

अर्को विश्व  
सम्भव छ  
Another  
World is  
Possible



विश्व सामाजिक मञ्च २०२४, नेपाल  
World Social Forum 2024, Nepal  
WSF2024Nepal

# श्रम अधिकार सम्बन्धि प्रश्न र कानुनी व्यवस्था

१ नेपालको संविधानले श्रमिक अधिकारको सम्बन्धमा के-कस्तो व्यवस्था गरेको छ ?

नेपालको संविधानको धारा १७ ले स्वतन्त्रताको हक अन्तर्गत नेपालको कुनै पनि भागमा पेशा, रोजगार गर्ने हक सुनिश्चित गरेको छ । यसैगरी, धारा १८ को उपधारा (४) मा समानताको हक अन्तर्गत समान कामका लागि लैङ्गिक आधारमा पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षामा कुनै भेदभाव गरिने छैन भन्ने व्यवस्था गरेको छ । धारा ३८ ले महिलाको हक अन्तर्गत महिलालाई शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी र सामाजिक सुरक्षामा सकारात्मक विभेदको आधारमा विशेष अवसर प्राप्त गर्ने हक सुनिश्चित गरेको छ । यसका अतिरिक्त नेपालको संविधानले श्रमिकको अधिकारको रूपमा शोषण विरुद्धको हक, श्रमको हक तथा सामाजिक सुरक्षाको हकजस्ता महत्वपूर्ण मौलिक हकहरूको व्यवस्था गरेको छ । यी अधिकारहरू निम्न बमोजिम छन् ।

संविधान व्यवस्थित श्रमिकको अधिकार



२ संविधानले राज्यका निर्देशक सिद्धान्त तथा नीतिहरू अन्तर्गत श्रमिकको विषयमा कुनै विशेष नीति अवलम्बन गरेको छ ?

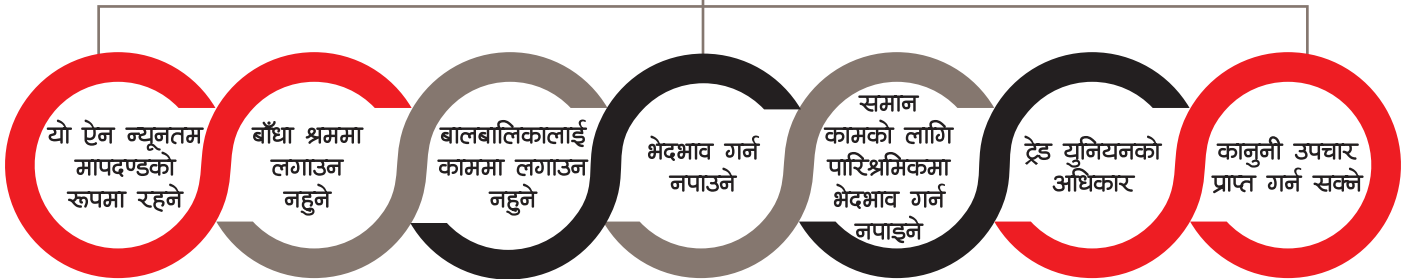
श्रम र रोजगार सम्बन्धी नीति ८ ले निम्न विषयलाई राज्यको नीतिको रूपमा उल्लेख गरेको छ:

- दक्ष र व्यावसायिक श्रमशक्ति र स्वदेशमा नै रोजगारी अभिवृद्धि
- सामाजिक सुरक्षा
- बालश्रम लगायत श्रम शोषणका सबै रूपको अन्त्य
- व्यवस्थापनमा श्रमिकको सहभागिता
- वैदेशिक रोजगारीको नियमन र व्यवस्थापन
- वैदेशिक रोजगारीबाट आर्जन भएको पूँजी, सीप, प्रविधि र अनुभवलाई स्वदेशमा उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगाउन प्रोत्साहन गर्ने ।

# 3

श्रमिकको अधिकारका निमित्त श्रम ऐन, २०७४ ले गरेका आधारभूत व्यवस्थाहरू के-के हुन् ?

## आधारभूत व्यवस्था



# 8

श्रमिकको काम गर्ने समयावधिका बारेमा श्रम ऐन २०७४ ले कुनै व्यवस्था गरेको छ ?

श्रम ऐनले श्रमिकले काम गर्ने समय, विश्राम र बढी समय काममा लगाउँदा के गर्नु पर्दछ भन्ने विषयमा निम्न व्यवस्था गरेको छ :

- आठ घण्टा प्रति दिन
- लगातार पाँच घण्टा काम गरेपछि आधा घण्टा विश्राम
- लगातार चलाइरहनुपर्ने किसिमको काम भएमा श्रमिकको विश्रामको समय काम गर्ने समयमा गणना गर्नुपर्ने ।

# ९

सुरक्षित मातृत्व तथा प्रजनन स्वास्थ्य अधिकार ऐन, २०७५ बमोजिम महिला श्रमिकलाई कति दिनको प्रसूति विदा हुन्छ ?

सो ऐन बमोजिम महिला श्रमिकलाई ९८ (अन्ठानब्बे) दिनको तलबी प्रसूति विदा हुन्छ, विदा आवश्यकता सुत्केरी हुनुभन्दा अगाडी पछाडी पनि लिन सकिनेछ ।

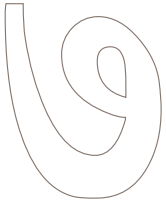
# ५

श्रम ऐन २०७४ बमोजिम श्रमिकको व्यवसायजन्य सुरक्षाका निमित्त रोजगारदाताको जिम्मेवारीहरू के-के हुन्छ ?

व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यका सम्बन्धमा रोजगारदाताको श्रमिकप्रति देहाय बमोजिमको कर्तव्य रहन्छ :

- सुरक्षित कार्यस्थल वातावरण
- रासायनिक, भौतिक वा जैविक पदार्थ प्रयोग हुने कार्यस्थलमा सुरक्षा र स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर नपर्ने व्यवस्था
- सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी सूचना, जानकारी र तालिमको व्यवस्था
- आवश्यक तालिम र जानकारी उपयुक्त भाषामा दिनुपर्ने व्यवस्था
- कार्यस्थलमा सुरक्षित प्रवेश र निस्कने समुचित व्यवस्था
- आवश्यकता अनुसार व्यक्तिगत सुरक्षा साधन उपलब्ध गराउनुपर्ने व्यवस्था

उल्लेखित सुविधा वापत रोजगारदाताले श्रमिकबाट कुनै शुल्क वा दस्तुर लिन पाइदैन ।



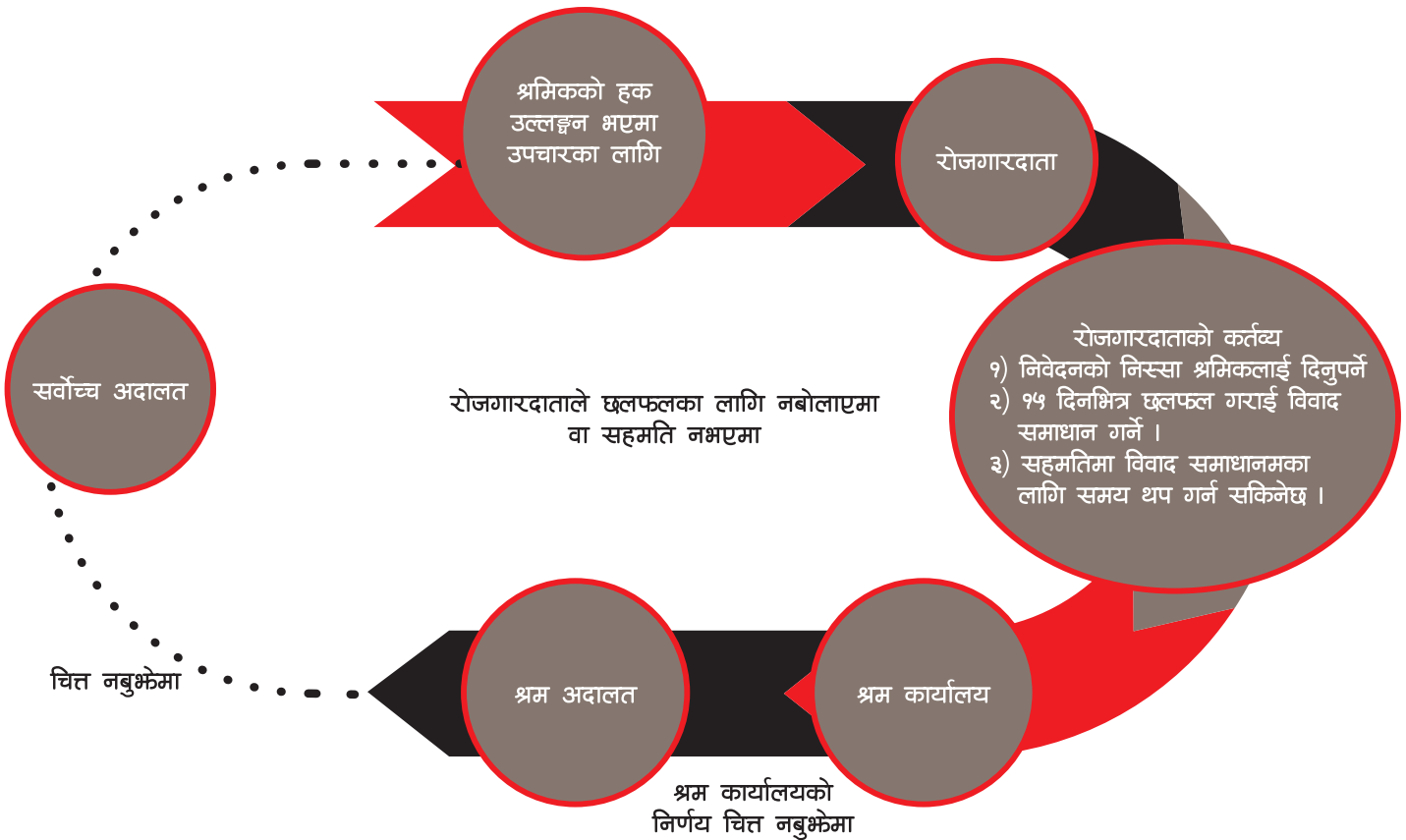
## श्रमिकको मासिक न्यूनतम ज्याला कति तोकिएको छ ?

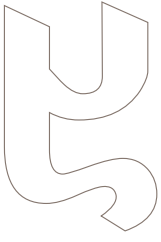
श्रमिकलाई प्रचलित कानून बमोजिम उल्लेखित ज्याला तोकिएको छ । श्रम ऐन २०७४ बमोजिम मन्त्रालयले प्रत्येक दुई वर्षमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको सिफारिसमा श्रमिकको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्दछ ।

पेशा	मासिक न्यूनतम तलब (रु.) आ.व. २०८०/८१	मासिक महंगी भत्ता (रु.) आ.व. २०८०/८१	कूल मासिक तलब (रु.) आ व. २०८०/८१
घरेलु श्रमिक	१०८२०/-	-	१०८२०/-
साधारण न्यूनतम ज्याला	१०८२०/-	६४८०/-	१७३००/-
चिया बगानमा काम गर्ने श्रमिक	८९३४/-	४९५९/-	१३८९३/-



## श्रमिकको अधिकार उल्लङ्घन भएमा श्रम ऐन २०७४ बमोजिम के कस्ता कानुनी उपचारहरूको व्यवस्था छ ?





## नेपालको श्रम ऐन, २०७४ र श्रम नियमावली २०७५ ले श्रमिक महिलाका लागि के कस्ता अधिकारहरू प्रत्याभूत गरेको छ ?

श्रम ऐन, २०७४ ले महिला श्रमिकका निम्न उल्लेखित व्यवस्था गरेको छ :

**पारिश्रमिकमा भेदभाव नगरिने:** समान काम हो कि होइन भनेर छुट्याउन ऐनमा आधारहरू तोकिएको छ ।

### योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा

**सरल काममा लगाउने:** गर्भवती श्रमिक महिलालाई निजको स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर नपर्ने गरी काममा लगाउनु पर्ने ।

**यातायत सुविधा:** सूर्यास्त भएपछि वा सूर्योदय हुनुभन्दा अघि कार्य समय शुरू हुने वा समाप्त हुने गरी महिला श्रमिकलाई काममा लगाउनुपर्ने अवस्थामा रोजगारदाताले महिला श्रमिकहरूलाई यातायतको व्यवस्था गर्नु पर्ने ।

**भेदभाव नमानिने:** गर्भवती श्रमिक महिलालाई पारिश्रमिक र सुविधामा कटौती नगरी वा निजको शारीरिक अवस्था अनुसार सरल र उपयुक्त काम वा सेवामा लगाउने व्यवस्थालाई भेदभाव नमानिने ।

**घरेलु श्रमिक:** नेपाल सरकारले छुट्टै न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्न सक्ने ।


**घरेलु श्रमिक:** नेपाल सरकारले छुट्टै न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्न सक्ने ।

**शिशु स्याहार कक्ष:** ५० वा सो भन्दा बढी महिला श्रमिक भएको कार्यस्थलमा ३ वर्षभन्दा कम उमेर शिशुका हेरचाहको लागि रोजगारदाताले उपयुक्त वातावरण भएको शिशु स्याहार केन्द्रको व्यवस्था गर्नु पर्ने ।

**विश्रामको लागि थप समय दिनु पर्ने:** ३ बर्ष उमेर ननाघेको शिशु भएका महिला श्रमिकलाई स्तनपान तथा हेरचाहको लागि १/२ (आधा) घण्टा थप समय एकै पटक वा पटक पटक गरी दिनु पर्ने ।


ACTIONAID INTERNATIONAL NEPAL  
COUNTRY OFFICE

 Apsara Marga, Lazimpat  
Ward No. 3, Kathmandu, Nepal

 P.O. Box. 6257

 Tel.: +977 (0) 1 400 2177

 Email: mail.nepal@actionaid.org

 Website: nepal.actionaid.org

