



## श्रम अडिट प्रतिवेदन २०७९ (सन् २०२२)

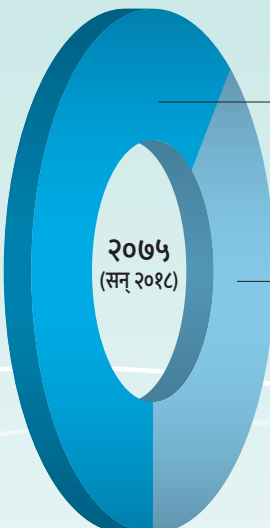
# श्रम कानून कार्यान्वयनको विद्यमान अवस्था

नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट) ले श्रम ऐन २०७४ र श्रम नियमावली २०७५ जारी भएपछि मे दिवस २०१९ (२०७६) मा श्रम कानून कार्यान्वयनको अवस्था जाँच गरी सर्वेक्षण (श्रम अडिट) प्रतिवेदन प्रकाशित गरेको थियो। त्यस पछिका वर्ष कोभिड १९ को कारण करिब बन्दाबन्दीको अवस्था रह्यो। त्यसैले उक्त अवधिमा श्रम अडिट गर्न सम्भव भएन। २०७९ (सन् २०२२) सालमा कोरोना महामारीलाई जित्दै जनजीवन सामान्य रूपमा फर्किनेक्रमसँगै हामीले श्रम अडिटको प्रकृया शुरु गरेका छौं।

नेपालको संविधानले सबै श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यास, उचित पारिश्रमिक, संगठन स्वतन्त्रता तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा मौलिक हकको रूपमा व्यवस्था गरेको छ। यसैगरी बालश्रम तथा बाँधा श्रम विरुद्धको हकको प्रत्याभूति गरेको छ। संवैधानिक व्यवस्थालाई कार्यान्वयन गर्न श्रम ऐन २०७४ तथा श्रम नियमावली २०७५ जारी भयो। श्रम ऐनको दफा १०० मा प्रत्येक प्रतिष्ठानले श्रम ऐन, नियमावली तथा प्रचलित कानून बमोजिम काम भए नभएको सम्बन्धमा हरेक वर्ष श्रम अडिट गरी प्रतिवेदन श्रम कार्यालयमा पेश गर्नु पर्ने व्यवस्था रहेको छ।

कुनै प्रतिष्ठानले श्रम कानून पालना नगरेको पाइएमा श्रम कार्यालयहरूले सुधार गर्न तत्काल आदेश दिन सक्ने व्यवस्था श्रम ऐन २०७४ मा रहेको छ। तर श्रम कार्यालयहरूले श्रम निरीक्षण तथा कानून कार्यान्वयन गर्ने तर्फ गम्भीर देखिदैनन्। श्रम तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयबाट श्रम निरीक्षण तथा कानून कार्यान्वयन गर्ने बिषयमा कुनै प्रकारको पहल नगरेको हुनाले श्रम प्रशासनको भूमिका अझ अर्थहीन बन्दै गएको छ। सम्बन्धित निकायको उदासिनताको परिणाम श्रम बजारको यथार्थता थाहा नै नभई अराजकता उत्पन्न हुन सक्ने सम्भावनालाई ध्यान दिँदै श्रम ऐन नियम कार्यान्वयन भए नभएको अवस्था परीक्षण गर्न हामीले युनियन क्रियाशील रहेका औद्योगिक प्रतिष्ठान र सेवा क्षेत्रका गरी १४५ वटा उद्योग/प्रतिष्ठानका श्रमिकहरूको बीचमा श्रम नियमावलीको अनुसूची १० मा उल्लेख भए अनुरूप श्रम अडिट गरेका छौं। यस क्रममा युनियन क्रियाशील रहेका प्रतिष्ठानका श्रमिकहरूलाई प्रश्न गरी तयार गरेको श्रम अडिट प्रतिवेदन एवम् २०७५ साल (सन् २०१८) सँग यस वर्षको श्रम अडिटको तुलनात्मक अध्ययन गरेका छौं।

### रोजगारीको अवस्था



नियमित रोजगारीमा रहेका श्रमिकको अनुपात ६९%

कार्यगत, समयगत, आंशिक, आकस्मिक, आउटसोर्सिङ तथा अन्य रोजगारीमा रहेको श्रमिकको अनुपात ३१%



नियमित रोजगारीमा रहेका श्रमिकको अनुपात ५६.२१%

कार्यगत रोजगारीमा रहेका श्रमिकको अनुपात २३.०९%

समयगत रोजगारीमा रहेका श्रमिकको अनुपात २६.२६%

आंशिक रोजगारीमा रहेका श्रमिकको अनुपात २.९६%

आकस्मिक तथा अन्य रोजगारीमा रहेका श्रमिकको अनुपात ८.३०%

आउटसोर्सिङ मार्फत काम गर्ने श्रमिकको अनुपात ६.३०%

## रोजगारीको अवस्था सम्बन्धमा

श्रम अडिट गरिएको प्रतिष्ठानहरूमा ५७.१८% श्रमिक नियमित रोजगारीमा कार्यरत रहेका छन् । यो वर्ष कार्यगत, समयगत र आंशिक समयको रोजगारीमा श्रमिक राख्ने प्रवृत्ति वृद्धि भएको छ । जस अनुसार कार्यगत रोजगारीमा १३.०९%, समयगत रोजगारीमा १६.१७%, आंशिक समय काम गर्ने श्रमिक १.९६%, र आकस्मिक तथा अन्य प्रकारको रोजगारीमा ४.३०% रहेका छन् । यसैगरी श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत काम गर्ने श्रमिक संख्या ७.३०% रहेको छ । चार वर्ष अगाडि ६१% श्रमिक नियमित रोजगारीमा कार्यरत रहेका थिए । तर यस पटकको श्रम अडिटबाट नियमित रोजगारीमा काम गर्ने श्रमिक करिब चार प्रतिशतले घटेका छन् । र, अन्य प्रकारको रोजगारीमा पहिले ३९% श्रमिक रहेकोमा अहिले वृद्धि भएर ४२.८२% पुगेको छ । श्रमिकसँग रोजगार सम्झौता नै नगरी कार्यगत, समयगत र आंशिक रोजगारीमा राख्ने गरेका छन् । यसबाट रोजगारदाताहरू श्रमिकसँग रोजगार सम्झौता गर्न नचाहेको स्पष्ट भएको छ ।

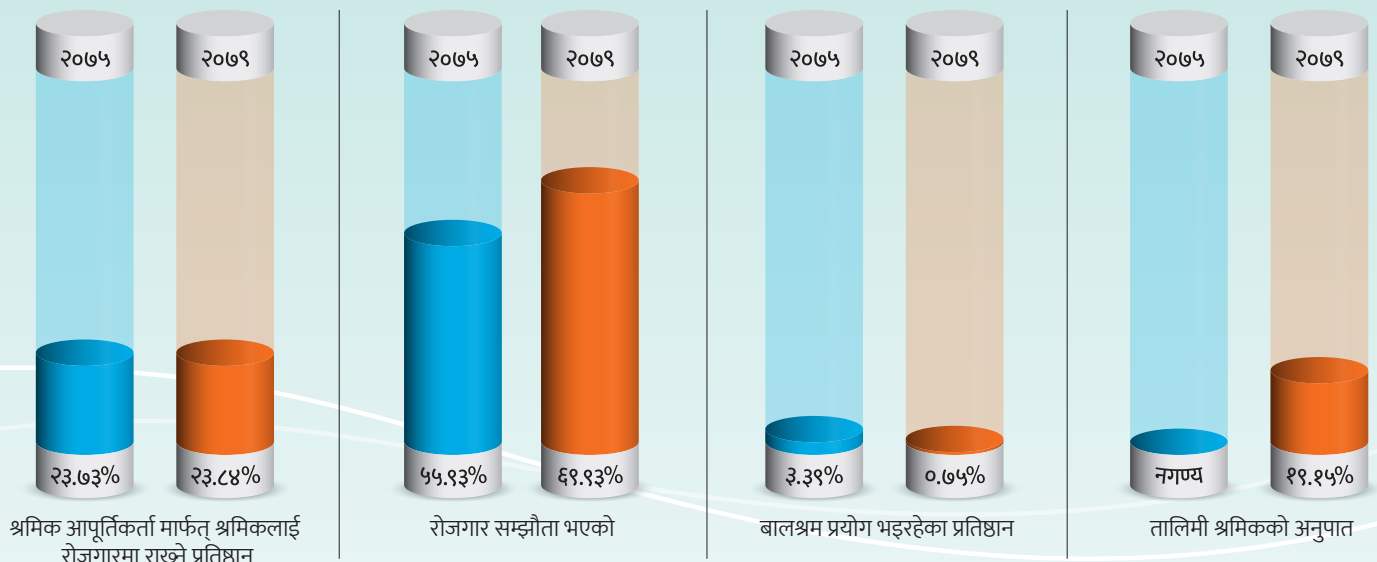
अहिले पनि श्रम ऐन नियम अनुसार रोजगार सम्झौता नगरी श्रमिकलाई काममा लगाउने प्रवृत्ति कायम रहेको छ । श्रम अडिट गरिएको ६९.९३% प्रतिष्ठानहरूले मात्र श्रमिकसँग रोजगार सम्झौता गरेका छन् । जवकि चार वर्ष अगाडि रोजगार सम्झौता गर्ने प्रतिष्ठानको अनुपात ५५.९३% रहेको थियो । यस वर्षको श्रम अडिटबाट रोजगार सम्झौता गरेर श्रमिकलाई काममा लगाउने अनुपात १४ प्रतिशतले वृद्धि भएको छ ।

यसै गरी बाल श्रम प्रयोग गर्ने प्रतिष्ठानको अनुपात भने घटेको पाईएको छ । २०७५ साल (सन् २०१८) मा श्रम अडिट गर्दा ३.३९% प्रतिष्ठानमा बाल श्रम प्रयोग हुने गरेको देखिएको थियो ।

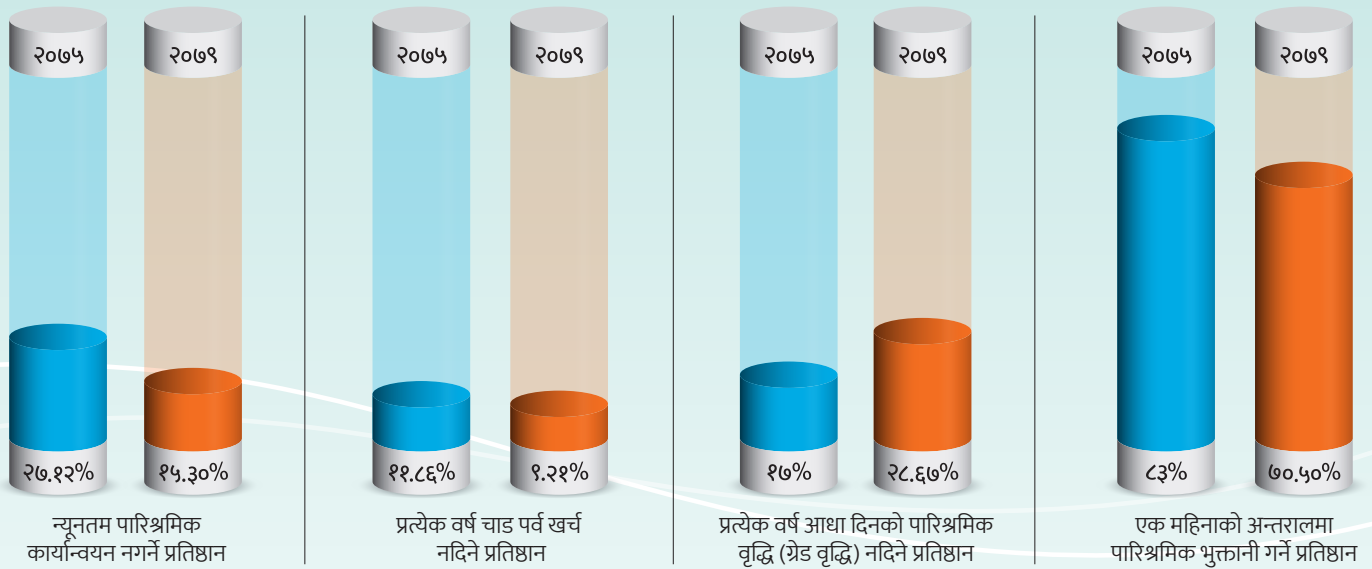
यो वर्ष ०.७५% रहेको छ । बाल श्रमको प्रयोग न्यूनीकरण हुनु सकारात्मक पक्ष हो ।

श्रम अडिट गरिएका प्रतिष्ठानमा महिला श्रमिकको अनुपात ३२.४७% र पुरुष श्रमिकको अनुपात ६७.५३% रहेको छ । श्रम अडिट गरिएका प्रतिष्ठानहरूमा श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत श्रमिकलाई काममा लगाउने प्रतिष्ठानको संख्यामा खासै परिवर्तन भएको छैन । तर श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत काम गर्ने श्रमिक संख्या कुल श्रमिकको ७.३०% पुगेको छ । यसै गरी तालिमी श्रमिक राख्ने प्रवृत्ति ह्रास बढेको छ । तालिमी श्रमिक संख्या १९.१५% रहेको छ । यस्तै प्रशिक्षार्थी श्रमिकको संख्या २.१५% रहेको छ । तालिमी तथा प्रशिक्षार्थी श्रमिकलाई श्रमिकको वर्गीकरणमा भने समावेश गरिएको छैन । तालिमी र प्रशिक्षार्थी श्रमिकहरूको अधिक प्रयोग गरी श्रम शोषणको नयाँ रूप विकास हुँदै गएको तथ्यले देखाउँछ ।

विदेशी नागरिकलाई काममा लगाउँदा श्रम ऐन अनुसार श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागबाट अनिवार्य रूपमा श्रम इजाजत लिनु पर्ने व्यवस्था छ । भारतीय श्रमिकलाई काममा लगाउँदा समेत श्रम विभागमा अभिलेखिकरण गर्नु पर्छ । श्रम अडिटबाट विदेशीलाई काममा लगाउने प्रतिष्ठान १९.१६% रहेको छ । तर विदेशीलाई काममा लगाउने प्रतिष्ठान मध्ये ८०% ले श्रम इजाजत लिएका छैनन् । २०७५ साल (सन् २०१८) मा गरिएको श्रम अडिट प्रतिवेदनमा यस्तो प्रतिष्ठानको अनुपात ६४% रहेको थियो । यसबाट स्पष्ट हुन्छ रोजगारदाताले नेपाल सरकारसँग अनुमति नलिई भारतीय श्रमिकलाई काममा लगाई रहेका छन् ।



## पारिश्रमिक तथा सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था



## कार्य समयको पालना सम्बन्धमा

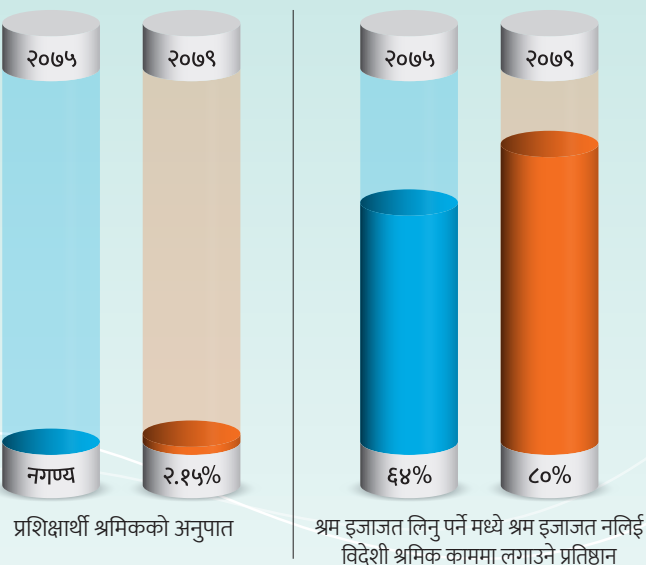
श्रम ऐनमा कुनै पनि श्रमिकलाई दैनिक ८ घण्टा र साप्ताहिक रूपमा ४८ घण्टा भन्दा बढी समय काममा लगाउन पाइदैन । तर श्रम अडिट गरिएका प्रतिष्ठान मध्ये ४६.४०% प्रतिष्ठानले आठ घण्टाभन्दा बढी समय (ओभरटाइम) काममा लगाउने गरेका छन् । २०७५ साल (सन् २०१८) को श्रम अडिट प्रतिवेदनमा यो संख्या ५९.३२% रहेको छ । यसले कोभिड १९ पश्चात उद्योग/प्रतिष्ठान साविकको अवस्थामा फर्किनेक्रममा रहेको संकेत गरेको छ ।

१३.२०% प्रतिष्ठानले कार्यसमयको बीचमा श्रमिकहरूलाई विश्रामको लागि समय दिनु पर्ने व्यवस्था पालना गरेका छैनन् । २०७५ साल (सन् २०१८) को श्रम अडिट प्रतिवेदनमा यस्तो

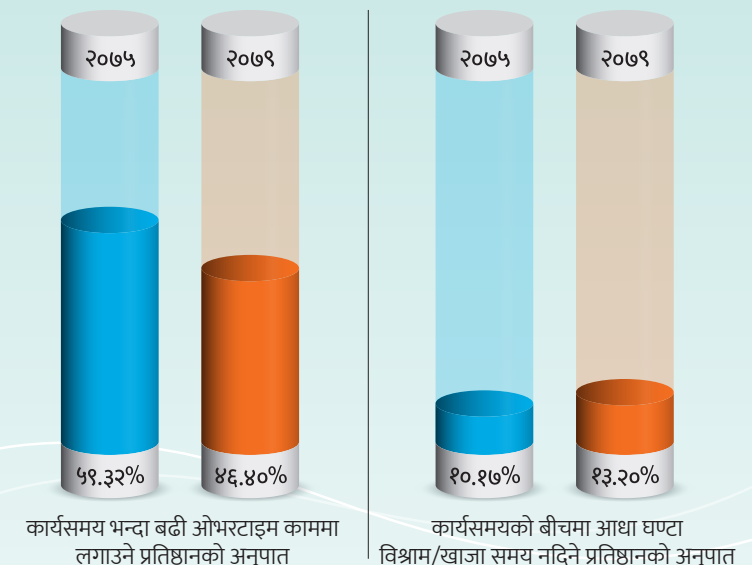
प्रतिष्ठानको संख्या १०.१७% मात्र थियो । कार्यसमयको बीचमा श्रमिकहरूलाई विश्राम गर्न समय नदिने प्रतिष्ठान वृद्धि भएको छ ।

## पारिश्रमिक तथा सुविधा सम्बन्धी व्यवस्थाको पालना

युनियन क्रियाशील रहेका र तुलनात्मक रूपमा ठूला उद्योग/प्रतिष्ठानमा समेत सबै श्रमिकलाई न्यूनतम पारिश्रमिक (मासिक रु.१५,०००) पनि दिएका छैनन् । १५.३०% उद्योग/प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमिकले न्यूनतम पारिश्रमिक नपाएको अवस्था अझै पनि विद्यमान छ । २०७५ साल (सन् २०१८) को श्रम अडिट प्रतिवेदनमा न्यूनतम पारिश्रमिक नपाउने श्रमिकको संख्या २७.१२% प्रतिशत रहेको थियो । ११.८२% ले न्यूनतम पारिश्रमिक कार्यान्वयन गर्ने प्रतिष्ठानको संख्या वृद्धि भएको छ ।



## कार्य समयको पालना



यसैगरी श्रमिकहरूलाई प्रत्येक वर्ष दिन पर्ने चाडपर्व खर्च ९.२१% प्रतिष्ठानले दिएका छैनन् । २०७५ साल (सन् २०१८) को श्रम अडिट प्रतिवेदनमा ११.८६% उद्योग/प्रतिष्ठानले चाडपर्व खर्च नदिएको अवस्था थियो । यसबाट श्रमिकहरूलाई चाडपर्व खर्च दिने उद्योग/प्रतिष्ठानको संख्या न्यून रूपमा वृद्धि भएको देखिन्छ ।

श्रम ऐनमा एक वर्ष सेवा गरेका सबै श्रमिकलाई प्रतिष्ठानले हरेक वर्ष आधा दिनको पारिश्रमिक वृद्धि (ग्रेड वृद्धि) गर्नु पर्ने व्यवस्था छ । यो व्यवस्था अनुसार श्रमिकहरूको तलब वृद्धि हुनुको सट्टा ग्रेड वृद्धि गर्ने उद्योग प्रतिष्ठानको संख्या अझ घटेको छ । २०७५ साल (सन् २०१८) मा ग्रेड वृद्धि अर्थात् वार्षिक तलब वृद्धि नगर्ने प्रतिष्ठान १७% रहेका थिए । यो संख्या वृद्धि भएर २८.६७% पुगेको छ । यो चिन्ताको विषय हो ।

यसै गरी २०७५ (सन् २०१८) को श्रम अडिट प्रतिवेदनमा ८३% उद्योग प्रतिष्ठानले एक महिनाकै अन्तरालमा पारिश्रमिक भुक्तानी गरेको पाइएको थियो । तर २०७९ (सन् २०२२) मा एक महिनाकै अन्तरालमा पारिश्रमिक दिने उद्योग प्रतिष्ठान घटेर ७०.५०% भएको छ ।

### योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्धता र योगदानको अवस्था सम्बन्धमा

सन् २०१८ मा श्रम अडिट गर्दा सामाजिक सुरक्षा कोषमा पञ्जीकरण हुने प्रकृया शुरु मात्र भएको थियो । त्यसैले त्यो समयमा सामाजिक सुरक्षा कोषमा पञ्जीकरण भए नभएको र योगदान नियमित गरे नगरेको भनी प्रश्न सोधिएको थिएन । तर यस पटक श्रम अडिट गरिएका प्रतिष्ठानमा यो प्रश्न सोधेका थियौं । जसबाट श्रम अडिट गरिएको प्रतिष्ठान मध्ये ६५% ले योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषमा पञ्जीकरण भएका छन् । तर

पञ्जीकरण भएका मध्ये जम्मा ५६% ले मात्र योगदान रकम जम्मा गर्ने गरेका छन् । पञ्जीकरण भए पनि ११% उद्योग प्रतिष्ठानले योगदान रकम जम्मा गरेका छैनन् ।

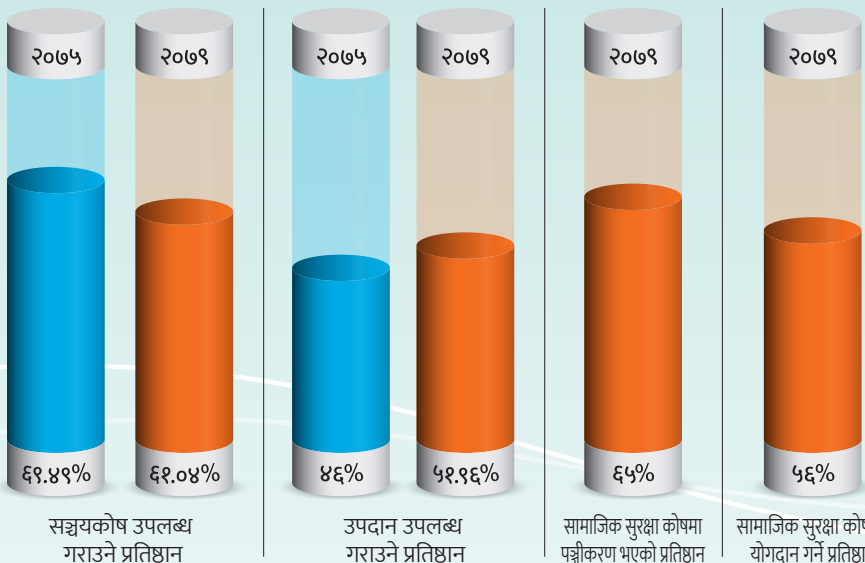
सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदान गर्ने उद्योग प्रतिष्ठान बाहेकका ६१.०४% उद्योग प्रतिष्ठानले संचयकोष र ५१.९६% प्रतिष्ठानले मात्र उपदान दिने गरेको पाइयो । सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्ध नहुनुको पछाडि श्रमिकले काम गरेकै दिनदेखि पाउने उपदान र संचयकोष नदिई श्रम शोषण गर्ने नियत राखेको देखिन्छ ।

### औषधी उपचार तथा दुर्घटना बीमा सम्बन्धमा

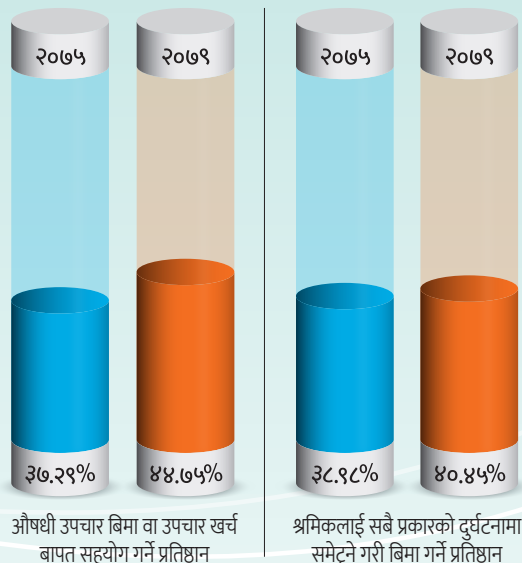
योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदान गर्ने बाहेक अन्य प्रतिष्ठानमा औषधी उपचार तथा दुर्घटना बीमा सम्बन्धमा पनि अध्ययन गरेका थियौं । श्रम ऐन २०७४ मा प्रत्येक श्रमिकको वार्षिक एक लाखको औषधी उपचार बीमा र सात लाखको दुर्घटना बीमा गर्नु पर्ने व्यवस्था रहेको छ । तर यो व्यवस्था अनुसार प्रतिष्ठानले श्रमिकहरूको औषधी उपचार बीमा र दुर्घटना बीमा गरेका छैनन् । श्रम अडिट भएको प्रतिष्ठान मध्ये ४४.७५% ले औषधी उपचार बीमा र ४०.४५% ले मात्र दुर्घटना बीमा गरेका छन् । सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्ध हुनुभन्दा पहिले कुल ३७.२९% प्रतिष्ठानले मात्र श्रमिकलाई औषधी उपचार बीमा वा उपचार खर्च वापत सहयोग गर्ने गरेका थिए । अहिले ३८.९८% श्रमिकलाई सबै प्रकारको दुर्घटनामा समेट्ने गरी बीमा गरिएको पाइएको छ ।

यसरी औषधी उपचार बीमा नगरेको अवस्थामा पनि औषधी उपचार खर्च व्यहोर्ने र दुर्घटना बीमा गर्ने प्रतिष्ठान पहिला भन्दा केही वृद्धि भएको छ । यद्यपी प्रतिष्ठान सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्ध नभएको कारणले श्रमिक कुनै प्रकारको समस्यामा पर्दा पाउने सुविधाबाट वञ्चित हुने सम्भावना भने कायम छ ।

### योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्धता र योगदानको अवस्था



### औषधी उपचार तथा दुर्घटना बीमा



## बिदा सम्बन्धी व्यवस्था पालना सम्बन्धमा

श्रम ऐन तथा नियमावलीमा भएको बिदाको व्यवस्था तुलनात्मक रूपमा बढी कार्यान्वयन भएको छ । श्रम अडिट भएको प्रतिष्ठान मध्ये ९३.०३% ले साप्ताहिक बिदा दिने गरेका छन् । तर २०७५ साल (सन् २०१८) को तुलनामा साप्ताहिक बिदा दिने प्रतिष्ठानको संख्यामा १% ले कम आएको छ । यसरी नै सार्वजनिक बिदा दिने प्रतिष्ठान ८१.०४% रहेको छ । जुन संख्या २०७५ साल (सन् २०१८) को तुलनामा ३.७१% ले घटी हो । यो चिन्ताको बिषय हो ।

यसरी नै घर बिदा दिने प्रतिष्ठानको संख्या ८६.०६% रहेको छ । जुन २०७५ साल (सन् २०१८) को तुलनामा ४.६९% ले बढी हो । यसै गरी विरामी बिदा दिने प्रतिष्ठानको संख्या ८१.५७% रहेको छ । जुन २०७५ साल (सन् २०१८) को तुलनामा नगन्य मात्र बढी हो ।

यस्तै प्रसूति बिदा दिने प्रतिष्ठानको संख्यामा वृद्धि भएको छ । २०७५ साल (सन् २०१८) मा ५७.६३% रहेकोमा अहिले ७२.१०% पुगेको छ । र, प्रसूति स्याहार बिदा दिने प्रतिष्ठानको संख्या ६७.४५% रहेको छ । यसरी नै २०७५ साल (सन् २०१८) को ८८.१४% को तुलनामा कीरिया बिदा दिने प्रतिष्ठानको संख्यामा खासै वृद्धि भएको छैन ।

श्रम अडिट गर्ने क्रममा कुन बिदा कति दिन बिदा दिने गरेको छ भन्ने समेत अध्ययन गरिएको थियो । बिदा दिने गरेका अधिकांश प्रतिष्ठानले कानून अनुसार नै बिदा दिने गरेको र केही प्रतिष्ठानले सो भन्दा बढी बिदा दिएका छन् ।

श्रम ऐन नियमले वर्षमा १३ दिन (महिला श्रमिकलाई १४ दिन) सार्वजनिक बिदा दिनु पर्नेमा औसत सार्वजनिक बिदा १३.६२%

दिन रहेको छ, यस्तै वर्षमा १८ दिन घर बिदा दिनु पर्ने कानूनी व्यवस्था रहेकोमा औसत १९.६७ दिन रहेको छ ।

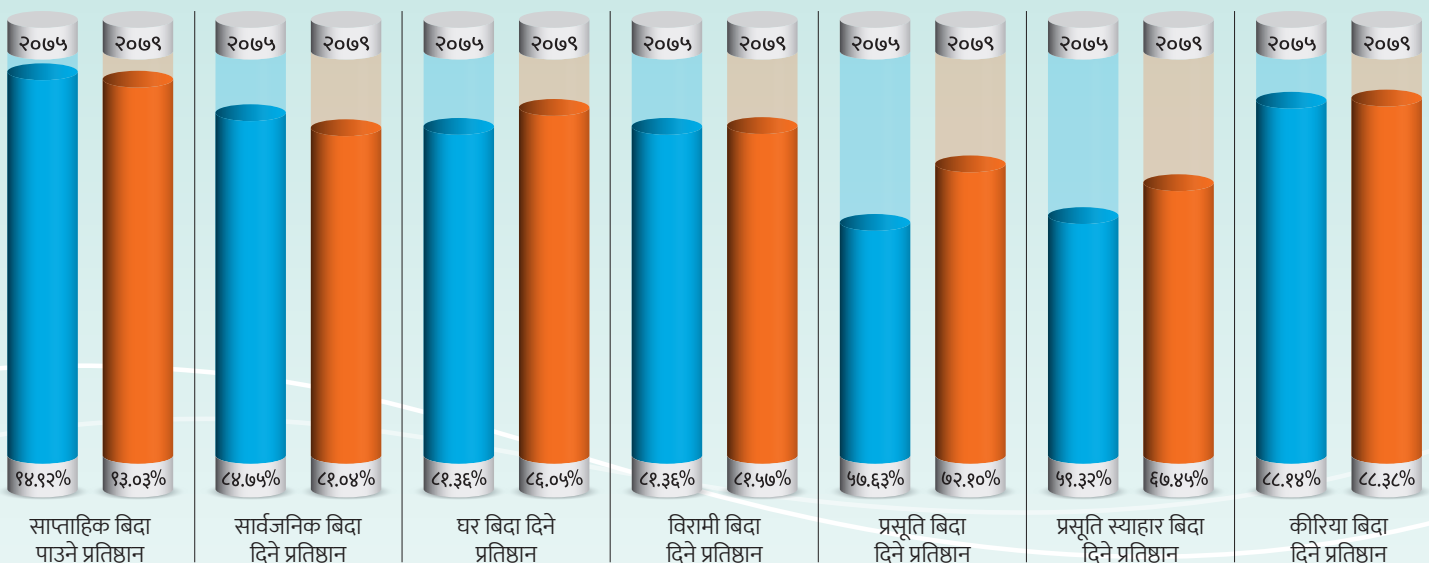
यसैगरी औसत प्रसूति बिदाको अवधि ७५.३६ दिन रहेको देखिन्छ । अझै पनि प्रसूति बिदा कानूनले ६० दिन तलब सहित र ३८ दिन बेतलवी बिदा दिने व्यवस्था भने पालना भएको छैन । प्रसूति स्याहार बिदा दिने प्रतिष्ठानले कानून अनुरूप नै १५ दिन तलवी बिदा दिने गरेका छन् । र, कानून अनुसार १२ दिन तलब सहित विरामी बिदा दिनु पर्छ । तर औसत विरामी बिदा १४.७४% दिन रहेको छ भने कतिपय प्रतिष्ठानले पुरानो कानून अनुसार विरामी बिदामा आधा दिनको पारिश्रमिक मात्र दिने गरेको समेत पाइएको छ । कीरिया बिदा सामान्यतया १३ दिन पारिश्रमिक सहित पाउने कानूनी व्यवस्था छ । केही प्रतिष्ठानले सो भन्दा बढी दिने गरेका छन् । औसत कीरिया बिदा अवधि १३.३६ दिन रहेको छ ।

## व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धमा

श्रम ऐन २०७४ मा १० जना वा सो भन्दा बढी श्रमिक कार्यरत रहेका प्रतिष्ठानले व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति बनाउनु पर्ने व्यवस्था गरेको छ । र, २० जना वा सो भन्दा बढी श्रमिक कार्यरत उद्योग/प्रतिष्ठानले भने व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य समिति बनाउनु पर्ने व्यवस्था छ । तर श्रम ऐन र नियमावलीमा भएको व्यवस्था मध्ये सबै भन्दा कम कार्यान्वयन भएको व्यवस्था व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यवस्था नै देखिएको छ ।

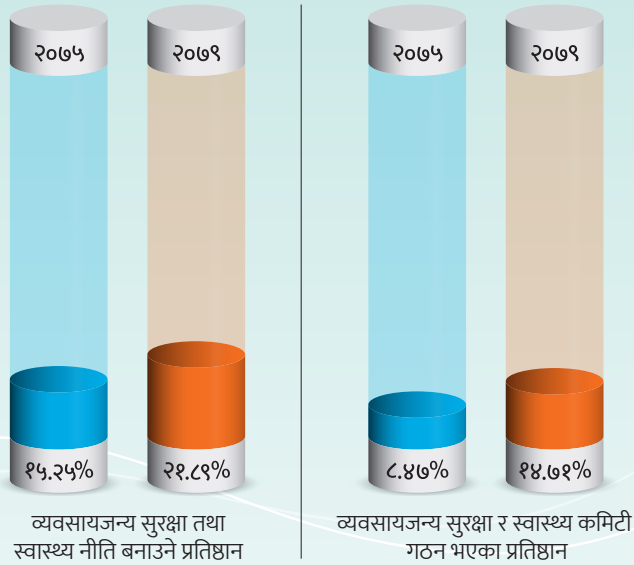
हामीले श्रम अडिट गरेको प्रतिष्ठान मध्ये २१.८९% ले व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति रहेको उल्लेख गरेका छन् । २०७५ साल (सन् २०१८) मा श्रम अडिट गर्दा व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति १५.२५% प्रतिष्ठानमा रहेको थियो । यद्यपी

### बिदा सम्बन्धी व्यवस्था





## व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धमा



रोजगारदाताले पेश गरेको श्रम अडिट प्रतिवेदनमा भने ६६% प्रतिष्ठानले ओएसएच सम्बन्धी नीति निर्माण गरेको उल्लेख गरेका छन्।

श्रम ऐन बमोजिम २० जना वा सो भन्दा बढी श्रमिक कार्यरत उद्योग/प्रतिष्ठानमा व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समिति गठन गरी नियमित रूपमा सञ्चालन गरिनु पर्दछ। यस वर्ष श्रम अडिट गरिएको १४५ वटा उद्योग/प्रतिष्ठानमध्ये १४.७१% ले मात्र ओएसएच कमिटी गठन भएको उल्लेख गरेका छन्। २०७५ साल (सन् २०१८) को श्रम अडिट प्रतिवेदनमा ८.४७% उद्योग/प्रतिष्ठानमा ओएसएच समिति गठन भएको उल्लेख छ। यसै बिषयमा रोजगारदाताले पेश गरेका श्रम अडिट अनुसार भने ५०% प्रतिष्ठानले व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य समिति गठन र

संचालन गरेको देखिन्छ। यसबाट श्रमिक र रोजगारदाताले गरेको श्रम अडिट प्रतिवेदनमा ठूलो भिन्नता रहेको स्पष्ट हुन्छ।

## कर्मचारी विनियमावली सम्बन्धी व्यवस्था सम्बन्धमा

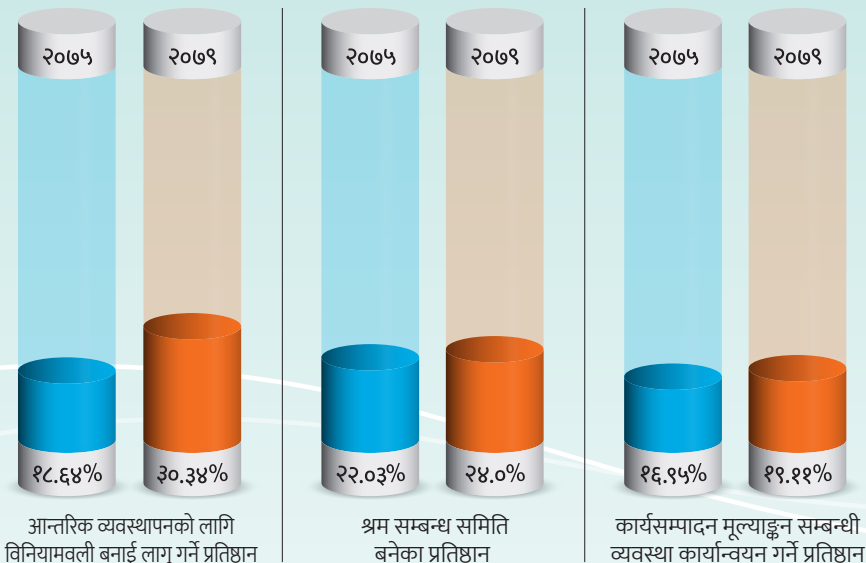
श्रम ऐन २०७४ ले उद्योग/प्रतिष्ठानको आन्तरिक व्यवस्थापनको लागि कर्मचारी सेवा विनियमावली बनाउन सक्ने व्यवस्था गरेको छ। (तर सबै प्रतिष्ठानले यस्तो विनियमाली बनाउनु पर्ने अनिवार्यता भने छैन)। श्रम अडिट गरिएको प्रतिष्ठान मध्ये ३०.३४% प्रतिष्ठानले कर्मचारी सेवा विनियमाली बनाएका छन्। २०७५ साल (सन् २०१८) को श्रम अडिट प्रतिवेदनको तुलनामा यस वर्ष कर्मचारी सेवा विनियमाली बनाउने प्रतिष्ठान १२% ले बढेको छ। २०७५ साल (सन् २०१८) मा १८.६४% प्रतिष्ठानमा आन्तरिक व्यवस्थापनको लागि विनियामवली बनाई लागू गरेका थिए।

उद्योग/प्रतिष्ठानले बनाएको कर्मचारी सेवा सम्बन्धी विनियमावली श्रम कार्यालयमा दर्ता गर्नु पर्ने व्यवस्था रहेको छ। यो व्यवस्था अनुसार विनियमावली बनाउने प्रतिष्ठान वृद्धि भएको देखिएता पनि श्रम कार्यालयमा कर्मचारी सेवा विनियमाली दर्ता गर्ने प्रतिष्ठान २१.८०% मात्र रहेको छ।

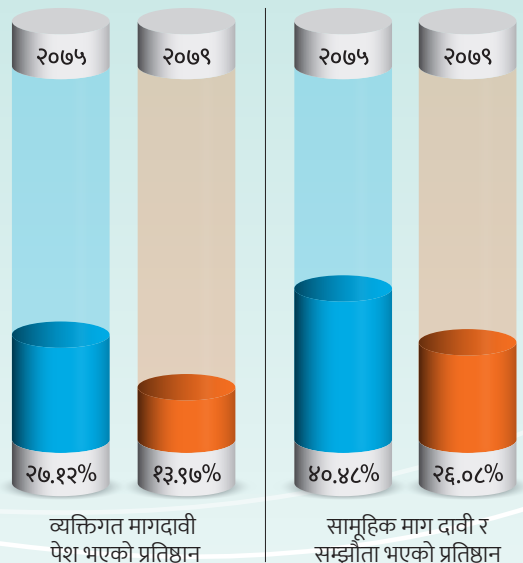
प्रतिष्ठानमा उत्पन्न हुने सामान्य समस्या निराकरण गर्न तथा कल्याणकारी व्यवस्था कार्यान्वयन गर्न श्रम ऐन नियम अनुसार बनाउनु पर्ने श्रम सम्बन्ध समिति केवल २४.०% प्रतिष्ठानमा मात्र बनेको छ। जबकि २०७५ साल (सन् २०१८) मा गरिएको श्रम अडिट प्रतिवेदन मै २२.०३% रहेको छ।

श्रम ऐन तथा नियमावलीमा कार्यसम्पादन मूल्यांकन सम्बन्धी नीति बनाई कार्यान्वयन गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ। तर यो

## कर्मचारी विनियमावली सम्बन्धमा



## मागदावी पेश गर्ने तथा विवादको समाधान



व्यवस्था अनुसारको काम केवल १९.११% उद्योग/प्रतिष्ठानले मात्र गरेका छन्। जबकि २०७५ साफ (सन् २०१८) मा नै १६.९५% रहेको थियो। यसबाट स्पष्ट हुन्छ कानून बमोजिमको व्यवस्था गरेर कार्यसम्पादन आधारित दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था गर्ने संस्कार नेपालको उद्योग/प्रतिष्ठानमा बसिसकेको छैन।

### मागदावी पेश गर्ने तथा विवाद समाधान सम्बन्धमा

यो वर्ष श्रम अडिट भएको उद्योग/प्रतिष्ठान मध्ये १३.९७% मा मात्र श्रमिकले व्यक्तिगत मागदावी पेश गरेका छन्। तर २०७५ साल

(सन् २०१८) मा २७.१२% उद्योग/प्रतिष्ठानका श्रमिकले व्यक्तिगत मागदावी पेश गरेका थिए। यसै गरी यो वर्ष २६.०८% प्रतिष्ठानमा सामूहिक मागदावी पेश भएको छ। जबकि २०७५ साल (सन् २०१८) मा ४०.४८% प्रतिष्ठानमा सामूहिक मागदावी र संझौता भएको थियो। यो चार वर्षको अन्तरालमा भएको मागदावीको संख्या हेर्दा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणाली लागू भएपछि व्यक्तिगत तथा सामूहिक दुबै प्रकारको मागदावी पेश गर्ने काममा कमी आएको स्पष्ट छ।

## संक्षेपमा श्रम अडिट प्रतिवेदनको निष्कर्ष

कुल ५७.१८% श्रमिकहरू नियमित रोजगारीमा र अन्य श्रमिक कार्यगत, समयगत, आंशिक समय तथा अन्य रोजगारीमा छन्। र, नियमित रोजगारीमा श्रमिक लगाउने प्रवृत्ति क्रमश कम हुँदैछ।

कुल श्रमिक मध्ये ६९.९३% श्रमिकसँग मात्र रोजगार सम्झौता गरिएको छ। यो संख्या २०७५ साल (सन् २०१८)को तुलनामा १४% ले बढी हो।

श्रम अडिट गरिएका प्रतिष्ठानहरूमा बाल श्रम प्रयोग गर्ने प्रतिष्ठानको अनुपात घटेको छ। २०७५ साल (सन् २०१८) मा ३.३९% प्रतिष्ठानमा बाल श्रमको प्रयोग भएकोमा यो वर्ष ०.७५% मात्र छ।

श्रम अडिट गरिएको प्रतिष्ठानमा महिला श्रमिकको अनुपात ३२.४७% प्रतिशत र पुरुष श्रमिकको अनुपात ६७.५३% रहेको छ।

श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत काम गर्ने श्रमिक संख्या कुल श्रमिकको ७.३०% छ।

यो वर्ष तालिमी र प्रशिक्षार्थी श्रमिकको संख्या (२०%) ह्रास बढेको छ। यो श्रम शोषणको नयाँ स्वरूपको रूपमा देखा परिरहेको छ।

भारतीय लगायतका विदेशीलाई काममा लगाउने प्रतिष्ठान संख्या १९.१६% रहेको भए पनि ति मध्ये ८०% ले श्रम इजाजत लिने गरेका छैनन्। यो २०७५ साल (सन् २०१८) को तुलनामा १६% प्रतिशतले बढी हो।

ओभरटाईममा श्रमिकलाई काममा लगाउने प्रतिष्ठान ४६.४०% छन्। यो, २०७५ साल (सन् २०१८) को (५९.३२%) तुलनामा १३% ले कम हो। यसले कोभिड १९ पश्चात उद्योग प्रतिष्ठानको काम साविकको अवस्थामा फर्किने क्रममा रहेको संकेत गर्छ।

२०७५ साल (सन् २०१८) को तुलनामा कार्यसयमको बीचमा बिश्रामको लागि समय दिनु पर्ने व्यवस्था पालना नगर्ने प्रतिष्ठानको संख्यामा वृद्धि भएको छ, यो चिन्ताको विषय हो।

विगतको तुलनामा न्यूनतम पारिश्रमिक पाउने अवस्थामा सुधार भएता पनि अझै १५.३०% श्रमिकहरूले न्यूनतम पारिश्रमिक पाएका छैनन्।

चार्डपर्व खर्च भुक्तानी गर्ने प्रतिष्ठानको संख्या उल्लेख्य रूपमा वृद्धि भएको छ। यद्यपी अझै पनि ९.२१% श्रमिकले यो सुविधा पाएका छैनन्।

वार्षिक पारिश्रमिक वृद्धि (ग्रेड वृद्धि) गर्ने प्रतिष्ठान वृद्धि हुनुको सट्टा घटिरहेको छ । ग्रेड वृद्धि नगर्ने यस्ता प्रतिष्ठान २०७५ साफ (सन् २०१८) मा १७% थिए भने यस वर्ष त्यो संख्या २८.६७% पुगेको छ ।

अडिट गरिएका प्रतिष्ठान मध्ये ६५% सामाजिक सुरक्षा कोषमा पञ्जीकरण भएका छन् । तर ५६% ले मात्र योगदान शुरु गरेका छन् । पञ्जीकरण भएर पनि ११% ले योगदान शुरु गरेका छैनन् ।

सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदान गर्ने वाहेकका प्रतिष्ठान मध्ये ६१.०४% ले मात्र संचयकोष र ५१.९६% ले उपदान दिएका छन् । ४४.७५% ले औषधी उपचार बीमाको व्यवस्था गरेका छन्, ४०.४५% ले दुर्घटना बीमा गरेका छन् । सामाजिक सुरक्षा कोषमा पञ्जीकरण नगर्ने वा योगदान नगर्नेहरूको उपदान, संचयकोष तथा बीमाको रकम नदिई श्रम शोषण गर्ने नियत रहेको स्पष्ट देखिन्छ ।

चार वर्ष अगाडिको तुलनामा साप्ताहिक बिदा, सार्वजनिक बिदा दिने प्रतिष्ठानको संख्यामा कमी आएको छ । घर बिदा, प्रसूति बिदा, प्रसूति स्याहार बिदा दिने प्रतिष्ठानको संख्यामा केही वृद्धि भएको छ । बिरामी बिदा र क्रिया बिदा दिने प्रतिष्ठानको संख्या यथावत छ । बिदा जस्तो आधारभूति विषयमा पनि श्रमिकहरू अझै शोषणको शिकार भइरहेका छन् ।

कुल प्रतिष्ठान मध्ये केवल २१.८९% ले व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति बनाएका छन् । र, १४.७१% ले मात्र व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य समिति गठन गरेका छन् । श्रम ऐन नियमले गरेको व्यवस्थामध्ये यो नै सबैभन्दा कम कार्यान्वयन भएको व्यवस्था रहेको देखिन्छ ।

श्रम अडिट गरिएको प्रतिष्ठानमध्ये ३०.३४ % प्रतिष्ठानले कर्मचारी सेवा विनियमावली बनाएका छन् । यो २०७५ साल (सन् २०१८) को तुलनामा १२ प्रतिशतले बढी हो । तर श्रम कार्यालयमा विनियमावली दर्ता गर्ने प्रतिष्ठानको संख्या २१.८०% मात्र रहेको छ ।

श्रम सम्बन्ध समिति केवल २४.०% प्रतिष्ठानमा रहेको छ र यो संख्या सन् २०१८ को तुलनामा दुई प्रतिशतले बढी हो ।

श्रम ऐन तथा श्रम नियमावलीमा भएको कार्यसम्पादन मुल्यांकन सम्बन्धी व्यवस्था समेत केवल १९.११% प्रतिष्ठानमा मात्र लागू भएको छ । यसबाट स्पष्ट हुन्छ, कानून बमोजिमको व्यवस्था गरेर कार्यसम्पादन आधारित दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था गर्ने संस्कार नेपालको उद्योग/प्रतिष्ठानमा बसिसकेको छैन ।

श्रम अडिट भएको उद्योग/प्रतिष्ठान मध्ये १३.९७% मा मात्र व्यक्तिगत मागदावी पेश भएको छ । यो २०७५ साल (सन् २०१८) को तुलनामा आधा कम हो । यस अवधिमा कुल २६.०८% प्रतिष्ठानमा सामूहिक मागदावी पेश भएको छ । सन् २०१८ मा ४०.४८% प्रतिष्ठानमा सामूहिक मागदावी र झग्लोता भएको थियो । यसले सामाजिक सुरक्षा शुरु भएपछि कार्यथलोमा व्यक्तिगत वा सामूहिक मागदावी हुने प्रतिष्ठानको संख्यामा कमी आएको छ ।



## नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट)

पुतलीसडक, मनमोहन मजदुर भवन, काठमाडौं  
फोन : ४१६८०००, फ्याक्स : ४१६८०१२  
इमेल : office@gefонт.org वेब : www.gefонт.org

२०८० वैशाख १७ गते (30 April 2023)