



नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट)

श्रम अडिट प्रतिवेदन २०८० (सन् २०२३)

श्रम कानून कार्यान्वयनको अवस्था विश्लेषण

नेपालको संविधान २०७२ ले सबै श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यास, उचित पारिश्रमिक, संगठन स्वतन्त्रता र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा मौलिक हकको रूपमा व्यवस्था गरेको छ। यसै गरी बालश्रम तथा बाँधा श्रम विरुद्धको हकको प्रत्याभूती गरेको छ। संवैधानिक व्यवस्था अनुसार मौलिक हक कार्यान्वयन गर्न श्रम ऐन २०७४, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४, प्रतिष्ठानले आर्जन गर्ने मुनाफामा श्रमिकको हक स्थापित गर्न बोनस ऐन २०३० र न्यूनतम रोजगारीको हक सुनिश्चित गर्न रोजगारी सम्बन्धी ऐन २०७५ कार्यान्वयनमा आएको छ। र, कानूनमा गरिएका यस्तो व्यवस्था कार्यान्वयन भयो कि भएन मापन गर्ने आधार र विधिको रूपमा श्रम अडिट गर्ने व्यवस्था गरिएको छ।

श्रम ऐन २०७४ मा गरिएको श्रम अडिट सम्बन्धी व्यवस्था अनुसार रोजगारदाता आफैले हरेक वर्ष श्रम अडिट गरी प्रतिवेदन श्रम तथा रोजगार कार्यालयमा पेश गर्नु पर्दछ। यसै गरी श्रम निरीक्षण गर्ने र श्रम अडिट प्रतिवेदनबाट कुनै प्रतिष्ठानमा श्रम ऐन, नियम कार्यान्वयन नभएको पाइएमा श्रम कार्यालयले कानून कार्यान्वयन

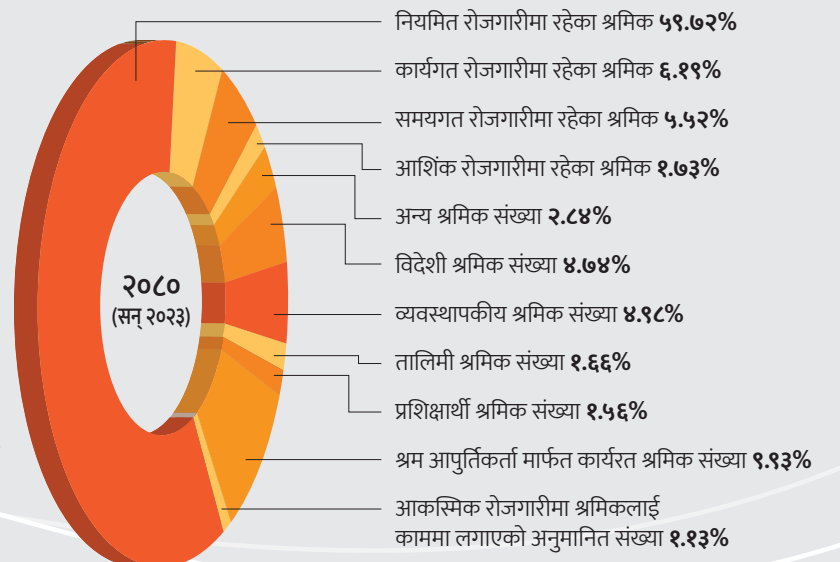
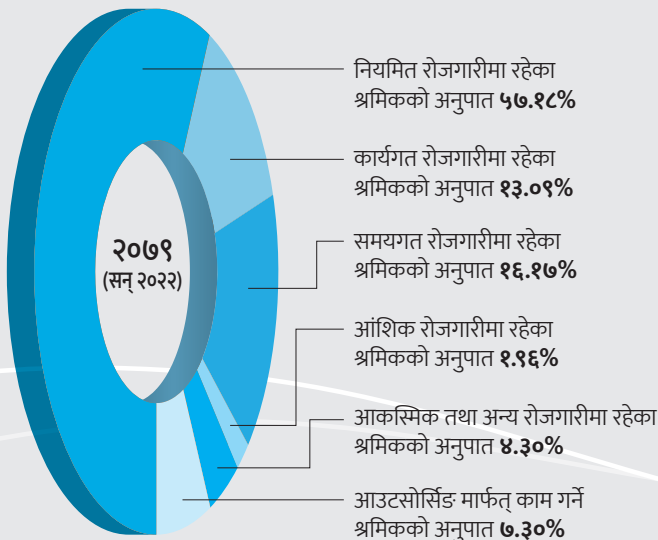
गर्न तत्काल आदेश दिन सक्ने व्यवस्था श्रम ऐन २०७४ मा रहेको छ।

श्रम ऐनमा रहेको यसै प्रावधान अनुसार नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट) ले मूलतः यूनियन क्रियाशील रहेका प्रतिष्ठानहरू केन्द्रित गरी श्रम ऐन कार्यान्वयनको तुलनात्मक अध्ययन विश्लेषण गर्दै आएको छ। यस वर्ष यथार्थता अध्ययन गर्न उत्पादनमूलक उद्योग/प्रतिष्ठान, जुट, गार्मेन्ट, टेक्सटाइल, होटल, ट्रेकिङ्ग, प्रिन्टिङ्ग प्रेस, सहकारी, सरकारी स्वामित्वका प्रतिष्ठान, अस्पताल र श्रमिक आपूर्तिकर्ता कम्पनीहरू गरी कुल १५७ प्रतिष्ठानमा श्रम ऐन कार्यान्वयनको अवस्था अध्ययन विश्लेषण गरी यो श्रम अडिट प्रतिवेदन सार्वजनिक गरिएको छ।

रोजगारीको प्रकार अनुसार रोजगारीको अवस्था

२०७९ सालमा गरिएको श्रम अडिट प्रतिवेदनमा आउटसोर्स बाहेक प्रत्यक्ष रोजगारीमा रहेका श्रमिक मध्ये नियमित रोजगारीमा काम गर्ने श्रमिक संख्या ५७.१८ प्रतिशत रहेको थियो। तर यो वर्ष श्रम अडिट

रोजगारीको अवस्था



गरिएका प्रतिष्ठानमा ५९.७२ प्रतिशत श्रमिक नियमित रोजगारीमा कार्यरत रहेका छन्। यो वर्ष मुलतः औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूबाट श्रम अडिट धेरै प्राप्त भएको कारण नियमित श्रमिक संख्या गत वर्षभन्दा बढेको देखिन्छ।

यसै गरी यो वर्ष कार्यगत, समयगत रोजगारी र आंशिक समय काम गर्ने श्रमिक संख्यामा सामान्य रूपले परिवर्तन भएको छ। कार्यगत रोजगारीमा गत वर्ष १३.०९ प्रतिशत रहेको थियो। यो वर्ष केही घटेको अवस्था छ। जस अनुसार श्रम अडिट गरिएका उद्योग/प्रतिष्ठानमा कार्यगत रोजगारीमा ६.१९ प्रतिशत रहेका छन्। त्यस्तै समयगत रोजगारीमा कार्यरत श्रमिक संख्या गत वर्ष १६.१७ प्रतिशत रहेको थियो। यो वर्ष समयगत रोजगारीमा कार्यरत श्रमिक संख्या ५.५२ प्रतिशत रहेको छ।

आंशिक समय रोजगारीमा गत वर्ष १.९६ प्रतिशत श्रमिक कार्यरत रहेका थिए। यो वर्ष आंशिक समय रोजगारीमा कार्यरत श्रमिक संख्या १.७३ प्रतिशत रहेको छ। यसैगरी आकस्मिक तथा अन्य रोजगारीमा कार्यरत श्रमिक गत वर्ष ४.३० प्रतिशत रहेका थिए। यो वर्ष ३.९७ प्रतिशत रहेका छन्।

यसैगरी गत वर्ष श्रमिक आपूर्तिकर्ता (आउटसोर्स) कम्पनी मार्फत काम गर्ने श्रमिक ७.३० प्रतिशत थियो। तर यो वर्ष श्रम अडिट गरिएका उद्योग/प्रतिष्ठानमा आउटसोर्स कम्पनीबाट काम गर्ने श्रमिक बृद्धि भएर ९.९३ प्रतिशत पुगेको छ। यसबाट नियमित रोजगारीमा नकारात्मक प्रभाव पर्न थालेको स्पष्ट हुन्छ।

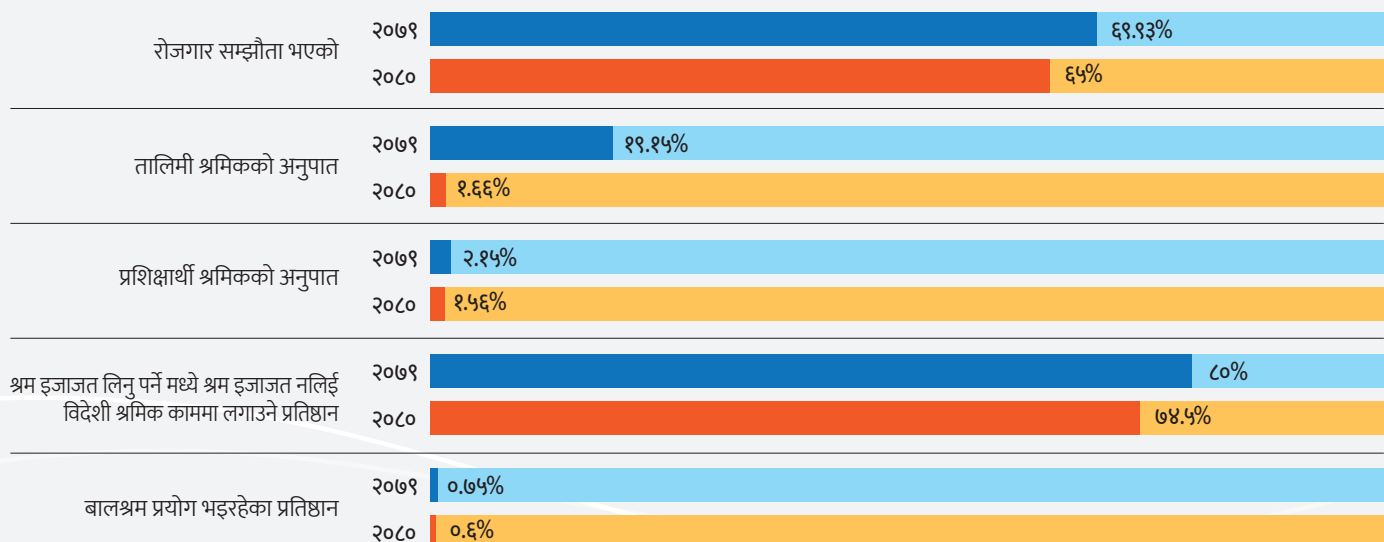
श्रमिकसँग रोजगार सम्झौता गरेर वा नियुक्ति पत्र दिएर श्रमिकलाई काममा लगाउने उद्योग/प्रतिष्ठान संख्या गत वर्ष ६९.९३ प्रतिशत रहेको थियो। यो वर्ष ६५ प्रतिशत रहेको छ।

यो वर्ष रोजगार सम्झौता गरेर श्रमिकलाई काममा लगाउने उद्योग/प्रतिष्ठान करिब ५ प्रतिशतले घटेको छ। यसबाट श्रम निरीक्षण तथा कार्यथलो अनुगमन गर्ने निकाय श्रम प्रशासन फितलो बन्दै गएको पुष्टि हुन्छ।

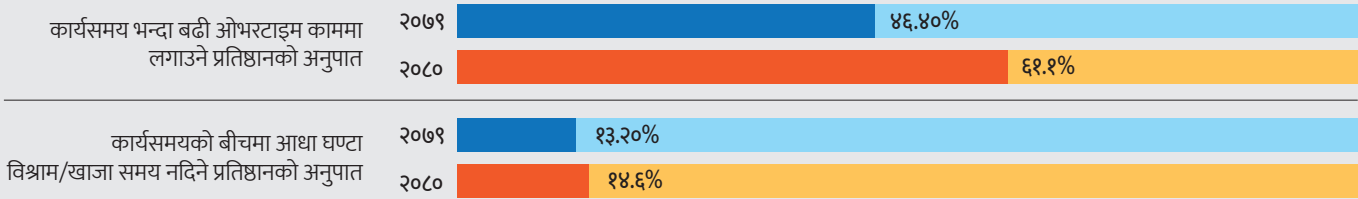
२०७९ सालमा श्रम अडिट गरिएका उद्योग/प्रतिष्ठानमा १९.१५ प्रतिशत तालिमि श्रमिक र २.१५ प्रतिशत प्रशिक्षार्थी श्रमिकलाई काममा लगाएको पाइएको थियो। यो वर्ष श्रम अडिट गरिएका उद्योग/प्रतिष्ठानमा १.६६ तालिमि र प्रशिक्षार्थी श्रमिक काममा लगाउने उद्योग/प्रतिष्ठान १.५६ प्रतिशत रहेको छ। यो वर्ष तालिमि श्रमिकको वाहुल्य रहेको होटल, पर्यटन तथा अस्पताल क्षेत्रबाट श्रम अडिट प्रतिवेदन ज्यादा न्यून प्राप्त भएकोले तालिमि संख्या घटेको देखिन्छ।

श्रम ऐन २०७४ को दफा १६ र १७ को व्यवस्था अनुसार तालिमी र प्रशिक्षार्थी श्रमिकहरूलाई न्यूनतम पारिश्रमिक र सुविधा भने ८०.९ प्रतिशत उद्योग/प्रतिष्ठानले दिएका छैनन्। यो सिधै श्रम ऐन २०७४ को उल्लंघन हो। यसैगरी श्रम ऐन २०७४ को दफा १८ अनुसार बढीमा एकवर्ष भन्दा बढी तालिम अवधी नहुने साथै तालिमिलाई न्यूनतम पारिश्रमिक, बिरामी बिदा, उपदान, सञ्चयकोष, बीमा र सामाजिक सुरक्षामा कमी नहुने गरी सुविधा दिनु पर्ने व्यवस्था रहेको छ। तर ७९.६ प्रतिशत उद्योग/प्रतिष्ठानले यो व्यवस्थाको पालना गरेका छैनन्।

यसै गरी विदेशी श्रमिकलाई काममा लगाउने प्रतिष्ठानले श्रम ऐन २०७४ अनुसार श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागबाट स्वीकृती लिएर मात्र काम लगाउन सकिने व्यवस्था छ। भारतीय मुलका श्रमिक काममा लगाउने उद्योग/प्रतिष्ठानले श्रमिकहरूको अभिलेखिकरण गर्नु पर्ने व्यवस्था छ। २०७९ सालमा गरिएको श्रम



कार्य समयको पालना



अडिटबाट १९.१६ प्रतिशत उद्योग/प्रतिष्ठानले विदेशी श्रमिक काममा लगाएको र त्यस मध्ये ८० प्रतिशतले श्रम इजाजत नलिएको अवस्था थियो । यो वर्ष श्रम अडिट गरिएका उद्योग/प्रतिष्ठानमा ७४.५ प्रतिशतले श्रम इजाजत बिना नै विदेशी श्रमिकलाई काममा लगाएको पाइएको छ ।

गत वर्षको श्रम अडिट प्रतिवेदनमा बाल श्रमिकको प्रयोग ०.७५ प्रतिशत रहेको थियो । यो वर्ष बालश्रमिक प्रयोग गर्ने उद्योग/प्रतिष्ठान ०.६ प्रतिशत मात्र रहेको देखिएको छ । यद्यपी यो शून्य अवस्थामा हुनु पर्ने विषय हो ।

आठ घण्टा काम र बिश्राम सम्बन्धी अवस्था

श्रम ऐनमा उद्योग/प्रतिष्ठानमा दैनिक ८ घण्टा र हप्तामा अठ्चालिस घण्टाभन्दा बढी समय श्रमिकलाई काम लगाउन नपाईने व्यवस्था छ । गत वर्ष श्रम अडिट गरिएका उद्योग/प्रतिष्ठान मध्ये ४६.४० प्रतिशतमा ८ घण्टा भन्दा बढी (ओभरटाइम) समय काममा लगाएको पाईएको थियो । यो वर्ष श्रम अडिट गरिएका उद्योग/प्रतिष्ठान मध्ये ६१.१ प्रतिशत उद्योग/प्रतिष्ठानले ८ घण्टाभन्दा बढी समय काममा लगाएका छन् । यसबाट औद्योगिक प्रतिष्ठानमा काम बढेको स्पष्ट हुन्छ ।

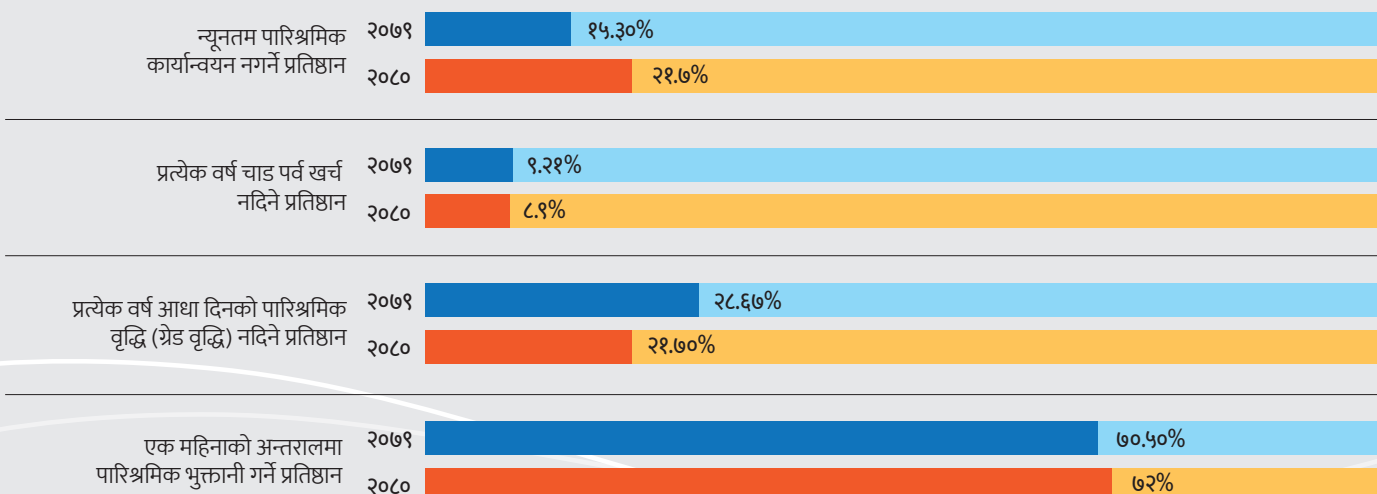
यसैगरी लगातार पाँच घण्टा काम गरेपछि आधा घण्टा विश्रामको समय दिनु पर्ने व्यवस्था श्रम ऐनमा छ । यो व्यवस्था अनुसार २०७९ सालमा श्रम अडिट प्रतिवेदनमा १३.२० प्रतिशतले विश्राम समय नदिएको पाइएको थियो । तर यसपटक यो संख्या १४.६ प्रतिशत रहेको देखिएको छ ।

न्यूनतम पारिश्रमिक र सुविधा कार्यान्वयनको अवस्था

यूनियन क्रियाशील रहेका उद्योग/प्रतिष्ठानमा न्यूनतम पारिश्रमिक कार्यान्वयनको अवस्था २०७९ सालको भन्दा खासै फरक छैन । २०७९ सालको श्रम अडिट प्रतिवेदन अनुसार १५.३० प्रतिशत उद्योग/प्रतिष्ठानले न्यूनतम पारिश्रमिक दिएका थिएनन् । २०८० साल साउन १ गतेबाट लागू भएको न्यूनतम पारिश्रमिक (रु.१७,३००) नदिने उद्योग/प्रतिष्ठान संख्या २१.७ प्रतिशत रहेको छ ।

यसैगरी श्रमिक आपूर्तिकर्ता (आउटसोर्स) कम्पनी मार्फत काम गर्ने श्रमिकहरूलाई न्यूनतम पारिश्रमिक र ओभरटाइम जस्ता आधारभूत सुविधा नदिने कम्पनी ७२.६ प्रतिशत रहेको छ । यसबाट श्रम शोषण विकराल अवस्था तर्फ तिव्रगतिमा लम्कदै गरेको स्पष्ट हुन्छ ।

पारिश्रमिक तथा सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था



एकातिर श्रम बजारमा सामाजिक न्याय र नयाँ सामाजिक सम्झौता गर्ने बिषयले विश्वव्यापी छलफलको रूप लिईरहेको अवस्था छ । तर नेपालमा भने श्रम प्रशासनको निकम्मापनको कारण न्यूनतम पारिश्रमिक समेत कार्यान्वयन भएको छैन । श्रम ऐन अनुसार श्रम नीरिक्षण गर्ने र हरेक वर्ष पुस मसान्तसम्ममा रोजगारदातालाई श्रम अडिट प्रतिवेदन पेश गर्न लगाउने अधिकार श्रम कार्यालयलाई भएपनि श्रम तथा रोजगार कार्यालय, श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य विभाग यस तर्फ उदासिन बन्नु रहस्यमय कुरा हो ।

सञ्चयकोष, उपदान सम्बन्धी व्यवस्था कार्यान्वयन

श्रम ऐनको दफा ५३ मा सबै प्रकारका रोजगारीमा रहेका श्रमिकले उपदान, सञ्चयकोष पाउने व्यवस्था छ । यो व्यवस्था अनुसार श्रमिकले पाउने उपदान र सञ्चयकोष वापतको रकम सामाजिक सुरक्षा प्रणाली कार्यान्वयनमा नआउँदाको समयमा स्वीकृत अवकास कोष वा कर्मचारी सञ्चयकोष कार्यालयमा राख्नु पर्ने व्यवस्था थियो । तर योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणाली कार्यान्वयनमा आएपछि सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गर्नु पर्ने व्यवस्था ऐनमा रहेको छ । तर सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्ध भएको भएपनि ४५.९ प्रतिशत उद्योग/प्रतिष्ठानले श्रमिकहरूको पुरानो उपदान र सञ्चयकोष आफैले उपयोग गरी रहेको देखिएको छ ।

वार्षिक तलब (ग्रेड) बृद्धि सम्बन्धी व्यवस्था

श्रम ऐनको दफा ३६ अनुसार हरेक श्रमिकले वार्षिक तलब (ग्रेड)बृद्धि पाउने व्यवस्था छ । यो व्यवस्था अनुसार २०७९ सालमा २८.६७ प्रतिशत उद्योग/प्रतिष्ठानले वार्षिक ग्रेड नदिएको पाइएको थियो । यो वर्ष ग्रेड बृद्धि गर्ने उद्योग/प्रतिष्ठान संख्यामा केही बृद्धि भई २१.७० प्रतिशत रहेको छ । यसैगरी पारिश्रमिक भुक्तानीको अवधी श्रम ऐनमा एक महिनाभन्दा बढीको अन्तराल गर्न नहुने स्पष्ट

व्यवस्था छ । गत वर्ष एक महिनाको अन्तरालमा पारिश्रमिक दिने उद्योग/प्रतिष्ठान ७०.५० प्रतिशत रहेको थियो । यो वर्ष सामान्य परिवर्तन भई एकमहिनाको अन्तरालमा पारिश्रमिक दिने संख्या ७२ प्रतिशत रहेको छ ।

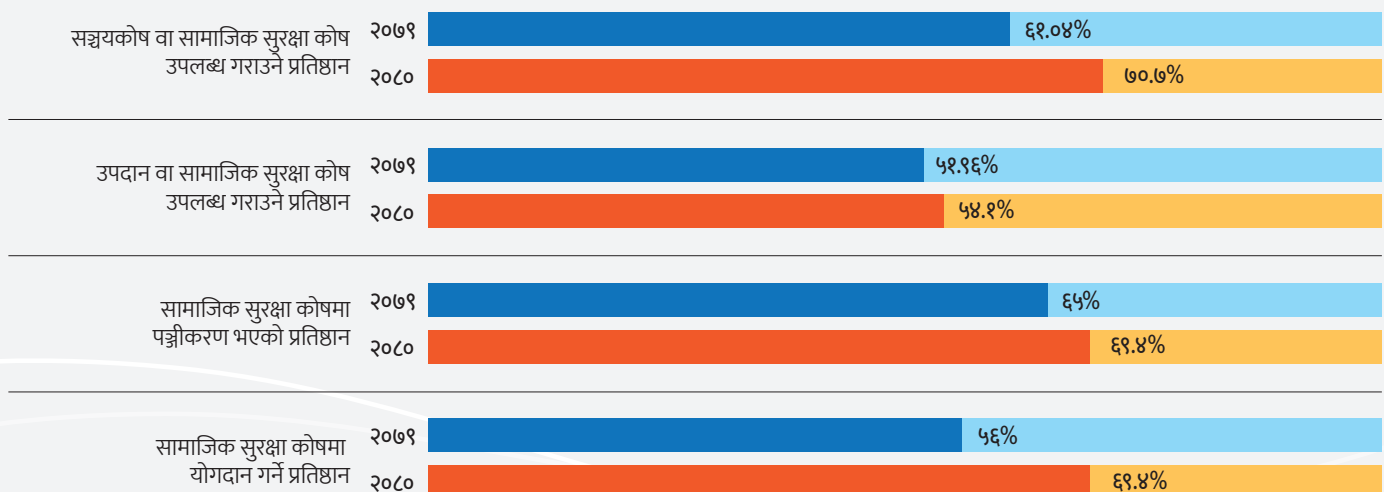
योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्धता

गत वर्ष श्रम अडिट गर्दा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचीकरण हुने उद्योग/प्रतिष्ठान संख्या ६५ प्रतिशत रहेको थियो । यो वर्षको श्रम अडिटबाट ६९.४ प्रतिशत उद्योग/प्रतिष्ठान सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचीकरण भएको देखिएको छ । यसैगरी गत वर्ष सूचीकरण भएका मध्ये ५६ प्रतिशत उद्योग/प्रतिष्ठानले योगदान नियमित गरेका थिए भने अहिले योगदान रकम नियमित रूपमा जम्मा गर्ने उद्योग/प्रतिष्ठान संख्या पनि ६९.४ प्रतिशत रहेको छ । अर्थात् सूचीकरण भएकाहरू सबैले योगदान नियमित गर्न थालेकाछन् । तर यूनियन क्रियाशील रहेका उद्योग/प्रतिष्ठान पनि ३०.६ प्रतिशत योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचीकरण हुन बाँकी देखिएको छ । यूनियन क्रियाशील रहेकै उद्योग/प्रतिष्ठान सूचीकरण नहुनुको कारण गहन रूपमा खोजिनु पर्दछ ।

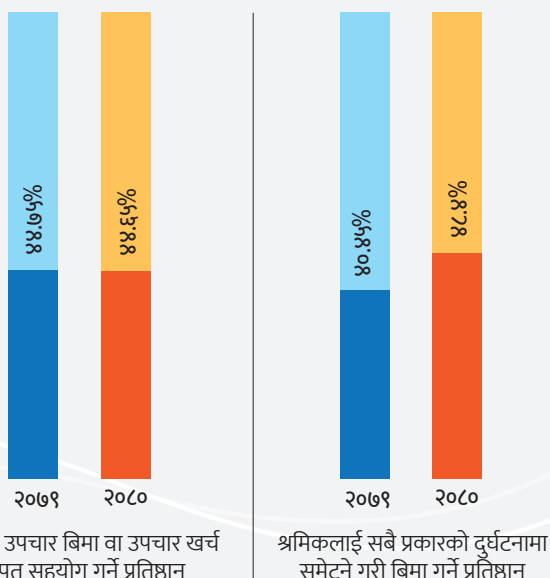
औषधी उपचार सम्बन्धी व्यवस्था कार्यान्वयन

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्ध भएका बाहेकका उद्योग/प्रतिष्ठानमा श्रम ऐन २०७४ मा हरेक श्रमिकको एक लाखको औषधी उपचार बीमा तथा सात लाखको दुर्घटना बीमा गर्नु पर्ने व्यवस्था छ । तर श्रम अडिट गरिएका मध्ये सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्ध नभएका उद्योग/प्रतिष्ठान गत वर्ष ४४.७५ प्रतिशतले औषधी उपचार बीमा र ४०.४५ प्रतिशतले दुर्घटना बीमा गरेको पाइएको थियो । यो वर्षको श्रम अडिटबाट यस्ता उद्योग/प्रतिष्ठानले औषधी उपचार ४४.६ प्रतिशत र दुर्घटना बीमा

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्धता र योगदानको अवस्था



औषधी उपचार तथा दुर्घटना बिमा



४८.४ प्रतिशतले गराएका छन् । गत वर्षको तुलनामा यो वर्ष सामान्य रूपमा सुधार भएको पाइएको छ ।

बिदा सम्बन्धी व्यवस्था कार्यान्वयको अवस्था

साप्ताहिक बिदा

श्रम ऐन २०७४ को दफा ४० मा हरेक श्रमिकलाई सप्ताहमा एक दिन बिदा दिनु पर्ने व्यवस्था छ । गत वर्ष श्रम अडिट गरिएका उद्योग/प्रतिष्ठान मध्ये ९३.०३ प्रतिशतले साप्ताहिक बिदा दिने गरेको देखिएको थियो । यो वर्ष ९५.९ प्रतिशत उद्योग/प्रतिष्ठानमा साप्ताहिक बिदा दिने गरेको पाइएको छ ।

सार्वजनिक बिदा

श्रम ऐन २०७४ को दफा ४१ मा हरेक वर्ष १३ दिन र (महिला श्रमिक भएका प्रतिष्ठानमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रमिक महिला दिवस समेत

१४ दिन) पूरा पारिश्रमिक सहित सार्वजनिक बिदा दिनु पर्ने व्यवस्था छ । यस व्यवस्था अनुसार गत वर्षको श्रम अडिटमा ८१.०४ प्रतिशतले बिदा दिने गरेको पाइएको थियो । यस वर्ष ९६.१७ ले सार्वजनिक बिदा दिने गरेको पाइएको छ ।

घर बिदा

गत वर्ष श्रम अडिट गर्दा ८६.०५ प्रतिशतले घर बिदा दिएका थिए । यो वर्ष गरिएको श्रम अडिटमा घर बिदा दिने उद्योग/प्रतिष्ठान ९४.९० प्रतिशत रहेको देखिएको छ ।

बिरामी बिदा

गत वर्ष बिरामी बिदा दिने उद्योग/प्रतिष्ठान ८१.५७ प्रतिशत रहेका थिए । यो वर्षको श्रम अडिटमा ९५.८ प्रतिशतले बिदा दिने गरेको पाइएको छ ।

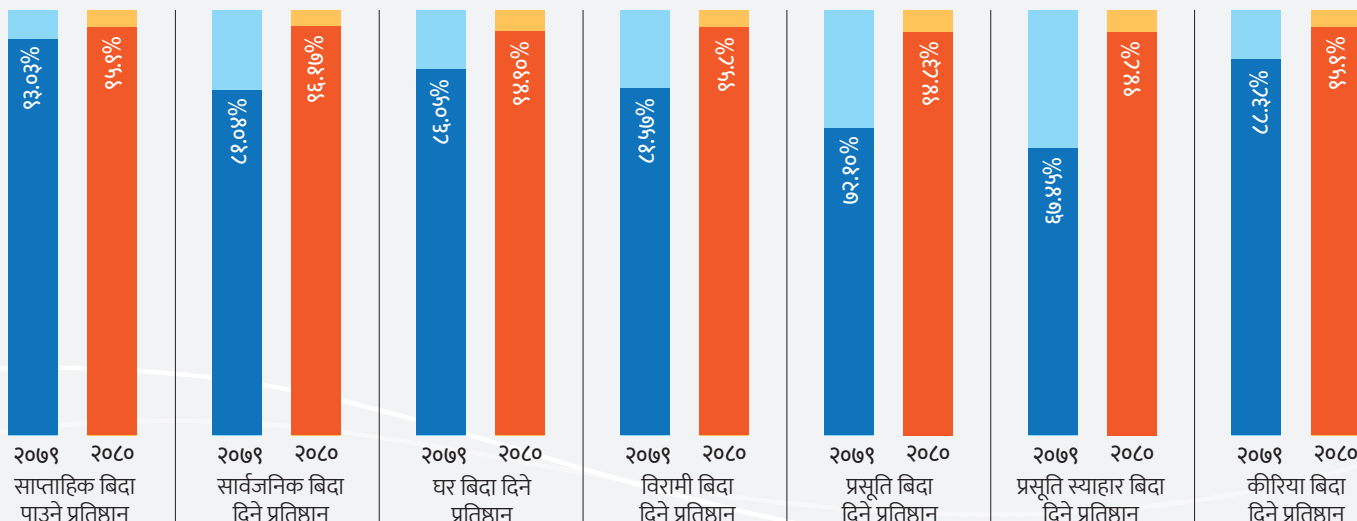
प्रसूती बिदा

श्रम ऐन २०७४ मा महिला श्रमिक प्रसूती भएमा पूरा पारिश्रमिक सहित ६० दिन पारिश्रमिक सहित बिदा पाउने व्यवस्था छ भने थप ३८ दिनसम्म बेतलवी प्रसूतीले बिदा लिन सकिने व्यवस्था रहेको छ । यसरी थप बिदा लिएको अवस्थामा सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचीकरण भएकोमा कोषबाट आधारभूत पारिश्रमिकको हिसाबले ३८ दिनको रकम उपलब्ध गराउने व्यवस्था छ । यस सम्बन्धमा गत वर्ष ७२.१० प्रतिशत उद्योग/प्रतिष्ठानमा प्रसूती बिदा कार्यान्वयन भएको थियो । यो वर्षको श्रम अडिट प्रतिवेदनमा ९४.८३ प्रतिशत उद्योग/प्रतिष्ठानले पूरा पारिश्रमिक सहित बिदा दिने गरेको पाइएको छ ।

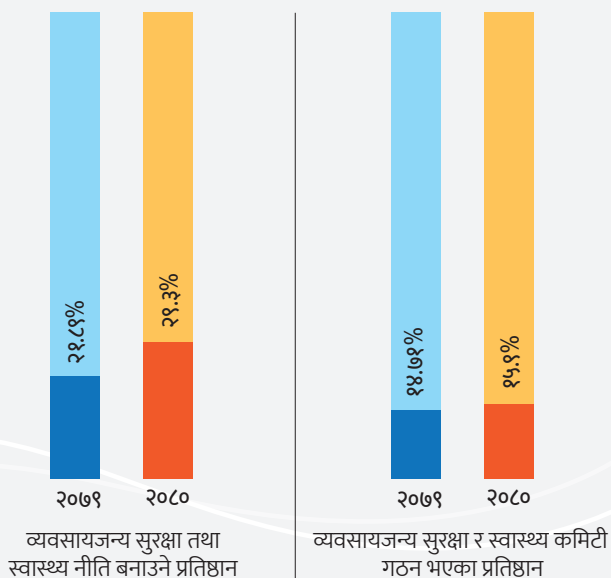
प्रसूती स्याहार बिदा

श्रम ऐन २०७४ मा पुरुष श्रमिकको श्रीमती प्रसूती भएको अवस्थामा १५ दिन पूरा पारिश्रमिक सहित प्रसूती स्याहार बिदा दिने

बिदा सम्बन्धी व्यवस्था



व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धमा



व्यवस्था रहेको छ । यो व्यवस्था अनुसार गत वर्ष श्रम अडिट गरिएका उद्योग प्रतिष्ठान मध्ये ६७.४५ प्रतिशतले बिदा दिएका थिए । यो वर्ष ९४.८ प्रतिशत उद्योग/प्रतिष्ठानले पारिश्रमिक सहित प्रसूती स्याहार बिदा दिएको पाइएको छ ।

कीरिया बिदा

गत वर्ष ८८.३८ प्रतिशत प्रतिष्ठानले पारिश्रमिक सहित कीरिया बिदा दिएको देखिएको थियो । यो वर्ष ९५.९ प्रतिशतले पारिश्रमिक सहित कीरिया बिदा दिएको पाइएको छ । यसबाट बिदा दिने प्रवृत्तिमा गत वर्षको तुलनामा धेरै सुधार भएको पाइएको छ ।

व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यवस्था कार्यान्वयन

श्रम ऐन २०७४को दफा ७४मा बीस वा सो भन्दा बढी श्रमिक कार्यरत रहेका प्रतिष्ठानमा रोजगारदाताले श्रमिकको समेत

प्रतिनिधित्व हुने गरी व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य समिति बनाउनु पर्ने व्यवस्था रहेको छ । यसै गरी दफा ७८ मा सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति बनाउनु पर्ने व्यवस्था रहेको छ । गत वर्ष श्रम अडिट प्रतिवेदनमा सबैभन्दा कम कार्यान्वयन भएको दफा यही नै रहेको थियो । जस अनुसार गत वर्ष २१.८९ प्रतिशतले व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति रहेको उल्लेख गरेको थिए । यसै गरी ओएसएच कमिटी भने १४.७९ प्रतिशत उद्योग/प्रतिष्ठानमा गठन भएको प्रतिवेदनबाट देखिएको थियो । तर यो वर्षको श्रम अडिट प्रतिवेदन अनुसार व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति बनाउने २९.३ प्रतिशत उद्योग/प्रतिष्ठान रहेको देखिएको छ । यसै गरी व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य कमिटी गठन गर्ने उद्योग/प्रतिष्ठान १५.९ प्रतिशत रहेको देखिएको छ । यसबाट यो क्षेत्रमा ट्रेड यूनियनले धेरै मिहिनेत गर्न पर्ने अवस्था देखिन्छ । यूनियन सक्रिय रहेका उद्योगको अवस्थाबाट अन्यत्र यो प्रावधान लागू नभएको स्वभाविक रूपमा अनुमान गर्न सकिन्छ ।

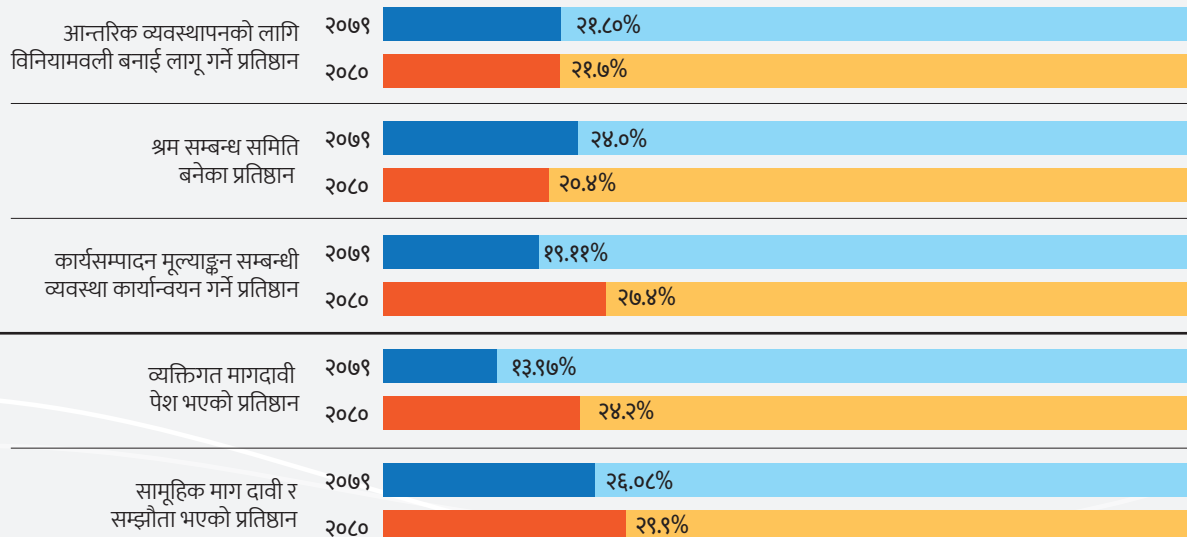
चाडपर्व खर्च सम्बन्धी व्यवस्था कार्यान्वयन

हरेक वर्ष श्रमिकलाई चाडपर्व खर्च दिनु पर्ने व्यवस्था श्रम ऐन २०७४ को दफा ३७ मा रहेको छ । यो व्यवस्था अनुसार २०७९ सालमा गरेको श्रम अडिट प्रतिवेदनमा चाडपर्व खर्च नदिने उद्योग/प्रतिष्ठान ९.२१ प्रतिशत रहेका थिए । यस वर्षको श्रम अडिट प्रतिवेदनबाट ८.९ प्रतिशत उद्योग/प्रतिष्ठानले श्रमिकलाई चाडपर्व खर्च नदिएको देखिएको छ ।

कर्मचारी विनियमावली सम्बन्धी व्यवस्था कार्यान्वयन

श्रम ऐन २०७४ मा हरेक उद्योग/प्रतिष्ठानले आन्तरिक व्यवस्थापन तथा श्रमिकको सेवा शर्त सम्बन्धमा विनियमावली बनाउन सक्ने व्यवस्था रहेको छ । यस व्यवस्था अनुसार गत वर्ष विनियमावली बनाउने उद्योग/प्रतिष्ठान २१.८० प्रतिशत रहेको थियो । यस वर्ष श्रम

कर्मचारी विनियमावली सम्बन्धमा



अडिट प्रतिवेदनबाट २१.७ प्रतिशत उद्योग/प्रतिष्ठानले विनियमावली बनाएको पाइएको छ ।

माग दावीको अवस्था

श्रम ऐन २०७४ अनुसार सामूहिक र व्यक्तिगत दुई तरिकाले माग दावी गर्न सकिने व्यवस्था रहेको छ । यो व्यवस्था अनुसार गत वर्ष २६.०८ प्रतिशत उद्योग/प्रतिष्ठानमा सामूहिक मागदावी पेश भएको थियो । यो वर्ष श्रम अडिट गरिएका उद्योग/प्रतिष्ठान मध्ये यूनियन कृयासील रहेका प्रतिष्ठानमा पनि सामूहिक मागदावी २९.९ प्रतिशतमा पेश भएको देखिएको छ । यसैगरी गत वर्ष १३.९७ प्रतिशत प्रतिष्ठानमा व्यक्तिगत मागदावी पेश भएको थियो । यो वर्ष व्यक्तिगत मागदावी केही बृद्धि भएको छ । जस अनुसार २४.२ प्रतिशत उद्योग/प्रतिष्ठानमा व्यक्तिगत मागदावी पेश भएको छ ।

बोनस वितरण सम्बन्धी व्यवस्था

गत वर्ष बोनस ऐन अनुसार बोनस बितरण गर्ने गरिएको छ वा छैन भनी सोधिएको थिएन । यो वर्ष श्रम अडिट गर्दा बोनस ऐन अनुसार बोनस दिने गरेको छ वा छैन भनेर प्रश्न सोधेका थियौं । जस अनुसार बोनस वितरण गर्नु पर्ने अवस्थाका प्रतिष्ठान मध्ये ४५.२ प्रतिशत उद्योग/प्रतिष्ठानमा बोनस वितरण गर्ने गरेको भन्ने जवाफ प्राप्त भएको छ । तर बोनस ऐन अनुसार उद्योग/प्रतिष्ठानले एक आर्थिक वर्षमा कमाएको मुनाफाको दश प्रतिशत बोनस पाउनेले मात्र नभई यूनियनसँगको सहमतीबाट एकमुष्ट बोनस लिने समेतले बोनस पाउने गरेको भनी जवाफ दिएको पाइयो ।

संक्षेपमा श्रम अडिट प्रतिवेदनको निष्कर्ष

०१

कार्यस्थलमा रोजगारदाताले श्रम ऐनका आधारभूत प्रावधानहरू कार्यान्वयन गरे नगरेको सत्रदभमा आफै श्रम अडिट गरी श्रम कार्यालयमा प्रतिवेदन पेश गर्ने व्यवस्था कानूनमा रहेको छ । यो व्यवस्थाबाट रोजगारदाता स्वयम स्वनियमन हुने विधि गरिएको हो । तर श्रम ऐनको मनसाय विपरित श्रम अडिट नै नगर्ने र गरीहाले पनि यसलाई केवल औपचारिक रूपमा गर्ने प्रवृत्ति रहेको छ । यसले कानून आफै कार्यान्वयन गर्ने संस्कृतिको विकास हुने छ भन्ने अपेक्षाको विपरित कानून कार्यान्वयन गर्न दण्ड व्यवस्था नै गर्नु पर्छ भन्ने मनस्थिति आम रोजगारदातामा विद्यमान रहेको देखिन्छ ।

०२

रोजगारदाताले स्वयम श्रम अडिट गर्ने व्यवस्थाबाट श्रम ऐन तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन कार्यान्वयन हुने र श्रम बजारको अराजकतामा कमि आउने ट्रेड युनियनहरूको अपेक्षा थियो । तर न्यूनतम पारिश्रमिक पनि कार्यान्वयन नगरेको अवस्था देखिएबाट रोजगारदाताहरू नै औद्योगिक शान्ति कायम गर्न पक्षमा नभएको प्रष्ट देखिन्छ ।

०३

श्रम ऐन अनुसार बनाउनु पर्ने व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति, प्रतिष्ठानको आन्तरिक व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित विनियमावली बनाउने प्रतिष्ठान अत्यन्त न्यून संख्या रहेको देखिएको छ । यसैगरी व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य समिति, श्रम सम्बन्ध समिति गठन गर्ने प्रतिष्ठान पनि नगन्य मात्र रहेको देखिएको छ । यसबाट दीर्घकालीन औद्योगिक शान्तिमा चुनौती सिर्जना हुने निश्चित छ ।

०४

श्रम कार्यालयलाई श्रम नीरिक्षण गर्ने र हरेक वर्ष पुस मसान्तसम्ममा रोजगारदातालाई श्रम अडिट प्रतिवेदन पेश गर्न लगाउने अधिकार भएपनि श्रम तथा रोजगार कार्यालय, श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य विभाग यस तर्फ उदासिन बन्नु रहस्यमय कुरा हो ।

०५

श्रम ऐन, २०७४ को दफा १० बमोजिमको रोजगार सम्झौता गर्दा समेत नियमित रोजगार सम्झौता गर्नु पर्नेलाई समयगत, कार्यगत गरी श्रमिकलाई मनोवैज्ञानिक रूपमा अनिश्चिता उत्पन्न गराउने, नियमित रोजगार सम्झौता गरी काममा लगाउने श्रमिकलाई तालिमे र प्रशिक्षार्थी श्रमिकको रूपमा पारिश्रमिक र सुविधा समेतबाट बञ्चित गर्नेक्रम बढ्दो अवस्थामा छ । यसबाट श्रमिक माथिको शोषण झन वृद्धि भइरहेको देखिन्छ ।

०६

रोजगारदाताले प्रतिष्ठानको मुख्य काममा समेत श्रमिक आपूर्तिकर्ता कम्पनी मार्फत काममा लगाई दैनिक नियमित ८ घण्टा काममा लगाउनु पर्नेमा १२ घण्टा सम्म काममा लगाउने प्रवृत्ति बढेको छ । यसरी नियमित समय भन्दा लामो समयसम्म काममा लगाएको समयको पारिश्रमिक श्रमिकले नपाई श्रमिक आपूर्तिकर्ताले लिई श्रम शोषणले वैधानिकता पाउने प्रवृत्ति बढेको छ ।

०७

श्रम ऐन, २०७४ लागू भए पश्चात पुरानो उपदान, सञ्चयकोष, रोजगारदाताले सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गर्नु पर्ने व्यवस्था भए पनि सो नगरी रोजगारदाताहरूले आफै अपचलन गरी रहेको देखिएको छ । यसबाट भविष्यमा समस्या उत्पन्न हुने निश्चित छ ।

०८

श्रम ऐन नियम कार्यान्वयन हुँदा व्यक्तिगत श्रम विवादमा कमी आउनु स्वभाविक हुन्छ । तर प्रचलित श्रम ऐन २०७४ अनुसार श्रमिकले आफु कार्यरत उद्योग/प्रतिष्ठानको आर्थिक अवस्था अनुसार हरेक दुई वर्षमा सामूहिक मागदावी गर्ने, उचित पारिश्रमिक तथा सुविधा बृद्धिका लागि गरिने श्रम अभ्यास हो । तर यस्तो माग राख्ने प्रवृत्तिमा कमी हुनुमा मूलतः हक बिषयमा माग राख्न नपर्ने व्यवस्था गरिनु र कार्यस्थलमा आपूर्तिकर्ता मार्फत श्रमिक आपूर्तिहुनु नै मूलभूत रुपमा रहेको छ ।

०९

२०७९ सालमा श्रम अडिट गरिएका उद्योग प्रतिष्ठान मध्ये १३.९७ प्रतिशतमा व्यक्तिगत मागदावी पेश भएको थियो । यसै गरी सामूहिक मागदावी २६.०८ प्रतिशत रहेको थियो । यो वर्ष व्यक्तिगत मागदावी केही बृद्धि भएर २४.२ प्रतिशत छ । यसैगरी सामूहिक मागदावी २९.९ प्रतिशत रहेको छ यो एकदमै नगन्य मात्र हो ।

सकारात्मक रूपमा सुधार भएका पक्षहरू

श्रम ऐन अनुसार श्रमिकलाई बिदा दिनेक्रम भने राम्रोसँग बढेको छ ।

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचीकरण हुने तर नियमित रुपमा योगदान रकम सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा नगर्ने प्रवृत्तिमा उल्लेख्य सुधार भएको छ ।

हरेक वर्ष श्रमिकको कार्यसम्पादन मूल्यांकन गर्ने व्यवस्था श्रम ऐन २०७४ मा गरिएको छ । यो व्यवस्था अनुसार कार्यसम्पादन मूल्यांकन गर्ने उद्योग/प्रतिष्ठान केही बढेको देखिएको छ ।



नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट)

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

२०८१ वैशाख १७ गते (29 April 2024)