हाम्रो श्रम किन कम

नीतिदेखि व्यवहारसम्मः अनौपचारिक श्रमिकका यथार्थ

Policy Brief (नीति संक्षेप)

actionaid

पृष्ठभूमि

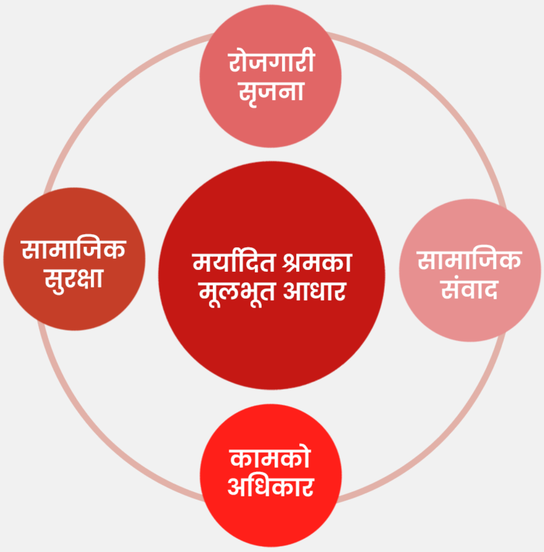
पुँजीवादमा आधारित विद्यमान विश्वव्यापी आर्थिक प्रणालीले आम्दानीमा गहिरो असमानता सिर्जना गरेको छ, जसका कारण विश्वको ठूलो श्रमशक्ति विशेषगरी अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकहरू न्यून ज्याला, असुरक्षित रोजगारी, सीमित अवसर र श्रम शोषण जस्ता समस्यासँग संघर्ष गर्न बाध्य छन्। दशकौंदेखि यी श्रमिकहरू अन्यायपूर्ण शक्ति सम्बन्ध, शोषण र दुर्व्यवहारको चक्रमा परिरहेका छन्। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO)[1] का अनुसार विश्वभर करिब २ अर्ब श्रमिक अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत छन्, जसमध्ये ६१% महिला श्रमिकहरू छन् । नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण २०१७/२०१८[2] अनुसार ८४.६% रोजगारी अनौपचारिक छन्, जसमा ९०.५% महिला संलग्न छन् भने सोही सर्वेक्षण अनुसार समान कामका लागि महिलाको औसत ज्याला रु ५३१ मात्र हुँदा पुरुषको रु ५६५ रहेको छ, जसले ज्याला असमानता स्पष्ट रूपमा देखाउँछ । नेपालमा अनौपचारिक श्रम क्षेत्र मुख्यत: तीन भागमा विभाजन गरिएको छन्। (१) कृषि क्षेत्र, जहाँ २०.२% मानिस निर्भर छन् , गैरकृषि क्षेत्रमा ४१.०% र घरेलु श्रम क्षेत्रमा १.०% श्रमिकहरू संलग्न छन् ।[3] यसै सन्दर्भमा, अर्थतन्त्रको अनौपचारिकीकरण (informalisation) को वर्तमान प्रवृत्तिले अझ धेरै श्रमिकलाई विभेद र बहिष्करणमा पारेको छ। त्यसैगरि विश्वमा उदाइरहेको चौथो औद्योगिक क्रान्ति (4IR) ले डिजिटलाइजेसन, स्वचालन र अनलाइन प्लेटफर्महरूको विस्तार मार्फत् श्रम बजारलाई रूपान्तरण गरिरहेको छ। यसले सीपयुक्त युवा पुस्ताका लागि नयाँ डिजिटल रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना गरे तापनि करार र प्लेटफर्म-आधारित कामको वृद्धिसँगै श्रम सम्बन्धलाई लचिलो तर अस्थिर बनाउँदै अनौपचारिकीकरणलाई अझ तीव्र बनाएको छ। यसले औपचारिक र अनौपचारिक श्रमबीचको विभाजनलाई गहिरो बनाउँदै रोजगार असुरक्षा, कमजोर नियमन, असमान ज्याला, असुरक्षित कार्यस्थल तथा श्रम शोषण र हिंसाजस्ता चुनौतीहरूलाई थप जटिल बनाएको छ।

यी श्रमिकहरू राज्यको संरक्षण र नियमनको पहुँच बाहिर रहेकाले आधारभूत सुरक्षा, सामाजिक सुरक्षा र श्रम अधिकारबाट वञ्चित छन्, जसका कारण हिंसा र शोषण सामान्य बन्न पुगेको छ। यसले स्पष्ट रूपमा देखाउँछ कि अनौपचारिक श्रमिकहरू आर्थिक अधिकार र न्यायबाट वञ्चित छन। त्यसैले आर्थिक न्याय केवल रोजगारी सिर्जना मात्र नभई सम्मानजनक, सुरक्षित र अधिकारमा आधारित श्रम सुनिश्चित गर्ने विषय हो।

नेपालको संविधानले [4] सबै नागरिकका लागि श्रम तथा सामाजिक सुरक्षासँग सम्बन्धित अधिकार सुनिश्चित गरेको छ जसले आधारभूत श्रमअधिकारलाई मान्यता दिन्छ भने श्रम ऐन २०७४ तथा श्रम नीति २०७५, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७५ ले श्रमिकलाई मर्यादित काम, सामाजिक सुरक्षा र श्रमिक अधिकारको प्रत्याभूति गरेको छ । कानुनी प्रावधान, नीतिगत व्यवस्था हुँदा पनि कार्यान्वयन फितलो हुनु र श्रम अनुगमन नहुँदा अनौपचारिक श्रमिकहरू दिनहुँ ज्यालामा ठगिएका र आर्थिक शोषणमा परेका छन् । र यथार्थमा नेपालमा अझै पनि ठूलो संख्याका आर्थिक गतिविधिहरू, उद्यम र श्रमिकहरू राज्यको नियन्त्रण र संरक्षणको परिधि भन्दा बाहिर रहेको अवस्था छ र उनीहरूलाई राज्यबाट सुरक्षा प्रदान गरिएको अवस्था छैन।

आर्थिक न्याय, मर्यादित श्रम र अनौपचारिक श्रमिकको सवाल

स्रोत, अवसर र सम्पत्तिमा रहेको असमान पहुँच आर्थिक अन्यायको मूल कारण हो, जसले सामाजिक तनाव, द्वन्द्व र हिंसालाई बढावा दिन्छ। विशेषत: महिलाहरूलाई आर्थिक गतिविधि र निर्णय प्रक्रियाबाट बहिष्कृत गर्दा उनीहरू हिंसा र भेदभावको दोहोरो जोखिममा पर्छन्। यस्तो संरचनागत असमानता अन्त्य गर्न आर्थिक न्याय मार्फत् स्रोत, अवसर र निर्णय प्रक्रियामा समान पहुँच सुनिश्चित गर्न अपरिहार्य छ।



आर्थिक न्यायले मर्यादित रोजगारी, आर्थिक स्रोत तथा निर्णय गर्ने अधिकारमा समान पहुँच सुनिश्चित गर्दै स्रोत र अवसरको न्यायसंगत वितरण प्रवर्द्धन गर्छ। यसले लैङ्गिक समानतालाई सुदृढ गर्दै सबै व्यक्तिलाई विभेद र हिंसाबाट मुक्त भई आफ्नो क्षमता अनुसार फस्टाउन सक्षम बनाउँछ। आर्थिक न्याय भनेको केवल रोजगारी सिर्जना गर्नु मात्र होइन, अधिकारमा आधारित, सुरक्षित र सम्मानजनक काम सुनिश्चित गर्नु हो। नेपालको संविधानले प्रत्येक व्यक्तिलाई सम्मानपूर्वक जीवनयापन गर्ने अधिकार सुनिश्चित गरेको छ। साथै, मर्यादित श्रमको अवधारणालाई राष्ट्रिय कानूनी व्यवस्था मार्फत् स्वीकार गर्दै नेपालले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO)[5] द्वारा परिभाषित मर्यादित श्रमका सिद्धान्तहरू अंगिकार गरेको देखिन्छ । यसले उत्पादनशील रोजगारी, न्यायोचित तलब, कार्यस्थल सुरक्षा, सामाजिक सुरक्षा, समान अवसर र श्रमिक अधिकार सुनिश्चित गर्ने लक्ष्य राख्दछ । यी आधारभूत तत्वहरू आत्मसात नगरेसम्म अनौपचारिक श्रमिकहरूले समान कामको समान ज्याला, शोषणमुक्त कार्यस्थल, सामाजिक सुरक्षा र कामको संसारमा न्यायोचित अवसर अनुभव गर्न सक्दैनन्। त्यसैगरी नेपालले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम महासन्धिहरू अनुमोदन गर्दै श्रमिक अधिकारप्रति प्रतिबद्धता जनाएको छ र बेइजिङ्ग कार्ययोजना तथा १६ औं पञ्चबर्षीय योजनाले समावेशी श्रम बजार र लैङ्गिक समानताको आवश्यकता औंल्याएको छ तर व्यवहारमा अनौपचारिक श्रमिकहरू अझै असुरक्षित, अन्यायपूर्ण व्यवहार र शोषणको अवस्थामा छन्। जसको कारण कमजोर कार्यान्वयन, लक्षित नीतिको अभाव र प्रभावहीन श्रम अनुगमन प्रणाली हुन्।

[1] Informal economy | International Labour Organization
[2] नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण २०१७/२०१८ | National Statistics Office
[3] Status of Women in Nepal Social Statistics and Key Indicators २०८१ | Ministry of Women, Children and Senior Citizens
[4] नेपालको संविधान | Nepal Law Commission
[5] wcms_229374.pdf

त्यसैले श्रमिकहरूलाई सीप, अधिकार र सामूहिक संघर्षको क्षमता प्रदान गर्दै श्रम अधिकारको अनुगमन, श्रमिकमैत्री नीति, लैङ्गिक उत्तरदायी सेवा र प्रभावकारी श्रम अनुगमन संयन्त्र निर्माण गर्न अत्यावश्यक छ। यसले मात्र अनौपचारिक श्रमिकहरूलाई मर्यादित श्रम, न्यायोचित ज्याला र सामाजिक सुरक्षाको अधिकार वास्तविक रुपमा सुनिश्चित गर्न सक्छ। यसका लागि संघीय, प्रदेश र स्थानीय तीनै तहका सरकारहरुको सक्रिय भूमिका र दायित्व अत्यन्त जरुरी छ।

अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकहरु सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था

अन्तर्राष्ट्रिय कानून

नेपालले आईएलओका महासन्धिहरुमा हस्ताक्षर गरेको छ, जसले औपचारिक र अनौपचारिक दुवै क्षेत्रका श्रमिकहरुको मर्यादित श्रम सुनिश्चितता सम्बन्धी व्यवस्था गरेको छ। नेपालले हस्ताक्षर तथा अनुमोदन गरेका अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनका महासन्धिहरु देहाय बमोजिम रहेका छन्:

- ✓ **बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी महासन्धि, १९३० (संख्या २९)**
- ✓ **सङ्गठन बनाउन पाउनुपर्ने अधिकार र सामुहिक सम्झौता महासन्धि, १९४९ (संख्या ९८)**
- ✓ **समान पारिश्रमिक महासन्धि, १९५१ (संख्या १००)**
- ✓ **बाध्यकारी श्रम उन्मूलन महासन्धि ,१९५७ (संख्या १०५)**
- ✓ **विभेद (रोजगार तथा व्यवसाय) सम्बन्धी महासन्धि, १९५८ (संख्या १११)**
- ✓ **न्यूनतम उमेरसम्बन्धी महासन्धि, १९७३ (संख्या १३८)**
- ✓ **बालश्रमका सबैभन्दा खराब रुपहरु उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धि, १९९९ (संख्या १८२)**
- ✓ **त्रिपक्षीय परामर्श (अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड) महासन्धि, १९७६**
- ✓ **साप्ताहिक विश्राम (उद्योग) महासन्धि , १९२१ (संख्या १०४)**
- ✓ **न्यूनतम प्रविश्रमिक निर्धारण महासन्धि ,१९७० (संख्या १३१)**
- ✓ **आदिवासी तथा स्थानीय जनजातिसम्बन्धी महासन्धि, १९८९ (संख्या १६९)**
- ✓ **ट्रेड युनियन गठनसम्बन्धी महासन्धि ८७,**
- ✓ **सामुहिक सौदावजीसम्बन्धी महासन्धि ९८,**
- ✓ **दिगो विकास लक्ष्य (लक्ष्य नं. ५, ८)**

उल्लेखित महासन्धिका अतिरिक्त अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनले सन् २०१५ मा जारी गरेको सिफारिस नं. २०४ ले अनौपचारिक क्षेत्रलाई औपचारिक क्षेत्रमा परिणत गर्न विभिन्न सिफारिसहरु गरेको छ।

राष्ट्रिय कानून

मर्यादित श्रम सुनिश्चित गर्न तीन तहका सरकारको अधिकार क्षेत्र

नेपालको संविधानले तीन तहको सरकारको अधिकारको बाँडफाँड गरेको छ। यस अन्तर्गत श्रमिकको हक अधिकारसित प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष रूपमा सम्बन्धित व्यवस्था निम्न रहेका छन्: [6]

अनुसूची	अधिकार
अनुसूची ५, संघको एकल अधिकार	सामाजिक सुरक्षा र गरिबी निवारण (क्र.सं. ३२)
अनुसूची ७, संघ र प्रदेशको साझा अधिकार	सामाजिक सुरक्षा र रोजगारी, ट्रेड युनियन, औद्योगिक विवादको समाधान, श्रमिकका हक, अधिकार र विवाद सम्बन्धी कार्य (क्र.स ११)
अनुसूची ८, स्थानीय तहको एकल अधिकार	बेरोजगारको तथ्याङ्क सङ्कलन (क्र.सं १७)
अनुसूची ९, स्थानीय, प्रदेश र संघको साझा अधिकार	सामाजिक सुरक्षा र गरिबी निवारण (क्र.सं १०)

[6] नेपालको संविधानको अनुसूची ५,६,७, ८ र ९ मा उल्लेखित संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको अधिकारहरूको कार्यविस्तृतीकरणसम्बन्धी नेपाल सरकार मं.प. बाट स्वीकृत प्रतिवेदन, २०७३।

अनुसूची ७ संघ र प्रदेशको साझा अधिकारको सूची अन्तर्गत रहेको सामाजिक सुरक्षा र रोजगारी, ट्रेड युनियन, औद्योगिक विवादको समाधान, श्रमिकको हक, अधिकार र विवादसम्बन्धी कार्यको सम्बन्धमा, कार्यविस्तृतीकरण ऐनले संघको अधिकार अन्तर्गत एघारवटा अधिकार संघमा रहने व्यवस्था गरेको छ। यसमध्ये श्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षा, रोजगारसम्बन्धी राष्ट्रिय नीति, कानून, मापदण्ड र निर्देशिका बनाउने अधिकार संघ अन्तर्गत सूचीकृत गरेको छ। त्यसैगरी प्रदेश र स्थानीय तहको साझा अधिकारको सूची अन्तर्गत सामाजिक सुरक्षा, रोजगारी तथा ट्रेड युनियनका सवालमा प्रदेश नीति, कानून, मापदण्ड तथा निर्देशिका बनाउने, श्रमिकको सामाजिक सुरक्षा कोषको व्यवस्थापन र नियमन, संघ, प्रदेशका सम्बन्धित निकायहरूबीच सहकार्य र समन्वय गर्ने आदि भूमिका प्रदेशलाई तोकेको देखिन्छ।

स्थानीय तहले सामाजिक सुरक्षाका सम्बन्धमा स्थानीय नीति, कानून, मापदण्ड र निर्देशिका बनाउन सक्ने, सामाजिक सुरक्षाका सवालमा संघ र प्रदेशका सम्बन्धित निकायहरूसित समन्वय र सहकार्य गर्ने, बेरोजगारको तथ्याङ्क सङ्कलन अन्तर्गत बेरोजगारको तथ्याङ्क संकलन गर्ने, सूचना व्यवस्थापन गर्ने र त्यसलाई व्यवस्थित गर्न सूचनाप्रणालीको विकास गर्ने व्यवस्था गरेको छ।

नेपालको संविधान र कार्यविस्तृतीकरण प्रतिवेदनको व्यवस्थाले मर्यादित श्रम सुनिश्चित गर्ने र श्रमिकको सामाजिक सुरक्षालाई सुनिश्चित गर्ने जिम्मेवारी तीनै तहको सरकारको रहेको देखिन्छ। यस अर्थमा औपचारिक र अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकको मर्यादित श्रम सुनिश्चित गर्न श्रम अडिट गर्ने अधिकार पनि तीनै तहको सरकारसित अन्तर्निहित रहेको देखिन्छ।

नेपालको कानून र मर्यादित श्रमको सुनिश्चितता

नेपालले मर्यादित श्रम सुनिश्चितताका लागि संवैधानिक र कानूनी प्रतिबद्धता जाहेर गरेको छ । संविधानका धारा १६ (सम्मानपूर्वक बाँच्न पाउने हक), धारा १७ (स्वतन्त्रताको हक), धारा १८ (समानताको हक), धारा १९ (सञ्चारको हक), धारा २९ (शोषण विरुद्धको हक), धारा ३३ (रोजगारीको हक), धारा ३४ (श्रमको हक) र धारा ४३ (सामाजिक सुरक्षाको हक)ले हरेक श्रमिकले सम्मानपुर्वक बाँच्ने, स्वतन्त्रपुर्वक रोजगार गर्ने, समान कामका लागि लैङ्गिकताका आधारमा पारिश्रमिक र सामाजिक सुरक्षामा कुनै भेदभाव नभई काम गर्ने, सञ्चारमा श्रमको अवहेलना नहुने, रोजगारीको हकको सुनिश्चिततासँगै रोजगरीको छनौट गर्ने, उचित श्रमको अभ्यास गर्ने तथा उचित पारिश्रमिक प्राप्त गर्ने, सुविधा तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा पाउने, प्रत्येक श्रमिकलाई कानून बमोजिम ट्रेड युनियन खोल्ने, त्यसमा सहभागी हुने तथा सामुहिक सौदाबाजी गर्न पाउने जस्ता संवैधानिक हकहरु सुनिश्चित गरेको छ।

श्रम ऐन, २०७४

श्रम ऐन, २०७४ ले श्रमिकका अधिकार र सुविधा न्यूनतम मापदण्डका रुपमा सुनिश्चित गर्दै कटौती गर्न नपाइने व्यवस्था गरेको छ। दफा ८८ ले घरेलु श्रमिकका पारिश्रमिक, बिदा, सुविधा र सांस्कृतिक अधिकार व्यवस्था गर्छ । साथै सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी ऐन, (२०७५), रोजगारी सम्बन्धी ऐन (२०७५), कार्यस्थलमा हुने यौन दुर्व्यवहार (निवारण) ऐन (२०७१), बालश्रम (निषेध र नियमित) सम्बन्धी ऐन (२०५६) र स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ ले श्रम रोजगार तथा व्यवस्थापनमा आधार तय गरेका छन्।

स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४

स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ ले रोजगार र श्रम व्यवस्थापनमा स्थानीय सरकारको भूमिका केही हदसम्म स्पष्ट गरेको छ । यसले बेरोजगारको तथ्याङ्क व्यवस्थापन, सामाजिक सुरक्षा, गरिबी निवारण, स्थानीय न्यूनतम ज्यालादर तोक्ने, राष्ट्रिय न्यूनतम पारिश्रमिक भन्दा कम नहुने व्यवस्था, तथा ज्याला विवाद समाधान गर्ने अधिकार न्यायिक समितिलाई दिएको छ।

मुलुकी देवानी संहिता ऐन २०७५

मुलुकी देवानी संहिता ऐन २०७५ को परिच्छेद १४ ले काममा लगाउन सकिने उमेर, कामअनुसार ज्याला दिनुपर्ने व्यवस्था, सहमति वा स्थानीय प्रचलित दरअनुसार ज्याला निर्धारण, र निश्चित दर नभए मानक दर लागू हुने व्यवस्था काममा लगाउँदा सुरक्षाको व्यवस्था गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ। दफा ६४३ अनुसार दैनिक ८ घण्टाभन्दा बढी काम गर्न नपाइने तर लगाउनु पर्ने भए पनि सोही अनुपातमा थप ज्याला दिनुपर्ने जस्ता व्यवस्था गरेको छ।

अनौपचारिक श्रमिकका दृष्टिकोणबाट नीतिगत कार्यान्वयनको अवस्था

नेपालको ठूलो श्रमशक्ति अनौपचारिक क्षेत्रमा संलग्न भए पनि यी श्रमिकहरु अझै राज्यको संरक्षण, नियमन र अनुगमनको प्रभावकारी दायरा बाहिर छन्। रोजगार सम्झौताको अभाव, न्यून तथा असमान पारिश्रमिक, न्यूनतम तलब नपाउनु, असुरक्षित कार्य अवस्था, तथा सार्वजनिक सेवामा सीमित पहुँच अनौपचारिक श्रमिकका मुख्य चुनौती हुन्। यी श्रमिकहरू बीमा तथा सामाजिक सुरक्षा योजनाबाट वञ्चित हुँदा उनीहरुको जीवन र जीविकोपार्जन असुरक्षित बनेको छ। विशेषगरी कृषि, घरेलु काम, निर्माण जस्ता दैनिक ज्यालादारीमा संलग्न विषेशत: महिला श्रमिकहरू दोहोरो भेदभावमा छन्। न औपचारिक रोजगार सम्झौता, न समान ज्याला, न सुरक्षित र हिंसामुक्त कार्यस्थल, न सामाजिक सुरक्षामा पहुँच रहेको छ। सामाजिक सुरक्षा योजनाहरू अनौपचारिक श्रमिकमैत्री नहुनु र श्रमिकहरुको प्रतिनिधि तथा वकालत संयन्त्र कमजोर हुनुले चुनौतीलाई अझ गहिरो बनाएको छ। आधारभूत व्यावसायिक स्वास्थ्य तथा सुरक्षा उपकरण बिनै काम गर्नुपर्ने अवस्था, शोषण र हिंसाको सामान्यीकरणले गरिबीको अन्तरपुस्तीय चक्रलाई निरन्तरता दिँदै श्रमिकहरुको जीवनलाई असुरक्षित बनाएको छ।

त्यसैगरि करिब २६ लाख श्रमिकहरू सामाजिक सुरक्षा कोष (SSF) मा दर्ता भएका भए तापनि हाल केवल करिब १५०० अनौपचारिक तथा स्वरोजगार श्रमिकहरू मात्र यसमा आबद्ध छन्। दैनिक ज्यालामा काम गर्ने र न्यूनतम ज्याला समेत नपाउने अनौपचारिक श्रमिकहरूलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा समेट्न कठिनाइ रहेको छ। यस्तो अवस्थामा सामाजिक सुरक्षा कोषको व्यवस्था अनौपचारिक श्रमिकमैत्री (informal labor friendly) हुनु अत्यन्त आवश्यक छ। साथै, स्थानीय सरकारहरूले उनीहरुलाई सामाजिक सुरक्षामा पहुँच सुनिश्चित गर्न सक्रिय भूमिका खेल्नुपर्ने हुन्छ। विशेषगरी उनीहरु योगदान गर्न सक्षम नहुँदासम्म न्यूनतम सामाजिक सुरक्षा र संरक्षणमा पहुँच सुनिश्चित गर्नुपर्ने आवश्यक छ। अनौपचारिक श्रमिकहरुको यो अवस्था आर्थिक अधिकार र न्यायबाट वञ्चित गरिनुको स्पष्ट उदाहरण हो। आर्थिक न्याय भनेको केवल रोजगारी सिर्जना गर्नु होइन, बरु निष्पक्ष ज्याला, सुरक्षित र लैङ्गिकमैत्री कार्यस्थल, तथा सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित गर्दै सम्मानजनक कामको प्रवर्द्धन गर्नु हो।

सन् २०२५ मा एक्सनएड अन्तर्राष्ट्रिय नेपालले ३५०७ जना अनौपचारिक श्रमिकहरुसँग श्रम सम्बन्धी गरेको सर्वेक्षण अनुसार ९०.४५% श्रमिकहरुले न्यूनतम ज्याला पनि पाउने गरेका छैनन्, भने ६.२% ले काम गरे वापत ज्याला नै पाएका छैनन्, ५३.६% जनाको भनाई अनुसार महिला र पुरुषबीच समान कामको समान ज्याला दिँदैनन् । ३०.६३% महिलाहरुले प्रत्यक्ष रुपमा हिंसा भोगेका छन् र ९७.९% श्रमिक कानुन र अधिकारबारे अनविज्ञ छन्।[7] त्यसैगरी एक्सनएड अन्तर्राष्ट्रिय नेपालद्वारा १३ जिल्लाका ३६ पालिकामा ३६१ जना अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकसँग ज्याला ठगी सम्बन्धी गरिएको एक सर्वेक्षणमा ६६.२५% ले आफूले कमाएको पूर्ण रुपमा ज्याला नै नपाएको बताएका छन् । उक्त सर्वेक्षणमा ५३.५% महिला र ४६.५% पुरुष सहभागी भएका थिए । सो सर्वेक्षणमा २४.९% ले ज्याला भुक्तानीमा ढिलाइ र १८% ले सहमति भन्दा कम पारिश्रमिक पाएको अनुभव गरेका छन्। सर्वेक्षणसमा सहभागी केवल १०.८% श्रमिकहरुले औपचारिक उजुरी दिएका थिए । उजुरी नगर्नुको मुख्य कारण जानकारीको अभाव (५७.१%) तथा डर र दबाब (१९.३%) थियो, जसले महिलालाई अझ बढी प्रभावित गरेको देखिन्छ। उजुरी दिएका ३९ जनामध्ये कसैले पनि न्याय पाउन सकेनन् । सर्वेक्षणमा सहभागी ९३.१% श्रमिकहरुसँग लिखित सम्झौता छैन, जसले गर्दा वर्तमान न्यायप्रणालीमा उनीहरुले न्याय पाउने सम्भावना पनि क्षीण छ। तथ्याङ्कले बाध्यकारी श्रमका गम्भीर संकेत देखाउँछ। ४१% ले न त रोजगार दाता स्वतन्त्र रुपमा छनोट सक्छन् न त ज्याला तोक्न सक्छन, र सबै ३६१ श्रमिकहरुले ज्याला ठगीको अनुभव गरेका छन्।

यसले देखाउँछ कि नीति तथा कानुनी व्यवस्था भए तापनि कार्यान्वयन कमजोर हुनु तथा प्रभावकारी अनुगमनको अभावका कारण धेरै श्रमिकहरू ठगी, शोषण र असुरक्षित श्रम अभ्यासमा बाध्य छन्। श्रम ऐनका दफा ९३ र ९४ ले अनुगमनको अधिकार श्रम कार्यालय र निरीक्षकलाई दिएको भए पनि अनौपचारिक क्षेत्रलाई समेट्ने स्पष्ट कार्य विधिगत व्यवस्था नियमावली तथा अन्य दस्तावेजमा देखिँदैन। श्रम अडिटको व्यवस्था पनि मुख्यत: औपचारिक 'प्रतिष्ठान'मा मात्र सीमित भएकाले अनौपचारिक श्रमिकहरु अझै पनि राज्यको निगरानी र संरक्षणको दायराबाहिर रहेका छन्। यस नीतिगत र कार्यान्वयनगत कमजोरीका कारण अनौपचारिक श्रमिकहरु असुरक्षा, हिंसा र श्रम शोषणको उच्च जोखिममा छन, जसले विशेषगरी महिला श्रमिकहरुका आर्थिक अधिकार, सुरक्षित कार्यस्थल र समान अवसरमा रहेको असमानता अझ स्पष्ट बनाउँछ। यसले अन्तत: राज्यको जिम्मेवारी र श्रमिक न्यायप्रतिको जवाफदेहितामाथि गम्भीर प्रश्न उठाएको छ।

[7]अनौपचारिक महिला श्रमिकहरुसँग गरिएको श्रमसम्बन्धी सर्वेक्षण, एक्सनएड अन्तर्राष्ट्रिय नेपाल

सम्बन्धित सरकार	सुझाव	जिम्मेवारी निकाय
संघीय सरकार	**क) नेपालको संविधानको आधारमा संघीय सरकारले देहायको कार्य गर्ने:** ✓ श्रम ऐन, २०७४ र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ संशोधन गरी मर्यादित श्रमको सुनिश्चितताको अनुगमन गर्न तीनै तहको सरकारको भूमिका स्पष्ट पार्ने। ✓ प्रदेश तथा स्थानीय तहमा अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकहरुको मर्यादित श्रमको अवस्था निरीक्षण तथा अनुगमन गर्न अधिकार प्राप्त संस्थागत संरचनाको प्रबन्ध ऐनमा नै गर्ने। ✓ औपचारिक तथा अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकहरु स्थानीय तहमा सूचीकृत गर्ने व्यवस्था संघीय श्रम ऐनमा गर्ने। **ख) वर्तमान कानूनका आधारमा संघीय सरकारले निम्न व्यवस्था गर्ने:** ✓ युवा, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयले श्रम ऐन तथा श्रम नियमावली संशोधन र परिमार्जन गरी अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकहरुको अवस्था निरीक्षण, अनुगमन र सूचीकृत गर्ने सम्बन्धमा स्पष्ट राष्ट्रिय मापदण्ड, कार्यविधि र निरीक्षण निर्देशिका तयार गरी लागू गर्ने। ✓ स्थानीय तहमा श्रम डेस्क स्थापना, तथ्याङ्क सङ्कलन, उजुरी व्यवस्थापनलाई संस्थागत निर्देशन दिने। ✓ अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकको रोजगारी तथा सामाजिक सुरक्षालाई सुनिश्चित गर्न दुवै मन्त्रालयले समन्यव गर्ने। ✓ अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकलाई औपचारिक क्षेत्रमा सुचिकृत गर्न स्थानीय तहसितको समन्वय र परामर्शमा प्रदेश स्तरीय मापदण्ड तथा कार्यविधि निर्माण गर्ने।	मन्त्रीपरिषद्, युवा, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय महिला, बालबालिका, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक र सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय।
प्रदेश सरकार	**क) नेपालको संविधान अनुसार स्थानीय तहले श्रम तथा रोजगार ऐन तर्जुमा गरी लागू गर्ने।**	
स्थानीय सरकार	**ख) वर्तमान कानूनका आधारमा स्थानीय तहले निम्न कार्य गर्ने:** ✓ स्थानीय तहमा स्थानीय न्यायिक समितिको संयोजकत्वमा "अनौपचारिक श्रमिक अनुगमन तथा विवाद समाधान समिति" गठन गरी ज्याला, श्रम शोषण तथा अन्य श्रमसम्बन्धी उजुरीहरुको द्रुत सुनुवाइ र समाधान सुनिश्चित गर्ने प्रणाली स्थापना गर्ने ✓ श्रम अनुगमन तथा उजुरी व्यवस्थापन, र मुद्दा फैसला गर्न प्रक्रिया सहितको स्थानीय कार्यविधि र संरचना कानूनी रुपमा लागू गर्ने ✓ सबै पालिकामा श्रमिक डेस्क स्थापना गरी अनौपचारिक श्रमिकहरुको अनिवार्य दर्ता व्यवस्था लागू गर्ने, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजनामा जोड्ने, तथा श्रमिकको सुरक्षा र संरक्षण सुनिश्चित गर्ने स्पष्ट कार्यविधि तयार गरी कार्यान्वयन गर्ने। ✓ निर्माण, कृषि, घरेलु कामदार लगायत सबै अनौपचारिक क्षेत्रमा श्रमिकको ज्यालादर निर्धारण गर्दा संघीय सरकारले तोकेको राष्ट्रिय न्यूनतम पारिश्रमिक भन्दा कम नरहने व्यवस्था अनिवार्य रुपमा लागू र नियमित अनुगमन गर्ने संयन्त्र तथा प्रणाली स्थापना गर्ने।	नगरपालिका तथा गाउँपालिका

अनौपचारिक श्रमिकहरूका मागहरु

अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकहरूलाई स्थानीय तहमा सूचीकृत गर्ने व्यवस्था संघीय श्रम ऐनमा कायम गरि श्रम ऐन अनुसारको न्यूनतम र न्यायपूर्ण ज्याला सुनिश्चित गरियोस्।

अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकहरूको कार्यस्थलमा न्यूनतम सुरक्षा सामग्री सहित सुरक्षित कार्यस्थलको सुनिश्चित गरियोस्।

कामका सिलसिलामा घाइते हुँदा धेरै दिन काम गुमाउन बाध्य श्रमिकहरूलाई स्वास्थ्य तथा दुर्घटना बीमाको सुनिश्चित गरियोस्।

अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकहरु, विशेष गरी महिलाहरु यौन दुर्व्यवहार, शोषणका घटना तथा व्यवहारबाट गुज्रिन बाध्य छन् । साना बालबालिका भएका महिला श्रमिकहरूका लागि आवश्यक स्तनपान कक्ष, सफा खाने पानी, शौचालय, शिशु स्याहार केन्द्र व्यवस्था गरि महिला श्रमिकहरूका लागि शोषणमुक्त, सुरक्षित तथा आत्मसम्मानपूर्ण कार्यस्थलको सुनिश्चित गरियोस्।

अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकहरूले भोगिरहेका शोषण तथा अन्यायको अनुगमन गर्नका लागि स्थानीय सरकारले नियमित रुपमा अनुगमन गर्ने स्पष्ट रुपमा श्रम अनुगमन संयन्त्र र कार्यविधि बनाउन ऐनमा व्यवस्था गरी सो अनुसार अनुगमन गरियोस् ।

अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकहरूको सुरक्षित भविष्यको लागि न्यूनतम रोजगारीको सुनिश्चितता र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षामा अनिवार्य संलग्न गराइयोस् ।

संघर्षका कथा:

"उनीहरूलाई हाम्रो काम मात्र चाहिन्छ, हामी होइन।"

काठमाडौंको जैतिनगरकी घरेलु कामदार शान्ताले सुरुमा भनिएको जस्तो काम कहिल्यै गर्न पाइनन्। **"उनीहरूले दुई जनाको लागि खाना पकाउने, भाँडा माझ्ने र सरसफाइ गर्ने मात्रै हो भनेका थिए,"** उनी सम्झिन्छिन् तर **"पछि काम थपिँदै गएपनि, मेरो तलब उही नै रह्यो।"** घरमा श्राद्धको बेलामा उनले करिब पचास जनाको लागि खाना पकाइन्। **"सबै काम मैले गरें, तर कसैले जस भने कहिल्यै दिएनन्।"**

बिरामी हुँदा वा कामकै क्रममा चोट लाग्दा पनि कुनै सहानुभूति पाइनन्। काम गर्दा चोट लाग्यो भने उपचारको सट्टा गाली पाउँथिन्। उनी थप्छिन्, **"महिनावारीको बेलामा पनि घरधनीले जाउ घरमा गएर लुगा फेरेर आउ तर काममा चाहिं आउनै पर्छ भनेर भन्छन्। बिरामी हुँदा एक दिन छुट्टि लियो भने भोलिपल्ट दोब्बर काम गर्नुपर्छ।"**

शान्ताले नौ महिनाको गर्भावस्थासम्म पनि काम गरिरहिन् । स्तनपान गराउँदा पनि बच्चा सँगै ल्याएर, भुईंमा राखी काम गर्न भनिन्थ्यो। उनी डेंगु भएर सात दिन बिदा लिइन् तर फर्केर काममा आउँदा उनको सट्टा अर्को काम गर्ने व्यक्ति राखिइसकेको रहेछ । शान्ता भन्छिन्, **"हामी स्वस्थ भयौं भने पो उनीहरुकोमा काम गर्न सक्छौं त....काम प्यारो गर्ने, हामीलाई चाहिं हेला गर्ने।"**

पाथीभरा टोलकी मनिषालाई पनि घरेलु श्रमिकको रुपमा काम गर्दाको तीतो अनुभव छ । उनलाई खाना समेत दिइँदैनथ्यो। कहिलेकाहीं कुकुर का लागि पकाएको भात खाँदा वा घरधनीका लागि बनाइएको थोरै चिया लुकिलुकि पिउँदा पनि सिसिटिभी क्यामेरा हेरेर गाली मात्रै पाउँथिन् । उनी भन्छिन्, **"बरु फ्रिजमा खाना कुहिएर जाओस्, तर हामीलाई खान दिइँदैनथ्यो।"** एउटा घटना सम्झेर उनी हाँस्दै भन्छिन्, **"बरु कुकुरको बर्थडे मनाएर कुकुरको बर्थडे है भनेर कुकुरको बर्थडेको केक चाहिं खान दिएको छ है मलाई।"** मनिषाले दश हजार रुपैंया पाउने कबोलमा काम गर्न गएकि थिइन् तर काम छोड्दा हातमा ८ हजार मात्रै पाइन्।

लकडाउनको बेलामा मनिषाले दैनिक हिंडेर आउजाउ गरेर काम गर्दा पनि दशैं खर्च समेत पाइनन् । बिरामी हुँदा आराम गर्ने ठाउँ नपाएर कुकुर सुत्ने ठाउँमा गएर सुत्दा समेत गाली खाएको अनुभव सुनाउँदै उनी भन्छिन्, **"ज्वरो आएको छ भनेर भन्दा साहुनीले काममा आउ भनिन्, तर पछि आराम गर्दा साहुनीले भनिन् तिमी यहाँ सुत्न आएको हो?"**

संघर्षका कथा:

बनौली, महोत्तरी निवासी परमशिलादेवी र बस्तिपुर, लहान नगरपालिका बस्ने अनिता दुबै जना कृषि श्रमिक हुन्। जिल्ला फरक, परिवेश फरक भएपनि उनीहरूको नियती भने एउटै छ।

परमशिलादेवी भाँडा माझ्ने, गोबर सोहर्ने, धान काट्ने, मकै गोड्ने जस्ता सबै काम गर्छिन्। जसले जे अह्रायो, जहाँ ज्याला पायो, त्यहाँ पसिना बगाउँछिन्। उनको बुझाईमा महिला र पुरुषले एउटै काम गर्छन्, अझ महिलाले धेरै काम गर्छन् । तर ज्यालामा महिलाले ५०० पाउँदा पुरुषले ६०० पाउँछन् । तर असमान ज्याला मात्रै उनको समस्या होइन, कार्यस्थलमा भोग्नुपर्ने अमानवीय व्यवहार पनि हो।

उनी सम्झिँदै भन्छिन्, **"एकदिन रोपाई गर्दागर्दै बेहोस भएँ । मसँगै काम गर्ने साथीहरुले पानी खुवाए। गर्मी धेरै थियो। पानी तातो थियो। रोप्दारोप्दै बेहोस भएँ। सबै मिलेर चिसोमा लगेर राखे । होस आयो। गरिबले काम नगरि हुँदैन। उठेर फेरी काम गर्न थालें।"**

कृषि मजदुरका लागि सरकारी ज्याला दर फेरी निकै टाढाको विषय रहेको छ। अनिता भन्छिन्, **"सरकारी दर ६६८ रुपैंया छ । तर हाम्रो समुदायको जमिन्दारहरु त्यति पैसा दिँदैनन्। १२ किलो धान दिन्छन् । कोही ४०० दिन्छन् अनि कोही ५०० दिन्छन्।"**

नामको पछाडि "राम" थर भएका यी दुबै दिदीबहिनी "दलित" भनेर भेदभावको सिकार पनि छन्। काम दिने साहुले काम गर्न जाने ठाउँमा पर राखेर खान-पानी दिन्छन्। परै बस, यता नआउ भन्छन्। खेतमा काम गर्दागर्दै बिरामी भयौं भने आफ्नै पैसाले उपचार गराउन बाध्य छन्।

अनिता भन्छिन्, **"सरकारी काम गर्ने मान्छे रिटार्यड भएपछि घरमा नै बसेर पेन्सन पाउँछन्। हाम्रो त त्यस्तो छैन । हामीले त सक्दासम्म अरुको खेतमा काम गर्नुपर्छ।"**

"हाम्रो परिश्रमको मूल्य छैन ।"

योगदानकर्ताहरू:

रेनु श्रेष्ठ

सुजात श्रामणेर

actionaid

राष्ट्रिय कार्यालय

अप्सरा मार्ग, लाजिम्पाट

वडा नं. ३, काठमाडौं, नेपाल

पोष्ट बक्स नं. ६२५७

टेलिफोन: +९७७ (०१) ४००२१८७

इमेल : mail.nepal@action.org

nepal.actionaid.org

www.facebook.com/actionaid.nep

www.x.com/@actionaidnep

ActionAid Nepal