

# बार्षिक अम बुलेटिन

# Annual Labour Bulletin

(A Journal of Department of Labour and Occupational Safety)

(आ.व. २०७५/०७६-२०७६/०७७)

वर्ष-१०

अंक-१

२०७७



प्रकाशक

नेपाल सरकार

श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय

**अम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग**

मिनभवन, काठमाडौं

फोन नं. ०१-४९०७९९९७, ४९०७९९४, ४९०७९९२०, फैक्स: ४९०७२८८

इमेल: info@dol.gov.np, dol.osh12@gmail.com

वेबसाइट: www.dol.gov.np

# श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागद्वारा प्रकाशित वार्षिक श्रम बुलेटिन २०७८

(आ.व. २०७५।०७६ देखि २०७६।०७७ सम्मको)

## संरक्षकः

महानिर्देशक  
उप-महानिर्देशक

सनत के. सी.  
प्रेम कुमार सिंह

## सल्लाहकारः

निर्देशक (प्र.)  
निर्देशक (प्रा.)

दिपक के.सी  
मणीनाथ गोप

## सम्पादक मण्डलः

शाखा अधिकृत  
शाखा अधिकृत  
शाखा अधिकृत  
कारखाना निरिक्षक

नरेन्द्र ज्ञवाली  
सुरेन्द्र कुमार बजाचार्य  
कल्पना खनाल रेग्मी  
सुदिन भुजु श्रेष्ठ

## सम्पादन सहयोगीः

कैलाशमणी निरौला  
अग्नी प्रसाद पराजुली  
खेमराज बुढाथोकी  
दिपक विष्ट

## कम्प्युटरः

कम्प्युटर इन्जिनियर  
कम्प्युटर अपरेटर

राजकुमार खड्का  
मोहन ज्ञवाली

प्रकाशकः

श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग, मीनभवन काठमाडौं

प्रकाशन मितिः

२०७७

प्रकाशन संख्या:

५०० (पाँच सय प्रति)

सर्वाधिकार ©

श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागमा सुरक्षित

राय सुभावको लागि:

## श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग

मीनभवन काठमाडौं

फोन: ४९०७९९७, ४९०७९९४, ४९०७९२०, फ्याक्स: ४९०७२८८

ईमेल: info@dol.gov.np, dol.osh12@gmail.com, वेबसाइट: www.dol.gov.np

---

द्रष्टव्य : यस बुलेटिनमा प्रकाशित लेख रचनामा व्यक्त विचार लेखकका निजी विचार हुन ।

मा. रामेश्वर राय यादव  
मन्त्री  
श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा



निजी सचिवालय  
सिंहदरबार, काठमाडौं  
फोन नं.: ९७७-१-४२९९६६६  
फ्याक्स: ९७७-१-४२९९८७७

प.सं.  
च.नं.



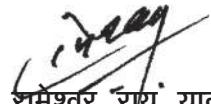
## मन्त्रालय

श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय अन्तर्गतको श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागले सम्पादन गर्ने काम तथा नियमित प्रवाह गर्ने सेवाहरूलाई समेटेर बुलेटिन प्रकाशन गर्ने लागेको हुँदा खुशी लागेको छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा नेपालले जनाएका प्रतिबद्धता र राष्ट्रिय नीति अनुरूप मुलुकमा औद्योगिकरणको गतिलाई तिब्र बनाई उत्पादकत्व बढ़ि एवं रोजगारीको थप अवसर सृजना गरी आर्थिक गतिविधिलाई गतिशिल तुलाई सम्बद्ध नेपाल र सुखी नेपालीको राष्ट्रिय संकल्पलाई साकार तुल्याउन तथा स्वाधिन अर्थतन्त्रको निर्माणका लागि मुलुकमा अशल श्रमसम्बन्ध तथा औद्योगिक शान्ति कायम गर्न अपरिहार्य भएकोले नेपाल सरकारले श्रम ऐन, २०७४ एवं श्रम नियमावली, २०७५ कार्यान्वयनमा ल्याएको छ ।

श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागले विद्यमान श्रम ऐनले तोकेबमोजिमका काम, कर्तव्य र अधिकारको प्रभावकारी प्रयोग एवं कार्यान्वयन गरी श्रम व्यवस्थापन गर्ने, औपचारिक क्षेत्रका श्रम विवादहरूको न्यायोचित र व्यवहारिक समाधान गर्ने, व्यवसायजन्य स्वारथ्य तथा सुरक्षा कायम गरी स्वच्छ औद्योगिक वातावरण निर्माण गर्ने, सेवा प्रवाहको नियमित कार्यलाई निष्पक्ष, छिटो छरितो र पारदर्शी रूपमा सम्पादन गर्ने लगायत विभागले बार्षिक रूपमा सम्पादन गरेको कामहरूको प्रगती, तथ्याङ्क एवं श्रम तथा रोजगारी सम्बन्धी राष्ट्रिय नीति निर्देशनको कार्यान्वयन स्थिति र व्यवसायजन्य स्वास्थ्य तथा सुरक्षा जस्ता महत्वपूर्ण कुराहरूमा विज्ञाहरूको समसामयिक लेख रचनासमेत समेटि बुलेटिन प्रकाशनबाट सम्बद्ध क्षेत्र, सरोकारवाला तथा श्रमिक वर्ग र सर्वसाधारण नेपाली जनतालाई थप ज्ञान र सूचना प्राप्त हुनुका साथै नीति निर्माणमा समेत यसले परोक्ष सहयोग पुग्ने अपेक्षा गरेको छु ।

बार्षिक बुलेटिन प्रकाशन गर्ने श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग र सम्बद्ध सबैमा हार्दिक धन्यवाद ज्ञापन गर्दै शुभ-कामना व्यक्त गर्दछु ।

  
रामेश्वर राय यादव

मन्त्री  
श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय





## श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय

पत्र संख्या:-  
चलानी:-

फोन नं. ४२११९९९, ४२००५९५  
फैक्स: ९७७-१-४२११८७७  
अडियो नोटिस बोर्ड नं.: १६१८०९४२००५९५  
ईमेल: info@moless.gov.np  
वेबसाइट: www.moless.gov.np

सिंहदरबार, काठमाडौं  
नेपाल



### मन्त्रालय

श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय अन्तर्गतको श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागले बार्षिक रूपमा सम्पादित कामको प्रगति सहितको बुलेटिन प्रकाशन गर्न लागेको कुराले हर्ष लागेको छ ।

श्रम क्षेत्रमा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा सम्पन्न सन्धि सम्झौताको पक्ष राष्ट्रका हैसियतले नेपालले अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा जनाएका प्रतिबद्धताका विषयहरूलाई राष्ट्रिय नीतिका रूपमा कार्यान्वयन गरी अशल श्रम सम्बन्ध तथा स्वच्छ औद्योगिक वातावरण कायम राख्न नेपाल सरकारले श्रम तथा रोजगारसंग सम्बन्धित श्रम ऐन, २०७४, बोनस ऐन, २०३०, ड्रेड युनियन ऐन, २०४९ तथा तिअन्तर्गतका नियमावली लगायत श्रमिकका सामाजिक सुरक्षासम्बन्धी ऐन र अन्य निर्देशिका तथा कार्यविधिहरूले निर्दिष्ट गरेका काम, कर्तव्य र अधिकारको प्रयोग गरी श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग एवं मातहतका कार्यालयहरूबाट सम्पादन भएका बार्षिक कार्यप्रगती विवरण, आवश्यक सूचना एवं तथ्याङ्क र श्रम रोजगारसम्बन्धी समसामयिक लेख रचनाहरूसमेत समेटेर तयार पारिएको यो बार्षिक बुलेटिन प्रकाशनले सरोकारवाला र सम्बन्धित क्षेत्रहरूका लागि महत्वपूर्ण सहयोग पुग्ने विश्वास लिएको छु ।

बुलेटिन प्रकाशन गर्ने श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग र सम्बन्धित सबैलाई धन्यवाद ज्ञापन गर्दै आगामी दिनमा अभ क्रियाशिलताको लागि शुभ-कामना व्यक्त गर्दछु ।

२०८६।८।२५

तोयम राया

सचिव

श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय





नेपाल सरकार  
श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय  
**श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग**  
मीनमबन, काठमाडौं



### मन्त्रालय

श्रम बुलेटिन, २०७५ को वार्षिक प्रकाशन गर्ने लागेकोमा मलाई खुशी लागेको छ । श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागबाट आर्थिक वर्ष २०७५/०७६ र २०७६/०७७ मा भएका कामकारबाही सरल, सहज, पारदर्शी, जवाफदेही एवं नागरिक केन्द्रित बनाई सुसासन अभिवृद्धि गर्ने यस प्रकारका सूचनामूलक सामाग्री प्रकाशन हुनु निश्चय नै सज्जानीय कार्य हो ।

यस बुलेटिनमा विभाग र अन्तर्गतका श्रम कार्यालयहरूको, आ.व. ०७५/०७६ र ०७६/०७७ मा वर्षभरी विभाग र माताहत कार्यालयहरूबाट सम्पन्न भए गरेका कार्यको वार्षिक प्रगति विवरण, श्रम व्यवस्थापन तथा रोजगार नीति सम्बन्धी लेख रचनासहित गैर सरकारी संस्थाहरूले गरेको बालश्रम न्यूनिकरणको क्षेत्रमा पुन्याएको महत्वपूर्ण योगदान समेत समावेश हुँदा सरोकारवालाहरूको लागि यो बुलेटिन महत्वपूर्ण र सूचनाजन्य दस्तावेजको रूपमा रहने छ भन्ने कुरामा विश्वास लिएको छु ।

यो बुलेटिन प्रकाशन गर्ने क्रममा उपयोगी सल्लाह, सुभाव, सूचना, तथ्याङ्क, एवं लेख रचना उपलब्ध गराई प्रकाशनमा सहयोग पुन्याउने सम्पूर्ण महानुभाव एवं विभाग र अन्तर्गतका सहकर्मीहरूलाई महदयदेखि धन्यवाद दिन चाहन्नु ।

सनत के.सी.  
महानिर्देशक  
श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग



## सम्पादकीय

श्रम बुलेटिन वार्षिक अंक २०७७ प्रकाशन गरी सम्बद्ध सबै सरोकारवाला महानुभाव समक्ष प्रस्तुत गरेका छौं । विगतमा पनि विभागबाट प्रकाशित बुलेटिनका सम्बन्धमा यहाँहरूले दर्शाउनु भएको सद्भावबाट हामीलाई उत्प्रेरणा मिलेको छ । विशेषत मुलुकको उद्योग, प्रतिष्ठान, व्यापार, व्यवसाय, र सेवाको क्षेत्रमा काम गर्ने कामदार/कर्मचारी वा स्वरोजगारहरूको पेशागत हकहित र सुरक्षाको साथै व्यवसायिक कार्यको संरक्षण र संवर्द्धन गरी सुमधुर औद्योगिक श्रम सम्बन्ध कायम गर्ने उद्देश्यका साथ यो विभाग स्थापना भएको हो । विभागले सम्पादन गर्ने कार्यहरू मध्ये श्रम सम्बन्धी ऐन नियम तथा नीति निर्देशन, कार्यान्वयन गर्ने, गराउने, श्रम विवाद समाधान गर्ने, विभिन्न पेशामा आवद्ध स्वयमसेवक वा अन्य कार्यका लागि गैरनेपाली नागरिकहरू सम्बद्ध निकायको माग अनुसार श्रम इजाजत तथा श्रमिक आपुर्तिकर्ता इजाजतपत्र प्रदान गर्ने, ट्रेड युनियन दर्ता एवं नविकरण गर्ने, औपचारिक क्षेत्रमा आवद्ध श्रमिकको व्यवस्थापन गर्ने, बालश्रम न्यूनिकरण आदी कार्यहरूका साथै विभिन्न कार्यक्रमहरूको माध्यमबाट असल औद्योगिक सम्बन्ध विकास गर्न सहयोग पुऱ्याउनु यसको प्रमुख कार्य हो ।

श्रम बुलेटिनमा यस विभागका र अन्तर्गतका कार्यालय तथा कार्यक्रमहरूको परिचयात्मक विवरण, विभाग र अन्तर्गतका कार्यालयहरूले गत दुईवटा आर्थिक वर्षभरी सम्पन्न गरेका कार्यहरूको प्रगति विवरण, श्रम इजाजत सम्बन्धी विवरण, श्रमिक आपुर्तिकर्ता इजाजतपत्र सम्बन्धी विवरण, श्रम व्यवस्थापन, व्यवसायजन्य सुरक्षा सम्बन्धी जानकारी एवं ट्रेड युनियन सम्बन्धी विवरण समावेश रहेका छन् ।

यस बुलेटिनमा प्रकाशित विभिन्न लेख रचनाहरूमा रहेका धारणा तथा विचारहरू लेखकहरूका आ-आफ्ना विचार हुन् ।

बुलेटिन प्रकाशनार्थ सल्लाह, सुभाव तथ्याङ्क, सूचना र लेख रचना उपलब्ध गराई सहयोग गर्ने विद्वान लेखक सहित यस विभाग र अन्तर्गतका सम्पुर्ण कर्मचारी मित्रहरूलाई हार्दिक धन्यवाद दिन चाहन्छौं । आगामी वर्ष पनि सबैको रचनात्मक सुभावको अपेक्षा गर्दछौं ।

सम्पादक मण्डल



# विषयसूची

|                    |   |    |
|--------------------|---|----|
| <b>परिच्छेद १:</b> | <b>श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागको परिचय</b>   |    |
| १.१                | श्रम विभागको गठन  | १  |
| १.२                | नीति तथा कार्यनीति  | १  |
| १.३                | दुरगामी सोच   | २  |
| १.४                | श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा गठनका उद्देश्यहरु  | २  |
| १.५                | श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागको कार्यहरु   | २  |
| १.६                | श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग अन्तर्गत शाखाहरु                                       | ३  |
| १.७                | श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागको संगठन र कर्मचारीको दरबन्दी                           | ५  |
| <b>परिच्छेद २:</b> | <b>श्रम तथा रोजगार कार्यालय र कार्यक्षेत्र</b>  |    |
| २.१                | पृष्ठभुमि   | ६  |
| २.२                | श्रम कार्यालयको संगठनको संरचना  | ६  |
| २.३                | श्रम कार्यालयको कार्य विवरण   | ६  |
| २.४                | श्रम कार्यालयको कर्मचारीको दरबन्दी विवरण  | ६  |
| <b>परिच्छेद ३:</b> | <b>वार्षिक कार्यक्रम/प्रगति आ.व. २०७५/०७६</b>   |    |
| १.                 | वार्षिक कार्यक्रम/प्रगति आ.व. २०७५/०७६  | ७  |
| २.                 | वार्षिक कार्यक्रम/प्रगति आ.व. २०७६/०७७  | ९  |
| ३.                 | सुशासन कार्यसम्पादन सूचाङ्क फाराम   | १२ |
| ४.                 | लक्ष्य नतोकिएका कार्यहरुको आ.व. २०७६/७७ को वार्षिक प्रगति विवरण                           | १३ |
| ५.                 | गैर नेपाली नागरिकलाई श्रम इजाजत दिइएको विवरण आ.व. ०६९०७० देखि ०७५०७६ सम्म                 | १४ |
| ६.                 | गैरनेपाली नागरिकहरुको श्रम इजाजत माग गर्दा पेश गर्नुपर्ने कागजातहरु                       | १५ |
| ७.                 | श्रमिक आपुर्तिकर्ता इजाजतपत्र नयाँ तथा नविकरण गर्दा आवश्यक पर्ने कागजातहरु                | १५ |
| ८.                 | ट्रेड युनियन संघ/महासंघ नयाँ तथा नविकरण गर्दा आवश्यक पर्ने कागजातहरु                      | १६ |
| <b>परिच्छेद ४:</b> | <b>लेख रचनाहरू</b>  |    |
| १.                 | रोजगारीको हक सम्बन्ध ऐन, २०७५ संक्षिप्त विवेचना   | १७ |
| २.                 | बालश्रम र निवारणका लागि भएका प्रयास   | २५ |
| ३.                 | नेपालमा श्रमिकको सामाजिक सुरक्षा र ट्रेड युनियन अधिकारको प्रत्याभुति                      | २९ |
| ४.                 | गैर नेपाली नागरिकलाई श्रम इजाजत सम्बन्धी विद्यमान व्यवस्था                                | ३५ |
| ५.                 | कार्यस्थल दुर्घटनाः प्रभाव तथा न्युनिकरण  | ३८ |
| <b>अनुसूची-१:</b>  | <b>श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागको संगठन संरचना</b>                                  | ४४ |
| <b>अनुसूची-२:</b>  | <b>श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग अन्तर्गत निकायहरूको स्विकृत दरबन्दी विवरण</b>       | ४५ |
| <b>अनुसूची-३:</b>  | <b>श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग तथा मातहतका कार्यालयहरूको फोन नं. इमेल र ठेगाना</b> | ४६ |



## परिच्छेद-१

### श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागको परिचय

#### १.१ श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागको गठनः

श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागको गठन वि.स. २०२८ सालमा भएको हो । विभागको कार्य सञ्चालनबाट उद्योग कलकारखाना र व्यवसायहरूको प्रवर्द्धनको लागि श्रमिक र रोजगारदाताबीच परस्पर विकास र लाभमा आधारित सुमधुर श्रम सम्बन्ध कायम गरी उत्पादकत्व बढ्दि गर्ने र श्रमिकहरूको हकहितको सरक्षण गरी स्वस्थ्य औद्योगिक वातावरण कायम राख्ने लक्ष्य राखिएको छ ।

तत्कालिन समयमा उद्योग मन्त्रालय अन्तर्गत रहेको श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागलाई वि.स. २०३८ सालमा श्रम मन्त्रालय स्थापना भएपछि त्यसैको मातहतमा राखियो । वैदेशिक रोजगार ऐन, २०४२ जारी भएपछि विभागको कार्यक्षेत्र विस्तार गरी वि.सं २०५६ सालमा श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागको नाम श्रम तथा रोजगार प्रबद्धन विभाग कायम भयो । विभागले सम्पादन गर्दै आएको वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी कार्यको जटिलता र कार्यचापले गर्दा आन्तरिक श्रम व्यवस्थापनले प्रयाप्त महत्व र प्रथमिकता पाउन सकेन । श्रम व्यवस्थापन सम्बन्धी विषयको नीति निर्माण र प्रभावकारी कार्यान्वयनबाट वेरोजगारी घटाई मुलुकलाई आर्थिक सम्बूद्धितर्फ लैजानु आजको आवश्यकता हो । यसै विषयमा केन्द्रित भै कार्य सम्पादन गर्ने प्रयोजनले वि.स. २०६५ पुस १६ गते तत्कालिक श्रम तथा रोजगार प्रबद्धन विभागलाई विघटन गरी श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय मातहत रहनेगरी श्रम विभागको स्थापना गरी देशको जनशक्तिलाई नयाँ प्रविधि र बजार सुहाउँदो बनाई बेरोजगारी घटाउने र औद्योगिक सुसम्बन्ध कायम गरी श्रमिक वर्गका लागि सुरक्षित, मर्यादित र स्वस्थ कार्यवातारणको सिर्जना गर्ने श्रम सम्बन्धी ऐन, नियम तथा नीति निर्देशनहरूको उद्देश्य रहेको छ ।

#### १.२ नीति तथा कार्यनीति:

प्रविधिको क्षेत्रमा विश्वव्यापी गतिशिलता र विकासले श्रम बजारलाई केही समययता तीव्र गतिमा परिवर्तन ल्याएको छ । श्रम बजारमा निरन्तर प्रवेश भैरहेको श्रमशक्तिबाट रोजगारीको अभिबृद्धि गर्नु चुनौतीको विषय बन्दै गएको छ । यसै आवश्यकताअनुसार राष्ट्रिय श्रम नीति २०५६ जारी गरी कार्यान्वयनमा गरियो । उक्त नीतिबाट अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनका आधारभुत मापदण्डहरू बमोजिम श्रम क्षेत्रलाई संगठित र व्यवस्थित गर्ने प्रयास अघि बढ्यो । यसबाट श्रम प्रशासनको क्षेत्रमा संवादको संस्कृति विकास गर्न संस्थागत संरचनाको स्थापना हुन थाल्यो ।

श्रम तथा रोजगारको क्षेत्रमा नयाँ अवसर तथा सम्भावनाहरूको खोजी एवं उपयोग गर्दै विद्यमान चुनौतिहरूको सामना गर्न, बधुवा श्रम लगायत बाध्यकारी श्रम अभ्यासलाई उन्मुलन गर्दै उत्पादनमूलक रोजगारीको प्रबद्धन र न्यायोचित, स्वस्थ एवं मैत्रिपुर्ण श्रम सम्बन्धको विकासका लागि सबै क्षेत्र तथा निकायहरूको साभा प्रयास तथा चासोको विषय बनाउन नीति परिमार्जनको आवश्यकताको महशुस भई रोजगार नीति, २०७२ जारी भई कार्यान्वयनमा ल्याएको छ । उक्त नीति तथा श्रम सम्बन्धी कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि तेह्रौ योजनाको आधारपत्र (०७०/७१-०७२/७३) मा स्वदेशमा मर्यादित रोजगारका अवसरहरू सिर्जना गर्दै बेरोजगारी तथा अर्ध बेरोजगारी

न्यूनीकरण गर्ने उद्देश्य राखिएको छ भने निश्चित समय अवधिको अनिवार्य रोजगारीको अवसर उपलब्ध गराउने गरी राष्ट्रिय रोजगार नीतिको तर्जुमा गर्ने रणनीति लिइएको छ । सोही बमोजिम कार्यनितीहरू कार्यान्वयन गरी लक्षित प्रतिफल हासिल गर्ने श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग कार्यरत रहेको छ । राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७२ नेपाल सरकारबाट स्वीकृत भई कार्यान्वयनमा रहेको छ ।

#### १.३ दूरगामी सोचः

स्वदेशी तथा विदेशी श्रम बजारमा प्रतिष्पर्धी, दक्ष एवं सीपयुक्त जनशक्तिको उत्पादन तथा रोजगार एवं स्वरोजगारका अवसरहरू सिर्जना गर्नुका साथै सुरक्षित, मर्यादित र स्वस्थ कार्य वातावरण प्रदान गरी राष्ट्रिय अर्थव्यवस्थाको सुदृढिकरण र गरिवी निवारणमा योगदान पुऱ्याउने दूरगामी सोच रहेको छ ।

#### १.४. अम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग गठनका उद्देश्यहरूः

श्रम सम्बन्धी ऐन, नियम तथा नीति निर्देशनहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन गरी श्रमिकहरूको लागि सुरक्षित, मर्यादित र स्वस्थ कार्य वातावरण सिर्जना गरी औद्योगिक सुसम्बन्ध कायम गर्ने र देशमा उपलब्ध श्रम शक्तिलाई नयाँ प्रविधि र बजार सुहाउँदो बनाई औद्योगिक उत्पादकत्व अभिवृद्धि गर्न सहयोग पुऱ्याउने विभागको उद्देश्य रहेको छ । श्रम क्षेत्रको खास उद्देश्य निम्न बमोजिम रहेको छः

- श्रमिकहरूको हक हित संरक्षण, सम्बद्धन गर्दै स्वस्थ, सुरक्षित र मर्यादित कार्य वातावरण सिर्जना गर्ने ।
- श्रमशक्तिको विकास र सदुपयोग गरी उत्पादकत्व अभिवृद्धि गर्नका लागि सुमधुर औद्योगिक सम्बन्ध कायम गर्ने ।
- स्वदेशी तथा विदेशी श्रम बजारको माग अनुरूप दक्ष एवं प्रतिस्पर्धी श्रम शक्ति तयार गरी बेरोजगारी घटाउन सहयोग पुऱ्याउने ।
- सबै प्रकारको बालश्रम निवारण गर्दै निकृष्ट प्रकृतिका बालश्रमलाई प्राथमिकताका साथ उन्मुलन गर्ने ।
- स्वदेशमा मर्यादित रोजगार तथा स्वरोजगारका अवसरहरू सिर्जना गर्ने ।
- व्यवसायजन्य सुरक्षा

#### १.५. अम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागको कार्यहरूः

श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागको प्रचलित ऐन, नियमहरूबाट आफुलाई निर्दिष्ट गरिएको आर्थिक, प्रशासनिक तथा नीति निर्देशन अनुरूप निम्न कार्य विवरण रहेको छः-

- क) श्रमिक र उद्योग प्रतिष्ठानका व्यवस्थापनबीच स्वस्थ तथा सुमधुर औद्योगिक सम्बन्ध कायम गर्ने,
- ख) श्रमसम्बन्धी कानून तथा नीति, निर्देशनको कार्यान्वयन गर्ने, गराउने,
- ग) श्रमिकहरूको आधारभूत हक अधिकारको संरक्षण र सम्बद्धन गर्ने,
- घ) कामदारहरूको सम्बन्धमा आउने श्रम विवादहरूको समाधान गर्ने,
- ङ) व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी कार्य गर्ने,
- च) औद्योगिक दूर्घटना र व्यवसायजन्य रोगहरूको न्यूनिकरण गर्ने गराउने,
- छ) बालश्रम निवारणसम्बन्धी कार्य गर्ने,
- ज) गैर नेपाली नागरिकलाई श्रम इजाजत प्रदान गर्ने,

- भ) ट्रेड युनियनको दर्ता, अभिलेख र अन्य कार्य गर्ने,
- ज) श्रमिक आपूर्तिकर्ता इजाजतपत्र प्रदान गर्ने,
- ट) श्रम तथा रोजगार बजारसम्बन्धी तथ्याङ्क संकलन, विश्लेषण, अध्ययन, अनुसन्धान गर्ने,
- ठ) केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समितिको सचिवालयको काम गर्ने,
- ड) नेपाल सरकार, श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयको नीति निर्देशन अनुसार अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनसँग सहकार्य गर्ने,
- ढ) मातहतका कार्यालयहरूको अनुगमन निरीक्षण तथा सुपरिवेक्षण गर्ने,
- ण) श्रमिक आप्रवासन व्यवस्थापनसम्बन्धी कार्यहरू गर्ने,
- त) विभागलाई निर्दिष्ट भई आएका अन्य कार्यहरू गर्ने ।

#### १.६

#### **अम तथा व्यावसायजन्य सुरक्षा विभाग अन्तर्गत रहने शाखाहरू**

##### **प्रशासन, योजना तथा मुल्यांकन शाखा**

- कर्मचारी प्रशासन र सामान्य प्रशासन सम्बन्धी कार्य गर्ने ।
- अधिनस्थ कर्मचारीको सुपरिवेक्षण, निर्देशन र नियन्त्रण गर्ने ।
- तालुक मन्त्रालयबाट प्राप्त आदेश, निर्देशन र निर्णय कार्यान्वयन गर्ने, गराउने ।
- शाखाको अभिलेख अद्यावधिक गर्ने, गराउने ।
- कार्यालयको हाताभित्र सरसफाई तथा सुरक्षाको व्यवस्था मिलाउने ।
- आफ्ना माताहतका कर्मचारीको का.स.मु सुपरिवेक्षण गरी पुनरावलोकनकर्ता समक्ष पेश गर्ने ।
- मातहतका राजपत्र अनकित कर्मचारीहरूको विदा तथा काज सिफारिश गर्ने ।
- विभागको योजना तथा कार्यक्रम सम्बन्धी कार्य गर्ने ।
- मन्त्रालयमा पठाउनुपर्ने साप्ताहिक, मासिक र वार्षिक प्रगति प्रतिवेदन तयार गर्ने ।

##### **बालश्रम तथा रोजगार सूचना व्यवस्थापन शाखा**

- बालश्रमसम्बन्धी कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा निरीक्षण गर्ने ।
- बालश्रमसम्बन्धी गोष्ठी, कार्यक्रम तथा अन्य निकायसँग सम्पर्क, समन्वय गर्ने ।
- बालश्रमका सम्बन्धमा प्राप्त आदेश, निर्देशन र निर्णय कार्यान्वयन गर्ने गराउने ।
- शाखामा अधिनस्थ कर्मचारीको सुपरिवेक्षण, निर्देशन र नियन्त्रण गर्ने ।
- बालश्रमसम्बन्धी सूचना, तथ्यांक तथा अभिलेखहरू अद्यावधिक राख्ने ।
- संकलिक सूचनाहरू निर्दिष्ट गरिए अनुसार प्रकाशित, प्रसारित गर्ने ।
- कार्य प्रगति सम्बन्धित निकायहरूमा नियमित रूपमा पठाउने ।
- रोजगार सूचना संकलन तथा व्यवस्थापन गर्ने ।
- समय-समयमा तोकिए बमोजिमका अन्य कार्यहरू गर्ने, गराउने ।

##### **गैर नेपाली तथा श्रमिक आपूर्तिकर्ता व्यवस्थापन शाखा:**

- शाखासँग सम्बन्धित निवेदनसाथ संलग्न प्रमाण कागजात जाँच गरी रीत पुगेको निवेदन आवश्यक कारबाहीको लागि पेश गर्ने ।
- गैरनेपाली नागरिकको श्रम इजाजत तथा नवीकरणका लागि प्राप्त निवेदन र पेश हुन आएका कागजातहरू हेरी रीत पुगेमा निर्णयका लागि पेश गर्ने ।
- श्रमिक आपूर्तिकर्ता गर्ने संस्थाहरूलाई श्रमिक आपूर्तिकर्ता इजाजतपत्र जारी तथा नवीकरण गर्ने ।

- कानूनले प्रदान गरेको कार्यक्षेत्रभित्र रही आवश्यक छानविनका लागि जाँचबुझको कारवाही गर्ने ।
- भई आएका आदेश, निर्देशन र निर्णय कार्यान्वयन गर्ने, गराउने ।
- शाखाको अभिलेख अद्यावधिक गरी राख्ने, राख्न लगाउने ।
- अधीनस्थ कर्मचारीको सुपरिवेक्षण, निर्देशन र नियन्त्रण गर्ने ।
- मातहतका राजपत्रअनंकित कर्मचारीहरूको विदा तथा काज सिफारिश गर्ने ।
- समय-समयमा तोकिए बमोजिमका अन्य कार्यहरू गर्ने, गराउने ।
- आर्थिक प्रशासन शाखा
- वार्षिक कार्यक्रम अनुसार आर्थिक वर्षको साधारणतर्फको अनुमानित बजेट तयार गरी स्वीकृतिको लागि पेश गर्ने ।
- विकास बजेट संचालन गर्न आवश्यकतानुसार योजना शाखालाई सघाउने ।
- कार्यालय प्रमुख तथा शाखाहरूलाई आर्थिक ऐन, नियमको आधारमा राय सल्लाह दिने ।
- विनियोजन बजेट अन्तर्गतका महालेखा नियन्त्रक कार्यालय वा कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालयबाट रकम निकासा र सो सम्बन्धी कार्य गर्ने ।
- कार्यक्रम संशोधन भएपछि रकमान्तर सम्बन्धी कार्य गर्ने ।
- ऐन नियमानुसार तोकिएको श्रेष्ठा अद्यावधिक गरि दुरुस्त राख्ने, राख्न लगाउने ।
- विनियोजन हिसावको लागि आवश्यक मास्केवारी तथा अन्य फॉटवारी नियमित रूपमा तयार गर्ने, गराउने र सम्बन्धित निकायमा समयमै पठाउने व्यवस्था गर्ने, गराउने ।
- जिन्सीसम्बन्धी भौतिक तथा लेखा परीक्षण समितिको सदस्य भई काम गर्ने ।
- रकम पेशकी दिने र नियमानुसार पेशकी फछ्यौट गर्ने, गराउने ।
- विकास निर्माण सम्बन्धी खर्चको तथ्याङ्कहरू अद्यावधिक राख्ने ।
- व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य शाखा:
- व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यसम्बन्धी कानुन कार्यान्वयन गर्न सघाउ पुऱ्याउने ।
- औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूको कार्यस्थलमा प्रयोग गरिने खतरनाक मेसिन औजार, उपकरण तथा अन्य खतराको अवस्था र सम्भावनाको निरीक्षण गरी पर्न सक्ने प्रतिकुल असरबाट कामदारलाई बचाउन समुचित सुरक्षात्मक व्यवस्था बारे आवश्यक सल्लाह, सुभाव दिने ।
- औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूको कार्यस्थलमा विद्यमान भौतिक तथा अन्य खतराको श्रोत र अवस्था र सुरक्षित सम्पर्कमान (Exposure Limit Values) का सम्बन्धमा आवश्यक अध्ययन गरी प्रतिष्ठानलाई सोको जानकारी गराउने ।
- औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूको कार्यस्थलमा विद्यमान भौतिक तथा अन्य खतराको श्रोत र अवस्था तथा सम्भावनाको बारेमा आवश्यक जानकारी पत्र (Information Sheet) तयार पार्ने र सो को प्रयोग र कार्यान्वयनमा सहयोग पुऱ्याउने ।
- कामदारहरूले अपनाउनु पर्ने व्यक्तिगत सुरक्षाका साधन र उपायहरूको बारे अध्ययन अनुसन्धान गरी उपयुक्त सुभाव दिने ।
- उद्योग प्रतिष्ठानमा हुने दुर्घटनाको अभिलेख संकलन गर्ने, दुर्घटना न्यूनिकरण गर्न स्थलगत निरिक्षण गरी परामर्श प्रदान गर्ने ।
- औद्योगिक सुरक्षाका लागि आवश्यक जानकारी तथा सुभाव प्रदान गर्ने ।

- कामदार, ट्रेड युनियन व्यवस्थापन र अन्य सम्बन्धित निकायहरूलाई व्यवसायजन्य दुर्घटना हुन नदिन कामदारहरूको कार्यस्थललाई स्वस्थ्य राख्न सचेतना प्रदान गर्ने ।
- प्रशिक्षण सामग्री उत्पादन गरी सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी जनचेतनामूलक प्रशिक्षण कार्यक्रम संचालन गर्ने ।
- व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी वार्षिक कार्यक्रम तयार गरी सो को कार्यान्वयन, प्रगति संकलन गर्ने, अनुगमन गर्ने ।
- निर्दिष्ट गरिएका अन्य कार्यहरू गर्ने ।  
श्रम सम्बन्ध तथा ट्रेड युनियन व्यवस्थापन शाखा:
- संस्थागत उजुरी सम्बन्धी कार्य गर्ने ।
- कानुनले प्रदान गरेको कार्यक्षेत्रभित्र रही उजुरी सम्बन्धमा छाननिन गरी आवश्यक कारबाही गर्ने ।
- ट्रेड युनियन संघ तथा महासंघको दर्ता तथा नविकरण गर्ने ।
- प्राप्त हुन आएका आदेश, निर्देशन र निर्णय कार्यान्वयन गर्ने गराउने ।
- शाखाको अभिलेख अद्यावधिक गरी राख्ने, राख्न लगाउने ।
- अधिनस्थ कर्मचारीको सुपरिवेक्षण, निर्देशन र नियन्त्रण गर्ने ।
- मातहतका राजपत्र अनंकित कर्मचारीहरूको विदा तथा काज स्वीकृतिका लागि सिफारिश गर्ने ।
- समय समयमा तोकिए बमोजिमका अन्यक कायहरू गर्ने, गराउने ।

१.७

#### **अम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागको संगठन संरचना र कर्मचारीको दरवन्दी विवरण:**

श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग अन्तर्गतका कार्यालयहरूको लागि १७९ जना कर्मचारी दरवन्दी स्वीकृत भएको छ । सो मध्ये विभागको लागि ३१ जना र कार्यालयको लागि १४८ जनाको दरवन्दी संख्या रहेको छ । श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागको श्रेणी र संख्या सहितको संगठन र संरचना र दरवन्दी तेरिज अनुसूची-१ र २ मा समावेश गरिएको छ ।



## **परिच्छेद-२**

### **श्रम तथा रोजगार कार्यालयहरू र कार्यक्षेत्र**

#### **२.१. पृष्ठभुमि:**

विद्यमान श्रम कानुनमा भएको प्रावधान कार्यस्थलमा कार्यान्वयन गर्ने गराउने उद्देश्यले श्रम तथा रोजगार कार्यालयरूको गठन भएको हो । कानुन बमोजिम प्रवाह गर्नुपर्ने सेवा, सुविधा, कार्यस्थलको नजिकबाट उपलब्ध गराउने उद्देश्यले संगठित श्रमशक्तिको प्रयोग भएका औद्योगिक प्रतिष्ठान तथा संगठित क्षेत्रहरूमा श्रम तथा रोजगार कार्यालयरूको स्थापना भएका छन् । श्रम तथा रोजगार कार्यालयरूको स्थापना शुरूमा विसं. २०२६ सालमा कारखाना निरिक्षकको नाममा काठमाडौं र विराटनगरमा भएको हो । श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग अन्तर्गत रहेको श्रम तथा रोजगार कार्यालयरू हाल देशभरिमा ११ वटा रहेका छन् । ति कार्यालयहरूबाट सम्पादन हुने कार्यको अनुगमन निरिक्षण तथा समीक्षा श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागबाट हुने व्यवस्था छ ।

#### **२.२. श्रम कार्यालयको संगठनको संरचना:**

श्रम तथा रोजगार कार्यालयहरूलाई प्रचलित श्रमसम्बन्धी कानुनले सुन्धेको कार्यसम्पादन गर्ने कार्यचापका आधारमा श्रम तथा रोजगार कार्यालयरूको संगठन संरचना र तदनुसार कर्मचारीहरूको दरबन्दी सिर्जना गरिएको छ । विद्यमान ११ वटा श्रम तथा रोजगार कार्यालयरूको संगठन संरचनामा कुल १७९ जनाको दरबन्दी कायम छ । विभाग र कार्यालयहरूको स्वीकृत दरबन्दी विवरण अनुसूची-२ मा समावेश गरिएको छ ।

#### **२.३. श्रम कार्यालयको कार्य विवरण:**

श्रम सम्बन्धी विद्यमान ऐन नियम, नीति, निर्देशन समेतको आधारमा कार्यसम्पादन गरी स्वास्थ्य, सुरक्षित, मर्यादित र सुमधुर श्रम सम्बन्ध कायम गरी, श्रम क्षेत्रको उत्पादकत्व अभिबृद्धि गर्ने श्रम कार्यालयहरूको प्रमुख उद्देश्य हो । सो अनुरूप श्रम कार्यालयबाट हुने मुख्य कार्य देहाय बमोजिमका रहेका छन्:

- क) सुमधुर औद्योगिक सम्बन्ध कायम गर्न सहयोग पुऱ्याउने ।
- ख) श्रमसम्बन्धी विवादहरूको समाधान गर्ने मध्यस्थता गर्ने
- ग) उद्योग प्रतिष्ठानहरूको अनुगमन तयार निरिक्षण गर्ने ।
- घ) व्यवसायन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्यसम्बन्धी प्रावधान लागु गराई श्रमिक वर्गको काम गर्ने बातावरणमा सुधार ल्याउन सुझाव दिने ।
- ङ) श्रम ऐन, बोनस ऐन तथा ट्रेड युनियन ऐन र नियमावली कार्यान्वयन गर्ने ।
- च) ऐन, नियमहरूको परिधिभित्र रहि मन्त्रालय र श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागबाट दिइएको नीति, निर्देशनहरूको पालना गर्ने, गराउने ।

#### **२.४. श्रम कार्यालयको कर्मचारीको दरबन्दी विवरण:**

श्रमसम्बन्धी ऐन, नियम, नीति, निर्देशन कार्यान्वयनका गर्ने विभाग मातहत श्रम तथा रोजगार कार्यालयहरूको दरबन्दी स्वीकृत गरिएको हो । स्वीकृत दरबन्दीमा प्रत्येक पदको कार्य विवरण निर्धारण गरिएको छ ।



### परिच्छेद ३

श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग र अन्तर्गत निकायहस्तको वार्षिक कार्यक्रम तथा प्रगति

श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग अ.व. २०७५/७६ र आ. व. २०७६/०७७ को वार्षिक कार्यक्रम तथा प्रगति  
श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग अन्तर्गत आधिक वर्ष २०७५/७६ र आ. व. २०७६/०७७ को वार्षिक कार्यक्रम तथा हासिल भएको प्रगति  
विवरण उल्लेख गरिएको छ । सीमित श्रोत साधन जःता कारणले गर्दा प्रगति मिश्रित रूपमा देखिएको छ ।

वार्षिक कार्यक्रम/प्रगति आ.व. २०७५/०७६

रकम रु. हजारमा

| क्र. सं. | कार्यक्रम / क्रियाकालाप   | एकाई  | वार्षिक लक्ष्य |      |      | आ.व. २०७५/७६ |        |           | कैफियत |
|----------|---|-------|----------------|------|------|--------------|--------|-----------|--------|
|          |   |       | परिमाण         | भार  | वजेट | परिमाण       | भार    | वजेट      |        |
| १        | २   | ३     | ४              | ५    | ६    | ७            | ८      | ९         | १०     |
| अ        | पूरिगत खर्चका कार्यक्रमहरू  |       |                |      |      |              |        |           |        |
| १        | फार्मिचर तथा फिल्कर्स   | वटा   | १०             | ०.३८ | १००  | १०           | ०.३८   | १००       |        |
| २        | सवारी साधन (२ पाइप्रे)  | वटा   | ३              | २.६६ | ७००  | ३            | २.६४   | ६९४.९७८   |        |
| ३        | मेसिनरी ओजार  | वटा   | २              | १.५२ | ४००  | २            | १.५२   | ३९९.४९९   |        |
| जन्मा    |   |       | १५             | ४.५६ | १२०० | १५           | ४.५६   | ११९३.६७९  |        |
| आ. चालु  | चालु खर्च अन्तर्गतका कार्यक्रमहरू   |       |                |      |      |              |        |           |        |
| खर्च     | अन्तर्गतका कार्यक्रमहरू   |       |                |      |      |              |        |           |        |
| १        | बालश्रम सम्बन्धी जननेत्रना कार्यक्रम (प्रचार समाचारहरू निर्माण, प्रतक्रम, वितरण, वितरण र प्रशार प्रकाशन, वितरण र प्रशार)        | सख्ता | १              | ०.५७ | १५०  | १            | ०.५६९९ | १४९.८८३१९ |        |
| २        | श्रम सम्बन्धी सूचनाहरू, ट्रेड युनियन दर्ता निविकण तथा अन्य प्रकाशन प्रकाशन  | सख्ता | १              | ०.३८ | १००  | ०            | ०      | ०         |        |
| ३        | श्रम सम्बन्धी सूचनाहरू, ट्रेड युनियन दर्ता निविकण तथा अन्य सूचनाहरू, प्रकाशन  | सख्ता | ३              | १.५२ | ४००  | ३            | १.४५१५ | ३८१.७५५   |        |
| ४        | उद्योगको कार्यस्थलको जोडीमको पहिचान, विस्तेषण न्यूनिकरण गर्ने सूचनाहरू, प्रकाशन   | सख्ता | १              | १.१४ | ३००  | १            | १.११७९ | २९४       |        |
| ५        | उपाय सम्बन्धित अध्ययन (अध्ययन /सर्वेक्षण/अनुसन्धान) वैदेशिक रोजगारबाट फर्केका श्रमीको अवस्था अध्ययन(अध्ययन सर्वेक्षण/अनुसन्धान) | सख्ता | १              | ०.७६ | २००  | १            | ०.७५१७ | १९७.७     |        |
| ६        | बालश्रम निरिक्षण तथा अनुगमन कार्यक्रम(अन्य)   | वटा   | १              | ०.३८ | १००  | १            | ०.४२१  | ११०.७२    |        |

|    |   |        |       |       |      |        |             |                         |
|----|---|--------|-------|-------|------|--------|-------------|-------------------------|
| ७  | श्रम विवाद समाधान(अन्य)                               | पटा    | २     | ०.४५६ | २००  | २      | ०.४३२१      | ११३६३८                  |
| ८  | सामुहिक सेवाओंजी सचिवनिधि श्रीपक्षीय गोष्ठी(अन्य)     | वटा    | १     | ०.४७  | १५०  | १      | ०.५६६३      | १४८.९४                  |
| ९  | कारखाना शिक्षण(अन्य)                                  | संख्या | २     | ०.३८  | १००  | २      | ०.३६१       | ९४.९४                   |
| १० | गैर नेपाली नागरिकहरको अनुगमन(अन्य)                    | वटा    | २     | ०.३८  | १००  | २      | ०           | ०                       |
|    |   |        |       |       |      |        |             | अनुगमन भागमे खर्च नभएको |
| ११ | बाल श्रम न्यूनिकरण सम्बन्धि अन्तर्राष्ट्रिय कार्यक्रम | पटक    | १     | ०.५७  | १५०  | १      | ०.५३२२      | १३९.९७३                 |
| १२ | श्रमिक शिक्षा कार्यक्रम                               | पटक    | १     | ०.५७  | १५०  | १      | ०.५३७९      | १४९.४५८७                |
|    | चालु खर्च कार्यक्रमको जम्मा                           |        | १७    | ७.९८  | २१०० | १६     | ६.७४९६      | १७७३.०३२५६              |
| क  | अनुगमन मल्यांकन                                       |        | १०.१४ | २८७८  |      | ४.६२३३ | १२१५.९३     |                         |
| ख  | उपभोग खर्च  |        | ३०.८० | १८६८  |      | ६.२५६६ | १६४४४.९४७२  |                         |
| ग  | कार्यालय सचालन खर्च                                   |        | ५.७०  | १५००  |      | ५.७०१३ | १४९९.४४७    |                         |
| घ  | कूल जम्मा खर्च (क + ख + ग)                            |        | १५.४४ | २५१०  | ०    | ७९.६३३ | २०९४३.३५६६  |                         |
|    | कुल जम्मा चालु + पुर्जीगत                             |        | १००   | २६३०  | ०    | ८४.१७  | २२१३७.०३०७७ |                         |

| वार्षिक प्रगति                   |        |
|----------------------------------|--------|
| वार्षिक कुल वीतीय प्रगति         | 84.171 |
| वार्षिक कार्यक्रमको भौतिक प्रगति | 94.118 |
| वार्षिक कार्यक्रमको वीतीय प्रगति | ८४.४३  |

વार्षिक कार्यक्रम/पुणति ૦૭૬-૦૮૭

ପ୍ରକାଶନ

| क्र. सं. | कार्यक्रम / क्रियाकलाप  | आ.व. २०७५/७७ को |     |                     |        |                     |        |                |         |        |         |
|----------|---|-----------------|-----|---------------------|--------|---------------------|--------|----------------|---------|--------|---------|
|          |   | वार्षिक लक्ष्य  |     | तेजी चौमासिक लक्ष्य |        | तेजी चौमासिक प्रगति |        | वार्षिक प्रगति |         | कैफियत |         |
| एकाहं    |   | परिमाण          | पार | वर्गेट              | परिमाण | पार                 | वर्गेट | परिमाण         | पार     | वर्गेट | परिमाण  |
| १        | २   |                 |     | ३                   | ४      | ५                   | ६      | ७              | ८       | ९      | १५      |
| अ        | पूजिगत वर्चका कार्यक्रमहरू  |                 |     |                     |        |                     |        |                |         |        | १६      |
| १        | फारिन्दर तथा फिरवर्स  | वटा             | ४   | ०.२०                | १००    | ०.०६                | ३०     | ०.००           | ०       | ०      | ९४.३५%  |
| २        | भैसिनरी औजार  | वटा             | ४   | ०.५०                | ४००    | ०.१८                | १०     | ०.३६           | ०.०     | ०.०    | ३९७.८४% |
|          | जम्मा   |                 | ८   | १.००                | ५००    | ०.२४                | १२०    | ०.३६           | १७८.३४% | ०      | ०       |
| आ. चालु  | चालु खर्च अन्तर्गतका कार्यक्रमहरू   |                 |     |                     |        |                     |        |                |         |        | ४९२.२०३ |
| खर्च     | अन्तर्गतका कार्यक्रमहरू   |                 |     |                     |        |                     |        |                |         |        |         |
| १-       |   |                 |     |                     |        |                     |        |                |         |        |         |
| १        | विभागको website upgrade तथा नेथा website निर्माण छ श्रमिक आपूर्तिकाका इजाजत, Trade Union, गैरन्स्पार्टिको अधिकारी व्यवस्थापन Software upgrade, बैदेशिक रोजगार विभागको FEMIS लाई विभागमा Linkup गर्ने) | पटक             | १   | १.००                | ५००    | १                   | १.००   | ५००            | १       | १.००   | ४९९.९९  |
| २        | श्रम तथा व्यवसायजनन युक्ता विभाग र मात्रहतका कार्यालयहरूको समिक्षा गोर्खी (प्रगति, बेरुच्च, आवि. र अन्य) नियमावलिमा भएका व्यवस्था सञ्चालनी जननेवेताना)  | पटक             | २   | १.६०                | ८००    | ०                   | ०.००   | ०              | ०.००    | ०.८    | ४९५.०५% |
| ३        | श्रमिक विभाग कार्यक्रम (विभागमान कार्यन तथा नियमावलिमा भएका व्यवस्था सञ्चालनी जननेवेताना)   | पटक             | २   | ०.५०                | ४००    | १                   | ०.४०   | २००            | ०       | ०.००   | १७६.३४% |
| ४        | सामुद्रिक सेवादारी सञ्चालनी चौमासिक गोर्खी  | पटक             | २   | ०.५०                | ४००    | ०                   | ०.००   | ०              | ०.००    | ०      | १९९.११% |
| ५        | ब्लडब्लडय रोग सम्बन्धित श्रमिकलाई   | पटक             | २   | ०.५०                | ४००    | १                   | ०.४०   | २००            | ०       | ०.००   | ०       |

|    |   |     |   |      |      |   |      |     |   |      |         |   |     |          |
|----|---|-----|---|------|------|---|------|-----|---|------|---------|---|-----|----------|
| ६  | श्रम संवर्धनी सूचनाहर, टेड युनियन दर्ता नविकरण, श्रमिक आपूर्तिकर्ता नेचा तथा नविकरण सूचनाहर प्रकाशन             | पटक | ३ | १.५० | ४५०  | १ | ०.५० | २५० | ० | ०.०० | ०.०००   | ३ | ०.९ | ४५४.२२७९ |
| ७  | व्यवसायजनन सुरक्षा को जनरेटना ज्ञानार्जन विसिम्पके सद्व्यवस्थक सूचना टेलीभीजनबाट प्रचार प्रसार                  | पटक | १ | ०.२० | १००  | १ | ०.२० | १०० | १ | ०.२० | ११६.९५६ | १ | ०.२ | ११६.९५६  |
| ८  | नेपालका विविध क्षेत्रका श्रमिकहरूको तथ्यांक संकलन र अभिलेख राख्ने   | पटक | १ | ३.०६ | १५०० | ० | ०.०० | ०   | ० | ०.०० | ०       | ० | ०   | ०        |
| ९  | उचितगार्को कार्यस्थलको जीवितमको पहचान, विस्तरेषण न्यूनीकरण  | पटक | १ | ०.५० | ४००  | १ | ०.५० | ४०  | १ | ०.५० | ३९६.४५  | १ | ०.५ | ३९६.४५   |
| १० | बालश्रम अनुग्रहमन, निरिक्षण   | पटक | ३ | ०.६० | ३००  | १ | ०.२० | १०० | ० | ०.०० | ०       | ३ | ०.२ | १५५०     |
| ११ | कारबाहा निरिक्षण  | पटक | ३ | ०.५० | ३००  | १ | ०.२० | १०० | १ | ०.०२ | ७९५७    | ३ | ०.३ | ७९५७०४   |
| १२ | हेर नेपाली नागरिक तथा श्रमिक आपूर्तिकर्ताको अनुग्रहमन   | पटक | ३ | ०.६० | ३००  | १ | ०.२० | १०० | १ | ०.३३ | १६६.४६  | ३ | ०.५ | २३३.५६   |
| १३ | श्रम विवाद समाधान   | पटक | ३ | ०.६० | ३००  | १ | ०.२० | १०० | १ | ०.०० | ०       | ३ | ०   | ०        |
| १४ | श्रमिक आपूर्तिकर्ता सम्बन्धित विद्यमान कानून तथा नियमाला सम्बन्धित अन्तर्रिक्षिया                               | पटक | २ | ०.५० | ४००  | ० | ०.०० | ०   | ० | ०.०० | १       | ३ | ०.३ | १४२.७५२  |
| १५ | व्यवस्थापक हेराजागराहरू फर्केका श्रमिकहरू अनुसारा अनुसार  | पटक | १ | ०.७० | ३५०  | ० | ०.०० | ०   | ० | ०.०० | ०       | ० | ०   | ०        |
| १६ | व्यवस्थापक रोकारिएमा जाने श्रमिकहरूलाई अधिकारिकम  | पटक | ७ | ४.२५ | २६०० | ३ | १.५० | १०० | ० | ०.०० | ०       | ० | ०   | ०        |
| १७ | व्यवसायजनन स्वाक्षर र सुरक्षा व्यवस्थापन प्रणाली सम्बन्धित आपूर्तिकर्ता तथा स्थापना                             | पटक | १ | २.०० | १००  | ० | ०.०० | ०   | ० | ०.०० | ०.००००० | ० | ०   | ०        |
| १८ | कारबाहा निरिक्षणक लागि चालिन्दै वैज्ञानिक उपकरण छारिद   | पटक | १ | १.६० | ८००  | ० | ०.०० | ०   | ० | ०.०० | ०.००००० | ० | ०   | ०        |
| १९ | व्यवसायजनन सुरक्षा सम्बन्धित वैज्ञानिक संघ थाएँ गएको चुनौतीहरूको पहिचान र त्यस सम्बन्धित मापदण्ड निर्धारण गर्ने | पटक | ६ | १.०० | ५००  | ० | ०.०० | ०   | ० | ०.०० | ०.००००० | ० | ०   | ०        |

| वार्षिक श्रम बुलेटिन-२०७७/Annual Labour Bulletin-2077 |  |       |      |      |                          |       |         |      |         | ११             |
|---|--|-------|------|------|--------------------------|-------|---------|------|---------|----------------|
| तेजो चौमासिक प्रगति                                   |  |       |      |      |                          |       |         |      |         | बार्षिक प्रगति |
| कुल वीतीत प्रगति                                      |  |       |      |      | कुल वीतीत प्रगति         |       |         |      |         | बार्षिक प्रगति |
| कार्यक्रमके भौतिक प्रगति                              |  |       |      |      | कार्यक्रमके भौतिक प्रगति |       |         |      |         | बार्षिक प्रगति |
| कार्यक्रमके वीतीत प्रगति                              |  |       |      |      | कार्यक्रमके वीतीत प्रगति |       |         |      |         | बार्षिक प्रगति |
| २०  | बोइलर, तथा प्रेसर भेसल सम्बन्धि मापदण्ड<br>निर्धारण गर्ने  | १     | ०.५० | २५०  | ०                        | ०.००  | ०       | ०.०० | ०       | ०              |
| २१  | व्यवसायजन्य सुखा सञ्चालन्य उपकरणहरू<br>यूनिपन र कारखाना निरिक्षक विव वीपक्षीय<br>अन्तरकीया कार्यक्रम | १     | ०.८० | २००  | १                        | ०.८०  | २००     | ०    | ०.००    | ०              |
| २२  | विज्ञ र सरोकारावलाहसंग अन्तरकीया<br>कार्यक्रम  | ८     | २१.१ | १०४५ | १                        | १०.२  | ४५०     | ०    | ०.००    | ४              |
| २३  | श्रमिक आपूर्तिकर्ता प्रतिष्ठानहरूको क्षमता<br>अभिवृद्धि  | १     | ३.०१ | १५०० | ०                        | ०.००  | ०       | ०.०० | ०       | ०              |
| २४  | श्रम अधिकृत र कारखाना निरिक्षकहरूलाई<br>कारखाना निरिक्षण गर्ने सम्बन्धी संयुक्त रूपमा<br>तालिम       | १     | १.४० | ७००  | ०                        | ०.००  | ०       | ०.०० | ०       | ०              |
| क   | अनुगमन मूल्यांकन   | ५२    | ४१.७ | २४५  | १५                       | १५.३३ | ५६५     | ६    | २.३४    | ११९०.७३        |
| ख   | उपभोग खर्च   | १.६०  | ८००  | ०    | ०                        | ०     | ०       | ०    | ०       | ४२३९.९२        |
| ग   | कार्यालय संचालन खर्च   | ४४.२  | २१०  | १५.७ | ५३४                      | १५.६९ | ३३३८.८० | ०    | ०.५     | २८६६.८८        |
| घ   | कूल जम्मा खर्च (क + ख + ग.)  | ११७.० | ११०० | १३०  | ५५०                      | १३४   | ५६६.२६  | ३    | १५२५६.४ | १५२५६.४        |
|   | कूल जम्मा खर्च + प्रजिगत   | ११७.० | ११०० | १३४  | ५६७                      | १३५   | ५६७     | ३    | १५२५६.७ | १५२५६.७        |
|   |  |       | ०.०० | १.६१ | १.६१                     | १.६१  | १.६१    | १.६१ | १.६१    | १.६१           |

नेपाल सरकार

**श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय**  
**श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग**

मीनभवन काठमाडौं

**विभाग र माताहतका कार्यालयहरूको सुशासन कार्यसम्पादन सूचकाङ्क्षा फारम**

सुशासन कार्यसम्पादन सूचकाङ्क्षा फारम

लक्ष्य तोकिएका कार्यको प्रगति विवरण : लक्ष्य नतोकिएको |

लक्ष्य तोकिएका कार्यको प्रगति विवरण : लक्ष्य नतोकिएको | आवः २०७५/७६ को वार्षिक प्रगति विवरण:-

| सि.नं. | प्रमुख कार्यहरू  | श्रम तथा व्याख्या विभाग | श्रम तथा व्याख्या कार्यालयहरू | २०७५६ अष्टाव्याहार महिनाको जम्मा | गत महिनासम्मको जम्मा | यस महिनासम्मको जम्मा | कैफियत   |
|--------|--|-------------------------|-------------------------------|----------------------------------|----------------------|----------------------|----------|
| १      | गैर-नेपाली नागरिक लाई श्रम स्वीकृति प्रदान भएको सञ्चालन    | २५३ जना                 | २५३ जना                       | २५३ जना                          | २५३ जना              | २५३ जना              | १५६२ जना |
| २      | गैर-नेपाली नागरिक लाई को श्रम स्वीकृति नवीकरण भएको सञ्चालन | ७६६ जना                 | —                             | ७६६ जना                          | ४४६ जना              | ८५८ जना              | ८५८ जना  |
| ३      | देउ युनियन महसूध दर्ता सञ्चालन                             | ०                       | ०                             | ०                                | ७                    | ७                    | ७        |
| ४      | देउ युनियन महसूध नवीकरण सञ्चालन                            | —                       | —                             | —                                | —                    | —                    | —        |
| ५      | देउ युनियन सघ दर्ता सञ्चालन                                | —                       | —                             | —                                | २२                   | २२                   | २२       |
| ६      | देउ युनियन सघ नवीकरण सञ्चालन                               | —                       | —                             | —                                | ४४                   | ४४                   | ४४       |
| ७      | श्रम अडिट प्रतिवेदन पेश भएको सञ्चालन                       | १६                      | ३५                            | ५१                               | ८२                   | ४६४                  | ४६४      |
| ८      | श्रमीक आपूर्तीकर्ता ईजाजत पत्र प्रदान सञ्चालन              | ३२ वटा                  | ९ वटा                         | ४९ वटा                           | ३३४ वटा              | ३८० वटा              | ३८० वटा  |
| ९      | श्रमीक आपूर्तीकर्ता कम्पनी निरीक्षण सञ्चालन                | १०                      | २                             | १२                               | ८४                   | १७                   | १७       |
| १०     | प्रतिष्ठान स्तरको देउ युनियन दर्ता भएको सञ्चालन            | —                       | ३७                            | ३७                               | २४२                  | २४९                  | २४९      |
| ११     | प्रतिष्ठान स्तरको देउ युनियन नवीकरण सञ्चालन                | —                       | २४                            | २४                               | ३२०                  | ३४४                  | ३४४      |
| १२     | तोरोलर निरीक्षण सञ्चालन                                    | ०                       | ०                             | ४०२                              | ४०२                  | ४०२                  | ४०२      |
| १३     | प्रतिष्ठान निरीक्षण सञ्चालन                                | ६                       | ७५                            | ८०                               | ८०                   | ८८६                  | ८८६      |
| १४     | श्रम विवाद समाधान सञ्चालन                                  | ६                       | ३                             | ८८                               | ८८                   | ९४८                  | ९४८      |
| १५     | बालऋम निरीक्षण सञ्चालन                                     | ६                       | ६                             | ७६                               | ७६                   | ८२०                  | ८२०      |
| १६     | बालिकान दर्ता उत्तरी सञ्चालन                               | —                       | ६६                            | ६६                               | १२६                  | १२६                  | १२६      |
| १७     | सामुहिक दर्ता उत्तरी सञ्चालन                               | —                       | १३                            | १३                               | ६३                   | १४८                  | १४८      |
| १८     | त्वन्त्रम परिवासक निरीक्षण सञ्चालन                         | ६                       | ६                             | ६६                               | ६६                   | ७५२                  | ७५२      |
| २०     | युन: श्रम स्वीकृती प्रदान सञ्चालन                          | —                       | ८२७६                          | ८२७६                             | ८२७६                 | ८२८०                 | ८२८०     |

**लक्ष्य तोकिएका कार्यको प्रगति विवरण : लक्ष्य नतोकिएको | लक्ष्य तोकिएका कार्यको प्रगति विवरण : लक्ष्य नतोकिएको |**

| सि.<br>नं | प्रमुख कार्यहरू  | श्रम तथा<br>व्य.<br>सु.<br>विभाग | श्रम तथा रोजगार कार्यालयहरू |           |         |        |         |          |       |       |           | आ.व.<br>२०७६-२०७७<br>को जम्मा |       |
|-----------|--|----------------------------------|-----------------------------|-----------|---------|--------|---------|----------|-------|-------|-----------|-------------------------------|-------|
|           |  |                                  | भृत्यापा                    | विषाट्नगर | जानकपुर | हेटोडा | धीरगञ्ज | काठमाडौं | पोखरा | बुटवल | नेपालगञ्ज | धनगढी                         |       |
| १         | गेर नेपाली नागरीक लाई श्रम रसीदूर्ति प्रदान भएको सञ्चाला       |                                  |                             |           |         |        |         |          |       |       |           |                               | १०९१  |
| २         | गेर नेपाली नागरीक को श्रम स्पीफूल्टि नवीकरण सञ्चाला            | ९५९                              |                             |           |         |        |         |          |       |       |           |                               | ९५९   |
| ३         | ट्रेड यूनियन महासंघ दर्ता सञ्चाला                              | १                                |                             |           |         |        |         |          |       |       |           |                               | १     |
| ४         | ट्रेड यूनियन महासंघ नवीकरण सञ्चाला                             | ७                                |                             |           |         |        |         |          |       |       |           |                               | ७     |
| ५         | ट्रेड यूनियन संघ दर्ता सञ्चाला                                 | १८                               |                             |           |         |        |         |          |       |       |           |                               | १८    |
| ६         | ट्रेड यूनियन संघ नवीकरण सञ्चाला                                | ५७                               |                             |           |         |        |         |          |       |       |           |                               | ५७    |
| ७         | श्रम अडिट प्रतिवेदन भएको                                       | ५१                               | ५५                          | २४        | १६५     | १००    | १७२     | २३४      | ६५    | ६०    | १४१       | ८०                            | १६५३  |
| ८         | श्रमिक आपूर्तीकर्ता नेपा ईजाजत पत्र प्रदान सञ्चाला             | ६७                               | ०                           | ७         | ४       | १      | १५      | ५        | ६     | ४     | ५         | १                             | ०     |
| ९         | श्रमिक आपूर्तीकर्ता ईजाजत पत्र नवीकरण सञ्चाला                  | १७४                              | ५                           | ०         | १       | ८      | ८       | ८        | ८     | ८     | ५         | ५                             | ०     |
| १०        | श्रमिक अपुर्तिकर्ता कम्पनी निरीक्षण सञ्चाला                    | ५४                               | ०                           | ०         | ०       | १५     | ५७      | १        | ४     | ०     | ०         | ०                             | १३१   |
| ११        | प्रतिक्षिण स्टरको ट्रेड यूनियन दर्ता सञ्चाला                   | ०                                | १५                          | ४८        | ५       | ८      | १९      | ३६       | ५     | ५     | ०         | ०                             | २६०   |
| १२        | प्रतिक्षिण स्टरको ट्रेड यूनियन नवीकरण सञ्चाला                  | ०                                | ०                           | ६८        | ५       | २      | १९      | १७       | ५     | ५     | ०         | ०                             | २५२   |
| १३        | वायोलर निरीक्षण सञ्चाला  | ०                                | ०                           | ९         | ०       | ३७     | ०       | १३       | २२    | ०     | ०         | १०                            | ०     |
| १४        | प्रतिक्षिण निरीक्षण सञ्चाला                                    | १४७                              | १२१                         | ११२       | १३७     | १०७    | २०८     | १२६      | १११   | ७७    | ८२        | १०१                           | १५०१  |
| १५        | श्रम विवाद समाधान सञ्चाला                                      | ०                                | ३१                          | २४        | ०       | ८      | १०      | १३६      | १०    | ११    | २२        | ३०                            | ३८    |
| १६        | बालअम निरीक्षण सञ्चाला   | १३०                              | १२१                         | ११०       | १२७     | ११२    | २०३     | १३८      | ११२   | ७७    | ६८        | ७७                            | १४५२  |
| १७        | वातिनागत दावी उचिरी सञ्चाला                                    | ०                                | २०                          | २२८       | ५       | ११     | १३३     | ३१४      | २३    | २४    | १३        | १७                            | ८०    |
| १८        | सामुहिक दावी उचिरी सञ्चाला                                     | ०                                | २३                          | १०७       | ५       | ६      | ११      | १५       | ३     | ११    | १३        | १                             | २१०   |
| १९        | ओद्योगीक दुर्घटना सञ्चाला                                      | ०                                | ०                           | २१        | ०       | १      | ८       | १७       | ५     | १     | १         | ०                             | ५३    |
| २०        | शार्कराको पारिश्रमिक बैक खाता पारिश्रमिक निरीक्षण भएको सञ्चाला | १४७                              | १२१                         | ११२       | १३७     | ११५    | २०३     | ११५      | १११   | ७७    | ६८        | १०१                           | १४७३  |
| २१        | पुनः श्रम संवीकृती प्रदान भएको सञ्चाला                         | ०                                | ०                           | १९३६०     | २०२८    | ०      | ०       | १५३१     | २६७८८ | ०     | २३३५      | १९१६                          | ८५८७६ |

नोट: युनासो व्यवस्थापन तर्फ सेवाग्राहीहरूलाई First Come First Service को आधारमा सेवा प्रदान गर्ने गरिएको, सेवाग्राहीहरूसँग शिष्ट र मर्यादित व्यवहार गर्ने गरिएको, कार्यालयमा उपर्युक्त पेटीका राखी नियमित निरीक्षण गर्ने गरिएको, मासिक स्थाप भित्र हुने गोको, युनासो सुन्ने, जनसम्पर्क गर्ने कार्य भएको ।

नेपाल सरकार  
 श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय  
 श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग  
 गैर नेपाली नागरिकलाई श्रम इजाजत दिइएको विवरण  
**गैर नेपाली नागरिकलाई श्रम इजाजत दिइएको विवरण**  
**आ.व. ०६८/०७० देखि ०७५/०७६ सम्म**

| आ.व.    | महिला | पुरुष | नयाँ श्रम इजाजत | श्रम इजाजत नविकरण | जम्मा |
|---------|-------|-------|-----------------|-------------------|-------|
| ०६९/०७० | ७४    | ९१०   | ९८४             | ०                 | ९८४   |
| ०७०/०७१ | २९    | ६९०   | ७१९             | ०                 | ७१९   |
| ०७१/०७२ | २३६   | १७८७  | २०१९            | ४                 | २०२३  |
| ०७२/०७३ | १४५   | १३२७  | १४७२            | ०                 | १४७२  |
| ०७३/०७४ | १५९   | ११६५  | १३२४            | ६४८               | १९७२  |
| ०७४/०७५ | ३८५   | २१८५  | १६०८            | ९६२               | २५७०  |
| ०७५/०७६ | २७४   | १७०७  | १११९            | ८६२               | १९८१  |

**आ.व. ०७६/०७७ को**

| विवरण/<br>महिना | श्रम इजाजत जारी गरिएको संख्या |       |                 |        |       |                   | जम्मा                |                      |           |
|-----------------|-------------------------------|-------|-----------------|--------|-------|-------------------|----------------------|----------------------|-----------|
|                 | नयाँ                          |       |                 | नविकरण |       |                   |                      |                      |           |
|                 | महिला                         | पुरुष | जम्मा<br>(नयाँ) | महिला  | पुरुष | जम्मा<br>(नविकरण) | महिला<br>(नयाँ+नवि.) | पुरुष<br>(नयाँ+नवि.) | कुल जम्मा |
| श्रावण          | १४                            | १०६   | १२०             | २८     | ९३    | १२१               | ४२                   | १९९                  | २४१       |
| भाद्र           | २७                            | १३२   | १५९             | २४     | १५९   | १८३               | ५१                   | २९१                  | ३४२       |
| आश्विन          | १२                            | ७६    | ८८              | ६      | ६४    | ७०                | १८                   | १४०                  | १५८       |
| कार्तिक         | १२                            | ७९    | ९१              | ७      | ७३    | ८०                | १९                   | १५२                  | १७१       |
| मंसिर           | १४                            | ६८    | ८२              | १४     | ६९    | ८३                | २८                   | १३७                  | १६५       |
| पुष             | ११                            | १०९   | १२०             | ४      | ५३    | ५७                | १५                   | १६२                  | १७७       |
| माघ             | ९                             | ७९    | ८८              | ११     | २३    | ३४                | २०                   | १०२                  | १२२       |
| फागुन           | १८                            | १३२   | १५०             | ६      | ४६    | ५२                | २४                   | १७८                  | २०२       |
| चैत्र           | ८                             | ५८    | ६६              | ६६     | ६६    | १३२               | ७४                   | १२४                  | १९८       |
| बैशाख           | १                             | ०     | १               | ०      | २०    | २०                | १                    | २०                   | २१        |
| जेठ             | ७                             | ४३    | ५०              | २      | ८     | १०                | ९                    | ५१                   | ६०        |
| असार            | ९                             | ६७    | ७६              | १६     | १०१   | ११७               | २५                   | १६८                  | १९३       |
| जम्मा           | १४२                           | ९४९   | १०९१            | १८४    | ७७५   | ९५९               | ३२६                  | १७२४                 | २०५०      |

| गैरनेपाली नागरिकहरूको श्रम इजाजत माग गर्दा पेश गर्नुपर्ने कागजातहरू |  |
|---|--|
| सि.नं.  | कागजातहरू  |
| १   | अनुसूचि-१ बमोजिमको निवेदन (दुई प्रति फोटो सहित)  |
| २   | सम्बन्धित मन्त्रालयको पत्र   |
| ३   | गृह मन्त्रालयको पत्र   |
| ४   | बायोडाटा (एक प्रति फोटोसहित)   |
| ५   | पासपोर्टको प्रतिलिपि   |
| ६   | Valid भिषाको प्रतिलिपि   |
| ७   | नविकरण गर्ने विदेशी नागरिकको हकमा यसअधि लिएको श्रम इजाजत पत्र अनिवार्य ।   |
| ८   | नविकरणको हकमा निज विदेशी नागरिकको प्रगति प्रतिवेदन   |
| ९   | निज विदेशीलाई नेपाली नागरिकले प्रतिस्थापन गर्ने सम्बन्धि योजना ।   |
| १०  | करचुक्ता प्रमाणपत्र  |
| ११  | कम्पनी दर्ता प्रमाणपत्र र पान कार्ड  |
| १२  | श्रम अडिट प्रतिवेदन (प्रतिवेदनको ढाँचा <a href="http://www.dol.gov.np">www.dol.gov.np</a> मा गई डाउनलोड गर्न सक्नुहुनेछ ।)                         |
| १३  | सामाजिक सुरक्षा कोषमा दर्ता प्रमाणपत्र ( <a href="http://www.ssf.gov.np">www.ssf.gov.np</a> )  |
| १४  | नेपाल सरकार (अन्तरगत निकाय) र सम्बन्धित देश वा संस्थाविच भएको सम्झौताको प्रति(लिपि   |
| १५  | क) पत्रिकाको विज्ञापन र कुल कामदारको नामनामेसी विवरण वा<br>ख) विदेशी नागरिक राख्ने सम्बन्धी सम्झौताको प्रतिलिपि                                    |
| १६  | विदेशी नागरिकको फोटो JPEG फर्म्याटमा (Name_PP No_Country ) Rename गरी <a href="mailto:wpdolos@gmail.com">wpdolos@gmail.com</a> मा ईमेल गर्नुहोला । |

### अमिक आपूर्तिकर्ता इजाजतपत्र नयाँ तथा नविकरण गर्दा आवश्यक पनें कागजातहरू

- (क) कम्पनी दर्ता प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि,
- (ख) कम्पनीको प्रवन्धपत्र र नियमावलीको प्रमाणित प्रतिलिपि,
- (ग) स्थायी लेखा नं. वा मुल्य अभिबृद्धि कर प्रमाणपत्रको प्रमाणित प्रतिलिपि,
- (घ) कर चुक्त गरेको प्रमाण,
- (ङ) कम्पनीको सञ्चालकहरूको नागरिकता प्रमाणपत्रको प्रमाणित प्रतिलिपि,
- (च) संस्थापक वा सञ्चालकले आफू कुनै नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट सजाय नपाएको प्रचलित कानून बमोजिम कालो सूचीमा नपरेको स्व-घोषणा पत्र ।
- (छ) श्रम अडिट प्रतिवेदन,
- (ज) सामाजिक सुरक्षा कोषको प्रमाण,

## **ट्रेड युनियन संघ/महासंघ नयाँ तथा नविकरण गर्दा आवश्यक पर्ने कागजातहरू**

### **नयाँ संघ दर्ता**

१. संघ दर्ताको निवेदन ।
२. भेलाजम्माको निर्णयको प्रतिलिपि ।
३. कार्यसमितिका सदस्यहरूको नामावली ।
४. अखित्यारी पत्र ।
५. दस्तुर बुझाएको भौचर ।
६. कार्यसमितिका सदस्यहरूको नागरिकताको प्रतिलिपि ।
७. एक वर्ष अविच्छिन्न सेवा प्रमाणित ।
८. विधान ३ प्रति ।
९. कार्यसमितिको निर्णयको प्रतिलिपि ।
१०. स्वीकारोक्ति हस्ताक्षर संख्या ५००० जनाभन्दा बढीको स्वीकारोक्ती हस्ताक्षरबाट ।

### **संघ नवीकरण**

१. संघ नविकरणको निवेदन
२. कार्यसमितिका सदस्यहरूको नामावली
३. अखित्यारी पत्र
४. दस्तुर बुझाएको भौचर
५. कार्यसमितिका सदस्यहरूको नागरिकताको प्रतिलिपि
६. एक वर्ष अविच्छिन्न सेवा प्रमाणित
७. विधानको प्रति
८. कार्यसमितिको निर्णयको प्रतिलिपि
९. लेखा परीक्षण प्रतिवेदन :- विगत चार आ.व.को

### **महासंघ दर्ता**

- १) महासंघ दर्ता गरी पाँउ भन्ने निवेदन
- २) दर्ता शुल्क वापतको राजशब दाखिला गरेको भौचर
- ३) प्रस्तावति महा संघको निर्णयको प्रतिलिपि
- ४) महासंघको विधान तीन प्रति
- ५) महासंघ गठन गर्न ट्रेड युनियन संघहरूले आपसमा गरेको सम्झौता (निर्णयको प्रतिलिपि)
- ६) पदाधिकारीहरूको नाम
- ७) दर्ता गर्ने सम्बन्धमा पञ्जिकाधिकारी समक्ष दरखास्त दिने सम्बन्धी कार्य समितिले गरेको निर्णय
- ८) अखित्यारी पत्र
- ९) स्वीकारोक्ती गरेको कागज
- १०) संघहरूको मान्यता अबधि खुलेको प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि
- ११) महासंघका पदाधिकारीहरूको नागरिकताको प्रतिलिपि
- १२) महासंघका पदाधिकारीहरूको अविच्छिन्न सेवा प्रमाणित पत्र
- १३) यस अधि अन्य महासंघ लाई दिएको सर्वथन फिर्ता लिएको निर्णयको प्रतिलिपी
- १४) महासंघ गठन गर्न स्वीकारोक्ती फाराममा दस्तखत गर्ने ११ (एघार) वटा घटक ट्रेड युनियनहरूको नाम ।

## परिच्छेद-४

### लेख रचनाहरू

#### रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन २०७५ संक्षिप्त विवेचना

प. पवन कुमार ओझा

पूर्व मा. न्यायधिश, सर्वोच्च अदालत

१. **रोजगारीको हक:** देशको आर्थिक उन्नतिका अनेकौं पक्ष मध्ये रोजगार उपलब्धता एक महत्वपूर्ण तत्व हो । मानिस स्वभावले नै मुख र पेट लिएर आएको मात्र हुँदैन दिमाग र हात लिएर समेत लिएर आएको हुन्छ । उसका लागि जति भोजनको आवश्यकता हुन्छ त्यतिकै भोजन उपार्जनको लागि काम, काम गर्ने अवसर, यि दुवै मानिसको जीवनका लागि आधारभूत कुरा भएकोले अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकारको रूपमा मान्यता प्राप्त कुरा हुन् । मानव अधिकार स्वतः प्रचलन हुन सक्तैनन् । त्यसको लागि देशको कानून प्रणालीद्वारा मान्यता र प्रचलन गराउने प्रक्रिया र व्यवस्था गरिएको हुनु अनिवार्य हुन्छ । देशका नागरिकको हक हित एवं प्रमुख सुविधाको जिम्मेवारी र दायित्व बोकेको सरकार यस व्यवस्थाको लागि उत्तरदायि हुन्छ । यसै उत्तरदायित्व पुरा गर्ने क्रममा रोजगारीको हकसम्बन्धी ऐन २०७५ बनेर प्रचलनमा छ ।
- रोजगारीको हक र रोजगार गर्ने स्वतन्त्रताको हकमा भिन्नता पाईन्छ । नेपालको २००७ साल र २०४७ सालको संविधानले स्वतन्त्रताको हक अन्तर्गत रोजगार गर्ने स्वतन्त्रता मात्र प्रत्याभूत गरेको थियो । तर अन्तरिम संविधान २०६३ ले रोजगार स्वतन्त्रताको हक धारा १३ (३) (च) र रोजगारीको हक (धारा १८(१)) दुवै अधिकार प्रत्याभूत गरेको थियो । वर्तमान नेपालको संविधान २०७२ ले यसै व्यवस्थालाई हुबहु राखेको छ अर्थात् धारा १७ (२) (च) ले रोजगार गर्ने स्वतन्त्रताको हक र धारा ३३ ले रोजगारीको हक प्रत्याभूत गरेको छ ।
२. **सर्वोच्च अदालत र रोजगारीको हक सम्बन्धी कानून:** संविधानले प्रत्याभूत गरेको हक प्रचलन गराउन संसदद्वारा कानून बन्न जरूरी हुन्छ । अन्तरिम संविधान, २०६३ ले प्रत्याभूत गरेको रोजगारीको हक प्रचलन गर्ने कानून नबनेको कारण वेरोजगार रहेका प्रेम बहादुर खड्का समेतका केहि व्यक्तिहरूले नेपाल सरकार विरुद्ध सर्वोच्च अदालतसमक्ष रोजगारको हक प्रचलन गर्ने गराउन आवश्यक कानून बनाउन नेपाल सरकारका नाउँमा परमादेशको आदेश जारि गरी पाउन रिट नं ०६४ (WO)०७९९को निवेदन दायर गरेका थिए । उक्त मुद्यामा सरकारको तर्फवाट रोजगारीको हक सुनिश्चित गराउने व्यवस्थाको लागि काम भई रहेको र यो निरन्तर चल्ने प्रकृया भएकोले यो प्रकृया राज्यगत नीतिगत निर्णय, आर्थिक क्षमता, श्रोत साधनको उपलब्धतासँग सम्बन्धित विषय हो । समयको माग र सकारात्मक परिवर्तनलाई आत्मसात गर्दै जनताको हक हितको लागि काम गर्न सरकार जहिले पनि अग्रसर हुने तथा राज्यको श्रोत साधन र अग्रगामी सोचका आधारमा उपयुक्त समयमा उपयुक्त कानूनी व्यवस्था गर्न सरकार प्रतिबद्ध छ । अदालतले कार्यकारिणी या विधायिकालाई अमुक विषयमा कानून बनाउन, पारित गर्न वा कानून लागु गर्न निर्देशन गर्न सक्दैन । कार्यकारिणी र विधायिकाको संवैधानिक अधिकारउपर अदालतले सुपरिवेक्षात्मक भुमिका निर्वाह गर्न हुँदैन । तसर्थ निवेदन खारेज गरी पाउँ भन्ने प्रतिवाद गरेको थियो ।

सर्वोच्च अदालतले सरकारको जिकिर अस्विकार गर्दै मौलिक हकहरू जनताको प्रत्यक्ष र तत्काल प्रचलनमा गराउन पर्ने हकहरू हुन् । यस्ता हक कुनै निकायका इच्छाधिन रहदैनन् । साधन श्रोतको अभाव छ भनेर अनिश्चित बनाउन वा प्रचलन नगराउन मिल्दैन । दायित्वबाट परिचरहने हो भने अधिकारहरू कहिले प्रचलनमा हुँदैनन् भन्दै निम्न निर्देशन सहित रोजगारीको हक कार्यान्वयन गर्न आवश्यक विधेयक एक वर्षभित्र संसदसमक्ष पेश गर्नु भनि नेपाल सरकारको नाममा मिति २०७५ मा परमादेश जारी भयो । ०४/२३/०९

- क) रोजगारसम्बन्धी राष्ट्रिय रणनीति तयार गर्ने ,
- ख) औपचारिक एंव अनौपचारिक क्षेत्रलाई समेत समेटने गरी धर्म, वर्ण, लिङ्ग जातजाती, समेतका आधारमा भेदभाव हटाउने र परम्परागत रूपमा पिछडिएका वर्गको उचित प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गरी समावेशीताको सिद्धान्तलाई आत्मसात गर्ने,
- ग) रोजगारसम्बन्धी नीतिगत मार्गदर्शन गर्ने संयन्त्र खडा गर्ने ,
- घ) त्यस्तो संयन्त्रमा सरकारी क्षेत्रका अतिरिक्त निजि क्षेत्र श्रम तथा रोजगार विशेषज्ञ, ट्रेड युनियन, महिला लगायतको प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्था मिलाउने,
- ङ) रोजगारीसम्बन्धी कानून अन्तर्गतको उजुरी सुन्ने न्यायिक संयन्त्रको व्यवस्था गर्ने,
- च) राष्ट्रिय बजेट विनियोजन गर्ने नागरिकको रोजगारीको हकसम्बन्धी रणनीतिलाई सम्बोधन गर्ने कानूनी कर्तव्य किटान गर्ने, र
- छ) रोजगारमूलक शिक्षासम्बन्धी आवश्यक प्राविधिक एंव व्यवसायिक शिक्षा तथा तालिमको व्यवस्था गरी त्यसको जनसाधरणमा सहज पहुँचको व्यवस्था मिलाउने।

सर्वोच्च अदालतबाट उपरोक्त आदेश भएको ६ वर्ष पछि तत्काल प्रचलनमा रहेको श्रम तथा रोजगार निति, २०६२ खारेज गरी राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१ ल्याईएको छ भने १० वर्ष पछि रोजगारीको हकसम्बन्धी ऐन, २०७५ ल्याईएको छ । यो ऐन सर्वोच्च अदालतको फैसला भन्दापनि नेपालको संविधान (२०७२) को धारा ४७ द्वारा प्रदत्त मौलिक हकहरूको प्रचलन गराउन संविधान प्रारम्भ भएको ३ वर्षभित्र कानून बनाउन पर्ने अनिवार्यता भएको कारण आएको अनुभव हुन्छ ।

**३. रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन २०७५ को संरचना स्वरूप:** नेपालको संविधान (२०७२) प्रारम्भ भएको ३ वर्षभित्र अर्थात् २०७५/०२/०६ मा जारी भएको रोजगारीको हकसम्बन्धी ऐन, २०७५ को प्रस्तावनामा ऐनका निम्न उद्देश्य उल्लेख छन्:

- क) प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको हक सुनिश्चित गर्ने,
- ख) आफ्नो क्षमता अनुसारको रोजगारीको छनौट गर्ने अवसर प्रदान गर्ने, र
- ग) रोजगारीको शर्त, अवस्था तथा रोजगार सहायता सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्था गर्ने ।

उपरोक्त उद्देश्य पुरा गर्ने प्रयोजनले ३२ वटा दफा भएको उक्त ऐन जम्मा ७ वटा परिच्छेदमा विभाजित छ । यस ऐन अन्तर्गत २०७५/१०/२८ मा रोजगारीको हकसम्बन्धी नियमावली, २०७५ जारी भई उक्त नियमावली हालसम्म २ पटक संसोधन भईसकेको छ ।

ऐनको पहिलो परिच्छेद प्रारम्भिक कुराका लागि छुट्याईएको छ । यसमा ऐनको संक्षिप्त नाम प्रारम्भ र ऐनमा प्रयोग गरिएका केहि शब्द वा शब्द समुहको परिभाषा गरिएको छ । दोस्रो परिच्छेदमा

रोजगारीको अधिकारहरू व्यवस्थित गरिएका छन् । परिच्छेद ३ मा रोजगार सेवा केन्द्र स्थापना र संचालन गर्ने सम्बन्धमा आवश्यक पर्ने कानूनको व्यवस्था गरिएको छ । परिच्छेद ४ मा रोजगारीको संरक्षणको सम्बन्धमा काम कारबाहीको संचालन, रेखदेख तथा निर्देशनका लागि केन्द्र (संघ), प्रदेश र स्थानीय तहमा छुट्टाछुट्टै निर्देशन समिति रहने व्यवस्था गरिएको छ । परिच्छेद ५ को दफा २० देखि २३ सम्मका ४ वटा दफामा बेरोजगार सहायता र सो प्रयोजनका लागि कानूनी व्यवस्था गरिएका छन् । परिच्छेद ६ को दफा २४ देखि २७ सम्मका ४ वटा दफाहरूले कसुरको परिभाषा गरी त्यस्तो कसुरमा हुने सजाय र सजाय विरुद्धको उपचारका लागि कानूनी व्यवस्था गरीएका छन् भने अन्तिम परिच्छेद ७ मा विविध विषयमा कानूनी व्यवस्था गरीएका छन् ।

## **८. मुख्य कानूनी व्यवस्था:**

- क) रोजगारीको हक र प्रचलन नेपालको संविधान (२०७२) को धारा ३३ र ३४ ले प्रत्येक नागरिकलाई निम्न हक प्रत्याभूत गरेको छ:
१. प्रत्येक नागरिकका लागि रोजगारीको हक ।
  २. रोजगारी छनौट गर्ने पाउने हक ।
  ३. उचित श्रम अभ्यासको हक ।
  ४. उचित पारिश्रमिक सुविधा तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक ।
  ५. कानून बमोजिम ट्रेड युनियन खोल्ने, सहभागी हुने तथा सामुहिक सौदावाजि गर्ने हक ।
- उपरोक्त रोजगारीको अधिकारको व्याख्या गर्दै प्रस्तुत ऐनको परिच्छेद २ को दफा ३ देखि दफा ८ सम्म निम्न अधिकार परिभाषित गरी प्रचलन गराउन कानूनी व्यवस्था गरिएको छ:
१. प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारी पाउने अधिकार,
  २. रोजगारीको हक प्रयोग गरी रोजगारी गर्नेलाई प्रचलित कानून बमोजिम उचित श्रम अभ्यासको अधिकार,
  ३. प्रत्येक नागरिकलाई आफुले चाहेको रोजगारी छनौट गर्ने अधिकार,
  ४. कानूनको अधिनमा रहि योग्यता र क्षमता अनुसार स्वेच्छाले रोजगार गर्ने पाउने र त्यस्तो रोजगारी छोड्न वा परिवर्तन गर्ने पाउने अधिकार,
  ५. इच्छा विपरीत वा नचाहेको रोजगारी गर्न बाध्य हुन नपर्ने अधिकार,
  ६. वेरोजगारले कानूनबमोजिमको बेरोजगार सहायता प्राप्त गर्ने अधिकार,
  ७. प्रचलनमा रहेको कानूनले विषेश व्यवस्था गरेको अवस्थामा बाहेक व्यक्तिको रोजगारी पाउने हकमा व्यक्तिको उत्पत्ति, धर्म, वर्ण जात जाति लिङ्ग भाषा, क्षेत्र वैचारिक आस्था वा अन्य यस्तै अन्य कुनै आधारमा बिभेद नगरिने (नहुने) अधिकार।

**८. रोजगारीको सुरक्षाको अधिकार**

यस अन्तर्गत रोजगारीमा रहेको व्यक्तिलाई प्रचलित कानून बमोजिम बिनाकारण सेवाबाट हटाईएमा उपचार प्राप्त गर्ने अधिकार हुन्छ । रोजगारीको हक अन्तर्गत काममा लगाईएको व्यक्ति रोजगारमा लागेपछि उसको रोजगारका सेवा शर्तहरू सम्बन्धित काम लगाउने व्यक्ति, निकाय, प्रतिष्ठान वा कम्पनीमा प्रचलनमा रहेको नियम कानून अनुसार नै हुन्छन् । त्यस्तो कानूनी प्रकृया वा शर्त विपरीत कामबाट निकालिएको रोजगारी गर्नेले रोजगारमा पठाउने रोजगार सेवा केन्द्रमा उजुर

गर्न पाउँछ । त्यस्तो उजुरी माथिको सुनुवाई स्थानीय निकायबाट हुन्छ । छानविनबाट अकारण हटाईएको पाईएमा पुनःकाममा लगाउने नाउमा निर्देशन स्थानीय निकायले दिने व्यवस्था दफा ७ मा देखिन्छ । कामदारले उजुरी गर्ने प्रकृया तथा पुन काममा लगाउन बाध्य पार्ने अधिकार स्थानीय तहलाई दिईएको पाईदैन । यस दृष्टिबाट प्रस्तुत उपचार कमजोर देखापछ ।

**ख) रोजगार सेवा केन्द्र:** ऐनको परिच्छेद ३ मा रोजगार सेवाको संचालन व्यवस्थापन गर्न नेपाल सरकारले प्रत्येक स्थानीय तहमा एक रोजगार सेवा केन्द्रको स्थापना गरिने र त्यस केन्द्रको निर्देशन, समन्वय, र सहजीकरण नेपाल सरकारको तर्फबाट श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मंत्रालयले गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । यस्तो केन्द्रको उत्तरदायित्व (जिम्मेवारी) स्थानीय सेवाको कम्तिमा पाँचौ तहको रोजगार संयोजकउपर रहने व्यवस्था गरिएको छ । यस केन्द्रलाई स्थानीय तहमा वेरोजगारीका अवसरहरू र सो सम्बन्धी तथ्याङ्क संकलन र अद्यावधिक गर्ने, बेरोजगारलाई परिचयपत्र दिने, रोजगारी उपलब्ध हुने ठाउमा कामका लागि सिफारिस गर्ने, सीप सिक्न सिफारिस गर्ने, निर्वाह भत्ता वितरण गर्ने लगायतका रोजगारीसम्बन्धी आवश्यक पर्ने कामहरू निर्धारित गरिएका छन् ।

**ग) निर्देशक समिति:** रोजगारीको हकसम्बन्धी यस ऐनले रोजगारीको हकको संरक्षणसम्बन्धी काम कारबाहीको संचालन रेखदेख र निर्देशन गर्न केन्द्रमा श्रम मन्त्रीको अध्यक्षतामा केन्द्रीय सरकारका सचिव स्तरका आठजना पदाधिकारी रहेको निर्देशक समिति रहने व्यवस्था गरिएको छ । यस्तो समितिमा सर्वोच्च अदालतको निर्देशन अनुरूप निजी क्षेत्र, विशेषज्ञ, ट्रेड युनियन तथा महिला लगायतको प्रतिनिधित्व गराउने व्यवस्था भएको पाईदैन । यस समितिलाई श्रम बजारको माग र विद्यमान जनशक्तिको विष्लेशण र प्रक्षेपण गर्ने, रोजगारसम्बन्धी आवश्यक नीति सिफारिस गर्ने, वेरोजगार व्यक्तिलाई राज्यको तर्फबाट उपलब्ध गराउने बेरोजगार सहायता कार्यक्रम र निर्वाह भत्ताको सम्बन्धमा सरकारलाई नीतिगत सुझाव दिने लगायतको काम कर्तव्य तोकिनुको अतिरिक्त संघिय, प्रदेश र स्थानीय सरकारबीच समन्वय गर्ने काम निर्धारण गरिएको छ ।

ऐनको दफा १८(२) ले प्रदेश र स्थानीय तहमा तोकिएबमोजिम निर्देशक समिति रहने व्यवस्था गरे अनुसार रोजगारीको हकसम्बन्धी नियमावलीको परिच्छेद ४ को नियम ११(१६ सम्म त्यस्तो निर्देशक समितिको संरचना, काम कर्तव्य र अधिकार लगायतका व्यवस्थाहरू गरेको पाईन्छ ।

यहाँनेर एउटा विचारणीय कुरा के छ भने संविधानले रोजगारीलाई संघ र प्रदेशको साफा अधिकार (अनुसुचि ७ को ऋ. सं.११) मानेको छ । यस्तोमा यो विषयमा प्रदेशलाई संघले आफु बराबरको अधिकार सम्पन्न ठान्नु पर्नेमा प्रत्यायोजित अधिकार अन्तर्गत बनेको नियमबाट प्रदेश अधिकारको व्यवस्था गरिनु संविधानको अनादर भएको अनुभुति हुन्छ ।

**घ) बेरोजगार सहायता कार्यक्रम:** यस ऐनको उद्देश्य मुलतःबेरोजगारलाई रोजगार उपलब्ध गराउनु हो । यस ऐनले एक आर्थिक वर्षमा कम्तिमा १०० दिन रोजगार या स्वरोजगारमा रहेर आय आर्जन गर्न नसक्नेलाई रोजगार उपलब्ध गराउने उद्देश्यका साथै वेरोजगार मानिसलाई सहायता गर्ने कार्यक्रम संचालन गर्नु तीन वटै तहको सरकारको एक प्रमुख काम तोकेको छ । वेरोजगार

सहायता कार्यक्रम अन्तर्गत ऐनले निम्न काम गर्नुपर्ने गरी तोकेको छ ।

- (१) रोजगारीको अवसरसम्बन्धी सुचना उपलब्ध गराउने,
- (२) रोजगारमूलक तथा सीपमूलक तालीम प्रदान गर्ने,
- (३) बैंक तथा वित्तिय संस्थामार्फत स्वरोजगारको लागि सहुलियतपूर्ण ऋण उपलब्ध गराउने,
- (४) स्वरोजगार सृजना गर्ने,
- (५) तोकिएबमोजिमका अन्य कार्यक्रम गर्ने, यस अन्तर्गत नियमावलीको नियम १७ ले निम्न कार्यक्रम गर्नु पर्ने गरी तोकेका पाईन्छन्।
- (६) रोजगार व्यवस्थापन सूचना प्रणालीको स्थापना र संचालनसम्बन्धी कार्यक्रम,
- (७) आन्तरिक रोजगारी सृजनाको लागि स्थानीय प्रविधि र उत्पादन उपभोगलाई प्रोत्साहन गर्ने सम्बन्धी,
- (८) आन्तरिक रोजगारी सृजनाको लागि रोजगार प्रबद्धन सम्बन्धी,
- (९) रोजगारमूलक तथा सीपमूलक तालिमका लागि अन्य क्षेत्रसँग साझेदारी एवं सहकार्य सम्बन्धी,
- (१०) वैदेशिक रोजगारबाट फर्किएका नागरिकको पूँजी, सीप, र अनुभवको उपयोगसम्बन्धी,
- (११) स्वयंसेवक परिचालनसम्बन्धी ।

ऐनको यस व्यवस्थाको अनुकूल हुनेगरी हाल देशमा प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम उत्साहको साथ लागु गरिएको छायो क्रार्यक्रम मुलुकका ७ वटै प्रदेश र ७५३ वटै स्थानीय तहमार्फत सार्वजनिक क्षेत्रमा संचालन भई रहेको छ । यस कार्यक्रमले स्वदेशभित्र रोजगारीको पर्याप्त अवसरहरूको सृजना र कामलाई सम्मान गर्ने संस्कृतिको विकास गरी रोजगारीका लागि विदेश जानु पर्ने बाध्यात्मक व्यवस्थाको अन्त्य गर्ने लक्ष्य राखेको छ । उपरोक्त लक्ष्य पुरा गर्ने प्रयोजनका लागि ल्याईएको यस कार्यक्रमका निम्न उद्देस्य रहेको देखिन्छ ।

१. सबै नागरिकलाई न्यूनतम रोजगारीको प्रत्याभूति गरी मौलिक हकको रूपमा रहेको रोजगारीको हकको कार्यान्वयन गर्ने,
२. आन्तरिक रोजगारी र उद्यमशिलताको प्रवर्द्धन गरी वैदेशिक रोजगारीको बढ्दो निर्भरतालाई कम गर्ने,
३. कामका लागि पारिश्रमिकमार्फत गरिबी न्युनिकरण र सामाजिक संरक्षणमा योगदान पुऱ्याउने,
४. स्थानीयस्तरमा विकास निर्माणका कार्यमार्फत सार्वजनिक पूँजी निर्माण गरी स्थानिय जनताको जीवनस्तरमा सुधार ल्याउने ।

**इ) रोजगारी उपलब्ध गराउने प्रकृत्या:** रोजगारीको हक प्रचलन गराउने प्रयोजनको लागि हरेक स्थानीय तहमा रोजगार सेवा केन्द्र स्थापना गरिएको छ । सो केन्द्रले संघिय श्रम मन्त्रालयको निर्देशन, समन्वय र सहजीकरणमा स्थानिय क्षेत्रमा रहेका वैरोजगारहरूको संख्या, उनीहरूको सीप, काम गर्ने क्षमताका अतिरिक्त सो क्षेत्रमा रोजगार प्राप्त हुने संभावनाका क्षेत्र र प्रकृति, तत्काल रोजगारी उपलब्ध हुने क्षेत्र, निकाय, व्यक्ति वा आयोजना र त्यहाँ रोजगार प्राप्त हुने प्रकृति आदिको अभिलेख राखी तत् निकाय व्यक्तिलाई सो क्षेत्रमा उपलब्ध हुने जनशक्तिका बारे जानकारी लिने दिने व्यवस्था संचालन गर्दछ । जनशक्ति एवं रोजगार उपलब्ध गराउनेबाट निवेदन (विवरण) लिने र सो को जानकारी (विवरण) एक अर्कालाई उपलब्ध गराउने काम गरीन्छ ।

रोजगारदाताले आफूलाई आवश्यक पर्ने जनशक्तिको माग सो केन्द्र समक्ष गर्ने र माग (आवश्यकता) अनुरूपको बेरोजगारलाई कामका लागि सिफारिससहित पठाइदिने प्रक्रिया व्यवस्थित गरिएको छ । त्यस प्रयोजनको लागि रोजगार सेवा केन्द्रले आफूकहाँ उपलब्ध बेरोजगारको योग्यता, सीप र क्षमताको विवरण रोजगारदातासमक्ष पठाउने व्यवस्थासमेत गरिएको छ । सो विवरणमा आफूलाई चाहिने कामदार रहेछ भने त्यस्तो व्यक्ति उपलब्ध गराइदिन केन्द्रसँग माग गर्न सकिने प्रक्रिया यस कानूनमा व्यवस्थित गरिएको छ । माग भएको काममा केन्द्रद्वारा पठाएको बेरोजगारलाई काम दिनु रोजगारदाताको कर्तव्य हुन्छ भने दिईएको काम राप्रोसँग गर्नु कामदार (बेरोजगारको) कर्तव्य हुन्छ । काममा राखिसकेपछि प्रचलित श्रम कानून अनुसारको कारणबेगर कामबाट हटाउन मिल्दैन, अकारण हटाएमा कामदारले सेवा केन्द्रमा उजुर गर्न पाउँछ ।

**(च) निर्वाह भत्ता:** ऐनको उद्देश्य रोजगारी उपलब्ध गराउने हो । तर रोजगारी उपलब्ध गराउन नसकिएको खण्डमा त्यस्तो बेरोजगार व्यक्तिलाई निर्वाह भत्ता उपलब्ध गराउने व्यवस्था ऐनमा गरिएको छ । यस्तो निर्वाह भत्ता मन्त्रालयले तोकेको न्युनतम पारिश्रमिकको १०० दिन बराबरको रकमको पचास प्रतिशत रकम बराबर हुन्छ । कुनै वेरोजगारले एकसय दिनभन्दा कम रोजगारी पाएको रहेछ भने त्यस्तो रोजगारी पाएको दिन एकसय दिनबाट कटाएर बाँकी दिनको रकम मात्र निर्वाह भत्तादिने कानूनी व्यवस्था रहेको छ । निर्वाह भत्ता प्राप्त गर्न ऐनमा अनेकौं पुर्वशर्त निर्धारित छन्, ति शर्त हरूमा,

- (क) रोजगार सेवा केन्द्रमा नाम दर्ता रहेको हुनुपर्ने
- (ख) परिवारमा अर्को कुनै सदस्य रोजगारीमा नहुनु पर्ने,
- (ग) नेपाल सरकारले तोकिदिएको आयभन्दा कम आय भएको परिवारको हुनुपर्ने,
- (घ) परिवारको अर्को कुनै सदस्य स्वरोजगार गर्ने हुन नहुने,
- (ङ) परिवारको कुनै सदस्य वैदेशिक रोजगारीमा गएको हुन नहुने,
- (च) परिवारको कुनै सदस्यले सरकारी, गैरसरकारी वा अन्तर्राष्ट्रिय संघ संस्थाबाट कुनै सहायता पाएको हुन नहुने रहेका छन्।
- (छ) कानूनी शर्त पुरा गरेको निर्वाह भत्ता प्राप्त गर्न योग्य बेरोजगारले भत्ता पाउन आफु कानून बमोजिमको योग्य छु भन्ने स्वघोषणा गरी कानूनी ढाँचामा वेरोजगारीको निवेदन सम्बन्धित वडाको सिफारिस राखेर रोजगार सेवा केन्द्रमा दिनु पर्दछ । निर्वाह भत्ता पाउन योग्य हो होइन भन्ने प्रश्न उठेमा सम्बन्धित स्थानिय तहको प्रमुखलाई निर्णय गर्ने अधिकार दिईएको छ । रोजगार सेवा केन्द्रद्वारा यस्तो निर्वाह भत्ता वैक खातामार्फत भुक्तानी गर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

**कसुर र सजाय:** यस ऐनले गरेका प्रावधानको उल्लंघन कार्यलाई कसुर (अपराधिक) मानि सजायको व्यवस्था गरिएको छ। यस्तो कसुरका लागि जरिवानाको सजाय निर्धारित गरिएको छ। ऐनको दफा २५ ले बाध्य, जबरजस्ति काम गराउने, काम (रोजगारी) दिँदा भेदभाव गर्ने, रोजगारबाट अकारण हटाउने, भुट्टा विवरण प्रस्तुत गरेर वेरोजगार सहायता वा निर्वाह भत्ता प्राप्त गर्ने, वेरोजगार सहायता रकम उद्देश्य विपरीत खर्च गर्ने कार्यलाई कसुरको रूपमा परिभाषित गरेको छ र दफा २६ ले बढिमा पच्चिस हजारसम्म जरिवाना र विगो हिनामिनाको प्रश्न भएकोमा विगो

बराबरको जरिवाना हुने प्रावधान गरेको छ ।

**४) उजुरी पुनरावेदन आदि:** ऐनद्वारा कसुर ठहरिने कार्य भएको थाहा पाउने जोसुकैलाई उजुर गर्ने हक प्रदान गरिएको छ । उजुरी सम्बन्धित श्रम कार्यालयमा लाग्दछ।उजुरी मौखिक पनि दिन सकिन्छ । मौखिक उजुरी गरिए लिखित रूपमा तयार गरी गराई दर्ता हुन्छ । यस प्रकारको उजुरीमा ३ महिनाभित्र निर्णय गरिसक्नु पर्ने व्यवस्था छ।श्रम कार्यालयले गरेको निर्णयमा चित्त नबुझाउनेले पैंतिस दिनभित्र श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्न पाउछ । श्रम अदालतको निर्णय अन्तिम हुन्छ ।

### ऐन प्रचलनको उत्साहबर्धक स्थिती:

हाम्रो जस्तो कम आर्थिक विकास भएको वा कम आर्थिक क्षमता भएको मुलुकमा रोजगारी दिने दायित्व बहन गर्ने कुरा आफैमा कठिन हुँदाहुँदै पनि प्रस्तुत ऐन संविधानको धारा ४७ ले तोकेको समयभित्रै बन्नु, लागु गर्नु सकारात्मक एवं उत्साहबर्धक कुरा मान्नु पर्दछ । यस्तो हुनुमा मुलतः तिन कारण- सर्वोच्च अदालतको फैसला, संविधानको उल्लेखित धारा ४७ ले गरेको ३ वर्षभित्र कानून बनाउन पर्ने अनिवार्यता र स्थापना भएको लोकतन्त्रको लाभ उपलब्ध गराउने सरकारको कर्मठता (प्रतिवध्दता) रहेका छन् । रोजगारीको हक प्रचलन गर्ने कानून बनेको मात्र होईन, यसको प्रचलनको सम्बन्धमा समेत सरकारले तदारुकता देखाएर प्रश्नसनिय काम गरेको भन्नु पर्छ । यस क्रममा प्रधानमंत्री रोजगार कार्यक्रम मुलुकभर (७ प्रदेश र ७५३ वटै स्थानीय तहमा) लागु हुनुले यो कुरा पुष्टि गर्दछ ।

यस कार्यक्रम अन्तर्गत परिवारमा कुनै एक व्यक्ति आयआर्जन गर्ने नरहेको भएमा परिवारको १८ वर्ष देखि ५९ वर्षको एकजना नागरिकलाई एक आर्थिक वर्षमा न्यूनतम १०० दिनको रोजगारी दिने र रोजगारी दिन नसकिए एकजनाले १०० दिनमा पाउने पारिश्रमिक रकमको ५०५ अर्थात् आधा निर्वाह भत्ता दिइने कानूनी व्यवस्था प्रचलनमा ल्याईएको छ । यस अतिरिक्त ऐनद्वारा प्रत्याभूत वेरोजगार सहायता कार्यक्रम अन्तर्गत रोजगार व्यवस्थापन सुचना प्रणाली, रोजगारमूलक तथा सीपमूलक तालीम, स्वरोजगारको लागि सहालियतपुर्ण कर्जा उपलब्ध गराउने कार्यक्रमहरू व्यवहारमा लागु छन् । रोजगारमूलक तथा सीपमूलक कार्यक्रम (तालीम) संचालन एवं व्यवस्थित गर्न छुटै कार्यस्थलमा आधारित (एप्रेनिट्स) तालीम संचालन कार्यविधी, २०७६ बनाई प्रचलनमा आइसकेको अवस्था विधमान छ । ऐन बनेको लगभग २ वर्ष पूरा हुदै गर्दा उपरोक्त किसिमको कामहरू प्रचलनमा ल्याइनु भनेको उत्साहबर्धक कार्य मान्न करै लाग्दछ ।

**५. कानूनमा देखिने कमी कमजोरी:** रोजगारीको हकको प्रचलनको लागि कानून बनेर प्रचलनमा ल्याइसकेको देखिएपनि कानूनको सम्बन्धमा अनेकौं कमि कमजोरीहरू रहेको पाईन्छ । संक्षिप्तमा त्यस्ता त्रुटि वा कमि कमजोरी तल प्रस्तुत छन् ।

१. रोजगारीको हक प्रत्येक नागरिकलाई धारा ३३(१) ले प्रत्याभूत गरको छ जवकी ऐनले परिवारमा एकजनालाई मात्र उपलब्ध गराउने गरी कानूनी व्यवस्था गरेको पाईन्छ । यो व्यवस्थाले मौलिक हक प्रत्याभूत गर्न संविधानको भाषा र भावना (Letter and Spirit) को अवहेलना गरेको भन्ने देखिन आएको छ । यसै क्रममा अर्को त्रुटी के देखिन्छ भने संविधानले रोजगारीको हक जस्तोसुकै नेपाली नागरिक अर्थात पढेको नपढेको (शिक्षा हासिल गरे

- नगरेको) सबैको लागि (विना भेदभाव) एकनासले प्रत्याभूत गरेको छ । जबकि ऐनले स्पष्ट नभने पनि मजदुरी (शारिरिक श्रम) गर्ने श्रमिकका हकमा मात्र कानूनी व्यवस्था (दफा ६३) भएको देखाउछन् । शारिरिक श्रमिक पनि विभिन्न श्रेणीका (अदक्ष, अर्धदक्ष, दक्ष र उच्च दक्ष) हुन्छन् । सबैको एउटै श्रेणी बनाएर व्यवहार गरिनु उचित हुँदैन । यस किसिमबाट ऐनको विष्लेशण गर्दा मौलिक हकको भावना (sprit) अनुरूप कानून नभएको स्पष्ट हुन्छ ।
२. ऐनले एक आर्थिक वर्षमा १०० दिनको लागि काम (रोजगारी) को प्रत्याभूति गरेको छ । यो कुरा प्रत्यक्ष र प्रष्ट रूपमा रोजगारीको हकको अवधारणाको प्रतिकूल देखिन्छ ।
  ३. रोजगारी छनौट गर्ने प्रत्याभूति एकातर्फ गरिएको छ जबकी छनौट गर्ने अवसर उपलब्ध गराइएको छैन। साथै रोजगारीबाट निकालिएमा श्रमिकलाई उपचार प्राप्त हुने निकाय र प्रक्रिया समुचित हुन सकेको पाईदैन ।
  ४. ऐनले निजी रोजगार उपलब्ध गराउनेसमक्ष पनि रोजगारीका लागि पठाउन सकिने व्यवस्था गरेको देखिन्छ । निजी रोजगार उपलब्ध गराउने व्यक्ति निकायहरू प्रचलनमा रहेको श्रम कानूनबाट नियन्त्रित र नियमित भएका हुन्छन् । यस ऐनले निजी रोजगारी दिने निकायमा पठाइएका श्रमिकको हकमा सेवाका शर्तहरू सो अनुरूप हुने प्रावधान नगर्नु स्वभाविक भन्न मिल्ने हुँदैन ।
  ५. प्रस्तुत ऐन पर्याप्त त छैन नै कतिपय प्रावधानहरू स्पष्ट पनि देखिँदैनन् । त्यसै गरी ऐन र नियमावलिमा भएका प्रावधानहरू एक अर्काका प्रतिकूलसमेत पाईन्छन् । यी कुराहरूको स्वतः अर्थ हुन्छ, रोजगारीको हक प्रचलन गराउने प्रस्तुत ऐन हतारमा, विना कुनै गृहकार्य तयार पारिएको रहेछ ।
  ६. सर्वोच्च अदालतले रोजगारीको हक प्रत्याभूत गर्ने कानून बनाउँदा त्यसमा समावेश गर्नुपर्ने कुराहरू उल्लेख गर्दै स्पष्ट मार्गदर्शन दिएको पाईन्छ। यस ऐनमा सर्वोच्च अदालतले दिएका मार्गनिर्देशनको पालना भएको देखिदैन ।

**आफ्नो कुरा:** हाम्रो जस्तो आर्थिक रूपमा कमजोर राष्ट्रले रोजगार उपलब्ध गराउने अठोट गर्नु (उद्देश्य लिनु) आफैमा ठूलो साहशको कुरा हो । हत्तपत्त यस्तो साहस (हिम्मत) कसैले गर्ने आँट देखाउदैनन् । तर हामी गोर्खाली भएकोले कम्मर कसेर लागेका मात्र छैनौ भिडि पनि सकेका छौं । विचार नगरी कुनै ठूलो काम गर्ने दुःशाहसको परिणाम के हुन्छ भन्ने कुरा काम थालेपछि मात्र थाहा लाग्दछ । यसैले मौलिक हक प्रचलन गराउन बनेको प्रस्तुत ऐनको व्यवस्थाहरूमा रहेका कमि कमजोरी निकै ठूला र गम्भीर हुन पुगेका छन् ।

यस स्थितीमा आफ्नो अठोट पुरा गर्न बुद्धि विवेक पुन्याएर निरन्तर उत्साहका साथ अघि बढ्नु सरकारका लागि एकमात्र बाटो देखा पर्दछ । यस काममा सबभन्दा पहिले आफ्नो घाँटी हेर्दै हाड निल्ने कामका लागि आधार र बाटो दिने कानूनलाई तार्किक, स्पष्ट, उपर्युक्त र पर्याप्त हुने गरी सुधार गर्ने काम गर्न आवश्यक देखिन्छ ।



## बालश्रम र निवारणका लागि भएका प्रयास

१ सहसचिव, श्री विनोद प्रकाश सिंह  
श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रायल

### परिचयः

बालश्रम भन्नाले बालकलाई फकाएर, भुक्याएर वा इच्छा विपरीत श्रमिकको रूपमा ज्याला दिएर वा नदिएर कुनै पनि व्यवसाय वा काममा लगाउने कार्यलाई बुझिन्छ । बालश्रमले बालबालिकाहरूलाई उनीहरूको बाल्याबस्थाबाट वञ्चित गर्ने, नियमित बिद्यालय पढ्न जानबाट रोक लगाउने, मानसिक, शारीरिक, सामाजिक वा नैतिक रूपमा हानिकारक हुने कुनै पनि प्रकारका कार्यहरूमार्फत बालबालिकाको शोषणलाई जनाउँछ, बालश्रम (निषेध र नियमित गर्ने) ऐन, २०५६ ले १८ वर्ष उमेर पूरा नगरेको बालबालिकालाई बालक भनी परिभाषित गरेको छ । यो उमेरसम्मका बालबालिकालाई संरक्षण, विकास र स्याहारको आवश्यकता हुन्छ । ऐनले १४ वर्षसम्मको बालबालिकालाई काममा लगाउन नहुने र सो भन्दा माथिको काम गर्ने उमेरको बालबालिकालाई जोखिमपूर्ण व्यवसाय वा काममा लगाउन नहुने व्यवस्था गरेको छ । बालश्रमले बालबालिकाको मौलिक अधिकारको हनन गर्दछ । बालबालिकाको शारीरिक, मानसिक, सामाजिक विकासमा बालश्रमले नकारात्मक असर पार्दछ । यसले बालबालिकालाई हिसा, दुर्व्यवहार तथा शोषणको अवस्थामा पुन्याउँछ । बालबालिकाले उचित शिक्षा, दिक्षा, सुरक्षा र हेरचाह पाउने उमेरमा श्रमिकको रूपमा काम गर्नुपर्दा बालकको मानव अधिकार हनन् हुनुका साथै राष्ट्रको लागि अपुरणीय क्षति हुन जान्छ । यसर्थ, बालश्रम निवारण आधुनिक सभ्य समाज, सरकार र सरोकारवाला सबैको जिम्मेवारीको विषय बन्न पुगेको छ ।

### बालश्रमका कारणः

गरिबी बालश्रमको एक प्रमुख कारण हो । गरिबी, अशिक्षा, चेतनाको अभाव, र बालश्रम यी विषय आफैमा अन्तरसम्बन्धित छन् । गरिबी र बेरोजगारीले गर्दा आफ्ना छोराछोरीलाई काममा पठाइ पारिवारिक आवश्यकता टार्न अभिभावक विवश छन् । फलस्वरूप बालबालिका विद्यालय नगई श्रमिकको रूपमा काम गर्न बाध्य हुन्छन् । सस्तो श्रम, बालबालिकाले अन्य नयाँ माग नराख्ने, सजिलैसँग काममा लगाउन सकिने हुनाले पनि विभिन्न उद्योग, पेशा, व्यवसाय र घरेलु श्रमिकको रूपमा बालश्रमले निरन्तरता पाएको देखिन्छ । समाजमा हुने द्वन्द्व पनि बालश्रमको अर्को कारण हो । द्वन्द्वले बालबालिकालाई श्रममा धकेल्छ । सामाजिक संरचनामा आएको परिवर्तनले पारिवारिक हिसाका घटनामा वृद्धि हुँदै आएको छ । परिवारमा आउने विखण्डनले बालबालिका एकिलन गइ राज्य र समाजबाट पर्याप्त संरक्षण हुन नसकदा बालबालिका श्रमिकको रूपमा काम गर्न बाध्य हुन्छन् ।

### बालश्रम हुने क्षेत्र र किसिमः

बालश्रम रहेका क्षेत्रहरू धेरै छन् । यसलाई प्रमुख रूपमा कृषि र गैरकृषि क्षेत्र भनी विभाजन गर्न सकिन्छ । गैरकृषि क्षेत्रमा उद्योग तथा खानी क्षेत्र, निर्माण तथा यातायात क्षेत्र, विभिन्न अनौपचारिक क्षेत्रहरू र निकृष्ट

प्रकृतिका बालश्रम हुने क्षेत्रहरू पर्दछन् । बालश्रम निवारणका कार्यक्रम औपचारिक क्षेत्र लक्षित धेरै हुने भएकाले यो क्षेत्रको बालश्रममा कमी हुदै गए तापनि अनौपचारिक क्षेत्रको बालश्रम यद्यपि अदृष्य अवस्थामा नै छ ।

बालश्रमलाई निकृष्ट, जोखिमपूर्ण र कम जोखिमपूर्णमा छुट्याउन सकिन्छ । बँधुवा श्रम, यौन व्यवसाय, अश्लीलता, सर्कसमा हुने शोषण र लागु औषधको उत्पादन, वित्री वितरण र ओसारपसारमा बालबालिकाको प्रयोग निकृष्ट प्रकृतिको बालश्रम हुन्। यसले बालबालिकाको जीवनमा लामो समयसम्म नकारात्मक असर पार्दछ ।

बालश्रम निषेध र नियमित गर्ने ऐनले जोखिमपूर्ण व्यवसाय वा काम भनी पर्यटन, प्रयोगशाला, परिवहन, निर्माण, कारखाना, ऊर्जा, खानी, रासायनिक पदार्थ लगाएतका उद्योग उल्लेख गरिएको छ । यस्ता व्यवसाय वा कामको क्षेत्रमा हुने बालश्रम जोखिमपूर्ण बालश्रम हो। पेशागत सुरक्षा तथा स्वास्थ्यका मापदण्ड पुरा भएको र बालबालिकाको शारिरिक एवं मानसिक विकासमा कम नकारात्मक असर पर्ने प्रकृतिका बालश्रम कम जोखिमपूर्ण बालश्रम मानिन्छन् ।

### **नेपालमा बालश्रम:**

केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागको नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण, २००८ को तथ्याङ्क अनुसार नेपालमा १६ लाख बालश्रमिक रहेकोमा त्यसमध्ये ६ लाख २१ हजार बालश्रमिक जोखिमपूर्ण बालश्रमिक थिए । २०१८ को श्रमशक्ति सर्वेक्षण अनुसार नेपालमा करिव १० लाख ५० हजार बालश्रमिक रहेको अनुमान छ । कोभिड-१९ को महामारीले गरिबी र बेरोजगारी बढ्न गइ बालश्रमिकको संख्या भनै बढ्ने अनुमान गर्न सकिन्छ। अनौपचारिक क्षेत्रमा रहेका बालश्रमिकको यथार्थ तथ्यांक प्राप्त हुन कठिन देखिए पनि औपचारिक र अनौपचारिक क्षेत्रको बालश्रमिकको संख्या तुलो रहेको छ ।

### **बालश्रम निवारणका लागि भएका प्रयास**

#### **नीतीगत एवं कानूनी व्यवस्था:**

नेपालको संविधानले प्रत्येक नागरिकलाई सम्मानपूर्वक बाँच्न पाउने हकको व्यवस्था गरेको छ । संविधानले शोषण विरुद्धको हकमार्फत कुनै पनि व्यक्तिलाई निजको इच्छा विपरीत काममा लगाउन, बैचविखन गर्न, दास वा बाँधा बनाउन नपाउने प्रत्याभूति गरेको छ । बालबालिकासम्बन्धी हकमा कुनै पनि बालबालिकालाई कलकारखाना, खानी वा यस्तै अन्य जोखिमपूर्ण काममा लगाउन नपाइने प्रावधान छ । श्रम ऐन, २०७४ ले कसैले पनि बालबालिकालाई कानून विपरीत हुने गरी काममा लगाउन नपाइने व्यवस्था गरेको छ । स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐनमा हरेक वडालाई बालमैत्री बनाउने, बालबालिकाको आर्थिक सामाजिक उत्थानसम्बन्धी कार्य गर्ने, बालश्रम अन्त्य गर्ने गराउने भनी स्थानीय तहको काम, कर्तव्य अधिकारमा उल्लेख गरिएको छ ।

बालश्रम निवारणसम्बन्धी राष्ट्रिय गुरुयोजना, (२०७५/२०८५) ले नेपालबाट सबै प्रकारको बालश्रम पूर्णरूपमा उन्मुलन गरी मुलुकलाई बालश्रम रहित बनाउने उद्देश्य राखेको छ। यसका लागि वि.सं २०७९ सम्ममा निकृष्ट र शोषणयुक्त प्रकारको बालश्रम निवारण गर्ने र वि.सं २०८२ सम्ममा सबै प्रकारका बालश्रम निवारण गर्ने लक्ष्य राखेको छ। गुरुयोजनाको उद्देश्य र लक्ष्य प्राप्तिका लागि पाँच वटा रणनीतिहरूलाई अबलम्बन गरेको

छ । पहिलो रणनीतिले नीतिगत, कानूनी र संस्थागत व्यवस्थामा सुधार गरी सोको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने विषय उल्लेख गरेको छ । दोश्रो रणनीतिले सरोकारवालाको क्षमता अभिवृद्धिमा जोड दिएको छ । बालश्रममा परेका बालबालिकाको नियमित खोजी, अनुगमन, उद्धार र पुनर्स्थापनामा तेश्रो रणनीति केन्द्रीत छ । चौथो रणनीतिमा बालश्रमको जोखिममा परेका बालबालिका तथा तिनका परिवारका लागि प्रत्यक्ष लक्षित कार्यक्रमार्फत आवश्यक सहयोग उपलब्ध गराउने कुरासँग सम्बन्धित छ भने सरोकारवालाहरू बीच सहकार्य, समन्वय र संजालमा पाचौं रणनीति सम्बन्धित छ ।

बालश्रम (निषेध र नियमित गर्ने) ऐनले चौध वर्ष उमेर पुरा नगरेका बालबालिकालाई श्रमिकको रूपमा कुनै पनि काममा लगाउन नहुने व्यवस्था गर्दै जोखिमपूर्ण व्यवसाय वा कामहरू पहिचान गरेको छ। यस्ता जोखिमपूर्ण व्यवसाय वा काममा कसैले कुनै पनि बालबालिकालाई लगाउन ऐनले निषेध गरेको छ। ऐनले बालबालिकालाई ललाइ फकाइ वा भुक्याएर वा प्रलोभनमा वा डर त्रास वा दबावमा पारेर इच्छा विरुद्ध श्रमिकको रूपमा काममा लगाउन नहुने व्यवस्था गरेको छ । काममा लगाउन पाउने उमेर समुहका बालबालिकालाई पनि बेलुका ६ बजेपछि र बिहान ६ बजे सम्मको अवधिभर काममा लगाउन पाइँदैन । यस ऐनले काम गर्ने दैनिक घण्टा, साप्ताहिक घण्टाको अवधिसमेत तोकेको छ । काम गर्ने उमेर समुहका बालबालिकालाई आराम, समान कामको लागि समान पारिश्रमिक र सुविधा समेतको व्यवस्था ऐनमा रहेको छ ।

बालश्रमसम्बन्धी नेपाल Worst Forms या Child Labour Convention, 1999 (No= 182) र Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No= 131) को पक्ष राष्ट्र रहेको छ । C-131 ले कुनै पनि प्रकारको कार्य वा रोजगारीमा संलग्न हुने न्यूनतम उमेर १८ वर्ष भन्दा कम हुने छैन भनी उल्लेख गरेको छ । C-182 ले निकृष्ट प्रकृतिको बालश्रम भनी दासत्व वा सो सरहको स्वरूप, बेचविखन, सशस्त्र द्वन्द्वमा जबरजस्ती प्रयोग, देहव्यापार र अश्लील गतिविधिमा र लागु पदार्थको उत्पादन र ओसारपसारमा बालबालिकाको प्रयोगलाई पूर्णत निषेध गरेको छ । बाल श्रम (निषेध र नियमित गर्न) नियमावली, २०६२ र बालबालिका विकास तथा पुनर्स्थापना कोष नियमावलीले बालश्रम निवारणका सम्बन्धमा थप प्रक्रिया र कानूनी आधारहरू स्पष्ट गरेको छ ।

### संस्थागत व्यवस्था:

बालश्रम निवारणसम्बन्धी नीतीगत कार्यहरू श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयबाट सम्पादन हुदै आएका छन् । यसका लागि मन्त्रालयमा बालश्रम निवारण हेर्ने शाखा रहेको छ । मन्त्रालयकै समन्वयमा बालश्रम निवारण सम्बन्धमा काम गरिरहेका संस्थाहरूको सञ्चाल Inter Agency Working Group रहेको छ । यस मार्फत बालश्रम निवारणसम्बन्धी कार्यहरू समन्वयात्मक रूपमा सञ्चालन हुदै आएका छन् । बालश्रम निवारण गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई राय सुभाव दिन बालश्रम निवारण समितिको व्यवस्था रहेको छ । बालश्रमिकको स्वास्थ्य सुरक्षा र शिक्षाको व्यवस्था गरी बालबालिकालाई काममा लगाउन निरुत्साहित गर्ने उद्देश्यले बालश्रम निवारण कोष र बालबालिका विकास तथा पुनर्स्थापना कोष क्रियाशील रहेका छन् । यस्ता कोषबाट अनौपचारिक शिक्षा तथा दिवा शिशु स्याहार केन्द्रहरू सञ्चालनमा छन् । बालश्रम निवारण सम्बन्धमा श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग र अन्तर्गतका कार्यालयहरूबाट अनुगमन, उद्धार, पुनर्स्थापना र विभिन्न प्रचारात्मक कार्यक्रमहरू भैरहेका छन् ।

## **बालश्रम निवारण सम्बन्धमा भइरहेका कार्यः**

संघीय व्यवस्था अनुकूल हुने गरी बालश्रम निवारणसम्बन्धी कार्य स्थानीय तहबाट समेत गर्दा प्रभावकारी हुने भएकोले स्थानीय तह र प्रदेश सरकारलाई समेत जिम्मेवारी र अधिकार प्रदान गर्ने गरी बालश्रम निषेध र नियमित गर्ने ऐनको पहिले संशोधन विद्येयक नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषदमा पेश गरिएको छ । यसले दण्ड सजायका प्रावधानलाई समयानुकूल परिमार्जन गर्ने प्रस्ताव गरेको छ । अनौपचारिक क्षेत्रको बालश्रमिकलाई समेत समेट्ने गरी ऐन संशोधनको प्रस्ताव गरिएको छ । स्थानीय तहहरूलाई बालश्रम मुक्त गराउँदै लैजाने सोच अनुसार बालश्रम मुक्त स्थानीय तह घोषणा कार्यविधि तयार भएको छ । श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग र अन्तर्गतका कार्यालयका श्रम निरीक्षकहरूबाट वर्षेनी बालश्रम निरीक्षण हुँदै आएको छ । सुधार र कारवाहीको लागि कार्यहरू भए पनि पर्याप्त हुन सकेको छैनन । आगामी दिन मा घनिभूत रूपमा बालश्रम निवारणसम्बन्धी कार्यक्रम कार्यक्रम अगाडी बढाउनु जरूरी छ ।

संयुक्त राष्ट्रसंघले आगामी सन् २०३० सम्ममा पूरा हुने गरी निर्धारण गरेको दिगो विकास लक्ष्यको आठौं लक्ष्यमा समावेशी तथा दिगो आर्थिक विकास, रोजगारी र सबैका लागि मर्यादित काम प्रवर्द्धन गर्नु रहेको छ । यस लक्ष्यको सातौं बुँदामा बाध्यकारी श्रम उन्मुलन, निकृष्ट प्रकारको बालश्रम निषेध एवं निवारण र मानव बेचविखन न्यूनिकरण गर्ने लक्ष्य निर्धारण गरिएको छ । यसका लागि गठन भएको सामुहिक प्रयास Alliance 8=7 को नेपाल Pathfinder Country रहेको छ ।

हाल राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूबाट समेत बालश्रम विरुद्ध विभिन्न जनचेतनाका कार्यक्रम, शैक्षिक सहायता, जोखिममा रहेका बालबालिकाको उद्धार, राहत, पुनर्स्थापना र सामाजिक पुर्नएकीकरणका कार्यहरू भइरहेका छन् । बालश्रम निवारणका सम्बन्धमा यस क्षेत्रमा क्रियाशील सयौं अभियन्ताले आधारभूत तालिम प्राप्त गरेको अवस्था छ । स्थानीय तह तथा प्रदेश सरकारले पनि आ-आफ्नो क्षेत्रमा बालश्रम निवारण का लागि विभिन्न कार्यक्रम अगाडी बढाएका छन् भने नेपाल सरकारले पनि नीतिगत, आर्थिक र प्राबिधिक सहयोग र सहजीकरण गर्ने गरेकोमा अब यसको आयतन र क्षेत्र बढाउनु जरूरी देखिन्छ ।

### **निष्कर्षः**

बालश्रम निवारण सम्बन्धमा भैरहेका कार्यबाट बालश्रमको समग्र स्थितिमा अपेक्षाकृत सुधार आउन नसक्नुले हाम्रा प्रयासलाई अभ घनिभूत बनाउनु जरूरी देखिन्छ । वर्तमान संघीय शासन व्यवस्थामा बाल श्रम निवारणसम्बन्धी कार्यलाई तीनै तहका सरकारको सहयोग, समन्वय र सहकार्यमा सम्पादन गर्दा नतिजा प्राप्ति सहज हुन्छ । हाल बालश्रम निवारणसम्बन्धी कार्य विभिन्न राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूबाट पनि हुँदै आएकोले यस्ता कार्यक्रमबीच तालमेल मिलाई कार्यान्वयनमा लैजानु पर्दछ । बहुसरोकारको विषय बालश्रम निवारणका लागि निरोधात्मक र प्रवर्द्धनात्मक उपायहरू सरकारका विभिन्न अंगहरू र सार्वजनिक तथा निजी क्षेत्रबाट एक साथ अधि बढाउनु आवश्यक छ । बालश्रम निवारण सम्बन्धमा मार्गदर्शन गर्ने गुरुर्योजन हाम्रा सामु भएकोले यसको प्रभावकारीकारी कार्यान्वयनबाट बालश्रममुक्त समाज र राष्ट्र निर्माण सहज हुनेछ ।



## नेपालमा श्रमिकको सामाजिक सुरक्षा र ट्रेड यूनियन अधिकारको प्रत्याभूति

¤ निर्देशक, श्री दिपक के.सी.

श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग

राष्ट्रिय राजनीतिको मूल संकल्प स्वाधिन अर्थतन्त्रको निर्माण र सामाजिक न्याय हो । यसको परिपूरक मुलुकमा औद्योगिकरण र प्रचुर श्रम शक्तिलाई उत्पादनको कार्यमा सहज वातावरणको सृजना गर्नु हो । औद्योगिकरणको लहरले उत्पादनको परिमाण र गुणस्तर विस्तार हुने मात्र नभै यसबाट रोजगारीका अवसरहरू र श्रम शक्तिको दक्षता एवं क्षमतासमेत सुधार हुन्छ । नेपालको सन्दर्भमा चर्चा गर्दा औद्योगिक विकासले अपेक्षित गती लिन सकेको छैन । हात्रो आधारभूत आवश्यकता र राजशक्तो तुलो अंश आयातमूखी र परनिर्भरताबाट गुजिरहेको सन्दर्भमा राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको मेरुदण्ड मानिने औद्योगिकरण र यसबाट सृजना हुने रोजगारीका अवसर ज्यादै कमजोर छ । मुलुकमा विद्यमान आवश्यक साधन श्रोतको कमिले यस्तो भएको पक्कै होइन् । मूलतः यसमा राजनैतिक संकल्प, दीर्घकालिन सोच एवं प्रतिबद्धताको अभाव नै हो । प्रथम विश्वयुद्ध अघि मालिक-दास सम्बन्धबाट शुरू भएर मालिक र नोकर हुँदै अहिलेको उत्पादन प्रणाली श्रम र पूँजीको प्रतिक भएको छ विश्वमा अठारौ शताव्दीको मध्यावस्थाबाट शुरू भएको औद्योगिक क्रान्तिको परिणाम श्रमिकको आधारभूत अधिकारका लागि जागरूकता र संघर्षको वातावरण पैदा भयो । नेपालमा औद्योगिकरणको प्रभाव २० औं शताव्दीको पूर्वाद्वदेखि मात्र भयो । औद्योगिकरणको लहरले गति लिने क्रम जारी छैदै शताव्दीको अन्त्यमा आएको विश्वव्यापी भूमण्डलीकरण तथा आर्थिक उदारीकरणले मुलुकलाई आत्मनिर्भरता तर्फ डोन्याउने अधिकांश आधारभूत क्षेत्रका उद्योग, कलकारखानाहरू निजीकरणबाट धरासायी भए यसको सिधा प्रभाव मुलुकको अर्थतन्त्र र रोजगारीमा पन्यो जसको परिणाम नेपालको उत्पादनशिल जनशक्ति निर्यातमुखी हुनपुग्यो ।

श्रमको प्रयोगविना उत्पादनको कल्पना गर्न सकिन्न । उत्पादनका बाँकी साधन यसका सहायक तत्व मात्र हुन् । उत्पादनमा जतिसुकै आधुनिक र विकसित प्रविधि, श्रोत साधन र तकनिकीको प्रयोग भए गरिए पनि अन्तत्वगत्वा श्रमशक्तिकै आवश्यकता पर्ने हुँदा श्रमशक्तिको आवश्यकता एवं महत्व सर्वकालिक र सर्वव्यापी छ । आफ्नो क्षमता र दक्षताले उत्पादन कार्यमा हुने श्रमिक वर्गको श्रमको न्यायोचित मूल्य भुक्तानी नहुँदा उनीहरूको जीवनस्तर र सामाजिक अवस्था तुलानात्मक रूपमा ज्यादै दयनिय बन्दै गएपछि राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय रूपमै आन्दोलन र संघर्ष गर्ने वाध्यात्मक परिस्थिति बन्यो । श्रमिक आन्दोलनले अन्तर्राष्ट्रिय ऐक्यवद्धताको रूप लियो जसको परिणाम श्रमिक वर्गको आधारभूत आवश्यकता धान्ने वेतन एवं उनीहरूको सामाजिक सुरक्षासम्बन्धी आवश्यक र आधारभूत कुराहरूको व्यवस्था गर्न संयुक्त राष्ट्र संघको पहलमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन एवं अन्य गैरसरकारी संगठनहरूले अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा राष्ट्रिय राज्यको साभा दायित्व सृजना हुने गरी सन्धि सम्झौताहरू निर्माण गरी सुरक्षा प्रदान गर्न पक्ष राष्ट्रहरूलाई प्रतिबद्ध तुल्याइयो । श्रमिक वर्गउपर हुने शोषणका सबै रूपहरूको अन्त्य गर्न, रोजगारीको सुरक्षा गर्न, जीवनको आधारभूत आवश्यकता परिपूर्ति हुने गरी श्रमको मूल्य भुक्तानी गर्न र सामाजिक सुरक्षाका आधारभूत अधिकारहरूलाई सुनिश्चितता गर्न श्रमिकलाई सामूहिक सौदावाजीको अधिकार, ट्रेड यूनियन खोल्ने, यसको सदस्य हुने, ट्रेड युनियनमार्फत व्यवस्थापनसमक्ष आफ्ना मागहरू प्रस्तुत गर्ने र धर्ना लगायत अन्त्यमा

हड्तालसम्म गर्ने अधिकारहरूलाई सारभूत रूपमा सन्धिका पक्ष राष्ट्रहरूले आ-आफ्ना मुलुकहरूको कानूनी प्रणालीमा प्रत्याभूत गरी कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्ने अन्तर्राष्ट्रिय दायित्व निर्दिष्ट भयो ।

श्रमिकको सामाजिक सुरक्षा र ट्रेड युनियन अधिकारको पृष्ठभूमि लामो संघर्ष र बलिदानको इतिहास छ । सन् १९१९ को भर्साई सन्धिबाट स्थापना भएको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको घोषणा पत्र र सन् १९४४ मा फिलाडेलिफ्या सम्मेलनबाट पारित प्रस्ताव नै श्रमिक हक हितको पहिलो र औपचारिक दस्तावेज बन्यो । यो घोषणा पत्र र पारित प्रस्तावले श्रमिकलाई सामाजिक न्याय, समानताका लागि विश्वव्यापी ऐक्येवद्धता हुनु पर्ने सिद्धान्तको विकासलाई संस्थागत गन्यो । श्रमलाई वस्तु वा विक्रिको साधन भन्ने कुरालाई पूर्णतः अस्वीकार गर्दै काम गर्ने समय सीमा दिनमा ८ घण्टा र हप्तामा ४८ घण्टा गरियो । श्रमिकलाई जीवनधान्ने वेतन र कामपछि आरामको अधिकार सुनिश्चित भयो । श्रमिकलाई आफ्नो प्रतिनिधित्वका लागि संघ खोल्ने स्वतन्त्रता प्रदान गर्दै ट्रेड युनियनको मार्ग प्रशस्त भयो । बाल श्रमलाई निषेध गर्दै उनिहरूको भविष्य निर्माणमा शिक्षाको समुचित व्यवस्था र शारीरिक विकासका अवसरहरू पाउने व्यवस्था गरियो । श्रमको अवसरमा जाती, वर्ण, लिङ्ग, आस्था वा विचार र सिद्धान्तको आधारमा हुने भेदभावको अन्त्य गर्दै पुरुष र महिला श्रमिकबीच समान कामका लागि समान ज्यालाको अधिकार प्रत्याभूत गरियो । संसारमा जहाँसुकै हुने असमानता र श्रम शोषणबाट उत्पन्न औद्योगिक अशान्तिले समाजिक सन्तुलन एवं समाजको उन्नति र विकासको प्रवाहलाई खतरा पैदा गर्दछ भन्ने सिद्धान्तलाई आत्मसाथ गरियो ।

संयुक्त राष्ट्रसंघ अन्तर्गतको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनमार्फत कार्यान्वयनमा ल्याइएको श्रमसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सन्धिमा नेपालसमेत पक्ष राष्ट्र भएकोले यसले निर्दिष्ट गरेको श्रमसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय दायित्वको पालना गर्दै नेपाली श्रमिकका आधारभूत अधिकारलाई कानूनी अधिकारको रूपमा व्यवस्था गरी विभिन्न कानूनहरू कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ । सामाजिक सम्बन्धमा एक अर्काउपर हुने अनादर, शोषण, अत्याचार र दुष्कर्मको परिणाम विश्वशान्तिको जगलाई धस्त पार्नसक्छ भन्ने कुरा विश्वमा भएका दुई वटा महायुद्धले पुष्टि गरेको हुँदा मानव जगतको सामाजिक सम्मान, राजनैतिक, आर्थिक, सामाजिक एवं साँस्कृतिक अधिकारको स्वतन्त्रता पूर्वक गर्न पाउने अभ्यासको ग्यारेण्टि भए मात्र शान्ति, स्थिरता, सामाजिक सन्तुलन र विकास सम्भव हुन्छ भन्ने तथ्यलाई अगिकार गर्दै संयुक्त राष्ट्र संघले १० डिसेम्बर १९४८ मा विश्व समूदायकै साभा मानव अधिकारको दस्तावेजको रूपमा मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणा The Universal Declaration of Human Rights, 1948 जारी गरी कार्यान्वयनमा ल्यायो । यो घोषणा पत्रले निर्दिष्ट गरेका आधारभूत अधिकारले प्रत्येक मानिस जन्मजात स्वतन्त्र हुँदा के शासक के प्रशासक, के श्रमिक, के मालिक, को धनी को गरिब सबै प्रति सम्मान र भातृत्वपूर्ण व्यवहार गर्नुपर्ने र कसैलाई पनि बाँदा वा दास बनाई राख्ने लगायत दास दासीको व्यापारलाई पूर्णत निषेध गरी श्रमिकवर्ग प्रति हुने सबै प्रकारका भेदभावको अन्त्य गर्दै समानता र कानूनी संरक्षणको समान अधिकारको व्यवस्था गरियो । यो व्यवस्था मानव सम्यताकै लागि विसौ शताब्दीको महान उपलब्धि हो ।

मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणा पत्र, १९४८ को धारा २३(१) र २४ ले प्रत्येक मानिसलाई स्वेच्छापूर्वक रोजगारी छनौट गरी काम गर्न पाउने, बेरोजगारीबाट सुरक्षा पाउने, वेतनसहित आवधिक विदा र कामपछि निश्चित अवधि विश्राम गर्न पाउनु पर्ने कुराको सुनिश्चिता गन्यो । घोषणा पत्रको धारा २३(२), (८) र धारा २५ (१) ले प्रत्येक मानिसलाई कुनै भेदभाव विना समान कामका लागि समान पारिश्रमिक पाउने, त्यस्तो पारिश्रमिक निजको परिवारको जीवनस्तर धान्ने किसिमको हुनुपर्ने, श्रमिक तथा निजको

परिवारको स्वास्थ्य र कल्याण अन्तर्गत खाना, नाना, बास र औषधोपचारका साथै विरामी वा असमर्थ एवं बृद्धाकाल वा शारीरीक रूपमा शक्तिविहिन र साधन अभावको अवस्थामा सामाजिक सुरक्षाको अधिकार हुनुपर्ने जस्ता कल्याणकारी व्यवस्था गरियो । त्यस्तै धारा २०(१) र २३(४) ले श्रमिक वर्गलाई ट्रेड युनियन खोल्न पाउने व्यवस्था गरी उनीहरू शान्तिपूर्ण तवरले भेला भई सभा, सम्मेलन एवं बैठक गर्ने, संस्था खोल्ने वा आफ्नो पेशागत हक हितको संरक्षण र सम्बद्धन गर्ने हक अधिकारको सुनिश्चितता प्रदान गरिएको छ । घोषणा पत्रको धारा २५(२) ले प्रत्येक व्यक्तिलाई मातृत्व तथा वात्सल्य रक्षाको अधिकार प्रदान गरी श्रमिक महिलाले आफ्नो मातृत्व र हेरचाहमा रहेका बालबालिकाका लागि सहायता र सुविधा पाउने कुरालाई निर्दिष्ट गरी सामाजिक सुरक्षाको अधिकारको संरक्षण प्रदान गरियो ।

संयुक्त राष्ट्र संघले सन् १९४८ मा जारी गरेको विश्वव्यापी मानव अधिकारको घोषणा पत्रले निर्दिष्ट अधिकारको सम्मान गर्दै प्रत्येक सदस्य राष्ट्रले श्रमिक हक हितका निमित्त ति अधिकारहरूलाई मान्यता प्रदान गर्नुपर्ने कुरामा जोड दिँदै अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको सन् १९४८ मा सम्पन्न अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलनबाट श्रमिक वर्गको ट्रेड युनियन अधिकारलाई सुनिश्चितता गर्न ८७ नं को प्रस्ताव पारित गर्यो । संघको स्वन्तत्रता र संगठित हुने अधिकारको संरक्षणका लागि Freedom of Association & Protection of the Right to Organize, (Convention No. 87) पारित गरियो । यो प्रस्तावले श्रमिक वर्गको संघ खोल्ने, त्यसको सदस्य हुने, संगठनमार्फत आफ्ना न्यायोचित मागहरू प्रतिष्ठानको व्यवस्थापनसमक्ष प्रस्तुत गरी पूरा गराउने लोकतान्त्रिक अधिकारको संरक्षण गन्यो। सन् १९४९ मा आई.एल.ओ. ले प्रस्ताव नं. ९८ पारित गरी श्रमिकलाई सामुहिक सौदावाजी गर्ने पाउने अर्को महत्वपूर्ण अधिकार प्रदान गन्यो । यस अन्तर्गत श्रमिकले आफू वा आफ्ना ट्रेड युनियनमार्फत प्रतिष्ठानमा उत्पन्न विवाद व्यवस्थापन समक्ष राखि वार्ता वा छलफलबाट निराकरण गर्ने गर्दछन् ।

मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणा पत्र, १९४८ ले प्रत्याभूत गरेको ट्रेड युनियन र सामुहिक सौदावाजीको अधिकारको अन्तर्यमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले श्रमिक वर्गका न्यायोचित र आधारभूत मागको विषयलाई सम्बोधन गर्न बाध्य तुल्याउने अस्त्रको रूपमा हङ्गताल गर्ने मान्यता प्रदान गन्यो । हङ्गताल गर्न पाउने यस्तो निर्णायक अधिकारलाई विश्वका सबै पक्ष राष्ट्रहरूले आ-आफ्नो राष्ट्रिय कानूनमा प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा स्वीकार गरेका छन् । सन् १९२८ मै आई.एल.ओ. द्वारा पारित २६ नं. कन्फेन्सनले ज्याला निर्धारणसम्बन्धी, सन् १९७० मा पारित १३१ नं. कन्फेन्सन तथा सन् १९४९ मा ज्याला संरक्षणसम्बन्धी र १९५१ मा पारित १०० नं. कन्फेन्सनले समान कामको समान व्यतनसम्बन्धी सन्धि पारित गन्यो । श्रमिकका यिनै अधिकारहरूका साथै उनीहरूको नियमित रोजगारीलाई मनोमानी र स्वेच्छारी पूर्वक गरिने बर्खास्ती वा रोजगारीको अन्त्य विरुद्ध सन् १९६३ मा Termination of Employment Recommendation, (Convention No. 119) पारित सन्धिले उनीहरूको सेवा वा रोजगारी उचित प्रकृया र कानून बमोजिम बाहेक अन्त्य गर्न नपाइने गरी सुरक्षा प्रदान गरेको छ । यि अधिकारका अतिरिक्त आई.एल.ओ. ले श्रमिक वर्गको सामाजिक सुरक्षाका अन्य हकहरू जस्तै:- विरामी विदाको सुविधा, विरामी हुँदा औषधोपचार पाउने सुविधा, अशक्त वृत्ति, दूर्घटना हुँदा उपचार एवं क्षतिपूर्तिको सुविधा, जीविकोपार्जनको सुविधा, दूर्घटना बीमा, वृद्धवृत्ति आदि सुविधाको अधिकारलाई सुनिश्चितता प्रदान गरे अनुरूप विश्वका अधिकांश पक्ष राष्ट्रहरूले यि सेवा सुविधालाई आ-आफ्ना राष्ट्रिय कानूनहरूमा मौलिक हकका रूपमा व्यवस्था गरेको पाइन्छ । नेपालको सन्दर्भमा पनि यस्तो सुविधाको अधिकारको कानूनी संरक्षण गरिएको छ ।

१८ औं शताव्दीमै आएको औद्योगिक क्रान्तिको प्रभाव नेपालमा धेरै पछि नै परेको भएपनि श्रमिकका हक, अधिकार र सेवा सुविधाका सम्बन्धमा घोषित अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि सम्झौताका प्रतिवद्धतालाई नेपालमा सिमित रूपमै सर्वप्रथम वि.सं. २०१६ सालमा कारखाना र कारखानामा काम गर्ने मजदुरसम्बन्धी ऐन, २०१६ तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याइयो । यो ऐनमा कारखानामा काम गर्ने मजदुरको वेतन तथा स्वास्थ्यसम्बन्धी सुरक्षा र ट्रेड युनियन खोल्न पाउने अधिकार प्रदान गरेता पनि सामूहिक सौदावाजी र हड्डतालको अधिकारलाई भने मान्यता दिइएको थिएन । त्यसपछि जारी भएको नेपालको संविधान, २०१९ मा कानूनी समानता, स्वतन्त्रता र शोषण विरुद्धको मौलिक हक र वि.सं. २०४७ मा जारी नेपाल अधिराज्यको संविधानमा श्रमिकका थप अधिकार र स्वतन्त्रतालाई तत्कालको श्रम ऐन, २०४८ ले कानूनी व्यवस्था गन्यो । यो ऐनले ट्रेड युनियन, सामूहिक सौदावाजी र हड्डताल गर्ने पाउने जस्ता महत्वपूर्ण अधिकारलाई व्यवस्था गरी श्रमिकका सेवा सुविधा र आर्थिक एवं सामाजिक कल्याणको क्षेत्रमा धेरै व्यवस्थाहरू गरेको थियो । वि.सं. २०६२/०६३ को जनआन्दोलन पछि संविधानसभाबाट जारी भएको नेपालको संविधान २०७२ मा नेपालले अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा प्रतिवद्धता जनाइएका श्रमसम्बन्धी अधिकांश विषयहरूलाई मौलिक हकका रूपमा व्यवस्थित गर्दै पूरानो श्रम ऐन, २०४८ लाई विस्थापन गरी नयाँ श्रम ऐन, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४, जारी गरी श्रमिकका हक अधिकार र आर्थिक एवं सामाजिक कल्याण र सुरक्षाको क्षेत्रमा विस्तृत कानूनी व्यवस्था गर्न पुगेको छ।

सम्वत् २०७४ भाद्र १९ मा जारी श्रम ऐन, २०७४ को परिच्छेद-२ मा यो ऐन श्रमिकसंग सम्बन्धित न्यूनतम मापदण्डको रूपमा रहने र यो ऐन वा यस अन्तर्गत बनेको नियममा उल्लेख भएभन्दा कम हुने गरी रोजगारदाता र श्रमिकबीच पारिश्रमिक वा सेवा सुविधा दिने लिने गरी भएको सम्झौता कानून विपरीत भई स्वतः वदर हुने भएकोले श्रमिकलाई तोकेभन्दा कम पारिश्रमिक र सुविधा दिई शोषण हुने अवस्थालाई निरुत्साहित गरेको छ। ऐनको दफा ६ मा रोजगारदाताले श्रमिकलाई धर्म, बर्ण, लिङ्ग, जातजाती, उत्पत्ति, भाषा वा वैचारिक आस्था वा यस्तै अन्य कुराको आधारमा भेदभाव नगरी रोजगारी र सेवा सुविधा प्रदान गर्नु पर्नेछ । ऐनको दफा ७ मा लिङ्गको आधारमा श्रमिकबीच समान मूल्यको कामका लागि पारिश्रमिकमा भेदभाव गर्न नपाउने गरी निषेध गरेको छ । त्यस्तै परिच्छेद-३ को दफा १० ले नियमित, कार्यगत, समयगत, आकस्मिक र आंशिक गरी रोजगारीको वर्गीकरण गरी त्यस किसिमको काममा लगाउने रोजगारदाताले आकस्मिक रोजगारी बाहेक श्रमिकले पाउने पारिश्रमिक, सुविधा, रोजगारीका शर्त र तोकिए बमोजिमका अन्य कुरा उल्लेख गरी श्रम सम्झौता नगरी कसैलाई पनि काममा लगाउन नपाइने व्यवस्था छ । रोजगारदाताले सम्झौता गरी वा मौखिक रोजगारी दिएमा वा आकस्मिक रोजगारीको हकमा काममा लागेको वा निजले सेवा प्रदान गरेको मिति, समयदेखि रोजगारदाता र श्रमिकबीच रोजगार सम्बन्ध कायम हुने र रोजगारदाताको स्वामित्व परिवर्तन भएपनि वा श्रमिक जगेडामा रहेको भएपनि श्रमिक र रोजगारदाताबीच रोजगार सम्बन्ध कायमै रहने दफा १२ को व्यवस्थाले श्रमिकको रोजगारी र रोजगारी पछिको सेवा, शर्त र सुविधा पाउने कुरालाई सुनिश्चातता गरेको छ। आंशिक समय काम गर्ने श्रमिकलाई एकभन्दा बढी रोजगारदाता कहाँ काम गर्ने बृहत स्वतन्त्रता प्रदान गरी प्रत्येक रोजगारदाताले निजलाई आधारभूत पारिश्रमिकका साथै सोही आधारमा उपदान, सञ्चय कोष वा सामाजिक सुरक्षासम्बन्धी अन्य सुविधा प्रदान गर्नुपर्ने सामाजिक संरक्षणको व्यवस्था ऐनको परिच्छेद-५ को दफा २१ ले गरेको छ।

श्रम ऐन, २०७४ को परिच्छेद-८ ले यो ऐन वा यस अन्तर्गत बनेको नियममा तोकिएभन्दा कम

हुने गरी रोजगारदाताले श्रमिकलाई पारिश्रमिक दिन नपाउने र एक वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेका श्रमिकले पाउने आधारभूत पारिश्रमिकको आधा दिन बराबरको तलव बृद्धि (ग्रेड) पाउने छ । यस्तो पारिश्रमिक रकम दफा ३८ मा उल्लेख भएका अवस्थामा बाहेक कट्टा गर्न नपाइने र प्रत्येक श्रमिकलाई रोजगारदाताले एक महिना बराबरको चाडपर्व खर्च उपलब्ध गराउनु पर्नेछ । ऐनको परिच्छेद-९ मा प्रत्येक हप्ता काम गरेपछि एक दिन साप्ताहिक विदा पाउने, प्रत्येक वर्ष पुरुष र महिला श्रमिकले ऋतुमशः १३ दिन र १४ दिन सार्वजनिक विदा पाउने, त्यस्तै सद्वा विदा, घर विदा, बार्षिक १२ दिनको विरामी विदा, महिला श्रमिकले ६० दिनसम्मको प्रसूति विदा तथा १५ दिनको प्रसूति स्याहार विदा र १३ दिनको क्रिया विदासमेत श्रमिकले पाउने पारिश्रमिक सहितका विदाहरू हुन् । साथै, जगेडा रहेको अवस्थामा श्रमिकले जगेडा अवधिभर आधा पारिश्रमिक पाउने आदि कानूनी व्यवस्थाले श्रमिकको आर्थिक एवं सामाजिक हितलाई संरक्षण गरेको छ । ऐनको परिच्छेद-१० मा सञ्चय कोष, उपदान र बीमासम्बन्धी व्यवस्था अन्तर्गत रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकबाट आधारभूत पारिश्रमिकको १०५ रकम कट्टा गरी त्यसमा शतप्रतिशत थप गरी सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गरिदिनु पर्ने र कुनै कारणले उक्त रकम श्रमिकले नपाए रोजगारदाताले १०५ रकम थप गरी भुक्तानी दिनु पर्नेछ । काम शुरू गरेको दिनदेखि नै रोजगारदाताले आधारभूत पारिश्रमिकको ८.३३५ बराबरको रकम प्रत्येक महिना सम्बन्धित श्रमिकको नाममा सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गर्नु पर्नेछ । तर यस्तो उपदान रकम ऐन प्रारम्भ भएपछि कुनै कारणले जम्मा गर्न नसकिने भएमा श्रमिकलाई ८.३३५ थप गरी भुक्तानी दिनु पर्नेछ । रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको बार्षिक एकलाख रुपैया बराबरको औषधिउपचार बीमा गराउनु पर्ने र त्यस्तो बीमा गर्दा लाग्ने बीमा शुल्क रोजगारदाता र श्रमिकले आधा-आधा व्यहोर्नु पर्नेछ । रोजगारदाताले सबै प्रकारको दूर्घटनाको लागि कम्तिमा ७ लाख रुपैया बराबरको दूर्घटना बीमा गराउनु पर्ने र सो को सम्पूर्ण प्रिमियम रोजगारदाताले व्यहोर्नु पर्ने दायित्व उल्लेख छासाथै, कुनै श्रमिक दूर्घटना भई अङ्गभङ्ग वा अशक्षम भए तोकिएबमोजिम अशक्षमताको प्रतिशतको आधारमा क्षतिपूर्ति पाउने लगायतका कुरा वर्तमान श्रम ऐनमा भएका कानूनी व्यवस्थाले श्रमिक वर्गको सामाजिक सुरक्षामा विस्तृत व्यवस्था गरेको छ । श्रमिकको शारीरिक र मानसिक संरक्षणका लागि विद्यमान श्रम ऐन र नियम बमोजिम दिइएको निर्देशनको अधिनमा रही रोजगारदाताले कार्यस्थलमा श्रमिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्यसम्बन्धी नीति बनाई लागू गर्नुपर्ने र कार्यस्थलमा आँखाको बचाउ, रासायनिक पदार्थबाट बचाउ, प्रेसर प्लाण्टको सञ्चालन, मेशिन छेकवारसम्बन्धी र भारी उठाउनेसम्बन्धी विषयमा तोकिएको मापदण्डको पालना गरी नियमित सुरक्षा व्यवस्था गर्नुपर्ने कुरा ऐनको दफा ७८ मा र रोजगारदाताले कार्यस्थलमा संक्रामक रोगको रोकथाम र नियन्त्रणको समूचित व्यवस्था गर्नुपर्ने कुरा दफा ८० मा गरिएको छ । प्रतिष्ठानमा काम गर्ने श्रमिकलाई कुनै व्यवसायजन्य रोग लागेमा तोकिए बमोजिम उपचार खर्च तथा उपचार हुन नसक्ने भए तोकिएबमोजिम क्षतिपूर्ति रकम रोजगारदाताले श्रमिकलाई दिनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । श्रमिकले पाउने मासिक पारिश्रमिकमा समयानुकूल सुधार गरी असल श्रमसम्बन्ध कायम राख्न नेपाल सरकारले प्रत्येक दुई वर्षमा पारिश्रमिक निर्धारण समितिको सिफारिसमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्ने व्यवस्था ऐनको दफा १०६ मा गरिएको छ । श्रमिकले आफ्नो श्रमबाट उत्पादित वस्तु वा सेवा विक्रिबाट मूनाफा आर्जन गर्ने प्रतिष्ठानले बार्षिक खूद मुनाफाको १०५ बराबरको रकम श्रमिक र कर्मचारीलाई बोनस वितरण गर्नुपर्ने व्यवस्था विद्यमान बोनस ऐन, २०३० को दफा ५ ले गरेको छायसरी बोनस वितरण गरी बाँकी रहन आएको रकम मध्ये ७०५ रकम प्रचलित कानूनबमोजिम स्थापना भएको कल्याणकारी कोषमा र बाँकी ३०५ रकम प्रतिष्ठानको कामदार

कर्मचारीको हक हितका लागि नेपाल सरकारले खडा गरेको राष्ट्रिय स्तरको कल्याणकारी कोषमा जम्मा गर्ने व्यवस्था गरी श्रमिकलाई थप आर्थिक सुरक्षा प्रदान गरेको छ । श्रमिकको सामाजिक सुरक्षाको हकलाई सुदूढ र संस्थागत गर्न सम्बत् २०७४ श्रावण २९ गतेदेखि लागू हुने गरी नेपाल सरकारले योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०४७ लागू गरेको छ । यो ऐन बमोजिम गठित सामाजिक सुरक्षा कोषले उक्त ऐनको अधीनमा रही श्रमिकलाई औषधोपचार तथा स्वास्थ्य सुरक्षा, मातृत्व सुरक्षा, दूर्घटना सुरक्षा, अशक्तता सुरक्षा, बृद्धावस्था सुरक्षा, श्रमिक आश्रित परिवार सुरक्षा, बेरोजगार सहायता योजना लगायत कोषले तोकेका अन्य सामाजिक सुरक्षा योजनाहरू सञ्चालन गरी श्रमिकको उत्थानका लागि ऐनको दफा १० मा भएको कानूनी व्यवस्था ज्यादै महत्वपूर्ण छ ।

श्रमिक हक हितको सन्दर्भमा ट्रेड युनियन अधिकार ज्यादै महत्वपूर्ण अधिकार हो । वि. सं. २०१६ सालमै कारखाना तथा कारखानामा काम गर्ने मजदुरसम्बन्धी ऐनमा यसको उल्लेख गरेपनि वि. सं. २०४९ सालमा ट्रेड युनियनसम्बन्धी छुट्टै ऐनको निर्माण भयो । यो ऐनको परिच्छेद-२ मा श्रमिकले प्रतिष्ठान स्तरको ट्रेड युनियन, ट्रेड युनियन संघ र महासंघ स्तरको ट्रेड युनियन खोल्न पाउने व्यवस्था छ । संगठित हुन पाउने श्रमिकको लोकतान्त्रिक अधिकारका साथै यसैको पृष्ठभूमिमा श्रम ऐनको दफा ११६ बमोजिम सामूहिक माग दावी पेश गर्न सामूहिक सौदावाजी सिमिति रहने व्यवस्था गरिएको छ । यसको अन्तर्यमा श्रमिक वर्गले आफ्ना न्यायोचित मागहरू पूरा गराउन र अन्तत हड्डतालसम्म गर्न पाउने अप्रत्यक्ष अधिकार स्वीकार गरिएको पाइन्छ । श्रम ऐन, २०७४ ले श्रम अधिकारको क्षेत्रमा बृहत व्यवस्था गरी श्रम विवादको समाधान गर्न विभिन्न संयन्त्रहरूको निर्माण एवं व्यवस्था गरेपनि व्यवहारमा अपेक्षानुरूप उचित श्रम अभ्यास र सुमधुर श्रमसम्बन्ध कायम हुन भने सकेको पाइदैन । असल श्रमसम्बन्धलाई औद्योगिकरणको पूर्वशर्तको रूपमा विकास गरी व्यापक एवं दिगो र स्वाधिन अर्थतन्त्र निर्माण गर्ने संकल्प साकार तुल्याउनु पर्ने आजको अहङ्क आवश्यकता पूरा गर्न श्रमिक र रोजगारदाताको सुमधुर सम्बन्ध र हार्दिक हातेमालोविना सम्भव छैन । श्रमिक संगठलाई दलिय राजनैतिक स्वार्थमा प्रयोग गर्ने राजनैतिक परिपाटीले सिधासादा श्रमिकवर्ग आफ्नो पेशागत धर्म र कर्तव्य विर्सर अधिकार मात्र बुझ्ने र खोज्ने, श्रमलाई सम्मान र श्रमिकलाई परिवारको सदस्य ठान्नुको सङ्ग कमैया ठान्ने परम्परावादी व्यवस्थापकीय दृष्टिकोण दुवैले नत्यागेसम्म औद्योगिक शान्ति सम्भव छैन । त्यसैले श्रमिक र व्यवस्थापकबीच नाताले नभए पनि सम्बन्धले बाबु र छोराछोरीको भैं सम्बन्ध कायम गर्न यस्तो संकिर्ण दम्भ र अहंकारलाई त्याग्नै पर्छ । आउदा दिनमा श्रमसम्बन्धी कानूनको दुवै पक्षबाट इमान्दारी साथ पालना गर्ने र नेतृत्व वर्गले पनि असल श्रमसम्बन्ध निर्माण गर्न र यस्तो सम्बन्धलाई संस्कृतिकै रूपमा संस्थागत विकास गर्न सदा प्रतिबद्ध रहनु पर्ने अपरिहार्य छ ।

### **सन्दर्भ सामग्री:**

१. औद्योगिक विधिशास्त्र, श्री पवन कुमार ओझा ।
२. औद्योगिक विधिशास्त्र, श्री काशिराज दाहाल ।
३. विश्वव्यापी मानव अधिकारको घोषणापत्र, १९८८ ।
४. नेपालको संविधान ।
५. श्रमसम्बन्धी ऐन, नियमहरू ।



# गैर नेपाली नागरिकलाई श्रम ईजाजत सम्बन्धी विद्यमान व्यबस्था

शा. अ. श्री कल्पना खनाल रेग्मी  
श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग

## विषय प्रतेश

बिभिन्न प्रतिष्ठानहरूमा कार्यरत श्रमिकहरूको हक हित र सुविधाको व्यवस्था गर्न र सबै प्रकारको श्रम शोषण अन्त्य गरी असल श्रम सम्बन्ध बिकास गर्ने श्रम ऐन, २०७४ तथा श्रम नियमावली, २०७५ जारी भई कार्यन्वयनमा आएको छ । समयक्रमसँगै नेपालमा दक्ष बिदेशी श्रमिक माग बढ्दै गईरहेको अबस्थामा नेपाली श्रम बजारमा दक्ष बिदेशी श्रमिकको माग बढ्दै गएकोले तत्कालिन श्रम ऐन, २०४८ को पहिलो शाशोधनले नेपालमा विदेशीलाई काममा लगाउने सक्ने व्यवस्था गन्यो । विद्यमान श्रम ऐनले कुट्टनीतिक उन्मुक्ति पाउने वा नेपाल सरकारसँग भएको कुनै सन्धि वा सम्झौताले श्रम स्वीकृति लिन नपर्ने उल्लेख भएको अवस्थामा बाहेक श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा बिभागबाट श्रम ईजाजत नलिई कुनै बिदेशीलाई काममा लगाउन पाइदैन । श्रम ईजाजत प्रणालीलाई सरल, सहज र थप व्यवस्थित गर्ने श्रम नियमावली, २०७५ र विदेशी नागरिकहरूको श्रम ईजाजत व्यवस्थापन सम्बन्धी निर्देशिका, २०७५ ले नीतिगत र कानूनी प्रक्रियालाई थप स्पष्ट गरी सरलीकृत गरेको छ ।

## विद्यमान व्यबस्थाहरू

- श्रम ऐन २०७४ मा उल्लेख भए बमोजिम रोजगारदाताले आफूलाई चाहिएको दक्ष श्रमिक नेपाली नागरिकबाट आपूर्ति हुन नसकेमा विदेशी श्रमिकलाई काममा लगाउन सक्नेछ ।
- त्यसरी विदेशी श्रमिक नियुक्त गर्नुपूर्व रोजगारदाताले आफूलाई चाहिएको दक्ष श्रमिक नेपाली नागरिकबाट प्राप्त गर्न राष्ट्रियस्तरको दैनिक पत्रिकामा विज्ञापन प्रकाशन गर्नु पर्नेछ । त्यसरी विज्ञापन प्रकाशन गर्दा पनि नेपाली नागरिकबाट तोकिए बमोजिम दरखास्त नपरेमा वा नेपाली नागरिक छनौट हुन नसकेमा सोको प्रमाण सहित रोजगारदाताले विदेशी श्रमिकलाई काममा लगाउन श्रम ईजाजतका लागि श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ ।
- तर नेपाल सरकारका विभिन्न मन्त्रालय, विभाग, लगानी बोर्ड र नेपाल सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व भएका संघ, संस्था वा अन्य आधिकारिक निकायहरूले नेपाल सरकार वा सम्बन्धित मन्त्रालयको स्वीकृति लिई गरेको लगानी सम्झौतामा उल्लेख भएको विषयमा यस ऐन बमोजिम प्राविधिक वा विज्ञको रूपमा काम गर्न आउने विदेशी नागरिकको हकमा विज्ञापन प्रकाशन गर्नुपर्ने छैन । तर विदेशी श्रमिकलाई काममा लगाउने रोजगारदाताले नेपाली नागरिकलाई दक्ष बनाई विदेशी श्रमिकलाई ऋमशः प्रतिस्थापन गर्ने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

## श्रम ईजाजत वा श्रम स्वीकृतिको अवधि:

- कुनै विदेशी नागरिकलाई श्रमिकको स्पमा काममा लगाउन श्रम ईजाजत वा श्रम स्वीकृति दिँदा सामान्यतया त्यस्तो विदेशी नागरिकको सम्बन्धमा गृह मन्त्रालयबाट जारी भएको कार्य सहमतिको अवधिभन्दा बढी नहुनेगरी एक पटकमा एक वर्ष अवधिमा नवढ्ने गरी श्रम ईजाजत वा श्रम स्वीकृति

## दिइनेछ ।

- श्रम इजाजत वा श्रम स्वीकृति दिंदा विशिष्ट दक्ष प्राविधिक विदेशी श्रमिकलाई पटक-पटक गरी बढीमा पाँच वर्षसम्म र अन्य विदेशी श्रमिकलाई पटक-पटक गरी बढीमा तीन वर्षसम्मको लागि श्रम इजाजत वा श्रम स्वीकृति दिन सकिनेछ ।
- कुनै विदेशी नागरिक विशिष्ट दक्ष प्राविधिक हो/होइन भन्ने सम्बन्धमा श्रम इजाजत सिफारिस गर्ने सम्बन्धित मन्त्रालय/निकायले स्पष्ट गरी सिफारिस गरेको पत्र पेश गर्नुपर्नेछ ।

तर विशेष परिस्थितिमा देशको शैक्षिक, सामाजिक, विज्ञान प्रविधि र गैर नाफामुलक संघ, संस्था जस्ता क्षेत्रमा विशेष योगदान गरेका, राष्ट्रहित र जनकल्याणमा उल्लेखनीय योगदान गरेका विदेशी श्रमिकलाई मन्त्रालयको स्वीकृति लिई बढीमा दुई वर्षसम्म विभागले श्रम इजाजत वा श्रम स्वीकृतिको अवधि थप गर्न सक्नेछ ।

## विदेशी श्रमिकको संख्या तथा अभिलेखः

- विदेशी लगानी भएको वा विदेशी सहयोगबाट सञ्चालित कुनै प्रतिष्ठानमा विदेशी नागरिकलाई काममा लगाउँदा नेपाल सरकार र त्यस्तो विदेशी सरकार वा संस्थाबीच कुनै सम्झौता भएको रहेछ भने सोही सम्झौतामा उल्लेख भएको संख्यामा र त्यस्तो सम्झौता नभएकोमा बढीमा तीन जना विदेशी नागरिकलाई अभिलेख राखी त्यस्तो प्रतिष्ठानमा काम गर्न श्रम इजाजत दिन सकिने व्यवस्था रहेको छ ।
- कूटनीतिक उन्मुक्ति पाउने वा नेपाल सरकारसँग भएको कुनै सम्झौता बमोजिम श्रम इजाजत लिनु नपर्ने अवस्थामा बाहेक कुनै पनि रोजगारदाताले आफ्नो प्रतिष्ठानमा चाहिने कुल श्रमिकको पाँच प्रतिशतसम्मको सख्या भन्दा बढी हुने गरी विदेशी श्रमिकलाई काममा लगाउन पाउने छैन ।

## श्रम ईजाजतका प्राप्त गर्न पेश गर्नुपर्ने आवश्यक कागजातहरू र प्रक्रिया

- श्रम ईजाजतको लागि तोकिएको ढाँचाको निबेदन,
- श्रम ऐनको दफा २२ को उपदफा ३ बमोजिम प्रकाशन गरेको बिज्ञापनको सक्कल प्रति वा सम्झौता बमोजिम आएको भए नेपाल सरकारको सम्बन्धित सरकारी निकायसँग भएको सम्झौताको प्रतिलिपि,
- राहदानी (कस्तिमा ६ महिना स्याद भएको) को प्रमाणित प्रतिलिपि,
- सम्बन्धित विदेशी नागरिकको व्यक्तिगत बिबरण (Bio Data),
- रोजगारदाताले प्रचलित कानुन बमोजिम तिर्नुपर्ने करचुक्ता गरेको प्रमाण,
- बिज्ञापन अनुसार कुनै नेपाली नागरिकले दरखास्त दिएको भए त्यस्तो दरखास्तवालाको योग्यता दक्षता तथा श्रमिक छनौट प्रक्रिया सम्बन्धि संक्षिप्त बिबरण,
- नेपाली नागरिकलाई दक्ष बनाई बिदेशी श्रमिकलाई प्रतिस्थापन गर्ने कार्ययोजना,
- नेपाल सरकार गृह मन्त्रालयको कार्य सहमतिपत्र,
- रोजगारदाताले प्रकाशन गरेको विज्ञापन मन्त्रालयको रोजगार पोर्टलमा समेत राखी सो को जानकारी विभागलाई दिनुपर्नेछ ।
- बिभागले तोकेको दिन वा समयमा सम्बन्धित विदेशी नागरिक विभागमा स्वय उपस्थित भई अन्तर्वार्ता दिनुपर्ने,
- ६ महिना अबधिका लागि प्रति व्यक्ति रु १५००० र ६ महिना भन्दा बढी अबधिका लागि रु २००००

दस्तुर 'क' बर्गको बाणिज्य बैकमा जम्मा गरेको सक्कलै बैक भौचर,

- बिभागले समय समयमा तोकिदिएको अन्य कागजातहरू, उपयुक्त प्रक्रिया पुरा गरेपछि विदेशी नागरिकले बढीमा १ बर्ष श्रम स्विकृति प्राप्त गर्दछन र हरेक बर्ष श्रम स्विकृति नवीकरण गर्न माथि उल्लेखित प्रक्रिया पुनः दोहोन्याउनु पर्दछ ।

### उपसंहार:

नेपाली श्रम बजारमा हरेक वर्ष ५ लाखको हाराहरीमा नेपाली युवाहरू प्रवेश गर्ने गरेका छन् । उचित औद्योगिकिरणको अभाव, श्रमको अवमूल्याकन, न्युन पारिश्रमिक तथा असल श्रम सम्बन्धको अभावमा दैनिक करिव १५०० युवा वैदेशिक रोजगारीका लागि मुलुकबाट बाहिरिने गरेका तथ्याङ्क देखिन्छ । त्यसले गर्दा एकातिर प्रतिभा पलायनको डरलाग्दो अवस्था छ भने अर्कोतर्फ नेपालीहरू अत्यन्त न्यून ज्यालामा आफ्नो श्रम बिक्रीगर्न खाडी मुलुकहरूमा पलायनभैरहेको अवस्था छ जसले गर्दा नेपाली श्रम बजारमा दक्ष विदेशीको माग बढ्दो अवस्था छ ।

२०७६ चैत्रदेखि ०७७ असार मसान्तसम्म १९३ नयाँ, नवीकरण २७९ सहित ४७२ जना र चालु आर्थिक वर्षको भाद्र मसान्तसम्म नयाँ २२ र नवीकरण ४११ सहित ६३३ सहित कूल ११०५ जना विदेशीले श्रम स्विकृती लिएको अभिलेख छ । नेपालमा उपलब्ध हुन नसकेका दक्ष जनशक्तिहरू आयात गरी काममा लगाउन सकिने व्यवस्था गरिएता पनि नेपाल सरकारका विभिन्न निकायहरूसँग भएको सम्झौता बमोजिमको संख्यामा विदेशी श्रमिकलाई काममा लगाउन पाउने व्यवस्थाले अदक्ष कामदार समेत नेपालमा आउने गरेको पाइन्छ । यसले गर्दा एकातिर दक्ष नेपाली श्रमिकले स्वदेशमै रोजगारी नपाउने र विदेशी अर्धदक्ष श्रमिक समेत नेपालमा आई काम गर्ने गर्दा विदेशी लगानीका आयोजना/प्रतिष्ठानहरूबाट अरबौ रुपैया विदेश जाने गरेको अवस्था छ । साथै, बर्तमान कोभिड-१९ को महामारीको अबस्था देखाई श्रमिक कटौतीको बाहानामा नेपाली कामदारहरूलाई मात्र कटौती गरी रोजगारी गुमेको अबस्थामा बिदेशी श्रमिकहरू यथावत राख्ने गरेको पाइन्छ । यस अबस्थामा नेपालमा उपलब्ध नेपाली श्रमिकहरूलाई प्राथमिकता दिई नेपाली श्रम बजारमा उपलब्ध हुन नसकेका दक्ष र सिपयुक्त विदेशी जनशक्तिलाई मात्र नेपालमा आयात गरी सेवासंग सम्बन्धित मन्त्रालयबाट श्रम स्थीकृतिका लागि श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागमा सिफारिस गरी पठाउने गर्नु पर्दछ र गृह मन्त्रालयबाट पनि सोही तथ्यलाई मध्यनजर गरी कार्यसहमती प्रदान गर्ने व्यवस्था हुनुपर्ने देखिन्छ ।

यसरी नेपालमा उपलब्ध हुन नसक्ने दक्ष विदेशी कामदारलाई मात्र श्रम स्थीकृतिका लागि सम्बन्धित मन्त्रालय/विभागको सिफारिस एंव गृह मन्त्रालयको कार्यसहमतिको आधारमा श्रम स्थीकृति प्रक्रियालाई अभ सरल, सहज र पारदर्शी बनाइनु पर्दछ र यस तर्फ सम्बन्धित सबैको ध्यान जानु आवश्यक छ ।



## कार्यस्थल दुर्घटना: प्रभाव तथा न्युनिकरण

४ युवराज भट्ट,

विज्ञ, व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य

### पृष्ठभूमी:

स्वस्थ्य तथा सुरक्षित कार्य तथा कार्यस्थल, दिगो औद्योगिक विकासको आधारस्तम्भ हो । गुणस्तरीय उत्पादन र उत्पादकत्व वृद्धि विना आर्थिक एवं सामाजिक विकास सम्भव छैन, जुन मानिस, मेसिन, पदार्थ, एवं प्रविधिको संयोजनवाट प्राप्त हुन्छ । असल कार्य वातावरणको लागि यी सबै पक्षहरूको एकआपसमा तादाम्यता जरूरी छ । यस्तो वातावरणका निमित्त स्वस्थ एवं दक्ष जनशक्ति, परिस्कृत मेसिन औजार, सुरक्षामैत्री प्रविधि, स्वच्छ उर्जा आदिको योगदान उच्च रहेको हुन्छ । काममा संलग्न व्यक्तिको क्षमता र कामको प्रकृति लगायत मेसिन औजार तथा कार्यस्थल वातावरण विच सही सन्तुलन नहुदा दुर्घटना निस्तिन सक्छ ।

“मानिस मुख्य मेसिन हो” भन्ने रोवर्ट ओनको भनाईले व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यको इतिहास सिर्जना गरेको पाईन्छ । यस्तै म्यान्चेष्टरमा कामदारहरूमा ज्वरोको प्रकोप पश्चात कारखानाको काम र विरामीका सम्बन्धमा सोचिन थाल्नु र ऋमशः खानीमा असुरक्षित र खतरनाक मेसिनहरूमा छेकवार लगाउनु पर्ने, दुर्घटना तथा चोटपटक लागेमा क्षतिपूर्ति दिनु पर्ने भन्ने अवधारणाले स्वस्थ, सुरक्षित एवं दुर्घटनारहित कार्य र कार्यवातावरण प्रतिको आवश्यकतालाई थप स्पष्ट पारेको पाईन्छ । यसका अलावा जापानको शुन्य दुर्घटनामा सबैको सहभागिता तथा स्वीडेनको शुन्य दुर्घटना लक्ष्य आदि जस्ता रणनीतिक कार्ययोजना कार्यस्थल दुर्घटना न्युनिकरणको लागि मननयोग्य छन् ।

प्रत्येक व्यक्ति जिविकोपार्जनका लागि विशेष कार्य वा व्यवसायमा संलग्न रहेको हुन्छ । प्रत्येक कार्य तथा कार्यवातावरणमा विविध प्रकृतिका खतराहरू विद्यमान हुन्छन् र दैनिक रूपमा यस्ता खतराहरूको सामिप्यताले श्रमिकलाई कार्यस्थलमा दुर्घटना हुने सम्भावना हुन्छ तरपनि गम्भिरता भने फरक हुन्छ । सामान्य रूपमा दुर्घटना भनेको अकस्मात वा सोच वा लक्ष्य विना घट्ने अप्रिय तथा अस्वाभाविक घटना जस्ते असमान्य अवस्था सृजनासंगै मानविय, आर्थिक, सामाजिक तथा वातावरणमा नकारात्मक प्रभाव पारेको हुन्छ । यदि यस्तो अवस्था काममा संलग्न हुँदाका कारण वा कार्यवातावरणको सम्पर्कवाट सिर्जित भएमा कार्यस्थल दुर्घटनाको संज्ञा दिईन्छ । यस्को मुख्य नतिजाहरूमा घाउ, चोटपटक, सम्पत्तीको नास तथा उत्पादकत्वमा हास आदि हुन् । “हुने कुरा भएरै छोड्छ” केही कहावत एवं भिनो सत्य आफैमा विश्लेषण योग्य छ तरपनि विभिन्न अध्ययन अनुसन्धानवाट समेत यस शब्दको नगन्य सत्यता ईश्वरीय देनको रूपमा प्राप्त गरेको पाईन्छ । दुर्घटनालाई मुख्यगरी सामान्य खतरनाक अवस्था (Minor Dangerous Occurrence), सामान्य छोएको अवस्था (Near miss), उद्योग तथा मेसिनमा क्षति (Plant/Equipment Damage), सामान्य चोटपटक (Minor Injury), दुर्घटनाका कारण भएको क्षति (Lost time injury) तथा अपाङ्गता तथा मृत्यु (Disablement/Fatality) आदिमा वर्गिकरण गरिएको पाइएता पनि श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागले मृत्यु, अति घातक र घातक आदि वर्गमा विभाजन गरेको पाईन्छ ।

दुर्घटनाको वारेमा कुरा गर्दा वैज्ञानिक कथन र आधार तथ्यांकलाई मार्गदर्शनका रूपमा लिनु जरूरी हुन्छ ।

उलियम हेडन (१९८३) का अनुसार प्रत्येक दुर्घटनाको वहुपक्षिय उद्गम हुन्छ जस्ता मानिस, मेसिन, वातावरण (भौतिक, सामाजिक आर्थिक) को सम्बन्ध हुन्छ भने दुर्घटना पूर्व, दुर्घटना हुँदा र दुर्घटना पश्चात गरी तीन चरणमा विभक्त गरिएको पाईन्छ । साथै हवर्ट हेनरिच (१९२०) को ट्राभलर बीमा कम्पनीमा अध्ययन पश्चात बिकसित सिद्धान्तका आधारमा असुरक्षित कार्य र असुरक्षित कार्यवातावरणलाई दुर्घटनाका प्रमुख कारकका रूपमा विश्लेषण गरेको पाईन्छ जसको अनुपात त्रमशः ८८ प्रतिशत र १० प्रतिशत पाईएको छ । यसका अलावा विश्व तथ्यांकको विश्लेषण गर्दा जम्मा दुर्घटनाको १० प्रतिशत औद्योगिक र १० प्रतिशत सवारी, घरायसी, कृषी लगायत अन्य क्षेत्रले ओगटेको पाईन्छ जसमध्ये १० प्रतिशत नियन्त्रण गर्न सकिने भनिएको छ । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन, २०२० को तथ्याङ्क हेर्दा विश्वभर प्रतिवर्ष कार्यसंग सम्बन्धित जोखिमवाट २.७८ मिलियनको मृत्यु, ३७४ मिलियन व्यवसायजन्य दर्घटना तथा व्यवसायजन्य रोगवाट प्रभावित र कुल राष्ट्रिय ग्राहस्त उत्पादनको ३.९४ प्रतिशत रकम खर्च भएको छ । व्यवसायजन्य दुर्घटनाको विश्व इतिहासमा मेकिसकोको फोर्सिजन ग्यास (१९५०), जर्मनीको क्लोरिन ग्यास (१९५२), वेलायतको रासायनिक दुर्घटना (१९७४), इटलीको डाइअक्सिन (१९७६), कोलम्बियाको अमोनिया ग्यास (१९७७), संयुक्त राज्य अमेरीकाको (मेरीलेण्डको सल्फरडाईअक्साईड र चिकागोको हाईड्रोजन सल्फाईड ग्यास) (१९७८), क्यानाडाको क्लोरिन ग्यास (१९७९), भारतको मिथाईल आईसोसाईनेट तथा मेकिसकोमा गेसोलिन ट्यांकको विष्फोटन (१९८४), यु. यस. यस. आर. (ग्वच्च) को न्युकिलियर पावरप्लाण्ट (१९८६), दक्षिण अफिकाको सुनखानी र चिनको कोईलाखानीको दुर्घटना (२००७), भारतको पटका कारखानाको विष्फोट (२०१२), वड्डलादेशको मजदुर आवाशीय भवन दुर्घटना (२०१३), चीनको सिचुवानको रसायन विष्फोट (२०१८), चीनको कोईलाखानी (२०१९), भारतमा LG Chemical Plant मा भएको ग्यास लिकेज र कम्बोडियामा होटेल निर्माण मजदुरको दुर्घटना तथा वेरुतमा अमोनियम नाईट्रोट विष्फोट (२०२०) आदिलाई प्रमुख रूपमा लिन सकिन्छ । यस्ता दुखद समाचारसंगै नेपाल पनि अछुतो रहन सकेन र आधार तथ्यांक पर्याप्त नहुँदा समेत कामका सिलसिलामा भएका केही अविस्मरणीय उदाहरणहरूमा वीर अस्पताल निर्माणमा कार्यरत दुई मजदुरको मृत्यु (२०१८), मेलम्ची खानेपानी आयोजनाको पानी परिक्षणका क्रममा ईन्जिनियर सहितको दुई जनाको मृत्यु (२०२०) र विद्युतीय लाईन मर्मत गर्दा नेपाल विद्युत प्राधिकरणका तीन कर्मचारीहरूको कपिलवस्तुको वाढीले वगाएर भएको मृत्यु (२०२०) आदिलाई लिन सकिन्छ । कयौं यस्ता दुर्घटनाहरूवाट हामी कुन अवस्थामा छौं र हाम्रो गन्तव्य कहाँ हो भन्ने वारेमा स्पष्ट हुन सकिने अवस्था छैन् र हामीसंग दिनप्रति दिन यस्ता चुनौतीको सामना गर्नुको विकल्प छैन् । यसले कुनै एक पक्षलाई मात्र नभई समग्र जनस्वास्थ्य, गुणस्तर, उत्पादकत्व, वातावरण, अर्थतन्त्र र समाज आदिलाई नै प्रभावित पारेको पाईन्छ यद्यपी दुर्घटना सानै भएता पनि क्षतिको पिडा तथा मापन असाध्यै कठिन एवं चुनौतीपुर्ण छ ।

### **दुर्घटनाका प्रमुख कारणहरू:**

कार्यस्थलमा सुरक्षित तवरले कार्य गर्ने अधिकार तथा सुरक्षित कार्यको सुनिश्चितता नितान्त आवश्यक छ तर कुनै अवस्थामा यस्ता तत्वहरू वीच तालमेल वा प्रवन्धको अभावले दैनिकजसो असमान्य अवस्था सृजना भएका अनुभवहरू विद्यमान छन् । दुर्घटनाका कारक तत्वहरूको जानकारी पूर्व यस्का सम्भावित अवस्थाहरूका वारेका सचेत हुनु आवश्यक छ । असुरक्षित कार्य र असुरक्षित कार्यवातावरणको सेरोफेरोमा प्रत्येक क्षण श्रमिक सम्पर्कमा रहने हुँदा दुर्घटनाको सम्भावना अधिक हुन्छ । यस वाहेकका सम्भावित कारणहरूमा जोखिमलाई सम्बोधन गर्न असफल हुनु, खतराको स्पष्ट रूपले पहिचान गर्न

असफल हुनु, जोखिमको बिश्लेषण नहुनु, बिद्यमान खतरा तथा जोखिमको मूल्यांकन नगर्नु तथा जोखिम न्यूनिकरणका यथोचित उपायहरू स्थापित नहुनु आदि हुन् । विस्तृतमा व्यवसायजन्य जोखिम तपशील वर्मोजिम उल्लेख गरिएको छ ।

### ■ **असुरक्षित कार्यका सम्भावित अवस्था :**

- ❖ सुरक्षा साधनको उचित प्रयोग नगर्नु,
- ❖ मेसिनका सुरक्षा प्रावधान काम नगर्ने बनाउनु,
- ❖ असुरक्षित ज्यावल प्रयोग गर्नु,
- ❖ असुरक्षित कार्य पद्धती,
- ❖ काममा जिसकनु खेलाची गर्नु ।

### ■ **असुरक्षित कार्यावस्थाका सम्भावित अवस्था :**

- ❖ उचित मर्मत सम्भार नभएका मेशिन,
- ❖ चालु भागमा छेकबार नभएका मेशिन,
- ❖ कार्यस्थलमा यथेष्ट संवातनको अभाव,
- ❖ कार्यस्थलमा अनियन्त्रित हल्ला,
- ❖ उचित र उपयुक्त प्रकाशको कमि,
- ❖ उचित सुरक्षा साधन उपलब्ध नहुनु,
- ❖ उचित तालिम र जानकारीको व्यवस्था नहुनु,
- ❖ आवश्यक पूर्वाधारको अभाव आदि ।

### ■ **अन्य सम्भावित अवस्था:**

- ❖ जोखिमलाई सम्बोधन गर्न असफल (Failure to address risks)
- ❖ खतराको पहिचान गर्न असफल (Failure to identify hazards)
- ❖ जोखिम बिश्लेषणको कार्य सम्पादन नहुनु (A risk analysis was not performed)
- ❖ बिद्यमान जोखिमको मूल्यांकन नहुनु (All risks present were not evaluated)
- ❖ जोखिम नियन्त्रणका उपायहरू उपलब्ध/अवलम्बन नहुनु (Risk control measures were not in place)

### **दुर्घटनाको प्रभाव:**

मानव जीवन र वातावरण अत्यन्त महत्वपूर्ण र अमुल्य छ । दुर्घटना सानै भएपनि यसको पिडा वहुपक्षिय हुन्छ जसको पौराणिक मान्यतानुसार दुर्घटनामा पर्ने व्यक्ति मात्र पिडामा हुन्छ भन्ने छ तर वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा प्राप्त सन्देश अनुसार “प्रत्येक दुर्घटना जिवन तथा राष्ट्रका लागि पिडादायक छन् (Every accident is panic to the life and nation)” । यसप्रकारका दुर्घटनाहरूवाट कुनै एकपक्ष मात्रै प्रभावित नभई सम्बन्धित सबै पक्ष नै प्रभावित हुने अनुभव तथा अध्ययनहरूले स्पष्ट पारिसकेको छ र प्रभावित हुने अवस्थामा विविधता छ ।

विकसित देशको तुलनामा विकासोन्मूख देशहरूमा दुर्घटनाको संख्या अत्यधिक हुने र सो वापतको क्षतिपुर्ति समेत उच्च रूपमा व्यहोर्नु पर्ने हुन्छ तर यस किसिमको क्षतिपुर्तिको लेखाजोखा नहुंदा राष्ट्रिय

विकासमा प्रत्यक्ष अप्रत्यक्षत तुलो प्रभाव पारिहेको हुन्छ । वैज्ञानिक तथ्य विश्लेषण गर्दा दुर्घटनाको Iceberg महत्वपूर्ण हुन्छ जसअनुसार दुर्घटनाको प्रत्यक्ष खर्च १० प्रतिशत हुन्छ भने तुलो अंश ९० प्रतिशत अप्रत्यक्ष खर्च भएको पाईन्छ । जस्तै एउटा दुर्घटना हुँदा पिडक पक्ष (श्रमिक) भौतिक तथा मानसिक यातना, दैनिक आयका हास, कार्य क्षमतामा हास र पूर्ण असक्त भई काम गर्न नसक्ने पिडावाट गुज्रनु पर्ने हुन्छ भने उद्योग संचालक वा व्यवस्थापन पक्ष सोको कारण व्यहोर्नु पर्ने मेशिन मर्मत खर्च, मेशिन संचालनमा आएको अवरोध समय, श्रमिकले काममा अनुपस्थित रहेको समय, श्रमिकको स्वास्थ्य उपचारमा लाग्ने खर्च, नयाँ कामदार छनौट गरि कार्यमा लगाउदाको खर्च तथा दुर्घटनावाट तत्काल वा दीर्घकालमा कम्पनीको ईज्जत वा छवीमा आउने नकारात्मक समस्या जस्ता असमान्य पिडावाट गुजिरहेको हुन्छ । यस्तै सोही दुर्घटनावाट समाज तथा राष्ट्र पनि अशक्त ब्यक्तिको पालनपोषण, दक्ष व्यक्ति गुमाउनु पर्ने तथा राष्ट्रिय आयमा ह्वास आदिवाट प्रभावित भएको हुन्छ । Health Safety Executive, UK को एक विश्लेषणात्मक अध्ययन अनुसार इन्जिनियरिङ उद्योगमा भएको दुर्घटनाको क्षतिपुर्ति वापत ४५ हजार पाउण्ड तिर्नु परेको थियो जसमा विभिन्न शीर्षकहरूमा खर्च भएको पाईएको छ जस्तै घाईतेको तलब, उत्पादनमा ह्वास, अर्को श्रमिकलाई अतिरिक्त तलब, प्रवन्धक तथा व्यवस्थापकको व्यतित समय, कानुनी उपचार खर्च, जरिवाना तथा अदालत खर्च, अतिरिक्त विमा प्रिमियम आदि । खर्च र उपलब्धीको सम्बन्धमा व्याख्या गर्दा निमार्ण परियोजनामा Elias Ikpe, 2012 को अध्ययनले दुर्घटना वापतको खर्च र उपलब्धिको अनुपात १:३ को उल्लेख छ । यस्तै नेपालमा दुर्घटना सम्बन्धी २०१४ को स्वयंको नमुना अध्ययनमा हुलास वायरमा एक महिनामा १६ गम्भिर र ५५१ सामान्य दुर्घटनाहरू भएको पाइयो जसका लागि उद्योगले उपचारमा ५० हजार प्रत्यक्ष खर्च र ७७१ उत्पादन कार्यदिन ह्वास गरेको पाईएको छ । यस्ता असंख्य उदाहरणसँगै दुर्घटना न्युनिकरण प्रति गम्भिर चासो नहुँदा ठूलो व्ययभार लगायत पिडावोध भएको तितो अनुभवलाई विसर्जन सकिन सकिदैन ।

## दुर्घटना न्युनिकरणका उपायहरू:

भनिन्छ, ज्ञान, पढेर वा परेर दुई प्रकारवाट हासिल हुन्छ । तसर्थ दुर्घटनाको न्युनिकरणका उपायहरूका लागि सर्वप्रथम विगतका दुर्घटनाहरूका अनुभवहरूको विश्लेषण गर्ने र विभिन्न वैज्ञानिक अनुसन्धानवाट प्राप्त सफल अभ्यासहरूलाई व्यहारमा उतार्नु हो । सुरक्षित हुनु र सवैलाई सुरक्षित तुल्यानु सचेत वर्ग तथा निकायको दायित्व हुन्छ । कार्यस्थल दुर्घटना वहुआयामिक र वहुपक्षिय सरोकारको विषय भएकोले यसको न्युनिकरण गर्न सबै सरोकार तथा जिम्मेवार निकाय ईमान्दार भै एक अर्काको कार्य प्रति विश्वास गर्नु अपरिहार्य हुन्छ । प्रभावकारी कार्यान्वयनमा समेत सबै पक्षको योगदान आवश्यक हुन्छ । विश्व अध्ययनवाट दुर्घटनालाई शुन्य गर्न कठिन भएता पनि न्युनिकरण गर्न भने सम्भव छ जस अनुसार ९० प्रतिशत दुर्घटनाहरू नियन्त्रण गर्न सकिने हुन्छ । तर, बिडम्बना दैनिक रूपमा दुर्घटनाहरू घटिरहेको भएता पनि तथ्याङ्क सार्वजनिक नभएको र सो को न्युनिकरण गर्न कुनै ठोस योजनाको निर्माण गरी सोही अनुरूपका कदम चालेको अवस्था छैन । तसर्थ दुर्घटनाहरूवाट हुने अमुल्य तथा असंख्य क्षतिलाई नियन्त्रण एवं न्युनिकरण गर्दै स्वस्थ सुरक्षित र दुर्घटनारहित कार्य र कार्यवातावरण स्थापित गर्न सबैको सामुहिक प्रयास र पहल हुनु आवश्यक हुन्छ जुन तपशीलमा उल्लेख छ ।

### ■ सुरक्षित कार्यस्थल:

कार्यस्थल दुर्घटनाहरूलाई न्युनिकरण गर्न सुरक्षित कार्यस्थलको अवधारणा अन्तर्गत कार्यस्थल, मेसिन र प्रकृयामा आवश्यक पर्ने संरचना तथा प्रविधिको स्थापना गर्नुपर्ने देखिन्छ जसलाई इन्जिनियरिङ् उपाय पनि भनिन्छ । यसप्रकारको संरचना स्थापना गर्दा व्यक्तिगत भन्दा सामुहिक सुरक्षा प्रदान गर्ने खालका उपायहरू सिफारिस गर्नु प्रभावकारी हुन्छ । यस्ता उपाय अन्तर्गत निम्न उपायहरू अवलम्बन गरी श्रमिक, उत्पादनको गुणस्तर, प्रकृया र वातावरणलाई सुरक्षित तुल्याउन सकिन्छ ।

- ❖ खतरालाई हटाउने,
- ❖ खतरालाई प्रतिस्थापन गर्ने,
- ❖ छुट्ट्याउने वा अलग गर्ने,
- ❖ चारधेरा वा बार वन्द राख्ने,
- ❖ स्थानीय निकासको प्रबन्ध,
- ❖ चिसो पार्ने तथा दवाउने,
- ❖ प्रकृयामा परिवर्तन ।

### ■ सुरक्षित व्यक्ति:

सुरक्षित व्यक्तिको अवधारणा अन्तर्गत कार्यस्थल दुर्घटना न्युनिकरण संलग्न व्यक्तिको व्यवहारमा परिवर्तन वा नियन्त्रणको (Behavioral Controls) माध्यमबाट गर्न सकिन्छ । यसलाई व्यवस्थापकिय वा क्षमता अभिवृद्धि तथा कार्यस्थलमा सुरक्षित कार्यसंस्कार स्थापना गर्ने उपायका रूपमा समेत लिन सकिन्छ । यस उपाय अन्तर्गत निम्न बुँदाहरूको अवलम्बन गर्न सकिन्छ ।

- ❖ व्यवस्थापकिय वा प्रशासनिक प्रबन्ध,
- ❖ कार्यस्थल अनुशासनको पालना,
- ❖ क्षमता तथा दक्षताको विकास,
- ❖ सुरक्षित कार्य पद्धति वा प्रकृयाको स्थापना,
- ❖ व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य संस्कारको विकास,
- ❖ गृहसम्पार,
- ❖ अभिलेख ।

### निश्कर्ष:

दुर्घटना, अकस्मात वा सोच वा लक्ष्य विना घट्ने अप्रिय तथा अस्वाभाविक एवं वहुपक्षिय क्रियाकलापको नतिजा हो । यसले असमान्य अवस्थासंगै मानविय, आर्थिक, सामाजिक तथा वातावरणमा नकारात्मक प्रभाव पार्दै पिडावोधको अनुभुत गराउने हुन्छ । समग्र कार्यस्थलमा हुने दुर्घटनालाई ९० प्रतिशतसम्म नियन्त्रण गर्न सकिन्छ । विश्वमा विकसित राष्ट्रहरूले दुर्घटना न्युनिकरणका लागि आ-आफ्ना छुट्टै नीतिहरूलाई अगिकार गरेको पाइन्छ तर हामी त्यसमा प्रायजसो चुकेका छौं, यो नै ठूलो दुर्भाग्य र चुनौती हो । नेपालमा कार्यस्थल दुर्घटनाको आधार तथ्याङ्क तथा खोजमूलक अध्ययन अनुसन्धान भएको पाइदैन । जसको एकिन तथ्य तथा जड पत्ता लगाउन सकिने अवस्था छैन । व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य नीतिमा स्पष्ट हुँदा पनि कार्यस्थल दुर्घटनासम्बन्धी प्रावधानको अग्रगतिमा कार्यान्वयनमा जान नसक्नु ठूलो कमजोरी हो । यद्यपी, यो वहुआयामिक एवं वहुपक्षिय भएतापनि यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा सरकार लगायत सबै रोजगारदाता, ट्रेड युनियन र सरोकार निकायको महत्वपूर्ण भुमिका, जिम्मेवारी र योगदान

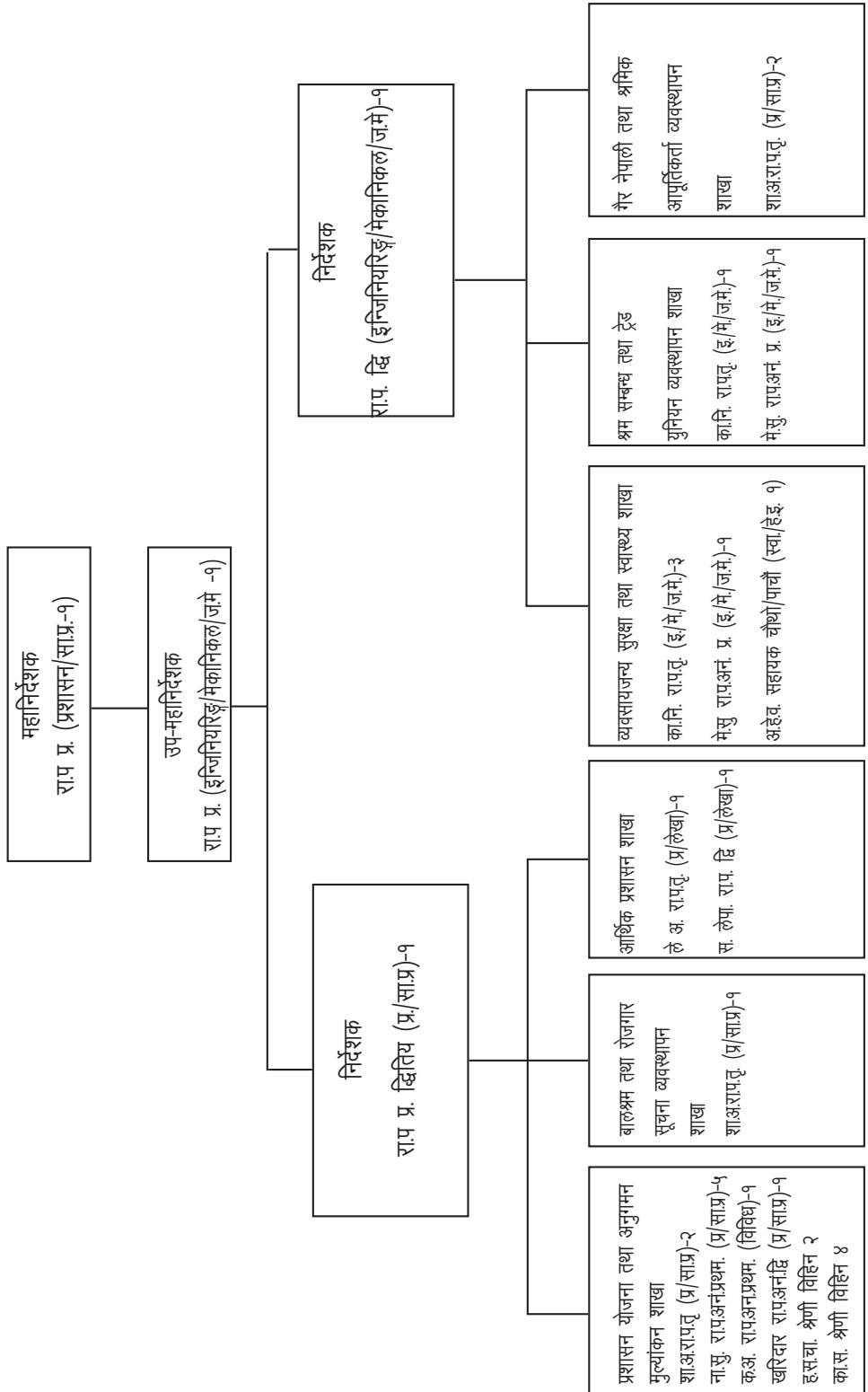
आवश्यक हुन्छ । नियन्त्रणका सबै उपायहरू खर्चिला मात्र छैनन् खर्च नलाग्ने वा न्युन खर्चका उपाय र प्रयासहरू पनि सहजै उपलब्ध छन् जसलाई प्राथमिकताका साथ व्यक्तिगत भन्दा सामुहिक फाइदा पुग्ने गरी अवलम्बन गर्नुपर्ने आवश्यकता छ । दुर्घटनाको अभिलेख, विश्लेषण तथा कार्यान्वयनको स्पष्ट मार्गदर्शन र सो वारे यथेष्ठ जानकारी दुर्घटना वा जोखिम न्युनिकरणका लागि आवश्यक संयन्त्र हो । अन्तमा, दुर्घटनाले जहाँ आँसु ल्याउछ, सुरक्षाले त्यहाँ खुसी । शुन्य दुर्घटना मात्र एक उत्तम उपहार हो । तसर्थ, सुरक्षा वारे सोचौं, सुरक्षित कार्य गराँ र सुरक्षित रहाँ ।



## अनुसूची-१

श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय

श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागको संगठन संरचना



## अनुसूची-२

### श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा बिभाग र अन्तर्गत निकायहरूको स्थिकृत दरबन्दी विवरण

| सि.नं. | पद                           | सेवा               | श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा बिभाग |         |       |         |       |        |          |       |       |           | जमा     |       |    |    |    |
|--------|------------------------------|--------------------|------------------------------------|---------|-------|---------|-------|--------|----------|-------|-------|-----------|---------|-------|----|----|----|
|        |                              |                    | विवरण                              | क्रमांक | विवरण | जानकारी | विवरण | हेटैजा | काठमाडौं | पोखरा | बुटवल | नेपालगञ्ज | चुर्खेत | धनगढी |    |    |    |
| १      | महानिर्देशक                  | नेप्रयासन          | नेप्रयासन                          | १       | २     | ३       | ४     | ५      | ६        | ७     | ८     | ९         | १०      | ११    | १२ | १३ | १४ |
| २      | उप-महानिर्देशक               | नेप्रयासनियरेक्ट   | नेप्रयासनियरेक्ट                   | १       |       |         |       |        |          |       |       |           |         |       |    | १  |    |
| ३      | निर्देशक                     | नेप्रयासन          | नेप्रयासन                          | १       |       |         |       |        |          |       |       |           |         |       |    | ६  |    |
| ४      | निर्देशक रेक्ट्र प्रमुख      | नेप्रयासनियरेक्ट   | नेप्रयासनियरेक्ट                   | १       |       |         |       |        |          |       |       |           |         |       |    | ७  |    |
| ५      | शास्त्रा अधिकारी             | नेप्रयासन          | नेप्रयासन                          | १       |       |         |       |        |          |       |       |           |         |       |    | ८  |    |
| ५२     | कारखाना निरिक्षक रहनियनियरिङ | नेप्रयासन          | नेप्रयासन                          | १       | २     | ३       | ४     | ५      | ६        | ७     | ८     | ९         | १०      | ११    | १२ | १३ |    |
| ६      | जननियनियर                    | ने स्वास्थ्य       | ने स्वास्थ्य                       | १       |       |         |       |        |          |       |       |           |         |       |    | १  |    |
| ८      | लेजा अधिकृत                  | नेप्रयासन          | नेप्रयासन                          | १       |       |         |       |        |          |       |       |           |         |       |    | १  |    |
| ९      | नायब चुन्ना                  | नेप्रयासन          | नेप्रयासन                          | १       | २     | ३       | ४     | ५      | ६        | ७     | ८     | ९         | १०      | ११    | १२ | १३ |    |
| १०     | लेजापाल                      | नेप्रयासन          | नेप्रयासन                          | १       | २     | ३       | ४     | ५      | ६        | ७     | ८     | ९         | १०      | ११    | १२ | १३ |    |
| ११     | सेक्रेटिकल                   | नेप्रयासनियरेक्ट   | नेप्रयासनियरेक्ट                   | १       | २     | ३       | ४     | ५      | ६        | ७     | ८     | ९         | १०      | ११    | १२ | १३ |    |
| १२     | कार्यपादक अपरेटर             | नेप्रयासनियरेक्ट   | नेप्रयासनियरेक्ट                   | १       | २     | ३       | ४     | ५      | ६        | ७     | ८     | ९         | १०      | ११    | १२ | १३ |    |
| १३     | अद्वेष-                      | ने स्वास्थ्य       | ने स्वास्थ्य                       | १       |       |         |       |        |          |       |       |           |         |       |    | १  |    |
| १४     | चाहिदार                      | नेप्रयासन          | नेप्रयासन                          | १       |       |         |       |        |          |       |       |           |         |       |    | ५  |    |
| १५     | सह-लेजापाल                   | नेप्रयासन          | नेप्रयासन                          | १       |       |         |       |        |          |       |       |           |         |       |    | ६  |    |
| १६     | सदप्रध्य सहपाल               | नेप्रयासन          | नेप्रयासन                          | १       |       |         |       |        |          |       |       |           |         |       |    | ७  |    |
| १७     | मेकानिकल ओमरसियर             | नेप्रयासनियरेक्ट   | नेप्रयासनियरेक्ट                   | १       |       |         |       |        |          |       |       |           |         |       |    | ८  |    |
| १८     | भाषा अनुवादक                 | नेप्रयासाला सहायता | नेप्रयासाला सहायता                 | १       |       |         |       |        |          |       |       |           |         |       |    | ९  |    |
| २०     | कार्यालय सहयोगी              | हस्तक्षेप सहायता   | हस्तक्षेप सहायता                   | १       | २     | ३       | ४     | ५      | ६        | ७     | ८     | ९         | १०      | ११    | १२ | १३ |    |
| २१     | प्रयोगशाला                   | हस्तक्षेप          | हस्तक्षेप                          | १       | २     | ३       | ४     | ५      | ६        | ७     | ८     | ९         | १०      | ११    | १२ | १३ |    |

### अनुसूची ३

**श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग, तथा मातहतका कार्यालयहरूको  
फोन नं., ईमेल र ठेगाना**

| सि.न. | कार्यालयको नाम/ठेगाना  | फोन नं.                                     | ईमेल ठेगाना                                 |
|-------|--|---|---|
| १     | श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग,<br>मीनभवन<br>वेबसाइट: ( <a href="http://www.dol.gov.np">www.dol.gov.np</a> )       | ०१-४९०७९९७/<br>४९०७९९४/<br>४९०७२०६/ ४९०७९२० | info@dol.gov.np<br>dol.osh12@gmail.com      |
| २     | श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा केन्द्र,<br>भैसेपाटी<br>वेबसाइट: ( <a href="http://www.oshp.gov.np">www.oshp.gov.np</a> ) | ०१-५५९०८५६, ५५९०८६०                         | info@oshp.gov.np                            |
| ३     | श्रम तथा रोजगार कार्यालय, भापा   | ०२३-४५५३०७                                  | escjhapa@gmail.com                          |
| ४     | श्रम तथा रोजगार कार्यालय, विराटनगर   | ०२१-५२४०२४                                  | escbiratnagar@gmail.com                     |
| ५     | श्रम तथा रोजगार कार्यालय, जनकपुर   | ९८५२०२९५५१                                  | janakpuresc@gmail.com                       |
| ६     | श्रम तथा रोजगार कार्यालय विरगंज  | ०५१-५२३५९०                                  | labourofficeparsa@gmail.com                 |
| ७     | श्रम तथा रोजगार कार्यालय, हेटौडा   | ९८६८६३५१३२                                  | hetaudaesc@gmail.com                        |
| ८     | श्रम तथा रोजगार कार्यालय, काठमाडौं   | ०१-४२९९६२०                                  | esckathmandu@gmail.com                      |
| ९     | श्रम तथा रोजगार कार्यालय, पोखरा  | ०६१-४६६८२२                                  | labourpkr@gmail.com<br>escpokhara@gmail.com |
| १०    | श्रम तथा रोजगार कार्यालय, बुटवल  | ९८५७०७०२४९                                  | escbutwal@gmail.com                         |
| ११    | श्रम तथा रोजगार कार्यालय, नेपालगंज   | ०८१-५२०९४४                                  | escnepalgunj@gmail.com                      |
| १२    | श्रम तथा रोजगार कार्यालय, सुर्खेत  | ०८३-५२४२७२                                  | olesurkhet@gmail.com                        |
| १३    | श्रम तथा रोजगार कार्यालय, धनगढी  | ०९१-४९२०७९                                  | escdhangadhi@gmail.com                      |