकृया जारी छ । र, श्रमिकहरूको सूचीकरण गर्ने प्रकृया आरम्भ हुने समय नजिकिँदै छ । त्यसैले आजको हाम्रो एजेण्डा : योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा र श्रम ऐनको कार्यान्वयन रहेको छ ।

### योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजना कार्यान्वयन भयो भने के हुन्छ त?

१. सबै कुरा उद्योगले व्यहोरी रहेको छ भन्ने रोजगारदाताहरूको गुनासो अब हट्ने छ । तर कसरी ? अबदेखि श्रमिक बिरामी पर्दा १२ दिन भन्दा बढी दिनको खर्च सामाजिक सुरक्षा कोषले व्यहोर्ने छ ।
२. श्रमिक दुर्घटनामा पर्दा उपचार खर्च पनि यही कोषले व्यहोर्ने छ ।
३. महिला श्रमिक सुत्केरी हुँदा ६० दिनभन्दा बढी बिदा बसेको अवस्थामा थप ३८ दिनसम्मको खर्च पनि यही कोषबाट व्यहोरिने छ ।

४. श्रमिक कामबाट अवकास भएपछि सरकारले बृद्ध भत्ता दिन नपर्ने गरी पेन्सन पनि यही कोषबाट व्यहोरिने छ ।
५. श्रमिकलाई काम गर्दा रसायनको कारण व्यसायजन्य रोग लागेमा सबै खर्च यही कोषबाट व्यहोरिने छ ।
६. श्रमिक बिरामी भएर अस्पतालमा जचाउन जाँदा लाग्ने चिकित्सकको परामर्श शुल्क पनि यही कोषबाट व्यहोरिने छ ।
७. श्रमिक अस्पतालमा भर्ना भएर उपचार गराउन पर्ने भएमा रु. १ लाखसम्मको खर्चको ८० प्रतिशत यही कोषबाट व्यहोरिने छ ।

अब भन्नुहोस यसले उद्योग र श्रमिक दुवै पक्षलाई लाभ हुन्छ की हुदैन ? त्यस कारण तपाईं हामी सबैले योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचीकरण हुनका लागि आ-आफ्ना रोजगारदातालाई अनुरोध गरौं ।

### संविधानमा श्रमिकका हक र श्रम ऐन नियम

संविधानमा श्रमिकहरूको मौलिक हक सम्बन्धी स्पष्ट व्यवस्था रहेको छ । अब हामी त्यसको कार्यान्वयन होस् भन्ने चाहन्छौं । जसबाट श्रमिकले नयाँ शासनको अनुभूती गर्ने छन् ।

● सबै श्रमिकलाई उचित पारिश्रमिकको हक प्रत्याभूत गरेको छ । तर आज न्यूनतम पारिश्रमिक भन्दा पनि कम पारिश्रमिकमा काम गर्न बाध्य छन् । यसै गरी संविधानमा उचित श्रम अभ्यासको हक हुने छ भनी स्पष्ट व्यवस्था रहेको छ । तर सरकारले गरेको निर्णय समेत कार्यान्वयन भइरहेको छैन । चिया बगान र चिया प्रशोधन गर्ने उद्योग सञ्चालकहरूले आफूखुशी गर्न पाउने छुट मागी रहेका छन् । यस्तो अवस्थालाई नियन्त्रण गरेर श्रम बजारमा अनुशासन कायम होस् भन्ने हामी चाहन्छौं । सबैले योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा संलग्न होउन र नेपालको श्रम बजारलाई सुदृढ, मर्यादित बनाउँदै निम्न आय भएका श्रमिक वर्गलाई मध्यम वर्गमा रुपान्तरण गर्ने महाअभियानमा लागौं ।

● राज्यको निर्वाचित निकायमा श्रमिक प्रतिनिधित्व : यो विषय मर्यादित कामसँग सम्बन्धित विषय हो । अधिकारको विषय संविधानमा समावेश छन् । तर राष्ट्रिय श्रम आयोग बनाउन बाँकी छ । हामी अर्धन्यायीक राष्ट्रिय श्रम आयोग गठनको माग गर्दछौं । यो कसैलाई ओहदामा बसाल्नका लागि मागी रहेका छैनौं । यो त कामको सिलसिलामा रोजगारदाता र श्रमिकबीच उत्पन्न हुने श्रम विवादको उचित समाधान गर्न र श्रम बजारसँग सम्बन्धित न्याय प्रशासनलाई सबल र सहज बनाउनका लागि हो ।



# नेपाल सरकारले श्रम क्षेत्रमा गरेका र गर्नु पर्ने काम

गत मे दिवस २०१८ पश्चात नेपालको श्रम आन्दोलनले माग गरेको थुप्रै काम सम्पन्न भएको छ । गत १ वर्षको अवधिमा नेपालको श्रम बजारमा निम्न अनुसार सकारात्मक काम भएको छ ।

## ● श्रम नियमावली जारी :

यस अवधिमा श्रम नियमावली, २०७५ जारी भएको छ । यस नियमावलीको माध्यमबाट श्रम इजाजतको व्यवस्था र श्रम इजाजत लिनु नपर्ने अवस्थामा समेत विदेशीहरूले श्रम विभागमा अभिलेख हुनु पर्ने व्यवस्था गरेको छ । यसै नियमावलीले श्रम अडिटको व्यवस्थालाई स्पष्ट गर्ने र श्रमिक आपूर्तिकर्ताको दर्ता प्रक्रियालाई खुला गरिदिएको छ ।

## ● रोजगार ऐन २०७५ जारी :

सबै बेरोजगारलाई न्यूनतम १०० दिनको रोजगारीको प्रत्याभूति र कम्तीमा वर्षमा ५० दिनको पारिवारिक निर्वाह भत्ता सहितको रोजगार ऐन जारी भएको छ । मौलिक हक कार्यान्वयनको लागि यो एउटा महत्वपूर्ण ऐनको रूपमा रहेको छ । यसै ऐन मातहतमा सबै स्थानीय तहमा रोजगार सूचना केन्द्र स्थापना हुने गरी प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम समेत लागू भइसकेको छ ।

## ● योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा नियमावली २०७५ जारी :

यसै अवधिमा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा नियमावली, २०७५ पारित भएको छ । यसले सबै रोजगारदाता तथा श्रमिकको सूचिकरण गर्ने, कोषको प्रशासनिक प्रबन्ध गर्ने र सामाजिक सुरक्षा योजनाहरू जारी गर्ने बाटो खुला गरिदिएको छ ।

## ● सामाजिक सुरक्षा योजना कार्यान्वयनको तयारी :

सामाजिक सुरक्षा कोषलाई प्रभावकारी बनाउन तथा सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमलाई लागू गर्नको लागि सामाजिक सुरक्षा योजना कार्यविधि तयार गर्नु पर्ने थियो । सो कार्यविधि तयार भएको छ । सूचिकरण कार्यविधि २०७५ जारी भएको छ । मंसिर ११ गतेलाई सामाजिक सुरक्षा दिवस घोषणा गरिएको छ र सोही दिनबाट रोजगारदाताको दर्ता प्रकृया शुरू भएको छ । आगामी आर्थिक वर्ष भित्रैबाट श्रमिकहरूलाई पेन्सन सहितको सामाजिक सुरक्षाको योजनाहरू लागू हुने कानूनी व्यवस्था सहित सकारात्मक अवस्था सिर्जना भएको छ ।

## ● न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन :

नेपाल सरकारले त्रिपक्षीय पारिश्रमिक निर्धारण समितिको सिफारिसमा साउन १, २०७५ देखि लागू हुने गरी सबै क्षेत्रको श्रमिकको लागि पारिश्रमिक पुनरावलोकन गरेको छ । नेपाली श्रम बजारको इतिहासमा सबै भन्दा बढी ३९ प्रतिशत पारिश्रमिक बृद्धि भएको छ । पहिलो पटक प्रति घण्टाको आधारमा समेत पारिश्रमिक निर्धारण गरिएको छ ।

## ● बैङ्क मार्फत पारिश्रमिक भुक्तानी :

नेपाल सरकारले गत असार २७ गतेका दिन सबै श्रमिकहरूलाई बैङ्क मार्फत मात्र पारिश्रमिक भुक्तानी गर्नु पर्ने घोषणा गरेको थियो । यो घोषणाबाट न्यूनतम पारिश्रमिक र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्थालाई कडाईक साथ लागू गर्ने पूर्वाधार तयार भएको छ ।

## ● श्रम सल्लाहकार परिषद्को गठन :

लामो समयदेखि बैठक नभएको केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार परिषद्को गठन गरिएको छ । परिषद्को गठन मात्र नभई नियमित रूपमा बैठक समेत हुँदै आएको छ । यस वर्षबाट आइएलओमा पठाउने प्रतिवेदनहरू समेत यस परिषद्को बैठकको एजेण्डा हुने गरेको छ ।

## ● श्रमिक आपूर्ति गर्न पाउने क्षेत्र निर्धारण :

नेपाल सरकारले श्रम सल्लाहकार परिषद्को सिफारिसमा श्रमिक आपूर्ति गर्न पाउने ४ वटा प्रमुख क्षेत्रहरू निर्धारण गरेको छ । मूलतः सुरक्षा सेवा, व्यवसाय सपोर्ट सेवा, सहजकारी सेवा र घरेलु सेवा समेतको क्षेत्र सरकारले खुला गरेको छ । श्रमिक आपूर्ति गर्ने सबैले २०७५ पुस ७ गते भित्र श्रम विभाग वा कार्यलयमा दर्ता सुरु भइसकेको छ ।

## ● गन्तव्य मुलुको सरकारसँगको श्रम सम्झौता :

लामो समयदेखि रोकिएको श्रम सम्झौता मलेसियासँग भएको छ । श्रमिकको हित विपरितको पहिलेको प्रणालीलाई रोक लगाई नयाँ सम्झौताको अवस्था

सिर्जना भएको हो । यसरी नै ओमान र संयुक्त अरब इमिरेट्स (यूएई) सरकारसँगको श्रम सम्झौतालाई प्राविधिक समितिले तयारी गरी अन्तिम चरणमा पुगेको छ । यसै अवधिमा कतार सरकारसँग समेत नयाँ श्रम सम्झौताको प्रस्ताव गरिएको छ ।

### ● वैदेशिक रोजगारीमा एकीकृत सूचना प्रणाली :

वैदेशिक रोजगारीमा जाने श्रमिकहरूको सूचनालाई व्यवस्थित बनाउन एकीकृत सूचना प्रणाली विकास

गरिएको छ । यस सफ्टवेयर अनुसार पासपोर्टदेखि, श्रम स्वीकृति र फर्किएको अध्यागमनको अभिलेखलाई पारदर्शी बनाएको छ ।

### ● बालश्रम अन्त्य सम्बन्धी कार्ययोजना निर्माण :

यसै बीचमा सरकारले सन् २०२५ सम्ममा बालश्रम अन्त्य गरी सबै बालबालिकालाई विद्यालय शिक्षा दिने योजना बनाएको छ । विद्यालयबाट बहिर्गमन हुन नदिनको लागि प्राविधिक शिक्षामा समेत जोड दिइएको छ ।

माथि उल्लेखित कामको लागि सरकार धन्यवादको पात्र छ, तर श्रम बजारमा यतिले मात्र चित्त बुझाउने ठाउँ छैन । हामीहरूले आगामी २०२० को मे दिवस मनाउनुभन्दा अगावै निम्न काम सम्पन्न गर्न नेपाल सरकारको ध्यानाकर्षण गारउन चाहन्छौं ।

### ● श्रम आयोगको गठन र सञ्चालन :

लामो समयदेखि विषेशगरी सामूहिक श्रम विवाद समाधानको लागि श्रम आयोग गठन गर्नु पर्ने माग हामी ट्रेड यूनियनकर्मीले गर्दै आएका छौं । यसलाई रोजगारदाताले समेत समर्थन गरेका थिए । गत वर्षको बजेट मन्तव्यमा समेत अर्धन्यायिक चरित्रको श्रम विवाद समाधान गर्ने संयन्त्र बनाइने उल्लेख भएको र श्रम ऐन २०७४ ले श्रम मध्यस्थता ट्राईब्युनल बनाउने उल्लेख गरेको छ । यस सम्बन्धी कार्यलाई प्राथमिकताकासाथ आगाडि बढाउनु आवश्यक छ ।

### ● सामाजिक सुरक्षाको दृष्टिले सबैलाई सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा ल्याउनको लागि संशोधन गर्नु पर्ने कानूनहरू :

नेपालको संविधानले शारीरिक तथा वौद्धिक काम गर्ने सबै व्यक्तिलाई श्रमिक भनी परिभाषित गरी योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणालीबाट कसैलाई पनि वञ्चित गरिने छैन भन्ने व्यवस्था गरेको परिप्रेक्ष्यमा नेपाल सरकारबाट पारिश्रमिक पाउने निजी तथा सार्वजनिक क्षेत्र लगायत सबै निजमती, सेना, प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी सम्बन्धी ऐनहरूमा समेत म्यादी वा करारमा काममा लगाउँदा ती व्यक्तिलाई समेत काम गरेको अवधिको आधारमा सामाजिक सुरक्षाको दायरामा ल्याउनु अनिवार्य हुन्छ । यसका लागि सामाजिक सुरक्षा विषयसँग सम्बन्धित रकममा आवश्यक सुधार हुन आवश्यक छ ।

### ● सार्वजनिक खरिद ऐन मार्फत श्रम शोषण गर्ने अवस्था अन्त्य गरियोस् :

एकाइसौं शताब्दीमा समेत कानूनले तोकेको न्यूनतम स्तर भन्दा कम मूल्यमा श्रमलाई वस्तु सरह घटाघटमा खरिद बिक्री गर्न पाउने गरी तर्जुमा भएको सार्वजनिक खरिद ऐन अमानवियताको प्रतिकको रूपमा हालसम्म रहेको छ । त्यसैले सो ऐनमा श्रमिकको सेवा खरिद गर्ने सम्बन्धमा कुनै बोलपत्र माग गर्दा, पेश गर्दा वा सो विषयको सम्झौता गर्दा श्रम ऐन, २०७४ ले निर्धारण गरेको न्यूनतम स्तर भन्दा प्रतिकूल हुने गरी सम्झौता गर्न नपाइने र गरेमा सजाय हुने व्यवस्था गरियोस् ।

### ● स्थानीय तहमा न्यूनतम ज्याला दर निर्धारण :

नेपालको संविधानले सबै श्रमिकलाई उचित पारिश्रमिकको प्रत्याभूति गरेको छ । तर कानूनमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरी सो भन्दा कम पारिश्रमिक दर निर्धारण गर्न तथा सो भन्दा कम पारिश्रमिकमा रोजगार सम्झौता गर्न नपाउने व्यवस्था गरिएको छ । स्थानीय सरकारले श्रमिकको समेत प्रतिनिधित्व भएको त्रिपक्षीय समिति मार्फत् न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरी नेपालले अनुमोदन गरेको न्यूनतम पारिश्रमिक महासन्धि नं १३१ ले गरेको व्यवस्था लागू गरियोस् ।

### ● कानून कार्यान्वयनमा जोड दिनु पर्ने विषयहरू :

हाल मन्त्रालयबाट भएका नीतिगत सुधार, कानूनको क्षेत्रमा भएको सुधारहरू कार्यान्वयन भएमा मात्र यसले

परिणाम दिने भएको हुँदा निम्न कार्य मार्फत कानून कार्यान्वयन हुनु पर्दछ :

- ऐनको दफा १०८ को उपदफा (३) बमोजिम नमूना विनियमावली जारी गर्नु पर्ने भनिएको छ । यो अहिलेसम्म भएको छैन । यदि यसलाई जारी गरिएमा यसबाट श्रम बजारलाई व्यवस्थित गर्न मद्दत पुग्छ ।

- श्रम कानून लागू गर्नको लागि ऐनको दफा १०० बमोजिम श्रम अडिट प्रणाली ल्याइएको छ । श्रम नियमावलीको अनुसूचीमा यसलाई व्यवस्थित गरिएको छ । यसै वर्षको पुस मसान्तबाट श्रम अडिट प्रतिवेदन सबै श्रम कार्यालयले रोजगारदातालाई पत्र पठाई माग गरेमा यसबाट श्रम कानून कार्यान्वयनलाई मद्दत पुग्ने मात्र नभई श्रम मन्त्रालयले वार्षिक प्रतिवेदन समेत प्रकाशन गर्न सक्छ ।

- श्रम ऐनको दफा ६८ बमोजिम प्रत्येक कार्यस्थलमा व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति बनाउनु पर्दछ । यसको लागि मन्त्रालयले कारखानाको प्रकृतिको आधारमा, सेवा क्षेत्रको प्रकृतिको आधारमा छुट्टा छुट्टै नीतिहरूको नमूना बनाउनु पर्दछ । र, यसको कार्यान्वयन भए नभएको श्रम कार्यालय मार्फत निरीक्षण गराउनु पर्दछ ।

- सामाजिक सुरक्षा कोषलाई स्वतन्त्र र स्वायत्त निकायको रूपमा अगाडि बढाउन प्रोफेशनल कार्यकारी निर्देशक, निर्देशकहरू र कर्मचारी तुरुन्त नियुक्ती गर्नु पर्छ । यसलाई प्रादेशिक कार्यालय मार्फत् व्यवस्थित बनाउने, कोषमा योगदान सङ्कलन र सुविधा वितरणलाई व्यवस्थित गर्नको लागि रोजगारदाता र श्रमिक सूचिकरण गर्ने कामलाई तिव्र गतिका साथ अगाडि बढाउनु पर्दछ । र, श्रमिकको योगदान सङ्कलन र सुविधा वितरण समेत शुरु गर्नु आवश्यक छ । हाल करको रूपमा उठेको रकम कोषमा ल्याउन आवश्यक पहल गरिनु पर्दछ ।

- आयकर सम्बन्धी कानूनमा संशोधन गरी योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा जाने उद्योग/प्रतिष्ठानलाई छुट सुविधा र नजानेलाई थप कर लगाउने नीति बनाई सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा सबै रोजगारदाता र श्रमिकलाई ल्याउने व्यवस्था गरिनु आवश्यक छ ।

- योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४को दफा ३२(१) बमोजिम कोषलाई लगानी सम्बन्धी कार्यविधि अविलम्ब बनाई कर्मचारी सञ्चयकोष, नागरिक लगानी कोष जस्तै यसले पनि विभिन्न विद्युत परियोजनामा वा अन्य क्षेत्रमा लगानी गर्न सक्छ ।

- स्वरोजगार तथा निरन्तर रोजगारदाता परिवर्तन हुने श्रमिकहरूको सामाजिक सुरक्षालाई व्यवस्थित गर्नको लागि हामीले उनीहरूको लागि उचित हुने सामाजिक सुरक्षा योजना तर्जुमा गर्नु पर्ने हुन्छ ।

- हालै श्रम आपूर्तिकर्ताको सूची प्रकाशन भएको भएता पनि आपूर्तिकर्ताहरू दर्ताको लागि उपस्थित भएका छैनन् । यसैले पुस ९ पछि दर्ता नभएका कुनै पनि श्रमिक आपूर्तिकर्ताले काम गर्न नपाउने गरी प्रतिबन्ध लगाएको कुराको सार्वजनिक सूचना मन्त्रालयबाट जारी हुनु पर्दछ ।

- श्रम सम्झौता नगरी श्रमिक पठाउने कार्यलाई क्रमशः न्युनिकरण गर्ने र स्वदेशमा रोजगारी सिर्जना सँगै तोकिएको पारिश्रमिक र सुविधा नदिने देशमा श्रमिक नपठाउने नीति लिनु पर्दछ । अन्तर्राष्ट्रिय मञ्चमा सामाजिक खर्च सरकारी तवरमै दाबी गर्न शुरु गर्नु पर्दछ ।

- नयाँ श्रम ऐन अनुसार श्रम अदालतको गठन अविलम्ब गठन गरियोस् ।

- चिया बगान र चिया प्रशोधन उद्योगमा कार्यरत श्रमिकलाई बिनाशर्त न्यूनतम ज्याला उपलब्ध गराइयोस् ।

- श्रमिक आपूर्तिकर्ता कम्पनीहरूमा न्यूनतम पारिश्रमिक कडाईका साथ लागू गरियोस् ।

- नेपालमा कार्यरत सबै विदेशी नागरिकलाई काममा लगाउनुपूर्व श्रम स्वीकृति वा श्रम अभिलेखिकरण अनिवार्य गर्ने/गराउने व्यवस्था लागू गरिनु पर्दछ । अभिलेखिकरण नगराई विदेशी नागरिकलाई काममा लगाउने उद्योग/प्रतिष्ठानको लागि थप कर लगाउने व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ ।

- हाल प्रदेश सरकार र स्थानीय सरकार गठन भएको परिप्रेक्ष्यमा श्रम ऐन २०७४ कार्यान्वयनको कतिपय पक्षलाई स्थानीय तथा प्रदेश सरकारले नै गर्न

पाउने गरी कानूनमा संशोधन गर्ने व्यवस्था मिलाउनु आवश्यक छ ।

### ● महासन्धिको अनुमोदन सम्बन्धमा

यही २०१९ को जुन महिनामा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्मेलन आयोजना गरिँदै छ । यो सम्मेलनमा “कामको भविष्य”, Future of Work को बारेमा छलफल हुनेछ । त्यसैले आइएलओको महासन्धि नम्बर ८७, महासन्धि नम्बर १०२ (समाजिक सुरक्षा सम्बन्धी), वा १८३ (मातृत्व संरक्षण सम्बन्धी) र महासन्धि नं १८९ (घरेलु श्रमिक सम्बन्धी) मध्ये कुनै महासन्धि मात्र भए पनि अनुमोदन गरियोस् ।

### ● रोजगारी सिर्जना सम्बन्धमा

– यदि यस आर्थिक वर्षमा माथि उल्लेखित कार्यहरू सम्पन्न गर्न सकिएमा अर्को वर्षको लागि हामीले सबै ध्यान रोजगारी सिर्जना तथा श्रमिकलाई दक्ष बनाउने कार्यमा लगाउन सक्ने अवस्था रहन्छ । रोजगारी सिर्जनाको पूर्वाधारको तयारी अहिले नै शुरु हुनु पर्दछ । यसका लागि रोजगारी सिर्जना हुने क्षेत्र पहिचान गर्न विज्ञ समूह बनाउने, उनीहरूबाट जानकारी लिने तथा त्यसको तयारी गरियोस् ।

– श्रम मन्त्रालय आफैले रोजगारी सिर्जना गर्ने होइन । यसले अन्य मन्त्रालयसँग मिलेर काम गर्नु पर्दछ । नेपालमा व्यापक रोजगारी सिर्जना हुने क्षेत्रमा कृषि, निर्माण र पर्यटन नै हो । यस क्षेत्रमा सरकारले लगानी वृद्धि गर्ने हो भने रोजगारीको सिर्जना अवश्य हुनेछ । यसरी नै नेपालमा सेवा क्षेत्र र औद्योगिक क्षेत्रमा समेत

व्यापक रोजगारी सिर्जना हुन सक्छ । खानी क्षेत्र अहिलेसम्म पहल नगरिएको क्षेत्र हो । यो क्षेत्रमा लगानी गर्ने वातावरण बनाई नेपालीलाई रोजगारी दिन सकिन्छ ।

– नेपालसँग परियोजना आधारित सम्झौता भएकोमा बाहेक पाँच प्रतिशत मात्र विदेशी काम गर्न सक्ने व्यवस्था लागू गर्न सबैलाई आह्वान गरिएमा र विदेशी श्रमिकलाई अभिलेख प्रणालीमा ल्याई रोजगारदाताबाट शुल्क लिएमा नेपालीको लागि ठूलो सङ्ख्यामा रोजगारी सिर्जना हुने संभावना रहन्छ ।

– प्रत्यक्ष रोजगारी सिर्जना गर्ने औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूलाई रोजगारी सिर्जनाको आधारमा करको दरमा छुट दिई प्रत्यक्ष रोजगारी सिर्जनाको लागि प्रेरित गर्नु आवश्यक छ ।

### ● गन्तव्य मुलुकसँगको समझदारी र त्यसको अनुगमन :

– नेपाल सरकारले विभिन्न गन्तव्य मुलुकहरूसँग समझदारीमा हस्ताक्षर गरेको छ । जोर्डन, मलेसिया लगायतको मुलुकसँगको समझदारी अनुसारको व्यवस्था पालना भए नभएको विषयमा र संयुक्त कार्यदलको बैठक बस्ने विषयमा पहल हुनु पर्दछ ।

– श्रम सम्झौता नभएका गन्तव्य मुलुकसँग श्रम सम्झौता गर्ने र त्यसको नियमित अनुगमनलाई व्यवस्थित बनाउनु पर्दछ । ओमान आदिसँगको समझदारीको मस्यौदा अनुरूप अरु मुलुकसँग पनि सम्झौताको तयारी गर्न आवश्यक छ ।



## नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)

पुतलीसडक, मनमोहन मजदुर भवन, काठमाडौं

फोन : ४१६८०००, फ्याक्स : ४१६८०१२

इमेल : office@gefont.org वेब : www.gefont.org