

नेपालमा श्रम ऐन: एक विवेचना

- अधिवक्ता शीतल सुवेदी



पृष्ठभूमि

नेपालका प्रायशः कानूनहरू पूर्वीय दर्शनबाट मुखरित हुँदै क्रमशः विश्वपरिदृश्यानुकुल परिमार्जित हुँदै गएका दृष्टान्तहरू छन्। श्रम सम्बन्धमा मनुस्मृतिको परिच्छेद ८ हरफ २१५, २१६, २१७ मा लेखिएको छः

“ भृतोनाचोन कुर्याद्यो दर्पात्कर्म यथोदितम् ।

स दण्डयः कृष्णलान्यष्टौ न देयं चांस्यवेतनम् ॥२१५॥

आर्तस्तु कुर्यात्स्वस्थः सन्यथाभाषितमादितः।

स दीर्घस्यापि कालस्य तल्लमेतैय वेतनम् ॥२१६॥

यथोक्तमार्तः सुस्वोवा यस्तत्कर्म नकारयेत्।

न तस्य वेतनम् देयमल्पोनस्यापि कर्मण ॥२१७॥”

अर्थातः “ जो नोकर विरामी नभैकन पनि अहंकारपूर्वक तोकिएको काम गर्दैन उसलाई आठ “कृष्णल” दण्ड गर्नुपर्दछ। विरामी नभएका बखत तोके बमोजिम काम सम्पन्न गर्ने नोकरलाई विरामी भएका बखत लामो समयसम्म पनि वेतन दिनुपर्दछ। जसले काम जस्ताको तस्तै बाँकि राखि विरामी हुन्छ र अरूबाट त्यो काम पुरा पनि गराउँदैन अनि स्वस्थ भैसकेपछि पनि त्यो काम आफूले पुरा गर्दैन भने थोरै मात्र काम बाँकि भएता पनि त्यो पुरै कामको लागि वेतन दिनुपर्दैन। “ यसरी हाम्रो पूर्वीय दर्शनको एक महत्वपूर्ण शास्त्र मनुस्मृतिमा कामदार (श्रमिक)को कर्तव्य एवम् अधिकारको बारेमा केही दिग्दर्शन दिएको पाइन्छ।

२००७ सालपूर्व केही कानूनहरू प्रचलनमा भएता पनि श्रम सम्बन्धमा कुनै त्यस्तो निश्चित कानून नै बनाएर लागु गरिएको अवस्था थिएन। २००७ देखि २०१७ सम्म संविधानसभाबाट संविधान बनाउने, देशमा कानूनी शासन हुने भनी जति कोकोहोलो मच्चाएता पनि माखो मरेन। २०१७ देखि २०४७ साल सम्मको पञ्चायती व्यवस्था पनि श्रमिकको लागि श्रेयस्कर नठहरिएकै हो।

२०४७ सालमा बनेको नयाँ संविधानले नागरिकका केहि स्वतन्त्रताहरूको सुरक्षण गरेपछि सर्वप्रथम २०४८ सालमा नेपालमा श्रम ऐन, २०४८ संसदबाट पारित भै राजाबाट लालमोहर लाग्यो। नियमावली बन्न थप दुइ वर्ष कुर्नुपर्थ्यो र २०५० सालमा श्रम नियमावली, २०५० बन्थ्यो अनि नेपालमा श्रम ऐनको कार्यान्वयन शुरु भयो। कम्तिमा १० दना श्रमिक भएको प्रतिष्ठान हुनुपर्ने प्रावधान टेक्दै, फितलो अनुगमनको फाइदा उठाउँदै र कमजोर राज्यप्रणालीको दुरुपयोग गर्दै यो ऐन ठूला ठूला गैरसरकारी, नीजि एवम् कैयौं संस्थाहरूमा समेत लागु नभएको तथ्य जगजाहेर नै छ। नेपालको कानून संकायको स्नातक तहको पाठ्यक्रममा समेत समावेस भएको ‘श्रम कानून’ फगत कागजमा सीमित भएर आंशिक रूपमा मात्र लागु भएको अवस्था विद्यमान रह्यो। श्रम कानून लागु गर्न अधिकारसम्पन्न निकायहरू श्रम विभाग, श्रम अदालत गठन भै सञ्चालनमा आएता पनि श्रम ऐन २०४८ पूर्णतः पालना हुन नसकेको यथार्थ कसैबाट लुकेको छैन। हुँदाखाँदाको रोजगारीमा मैले काम गर्ने ठाउँमा श्रम ऐन लागु भएन भनेर आफ्नो रोजगारदातासंग पाँठेजोरी खेलेर भैरहेको नियमित आम्दानी पनि गुमाउन सक्ने जोखिम कसैले पनि मोल्न चाहेन र श्रम ऐनको पूर्ण परिपालना हुन सकेन। जो जसले आफ्नो जागीर गुमाउने अनि तत्कालै अर्को पनि नपाउनेसम्मको चरम शोषणको अवस्थामा पुगे ती श्रमिकहरू नियामक निकायको ढोका चहार्न पुगे। फलतः प्रायशः श्रम अदालतसम्म पुगेका श्रम विवादहरूमा या ता श्रमिकको पूर्ण पक्षमा फैसला भएका या भने दुवैको बीचको मध्यमार्गी अवस्थामा मिल्न पुगेको अवस्था रहेको देखिन्छ। हाल आएर २०७४ भाद्र १९ गते सम्माननीय राष्ट्रपतिबाट प्रमाणीकरण भएपश्चात श्रम ऐन २०७४ र सो बमोजिम नेपाल सरकारबाट श्रम नियमावली २०७५ बनाई २०७५ आषाढ ८ गते नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित गरेपछि अब नेपालमा श्रम कानून पूर्णतया लागु भएको अवस्था छ।

सिद्धान्त, उद्देश्य एवम् आधारहरू

हाम्रा पूर्वीय दर्शनभित्रका मार्गनिर्देशन एवम् सिद्धान्तहरूका साथै अन्तर्राष्ट्रिय संघ, संगठनहरू(जस्तै:- अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठन) मा पक्ष राष्ट्रको रूपमा नेपालले गरेका संधि एवम् प्रतिवद्धता तथा नेपालको संविधान २०७२मा निर्दिष्ट गरिएका नागरिक हकहरूको प्रचलनका लागि श्रम कानून (श्रम ऐन, नियमावली, निर्देशिका, आदि)को आवश्यकता परेको हो। रेमिट्यान्सले धानेको मुलुक भनेर झण्डै एक दशकदेखि चिनिन थालेको नेपाल आफ्नो मुलुकमा उचित श्रम कानूनको आभ्यास नगर्ने नगराउने मुलुकले अन्य मुलुकमा वैदेशिक रोजगारीमा जानेका आफ्ना नागरिकका लागि कसरी उचित श्रम संज्ञौता पालना गराउन माग गर्न सक्दछ भन्ने नैतिक प्रश्नको खाडलमा परेपछि र आफ्नो मुलुकमा उचित श्रम अभ्यास नभएको कारणले नेपालमा फर्की कुनैपनि कामधन्दा गर्न असहज भएको विदेशिएका श्रमिकहरूको अनुभवसमेत रहेको सन्दर्भमा नेपालका लागि यो नयाँ श्रम ऐन बनाएर लागु गर्न बाध्यकारी अवस्था सृजना भएको सहजै अनुभूत गर्न सकिन्छ। एकातर्फ विदेशिएका चालिस लाखभन्दा बढी श्रमिकहरूलाई त्यहाँ

श्रम सुरक्षा दिलाउनु चुनौति छ भने तिनीहरूलाई नेपालमा फर्कन उचित वातावरण बनाउनका लागि पनि श्रमिकमैत्री कानून आवश्यक रहेको हो। सरकारी निकायमा कार्यरतहरूका लागि योगदानमा आधारित उपदान/पेन्सन प्रणाली लागु गर्ने प्रयास हुदै गर्दा अन्य क्षेत्रमा कार्यरतहरूका लागि के त? भन्ने प्रश्न उठ्नु स्वाभाविकै हो। के सरकारी निकायमा काम गर्ने बाहेक अरुले कामै गरेका होइनन् त? उनीहरू वृद्ध हुदैनन् त? उनीहरूलाई सामाजिक सुरक्षा चाहिँदैन त? समाजवादउन्मुख भनिएको विश्वकै उत्कृष्टमध्येको एक अनि झण्डै ९० प्रतिशत विधायकले पारित गरेको भनिएको संविधानले नागरिक-नागरिककाबीच भेदभाव गर्न दिन्छ त? यी जाज्वल्य प्रश्नहरूको निवारणका लागि पनि यो नयाँ श्रम ऐनको खाँचो परेको हो। श्रम ऐन २०७४, श्रम नियमावली २०७५ लागु भैसकेपछि अब नेपालको संविधान, २०७२को तपशिल बमोजिमका धाराहरूमा लिपिवद्ध गरिएका लगायतका नागरिक हकहरू प्रचलन गराउन मार्ग प्रशस्त भएको छः-

- १७ “स्वतन्त्रताको हक” खासगरी उपधारा (२) (च) नेपालको कुनै पनि भागमा पेशा, रोजगार गर्ने उद्योग, व्यापार तथा व्यवसायको स्थापना सञ्चालन गर्ने स्वतन्त्रता ।
- १८ “समानताको हक” खासगरी उपधारा (४) समान कामका लागि लैंगिक आधारमा पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षामा कुनै भेदभाव गरिने छैन ।
- २९ “शोषणविरुद्धको हक” खासगरी उपधारा (३) कसैलाई पनि बेचबिखन गर्न, दास वा बाँधा बनाउन पाइने छैन भन्ने र उपधारा (४) कसैलाई पनि निजको इच्छा विरुद्ध काममा लगाउन पाइने छैन ।
- ३३ “रोजगारीको हक” का दुवै धाराहरू (१) प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको हक हुनेछ । रोजगारीको शर्त, अवस्था र बेरोजगार सहायता संधीय कानून बमोजिम हुनेछ । (२) प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको छनौट गर्न पाउने हक हुनेछ ।
- ३४ “श्रमको हक” का सबै धाराहरू (१) प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हक हुनेछ । (स्पष्टीकरणः यस धाराको प्रयोजनका लागि “श्रमिक” भन्नाले पारिश्रमिक लिई रोजगारदाताका लागि शारीरिक वा बौद्धिक कार्य गर्ने कामदार वा मजदूर सम्झनु पर्छ ।) (२) प्रत्येक श्रमिकलाई उचित पारिश्रमिक, सुविधा तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ । (३) प्रत्येक श्रमिकलाई कानून बमोजिम ट्रेड युनियन खोल्ने, त्यसमा सहभागी हुने तथा सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने हक हुनेछ ।

यसबाट श्रमको उचित अभ्यास गर्ने जस्तैः उमेरले योग्य (१८ वर्ष पुरा भै ५८ वर्ष ननाघेका) नागरिकलाई मात्र श्रमिक बनाउन पाउने, नियुक्तिपत्र वा करारनामा (काम गर्ने अधिकार) मा विना कसैलाई काममा नलगाउने, विदेशी नागरिक भए श्रम स्वीकृतिविना काममा नलगाउने, सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति नगरी कसैलाई काममा लगाउन नपाउने, न्यूनतम स्वास्थ्य एवम् सुरक्षा व्यवस्थाबिना कार्यस्थल संचालन गर्न नपाउने, कानूनले तोकेभन्दा कम हुनेगरी तलब सुविधा दिन नपाउने त्यसैगरी काम नगरे तलब नपाउने (no work no pay) लगायतका प्रावधानहरू लागु गर्ने आधार बनेको छ।

श्रम ऐन कसरी कार्यान्वयन हुन्छ?

श्रम ऐन २०७४ अब पूर्णतः स्वतः कार्यान्वयनमा आएको छ। यसमा निर्धारण गरिएका विभिन्न कसूर एवम् सजायको व्यवस्थाका कारणले यसलाई थप शक्तिशाली एवम् प्रभावकारी बनाएको छ। श्रम ऐन कार्यान्वयनका विभिन्न अवयवहरू यस प्रकार रहेका छन्-

- क) नियुक्तिकर्ता\श्रमिक सम्बन्ध समिति\आधिकारिक ट्रेड युनियन
- ख) श्रम कार्यालय\श्रम विभाग
- ग) श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय
- घ) श्रम अदालत\ उच्च अदालत
- ङ) सर्वोच्च अदालत
- च) विवाद समाधानका वैकल्पिक उपायहरू (मेलमिलापकर्ता, मध्यस्थकर्ता, आदि)

श्रम ऐन २०७४ को दफा १००, श्रम नियमावली २०७५को नियम ५६ को उपनियम (२) बमोजिम हरेक रोजगारदाताले आफ्नो प्रतिष्ठानमा श्रम ऐनको कार्यान्वयनको सम्बन्धमा श्रम अडिट गरी हरेक वर्षको पौष मसान्तभित्र विभिन्न नियामक निकायहरूमा जस्तै कम्पनीहरूले कम्पनी रजिष्ट्रारको कार्यालयमा, बैङ्कहरूले नेपाल राष्ट्र बैङ्कमा, बीमा कम्पनीले बीमा समितिमा, घरेलु उद्योगले घरेलु उद्योग विकास समितिमा, अन्य उद्योगहरूले उद्योग विभागमा, गैर सरकारी संस्थाहरूले जिल्ला प्रशासन कार्यालयमा अर्थात जुन जुन निकायमा आफू दर्ता भएको हो सो सो निकायमा पेश गर्नुपर्ने र यसरी श्रम अडिट गरी प्रतिवेदन नबुझाउने वा गलत प्रतिवेदन तयार पारी बुझाउनेलाई कानून बमोजिमको सजाय समेतको व्यवस्था गरेकाले श्रम ऐन स्वतः एवम् सशक्त रूपमा लागु भएको मान्न सकिन्छ। यस श्रम ऐनमा, ऐनको बर्खिलाप हुने काम कारवाही गरे गराए न्यूनतम रू दश हजार जरिवाना देखि दुई वर्ष कैद एवम् पाँच लाख जरिवानासम्मका सजायका प्रावधानहरू समेटिएका छन्।

श्रम ऐनको क्षेत्राधिकार के हो?

श्रम ऐन २०७४, श्रम नियमावली २०७५ एवम् त्यस मातहत बन्ने निर्देशिकाहरू नेपालमा अन्य कुनै कानूनले श्रमको अभ्याससम्बन्धी व्यवस्था तोकेकोमा बाहेक सबै क्षेत्रमा लागु हुने व्यवस्था गरेको छ। ऐनको परिभाषा खण्ड अर्थात दफा २(ज)मा “प्रतिष्ठान भन्नाले मुनाफा आर्जन गर्ने वा मुनाफा नगर्ने गरी उद्योग, व्यवसाय वा सेवा गर्ने उद्देश्यले प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना, संस्थापना, दर्ता वा गठन भएको वा सञ्चालनमा रहेको कुनै कम्पनी, प्राइभेट फर्म, साझेदारी फर्म, सहकारी संस्था वा संघ वा अन्य संस्था सम्बन्धित” भन्ने परिभाषा, दफा १० मा उल्लेखित रोजगारीका प्रकारहरूमा नियमित, कार्यगत, समयगत, आकस्मिक र आंशिक रोजगारीका प्रकारहरू दफा १६ र १७ मा उल्लेखित प्रशिक्षार्थी सम्बन्धी व्यवस्था, अनि दफा १८मा उल्लेखित तालिमी श्रमिकसम्बन्धी व्यवस्था त्यसैगरी परिच्छेद १३ मा समावेश गरिएको चिया बगान, निर्माण श्रमिक, यातायात श्रमिक, पर्यटन श्रमिक, घरेलु श्रमिक, मौसमी प्रतिष्ठान, विदेशमा दर्ता भइ नेपालमा व्यवसाय सञ्चालन गर्ने प्रतिष्ठानसम्बन्धी छुट्टै विशिष्ट प्रावधानसमेतको व्यवस्था र परिच्छेद -११ मा श्रमिक आपूर्तिसम्बन्धी व्यवस्था समेटिएका छन् भने दफा १८० मा श्रम ऐन लागु नहुने भनी नीजामति, सैनिक, प्रहरी र विशेष ऐनद्वारा सेवा सुविधा तोकिएका निकायबाहेक अन्य सबै क्षेत्रमा यो ऐन लागु हुने भन्ने व्यवस्था भएकोले अब नेपालमा श्रमको उचित अभ्यास अर्थात श्रम कानून लागु नहुने क्षेत्र बाँकी रहेको देखिदैन। दफा १८० को उपदफा (४)अनुसार “कुनै श्रमिकको सम्बन्धमा यो ऐन लागु नहुने भनी निर्णय, आदेश वा फैसला गर्दा यस ऐनद्वारा प्रदत्त अधिकार तथा सुविधा त्यस्तो श्रमिकको हकमा कुन कानून बमोजिम प्रदान गरिएको छ सो समेत खुलाई निर्णय, आदेश वा फैसला गर्नु पर्नेछ” भन्ने व्यवस्था भएबाट यो श्रम ऐनको व्यापकताको सहजै अनुमान गर्न सकिन्छ। समग्रमा यस श्रम ऐनले नसमेतको रोजगारीको प्रकार र क्षेत्र कुनै छैन।

श्रम ऐन २०७४का केही मुख्य व्यवस्थाहरू:

एक घण्टा, एक दिन, एक हप्ता, एक महिना, एक वर्ष वा चालिस वर्ष जतिसुकै अवधिको लागि काममा लगाए पनि, शारीरिक वा बौद्धिक जस्तोसुकै कानून बमोजिमको काममा लगाए पनि नेपालभित्र कसैलाई काममा लगाएपछि उसले उचित श्रम अभ्यास अबलम्बन गरेकै हुनुपर्दछ अर्थात श्रमको कदर गरिनुपर्दछ भन्ने मूल मान्यता श्रम ऐनले राखेको पाइन्छ। नेपालमा श्रमको कुनै मूल्य नै छैन भनेर हेर्ने दृष्टिले कुरा काट्ने र जुनसुकै प्रकारको काम गर्दा पनि अपमानित, अपहेलित वा असुरक्षित हुनपर्ने वातावरणबाट मुक्त बनाउन सक्नु नै यस श्रम ऐनको विशेषता रहेको देखिन्छ। आफ्नो विशेषता कायम गर्न कस्ता कस्ता खास व्यवस्था यसमा समेटिएका छन् त भनेर हेर्दा केहि निम्न बमोजिम रहेको देखिन्छ:-

- १) रोजगारदाता र श्रमिकको एकअर्काप्रति, राज्यप्रतिको कर्तव्य र अधिकार अनि दण्ड र सजायको व्यवस्था
- २) पूर्णकालिन काम गर्ने समयको निर्धारण (८ घण्टा प्रतिदिन, ४८ घण्टा प्रति हप्ता र ६ दिन प्रतिहप्ताको न्यूनतम कार्यावधि
- ३) सूर्योदय र सूर्यास्तपछि महिला श्रमिकलाई काममा लगाउनु परेमा यातायात र सुरक्षाको उचित प्रबन्ध गर्नुपर्ने व्यवस्था
- ४) ओभरटाइम एकदिनमा ४ घण्टा र हप्तामा २४ घण्टासम्म मात्र लगाउन पाउने।
- ५) पारिश्रमिक सहितका विदाका दिनहरू:- वार्षिक (घर) विदा: १८, विरामी विदा: १२, सार्वजनिक विदा: १३ (महिलाका लागि: १४), साप्ताहिक विदा(हप्तामा १ दिन) ५२, सुत्केरी विदा: ६० (बेतलबी वा अन्य विदामिलान सहित ९८ दिन पाउने), सुत्केरी स्याहार विदा: १५, किरीया विदा: १३ (यसमध्ये विरामी, सुत्केरी र किरीया विदाहरू अधिकार हुने)
- ६) विदा सञ्चित हुने र सञ्चित विदाको भुक्तान पनि हुने: घरविदा ९० र विरामी ४५ दिनसम्म। बढी सञ्चित हुने भए भुक्तानी दिने।
- ७) सात महिना वा सो भन्दा बढी गर्भवती भएमा महिला श्रमिकले सुत्केरी विदा पाउने तर समयमै जानकारी दिनुपर्ने।
- ८) विदाको दिनमा काम गर्नुपरेमा २१ दिनभित्रमा सट्टाविदा दिनुपर्ने।
- ९) आधारभूत तलबको १०% सञ्चयकोष र ८.३३% उपदान (सामाजिक सुरक्षाबाफत) र रोजगारी शुरु गरेको एक वर्ष पुरा भएका श्रमिकलाई १.६६% वार्षिक ग्रेड बृद्धिवाफत हरेक महिना रोजगारदाताले आधारभूत तलबमा थप गरि दिनुपर्ने।
- १०) सबै रोजगारदाता सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत हुनुपर्ने र सामाजिक सुरक्षाबाफतको रकम त्यहाँ जम्मा गर्नुपर्ने यदि कारणवस सो सम्भव नभएमा कारण खोली श्रमिकलाई नै सामाजिक सुरक्षाबाफतको रकम भुक्तान गर्नुपर्ने।
- ११) परीक्षणकाल ६ महिनाभन्दा बढी नहुने त्यसैगरी रोजगारीको अन्त्य गर्दा ३० दिनभन्दा बढीको सूचना आवश्यक नपर्ने।
- १२) औषधोपचार बीमा रू. एक लाख र जुनसुकै प्रकारको दुर्घटना समेट्ने बीमा रू. सात लाख बराबरको बीमा गर्नुपर्ने।
- १३) दश जना वा सोभन्दा बढी श्रमिक कार्यरत भए श्रम सम्बन्ध समिति र स्वास्थ्य तथा सुरक्षा समिति अनिवार्य गठन गर्ने
- १४) हरेक वर्ष श्रमिकको वार्षिक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्था गर्ने।
- १५) हरेक वर्ष पौष मसान्तभित्र श्रम अडिट गरि तोकिएको निकायमा प्रतिवेदन पेश गर्नुपर्ने।

श्रम ऐन २०७४ कार्यान्वयनका केही चुनौतिहरूः

कुनै पनि ऐन नियम व्यवस्था पूर्ण रूपमा लागु गर्न केहि निश्चित पूर्वाधारहरू तयार भएको हुनुपर्दछ। श्रम ऐन २०७४ लागु हुँदा पनि त्यसका केहि असरहरू देखिएका छन् जुन श्रमिक वा रोजगारदाताको तहबाटमात्र समाधान हुन सक्दैनन् न त नियामक निकायले जबरजस्ति थोपरेमा लागु हुने हो। हामीकहाँ सामाजिक सुधार ऐन २०३३, श्रम ऐन २०४८ लगायताका केहि ऐनहरू पूर्ण रूपमा लागु हुन नसकेको उदाहरण ताजै छन्। यसै विषयमा विचार गर्दा श्रम ऐन लागु हुने वित्तिकै केहि आर्थिक एवम् केहि प्रकृयागत चुनौति थपिएका छन्। जस्तोः-

- १) श्रम ऐनले व्यवस्था गरेको न्यूनतम सेवा सुविधाहरूलाई पूरा गर्न एक वर्षको अवधिको लागि प्रति श्रमिक कम्तिमा पनि १६ महिना बराबरको आधारभूत तलबको व्यवस्था गर्नुपर्ने देखिन्छ।
- २) सबैलाई रोजगारी शुरु गरेकै दिनबाट सञ्चयकोषबाफत १०%, उपदान बाफत ८.३३% दिनुपर्ने र संचित विरामी विदा, वार्षिक विदा बाफत समेत नगद भुक्तान गर्नुपर्ने भएको कारणले सबै रोजगारदाताहरूलाई अतिरिक्त आर्थिक भारको व्यवस्थापन गर्न चुनौति थपिएको छ खासगरी ठेक्कापट्टा वा परामर्शदाताबाट संचालन गरिएका बहुवर्षीय आयोजनाहरूको निर्धारित श्रमिक लागत बढ्न गएको छ।
- ३) दश वा सो भन्दा बढी श्रमिकलाई काममा लगाउने प्रतिष्ठानले कर्मचारी कटौति गर्नुपरेमा प्रतिवर्ष एक महिना बराबरको आधारभूत तलबको दरले हुनआउने रकम क्षतिपूर्तिबाफत दिनुपर्ने भएबाट कटौति खर्च बढ्न गएको छ।
- ४) श्रमिकहरूलाई सजिलै राख्न र निकाल्न (Hire and Fire) सजिलो छैन। यसबाट रोजगारदाताहरूले अन्य छिद्र खोज्ने जस्तैः- कुनै खास काम गर्न अन्य स-साना कम्पनीहरूलाई (One man consulting companies) करारमा नियुक्त गर्ने एवम् श्रमिकहरूलाई अनावश्यक चपेटामा पारी राजिनामा दिन बाध्य पार्ने प्रयत्न गर्ने खतरा।
- ५) नेपालमा दर्ता भएका कम्पनी, उद्योग, प्रतिष्ठान, परियोजना, गैरसरकारी संस्था, अन्तरराष्ट्रिय संस्था इत्यादि गरी करिब २,५०,००० निकाय रहेको देखिन्छ ति सबैमा उचित श्रम अभ्यास भए नभएको अनुगमन गर्ने अर्थात श्रम अडिट गर्ने र सो को प्रतिवेदन पेश भए नभएको अनुगमन गर्ने परिपाटि बसाल्न श्रम विभाग र मातहतका कार्यालयहरूको आफ्नै जनशक्ति पर्याप्त देखिदैन। न त श्रम नियमावलीले श्रम अडिटरको योग्यता वा अनुमतिपत्रको कुनै व्यवस्था गरेको छ। यसबाट अनुगमन कार्य गर्नेको जवाफदेहिता र चुनौति थपिएको छ।

shital.subedi@gmail.com