

"श्रम कानून कार्यान्वयनको अवस्था र समावेशी सिद्धान्तका  
आधारमा राज्यका संरचनामा श्रमिकहरूको प्रतिनिधित्व सम्बन्धी  
अध्ययन"



**राष्ट्रिय समावेशी आयोग**  
पुल्चोक, ललितपुर



## विषय सूची

विषय सूची.....	ख
तालिका सूची .....	ड
रेखाचित्र सूची.....	छ
चित्र सूची .....	ज
अध्ययनको पृष्ठभूमि, उद्देश्य र विधि .....	१
१.१ पृष्ठभूमि .....	१
१.१.१ समानता र समावेशीताका प्रावधान .....	२
१.२ श्रम कानूनको शिंहावलोकन .....	२
१.३ श्रम अडिट श्रम कानून परिपालनाको मूल्याङ्कन गर्ने आधार.....	४
१.४ अध्ययनको आवश्यकता र उद्देश्य .....	५
१.५ अध्ययनको क्षेत्र र समेटिएका विषयहरू .....	५
१.६ अध्ययन विधि.....	६
१.६.१ सूचनाको स्रोत .....	६
१.६.२ अध्ययन सीमा .....	७
१.६.३ अध्ययनको ढाँचा .....	७
सन्दर्भ सामाग्री र वैधानिक प्रावधानको समीक्षा .....	८
१.७ सन्दर्भ.....	८
१.८ श्रम कानूनका अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड .....	९
१.९ अन्य श्रम रोजगार र ट्रेड युनियन ऐन र नियमावलीहरू .....	१३
१.९.१ बाल श्रम (निषेध र नियमित गर्ने) ऐन २०५६ (बि.सं. २०७५ को संसोधन) ....	१३
१.९.२ ट्रेड यूनियन ऐन -२०४९ र नियमावली -२०५०.....	१४
१.९.३ औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०७६ .....	१४
१.९.४ राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१ .....	१५
१.१० मुलुकी ऐन र संहितामा श्रम सम्बन्ध .....	१६
१.११ आवधिक योजनामा श्रम सम्बन्धी प्रावधान .....	१७
१.१२ श्रम कानून कार्यान्वयनका सैद्धान्तिक र अवधारणागत सन्दर्भ समीक्षा .....	२२

१.१३	तीन तहका सरकारका बिच श्रम कानून कार्यान्वयनमा अधिकारको बाँडफाँड.....	२३
१.१४	श्रम तथा सामाजिक सुरक्षामा भएका अध्यावधिक अवस्था.....	२६
१.१४.१	वि.सं. २०८० सम्मको अवस्था.....	२६
१.१४.२	रोजगारीको हक र प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम.....	२६
१.१४.३	सामाजिक सुरक्षा कोषको पहुँचको अवस्था.....	२७
१.१४.४	नेपालमा बालश्रमको अवस्था .....	२९
१.१४.५	नेपालमा वाध्यकारी श्रमको अवस्था .....	३०
	<b>श्रम अडिट अवधारणा र श्रम कानून कार्यान्वयनको अवस्था.....</b>	<b>३१</b>
१.१५	श्रम अडिटका आधार र प्रभाव .....	३१
१.१५.१	गलत श्रम परीक्षण प्रतिवेदन र श्रम परीक्षण नगराउदाका परिणाम .....	३३
१.१५.२	श्रम परीक्षण प्रतिवेदन पेश गर्ने निकाय .....	३३
१.१५.३	श्रम परीक्षण कार्यान्वयनको अवस्था.....	३४
१.१५.४	श्रम प्रशासन र नीरीक्षणको क्षमता .....	३६
१.१६	श्रम परीक्षणबाट प्राप्त तथ्याङ्कको विश्लेषण.....	३७
१.१६.१	श्रम ऐन २०७४ र नियमावली २०७५ को पालनाको अवस्था.....	३७
१.१७	श्रम अडिटका विभिन्न अध्ययनका आधारमा श्रम कानून कार्यान्वयनको तुलनात्मक विश्लेषण ६३	
१.१८	औद्योगिक प्रतिष्ठानको रोजगार विवरण .....	६५
१.१९	श्रम कानून कार्यान्वयन अवस्था सम्बन्धी गुणात्मक अध्ययन .....	६६
१.१९.१	संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा हालको अवस्था.....	६६
१.१९.२	श्रम प्रशासन, जनशक्ति, अनुगमन र श्रोत साधन.....	६७
१.१९.३	कानून कार्यान्वयनमा चुनौती.....	६७
१.१९.४	व्यासयाजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य.....	६८
१.१९.५	सामाजिक सुरक्षाको अवस्था .....	६८
१.१९.६	केही उदाहरणीय प्रयास .....	६९
१.२०	श्रम अदालत र न्याय सम्पादनको वर्तमान अवस्था.....	७०
१.२१	श्रम कानून कार्यान्वयनको विद्यमान अवस्था (स्तर निर्धारण मापन).....	७३
	<b>समावेशी प्रतिनिधित्वका विषयबस्तु र अवस्था .....</b>	<b>७५</b>

१.२२ समावेशी प्रतिनिधित्व .....	७५
१.२२.१ समावेशी र समानुपातिक प्रतिनिधित्वमा संवैधानिक व्यवस्था.....	७५
१.२२.२ कानूनी व्यवस्था.....	७६
१.२३ विद्यमान अवस्था.....	७६
१.२३.१ अधिकार सम्पन्न मजदुर आयोगको माग .....	७७
१.२३.२ नीति निर्माण तहमा दश प्रतिशत सहभागिता .....	७७
१.२३.३ अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकको मूलप्रवाहीकरण .....	७७
१.२३.४ मताधिकारको व्यवस्था .....	७८
सारांश र सुझाव .....	७९
१.२४ सारांश .....	७९
१.२४.१ श्रम कानून परिपालनाको अवस्था .....	७९
१.२४.२ राज्य संरचनामा श्रमिकको प्रतिनिधित्वको अवस्था .....	८४
१.२५ भावी अध्ययनका लागि सुझाव.....	८५
सन्दर्भ सामाग्रीहरू.....	८६
अनुसूची १ - श्रम अडिटको प्रश्नावली.....	८८
अनुसूची २ - केन्द्रित समूह छलफलको प्रश्नावली र प्राप्त सुझाव.....	८८
अनुसूची ३ - प्राप्त विवरण, सिफारिस पत्र र प्रस्तुतीकरण कार्यक्रममा खिचिएका फोटोहरू.....	९१

## तालिका सूची

तालिका २.१: अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कानून सम्बन्धी सन्धि सम्झौता र नेपाली संबैधानिक र कानूनी व्यवस्था .....	१०
तालिका २.२: नेपाल र दक्षिण एसियाली मुलुकमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका आधारभूत महासन्धि र सन्धि अनुमोदन गरेको बर्ष (ई.संमा) र कार्यान्वयनको अवस्था.....	१३
तालिका २.३: आवधिक योजनामा श्रम सम्बन्ध सम्बन्धी प्रावधान.....	१९
तालिका २.४: सोह्रौं योजनाको परिमाणात्मक लक्ष्य .....	२१
तालिका २.५: संविधानको अनुसूची ७ अनुसार संघको अधिकार र कार्य विस्तृतीकरण .....	२४
तालिका २.६: संविधानको अनुसूची ७ अनुसार प्रदेशको अधिकार र कार्य विस्तृतीकरण.....	२५
तालिका २.७: संविधानको अनुसूची ७ अनुसार स्थानीय तहको एकलअधिकारको विस्तृतीकरण	२५
तालिका २.८: आर्थिक बर्ष बि.सं २०७९-०८० सम्ममा श्रम र सामाजिक सुरक्षाको क्षेत्रमा भएका उन्नतिको विवरण .....	२६
तालिका २.९: प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रमको अध्यावधिक उपलब्धि .....	२७
तालिका २.१०: श्रमशक्ति सर्वेक्षण र सामाजिक सुरक्षा कोषमा आबद्ध श्रमिकको अनुपात .....	२९
तालिका ३.१: श्रम ऐन २०७४ र नियमावली २०७५ लागु भए पछि श्रम परीक्षण गराउने प्रतिष्ठानको अनुपात .....	३५
तालिका ३.२: श्रम कार्यालय अनुसारका औद्योगिक प्रतिष्ठानको औषत मासिक पारिश्रमिक (आधारभूत पारिश्रमिक भत्ता र सुविधा सहितको) र अधिकतम र न्युनतम पारिश्रमिक .....	४५
तालिका ३.३: श्रम ऐनको दफा ६८ बमोजिम औद्योगिक प्रतिष्ठान तहमा सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्ने श्रम अडिट भएका प्रतिष्ठानको प्रतिशत वितरण .....	५३
तालिका ३.४: श्रम ऐनको दफा ७४ बमोजिम प्रतिष्ठानहरूले सुरक्षा र स्वास्थ्य समितिको गठन र नियमित बैठक बस्नेको प्रतिशतमा वितरण .....	५४
तालिका ३.५: श्रम ऐनको दफा १०८ बमोजिम प्रतिष्ठानले आन्तरिक व्यवस्थापनका लागि विनियमावली बनाउने र नबनाउने प्रतिष्ठानको प्रतिशत वितरण .....	५५
तालिका ३.६: श्रम ऐनको दफा १११ बमोजिम प्रतिष्ठानमा श्रम सम्बन्ध समिति गठन गर्ने र नगर्ने प्रतिष्ठानको प्रतिशत वितरण .....	५५
तालिका ३.७: श्रम ऐनको दफा ११२ बमोजिम कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन प्रणाली लागु गर्ने र नगर्ने प्रतिष्ठानको प्रतिशत वितरण.....	५६
तालिका ३.८: श्रम परीक्षण गरिएका औद्योगिक प्रतिष्ठानको सामाजिक सुरक्षा कोषमा पञ्जिकरण भएका र नभएका प्रतिष्ठानको प्रतिशत वितरण.....	५७
तालिका ३.९: सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदान जम्मा गर्ने वा नगर्ने श्रम परीक्षण गरिएका औद्योगिक प्रतिष्ठानको प्रतिशतमा वितरण.....	५८

तालिका ३.१०: बोनस ऐन २०३० अनुसार बोनस वितरण गर्नु पर्ने वा नपर्ने औद्योगिक प्रतिष्ठानको प्रतिशतमा वितरण.....	६०
तालिका ३.११: ट्रेड युनियन स्थापना भए नभएका आधारमा औद्योगिक प्रतिष्ठानको मातहत श्रम कार्यालय र रोजगार सङ्ख्याका आधारमा प्रतिशत वितरण .....	६१
तालिका ३.१२: श्रमिक सङ्ख्याका आधारमा आधिकारिक ट्रेड युनियन गठन गर्ने औद्योगिक प्रतिष्ठानको प्रतिशत वितरण.....	६२
तालिका ३.१३: व्यवसाय जन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति लागु भए वा नभए अनुसार श्रम अडिट फारम पेश गर्ने औद्योगिक प्रतिष्ठानको प्रतिशत वितरण .....	६२
तालिका ३.१४: कानून कार्यान्वयनको विद्यमान अवस्था सम्बन्धी अध्ययनहरूको तुलना .....	६३
तालिका ३.१५: श्रम कार्यालय अनुसार श्रम परीक्षण प्रतिवेदन पेश गर्ने प्रतिष्ठान र तीनमा संलग्न औसत र कूल रोजगारको सङ्ख्या.....	६६
तालिका ३.१६: कानून कार्यान्वयनको विद्यमान अवस्था (स्तर निर्धारण मापन) .....	७४

## रेखाचित्र सूची

रेखाचित्र २.१: सूचीकृत रोजगारदाता र सूचीकृत औपचारिक क्षेत्रका योगदानकर्ताको संख्या (२०७५-२०८१).....	२८
रेखाचित्र २.२: सूचीकृतको संख्या (२०८१) र राष्ट्रिय योजना आयोगको लक्ष्य (२०८५/८६) २८	
रेखाचित्र ३.१: श्रम परीक्षण गराउने औद्योगिक प्रतिष्ठानको अनुपातमा वर्ष २०७५/०७६ देखि २०/०८१ सम्म देखिएको बृद्धि .....	३६
रेखाचित्र ३.२: ऐनको दफा ११ बमोजिम श्रम सम्झौताका आधारमा श्रमिकलाई काम लगाउने प्रतिष्ठानको प्रतिशत (३७५ प्रतिष्ठान).....	३८
रेखाचित्र ३.३: १८ वर्ष मुनिका बालबालिकालाई काममा लगाउनु नहुने नियमको पालनाको अवस्था (३७५ प्रतिष्ठान).....	३९
रेखाचित्र ३.४: प्रशिक्षार्थीलाई काममा लगाउदा ऐनका सम्बन्धित दफाको पालना भए नभएको अवस्था (३७५ प्रतिष्ठान).....	४०
रेखाचित्र ३.५: तालिमीलाई काममा लगाउदा नियमानुसार पारिश्रमिक र सुविधा उपलब्ध गराउनु पर्ने नियम लागु गरे नगरेको.....	४१
रेखाचित्र ३.६: आंशिक रोजगारीमा भएकालाई नियमानुसार पारिश्रमिक र सुविधाको व्यवस्था लागु गर्ने नगर्ने प्रतिष्ठानको प्रतिशत वितरण .....	४१
रेखाचित्र ३.७: ऐनको दफा २८ बमोजिम श्रमिकलाई दैनिक आठ घण्टा र सप्ताहमा अठ्चालिस घण्टा भन्दा बढि काममा लगाउने अभ्यास भए नभएका प्रतिष्ठानको वितरण... ४२	
रेखाचित्र ३.८: पाँच घण्टा काम गरेपछि आधा घण्टा विश्रामको व्यवस्था भए नभएको .....	४३
रेखाचित्र ३.९: रातको समयमा काम गर्ने महिलालाई नियमानुसार यातायात र सुरक्षाको प्रबन्ध लागु गरेको अवस्था.....	४४
रेखाचित्र ३.१०: न्युनतम भन्दा कम पारिश्रमिक दिने चलन भए नभएको.....	४५
रेखाचित्र ३.११: प्रतिष्ठानले कामदारलाई वार्षिक तलवबृद्धि ग्रेड दिने गरे नगरेको अवस्था.....	४६
रेखाचित्र ३.१२: प्रतिष्ठानले कामदारलाई पारिश्रमिक भुक्तानी गर्दा एक महिना बढीको अन्तर हुने गरे नगरेको अवस्था .....	४७
रेखाचित्र ३.१३: प्रतिष्ठानले कामदारलाई ऐन नियम बमोजिम चाडपर्व खर्च उपलब्ध गराउने चलन भए नभएको.....	४७
रेखाचित्र ३.१४: श्रम ऐन २०७४ को दफा ५२ बमोजिम सबै श्रमिकको सञ्चय कोष र सामाजिक सुरक्षाकोषमा रकम जम्मा गर्ने व्यवस्था अनुसार प्रतिष्ठानको प्रतिशत वितरण... ४९	
रेखाचित्र ३.१५: श्रम ऐन २०७४ को दफा ५३ बमोजिम सबै श्रमिकको उपदान वा सामाजिक सुरक्षाकोषमा रकम जम्मा गर्ने व्यवस्था भए नभएको.....	५०
रेखाचित्र ३.१६: श्रम ऐन २०७४ को दफा ५४ बमोजिम सबै श्रमिकको औषधि उपचार बीमा गर्ने व्यवस्था भए नभएको.....	५१

रेखाचित्र ३.१७: श्रम ऐन २०७४ को दफा ५५ बमोजिम सबै श्रमिकको सबै प्रकारका दुर्घटना समेट्ने गरी दुर्घटना बीमा गर्ने व्यवस्था भए नभएको.....	५१
रेखाचित्र ३.१८: श्रमिक आपुर्तिकर्ता मार्फत कार्यरत श्रमिक भएका प्रतिष्ठानको विवरण.....	५२
रेखाचित्र ३.१९: श्रम ऐनको दफा ६८ बमोजिम सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने औद्योगिक प्रतिष्ठानको विवरण .....	५४
रेखाचित्र ३.२०: श्रम परीक्षण गरिएका औद्योगिक प्रतिष्ठानको सामाजिक सुरक्षा कोषमा पञ्जिकरण भए नभएको अवस्था.....	५७
रेखाचित्र ३.२१: सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदान जम्मा गर्ने वा नगर्ने श्रम परीक्षण गरिएका औद्योगिक प्रतिष्ठानको प्रतिशतमा वितरण.....	५९
रेखाचित्र ३.२२: बोनस ऐन २०३० अनुसार बोनस वितरण गर्नु पर्ने वा नपर्ने औद्योगिक प्रतिष्ठानको प्रतिशतमा वितरण.....	६०
रेखाचित्र ३.२३: व्यवसाय जन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति लागु भएको अडिट गर्ने व्यवस्था भएका प्रतिष्ठानको प्रतिशत .....	६३

## चित्र सूची

चित्र ३.१: श्रम कार्यालयहरूको भौगालीक वितरण .....	३७
---	----

## अध्ययनको पृष्ठभूमि, उद्देश्य र विधि

### १.१ पृष्ठभूमि

देशका सबै खाले कानूनको मूल श्रोत संविधान भएकाले यसले मौलिक हक अन्तर्गत धारा ३३ र ३४ मा व्यवस्था गरेका क्रमशः रोजगारीको हक र श्रमको हक नै मुलुकमा विद्यमान श्रम सम्बन्धी मूल कानून हुन् । धारा ३३ अनुसारको प्रत्येक नागरिकको रोजगारीको हक हुने छ, रोजगारी छनौट गर्न पाउने हक हुने छ र रोजगारीको शर्त, अवस्था र बेरोजगार सहायता संघिय कानून बमोजिम हुने छ भनि स्पष्ट पारिएको छ । त्यसैगरी श्रमको हक अन्तर्गत धारा ३४ ले प्रत्येक श्रमिकको उचित श्रम अभ्यासको हक हुने, श्रम गरे वापतको उचित पारिश्रमिक, सुविधा तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक हुने, कानून बमोजिम श्रमिकको ट्रेड युनियन खोल्ने, सो मा सहभागी हुने साथै सामुहिक सौदाबाजी गर्न पाउने हकको प्रत्याभूत गरेको छ । त्यसै गरी संविधानको मौलिक हक अन्तर्गत धारा १८(४) समानताको हकले समान कामका लागि लैङ्गिक वा अन्य कुनै आधारमा पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षामा कुनै पनि खाले भेदभाव हुन नदिने प्रतिबद्धता जनाएको छ ।

नेपालको संविधानले श्रमिकहरूको प्रतिनिधित्वलाई समावेशी र समानुपातिक बनाउन विभिन्न प्रावधानहरू समावेश गरेको छ । विशेष गरी मजदुर वर्गका अधिकार र प्रतिनिधित्वलाई सुनिश्चित गर्न संविधानले निर्देशित गरेको छ । संविधानको प्रस्तावना र मौलिक हकहरूमा सबै नागरिकलाई समान अवसर र न्यायको सुनिश्चितता गरिएको छ । यसले श्रमिकहरूको आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकारको संरक्षण गर्ने प्रतिबद्धता व्यक्त गरेको छ । संविधानको धारा ४२ मा सामाजिक न्यायको हक अन्तर्गत श्रमिक वर्ग लगायतका समुदायको प्रतिनिधित्वलाई सुनिश्चित गर्न समानुपातिक समावेशीकरणको सिद्धान्तलाई अंगिकार गरेको छ । यसले श्रमिक वर्गका लागि आरक्षण र विशेष अवसरको व्यवस्था गरेको छ । संघीय संसद र प्रदेश सभामा प्रतिनिधित्व (धारा ८४ र १७६) ले संघीय संसद र प्रदेश सभामा श्रमिक वर्गको अनुपातिक प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्न संविधानमा व्यवस्था गरिएको छ । यो प्रावधानले मजदुर लगायत समूहको लागि आरक्षणको व्यवस्था गरी उनीहरूको सहभागिता सुनिश्चित गर्दछ । श्रमिकहरूको आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकारलाई संविधानको धारा ३३ र ३४ मा व्यवस्था गरिएको छ । यसले श्रमिक वर्गका लागि समान अवसर, न्यूनतम पारिश्रमिक, सामाजिक सुरक्षा र श्रमिकको हितका लागि विशेष संरक्षणको व्यवस्था गरेको छ ।

श्रमिकहरूको अधिकार र प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्न संवैधानिक आयोगहरूको स्थापना गरिएको छ । यी आयोगहरूले मजदुर वर्गका मुद्दाहरू उठान गर्ने, उनीहरूको अधिकारको रक्षा गर्ने र उनीहरूको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने कार्य गर्छन् । यसले नीति निर्माण र कार्यान्वयनमा श्रमिकहरूको आवाजलाई समावेश गर्ने लक्ष्य राखेको छ ।

नेपालको संविधानको धारा २५८ ले राष्ट्रिय समावेशी आयोगको गठनको व्यवस्था गरेको छ भने धारा २५९ ले सो आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार अन्तर्गत श्रमिकको हक अधिकारको संरक्षण तथा नेपाल सरकारले अवलम्बन गरेको नीति एवम् कानून कार्यान्वयन अवस्थाको सुधारका लागि

नेपाल सरकारलाई सुझाव दिने साथै उनीहरूको संरक्षण, सशक्तीकरण र विकासका लागि भविष्यमा अवलम्बन गर्नु पर्ने नीतिका सम्बन्धमा नेपाल सरकार समक्ष सिफारिस गर्ने भनि तोकेको छ ।

श्रमिकको हक अधिकारको संरक्षण तथा मर्यादित जीवनयापन सुनिश्चित गर्न श्रम ऐन - २०७४ र श्रम नियमावली - २०७५ जारी भएका छन् । विद्यमान कानूनमा भएका व्यवस्थाहरूको कार्यान्वयन प्रभावकारी रूपले हुन सकेमा मात्र श्रमिकहरूको जीवन मर्यादित बनाउन सकिने हुँदा उक्त व्यवस्थाहरूको कार्यान्वयनको अवस्थाबारे अध्ययन गर्नु आवश्यक देखिएको छ ।

यसै सन्दर्भमा आयोगको मिति २०८१/०५/०२ गतेको माननीय अध्यक्षस्तरीय निर्णयानुसार स्वीकृत "श्रम कानून कार्यान्वयनको अवस्था र समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यका संरचनामा श्रमिकको प्रतिनिधित्व सम्बन्धी अध्ययन" को अवधारणापत्र अनुसार कार्यक्षेत्रगत शर्तको आधारमा यस अध्ययनले विभिन्न पाटाबाट विश्लेषण गर्ने प्रयास गरेको छ ।

### **१.१.१ समानता र समावेशीताका प्रावधान**

संविधानको धारा ४२ मा व्यवस्था भएको समानताको हक अन्तर्गत (१) ले आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक दृष्टिले पछाडि परेका महिला, दलित, आदिवासी, जनजाति, मधेसी, थारू, मुस्लिम, पिछडा वर्ग, अल्पसंख्यक, सीमान्तकृत, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यक, किसान, श्रमिक, उत्पीडित वा पिछडिएका क्षेत्रका नागरिक तथा आर्थिक रूपले विपन्न खस, आर्यलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यको निकायमा सहभागिताको हक हुनेछ भनि किटान गरेको छ (नेपाल कानून आयोग, २०७२ ) । तथापि उपधारा दुई देखि पाँच सम्म क्रमशः आर्थिक रूपले विपन्न तथा लोपोन्मुख समुदायका नागरिकको संरक्षण, अपाङ्गता भएका नागरिकको सार्वजनिक सेवा तथा सुविधामा समान पहुँचको हक, किसान लक्षित समानता र संरक्षणको हक र सहीद र वेपत्ता पारिएका व्यक्तिका परिवारका सदस्यको हकका बारेमा उल्लेख गरिएको छ भने श्रमिकका बारेमा समानुपातिक समावेशिताको व्यवस्था भएको पाईदैन ।

### **१.२ श्रम कानूनको शिंहावलोकन**

संविधानका यिनै दुई मौलिक हकका अधिनमा रहि सरकार, रोजगारदाता र ट्रेड यूनियनहरू बिचको साझा सहमतिमा श्रम ऐन, २०७४ र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ जारी भएको छ । यी ऐनको कार्यान्वयनलाई सहजिकरण गर्न श्रम नियमावली र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा नियमावली २०७५ पनि कार्यान्वयनमा आएका छन् । श्रम ऐन, २०७४ ले घरेलु श्रम सहित औपचारिक र अनौपचारिक दुवै क्षेत्रलाई समेट्ने काम गरेको छ । यसका अतिरिक्त यस ऐनले श्रमिकहरूको व्यवसायजन्य र स्वास्थ्य सुरक्षा, न्यूनतम ज्याला, महिला श्रमिकका हक हित, सामाजिक सुरक्षा लगायतका महत्वपूर्ण विषयलाई सम्बोधन गरेको छ । यसैगरी संविधानमा मौलिकहकको रूपमा रहेको सामाजिक सुरक्षाको हकलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ ले औपचारिक र अनौपचारिक दुवै क्षेत्रका श्रमिकको सामाजिक सुरक्षाको अधिकार सुनिश्चित गरेको छ ।

श्रम ऐन र नियमावलीको परिच्छेद दुईमा श्रम सम्बन्धी आधारभूत व्यवस्थाका बारेमा खुलाएको छ । जसमा बाँधा श्रम र बाल श्रमको निषेध, श्रमिकका बीचहुने सबै खाले विभेदको अन्त्य (श्रमिकलाई धर्म, वर्ण, लिङ्ग, जात जाती, उत्पत्ती, भाषा वा वैचारिक आस्था आदिका आधारमा भेदभाव गर्न नपाइने), समान कामका लागि समान पारिश्रमिक, ट्रेड युनियनमा आबद्ध हुन पाउने अधिकार र श्रमिकका आधारभूत मापदण्ड विपरित काम लगाएको अवस्थामा कानूनी उपचारको अधिकारको प्रत्याभूति गरेको छ । परिच्छेद तीनमा गरिएको रोजगार सम्बन्धी व्यवस्थामा रोजगारलाई नियमित, कार्यगत, समयगत, आकस्मिक र आंशिक गरी पाँच प्रकारमा वर्गीकरण गरी कुनैमा पनि श्रमिकको संलग्नता हुन सक्ने र उनीहरूका आ-आफ्नै विशिष्ट श्रम सम्बन्ध हुने देखाएको छ । उल्लेखित कुनै पनि प्रकारका रोजगारीमा श्रम सम्झौता गरेर मात्रै काममा लगाउन पाइनेछ, लिखित वा मौखिक जुनै सम्झौताका आधारमा भए पनि श्रमिकलाई काममा लगाएको अवस्थामा श्रम कानूनका प्रावधानको कार्यान्वयन भएको मात्रै पर्ने, रोजगार सम्बन्ध स्थापना हुने, श्रमिकको परीक्षणकाल कायम हुने र रोजगार दाता निकायको स्वामित्व फेरिए पनि रोजगार सम्बन्ध कायम रहने र जगेडामा बस्नु परे पनि श्रम वा रोजगार सम्बन्ध रहरहने व्यवस्था गरेको पाइन्छ ।

श्रम ऐन २०७४ र नियमावली २०७५ का परिच्छेद चार र पाँचले क्रमशः तालिम तथा प्रशिक्षार्थी कामदार र आंशिक समय काम गर्ने श्रमिकका श्रम सम्बन्धका बारेमा कानूनी व्यवस्था गरेको छ । परिच्छेद छ मा श्रम इजाजतपत्रका बारेमा व्यवस्था गरिएको छ जसमा श्रम इजाजतपत्र नलिई विदेशीलाई नेपालमा कुनै पनि रोजगारदाताले व्यक्तिगत रूपमा काममा लगाउन नपाइने, उक्त श्रमिकसँग गरिने श्रम सम्झौताको ढाँचा र भाषा, कार्य शर्त, सेवा र सुविधा अनि परिवर्त्य मुद्रामा विप्रेषण लैजान पाउने जस्ता व्यवस्था गरिएको छ । श्रम सम्बन्धमा नियमित काम गर्ने समयको महत्वलाई ध्यानमा राख्दै उक्त ऐनको परिच्छेद सातमा काम गर्ने समय सम्बन्धी व्यवस्थामा रोजगारदाताले श्रमिकलाई प्रतिदिन आठ घण्टा र एक हप्तामा अठ्चालिस घण्टाभन्दा बढी समय काममा लगाउन नपाउने र पाँच घण्टा कामको अन्तरालमा आधाघण्टा विश्रामको समय हुनु पर्ने भनेको छ । रोजगारदाताले श्रमिकलाई बढी समय काममा लगाउनु पर्ने भएमा आपसी समझदारीमा नियमानुसार अतिरिक्त पारिश्रमिक दिनु पर्ने बारेमा पनि यो परिच्छेदले उल्लेख गरेको छ । महिला श्रमिकले रातको समयमा काममा जानु पर्ने वा कामबाट घर फर्कनु पर्ने भएमा रोजगार दाताले यातायातको व्यवस्था मिलाउनु पर्ने जस्ता विषय पनि यो परिच्छेदमा समेटिएको छ । मजदुरले आफ्नो मजदुरी रोजगारदाताले उपलब्ध गराउने पारिश्रमिक सँग विनिमय गर्छ र आफ्नो र परिवारको गुजारा र जीवनस्तर उकास्न लगाउँछ । तसर्थ श्रम ऐनको परिच्छेद आठमा श्रमिकले पाउने पारिश्रमिकलाई श्रम सम्बन्ध र कानूनको परिपालनाको बलियो आधारको रूपमा लिइएको छ । श्रमिकले काम गरेको दिनबाट पारिश्रमिक पाउने, श्रम सम्झौतामा पारिश्रमिक खुलेको हुनु पर्ने, ग्रेडको रूपमा पारिश्रमिकमा वार्षिक वृद्धि हुनुपर्ने, वार्षिक चाडपर्व खर्च पाउनु पर्ने, तोकिएका बाहेकका शिर्षकमा कामदारको पारिश्रमिक कट्टा गर्न नपाइने र जगेडामा बसेको अवधिको पारिश्रमिक पाउनुपर्ने उल्लेख गरिएको छ । परिच्छेद नौ मा बिदाका सम्बन्धमा व्यवस्था गर्दै हप्तामा एक दिन सार्वजनिक बिदा, तोकिए बमोजिम वार्षिक सार्वजनिक बिदा, सट्टा बिदा, घर बिदा, बिरामी बिदा, प्रसुती बिदा, किरिया बिदा आदिको व्यवस्था गरेको छ । त्यसै गरी घर बिदा र बिरामी बिदा तोकिएको हक सम्म सञ्चित हुने बताएको छ । श्रमिकको जीवन पर्यन्त सुरक्षाको

व्यवस्था श्रम ऐनको परिच्छेद दशमा श्रमिकको सञ्चय कोष, उपदान तथा बिमाका बारेमा खुलाइएको छ । जसमा श्रमिकको तलव वा पारिश्रमिकको तोकिए बमोजिमको अनुपातको रकम श्रमिकले र रोजगारदाता निकायले सञ्चय कोष वा सामाजिक सुरक्षा कोषमा मासिक रूपमा दाखिला गर्नु पर्ने, नियमानुसार उपदान पाउने, औषधोपचार र दुर्घटना बिमा गराउनु पर्ने जस्ता प्रावधान स्पष्ट गरिएको छ ।

श्रम ऐनको परिच्छेद बाह्रमा व्यवसाय जन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यवस्थालाई श्रमिकको सर्वाङ्गीण स्वास्थ्य र सुरक्षालाई श्रम सम्बन्धको अपरिहार्य पक्षकोरूपमा लिएको छ । यस भित्र श्रमिकको स्वास्थ्य सुरक्षामा पहिलो कर्तव्य रोजगारदाताको हुने र त्यस पछि श्रमिकको हुने भनिएको छ । व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यका न्यूनतम मापदण्ड कायम गर्न बीस वा सो भन्दा बढी कामदार कार्यरत रहेको प्रतिष्ठानमा मजदुर सङ्गठनहरूको प्रतिनिधि सहित रहने गरी तोकिए बमोजिमको सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समिति गठन गर्नु पर्ने प्रावधान राखिएको छ । परिच्छेद — १३ मा विशेष प्रकृतिका उद्योग वा सेवा सम्बन्धी क्षेत्रमा सम्लग्न श्रमिकका अलग अलग प्रकृतिका श्रम सम्बन्धका बारेमा व्यवस्था गरेको देखिन्छ । यस अन्तर्गत

१. चिया बगानका श्रमिक सम्बन्धी विशेष व्यवस्था
२. निर्माण श्रमिक सम्बन्धी विशेष व्यवस्था
३. यातायात श्रमिक सम्बन्धी विशेष व्यवस्था
४. पर्यटनसँग सम्बन्धित श्रमिक सम्बन्धी विशेष व्यवस्था
५. घरेलु श्रमिक सम्बन्धी व्यवस्था
६. मौसमी प्रतिष्ठानमा काम गर्ने श्रमिक सम्बन्धी व्यवस्था, र
७. विदेशमा दर्ता भई नेपालमा व्यवसाय सञ्चालन गर्ने प्रतिष्ठानमा सम्बन्धी व्यवस्था

परिच्छेद — १४ ले उचित श्रम अभ्यास सम्बन्धी व्यवस्था गरेको छ र अनुचित श्रम व्यवहारलाई श्रम सम्बन्धको विषयवस्तु भित्र नपर्ने जनाएको छ । उचित श्रम अभ्यास दुवै रोजगारदाता र रोजगार पक्ष जस्तै ट्रेड युनियन अथवा श्रम संगठनहरूको कर्तव्य हुने जनाएको छ ।

### १.३ श्रम अडिट श्रम कानून परिपालनाको मूल्याङ्कन गर्ने आधार

अगाडिका छलफलमा हामीले श्रम ऐन २०७४ ले निर्धारण गरेका रोजगारदाता निकाय र श्रमिकका बीचका सम्बन्धलाई सुमधुर बनाउन दुवै पक्षले अपनाउनु पर्ने वैधानिक मापदण्डका बारेमा छोटो सिंहावलोकन गरौं । ती कानूनी प्रावधानको कार्यान्वयनको अवस्था कस्तो छ भनेर हेर्न ऐनको परिच्छेद — १५ मा श्रम परीक्षणको (श्रम अडिट) विस्तृत व्यवस्था गरेको छ । अन्य धेरै व्यवस्था मध्ये श्रम प्रशासन र श्रम अडिटका प्रावधानलाई त्रिपक्षीय (रोजगारदाता, ट्रेड युनियन र सरकार ) तहमा श्रम कानूनको परिपालनालाई हेर्ने र विश्लेषण गर्ने प्रभावकारी विधि (Method) का रूपमा लिइएको छ । श्रम सम्बन्ध र कानूनको परिपालनाको निरीक्षणको दायित्व श्रम प्रशासनको हुने व्यहोरा यो परिच्छेदले स्पष्ट गरेको देखिन्छ । किनभने ऐनले श्रम कार्यालय तथा श्रम निरीक्षकको

व्यवस्था आवश्यकता अनुसार नेपाल सरकारले गर्नु पर्ने, उनीहरूका काम कर्तव्य र अधिकार स्पष्ट तोकिए अनुसार हुने, निरीक्षकले प्रतिष्ठानको निरीक्षण पछि तोकिएको ढाँचामा कार्यालयमा प्रतिवेदन पेश गर्नु पर्ने भनेको छ । श्रम अडिटका सम्बन्धमा उक्त परिच्छेदको दफा १०० को उपदफा (१) मा “प्रत्येक प्रतिष्ठानले प्रतिष्ठानमा ऐन, नियमावली र प्रचलित कानून बमोजिम काम कारवाही भए नभएको सम्बन्धमा तोकिए बमोजिम श्रम अडिट गरी सोको प्रतिवेदन तयार गर्नु पर्नेछ” भनेको छ भने उपदफा (२) मा “उपदफा (१) बमोजिमको प्रतिवेदन कार्यालय वा निरीक्षकले यस परिच्छेद बमोजिम निरीक्षण गर्दा वा माग गरेका बखत कार्यालय वा निरीक्षकलाई उपलब्ध गराउनु पर्नेछ” भनी उल्लेख गरेको छ ।

यसबाट के स्पष्ट हुन्छ भने श्रम ऐन र नियमावलीमा भएका श्रम सम्बन्ध र मापदण्डको पालनामा रोजगारदाता र श्रमिक दुवै पक्षको सुमधुर र मैत्रीपूर्ण श्रम सम्बन्ध स्थापित गर्न के कस्तो भूमिका रहेको छ र कहाँ सुधार गर्नु पर्ने छ भनी पर्गेल्ने विधि र प्रकृयाका रूपमा श्रम अडिटलाई लिइएको छ । श्रम अडिटको मुख्य उद्देश्य श्रम सम्बन्धी कानूनको रोजगारदाता र श्रमिकले कसरी पालना गरिरहेका छन् भनेर मिहिन रूपले हेर्नु हो । श्रमिकको हक अधिकार सुनिश्चित गर्दै उत्पादन, उत्पादकत्व र नाफामा वृद्धि लगायतका उद्देश्यका साथ श्रम अडिटको व्यवस्था गरिएको हो । यसले कानूनी व्यवस्थाको परिपालनाको स्तर बढाउनुका साथै श्रमिकको सामाजिक सुरक्षा अभिवृद्धि गर्ने लक्ष्य समेत राखेको पाइन्छ । विद्यमान कानूनी व्यवस्थाको कार्यान्वयनको अवस्था श्रम ऐन र नियमावलीमा व्यवस्था भएको श्रम अडिट सम्बन्धी बाध्यकारी व्यवस्थाको परिपालनाको अवस्थाबारे अध्ययन हुनु आवश्यक देखिएकाले यो अध्ययन विभिन्न श्रम कार्यालय मातहतमा पर्ने औद्योगिक वा व्यावसायिक प्रतिष्ठानले गराएका श्रम अडिटका प्रतिवेदन र सूचनाहरू सम्बन्धित श्रम कार्यालय मार्फत राष्ट्रिय समावेशी आयोगले अनुसन्धान प्रयोजनका लागि झिकाएर विश्लेषण गरी तयार गरिएको छ ।

#### १.४ अध्ययनको आवश्यकता र उद्देश्य

श्रम ऐन नियमावली र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन र नियमावली कार्यान्वयनमा आएको आधा दशक बढी समय व्यतित भइसक्दा ती कानूनको कार्यान्वयनको अवस्था मूल्याङ्कन गर्नु आवश्यक देखिन्छ । जसले गर्दा स्थापित अशल अभ्यासको सार्वजनिक सम्प्रेषण गर्न र कार्यान्वयनमा आउन अप्ठारो भएका कानूनी प्रावधानको जानकारी लिन साथै सुधारात्मक उपाय अपनाउन मद्दत पुग्ने देखिन्छ ।

यस अध्ययनले निम्न अनुसारका द्विपक्षिय उद्देश्य राखेको छ ।

१. श्रम कानून कार्यान्वयनको अवस्थाबारे अध्ययन गर्नु र
२. समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यका संरचनामा श्रमिकहरूको प्रतिनिधित्व सम्बन्धी अध्ययन गर्नु

#### १.५ अध्ययनको क्षेत्र र समेटिएका विषयहरू

यस अध्ययनको मुख्य कार्य तथा क्षेत्रहरू देहाय बमोजिम रहेका छन् :-

- क. श्रमिक सम्बन्धमा भएका अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि, सम्झौतामा भएका व्यवस्थाको अध्ययन तथा समिक्षा गर्नु,
- ख. नेपालको संविधान, श्रम सम्बन्धी कानून (ऐन, नियम तथा निर्देशिका) मा श्रमिकको हकहित सम्बन्धी भएका व्यवस्थाहरूको अध्ययन तथा विश्लेषण गर्नु,
- ग. योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन तथा नियमावलीमा भएका श्रमिकका सामाजिक सुरक्षासम्बन्धी व्यवस्थाको कार्यान्वयन अवस्थाको विश्लेषण गर्नु
- घ. नेपालको श्रम सम्बन्धी कानूनमा समावेशीकरण सम्बन्धी भएका व्यवस्थाहरूको अध्ययन तथा विश्लेषण गर्नु,
- ङ. देशका ११ वटा श्रम तथा रोजगार कार्यालयको आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को श्रम अडिट प्रतिवेदनको विश्लेषण गर्नु,
- च. नेपालमा भएका श्रम सम्बन्धी कानूनको कार्यान्वयन अवस्थाको अध्ययन तथा विश्लेषण गर्नु,
- छ. राज्यका संरचनामा श्रमिकहरूको प्रतिनिधित्वको अवस्था सम्बन्धमा अध्ययन तथा विश्लेषण गर्नु ।

## १.६ अध्ययन विधि

यो अध्ययन अनुसन्धानात्मक तथा विश्लेषणात्मक रूपमा सम्पन्न गर्ने प्रयास गरिएको छ । यस अन्तर्गत, श्रम ऐन र नियमावली, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन तथा नियमावली, साथै श्रमसम्बन्धी अन्य कानूनहरूको अध्ययन गरी तिनको कार्यान्वयनको अवस्थाबारे विश्लेषण सहितको प्रतिवेदन तयार गरिएको छ । साथै, देशका ११ वटा श्रम तथा रोजगार कार्यालयहरूको आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को श्रम अडिट प्रतिवेदनको विश्लेषण गरी व्यावहारिक सुझावहरू प्रदान गरिनेछ ।

### १.६.१ सूचनाको स्रोत

यस अध्ययनको लागि आवश्यक सूचना तथा तथ्याङ्कहरू प्राथमिक र द्वितीय स्रोतहरूबाट संकलन गरिने प्रस्ताव गरिएको छ । प्राथमिक स्रोत अन्तर्गत श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, निर्वाचन आयोग, प्रदेश सामाजिक विकास मन्त्रालय, श्रम तथा रोजगार कार्यालय, तथा श्रम संगठनमा कार्यरत नीतिगत तहका पदाधिकारी (मुख्य जानिफकार) सँग अन्तर्वार्ता लिइनेछ । आयोगका तर्फबाट प्राविधिक र आर्थिक प्रस्तावका लागि उपलब्ध कार्य शर्त सन्दर्भ पत्र (Terms of Reference) अनुसार यो अध्ययन सञ्चालन गर्ने क्रममा सातै प्रदेशमा कम्तिमा २ वटा समूह केन्द्रित अन्तर्वार्ता (Focal Group Discussion) र कम्तिमा ३० जना श्रमिकहरूसँग प्रश्नावलीको माध्यमबाट सूचना तथा तथ्याङ्क संकलन गर्नु पर्ने भनिएको छ । यी तथ्याङ्क र सूचना संकलन गर्न तोकिएको अध्ययन समयावधि र यहाँ प्रस्तावित वित्तीय स्रोत अपुग हुने व्यहोरा जानकारी अध्ययन प्रस्ताव प्रस्तुत गर्दै गराईएको व्यहोरा दोहोर्याउन चाहान्छु । द्वितीय स्रोत अन्तर्गत, नेपालका श्रम

सम्बन्धी कानूनहरू, निर्वाचन सम्बन्धी कानूनहरू, साथै २०७९ को संघीय तथा प्रादेशिक निर्वाचनमा श्रमिकहरूको प्रतिनिधित्वको विश्लेषण गरिएको छ ।

### **१.६.२ अध्ययन सीमा**

यो अध्ययन सिमित स्रोत साधन र समयावधिमा गर्नु पर्ने भएकाले श्रम कानूनको कार्यान्वयनको सम्पूर्ण अवस्था र श्रमिकको समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यका संरचनामा प्रतिनिधित्वका अवस्थाको संक्षिप्त झल्को मात्र हुनेछ । साथै श्रम अडिटका प्रतिवेदनको न्यून उपलब्धताले पनि यो अध्ययनले देखाएका परिणामले समग्र अवस्था दर्शाएको दावी गर्न नसकिने अवस्था छ ।

### **१.६.३ अध्ययनको ढाँचा**

यो अध्ययनको पहिलो अध्याय पृष्ठभूमि, उद्देश्य, क्षेत्र र अध्ययन विधि, अध्ययनका सीमा र ढाँचा सम्बन्धी विषयबस्तु समेटिएको छ भने दोस्रो अध्यायमा कानूनी र सन्दर्भ समग्रीको समिक्षा र मूल्याङ्कन समेटिएको छ । तेश्रो अध्यायमा श्रम अडिटको प्रतिवेदनबाट प्राप्त तथ्याङ्कको विश्लेषणका आधारमा श्रम कानूनको कार्यान्वयनको अवस्था मूल्याङ्कन गर्ने प्रयास गरिएको छ भने चौथो अध्यायमा समावेशी प्रतिनिधित्वका विषयबस्तु र अवस्था केलाईएको छ । अन्तिम अथवा पाँचौं अध्यायमा अध्ययनको सारांस र निष्कर्ष प्रस्तुत गरिएको छ ।

## सन्दर्भ सामाग्री र वैधानिक प्रावधानको समीक्षा

### १.७ सन्दर्भ

बीसौं शताब्दीको दोस्रो ५० वर्ष पछिका हाल सम्मको अवधिमा विश्वले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डका बहुआयामिक आधारहरू तय गर्दै कामदारको हक हित संरक्षण गर्न, काम गर्ने अवस्थामा सुधार ल्याउन र असल श्रम सम्बन्ध स्थापित गर्न निकै महत्वपूर्ण पहल गरेको छ । ती आधार र मापदण्डको परिपालनाको अवस्था देश काल परिस्थिति अनुसार फरक भएता पनि अन्तर्राष्ट्रिय तहमा असल श्रम सम्बन्धका क्षेत्रमा सर्वमान्य वैधानिक कानूनी आधार सिर्जना भएका छन् र हरेक संयुक्त राष्ट्र संघका सदस्य राष्ट्रले आ-आफना राष्ट्रिय आवश्यकता अनुसार संवैधानिक प्रावधानमा श्रम र रोजगारीको अधिकार स्थापना गर्दै ऐन कानून र नियमावलीले श्रम र रोजगारको अधिकार स्थापित गर्ने प्रयास गरेका छन् । यस सम्बन्धमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनले सन् १९९८ को अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनले पारित गरेको “कामका आधारभूत सिद्धान्त र अधिकार साथै कामका ग्राह्य अवस्था” (Fundamental Principles and Rights at Work and acceptable conditions of work.) विषयक घोषणाका निम्न चार अवस्थालाई आज सबै पक्षले श्रम मापदण्ड वा श्रम सम्बन्धका अपरिहार्य सिद्धान्तका रूपमा मानेको पाइन्छ ।

१. सङ्गठित हुने र सङ्गठनमा आवद्धताको स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदाबाजी (Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining)
२. सबै खाले बलपूर्वक र बाध्यकारी तवरले गराइने काम वा श्रमको अन्त्य (Elimination of all forms of forced or compulsory labour)
३. बालश्रमको प्रभावकारी उन्मूलन (the effective abolition of child labour) र
४. रोजगारी अथवा पेशाका आधारमा गरिने विभेदको अन्त्य (the elimination of discrimination in respect of employment and occupation)
५. सुरक्षित र स्वास्थ्य कार्यस्थल (a safe and healthy working environment.)

श्रम मापदण्ड र सम्बन्धका यिनै पाँच आयामिक अन्तर्राष्ट्रिय मान्यतालाई मध्यनजर गर्दै संघीय गणतन्त्र नेपालको संविधानको मौलिक हक अन्तर्गत धारा ३३ मा रोजगारीको हक र ३४ मा श्रमको हकको व्यवस्था गरेको छ । धारा ३३ अनुसार रोजगारीको हकमा प्रत्येक नागरिकको रोजगारीको हक हुने छ, रोजगारी छनौट गर्न पाउने हक हुने छ र रोजगारीको शर्त, अवस्था र बेरोजगार सहायता संघीय कानून बमोजिम हुने छ भनी स्पष्ट गरेको छ । त्यसैगरी धारा ३४ मा श्रमको हक अन्तर्गत प्रत्येक श्रमिकको उचित श्रम अभ्यासको हक हुने, श्रम गरेबापतको उचित पारिश्रमिक, सुविधा तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक हुने, कानून बमोजिम श्रमिकको ट्रेड युनियन खोल्ने, सोमा आबद्ध / सहभागी हुने साथै सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने हकको प्रत्याभूत गरेको छ (नेपाल कानून आयोग, २०७२) ।

यिनै दुई संवैधानिक व्यवस्थाका आधारमा नेपाल सरकारले संघीय सांसदबाट पारित गराई वि.सं. २०७४ मा नेपाल श्रम ऐन र २०७५ सालमा श्रम नियमावली जारी गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको छ । ती ऐन र नियमावलीले विद्यमान ऐन नियममा भएका अव्यवहारिक व्यवस्थालाई प्रतिस्थापन गरी श्रम र रोजगार सम्बन्धी नयाँ मापदण्ड र सम्बन्ध स्थापित गर्न खोजेको पाइन्छ । यसबाट

के स्पष्ट हुन्छ भने हालका श्रम ऐन र नियमावलीका मुख्य श्रोतमा तीन खाले वैधानिक, कानूनी र योजनागत सन्दर्भ सामाग्री रहेको देखिन्छ । पहिलोमा संघीय गणतन्त्र नेपालको संविधान, देशमा अगाडि देखिको सो सम्बन्धित ऐन र नियमावली, अन्य मुलुकी र देवानी ऐनहरू र आवधिक पञ्च वर्षीय र त्रिवाषिक योजनाका श्रम र रोजगार सम्बन्धी परिच्छेदहरूलाई लिन सकिन्छ । दोस्रो खाले सन्दर्भ सामाग्रीमा संयुक्त राष्ट्रसंघ श्रम सङ्गठनका विभिन्न सभा सम्मेलनले पारित गरेका घोषणाहरू र तेस्रोमा प्राज्ञिक अनुसन्धान र अभ्यासबाट प्रतिपादित सैद्धान्तिक र अवधारणागत सामाग्रीहरू पर्दछन् ।

## १.८ श्रम कानूनका अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड

आर्थिक गतिविधिको भूमण्डलीकरणका साथै संयुक्त राष्ट्र सङ्घीय विषयगत निकाय र विश्व बैङ्क, अन्तर्राष्ट्रिय मौद्रिक कोष, विश्व व्यापार संगठन जस्ता निकायले पारित गर्ने घोषणा, नीति नियम र गतिविधिले संसारका प्रायः मुलुकका आर्थिक नीति नियम र विकासका रणनीति लगायत श्रम सम्बन्ध सम्बन्धी नीति नियम र कार्यान्वयनमा ठूलो प्रभाव पारेको हुन्छ । यसै सन्दर्भमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनले सदस्य राष्ट्रका सरकार, रोजगारदाता र ट्रेड युनियनहरू सँगको समन्वयमा अन्तर्राष्ट्रिय तहमा असल श्रम अभ्यासका मापदण्ड, सिद्धान्त र अवधारणा स्थापित गरिरहेको हुन्छ । उक्त निकायले त्यस्ता मापदण्ड, सिद्धान्त र अवधारणाहरू आफ्ना नियमित अधिवेशनबाट घोषणा तथा सुझावको रूपमा ल्याउँछ र सदस्य राष्ट्रले अनुमोदन गरे पछि ती घोषणा र सुझावहरू पारित भई सदस्य देशका लागि वैधानिक अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि हुन पुग्दछन् । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनले प्राय उसका घोषणा र सुझावहरू मार्फत अघि सारेका चार आधारभूत श्रम मापदण्डमा संगठन र सामूहिक सौदाबाजीको अधिकार, बाधा र अनिवार्य श्रमको अन्त्य, बालश्रमको अन्त्य र श्रमिक माथि हुने सबै खाले विभेदको अन्त्य रहेका छन् र उसले आफ्ना सबै सदस्य राष्ट्रलाई तीनको समुचित परिपालनाका लागि आव्हान गरेको छ । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनले ती घोषणा र सुझावबाट प्रतिपादित श्रम मापदण्डको सदस्य मुलुकमा परिपालनाको अवस्था अनुगमन गर्ने विशेषज्ञ समिति गठन गरी विशेषतः संगठन गर्ने स्वतन्त्रताको अवस्थाको अनुगमन गर्दै आएको छ । यद्यपि अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनका पनि न्यूनतम श्रम मापदण्डका अभ्यासलाई परिपालना नगर्ने मुलुकलाई बाध्य पार्न सक्ने र दण्ड सजाय गर्न सक्ने प्रावधान नहुनु उसका पनि सीमा र चुनौति छन् ।

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनले पारित गरेका श्रम मापदण्ड र श्रम सम्बन्ध सम्बन्धी प्रतिनिधि मूलक विभिन्न अधिवेशनका घोषणा, सुझाव र प्राविधिक नोट निम्न अनुसार लिन सकिन्छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको कामका आधारभूत सिद्धान्त, अधिकार र यसको निरन्तरता सम्बन्धी घोषणा १९९८ : ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up; adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998 (Annex revised 15 June 2010) । यही घोषणाले माथि छलफल गरिएका श्रमका चारवटा आधारभूत सिद्धान्त पारित गरी अघि सारेको पाईन्छ ।

१. भेला र सम्मेलन गर्न पाउने स्वतन्त्रता र संगठित हुन पाउने अधिकारको संरक्षण सम्बन्धी अधिवेशन, सन् १९४८ (नं. ८७) : ILO C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) ।

२. संगठन गर्न पाउने र सामूहिक सौदाबाजी सम्बन्धी अधिवेशन, सन् १९४९ (नं. ९८): ILO C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) ।
३. बाँधा श्रम सम्बन्धी अधिवेशन, सन् १९३० (नं. २९) र यसको सन् २०१४ निर्देशिका: Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) (and its 2014 Protocol); साथै बाँधा श्रम उन्मुलन सम्बन्धी अधिवेशन, सन् १९५७ (नं. १०५) : Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105) ।
४. काम वा रोजगारीमा न्यूनतम उमेर सम्बन्धी अधिवेशन, सन् १९७३ (नं. १३८) : Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) ।
५. निकृष्ट वा खराब प्रकृतिका बालश्रम सम्बन्धी अधिवेशन, सन् १९९९ (नं. १८२) : Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182) ।
६. समान पारिश्रमिक सम्बन्धी अधिवेशन, सन् १९५१ (नं. १००) : Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) ।
७. विभेद (रोजगारी र पेशा व्यवसायका आधारमा गरीने) सम्बन्धी अधिवेशन, सन् १९५८ (नं. १११) : Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) ।
८. व्यवसाय जन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य अधिवेशन, सन् १९८१ (नं. १५५) : Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155) ।

अशल श्रम सम्बन्ध कायम गर्न श्रम प्रशासन र सुशासन सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले पारित गरेका सान्दर्भिक विषयगत र प्रविधिक सम्मेलनका घोषणा र सुझावहरू यसप्रकार छन् :

९. श्रम प्रशासन अधिवेशन, सन् १९७८ (नं. १५०) : Labour Administration Convention, 1978 (No. 150) ।
१०. श्रम निरीक्षण अधिवेशन, सन् १९४७ (नं. ८१) : Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) ।
११. रोजगार नीति अधिवेशन, सन् १९६४ (नं. १२२) : Employment Policy Convention, 1964 (No. 122) ।
१२. त्रिपक्षीय परामर्श (अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड) अधिवेशन, सन् १९७६ (नं. १४४) : Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144) ।

यी अधिवेशनबाट पारित घोषणा र सुझावका आधारमा नेपाल जस्ता मुलुकले आआफ्ना परिवेशमा त्रिपक्षीय परामर्श र संवादका आधारमा असल श्रम अभ्यास स्थापित गर्न र कार्यस्थलमा श्रम सम्बन्ध सुमधुर बनाउन आवश्यक ऐन, कानून, नियमावली तयार गर्न र तीनको प्रभावकारी परिपालनाका आधार सिर्जना गर्न महत्वपूर्ण भूमिका खेलेका छन् । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कानून सम्बन्धी सन्धि सम्झौता र नेपाली संबैधानिक र कानूनी व्यवस्थाको तुलनात्मक विश्लेषण तालिका २.१ अनुसार हेर्न खोजिएको छ ।

*तालिका ०.१: अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कानून सम्बन्धी सन्धि सम्झौता र नेपाली संबैधानिक र कानूनी व्यवस्था*

क्षेत्र	ILO महासन्धि	नेपालको संविधान (२०७२)	श्रम ऐन (२०७४) र अन्य ऐन
Freedom of Association संघ गठनको स्वतन्त्रता	C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87) संघ गठन स्वतन्त्रता	धारा १७ (२) स्वतन्त्रताको हक संघ, संगठन खोल्न पाउने हक	श्रम ऐन -२०७४: श्रमिक संगठन खोल्न र ट्रेड युनियन गर्ने अधिकार
	C098 - Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) सङ्गठन अधिकार र सामूहिक सम्झौता	धारा ३४: श्रमको हक ट्रेड युनियन खोल्ने, सहभागी हुने तथा सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने	श्रम ऐन - २०७४: धारा ८ ट्रेड युनियन सम्बन्धी अधिकार र ट्रेड युनियन ऐन -२०४९
Forced Labour जबरजस्ति/बाँधा श्रम	C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) P029 - Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 जबरजस्ती श्रम	धारा २९: शोषण विरुद्धको हक कसैलाई पनि बेचबिखन गर्न दास वा बाधा बनाउन पाइने छैन	श्रम ऐन - २०७४: धारा ४ बाँधा श्रममा लगाउन नपाईने
	C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105) जबरजस्ती श्रम उन्मूलन	धारा २९: शोषण विरुद्धको हक कसैलाई पनि बेचबिखन गर्न दास वा बाँधा बनाउन पाइने छैन	श्रम ऐन - २०७४: धारा ४ बाँधा श्रममा लगाउन नहुने
Discrimination भेदभाव	C100-Equal Remuneration Convention -1951 (No. 100) समान पारिश्रमिक	धारा १८ : समानताको हक समान कामका लागि लैङ्गिक आधारमा पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षामा कुनै भेदभाव गरिने छैन	श्रम ऐन - २०७४: धारा ७ समान कामका लागि समान पारिश्रमिकमा भेदभाव गर्न नहुने
	C111-Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) रोजगारीमा भेदभाव उन्मूलन	धारा १८ : समानताको हक	श्रम ऐन - २०७४: धारा ६ भेदभाव गर्न नहुने
Child Labour बाल श्रम	C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) न्यूनतम उमेर	धारा ३९ (४): बालबालिकाको हक	श्रम ऐन - २०७४: धारा ५ बालबालिकालाई काममा लगाउन नहुने
	C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)	धारा ३९ (४): बालबालिकाको हक	बालश्रम निषेध ऐन - २०५६: जोखिमपूर्ण बालश्रम प्रतिबन्ध

क्षेत्र	ILO महासन्धि	नेपालको संविधान (२०७२)	श्रम ऐन (२०७४) र अन्य ऐन
	बालश्रमको खराब रूप उन्मूलन		
<b>Occupational Health and Safety</b> व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य	C155 - Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155) व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य	धारा ३०: स्वच्छ वातावरणको हक (किटेर उल्लेख नभएको) धारा ३४: श्रमको हक (सुविधा पाउनु पर्ने मात्र भनिएको)	श्रम ऐन - २०७४: परिच्छेद १२ दफा ६८ देखि ८३ सम्म व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यवस्था
	C187 - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)		श्रम ऐन - २०७४: परिच्छेद १२ दफा ६८ देखि ८३ सम्म व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यवस्था

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कानूनसँगको तादात्मकतासँग मेल खाने गरी नेपालमा यथेष्ट मात्रामा यस्ता कानूनी प्रावधानको व्यवस्था भएता पनि ती कानूनको कार्यान्वयनको अवस्था सन्तोषजनक हुन नसकेको स्वीकारोक्ति सम्बन्धित पक्षहरूबाट बारम्बार आईरहेका छन् ।

यसै सम्बन्धमा उपर्युक्त सन्धि सम्झौताहरूको नेपाल र अन्य दक्षिण एसियाली मुलुकमा अनुमोदन र कार्यान्वयनको अवस्था तालिका २.२ अनुसार अवगत हुन सक्छ ।

तालिका ०.२: नेपाल र दक्षिण एसियाली मुलुकमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका आधारभूत महासन्धि र सन्धि अनुमोदन गरेको वर्ष (ई.संमा) र कार्यान्वयनको अवस्था

मुलुक	Freedom of association संघ गठनको स्वतन्त्रता		Forced labour जबर्जस्ति/ बौधा श्रम			Discrimination भेदभाव		Child labour बाल श्रम		Occupational safety and health व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य	
	C087	C098	C029	P029	C105	C100	C111	C138	C182	C155	C187
महासन्धि र सन्धिक नं.											
अफगानिस्तान					1963	1969	1969	2010	2010		
बंगलादेश	1972	1972	1972	2022	1972	1998	1972	2022	2001		
भारत			1954		2000	1958	1960	2017	2017		
माल्दिभ्स	2013	2013	2013		2013	2013	2013	2013	2013		
नेपाल		1996	2002		2007	1976	1974	1997	2002		
पाकिस्तान	1951	1952	1957		1960	2001	1961	2006	2001		
श्रीलंका	1995	1972	1950	2019	2003	1993	1998	2000	2001		

## १.९ अन्य श्रम रोजगार र ट्रेड युनियन ऐन र नियमावलीहरू

यो खण्डमा नेपालको बालश्रम ऐन २०५६, ट्रेड युनियन ऐन २०४९ र नियमावली २०५०, औद्योगिक व्यवसाय ऐन २०७६ र राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१ ले गरेका श्रम सम्बन्धी कानूनी प्रावधानहरूको पुनरावलोकन गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

### १.९.१ बाल श्रम (निषेध र नियमित गर्ने) ऐन २०५६ (बि.सं. २०७५ को संसोधन)

संयुक्त राष्ट्र संघीय बाल अधिकार महासन्धिले गरेको बालबालिकाको परिभाषासँग मेल खाने गरी यो ऐनले नेपालमा पनि १८ वर्ष उमेर नपुगेका व्यक्तिलाई बाल बालिका मानेको छ । कुनै पनि प्रतिष्ठानले १४ वर्ष उमेर नपुगेका बालबालिकालाई श्रमिकको रूपमा काममा लगाउन नहुने, १८ वर्ष मुनिकालाई जोखिमपूर्ण र निकृष्ट प्रकृतिका काममा लगाउन नहुने, बालकको इच्छा विपरित ललाइ फर्काई वा लोभमा पारी काममा लगाउन नपाइने भनेर किटान गरेको छ । तथापि प्रतिष्ठानले तोकिएका प्रावधान भित्र रहेर १४ वर्ष माथिको उमेरका बाल बालिकालाई काममा लगाउन पाउने तर प्रतिष्ठानले असल श्रम अभ्यासका लागि निम्न अनुसार गर्नु पर्ने भनिएको छ ।

१. प्रतिष्ठानले सम्बन्धित श्रम कार्यालयलाई सूचना दिनु पर्ने, बालबालिकालाई काममा लगाउने स्वीकृति लिनु पर्ने, काम गर्ने बालबालिकाले काम गर्न सक्ने योग्यताको पत्र लिनुपर्ने, प्रतिष्ठान सम्बन्धी विवरण बुझाउनु पर्ने, रातिको समयमा काममा लगाउन नपाइने र दिनको छ घण्टा भन्दा बढी काममा लगाउन नपाइने, समान कामको समान पारिश्रमिक हुनु पर्ने, तोकिए बमोजिम कामदार बालकको स्वास्थ्य र सुरक्षाको व्यवस्था हुनु पर्ने र कामदार बालकका तोकिएका विवरण खुलाई दर्ता किताब राख्नु पर्ने व्यवस्था गरेको छ ।

२. प्रतिष्ठानको निरीक्षण र बालश्रम सम्बन्धमा गलत अभ्यास गरेको पाइएमा दण्ड सजायको व्यवस्था जस्तो - बालकलाई कामबाट हटाई अभिभावकको जिम्मा लगाउने र त्यस्ता प्रतिष्ठानले राज्यका तर्फबाट पाउने सुविधा रोक्ने र दण्ड सजाय गर्ने सम्मका व्यवस्था गरिएको छ (नेपाल कानून आयोग, सन् २०२१) ।

समग्रमा यो ऐन कार्यान्वयनमा आए पछि देशमा आम जनमानसमा बालश्रमका बारेमा चेतनाको स्तर बढेको पाइन्छ भने औपचारिक क्षेत्रका प्रतिष्ठानहरूमा बालश्रम लगाउने चलन कम भएको छ । तथापि देशका रोजगारीका अनौपचारिक क्षेत्रमा बालश्रम उन्मूलन गर्न अझै धेरै प्रयास गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

### १.९.२ ट्रेड यूनियन ऐन -२०४९ र नियमावली -२०५०

ट्रेड यूनियन ऐन -२०४९, ले ट्रेड यूनियनको उद्देश्य निम्न बमोजिम हुने प्रावधान गरेको छ :

- कामदारहरूको कामको अवस्थामा सुधार गरी तिनीहरूको आर्थिक र सामाजिक समुन्नतिको लागि कार्यरत रहने,
- कामदार र व्यवस्थापक बीच राम्रो सम्बन्ध राख्न प्रयत्न गर्ने,
- प्रतिष्ठानको उत्पादकत्वमा वृद्धि गरी प्रतिष्ठानको विकास गर्नमा सघाउ पुर्याउने,
- कामदारहरूलाई कर्तव्यनिष्ठ र अनुशासित बनाउन प्रयत्नशील रहने ।

माथि उल्लेखित उद्देश्यले सुमधुर श्रम सम्बन्ध स्थापना गर्न मद्दत पुर्याउनेछ ।

ट्रेड यूनियन नियमावलीमा यूनियनको निर्वाचन प्रकृयाका बारेमा उल्लेख गरिएको छ । जस अन्तर्गत कामदारहरूको तर्फबाट व्यवस्थापकसँग सामूहिक सौदाबाजी गर्न कुनै प्रतिष्ठान स्तरको ट्रेड यूनियनलाई आधिकारिक ट्रेड यूनियनको मान्यता दिने प्रयोजनको निमित्त सो प्रतिष्ठान स्तरको ट्रेड यूनियनले कामदारहरूको बहुमत प्राप्त गरेको नगरेको कुराको निर्धारण गर्न पञ्जिकाधिकारी निर्वाचन गराउनु पर्नेछ भनी उल्लेख गरिएको छ । माथि उल्लेखित नीति, ऐन, नियमावलीका अलावा राष्ट्रिय व्यवसाय जन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य नीति २०७६, बोनस ऐन २०३०, बोनस नियमावली २०३९, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा नियमावली २०७५ लागायतका कानूनी प्रावधानले प्रत्यक्ष / अप्रत्यक्ष रूपमा श्रमिकको हकहित संरक्षण एवम् रोजगारदातालाई सहजता प्रदान गर्न अहम् भूमिका खेले असल श्रम सम्बन्ध स्थापित गर्न महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेको छ ।

### १.९.३ औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०७६

यस ऐनद्वारा श्रम सम्बन्ध सम्बन्धित समेटिएको प्रमुख प्रावधान यस प्रकार छन् :

- उद्योगले आफ्ना श्रमिक तथा कर्मचारीको दीर्घकालीन हित वा कल्याणकारी कार्यहरू, जस्तै: जीवन बीमा, स्वास्थ्य सुविधा, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा, शिक्षा तथा तालिम, शिशु स्याहार केन्द्र र शारीरिक तन्दुरुस्तीका लागि खेलकुद तथा व्यायाममा गरेको खर्च ।

- उद्योगमा कार्यरत श्रमिकले उद्योगको सञ्चालन तथा त्यसको उत्पादनमा बाधा अवरोध पुग्ने गरी कुनै प्रकारका गतिविधि गर्न पाउने छैनन् । उद्योगमा कार्यरत श्रमिकले आफ्ना मागहरू प्रचलित श्रम सम्बन्धी कानूनले निर्धारण गरेको प्रक्रिया पूरा गरी शान्तिपूर्ण ढङ्गले व्यवस्थापन समक्ष राखी आपसी समझदारीमा समाधान गर्नु पर्नेछ ।
- उद्योगमा काम गर्ने श्रमिक र उद्योगबीच उत्पन्न व्यक्तिगत वा सामूहिक विवादको समाधान श्रम सम्बन्धी प्रचलित कानून बमोजिम गरिनेछ ।

### १.९.४ राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१

राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१ ले नेपालमा देखिएको कमजोर औद्योगिक सम्बन्ध श्रम बजार सुधारका प्रमुख अवरोध मध्ये एक हो भनी औल्याएको छ । उक्त अवरोधले श्रम कानूनको सुधार र श्रम बजारको कार्यसञ्चालनमा सुधार ल्याउने नीतिहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा रोकावट ल्याउँछ । यस नीतिको निर्माण ट्रेड युनियन, रोजगारदाता संस्थाहरू तथा अन्य सरोकारवालाहरूको रचनात्मक संवादमा आधारित छ । नीतिको प्रभावकारी स्वामित्व ग्रहण र कार्यान्वयनका निम्ति सामाजिक संवाद तथा औद्योगिक सम्बन्धमा सुधार ल्याउनु महत्वपूर्ण कदम हुन् भनिएको छ । यस नीतिको प्रमुख उद्देश्य मध्ये एक सुमधुर औद्योगिक श्रम सम्बन्धको विकास गरी रोजगार मैत्री लगानीलाई प्रोत्साहन गर्नु हो । श्रम सम्बन्धसँग सम्बन्धित प्रमुख नीति निम्न अनुसार हुने भनिएको छः

- "मर्यादित काम" (Decent Work) को अवधारणा र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनका मापदण्ड (International Labour Standards) अनुरूप श्रम सम्बन्धको विकास गरी रोजगारीका माध्यमबाट गरिबी निवारण गर्ने आधारशिलाको रूपमा अवलम्बन गरिने र सुमधुर औद्योगिक सम्बन्धको विकास गरी उत्पादकत्व वृद्धिका लागि सरकार, रोजगारदाता र कामदारहरूबीच त्रिपक्षीय तथा द्विपक्षीय परामर्श र सहकार्यलाई निरन्तर प्रोत्साहित गरिने ।
- रोजगारीको क्षेत्रमा देखा पर्ने लैङ्गिक, भौगोलिक, जातिगत वा अन्य कुनै पनि प्रकारको भेदभावलाई क्रमशः हटाउँदै लैजान आवश्यक कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिने, र
- त्रिपक्षीय एवं द्विपक्षीय सामाजिक संवाद (Social Dialogue) लाई औद्योगिक सम्बन्धको विकास, विवाद समाधान तथा नीति निर्माण प्रक्रियाको तहसम्म संस्थागत गर्न प्रोत्साहित गरिने ।

### न्यूनतम दररेट निर्धारण

- (१) गाउँपालिका तथा नगरपालिकाले आफ्नो क्षेत्रभित्रको निर्माण कार्य तथा अन्य सेवाको प्रयोजनको लागि निर्माण सामग्री, ज्याला, भाडा तथा महसुलको स्थानीय न्यूनतम दररेट तोक्नु पर्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम श्रमिकको ज्यालादर निर्धारण गर्दा नेपाल सरकारले निर्धारण गरेको राष्ट्रिय न्यूनतम पारिश्रमिकभन्दा कम नहुने गरी तोक्नु पर्नेछ ।
- (३) उपदफा (१) बमोजिमको दररेट प्रत्येक आर्थिक वर्ष शुरु हुनुभन्दा पन्ध्र दिन अगावै दर रेट निर्धारण समितिको सिफारिस अनुसार तोकी सक्नु पर्नेछ ।

## न्यायिक समिति र अधिकारक्षेत्र

- स्थानिय तहमा गठित न्यायिक समितिलाई कामदारले पाउनु पर्ने ज्याला मजदुरी नपाएको वा नदिएको र बाधा श्रम लगाएको जस्ता विवादको निरूपण गर्ने अधिकार हुनेछ भनेर तोकेको छ । नेपाल श्रम शक्ति सर्वेक्षण २०१७/१८ का अनुसार कृषि, वन र निर्माण क्षेत्रमा बाधाश्रम ब्याप्त छ ।
- साथै, पालिकाले गरेको कुनै निर्णयविरुद्ध विवाद उत्पन्न भएमा सो मुद्दा जिल्ला अदालतमा जान्छ; त्यसैले त्यस्ता विषयहरू श्रमसम्बन्धी अन्य निकायमा नआई सोझै न्यायिक प्रक्रियामा पुग्ने व्यवस्था रहेको छ ।

## श्रम अडिट मापदण्ड २०७५

२०७५/८/६ मा स्वीकृत भइ नेपाल सरकार, श्रम रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय श्रम अडिट मापदण्ड, २०७५ लागु भएको छ, यसै मापदण्डको अधीनमा रही सम्पूर्ण प्रतिष्ठानहरूले श्रम अडिट प्रतिवेदन तोकिएको सम्बन्धित विभागमा बुझाउने नियम रहेको छ । यसको मुख्य उद्देश्य श्रमिकहरूको हकहित सुरक्षित गर्दै औद्योगिक सम्बन्ध सुधार गर्नु, श्रमसम्बन्धी कानूनहरूको पालना स्तर वृद्धि गर्नु, सरकारको अनुगमन भार कम गर्नु र प्रतिष्ठानलाई उत्तरदायी बनाउनु हो । श्रम अडिट गर्ने व्यक्तिको योग्यता, प्रक्रिया, मापदण्ड र जिम्मेवारीहरू पनि स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरिएको छ । यसले श्रम अडिटलाई व्यवस्थित, पारदर्शी र प्रभावकारी बनाउन मार्गनिर्देशन प्रदान गर्दछ । तर अडिट नगरेको खण्डमा गरिने दण्ड/सजाय र गरेको खण्डमा दिइने पुरस्कारको बारेमा केही प्रावधान खुलाइएको पाइएन ।

## १.१० मुलुकी ऐन र संहितामा श्रम सम्बन्ध

### मुलुकी देवानी (संहिता) ऐन, २०७४ र मुलुकी ऐन २०२०

मुलुकी देवानी ऐन २०७४ को परिच्छेद—३, नागरिक अधिकार सम्बन्धी व्यवस्था अन्तर्गत दफा २४ ले इच्छा विरुद्ध काममा लगाउन नपाइने भनी कसैलाई पनि कसैले बाध्यकारी तवरले काममा लगाउन निषेध गरेको छ । यसै गरी सो संहिताको परिच्छेद १४ मा १४ वर्ष माथिकालाई मन्जुरीमा र १६ वर्ष माथिकालाई मात्र जोखिमपूर्ण काम वा व्यवसायमा लगाउन पाइने खुलाएको छ । काममा लगाउँदा काम गर्ने व्यक्तिलाई आफू खुशीले नलिने बाहेकमा काम दिने र लिनेको आपसमा समझदारी भएको खण्डमा सोही बमोजिम र नभएमा कामको प्रकृति अनुसार सो ठाउँको चलन चल्तीको ज्याला मजुरी काम सके पछि दिनु पर्ने, काममा लगाउँदा श्रमिकको सुरक्षाको आवश्यक व्यवस्था मिलाउनु पर्ने, दिनमा आठ घण्टा भन्दा बढी काममा लगाउन नपाइने र लगाउनु परेमा प्रत्येक घण्टाको अतिरिक्त ज्याला दिनु पर्ने व्यवस्था गरेको छ भने घरेलु सहायक कामदारका बारेमा अलगगै सर्तनामा सहितको व्यवस्था गरेको छ (नेपाल कानून आयोग, २०७४) ।

पहिलो राणा प्रधानमन्त्री जङ्गबहादुरले बि.सं. १९१० मा जारी गरेको पहिलो मुलुकी ऐनलाई समायानुकूल परिमार्जन गरेर बनाई जारी गरिएको भनिएको मुलुकी ऐन २०२० को भाग दुई को महल — ४ मा ज्याला मजुरी सम्बन्धी व्यवस्था गरेको देखिन्छ । सो ऐनले ज्याला मजदुरीमा

काम गर्नेको तल्लो उमेरका बारेमा सोचेको देखिदैन । यसले पनि मन्जुरी बेगर कसैलाई कुनै काम गराउन नहुने, आफूखुशी काम गर्न मन्जुर गरेको बाहेक काम गर्नेलाई आपसी समझदारीमा तय गरेको मजदुरीकाम सके पछि दिनु पर्ने, यदि त्यस्तो सहमति गरेको छैन भने सो काम वापत सो ठाउँमा चलेको दर अनुसारको ज्याला मजुरी दिनु पर्ने, कामदारले तोकिएको काम बीचैमा छोड्नु नहुने जस्ता व्यवस्था गरेको देखिन्छ । कसैलाई करकापले काम लगाए वा गराएको अवस्थामा काम लगाउने बाट गरेको कामको आधारमा ज्याला मजुरी भराई एक शय रुपैयाँ सम्म जरिवाना गर्न सकिने, काम गर्नेले पनि कबोल अनुसारको काम अपुरो छोडी दिएमा वा हानी नोक्सानी हुने गरी गरेमा दण्ड जरिवानाको प्रावधान पनि गरेको पाइन्छ । तर यो ऐनले प्रथाका रूपमा चली आएका बाध्यकारी श्रम, बाधा श्रम जस्तै कमैया, हलिया र हरुवाचरुवाका बारेमा केही उल्लेख नगरी त्यस्ता प्रथालाई वैधानिकता दिएको देखिन्छ ।

### **मुलुकी ऐन १९१०**

नेपालमा श्रम अभ्यासलाई व्यवस्थित गर्न केही प्रयास बि.सं. १९१० को राणा प्रधानमन्त्री जङ्गबहादुरको मुलुकी ऐनबाट सुरुभएको देखिन्छ । सो ऐनले बाँधा श्रम कमाराकमारी मोही कुरिया आदि सँग लिखत सम्झौता बमोजिम बेठ बेगारीमा लगाएको मजदुरी वा खेतालाको बाहेक अन्य कसैलाई पनि कसैले पनि कर लगाई विना ज्याला काममा (खेताला वा भरिया) लगाउन नपाइने र लगाएर ज्याला नदिएको भनी उजुरी गर्न आएमा र ठहरिएमा तोकिए बमोजिम (रोजको १० पैसाका हिसाबले) मजदुरी दिलाइ त्यसरी खेताला/भरिया लगाउनेलाई सोही बमोजिम दण्ड गर्ने भनेको पाइन्छ । सरकारी कामकाजमा खटिएका कर्मचारीले पनि रैतीलाई काममा लगाउँदा ज्यालामजदुरी कबोल गरेर लगाउनु पर्ने र कबोल बमोजिमको ज्याला मजदुरी नपाएको भनी रैतीले उजुरी गरेर ठहर भएमा कबोल बमोजिमको ज्याला मजदुरी दिलाई जबरजस्ती काममा लगाउनेलाई रोजको चार आनाका दरले जरिवाना समेत तोकेको देखिन्छ । कसैले पनि रैती दुनियाँलाई बेगारी झारा बेठी लगाउन नहुने र लगाएको भनी उजुरी आएमा रोजको तोकिए बमोजिमको दरले ज्याला मजुरी दिलाउने र लगाउनेलाई जरिवाना गर्ने व्यवस्था पनि देखिन्छ (नेपाल कानून आयोग)। तथापि यो ऐनले कमारा कमारी, बधुवा मजदुर, कमैया र हरुवा चरुवा र हलिया प्रथालाई मान्यता दिएको र सो सर्तमा काम गर्नेलाई रैती नमानेको देखिन्छ ।

### **१.११ आवधिक योजनामा श्रम सम्बन्धी प्रावधान**

नेपालमा बि.सं. २०१३ सालबाट योजनाबद्ध विकासको थालनी भए पछि हाल सम्म आधिकांश पाँच र केही त्रि वर्षीय गरी १५ वटा आवधिक योजना कार्यान्वयनमा आएका छन् भने राष्ट्रिय योजना आयोग १६ औं पञ्च वर्षीय योजनाको अवधारणापत्र तयारीमा लागेको छ । पहिलो पञ्च वर्षीय योजना राणा शासनको अन्त्य पछि पहिलो जन निर्वाचित प्रजातान्त्रिक सरकारले तयार गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको थियो भने दोस्रो त्रि वर्षीय योजना (बि.सं. २०१८-२०) देखि सातौं पञ्च वर्षीय योजना (बि.सं. २०४१-०४५) सम्मका योजनाहरू निर्दलीय पञ्चायती शासन व्यवस्था अन्तर्गत तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरिएका थिए । सो अवधिका योजनामा राज्यका पक्षबाट सञ्चालित विकासका परियोजनामा आवश्यक दक्ष र अदक्ष श्रमिकको आपूर्तिका लागि लिने नीति, कार्यनीति

र रणनीतिका बारेमा मात्र उल्लेख गरेको र औद्योगिक श्रम सम्बन्धका बारेमा र त्रिपक्षीय संवादका बारेमा सोच विकास भई नसकेको जस्तो देखिन्छ । ती योजनाहरूको तर्जुमा र कार्यान्वयन उपल्लोबाट तल्लो निकायमा निर्देशित ढाँचामा भएका थिए र तल्लो निकायका आवश्यकता र चाहनामा ध्यान कम दिइएको थियो । पञ्चायती शासन व्यवस्थाले रोजगारी सिर्जनामा निजी औद्योगिक र व्यावसायिक क्षेत्रको योगदानलाई लगभग नजरअन्दाज गरेको थियो भने सामाजिक संवादका माध्यमबाट श्रम सम्बन्धलाई सुमधुर बनाउन सघाउने श्रमिकका संगठन (ट्रेड युनियन को परिकल्पनाकै गरिएको थिएन । राज्य व्यवस्थाले नीति नियमको कार्यान्वयनलाई सघाउन गठन गर्ने एउटा मात्र श्रम संगठनको काम मजदुरको हकहितको पक्षमा संवाद गर्ने भन्दा पनि सरकारलाई सघाउने मात्र थियो ।

बि.सं. २०४५-४६ को जनआन्दोलनको उपलब्धि स्वरूप प्रजातन्त्र पुनस्थापना पछि दुई वर्षको अन्तरालमा बि.सं. २०४७ सालमा आठौँ पञ्च वर्षीय योजना र क्रमशः नवौँ र दशौँ पञ्च वर्षीय योजना गरी तीनवटा योजना पञ्चायत र गणतन्त्र कालका बिचको (बि.सं. २०४७ र २०६१) का बिचको प्रजातान्त्रिक कालमा कार्यान्वयनमा ल्याइएका थिए । यी तीनवटा योजनाहरू बदलिदो अन्तर्राष्ट्रिय परिवेश मुताबिक खुला र उदार बजार मुखी अर्थ व्यवस्थाको नीतिलाई अवलम्बन गर्दै माथिबाट निर्देशित योजनाको साटो मार्गदर्शक सिद्धान्तको रूपमा कार्यान्वयनमा ल्याइएका थिए । यही अवधिमा देशमा पहिलो श्रम ऐन २०४८, बालश्रम प्रतिबन्ध र नियमन ऐन २०५६ Child Labour (Prohibition and Regulation) Act २०५६)) पनि पारित गरी जारी गरिएका थिए । यी ऐन र नियमावलीले देशमा श्रम र श्रमिकका हक अधिकारको स्थापना र श्रम सम्बन्धमा त्रिपक्षीय संयन्त्रको महत्वलाई स्थापित गर्न ठूलो योगदान पुर्याएको थियो । आठौँ र नवौँ योजनाले श्रम सम्बन्ध भन्दा मानव संसाधन विकासका पक्षमा लक्ष्य, कार्यक्रम र कार्यनीति लिएको देखिन्छ । जस अन्तर्गत देशमा सञ्चालित परियोजना र औद्योगिक क्षेत्रलाई आवश्यक दक्ष जनशक्ति आपूर्तिका लागि तालिम सीप विकास आदिका लक्ष्य लिएको देखिन्छ भने सौहार्द्रपूर्ण श्रम सम्बन्धको विकासमा त्रिपक्षीय संयन्त्रका बारेमा भने खासै उल्लेख गरेको पाइँदैन ।

सुमधुर श्रम सम्बन्ध विकास गर्न श्रम प्रशासनको प्रभावकारिताका लागि दसौँ योजनाले अघि सारेका नीतिगत प्रावधानमा प्रत्येक औद्योगिक वा व्यावसायिक प्रतिष्ठानमा द्विपक्षीय संयन्त्र स्थापना गरी कार्यस्थल तहमा देखिन आउने असमझदारीको न्यायोचित समाधान गर्ने वातावरणको सिर्जना गर्ने । ट्रेड युनियनलाई औद्योगिक र व्यावसायिक प्रतिष्ठानको उन्नयन र विकासको सहयोगी पक्षको रूपमा लिई श्रमिकका व्यावसायिक हक अधिकारको संरक्षकको रूपमा स्थापित गर्ने । त्यसै गरी सुमधुर औद्योगिक श्रम सम्बन्ध कायम गर्न प्रतिष्ठान तहमा गरिने निरीक्षणलाई अझ प्रभावकारी र सङ्गठित गरिने र मैत्रीपूर्ण औद्योगिक सम्बन्धमा बढावा ल्याउन केन्द्रीय श्रमिक कोषको व्यवस्था गरिने जस्ता प्रावधान गरेको पाइन्छ ।

बि.सं. २०६१/०६२ को राजनैतिक परिवर्तनले गणतन्त्र स्थापना पछि एघारौँ (बि.सं. २०६३) देखि १४ औँ (बि.सं. २०७५) सम्मका चारवटा त्रिवर्षीय योजनाहरू अन्तरिम योजनाको रूपमा तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरिएका थिए । यी योजनाले औद्योगिक र श्रम सम्बन्धलाई सुदृढ गर्न त्रिपक्षीय संयन्त्रका बिचको समन्वय र संवादलाई रणनीति, कार्यनीति र प्रमुख कार्यक्रममा समावेश

गरेको पाइन्छ । पन्ध्रौँ पञ्चवर्षीय योजना २०७६/०७७-२०८०/०८१ ले श्रम तथा रोजगार सम्बन्धी चासोलाई अन्तरसम्बन्धीत विषय क्षेत्रमा समेट्दै सीपयुक्त, दक्ष र व्यवसायिक श्रम शक्तिलाई गरिबी निवारण र आर्थिक विकासको भरपर्दो माध्यमका रूपमा लिइएको छ ।

नवौँ पञ्च वर्षीय र पछिका आवधिक योजनाले श्रम सम्बन्ध विकासका बारेमा लिएका दीर्घकालीन सोच, उद्देश्य, रणनीति, कार्यक्रम र कार्यनीतिलाई तालिकामा संक्षेपीकृत गर्न खोजिएको छ ।

**तालिका ०.३: आवधिक योजनामा श्रम सम्बन्ध सम्बन्धी प्रावधान**

आवधिक योजना	योजना अवधि	सोच र उद्देश्य	रणनीति, कार्यक्रम र कार्यनीति
नवौँ पञ्च वर्षीय योजना	२०५३-२०५७	मानव संसाधनको विकास द्वारा उत्पादकत्वमा अभिवृद्धि, बेरोजगार र अर्ध बेरोजगार श्रमिकको सम्बोधन र गरिबी निवारण	क्षेत्रगत नीति र कार्यान्वयन रणनीति उल्लेख भएता पनि श्रम सम्बन्ध, श्रम मापदण्ड, व्यवसाय जन्य स्वास्थ्य सुरक्षा र श्रम सम्परीक्षण जस्ता विषयवस्तु समेट्न नसकेको देखिन्छ ।
दशौँ पञ्च वर्षीय योजना	२०५९-२०६४	श्रमिकका अधिकार, चाहना र सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति गरी श्रम शोषणको अन्त्य गर्ने औद्योगिक शान्ति कायम गर्ने र श्रम सूचनाको सुदृढ व्यवस्थापन र गरिबी निवारणमा सहयोग पुर्याउन दक्ष मानव संसाधनको उत्पादन गर्नु	समयानुसार श्रम सम्बन्धी कानूनी र वैधानिक प्रावधानमा परिमार्जन गरी श्रम प्रशासनलाई प्रभावकारी बनाउने र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको मापदण्ड अनुसार श्रमिकका हक अधिकारको रक्षा गर्ने । श्रमिक र व्यवस्थापनका बिच नियमित संवादको वातावरण बनाउँदै सुमधुर औद्योगिक सम्बन्ध कायम गर्ने ।
एघारौँ त्रिवर्षीय योजना	२०६३/६४-२०६५/६६	रणनीति: अनौपचारिक क्षेत्रमा श्रम सम्बन्धलाई नियमित गर्न क्रमशः नीतिगत र कानूनी प्रावधानको विकास गर्ने, त्रिपक्षीय संयन्त्रका आधारमा औद्योगिक शान्ति, श्रम प्रशासन सुदृढीकरण र व्यवसाय जन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यका पक्षमा सम्वादको पहल गर्ने र कार्यस्थलमा व्यवसाय जन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य अवस्थाका बारेमा उद्योगमा नियमित अनुगमन र नियमनको सुनिश्चित गर्ने ।	सरकार, उद्योग व्यवसाय र ट्रेड युनियन लगायतका तीन पक्षका बीचको सम्बन्धलाई क्रमशः सुदृढीकरण गर्दै जाने र औद्योगिक सम्बन्धलाई सहज र पारदर्शी गर्दै लैजाने साथै प्रतिष्ठानको तहमा श्रमिक र व्यवस्थापन पक्षकाबीच सिर्जना हुने विवाद र असहमतिको निराकरण गर्ने व्यवस्था मिलाउँदै लैजाने ।
बाह्रौँ त्रिवर्षीय योजना	२०६७/६८-२०६९/७०	दीर्घकालिक सोच: विभेदरहित, सुरक्षित, मर्यादित र स्वस्थ काम गर्ने वातावरण प्रदान गरी राष्ट्रिय अर्थ व्यवस्थाको सुदृढीकरण र गरिबी निवारणमा योगदान पुर्याउने	<ul style="list-style-type: none"> <li>- श्रम कानूनको पुनरावलोकन गरी श्रम लचकता र सामाजिक सुरक्षा बीच सन्तुलन कायम गर्दै श्रम सम्बन्ध र समग्र श्रम प्रशासनमा सुधार गरिनेछ । साथै, श्रम निरीक्षण प्रणाली र नमूना श्रम कार्यालयहरूको विकास गरिनेछ ।</li> <li>- श्रमिकहरूको अधिकारको संरक्षण तथा श्रम विवाद समाधान गर्न मजदुर श्रम</li> </ul>

		उद्देश्य: सुमधुर श्रम सम्बन्धको विकास गरी स्वास्थ्य, सुरक्षित र मर्यादित श्रम वातावरणको सिर्जना गर्ने ।	आयोग गठन गर्नुका साथै सरकार, रोजगारदाता, मजदुरबीच स्थानीय तहसम्म त्रिपक्षीय संयन्त्रको निर्माण गरिनेछ । - श्रम क्षेत्रमा औद्योगिक शान्ति स्थापना गर्न नीतिगत, कानूनी र संस्थागत सुधार गरी नयाँ श्रम सम्बन्धको थालनी गरिनेछ ।
तेह्रौं त्रिबर्षिय योजना	२०७०/७१-२०७२/७३	उद्देश्य: स्वदेशमा मर्यादित रोजगारका अवसरहरू सृजना गर्दै बेरोजगारी तथा अर्ध बेरोजगारी न्यूनीकरण गर्ने ।	- श्रमिकको हक अधिकारको संरक्षण तथा लगानी मैत्री वातावरणको सृजना गरी सुमधुर श्रम सम्बन्ध स्थापना गर्ने । - सामाजिक सुरक्षा कोषको प्रभावकारी परिचालन गर्ने । - महिलाको रोजगारीलाई सुरक्षित र व्यवस्थित बनाउने । - विभिन्न किसिमका श्रम तथा व्यवसाय जन्य सुरक्षासम्बन्धी मापदण्ड लागु गरिनेछ । - सरकार, रोजगारदाता, मजदुर बीचको त्रिपक्षीय संयन्त्रलाई प्रभावकारी बनाउन आवश्यक संस्थागत सुदृढीकरण गरिनेछ ।
चौधौं त्रिबर्षिय योजना	२०७३/७४-२०७५/७६	रणनीतिस: श्रमिकको हक अधिकारको संरक्षण तथा असल श्रम सम्बन्ध स्थापना गर्ने	असल औद्योगिक सम्बन्ध कायम गर्न सरकार, रोजगारदाता र ट्रेड युनियनको भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउन स्थायी संयन्त्रको निर्माण गर्ने ।
पन्ध्रौं पञ्चबर्षिय योजना	२०७६/०७७-२०८०/०८१	सोच: सबै नागरिकलाई मर्यादित र उत्पादनशील रोजगारीका अवसरको उपलब्धता असल श्रम सम्बन्धमा मात्र सम्भव ) उद्देश्य: असल औद्योगिक श्रम सम्बन्ध विकास गर्नु रणनीति: रोजगार कार्यक्रमको विस्तार र न्यूनतम रोजगारीको प्रत्याभूति - श्रम तथा रोजगार सम्बन्धी भएका कानूनको कार्यान्वयन र सामाजिक संवादका माध्यमबाट असल औद्योगिक श्रम सम्बन्धको विकास गर्ने ।	- श्रम सम्परीक्षण माध्यमबाट श्रमिकको हकहितको प्रत्याभूति गर्नुका साथै कार्यथलोमा हुने सबै प्रकारका विभेद अन्त्य गर्दै "समान कामका लागि समान पारिश्रमिक" प्रतिबद्धता लागु गर्ने । - हरेक श्रमलाई मर्यादित बनाउने, सबै खाले श्रम शोषणको अन्त्य गर्ने र बाँधा तथा बलपूर्वक गराइने श्रमको अन्त्य गरिने । - श्रम विवादको अन्त्य गरी असल श्रम सम्बन्ध विकास गर्न सरकार, रोजगारदाता र ट्रेड युनियनबीच नियमित संवाद र समन्वय प्रणालीको स्थापना गर्ने । - प्रतिष्ठान तहमा श्रमिकको व्यवसाय जन्य स्वास्थ्य र सुरक्षा सम्बन्धी मापदण्डको प्रभावकारी अनुगमन तथा नियमन गरी कार्यान्वयन गरिने । - भएका श्रम कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने

सोह्रौं पञ्चवर्षिय योजना	२०८१/८२-२०८५/८६	<p>- योजनाको परिच्छेद चारमा <b>उत्पादनशील रोजगारी मर्यादित श्रम र दिगो सामाजिक सुरक्षाका</b> बारेमा छलफल गरिएको छ</p>	<p>योजनाले विद्यमान कानूनी व्यवस्थाको कार्यान्वयन गर्दै देशमा पहिला कहिल्यै नभएको उत्पादनशिल मानव संसाधनको अधिकतम परिचालन गर्न निम्न अनुसारका रूपान्तरकारी रणनीति र कार्यक्रम तय गरेको छ ।</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- अन्तरिक रोजगारीका अवसरको सिर्जना गर्ने,</li> <li>- जनसाङ्ख्यिक लाभको अधिकतम उपयोग गर्ने,</li> <li>- कामका अवसर र व्यवसायिक सीपका बिच देखिएको बेमेल हटाउन प्राविधिक तथा व्यवसायिक तिलम कार्यक्रमलाई प्रभावकारी बनाउने,</li> <li>- बैदेशिक रोजगारीलाई व्यवस्थित गर्ने,</li> <li>- श्रम व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउने,</li> <li>- सामाजिक सुरक्षालाई प्रभावकारी बनाउने,</li> <li>- बैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका श्रमिकको ज्ञान र सिपको अधिकतम सदुपयोग गर्ने र</li> <li>- आप्रवासी कामदारको व्यवस्थापन गर्ने ।</li> </ul>
--------------------------	-----------------	---	---

सोह्रौं योजनाले बि.सं. २०८५/०८६ अवधिमा हासिल गर्न राखेका श्रम र रोजगार बजारका विभिन्न लक्ष तालिका २.४ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

**तालिका ०.४: सोह्रौं योजनाको परिमाणात्मक लक्ष्य**

क्र.सं.	विवरण	हालको अवस्था (०७९/८०) हजारमा	लक्ष्य (०८५/८६) हजारमा
१	रोजगारीको संख्या (वार्षिक)	९३१.०	१५००.०
२	श्रम उत्पादकत्व	२४५.०	५००.०
३	रोजगारीमा औपचारिक क्षेत्रको हिस्सा	३६.५	५०.०
४	श्रमशक्ति सहभागिता दर (१५ वर्ष माथि)	३८.५	५०.०
५	श्रम अख्तियार गर्ने प्रतिष्ठानको संख्या (वार्षिक)	३.४	३०.०
६	वैदेशिक रोजगारीमा जाने सीपयुक्त जनसंख्या	७३.७	८०.०
७	छोटो अवधिको रोजगारमुखी व्यवसायिक सीपमूलक तालिम लिने जनसंख्या	१९.६	८५.०
८	सामाजिक सुरक्षा योजनामा समावेश हुने प्रतिष्ठान तथा रोजगारदाताको संख्या	१८.०	६०.०
९	सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्ध लाभग्राहीको संख्या	६५०.०	२५००.०
१०	आप्रवासी स्रोत केन्द्र/उपकेन्द्र स्थापना र व्यवस्थापन	४२.०	९४.०
११	सुकुम्बासी बेरोजगारमध्ये रोजगार सहायता कार्यक्रमबाट रोजगारी पाउने व्यक्ति (वार्षिक)	९९.६	२००.०

क्र.सं.	विवरण	हालको अवस्था (०७९/८०) हजारमा	लक्ष्य (०८५/८६) हजारमा
१२	श्रम सम्झौता भएका गन्तव्य मुलुक	१०.०	१५.०
१३	आधारभूत सामाजिक सुरक्षामा आवद्ध जनसंख्या	३२.०	६०.०
१४	पुनः एकीकरण कार्यक्रमबाट लाभान्वित हुने व्यक्तिको संख्या (वार्षिक)	-	१००.०
१५	बेरोजगारी दर	११.४	५.०

## १.१२ श्रम कानून कार्यान्वयनका सैद्धान्तिक र अवधारणागत सन्दर्भ समिक्षा

श्रम सम्बन्धका बारेमा सैद्धान्तिक विश्लेषण गर्दा श्रम सम्बन्ध कायम गर्न संलग्न हुने पक्षका बारेमा स्पष्ट हुनु पर्ने हुन्छ । कस्तो श्रम सम्बन्ध बनाउने भनेर निर्णय प्रकृत्यामा सहभागिहुने सरोकार वालामा रोजगारदाता निकाय वा प्रतिष्ठानको व्यवस्थापन, श्रमिक र श्रमिक संगठन, सकार वा राज्य पक्ष, अन्तर्राष्ट्रिय वा संयुक्त राष्ट्र संघिय निकाय र गैरसरकारी संघ/संगठनहरूको ठूलो भूमिका हुने गर्छ (Katz, Kochan & Colvin, 2015) ।

**व्यवस्थापन:** रोजगारदाता संगठन वा प्रतिष्ठानको व्यवस्थापनमा उक्त निकायको लक्ष्य र उद्देश्य प्रबर्द्धन गर्ने जिम्मेवारीमा रहेका निम्न तीन खाले व्यक्ति वा समुह पर्दछन् । पहिलो वर्गमा संगठन वा प्रतिष्ठानको स्वामित्व भएका र अंसियारहरू, दोस्रो वर्गमा उच्च कार्यकारी व्यवस्थापक, र तेस्रोमा श्रम सम्बन्ध र मानव संसाधन व्यवस्थापनका क्षेत्रमा काम गर्ने कर्मचारी पर्छन् । यी व्यवस्थापनको तेस्रो तहमा रहेका रोजगार व्यक्ति, उनीहरूका संगठन र व्यवस्थापनका बिच संवाद र समन्वय गरी प्रतिष्ठान तहमा श्रम अभ्यास र श्रम सम्बन्ध कस्तो बनाउने निर्धारण गर्दछन् ।

**श्रमिक:** श्रम सम्बन्धको विश्लेषणका दृष्टिकोणमा श्रमिक शब्दले रोजगार व्यक्ति र उनीहरूका संगठन ( ट्रेड युनियन ) दुवैलाई समेट्छ । श्रमिक वा रोजगारहरू श्रम सम्बन्धको केन्द्रमा हुन्छन् र उनीहरूले काम गर्ने प्रतिष्ठानले लिएको लक्ष्य वा उद्देश्य प्राप्तिका मुख्य संवाहक पनि हुन् ।

**सरकार:** असल र सुमधुर श्रम सम्बन्ध बनाउन सरकारका त्रिपक्षीय भूमिलाई औल्याइएको छ । पहिलोमा राष्ट्रिय, प्रादेशिक वा क्षेत्रीय र स्थानीय राजनैतिक प्रकृत्या; दोस्रोमा श्रम सम्बन्ध सम्बन्धी नीति नियमलाई प्रभाव पार्ने सार्वजनिक नीति निर्माण गरी कार्यान्वयनमा लैजाने प्रशासनिक निकाय; र तेस्रोमा सर्वसाधारणको इच्छा र चाहनालाई सम्बोधन गर्न राज्यले खेल्ने भूमिका र गर्ने गतिविधि पर्छन् भनिएको छ । सरकारी नीतिले श्रम सम्बन्धको प्रारूप निर्धारण र नियमन गर्छ, संगठन स्वतन्त्रताको अधिकार निर्धारण गर्छ, कसरी श्रम संगठन निर्माण हुन्छ, उनीहरूका के कस्ता अधिकार हुन्छन्, कसरी कार्यस्थलमा हुने विवादको समाधान गरिन्छ जस्ता पक्षको निवारण सरकारका नीति नियमले तय गर्छन् ।

**अन्तर्राष्ट्रिय निकाय:** संयुक्त राष्ट्र संघीय र अन्य प्रभावशाली अन्तर्राष्ट्रिय निकाय जस्तै अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन, संयुक्त राष्ट्र संघीय बाल कोष, विश्व बैङ्क, अन्तर्राष्ट्रिय मौद्रिक कोष, विश्व व्यापार संगठन आदिले तर्जुमा गर्ने नीति, योजना र रणनीतिले धेरै मुलुकका आर्थिक र सामाजिक विकासका गतिविधि

र योजनामा प्रत्यक्ष प्रभाव पारेका हुन्छन् । तीनका नीति र रणनीतिले सदस्य मुलुकका श्रम सम्बन्धलाई पनि प्रभाव पारेको हुन्छ । जस्तोकी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनले विभिन्न अधिवेशनबाट पारित घोषणा र सुझावहरूले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डका सैद्धान्तिक र रणनीतिक अवधारणा तय गरेका छन् । यस्तै संयुक्त राष्ट्र संघीय विकास नियोगले अघि सारेको दियो विकास लक्ष्य सन् २०३० को लक्ष्य नं. आठ “— पूर्ण र उत्पादनशील रोजगारी प्रबर्द्धन गर्दै सबैलाई मर्यादित काम उपलब्ध गराउने” अन्तर्गत सबै श्रमिकको अधिकारको संरक्षण र सुरक्षित काम गर्ने वातावरण प्रबर्द्धन गर्ने लक्ष्य प्राप्तिले मात्र दरिलो र दिगो र समावेशी आर्थिक वृद्धिको परिकल्पना गरेको छ (UN, २०२०) । तीनलाई मध्यनजर गर्दै नेपालमा पनि श्रम ऐन र नियमावली तयार गरी कार्यान्वयनमा आएका हुन् भन्दा अत्युक्ति नहोला ।

**गैरसरकारी संघ संस्था:** गैरसरकारी स्वयंसेवी संघ संगठनहरूले राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय दुवै स्तरमा संगठन गर्न पाउने अधिकार स्थापित गर्न, कार्य वातावरणमा सुधार ल्याउन र समग्रमा न्यूनतम श्रम मापदण्ड स्थापित गर्न ठूलो भूमिका निर्वाह गरेको व्यहोरा अध्ययनले देखाएका छन् । पश्चिमी युरोपका औद्योगिक मुलुकमा औद्योगिकीकरणका सुरुका अवधिमा बाध्यकारी श्रम, बाल श्रम र महिलाको अमर्यादित कार्य वातावरणका विरुद्ध, काम गर्ने समय, न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण जस्ता पक्षमा सुधार ल्याउन यस्तै स्वयंसेवी गैरसरकारी निकायको ठूलो भूमिका रहेको देखिन्छ (Engerman, २००३) । विश्वबाट बाँधा श्रम र दास प्रथा उन्मूलन गर्न गैरसरकारी निकाय र नागरिक समाजका अभियानको ठूलो योगदान मानिएको छ । बालश्रम निवारणमा गैरसरकारी तथा नागरिक प्रयास बालश्रम विरुद्धको विश्व अभियान (Global March Against Child Labour), ट्रेड युनियन, शिक्षक संगठन र नागरिक समाजको साझा विश्वव्यापी सञ्जालले सबैखाले बालश्रमको उन्मूलन गर्ने, दासत्व अन्त्य गर्ने, बालबालिका ओसारपसार र बेचबिखनको अन्त्य गर्ने र सबै बालबालिकालाई सार्थक र गुणस्तरीय सार्वजनिक शिक्षाको सुनिश्चित गर्ने लक्ष्य लिएको छ । नेपालमा पनि सन् १९८० को दशकबाट बालश्रम विरुद्ध गैरसरकारी निकाय र नागरिक समाजले चलाएको अभियानले बालश्रमका बारेमा सरकारलाई नीति नियम बनाउन दबाव दिएको र सो सम्बन्धमा जनचेतना जगाउन उल्लेख्य योगदान गरेको मानिन्छ । त्यसैगरी गैरसरकारी निकाय र नागरिक अभियानको चेतना मूलक अभियान र दबावकै कारण बाधा श्रम र बाध्यकारी श्रम प्रथा जस्तै कमैया, हलिया तथा हरुवा चरुवा प्रथाको देशबाट अन्त्य गर्न सरकार बाध्य भएको मानिन्छ ।

### १.१३ तीन तहका सरकारका बिच श्रम कानून कार्यान्वयनमा अधिकारको बाँडफाँड

संविधानको अनुसूची -७ (धारा ५७ को उपधारा (३), धारा १०९, धारा १६२ को उपधारा (४), धारा १९७ सँग सम्बन्धित ) मा सामाजिक सुरक्षा र रोजगारी, ट्रेड युनियन, औद्योगिक विवादको समाधान, श्रमिकका हक, अधिकार र विवाद सम्बन्धी कार्यलाई संघ र प्रदेशको साझा अधिकारको सूचीमा राखेको छ । जस अनुसार नेपाल सरकार मन्त्रपरिषदले २०७३/०५/२१ मा संघ, प्रदेश तथा स्थानीय तहको एकल तथा साझा अधिकार सूचीको बाँडफाँड र विस्तृतीकरण तयार गरेको छ । उक्त विस्तृतीकरण अनुसार संघ, प्रदेश र स्थानिय तहका बिचको साझा र एकल अधिकारको बाँडफाँड क्रमशः तालिका नं. २.५, २.६ र २.७ अनुसार प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ०.५: संविधानको अनुसूची ७ अनुसार संघको अधिकार र कार्य विस्तृतीकरण

११ सामाजिक सुरक्षा र रोजगारी, ट्रेड युनियन, औद्योगिक विवादको समाधान र श्रमिकका हक, अधिकार र विवाद सम्बन्धी कार्य (अनुसूची ७ को ११)	११.१	रोजगार प्रवर्द्धन सम्बन्धी राष्ट्रिय नीति, कानून, मापदण्ड र नियमन गर्नु
	११.२	वैदेशिक रोजगारको राष्ट्रिय नीति, कानून, मापदण्ड, कार्यान्वयन, नियमन र औद्योगिक विवाद समाधान गर्नु
	११.३	श्रमिक एवं श्रमिकको सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी राष्ट्रिय नीति, कानून, मापदण्ड तयार गर्नु र नियमन गर्नु
	११.४	रोजगार सम्बन्धी तथ्याङ्क प्रणाली र अध्ययन अनुसन्धान गर्ने गराउने
	११.५	रोजगार उन्मुख सीपमूलक एवं व्यवसायिक तालिम, नीति निर्माण र नियमन गर्नु
	११.६	ट्रेड युनियन सम्बन्धी छाता नीति तयार गर्ने, कानून बनाउने र कार्यान्वयनको नियमन गर्नु
	११.७	बालश्रम निवारण सम्बन्धी नीति, कानून तर्जुमा र नियमन
	११.८	श्रम तथा बाल श्रम सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय संघ संस्थासँगको सम्पर्क, सहकार्य तथा समन्वय गर्नु
	११.९	व्यवसायजन्य स्वास्थ्य तथा सुरक्षा सम्बन्धी नीति, कानून र नियमन
	११.१०	विदेशीहरूका लागि श्रम स्वीकृतिको व्यवस्था गर्नु
११.११	श्रम कुटनीति अगाडि बढाउनु	

तालिका ०.६: संविधानको अनुसूची ७ अनुसार प्रदेशको अधिकार र कार्य विस्तृतीकरण

अधिकारका क्षेत्र	११.१	कार्य विस्तृतीकरण
११ सामाजिक सुरक्षा र रोजगारी, ट्रेड युनियन, औद्योगिक विवादको समाधान र श्रमिकका हक, अधिकार र विवाद सम्बन्धी कार्य (अनुसूची ९ को १० मध्ये)	११.१.१	सामाजिक सुरक्षा र रोजगारी, ट्रेड युनियन, औद्योगिक विवादको समाधान र श्रमिकका हक, अधिकार र विवाद सम्बन्धी (अनुसूची ९ को १० मध्ये)
	११.१.२	सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी प्रादेशिक नीति, कानून, मापदण्ड र नियमन
	११.१.३	सामाजिक सुरक्षा कोष व्यवस्थापन र नियमनसामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी राष्ट्रिय र प्रादेशिक निकाय तथा संघसंस्थासँग सम्पर्क, समन्वय र सहकार्य
	११.२	रोजगारी, ट्रेड युनियन, औद्योगिक विवादको समाधान र श्रमिकका हक, अधिकार र विवाद सम्बन्धी
	११.२.१	रोजगार प्रवर्द्धन सम्बन्धी प्रादेशिक नीति, कानून, मापदण्ड र नियमन
	११.२.२	रोजगार प्रवर्द्धन सम्बन्धी प्रादेशिक नीति, कानून, मापदण्ड र नियमन
	११.२.३	श्रमिक एवं श्रमिकको सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी प्रादेशिक नीति, कानून, मापदण्ड र नियमन
	११.२.४	ट्रेडयुनियन सम्बन्धी नीति, कानून र नियमन
	११.२.५	श्रमशक्ति, श्रम बजार सम्बन्धी अध्ययन, अनुसन्धान र श्रमशक्ति योजना
	११.२.६	औद्योगिक विवाद समाधान, श्रम सम्बन्ध र न्यायिक निरूपण
	११.२.७	कार्यस्थल सुरक्षा, कारखाना निरीक्षण तथा नियमन

तालिका ०.७: संविधानको अनुसूची ७ अनुसार स्थानीय तहको एकलअधिकारको विस्तृतीकरण

१७ बेरोजगारको तथ्यांक संकलन ८ (१७)	१७.१	रोजगार र बेरोजगारको तथ्यांक संकलन, प्रशोधन र सूचना प्रणाली
	१७.२	विदेशी श्रमिकको सूचना व्यवस्थापन

## १.१४ श्रम तथा सामाजिक सुरक्षामा भएका अध्यावधिक अवस्था

### १.१४.१ बि.सं. २०८० सम्मको अवस्था

श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागले वार्षिक रूपमा श्रम बुलेटिन प्रकाशन गर्ने गर्दछ । वार्षिक श्रम बुलेटिन -२०८० मा उल्लेख भएका आर्थिक वर्ष २०७९-८० को वार्षिक प्रगति विवरणका आधारमा श्रम तथा सामाजिक सुरक्षाका क्षेत्रमा भएका उपलब्धिहरू तालिका २.८ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ०.८: आर्थिक वर्ष बि.सं २०७९-०८० सम्ममा श्रम र सामाजिक सुरक्षाको क्षेत्रमा भएका उन्नतिको विवरण

श्रम र सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी विवरण	हाँशिल गरेको सङ्ख्या
कुल सूचिकृत श्रमिक आपूर्तिकर्ता कम्पनीको सङ्ख्या	४००
विवाद समाधान तर्फको सङ्ख्या	५२९
बालश्रम निरीक्षण तर्फको सङ्ख्या	२,८९७
व्यक्तिगत दाबी उजुरीको सङ्ख्या	६४७
औद्योगिक दुर्घटनाको सङ्ख्या	३२
विदेशी श्रमिकले श्रम स्वीकृति लिए नलिएको अनुगमनको सङ्ख्या	३३
अदालतबाट भएका फैसला/ आदेश कार्यान्वयनका लागि प्राप्त सङ्ख्या	१९९
कार्यान्वयन भएका फैसला/आदेश संख्या	४८
कार्यान्वयन हुन नसकेका फैसला/आदेश संख्या	१५१
कुल ३३३ प्रतिष्ठानमा कार्यरत गैर नेपाली नागरिकको संख्या	२,५४४

स्रोत : श्रम बुलेटिन २०८०

### १.१४.२ रोजगारीको हक र प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम

रोजगारीको अवस्थालाई विश्लेषण गर्दा प्रत्येक वर्षको बजेट कार्यक्रममा २ लाखलाई न्यूनतम १०० दिनको रोजगारी प्रदान गर्ने उल्लेख भए तापनि सबै स्थानीय तहमा यो कार्यक्रम सञ्चालन नभएको र सूचीकृत सबैलाई न्यूनतम १०० दिन रोजगार उपलब्ध नभएको अवस्था निम्न अनुसारका प्रतिवेदनहरूले औल्याएका छन् ।

महालेखा परिक्षकको प्रतिवेदन -२०८१ अनुसार - प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम कार्यान्वयन निर्देशिका - २०७५ अनुसार बेरोजगारको तथ्याङ्क सङ्कलन, पहिचान र सूचीकरण, रोजगारदातासँग समन्वय र सहकार्यका माध्यमबाट रोजगारी सिर्जना र पदस्थापना, वैदेशिक रोजगारमा जानेलाई सहजीकरण र परामर्श तथा वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केकालाई पुनः एकीकरण लगायतका कार्यक्षेत्रगत शर्त तोकी प्रत्येक स्थानीय तहमा रोजगार सेवा केन्द्र स्थापना गरी कार्य सम्पादन

गर्नुपर्ने व्यवस्थाअनुसार यो कार्यक्रम सञ्चालन भई यो वर्ष पाँच अर्ब ७० करोडसमेत हालसम्म रु.१८ अर्ब ७३ करोड खर्च भएको छ । यसबाट प्राप्त उपलब्धिलाई निम्न अनुसार हेर्न सकिन्छ:

- आयोजनाले कुल २ हजार २८० रोजगार संयोजकलगायतका कर्मचारी परिचालन गरी ७२० पालिकामा कार्यक्रम सञ्चालन गरी आयोजनाले पाँच वर्ष व्यतीत गर्दा हालसम्म ४० लाख ४ हजार श्रमिक सूचीकृत भएको देखिन्छ। सोमध्ये ७ लाख १२ हजार मात्र न्यूनतम रोजगारीमा सहभागी भएको देखिन्छ। कार्यक्रमले सूचीकृत श्रमिकको ठूलो हिस्सालाई रोजगारी दिनसकेको देखिँदैन ।
- वैदेशिक रोजगारबाट फर्केका श्रमिकको सामाजिक आर्थिक पुनः एकीकरण कार्यक्रम यो वर्ष सुरु भई वैदेशिक रोजगार बोर्डसँगको लागत साझेदारीमा ८१ स्थानीय तहमा कार्यक्रम कार्यान्वयनमा गएको देखिन्छ। उद्यमशीलता विकासका लागि आयोजना अवधिमा ५९ हजार ५०० लाई कार्यस्थलमा आधारित तालिम सञ्चालन गर्ने लक्ष्य लिएकोमा सोको सुरुवात भएको छैन।

उक्त कार्यक्रममा भएको खर्च, रोजगारीका लागि सूचीकृत संख्या, सहभागी संख्या, औसत रोजगारी दिन र कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्ने स्थानीय तहको संख्या २.९ अनुसार प्रस्तुत गरिएको छ ।

**तालिका ०.९: प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रमको अध्यावधिक उपलब्धि**

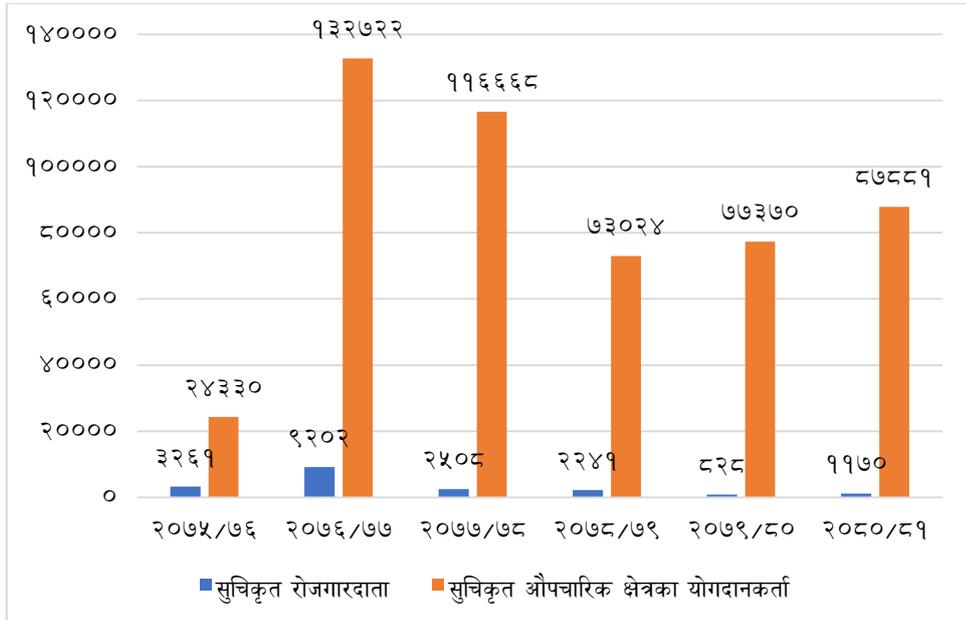
आर्थिक वर्ष	जम्मा खर्च रु. लाखमा	रोजगारी संख्या (सूचीकृत)	रोजगारी संख्या (सहभागी)	औसत रोजगारी दिन	कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्ने स्थानीय तह
२०७५/७६	२,२८,२५	१३,३३,०००	१,७२,२७०	१३	५८४
२०७६/७७	१,४३,४१	३,६९,३१३	१,०५,६२६	१६	५४१
२०७७/७८	३,०१,५४	७,५२,४४९	१,७९,४६९	७७	७०८
२०७८/७९	६,२९,२२	७,०८,२४५	१,६३,७०८	७५	७०६
२०७९/८०	५,७०,६२	८,४१,३७९	९१,५८५	६१	७२०

श्रोत: महालेखा परिक्षकको प्रतिवेदन, २०८१

### १.१४.३ सामाजिक सुरक्षा कोषको पहुँचको अवस्था

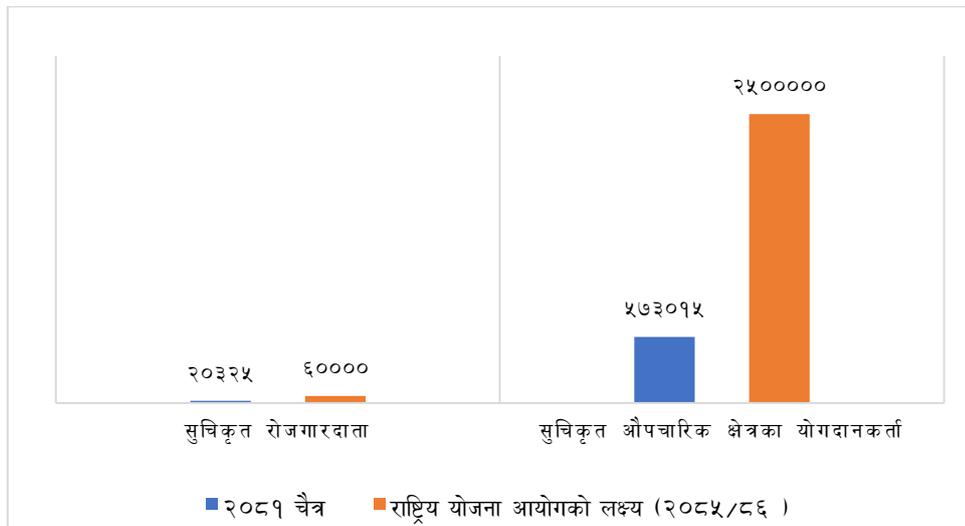
सामाजिक सुरक्षा कोषको स्थापना प्रत्येक औपचारिक र अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गरी आय आर्जन गर्ने व्यक्तिको आयबाट योगदानमा आधारित सुरक्षामा सम्लग्न गराउने र कामबाट निस्कदा हरेकले सामाजिक सुरक्षाको आधार सिर्जना गर्न सक्नु धन्ने उद्देश्यले बि.स. २०७५ सालमा गरिएको हो। यसले आफ्नो काम कारवाही आर्थिक वर्ष बि.सं. २०७५/७६ देखि शुरूगरेको देखिन्छ। आर्थिक वर्ष २०८०/८१ सम्म वार्षिक रूपमा आबद्ध हुने सूचीकृत रोजगारदाता र सूचीकृत औपचारिक क्षेत्रका योगदानकर्ताको संख्या (रेखा चित्र २.१) मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

रेखाचित्र ०.१: सूचीकृत रोजगारदाता र सूचीकृत औपचारिक क्षेत्रका योगदानकर्ताको संख्या (२०७५-२०८१)



२०८१ को अन्त्यसम्मको २० हजारभन्दा केही माथि रोजगारदाताहरू आबद्ध रहे पनि कोषले अबको पाँच वर्षमा त्यसलाई ६० हजार पुर्याउने लक्ष्य राखेको छ । यद्यपि सो लक्ष्य रोजगार दाता वास्तविक प्रतिष्ठानको सङ्ख्याको तुलनामा निक्कै कम रहेको अनुमान गरिएको छ । विभिन्न अध्ययन र स्रोतले नेपालमा २०८०-०८१ सम्ममा नेपालमा साढे नौ लाख प्रतिष्ठान रहेको जनाइएका छन् । श्रम ऐनमा एकजना मात्र श्रमिक राखिए पनि सामाजिक सुरक्षा कोषमा आबद्ध गराउनुपर्ने व्यवस्था रहेको छ । तसर्थ अबको पाँच वर्षसम्ममा ६० हजार पुर्याउने हो भने त्यो कुल प्रतिष्ठानको जम्मा छ प्रतिशत मात्र हुन आउँछ ।

रेखाचित्र ०.२: सूचीकृतको संख्या (२०८१) र राष्ट्रिय योजना आयोगको लक्ष्य (२०८५/८६)



अनौपचारिक क्षेत्रको बारेमा केही कुरा नगरे पनि औपचारिक क्षेत्रको हकमा राष्ट्रिय योजना आयोगले २५ लाख श्रमिकलाई सामाजिक सुरक्षाको दायरामा ल्याउने लक्ष्य राखेको छ । यो लक्ष्य नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण सन् २०१७/१८ ले अनुमान गरेको अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकको ९० प्रतिशत भन्दा बढी हुने देखिन्छ ।

२०८१ साल चैत्र १९ सम्मको तथ्यांकलाई अनुसार सामाजिक सुरक्षा कोषमा आबद्ध हुने औपचारिक क्षेत्रका श्रमिकको संख्या ५,७३,०१५ रहेको छ जुन श्रमशक्ति सर्वेक्षण प्रतिवेदन २०१७/१८ को अनुपातमा २१ प्रतिशत हुन्छ । यसैगरी श्रमशक्ति सर्वेक्षणले अनौपचारिक क्षेत्र र स्वरोजगारमा आबद्ध श्रमिकको सङ्ख्या ४४ लाख ११ हजार रहेको जनाए पनि हालसम्म सामाजिक सुरक्षा कोषमा आबद्ध हुने श्रमिकको संख्या ७७३ मात्र छ । त्यसैगरी वैदेशिक रोजगारीमा सम्लग्न १५ लाख भन्दा बढी श्रमिक सामाजिक सुरक्षा कोषमा आबद्ध रहेको भएता पनि सूचिकृत भए पछि नियमित योगदान गर्ने श्रमिकको सङ्ख्या निकै न्युन रहेको भन्ने भनाई सामाजिक सुरक्षा कोषका पदाधिकारीहरूको छ । अर्कातिर वैदेशिक रोजगारीमा संलग्न श्रमिकको पंजीकरणको अधिकार स्थानीय तह मातहतमा रहे पनि वास्तविक पंजीकरणको प्रकृया हाल सम्म पनि प्रभावकारी तवरले सुरु हुन नसकेको देखिन्छ । तुलनात्मक विवरण तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

**तालिका ०.१०: श्रमशक्ति सर्वेक्षण र सामाजिक सुरक्षा कोषमा आबद्ध श्रमिकको अनुपात**

विवरण	औपचारिक	अनौपचारिक/स्वरोजगार	वैदेशिक रोजगारी
सामाजिक सुरक्षा कोषमा २०८१/१२/१९ सम्म आबद्ध	५,७३,०१५	७७३	१५,५१,२२५
श्रमशक्ति सर्वेक्षण, २०१७/१८ अनुसार अनुमानित श्रमिकको सङ्ख्या	२६,७५,०००	४४,११,०००	३५,००,००० <sup>१</sup>
वास्तविक आबद्धता (प्रतिशत)	२१.४ %	०.०२%	४४.३%

### १.१४.४ नेपालमा बालश्रमको अवस्था

नेपाल बालश्रम प्रतिवेदन -२०२१ अनुसार, नेपालमा ५ देखि १७ वर्ष उमेर समूहका करिब ११ लाख बालबालिका बालश्रममा संलग्न छन्, जुन यस उमेर समूहको झण्डै १५% हुन्छ । त्यसमध्ये करिब २ लाख बालबालिका सबैभन्दा खराब/जोखिमयुक्त किसिमको श्रममा संलग्न छन् । बालश्रममा संलग्न मध्ये झण्डै ८७% बालबालिका कृषि क्षेत्रमा कार्यरत छन् । ग्रामीण क्षेत्रमा बालश्रमको दर १३.९% रहेको छ भने शहरी क्षेत्रमा यो दर ४.७% मात्र छ । कोभिड महामारीपछि बालश्रममा संलग्न बालबालिकाको अनुपात २% बाट बढेर १०% पुगेको देखिन्छ । दलित समुदायका बालबालिका सबैभन्दा धेरै (१९.४%) बालश्रममा संलग्न छन्, जसले जातीय विभेदको गम्भीर अवस्था देखाउँछ । यसबाट के स्पष्ट हुन्छ भने देशमा बालश्रम निवारण ऐन र श्रम ऐनका

<sup>१</sup> <https://www.mideq.org/en/inequalities/inequalities-resources/nepal-brief/>

प्रावधान विरुद्ध यसको उपस्थिति देशका सामाजिक बिकासका प्रयासको प्रतिफललाई अझै गिज्याउने तबरमा रहेको स्पस्ट हुन्छ ।

#### **१.१४.५      नेपालमा वाध्यकारी श्रमको अवस्था**

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको अभिसन्धि २९ को धारा २(१) (ILO Convention No. २९, Article २(१)) अनुसार ववाध्यकारी श्रम (Forced Labour) भन्नाले "कुनै व्यक्तिलाई उसको स्वतन्त्र सहमति बिना जबरजस्ती वा धम्की दिई गराइने कुनै पनि श्रम वा सेवा" हो भनि ब्याख्या गरेको छ । नेपालले सन् २००७ मा जबरजस्ती श्रम उन्मूलन सम्बन्धी ILO Convention No. २९ र No. १०५ दुवै अनुमोदन गरिसकेको छ । नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण, २०१७/१८ ले जबरजस्ति श्रममा ३१,३३८ व्यक्ति रहेको जनाएको छ ।

## श्रम अडिट अवधारणा र श्रम कानून कार्यान्वयनको अवस्था

यो खण्डमा पहिले श्रम ऐन २०७४ र श्रम नियमावलीले परिकल्पना गरेको श्रम परीक्षणका वैधानिक आधार, यसको असल अभ्यासले श्रमिक, रोजगारदाता र सरकारी पक्षलाई हुने फाइदा, कानूनी आधार र श्रम परीक्षणका दायित्व र नियमनकारी निकायका बारेमा छलफल गरिएको छ । दोस्रो भागमा उपलब्ध थोरै तथ्य तथ्याङ्क र सूचनाका आधारमा श्रम परीक्षणको हालको अवस्थाको विश्लेषण र श्रम प्रशासनको पर्याप्तताका बारेमा चर्चा गरिएको छ । तेस्रो भागमा ११ वटा श्रम कार्यालय मार्फत उपलब्ध ३७५ रोजगारदाता प्रतिष्ठानले गरेका श्रम परीक्षण फारमबाट व्यवस्थापन गरी विश्लेषण गरिएको तथ्याङ्कको नतिजा प्रस्तुत गरिएको छ । मुख्य जानकारीहरूसँग गरिएको कुराकानी, केन्द्रित लक्षित समूह छलफल, विश्लेषण गरिएको नतिजाको आधारमा विद्यमान श्रम कानून कार्यान्वयनको अवस्थालाई स्तर मापन प्रणालीद्वारा वर्गीकरण गरिएको छ ।

### १.१५ श्रम अडिटका आधार र प्रभाव

श्रम ऐन २०७४ र नियमावली २०७५ ले श्रम अडिट वा परीक्षणलाई रोजगार दाता निकाय वा प्रतिष्ठानले के-कस्ताखाले रोजगार अभ्यास र नीतिको परिपालना गरेको छ भनेर नियाल्ने कानूनी औजारको रूपमा लिएको छ । उक्त ऐनको भाग १०० र नियमावलीको भाग ५६ ले श्रम परीक्षणलाई (श्रम अडिट) प्रत्येक रोजगारदाता निकाय वा प्रतिष्ठानको कानूनी दायित्व हुने छ भनी किटान गरेको छ । तसर्थ यो अभ्यासले देशमा मौजुदा श्रम सम्बन्धका वैधानिक प्रावधानको अधीनमा रहेर रोजगारदाता र रोजगार व्यक्ति आपसी समझदारीको आधारमा कुन हद सम्म असल श्रम अभ्यासमा लागेका छन् भनेर सूक्ष्मरूपमा हेर्ने माध्यमको रूपमा मानेको छ । देशमा मौजुदा श्रम ऐन र नियमावली अनुसार श्रम परीक्षणको वैधानिक प्रावधान श्रम ऐनले प्रतिष्ठान भनेर परिभाषित गरेका र काम गर्ने वा रोजगार राखेर नाफा आर्जन गर्ने गरी स्थापित र सञ्चालित स्थानीय, राष्ट्रिय, वैदेशिक, बहुराष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय संघसंगठन, संस्था, कम्पनी, फर्म सबैमा लागु हुने भनिएको छ । यसको मतलव कुनै प्रतिष्ठानको सञ्चालनमा रहेका व्यक्तिहरूका बिच रोजगार र रोजगारदाताको सम्बन्ध भएमा त्यस्ता निकायमा श्रम ऐनको अधीनमा रही श्रम परीक्षण अनिवार्य हुने व्यवस्था गरिएको छ । श्रम ऐन २०७४ र नियमावली २०७५ अनुसार श्रम परीक्षणको मुख्य उद्देश्यमा “कार्यस्थलमा मौजुदा श्रम र औद्योगिक कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने, श्रमिकका अधिकारको प्रत्याभूति गर्दै असल औद्योगिक सम्बन्ध कायम गर्ने र प्रतिष्ठानले लिएका समायानुकुल उत्पादन र उत्पादकत्व अभिवृद्धिका लक्ष्य पुरा गर्न सघाउने” रहेका छन् भने अन्य विशेष लक्ष्यमा १) रोजगार व्यक्ति र रोजगारदाता दुबै पक्षको श्रम सम्बन्धी कानूनी र नीतिगत प्रावधानको पालनाको अवस्था अभिवृद्धि गर्नु, २) श्रमिकका गुनासोहरू कम गर्दै उनीहरूको एकतामा अभिवृद्धि ल्याउने, ३) सबै खाले रोजगारदाता निकाय वा प्रतिष्ठानको नियमनका लागि गर्नु पर्ने अनुगमन तथा निरीक्षणको सरकारी भारमा कमी ल्याउने र ४) रोजगारदाता प्रतिष्ठानहरूलाई श्रम सम्बन्धी कानूनी र नीतिगत प्रावधानको कार्यान्वयनमा जिम्मेदार र जवाफदेही बनाउने जस्ता रहेका छन् ।

## श्रम परीक्षणका फाइदा

श्रम परीक्षणको प्रभावकारी कार्यान्वयनका श्रमिक तहमा, रोजगारदाताको तहमा र सरकारी तहमा गरी निम्न अनुसारका बहुआयामिक फाइदा देखिन्छन् :

- क. श्रमिकको तहमा हुने फाइदामा सामाजिक सुरक्षाको अवस्थामा सुधार, समयमै तलब / पारिश्रमिक लगायतका बोनस, भत्ता, अतिरिक्त कामको भरणपोषणको भुक्तानीको सुनिश्चितता र पारिवारिक आर्थिक सुरक्षामा सुधार र पेशागत उन्नयनमा श्रमिकले गरेको मेहनतको उचित लेखाजोखा हुने ।
- ख. रोजगारदाताको तहमा हुने फाइदामा असल औद्योगिक वातावरण सिर्जना हुनाले उत्पादन र उत्पादकत्वमा वृद्धिका कारण मुनाफा वृद्धि हुने, असल रोजगारदाताको श्रेणीमा सरकारी मान्यता हुने, श्रमिकको दायित्व समयमै तिर्ने वातावरणले संगठनको पुरानो दायित्व घट्ने, नियम कानूनको उचित पालनाका कारण सङ्गठनलाई राज्यले लगाउने दण्ड सजाय र आर्थिक जरिवाना हट्ने र श्रम सम्बन्धमा आउने सुधार र श्रमिक रोजगारदाता बिचको समझदारी र सहकार्यले व्यवसायिक सुशासन कायम हुने ।
- ग. सरकारी तहमा हुने फाइदामा उद्योग / कारखाना अथवा व्यापारिक / व्यवसायिक प्रतिष्ठानमा नियमित गर्नु पर्ने अनुगमन तथा निरीक्षणको आर्थिक र प्रशासनिक दायित्वमा कमी, राज्यले पारित गरेका औद्योगिक र श्रम सम्बन्ध सम्बन्धी नियम कानूनको परिपालनामा सुधार, राज्यका नियम कानूनको सही परिपालनाले सरकारी राजस्वमा स्वतः वृद्धि हुने र श्रम कानून र नियमको उचित परिपालनाले अन्तर्राष्ट्रिय जगतमा राज्यको छविमा सुधार हुने ।

## श्रम परीक्षणका कानूनी र बैधानिक आधार

निम्न अनुसारका श्रम, रोजगार र औद्योगिक ऐन, नियम र कानूनका अधीनमा रहेर रोजगारदाताले तीनको परिपालना कसरी गरेको छ भनेर श्रम परीक्षणले निक्कै गर्नु पर्ने हुन्छ ।

- श्रम ऐन २०७४ र श्रम नियमावली २०७५ का क्रमशः भाग १०० र ५६ मा गरिएका व्यवस्था
- योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ र नियमावली २०७५
- बोनस ऐन २०३० र नियमावली २०३९
- ट्रेड युनियन ऐन २०४९ र नियमावली २०५०
- श्रम नियमावली २०७५ को अनुसूची १० बमोजिमका विषयवस्तु
- श्रम परीक्षण गर्दै गरेको रोजगारदाता प्रतिष्ठानको मानव संसाधन व्यवस्थापन कानून र नियमावली र श्रम परीक्षणका क्रममा फेला परेका अन्य सान्दर्भिक र आवश्यक सामग्रीहरू ।

## श्रम परीक्षणको दायित्व र विधि

श्रम ऐन र नियमावलीले रोजगारदाता निकाय वा प्रतिष्ठानमा श्रम परीक्षण गराउने दायित्व उक्त संगठनको प्रमुखमा हुने छ भनी तोकेको छ । रोजगारदाता प्रतिष्ठानले प्रत्येक आर्थिक वर्षको अन्तिम (असार) र पुस महिनाको अन्तिम सम्ममा श्रम परीक्षण गराएर सम्बन्धित श्रम कार्यालयमा बुझाउनु पर्ने समयावधि तोकेको छ । रोजगारदाता निकायका प्रमुख वा उसका प्रतिनिधिले श्रम परीक्षणका क्रममा परीक्षकलाई निम्न अनुसारका सूचना र सुविधा उपलब्ध गराउनु पर्ने भनी तोकिएको छ

- प्रतिष्ठानका बारेमा सही सूचना र श्रम नियमावली अनुसूची १० बमोजिमका विवरण
- श्रम परीक्षकको पारिश्रमिक र अन्य आवश्यक सुविधा
- चाहिएमा अन्य आवश्यक सहयोग र
- श्रम परीक्षण प्रतिवेदन सम्बन्धित निकायमा समयमानै पेश गर्ने ।

श्रम परीक्षण आन्तरिक र बाह्य दुवै विधिले गर्न सकिने भनिएको छ । **अन्तरिक परीक्षणमा** प्रमुखले प्रतिष्ठान तहमा कार्यरत अधिकृत तहको कर्मचारीलाई उक्त जिम्मेदारी तोक्न सक्ने र जिम्मेदारी पाएको व्यक्तिले श्रम परीक्षणको काम तोकिएको अवधिमा सम्पन्न गरेर प्रतिवेदन प्रमुखलाई बुझाउनु पर्ने हुन्छ । **बाह्य परीक्षणमा** प्रतिष्ठान प्रमुखले श्रम ऐन र नियमावलीले तोकेको योग्यता पुगेको<sup>२</sup> व्यक्तिलाई श्रम परीक्षकको जिम्मेदारी दिन सक्ने र उनले सर्तनामा बमोजिमको समयमा आपसी समझदारीमा तय गरिएको पारिश्रमिक र सेवा सुविधा पाउने गरी श्रम परीक्षणको काम सकेर प्रतिवेदन बुझाउने छन् ।

### १.१५.१ गलत श्रम परीक्षण प्रतिवेदन र श्रम परीक्षण नगराउदाका परिणाम

श्रम परीक्षकले गलत सूचनाका आधारमा गलत प्रतिवेदन तयार गरी बुझाएको अवस्थामा रु २०,०००।०० (अक्षरेपी र बीस हजार ) जरिवाना हुने तोकिएको छ । तोकिएको समयमा श्रम परीक्षण नगराएमा र श्रम परीक्षण प्रतिवेदन सम्बन्धित निकायमा नियमानुसार पेश गर्न नसकेको खण्डमा देशमा विद्यमान श्रम कानून र नियम मुताबिक व्यक्तिगत तवरले उक्त प्रतिष्ठान वा संगठनको प्रमुख र प्रतिष्ठान दुवैलाई श्रम ऐन र कानूनका प्रावधानको पालना नगरेको भनेर दण्ड जरिवाना गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । तर देशमा आर्थिक वर्ष २०८०/०८१ को अन्त्य सम्म अधिकांश प्रतिष्ठानले श्रम अडिट नगराएको तथ्य तथ्याङ्कले उजागर गरेको छ भने सो कानूनी प्रावधानको परिपालना नगरे वापत कुनै रोजगारदाता निकाय वा प्रतिष्ठानलाई दण्ड सजाय वा जरिवाना गरेको व्यहोरा जानकारीमा आएको देखिदैन ।

### १.१५.२ श्रम परीक्षण प्रतिवेदन पेश गर्ने निकाय

हरेक रोजगारदाता प्रतिष्ठान वा सङ्गठनले आफ्नो संस्था दर्ता भएको अथवा सञ्चालन अनुमति पत्र लिएको र नियमनकारी निकायमा श्रम परीक्षण प्रतिवेदन पेश गर्नु पर्ने खुलाइएको छ । जस्तो निम्न अनुसारका रोजगारदाता प्रतिष्ठान वा सङ्गठनले निम्न अनुसारका नियामक निकायमा श्रम परीक्षण प्रतिवेदन पेश गर्नु पर्ने छ ।

- निजी कम्पनीहरूले कम्पनी रजिष्ट्रारको कार्यालयमा
- गैर सरकारी संगठनहरूले सम्बन्धित जिल्ला प्रशासन कार्यालयमा
- अन्तर्राष्ट्रिय गैर सरकारी निकाय वा संगठनले समाज कल्याण परिषदमा
- बैङ्क र वित्तीय संस्थाले नेपाल राष्ट्र बैङ्कमा
- सहकारीहरूले सहकारी विभागमा

<sup>२</sup>स्नातक तह उत्तिर्ण र कुनै व्यवसायिक प्रतिष्ठानमा व्यवस्थापन तहमा काम गरेको दुई वर्षको अनुभव भएका नेपाली नागरिक

- उद्योग र कारखानाहरूले उद्योग विभागमा
- सामुदायिक सेवा सम्बन्धी संघ संस्थाले स्थानिय सरकार वा निकायमा
- विद्यालयहरूले स्थानिय सरकार वा निकायमा, अनि
- अस्पतालहरूले तह अनुसार स्थानिय सरकार (गाउँ, नगर, उप-महानगर अथवा महानगर पालिका), प्रादेशिक सरकार अथवा संघिय सरकारमा ।

यसरी श्रम परीक्षणको अभ्यास मार्फत श्रम र औद्योगिक सम्बन्धमा सुमधुरमा कायम गरी श्रमिकका अधिकार र सुरक्षाको प्रत्याभूत गर्ने र असल औद्योगिक र कार्यस्थल वातावरण कायम गरी व्यावसायिक प्रतिष्ठानले लिएका उत्पादन र उत्पादकत्वमा अभिवृद्धि गर्दै व्यवसाय विस्तार गर्ने लक्ष्य प्राप्तिको बलियो विधि र प्रकृयाको रूपमा श्रम ऐन २०७४ र नियमावली २०७५ ले श्रम परीक्षणलाई बाध्यकारी प्रावधानको रूपमा अघि ल्याएको देखिन्छ । तर व्यवहारमा श्रम परीक्षण गराउने वा नगराउने जिम्मेदारी पुरै रोजगारदाता निकायमा छोडेकाले अधिकांशले यो प्रावधानलाई ध्यान दिएको देखिदैन । नियमनकारी निकायका बारेमा स्पष्ट उल्लेख भएपनि ती निकायले संस्थाको दर्ता नवीकरण गर्दा वित्तीय कारोबारको परीक्षण प्रतिवेदन मात्र बाध्यकारी बनाएकाले श्रम परीक्षण अभ्यास छाँयामा परेको हुन सक्छ ।

### १.१५.३ श्रम परीक्षण कार्यान्वयनको अवस्था

देशमा सबै खाले गतिविधिमा संलग्न रोजगारदाता प्रतिष्ठान वा संगठनको सङ्ख्या यति नै भनेर किटान गर्न सक्ने अवस्था छैन । तत्कालीन केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागले सम्पन्न गरी सार्वजनिक गरेको राष्ट्रिय औद्योगिक सर्वेक्षण २०७६ अनुसार देशमा आर्थिक वर्ष २०७६/०७७ अवधिमा देशमा जम्मा ६०,१८५ औद्योगिक प्रतिष्ठानहरू ४९९,२२७ संलग्न मानव संसाधन सहित सञ्चालनमा थिए (CBS, २०२२) । त्यस्तै गरी उद्योग विभागले २०७६/०७७ मै सार्वजनिक गरेको औद्योगिक तथ्याङ्क प्रतिवेदन अनुसार सो अवधि सम्म उक्त उद्योग विभाग अन्तर्गत ८,२४७ उद्योगहरू दर्ता भएका छन् र ती औद्योगिक प्रतिष्ठानले करिब ६९६,५०२ व्यक्तिलाई रोजगारी दिएको देखाएको छ । उत्पादनमूलक औद्योगिक प्रतिष्ठान बाहेक देशमा बैङ्क तथा वित्तीय निकाय, शैक्षिक प्रतिष्ठान, स्वास्थ्य संस्था वा प्रतिष्ठान, गैर सरकारी संघ संस्था, सेवामूलक संस्था आदिको सङ्ख्या र तीनमा काम गर्ने मानव संसाधनको लेखाजोखा पनि गर्नु पर्ने हुन्छ ।

हाल देशमा उद्योग विभागमा दर्ता भएका औद्योगिक प्रतिष्ठानको सङ्ख्या ९,०८५ पुगेको र ती मध्ये करिब ३,४०० प्रतिष्ठान अथवा करिब ३८ प्रतिशतले मात्र श्रम परीक्षण गर्ने गरेको दावी गरिएको छ (My Republica, 23 September २०२३) । कम अनुपातमा रोजगारदाता निकायले श्रम परीक्षण गराउनुका पछाडि प्रतिष्ठानहरूमा यस सम्बन्धी कानूनी प्रावधानको जानकारी र सचेतनाको कमी र प्रतिष्ठान तहमा श्रम सङ्गठनहरूको कमजोर उपस्थिति र सामूहिक सौदाबाजीको न्यून चेतनालाई देखाइएको छ । यसै गरी श्रम परीक्षणका विधि र प्रकृयाका बारेमा तालिम प्राप्त र दक्ष मानव संसाधनको कमीका कारणले पनि श्रम परीक्षणको अभ्यास कानूनी

<sup>३</sup> उद्योग विभाग वा अन्य कुनै निकायमा दर्ता भएनभएको- अवस्था नखुलेका

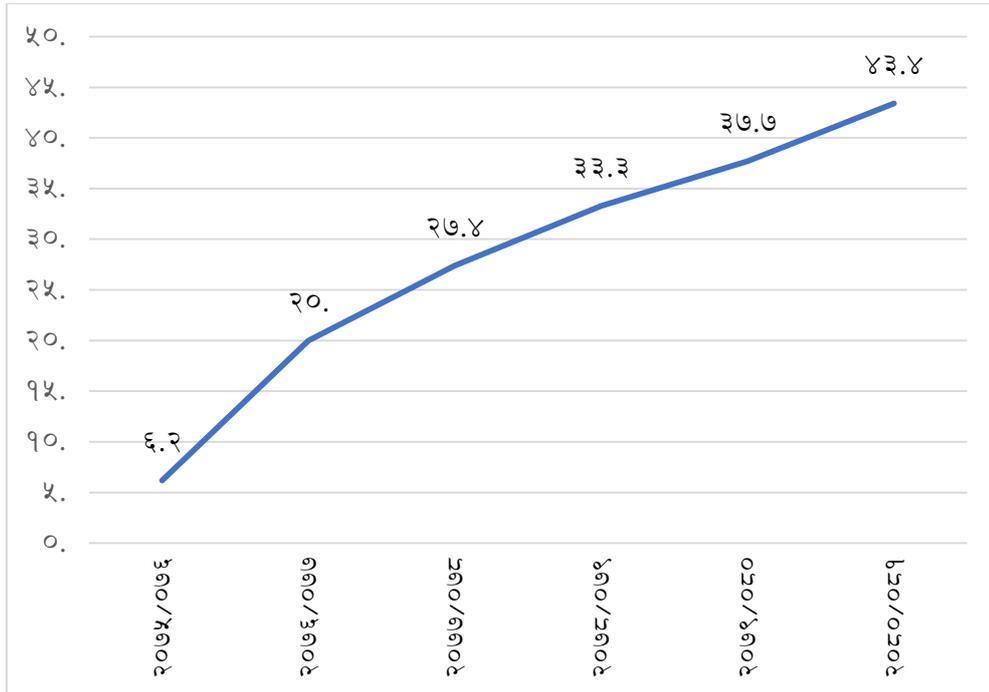
प्रावधान आएको छ वर्ष पछि पनि सोचे भन्दा कम भएको तर्क गरिन्छ । तथापि श्रम नियमावली २०७५ कार्यान्वयनमा आए पछि श्रम परीक्षण गराउने औद्योगिक प्रतिष्ठानको अनुपात हरेक वर्ष उल्लेख्य मात्रामा बढ्दै गएको तथ्य तालिका ३.१ र रेखाचित्र ३.१ बाट स्पष्ट हुन्छ । तालिका ३.१ बाट के स्पष्ट हुन्छ भन् आर्थिक वर्ष २०७५/०७६ मा देशभरका उद्योग विभागमा दर्ता भएर सञ्चालनमा रहेका कूल ७,५३१ औद्योगिक प्रतिष्ठानहरू मध्ये ४६९ अथवा ६.२ प्रतिशतले मात्र श्रम परीक्षण गराएका थिए भने उक्त अनुपात वर्ष २०७९/०८० मा आईपुग्दा उद्योग विभाग अन्तर्गत दर्ता भएका कूल ९,०५४ औद्योगिक प्रतिष्ठान मध्ये ३,४२३ अथवा करिब ३८ प्रतिशतले श्रम परीक्षण गराएको देखिन्छ । आर्थिक वर्ष २०८०/८१ मा कुल औद्योगिक प्रतिष्ठान ९,५१९ र श्रम अडिट गर्नेको संख्या यसबाट के स्पष्ट हुन्छ भने आर्थिक वर्ष २०७५/७६ को तुलनामा २०८० /८१ मा श्रम अडिट गर्ने प्रतिष्ठानको सङ्ख्यामा ८८.६ प्रतिशतले वृद्धि भएको छ । प्रत्येक आर्थिक वर्ष सम्ममा उद्योग विभागमा दर्ता भई सञ्चालनमा रहेका औद्योगिक प्रतिष्ठान र ती मध्ये श्रम परीक्षण प्रतिवेदन सम्बन्धित निकायमा पेश गर्नेको सङ्ख्या र अनुपात तालिका ३.१ मा खुलाइएको छ भने रेखाचित्र ३.१ ले वृद्धि अनुपात देखाएको छ ।

**तालिका ०.१: श्रम ऐन २०७४ र नियमावली २०७५ लागु भए पछि श्रम परीक्षण गराउने प्रतिष्ठानको अनुपात**

आर्थिक वर्ष	कूल औद्योगिक प्रतिष्ठान*	श्रम परीक्षण गराउने प्रतिष्ठान**	श्रम परीक्षण गराउनेको प्रतिशत
२०७५/०७६	७,५३१	४६९	६.२
२०७६/०७७	८,२४७	१,६५३	२०.०
२०७७/०७८	८४५४	२,३१३	२७.४
२०७८/०७९	८७५९	२,९१९	३३.३
२०७९/०८०	९,०८५	३,४२३	३७.७
२०८०/०८१	९,५१९	४१३९	४३.४

स्रोत: \* उद्योग विभाग, औद्योगिक तथ्याङ्क वार्षिक प्रतिवेदन, २०७५/०७६ देखि २०८०/०८१ सम्म; \*\* श्रम तथा व्यवसाय जन्य सुरक्षा विभाग,

रेखाचित्र ०.१: श्रम परीक्षण गराउने औद्योगिक प्रतिष्ठानको अनुपातमा वर्ष २०७५/०७६ देखि २०/०८१ सम्म देखिएको वृद्धि



श्रम परीक्षण गराउने अभ्यासको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन सकेमा देशमा आवश्यक श्रम शक्तिको सही आँकडा स्थापित हुने र राज्यलाई रोजगारी सिर्जना गर्न सघाउ पुग्ने तर्क गर्दै यो अभ्यास सबै औद्योगिक प्रतिष्ठानमा पुर्याउन प्रतिष्ठानहरूले आफ्ना कामदारलाई आवश्यकता अनुसार सम्बन्धित विषयमा क्षमता अभिवृद्धि र पुनर्ताजगी तालिममा सामेल गराउनु पर्ने धारणा श्रम तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, श्रम सम्बन्ध तथा सामाजिक सुरक्षा महाशाखा तत्कालीन प्रमुख ज्यूको थियो ।

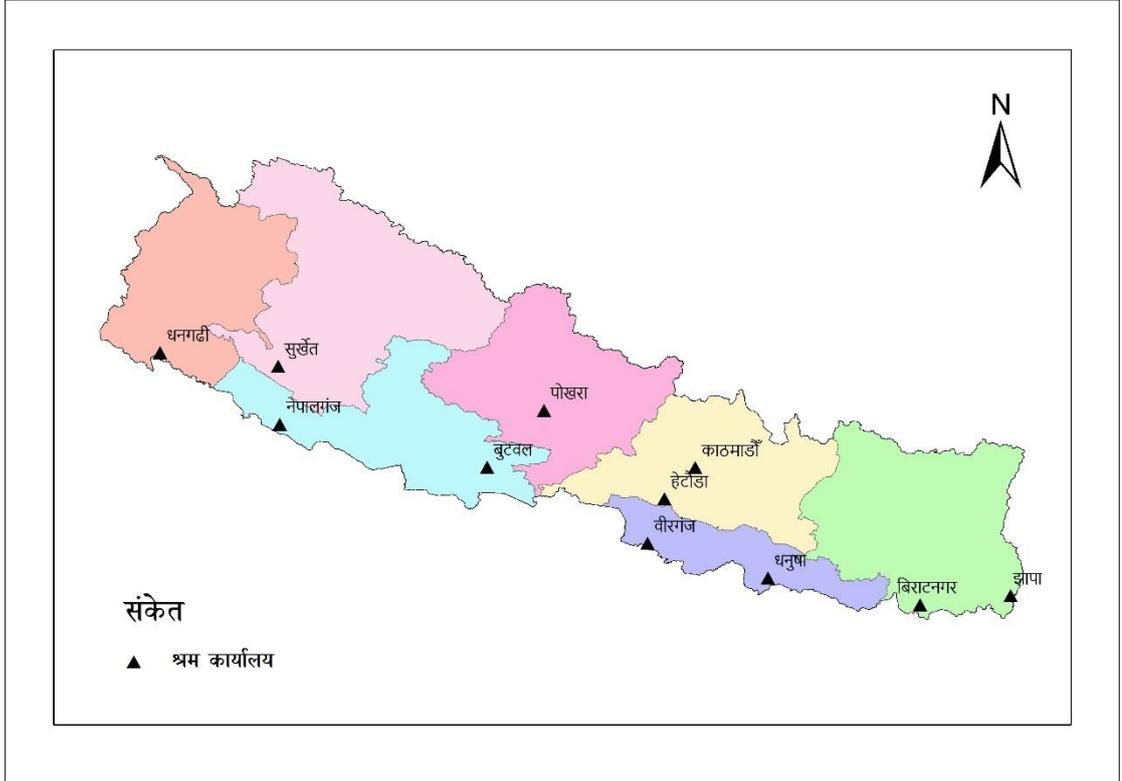
### १.१५.४ श्रम प्रशासन र निरीक्षणको क्षमता

असल श्रम अभ्यास र कार्यस्थल वातावरणको निरीक्षणको जिम्मेवारी श्रम ऐन र नियमावलीले राज्यको श्रम प्रशासनका अनुगमन र निरीक्षण गर्ने निकायलाई भनेको छ । उक्त ऐनमा आवश्यकता अनुसार श्रम कार्यालयको सङ्ख्या थप्ने र उचित अनुगमन र निरीक्षणको दुवै प्रशासनिक र प्राविधिक क्षमता अभिवृद्धि गर्नु पर्ने भनिएको छ । देशमा श्रम सम्बन्ध र श्रम परीक्षणको अभ्यासको अनुगमन र निरीक्षण गर्ने जिम्मेवारी भएका श्रम कार्यालय जम्मा ११ छन् । तिनमा पनि प्राय दरबन्दी पुरा हुँदैनन् भने कार्यस्थल निरीक्षण गर्ने प्राविधिक क्षमताका निरीक्षकको सधैं अभाव रहने भनाई श्रम विभागमा लामो समय सेवा गरेका उच्च पदस्थ व्यक्तिहरूको छ । एघार वटा श्रम कार्यालयको प्रदेश अनुसारको वितरण निम्न अनुसार देखिन्छ :

१. कोशीका दुईमा भद्रपुर (झापा) र विराटनगर (मोरङ)
२. मधेशका दुईमा जनकपुर (धनुषा) र वीरगन्ज (पर्सा)

३. बाग्मतीका दुईमा काठमाडौं र हेटौँडा (मकवानपुर)
४. गण्डकीको एकमा पोखरा कास्की
५. लुम्बिनीका दुईमा बुटवल (रूपन्देही) र नेपालगन्ज (बाँके)
६. कर्णालीका एकमा वीरेन्द्रनगर (सुर्खेत), र
७. सुदूरपश्चिमको एकमा धनगढी (कैलाली)

चित्र ०.१: श्रम कार्यालयहरूको भौगोलिक वितरण



### १.१६ श्रम परीक्षणबाट प्राप्त तथ्याङ्कको विश्लेषण

यो खण्डमा सबैभन्दा पहिला श्रम परीक्षण प्रतिवेदन फारम सम्बन्धित श्रम कार्यालयमा बुझाउने औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूको रोजगार विवरण त्यसपछि श्रम ऐन र नियमावलीले व्यवस्था गरेका नियमहरूको परिपालनाको अवस्था विश्लेषण गरिएको छ ।

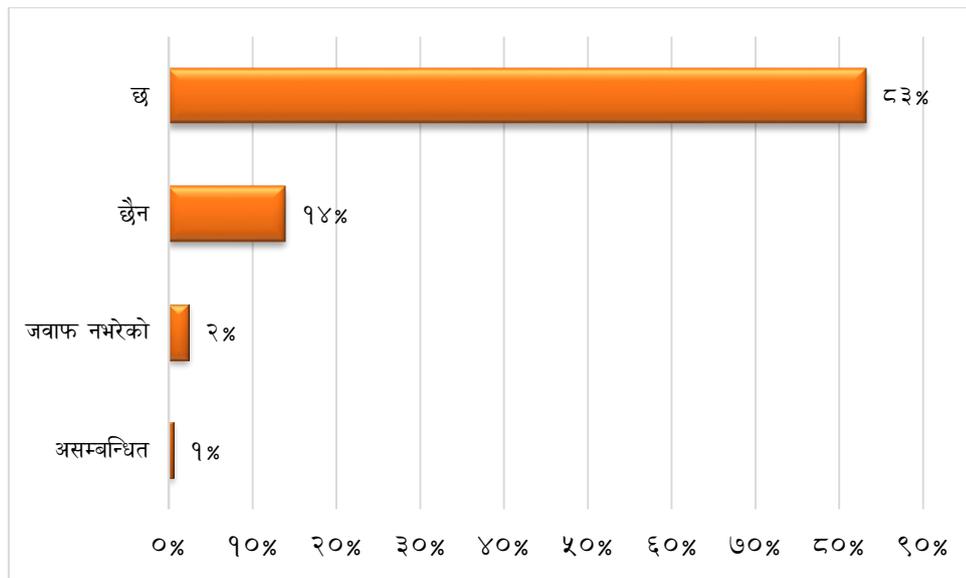
#### १.१६.१ श्रम ऐन २०७४ र नियमावली २०७५ को पालनाको अवस्था

यो खण्डमा श्रम नियमावली २०७५ को अनुसूची १० को नियम ५६ को उपनियम २ सँग सम्बन्धित श्रम अडिट प्रतिवेदनमा सामेल गरिएका ऐन र नियमावली अनुसारका औद्योगिक प्रतिष्ठानले परिपालना गर्नु पर्ने प्रावधानहरू क्रम संख्या १ देखि ३० सम्मका उपलब्ध विवरणहरू विश्लेषण गर्ने प्रयास गरिएको छ । यसमा प्रस्तुत गरिएका विवरण ३७५ औद्योगिक प्रतिष्ठानले परिपालना गरेका कानूनी प्रावधानका बारेमा मात्र हुन । नतिजाले ती निकायमा संलग्न ४०,७७२ रोजगारका व्यक्तिगत अवस्था जनाउँदैनन् ।

### श्रम सम्झौता वा नियुक्तिको अवस्था :

श्रम ऐनको दफा ११ अनुसार हरेक रोजगार दाताले रोजगार व्यक्तिलाई कार्य सर्तनामा खुलाएको श्रम सम्झौता अथवा नियुक्ति पत्र जारी गरेर मात्र काममा लगाउनु पर्ने व्यवस्था गरेको छ । श्रम परीक्षण प्रतिवेदन पेश गर्ने ३७५ औद्योगिक प्रतिष्ठान मध्ये ८३ प्रतिशतले सो प्रावधान पालना गर्ने गरेको र १४ प्रतिशतले सम्झौता वा नियुक्ति पत्र दिने नगरेको भनेर खुलाएका छन् भने करिब सयमा दुईले सो सम्बन्धमा जवाफ खुलाएका छैनन् (रेखा चित्र ३.२)।

रेखाचित्र ०.२: ऐनको दफा ११ बमोजिम श्रम सम्झौताका आधारमा श्रमिकलाई काम लगाउने प्रतिष्ठानको प्रतिशत (३७५ प्रतिष्ठान)



सम्झौता वा नियुक्ति पत्र नदिनुका कारणमा उक्त प्रतिष्ठानको कामको प्रकृति आकस्मिक खालको हुनु, काम नियमित नहुनु र अब सम्झौता र नियुक्ति पत्र जारी गर्ने प्रकृत्यामा रहेको भन्ने विवरण आएका छन् ।

### श्रम इजाजतका आधारमा विदेशी श्रमिक राख्ने चलन :

श्रम ऐन २०७५ को परिच्छेद ६ र नियमावलीको परिच्छेद ३ बमोजिम विदेशी नागरिकलाई काममा लगाउँदा श्रम इजाजत लिएर लगाउने अभ्यासको बारेमा आएका विवरणको विश्लेषण गर्दा श्रम परीक्षण प्रतिवेदन फारम पेश गर्ने ३७५ औद्योगिक प्रतिष्ठान मध्ये करिब १५ प्रतिशतले मात्र सो नियमको परिपालना गरेको र ४२ प्रतिशतले नगरेको पाइयो । अन्य ३९ प्रतिशत प्रतिष्ठानले उनीहरूमा यो प्रावधान लागु नहुने विवरण दिएका छन् भने करिब ४ प्रतिशतले कुनै जवाफ दिएका छैनन् ।

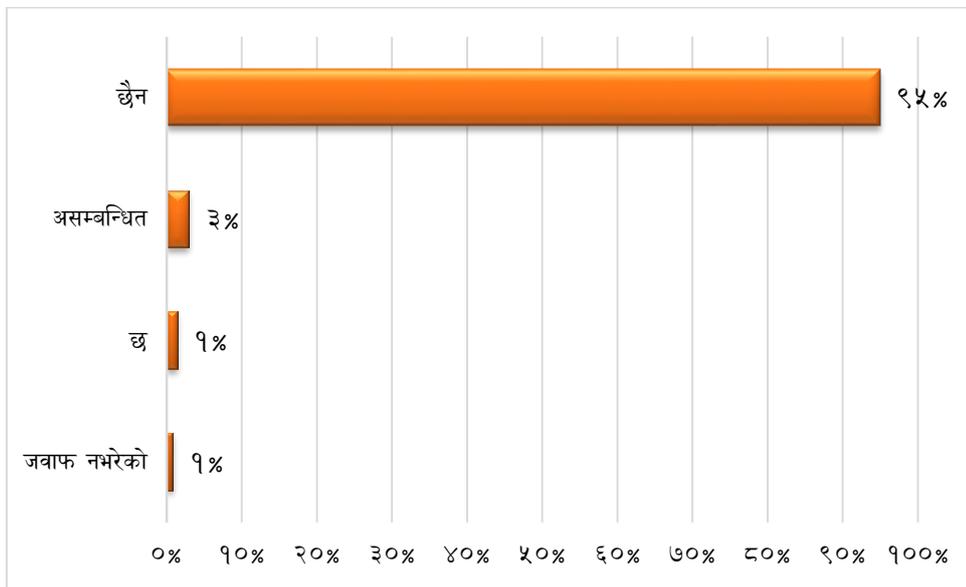
विदेशी नागरिकलाई काममा लगाउँदा नियमानुसार श्रम इजाजत नलिनुका पछाडि त्यस्ता श्रमिक प्राय सबै भारतीय भएको र सन् १९७२ को सन्धि अनुसार भारतीयलाई काममा लगाउँदा इजाजत लिनु नपर्ने भन्ने जवाफ आएको छ । तथापि भारतीय श्रमिकको अलग्गै अभिलेख राख्ने भने गरेको

व्यहोरा श्रम परीक्षण प्रतिवेदन बुझाउने प्रतिष्ठानहरूले खुलाएका छन् । कतिले भारतीय राजदूतावासमा जानकारी बुझाएको र अब इजाजत लिने प्रकृया थाल्ने सोच भइरहेको बताएका छन् ।

**बाल श्रम निषेधको अभ्यास :**

श्रम परीक्षण प्रतिवेदन फारम श्रम कार्यालयमा पेश गर्ने औद्योगिक प्रतिष्ठान मध्ये ९५ प्रतिशतले आफ्नो औद्योगिक प्रतिष्ठानमा बालबालिकालाई काममा लगाउनु नहुने नियमको पालना गरेको खुलाएका छन् । करिब एक प्रतिशत प्रतिष्ठानले यस बारेमा विवरण खाली राखेका छन् भने तीन प्रतिशतले असम्बन्धित विषय भनेर उल्लेख गरेका छन् (रेखा चित्र ३.३) ।

**रेखाचित्र ०.३: १८ वर्ष मुनिका बालबालिकालाई काममा लगाउनु नहुने नियमको पालनाको अवस्था (३७५ प्रतिष्ठान)**



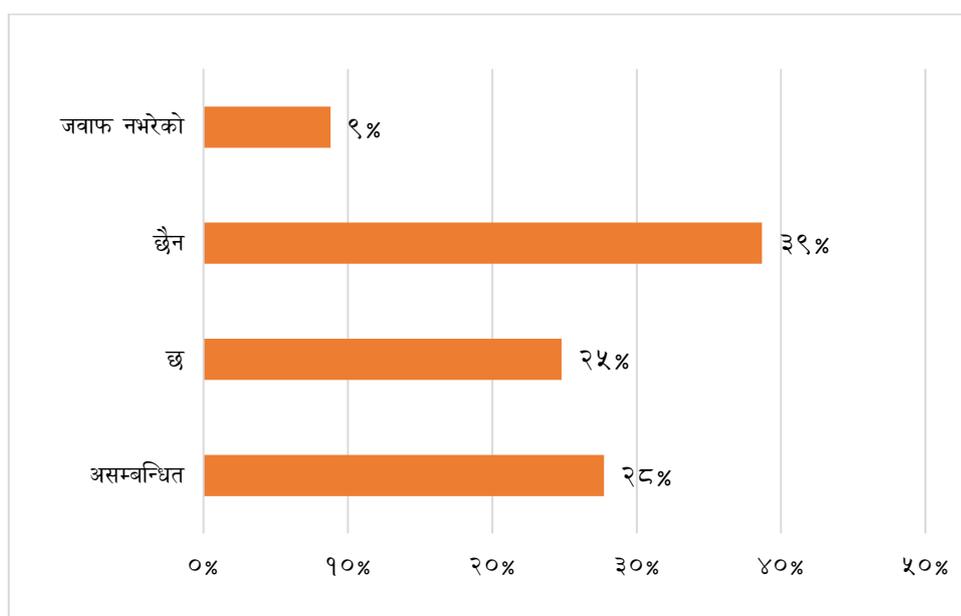
**प्रशिक्षार्थी, तालिमी आंशिक कामदारका सुविधा :**

प्रशिक्षार्थीलाई काममा लगाएको अवस्थामा श्रम ऐनको दफा १६ तथा १७ को पालना गरे नगरेको बारेमा २५ प्रतिशत औद्योगिक प्रतिष्ठानले मात्र पालना गरेको र ३९ प्रतिशतले नगरेको विवरण दिएका छन् । करिब २८ प्रतिशतले सो विषय आफ्नो प्रतिष्ठानको सन्दर्भमा असम्बन्धित भनी खुलाएका र करिब नौ प्रतिशतले यो विवरण खाली राखेका छन् (रेखा चित्र ३.४) ।

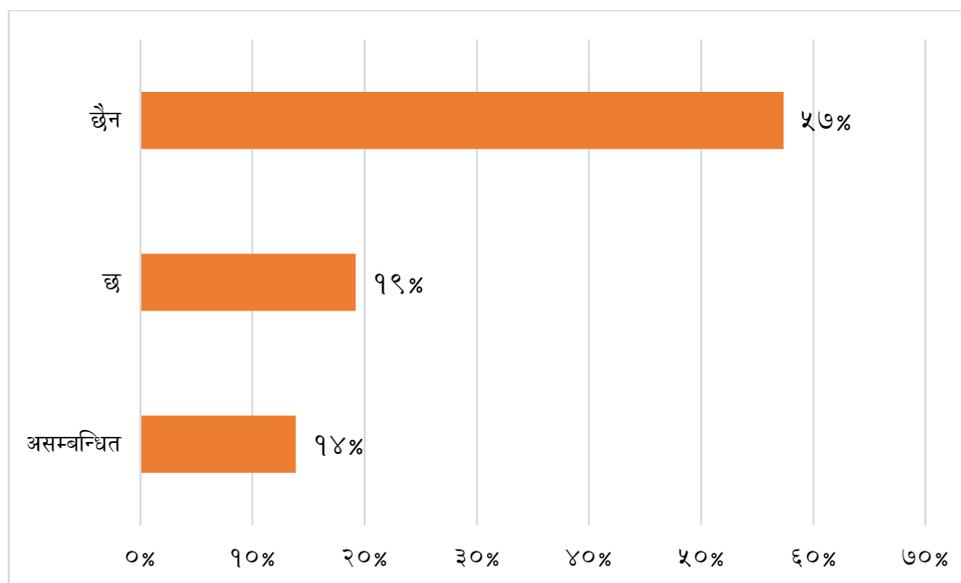
तालिमी कामदारलाई काममा लगाउँदा पालना गर्नु पर्ने श्रम ऐनको दफा १८ बमोजिम पारिश्रमिक र सेवा सुविधा अन्य श्रमिक सरह दिने गरे नगरेका सन्दर्भमा करिब १९ प्रतिशत मात्र औद्योगिक प्रतिष्ठानले सो नियम लागु गरेको र आधिकांश प्रतिष्ठान (५७%) ले लागु नगरेको खुलाएका छन् । अन्य १० र १४ प्रतिशत प्रतिष्ठानहरूले सो महलका उत्तर क्रमशः खाली छोडेका वा सो प्रतिष्ठानका लागि असम्बन्धित भनेर जनाएका छन् (रेखा चित्र ३.५) । यसबाट के देखिन्छ भने यो एउटा प्रश्नले दुईवटा उत्तर खोजेको छ । पहिलो तालिमी कामदार प्रतिष्ठानमा कार्यरत छन्

छैनन् र छन् वा छैनन् मध्ये छन् भन्ने उत्तर आएको अवस्थामा मात्र त्यसरी काममा रहेकालाई ऐनको दफा १८ बमोजिमका पारिश्रमिक वा सुविधा अन्य नियमित कामदारलाई जस्तै दिइएको वा नदिइएको भन्ने जवाफ अलग्गै लिंदा मात्र सही तथ्याङ्क आउने देखिन्छ । यही प्रकारको प्रश्नमा अस्पष्टता आंशिक कामदारका सन्दर्भमा पनि भएको देखिन्छ ।

रेखाचित्र ०.४: प्रशिक्षार्थीलाई काममा लगाउदा ऐनका सम्बन्धित दफाको पालना भए नभएको अवस्था (३७५ प्रतिष्ठान)

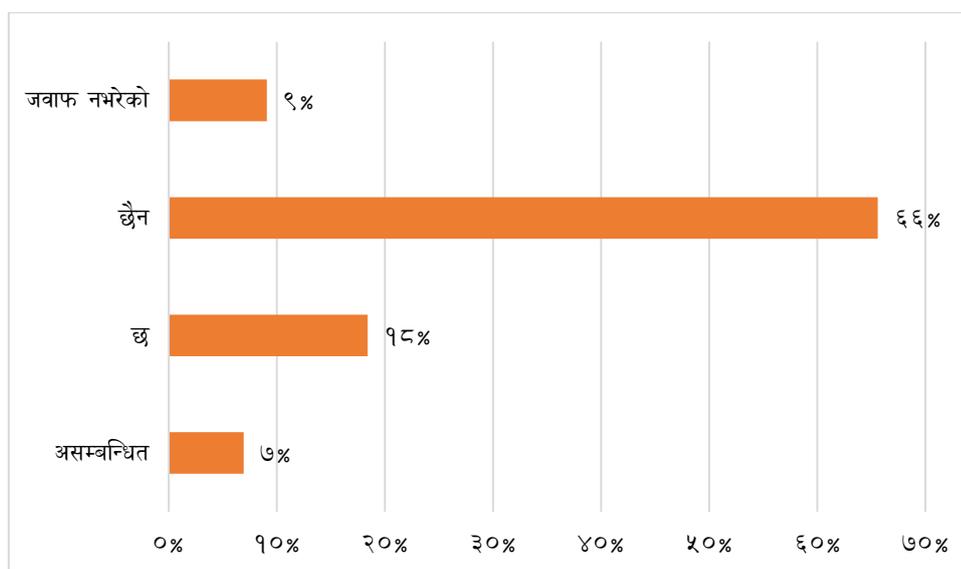


रेखाचित्र ०.५: तालिमीलाई काममा लगाउदा नियमानुसार पारिश्रमिक र सुविधा उपलब्ध गराउनु पर्ने नियम लागु गरे नगरेको



रेखा चित्र ३.६ अनुसार ३७५ औद्योगिक प्रतिष्ठान मध्ये १८ प्रतिशत अथवा ७५ ले आंशिक कामदारलाई रोजगारी दिएको र उनीहरूलाई श्रम ऐनको परिच्छेद पाँच बमोजिम सुविधा तथा सामाजिक सुरक्षा उपलब्ध गराइएको जनाएका छन् । करिब ६६ प्रतिशत प्रतिष्ठानहरूले या त आंशिक कामदार नभएर अथवा साँच्चै त्यस्तो व्यवस्था लागु नगरेकाले हो सो प्रावधानको पालना नगरेको जनाएका छन् । अर्को करिब नौ प्रतिशत र सात प्रतिशत प्रतिष्ठानहरूले क्रमशः कुनै जवाफ नदिई सो महल खाली छोडेको र असम्बन्धित विषय भनेर जनाएको पाइन्छ (रेखा चित्र ३.६) ।

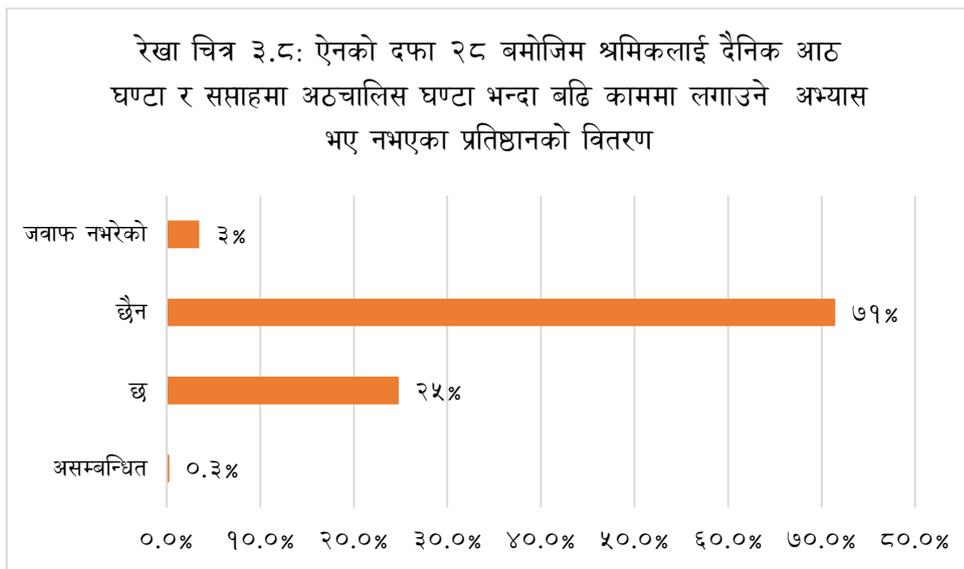
रेखाचित्र ०.६: आंशिक रोजगारीमा भएकालाई नियमानुसार पारिश्रमिक र सुविधाको व्यवस्था लागु गर्ने नगर्ने प्रतिष्ठानको प्रतिशत वितरण



### काम गर्ने समय र अतिरिक्त समय कामको पारिश्रमिक:

श्रम ऐनको दफा २८ ले कुनै पनि औद्योगिक प्रतिष्ठानमा नियमित काम गर्ने समय दैनिक ८ घण्टा र हप्तामा ४८ घण्टा भनेर किटान गरेको छ । यदि सो भन्दा बढी समय काम लगाउनु पर्ने भएमा दुवै पक्षको सहमतिमा अतिरिक्त काम गरेको समयको नियमानुसार अतिरिक्त पारिश्रमिक दिनु पर्ने हुन्छ । यसै सन्दर्भमा श्रम अडिट प्रतिवेदन फारमले प्रतिष्ठानमा काम गर्ने कामदारलाई सो तोकिएको समय भन्दा बढी काममा लगाउने गरेको छ छैन भन्ने विषयमा श्रम परीक्षणको क्रममा सामेल भएका ३७५ औद्योगिक प्रतिष्ठान मध्ये करिब २५ प्रतिशतले बढी समय काममा लगाउने गरेको र ७१ प्रतिशतले त्यस्तो अभ्यास नभएको खुलाएका छन् भने तीन प्रतिशतले कुनै उत्तर खुलाएका छैनन् (रेखा चित्र ३.७) ।

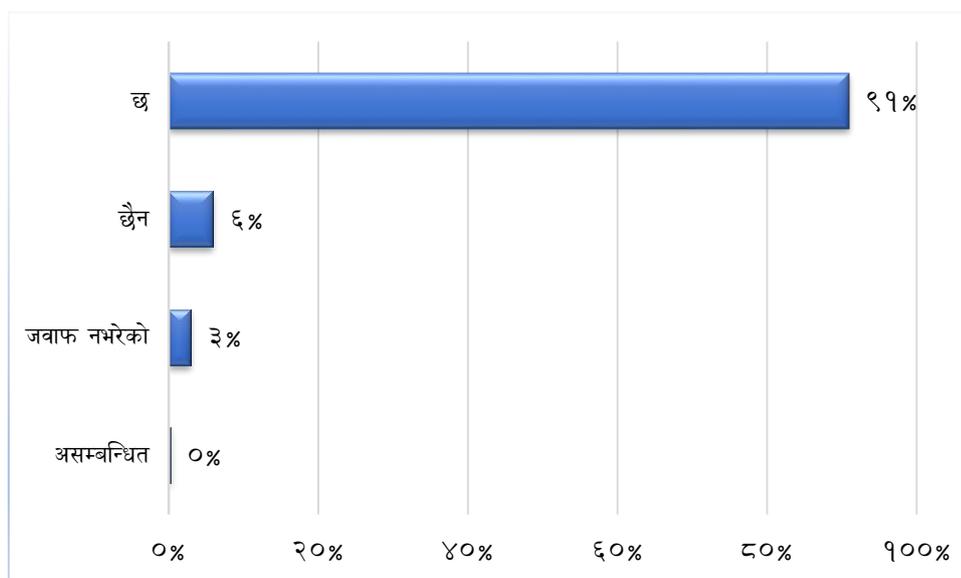
### रेखाचित्र ०.७: ऐनको दफा २८ बमोजिम श्रमिकलाई दैनिक आठ घण्टा र सप्ताहमा अठ्चालिस घण्टा भन्दा बढि काममा लगाउने अभ्यास भए नभएका प्रतिष्ठानको वितरण



श्रम परीक्षण प्रतिवेदन फारम पेश गरेका ३७५ प्रतिष्ठान मध्ये ६१ ले कामदारलाई अतिरिक्त समय काममा लगाएको नियमानुसार पाउने अतिरिक्त पारिश्रमिक उपलब्ध गराउने गरेको देखिन्छ । अधिकांशले यो महलको जवाफ भएका छैनन् ।

श्रम ऐन २०७४ र नियमावली २०७५ ले हरेक श्रमिकलाई पाँच घण्टा काम लगाए पछि आधाघण्टा विश्राम दिनु पर्ने प्रावधान श्रम परीक्षणमा संलग्न ३७५ औद्योगिक प्रतिष्ठान मध्ये ९१ प्रतिशतले दिने गरेको खुलाएका छन् भने छ प्रतिशतले नदिने र करिब तीन प्रतिशतले यस सम्बन्धी विवरण खाली छोडेको देखिन्छ (रेखा चित्र ३.८) ।

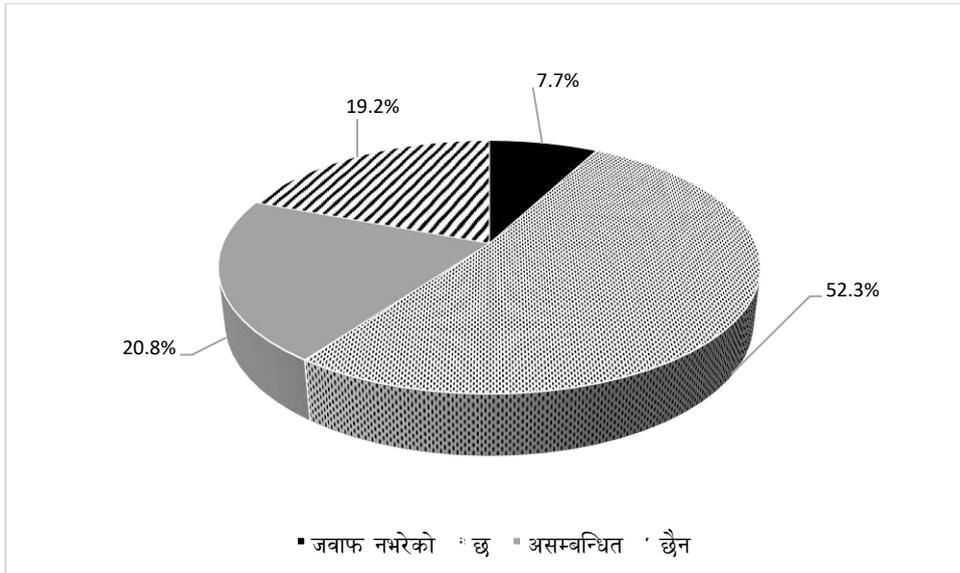
रेखाचित्र ०.८: पाँच घण्टा काम गरेपछि आधा घण्टा विश्रामको व्यवस्था भए नभएको



श्रम ऐन २०७४ को दफा ३३ ले महिला कामदारलाई रातको समयमा (सूर्यास्त पछि र सूर्योदय अघिको समय) काममा लगाउँदा घर सम्म जान र आउने यातायातको र सुरक्षाको व्यवस्था काम लगाउने प्रतिष्ठानले मिलाउनु पर्ने भनेर खुलाएको छ । यही सन्दर्भको प्रश्नको उत्तरमा ३७५ श्रम परीक्षणमा सामेल औद्योगिक प्रतिष्ठान मध्ये करिब ५२.३ प्रतिशतले त्यस्तो व्यवस्था गरेको र १९.२ प्रतिशतले नगरेको जानकारी दिएका छन् । अन्य २०.८ प्रतिशत प्रतिष्ठानले उनिहरूका लागि सो विषय असम्बन्धित भनेका छन् भने अर्को सात प्रतिशत प्रतिष्ठानले जवाफ खाली राखेका छन् (रेखा चित्र ३.९) ।

यसबाट के स्पष्ट हुन्छ भने आधिकांश औद्योगिक प्रतिष्ठानले श्रमिकलाई काममा लगाउने दैनिक आठ घण्टा र साप्ताहिक ४८ घण्टाको समयको कानूनी प्रावधानको परिपालना गर्ने गरेका छन् । तर श्रम नियमावलीको अनुसूची १० अनुसारको श्रम अडिट प्रतिवेदन फारममा राखिएका प्रश्नको अस्पष्टताका कारणले धेरै प्रतिष्ठानले सही विवरण दिन नसकेको स्पष्ट हुन्छ ।

रेखाचित्र ०.९: रातको समयमा काम गर्ने महिलालाई नियमानुसार यातायात र सुरक्षाको प्रबन्ध लागु गरेको अवस्था



### पारिश्रमिक र सुविधा:

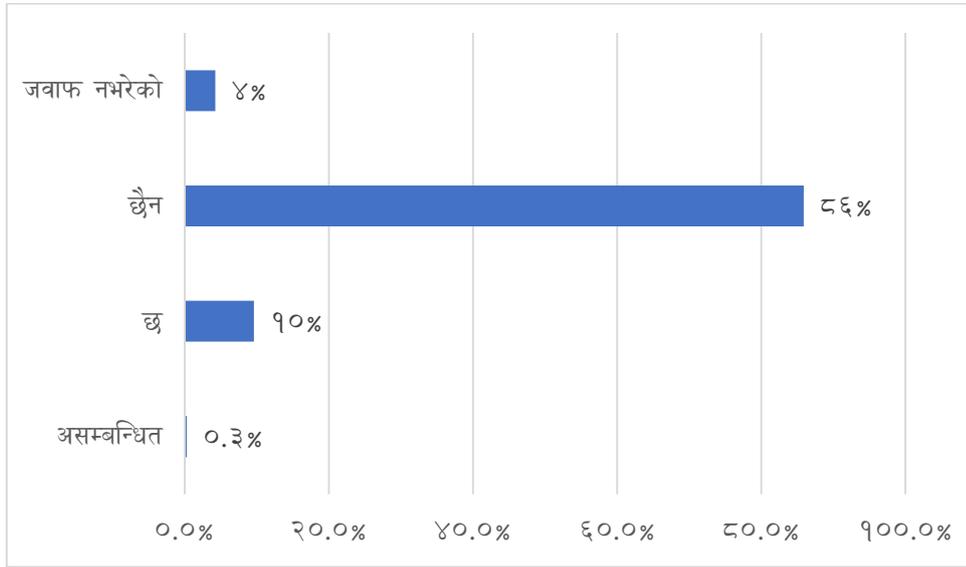
श्रम ऐन २०७४ ले राज्यले हरेक दुई वर्षमा श्रमिकले पाउने न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन गर्नु पर्ने भनेको छ । सो पुनरावलोकन श्रम रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयले गठन गरेको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको सिफारिसमा गर्नु पर्ने हुन्छ । चालु आर्थिक वर्षका लागि श्रावण २०८० बाट लागु हुने गरी राज्यले निर्धारण गरेको न्यूनतम पारिश्रमिक मान प्रति श्रमिक प्रति महिना रु. १७,३००।०० (अक्षरेपि रु सत्र हजार तीन सय मात्र) छ जसमा १०,८२० आधारभूत तलब मान र रु ६,४८० महँगी भत्ता भनेर छुट्याइएको छ । यो भन्दा अघिल्लो अवधिको प्रति श्रमिक प्रतिमहिना न्यूनतम पारिश्रमिक मान आधारभूत तलब रु ९,३८५ र महँगी भत्ता रु ५,६१५ गरी जम्मा रु १५,०००।०० थियो ।

श्रम परीक्षण फारमको क्रम सङ्ख्या १० मा उक्त औद्योगिक प्रतिष्ठानले कुनै श्रमिकलाई न्यूनतम मान भन्दा तल हुने गरी पारिश्रमिक दिने गरेको छ छैन भनेर बुझ्न खोजेको छ । जसको उत्तरमा श्रम परीक्षणको प्रकृत्यामा सामेल ३७५ प्रतिष्ठान मध्ये ८६ प्रतिशतले त्यस्तो नगरेको जनाएका छन् भने १० प्रतिशतले दिने गरेको र बाँकी चार प्रतिशतले भने कुनै जवाफ नदिएको देखिन्छ (रेखा चित्र ३.१०)। यसबाट के स्पष्ट हुन्छ भने अधिकांश औद्योगिक प्रतिष्ठानले श्रमिकलाई राज्यले तोकेको न्यूनतम पारिश्रमिक दिने गरेका छन् ।

श्रम परीक्षण प्रतिवेदन फारमले परीक्षण गरिएका प्रतिष्ठानको श्रमिकलाई भुक्तानी गर्ने औसत मासिक पारिश्रमिकको तह बुझ्न खोजेको छ । तर यसले श्रमिकका पनि तह हुन्छन्, कार्यावधि अनुभव र सीप र दक्षताका आधारमा पारिश्रमिकमा फरक पर्न सक्छ भन्ने पक्षलाई गौण मानेर गोलमटोल

औसत पारिश्रमिकको एउटा अङ्क लिन खोजेको देखिन्छ । यसरी आएको अङ्कलाई आधार मानेर यही तलब वा पारिश्रमिक मान रहेछ भन्ने निष्कर्षमा पुग्न भने मिल्ने छैन ।

**रेखाचित्र ०.१०: न्यूनतम भन्दा कम पारिश्रमिक दिने चलन भए नभएको**



श्रम परीक्षणको प्रकृत्यामा सामेल भएका ३७५ औद्योगिक प्रतिष्ठान मध्ये २७२ अथवा ७२.५ प्रतिशत मात्रै प्रतिष्ठानले श्रमिकलाई भुक्तानी गर्ने गरेको औसत पारिश्रमिकको मान खुलाएका छन् । उक्त २७२ प्रतिष्ठानको प्रति श्रमिक प्रति महिना औसत पारिश्रमिक रु २६,६७८ रहेको देखिन्छ भने सबै भन्दा बढी ९८,३६० र सबै भन्दा कम ११,००० देखिन्छ ।

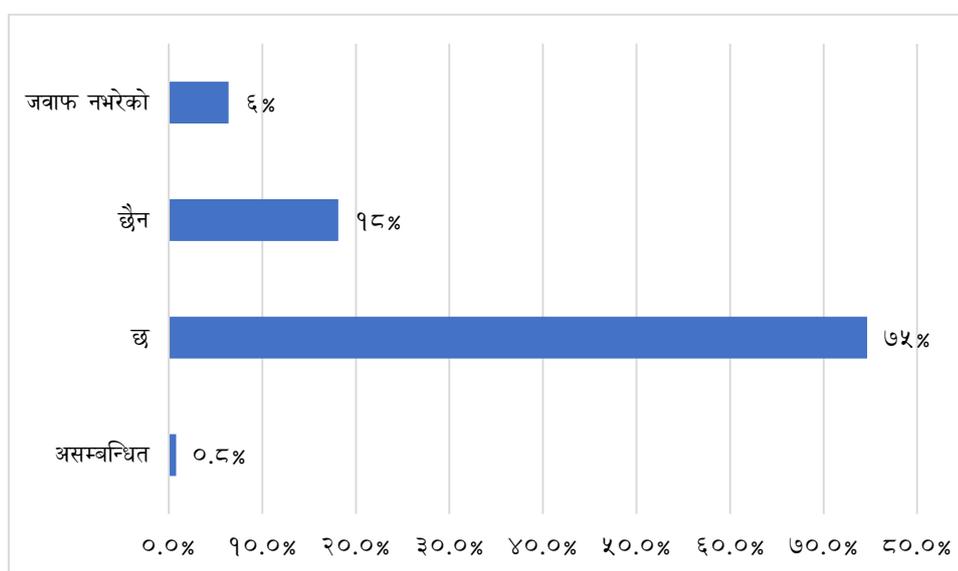
**तालिका ०.२: श्रम कार्यालय अनुसारका औद्योगिक प्रतिष्ठानको औषत मासिक पारिश्रमिक (आधारभूत पारिश्रमिक भत्ता र सुविधा सहितको) र अधिकतम र न्यूनतम पारिश्रमिक**

श्रम कार्यालय	न्यूनतम पारिश्रमिक	अधिकतम पारिश्रमिक	औषत पारिश्रमिक
भद्रपुर, झापा	१७,३००	३१,१६९	१९,७८१
बिराटनगर, मोरङ	१६,१९५	३९,३६०	२०,२१९
विरेन्द्रनगर, सुर्खेत	१५,०००	३८,९३८	२५,४५२
विरगन्ज, पर्सा	११,०००	४२,०००	२०,४२०
बुटवल, रूपन्देही	१५,१००	७७,५२१	२४,५३०
धनगढी, कैलाली	१३,४५०	३०,२९३	२०,५१९
जनकपुर, धनुसा	१२,०००	२५,०००	१६,७६५
हेटौडा, मकवानपुर	१२,०००	५०,०००	२४,८४१
नेपालगन्ज, बाँके	१५,०००	६७,०२६	२४,५०८
पोखरा, कास्की	१८,०००	३५,८९०	२५,०८०
टेकु, काठमाडौं	१७,३००	९८,३६०	४४,६२३
जम्मा	११,०००	९८,३६०	२६,६७८

औसत मासिक पारिश्रमिक भुक्तानी दर सबै भन्दा बढी टेकु काठमाडौं श्रम कार्यालयमा विवरण पेश गर्ने औद्योगिक प्रतिष्ठानको (रु ४४,६२३) र सबै भन्दा कम जनकपुर कार्यालयमा बुझाउनेको (रु १६,७६५) भएको देखिन्छ (तालिका ३.२) ।

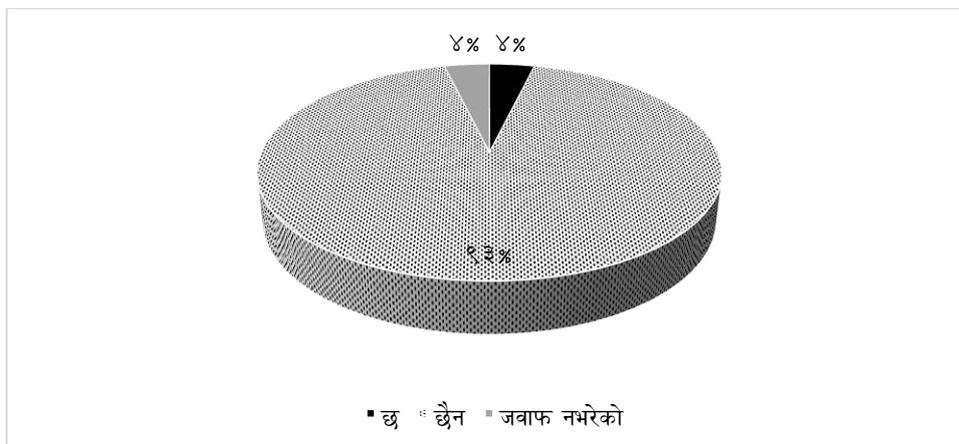
श्रम ऐन २०७४ को दफा ३६ ले रोजगारदाताले आफ्नो प्रतिष्ठानमा काम गर्ने एक वर्ष अवधि पुरा गरेका श्रमिकलाई वार्षिक तलब वृद्धि ग्रेड उपलब्ध गराउनु पर्नेछ भनेको छ । सो तलब वृद्धि ग्रेड श्रमिकले पाउने मासिक आधारभूत पारिश्रमिकको कम्तीमा आधा दिनको पारिश्रमिक बराबरको रकम प्रत्येक वर्ष उपलब्ध गराउनु पर्ने छ । यस श्रम परीक्षणको प्रकृत्यामा सामेल भएका ३७५ प्रतिष्ठान मध्ये ७५ प्रतिशतले नियमानुसारको श्रमिकलाई वार्षिक तलब वृद्धि ग्रेड उपलब्ध गराएको १८ प्रतिशतले नगराएको र बाँकी करिब सात प्रतिशतले यस सम्बन्धी विवरण खाली छोडेका वा सो प्रतिष्ठानमा लागु नहुने भनेको देखियो (रेखा चित्र ३.११) ।

**रेखाचित्र ०.११: प्रतिष्ठानले कामदारलाई वार्षिक तलबवृद्धि ग्रेड दिने गरे नगरेको अवस्था**



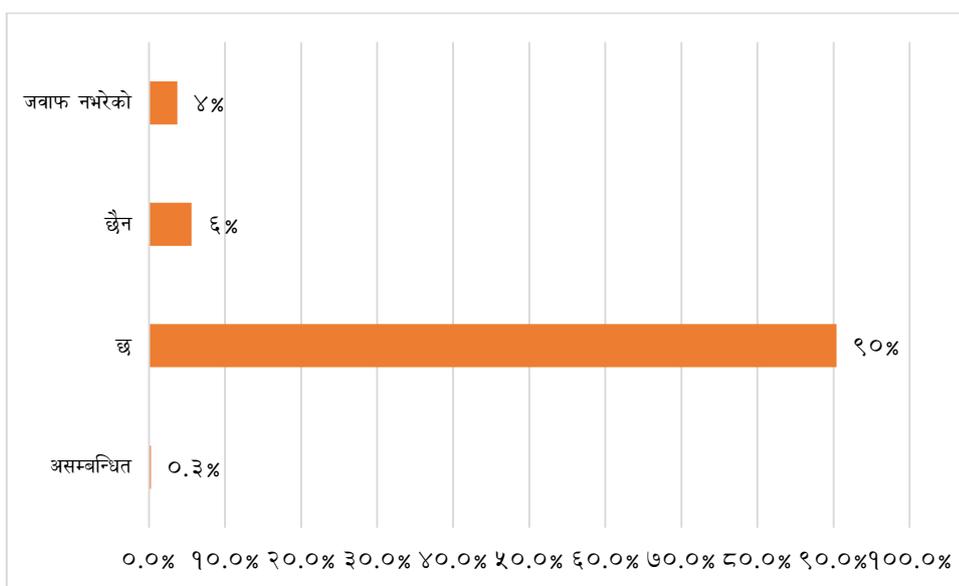
पारिश्रमिक भुक्तानीको अवधि र एक महिना र अर्को महिनाको पारिश्रमिक भुक्तानीमा देखिने अन्तराल लाई पनि श्रम सम्बन्ध मापनको सूचकका रूपमा हेर्न सकिने भएकाले श्रम परीक्षण फारममा पारिश्रमिक भुक्तानीको अवधिको अन्तर एक महिना भन्दा बढी हुने गरे नगरेको बारेमा बुझ्न खोजिएको देखिन्छ । औद्योगिक प्रतिष्ठानले उपलब्ध गराएको विवरणका आधारमा हेर्दा ९३ प्रतिशत प्रतिष्ठानमा नभएको र केही चार प्रतिशत जतिमा भएको देखिन्छ (रेखा चित्र ३.१२) ।

रेखाचित्र ०.१२: प्रतिष्ठानले कामदारलाई पारिश्रमिक भुक्तानी गर्दा एक महिना बढीको अन्तर हुने गरे नगरेको अवस्था



श्रम ऐन २०७४ को दफा ३७ बमोजिम हरेक रोजगारदाता प्रतिष्ठानले श्रमिकलाई वर्षामा एक पटक आफ्नो धर्म, संस्कृति तथा परम्परा अनुसार मनाइने चाडपर्व मनाउनका लागि तत्काल खाईपाई आएको एक महिनाको आधारभूत पारिश्रमिक बराबरको रकम उपलब्ध गराउनु पर्ने प्रावधान राखेको छ । यसलाई पनि श्रम सम्बन्धको सूचकका रूपमा लिएर हेर्दा ३७५ प्रतिष्ठान मध्ये ९० प्रतिशतले श्रमिकले नियमानुसार पाउने चाडपर्व खर्च दिने गरेको, चार प्रतिशतले यो महल खाली छाडेका छन् भने करिब छ प्रतिशतले त्यस्तो खर्च दिने चलन नभएको व्यहोरा जनाएका छन् (रेखा चित्र ३.१३) ।

रेखाचित्र ०.१३: प्रतिष्ठानले कामदारलाई ऐन नियम बमोजिम चाडपर्व खर्च उपलब्ध गराउने चलन भए नभएको



श्रमिकलाई भुक्तानी गर्ने पारिश्रमिक राज्यले तोकेको न्यूनतम पारिश्रमिक मान भन्दा कम भुक्तानी गर्ने प्रतिष्ठानको अनुपात न्यून हुनु, औषत मासिक पारिश्रमिक हालको राज्यले निर्धारण गरेको न्यूनतम पारिश्रमिक दर भन्दा तुलनात्मक राम्रो देखिनु, अधिकांश प्रतिष्ठानले वार्षिक तलव वृद्धि ग्रेड उपलब्ध गराउने प्रावधानको परिपालना गरेको दावी गर्नु, पारिश्रमिक भुक्तानीको अन्तर एक महिना भन्दा बढी नजानु र चाडपर्व खर्च उपलब्ध गराउने गरेको दावीका आधारमा हेर्दा प्रतिष्ठानको कार्यगत तहमा श्रम सम्बन्ध सकारात्मक छ कि भन्ने आभास हुन्छ । तर यो प्रतिष्ठान तहबाट आएको सूचनाको सान्दर्भिकताको परीक्षण श्रमिकका तहबाट पनि रुजु हुनु पर्ने देखिन्छ ।

### **बिदाको प्रावधानको पालना:**

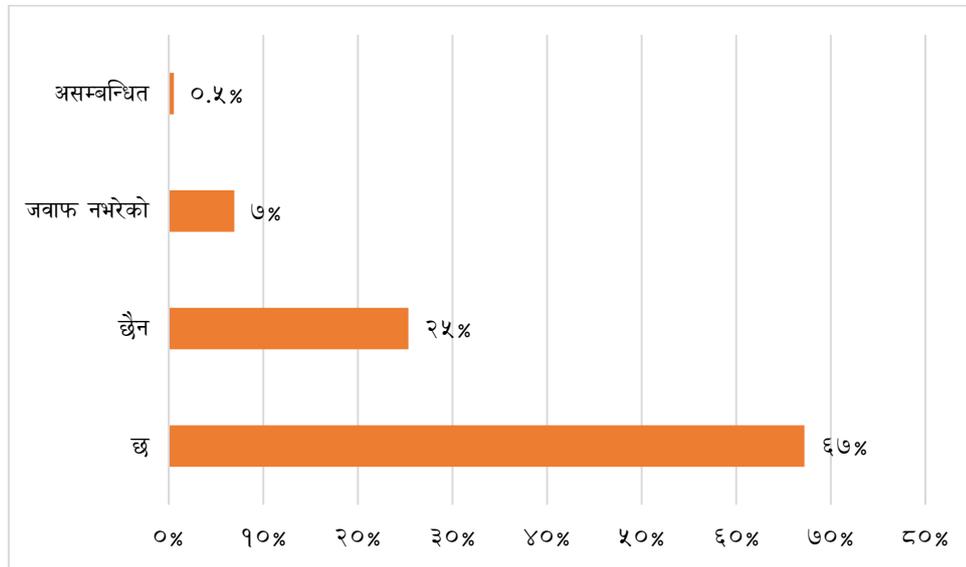
श्रम ऐन २०७४ को परिच्छेद-९ बमोजिम हरेक श्रमिकले हप्तामा एक दिन साप्ताहिक बिदा, मई दिवस सहित वर्षमा १३ दिन र महिलाको हकमा अन्तर्राष्ट्रिय महिला दिवस सहित १४ दिन पारिश्रमिक सहितको सार्वजनिक बिदा, साप्ताहिक बिदा वा सार्वजनिक बिदाका दिन काम गर्नु परेको अवस्थामा आवश्यकता अनुसार सट्टा बिदा, काम गरेका २० दिन बराबरको एक दिनका दरले पारिश्रमिक सहितको घर बिदा (शिक्षण संस्था वा हिउँदे वा वर्षे बिदा पाउने श्रमिकले नपाउने), वार्षिक १२ दिन बिरामी बिदा, महिला श्रमिकले प्रसूति हुनु भन्दा अघि र पछि गरेर १४ हप्ता अथवा ९८ दिन सम्म प्रसूति बिदा र निजको श्रीमानले १५ दिनको पारिश्रमिक सहितको सुत्केरी स्याहार बिदा लिन सक्ने व्यवस्था गरेको छ । त्यसै गरी माता पिता वा सासु ससुराको मृत्यु भएर अन्तिम संस्कार र किरिया गर्नु पर्ने भएमा १३ दिन सम्म पारिश्रमिक सहित किरिया बिदा पाउने भनेको छ । यो बिदाको अभ्यास औद्योगिक प्रतिष्ठानले कसरी गरेका छन् भनेर श्रम परीक्षणले पनि हेर्न खोजेको देखिन्छ र ती-ती बिदाहरू प्रतिष्ठानले वर्ष दिनमा कति दिन दिने गरेको छ भनेर विवरण खोजेको छ । उपलब्ध विवरणको विश्लेषण गर्दा प्रसूति बिदा बाहेकका बिदाहरूको हकमा प्राय प्रतिष्ठानले ऐनले तोके बराबरका दिन बिदा उपलब्ध गराउने गरेको देखिन्छ । जस्तो कि साप्ताहिक बिदा वर्षमा ५२ दिन, सार्वजनिक बिदा करिब १४ दिन, घर बिदा १८ दिन, बिरामी बिदा १२ दिन, प्रसूति स्याहार बिदा १५ दिन र किरिया बिदा करिब १४ दिन उपलब्ध गराउने गरेकोले यसको पुष्टि हुन्छ । तर प्रसूति बिदाको औसत दिन ७० मात्र हुनुले प्रतिष्ठानहरू कतै महिला श्रमिक मैत्री हुन नसकेका हुन् कि भन्ने प्रश्न उब्जाएको छ । अधिकांशले बिदा दिने भनेर जनाएका छन् भने साप्ताहिक बिदाको हकमा पारिश्रमिक सहित बिदा दिने हो कि होइन भन्ने कुरा यस अडिट फारमले छुटाउन सक्दैन ।

### **सञ्चय कोष, सामाजिक सुरक्षा, बीमा र औषधोपचार व्यवस्था:**

श्रम ऐन २०७४ को दफा ५२ बमोजिम हरेक रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको (नियमित, कार्यगत, समयगत, आंशिक अथवा आकस्मिक रोजगारीमा काम गर्ने सबै श्रमिक) आधारभूत पारिश्रमिकबाट दश प्रतिशत रकम कट्टा गरी सो रकममा सत प्रतिशत रकम थप गरी सञ्चय कोष बापतको रकम जम्मा गर्नु पर्नेछ । यसैलाई मध्यनजर गरेर श्रम परीक्षण फारममा त्यसतो रकम सञ्चय कोषमा जम्मा गर्ने गरेको वा नगरेको र नगरेको भए सो रकम कहाँ के मा लगाउने गरेको छ भनी बुझ्न खोजेको छ । यस प्रकृत्यामा सामेल ३७५ प्रतिष्ठान मध्ये ६७ प्रतिशतले सञ्चय कोषमा जम्मा गर्ने

गरेको, २५ प्रतिशतले जम्मा गर्ने चलन नभएको जनाएका छन् भने करिब सात प्रतिशत प्रतिष्ठानले सम्बन्धित महल खाली छोडेका छन् (रेखा चित्र ३.१४) ।

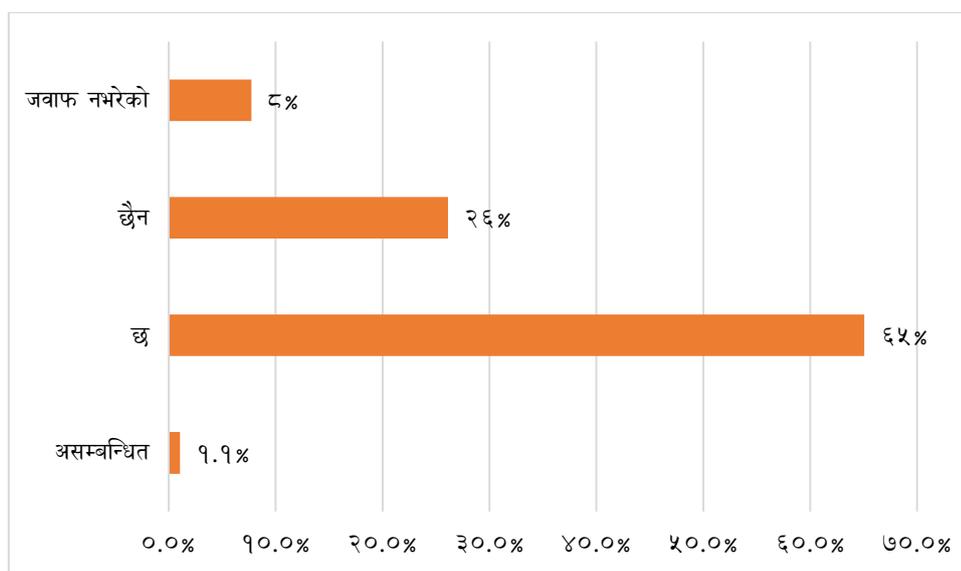
रेखाचित्र ०.१४: श्रम ऐन २०७४ को दफा ५२ बमोजिम सबै श्रमिकको सञ्चय कोष र सामाजिक सुरक्षाकोषमा रकम जम्मा गर्ने व्यवस्था अनुसार प्रतिष्ठानको प्रतिशत वितरण



उक्त रकम सञ्चय कोषमा जम्मा नगर्ने प्रतिष्ठानसँग सो रकम कहाँ लगाइएको छ त भन्ने पूरक प्रश्नको उत्तरमा श्रमिक आफैँले मासिक वा वार्षिक हिसाबमा बुझेर लाने गरेको, बैङ्कमा जम्मा गरिदिने गरेको अथवा बैङ्क मार्फत भुक्तानी गर्ने गरेको, हाल सम्म बैङ्कमा जम्मा गरेको, प्रक्रियामा रहेको र अब सो सबै रकम सामाजिक सुरक्षा कोषमा पठाउने तयारी भईरहेको, कार्यालयको आफ्नै खातामा जम्मा गर्ने गरेको जस्ता जवाफ पाइएको छ ।

श्रम ऐनको दफा ५३ ले व्यवस्था गरे बमोजिम रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको (नियमित, कार्यगत, समयगत, आंशिक अथवा आकस्मिक रोजगारीमा काम गर्ने सबै श्रमिक) आधारभूत पारिश्रमिकको आठ दशमलव तेत्तीस प्रतिशतले हुन आउने बराबरको रकम प्रत्येक महिना उपदान वापत जम्मा गर्नु पर्ने प्रावधान राखेको छ । सम्बन्धित उत्तरको विश्लेषण गर्दा ६५ प्रतिशत प्रतिष्ठानले जम्मा गर्ने र २६ प्रतिशतले नगर्ने विवरण खुलाएका छन् भने बाँकी आठ प्रतिशत प्रतिष्ठानले सो महलको उत्तर खाली छोडेका छन् (रेखा चित्र ३.१५) ।

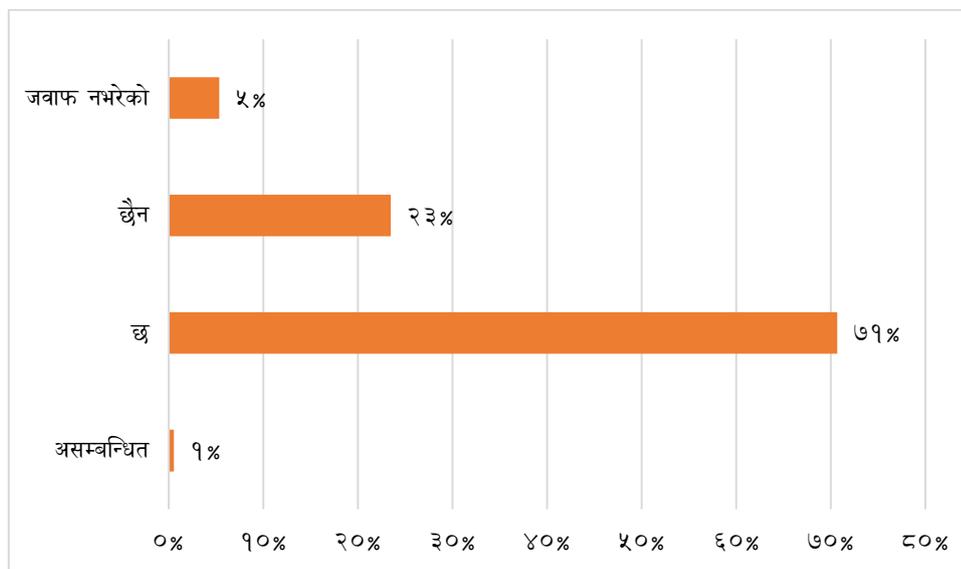
रेखाचित्र ०.१५: श्रम ऐन २०७४ को दफा ५३ बमोजिम सबै श्रमिकको उपदान वा सामाजिक सुरक्षाकोषमा रकम जम्मा गर्ने व्यवस्था भए नभएको



यदि सामाजिक सुरक्षा कोषमा उपदानको रकम जम्मा नगरेको भए सो रकम कहाँ र केमा लगाइएको छ भन्ने प्रश्नको जवाफमा धेरै जसोमा कामदार वा कर्मचारीले आफैँ वार्षिक रूपमा बुझेर लैजाने, बैङ्कमा जम्मा गर्ने गरेको अब सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत हुने प्रकृत्यामा भएकाले सूचिकृत भए पछि उता सार्ने योजना रहेको, प्रतिष्ठानमै हरेक कामदारको व्यक्तिगत खातामा जम्मा गरिदिने गरेको र उपदान बराबरको रकम श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिक मानै जोडेर भुक्तानी गर्ने गरेको जस्ता विवरण आएका छन् ।

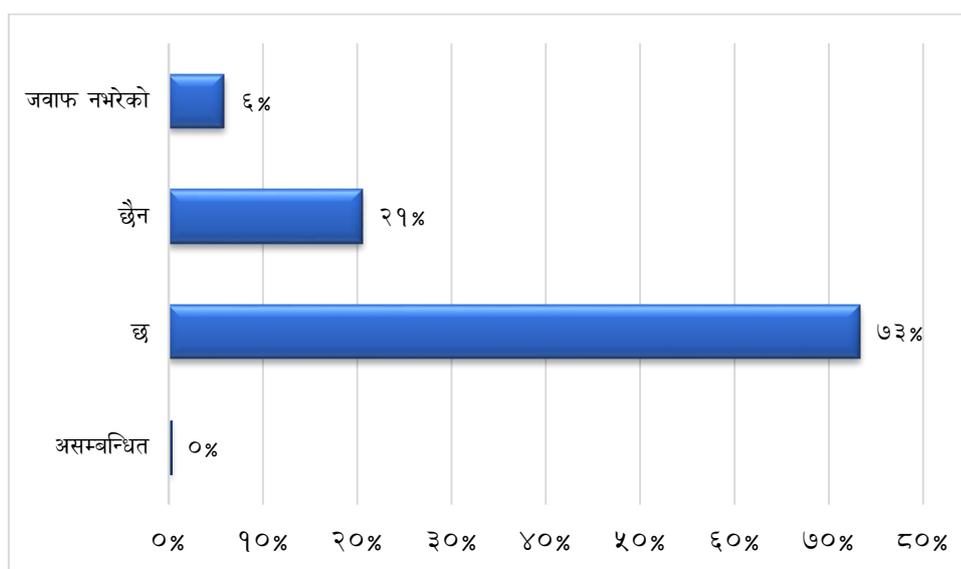
श्रम ऐनको दफा ५४ ले रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको कम्तीमा वार्षिक एक लाख रुपैयाँ बराबरको औषधि उपचार बीमा गराउनु पर्ने व्यवस्था गरेको छ । श्रम परीक्षणका फारममा ३७५ औद्योगिक प्रतिष्ठानले उपलब्ध गराएको विवरणको विश्लेषण अनुसार ७१ प्रतिशतले आफ्नोमा काम गर्ने श्रमिकको त्यस्तो बीमा गराउने गरेको २३ प्रतिशतले नगरेको र पाँच प्रतिशत भन्दा बढीले सो सम्बन्धी जवाफ नदिएको देखिन्छ (रेखा चित्र ३.१६) ।

रेखाचित्र ०.१६: श्रम ऐन २०७४ को दफा ५४ बमोजिम सबै श्रमिकको औषधि उपचार बीमा गर्ने व्यवस्था भए नभएको



श्रम ऐन २०७४ को दफा ५५ अनुसार हरेक रोजगारदाताले आफ्नोमा काम गर्ने सबै खाले श्रमिकको जुनसुकै प्रकारको दुर्घटनालाई समेट्ने गरी कम्तीमा सात लाख रुपैयाँ बराबरको दुर्घटना बीमा गराउनु पर्ने व्यवस्था छ । यो दफाको परिपालनाको अवस्थालाई हेर्दा करिब ७३ प्रतिशत प्रतिष्ठानले सो बीमा गर्ने गरेको, २१ प्रतिशतले नगरेको र बाँकी ६ प्रतिशतले जवाफ नखुलाएको देखिन्छ (रेखा चित्र ३.१७) ।

रेखाचित्र ०.१७: श्रम ऐन २०७४ को दफा ५५ बमोजिम सबै श्रमिकको सबै प्रकारका दुर्घटना समेट्ने गरी दुर्घटना बीमा गर्ने व्यवस्था भए नभएको



श्रमिकको सञ्चय कोष, उपदान, औषधोपचार बीमा र दुर्घटना बीमा सम्बन्धी प्रावधान करिब ६५ देखि ७० प्रतिशत रोजगारदाता प्रतिष्ठानहरूले पालना गरेको करिब २० देखि २५ प्रतिशतले पालना नगरेको र करिब ५ देखि १० प्रतिशतले यो सम्बन्धी विवरण खाली छोडेको देखिन्छ । अधिकांश खाली आउनुको कारणमा फारमको एउटै महलबाट बहु उत्तर खोजिनु, विवरण भर्न सहज नभइ प्रयोगकर्ता अलमलिने खालको हुनु हो ।

### आपूर्तिकर्ता मार्फत कार्यरत श्रमिकको सुरक्षा:

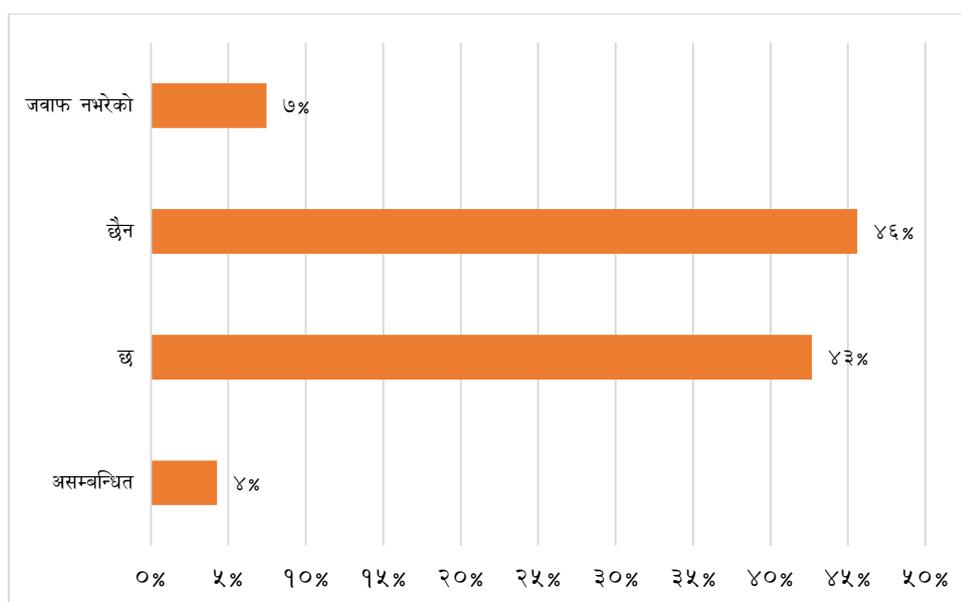
श्रम नियमावली २०७५ को अनुसूची १० अनुसारको श्रम अडिट प्रतिवेदन फारमको क्रम सङ्ख्या २० को एउटा प्रश्न भित्र पाँचवटा प्रश्न राखेर गोलमटोल उत्तर खोजिएको छ । जसबाट आएको उत्तर एउटा मात्र छ । उक्त प्रश्नमा समेटिएका पूरक प्रश्नहरू:

- श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत श्रमिक कार्यरत छन् छैनन् ?
- श्रमिक आपूर्तिकर्ता कम्पनीले श्रम ऐनको दफा ५९ अनुसार अनुमति लिएको छ छैन ?
- लिएको भए अनुमति नम्बर र दर्ता मिति खुलाउने,
- आपूर्तिकर्ता मार्फत कार्यरत श्रमिकले न्यूनतम पारिश्रमिक र सुविधा तथा ऐन र नियमावली बमोजिमका न्यूनतम स्तर पाएका छन् वा छैनन् ? र
- यसको नियमित अनुगमन गरिएको छ वा छैन ?

उता श्रम ऐनको दफा ५९ ले श्रमिक आपूर्ति गर्न चाहने कम्पनीले यस ऐन बमोजिम इजाजतपत्र लिनु पर्नेछ भनेको छ र उप दफाले कम्पनीको परिभाषा र व्याख्या गरेको पाइन्छ ।

श्रम परीक्षणको क्रममा समेटिएका ३७५ औद्योगिक प्रतिष्ठान मध्ये ४३ प्रतिशतमा श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत भर्ना गरिएका श्रमिक भएको देखिन्छ (रेखा चित्र ३.१८) ।

### रेखाचित्र ०.१८: श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत कार्यरत श्रमिक भएका प्रतिष्ठानको विवरण



रोजगारदाता प्रतिष्ठान वा सङ्गठनलाई श्रमिक आपूर्तिकर्ता फर्मका बारेमा लिन खोजिएका विवरण जस्तै श्रम ऐनको दफा ५९ बमोजिम अनुमति लिएको हो हैन, अनुमति लिएको भए अनुमति नम्बर र लिएको मिति, आपूर्तिकर्ता मार्फत कार्यरत श्रमिकले न्यूनतम पारिश्रमिक, सुविधा तथा ऐन र नियमावलीका प्रावधान बमोजिम न्यूनतम स्तरका सुविधा उपलब्ध भएका छन् छैनन् भन्ने विवरण एकै ठाँउमा गोलमटोल बुझ्न खोजिएकाले पूर्ण विवरण प्राप्त छैनन् । खाली श्रमिक आपूर्तिकर्ता कम्पनीको दर्ता नम्बर, दर्ता मिति र नाम भने केही मात्रामा खुलाइएको छ जसको विवरण यहाँ प्रस्तुत गर्न सान्दर्भिक देखिदैन ।

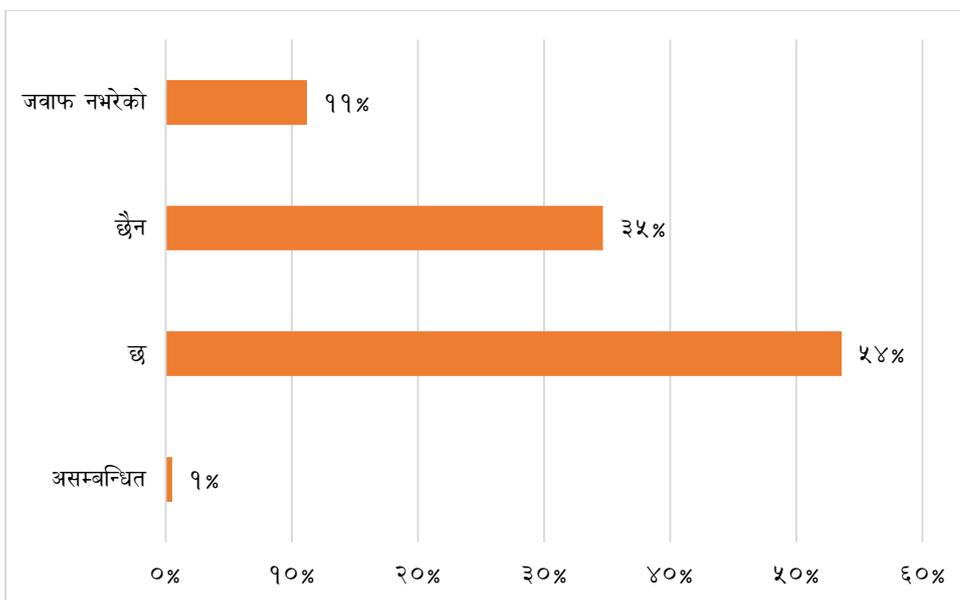
### श्रम प्रशासन, निरीक्षण र सामुहिक सौदाबाजी:

श्रम ऐन २०७४ को दफा ६८ बमोजिम हरेक रोजगारदाताले कार्यस्थल तहमा श्रम सम्बन्ध सुधार र सुदृढ गर्न प्रतिष्ठान तहमा सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति बनाएर कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्ने प्रावधान राखेको छ । श्रम परीक्षणको प्रकृत्यामा यसलाई कार्यस्थल तहको श्रम सम्बन्धको अवस्था मूल्याङ्कन गर्ने सूचकको रूपमा लिएर हेर्न खोजिएको छ । यस सम्बन्धी ३७५ औद्योगिक प्रतिष्ठानको तालिका ३.५ मा प्रस्तुत विवरण अनुसार आधा भन्दा केही बढी (५३.६%) प्रतिष्ठानले त्यस्तो नीति तर्जुमा गरेर कार्यान्वयनमा ल्याएको र करिब ३४ प्रतिशतले केही नगरेको र १२ प्रतिशतले यस सम्बन्धी विवरण नखुलाएको अथवा असान्दर्भिक विषय भनेर खुलाएको देखिन्छ । नीति बनाएर कार्यान्वयनमा ल्याउनेमा सबै भन्दा बढी पोखरा कास्की (८०%), त्यसपछि रूपन्देही (६७%), का औद्योगिक प्रतिष्ठान देखिएका छन् भने सबै भन्दा कम अनुपात भएकामा जनकपुर र वीरेन्द्रनगर सुर्खेतका प्रतिष्ठान छन् ।

तालिका ०.३: श्रम ऐनको दफा ६८ बमोजिम औद्योगिक प्रतिष्ठान तहमा सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्ने श्रम अडिट भएका प्रतिष्ठानको प्रतिशत वितरण

श्रम कार्यालय	गरेको	नगरेको	जवाफ नभरेको	असम्बन्धित	जम्मा (सङ्ख्या)
भद्रपुर, झापा	४८.०	२०.०	३२.०	०.०	२५
बिराटनगर, मोरङ	६४.४	२६.७	८.९	०.०	४५
वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत	३१.८	६८.२	०.०	०.०	२२
बिरगन्ज, पर्सा	४०.८	५३.१	६.१	०.०	४९
बुटवल, रूपन्देही	६७.७	२९.०	३.२	०.०	३१
धनगढी, कैलाली	४७.६	३८.१	१४.३	०.०	२१
जनकपुर, धनुसा	११.१	१८.५	७०.४	०.०	२७
हेटौडा, मकवानपुर	४८.०	५२.०	०.०	०.०	२५
नेपालगन्ज, बाँके	६०.०	४०.०	०.०	०.०	२५
पोखरा, कास्की	८०.०	१६.०	४.०	०.०	२५
टेकु, काठमाडौं	६५.०	२८.८	३.८	२.५	८०
जम्मा	५३.६	३४.७	११.२	०.५	३७५

रेखाचित्र ०.१९: श्रम ऐनको दफा ६८ बमोजिम सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने औद्योगिक प्रतिष्ठानको विवरण



तालिका ०.४: श्रम ऐनको दफा ७४ बमोजिम प्रतिष्ठानहरूले सुरक्षा र स्वास्थ्य समितिको गठन र नियमित बैठक बस्नेको प्रतिशतमा वितरण

श्रम कार्यालय	गरको	नगरेको	जवाफ नभरेको	असम्बन्धित	जम्मा (सङ्ख्या)
भद्रपुर, झापा	२०.०	४८.०	३२.०	०.०	२५
विराटनगर, मोरङ	५७.८	३३.३	६.७	२.२	४५
वरेन्द्रनगर, सुर्खेत	१८.२	८१.८	०.०	०.०	२२
विरगन्ज, पर्सा	३२.७	५७.१	१०.२	०.०	४९
बुटवल, रूपन्देही	४८.४	४८.४	३.२	०.०	३१
धनगढी, कैलाली	४७.६	३३.३	१९.०	०.०	२१
जनकपुर, धनुसा	१८.५	३३.३	४८.१	०.०	२७
हेटौडा, मकवानपुर	४०.०	५६.०	०.०	४.०	२५
नेपालगन्ज, बाँके	४०.०	५२.०	४.०	४.०	२५
पोखरा, कास्की	७२.०	२८.०	०.०	०.०	२५
टेकु, काठमाडौं	५०.०	३८.८	३.८	७.५	८०
जम्मा	४२.४	४५.१	१०.१	२.४	३७५

तालिका ०.५: श्रम ऐनको दफा १०८ बमोजिम प्रतिष्ठानले आन्तरिक व्यवस्थापनका लागि विनियमावली बनाउने र नबनाउने प्रतिष्ठानको प्रतिशत वितरण

श्रम कार्यालय	बनाएको	नबनाएको	जवाफ नभरेको	असम्बन्धित	जम्मा
भद्रपुर, झापा	२४.०	४४.०	३२.०	०.०	२५
बिराटनगर, मोरङ	३७.८	५५.६	४.४	२.२	४५
विरेन्द्रनगर, सुर्खेत	७२.७	२७.३	०.०	०.०	२२
विरगन्ज, पर्सा	३२.७	५७.९	१०.२	०.०	४९
बुटवल, रूपन्देही	२९.०	६४.५	६.५	०.०	३९
धनगढी, कैलाली	२८.६	६९.९	९.५	०.०	२९
जनकपुर, धनुसा	१८.५	४८.९	३३.३	०.०	२७
हेटौडा, मकवानपुर	४०.०	५६.०	०.०	४.०	२५
नेपालगन्ज, बाँके	४८.०	४४.०	८.०	०.०	२५
पोखरा, कास्की	३२.०	६०.०	८.०	०.०	२५
टेकु, काठमाडौं	८९.३	१२.५	५.०	१.३	८०
जम्मा	४५.३	४४.३	९.६	०.८	३७५

श्रम परीक्षण प्रतिवेदनका फारमका विवरणको व्यवस्थापन र विश्लेषणबाट ३७५ प्रतिष्ठान मध्ये ४५.३ प्रतिशत अथवा १७० ले आन्तरिक व्यवस्थापनको लागि विनियमावली बनाएको देखियो ।

तालिका ०.६: श्रम ऐनको दफा १११ बमोजिम प्रतिष्ठानमा श्रम सम्बन्ध समिति गठन गर्ने र नगर्ने प्रतिष्ठानको प्रतिशत वितरण

रोजगार संख्या	गठन गरेको	गठन नगरेको	जवाफ नभरेको	असम्बन्धित	जम्मा
भद्रपुर, झापा	१२.०	४०.०	४८.०	०.०	२५
बिराटनगर, मोरङ	३३.३	५७.८	६.७	२.२	४५
विरेन्द्रनगर, सुर्खेत	९.९	७२.७	०.०	१८.२	२२
विरगन्ज, पर्सा	३०.६	५५.९	१४.३	०.०	४९
बुटवल, रूपन्देही	३२.३	५८.९	६.५	३.२	३९
धनगढी, कैलाली	४.८	८९.०	१४.३	०.०	२९
जनकपुर, धनुसा	११.९	४०.७	४८.९	०.०	२७
हेटौडा, मकवानपुर	२०.०	८०.०	०.०	०.०	२५
नेपालगन्ज, बाँके	२४.०	६८.०	४.०	४.०	२५
पोखरा, कास्की	२८.०	६४.०	८.०	०.०	२५
टेकु, काठमाडौं	२८.८	५५.०	६.३	१०.०	८०
जम्मा	२४.०	५९.२	१२.८	४.०	३७५

तालिका ०.७: श्रम ऐनको दफा ११२ बमोजिम कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन प्रणाली लागु गर्ने र नगर्ने प्रतिष्ठानको प्रतिशत वितरण

श्रम कार्यालय	लागु गरेको	लागु नगरेको	जवाफ नभएको	असम्बन्धित	जम्मा
भद्रपुर, झापा	४०.०	१६.०	४०.०	४.०	२५
विराटनगर, मोरङ	६४.४	३१.१	२.२	२.२	४५
विरन्द्रनगर, सुर्खेत	७७.३	२२.७	०.०	०.०	२२
विरगन्ज, पर्सा	३२.७	५१.०	१६.३	०.०	४९
बुटवल, रूपन्देही	४१.९	४१.९	९.७	६.५	३१
धनगढी, कैलाली	१४.३	७६.२	९.५	०.०	२१
जनकपुर, धनुसा	०.०	२५.९	७४.१	०.०	२७
हेटौडा, मकवानपुर	६८.०	२८.०	०.०	४.०	२५
नेपालगन्ज, बाँके	८०.०	२०.०	०.०	०.०	२५
पोखरा, कास्की	८८.०	८.०	०.०	४.०	२५
टेकु, काठमाडौं	८१.३	१२.५	५.०	१.३	८०
जम्मा	५६.५	२८.८	१२.८	१.९	३७५

श्रम ऐन २०७४ को दफा ११३ बमोजिम श्रम परीक्षण प्रतिवेदन फारम पेश गरेका ३७५ औद्योगिक प्रतिष्ठान मध्ये १८ प्रतिष्ठानले मात्र श्रमिकको तर्फबाट व्यक्तिगत माग दावी पेश भएको विवरण दिएका छन् । त्यस्ता मागदावीका बारेमा व्यवस्थापनसँगको छलफलबाट ३ वटा समाधान भएको देखिन्छ । त्यसैगरी २२ प्रतिष्ठानले सामूहिक मागदावी पेश भएको विवरण दिएका छन् । व्यक्तिगत र सामूहिक मागदावीका श्रम ऐन अनुसार सम्झौता भएका मध्ये १५ वटा प्रतिष्ठानले (१८ व्यक्तिगत र २२ सामूहिक मध्ये ३ व्यक्तिगतको फैसला भएको सामूहिकको कति भन्ने नखुलेको ) भएको सम्झौता कार्यान्वयन हुन बाँकी रहेको जनाएका छन् ।

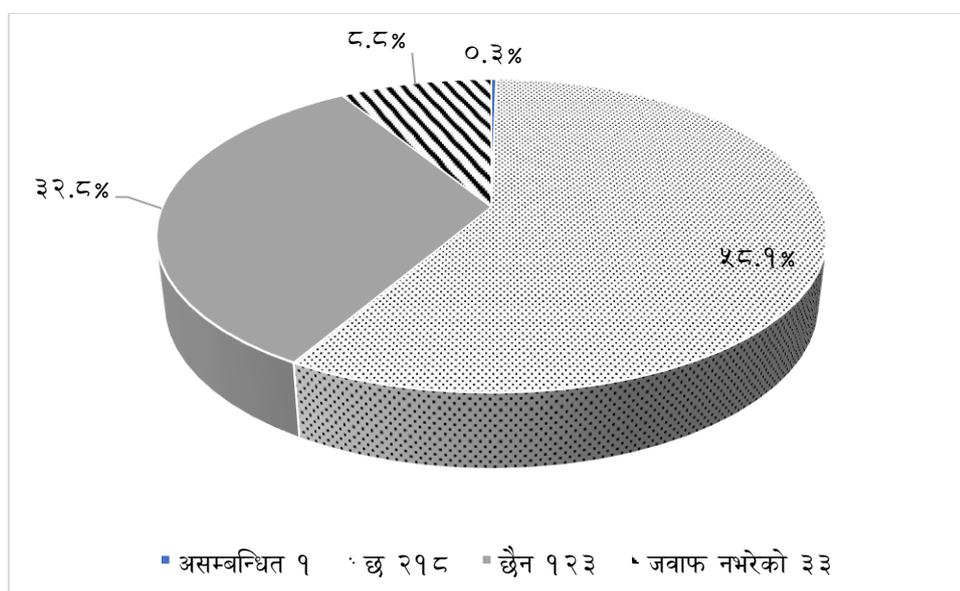
### सामाजिक सुरक्षा र बोनसको व्यवस्था:

तालिका ३.८ मा श्रम अडिटका प्रतिवेदन प्राप्त भएका ३७५ प्रतिष्ठानको सामाजिक सुरक्षा कोषमा पञ्जिकरण भएको वा नभएको अवस्थाका बारेमा प्रतिशत वितरण प्रस्तुत गरिएको छ । उक्त तालिका अनुसार ५८ प्रतिशत प्रतिष्ठानले पञ्जिकरण भएको र ३३ प्रतिशतले नभएको जनाएका छन् भने नौ प्रतिशतले जवाफ खाली राखेका छन् । पञ्जिकरण गरेको भन्ने प्रतिष्ठानको अनुपात विराटनगर-मोरङ्ग श्रम कार्यालयमा श्रम अडिटका प्रतिवेदन पेश गर्नेको उच्च छ । अर्को तर्फ कैलाली धनगढी कार्यालयमा पेश गर्नेको अनुपात दश प्रतिशत भन्दा कम भएको देखिन्छ । सामाजिक सुरक्षा कोषमा पञ्जिकरणको अवस्था कमजोर हुनेमा धनगढी पछाडि जनकपुर-धनुषा, भद्रपुर-झापा र बुटवल-रूपन्देही देखिएका छन् । ती कार्यालय अन्तर्गत अडिट फर्म पेश गर्ने ४० प्रतिशत भन्दा कम प्रतिष्ठानले सामाजिक सुरक्षा कोषमा पञ्जिकरण गरेको अवगत तथ्याङ्कबाट हुन्छ ।

तालिका ०.८: श्रम परीक्षण गरिएका औद्योगिक प्रतिष्ठानको सामाजिक सुरक्षा कोषमा पञ्जिकरण भएका र नभएका प्रतिष्ठानको प्रतिशत वितरण

श्रम कार्यालय	भएको	नभएको	जवाफ नभरेको	असम्बन्धित	जम्मा
भद्रपुर, झापा	३२.०	६४.०	४.०	०.०	२५
विराटनगर, मोरङ	८४.४	११.१	४.४	०.०	४५
विरेन्द्रनगर, सुर्खेत	४५.५	५०.०	४.५	०.०	२२
विरगन्ज, पर्सा	८३.७	८.२	८.२	०.०	४९
बुटवल, रूपन्देही	३५.५	६१.३	३.२	०.०	३१
धनगढी, कैलाली	९.५	६१.९	२८.६	०.०	२१
जनकपुर, धनुसा	१४.८	३३.३	५१.९	०.०	२७
हेटौडा, मकवानपुर	४८.०	५२.०	०.०	०.०	२५
नेपालगन्ज, बाँके	५२.०	४०.०	८.०	०.०	२५
पोखरा, कास्की	६४.०	३२.०	४.०	०.०	२५
टेकु, काठमाडौं	७८.८	१८.८	१.३	१.३	८०
जम्मा	५८.१	३२.८	८.८	०.३	३७५

रेखाचित्र ०.२०: श्रम परीक्षण गरिएका औद्योगिक प्रतिष्ठानको सामाजिक सुरक्षा कोषमा पञ्जिकरण भए नभएको अवस्था



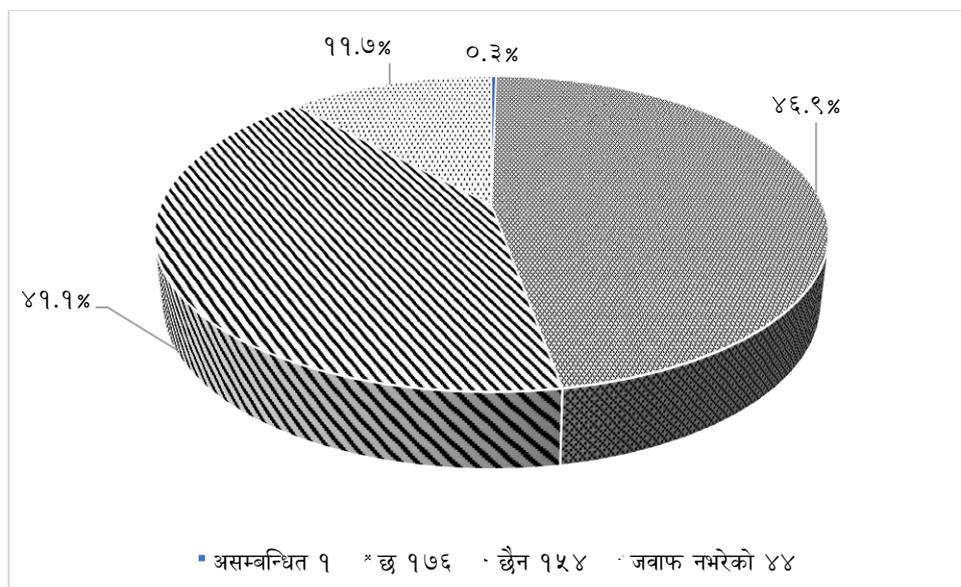
सामाजिक सुरक्षा कोषमा श्रमिकको योगदान जम्मा गर्ने र नगर्ने औद्योगिक प्रतिष्ठानको प्रतिशतमा वितरण तालिका ३.९ मा प्रस्तुत गरिएको छ । उक्त तालिका अनुसार करिब ४७ प्रतिशत श्रम अडिटको फर्म पेश गर्ने प्रतिष्ठानले सामाजिक सुरक्षा कोषमा श्रमिकको योगदान गर्ने जम्मा गर्ने गरेको ४१ प्रतिशतले नगरेको र १२ प्रतिशतले जवाफ नभरेको पाईएको छ । सामाजिक सुरक्षा

कोषमा योगदान जम्मा गर्ने सम्बन्धमा श्रम कार्यालय धनगढी- कैलाली, जनकपुर- धनुषा र बुटवल — रूपन्देही मार्फत श्रम अडिट फर्म पेश गर्ने औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूको अवस्था निकै कमजोर देखिएको छ । अर्को तर्फ श्रम कार्यालय बिराटनगर-मोरङ र टेकु-काठमाडौं श्रम कार्यालयमा श्रम अडिट फर्म पेश गर्ने क्रमश ७६ र ६५ प्रतिशत औद्योगिक प्रतिष्ठानले श्रमिकको योगदान सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गर्ने गरेको जनाएका छन् ।

तालिका ०.९: सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदान जम्मा गर्ने वा नगर्ने श्रम परीक्षण गरिएका औद्योगिक प्रतिष्ठानको प्रतिशतमा वितरण

श्रम कार्यालय	गरेको	नगरेको	जवाफ नभरेको	असम्बन्धित	जम्मा
भद्रपुर, झापा	१६.०	७६.०	८.०	०.०	२५
बिराटनगर, मोरङ	७५.६	१७.८	६.७	०.०	४५
विरेन्द्रनगर, सुर्खेत	४०.९	५४.५	४.५	०.०	२२
बिरगन्ज, पर्सा	४६.९	२८.६	२४.५	०.०	४९
बुटवल, रूपन्देही	३५.५	६१.३	३.२	०.०	३१
धनगढी, कैलाली	४.८	६६.७	२८.६	०.०	२१
जनकपुर, धनुसा	११.१	२५.९	६३.०	०.०	२७
हेटौडा, मकवानपुर	४८.०	५२.०	०.०	०.०	२५
नेपालगन्ज, बाँके	५६.०	४४.०	०.०	०.०	२५
पोखरा, कास्की	५२.०	४४.०	४.०	०.०	२५
टेकु, काठमाडौं	६५.०	३२.५	१.३	१.३	८०
जम्मा	४६.९	४१.१	११.७	०.३	३७५

रेखाचित्र ०.२१: सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदान जम्मा गर्ने वा नगर्ने श्रम परीक्षण गरिएका औद्योगिक प्रतिष्ठानको प्रतिशतमा वितरण

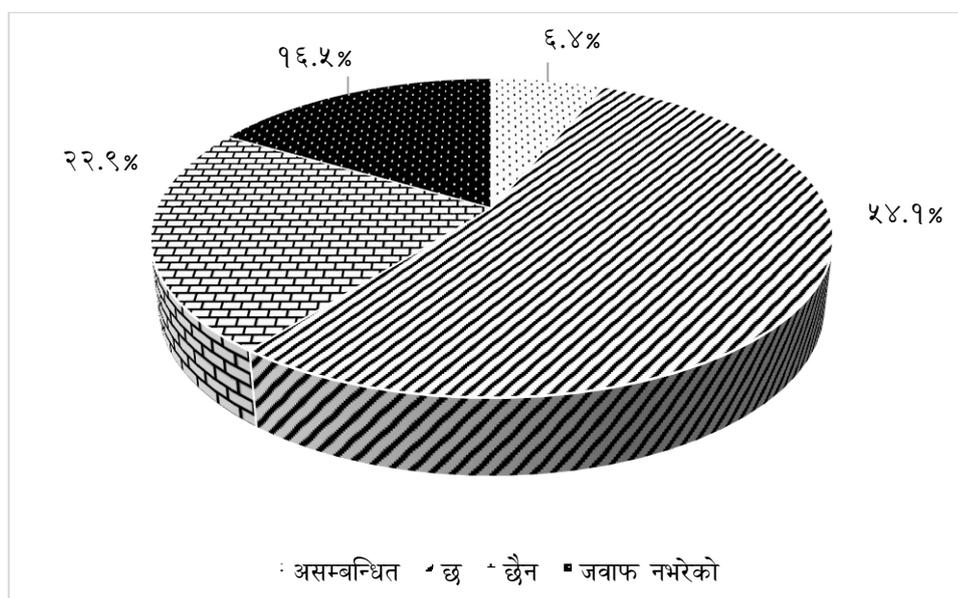


बोनस ऐन बि.सं. २०३० अनुसार बोनस वितरण गर्नु पर्ने र नपर्ने श्रम अडिट फर्म पेश गर्ने औद्योगिक प्रतिष्ठानको प्रतिशतमा वितरण तालिका ३.१० र रेखा चित्र ३.२२ मा प्रस्तुत गरिएको छ । उक्त तालिका र रेखा चित्र अनुसार ३७५ प्रतिष्ठान मध्ये ५४ प्रतिशतले बोनस वितरण गर्नु पर्ने, २३ प्रतिशतले नपर्ने र १७ र छ प्रतिशतले क्रमशः जवाफ नभरेको र आफ्नो प्रतिष्ठानकोलागि असम्बन्धित भनेर खुलाएको देखिन्छ । पोखरा-कास्की र बिराटनगर-मोरङ श्रमकार्यालय मार्फत श्रम अडिट फर्म पेश गर्ने ८० प्रतिशत भन्दा बढी औद्योगिक प्रतिष्ठानले बोनस वितरण गर्नु पर्ने जानकारी दिएका छन् भने धनगढी-कैलाली, जनकपुर -धनुसा र हेटौडा-मकवानपुर श्रम कार्यालय मार्फत उक्त फारम पेश गरेका ३० प्रतिशत भन्दा कम औद्योगिक प्रतिष्ठानले नियमानुसार बोनस वितरण गर्नु पर्ने भनेर खुलाएका छन् । बोनस वितरण गर्नु पर्ने अवस्था कम भएका प्रतिष्ठानले प्राय जवाफ नभरेको देखिएको छ ।

तालिका ०.१०: बोनस ऐन २०३० अनुसार बोनस वितरण गर्नु पर्ने वा नपर्ने औद्योगिक प्रतिष्ठानको प्रतिशतमा वितरण

श्रम कार्यालय	पछि	पढैन	जवाफ नभरेको	असम्बन्धित	जम्मा
भद्रपुर, झापा	४८.०	२८.०	२०.०	४.०	२५
बिराटनगर, मोरङ	८२.२	४.४	८.९	४.४	४५
विरेन्द्रनगर, सुर्खेत	४०.९	३१.८	४.५	२२.७	२२
विरगन्ज, पर्सा	५५.१	१४.३	३०.६	०.०	४९
बुटवल, रूपन्देही	६४.५	१२.९	२२.६	०.०	३१
धनगढी, कैलाली	२३.८	३८.१	३८.१	०.०	२१
जनकपुर, धनुसा	१८.५	२२.२	५९.३	०.०	२७
हेटौडा, मकवानपुर	२०.०	६४.०	४.०	१२.०	२५
नेपालगन्ज, बाँके	६०.०	१६.०	८.०	१६.०	२५
पोखरा, कास्की	८०.०	२०.०	०.०	०.०	२५
टेकु, काठमाडौं	६०.०	२५.०	३.८	११.३	८०
जम्मा	५४.१	२२.९	१६.५	६.४	३७५

रेखाचित्र ०.२२: बोनस ऐन २०३० अनुसार बोनस वितरण गर्नु पर्ने वा नपर्ने औद्योगिक प्रतिष्ठानको प्रतिशतमा वितरण



बोनस वितरण गर्नु पर्ने २०३ औद्योगिक प्रतिष्ठान मध्ये ५४.१ प्रतिशत प्रतिष्ठानले सो बमोजिम बोनस वितरण गर्ने गरेको खुलाएका छन् भने तीनको ६.९ प्रतिशत प्रतिष्ठानले गत वर्षको बोनस वितरण गर्न बाँकी रहेको जनाएका छन् । १६.९ प्रतिशतले जवाहफ भरेको छैनन् ।

### ट्रेड युनियनको उपस्थिति र सकृयता:

प्रतिष्ठान तहमा कार्यगत श्रम सम्बन्ध र कार्यस्थल तहको श्रम सम्बन्ध दुवैलाई व्यवस्थित र सुदृढ गर्न आधिकारिक ट्रेड युनियनको उपस्थिति सैद्धान्तिक र व्यावहारिक दुवै रूपमा आवश्यक मानिएको छ । नेपालमा पनि यही तथ्यलाई ध्यानमा राखेर ट्रेड युनियनलाई ट्रेड युनियन ऐन २०४९ र नियमावली २०५० ले कानूनी मान्यता दिएको छ । श्रम ऐन २०७४ ले पनि १० जना वा सो भन्दा बढी कामदार भएको प्रतिष्ठानमा आधिकारिक ट्रेड युनियन गठन गर्न सकिने जनाएको छ । यस सम्बन्धमा उपलब्ध विवरणको विश्लेषणबाट आएको नतिजाका आधारमा हेर्दा देशका करिब १८.४ प्रतिशत मात्र औद्योगिक प्रतिष्ठानमा औद्योगिक स्तरका ट्रेड युनियनको स्थापना भएको छ । बिराटनगर श्रम कार्यालय मातहत विवरण उपलब्ध गराउने आधा भन्दा केही कम (४६.७%) प्रतिष्ठानले ट्रेड युनियन स्थापना भएको जनाएका छन् भने अधिकांश (५६%) प्रतिष्ठानमा स्थापना नगरेको देखिन्छ (तालिका ३.११) । प्रतिष्ठान तहमा काम गर्ने श्रमिकको सङ्ख्या बढ्दै जाँदा ट्रेड युनियनको स्थापनाको अनुपात पनि बढ्दै गएको भने तालिका ३.११ र रेखा चित्र ३.१२ बाट स्पष्ट बुझ्न सकिन्छ ।

तालिका ०.११: ट्रेड युनियन स्थापना भए नभएका आधारमा औद्योगिक प्रतिष्ठानको मातहत श्रम कार्यालय र रोजगार सङ्ख्याका आधारमा प्रतिशत वितरण

श्रम कार्यालय	गरेको	गरेको छैन	जवाफ नभरेको	असम्बन्धित	जम्मा
भद्रपुर, झापा	२०.०	५२.०	१२.०	१६.०	२५
बिराटनगर, मोरङ	४६.७	४४.४	६.७	२.२	४५
विरेन्द्रनगर, सुर्खेत	४.५	६८.२	४.५	२२.७	२२
बिरगन्ज, पर्सा	२६.५	२८.६	४४.९	०.०	४९
बुटवल, रूपन्देही	९.७	८३.९	३.२	३.२	३१
धनगढी, कैलाली	०.०	६१.९	३८.१	०.०	२१
जनकपुर, धनुसा	०.०	२२.२	७७.८	०.०	२७
हेटौडा, मकवानपुर	८.०	७२.०	०.०	२०.०	२५
नेपालगन्ज, बाँके	२०.०	६४.०	४.०	१२.०	२५
पोखरा, कास्की	२४.०	७६.०	०.०	०.०	२५
टेकु, काठमाडौं	१६.३	६१.३	३.८	१८.८	८०
जम्मा	१८.४	५५.७	१६.८	९.१	३७५

ट्रेड युनियन स्थापना भएका ६९ औद्योगिक प्रतिष्ठान मध्ये ५६.५ प्रतिशत अथवा ३९ प्रतिष्ठानले आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन भएको जनाएका छन् । ती प्रतिष्ठानमा सबै भन्दा बढी बिराटनगर १२ र काठमाडौं १० प्रतिष्ठानले आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन भएको खुलाएका छन् । ट्रेड युनियन स्थापना भएको तर निर्वाचन गर्न बाँकीमा जनकपुर र बिरगन्ज अग्रभागमा रहेका छन् ।

तालिका ०.१२: श्रमिक सङ्ख्याका आधारमा आधिकारिक ट्रेड युनियन गठन गर्ने औद्योगिक प्रतिष्ठानको प्रतिशत वितरण

रोजगार वा श्रमिक संख्या	गठन गरेको	नगरेको	जवाफ नभरेको	असम्बन्धित	जम्मा
१-१९	६.३	५६.३	२०.३	१७.२	६४
२०-४९	१३.६	५९.३	१७.३	९.९	८१
५०-९९	२१.५	५८.५	१५.४	४.६	६५
१०० माथि	३३.३	४५.७	१२.३	८.६	८१
जम्मा	१९.२	५४.६	१६.२	१०.०	२९१

### व्यावसाय जन्य सुरक्षा नीति:

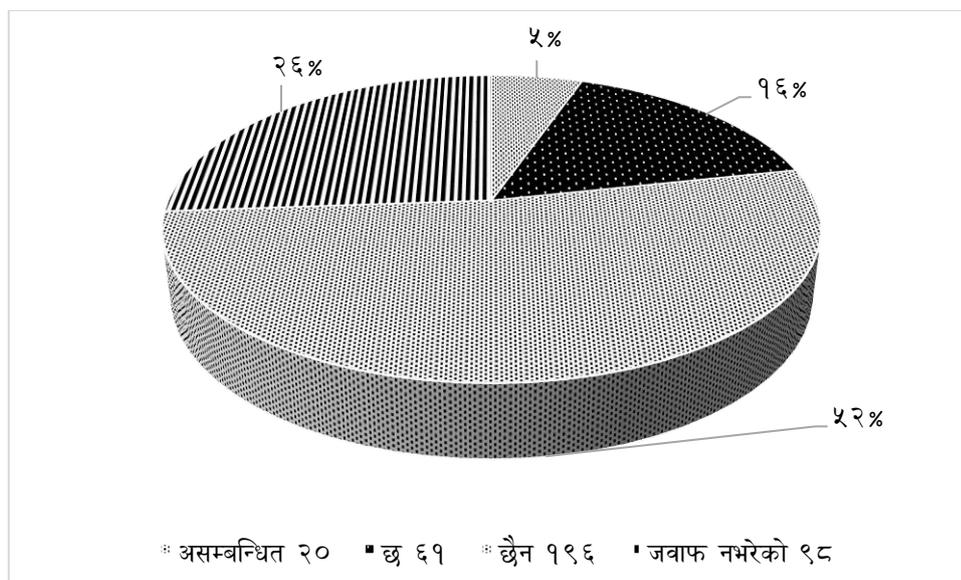
श्रम अडिट फारम विभिन्न श्रम कार्यालय मार्फत पेश गरेका औद्योगिक प्रतिष्ठान मध्ये १६ प्रतिशतले मात्र प्रतिष्ठान तहमा व्यवसाय जन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति तयार गरी लागु गरेको, ५२ प्रतिशतले नगरेको र २६ प्रतिशत प्रतिष्ठानले यस सम्बन्धित महल खालि राखेको देखिन्छ ।

तालिका ०.१३: व्यवसाय जन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति लागु भए वा नभए अनुसार श्रम अडिट फारम पेश गर्ने औद्योगिक प्रतिष्ठानको प्रतिशत वितरण

श्रम कार्यालय	भएको	नभएको	जवाफ नभरेको	असम्बन्धित	जम्मा
भद्रपुर, झापा	०.०	५२.०	४४.०	४.०	२५
बिराटनगर, मोरङ	३१.१	५१.१	१५.६	२.२	४५
विरेन्द्रनगर, सुर्खेत	४.५	७२.७	४.५	१८.२	२२
विरगन्ज, पर्सा	१४.३	३२.७	५३.१	०.०	४९
बुटवल, रूपन्देही	२९.०	६१.३	९.७	०.०	३१
धनगढी, कैलाली	०.०	५७.१	४२.९	०.०	२१
जनकपुर, धनुसा	३.७	१४.८	८१.५	०.०	२७
हेटौडा, मकवानपुर	२८.०	६४.०	०.०	८.०	२५
नेपालगन्ज, बाँके	१२.०	४०.०	४०.०	८.०	२५
पोखरा, कास्की	२०.०	७२.१	८.०	०.०	२५
टेकु, काठमाडौं	१७.५	६१.३	८.८	१२.५	८०
जम्मा	१६.३	५२.३	२६.१	५.३	३७५

त्यस्तो नीति लागु गर्नेमा बिराटनगर- मोरङ, बुटवल — रूपन्देही र हेटौडा — मकवानपुर श्रम कार्यालय मार्फत फारम पेश गर्ने प्रतिष्ठानको अवस्था तुलनात्मक रूपमा राम्रो देखिन्छ । भद्रपुर- झापा र धनगढी-कैलाली कार्यालय मार्फत श्रम अडिट फारम पेश गर्ने सबै औद्योगिक प्रतिष्ठानमा सो नीति नभएको तथ्य तालिका ३.१३ बाट स्पष्ट हुन्छ ।

रेखाचित्र ०.२३: व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति लागु भएको अडिट गर्ने व्यवस्था भएका प्रतिष्ठानको प्रतिशत



### १.१७ श्रम अडिटका विभिन्न अध्ययनका आधारमा श्रम कानून कार्यान्वयनको तुलनात्मक विश्लेषण

श्रम अडिटका आधारमा थोरै मात्रमा श्रम कानूनको कार्यान्वयनसम्बन्धी अध्ययन र विश्लेषण भएका छन् । ती अध्ययनमा संयुक्त ट्रेड युनियन महासंघ — जिफन्टले २०७५ र २०७९ मा दुईवटा प्रतिवेदन सार्वजनिक गरेको छ भने २०८० मा २०७९-०८० मा पेश गरिएका श्रम अडिट फारमको तथ्याङ्क विश्लेषणका आधारमा राष्ट्रिय समावेशी आयोगले अर्को प्रतिवेदन सार्वजनिक गरेको छ । यस प्रतिवेदनको यस खण्डमा यिनै तीन वटा प्रतिवेदनका मुख्य मुख्य सूचक र यस अध्ययनमा विश्लेषण गर्दा आएका सूचकका बिच तुलनात्मक प्रस्तुत गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

तालिका ०.१४: कानून कार्यान्वयनको विद्यमान अवस्था सम्बन्धी अध्ययनहरूको तुलना

विवरण	GEFONT, २०७५	GEFONT, २०७९	समावेशी आयोग, २०७९/८०	समावेशी आयोग, २०८०/८१
तथ्याङ्क विश्लेषण गरिएको प्रतिष्ठानको संख्या	१४५	१४५	३११	३७५
विश्लेषण गरिएको प्रतिष्ठानमा ट्रेड युनियन भए/नभएको सम्बन्धमा	भएको	भएको	दुवै	दुवै
नियमित रोजगारी	६१.०	५७.२ %	७२.४	७९.२
तालिमी श्रमिकको अनुपात	नगन्य	१९.२	१.६	२.४
प्रशिक्षार्थीको अनुपात	-	२.२	०.६६	२.८४
महिला-पुरुष श्रमिकको अनुपात		३२.५	२९.०	३४.५

विवरण	GEFONT, २०७५	GEFONT, २०७९	समावेशी आयोग, २०७९/८०	समावेशी आयोग, २०८०/८१
रोजगार सम्झौता वा नियुक्तिपत्र जारी गर्ने प्रतिष्ठान	५५.९	६९.९	७४.९	८३.०
श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत	२३.७	२३.८	३८.३	३४.५
बालश्रम प्रयोग भएको प्रतिष्ठान	३.४	०.७५	०.३	१.०
न्यूनतम पारिश्रमिक पालना नगर्ने प्रतिष्ठान	२७.१	१५.३	९.३	१०.०
चाड पर्व खर्च नदिने प्रतिष्ठान	११.९	९.१	६.८	६.०
श्रम इजाजत नलिइ विदेशी श्रमिक काम लगाउने प्रतिष्ठान	६४.०	८०.०	६२.१	४२.०
कार्यसमय भन्दा बढी ओभरटाइम काम लगाउने प्रतिष्ठान	५१.३	४६.४	२२.५	२५.०
कार्य समय बिचमा आधा घण्टा विश्राम/ खाजा नदिने प्रतिष्ठानको अनुपात	१०.२	१३.२	१०.३	६.०
ग्रेड वृद्धि नगर्ने प्रतिष्ठान	१७.०	२८.७	१६.४	१८.०
एक महिनाको अन्तरालमा पारिश्रमिक भुक्तानी गर्ने प्रतिष्ठान	१०.२	१३.२	५.८	४.०
संचयकोष उपलब्ध गराउने प्रतिष्ठान	६९.५	६१.०	५६.९	६७.०
उपदान उपलब्ध गराउने प्रतिष्ठान	४६.०	५१.९	५२.४	६५.०
सामाजिक सुरक्षा कोषमा पंजीकरण भएको प्रतिष्ठान	-	६५.०	५२.४	६५.०
सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदान गर्ने प्रतिष्ठान	-	५६.०	४०.२	४६.९
औषधि उपचार बिमा वा उपचार खर्च वापत सहयोग गर्ने प्रतिष्ठान	३७.३	४४.८	५१.४	७१.०
श्रमिकलाई सबै प्रकारको दुर्घटना समेट्ने प्रतिष्ठान	३८.९	४०.५	५५.६	७३.०
व्यवसाय जन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति बनाउने प्रतिष्ठान	१५.३	२१.९	१९.६	५४.०
व्यवसाय जन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य कमिटी गठन भएका प्रतिष्ठान	८.५	१४.७	२६.२	४२.४

विवरण	GEFONT, २०७५	GEFONT, २०७९	समावेशी आयोग, २०७९/८०	समावेशी आयोग, २०८०/८१
बोनस वितरण गर्नु पर्ने प्रतिष्ठान मध्य गर्ने गरेका प्रतिष्ठान	-	-	८८.०	५४.१
विनियमावली बनाइ लागु गर्ने प्रतिष्ठान	१८.६	३०.३	४२.८	४५.३
श्रम सम्बन्ध समिति बनेका प्रतिष्ठान	२२.०	२४.०	२०.६	२४.०
कार्य सम्पदन मुल्यांकन सम्बन्धी व्यवस्था भएको प्रतिष्ठान	१६.९	१९.१	५३.४	५६.५
व्यक्तिगत मागदाबी भएको प्रतिष्ठान	२७.१	१४.०	१८.०	६.४
सामूहिक मागदाबी र सम्झौता भएको प्रतिष्ठान	४०.५	२६.१	२२.०	७.८

### १.१८ औद्योगिक प्रतिष्ठानको रोजगार विवरण

राष्ट्रिय समावेशी आयोगको अनुरोधमा आर्थिक वर्ष २०८०/०८१ मा सम्बन्धित श्रम कार्यालयहरूले उक्त कार्यालयमा ३७५ औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूले श्रम परीक्षण फारम पेश गरेको र ती फारम आयोगलाई उपलब्ध भएको थियो । ती फारममा मार्फत प्राप्त विवरणलाई तथ्याङ्क व्यवस्थापन विधि अनुसार व्यवस्थापन र विश्लेषण गर्दा नेपालभरका विभिन्न श्रम कार्यालयहरूमा प्राप्त श्रम अडिट फारमहरूको संख्या फरक-फरक रहेको छ । सबैभन्दा धेरै फारम काठमाडौंको टेकु श्रम कार्यालयमा ८० रहेको छ भने सबै भन्दा कम धनगढी, कैलालीमा २१ मात्र छन् । अन्य कार्यालयहरूमा क्रमशः धनुषा, जनकपुरमा २७, नेपालगन्ज, बाँकेमा २५, पोखरा, कास्कीमा २५, बुटवल, रूपन्देहीमा ३१, भद्रपुर, झापामा २५, विराटनगर, मोरङमा ४५, वीरगन्ज, पर्सा ४९, वीरेन्द्रनगर, सुर्खेतमा २२ र हेटौँडा, मकवानपुरमा २५ फारम प्राप्त भएका छन् । औसत रोजगार संख्या १२० छ भने कुल रोजगार संख्या ४०,७७२ छ (तालिका ३.१५) ।

श्रम परीक्षण प्रतिवेदनबाट प्राप्त विवरण अनुसार ३७५ औद्योगिक प्रतिष्ठानमा रोजगारमा संलग्न ४०,७७२ व्यक्ति मध्ये २,०२१ (४.९%) विदेशी नागरिक (वैदेशीक रोजगार) छन् भने २,८७२ (७.०%) जना व्यवस्थापन तहमा संलग्न छन् । त्यसैगरी तालिमी कामदारको सङ्ख्या ९६१ र प्रशिक्षार्थी कामदारको सङ्ख्या १,१५७ छ भने श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत कार्यरत कामदारको सङ्ख्या ५,०३२ (१२.४%) देखिएको छ । जम्मा रोजगार मध्ये महिलाको अनुपात ३४.४५ प्रतिशत देखिन्छ । यसको मतलब प्रति एकसय रोजगार व्यक्तिमा ६५.५ भन्दा बढी पुरुषको सङ्ख्या छ ।

तालिका ०.१५: श्रम कार्यालय अनुसार श्रम परीक्षण प्रतिवेदन पेश गर्ने प्रतिष्ठान र तीनमा संलग्न औसत र कूल रोजगारको सङ्ख्या

श्रम कार्यालय	श्रम परीक्षण प्रतिवेदन पेश गर्ने प्रतिष्ठानको सङ्ख्या	औसत रोजगार सङ्ख्या	कूल रोजगार सङ्ख्या
भद्रपुर, झापा	२५	१६३.७	२२९२
बिराटनगर, मोरङ	४५	२४१.९	७९८४
विरेन्द्रनगर, सुर्खेत	२२	४२.४	७२०
बिरगन्ज, पर्सा	४९	९२.०	३,४०३
बुटवल, रूपन्देही	३१	१४५.१	३,०४८
धनगढी, कैलाली	२१	६३.७	१,३३७
जनकपुर, धनुसा	२७	७४.३	१,६३५
हेटौडा, मकवानपुर	२५	४७.४	१,१८६
नेपालगन्ज, बाँके	२५	१०३.४	१,८६२
पोखरा, कास्की	२५	१२१.९	१,९५०
टेकु, काठमाडौं	८०	२२५.१	१५,३०५
जम्मा	३७५	१२०.१	४०,७२२

### १.१९ श्रम कानून कार्यान्वयन अवस्था सम्बन्धी गुणात्मक अध्ययन

गुणात्मक अध्ययन विधि अन्तर्गत श्रम कानूनको कार्यान्वयन अवस्थाबारे मुख्य जानकारसँग गरिएको अन्तर्वार्ता, केन्द्रित लक्षित समूह छलफल तथा मस्यौदा प्रतिवेदनको प्रस्तुतीकरणमा उठाइएका विषयवस्तुलाई विषयगत रूपमा वर्गीकरण गरी प्रस्तुत गरिएको छ ।

#### १.१९.१ संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा हालको अवस्था

संविधानले श्रम सम्बन्धी जिम्मेवारी संघीय र प्रदेश दुवै सरकारलाई संयुक्त रूपमा तोकेको छ । तर, हालसम्म प्रदेश तहमा आवश्यक श्रमसम्बन्धी कानूनहरू बन्न नसकेकाले संघीय सरकार अन्तर्गतका श्रम कार्यालयहरूमा निरीक्षण तथा अन्य सम्बन्धित कार्यहरूको चाप बढेको देखिएको छ । अहिले सबै प्रदेशका श्रम कार्यालयहरू संघीय सरकारको मातहतमा सञ्चालन भइरहेका छन्, यद्यपि केही नीतिहरू भने प्रदेश तहमा बनेका छन् । श्रम सल्लाहकार परिषद्सम्बन्धी व्यवस्था भए पनि प्रदेशहरूले आफैले गर्नुपर्ने कामहरू अझै प्रभावकारी रूपमा अघि बढाएका छैनन् ।

देशका ७५३ वटै स्थानीय तहमा श्रम डेस्क स्थापना गर्नुपर्ने भए पनि हालसम्म यो कार्य पूर्ण रूपमा कार्यान्वयन भएको छैन । यद्यपि ७५३ वटै स्थानीय तहमा सञ्चालित प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रमलाई श्रम डेस्कको रूपमा प्रयोग गर्न सकिने देखिन्छ । त्यसैगरी, सम्पूर्ण श्रमिकहरूको पञ्जीकरणको व्यवस्था गर्न आवश्यक छ, जसबाट देशभर जनशक्ति र सीपयुक्त जनशक्तिको संख्या कति छ भन्ने जानकारी प्राप्त गर्न सकिन्छ । हाल अदक्ष कामदारहरू विदेश गइरहेका छन्, जसलाई दक्ष बनाएर मात्र पठाउने व्यवस्था गर्नुपर्ने देखिन्छ । यसका लागि सीप, विकास, शिक्षा र श्रमलाई

एक आपसमा समन्वय गर्दै जोड्न आवश्यक छ । यो प्रक्रिया स्थानीय तहबाट शुरु गर्न आवश्यक छ, जहाँ श्रम डेस्क र श्रम संयोजकको भूमिका महत्वपूर्ण हुनु पर्छ ।

अहिले हाम्रो देशमा श्रम मैत्री स्थानीय, प्रदेश र संघीय संरचना बनाउनुपर्ने आवश्यकता छ । सम्पूर्ण कानूनी संरचनाहरूले रोजगार मैत्री वातावरणको निर्माण गर्नुपर्ने भए पनि आजको दिनमा त्यो हुन सकेको देखिएन ।

### १.१९.२ श्रम प्रशासन, जनशक्ति, अनुगमन र श्रोत साधन

श्रम ऐनको दायरा अत्यन्त व्यापक छ । यसले निर्माण, रेस्टुरेन्ट लगायतका क्षेत्रमा समेत श्रम अडिट गर्नुपर्ने परिकल्पना गरेको छ । तर क्षेत्रगत रूपमा दायरा स्पष्ट रूपमा छुट्याइएको छैन, जसका कारण coverage (समावेशिता) मा नै समस्या देखिएको छ । हाल देशभर श्रम निरीक्षक र कारखाना निरीक्षक गरी जम्मा ३२ जना मात्र जनशक्ति रहेका छन् ।

नेपालगञ्ज, हेटौँडा र झापास्थित श्रम कार्यालयहरूसँग निरीक्षणको लागि आवश्यक सवारीसाधन समेत छैनन् । विराटनगरस्थित श्रम कार्यालयलाई १४ वटा जिल्लाको जिम्मेवारी दिइएको भए पनि सीमित स्रोत-साधन र जनशक्तिको अभावका कारण निरीक्षण कार्य मुख्यतः विराटनगर औद्योगिक करिडोरसम्म मात्र सीमित रहेको छ ।

श्रम ऐन कार्यान्वयन प्रावधिक (applied) प्रकृतिको कानूनी कार्यान्वयन अन्तर्गत पर्ने भएकाले आवश्यक जनशक्ति तयार गर्न कम्तीमा पनि दुई वर्ष लाग्ने गर्दछ । श्रम क्षेत्रसँग प्रत्यक्ष संलग्न श्रमिक, रोजगारदाता, ट्रेड युनियन तथा पेशागत वकिलहरू अत्यन्तै जानकार र अनुभवी हुने र श्रम ऐनको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि यी तीनै पक्ष सहित अन्य सरोकारवालासँग संयुक्त रूपमा सहकार्य गर्न सक्ने क्षमताको जनशक्ति आवश्यक पर्छ । यसरी सबै पक्षलाई समन्वय र व्यवस्थापन गर्न सक्ने दक्ष जनशक्ति तयार हुन झन्डै दुई वर्ष लाग्ने हुँदा विवाद समाधान (Dispute Resolution) का लागि जनशक्तिको दक्षता अभिवृद्धि गर्नु अनिवार्य छ । हाल आवश्यक दक्ष जनशक्ति उपलब्ध नभएकाले दक्ष जनशक्ति दरबन्दी वृद्धि गर्नु अत्यावश्यक छ ।

त्यसैगरी, श्रम कार्यालयहरूको संगठनात्मक सुदृढीकरण (organizational strengthening) गरिनु आवश्यक छ । साथै, श्रम कार्यालयको पहुँच नपुगेका क्षेत्र तथा जनशक्ति अभावका कारण अनुगमन हुन नसकेका प्रतिष्ठानहरूमा कुनै एक पक्षको प्रभाव वा हालीमुहाली रहेको हुन सक्ने सम्भावना देखिन्छ, जुन श्रम ऐनको निष्पक्ष कार्यान्वयनमा चुनौती बन्न सक्छ ।

### १.१९.३ कानून कार्यान्वयनमा चुनौती

श्रम कानूनको कार्यान्वयनको अवस्था हाल कमजोर देखिएको जानकारहरूको धारणा छ । मुख्यतः कार्यस्थलको ढाँचा परिवर्तन हुनु प्रमुख चुनौती रहेको छ । न्यूनतम पारिश्रमिक सुनिश्चित गर्नुपर्ने कानूनी प्रावधान हुँदाहुँदै पनि यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन सकेको छैन । धेरैजसो श्रमिकहरू नियुक्तिपत्र बिना नै रोजगारीमा छन्, सामाजिक सुरक्षामा आबद्धता छैन र न्यूनतम वेतनको पालना हुँदैन । श्रम अडिट गर्दा श्रमिकसंग अन्तरवार्ता गर्नुपर्ने भनिए तापनि त्यो व्यवहारमा लागु भएको देखिँदैन । उत्तरदायित्व सुनिश्चित गर्न श्रम अडिटमा प्रयोग गरिने प्रश्नावलीको स्पष्ट चेकलिस्ट तयार

गरिनु आवश्यक छ । विदा सम्बन्धी व्यवस्था पनि अस्पष्ट छ, जस्तै साप्ताहिक विदामा पारिश्रमिक दिइनुपर्ने कि नपर्ने भन्ने कुरा श्रम अडिटका उपकरणमा स्पष्ट उल्लेख नभएको पाइएको छ । सामूहिक सौदाबाजी प्रक्रियालाई संस्थागत गर्न छुट्टै कार्यविधि निर्माण गरी कार्यान्वयन गर्न आवश्यक छ । साथै, अभिभावक गुमाएका बालबालिका जबर्जस्ती श्रममा संलग्न हुनुपरेका घटनाहरूले गम्भीर सामाजिक र नैतिक प्रश्न उठाएका छन्, जसप्रति राज्यको विशेष ध्यान जानुपर्छ । न्यूनतम वेतनको निर्धारण अनुसन्धानमा आधारित र वैज्ञानिक पद्धतिबाट गरिएमा मात्रै संविधानले परिकल्पना गरेको श्रमिकका लागि समानता र न्यायको भावना स्थापित हुन सक्छ । औपचारिक क्षेत्रमा समेत श्रम अडिटको पहुँच कमजोर रहेको र अनौपचारिक क्षेत्र त झनै समेटिन नसकेको वर्तमान अवस्थाले श्रमिकको यथार्थ चित्रण सम्भव भएको छैन । तसर्थ, श्रम कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन, पारदर्शिता र समावेशी श्रम निरीक्षण प्रणालीको विकास अबको मुख्य प्राथमिकता हुनुपर्छ ।

### १.१९.४ व्यासयाजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य

ठूला औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूमा श्रम कानूनको कार्यान्वयन अवस्था तुलनात्मक रूपमा सन्तोषजनक देखिए पनि साना तथा अनौपचारिक औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूमा यसको कार्यान्वयन निकै कमजोर छ । ठूला प्रतिष्ठानहरूले सामाजिक सुरक्षा कोषमा आबद्ध भई नियमित रूपमा योगदान गरिरहेका छन् भने साना तथा अनौपचारिक क्षेत्रका प्रतिष्ठानहरू अझै सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा समावेश हुन सकेका छैनन् ।

औद्योगिक क्षेत्रहरूमा खतरा मूल्यांकन (Hazard Assessment) र जोखिम मूल्यांकन (Risk Assessment) पर्याप्त रूपमा गरिएका छैनन् । व्यवसायजन्य स्वास्थ्य तथा सुरक्षा नीतिको पनि प्रभावकारी रूपमा पालना भएको पाइँदैन, यद्यपि बहुराष्ट्रिय (Multinational) कम्पनीहरूमा यी नीतिहरू लागू भएका छन् ।

श्रम ऐनमा व्यवस्था गरिएका व्यवसायजन्य स्वास्थ्य तथा सुरक्षा समिति गठनका प्रावधानहरू पनि अधिकांश प्रतिष्ठानमा कार्यान्वयनमा आएका छैनन् । तसर्थ, यस सम्बन्धी तालिमको व्यवस्था गर्नु अत्यावश्यक छ । हाल अनुगमन प्रणाली निकै फितलो छ र नियामकीय कार्यान्वयन (Regulatory Enforcement) कमजोर अवस्थामा रहेको छ ।

त्यसैले, सरकारले व्यवसायजन्य स्वास्थ्य तथा सुरक्षा सम्बन्धी स्पष्ट र व्यावहारिक निर्देशिका तयार गरी सम्पूर्ण औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूमा प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गराउनु जरुरी छ । साथै सरकारले तय गरेको नीति अन्तर्गत तालिम, प्रोत्साहन, अन्तरक्रिया, तथा सचेतनामूलक कार्यक्रमहरूलाई प्रवर्द्धन गरेमा मात्रै यस क्षेत्रमा ठोस र दिगो परिणाम हासिल हुने देखिन्छ ।

### १.१९.५ सामाजिक सुरक्षाको अवस्था

सामाजिक सुरक्षा कोषको बोर्डमा ट्रेड युनियनबाट तीनजना सदस्य रहने व्यवस्था गरिएको छ । यसका दुई शाखा र पाँच सम्पर्क कार्यालय पनि रहेका छन् । औद्योगिक कोरिडोर नजिकै सर्भिस सेन्टरहरूको व्यवस्था गरिएको छ ।

सामाजिक सुरक्षा कोषको योगदान प्रणालीलाई अझ प्रभावकारी बनाउनका लागि विभिन्न प्रतिष्ठानहरूले आफ्नो योगदान रकम जम्मा भए नभएको विवरण देखाउनुपर्ने आवश्यकता छ । श्रम अडिटलाई अनिवार्य बनाई डिजिटल डाटाबेस राख्न सकेमा यसको कार्यान्वयनमा सुधार आउने सम्भावना छ । यद्यपि, धेरै प्रतिष्ठानहरूले श्रम कानूनको पालन गरे पनि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षालाई बोझको रूपमा लिएका छन् । जसले गर्दा सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको प्रभावकारिता र प्रभाविता कमजोर बनाएको छ । वर्तमानमा विभिन्न योजनामा सूचीकृत योगदानकर्ताहरूको संख्या अपेक्षाकृत कम रहेको छ र जम्मा २० हजारले मात्र नियमित योगदान गर्ने देखिएको छ । तथापि, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले नेपाल र कम्बोडियालाई छोटो समयमा नै योगदानमा आधारित सुरक्षा प्रणाली र आबद्ध संख्या तथा प्रगतिको सराहना गरे पनि, नेपाललाई पूर्ण कार्यान्वयनको अवस्थामा पुग्न अझै १५ देखि २० वर्ष लाग्ने अनुमान गरिएको छ ।

सामाजिक सुरक्षा कोषले विभिन्न जनचेतनाका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्दै आएको छ, तर कार्यक्रमहरूको प्रभावकारिता बढाउन सहभागीहरूको पुनः उपस्थिति/ एकै सहभागी फेरी दोहोरिनु नै प्रमुख चुनौती को रूपमा रहेको छ । यसलाई न्यूनीकरण गर्नका लागि कार्यक्रम मोडललाई परिमार्जन गर्दै धेरैभन्दा धेरै सेवाग्राहीमा पुगनु पर्ने देखिन्छ । फेसबुक लाइभ, अनलाइन मिडिया मार्केटिङ र रेमिटेन्स कम्पनीहरूको सहयोगले पनि यस कार्यमा मद्दत पुग्ने भएकाले यस्तो कार्यक्रम लागु गर्ने सामाजिक सुरक्षा कोषको योजना रहेको छ । सहभागीहरूको लैङ्गिक संरचनाका हिसाबमा महिलाको प्रतिनिधित्व ३५% पुगेको छ ।

कतिपय स्थानहरूमा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषमा आबद्ध हुनुको श्रेय कसलाई जान्छ भन्ने विषयमा युनियन बीच असमझदारी देखिएको छ ।

जलवायु परिवर्तन र न्यायोचित रूपान्तरण र महाविपत्तिको बेलामा सामाजिक सुरक्षाको पहुँच र आवश्यकता अझ बढी महत्त्वपूर्ण हुनेछ । यस्तो अवस्थामा, श्रमिकहरूको सुरक्षा र पुनःस्थापना सुनिश्चित गर्न प्रभावकारी सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको आवश्यकता छ । यसका लागि युनियन र अन्य सरोकारवालाबीच सहकार्यको आवश्यकता पर्छ, ताकि सबै पक्षको हित सुरक्षित गर्न सकियोस् ।

### १.१९.६ केही उदाहरणीय प्रयास

पूर्वी नेपालमा कोशी प्रदेशले श्रम बजार समावेशीकरण सेवामा उल्लेखनीय प्रगतिको अनुभव गरिरहेको छ । यो सकारात्मक परिवर्तन स्टेप अप परियोजनाको सहयोगमा विकास गरिएको "श्रमसंसार" नामक श्रम बजार सूचना प्रणाली (Labor Market Information System - LMIS) मार्फत सम्भव भएको हो । सुरुवातमा विराटनगर महानगरपालिका, दुहवी नगरपालिका र ईटहरी उपमहानगरपालिकामा लागु गरिएको श्रमसंसार प्रणालीले प्रदेशमा विद्यमान उच्च युवा बेरोजगारी समस्यालाई सम्बोधन गर्न श्रम बजारसम्बन्धी सूचनाको अभाव कम गर्ने लक्ष्य लिएको छ । यस प्रणालीले रोजगारीदाताहरू र रोजगारी खोज्ने व्यक्तिहरूबीचको सूचना आदानप्रदान सहज बनाउँदै श्रम बजारको पारदर्शिता र पहुँचमा सुधार ल्याएको छ । कोशी प्रदेशमा सुरु गरिएको यस नविन

अभ्यासले उल्लेखनीय सम्भावना देखाएको हुँदा यसलाई देशभर विस्तार गरी अंगीकार गर्नु आवश्यक देखिन्छ ।

यसैगरी, श्रमिकको सुरक्षा तथा व्यावसायिक स्वास्थ्य प्रवर्द्धन गर्न अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO) का अभिसन्धिहरू 'व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य - C१५५' (Occupational Safety and Health Convention) र 'व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य अभिसन्धिको प्रवर्धनात्मक प्रारूप वा फ्रेमवर्क -C१८७ (Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention) को नेपाली परिप्रेक्षमा अन्तर विश्लेषण (Gap Analysis) गरी ती अभिसन्धिको अनुमोदन (ratification) गर्ने प्रक्रिया अगाडि बढाइएको छ ।

## १.२० श्रम अदालत र न्याय सम्पादनको वर्तमान अवस्था

श्रम ऐन, २०७४ को दफा १५१ मा उक्त ऐनको प्रयोजनका लागि नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी श्रम अदालत गठन गर्न सक्ने र सो अदालतको मुकाम र अधिकारक्षेत्र सोही सूचनामा तोकिए बमोजिम हुने व्यवस्था रहेको छ । श्रम ऐन, २०४८ को व्यवस्था बमोजिम साबिकदेखि एक सदस्यीय श्रम अदालत गठन भएकोमा श्रम ऐन, २०७४ बमोजिम ३ सदस्यीय श्रम अदालत गठन भई सञ्चालनमा रही आएको छ । श्रम ऐनअनुसार कामदार वा कर्मचारीलाई पारिश्रमिक, भत्ता, उपदान, सञ्चयकोष वा क्षतिपूर्तिको रकम भुक्तानी दिन तथा व्यवस्थापकलाई हर्जाना तिर्नुपर्ने गरी श्रम कार्यालयले दिएको आदेशउपर श्रम अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने व्यवस्था छ । यसैगरी श्रम ऐनअन्तर्गतको कसुर गरे बापत कुनै खास सजाय गर्ने अधिकारी तोकिएकोमा बाहेक अरु मुद्दा श्रम अदालतमा दायर हुने व्यवस्था छ । साथै श्रम ऐन अन्तर्गत व्यवस्थापक वा अन्य अधिकारी वा कार्यालयले गरेको सजाय र आदेश उपर श्रम अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने व्यवस्था समेत रहेको छ ।

## मुद्दाका प्रकार र उत्पन्न विवादको प्रमुख कारण

वर्गीकृत रूपमा हेर्दा, मुद्दाका प्रमुख प्रकारहरूमा सेवासुविधा, खराब आचरण, सरुवा, युनियन विवाद, बोनसको विवाद लगायतका छन् । विवादको मूल कारण, सेवा सुविधासँग जोडिने गरेको देखिएको छ । तर श्रम—रोजगारदाता सम्बन्धमा देखिने विवादहरू सतही रूपमा पारिश्रमिक र सेवा सुविधासँग मात्र जोडिएका जस्तो देखिए पनि यसको मूल कारणहरू आर्थिक, नीतिगत र प्रशासनिक पक्षसँग गहिरो रूपमा जोडिएका छन् । कतिपय अवस्थामा व्यवस्थापक वा उद्यमीहरू आफैं पनि आर्थिक रूपले कमजोर हुन्छन् । उच्च ब्याजदर, प्रतिस्पर्धी बजारको दबाव, रणनीतिक योजना र पूर्वाधारको अभावले गर्दा व्यवसाय सञ्चालनको सुरुवातमै अत्याधिक खर्च भइसकेको हुन्छ । यस्तो अवस्थामा श्रमिकलाई कानूनअनुसार सेवा सुविधा तथा पारिश्रमिक दिनुपर्ने बाध्यता हुँदाहुँदै पनि त्यसको लागि आवश्यक स्रोतको अभाव भएको पाइएको छ ।

एकातर्फ श्रमिकले श्रम ऐनले तोकेको न्यूनतम पारिश्रमिक र सुविधाको माग गर्छन् भने अर्कातर्फ व्यवसायीहरू घाटाको कारण देखाएर त्यो दिन नसक्ने अवस्था प्रस्तुत गर्छन् । कोभिड—१९, लोडसेडिङ र बजार अस्थिरताको असरले उत्पादनमा असर पार्दा यसको सीधा असर श्रमिकमा पर्न

गएको छ । राज्यले उद्यमशीलता प्रवर्द्धन गर्न सहूलियतपूर्ण ऋण, कर छुट र प्राविधिक सहयोग दिन नसकेकोले श्रमिक र व्यवसायीबीचको श्रम सम्बन्धको सन्तुलन खल्बलिएको देखिन्छ ।

अर्कोतर्फ, युनियन दर्ता गर्न नदिने, श्रमिक/मजदुर नेताहरूलाई अपायक स्थानमा सरुवा गर्ने र ऐनको दफा ९२ अनुसारको अनुचित श्रम अभ्यासले विवाद थप चर्किएको छ । कतिपय अवस्थामा व्यवस्थापन पक्षले कम्पनी घाटामा गएको देखाई मुनाफा अन्य कम्पनीमा स्थानान्तरण गर्ने वा पारदर्शिता नदेखाउने प्रवृत्तिले पनि श्रमिकको रोजगारदाता प्रतिको विश्वास घटाएको छ । युनियनहरूले पनि कहिलेकाहीं आवश्यकता भन्दा बढी माग राख्दा समाधान भन्दा जटिलता बढ्ने अवस्था देखिन्छ । तसर्थ, श्रम विवाद समाधानका लागि आर्थिक सुधार, पारदर्शिता, सामाजिक संवाद र दुवै पक्षबीचको सहकार्य आवश्यक छ, जसले श्रमिकका अधिकार रक्षा गर्दै व्यवसायीको टिकाउपनालाई पनि सुनिश्चित गर्नु पर्ने हुन्छ ।

### **मुद्दाहरूमा लैङ्गिक विभाजन र समान पहुँच**

मुद्दामामिला गरी अदालतसम्म आइपुग्नका लागि महिलाहरूलाई रोजगारीमा रहेका संरचनात्मक चुनौतीहरू सामना गर्दै जोखिम मोली अघि बढ्नु पर्ने हुन्छ । विशेषतः गर्भावस्था वा सुत्केरी जस्ता संवेदनशील अवस्थाहरूमा बाल स्याहार सहयोग, लचिलो कार्य समय र सुरक्षित कार्य वातावरण लगायत अन्य सुविधा अत्यावश्यक हुन्छ । तर व्यवहारमा यिनै अवस्थामा महिलाहरू अनुकूल नीतिको अभावका कारण रोजगारी गुमाउने वा निकालिने अवस्थामा पुग्छन् ।

### **अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकहरूको अदालत सम्मको पहुँच**

संविधानको मूल परिकल्पना अनुरूप पारिश्रमिक लिएर गरिने सम्पूर्ण कार्यहरू श्रमिकको परिभाषा भित्र पर्छन्, जसमा भौतिक (शारीरिक) र बौद्धिक श्रम दुवै समावेश हुन्छन् । तर व्यवहारमा, अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकहरू प्रमाणको अभावका कारण श्रमिकका रूपमा मान्यता प्राप्त गर्नबाट वञ्चित भइरहेका छन् । उदाहरणका लागि उद्योगपतिको तर्फबाट "यो मेरो उद्योग होइन" भन्ने दाबी गर्नु, नियुक्तिपत्र नदिनु वा पारिश्रमिकको भुक्तानी नगदमा गर्नु (बैंकिङ प्रणाली नअपनाउनु) जस्ता गतिविधिहरूले श्रमिकहरूलाई कानूनी सुरक्षाबाट टाढा राख्छ ।

यस्ता श्रमिकहरूलाई औपचारिक श्रम प्रणालीमा ल्याउन आउटसोर्सिङ जस्ता माध्यम उपयोग गर्न सकिन्थ्यो, जसले उनीहरूलाई न्यूनतम श्रम अधिकारको दायरामा ल्याउने थियो ।

### **कानूनी सहायता (legal aid) को अभाव, पहुँच र आवश्यकता**

श्रमिकको कानूनी पहुँच सुलभ गराउन र श्रम न्याय प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउन केही महत्वपूर्ण पहल आवश्यक छन् । सबैभन्दा पहिला, श्रमिकहरूलाई कानूनी सहयोग पुऱ्याउन प्रो—बोनो (निःशुल्क सेवा दिने) वकिलहरूको व्यवस्था गर्नुपर्छ, किनभने धेरै श्रमिकहरूसँग कानूनी जानकारी र न्यायिक प्रक्रियामा पुग्ने पहुँच हुँदैन । युनियनहरू अझ सक्रिय भई आफ्नै कानूनी सल्लाहकार वा वकिलको व्यवस्था गर्न आवश्यक छ, जसले श्रमिकको संरक्षण सुनिश्चित गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ । उच्च अदालतमा श्रम सम्बन्धी इजलास हाल दुई न्यायाधीशबाट सञ्चालित भए पनि तीन सदस्यीय इजलासको व्यवस्था गरिनुपर्छ, जसरी वाणिज्य इजलासमा तीन सदस्यीय ट्राइब्यूनल हुन्छ । प्रदेशहरूमा छुट्टै श्रम अदालत गठन गर्न सकिन्छ, जसले क्षेत्रीय/स्थानीय तहमै श्रमिकले न्याय

पाउने वातावरण बनाउँछ । त्यस्तै, वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी न्यायाधिकरण र श्रम अदालतलाई एकीकृत गरेर, सम्बन्धित मन्त्रालयहरू बीच समन्वय कायम गरी एउटै प्रणालीमा ल्याउन सकिन्छ । विशेष मुद्दाहरूको सन्दर्भमा मोबाइल कोर्ट वा फिल्ड भिजिटमार्फत श्रम कार्यालयले प्रत्यक्ष हस्तक्षेप गर्न सक्ने व्यवस्था हुनुपर्छ । अन्ततः, श्रम कार्यालयहरूलाई नीति निर्देशन, अनुगमन र आवश्यक कारबाही गर्न सक्ने अधिकारलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गरिनु अत्यावश्यक छ । यस्ता संरचनागत सुधारहरूले श्रमिकका अधिकार संरक्षण र न्यायिक पहुँचमा ठोस सुधार ल्याउँछ ।

### **श्रम मुद्दा फछ्यौटको औसत समयावधि**

कानूनअनुसार श्रम विवाद सम्बन्धी मुद्दा श्रम कार्यालयमा आएको मितिले तीन महिनाभित्र समाधान भई सक्नु पर्ने हुन्छ । वास्तविकतामा श्रम कार्यालयबाट श्रम विभागमा जाने क्रममा केही समय बितिसकेको हुन्छ र त्यसपछि अदालतमा जाने प्रक्रियामा अदालतले प्रमाणहरू संकलन गर्नुपर्ने हुन्छ । अदालतले मेलमिलापको सम्भावना भएको अवस्थामा दुवै पक्षहरूलाई मिलाउन प्रयास गर्छ, जसले तत्काल मुद्दाको समाधानमा मद्दत पुऱ्याउन सक्छ ।

सामान्यतया, अदालतले एक वा दुई पटकसम्म मेलमिलापको प्रयास गर्छ । यदि मिल्ने सम्भावना देखिन्छ भने, तीनदेखि चार पटकसम्म पनि समय दिइन्छ । यी सबै प्रक्रियामा समय लाग्दा, सामान्यतया मुद्दा तीन महिना देखि एक वर्ष भित्र समाधान हुन्छ ।

यस्तै, अन्य क्षेत्रमा पनि सम्बन्धित मुद्दाहरू भइरहेमा थप समय लाग्न सक्छ । केही मुद्दा सर्वोच्च अदालतमा रिटको रूपमा जान सक्छन्, जसले गर्दा सर्वोच्च अदालतबाट निर्णयमा थप समय लाग्न सक्छ ।

वार्षिक रूपमा, श्रम अदालतमा लगभग ४०० देखि ५०० मुद्दा समाधान हुन्छन् । फछ्यौट र निर्णय कार्यान्वयनको प्रक्रिया राम्रोसँग कार्यान्वयन हुन्छ र लगभग ९२% निर्णय कार्यान्वयनमा जान्छ । केही थोरै मात्र कानूनी जटिलता भएका मुद्दाहरू सर्वोच्च अदालतमा जान्छन् ।

### **श्रम अदालतको सीमित क्षेत्राधिकार**

श्रम ऐनको बनोट हेर्दा, यो मुख्यतया श्रमिक र रोजगारदाताको हितमा बनाइएको ऐन जस्तो देखिन्छ । यसको उद्देश्य भनेको सक्षम अदालतबाट कानूनी उपचार पाउन सुनिश्चित गर्नु हो, ताकि श्रमिक र रोजगारदाता दुवैलाई न्याय मिलोस् र उनीहरूको अधिकारहरूको संरक्षण होस ।

श्रम ऐनले धेरै क्षेत्रलाई समेटेको भएपनि पछिल्लो समय विशेष ऐनहरूको प्रभाव देखिएको छ, जसले बैंक तथा वित्तीय क्षेत्रसँग सम्बन्धित मुद्दा र श्रम अदालतमा मुद्दा दायर नगर्ने निर्णय ल्याएको छ । श्रम ऐनले यस्ता क्षेत्रहरूलाई आकर्षित नगर्ने देखिएको छ, जसको कारणले यस ऐनको व्याख्या र कार्यान्वयनमा केही सीमितताहरू देखिएका छन् ।

### **श्रम अदालतले भोगेका चुनौती र गरिनु पर्ने आवश्यक सुधार**

श्रम अदालत स्थापनाको उद्देश्य श्रमिक सम्बन्धी विवादलाई निष्पक्ष र दक्ष तरिकाले समाधान गर्नु हो, तर हालको अवस्थाले त्यो उद्देश्य पूरा गर्न सकेको देखिँदैन । अदालत अस्थायी भवनमा

सञ्चालनमा छ, आवश्यक भौतिक पूर्वाधार, साधन—स्रोत र बजेट अभाव रहेको पाइएको छ । कतिपय अवस्थामा अदालत कसैको निगाहमा चलेको जस्तो भान हुने देखिन्छ, जहाँ चिया-खाजा, अतिथि सत्कार, तालीमजस्ता शीर्षकको लागि बजेट पर्याप्त छैन भने फैसला प्रकाशनका लागि समेत डोनर/दाता एजेन्सीको खोजी गर्नुपर्ने अवस्था रहेको छ । श्रम अदालतले श्रमिक पक्षीय दृष्टिकोणबाट काम गर्नुपर्छ भन्ने अपेक्षा भए पनि संरचनागत कमजोरीका कारण स्पष्ट परिणाम दिन नसकेको अवस्था छ । सेवासुविधा तोकिए तापनि उपचार खोज्न कहाँ जाने भन्ने अन्योल कायमै छ ।

श्रम र रोजगार क्षेत्र कुन अदालतको क्षेत्राधिकारमा पर्छ भन्ने स्पष्ट व्याख्या नहुँदा श्रम अदालतको क्षेत्राधिकारबारे पुनरावेदन लाग्दैन भन्ने भ्रम छ । बैंक, सहकारी, प्रतिष्ठानजस्ता संस्थाहरूमा लागू हुने कानूनी धारा (जस्तै १०८, १३३) मा स्पष्टता नहुँदा कानूनी छिद्र सिर्जना भएको छ । श्रम ऐनका सबै दफाहरूको व्याख्या गरिएको छ । तसर्थ, कानून निर्माणकर्ताले श्रम न्याय प्रणालीको यथार्थ बुझ्न आवश्यक छ, ताकि आवश्यक सुधार र संस्थागत सुदृढीकरण गर्न सकियोस् । श्रम अदालतको आफ्नै भवन निर्माण गरी प्रभावशाली, सक्षम र श्रमिकमैत्री न्यायिक निकायको रूपमा विकास गर्नुपर्छ ।

### १.२१ श्रम कानून कार्यान्वयनको विद्यमान अवस्था (स्तर निर्धारण मापन)

श्रम ऐन २०७४ मा रहेका विभिन्न प्रावधानहरूको विश्लेषण गरिएका अडिट फारम तुलनात्मक अध्ययन गर्दा अधिकांश प्रावधानको सूचकाङ्क सन्तोषजनक रहेको छ । नियमित रोजगारी बढेको छ । यसैगरी रोजगार सम्झौता गरिएको वा नियुक्ति पत्र प्रदान गरिएका प्रतिष्ठानको संख्या पनि बढेको छ । बालश्रमको प्रयोग निरन्तर रूपमा घट्दो क्रममा छ भने न्यूनतम पारिश्रमिक पालना नगर्ने प्रतिष्ठानको संख्या पनि घट्दो रहेको छ । यसैगरी कार्यसमय भन्दा बढी ओभरटाइम काममा लगाउने प्रतिष्ठान पनि घटिरहेका छन् भने कार्य समयका बीचमा आधा घण्टा विश्राम र खाजा समय नदिने प्रतिष्ठानको अनुपात पछिल्लो तथ्याङ्कको तुलनामा खासै परिवर्तन भएको देखिँदैन । सञ्चय कोष, उपदान र सामाजिक सुरक्षा कोषको हकमा भने अहिले प्राप्त श्रम अडिट तथ्याङ्कको आधारमा रही विश्लेषण गर्न उपयुक्त हुने देखिँदैन ।

तसर्थ विश्लेषण गरिएका अडिट फारम, मुख्य जानकारहरूसँग गरिएको अन्तर्वार्ता, केन्द्रित लक्षित समूह छलफल, उपलब्ध भएका द्वितीय स्रोत अन्तर्गतका प्रतिवेदन र मस्यौदा प्रतिवेदनको प्रस्तुतीकरण उठेका विषयस्तुलाई विश्लेषण गरी श्रम कानून कार्यान्वयनको अवस्थालाई स्तर निर्धारण मापन गरी तालिका ३.१६ अनुसार प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ०.१६: कानून कार्यान्वयनको विद्यमान अवस्था (स्तर निर्धारण मापन)

कानून	श्रम कानून कार्यान्वयनको अवस्था				
	एकदमै कमजोर	कमजोर	मध्यम	राम्रो	एकदमै राम्रो
श्रम ऐन, २०७४			✓		
योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४			✓		
ट्रेड युनियन ऐन, २०४९		✓			
बोनस ऐन, २०३०		✓			
बाल श्रम (निषेध र नियमित गर्ने) ऐन, २०५६				✓	

मुख्यतः कार्यस्थलको ढाँचा परिवर्तन हुनु, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको मापदण्ड अनुरूप प्रति ४० हजार श्रमिक अन्तर्गत एक श्रम निरीक्षक हुनुपर्नेमा साढे आठ लाख श्रमिकको लागि एक श्रम निरीक्षक हुनु र असंगठित क्षेत्रका श्रमिकहरूको सङ्ख्या अत्यन्तै बढ्नु, ट्रेड युनियन डेन्सिटी कम हुँदै जानु र मुद्दा मामिला उजुरी गर्ने निकाय सहरी क्षेत्रमा मात्र हुनुले गर्दा पनि श्रमिकले आफ्नो हक अधिकार पूर्णरूपमा प्रयोग गर्न पाएका छैनन् जसले गर्दा नेपालमा श्रम कानूनको कार्यान्वयनको अवस्था मध्यम स्तरमा रहेको पाइएको छ। तसर्थ श्रमसँग सम्बन्धित अधिकांश व्यवस्था सरकारको प्रमुख प्राथमिकतामा परेको छ भन्न सक्ने अवस्था देखिएको छैन।

## समावेशी प्रतिनिधित्वका विषयबस्तु र अवस्था

### १.२२ समावेशी प्रतिनिधित्व

समावेशी सिद्धान्तले समाजका सबै वर्ग, समूह, जाति, लिङ्ग, धर्म, भाषा र सांस्कृतिक पहिचान भएका व्यक्तिहरूलाई विकास र निर्णय प्रक्रियामा सक्रिय सहभागिता सुनिश्चित गर्न प्राथमिकता दिन्छ र सबै नागरिकलाई समान अवसर प्रदान गर्न प्रेरित गर्छ। समावेशीकरण भन्नाले राज्य संयन्त्रमा सबैको सहभागिता सुनिश्चित गर्नु हो, जुन सुशासनको एउटा आधारभूत पूर्वशर्त पनि हो। यसले अल्पसंख्यक समूहको सम्मान गर्दछ र लामो समयदेखि बहिष्करणमा परेका वर्गहरूको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेतर्फ केन्द्रित हुन्छ। नेपालको हकमा श्रमिक वर्ग परापूर्व कालदेखि नै सहभागितामा वञ्चित हुँदै आएको कुरा जगजाहेर नै छ। राज्यको शासकीय क्रियाकलापबाट श्रमिक वर्ग सधैं अलगिएको छ। श्रमिक वर्गको सहभागिताको सुनिश्चितता तथा मूल प्रवाहीकरण गरी सामाजिक न्याय कायम गर्न राज्यका नीति निर्माण तहका संरचनामा श्रमिकको अनिवार्य उपस्थिति हुनु आवश्यक रहेको छ जसबाट मात्र न्यायपूर्ण समाजको स्थापना गर्न सकिन्छ।

#### १.२२.१ समावेशी र समानुपातिक प्रतिनिधित्वमा संवैधानिक व्यवस्था

- संविधानको प्रस्तावनामा समावेशीकरण र विविधताको परिकल्पना गरिएको छ।
- धारा ३ र ४ मा राष्ट्र र राज्यको परिभाषामा नै समावेशी अवधारणाको झल्को पाइन्छ।
- धारा १८ मा समानताको हकको व्यवस्था गर्दै त्यसमा सकारात्मक विभेदको सिद्धान्तलाई पनि स्वीकार गरिएको छ।
- धारा ४२ र ४३ मा सामाजिक न्याय र सामाजिक सुरक्षालाई सुनिश्चित गर्ने संवैधानिक प्रावधान छन्।
- धारा ५१ (ज) मा सामाजिक न्याय र समावेशीकरणसम्बन्धी १४ वटा नीतिहरूलाई अधिकार गरिएको छ।
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तीनवटै तहका कार्यपालिकालाई समावेशी संरचनामा गठन गर्नुपर्ने संवैधानिक प्रावधानहरू रहेका छन्।
- समावेशीकरणलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्न संविधानको भाग २७ मा सातवटा आयोग गठन गर्ने व्यवस्था गरिएको छ, जसमा महिला आयोग, दलित आयोग, समावेशी आयोग, आदिवासी जनजाति आयोग, मधेसी आयोग, थारु आयोग र मुस्लिम आयोग समावेश छन्।
- नेपाली सेना, राजदूत नियुक्ति, संवैधानिक पदाधिकारी तथा सरकारी सेवामा समावेशी प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्न धारा २६७, २८२, २८३ र २८५ मा स्पष्ट प्रावधान गरिएको छ।

## १.२२.२ कानूनी व्यवस्था

- सुशासन सञ्चालन तथा व्यवस्थापन ऐन, २०६४ को दफा ६ ले सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालनका मूल्य र मान्यतामा समावेशीकरणलाई एक महत्वपूर्ण आधारका रूपमा समेटेको छ।
- निजामती सेवा ऐनलगायतका विभिन्न कानूनहरूले सार्वजनिक सेवामा आरक्षणसहितको समावेशी नीति अपनाएका छन्।
- १५ औं पञ्चवर्षीय योजनाले सबै नागरिकको सक्रिय सहभागिता र उपस्थिति सुनिश्चित गर्दै समावेशी विकासको अवधारणा अघि सारेको छ, साथै मानव विकास सूचकांकमा पछाडि परेका समुदायको सशक्तीकरण र समानुपातिक विकासलाई प्रमुख लक्ष्यका रूपमा राखेको छ।
- नीतिगत तहमा विविधता व्यवस्थापन गर्न समानुपातिक प्रतिनिधित्व, सहभागिता र सकारात्मक विभेदको माध्यमबाट आर्थिक तथा सामाजिक रूपान्तरण गर्ने रणनीति अवलम्बन गरिएको देखिन्छ।

## १.२३ विद्यमान अवस्था

सन् २०२४ मा गरिएको एक अन्तर्राष्ट्रिय सर्वेक्षणले नेपालमा कूल ९० लाख भन्दा बढी श्रम जनशक्ति रहेको देखाएको छ। कूल ९० लाख श्रमिकको योगदानबाट देशको अर्थतन्त्र चलायमान रहेको देखिएको छ। तर उक्त ९० लाख श्रमिकको तर्फबाट राज्यका संरचनाहरूमा प्रतिनिधित्व अत्यन्तै न्यून रहेको पाइएको छ। संविधान निर्माण गर्ने बखतमा माग गरिएको श्रम आयोग गठन भएको छैन भने सम्पूर्ण ट्रेड युनियनहरूले उठाइरहेको १०% श्रमिकको राज्यको नीति निर्माण तह र संसदमा प्रतिनिधित्व हुनुपर्ने माग सम्बोधन गरिएको छैन। आवधिक निर्वाचनमा वैदेशिक श्रमिकहरूले आफ्नो प्रतिनिधि चुन्न पाउनुपर्ने मताधिकारको पनि प्रयोग नभएकोले श्रमिकको प्रतिनिधित्व गर्ने सांसदहरू अत्यन्तै न्यून रहेको पाइएको छ। जसले गर्दा श्रम सम्बन्ध र अर्थव्यवस्थासँग जोडिएर बनाइने कानूनहरूको प्रावधानमा श्रमिकबाट हुनुपर्ने प्रत्यक्ष हस्ताक्षेप नभएको देखिएको छ।

कानूनले तोकेका उच्चस्तरीय समिति र परिषद्मा साथै कार्यास्थल तहमा श्रमिकको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित भएको देखिन्छ। जस्तोकी केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार परिषद, न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति आदिमा भने श्रमिकको कानूनले तोकेको तहमा प्रतिनिधित्व भएको देखिन्छ। तर यि बाहेकका स्थानमा भने श्रमिकको माग दावी अनुसारको प्रतिनिधित्व हुन नसकेको गुनासो श्रमिकक पक्षको देखिन्छ।

स्थानीय तहमा ७७ वटै जिल्लामा हरेक वर्ष आर्थिक मसान्तपछि जिल्ला प्रशासन अधिकारीको अध्यक्षतामा निर्धारण हुने जिल्लास्तरीय दर रेटमा श्रमिकको वर्गिकरण गरी ज्याला-मजदुरी तोकिने गरेपनि त्यस्ता समितिमा श्रमिकको कुनै पनि प्रतिनिधित्व र संलग्नता गराउने चलन भने नरहेको देखिन्छ। यस्ता चलनले व्यक्तिगत र सामूहिक रूपमा हुनुपर्ने सौदाबाजीको अवस्थालाई कमजोर तुल्याएको मान्यता छ। उक्त समितिमा श्रमिकको तर्फबाट प्रतिनिधि नरहे पनि निर्माण व्यवसायी

अन्य थोक तथा खुद्रा व्यापारीको संगठनबाट प्रतिनिधित्व गराउने चलन देखिएको छ यसलाई चाँडो सुधार्नु आवश्यक छ।

असंगठित क्षेत्रका श्रमिकलाई मूल प्रवाहीकरण गर्ने प्रयास गरिएको छैन भने जलवायु परिवर्तन र न्यायोचित रूपान्तरण जस्ता एकाइसौं शताब्दीको महत्त्वपूर्ण विषयवस्तुमा श्रमिकको पहुँच एकदमै नगन्य रहेको छ। जसले गर्दा निकट भविष्यमै आउन सक्ने ठूला चुनौतीहरूबाट श्रमिक विमुख र आफ्नो भविष्यको अधिकारप्रति वञ्चित रहेको देखिएको छ।

केन्द्रित लक्षित समूह तथा मुख्य जानकारसँग सम्पन्न अन्तर्वार्ता र मस्यौदा प्रतिवेदनको प्रस्तुतिकरणमा उठेका समावेशी प्रतिनिधित्वसम्बन्धी विषयवस्तुहरू र अवस्थाका सन्दर्भमा उल्लेख गरिएका प्रमुख सुझावहरूलाई बुँदागत रूपमा निम्न प्रस्तुत गरिएको छ।

### १.२३.१ अधिकार सम्पन्न मजदुर आयोगको माग

संविधान निर्माणको क्रममा सम्पूर्ण श्रमिक समुदाय र ट्रेड युनियनहरूले अधिकार सम्पन्न मजदुर आयोग गठनको माग गरेका थिए। तर, उक्त माग संविधानमा समेटिएको छैन। यसको परिणामस्वरूप श्रमिकहरू अझैसम्म अधिकार सम्पन्न मजदुर आयोग गठन गर्न सफल भएका छैनन्। यदि यस्तो आयोग गठन गरियो भने यसले श्रमिकहरूको हक—हितको संरक्षणका लागि वर्तमान परिस्थितिको वस्तुगत विश्लेषण गरी आवश्यक सुझाव, सल्लाह र सिफारिसहरू सरकारसमक्ष प्रस्तुत गर्न सक्नेछ। जस अनुरूप श्रमिक वर्गको आवाज संस्थागत रूपमा राज्यसम्म पुऱ्याउने महत्त्वपूर्ण भूमिका पुग्ने देखिन्छ।

### १.२३.२ नीति निर्माण तहमा दश प्रतिशत सहभागिता

राज्यको हरेक नीति निर्माण तहमा श्रमिकको प्रतिनिधित्व हुन आवश्यक छ। सम्पूर्ण ट्रेड युनियनहरूले राज्यका नीति निर्माण तहमा १० प्रतिशत श्रमिकहरूको प्रतिनिधित्व माग गरेका छन्। यदि उक्त माग सम्बोधन भई १० प्रतिशत श्रमिकहरूले राज्यको नीति निर्माण तहमा आफ्नो स्थान बनाउन सक्ने स्थितिमा मात्र श्रमिकको हकहित सुनिश्चित हुने नीति, ऐन र कार्यक्रम बन्ने देखिन्छ। जसले गर्दा राज्यको हरेक संरचनामा श्रमिकहरूको समावेशिता सुनिश्चित हुन्छ।

### १.२३.३ अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकको मूलप्रवाहीकरण

अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकहरूलाई औपचारिक प्रणालीमा समावेश गरी मूल प्रवाहमा ल्याउन सके मात्र समावेशीता सुनिश्चित गर्न सकिन्छ। हाल देशभर अधिकांश श्रमिकहरू अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत छन्। जसले गर्दा उनीहरू सामाजिक सुरक्षा, श्रम अधिकार र कानूनी संरक्षणबाट वञ्चित भइरहेका छन्। यस स्थितिमा सुधार ल्याउनका लागि एक ठोस र प्रभावकारी प्रक्रिया आवश्यक छ, जसअन्तर्गत सम्पूर्ण अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकहरूलाई विविध माध्यमहरू: जस्तै आउटसोर्सिङ, सहकारी मोडल वा अन्य उपयुक्त व्यवस्था मार्फत औपचारिक क्षेत्रमा समेट्ने पहल गर्न सकिन्छ। यस्तो पहलले समावेशी श्रम संसार निर्माण गर्न एक महत्त्वपूर्ण योगदान गर्न सक्छ।

## १.२३.४ मताधिकारको व्यवस्था

निर्वाचन आयोगले साबिकको निर्वाचनसम्बन्धी कानूनमा परिमार्जन गरी निर्वाचनसम्बन्धी कानूनलाई संशोधन र एकीकरण गर्न बनेको विधेयकमा मतदाता नामावलीमा नाम समावेश भएका विदेशमा रहेका व्यक्तिलाई नेपाली कूटनीतिक नियोगको सहयोगमा सोही मुलुकबाटै प्रतिनिधि सभाको समानुपातिक तर्फको निर्वाचन प्रणाली अनुसार हुने निर्वाचनमा मतदान गर्न पाउने व्यवस्था मिलाउने लगायत व्यवस्था रहेको छ (डा. जानकीकुमारी तुलाधर)।<sup>४</sup>

तर, उक्त मस्यौदामा नेपाल भित्रै कार्यरत श्रमिकले आफु कार्यरत प्रतिष्ठान/कार्यस्थलबाट मताधिकार गर्ने अधिकारको प्रत्याभूति हुने व्यवस्था गरिएको देखिएन। यस्तो प्रावधान राखिनु मनासिव देखिन्छ जसले मतदातालाई मतदान गराई लोकतन्त्रलाई समावेशी र अझ बलियो बनाउन मद्दत पुर्याउन सहयोग गर्दछ।

---

<sup>4</sup> <https://gorkhapatraonline.com/news/77864>

## सारांश र सुझाव

### १.२४ सारांश

#### १.२४.१ श्रम कानून परिपालनाको अवस्था

श्रम कानून कार्यान्वयनमा देखिएका प्रमुख चुनौती र समस्याहरु:

- वर्तमान अवस्थामा नेपालमा मुख्यतः कार्यस्थलको ढाँचा परिवर्तन हुनु,
- अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको मापदण्ड अनुरूप प्रति ४० हजार श्रमिक अन्तर्गत एक श्रम निरीक्षक हुनुपर्नेमा साढे आठ लाख श्रमिकको लागि एक श्रम निरीक्षक हुनु,
- असंगठित क्षेत्रका श्रमिकहरूको सङ्ख्या अत्यन्तै बढ्नु,
- ट्रेड युनियन घनत्व कम हुँदै जानु,
- अधिकांश प्रतिष्ठानले श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत श्रमिक राख्ने परिपाटी बढ्नु,
- मुद्दा मामिला उजुरी गर्ने अदालत एक मात्र हुनु,
- श्रम कार्यालय/निकाय सहरी क्षेत्रमा मात्र हुनु,
- श्रम अदालत र श्रम कार्यालयहरूमा पर्याप्त बजेट, आफ्नै भवन, श्रोत साधन नहुनु,
- प्रदेश र स्थानीय तहमा श्रम सम्बन्धी कार्य अपेक्षित रूपमा नहुनु ।

श्रम कानून कार्यान्वयनमा देखिएका प्रमुख चुनौती र समस्याको समाधान सम्बन्धी सुझाव:

- कार्यस्थलको नयाँ ढाँचासँग अनुकूल हुने गरी श्रम कानूनको पुनरावलोकन र संशोधन गर्नु पर्छ ।
- श्रम निरीक्षकको संख्या अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड अनुसार वृद्धि गरी अनुगमन प्रणाली बलियो बनाइनु पर्छ ।
- असंगठित श्रमिकहरूलाई दर्ता, सामाजिक सुरक्षा तथा श्रमिक अधिकारमा पहुँच दिन संरचनागत कार्यक्रम लागु गर्नु पर्छ ।
- ट्रेड युनियनहरूको पुनःसंरचना, युवा समावेशीकरण र अधिकार प्रति सचेतना अभिवृद्धि गर्न अभियान चलाउनु पर्छ ।
- श्रमिक आपूर्तिकर्तालाई श्रम कानून अनुसार दर्ता, नियमन र उत्तरदायित्वमा बाध्य बनाइनु पर्छ ।
- श्रमसम्बन्धी उजुरीका लागि क्षेत्रीय श्रम अदालत वा श्रम विवाद समाधान केन्द्रहरू स्थापना गर्नु पर्छ ।
- श्रम कार्यालयहरू ग्रामीण र दुर्गम क्षेत्रमा विस्तार गरी सबै श्रमिकको पहुँचमा पुऱ्याइनु पर्छ ।
- श्रम संस्थाहरूलाई पर्याप्त बजेट, संरचना, दक्ष जनशक्ति र प्रविधिसहित सुदृढ बनाइनु पर्छ ।
- प्रदेश र स्थानीय सरकारलाई श्रम अधिकारसम्बन्धी स्पष्ट जिम्मेवारी, बजेट र तालिम सहित सशक्त कार्यान्वयनको व्यवस्था गर्नु पर्छ ।

यसैगरी, श्रम कानून कार्यान्वयनको अवस्था मापन गर्ने एकमात्र वैज्ञानिक उपाय भनेको जवाफदेही र यथार्थपरक पूर्ण श्रम अडिट नै भएको तथ्य निम्न अनुसार स्पष्ट हुन्छ ।

- श्रम अडिटको कानूनी र वैधानिक प्रावधान आफैमा नेपालमा एउटा असल अभ्यासको सुरुवातका रूपमा लिनु पर्ने हुन्छ । किनकि यसलाई नेपालको संवैधानिक प्रावधान, श्रम ऐन र नियमावली, सामाजिक सुरक्षा ऐन र नियमावली आदि सबैले श्रम अडिटको आधार सिर्जना गरेका छन् । श्रम अडिटले विद्यमान श्रम ऐन कार्यान्वयनको अवस्थाको अनुगमन गर्न कोशेढुंगाको भूमिका निर्वाह गरेको छ । यसले labour governance र law compliance सम्बन्धी विश्लेषण र अनुगमन गर्न टेवा पुर्‍याएको छ । तसर्थ, यस श्रम अडिट व्यवस्थालाई सम्पूर्ण प्रतिष्ठानमा अनिवार्य गरिनु पर्दछ । यस्तो श्रम अडिटको व्यवस्थालाई छिमेकी मुलुकहरू भारत, बंगलादेश आदिमा पनि यतिको कानूनी आधार दिएको देखिदैन ।
- प्रतिष्ठान तह अथवा औपचारिक क्षेत्रमा बालश्रम रहित रोजगारीको अभ्यासको पालनाको अवस्था उत्साहजनक रहेको छ ।
- कार्य शर्त सहितको सम्झौता पत्र अथवा नियुक्ति पत्र जारी गरेर मात्र काममा लगाउने प्रथाको कार्यान्वयन भएको छ ।
- प्रशिक्षार्थी, तालिम र आंशिक रोजगारीमा कार्यरत श्रमिकको सुविधाको व्यवस्था भएको छ ।
- श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत कार्यरत श्रमिकको अवस्थाको मूल्यांकन गरिएको छ ।
- साथै, व्यक्तिगत र सामूहिक मागदाबी र सौदाबाजी, सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्धतामा सक्रियता कम उत्साहजनक, बोनसको व्यवस्था, ट्रेड युनियनको स्थापना र निर्वाचन, व्यवसाय जन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति पालना र अडिट गर्ने व्यवस्था, विनियमावलीको निर्माण दर्ता र वितरण, श्रम सम्बन्ध समितिको गठन, सुरक्षा तथा स्वास्थ्य नीति लगायतका विषयमा श्रम परीक्षणले श्रम कानूनी प्रावधान कार्यान्वयन हुँदै गएको आभास हुन्छ ।
- समय अन्तरालका हिसाबले श्रम अडिटको व्यवस्था सुरुवाती चरणमा नै रहेको भएता पनि अधिकांश सूचकहरू सकारात्मक र सन्तोषजनक रहेका छन् । साथै, कार्यस्थल तहमा दैनिक काम गर्ने समय र ज्यालादारी, यातायातको व्यवस्था, वार्षिक तलब वृद्धि, चाडपर्व खर्च, बिदाको सुविधा, सञ्चयको कोषको सुविधा, न्यूनतम पारिश्रमिक, उपदान वा सामाजिक सुरक्षा कोषमा रकम जम्मा र आवद्धता, उपचार तथा दुर्घटना बीमा, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन लगायतका विषयको अवस्था सन्तोषजनक रहेको छ । तथापि, श्रम ऐनमा रहेको श्रमिक कटौती गर्ने व्यवस्थाले दीर्घकालीन रूपमा श्रमिक वर्ग र श्रम सम्बन्धमा असर पुग्ने देखिन्छ ।

### १.२४.१.१ श्रम कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि गरिनु पर्ने कार्यहरू

नेपालको श्रम क्षेत्रलाई न्यायपूर्ण, मर्यादित र सन्तुलित बनाउँदै लैजानका लागि बहुआयामिक सुधार आवश्यक छ । सबैभन्दा पहिला, श्रम सम्बन्धी ऐनलाई पूर्णतः बाध्यकारी बनाउनुपर्छ र सहमति अनुसार लागु भएका श्रम कानूनहरूको इमानदारीपूर्वक पालना गरिनुपर्छ, जसले श्रम सम्बन्धलाई स्थायित्व प्रदान गर्दछ । स्थानीय स्तरमा श्रमप्रतिको ध्यान दिइनुका साथै श्रम डेस्क पञ्जीकरणका लागि श्रम अधिकारीको जिम्मेवारी र कार्यदायरा स्पष्ट गर्नु अति आवश्यक छ । यसैगरी, कम विकसित राष्ट्रबाट विकासशील राष्ट्रमा उन्नति हुँदै गर्दा आवश्यक श्रमसम्बन्धी मापदण्डको अध्ययन मन्त्रालयबाट व्यवस्थित रूपमा हुन जरुरी छ ।

सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रिया समावेश गर्ने छुट्टै कार्यविधि निर्माण गरी लागु गरिनुपर्छ भने नेपाल सरकारले मर्यादित कामका लागि राष्ट्रिय कार्यक्रमको प्रभावकारी कार्यान्वयन सुनिश्चित गर्नु पर्छ । ज्यालासम्बन्धी सिफारिसहरू वैज्ञानिक र प्रभावकारी बनाइनुपर्छ । महिलासम्बन्धी श्रम विवरण र औद्योगिक दुर्घटनासम्बन्धी तथ्याङ्कको नियमित सङ्कलन हुन जरुरी छ । श्रम अडिट नहुँदा त्यसको लागि दण्डको स्पष्ट व्यवस्था गरिनु पर्छ र श्रम कार्यालयलाई पर्याप्त जनशक्ति, साधनस्रोत र अधिकार प्रदान गरिनुपर्छ ।

यदि कुनै कानूनी प्रावधानको दुरुपयोग भएको देखिएको छ भने, त्यसको संशोधन वा खारेजी उपयुक्त विधिबाट लागु गर्नुपर्छ । दफा ११ को पूर्ण कार्यान्वयन अपरिहार्य छ । साथै, बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूलाई पनि श्रम ऐनको दायरामा ल्याउने व्यवस्था गरिनुपर्छ । मजदुर आयोगको गठन मजदुरका हक र अधिकारको संरक्षणका लागि अत्यावश्यक भएको छ ।

सामाजिक सुरक्षाको सूचीकरण, यसको नियमितता र कार्यान्वयन अवस्था विश्लेषण गरिनुपर्छ । प्रदेशअनुसार आवश्यकतालाई ध्यानमा राखी नीति निर्माण गर्नु आवश्यक छ, जसले गर्दा प्रदेशले ऐन जारी गरेपछि नेपालको श्रम बजार सन्तुलित रूपमा विकास हुन सकोस् । साथै, सातै प्रदेशमा श्रम अदालतहरूको स्थापना अनिवार्य छ र श्रमिकको मुद्दा ४५ दिनभित्र टुंग्याउने व्यवस्था गरिनु पर्छ, जसले गर्दा मजदुरहरू लामो समयसम्म न्यायका लागि प्रतिकारत बस्न नपरोस् ।

### १.२४.१.२ श्रम अडिटको अनिवार्य व्यवस्था

प्रतिष्ठान स्तरमा श्रम सम्बन्धको भूमिका उत्पादकत्व बढाउने र सामाजिक न्याय पनि स्थापना गर्ने हुनु पर्छ जसको लागि श्रम अडिटको अनिवार्य पालना र कार्यान्वयन आवश्यक छ । श्रम मन्त्रालय मातहतको विभागबाट श्रम अडिट गर्न प्रोफेसनल लेबर अडिटरको प्रावधान गरिनु पर्छ । अडिटरलाई लाइसेन्स व्यवस्था गरी निष्पक्ष श्रम अडिट गर्न प्रोत्साहन गरिनु पर्छ । स्वतन्त्र रूपमा गरिने यस्ता अडिटले गोपनीयता कायम गर्दै निष्पक्ष अडिट हुनेछ । प्रोफेसनल लेबर अडिटरको लागी code of conduct जारी गरिनु पर्छ ।

साथै, fiscal audit मा labour audit लाई अनिवार्य शर्तको रूपमा राखी श्रम ऐनको कम्प्लायन्स अथवा अडिटका कुराहरू अनिवार्य संलग्न गर्ने व्यवस्था गरिनु पर्छ । र fiscal audit गर्ने चार्टर्ड अकाउन्टेन्टलाई श्रम अडिटको महत्त्व र मानवीय दायित्व बारे प्रकाश पार्ने कार्यक्रम गरी CA

लगायतका अन्य व्यवसायिक संगठनको सोलिडारिटी लिई अनिवार्य श्रम अडिट कार्यान्वयन तर्फ उन्मुख हुन जरुरी छ ।

यस बारेमा सचेतना फैलाउनु आवश्यक देखिन्छ । थाइल्याण्ड र युरोपेली देशमा जस्तै, उत्कृष्ट श्रम सम्बन्ध स्थापना भएको प्रतिष्ठानलाई पुरस्कृत गर्ने प्रावधानको व्यवस्था आवश्यक देखिन्छ । जसले अन्य प्रतिष्ठानलाई पनि प्रेरणा मिल्न सक्छ । साथै, उक्त प्रावधान लागु भए पछि पालना नगर्ने प्रतिष्ठानलाई दण्डको व्यवस्था हुनु पर्छ । अधिकांश प्रतिष्ठानले अडिट फाराममा विवरण खाली छोडेका छन् । यस्तो अवस्थामा विवरण नभरेका उत्तरलाई पनि कार्यान्वयन नभएको भनेर बुझ्न सकिने अवस्था देखिन्छ । खाली छोड्ने प्रतिष्ठानलाई थप स्पष्टीकरण सोधिनु पर्छ ।

SDG २०३०, ILO को fundamental rights of workers र अभिसन्धिको पालना लगायतका विषयमा समावेश गरी Business and worker rights from human right perspective बाट श्रम सम्बन्ध हेरिनु र स्थापना गर्नुपर्ने तथ्यबोध भएको छ ।

नेपालबाट वैदेशिक रोजगारीमा गएका श्रमिकलाई सम्बन्धित राष्ट्रका ट्रेड युनियनहरूसँग आबद्ध गर्ने व्यवस्था बनाउन / मिलाउन र उक्त देशमा नेपाली श्रमिकको हकमा मर्यादित श्रमको व्यवस्था र असल श्रम सम्बन्ध निर्माण गर्न नेपालले अन्तर्राष्ट्रिय तहमा लबिङ गर्न आवश्यक देखिन्छ ।

सङ्ख्यात्मक हिसाबमा श्रम अडिट गर्ने प्रतिष्ठान बढ्दै गएको देखिए पनि फाराममा भरिएको उत्तरको गुणस्तर जाँच (Validity, reliability र third party verification) गरिनु आवश्यक देखिन्छ ।

संघ प्रदेश तथा स्थानीय तहको एकल तथा साझा अधिकारको सूची बाँडफाँड र कार्यविस्तृतिकरणमा आधारित भइ तीनै तहको सरकारले आवश्यक नीति तथा कार्यक्रम तर्जुमा गरी श्रम सम्बन्ध र श्रमिकको हकहित स्थापना पहलकदमी लिनु पर्दछ । संघीय सरकारले श्रम नीति निर्माण गर्ने र कार्यान्वयनको तहमा प्रादेशिक र स्थानीय सरकार संलग्न हुने गरी निर्माण गरिनु पर्छ ।

अनौपचारिक क्षेत्रमा श्रमिकको संख्यात्मक प्रतिशत अत्याधिक रहेकोले त्यस क्षेत्रमा सचेतना फैलाई असल श्रम सम्बन्ध स्थापना गर्न ट्रेड युनियनको भूमिका अपरिहार्य छ ।

सम्पूर्ण क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकहरूको अवस्था बुझ्न एउटै डाटाबेस बनाई प्रधानमन्त्री कार्यालय अन्तर्गत त्यसलाई अनुगमन गर्ने व्यवस्था गरिनुपर्दछ । हाल स्वास्थ्य विभाग, शिक्षा विभाग, निजी क्षेत्र, एयरलाइन्स कम्पनी, वित्तीय क्षेत्रहरूको अडिट बुझाउने निकाय भिन्न भिन्न रहेकोले सरकारले एकै ठाउँबाट अनुगमन गर्न उपयुक्त पहलकदमी लिन आवश्यक छ ।

### १.२४.१.३ अडिट प्रश्नावलीमा गरिनुपर्ने आवश्यक सुधारहरू

अध्ययनको क्रममा विभिन्न ढाँचाका प्रश्नावलीहरू रोजगारदाताले भरेको पाइयो । प्रश्नावलीमा एकरूपता ल्याउनको लागि नेपाल सरकारको छाप प्रयोग गरेको प्रश्नावली मात्र प्रयोग गरिनु उपयुक्त हुन्छ ।

श्रमिकको सङ्ख्यात्मक विवरण खण्डमा लैङ्गिक अल्पसंख्यक श्रमिकको भागमा अलि स्पष्ट हुने गरेर लेख्नु आवश्यक छ । विदेशी श्रमिकको हकमा कति महिला श्रमिकको र कति पुरुष श्रमिक हो यो खुलाउनु उपयुक्त हुनेछ । मुख्य प्रश्नावलीमा पालना भएको छ छैन सम्बन्धित भनेर मात्र

लेखिएको छ । यसको उत्तर प्राय स्पष्ट रूपमा नलेखिएको देखिएको छ । र प्रश्नावली भर्दा जाँदा केही समयपछि सम्पूर्ण रेस्पान्सहरू त्यत्तिकै छोड्दै गएको पनि देखियो । प्रश्नावलीमा चेक बक्स बनाएर र थप स्पष्ट बनाउन पर्ने कुराहरूमा छुट्टै भाग राखेर प्रश्नावलीको सुधार गरिनुपर्ने देखिन्छ ।

कतिपय प्रश्नहरूमा सँगै अर्को प्रश्न पूरक प्रश्न पनि जोडिएको छ । जसको जवाफ प्रश्नावली भर्ने आधिकारिक व्यक्तिले दिइएको पाइएन । तसर्थ त्यस दफा अथवा प्रावधानमा थप के गरिएको छ भन्ने कुरा स्पष्ट भएको छैन । विदेशी श्रमिकहरूको हकमा धेरैजसो श्रमिकहरू भारतबाट आएका र १९५० को आकर्षित हुने भनी प्रतिष्ठानहरूले त्यस विषयमा थप स्पष्ट नपारेको देखियो ।

प्रश्न नम्बर ८ सम्म उत्तरदाताले जवाफहरू हतारमा भरिएको जस्तो देखियो । प्रश्न नम्बर ९ मा, प्रश्नको भाव नै नबुझिकन उत्तर दिएको देखिन्छ । थप खुलाउने भनेर प्रश्नमा लेखिए पनि त्यस विषयमा थप खुलाइएको पाइएन । फारमहरूमा सामाजिक सुरक्षा कोष को प्रश्नको जवाफमा प्रक्रियामा रहेको भनेर लेखिए पनि त्यसभन्दा अगाडिका वर्षहरू र अब आउने प्रश्नहरू वर्षहरूमा त्यसको ट्रेन्ड एनालाइसिस अनलाइन डाटाबेसबाट गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ ।

प्राय प्रश्नावलीहरूमा प्रश्नका विवरणहरू स्पष्ट रूपमा नभरिए पनि श्रम कार्यालयले स्वीकृत गरिएको देखियो । अन्तिम खण्डमा विवरण भर्नेको नाम र विवरण स्वीकृत गर्नेको नाम रहेको तर श्रम कार्यालयले गर्नुपर्ने रुजु गरिएको देखिएन । अन्तिम खण्डमा श्रम कार्यालयको छाप सही अनिवार्य रूपमा राखिनुपर्ने देखिएको छ । प्रश्नावली हेर्दा धेरै प्रश्नहरूको जवाफ चाँडो चाँडो भरिएर एउटा प्रक्रिया मात्र पूरा गरिएको देखियो । यसको अनिवार्य जाँच हुनु आवश्यक छ ।

यसैगरी श्रम कार्यालय वा श्रम विभागबाट आवश्यक भिडियो सामग्रीहरू युट्युबबाट अथवा अन्य सामाजिक सञ्जालबाट रोजगारदाता एवं फारम भर्ने फारममा विवरण भर्ने व्यक्तिहरूलाई लक्षित गरी सहज ढङ्गबाट फारमा भएका प्रश्नहरूको उत्तर दिने गरी चेतना अभिवृद्धि गर्नु पर्ने आवश्यक देखिन्छ ।

कुनै फारममा रोजगारदाताको तर्फबाट फारम विवरण भर्ने व्यक्तिले कर्मचारी र श्रमिक बीचको भेद के हो र श्रमिक कर्मचारीहरू श्रमिक होइन भन्ने बुझिएको देखियो, यसका लागि सचेतना कार्यक्रम सञ्चालन गरिनु आवश्यक देखिन्छ । पोखराका धेरै होटलहरूमा विवरण भर्दा सम्पूर्ण विवरण नभरिएको देखिएको छ । साथै, श्रम अडिट फारममा प्रतिष्ठानको Nepal Standard Industrial Classification (NSIC) र कर्मचारीको Nepal standard classification of occupation (NSOC) लगायतका विवरण, आर्थिक स्थिति, दर्ता नम्बर लगायतका कुरा समावेश गर्नु मनासिब देखिन्छ ।

तसर्थ, माथि उल्लेखित समस्यालाई निराकरण गर्न सर्वपक्षीय सरोकारवालासँग अन्तरक्रिया गरी श्रम अडिटको सरलीकृत प्रश्नावली सहित डिजिटल फारमको व्यवस्था गर्दा डिजिटल डाटाबेस मार्फत श्रम अडिटको trend analysis द्वारा देश व्यापी रूपमा वास्तविक श्रम सम्बन्धको अवस्था पत्ता लगाउन आवश्यक देखिन्छ ।

## १.२४.२ राज्य संरचनामा श्रमिकको प्रतिनिधित्वको अवस्था

राज्य संरचनामा श्रमिकको प्रतिनिधित्व सम्बन्धी देखिएका प्रमुख चुनौती र समस्याहरू:

- नेपालमा ९० लाख भन्दा बढी श्रम जनशक्ति रहेको छ, जसले देशको अर्थतन्त्र चलाउन महत्वपूर्ण योगदान दिइरहेका छन् ।
- यी श्रमिकहरूको राज्य संरचना र नीति निर्माणमा प्रतिनिधित्व न्यून छ ।
- श्रम आयोग गठन नभएको र संसदमा १०% श्रमिक प्रतिनिधित्वको माग सम्बोधन भएको छैन ।
- वैदेशिक श्रमिकहरूलाई मताधिकार दिइएको छैन ।
- जिल्ला दर रेट निर्धारणमा श्रमिकहरूको प्रतिनिधित्व नभएकोले सौदाबाजी कमजोर छ ।
- असंगठित क्षेत्रका श्रमिकलाई मूल प्रवाहीकरणमा लिएर आइएको छैन ।
- जलवायु परिवर्तन र न्यायोचित रूपान्तरण जस्ता एक्काइसौं शताब्दीको महत्वपूर्ण विषयवस्तुमा श्रमिकको पहुँच एकदमै नगन्य रहेको छ ।
- जसले गर्दा निकट भविष्यमै आउन सक्ने ठूला चुनौतीहरूबाट श्रमिक विमुख र आफ्नो भविष्यको अधिकारप्रति वञ्चित रहेको देखिएको छ ।

राज्य संरचनामा श्रमिकको प्रतिनिधित्व देखिएका प्रमुख चुनौती र समस्याहरूको समाधान सम्बन्धी सुझाव:

- राज्यका संरचना र नीति निर्माण तहमा श्रमिकहरूको सहभागिता सुनिश्चित गर्न कोटा प्रणाली वा समावेशी प्रतिनिधित्वको नीति लागु गर्नुपर्छ ।
- श्रम आयोग गठन गरी श्रमिकको हकहित प्रतिनिधित्व गर्ने संयन्त्र स्थापनासँगै संसदमा श्रमिक प्रतिनिधित्वका लागि कानूनी व्यवस्था गर्नुपर्छ । जसको लागि सरोकारवाला पक्षहरूमा सामाजिक सम्बाद हुनु आवश्यक छ ।
- वैदेशिक श्रमिकहरूलाई मतदान अधिकार सुनिश्चित गर्न निर्वाचन कानूनमा आवश्यक संशोधन गरी मतदानको व्यवस्था गरिनु पर्छ ।
- जिल्ला दर रेट निर्धारण समितिमा श्रमिक प्रतिनिधित्व अनिवार्य गरिनु पर्छ ।
- असंगठित क्षेत्र श्रमिकलाई समेत संगठित स्वरूपमा समावेश गर्नुपर्छ ।
- जलवायु परिवर्तन र रूपान्तरण सम्बन्धी नीति निर्माणमा श्रमिक संगठनहरूको संलग्नता र ज्ञान अभिवृद्धि गर्न विशेष कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नुपर्छ ।
- श्रमिकहरूलाई भविष्यका चुनौतीबारे सचेत गराई नीति, योजना र समन्वय प्रक्रियामा उनीहरूको सक्रिय संलग्नता सुनिश्चित गर्नुपर्छ ।

## १.२५ भावी अध्ययनका लागि सुझाव

- हाल गरिएको अध्ययन औद्योगिक प्रतिष्ठानमा मात्र सिमित छ, यस बाहेक अन्य क्षेत्र जस्तै स्वास्थ्य, शिक्षा, यातायात, बीमा, वित्तीय क्षेत्रमा श्रम कानून कार्यान्वयनको अवस्था बारे अध्ययन हुन आवश्यक छ ।
- देश संघीय संरचनामा गएकोले भावी दिनमा तीनै तहको सरकारले तर्जुमा गरेका नीति तथा कार्यक्रमले श्रम कानून कार्यान्वयन गर्न भएको प्रभावकारिताको अध्ययन हुनु आवश्यक छ ।

## सन्दर्भ सामाग्रीहरू

- Binghams, C. (2016). Employment Relations: Setting the Sense. Sage Publications Ltd.
- CBS. (2022). Nepal National Industrial Survey 2019/020, National Report. Kathmandu: Central Bureau of Statistics.
- Department of Labour and Occupational Safety. (2080 B.S.). Annual Labour Bulletin: Year 12, Issue 1.
- Engerman, S.L. (2003). The History and Political Economy of International Labor Standards (Chapter 1), in Kaushik Basu, Henrik Horn, Lisa Román, and Judith Shapiro (eds.), International labor standards: History, Theory, and Policy Options. Blackwell Publishing Ltd.
- GEFONT (2075). The beginning of New Era, GEFONT Publication
- Gorkhapatra Online. (2081). डा. जानकीकुमारी तुलाधर | <https://gorkhapatraonline.com/news/77864>
- <https://data.nsonel.gov.np/dataset/nepal-labour-force-survey-2018/resource/9f5e1585-2af7-4257-bb6b-59073b1da34f>
- <https://labourrightsindex.org/lri-2024-documents/nepal.pdf>
- <https://ninc.gov.np/content/10989/10989-%E0%A4%B6%E0%A4%B0%E0%A4%AE-%E0%A4%B8%E0%A4%AE%E0%A4%AC%E0%A4%A8%E0%A4%A7%E0%A4%95-%E0%A4%85%E0%A4%B5%E0%A4%B8%E0%A4%A5-%E0%A4%B8%E0%A4%AE%E0%A4%AC%E0%A4%A8%E0%A4%A7/>
- <https://ssf.gov.np/list/annual-reports>
- [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-kathmandu/documents/publication/wcms\\_784225.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-kathmandu/documents/publication/wcms_784225.pdf)
- <https://www.mideq.org/en/inequalities/inequalities-resources/nepal-brief/>
- ILO. (1998). Fundamental principles and rights at work and acceptable conditions of work. <https://www.ilo.org/>
- Katz, H.C., Kochan, T.A & Colvin, A.J.S. (2015). Labor relations in a globalizing world. Cornell University Press Ithaca and London.
- Labour Right Index. (2024). Labour Right Index.
- MIDEQ. (n.d.). Nepal brief.
- Naya Patrika Daily. (2023, March 15). Basudev Acharya. [https://www.nayapatrikadaily.com/news-details/109749/...](https://www.nayapatrikadaily.com/news-details/109749/)
- Nepal Child Labour Report. (2021). Child Labour Survey Report.
- Nepal Labour Force Report. (2018). Labour Force Survey.
- Office of the Auditor General. (2081 B.S.). 61st Annual Report.
- Office of the Prime Minister and Council of Ministers. (2023). कार्यविस्तृतीकरण. [https://www.opmcm.gov.np/wp-content/uploads/...](https://www.opmcm.gov.np/wp-content/uploads/)

Social Security Fund. (2080/81 B.S.). Annual Report.

Supreme Court of Nepal. (2080/2081 B.S.). Annual Report. <https://supremecourt.gov.np/web/assets/downloads/annual/...>

UN. (2020). Global indicator framework for the Sustainable Development Goals and targets of the 2030 Agenda for Sustainable Development.

नेपाल कानून आयोग. (१९९०). मुलुकी ऐन, १९९०

नेपाल कानून आयोग. (२०४८). श्रम ऐन, २०४८

नेपाल कानून आयोग. (२०५०). श्रम नियमावली, २०५०

नेपाल कानून आयोग. (२०५६). बाल श्रम (निषेध र नियमित गर्ने) ऐन, २०५६

नेपाल कानून आयोग. (२०७२). नेपालको संविधान, २०७२

नेपाल कानून आयोग. (२०७४). मुलुकी देवानी (संहिता) ऐन, २०७४

नेपाल कानून आयोग. (२०७४). योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४

नेपाल कानून आयोग. (२०७४). श्रम ऐन, २०७४

नेपाल कानून आयोग. (२०७४). स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४

नेपाल कानून आयोग. (२०७५). ट्रेड यूनियन ऐन, २०७५

नेपाल कानून आयोग. (२०७५). ट्रेड यूनियन नियमावली, २०७५

नेपाल कानून आयोग. (२०७५). बोनस ऐन, २०७५

नेपाल कानून आयोग. (२०७५). बोनस नियमावली, २०७५

नेपाल कानून आयोग. (२०७५). योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा नियमावली, २०७५

नेपाल कानून आयोग. (२०७५). श्रम नियमावली, २०७५

श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय. (२०७५). श्रम अडिट मापदण्ड, २०७५

श्रम सम्बन्धको अवस्था सम्बन्धी अध्ययन (२०८१). राष्ट्रिय समावेशी आयोग

सोह्रौँ योजना (२०८१). राष्ट्रिय योजना आयोग. <https://npc.gov.np/images/category/25012706265316TH%20PLAN%20English%20transaltion%202081%20final%20for%20web.pdf>

## अनुसूची १ - श्रम अडिटको प्रश्नावली

(नियम ५६ को उपनियम (२) सँग सम्बन्धित )

(Relating to sub-rule (2) of rule 56)

<https://leojhapa.gov.np/download/Labour-Audit-Form.html>

अनुसूची -१० श्रम अडिट प्रतिवेदन

Schedule-10 Labour Audit Report

### अनुसूची २ - केन्द्रित समूह छलफलको प्रश्नावली र प्राप्त सुझाव

"श्रम कानून कार्यान्वयनको अवस्था र समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यका संरचनामा श्रमिकहरुको प्रतिनिधित्व सम्बन्धी अध्ययन"

यस अध्ययनको उद्देश्यहरु निम्नानुसार छन्:-

क. श्रम कानून कार्यान्वयनको अवस्थाबारे अध्ययन गर्नु,

ख. समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यका संरचनामा श्रमिकहरुको प्रतिनिधित्व सम्बन्धी अध्ययन गर्नु ।

नीतिगत तहका ट्रेड युनियन अगुवा/नेता/अभियन्ता/अधिकारकर्मी सँग गरिने केन्द्रित समूह छलफलको प्रश्नावली

श्रम कानून कार्यान्वयन सम्बन्धमा

श्रम ऐन, २०७४ र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ को कार्यान्वयनको प्रभावकारीता कस्तो रहेको छ? यसको प्रभावकारीतालाई तपाईं कसरी मूल्याङ्कन गर्नुहुन्छ? यसको कार्यान्वयनमा रहेका प्रमुख समस्या, चुनौती के-के हुन र समाधान के-के हुन सक्दाछन्?

(रोजगार सम्झौता वा नियुक्तिपत्र, दैनिक कार्य समय, न्यूनतम पारिश्रमिक, पारिश्रमिक भुक्तानीको अवधि, तलववृद्धि, सामाजिक सुरक्षा कोष, बीमा, संचयकोषको अवस्था, विभिन्न समितिको गठन, श्रमिक अपुर्तिकर्ताको जिम्मेवारी, श्रम अडिटको कार्यान्वयन)

ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ कार्यान्वयनको प्रभावकारीता कस्तो रहेको छ? व्यक्तिगत तथा सामूहिक माग व्यवस्थापनका लागि ट्रेड युनियनले खेलेको भूमिका र यसको प्रभावकारिता कस्तो रहेको छ?

सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रिया कतिको पारदर्शी र समावेशी भएको छ?

असंगठित क्षेत्रका श्रमिकको संख्याले समग्र श्रम कानून कार्यान्वयनमा कस्तो चुनौती थपेको छ?

बोनस ऐन, २०३० कार्यान्वयनको प्रभावकारीता कस्तो रहेको छ र यसको प्रभावकारीतालाई मुल्यांकन गर्नु हुन्छ? Gıg Economy को अवधारणामा स्थापित उल्लेखनीय प्रतिष्ठानको बोनस वितरणको अवस्था कस्तो रहेको छ?

#### समावेशी प्रतिनिधित्वका सम्बन्धमा

राज्यको संरचनामा श्रमिकहरूको प्रतिनिधित्वको अवस्था कस्तो रहेको छ?

Trade Uni on Densıty/uni onı zati on rate को वर्तमान अवस्थालाई कसरी मुल्यांकन गर्नु हुन्छ र यसले राज्यको संरचनामा श्रमिकहरूको प्रतिनिधित्व थपघट गर्न कस्तो भूमिका खेलेको छ?

महिला, जनजाति, दलित, मधेसी, अपाङ्गता भएका व्यक्ति र अन्य सिमान्तकृत समूहका श्रमिकले प्रतिनिधित्व र समावेशीकरणमा के-कस्ता चुनौतीहरू भोगिरहेका छन्? उल्लेखित श्रमिकहरूको प्रतिनिधित्व बढाउन के सुधार आवश्यक छ?

पछिल्लो स्थानीय, प्रदेश र संघको निर्वाचनमा श्रमिकको प्रतिनिधित्व कस्तो छ ? श्रम कानून र प्रतिनिधित्व व्यवस्थामा सुधार गर्न एवम् विशेषतः समावेशीकरण बढाउन, श्रमिक/ट्रेड युनियनले कस्तो नीति र कार्यक्रम अपेक्षा गरिरहेका छन्?

अन्य सुझाव र प्रतिक्रिया भए राख्नुहोला ।

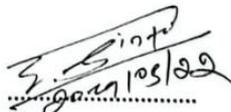
#### **मुख्य जानकारसँग गरिएको अन्तर्वार्ता, केन्द्रित लक्षित समूहगत छलफल, तथा मस्यौदा प्रतिवेदनको प्रस्तुतीकरण र अन्तरक्रियाबाट प्राप्त सुझाव**

मुख्य जानकारसँग गरिएको अन्तर्वार्ता, केन्द्रित लक्षित समूह छलफल तथा मस्यौदा प्रतिवेदनको प्रस्तुतीकरणमा प्राथमिकताका साथ औंलाइएका गरिनु पर्ने प्रमुख विषयहरू:

- श्रम सम्बन्धी ऐनलाई बाध्यकारी बनाउनु पर्छ ।
- सहमति अनुसार श्रम कानून/ऐन लागु भएपछि, इमानदारीपूर्वक उक्त नियमको पालना गर्नुपर्छ, जसले असल श्रम सम्बन्धलाई निर्माण गर्न मद्दत पुऱ्याउँछ ।
- श्रमलाई स्थानीय स्तरमा पनि ध्यान दिनुपर्छ ।
- श्रम डेस्क पञ्जीकरणका लागि श्रम अधिकारीको कामको दायरा र जिम्मेवारी स्पष्ट गर्नु आवश्यक छ ।
- कम विकसित राष्ट्रहरूबाट विकासशील राष्ट्रमा उन्नति हुँदै गर्दा, ग्रेजुएसनका लागि आवश्यक मापदण्डको अध्ययन मन्त्रालयबाट हुन आवश्यक छ ।
- सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रिया समावेश गर्ने छुट्टै कार्यविधि बनाइ लागु गर्नुपर्ने देखिन्छ ।
- नेपाल सरकारले मर्यादित कामका लागि राष्ट्रिय कार्यक्रम कार्यान्वयनको सुनिश्चित गर्नुपर्छ ।
- ज्याला सम्बन्धी विषयमा सिफारिस बलियो र प्रभावकारी हुनुपर्छ ।

- समय समयमा श्रमिक महिलाले भोग्नु परेका कठिनाई र कार्यस्थल विभेदका बारेमा अध्ययन गर्ने र तथ्याङ्क अध्यावधिक गर्ने व्यवस्था हुनु पर्दछ ।
- औद्योगिक दुर्घटनासम्बन्धी तथ्याङ्क सङ्कलन र अध्यावधिक गर्ने प्रणालीको बिकास अपरिहार्य छ ।
- श्रम अडिट नगरिँदा दण्ड/सजायको व्यवस्था गर्नुपर्छ ।
- श्रम कार्यालयलाई पर्याप्त जनशक्ति, अधिकार र साधनस्रोत उपलब्ध गराउनुपर्छ ।
- यदि कुनै प्रावधानको दुरुपयोग भएको छ र उक्त प्रावधानको संशोधन वा खारेजी आवश्यक छ भने, त्यसलाई उपयुक्त विधिपूर्वक लागु गर्नुपर्छ ।
- युनियनको तर्फबाट दफा १४५, १०९, ३९ र ५८ खारेजी गर्नु आवश्यक रहेको भनिएको छ ।
- साथै, दफा ११ को पूर्ण कार्यान्वयन गर्नुपर्छ ।
- बैंक र वित्तीय संस्थालाई श्रम ऐन आकर्षित हुने व्यवस्था गरिनुपर्छ ।
- मजदुरहरूको हक र अधिकारको सुरक्षा गर्न मजदुर आयोग निर्माण अत्यावश्यक छ ।
- सामाजिक सुरक्षा र सूचीकरणको अवस्था, यसको नियमितता र कार्यान्वयनको अवस्था हेरिनुपर्छ ।
- प्रदेश अनुसार आवश्यकतालाई ध्यानमा राखी नीति निर्माण गर्न आवश्यक छ ।
- प्रदेशले ऐन जारी गरेपछि नेपालको श्रम बजार सापेक्ष र सन्तुलित रूपमा विकास हुनेछ ।
- सातै प्रदेशमा श्रम अदालतहरू स्थापन गर्नु अत्यावश्यक छ ।
- श्रमिकको मुद्दा ४५ दिनभित्र समाधान गरिनु पर्ने व्यवस्था बनाउनु पर्छ, ताकि मजदुरले लामो समयसम्म मुद्दाको तारिख बोक्न स्थिति नरहोस् ।

अनुसूची ३ - प्राप्त विवरण, सिफारिस पत्र र प्रस्तुतीकरण कार्यक्रममा खिचिएका  
फोटोहरू

		श्रम, रोजगार तथा व्यावसायिक सुरक्षा मन्त्रालय Ministry of Labour, Employment and Social Security	फोन नं. { ०१-४१००९१३ ०१-४१००९१४ ०१-४१००९०६ ०१-४१००९२० फ्याक्स नं. { ०१-४१००९०८
		<b>श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग</b> <b>Department of Labour and Occupational Safety</b> श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग Minbhawan, Kathamandu	
प.सं.: ०८१/८२	च.नं.: ५७-२५८	मिति: २०८१/०९/२२	
डा. श्री केशव प्रसाद अधिकारी पुल्चोक, ललितपुर ।			
<b>विषय: विवरण पठाईएको सम्बन्धमा ।</b>			
प्रस्तुत विषयमा तहाँ आयोगबाट प. सं. ०८१/८२ च. नं. ५७ अनुसार आ. व. ८०/८१ को अवधिमा प्रतिष्ठानहरूबाट संकलन भएका श्रम अडिटहरूको विवरणहरू तपशील वमोजिम पठाइएको व्योहोरा अनुरोध छ ।			
<b>तपशील</b>			
सी. न.	श्रम कार्यालयको नाम र ठेगाना	आ. वा. २०८०/२०८१ मा श्रम अडिट भएका प्रतिष्ठानहरूको संख्या	कैफियत
१	श्रम तथा रोजगार कार्यालय, पोखरा	२५	
२	श्रम तथा रोजगार कार्यालय, सुर्खेत	२०	
३	श्रम तथा रोजगार कार्यालय, बुटवल	३०	
४	श्रम तथा रोजगार कार्यालय, हेटौडा	२५	
५	श्रम तथा रोजगार कार्यालय, धनगढी	२०	
६	श्रम तथा रोजगार कार्यालय, नेपालगंज	२५	
७	श्रम तथा रोजगार कार्यालय, विरगंज	८०	
८	श्रम तथा रोजगार कार्यालय, जनकपुर	२५	
बोधार्थ: राष्ट्रिय समावेशी आयोग, पुल्चोक, ललितपुर ।			
 (ई. पिन्दु कुमार रजक) कारखाना निरीक्षक			
इमेल: dol.osh12@gmail.com, वेब: www.dol.gov.np			



प.सं.: ०८१/८२  
ज.सं.: ४७

# राष्ट्रिय समावेशी आयोग

पल्चोक, ललितपुर



मिति:- २०८१/०६/१५

ने.सं.-११४४ जलागा, चतुर्दशी मंगलवार

विषय: जो जससँग सम्बन्धित छ

यस आयोगको चालु आ.व. २०८१/०८२ को वार्षिक कार्यक्रम अन्तर्गत "श्रम कानून कार्यान्वयनको अवस्था र समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यका संरचनामा श्रमिकहरूको प्रतिनिधित्व" विषयमा अध्ययन कार्यक्रम रहेको छ। सो अध्ययनका लागि परामर्शदाता डा. केशव प्रसाद अधिकारीसँग सम्झौता भई अध्ययन कार्य भैरहेको छ। तसर्थ, उक्त अध्ययनका लागि तहाँ मन्त्रालय/विभाग/कार्यालयसँग सम्बन्धित आवश्यक सूचना तथा तथ्यांकहरू डा. केशव प्रसाद अधिकारी वा निजका प्रतिनिधिलाई उपलब्ध गराई अध्ययन कार्यमा सहयोग गरिदिनुहुन आदेशानुसार अनुरोध छ।

  
दिल कृष्ण श्रेष्ठ  
शाखा अधिकृत

Website: [www.ninc.gov.np](http://www.ninc.gov.np)

Email: [info@ninc.gov.np](mailto:info@ninc.gov.np)

Phone No.: 01-5555236/237

Fax No.: 01-5555236

