

बदलंदो कार्यथलोमा

मर्यादित काम



बदललंदो कूरुथलुओडु डरुडरुडत कुरडु



सम्पादक :

उमेश उपाध्याय
डा. रुद्र प्रसाद गौतम

लेखन समूह :

विष्णु रिमाल
उमेश उपाध्याय
डा. रुद्र गौतम
डा. जिवन प्रसाई
विदुर कार्की
विष्णु लम्साल
रमेश बडाल
दिपा दवाडी
स्मृती लामा

प्रकाशक :

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)
पुतलीसडक, मनमोहन मजदुर भवन, काठमाडौं
फोन : ४१६८०००, फ्याक्स : ४१६८००१
इमेल : office@gefont.org वेब : www.gefont.org

प्रकाशन : २०७४ चैत

छपाई सहयोगका लागि धन्यवाद :

अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन महासंघ - नेपाल आवद्ध परिषद् (आईटीयुसी-एनएसी)

विवरण संकलनका लागि धन्यवाद :

संयुक्त ट्रेड यूनियन समन्वय केन्द्र (जेटीयुसीसी)

मूल्य : रु. १६०/-

डिजाइन तथा मुद्रण व्यवस्थापन :

एमएस माउस, पुतलीसडक

© GEFONT 2018

GEFONT Publication No. 141

ISBN: 978-9937-9177-3-5

प्रकाशन बारे

२०६२/६३ को जनआन्दोलन लगत्तै नेपाल ट्रेड युनियन महासंघले अधिल्लो १२ वर्षमा नेपाली ट्रेड युनियनहरूले सामाजिक संवाद मार्फत प्राप्त गरेका उपलब्धीको विश्लेषणात्मक अध्ययन गर्‍यो । मर्यादित कामका लागि भए गरिएका ती प्रयासको विवरण श्रम आन्दोलनका सम्बद्ध सबैलाई उपलब्धीमूलक नै रहन पुग्यो ।

२०६३ मंसिरमा भएको विस्तृत शान्ति संभौता पछि श्रमको संसारमा नयाँ 'खेलाडी'हरूको प्रवेश भयो । त्यसपछिको एक दशक गञ्जागोल, विवाद, प्रतिवाद, सहकार्य र प्रतिस्पर्धाको चरणबाट नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन अधि बढ्यो । संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र बन्यो, साभा मुद्दा पहिचान भए र अन्ततः श्रम लगानी गर्ने पक्ष र पूँजी लगानी गर्ने पक्षको रूपमा श्रमको संसारका दुई पक्ष समूहगत रूपमा निश्चित हुन पुगे ।

यो प्रकाशन २०६३ पछिका एक दशकमा भएका सामाजिक संवाद तथा उपलब्धी र अधिल्लो १२ वर्षमा भए गरिएका काम तथा उपलब्धीबीचको तुलनात्मक अध्ययन पनि हो । यसले पहिले श्रम आन्दोलनले भोगेका समस्या र प्रमुख मागहरूको तुलनामा आज फेरिएका वा संबोधन हुन नसकेका विषयवस्तु स्पष्ट पारेको छ ।

तसर्थ अध्ययन तथा सर्वेक्षणको नेतृत्व लिनुहुने जिफण्ट पोलिसी इन्स्टिच्युटका प्रमुख उमेश उपाध्याय, विज्ञहरू डा. रुद्र गौतम तथा डा. जेएन प्रसाई सहितको सिङ्गो टीम र यस प्रकाशनको तयारीमा संलग्न सबै साथीहरूलाई बधाईको हकदार हुनुहुन्छ ।

आशा छ, यस प्रकाशनले नेपाली श्रम आन्दोलनको केही अपेक्षा निश्चित रूपमा संबोधन गर्नेछ ।

विष्णु रिमाल
अध्यक्ष

विषयसूची

भाग एक	परिचय	१
१.१	श्रमको संसारमा देखिएका परिवर्तन	१
१.२	अध्ययनको उद्देश्य	५
१.३	अध्ययन विधि र दायरा	५
भाग दुई	नेपालमा सामूहिक सौदाबाजी र विवाद समाधान : कानुनी व्यवस्था र अभ्यास	११
२.१	श्रम ऐन २०४८ : सामूहिक सौदाबाजी र श्रम विवाद समाधानका व्यवस्थाहरू	११
२.२	निजामती सेवामा सामूहिक सौदाबाजी	१४
२.३	श्रम ऐन २०७४ अन्तरगत सामूहिक सौदाबाजी	१७
भाग तीन	सामूहिक सौदाबाजीमा युनियन	२५
३.१	प्रदेशभिन्नका कार्यक्षेत्रमा पेस गरिएका मागपत्र र युनियनहरू	२५
३.३	स्वामित्वको ढाँचा तथा माग राख्ने युनियन	२८
२.४	कार्यक्षेत्र तथा माग राख्ने युनियन	२९
३.५	सम्झौता भएको अवधिका आधारमा माग विश्लेषण	३१
२.७	सम्झौताको प्रकृति र सम्झौताको अवधि	३४
३.६	सम्झौता पत्र दर्ताको अवस्था	३५
भाग चार	माग र सम्झौताहरूको विश्लेषण	३७
४.१	स्वामित्वको ढाँचा र माग	३७
४.२	कार्यक्षेत्र र माग	३८
४.३	युनियनहरू र माग	३९
४.४	ज्याला	४०
४.५	ग्रेड र भत्ताहरू	४३

४.६ ओभर टाइम वा अतिरिक्त समयको पारिश्रमिक	४७
४.७ दर्शै खर्च	४९
४.८ कर्जा सुविधा	५१
४.९ बोनस	५२
४.१० पोशाक	५४
४.११ आवास	५५
४.१२ पुरस्कार	५६
४.१३ उपलब्ध अन्य सुविधाहरू	५६
४.१४ उपदान	५८
१५. सञ्चयकोष	५८
४.१६ बीमा	६०
४.१७ क्षतिपूर्ति	६२
१८. बिरामी अवस्थासंग सम्बन्धित सुविधा	६३
४.१९ बिदाहरू	६७
४.२० रोजगारी र नियुक्तिपत्र	७०
४.२१ युनियन र युनियन कार्यालय	७२
४.२२ अन्य मागहरू	७४

भाग पाँच सारांश र सुभावहरू	८१
सारांश	८१
सुभावहरू	८७

सन्दर्भ सूची	९०
---------------------	----

अनुसूची १ तथ्यांक संकलनमा संलग्न व्यक्तिहरू	९१
अनुसूची २ प्रतिवेदनले ओगटेका प्रदेश र जिल्लाहरू	९२
अनुसूची ३ मागहरू : तुलनामा एक दक	९३
अनुसूची ४ सम्भौताहरूका केही रोचक पक्ष	९५
अनुसूची ५ कार्यथलोका केही सत्यकथा	९६
अनुसूची ६ सम्भौताहरूका केही नमुनाहरू	१००
अनुसूची ७ नमूना मागपत्रहरू	११३

१.१ श्रमको संसारमा देखिएका परिवर्तन

ट्रेड युनियन ऐन-०४९ ले नेपालको ट्रेड युनियन गठन र मान्यताको विधि तय गर्‍यो । त्यसले विश्वका कतिपय लोकतान्त्रिक देशहरूले भैं युनियन निर्माण प्रक्रियामा “तलबाट माथितिर (वटम-अप)”को विधिलाई अपनायो । सबै अधिकार तल्ला कमिटीलाई दिने र त्यसैले नै आफ्नो कार्यथलोमा व्यक्तिगत गुनासा र सामूहिक सौदाबाजी गर्ने; एकप्रकारले भन्ने हो भने स्थानीय तहको सौदाबाजीमा बाह्य संलग्नता नकार्ने नीति अँगाल्यो । देशभित्र स्थापित लोकतान्त्रिक वातावरणले दिएको अवसरको सदुपयोग गर्दै कतिपय “कागजी” युनियनहरूलाई विधिसम्मत ढङ्गले व्यवस्थित गर्न प्रतिष्ठान तहमा युनियन गठन गर्न “त्यहाँ कार्यरत श्रमिकहरूको २५ प्रतिशत सदस्य अनिवार्य” हुनुपर्ने मापदण्ड तोक्यो । यस्ता ५० युनियनको एक केन्द्रीय संघ र यस्ता १० संघहरूको १ महासंघ हुने युनियनको संरचनालाई मान्यता दिने खेलको नियम बनाइयो । श्रमिकहरू आफैले आफूलाई आवश्यक पर्ने विषयमा आ-आफ्ना व्यवस्थापनसँग सिधै मागदाबी गर्ने र आधिकारिक प्रतिनिधिमाफत् सामूहिक सादौबाजी गर्ने तरिकाले श्रम सम्बन्धलाई व्यवस्थित गर्ने नीति लिइयो ।

०६३ सालको परिवर्तनसँगै जिफन्टले आफ्नो स्थापनाको भण्डै तीन दशकमा ‘श्रमिकहरूका लागि गरिएका संवाद र सहमति’को अध्ययन गर्‍यो । १२ वर्षको संवाद, सहमति र संभौताका लिखित दस्तावेजको आधारमा उसले-अरूको तुलनामा गर्व गर्न लायक काम गरेको र केही पक्षमा भने आफ्नो भूमिका अप्रभावकारी रहेको निष्कर्ष निकाल्यो । व्यवहारमा प्रतिष्ठान आधारित

युनियन आन्दोलनको नेपाली अनुभवले “फुटाऊ र शासन गर”को विपक्षी वर्गको चाहनालाई नै मलजल गरिदियो। “कतै केही-केही, त कतै नगण्य सुविधा”; “कतै आन्दोलनको तयारी त कतै जे पाइएको छ, त्यसलाई जोगाइ राख्ने हुटहुटी”ले श्रमिकहरूलाई देशभरि समान हकको राष्ट्रिय आन्दोलन आह्वान गर्न बाधा पुऱ्यायो।

फर्किएर हेर्दा सुदृढ युनियन आन्दोलनको प्रतिफल सानो घेराले मात्रै उपभोग गरिरहेको र अनौपचारिक तथा विभिन्न प्रकृतिका आकस्मिक काममा रहेकाहरूले क्रमिक सुधारका फल मात्रै चाख्न पाएको परिदृष्य महसुस भयो।

ट्रेड युनियन आन्दोलनले सधैं श्रमिकहरूको हक र हितको लागि सङ्घर्ष गर्दै आयो। ‘हक’ संविधान- कानुन- र सम्भौताबाट तय गरिएको लाभ हो। ‘हित’ संविधान- कानुन- र सम्भौताबाट निश्चित गरिएको भन्दा माथिको लाभ हो। ‘हक’ सम्बन्धी लाभ श्रमिकलाई उपलब्ध गराउनु रोजागारदाताको कर्तव्य हो, श्रमिकको अधिकार हो। ‘हित’ सम्बन्धी लाभ सहमति र संभौताका आधारमा रोजागारदाताले ‘गच्छे’ अनुसार थप्ने लाभ हो, श्रमिकहरूको अतिरिक्त आय हो।

ट्रेड युनियन ऐन-०४९ लागू भएपछिको दुई दशकसम्म नेपाली श्रमको संसारले ‘के हो हक र के हो हित’? भन्ने गञ्जागोललाई पनि स्पष्ट पार्न चुक्यो। श्रम आन्दोलनमा नहुनु पर्ने स्थानमा विवाद भयो। हुनैपर्ने विषयमा बहस गर्नबाट चुक्यो।

श्रम-सम्बन्धमा हुने यस्ता विवादलाई किनारा लगाउने उपयुक्त विधि आपसी सम्वाद हो। सामूहिक सौदाबाजी, सामाजिक सम्वादको एउटा प्रभावकारी माध्यम हो। ‘हक’ सम्बन्धी विषयमा हुने विवाद त कानुनले नै छिनोफानो गरिहाल्छ। तर मूलतः ‘हीत’सँग जोडिएका विषयहरू चाहिँ सामूहिक सौदाबाजीबाट किनारा लगाइन्छ।

सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रिया राज्यले अपनाएको राजनीतिक प्रणाली अनुरूप हुने गर्छ। जस्तो कि, ०४६ साल अघि निर्दलीय- निरङ्कुश व्यवस्था थियो। उद्योग व्यवसायमा जोसुकैले गुनासा राखे पनि त्यो बेलाको राजनीतिक प्रणालीले तत्कालीन व्यवस्थाको वर्गीय संगठन- नेपाल मजदुर संगठनलाई मात्रै

चिन्थ्यो । कानुनी रूपमा अन्तिम हस्ताक्षर त्यही संगठनको माध्यमबाट गर्न बाध्य पारिन्थ्यो । २०४६ को परिवर्तनपछिको राजनीतिक प्रणाली बहुदलीय प्रतिस्पर्धामा आधारित भयो । 'जित्नेले सबै लिने' विधि यसले अपनायो ।

कार्यथलोमा मर्यादित कामको लागि शीर्षकको जिफन्टले गरेको अध्ययन २०६३ सालभन्दा अघि बाह्र वर्षसम्मको सामाजिक सम्वादको विश्लेषण थियो ।

संविधानसभाबाट संविधान जारी भएपछि मुलुक बहुदलीय सहयोगात्मक प्रणालीमा प्रवेश गर्‍यो । यस प्रणालीले आफ्नो हैसियत निर्धारण गर्न प्रतिस्पर्धा गर्ने र जनमतबाट निश्चित गरिएको हैसियत बमोजिम मिलेर काम गर्ने विधि तय गर्‍यो । नयाँ संविधानपछि नयाँ नै श्रम कानूनहरू जारी भएका छन् । अबको श्रम-सम्बन्ध नयाँ कानून र नयाँ परिस्थिति अनुरूप नै व्यवस्थित हुँदै जाला ।

बक्स १: मर्यादित काम

सन् १९९९ पछि श्रमको संसारमा 'मर्यादित काम' शब्द लोकप्रिय र प्रचलित छ । यो हरेक मुलुकका ट्रेड यूनियनकर्मीहरू 'मर्यादित काम' को अधिकारलाई आफ्ना सम्पूर्ण मागको 'सङ्क्षेपीकरण'को रूपमा लिन्छन् । 'मर्यादित काम'लाई छोटकरीमा यसरी अर्थ्याइने गरिएको छ ...

- यस्तो **आम्दानी**, जसले हरेक श्रमिकलाई असल जीवन जिउन पुगोस्,
- यस्तो **काम**, जहाँ भेदभाव नहोस्, हरेक श्रमिकले आफ्नो वृत्ति विकासको लागि समान अवसर पाओस्,
- यस्तो **कार्यथलो**, जुन उपयुक्त र सुरक्षित होस्,
- यस्तो **वातावरण**, जहाँ युनियन संगठन गर्न पाइयोस्, काम सम्बन्धी विषयमा श्रमिकले आफ्नो भनाइ निर्धक्क राख्न पाओस्,
- यस्तो **राज्य**, जसले बिरामी कमजोर, पाका उमेरका श्रमिक र विपतमा परेका महिलालाई सहायता पुऱ्याउने सामाजिक सुरक्षाको संयन्त्र निर्माण गरेको होस् ।

सारमा, 'मर्यादित काम' मा चारवटा पक्षहरू समावेश छन्- १) रोजगारी, २) अधिकार, ३) संरक्षण र ४) सम्वाद ।

२०६३ देखि ०७३ बीच एक दशकसम्म संक्रमणकालीन 'भद्रगोल' रह्यो । यो अध्ययन, पहिलेको कानुनको अवज्ञा गरिएको तर नयाँ कानुन बनिनसकेको अवस्थामा भएका 'सम्वाद', सहमति र संभौताहरूको रोचक विश्लेषण हो ।

बक्स २: सामूहिक सौदाबाजीको विकासक्रम

१. सामूहिक सौदाबाजीको पहिलो प्रयोग सन् १८९१ मा विट्रिक वेबले बेलायतमा गरेका थिए ।
२. सन् १९३५ मा संयुक्त राज्य अमेरिकामा राष्ट्रिय श्रम सम्बन्ध ऐन जारी गरी रोजगारदाता र श्रमिकका बीचमा सम्वादलाई व्यवस्थित गर्ने कामको सुरु गरेको थियो ।
३. सन् १९६२ मा अमेरिकी राष्ट्रपति जोन एफ केनेडीले सार्वजनिक आदेशमार्फत् संघीय राज्यका श्रमिकका लागि संगठित हुन पाउने अधिकार जारी गर्नुभएको थियो ।
४. सन् १९४८ मा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको संगठन गर्ने स्वतन्त्रता सम्बन्धी महासन्धि ८७ पारित गरियो, जसले विश्वमा सामूहिक सौदाबाजीलाई अगाडि वढाउन थप बल पुगेको थियो ।
५. सन् २००७ मा क्यानाडाको सर्वोच्च अदालतले सौदाबाजी गर्ने अधिकारलाई अभि समृद्ध बनाउँदै रोजगारदाता एवं श्रमिक दुबैका लागि आ-आफ्ना अडान र दृष्टिकोणलाई व्यवस्थित ढङ्गबाट सहमतिमा पुग्नु वल पुऱ्याएको थियो । यसबाट कार्यथलोलाई लोकतान्त्रिक बनाउन मद्दत समेत पुगेको थियो ।
६. सन् १९४९ मा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले सामूहिक सौदाबाजी तथा संगठित हुन पाउने अधिकारलाई सुनिश्चित गर्नका लागि महासन्धि नं ९८ पारित गरेको थियो ।
७. नेपालमा सामूहिक सौदाबाजीलाई व्यवहारमा उतार्ने काम श्रम ऐन २०४८ को कार्यान्वयन पछि भएको हो । श्रम ऐन २०४८ मा सौदाबाजी गर्ने प्रक्रिया, अधिकार र दायित्वको बारेमा प्रस्ट उल्लेख गरेको छ ।

१.२ अध्ययनको उद्देश्य

२०६४ सालमा जिफन्टले सामाजिक सम्वादमार्फत् नेपाली ट्रेड युनियनहरूका प्रयासलाई “कार्यथलोमा मर्यादित कामको लागि” शीर्षकको प्रकाशनमार्फत् सार्वजनिक गर्‍यो । त्यस प्रकाशनले ट्रेड युनियन ऐन-०४९ जारी भएपछिको १२ वर्षसम्म कार्यथलोमा विभिन्न युनियनहरूसँग भएका सामाजिक सम्वाद र संभौताको विश्लेषण गरेको थियो । त्यसपछिको एक दशक संक्रमणकालीन अस्तव्यवस्ततामा बित्यो । यद्यपि, त्यस अवधिमा पनि सम्वाद जारी रहे संभौता हुँदै आए । यी दुई अवधिमा भएका सम्वाद र गरिएका संभौताको तुलनाबाट भावी मार्ग तय गर्न मद्दत पुग्ने अपेक्षा यस अध्ययनले लिएको छ । तसर्थ, यस अध्ययनको उद्देश्यहरू निम्न रहेका छन् ।

- प्रतिष्ठान तहमा विगत एक दशकमा श्रमिकहरूबाट राखिएका माग र त्यसमा भएका सम्भौताहरूको अध्ययन र विश्लेषणका माध्यमबाट परिवर्तनको स्थिति पहिल्याउने ।
- श्रमिक- व्यवस्थापन बीचका विवादका कारणहरूलाई केलाउने ।
- विवाद समाधानका लागि गरिएका प्रयासको विवेचना गर्ने ।
- कार्यावस्था सुधारका लागि सामाजिक सम्वादको महत्वको विश्लेषण र विद्यमान विधिका सकारात्मक र नकारात्मक पक्षको विश्लेषण गर्ने ।
- समग्रमा, बितेका दुई अवधि (२०६३ अघि र २०७३ अघि)मा कार्यथलोमा सकारात्मक परिवर्तनका लागि सामाजिक सम्वादमार्फत् युनियनहरूबाट भएका प्रयासको तुलनात्मक अध्ययन गर्ने ।

१.३ अध्ययन विधि र दायरा

यस अध्ययनले सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रियामा समावेश भएका जम्मा ३५२ प्रतिष्ठानहरू तथा कार्यथलोहरूलाई समेटेको छ, जसमध्ये औपचारिक क्षेत्रका ३३३ र अनौपचारिक क्षेत्रका १९ कार्यथलोहरू छन् । अध्ययनले समेटेका ३५२ कार्यथलोमा ८१,८२३ श्रमिकहरू कार्यरत छन् । तीमध्ये ७२ प्रतिशत पुरूष र महिला २८ प्रतिशत छन् । अवधिका हिसाबले अधिल्लो अध्ययन, २०४९ पछिको १२ वर्षको आमविश्लेषण तथा २०५८ देखि २०६१ बीचको दुई

अवधिको '१५९ जोडी मागपत्र र संभौता'मा आधारित थियो भने यस अध्ययनले २०६२ देखि २०७३ सम्मको अवधिलाई समेटेको छ । हाल कायम गरिएको ७७ जिल्लामध्ये यस अध्ययनले ३६ जिल्ला समेटेको छ, अघिल्लो अध्ययनले ७५ मध्ये ३२ जिल्ला समेटेको थियो ।

कुल ३५२ प्रतिष्ठानमध्ये भण्डै आधा (४५.५%) मध्यमाञ्चल विकास क्षेत्रले ओगटेको छ । पूर्वाञ्चल र पश्चिमाञ्चल विकास क्षेत्रबाट पनि एक चौथाइभन्दा बढी प्रतिष्ठानहरू परेका छन् । तर मध्य पश्चिमाञ्चल विकास क्षेत्रबाट दुई प्रतिशतभन्दा कम प्रतिष्ठान मात्र समेटिएका छन् भने सुदुर पश्चिमाञ्चलबाट एउटा पनि प्रतिष्ठान यस अध्ययनभित्र परेको छैन (तालिका १.१)।

तालिका १.१ : विकास क्षेत्रका आधारमा राखिएको मागपत्र र सहमति

क्षेत्र	प्रतिष्ठान सङ्ख्या	प्रतिशत
पूर्वाञ्चल	९५	२७.०
मध्यमाञ्चल	१६०	४५.५
पश्चिमाञ्चल	९१	२५.९
मध्य पश्चिमाञ्चल	६	१.७
जम्मा	३५२	१००.०

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७

मुलुक संघीय संरचनामा परिवर्तन भएपछि कायम भएका सात वटा प्रदेशमध्ये प्रदेश नं. ६ र ७ बाहेक अन्य प्रदेशलाई यस अध्ययनले समेटेको छ । प्रदेश नं. ४ र ५ का बराबर प्रतिष्ठान (४८/४८) हरूलाई यस अध्ययनले समेटेको छ । सबैभन्दा बढी प्रदेश नं. १ मा ९६ र दोस्रो प्रदेश नं. ३ का ८८ कार्यथलोहरू यस अध्ययनमा समेटिएका छन् । ती छानिएका प्रतिष्ठानमा, सरदरमा २३२ श्रमिक रहेका छन् । कूल श्रमिकहरूमध्ये आधा (४९.१%) प्रदेश ३ र सबैभन्दा कम (६.३%) प्रदेश ४ का प्रतिष्ठानमा कार्यरत छन् (तालिका १.२)।

तालिका १.२ : प्रदेशका आधारमा मागपत्र र सहमति

प्रदेश	प्रतिष्ठान सङ्ख्या	प्रतिशत	मजदुर सङ्ख्या	प्रतिशत
प्रदेश नं.- १	९६	२७.३	२२५३७	२७.६
प्रदेश नं.- २	७२	२०.५	६६१६	८.१
प्रदेश नं.- ३	८८	२५.०	४०१८७	४९.१
प्रदेश नं.- ४	४८	१३.६	५१४०	६.३
प्रदेश नं.- ५	४८	१३.६	७३४३	९.०
जम्मा	३५२	१००.०	८१८२३	१००.०

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७

यस अध्ययनले समेटेका अधिकांश प्रतिष्ठान (९१%), निजी स्वामित्वका छन्। अध्ययनमा समाविष्ट संभौता र मागपत्रको आधारमा नेपाली अर्थनीतिको तीन खम्बामध्ये एक भए तापनि सहकारी क्षेत्र र बहुप्रशासित वैदेशिक लागानीको बाहक ठानिएको बहुराष्ट्रिय तथा संयुक्त लगानीमा सञ्चालित प्रतिष्ठानहरूको सङ्ख्या पनि यस अध्ययनको सूचीमा कम छन्। सार्वजनिक स्वामित्वमा रहेका प्रतिष्ठान दोस्रो वरीयता क्रममा भए पनि धेरै कम (६%) छन् (तालिका १.३)।

तालिका १.३ : स्वामित्वका आधारमा मागपत्र र सहमति

स्वामित्वको ढाँचा	प्रतिष्ठान सङ्ख्या	प्रतिशत
सार्वजनिक	२२	६.३
निजी	३२०	९०.९
सहकारी	१	०.३
संयुक्त लगानी	८	२.३
बहुराष्ट्रिय कम्पनी	१	०.३
जम्मा	३५२	१००.०

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७

नेपालको परम्परागत श्रम आन्दोलन र ट्रेड युनियनहरूको उद्गम स्थान भएकै कारणले पनि हुनसक्छ अध्ययनमा समेटिएका कार्यक्षेत्रहरूमध्ये औद्योगिक प्रतिष्ठानले मात्र दुई तिहाइभन्दा बढी (७१%) स्थान ओगटेको छ। यसको प्रमुख कारण यसै क्षेत्रबाट सुरु भएको र हालसम्म पनि नियमित मागपत्र राख्ने काममा यही क्षेत्र अगाडि आएको छ। यसपछि क्रमशः पर्यटन र शिक्षा, सञ्चार, सेवा क्षेत्रका मागहरू आएका छन्।

तालिका १.४: संस्थाको कार्यक्षेत्रका आधारमा मागपत्र र सहमति

कार्यक्षेत्र	प्रतिष्ठान सङ्ख्या	प्रतिशत
औद्योगिक	२५०	७१.०
यातायात	६	१.७
पर्यटन	२७	७.७
कृषि/बगान	९	२.६
शिक्षा, सञ्चार, सेवा	२४	६.८
गैरकृषि अनौपचारिक	१४	४.०
शहरी अनौपचारिक	५	१.४
स्वास्थ्य	१२	३.४
अन्य	५	१.४
जम्मा	३५२	१००.०

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७

अध्ययनमा श्रमिकहरूका तर्फबाट उनीहरूका युनियनले राखेका मागहरू र ती मागका सम्बन्धमा भएका सम्झौताका प्रतिलिपिहरू सम्बन्धित व्यवस्थापन

बक्स ३: मानव अधिकारको

विश्वव्यापी घोषणापत्रमा श्रम र सौदाबाजी

सन् १९४८ डिसेम्बर १० मा संयुक्त राष्ट्रसंघको महासभाद्वारा जारी गरिएको मानव अधिकार सम्बन्धी घोषणा हो । यस घोषणामा हरेक राष्ट्रको आफ्नै राजनीतिक प्रणाली, ऐतिहासिक परम्परा, सामाजिक मान्यता, धार्मिक तथा सांस्कृतिक रीति हुन सक्दछ । तर, मानव मर्यादा र गरिमालाई आघात पुऱ्याउने प्रकारको राजनीतिक व्यवस्था, सामाजिक मान्यता, धर्म, संस्कृति वा परम्परा आजको युगमा स्वीकार्य हुन सक्दैन । त्यसैले जस्तोसुकै राजनीतिक शासन पद्धति भए तापनि आधारभूत रूपमा मानव अधिकारको प्रत्याभूति गरिएको हुनुपर्ने व्यवस्था यसमा गरिएको छ ।

यसमा श्रमिक अधिकार सम्बन्धमा कसैलाई दास बनाउन नपाइने, बाँधाश्रमको प्रयोग गर्न नपाइने, भेदभाव गर्न नपाइने, सामाजिक सुरक्षाको अधिकार, कामको अधिकार, रोजगारी आफ्नै इच्छाले रोज्न पाउने अधिकार, समान कामको समान ज्याला, उचित पारिश्रमिकको अधिकार, स्वयंले युनियन बनाउन वा संलग्न हुन पाउने अधिकार, कार्यघन्टा, बिदा, विश्रामको अधिकार, जस्ता श्रमिकका अधिकार प्रत्याभूत गरिएको छ ।

र श्रम कार्यालयका साथै ट्रेड युनियनहरूबाट सङ्कलन गरिएका थिए । यस कामका लागि संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रको सचिवालयमा सम्बद्ध नेता तथा कार्यकर्ताहरू सम्मिलित नौवटा संयुक्त टोली स्थानीय तहमा परिचालन भएका थिए । ती टोलीहरूले तोकिएको निश्चित क्षेत्र र समय (एक हप्ता)भित्र सम्बन्धित निकायबाट प्राप्त मागपत्र तथा सम्झौताहरू सङ्कलन गरेका थिए ।

अघिल्लो अध्ययनको तुलनामा यस अध्ययनका केही सीमा छन् । अघिल्लोमा केन्द्रीयस्तरमा विज्ञहरू सम्मिलित अध्ययन टोली निर्माण गरी मागपत्र तथा सम्झौताहरू सङ्कलनका अतिरिक्त श्रम कार्यालयमा भएका सबै माइन्सुट तथा अभिलेखहरूको अध्ययन र विश्लेषण समेत गरिएको थियो । अध्ययनको आधिकारिकताका लागि तथ्याङ्क सङ्कलन गर्दा विभिन्न सम्भाव्य स्रोत तथा विधि उपयोग गरिएको र छानिएका १९२ मध्ये १३४ प्रतिष्ठानमा विज्ञ तथा जिफन्टको केन्द्रीय नेतृत्व संलग्न टोलीबाट त्यहाँका श्रमिक नेता तथा कार्यकर्ता सम्मिलित समूहसँग समूह छलफल गरिएको थियो । कानुनी प्रक्रियाको पालना वा त्यसको बेवास्ता गरी भएका हडताल तथा विरोधका कारण, स्वरूप र सङ्ख्याबारे विश्लेषण गरिएको थियो ।

बक्स ४: नेपाल सरकारले अनुमोदन गरेका महासन्धिहरू

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइएलओ)को महासभाबाट पारित गरेका महासन्धिहरू नै अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड हुन्। यसको कार्यान्वयनको लागि सम्बन्धित देशले अनुमोदन गरेर त्यस अनुसार आफ्नो देशको कानुन बनाएर वा विद्यमान कानुनमा संशोधन गरेर लागू गरिएको हुन्छ। यस्ता महासन्धिहरूलाई सदस्य राष्ट्रले आफ्नो देशको राष्ट्रिय कानुनमा व्यवस्था गरी लागू गर्ने प्रक्रियालाई अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डको घरेलुकरण गरेको पनि भनिन्छ।

नेपाल अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइएलओ)को सदस्य राष्ट्र हो। त्यसैले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइएलओ)को महासभाबाट पारित महासन्धिहरू आफ्नो अनुकूलता बमोजिम अनुमोदन गर्नुपर्ने हुन्छ। अहिलेसम्म नेपालले अनुमोदन गरेका महासन्धिहरू निम्न छन् :

महासन्धिको नाम	महासन्धि नं. र वर्ष	अनुमोदन गरेको मिति
भेदभाव (रोजगारी र पेसा) सम्बन्धी महासन्धि	१११ १९५८	१९ सेप्टेम्बर १९७४
समान पारिश्रमिक सम्बन्धी महासन्धि	१०० १९५१	१० जुन १९७६
साप्ताहिक बिदा (उद्योग) सम्बन्धी महासन्धि	१४ १९२१	१० डिसेम्बर १९८६
त्रिपक्षीय परामर्श (अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड) महासन्धि	१४४ १९७६	२१ मार्च १९९५
सङ्गठित हुने र सामूहिक सौदाबाजी गर्ने अधिकार सम्बन्धी महासन्धि	९८ १९४९	११ नोभेम्बर १९९६
रोजगारीमा संलग्न हुन पाउने न्यूनतम उमेर सम्बन्धी महासन्धि	१३८ १९७३	३० मे १९९७
बाध्यकारी श्रम सम्बन्धी महासन्धि	२९ १९३०	३ जनवरी २००२
निकृष्ट प्रकारको बालश्रम विरुद्धको महासन्धि	१८२ १९९९	३ जनवरी २००२
बाध्यकारी श्रमलाई उन्मुलन गर्ने महासन्धि	१०५ १९५७	३० अगष्ट २००७
न्यूनतम ज्याला निर्धारण सम्बन्धी महासन्धि	१३१ १९७०	सेप्टेम्बर १९७६

भाग दुई

नेपालमा सामूहिक सौदाबाजी र विवाद समाधान : कानुनी व्यवस्था र अभ्यास

२.१ श्रम ऐन २०४८ : सामूहिक सौदाबाजी र श्रम विवाद समाधानका व्यवस्थाहरू

नेपालमा सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रियालाई श्रम ऐन २०४८ ले गरेको व्यवस्थामा तहगत प्रक्रियाहरू छन् । प्रतिष्ठानस्तरमा त्यहाँ कार्यरत श्रमिकहरूको हक-हित र सुरक्षाका आवश्यक विषयहरू समावेश भएको मागपत्र व्यवस्थापक समक्ष पेस गर्नुपर्छ । मागपत्र तयार गर्दा सम्बन्धित प्रतिष्ठानमा कार्यरत कम्तीमा ५१ प्रतिशत श्रमिकहरूको सहमति हुनु पर्दछ । यदि त्यस प्रतिष्ठानमा रहेका ट्रेड युनियनहरूबीच निर्वाचन भई आधिकारिक ट्रेड युनियन छ भने त्यसले नै मागपत्र तयार गर्छ र व्यवस्थापन समक्ष प्रस्तुत गर्छ ।

मागपत्र पेस गरिएको २१ दिनभित्र श्रमिक प्रतिनिधिसँग द्विपक्षीय वार्ता गरी समस्या समाधान गरिनुपर्दछ । यसो नभएमा श्रम कार्यालयको रोहबरमा द्विपक्षीय वार्ता गराई १५ दिनभित्र समस्या समाधान गर्नुपर्छ ।

श्रम कार्यालयको रोहबरमा भएको वार्ता विफल भएमा श्रमिकहरूसामु मुख्य दुई वटा विकल्प रहन्छ । पहिलो, छलफल र मेलमिलापको बाटो, दोस्रो, दबावमूलक श्रम कारवाहीको बाटो । पहिलो उपाय अपनाउँदा दुई वटा विकल्पहरू रहन्छन् :

- (क) श्रमिक र व्यवस्थापन दुबैको मञ्जुरीबाट छानेको मध्यस्थकर्ता समक्ष विवाद प्रस्तुत गर्ने ।

(ख) दुबै पक्षको मञ्जुरीले कामदार कर्मचारी, व्यवस्थापक र सरकारसमेतको समान सङ्ख्यामा प्रतिनिधित्व भएको त्रिपक्षीय समिति गठन गरी विवाद प्रस्तुत गर्ने ।

उपरोक्त बमोजिमका मध्यस्थ वा समितिले १५ दिनभित्र निर्णय दिनुपर्छ । दिएको निर्णयप्रति असहमत रहेमा नेपाल सरकारमा ३५ दिनभित्र पुनरावेदन गर्न सकिन्छ । मध्यस्थ वा समितिले निर्णय नगरेमा वा सरकार समक्ष परेको पुनरावेदनमा ६० दिनभित्र निर्णय नभएमा दोस्रो बाटो दबाबमूलक श्रम कार्वाहीको बाटोमा प्रवेश गर्न सकिने व्यवस्था छ । तर हडताल गर्न नपाइने भनिएका प्रतिष्ठानका श्रमिकहरूले भने आफ्नो माग पूरा गराउन सरकारले बनाउने ट्राइब्युनलमा भर पर्नु पर्दछ, जसको निर्णय दुबै पक्षले मान्नुपर्छ ।

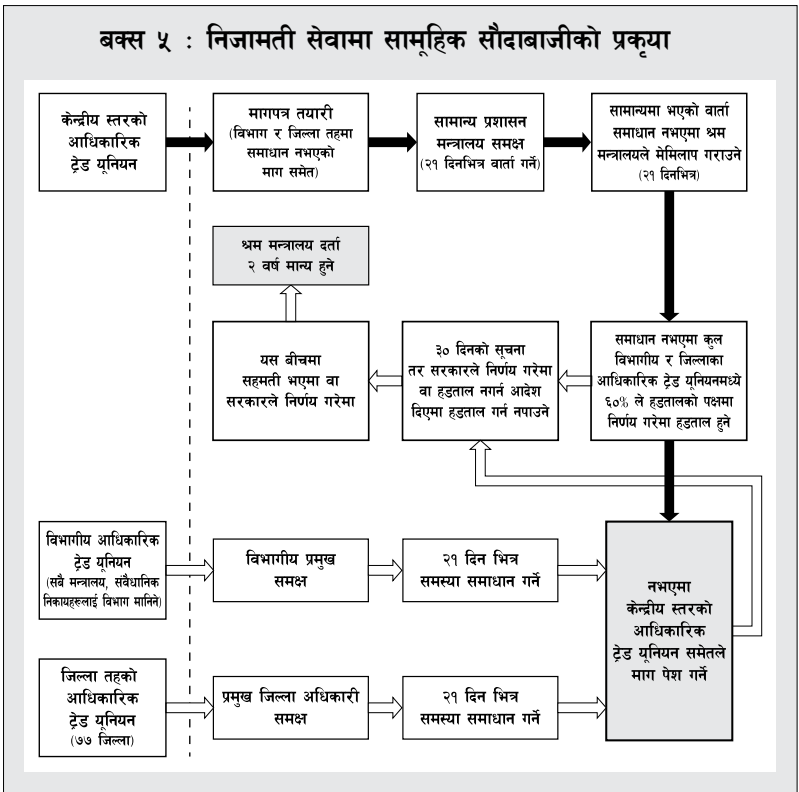
मध्यस्थ समक्ष माग पेस नगर्ने टुङ्गोमा वार्ता टोली पुगेमा दबाबमूलक श्रम कार्वाहीको बाटो अपनाइनेछ । यो प्रक्रिया श्रम कार्यालयमा प्रवेश गरेको १५ दिनपछि मात्र सुरु हुन्छ । तर श्रमिक प्रतिनिधिहरूले त्यत्तिकै हडताल आह्वान गर्न भने कानुनीरूपमा सक्दैनन् । हडतालमा जाने कि नजाने भन्नेमा प्रतिष्ठानका सम्पूर्ण श्रमिकबीच गोप्य मतदान गराइन्छ । वार्ता विफल भएको कति दिनभित्र र कसले निर्वाचन गराउने भन्ने कानुनमा स्पष्ट नभए पनि सामान्यतः श्रम कार्यालयको रोहबरमा वार्ता विफल भएपश्चात् वा मागपत्र पेस गरेको ३६ दिनदेखि ४५ औं दिनभित्र गर्ने गरिएको छ । कम्तीमा ६० प्रतिशत श्रमिकहरूले हडतालको पक्षमा मतदान गरेमा हडतालको बाटो खुल्छ । मतदानको परिणाम हडतालको पक्षमा आएपछि ३० दिनपछि हडताल गर्ने कुराको जानकारी व्यवस्थापक, श्रम कार्यालय र स्थानीय प्रशासनलाई दिनुपर्दछ ।

वर्तमान कानुनी व्यवस्थामा श्रमिकको हडतालको अधिकारलाई तालाबन्दी गर्ने अधिकार व्यवस्थापकलाई दिएर बराबरी गरिएको छ । तर यस्तो तालाबन्दीको अधिकार प्रयोग गर्न व्यवस्थापकले निश्चित सर्त भने पूरा गर्नुपर्छ, जस्तै- सामान्यतया तीस दिने पूर्व सूचना नदिई हडताल गरेमा वा हडताल जारी राखेमा, श्रम कार्यालयको रोहवरमा भएको वार्ता विफल भएमा, मेलमिलाप तथा छलफलको प्रक्रियाबाट सामूहिक विवाद समाधान नभएमा- सरकारको स्वीकृति लिई प्रतिष्ठानमा तालाबन्दी गर्न सकिनेछ । यसको औचित्य व्यवस्थापक पक्षबाट

पुष्टि हुनुपर्ने र यस्तो तालाबन्दी गरिने मिति समेत उल्लेख गरी कम्तीमा सात दिन अगाडि नै सूचना जारी गर्नुपर्छ ।

हडताल अवधिमा घेराउ, हुलदङ्गा, तोडफोड आदि भई प्रतिष्ठानलाई क्षति पुग्न जाने अवस्थामा उपरोक्त प्रक्रिया पूरा नगरी तालाबन्दी गर्न सकिने अधिकार पनि व्यवस्थापन पक्षलाई दिइएको छ । यस्तो तालाबन्दीको औचित्यसहितको सूचना श्रम विभाग र श्रम कार्यालयमा तीन दिनभित्र दिनुपर्छ ।

स्पष्ट छ, सरकारको हस्तक्षेपमा व्यवस्थापनले गरेको तालाबन्दी वा श्रमिकको हडताल रोक्ने आदेश दिएको मितिदेखि समाप्त भएको मानिन्छ । जुनसुकै विधिबाट विवाद हल गरिएको भए पनि गरिएको सामूहिक सम्झौतामा



व्यवस्थापन र श्रमिक प्रतिनिधिले हस्ताक्षर गरेपछि २ वर्षसम्म त्यसले कानुन सरहको मान्यता पाउँछ ।

प्रतिष्ठानस्तरको सौदाबाजी प्रक्रिया कानुनमा उल्लेख गरिए पनि ट्रेड युनियन संघ र महासंघको तहबाट गरिने राष्ट्रियस्तरको सौदाबाजीको बारेमा केही उल्लेख गरिएको छैन । ट्रेड युनियन ऐन २०४९ को पहिलो संशोधनमा उल्लेख गरिएको “महत्वपूर्ण र राष्ट्रियस्तरका श्रम विवादसम्बन्धी नीतिगत विषयमा सम्पूर्ण कामदारहरूको प्रतिनिधित्व गर्दै सरकार, व्यवसायी संघ तथा महासंघ तथा प्रतिष्ठानसँग वार्ता गरी समस्या सुल्झाउन आवश्यक उपायको अवलम्बन गर्ने” का आधारमा कतिपय नीतिगत विषयको छिनोफानो गर्ने गरिएको छ । नेपालले अनुमोदन गरेको आइएलओको अभिसन्धि नं ९८ ले समेत संघ र महासंघलाई हडताल गर्ने र सौदाबाजी गर्ने अधिकार दिएको हुनाले नेपालका ट्रेड युनियन संघ, महासंघहरूले राष्ट्रियस्तरको हडताल आह्वान गर्ने अधिकार प्रयोग गर्न सक्दछन् ।

२.२ निजामती सेवामा सामूहिक सौदाबाजी

निजामती कर्मचारीहरूका बीचमा एकभन्दा बढी ट्रेड युनियन स्थापना हुन सक्ने व्यवस्था निजामती सेवा ऐन २०४९मा गरिएको छ । एकभन्दा बढी ट्रेड युनियन दर्ता भएमा आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन हुने र आधिकारिक ट्रेड युनियनको माध्यमबाट मागपत्र पेस गर्न, सामूहिक मागदाबी पेस गर्न तथा सम्झौता गर्न सकिने व्यवस्था ऐन तथा नियमावलीमा गरिएको छ । मागदाबी पेस गर्ने र सम्झौता गर्ने अधिकार केन्द्रीयस्तरका साथै जिल्ला र विभागीयस्तरका आधिकारिक ट्रेड युनियनलाई पनि ऐन तथा नियमावलीले दिएको छ ।

सामूहिक सौदाबाजीको सन्दर्भमा सामान्यतया “हित” माग मात्र राख्न पाउने मान्यता विपरीत कानुनको पालना गर्ने गराउने जस्तो “हक” माग पनि गर्न पाउने व्यवस्था गरी हक र हितको प्रयोगको विषयमा निजामती क्षेत्रमा अन्तर गरिएको पाइदैन । निजामती कर्मचारीहरूले सेवाको सुरक्षा, समय सापेक्ष सुविधामा वृद्धि, वृत्ति विकास, कर्मचारीको जिउ-ज्यानको रक्षा, व्यावसायिक

सुरक्षा जस्ता कर्मचारी हक हितसम्बन्धी माग राख्न पाउने व्यवस्था निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा गरिएको छ ।

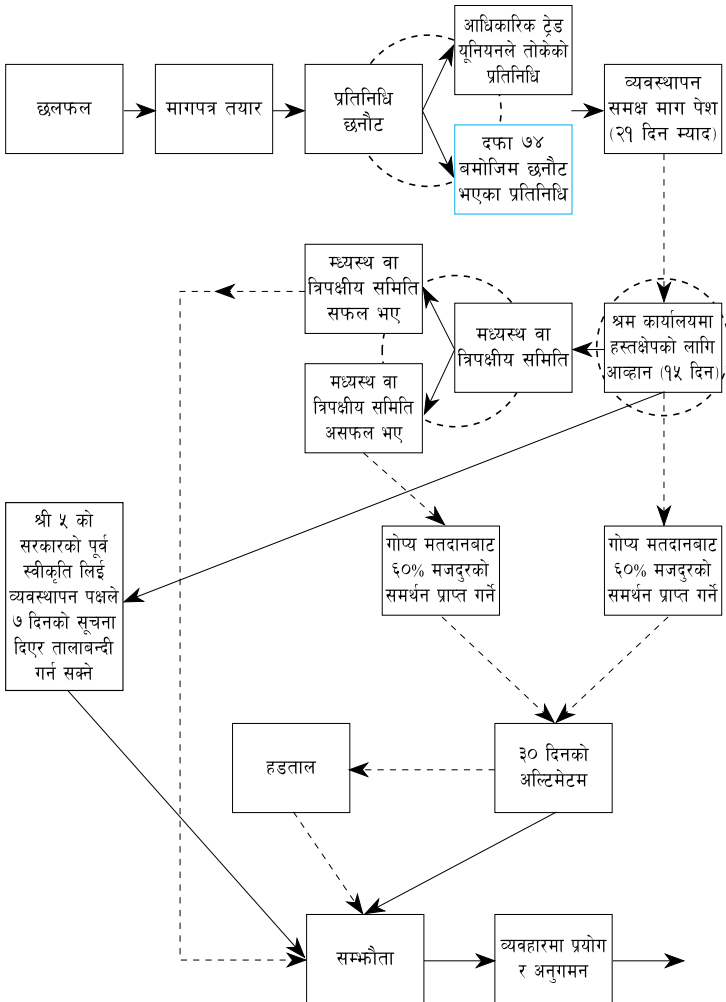
सामूहिक माग भनेको हित विषयमा केन्द्रित रहने र निजामती सेवाको देशव्यापी एकरूपता रहने हुँदा जिल्ला वा विभागीयस्तरमा सभौता हुनसक्ने देखिदैन । संगठनहरूको दर्ता गर्दा राष्ट्रियस्तरमा दर्ता भएको र यसको प्रतिष्ठान तहको परिकल्पना नभएको हुँदा यसको सौदाबाजीको तहसमेत स्थानीयरूपमा नभई राष्ट्रियस्तरमा नै हुने स्पष्ट छ । तर नियमावलीले जिल्ला तहबाट, विभाग वा निकाय वा आयोगमा समेत माग गर्न सकिने, छलफल हुने र हडताल गर्न समेत सकिने व्यवस्था गरेको छ । जुन व्यवहारतः उचित देखिदैन । सो तहबाट सोही तहले समाधान गर्ने हक मागको विषयमात्र समाधान हुनसक्छ तर हित माग सो तहबाट पूरा हुन सक्ने देखिदैन । त्यसैले ती प्रावधानहरूको क्रियाशीलतामा समस्या रहनसक्छ ।

सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रियागत व्यवस्था

१. जिल्ला तहको आधिकारिक युनियनले प्रमुख जिल्ला अधिकारी समक्ष र विभागीय तहको आधिकारिक युनियनले विभागीय प्रमुखसँग माग राख्ने र २१ दिनभित्र विवाद समाधान हुनुपर्ने ।
२. २१ दिनभित्र विवाद समाधान नभएमा त्यस्तो विषय सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पठाउने । साथै ६० प्रतिशत कार्य समितिको समर्थन सहित केन्द्रीयस्तरको आधिकारिक युनियनले सोभै सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा माग पेस गर्नसक्ने ।
३. सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा भएको वार्ताबाट २१ दिनभित्र समस्या समाधान नभएमा श्रम मन्त्रालयमा पठाउने ।
४. श्रम मन्त्रालयले २१ दिनभित्र वार्ता गराई समस्या समाधान गर्ने ।
५. श्रम मन्त्रालयमा भएको वार्ता विफल भएमा जिल्ला वा विभागीयस्तरको आधिकारिक युनियनमध्ये ६० प्रतिशतले हडतालको पक्षमा जाने निर्णय गरेको पत्र सहित हडतालको लागि ३० दिनको सूचना दिने ।
६. हडताल गर्दा करकाप र जोर जवरजस्ती गर्न, तोडफोड, चक्काजाम र नेपाल बन्द गर्न नपाउने तथा एक कार्यालयको विषयमा अर्को कार्यालयमा

बक्स ६: श्रमऐन २०४८ अनुसारको सामूहिक सौदाबाजी प्रक्रिया

सामूहिक सौदाबाजीको कानूनी प्रक्रिया



बन्द/हडताल गर्न नपाउने, साथै आवश्यक सेवामा र सरकारले राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी तोकेको कार्यस्थलमा हडताल गर्न नपाउने ।

७. आर्थिक मागका सम्बन्धमा सरकारले आवश्यक र उचित निर्णय गर्नसक्छ र यसमा मन्त्री परिषदको निर्णय अन्तिम हुनेछ ।
८. सहमति भएमा सम्झौता श्रम मन्त्रालयमा दर्ता हुनेछ, र २ वर्षसम्म नयाँ माग राख्न पाइदैन ।

उल्लेखित व्यवस्थाको अध्ययनबाट निजामती सेवामा सुविधा वृद्धिको विषयमा अर्थ मन्त्रालय सामेल नभई हुने वार्ताको औचित्य हुँदैन, तर त्यसलाई सामेल गराउने व्यवस्था छैन । निजामती सेवामा हडतालमा जानुभन्दा वैकल्पिक उपाय अपनाउनु पर्नेमा त्यसलाई स्थान दिएको छैन । सरकारको निर्णय मान्य हुने उल्लेख गरिएको हुँदा सामूहिक सौदाबाजीको अधिकारको प्रयोग व्यावहारिक देखिदैन ।

२.३ श्रम ऐन २०७४ अन्तरगत सामूहिक सौदाबाजी

२.३.१ प्रक्रिया

श्रम ऐन २०७४ ले श्रमिकहरूले आफ्ना हितका विषयमा सामूहिक सौदाबाजी गर्नसक्ने व्यवस्था गरेको छ । यसले हकको विषयमा व्यक्तिगत विवाद समाधानको माध्यमको प्रयोग गर्नुपर्ने वा श्रम निरीक्षणको विधिबाट समस्याको समाधान गर्ने व्यवस्था गरेको छ । ऐन, नियमावली, प्रचलित कानून तथा सामूहिक सम्झौताको पालना गर्न गराउनको लागि सामूहिकरूपमा माग गर्नु नपर्ने व्यवस्था गरी सोभन्दा थप सुविधा वा अधिकारको विषयजस्ता हितसम्बन्धी विषयमा मात्र मागपत्र पेस गर्न र सामूहिक सौदाबाजी हुनसक्छ । तर, निम्न विषयमा मागपत्र पेस गर्न पाइदैन ।

- नेपालको संविधान प्रतिकूल हुने,
- अप्रमाणित वा आधारहीन आरोपको आधारमा कसैको हित प्रतिकूल हुने,
- कुनै रोजगारदाता वा श्रमिकको व्यक्तिगत आचरणमा असर पर्ने विषय,
- आफ्नो प्रतिष्ठानसँग असम्बन्धित विषय,
- सामूहिक सम्झौता भएकोमा दुई वर्ष पूरा नहुञ्जेलसम्म,

- सामाजिक सुरक्षा योजनाको लागि तोकिएको योगदानको दर तथा सुविधाका सम्बन्धमा ।

सामान्यतया रोजगारीको अन्त्यको विषय, पारिश्रमिक भुक्तानीको विषय र ऐन कार्यान्वयनको विषय श्रम कार्यालय तथा अदालतमा जाने व्यवस्था गरी सामूहिक विवादको विषय नहुने व्यवस्था गरिएको छ । श्रम ऐन २०७४ मा हित विषयका अतिरिक्त निम्न विषयहरू सामूहिक सम्झौतामा रहन सक्छन् ।

- न्यूनतम पारिश्रमिकभन्दा कम नहुने तर खाईपाई आएको पारिश्रमिक घटाउने समेत ।
- प्रतिष्ठानको स्वामित्व परिवर्तनको क्रममा रोजगारदाता तथा नयाँ रोजगारदातासँग अन्तरिम व्यवस्थापनका सम्बन्धमा गरिने सम्झौता ।
- ओभरटाइम डेढी लिने/दिने व्यवस्थाको सट्टा निश्चित सुविधा लिने/दिने गर्न सकिने सहमति ।
- सुविधा बापत पारिश्रमिक कट्टा हुने विषय निर्धारण गर्ने ।
- होटल, मोटल, रेस्टुरेन्ट, जङ्गल सफारीमा सेवा शुल्कको दर निर्धारण गर्ने ।
- श्रमिक सरुवाको आधार निर्धारण गर्ने ।
- कानुनी हडताल तथा तालाबन्दीको अवधिको पारिश्रमिक दर निर्धारण गर्ने ।
- विनियममा खराब आचरणमा निष्कासनको आधार थप गर्ने व्यवस्था ।
- श्रमिक कटौती सम्बन्धमा कटौतीको विकल्प र छनौटको आधार र सर्त निर्धारण गर्ने ।

२.३.२ सामूहिक सौदाबाजी समितिमार्फत् मागपत्र

दस वा सोभन्दा बढी श्रमिक कार्यरत प्रतिष्ठानमा मागपत्र पेस गर्न निम्नानुसारको सामूहिक सौदाबाजी समिति रहनेछ :

- प्रतिष्ठानको आधिकारिक ट्रेड युनियनको तर्फबाट तोकिएको वार्ता प्रतिनिधिहरूको समूह,

- आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन हुन नसकेको वा निर्वाचन भएकोमा कार्यकाल समाप्त भएको अवस्थामा प्रतिष्ठानमा रहेका सबै युनियनको आपसी सहमतिबाट मनोनयन गरिएका वार्ता प्रतिनिधिहरूको समूह,
- आधिकारिक ट्रेड युनियन वा युनियन नभएको अवस्थामा प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमिकहरूमध्ये साठी प्रतिशतभन्दा बढी श्रमिकहरूको हस्ताक्षरबाट समर्थित प्रतिनिधिहरूको समूह ।

सामूहिक सौदाबाजी समितिमा श्रमिक सङ्ख्याको आधारमा नियमावलीमा लेखिएबमोजिम घटीमा तीन जना र बढीमा एघार जना श्रमिक प्रतिनिधि रहने व्यवस्था गरिएको छ । यस्तो समितिलाई व्यक्ति सरह नै सम्भौता गर्ने, दाबी पेस गर्ने, प्रतिवाद गर्ने, मुद्दा दायर गर्ने र प्रतिरक्षा गर्ने हक समेत प्रदान गरिएको छ ।

२.३.३ सामूहिक माग दाबीमा सम्भौता वा मेलमिलाप

- माग पेस भएको सात दिनभित्र वार्ताको लागि रोजगारदाताले बोलाउनुपर्छ ।
- सात दिनभित्र वार्तामा नबोलाएमा वा २१ दिनभित्र सम्भौता नभएमा समितिले मेलमिलापको लागि श्रम कार्यालय जान पाउँछ ।
- कार्यालयले ३० दिनभित्र मेलमिलाप गराई विवाद समाधान गर्नु पर्नेछ । यस अवधिमा हुने सम्भौता दुबै पक्षलाई बाध्यकारी हुन्छ । यदि मेलमिलाप नभएमा मध्यस्थता वा हडतालमध्ये कुनै एक बाटोको प्रयोग गर्नुपर्ने हुन्छ ।

२.३.४ अनिवार्य मध्यस्थताको अवस्था

निम्न अवस्थामा हडताल नगरी अनिवार्य मध्यस्थताको बाटो अवलम्बन गर्नु पर्दछ :

- सामूहिक सौदाबाजी समिति वा रोजगारदाताबीच मध्यस्थता गर्ने विषयमा पूर्व सहमति भएकोमा, वा
- अत्यावश्यक सेवा सञ्चालन गर्ने प्रतिष्ठान भएमा, वा
- विशेष आर्थिक क्षेत्रभित्रको प्रतिष्ठानमा, वा

- संविधान बमोजिम सड्कटकाल लागू भई हडताल निषेध भएमा, वा
- श्रम मन्त्रालयले सामूहिक विवाद जुनसुकै अवस्थामा पुगेको भए पनि मध्यस्थताबाट सामूहिक विवादको समाधान गर्न आदेश दिएमा (तर यो निर्णय, ५ कार्यदिनभित्र कुनै पक्षले अस्वीकार गर्न पाइन्छ । तर मन्त्रालयले आदेश दिएकोमा बाहेक ऐनले नै अनिवार्य मध्यस्थता भनेकोमा निर्णय अस्वीकार गर्न पाइदैन)।

२.३.५ कानुनी हडताल

रोजगारदाता, श्रम कार्यालय र स्थानीय प्रशासनलाई ३० दिनको सूचना दिई निम्न अवस्थामा श्रमिकले गरेको हडताललाई कानुनी हडताल मानिन्छ ।

- अनिवार्य मध्यस्थता गर्नुपर्नेमा बाहेक श्रम कार्यालयमा मेलमिलाप नभएमा,
- मध्यस्थले मध्यस्थताको कार्य नगरेमा,
- मन्त्रालयमा निवेदन गरेको २१ दिनभित्र मध्यस्थताको गठन हुन नसकेमा वा मध्यस्थता गर्नुपर्ने भनी निर्णय नभएमा,
- सुनुवाइ समाप्त भएको ३० दिनभित्र मध्यस्थबाट निर्णय हुन नसकेमा,
- मध्यस्थले गरेको निर्णयलाई रोजगारदाताको तर्फबाट कार्यान्वयन गर्न अस्वीकार गरेमा वा त्यस निर्णयलाई कानुनी चुनौती दिएमा,
- अनिवार्य मध्यस्थता गर्नुपर्नेमा बाहेक मन्त्रालयले मध्यस्थताको लागि पठाएकोमा मध्यस्थको निर्णयमा कुनै पक्ष असहमत भएमा ।

२.३.६ कानुनी तालाबन्दी

निम्न अवस्थामा हुने तालाबन्दीलाई कानुनी तालाबन्दी भनिन्छ :

- रित नपुऱ्याई भएको हडताल विरूद्ध व्यवस्थापनले औचित्य सहितको पुष्ट्याई दिई श्रम विभागको स्वीकृतिमा तालाबन्दी गर्न सकिनेछ । तालाबन्दी गर्नुअघि हडताल समाप्त नगरेमा तालाबन्दी हुनेछ भनी कम्तीमा सात दिन अगाडि सूचना दिनु पर्नेछ ।

- हड्ताल अवधिमा श्रमिकबाट घेराउ, हुलदङ्गा, तोडफोड आदि भई प्रतिष्ठानलाई क्षति पुग्न जाने स्थिति भएमा व्यवस्थापकले तालाबन्दी गरी सोको औचित्य सहितको जानकारी तीन दिनभित्र कार्यालय वा विभाग र स्थानीय प्रशासनलाई दिनु पर्नेछ ।

अत्यावश्यक सेवा सञ्चालन गर्ने प्रतिष्ठानहरूमा तालाबन्दी गर्न पाइने छैन ।

२.३.७ धर्ना दिन वा सभा गर्न सक्ने

हड्ताल वा तालाबन्दी गरेको अवस्थामा माग पूरा गराउन दबाव दिने उद्देश्यले श्रमिकले शान्तिपूर्णरूपमा कार्यस्थल वा प्रतिष्ठानको मूल ढोकामा धर्ना दिन वा सभा गर्न सक्नेछन् । तर सो बाहेक अन्य अवस्थामा कार्यस्थल वा प्रतिष्ठानको काममा बाधा नपर्ने गरी कार्य समयभन्दा अगाडि वा पछाडि वा विश्रामको समयमा मात्र धर्ना बस्न वा सभा गर्न पाउनेछन् ।

२.३.८ मध्यस्थको निर्णय बाध्यकारी हुने

मध्यस्थले गरेको निर्णय बाध्यकारी हुन्छ । मन्त्रालयले आदेश दिएको कारणले मध्यस्थले गरेको निर्णय ५ कार्यदिनभित्र कसैले विमति नजनाए सबैको लागि बाध्यकारी हुनेछ । तर यी दुबै अवस्थामा मध्यस्थको निर्णय विरुद्ध कानुनी चुनौती दिएमा हड्ताल गर्न पाइन्छ र यस्तो हडताल कानुन बमोजिम भएको मानिन्छ ।

२.३.९ सम्झौता मान्य अवधि

सामूहिक सम्झौता वा मध्यस्थको निर्णय दुबै नै दुई वर्षसम्म कानुन सरह लागू हुन्छ । तर अर्को सम्झौताबाट प्रतिस्थापन नभएसम्म सोभन्दा पछाडि पनि कायम रहन्छ ।

२.३.१० उद्योग तहमा पेस गरिने सामूहिक मागदाबी

यो ऐनमा उद्योग समूहमा हुने सामूहिक सौदाबाजीको विषय पहिलो पटक उल्लेख भएको छ । चिया बगान, कार्पेट क्षेत्र, निर्माण व्यवसाय, श्रम आपूर्तिकर्ता, यातायात क्षेत्र वा तोकिए बमोजिमका समान प्रकृतिको बस्तु उत्पादक वा सेवा प्रदायकसँग प्रतिष्ठानस्तरमा नभई उद्योग तहमा सामूहिक

सौदाबाजी हुने व्यवस्था गरिएको छ । उद्योग तहमा भएको सामूहिक सम्झौता लागू नभएको स्थानमा भने प्रतिष्ठानस्तरमा सामूहिक मागदाबी गर्न पाइन्छ । यससम्बन्धी प्रक्रियागत विषयहरू नियमावलीमा उल्लेख हुनेछन् ।

२.३.११ हडताल वा तालाबन्दी अवधिको पारिश्रमिक

कानून विपरीतको हडतालमा श्रमिकले कुनै पारिश्रमिक पाउँदैनन् । यसरी नै गैरकानुनी तालाबन्दीमा पूरै पारिश्रमिक पाउने व्यवस्था भएको छ । श्रमिकले कानुनी हडताल तथा तालाबन्दीको अवधिमा आधा पारिश्रमिक पाउने व्यवस्था छ । पहिलेको व्यवस्थामा भैँ युनियनले सम्वादमार्फत् सहमति भएमा पूरै पारिश्रमिक पाउने वा सहमतिमा आधाभन्दा कम पनि पारिश्रमिक लिन दिन सक्ने व्यवस्था अहिले पनि कायमै छ ।

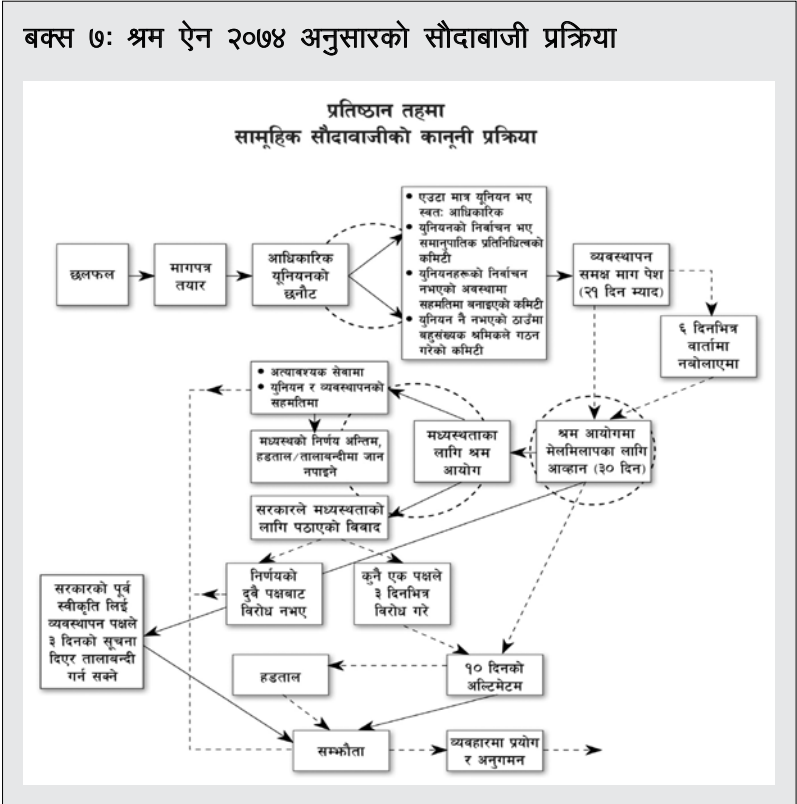
२.३.१२ नोक्सानी सम्बन्धमा मुद्दा दायर गर्न नपाइने

श्रम ऐन बमोजिमको प्रक्रिया पूरा गरी हडताल, धर्ना वा तालाबन्दी गर्दा रोजगारदाता वा श्रमिकलाई कुनै आर्थिक नोक्सानी भएमा कुनै अदालतमा मुद्दा दायर गर्न पाइने छैन । तर कार्यस्थलमा तोडफोड, आगजनी वा अन्य कुनै प्रकारले कुनै सम्पत्ति नष्ट गरेमा वा भौतिक क्षति पुऱ्याएमा त्यस्तो कार्य गर्ने व्यक्ति वा समूहबाट हानी, नोक्सानी बराबरको रकम प्रचलित कानून बमोजिम असुल उपर गर्न सकिनेछ ।

२.३.१३ असल नियतले सामूहिक सौदाबाजी वा सम्झौता गर्नुपर्ने

ट्रेड युनियन वा सामूहिक सौदाबाजी समिति वा रोजगारदाताले सामूहिक सौदाबाजी वा सामूहिक सम्झौता गर्दा असल नियतले गर्नु पर्नेछ । यो नेपालको सन्दर्भमा पहिलो पटक उल्लेख भएको हो । सामूहिक सौदाबाजी वा सम्झौतासम्बन्धी अन्य व्यवस्था नियमावलीमा उल्लेख हुनेछ ।

बक्स ७: श्रम ऐन २०७४ अनुसारको सौदाबाजी प्रक्रिया



भाग तीन

सामूहिक सौदाबाजीमा युनियन

३.१ प्रदेशभित्रका कार्यक्षेत्रमा पेस गरिएका मागपत्र र युनियनहरू

श्रम ऐन २०४८ लाई विस्थापित गरी नयाँ ऐनको रूपमा श्रम ऐन २०७४ कार्यान्वयनमा आइसकेको छ । नेपालको नयाँ संविधान अनुसार नेपाल प्रादेशिक ढाँचामा गैसकेकाले त्यसलाई पनि आधार मानी यस अध्ययनमा विश्लेषण गरिएको छ ।

भाग एकमा नै चर्चा गरिसकिएको छ, प्रदेश नं ६ र ७ मा अध्ययनले समेटेका कुनै पनि मागपत्र उपलब्ध भएका छैनन् । जिफन्टको अधिल्लो अवधिको अध्ययन (२००७)मा मागपत्रहरू श्रमिकहरूले ट्रेड युनियनको संलग्नता बिना नै वा ट्रेड युनियनमार्फत् वा एकभन्दा बढी युनियन भएका प्रतिष्ठानमा दुई वा दुईभन्दा बढी युनियनहरू मिलेर संयुक्तरूपमा पेस गर्ने गरेको पाइएको थियो । यस अध्ययनले समेटेका ३५२ प्रतिष्ठानका मागहरूमध्ये सबभन्दा बढी मागपत्र प्रदेश नं. १ मा र सबभन्दा कम प्रदेश नं. ४ र ५ मा रहेका छन् । ती मध्ये, २७ प्रतिशत मागपत्रहरू ट्रेड युनियनको संलग्नता बिना नै सम्बन्धित प्रतिष्ठानका मजदुरहरूको संयुक्त हस्ताक्षरबाट पेस भएका छन् । त्यसपछि क्रमशः अन्टुफबाट २६.७ प्रतिशत र जिफन्टबाट २५.१ प्रतिशत मागपत्र पेस भएको पाइन्छ । कोनेपका माग सीमित प्रतिष्ठानमा हुनुका साथै प्रदेश नं. ३ मा मात्र केन्द्रित छन् । बाँकी प्रदेशमा यस युनियनका माग नहुनुले कोनेपको गतिविधि केन्द्रमा मात्र सीमित रहेको सहजै आकलन गर्न सकिने आधार बनेको छ । जम्मा प्रतिष्ठानमध्ये मागपत्र राख्ने युनियनमा जिफन्ट प्रदेश २ र ५ मा अगाडि देखिएको छ भने अन्टुफ प्रदेश ३ र ४ मा अग्रपद्धतिमा देखिएको छ ।

यस अध्ययनले मागपत्र र सम्भौताको बाहुल्य रहेको प्रदेश १ मा ४५ प्रतिशत मागपत्र र संभौताहरूमा युनियनको सहभागिता बिना नै सम्बन्धित प्रतिष्ठानका मजदुरहरूको हस्ताक्षरबाट भएका छन्। सो प्रदेशमा तीनवटै युनियनहरूले (जिफन्ट, एनटीयुसी र अन्टुफ) १३-१४ प्रतिशतको हाराहारीमा मागपत्र पेस गरेको देखिन्छ। समग्रमा हेर्दा मागपत्र राख्नेमा एनटीयुसी निकै पछाडि (७%) रहेको छ। साथै युनियनहरूले संयुक्तरूपमा माग राख्ने प्रचलन पनि नेपाली श्रमको संसारमा निकै कम देखिएको छ (तालिका ३.१)।

तालिका ३.१ : प्रदेशका आधारमा मागपत्र राख्ने युनियनहरू (प्रतिशतमा)

युनियन	प्रदेश					नेपाल
	१	२	३	४	५	
जिफन्ट	१४.३	३९.७	१७.४	२८.३	३९.०	२५.१
एनटीयुसी	१३.१	८.६	—	४.३	१२.२	७.३
अन्टुफ	१४.३	१५.५	४१.९	३७.०	२४.४	२६.७
कोनेप	—	—	५.८	—	—	१.६
अन्य	१.२	३.४	९.३	२.२	—	३.८
युनियनहरूले संयुक्तरूपमा*	११.९	१.७	४.७	१०.९	१७.१	८.६
सम्बन्धित प्रतिष्ठानका मजदुरहरूको हस्ताक्षरबाट**	४५.२	३१.०	२०.९	१७.४	७.३	२७.०
जम्मा मागपत्र सङ्ख्या	९६	७२	८८	४८	४८	३५२

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७

नोट: * जिफन्ट/एनटीयुसी, जिफन्ट/एनटीयुसी/अन्टुफ, जिफन्ट/अन्टुफ/कोनेप, जिफन्ट/एनटीयुसी/अन्टुफ/अन्य।

** ट्रेड युनियनहरूको संलग्नता बिना सम्बन्धित प्रतिष्ठानका मजदुरको पहलमा।

कार्य क्षेत्रको आधारमा श्रमिकले पेस गरेका मागपत्रलाई विश्लेषण गरेको खण्डमा सबभन्दा बढी मागपत्र औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूमा नै रहेको देखिन्छ। प्रदेशलाई छुट्याएर हेर्दा प्रदेश १, २, ३, ४ र ५ मा क्रमशः ८२ प्रतिशत, ९४ प्रतिशत ३४ प्रतिशत, ६३ प्रतिशत र ९२ प्रतिशत मागपत्र औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूमा रहेका छन्। विगतको सर्वेक्षणमा पनि मागपत्रको बाहुल्यता औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूमा (५४%) नै केन्द्रित थियो। प्रदेश १ र २ मा औद्योगिक बाहेक अन्य कार्यक्षेत्रमा मागपत्र तथा सम्भौताहरू नगण्य मात्रामा छन्। प्रदेश ३ मा औद्योगिक प्रतिष्ठानपछि पर्यटन (२२%), शिक्षा-सञ्चार-सेवा (१६%) र गैर कृषि अनौपचारिक क्षेत्र (११%) मागपत्र पेस गर्नेमा अग्रस्थानमा देखिएका छन्। प्रदेश नं. ४ मा स्वास्थ्य क्षेत्रमा पनि मागपत्रहरूको (१६.७%)

ठूलै मात्रा देखिन्छ (तालिका ३.२) । प्रदेश ३ मा उल्लेख गरिएका क्षेत्र बाहेकका प्रतिष्ठानमा भण्डै ६ प्रतिशत मागपत्र पेस गरिएका छन्, जुन समग्रमा (१.५%) हुन आउँछ ।

तालिका ३.२ : संस्थाको कार्यक्षेत्र तथा प्रदेशका आधारमा मागपत्र (प्रतिशतमा)

कार्यक्षेत्र	प्रदेश					जम्मा
	१	२	३	४	५	
औद्योगिक	८२.१	९४.१	३३.७	६२.५	९१.५	७०.९
यातायात	—	१.५	२.३	४.२	२.१	१.७
पर्यटन	३.२	—	२२.१	६.३	२.१	७.६
कृषि/बगान	८.४	—	१.२	—	—	२.६
शिक्षा, सञ्चार, सेवा	५.३	२.९	१६.३	—	४.३	६.७
गैरकृषि अनौपचारिक	१.१	—	१०.५	८.३	—	४.१
शहरी अनौपचारिक	—	—	४.७	२.१	—	१.५
स्वास्थ्य	—	१.५	३.५	१६.७	—	३.५

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७

आधिकारिक युनियन भएमा सो युनियनले र नभएमा एकल युनियन वा एकभन्दा बढी युनियन मिलेर वा अन्य प्रकारले पनि श्रमिकका हकहितका विषयमा मागपत्र पेस गर्नसक्ने कानुनी व्यवस्था छ । जुनसुकै प्रकारका युनियन वा श्रमिकहरू मिलेर राखिएका मागपत्र भए पनि ठूलो हिस्सा अर्थात् ६५ प्रतिशत (एकल युनियन)देखि ८० प्रतिशत (एकभन्दा बढी युनियनहरूले संयुक्तरूपमा)सम्म औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूले ओगटेका छन् । समग्रमा हेर्दा पर्यटन क्षेत्र र शिक्षा, सञ्चार, सेवा क्षेत्रले क्रमशः दोस्रो (८%) र तेस्रो (७%) स्थान लिएका छन् । अन्य क्षेत्रका मागपत्रहरूको अंश लगभग १५ प्रतिशत मात्र छ । औद्योगिक प्रतिष्ठान बाहेक आधिकारिक र युनियनहरूले संयुक्तरूपमा राखेका मागमा पर्यटन व्यवसायका प्रतिष्ठान पनि उल्लेखनीय छन् । एकल युनियनका मागहरूमा दोस्रो प्राथमिकतामा शिक्षा, सञ्चार, सेवा (११.२%) र तेस्रोमा गैर कृषि अनौपचारिक क्षेत्र (८.६%) रहेको छ । शहरी अनौपचारिक क्षेत्रमा एकल युनियनका तर्फबाटमात्र मागपत्र पेस गरेको पाइन्छ (तालिका ३.३) ।

तालिका ३.३ : माग राख्ने युनियनका प्रकार तथा कार्यक्षेत्रका आधारमा मागपत्र (प्रतिशतमा)

प्रतिष्ठानको कार्यक्षेत्र	युनियनका प्रकार				जम्मा
	अन्य	आधिकारिक	एकल	संयुक्त	
औद्योगिक	७१.७	७५.३	६५.१	७९.६	७०.९
यातायात	२.२	१.०	२.६	—	१.७
पर्यटन	—	१८.६	२.६	८.२	७.६
कृषि/बगान	१३.०	१.०	१.३	—	२.६
शिक्षा, सञ्चार, सेवा	८.७	२.१	११.२	—	६.७
गैरकृषि अनौपचारिक	२.२	—	८.६	—	४.१
शहरी अनौपचारिक	—	—	३.३	—	१.५
स्वास्थ्य	२.२	१.०	५.३	४.१	३.५
अन्य	—	१.०	—	८.२	१.५

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७

क्षेत्रगत आधारमा हेर्दा औद्योगिक प्रतिष्ठान (४१%), यातायात (६७%), शिक्षा, सञ्चार, सेवा (७४%), गैरकृषि अनौपचारिक (९३%), शहरी अनौपचारिक (१००%), स्वास्थ्य (६७%) क्षेत्रमा माग राख्नेमा एकल युनियन अग्र स्थानमा रहेको छ भने पर्यटनमा आधिकारिक युनियन (६९%) र कृषि/बगानमा (६७%) मजदुरहरूको हस्ताक्षरबाट बढी माग राखिएको पाइएको छ ।

३.३ स्वामित्वको ढाँचा तथा माग राख्ने युनियन

स्वामित्वको ढाँचाको आधारमा अधिल्लो सर्वेक्षणले समेटेका प्रतिष्ठानहरूमध्ये निजी लगानीका प्रतिष्ठानहरूमा ८१ प्रतिशत, सार्वजनिक स्वामित्वका प्रतिष्ठानहरूमा ८ प्रतिशत, बहुराष्ट्रिय लगानीका प्रतिष्ठानहरूमा ७ प्रतिशत तथा संयुक्त लगानीका प्रतिष्ठानहरूमा ४ प्रतिशत मागपत्र पेस गरेको देखिन्छ । यस सर्वेक्षणमा निजी क्षेत्रका प्रतिष्ठानमा क्रमशः ९०.९ प्रतिशत, सार्वजनिक संस्थाहरूमा ६.२ प्रतिशत, संयुक्त लगानीका प्रतिष्ठानमा २.४ प्रतिशत र सहकारी तथा बहुराष्ट्रिय स्वामित्वका प्रतिष्ठानहरू दुबैमा नगन्य मागपत्र पेस गरिएको देखिन्छ । यस प्रकारका तथ्याङ्कलाई स्वाभाविक मान्न सकिन्छ, किनकि संपूर्ण प्रतिष्ठानहरूमा निजी क्षेत्रको अंश निकै ठूलो छ (तालिका ३.४) । यस पटक पनि अगाडि जस्तै माग राख्ने क्रममा आधिकारिक युनियन अगाडि छ भने आफ्नो अस्तित्व कायम राख्ने मनसायका साथ एकलै वा आफूहरू कमजोर भएका ठाउँमा पेसागत स्वार्थको रक्षाका लागि आपसी कटुतालाई थाती राखेर

व्यवस्थापनसँग संयुक्तरूपमा सौदाबाजीमा देखिने परम्परा कायम नै देखिएको छ । संयुक्तरूपमा पेस भएका मागपत्रमा पनि निजी क्षेत्र नै अगाडि छ, तथापि सार्वजनिक र संयुक्त लगानीका प्रतिष्ठानमा पनि राम्रै उपस्थिति देखिन्छ । तर, आधिकारिक युनियनबाट नगन्य रहेका छन् । युनियनको उपस्थिति बिना पेस भएका मागपत्र निजी क्षेत्रका प्रतिष्ठानमा मात्र सीमित रहनुले अन्य खालका प्रतिष्ठानमा युनियनका माध्यमबाट नै सामूहिक सौदाबाजीमा जानुपर्ने बाध्यता रहेको अनुमान गर्न सकिन्छ । उपरोक्त तथ्यहरूका आधारमा श्रमिकको हक अधिकारको कुरा निजी क्षेत्रमा अन्य क्षेत्रका तुलनामा बढी समस्याको रूपमा रहेको प्रस्ट हुन्छ ।

तालिका ३.४ : स्वामित्वको ढाँचा तथा माग राख्ने युनियनका प्रकारका आधारमा मागपत्र (प्रतिशतमा)

स्वामित्वको ढाँचा	माग राख्ने युनियनको प्रकार			जम्मा
	आधिकारिक	एकल	संयुक्त	
सार्वजनिक	१.०	९.२	१३.०	६.२
निजी	९६.९	८८.२	७८.३	९०.९
सहकारी	१.०	—	—	०.३
संयुक्त लगानी	—	२.६	८.७	२.४
बहुराष्ट्रिय कम्पनी	१.०	—	—	०.३

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७

समग्रमा हेर्दा माग राख्ने युनियनमा एकल युनियन अगाडि रहेको छ (४५%), त्यसपछि क्रमशः आधिकारिक युनियन (२९%) र एकभन्दा बढी युनियनको संयुक्त पहलमा (१४%) माग राखिएका छन् । बाँकी माग अन्य तरिकाले राखिएका हुन् ।

३.४ कार्यक्षेत्र तथा माग राख्ने युनियन

कामका क्षेत्रका आधारमा माग राख्ने युनियनहरूमा औद्योगिक क्षेत्रमा जिफन्ट अगाडि (३३%) छ भने अन्टुफ पर्यटन (५८%), स्वास्थ्य (५०%) र गैर कृषि अनौपचारिकमा (८५%) अग्रस्थानमा रहेको छ । यातायात, कृषि/बगान र शिक्षा, सञ्चार, सेवा क्षेत्रमा ट्रेड युनियनहरूको सहभागिता बिना नै माग राखेको पाइन्छ (तालिका ३.५)।

यसरी मागपत्रहरूको विश्लेषण गर्दा कार्यक्षेत्र तथा माग राख्ने युनियनका हिसाबले औद्योगिक प्रतिष्ठानमा जिफन्टले एक तिहाइ र मजदुरहरूको हस्ताक्षरबाट (यातायात क्षेत्रमा) एक तिहाइ, पर्यटनमा अन्टुफ ५८ प्रतिशत, कृषि क्षेत्रमा मजदुरहरूको हस्ताक्षरबाट ६७ प्रतिशत, गैरकृषि अनौपचारिक, सहरी अनौपचारिक एवम् स्वास्थ्य क्षेत्रमा अन्टुफले क्रमशः ८५ प्रतिशत, ८० प्रतिशत र ५० प्रतिशत मागपत्र पेस गरेको देखिन्छ। एनटीयुसी र कोनेपले पनि श्रमिकका माग राखेका छन्, तर कुनै पनि क्षेत्रमा अरू युनियनभन्दा अगाडि देखिदैनन्।

तालिका ३.५ : संस्थाको कार्यक्षेत्र तथा माग राख्ने युनियनका आधारमा मागपत्र (प्रतिशतमा)

माग राख्ने युनियन	संस्थाको कार्यक्षेत्र									
	औद्योगिक	यातायात	पर्यटन	कृषि/बगान	शिक्षा, सञ्चार, सेवा	गैरकृषि अनौपचारिक	सहरी अनौपचारिक	स्वास्थ्य	अन्य	जम्मा
जिफन्ट	३२.७	१६.७	१९.२	११.१	४.८	—	—	८.३	—	२५.१
एनटीयुसी	९.३	१६.७	—	११.१	४.८	—	—	—	—	७.३
अन्टुफ	१९.६	१६.७	५७.७	—	४.८	८४.६	८०.०	५०.०	२०.०	२६.७
कोनेप	०.५	—	—	—	१९.०	—	—	—	—	१.६
अन्य	०.९	१६.७	—	११.१	१४.३	—	—	८.३	८०.०	३.८
मजदुरहरूको हस्ताक्षरबाट संयुक्त	२७.६	३३.३	३.८	६६.७	५२.४	१५.४	२०.०	१६.७	—	२७.०
	९.३	—	१९.२	—	—	—	—	१६.७	—	८.६

स्रोत : फिन्ड सर्भे, २०१७

विविध युनियनहरू तथा मजदुरहरूको हस्ताक्षरबाट एवं संयुक्तरूपबाट राखेका सबै कार्यक्षेत्रका मागहरूमध्ये कोनेप र अन्य माग राख्ने युनियन बाहेक औद्योगिक क्षेत्रमा नै सबै युनियनको माग केन्द्रित भएको पाइन्छ जुन कुल मागपत्रको दुई तिहाइभन्दा बढी छ। जिफन्टले राखेका मागमध्ये ८९ प्रतिशत माग औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूमा केन्द्रित छन्। त्यसैगरी एनटीयुसी, अन्टुफ सम्बन्धित प्रतिष्ठानका मजदुरको हस्ताक्षरबाट र संयुक्तरूपमा राखेका माग मध्येबाट क्रमशः ८७ प्रतिशत, ५२ प्रतिशत, ७० प्रतिशत र ७४ प्रतिशत देखिएका छन्। कोनेपको माग शिक्षा-सञ्चार-सेवा क्षेत्रमा ८० प्रतिशत रहेको छ। कृषि/बगान बाहेक अन्टुफले सबै क्षेत्रमा माग राखेको छ (तालिका ३.६)।

तालिका ३.६ : संस्थाको कार्यक्षेत्र तथा माग राख्ने युनियनका आधारमा मागपत्र (प्रतिशतमा)

माग राख्ने युनियन	संस्थाको कार्यक्षेत्र								
	औद्योगिक	यातायात	पर्यटन	कृषि/बगान	शिक्षा, सञ्चार, सेवा	गैरकृषि अनौपचारिक	शहरी अनौपचारिक	स्वास्थ्य	अन्य
जिफन्ट	८८.६	१.३	६.३	१.३	१.३	—	—	१.३	—
एनटीयुसी	८७.०	४.३	—	४.३	४.३	—	—	—	—
अन्टुफ	५१.९	१.२	१८.५	—	१.२	१३.६	४.९	७.४	१.२
कोनेप	२०.०	—	—	—	८०.०	—	—	—	—
अन्य	१६.७	८.३	—	८.३	२५.०	—	—	८.३	३३.३
मजदुरहरूको हस्ताक्षरबाट	७०.२	२.४	१.२	७.१	१३.१	२.४	१.२	२.४	—
एकभन्दा बढी युनियनबाट संयुक्त	७४.१	—	१८.५	—	—	—	—	७.४	—
जम्मा	६८.८	१.९	८.४	२.९	६.८	४.२	१.६	३.९	१.६

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७

३.५ सम्झौता भएको अवधिका आधारमा माग विश्लेषण

सम्वाद र सहमतिको बाटोबाटै श्रम विवादको समाधान खोज्ने अभिप्रायले हाम्रो श्रम कानूनमा सामूहिक मागदात्री पछि सम्झौताका तीन अवधिहरू - पहिलो २१ दिन प्रतिष्ठान र श्रमिकको बीचको आपसी समझदारीबाट हल गर्ने, त्यसपछिको १५ दिनभित्र श्रम कार्यालयको संलग्नतामा विवाद समाधान गर्ने र सो हुन नसकेमा ३६ देखि माथि शक्ति परीक्षण तथा मध्यस्थको माध्यमबाट समस्याको निकास खोज्ने उल्लेख गरिएको छ। यससँग सम्झौताका प्रक्रिया (द्विपक्षीय वार्ता, श्रम कार्यालयको संलग्नता, मध्यस्थको माध्यम वा हडताल, तालाबन्दी वा अन्य हस्तक्षेप) पनि जोडिएका छन्। यी प्रक्रियाहरू गरिएको सम्झौतापत्रलाई श्रम कार्यालयमा दर्ता गरी वैधता दिने र ती सम्झौता कति श्रमिकपक्षीय छन् भनी जाँच्ने कसी पनि हुन्। तर कतिपय प्रतिष्ठानमा मागपत्र नै नराखी सोभै सम्झौता गर्ने चलन पनि पाइएको छ।

मागपत्रमा सम्झौता भएको अवधिलाई विश्लेषण गर्दा सम्झौता हुन ३५ दिनभन्दा बढी समय लागेका कृषि/बगान क्षेत्रका प्रतिष्ठानहरू ७८ प्रतिशत छन्। शिक्षा-सञ्चार-सेवा क्षेत्रमा ४४ प्रतिशत सम्झौताहरूले ३५ दिनभन्दा बढी

समय लिएका छन् । तोकिएका बाहेक अन्यखाले प्रतिष्ठान र कार्यथलोहरूमा ६० प्रतिशत सम्भौताहरूमा ३५ दिनभन्दा बढी अवधि लगाइएको पाइन्छ ।

तालिका ३.७ : संस्थाको कार्यक्षेत्र तथा माग राखिएको र सम्भौता भएको अवधि (प्रतिशतमा)

कार्यक्षेत्र	नखुलेको	२१ दिनभित्र	२१-३५ दिनभित्र	३५ दिनभन्दा बढी
औद्योगिक	५९.८	८.६	८.६	२३.०
यातायात	६६.७	१६.७	—	१६.७
पर्यटन	८८.५	३.८	—	७.७
कृषि/बगान	२२.२	—	—	७७.८
शिक्षा, सञ्चार, सेवा	४३.५	४.३	८.७	४३.५
गैरकृषि अनौपचारिक	९२.९	७.९	—	—
शहरी अनौपचारिक	८०.०	—	—	२०.०
स्वास्थ्य	८३.३	—	—	१६.७
अन्य	४०.०	—	—	६०.०
जम्मा	६२.२	७.३	६.७	२३.८

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७

समग्रतामा हेर्दा २४ प्रतिशत सम्भौता ३५ दिनभन्दा बढी अवधिमा, भण्डै ७ प्रतिशत संभौता २१-३५ दिनभित्र र ७ प्रतिशत संभौताहरू २१ दिनभित्र सम्पन्न भएको पाइन्छ । तर ६२ प्रतिशत सम्भौताहरू मागपत्र राखेदेखि सौदाबाजी र छलफल हुँदै कति समय अवधिमा सम्पन्न भए भन्ने कुरा स्पष्ट देखिन्न (तालिका ३.७)। अधिल्लो अध्ययनलाई हेर्दा अवधि नखुलेका सम्भौताहरू अत्यधिक बढेको (१९% बाट ६२%) पाइएको छ भने सम्भौता हुन ३५ दिनभन्दा बढी समय लगाउने प्रतिष्ठान ५९ प्रतिशतबाट घटेर २४ मा आइपुगेको छ । त्यस्तै २१ दिनभित्रै प्रतिष्ठान र श्रमिकको बीचको आपसी समझदारीबाट भएका सम्भौता पनि १४ प्रतिशतबाट भरेर आधामा पुगेको छ । यसरी सबैखाले प्रतिष्ठानमा राखिएका मागमा सम्भौता हुँदासम्मको अवधिमा कति समय खर्चिनु परेको थियो, त्यो उल्लेख नभएबाट नेपाली श्रम बजारमा विवाद समाधानमा रहेको अपरिपक्वता प्रतिबिम्बित हुन्छ । कतिपय अवस्थामा व्यवस्थापन पक्षबाट सम्भौताको समय लम्याउँदै श्रमिकहरूलाई गलाउने मनोवृत्तिले काम गरेको जस्तो पनि देखिन्छ । पेसागत महासंघले गरेका ८० प्रतिशत संभौताहरू ३५ दिनभन्दा बढी समय लगाई सम्पन्न भएका र बाँकी २० प्रतिशत सम्भौता २१-३५ दिनभित्र भएका छन् । जिफन्टले गरेका ५७ प्रतिशत सम्भौतामा अवधि

खुलेको छैन भने यस प्रकारका सम्भौता अन्टुफका ८० प्रतिशत र एनटीयुसीका ७४ प्रतिशत, युनियनको औपचारिक संलग्नता बिना भएका ५७ प्रतिशत र युनियनहरूबाट संयुक्त पहलमा गरिएका ७० प्रतिशत छन्। जिफन्टका २९ प्रतिशत, मजदुरहरूको हस्ताक्षरबाट भएका २५ प्रतिशत र युनियनहरूले संयुक्तरूपमा राखेका १५ प्रतिशत मागहरूलाई संभौतामा पुग्न ३५ दिनभन्दा बढी समय लागेको देखिन्छ। तर सबै युनियनले राखेका मागहरूमा ३५ दिनभित्रै भएका संभौताहरूको सङ्ख्या नगण्य देखिन्छ (तालिका ३.८)।

तालिका ३.८ : माग राख्ने युनियन र सम्भौता भएको अवधि (प्रतिशतमा)

माग राख्ने युनियन	नखुलेको	२१ दिनभित्र	२१ देखि ३५ दिनभित्र	३५ दिनभन्दा बढी
जिफन्ट	५७.०	१०.१	३.८	२९.१
एनटीयुसी	७३.९	८.७	८.७	८.७
अन्टुफ	७९.८	४.८	३.६	११.९
कोनेप	—	—	२०.०	८०.०
अन्य	३३.३	—	—	६६.७
मजदुरहरूको हस्ताक्षरबाट संयुक्त	५६.५	७.१	११.८	२४.७
	७०.४	७.४	७.४	१४.८

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७

अर्कातिर एकल युनियनले राखेका भण्डै तीन चौथाइ मागमा के कति समयमा सम्भौता भएको थियो, उल्लेख कतै छैन। आधिकारिक युनियन वा संयुक्तरूपमा युनियन मिलेर राखेका आधाभन्दा केही कम मागपत्रमा भने सम्भौतामा पुग्न लागेको समय खुलेको छ। तर सम्भौताका लागि लागेको समय खुलेकाको हकमा पनि धेरैमा ३५ दिनभन्दा बढी लागेको छ (तालिका ३.९)।

तालिका ३.९ : माग राख्ने युनियनको प्रकार र सम्भौता भएको अवधि (प्रतिशतमा)

माग राख्ने युनियनको प्रकार	नखुलेको	२१ दिनभित्र	२१ देखि ३५ दिनभित्र	३५ दिनभन्दा बढी
आधिकारिक	५८.०	१०.०	५.०	२७.०
एकल	७३.२	३.३	५.२	१८.३
संयुक्त	५५.१	६.१	१४.३	२४.५

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७

स्वामित्वको ढाँचा अनुसार सम्भौता भएको अवधिलाई हेर्दा सहकारी र बहुराष्ट्रिय कम्पनीसँग भएका कुनै पनि सम्भौताहरूको समय अवधि खुलेको छैन । सार्वजनिक स्वामित्वका प्रतिष्ठानमा ५७ प्रतिशत सम्भौताहरूमा ३५ दिनभन्दा बढी समय लागेको देखिएको छ भने संयुक्त लगानीका प्रतिष्ठानमा चाहिँ ५० प्रतिशत सम्भौतामा ३५ दिनभन्दा बढी समय लागेको पाइन्छ ।

तालिका ३.१० : स्वामित्वको ढाँचा र सम्भौता भएको अवधि

स्वामित्वको ढाँचा	नखुलेको	२१ दिनभित्र	२१ देखि ३५ दिनभित्र	३५ दिनभन्दा बढी
सार्वजनिक	२३.८	९.५	९.५	५७.१
निजी	६५.९	७.१	५.८	२१.१
संयुक्त लगानी	१२.५	१२.५	२५.०	५०.०

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७

त्यस्तै निजी क्षेत्रका प्रतिष्ठानमा समय नखुलेका सम्भौता ६६ प्रतिशत छन् । भण्डै १३ प्रतिशत सम्भौताहरू मात्र २१ दिन वा ३५ दिनभित्र भएको र २१ प्रतिशतभन्दा बढी सम्भौता ३५ दिनभन्दा बढीको समय लगाएर गरेको पाइन्छ (तालिका ३.१०) । सबै अवधिमा निजी क्षेत्रले निकै ठूलो हिस्सा ओगटेको छ । यसो हुनुको प्रमुख कारण कूल मागमा निजी क्षेत्र अरूखाले प्रतिष्ठानका तुलनामा धेरै अगाडि रहनुलाई लिन सकिन्छ ।

३.६ सम्भौताको प्रकृति र सम्भौताको अवधि

उपलब्ध तथ्याङ्कले भण्डै ७० प्रतिशत मागपत्रमा द्विपक्षीय वार्ताका आधारमा सम्भौता भएको देखाएको छ । तर ती सम्भौताहरूमध्ये भण्डै ६१ प्रतिशतमा मागदावी र सम्भौताबीच कति समय लागेको थियो भन्ने कतै उल्लेख भएको पाइदैन । एक चौथाइभन्दा बढीमा ३५ भन्दा बढी समय लागेको पाइएको छ । अर्कातिर दुईपक्षीय वार्ता/रोहबर वा मध्यस्थताका आधारमा टुङ्गिएका ५६ प्रतिशत सम्भौतालाई ३५ दिनभन्दा बढी समय लागेको थियो । त्यसैगरी रोहबर वा मध्यस्थताका आधारमा ३५ दिनभन्दा बढी समय लिएर सम्भौता भएका मागपत्रको सङ्ख्या भने भण्डै एक चौथाइ रहेका थिए । द्विपक्षीय वार्ता/रोहबर वा मध्यस्थता/हडताल र द्विपक्षीय वार्ता/हडतालका आधारमा भएका सबै सम्भौताको अवधि खुलेको छैन । रोहबर वा मध्यस्थता/हडतालका साथै हडतालबाट मात्र भएका सबै सम्भौताको अवधि ३५ दिनभन्दा बढी

रहेको पाइएको छ । दबाबका कारणबाट टुङ्गिएका ७५ प्रतिशत सम्भौताहरूको समयावधि खुलेको छैन र बाँकी २१ दिनभित्र टुङ्गिएका छन् (तालिका ३.११) । सरसर्ती हेर्दा अधिकांश मागपत्रमा सम्भौतामा पुग्दाको अवधि खुलेको छैन भने खुलेकामध्ये पनि धेरैलाई ३५ दिनभन्दा बढी लागेकोले माग राखेर सम्भौतामा पुग्दा श्रमिकहरूले निकै ठूलो विजय पाएको अनुभव गर्नुपर्ने अवस्थाको सृजना गरिएको छ ।

तालिका ३.११ : सम्भौताको प्रकृति तथा अवधिका आधारमा मागहरू

सम्भौताको प्रकृति	नखुलेको	२१ दिनभित्र	२१ देखि ३५ दिनभित्र	३५ दिनभन्दा बढी
द्विपक्षीय वार्ता	६०.५	९.३	३.९	२६.३
द्विपक्षीय वार्ता/रोहवर वा मध्यस्थता	४४.४	—	—	५५.६
रोहवर वा मध्यस्थता	६४.७	१.५	१०.३	२३.५
अन्य दबाब	७५.०	२५.०	—	—

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७

पहिलाको अध्ययनमा गरिएका सम्भौतामध्ये ५८ प्रतिशत द्विपक्षीय वार्ता पछि भएका थिए भने बाँकी श्रम कार्यालयको रोहवरमा भएको पाइएको थियो । हडताल, तालाबन्दीका प्रक्रियाबाट भएका सम्भौता निकै कम रहेका छन् ।

३.७ सम्भौता पत्र दर्ताको अवस्था

स्वामित्वको ढाँचाका आधारमा सम्भौतापत्र दर्ता भएको अवस्थालाई केलाएर हेरेको खण्डमा सबै प्रकारका स्वामित्वमा सार्वजनिक, निजी, संयुक्त लगानी र बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूले सम्भौतापत्र श्रम कार्यालयमा दर्ता गराउनु आवश्यक नै हो । सहकारिको आफ्नै साङ्गठनिक ढाँचा भएको हुँदा उसले सम्भौतापत्र श्रम कार्यालयमा दर्ता गराउनु आवश्यक भएन । प्राप्त अन्य संभौताहरूको दर्ता अवस्था विश्लेषण गर्दा समग्रमा ४५ प्रतिशत संभौता मात्र दर्ता गरिएका देखिन्छन् । मागपत्र श्रम कार्यालयमा दर्ता गर्ने कुरामा बहुराष्ट्रिय कम्पनीले सत प्रतिशत नै दर्ता गरेको पाइन्छ । निजी क्षेत्रमा भण्डै ४८ प्रतिशत र संयुक्त लगानी कम्पनीमा २५ प्रतिशत संभौता दर्ता भएका छन् । सार्वजनिक क्षेत्र यस मामलामा निकै पछाडि देखिएको छ (तालिका २.१२) ।

अधिल्लो अध्ययनका अनुसार एक तिहाइ सम्भौता मात्र श्रम कार्यालयमा दर्ता भएका थिए।

तालिका ३.१२: स्वामित्वको ढाँचाका आधारमा सम्भौता पत्र दर्ताको अवस्था

स्वामित्वको ढाँचा	श्रम कार्यालयमा दर्ताको अवस्था
सार्वजनिक	१४.३
निजी	४७.७
संयुक्त लगानी	२५.०
बहुराष्ट्रिय कम्पनी	१००.०
जम्मा	४५.१

स्रोत : फिल्ड सर्भे, २०१७

त्यसैगरी माग राख्ने युनियनको प्रकारका आधारमा सम्भौतापत्र दर्ताको अवस्थालाई केलाउँदा आधिकारिक युनियन, एकल युनियन, र संयुक्त युनियनहरूले आफ्ना श्रम कार्यालयमा संभौता दर्ता गराएको अवस्था क्रमशः ६० प्रतिशत, ३९ प्रतिशत र ३७ प्रतिशत रहेको छ ।

अध्याय चार

माग र सम्भौताहरूको विश्लेषण

४.१ स्वामित्वको ढाँचा र माग

मागपत्र र संभौताहरूलाई केलाउँदा सार्वजनिक क्षेत्र र निजी क्षेत्र दुबैमा पूरा भएका मागहरूको अनुपात उस्तै छ (सार्वजनिकमा ५२.३% र निजीमा ५२.४%)। तर पूरा नभएका मागको अनुपातमा ठूलो अन्तर देखिन्छ। निजीमा पूरा नभएका माग भण्डै १० प्रतिशतको हाराहारीमा छन् भने सार्वजनिक क्षेत्रमा यस्ता मागको अनुपात एक प्रतिशतभन्दा पनि तल छ। तर सार्वजनिक प्रतिष्ठानहरूमा भण्डै ४७ प्रतिशत मागहरूको बारेमा संभौतापत्रहरू मौन देखिन्छन्, न स्थगित न फिर्ता। निजी क्षेत्रमा तीन प्रतिशत माग स्थगित गर्ने र १.४ प्रतिशत माग फिर्ता लिने समेत सम्भौतामा उल्लेख गरिएको देखिन्छ। यसरी हेर्दा ३३.५ प्रतिशत वा एक तिहाइ मागहरूको विषयमा सम्भौतापत्रहरू मौन देखिन्छन्।

अर्कोतिर संयुक्त लगानीका कम्पनीहरूमा भण्डै ६५ प्रतिशत मागहरू पूरा गरिएको, १४ प्रतिशत मागहरू पूरा नगरिएको र ५ प्रतिशत मागहरू फिर्ता गर्ने गरी संभौता गरिएको देखिन्छ। यसरी हेर्दा संयुक्त लगानी कम्पनीहरूमा २२ प्रतिशत मागहरूमा युनियन र व्यवस्थापन दुबै पक्ष मौन देखिन्छन्। बहुराष्ट्रिय कम्पनीमा भने उपलब्ध मागपत्र र सम्भौताहरू सर्सरी हेर्दा ६० प्रतिशत मागहरू फिर्ता गरेको देखिएको छ। कुल मिलाएर दृष्टिगत गर्दा नेपाली श्रमको संसारमा बितेका अवधिहरूमा ५२ प्रतिशत माग पूरा भएको, ९ प्रतिशत माग पूरा नगरिएको, ३ प्रतिशत माग स्थगनमा राखिएको, २ प्रतिशत माग फिर्ताको निर्णय लिईएको र बाँकी ३४ प्रतिशत मागहरूमा मौनता साँधेको देखिन्छ। यो मौनता साँधिनुले युनियनहरूको सौदाबाजी कुशलतामा रहेका कमजोरी तर्फ सङ्केत गर्दछ। अध्ययनमा समेटिएका ३ प्रतिशतभन्दा बढी संयुक्त लगानी र

बहुराष्ट्रिय कम्पनी, ८६ प्रतिशत निजी र १० प्रतिशत सार्वजनिक प्रतिष्ठानमा माग र सहमतिले यो अवस्था देखाएको छ (तालिका ४.१)।

तालिका ४.१: स्वामित्वको ढाँचाका आधारमा माग सङ्ख्या

स्वामित्वको ढाँचा	जम्मा	पूरा भएका	पूरा नभएका	स्थगित	फिर्ता
सार्वजनिक	१०३	५२३	०८	—	—
निजी	८६४	५२४	९६	३.१	१.४
संयुक्त लगानी	२५	६४४	१३६	—	५.१
बहुराष्ट्रिय कम्पनी	०८	—	—	—	६०.०
जम्मा	१००.०	५२३	८७	२७	१.८

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

सङ्कलित मागपत्रहरूमध्ये निजीक्षेत्रबाट ८६ प्रतिशत र सार्वजनिक क्षेत्रका प्रतिष्ठानबाट १० प्रतिशत परेका छन् । संयुक्त लगानी र बहुराष्ट्रिय कम्पनीबाट पाइएका मागपत्र नगन्य छन् । सम्बन्धित क्षेत्रका कूल प्रतिष्ठान र श्रमिक समस्या दुबैका आधारमा निजीक्षेत्र अगाडि भएका कारण पनि मागपत्रहरू सोही क्षेत्रबाट बढी प्राप्त हुनुलाई स्वाभाविक मान्न सकिन्छ ।

४.२ कार्यक्षेत्र र माग

उपलब्ध मागपत्र र सम्झौताहरू केलाउँदा औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूले ६४ प्रतिशत स्थान ओगटेका छन् । त्यस्तै पर्यटन क्षेत्रका प्रतिष्ठान १३ प्रतिशत, स्वास्थ्य, शिक्षा, सञ्चार लगायत सेवाका प्रतिष्ठान ११ प्रतिशत र यातायात, कृषि, गैर कृषि तथा शहरी अनौपचारिक क्षेत्रका ८.५ प्रतिशत मागपत्र र सम्झौताहरू विश्लेषणमा रहेका छन् । शिक्षा, सञ्चार, सेवाक्षेत्र मूलतः सार्वजनिक क्षेत्रमा भण्डै ९४ प्रतिशत माग पूरा गरिएको अवस्थाले पनि सार्वजनिक क्षेत्रका युनियनहरूको आक्रामक चरित्रलाई पुष्टि गर्दछ । यसको कारण सार्वजनिक क्षेत्रमा रोजगारीको सुरक्षाको पूर्ण प्रत्याभूतिले दिएको आत्मविश्वास हो । शहरी अनौपचारिक क्षेत्र मूलतः अस्पताल र महानगरपालिकामा सफाई मजदुर युनियनले पनि भण्डै ९५ प्रतिशत माग पूरा गराउन सकेको पाइन्छ । चिया बगानहरूमा पनि थोरै माग राखेर सबै पूरा गराउन अडान लिने रणनीतिले हुनसक्छ ८७ प्रतिशत माग पूरा भएको पाइएको छ । गैरकृषि अनौपचारिक क्षेत्रको रूपमा मूलतः निर्माण क्षेत्रको युनियनहरूको सक्रियताले पनि ४८ प्रतिशत माग पूरा

गराउन सफल देखिन्छ । औद्योगिक प्रतिष्ठान र यातायात क्षेत्रका युनियनहरूले क्रमशः ५७ प्रतिशत र ४३ प्रतिशत मागहरू पूरा गराउन सफलता पाएको देखिन्छ । तुलनात्मकरूपले पर्यटन र स्वास्थ्य क्षेत्रका युनियनहरू एक चौथाइ माग पूरा गराउन मात्र सफल देखिन्छन् (तालिका ४.२) ।

तालिका ४.२ : संस्थाको कार्यक्षेत्रका आधारमा माग सङ्ख्या

कार्यक्षेत्र	जम्मा	पूरा भएका	पूरा नभएका	स्थगित	फिर्ता
औद्योगिक	६४.०	५६.७	११.६	३.८	२.६
यातायात	१.५	४२.९	५.७	—	—
पर्यटन	१३.१	२५.२	१.६	—	—
कृषि/बगान	३.५	८६.७	९.६	३.६	—
शिक्षा, सञ्चार, सेवा	५.५	९३.९	३.८	—	—
गैरकृषि अनौपचारिक	१.९	४७.८	१३.०	—	—
शहरी अनौपचारिक	१.६	९४.७	२.६	२.६	—
स्वास्थ्य	५.३	२५.६	१०.४	—	३.२
अन्य	३.५	१५.५	—	—	—

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

४.३ युनियनहरू र माग

मागपत्र प्रस्तुत गर्ने र सौदाबाजी गर्ने सांगठनिक ढाँचा हेर्दा संयुक्तरूपमा युनियनहरूद्वारा माग राख्ने अभ्यास १८ प्रतिशतमा सीमित देखिन्छ । धेरैजसो माग राख्ने काम आधिकारिक युनियनबाटै भएको देखिन्छ (४४.४%)। त्यस्तै आधिकारिक युनियन नभएको बहुयुनियन अवस्था नरहेको र एउटै मात्र युनियन क्रियाशील रहेको ३७ प्रतिशत मागपत्रहरूले देखाएका छन् । भण्डै ६१ प्रतिशत माग पूरा भएको देखिएबाट प्रतिष्ठानमा एउटै मात्र युनियन (एकल युनियन हैसियतमा) रहँदा श्रमिकलाई फाइदा पुग्ने तथ्य प्रकट भएको छ । तुलनात्मकरूपमा आधिकारिक युनियनले ४७ प्रतिशत मागपत्र पूरा गराउन सकेको छ । युनियनहरूबाट संयुक्तरूपमा मागपत्र राखी सौदाबाजी गरिएकोमा एक तिहाइ मात्र पूरा भएको देखिन्छ (तालिका ४.३) ।

तालिका ४३ : माग राख्ने युनियनको प्रकारका आधारमा माग सङ्ख्या

माग राख्ने युनियनको प्रकार	जम्मा	पूरा भएका	पूरा नभएका	स्थगित	फिर्ता
आधिकारिक	४४.४	४७.३	७.५	३.३	१.४
एकल	३७.३	६०.७	८.१	२.५	२.३
संयुक्त	१८.३	३२.७	१०.६	२.१	०.०

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

४.४ ज्याला

समग्रमा ४७ प्रतिशत मागपत्रमा न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयन सम्बन्धी माग प्रस्तुत गरिएको छ, जुन अधिल्लो अध्ययनमा १४ प्रतिशतमात्र थियो। न्यूनतम ज्यालासम्बन्धी माग निजी क्षेत्रका प्रतिष्ठानमा मुख्य सरोकारको विषय बन्ने गरेको छ। भण्डै ९१ प्रतिशत मागपत्रहरूले न्यूनतम ज्यालाको मुद्दा उठाएका छन्। तुलनात्मकरूपमा सार्वजनिक क्षेत्रका प्रतिष्ठानहरूमा न्यूनतम ज्यालाको विषय ६ प्रतिशत मागपत्रमा मात्र उठाइएको छ। सार्वजनिक क्षेत्रमा जस्तै संयुक्त लगानी र बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूमा पनि न्यूनतम ज्यालाको विषयले खासै महत्व राखेको देखिँदैन। त्यसैले त्यहाँको मागपत्रले ३ प्रतिशतभन्दा कम मात्र न्यूनतम ज्यालामा चासो प्रकट गरेका छन् (तालिका ४.४)।

तालिका ४.४ : स्वामित्वको ढाँचाका आधारमा न्यूनतम ज्यालासम्बन्धी माग

स्वामित्वको ढाँचा	ज्यालासम्बन्धी माग (प्रतिशत)
सार्वजनिक	६.२
निजी	९०.९
सहकारी	०.३
संयुक्त लगानी	२.४
बहुराष्ट्रिय कम्पनी	०.३
जम्मा	१००.०

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

प्रतिष्ठानहरूको कार्यक्षेत्रका आधारमा हेर्दा ७१ प्रतिशत औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूमा न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयनको माग उठेको छ। पर्यटन क्षेत्रमा ७.६ प्रतिशत र शिक्षा, स्वास्थ्य, सञ्चार तथा सेवा क्षेत्रमा १० प्रतिशत मागपत्रहरूले मात्र न्यूनतम ज्यालाको विषय उठाएका छन्। गैरकृषि अनौपचारिक र शहरी अनौपचारिक क्षेत्रमा ५.६ प्रतिशत मागपत्रहरूमा मात्र न्यूनतम ज्यालाको विषयले ठाउँ पाएको छ (तालिका ४.५)।

तालिका ४.५ : कार्यक्षेत्रका आधारमा न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयनको अवस्था

कार्यक्षेत्र	न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयनको अवस्था (प्रतिशत)
औद्योगिक	७०.९
यातायात	१.७
पर्यटन	७.६
कृषि/बगान	२.६
शिक्षा, सञ्चार, सेवा	६.७
गैरकृषि अनौपचारिक	४.१
शहरी अनौपचारिक	१.५
स्वास्थ्य	३.५
अन्य	१.५

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

मागपत्रहरूले देखाएका छन्, न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयनको विषय पनि माग राखेरै बहस गरिनुपर्ने बिडम्बना नेपाली श्रमबजारमा छ। कानुनमा स्पष्ट व्यवस्था भएको न्यूनतम ज्याला निर्धारण वा पुनरावलोकन भएपछि भनेकै दिनबाट स्वतः लागू हुनुपर्ने हो। तर कानुनले दिएको कुरा कार्यान्वयन गराउन पनि सामूहिक सौदाबाजी गर्नुपर्ने र मागपत्रमा राखेर युनियनहरूले टेबुल ठोकनुपर्ने विवशता नेपाली श्रम बजारमा अझै कायम छ।

तालिका ४.६ : स्वामित्वको ढाँचाका आधारमा न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयनको अवस्था

स्वामित्वको ढाँचा	नखुलेको	माग पूरा भएको	माग पूरा नभएको
सार्वजनिक	३८.१	५७.१	४.८
निजी	५४.५	३९.०	६.५
संयुक्त लगानी	५०.०	५०.०	—
जम्मा	५३.४	४०.४	६.२

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

सार्वजनिक क्षेत्रमा ५७ प्रतिशतको हदसम्म न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयनको माग पूरा भएको छ भने झण्डै ५ प्रतिशत प्रतिष्ठानमा पूरा नभएको देखिन्छ। साथै ३८ प्रतिशत स्थानमा न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयनको वास्तविकता के हो भन्ने अस्पष्ट देखिएको छ। संभौताहरूले वास्तविकता स्पष्ट नगरी आलटाल शब्द जालको अवस्था देखिएको छ। निजी क्षेत्रमा ३९ प्रतिशत प्रतिष्ठानमा न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयनको माग पूरा भएको देखिन्छ र साढे ६ प्रतिशत

प्रतिष्ठानहरूमा स्पष्ट कार्यान्वयनको माग पूरा नभएको पाइन्छ। त्यसैगरी ५४.५ प्रतिशत प्रतिष्ठानहरूमा न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयनको मागबारे अस्पष्टता पाइएको छ। संयुक्त लगानी कम्पनीहरूमा ५० प्रतिशत प्रतिष्ठानमा अस्पष्ट अवस्था छ। समग्रतामा, न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयनको माग ४० प्रतिशत प्रतिष्ठानमा पूरा भएको र ६ प्रतिशत स्थानमा पूरा नभएको स्पष्ट छ भने ५३ प्रतिशतभन्दा बढी स्थानमा कार्यान्वयनको अवस्थाबारे अस्पष्टता छ (तालिका ४.६)। सहकारीमा यो विषयले कुनै ठाउँ पाएकै देखिंदैन। बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूमा न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयनको माग शतप्रतिशत पूरा भएको पाइन्छ। रोजगारीको क्षेत्रको आधारमा हेर्दा औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूमा न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयनको माग ३८ प्रतिशत स्थानमा पूरा भएको छ। तर भण्डै ६ प्रतिशत स्थानमा पूरा गरिएको छैन। भण्डै ५७ प्रतिशत प्रतिष्ठानहरूमा कार्यान्वयनको अवस्था स्पष्ट छैन। पर्यटन र यातायात क्षेत्रमा क्रमशः ५० प्रतिशत र ५४ प्रतिशत प्रतिष्ठानहरूमा कार्यान्वयनको माग पूरा भएको देखिन्छ भने गैरकृषि अनौपचारिक क्षेत्रमा ५७ प्रतिशत स्थानमा माग पूरा भएको देखिन्छ। स्वास्थ्य, शिक्षा, सञ्चार र सेवा क्षेत्रमा पनि ४२-४८ प्रतिशत स्थानमा मात्र मागको सम्बोधन भएको देखिन्छ। शहरी अनौपचारिक क्षेत्रमा ८० प्रतिशत स्थानमा माग पूरा नगरेको र यातायातमा पनि १७ प्रतिशत स्थानमा माग पूरा गर्न अस्वीकार गरेको स्पष्ट छ (तालिका ४.७)। पिसरेट दर वृद्धिको लागि कुनै प्रयास समेत गरेको देखिंदैन।

**तालिका ४.७ : संस्थाको कार्यक्षेत्रका आधारमा
न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयनको अवस्था**

कार्यक्षेत्र	नखुलेको	माग पूरा भएको	माग पूरा नभएको
औद्योगिक	५६.६	३७.७	५.७
यातायात	३३.३	५०.०	१६.७
पर्यटन	३८.५	५३.८	७.७
कृषि/बगान	८८.९	११.१	०.०
शिक्षा, सञ्चार, सेवा	५२.२	४७.८	०.०
गैरकृषि अनौपचारिक	४२.९	५७.१	०.०
शहरी अनौपचारिक	०.०	२०.०	८०.०
स्वास्थ्य	५८.३	४१.७	०.०
अन्य	२०.०	८०.०	०.०

तत्काल खाईपाई आएको ज्यालामा वृद्धि गरिनुपर्ने माग १६ प्रतिशत मागपत्रमा उठेको पाइएको छ । यस्ता मागमा निजी क्षेत्रका प्रतिष्ठानको अंश ९१ प्रतिशत रहनुले ज्यालाको समस्या यस क्षेत्रमा अधिक भएको सहजै अनुमान लगाउन सकिन्छ । सार्वजनिक स्वामित्वका ६ प्रतिशत मागपत्रले यो कुरालाई उठाएका छन् भने संयुक्त लगानीका प्रतिष्ठानमा पनि यो मागले थोरै भए पनि ठाउँ पाएको छ (तालिका ४.८)।

तालिका ४.८ : स्वामित्वको ढाँचाका आधारमा ज्याला वृद्धिको माग

स्वामित्वको ढाँचा	ज्याला वृद्धिको माग (प्रतिशतमा)
सार्वजनिक	६.२
निजी	९०.९
सहकारी	०.३
संयुक्त लगानी	२.४
बहुराष्ट्रिय कम्पनी	०.३

ज्याला वृद्धिको माग गर्नेमध्ये पनि ८४ प्रतिशतले के कति वृद्धि गर्नुपर्ने भनेर खुलाएको अवस्था छैन, जुन सङ्ख्या यस अगाडिको अध्ययनमा ५२ प्रतिशत थियो । जे जतिले वृद्धिको रकम तोके त्यसमा पनि ४.१ प्रतिशतले बढीमा ६० प्रतिशतसम्मको वृद्धि माग गरेका छन् भने ६.८ प्रतिशतले मासिक १५० देखि १००० रुपैयाँसम्म र ५.३ प्रतिशतले १००० देखि १९००० रुपैयाँसम्म मासिक वृद्धिको माग गरेका छन् । थप ज्याला प्रतिशतमा वा रुपैयाँमा माग गर्ने परिपाटीमा भने अगाडि र अहिले खासै फरक परेको देखिएन । हालको बजार मूल्य र अधिकांश श्रमिकले पाउने गरेको ज्यालाको विश्लेषण गर्ने हो भने उनीहरूबाट गरिएको ज्याला वृद्धिको मागलाई अस्वाभाविक भन्न सकिँदैन । किनकि जिफन्टको ज्याला सम्बन्धी अध्ययन २०७४ ले यहाँ माग गरिएको ज्याला वृद्धिको औचित्य पुष्टी गर्दछ ।

४.५ ग्रेड र भत्ताहरू

ग्रेड, पारिश्रमिक वा ज्यालाको अभिन्न अङ्ग हो । साथै यो श्रमिकको उत्पादकत्व बढाउने एउटा उत्प्रेरक तथा फरक र सफल तरिका पनि हो । उपलब्ध मागपत्र र संभौताहरूको अध्ययन गर्दा समग्रमा ८३ प्रतिशत र सार्वजनिक क्षेत्रका प्रतिष्ठानहरूमा ८१ प्रतिशत संभौताहरूमा ग्रेडको उल्लेख भएको छैन भने निजी क्षेत्रमा ८४ प्रतिशत संभौताले ग्रेडलाई उल्लेख नै गरेका

छैनन् । समग्रमा ११ प्रतिशत संभौताले, सार्वजनिक क्षेत्रमा १४.३ प्रतिशतले र निजी क्षेत्रमा १० प्रतिशतले श्रम कानून अनुसार ग्रेड व्यवस्थापन गर्ने कुरा लिपिबद्ध गरेका छन् भने सार्वजनिक क्षेत्रका भण्डै ५ प्रतिशत सम्भौतामा ५ प्रतिशतभन्दा बढी ग्रेड सुविधाको उल्लेख छ (तालिका ४.९)। कुनै पनि आधार नबनाई वार्षिक एकमुष्ट वा अन्य प्रावधान राखिएका सम्भौताले निजी स्वामित्वका प्रतिष्ठानमा मात्र लगभग ३ प्रतिशत ठाउँ पाएका छन् ।

तालिका ४.९ : स्वामित्वको ढाँचाका आधारमा ग्रेडको सुविधाको अवस्था

ग्रेडको सुविधा	स्वामित्वको ढाँचा		
	सार्वजनिक	निजी	अन्य
उल्लेख नभएको	८१.०	८४.४	६०.०
श्रम कानून अनुसार	१४.३	१०.१	२०.०
२-५ प्रतिशत	०.०	१.३	१०.०
५ प्रतिशतभन्दा बढी	४.८	१.०	१०.०

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

अघिल्लो अध्ययनमा ६२ प्रतिशत सम्भौतामा ग्रेडको कुरा उल्लेख थिएन । श्रम कानून अनुसार ग्रेड पाउने कुरा १३ प्रतिशतमा, २ देखि ५ प्रतिशत भन्ने १९ प्रतिशत र एकमुष्टको कुरा ६ प्रतिशत सम्भौतामा थिए । यसरी दुई अवधिमा ग्रेडसँग सम्बद्ध मागपत्र तथा सम्भौता पत्रलाई हेर्दा पछिल्लो अवधिमा यो विषय श्रमबजारमा स्थापित भइसकेकाले माग राखिराख्नुपर्ने अवस्थाबाट श्रमिकहरूले उन्मुक्ति पाएको हो कि भन्न सकिने आधार बनेको देखिन्छ ।

रोजगारीको विभिन्न क्षेत्रको अवस्था हेर्दा स्वामित्वका दुबै सार्वजनिक र निजी ढाँचामा रहेका प्रतिष्ठानहरूका समग्रमा ६० प्रतिशत संभौताले ग्रेडको कुनै उल्लेख गरेका छैनन् । २० प्रतिशत संभौतामा श्रम कानून अनुसार गर्ने भनिएको छ । औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूका ८६ प्रतिशत संभौताहरू ग्रेडबारे मौन छन् । स्वास्थ्य क्षेत्रमा ९१ प्रतिशत, शिक्षा, सञ्चार, सेवा क्षेत्रमा ६९ प्रतिशत, यातायातमा ८३ प्रतिशत, पर्यटनमा ६५ प्रतिशत, गैरकृषि अनौपचारिक क्षेत्रमा ७१ प्रतिशत संभौताहरू ग्रेडको विषयमा केही बोल्दैनन् । कृषि/बगान, शहरी अनौपचारिक क्षेत्रका संभौताहरू कुनै एउटाले पनि ग्रेडको उल्लेख गरेका छैनन् । जेजतिले बोलेका छन्, त्यसका आधारमा हेर्दा धेरैले श्रम कानूनको कार्यान्वयनमा जोड दिएको पाइन्छ भने पर्यटन, शिक्षा सञ्चार सेवा र गैर

कृषि अनौपचारिक क्षेत्रमा ५ प्रतिशतभन्दा माथिका कुरा उल्लेख गरिएका छन् (तालिका ४.१०)।

तालिका ४.१० : संस्थाको कार्यक्षेत्रका आधारमा ग्रेडको सुविधाको अवस्था

कार्यक्षेत्र	ग्रेडको सुविधा					
	नखुलेको	श्रम कानुन अनुसार	२-५ %	५ % भन्दा बढी	एकमुष्ट रू.	अन्य
औद्योगिक	८६.१	१०.२	१.२	—	०.४	२.०
यातायात	८३.३	१६.७	—	—	—	—
पर्यटन	६५.४	१५.४	७.७	७.७	—	३.८
शिक्षा, सञ्चार, सेवा	६९.६	१७.४	—	८.७	—	४.३
गैरकृषि अनौपचारिक	७१.४	७.१	—	७.१	—	१४.३
स्वास्थ्य	९१.७	८.३	—	—	—	—

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

त्यस्तै भत्ताहरूका सन्दर्भमा सार्वजनिक क्षेत्रमा महँगी भत्ताको माग गरिएको पाइँदैन। तर निजी क्षेत्रका प्रतिष्ठानमा भण्डै १५ प्रतिशत मागपत्रहरूमा महँगी भत्ताले स्थान पाएको छ। त्यस्तै निजी क्षेत्रमा रात्री भत्ता, घर भाडा, यातायात वा परिवहन भत्ता, शिक्षा खर्च, भ्रमण भत्ता र अन्य आपसमा स्थानीय प्रचलन बमोजिमका भत्ताका विषयहरू ८०-९० प्रतिशत मागपत्रहरूमा उठेका छन्। तर सार्वजनिक क्षेत्रमा भ्रमण भत्ताको विषय मात्र तुलनात्मकरूपले मागहरूमा अलि बढी समावेश भएको छ। त्यो पनि २० प्रतिशत मागपत्रहरूमा मात्र। तर अन्य भत्ताहरूको माग २ देखि ६ प्रतिशत मागपत्रहरूमा मात्र सामेल गरिएको पाइँन्छ। त्यस्तै संयुक्त लगानी कम्पनीहरूमा प्रस्तुत मागपत्रहरूमा पनि ३-८ प्रतिशत मागपत्रहरूले मात्र भत्ताका विषयमा उल्लेख गरिएको पाइँन्छ। सहकारीहरूमा कुनै पनि भत्ताका विषयमा कुनै माग गरिएको पाइँदैन। सारमा भन्नुपर्दा भत्ताको माग हेर्दा महँगी भत्ताको माग २२ प्रतिशत, भ्रमणभत्ता ३ प्रतिशत, रात्री भत्ता १३ प्रतिशत, घरभाडा १६ प्रतिशत, यातायात/परिवहन भत्ता ९ प्रतिशत र शिक्षा खर्च ११ प्रतिशतको हाराहारीमा रहेको देखिन्छ (तालिका ४.११)। बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूमा अत्यन्त कम मागपत्रमा (१.३%) महँगी भत्ताको उल्लेख देखिन्छ। अरू कुनै पनि भत्ताको माग उठेको पाइँदैन।

महँगी भत्ता खासगरी धेरै ठाउँमा ज्यालामा नै सामेल भइसक्ने भएकाले त्यससँग सम्बन्धित मागको कुरा कार्यान्वयनसँग सम्बन्धित हुन् । अधिल्लो अध्ययनमा ३५ प्रतिशतले यो विषय उठाएकामा अहिले २२ प्रतिशतले मात्र उठाएका छन् । त्यस्तै घरभाडाका माग पनि ४२ प्रतिशतबाट १६ प्रतिशतमा, यातायात खर्चको माग ३९ प्रतिशतबाट ९ प्रतिशतमा, शिक्षासँग सम्बन्धित २७ प्रतिशतबाट ११ प्रतिशतमा र रात्री भत्ता २२ प्रतिशतबाट १३ प्रतिशतमा झर्नुले केही सुधार भएको सङ्केत गर्दछ ।

तालिका ४.११ : स्वामित्वको ढाँचाका आधारमा भत्ता सुविधाको अवस्था

भत्ता सुविधा	स्वामित्वको ढाँचा				
	सार्वजनिक	निजी	संयुक्त	लगानी	जम्मा
महँगीभत्ता	—	९४.७	४.०	—	२१.६
रात्रीभत्ता	२.२	९१.१	६.७	—	१२.९
घरभाडा	३.६	८७.५	८.९	—	१६.१
यातायात भत्ता	६.३	९०.६	३.१	—	९.२
शिक्षा खर्च	५.३	८६.८	७.९	—	१०.९
भ्रमण भत्ता	२०.०	८०.०	—	—	२.९
अन्य	६.५	९०.२	३.३	—	२६.४
जम्मा	४.३	९०.२	५.२	—	१००.०

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

रोजगारीका कार्यक्षेत्रहरूको आधारमा भत्ता सुविधाका मागहरूको अवस्था हेर्दा, गैरकृषि अनौपचारिक क्षेत्र र शहरी अनौपचारिक क्षेत्रमा सबैभन्दा बढी महँगी भत्ताको माग देखिन्छ (क्रमशः ७७% र ५०%) । पर्यटनसँग सम्बन्धित होटल लगायतका प्रतिष्ठानहरूमा भत्ता मागहरूमध्ये ३० प्रतिशत स्थान महँगी भत्ताले ओगटेको छ । औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूमा पनि महँगी भत्ताको माग १९ प्रतिशत स्थानमा देखिन्छ । रात्री भत्ताको माग सबैभन्दा बढी स्वास्थ्य क्षेत्रमा देखिन्छ (३७ प्रतिशत) । शहरी अनौपचारिक क्षेत्रमा पनि रात्री भत्ताको मागले एक चौथाइ स्थान लिएको छ । औद्योगिक र पर्यटन क्षेत्रका प्रतिष्ठानहरूका साथै यातायात व्यवसायमा पनि रात्री भत्ताको मागले १२-१३ प्रतिशत स्थान लिएको छ । भ्रमण भत्ताको माग औद्योगिक प्रतिष्ठान, शिक्षा/सञ्चार/सेवा, यातायात र पर्यटनमा मात्र देखिएको छ । यातायात/परिवहन भत्ताको मागमा सबैभन्दा बढी यातायात क्षेत्र (३७.५%), दोस्रो स्थानमा स्वास्थ्य, शिक्षा/सञ्चार/सेवा क्षेत्र (१२.५%) र तेस्रो स्थानमा पर्यटन क्षेत्रमा (१२%) रहेको छ । घरभाडा र

शिक्षाको माग पनि औद्योगिक, यातायात, शिक्षा/सञ्चार/सेवा र पर्यटन क्षेत्रमा मात्र सीमित रहेको छ । भत्ताको कूल मागमध्ये ३ प्रतिशतमा मात्र शिक्षा खर्चको माग देखिन्छ, जुन पर्यटन, यातायात र शिक्षा/सञ्चार/सेवाका प्रतिष्ठानहरूमा मात्र सीमित छ । (तालिका ४.१२)।

तालिका ४.१२ : संस्थाको कार्यक्षेत्रका आधारमा भत्ता सुविधाको अवस्था

कार्यक्षेत्र	भत्ता सुविधा						
	महँगी भत्ता	रात्री भत्ता	भ्रमण भत्ता	यातायात भत्ता	घरभाडा	शिक्षा खर्च	अन्य
औद्योगिक	१९.०	१३.२	०.८	७.८	१३.२	१९.४	२६.७
यातायात	१२.५	१२.५	१२.५	३७.५	१२.५	१२.५	—
पर्यटन	३०.३	१२.१	१५.२	१२.१	६.१	६.१	१८.२
शिक्षा/ सञ्चार/ सेवा	१२.५	८.३	८.३	१२.५	८.३	१२.५	३७.५
गैरकृषि अनौपचारिक	७६.९	—	—	७.७	—	—	१५.४
शहरी अनौपचारिक	५०.०	२५.०	—	—	—	—	२५.०
स्वास्थ्य	१२.५	३७.५	—	१२.५	—	—	३७.५

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

४.६ ओभर टाइम वा अतिरिक्त समयको पारिश्रमिक

अतिरिक्त कार्यसमयको पारिश्रमिकको विषयमा धेरैजसो मागपत्र तथा संभौताहरूमा (८०% जुन अधिल्लो अध्ययनमा ७१% थियो) उल्लेख भएको देखिँदैन । सहकारी र बहुराष्ट्रिय कम्पनीका कुनै पनि मागपत्रमा यसको उल्लेख गरेको छैन । सार्वजनिक स्वामित्वका प्रतिष्ठानमा ९० प्रतिशत मागपत्र र संभौताहरूमा अतिरिक्त पारिश्रमिकको उल्लेख छैन भने निजी क्षेत्रमा ७९ प्रतिशतमा तथा संयुक्त लगानी कम्पनीहरूमा ७५ प्रतिशतमा उल्लेख देखिँदैन । यसको अर्थ आफ्नो एउटा प्रचलित प्रणाली स्थापित भएकाले यस सम्बन्धी मागहरू नभएको हुनसक्छ । सार्वजनिक क्षेत्रमा ५ प्रतिशत प्रतिष्ठानहरूमा कुनै पनि व्यवस्था छैन भने निजीमा पनि कुनै कुनैमा अतिरिक्त पारिश्रमिक चलन नै देखिँदैन । ओटी भुक्तानीमा अगाडि जस्तै अझै विविधता कायमै छ । निजीमा १.६ प्रतिशत स्थानहरूले ओटीतलब बराबर पाउने भनी हाकाहाकी कानुनको उल्लङ्घन गरेको देखिन्छ । निजी प्रतिष्ठानमा १२ प्रतिशतमा र संयुक्त लगानीका कम्पनीमा १२.५ प्रतिशतमा तलबको डेढी पाउने भनेर उल्लेख गरिएको देखिन्छ । समष्टिमा हेर्दा ८० प्रतिशत मागपत्र वा संभौतामा यसबारे कुनै कुरा पनि उल्लेख छैन । एक प्रतिशतमा केही नपाउने, १.५ प्रतिशतमा

तलब बराबर पाउने, ११ प्रतिशतमा तलबको डेढा पाउने र ६ प्रतिशतमा अन्य किसिमका तदर्थ व्यवस्थाहरू गरिएको देखिन्छ (तालिका ४.१३)।

तालिका ४.१३ : स्वामित्वको ढाँचाका आधारमा ओभरटाइमको अवस्था

ओभरटाइमको अवस्था	स्वामित्वको ढाँचा				
	सार्वजनिक	निजी	संयुक्त	लगानी	जम्मा
उल्लेख नभएको	९०.५	७९.२	७५.०		७९.९
केही नपाउने	४.८	०.६	—		१.०
तलब समान	—	१.६	—		१.५
तलबको डेढा	—	१२.०	१२.५		११.३
अन्य	४.८	६.२	१२.५		६.२

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

उत्पादन, सेवा र रोजगारीका क्षेत्र अनुसार अतिरिक्त पारिश्रमिकसम्बन्धी मागहरूको व्यवस्थालाई केलाउँदा औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूमा ८२ प्रतिशतमा कुनै कुरा पनि उल्लेख छैन। एक प्रतिशतमा अतिरिक्त पारिश्रमिक केही पनि नदिइने, १.९ प्रतिशतमा तलब बराबर, ९.४ प्रतिशतमा तलबको डेढा तथा ५.४ प्रतिशतमा तदर्थ व्यवस्था मिलाएको देखिन्छ। गैरकृषि अनौपचारिक क्षेत्र र शहरी अनौपचारिक क्षेत्रमा क्रमशः ५७ प्रतिशत र ८० प्रतिशत माग र सम्भौताहरूमा तलबको डेढा अतिरिक्त पारिश्रमिक दिने बन्दोबस्त मिलाएको देखिन्छ। कृषि र बगान क्षेत्रमा ११ प्रतिशत स्थानमा तलब समान दिने व्यवस्था गरेको देखिन्छ, यद्यपि ६७ प्रतिशत स्थानमा अतिरिक्त पारिश्रमिकबारे अस्पष्टता छ। शिक्षा, सञ्चार र सेवा क्षेत्रका प्रतिष्ठानहरूमा ९१ प्रतिशत मागपत्र र सम्भौताहरू ओभरटाइमबारे मौन छन्; ४.३ प्रतिशतमा फरक खालका तदर्थ व्यवस्था गरेको देखिन्छ। यातायात क्षेत्रमा भने भ्रण्डै १७ प्रतिशतमा केही पनि नपाउने र ८३ प्रतिशतमा अतिरिक्त पारिश्रमिकबारे कुनै उल्लेख नभएको अवस्था जानकारीमा आएको छ। पर्यटन क्षेत्रका प्रतिष्ठानहरूमा पनि करीब ८ प्रतिशत तलबको डेढा दिने सहमति र १५ प्रतिशतमा फरक व्यवस्था मिलाए पनि ७७ प्रतिशत स्थानमा अतिरिक्त पारिश्रमिकबारे कुनै पनि कुरा उल्लेख गरेको पाइँदैन (तालिका ४.१४)। तर स्वास्थ्य लगायत बाँकी अरू क्षेत्रमा ओटी सम्बन्धी माग उठेको पाइँएन।

तालिका ४.१४ : संस्थाको कार्यक्षेत्रका आधारमा ओभरटाइमको अवस्था

कार्यक्षेत्र	ओभरटाइमको अवस्था				
	नखुलेको	केही नपाउने	तलब समान	तलबको डेढा	अन्य
औद्योगिक	८२.४	०.९	१.९	९.४	५.४
यातायात	८३.३	१६.७	—	—	—
पर्यटन	७६.९	—	—	७.७	१५.४
कृषि/बगान	६६.७	—	११.१	—	२२.२
शिक्षा, सञ्चार, सेवा	९१.३	—	—	४.३	४.३
गैरकृषि अनौपचारिक	३५.७	—	—	५७.१	७.१
शहरी अनौपचारिक	२०.०	—	—	८०.०	—

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

अघिल्लो अध्ययनमा पिसरेट दरमा वृद्धिको मागले पनि प्रमुख स्थान ओगटेको थियो (१२%) तर अहिले यो प्रावधानका सम्बन्धमा निजी क्षेत्रमा एक प्रतिशतभन्दा कम सम्भौतामा उल्लेख हुनुले यस क्षेत्रमा पनि सुधारको सङ्केत देखिएको भन्न सकिन्छ ।

४.७ दशैं खर्च

धेरैजसो मागपत्र र संभौताहरूमा दशैं खर्चको केही पनि उल्लेख गरेको देखिदैन । सार्वजनिक क्षेत्रमा ९० प्रतिशतभन्दा बढी स्थानमा र निजी क्षेत्रमा झण्डै ६४ प्रतिशत तथा संयुक्त लगानी कम्पनीमा ६१ प्रतिशतभन्दा बढी सहमतिमा दशैं खर्चबारे उल्लेख गरिएको छैन । अझ बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरू त कुनैमा पनि दशैं खर्चको उल्लेख छैन । दशैं खर्च सामान्य प्रचलनको विषय भइसकेको यो प्रमाण हो । यद्यपि, अझै पनि निजी क्षेत्रका १.३ प्रतिशत स्थानमा भने दशैं खर्च नदिने र २ प्रतिशत स्थानमा नियमित नरहेको देखिन्छ । सार्वजनिक क्षेत्रमा एक महिनाको तलब दशैं खर्चको रूपमा माग र सहमति गरिएको ५ प्रतिशत प्रतिष्ठान छन्, निजी क्षेत्रमा २१ प्रतिशत स्थानमा तथा संयुक्त लगानी कम्पनीमा १२.५ प्रतिशत स्थानमा यस्तो व्यवस्था छ । सार्वजनिक क्षेत्रकै ५ प्रतिशत स्थानमा आधा महिनाको तलब मात्र दिइने सहमति पनि देखिएको छ । निजी क्षेत्रमा ११ प्रतिशत र संयुक्त लगानी कम्पनीमा २५ प्रतिशत स्थानमा आधा महिनाको तलबभन्दा पनि कम दशैं खर्चको सहमति गरेको पनि देखिन्छ । औसतमा सार खिचनु पर्दा दशैं खर्चका सन्दर्भमा ६५.५ प्रतिशत सहमतिहरूमा कुनै पनि व्यवस्था उल्लेख गरेको छैन । यसको अर्थ सामान्यतया ती स्थानमा दशैं

खर्च प्रचलनको रूपमा स्थापित भइसकेको हुनुपर्छ । १.२ प्रतिशत स्थानमा दशैँ खर्च दिने कुरामा नियमितता छैन । त्यस्तै २० प्रतिशत स्थानमा एक महिनाको तलब दिने सहमति भएको र एक ठाउँमा आधा महिनाको तलब दिने गरिएको देखिन्छ । यसका साथै ११ प्रतिशत स्थानमा आधा महिनाको तलबभन्दा कम वा अन्य तरिकाले केही रकम दिने व्यवस्था भएको देखिन्छ (तालिका ४.१५) ।

रोजगारी, उत्पादन र सेवाको कार्यक्षेत्र अनुसार दशैँ खर्च वितरणको विषय हेर्दा स्वास्थ्य क्षेत्रमा यो विषय सामूहिक सौदाबाजीमा उठेको पाइदैन । शिक्षा, सञ्चार तथा सेवा क्षेत्रका मागपत्र र सहमतिहरूमा पनि ९१ प्रतिशत स्थानमा यो विषयको कुनै उल्लेख छैन । एकमहिनाको तलब बराबर दशैँ खर्च दिने गरी ४.३ प्रतिशत स्थानमा तय गरिएको र आधा महिनाको तलब बराबर दिने गरी ४.३ प्रतिशत स्थानमा तय गरिएको पाइन्छ । औद्योगिक, यातायात र पर्यटन क्षेत्रमा क्रमशः ६४ प्रतिशत, ६५ प्रतिशत र ६७ प्रतिशत स्थानमा सहमतिहरूमा दशैँ खर्चको कुनै उल्लेख देखिदैन । यद्यपि, औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूमा १९ प्रतिशत, यातायात क्षेत्रमा ३३ प्रतिशतमा र पर्यटन क्षेत्रमा १९ प्रतिशतमा एक महिनाको तलबको अभ्यास यी मागपत्र र सहमतिले देखाएका छन् । (तालिका ४.१६)।

तालिका ४.१५ : स्वामित्वका आधारमा दशैँ खर्चको अवस्था

दशैँ खर्चको अवस्था	स्वामित्वको ढाँचा					जम्मा
	सार्वजनिक	निजी	सहकारी	संयुक्त लगानी	बहुराष्ट्रिय कम्पनी	
उल्लेख नभएको छैन	९०.५	६३.६	१००.०	६२.५	१००.०	६५.५
नियमित छैन	—	१.३	—	—	—	१.२
एक महिनाको तलब	४.८	२०.८	—	१२.५	—	१९.५
आधा महिनाको तलब	४.८	—	—	—	—	०.३
अन्य	—	१२.४	—	२५.०	—	११.८

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

कृषि बगान क्षेत्रमा ३३ प्रतिशत स्थानमा दशैँ खर्च दिने व्यवस्था अनियमित ढाँचामै छ र ११ प्रतिशत स्थानमा फरक वा तदर्थ तरिकाले केही रकम दिने गरेको देखिन्छ । गैरकृषि अनौपचारिक क्षेत्रमा ३६ प्रतिशत स्थानमा दशैँ खर्चको उल्लेख पाइदैन र ५७ प्रतिशत स्थानमा एक महिनाको तलब

बराबर दिने सहमति देखिन्छ। त्यसैगरी शहरी अनौपचारिक क्षेत्रमा पनि ४० प्रतिशत स्थानमा एक महिनाको तलब बराबर दिने सहमति पाइएको छ (तालिका ४.१६)।

तालिका ४.१६: कार्यक्षेत्रका आधारमा दर्शै खर्चको अवस्था

कार्यक्षेत्र	दर्शै खर्च					
	नखुलेको	छैन	नियमित छैन	एक महिनाको तलब	आधा महिनाको तलब	अन्य
औद्योगिक	६४.३	१.६	१.२	१९.३	—	१३.५
यातायात	६६.७	—	—	३३.३	—	—
पर्यटन	६५.४	—	—	१९.२	—	१५.४
कृषि/बगान	४४.४	—	३३.३	—	—	२२.२
शिक्षा, सञ्चार, सेवा	९१.३	—	—	४.३	४.३	—
गैरकृषि अनौपचारिक	३५.७	—	—	५७.१	—	७.१
शहरी अनौपचारिक	४०.०	—	—	६०.०	—	—
स्वास्थ्य	१००.०	—	—	—	—	—
अन्य	१००.०	—	—	—	—	—

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

४.८ कर्जा सुविधा

सापटी, कर्जा वा ऋण लिन पाउने सुविधा पनि रोजगारीमा मानिसको प्राथमिकताकै विषय हो। तर, कर्जा सुविधा निश्चित नियम विनियमका आधारमा हुने हुनाले सामूहिक सौदाबाजीमा मागपत्र र संभौताको प्रक्रियामा यसको उल्लेख र प्रवेश निकै कम देखिएको छ। सार्वजनिक क्षेत्रमा १४ प्रतिशत, निजीमा १.३ प्रतिशत र संयुक्त लगानीका १२.५ प्रतिशत प्रतिष्ठानहरूमा घर कर्जा सुविधाको माग र सहमति देखिन्छ। तलब पेस्कीको माग सार्वजनिक क्षेत्रमा ५ प्रतिशत छ भने निजी क्षेत्रमा १४.३ प्रतिशत स्थानमा तथा संयुक्त लगानी कम्पनीहरूमा २५ प्रतिशत स्थानमा यो मागको विषय बनेको छ। निजी प्रतिष्ठानहरूमा आकस्मिक कर्जा लगायत अनेक किसिमका कर्जा सुविधाको माग हुने गरेको पाइन्छ। सार्वजनिक क्षेत्रमा सामाजिक सुरक्षाको राम्रो व्यवस्था भएकोले सार्वजनिक प्रतिष्ठानहरू र निजामती सेवामा कर्जाको विषय माग वा सहमतिमा प्रवेश नहुने देखिएको छ। सहकारी र बहुराष्ट्रिय कम्पनीमा यो विषय माग बाहिरै छ।

तालिका ४.१७ : स्वामित्वको ढाँचाका आधारमा कर्जा सुविधाको अवस्था

कर्जा सुविधाको अवस्था	सार्वजनिक	निजी	सहकारी	संयुक्त लगानी	बहुराष्ट्रिय कम्पनी	जम्मा
उल्लेख नभएको	७६.२	८२.१	१००.०	६२.५	१००.०	८१.४
घरकर्जा	१४.३	१.३	—	१२.५	—	२.४
आकस्मिक कर्जा	४.८	१.३	—	—	—	१.२
तलब पेस्की	—	१४.३	—	२५.०	—	१३.९
अन्य	४.८	१.०	—	—	—	१.२

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

कर्जाको माग पनि अघिल्लो अवधिमा भन्दा पछिल्लो अवधिमा कम हुँदै गएको पाइन्छ। अघिल्लो अवधिमा क्रमशः ४/४ प्रतिशतको हाराहारीमा भएको घर कर्जा र आकस्मिक कर्जाको माग अहिले २.४ प्रतिशत र १.२ प्रतिशतमा भरेको छ। त्यस्तै तलब पेस्की पनि १८ प्रतिशतबाट घटेर १४ प्रतिशतमा कायम छ।

कर्जाको माग र सम्भौताको क्षेत्रगत आधारमा विश्लेषण गर्दा औद्योगिक क्षेत्रका ८१ प्रतिशत, यातायातका ६७ प्रतिशत, पर्यटन र कृषि/बगानका ८९ प्रतिशत, शिक्षा, सञ्चार तथा सेवाका ६१ प्रतिशत, गैर कृषि अनौपचारिकका ९३ प्रतिशत, शहरी अनौपचारिक, स्वास्थ्य तथा अन्य क्षेत्रका शत प्रतिशत प्रतिष्ठानका माग तथा सम्भौता कर्जाका सम्बन्धमा मौन रहेका छन्। जे जतिमा माग राखिएको छ तीमध्ये तलब पेस्कीको माग औद्योगिक, यातायात, कृषि/बगान, पर्यटन र गैर कृषि अनौपचारिकमा उठाइएका छन्। घरकर्जाको विषय शिक्षा सञ्चार सेवा, र औद्योगिक क्षेत्रमा मात्र उठेको छ। अन्य कर्जाका विषय यातायात र शिक्षा सञ्चार सेवाका मागमा उठेका छन्।

४.९ बोनस

बोनस खासगरी मुनाफा आधारित सुविधा हो तर केही प्रतिष्ठानहरूले मुनाफा हिसाब नगरी हचुवाका भरमा वार्षिक एकमुष्ट वा अन्य तरिकाले बोनस वितरण गरेको पाइन्छ। सङ्कलित मागपत्र र संभौताहरूमा बोनसको विषयमा ७४ प्रतिशत स्थानमा मौनता देखिन्छ। ५ प्रतिशत प्रतिष्ठानमा मुनाफा आधारित, १० प्रतिशत प्रतिष्ठानमा वार्षिक एकमुष्ट र ११.५ प्रतिशत स्थानहरूमा अन्य विभिन्न तरिकाले बोनस केन्द्रित मागहरू उठेका र सम्बोधन भएका देखिन्छन्।

सहकारी र बहुराष्ट्रिय कम्पनीमा सामूहिक सौदाबाजीमा यो विषय उल्लेख भएको पाइदैन । सार्वजनिक क्षेत्रमा ७६ प्रतिशत, निजी क्षेत्रमा ७४ प्रतिशत र संयुक्त लगानी कम्पनीहरूमा ७५ प्रतिशत सहमतिहरूमा बोनसको विषय समावेश छैन । बोनस एउटा सामान्य अभ्यासमा गैसकेको विषय भएकाले औपचारिक क्षेत्रमा यसबारे थप सौदाबाजी नभएको मान्नुपर्ने देखिन्छ । अनौपचारिक क्षेत्रमा यो विषय प्रवेशको अवस्था नै देखिदैन । अधिल्लो अध्ययनको नतिजा अनुसार ३५ प्रतिशतले बोनसको कुरा उठाएकोमा ९ प्रतिशत नाफामा आधारित र बाँकी २६ प्रतिशतमा वार्षिक एकमुष्टको कुरा अगाडि बढाएकोबाट बोनस सम्बन्धमा श्रमिक तथा व्यवस्थापन दुबै पक्ष कानुनमा टिकेको अवस्था देखिदैन ।

कार्यक्षेत्रका आधारमा बोनसको अवस्था हेर्दा कृषि/बगान क्षेत्र, स्वास्थ्य र शहरी अनौपचारिक क्षेत्रमा कुनै पनि किसिमको बोनस व्यवस्था छैन । गैरकृषि अनौपचारिक क्षेत्रमा ७ प्रतिशत स्थानमा मुनाफा आधारित र ७ प्रतिशत स्थानमा अन्य तरिकाले केही रकम बकस भै दिने गरेको देखिन्छ । तर ८६ प्रतिशत स्थानमा बोनसबारे कुनै मागपत्रहरू राखेको र सम्झौता भएको पाइदैन । औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूमा ५.७ प्रतिशत स्थानमा मुनाफा आधारित, १२ प्रतिशत स्थानमा वार्षिक एकमुष्ट केही रकम र १२ प्रतिशत स्थानमा अन्य किसिमका नगन्य भुक्तानीलाई नै बोनस मानिआएको अवस्था छ । यातायात व्यवसायमा बोनसको मुनाफा आधारित व्यवस्था छैन र वार्षिक एकमुष्ट केही रकम लिनेदिने १७ प्रतिशत स्थानमा सहमति देखिन्छ, तर ८६ प्रतिशत स्थानमा यो विषयमा कुनै उल्लेख छैन । पर्यटन क्षेत्रमा भण्डै ४ प्रतिशत सम्झौताहरूबाट मुनाफा आधारित बोनस र १९ प्रतिशत संझौताहरूबाट पटके खालका बकस जस्ता भुक्तानीहरू दिएको देखिन्छ, तर ७७ प्रतिशत सहमतिहरूमा बोनसको विषय छोएको पनि पाइदैन । शिक्षा सञ्चार सेवा क्षेत्रमा पनि ७४ प्रतिशत मागपत्र र सहमतिहरू बोनसबारे चुप छन्, ४ प्रतिशतमा मुनाफा आधारित अवस्था, ८.७ प्रतिशतमा वार्षिक एकमुष्ट भुक्तानी र १३ प्रतिशतमा अन्य प्रकारका भुक्तानी दिने अभ्यास देखिन्छ (तालिका ४.१९)। कृषि/बगान, शहरी अनौपचारिक र स्वास्थ्य क्षेत्रमा पनि बोनसको विषयले ठाउँ लिएको देखिएन ।

तालिका ४.१८ : संस्थाको कार्यक्षेत्रका आधारमा बोनसको अवस्था

कार्यक्षेत्र	बोनसको अवस्था			
	नखुलेको	मुनाफा आधारित	वार्षिक एकमुष्ट	अन्य
औद्योगिक	६९.७	५.७	१२.३	१२.३
यातायात	८३.३	—	१६.७	—
पर्यटन	७६.९	३.८	—	१९.२
शिक्षा, सञ्चार, सेवा	७३.९	४.३	८.७	१३.०
गैरकृषि अनौपचारिक	८५.७	७.१	—	७.१
अन्य	८०.०	—	—	२०.०

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

४.१० पोशाक

प्रतिष्ठानहरूमा पोशाक सुविधा पनि श्रमिकका लागि निकै प्रचलित अभ्यास र व्यवस्था हो। उपलब्ध मागपत्र र संभौताहरूले सार्वजनिक क्षेत्रमा २४ प्रतिशत, निजी क्षेत्रमा ३०.५ प्रतिशत र ३७.५ प्रतिशत संयुक्त लगानीका प्रतिष्ठानहरूमा पोशाक सुविधा सहितको सहमति र अभ्यास देखाएका छन्। निजी क्षेत्रमा २ प्रतिशत स्थानमा नदिने नै सहमति देखिन्छ। सार्वजनिक क्षेत्रमा ७६ प्रतिशत, निजी क्षेत्रमा ६७ प्रतिशत र संयुक्त लगानी कम्पनीहरूमा ६१.५ प्रतिशत मागपत्र र संभौताहरू पोशाकका विषयमा मौन छन्। सहकारीहरूमा कहीं पनि पोशाकको विषय उठेको छैन। त्यस्तै बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूमा पनि पोशाक माग वा सहमतिको विषय बनेको छैन। सहकारी र बहुराष्ट्रिय कम्पनीका मागमा पोशाकले ठाउँ नपाएको देखिन्छ (तालिका ४.१९)।

तालिका ४.१९ : स्वामित्वको ढाँचाका आधारमा पोशाक सुविधा

पोशाक सुविधा	सार्वजनिक	निजी	सहकारी	संयुक्त लगानी	बहुराष्ट्रिय कम्पनी	जम्मा
उल्लेख नभएको	७६.२	६६.९	१००.०	६२.५	१००.०	६७.६
भएको	२३.८	३०.५	—	३७.५	—	३०.९
नभएको	—	२.६	—	—	—	२.४

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

अगाडिको अध्ययनमा पोशाकको माग ४४ प्रतिशत प्रतिष्ठानमा उठेका थिए। ती मागहरूले सबभन्दा बढी स्थान उत्पादनमूलक उद्योगमा (६०%) ओगटेका थिए।

यसरी, औद्योगिक प्रतिष्ठानका ६७.६ प्रतिशत माग र संभौताहरूमा पोशाकको चर्चा पाइदैन, २९.५ प्रतिशतमा पोशाकसम्बन्धी सहमति भएको पाइन्छ, र बाँकी २.९ प्रतिशत स्थानमा पोशाक नदिने नै उल्लेख रहेको छ । शहरी अनौपचारिक क्षेत्रमा पोशाकसम्बन्धी सहमति ६० प्रतिशत स्थानमा देखिन्छ भने गैरकृषि अनौपचारिक क्षेत्रमा पनि पोशाक दिने सहमति ५० प्रतिशत स्थानमा देखिन्छ । खासगरी सफाइकर्मी र निजी क्षेत्रका सुरक्षाकर्मीहरूले पोशाक पाउनु अनिवार्य नै हो । यातायातमा र स्वास्थ्यकर्मीहरूले पनि सम्भौताहरूमध्ये एक तिहाइमा पोशाकको सहमति गरेको देखिन्छ । पर्यटन र शिक्षा सञ्चार सेवा क्षेत्रमा क्रमशः २७ प्रतिशत र २६ प्रतिशत स्थानमा पोशाक दिने अभ्यास सौदाबाजीबाट भएको पाइन्छ । (तालिका ४.२०)। कृषि/बगान लगायत बाँकी अरु क्षेत्रमा पोशाकसम्बन्धी मागको चर्चा नै गरिएको छैन ।

तालिका ४.२० : कार्यक्षेत्रका आधारमा पोशाक सुविधा

कार्यक्षेत्र	नखुलेको	भएको	नभएको	थाहा नभएको
औद्योगिक	६७.६	२९.५	२.५	०.४
यातायात	६६.७	३३.३	—	—
पर्यटन	७३.१	२६.९	—	—
कृषि/बगान	१००.०	—	—	—
शिक्षा, सञ्चार, सेवा	७३.९	२६.१	—	—
गैरकृषि अनौपचारिक	५०.०	५०.०	—	—
शहरी अनौपचारिक	४०.०	६०.०	—	—
स्वास्थ्य	६६.७	३३.३	—	—
अन्य	१००.०	—	—	—
जम्मा	६८.६	२९.४	१.७	०.३

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

४.११ आवास

आवास सुविधाको माग पनि सबै खाले स्वामित्व अन्तरगतका प्रतिष्ठानहरूमा अत्यन्त सीमित देखिन्छ । समग्रमा ४.५ प्रतिशत प्रतिष्ठानमा मात्र आवास, बिजुली, शौचालय, खानेपानी जस्ता विषय माग र सौदाबाजीमा प्रवेश भएको पाइन्छ । निजी क्षेत्रमा थोरै भए पनि आवास, बिजुली, पानी, शौचालयको माग (४.५%) परेका छन् भने संयुक्त लगानीका १२.५ प्रतिशत प्रतिष्ठानमा उठाइएको पाइन्छ । कार्यक्षेत्रका आधारमा हेर्दा पनि यस्ता मागहरू उत्पादनमूलक उद्योगमा (४%), यातायात (१७%) र कृषि/बगान क्षेत्रमा (२२%)

मात्र सीमित मात्रामा उठाइनुले यो विषय श्रमिकहरूको कम चासोको हो भन्ने आधार दिएको छ ।

४.१२ पुरस्कार

स्वामित्वको ढाँचाको आधारमा पुरस्कारसम्बन्धी माग र व्यवस्था समग्रमा ६.५ प्रतिशत कार्यथलोमा मात्र सीमित देखिन्छ र ती पनि सार्वजनिक र निजी प्रतिष्ठानमा मात्र । सार्वजनिक क्षेत्रमा सम्भवतः दीर्घसेवाको मूल्याङ्कन र पुरस्कृत गर्ने व्यवस्था भएकोले अरूमा त्यस सम्बन्धी विषय नउठाए पनि अन्य किसिमका पुरस्कृत हुने फाइदाहरूको माग भण्डै २४ प्रतिशत मागपत्रहरूले समेटेका छन् । निजी क्षेत्रमा ६ प्रतिशत मागपत्र र सहमतिहरूले दीर्घसेवा लगायत अन्य पुरस्कारको व्यवस्था उठाएको र टुङ्ग्याएको देखिन्छ ।

कार्यक्षेत्रको आधारमा मागपत्र र संभौताहरू खोतल्दा पनि पुरस्कारको व्यवस्था उठाएको माग मूलतः दीर्घसेवा लगायत पारितोषिकको माग, यातायातमा ३३ प्रतिशत, पर्यटनमा २३ प्रतिशत, कृषि/बगान क्षेत्रमा २२ प्रतिशत, शिक्षा-सञ्चार-सेवा क्षेत्रमा १७ प्रतिशत र स्वास्थ्य क्षेत्रमा ८ प्रतिशतको हाराहारीमा देखिएको छ ।

४.१३ उपलब्ध अन्य सुविधाहरू

अन्य सुविधाहरूमा मूलतः सम्बन्धित प्रतिष्ठानमा नै उत्पादित बस्तुको श्रमिकका लागि उपलब्धता, शिशुस्याहार केन्द्रको व्यवस्था, हाताभिन्न विद्यालय सञ्चालन, विश्राम कोठाको व्यवस्था, क्यान्टिन सुविधा, पोशाक सुविधालाई एकमुष्टरूपमा हेरिएको छ । उत्पादित बस्तुको उपलब्धताका सन्दर्भमा श्रमिकहरूले आफ्नै उत्पादन आफ्नो अधिकारको विषय ठान्नु स्वाभाविक हो । त्यसैले सार्वजनिक संस्थाहरूमा भण्डै २९ प्रतिशत र निजी क्षेत्रमा १३ प्रतिशतभन्दा बढी माग र सहमतिका विषय उत्पादित बस्तुहरू रहेका छन् । त्यसैगरी शिशुस्याहार केन्द्र सञ्चालनको माग पनि निजी क्षेत्रमा मात्र ३.५ प्रतिशत मागपत्रहरूले उठाएको देखिन्छ । विद्यालय सञ्चालन, विद्यालयमा श्रमिक परिवारका बालबालिकाको लागि सहयोगको माग निजी क्षेत्रमा मात्र देखिनुका साथै यो विषय १.५ प्रतिशत मागपत्रहरूले मात्र समेटेका छन् । विश्राम कोठाको माग र सहमति निजी क्षेत्रका ७ प्रतिशतमा प्रतिष्ठानहरूमा परेको देखिन्छ । संयुक्त लगानीका प्रतिष्ठानका ४० प्रतिशत मागपत्रहरूमा

क्यान्टिन सुविधाको माग उठेको र सम्बोधन भएको देखिन्छ, जुन निजीमा ८.५ प्रतिशत छ। विश्राम कोठाको सुविधा सम्भवतः सार्वजनिक क्षेत्रमा र संयुक्त लगानी कम्पनीमा माग गर्नुपर्ने विषय नै बनेको छैन।

उत्पादन, सेवा र रोजगारीका कार्यक्षेत्रको कोणबाट हेर्दा औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूमा ६५ प्रतिशतभन्दा बढी मागपत्र र सहमतिहरूमा आफ्नै उत्पादित बस्तु उपलब्ध गराउने विषयले स्थान पाएको छ। त्यस्तै शिशुस्याहार केन्द्रले भण्डै १४ प्रतिशत, क्यान्टिनले ६ प्रतिशत र विद्यालयले ३ प्रतिशत प्रतिष्ठानहरूमा मागपत्र र सहमतिमा स्थान पाउन सकेको पाइन्छ।

यातायात क्षेत्रमा भने यातायात-परिवहन सेवाको निःशुल्क उपलब्धता र शिशुस्याहार केन्द्रको माग ५० प्रतिशत मागपत्रहरूमा सामेल छन्। पर्यटन क्षेत्रमा, पर्यटन सेवाको निःशुल्क प्राप्तिको माग ५८ प्रतिशत, शिशुस्याहार केन्द्रको माग ८ प्रतिशत र क्यान्टिन सुविधाको माग १७ प्रतिशत समाविष्ट छन्। कृषि तथा बगान क्षेत्रमा उत्पादित बस्तुको उपलब्धता सम्भवतः सामान्य अभ्यास बनि सकेको छ, तसर्थ यो विषय उठेको देखिदैन। शिशुस्याहार केन्द्रको माग ५० प्रतिशत तथा विश्राम कोठाको माग र क्यान्टिन सुविधाको माग भने २५ प्रतिशत मागपत्रहरूमा समेटिएको पाइन्छ। शिक्षा, सञ्चार तथा सेवा क्षेत्रमा पनि उत्पादित सेवाको माग ८६ प्रतिशत मागपत्र र सहमतिहरूमा तथा शिशुस्याहार केन्द्रको माग १४ प्रतिशत स्थानमा समाविष्ट देखिन्छ। गैरकृषि अनौपचारिक र शहरी अनौपचारिक क्षेत्रमा भने यी कुनै पनि सुविधा माग र सहमतिमा परेका छैनन्। अर्कोतिर, स्वास्थ्य क्षेत्रमा स्वास्थ्य सेवाकै उपलब्धताको विषय ५० प्रतिशत, शैक्षिक सुविधा २५ प्रतिशत र क्यान्टिन सुविधा १२.५ प्रतिशत सौदाबाजीमा परेका छन्।

तालिका ४.२१ : स्वामित्वको ढाँचाका आधारमा उपलब्ध सुविधाहरूको व्यवस्था

उत्पादित बस्तुको उपलब्धता	प्रतिशत
उत्पादित बस्तुको उपलब्धता	१३.६
शिशुस्याहार केन्द्र	३.२
विद्यालय	१.३
विश्राम कोठा	६.५
क्यान्टिन	९.१

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

४.१४ उपदान

सामाजिक सुरक्षाको अभिन्न अङ्गको रूपमा उपदान विश्वव्यापीरूपमा नै श्रमिक वर्गको प्राथमिकताको विषय हो । तर उपदानसँग सम्बन्धित माग १५ प्रतिशत प्रतिष्ठानले मात्र उठाएको पाइन्छ । अघिल्लो अध्ययनमा २१ प्रतिशत मागहरू उपदानसँग सम्बन्धित थिए । जबकि उपदानको व्यवस्था नभएका थुप्रै प्रतिष्ठान भए पनि श्रमिकमा जानकारीको अभावले यस्तो अवस्था आएको हो । बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूमा उपदान कोषको स्थापनाको माग र सहमति सबै प्रतिष्ठानहरूमा देखिन्छन् । तर उपदान कोषको विषय सार्वजनिक क्षेत्रका मागपत्रहरू र सहमतिमा ५ प्रतिशत र निजी क्षेत्रका मागपत्रहरू र सहमतिमा भण्डै २ प्रतिशत मात्र एजेण्डा बनेको देखिन्छ । तर सहकारीहरू र संयुक्त लगानीका कम्पनीहरूका कुनै पनि मागपत्र र सहमतिमा उपदानको माग उल्लेख गरेको देखिदैन । निजी र सार्वजनिक क्षेत्रमा पहिले नै उपलब्ध भएकाले माग नउठेको देखिए पनि निजी क्षेत्रमा भने नगद केन्द्रित मनोवृत्तिले गर्दा उपदानको विषयलाई प्राथमिकतामा नराखिएको पनि हुन सक्छ ।

उपदान कति हुनुपर्ने भन्ने विषयमा सार्वजनिक क्षेत्रका ५ प्रतिशत र निजी क्षेत्रका ३ प्रतिशत मागपत्रहरू र सहमतिहरूमा अन्तिम तलबबाट गणना हुनुपर्ने भन्ने देखिन्छ । केही मागपत्रहरूमा उपदानमा राखिने हदबन्दी हटाउनु पर्ने माग पनि निजी क्षेत्रमा उठेको छ । जुनसुकै विधि अवलम्बन गरेर भए पनि उपदानको व्यवस्था सुरु होस् भन्ने मागले सबैभन्दा बढी यातायात क्षेत्रका ५० प्रतिशत मागपत्र तथा सहमतिहरूमा कुनै न कुनै प्रकारले ठाउँ पाएको देखिन्छ । पर्यटन, गैरकृषि अनौपचारिक क्षेत्र, कृषि तथा बगान र शहरी अनौपचारिक क्षेत्रका मागपत्र र सौदाबाजीमा जुन रूपमा भए पनि उपदानको व्यवस्थाको माग उल्लेख छ । उपदानमा औद्योगिक प्रतिष्ठानहरू, शिक्षा, सञ्चार, सेवा र स्वास्थ्य क्षेत्रले खासै महत्व दिएको देखिन्छ । उपदानसँग सम्बन्धित मागहरूमा उपदानको हिसाबगर्दा अन्तिम तलबबाट गणना, उपदानमा लगाइएको हद अर्थात् सिलिङको अन्त्य, उपदान कोषको स्थापना, आदि थिए ।

४.१५ सञ्चयकोष

नेपालमा कार्यरत कर्मचारी, श्रमिक वा सबैखाले ज्यालाजिवीहरूका लागि सञ्चयकोष ठूलो प्राथमिकताको एजेण्डा रहदै आएको छ । मागपत्रहरू प्रायः

स्थायी श्रमिककै मागको दायराभित्र देखिने भएकोले हुनसक्छ कुल ७६ प्रतिशत माग र सहमतिहरूमा सञ्चयकोषको उल्लेख देखिदैन। श्रम ऐन अनुसार कर्मचारी सञ्चयकोषमा जम्मा गर्नुपर्ने भन्ने माग ११ प्रतिशत मागपत्रहरूले समेटेका छन्। वाणिज्य बैङ्कमा जम्मा गर्नुपर्ने भन्ने माग १ प्रतिशतको हाराहारीमा रहेको छ भने ऋण्डै २ प्रतिशत मागपत्रहरू सञ्चयकोष आफ्नै प्रतिष्ठानकै खातामा सञ्चित गरी राख्नुपर्ने सहमतिमा टुङ्गिएका छन्। सहकारी र बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूमा कुनै पनि मागपत्र र संभौताले सञ्चयकोषको विषय छोएका छैनन्। निजी क्षेत्रमा लगभग ७८ प्रतिशत तथा संयुक्त लगानी कम्पनीहरू र सार्वजनिक क्षेत्रमा ६२ प्रतिशत मागपत्र वा संभौतामा सञ्चयकोषको कुनै उल्लेख देखिदैन (तालिका ४.२२)। अधिल्लो अवधिका मागपत्रमा ३५ प्रतिशत सञ्चयकोषसँग सम्बन्धित थिए। अभिसम्म पनि श्रमिकको सञ्चयकोषको रकम सम्बन्धित निकायमा जम्मा नगर्ने प्रतिष्ठानहरूको सूची लामै छ, तथापि घट्टो दो क्रममा रहेको छ।

तालिका ४.२२ : स्वामित्वको ढाँचाका आधारमा सञ्चयकोषको व्यवस्था

सञ्चयकोषको अवस्था	सार्वजनिक	निजी	संयुक्त लगानी	जम्मा
उल्लेख नभएको	६१.९	७७.६	६२.५	७६.४
छैन	४.८	०.६	—	०.९
श्रम ऐन अनुसार सञ्चयकोषमा जम्मा	१९.०	१०.४	१२.५	१०.९
वाणिज्य बैङ्कमा जम्मा	—	१.३	—	१.२
प्रतिष्ठानमा जम्मा	—	१.९	—	१.८
अन्य	१४.३	८.१	२५.०	८.८

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

रोजगारीका क्षेत्रहरूतर्फ दृष्टि दिँदा सञ्चयकोष व्यवस्था गर्नुपर्ने माग सबैभन्दा बढी यातायात क्षेत्रमा उठेको देखिन्छ। ५० प्रतिशत मागहरूले श्रम ऐन बमोजिम कर्मचारी सञ्चयकोषमा जम्मा गरिनुपर्ने विषय प्राथमिकताका साथ उठाएका छन्। लगभग १७ प्रतिशत मागपत्रले मात्र यातायात व्यवसायमा सञ्चयकोषको विषयमा मौनता देखाएका छन्। गैरकृषि अनौपचारिक क्षेत्र र शहरी अनौपचारिक क्षेत्रमा पनि क्रमशः २९ प्रतिशत र २० प्रतिशत मागपत्रहरूले श्रम ऐन बमोजिम सञ्चयकोषमा जम्मा गर्नुपर्ने विषय उठाएका छन्। स्वास्थ्यक्षेत्रमा १७ प्रतिशत र शिक्षा, सञ्चार, सेवा क्षेत्रमा १३ प्रतिशत

मागपत्रहरू श्रम ऐन बमोजिमको सञ्चयकोष व्यवस्था हुनुपर्नेमा केन्द्रित छन् । पर्यटन क्षेत्रका प्रतिष्ठानहरूमा पनि जुनसुकै तरिकाले भए पनि सञ्चयकोष व्यवस्था गर्न २७ प्रतिशत मागहरूले र श्रम ऐन अनुसारकै व्यवस्था गर्न १५ प्रतिशत मागपत्रहरूले जोड दिएका छन् (तालिका ४.२३) । औद्योगिक प्रतिष्ठानका १.६ प्रतिशत सम्भौतामा बाणिज्य बैङ्कमा सञ्चयकोषको रकम जम्मा गर्ने भनिएको छ भने १.२ प्रतिशतमा प्रतिष्ठानमा नै राख्ने उल्लेख गरेका छन् । त्यसैगरी कृषि/बगान क्षेत्रका एक तिहाइ सम्भौतामा सञ्चयकोषको रकम प्रतिष्ठानमा नै जम्मा गर्ने उल्लेख छ । यातायात क्षेत्रका १७ प्रतिशत, पर्यटन क्षेत्रका ४ प्रतिशत र औद्योगिक क्षेत्रका नगन्य प्रतिष्ठानमा सञ्चयकोषको व्यवस्था नै नरहेको उल्लेख गरिएको छ ।

तालिका ४.२३ : कार्यक्षेत्रका आधारमा सञ्चयकोषको व्यवस्था

कार्यक्षेत्र	सञ्चयकोषको अवस्था		
	नखुलेको	श्रम ऐन अनुसार सञ्चयकोषमा जम्मा	अन्य
औद्योगिक	८२.८	७.८	६.१
यातायात	१६.७	५०.०	१६.७
पर्यटन	५३.८	१५.४	२६.९
शिक्षा, सञ्चार, सेवा	७८.३	१३.०	८.७
गैरकृषि अनौपचारिक	५०.०	२८.६	२१.४
शहरी अनौपचारिक	८०.०	२०.०	—
स्वास्थ्य	६६.७	१६.७	१६.७

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

४.१६ बीमा

दुर्घटना, औषधोपचार तथा जीवन बीमामा केन्द्रित भएर थोरै मात्र मागपत्रहरूले एजेण्डा उठाएका र संवाद अधि बढाएको देखिन्छ । ७० प्रतिशत मागपत्र र सामूहिक सौदाबाजीहरू यो विषयमा मौन देखिन्छन् । दुर्घटना बीमाको विषयमा १४ प्रतिशत, जीवन बीमा विषयमा ७ प्रतिशत, औषधोपचारमा ५ प्रतिशत र सबैखाले बीमाको विषयमा कुरा उठाउने मागपत्रहरू ३ प्रतिशतको हाराहारीमा देखिन्छन् । निजी र सार्वजनिक क्षेत्रमा बीमा बढी प्रभावकारी र सन्तुलित ढङ्गले सम्बोधनमा परेको छ । जीवन बीमामा सबैभन्दा बढी जोड संयुक्त लगानीका कम्पनीहरूमा देखिएको छ । निजी क्षेत्रका अन्य प्रतिष्ठानहरूको जोड जीवन बीमामा भन्दा दुर्घटना बीमामा रहेको छ (तालिका ४.२४) । बहुराष्ट्रिय

कम्पनीहरूमा भने सबैजसो मागपत्रहरू औषधोपचारमा केन्द्रित छन् । तर यो विषय सहकारिका कुनै पनि मागपत्रले उठाएका छैनन् ।

तालिका ४.२४ : स्वामित्वको ढाँचाका आधारमा बीमाको व्यवस्था

बीमाको व्यवस्था	सार्वजनिक	निजी	संयुक्त	लगानी	जम्मा
उल्लेख नभएको	७१.४	७०.५	६२.५		७०.२
जीवन बीमा	९.५	७.१	१२.५		७.४
दुर्घटना बीमा	९.५	१४.६	१२.५		१४.२
औषधोपचार बीमा	४.८	४.९	१२.५		५.३
अन्य	४.८	२.९	—		२.९

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

रोजगारीका कार्यक्षेत्रतर्फबाट बीमाको माग र सौदाबाजीको अवस्था हेर्दा औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूका २२ प्रतिशत मागपत्रहरूले मात्र बीमाको विषय समेटेका छन् । त्यसभित्र पनि दुर्घटना बीमामा ९ प्रतिशत र जीवन बीमामा ८ प्रतिशत मागपत्र र सौदाबाजी भएको देखिन्छ । यातायात व्यवसायका मागपत्र र सहमतिहरूमा, दुर्घटनाहरूमा ३३ प्रतिशत र जीवन बीमाका साथै औषधोपचारमा १७/१७ प्रतिशत प्राथमिकता रहेको देखिन्छ । गैरकृषि अनौपचारिक क्षेत्रले दुर्घटना बीमामा अत्यधिक जोड दिएको छ (७१%) । पर्यटनमा २७ प्रतिशत मागपत्रहरू दुर्घटना बीमामा केन्द्रित छन् भने अन्य खालका बीमामा १५ प्रतिशत स्थान पाएको छ । स्वास्थ्य क्षेत्रमा बीमाको विषयमा मागपत्रहरू सन्तुलित देखिन्छन् । यस क्षेत्रमा दुर्घटना बीमा १७ प्रतिशत, जीवन बीमा र औषधि उपचार बीमा दुबै ८/८ प्रतिशत, र अन्य सबै खाले बीमा १७ प्रतिशत सौदाबाजीका छलफलमा परेका छन् (तालिका ४.२५) । पहिलाको तुलनामा (२८%) अहिले (३०%) बीमा सम्बन्धी मागहरू बढेको पाइनुले श्रमिकहरूमा स्वास्थ्यसम्बन्धी चेतनामा वृद्धि हुँदै गएको सहजै अनुमान गर्न सकिन्छ । तर बीमाको प्राथमिकता चाहिँ यी दुई अवधिमा फरक देखिन्छ । यस अघि प्राथमिकताका आधारमा क्रमशः जीवन, दुर्घटना र स्वास्थ्य बीमा थिए भने अहिले जीवन बीमालाई दुर्घटना बीमाले पछाडि पारेको छ ।

तालिका ४.२५ : संस्थाको कार्यक्षेत्रका आधारमा बीमाको व्यवस्था

कार्यक्षेत्र	बीमाको व्यवस्था				अन्य
	नखुलेको	जीवन	दुर्घटना	औषधोपचार	
औद्योगिक	७८.३	७.८	९.०	३.७	१.२
यातायात	३३.३	१६.७	३३.३	१६.७	—
पर्यटन	४२.३	७.७	२६.९	७.७	१५.४
कृषि/बगान	७७.८	—	११.१	११.१	—
शिक्षा, सञ्चार, सेवा	५६.५	२१.७	१३.०	८.७	—
गैरकृषि अनौपचारिक	२८.६	—	७१.४	—	—
शहरी अनौपचारिक	४०.०	—	४०.०	२०.०	—
स्वास्थ्य	५०.०	८.३	१६.७	८.३	१६.७
अन्य	८०.०	—	—	—	२०.०

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

४.१७ क्षतिपूर्ति

कार्यरत प्रतिष्ठानमा मृत्यु भएमा दिइने आश्रित सुविधा र क्षतिपूर्तिको विषय तथा दुर्घटना भई अङ्गभङ्ग भएमा वा अशक्त भएमा दिइने क्षतिपूर्तिको विषयहरू कानूनमा केही उल्लेख भए पनि यी विषयमा बलियो सामूहिक सौदाबाजीबाटै श्रमिकले उपलब्धि प्राप्त गर्न सक्ने कुरो सबैतिर अभ्यासमा नै देखिएको छ । हाम्रा प्रतिष्ठान र कार्यथलोहरूको सन्दर्भमा मागपत्र र सौदाबाजी अभ्यास हेर्दा सङ्कलित मागपत्र र सहमतिहरूमा यो विषयले २.४ प्रतिशतमा मात्र स्थान पाएको देखिन्छ; ९७.६ प्रतिशत सहमति लगायतका दस्तावेजहरू मौन देखिन्छन् । यसलाई स्थायी श्रमिकले सौदाबाजीको विषयमा नलिएको हुन सक्ने अनुमान गर्न सकिन्छ । सार्वजनिक क्षेत्रमा ९५ प्रतिशत र निजी क्षेत्रमा ९८ प्रतिशत मागपत्रहरूमा क्षतिपूर्तिहरूको विषयमा कुनै उल्लेख नै छैन । अभ्यासलाई हेर्दा सामान्यतया के देखिन्छ भने दुर्घटनामा मृत्यु भएमा सम्बन्धित पीडितको सन्दर्भमा दुई पक्षबीच कुराकानी गरी टुङ्ग्याइएको पाइन्छ । यस्ता मुद्दामा सामूहिक सौदाबाजीभन्दा फरक प्रकृतिको संवाद/सहमतिको अभ्यास देखिन्छ । यस कारणले क्षतिपूर्तिको विषयमा मागपत्रहरू मौन देखिएको अनुमान गर्न सकिन्छ । सहकारी र बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूमा कुनै पनि मागपत्र वा सहमतिले क्षतिपूर्तिको विषय छोएका छैनन् । तर संयुक्त लगानीका कम्पनीहरूमा २५ प्रतिशत मागपत्र र सहमतिहरूले दुर्घटनाको विषय छोएका छन् । मृत्यु भएमा क्षतिपूर्तिको विषय सार्वजनिक क्षेत्रमा ५ प्रतिशत र निजी क्षेत्रमा मात्र १.६ प्रतिशत मागपत्र र सहमतिहरूले समेटेका छन् ।

कार्यक्षेत्रको आधारमा हेर्दा औद्योगिक, पर्यटन र शिक्षा/सञ्चार/सेवा क्षेत्रमा मात्र मागपत्र र सहमतिहरूले नगन्य मात्रामा यी विषयहरू छोएका छन् । तर यातायात, कृषि/बगान, गैरकृषि, अनौपचारिक र स्वास्थ्य क्षेत्रहरूमा क्षतिपूर्तिबारे मागपत्र र सहमतिहरू मौन बसेका पाइन्छन् । भईपरी आउने व्यक्तिगत मामिलामा अलग-अलग वार्ता र निष्कर्ष निकाल्ने प्रवृत्ति श्रमबजारमा देखिएकोले यो नियमित सौदाबाजीको विषय नबनेको हुनु पर्दछ । सीमितरूपमा औद्योगिक क्षेत्रमा मृत्यु र दुर्घटना, शिक्षा/सञ्चार/सेवा क्षेत्रमा मृत्यु र पर्यटन क्षेत्रमा दुबै विषयमा केही छलफल भएको देखिन्छ ।

४.१८ बिरामी अवस्थसँग सम्बन्धित सुविधा

बिरामी अवस्थामा सुविधाको माग मूलतः तलबी बिरामी बिदा, औषधोपचार खर्च, प्राथमिक उपचार व्यवस्था, नियमित स्वास्थ्य परीक्षणको विषय, एम्बुलेन्स सुविधा, नियमित डाक्टरको व्यवस्था जस्ता विषयहरू सामूहिक सौदाबाजीका अभिन्न विषयको रूपमा हाम्रो श्रम बजारमा देखिएका छन् । यद्यपि, सहकारी र बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूमा यो विषयले समेत स्थान नपाएको देखिन्छ ।

बिरामी बिदाको सन्दर्भमा भण्डै २६ प्रतिशत मागपत्र र सहमतिहरूले विषय उठाएका छन् । सार्वजनिक क्षेत्रमा २२ प्रतिशत निजी क्षेत्रमा २७ प्रतिशत र संयुक्त लगानीका कम्पनीहरूमा १२.५ प्रतिशत मागपत्र र सहमतिमा बिरामी बिदाको विषयले ठाउँ पाएको देखिन्छ । सबैभन्दा बढी प्राथमिकता औषधि उपचार खर्चले पाएको छ । ३७ प्रतिशत मागपत्र र सहमतिहरू कुनै न कुनै प्रकारले औषधि उपचार खर्चका मुद्दा अघि सरेका देखिन्छन् । सार्वजनिक क्षेत्रका प्रतिष्ठानमा ५६ प्रतिशत र निजी क्षेत्रमा ३८ प्रतिशत मागपत्र र सहमतिले यो विषयलाई प्राथमिकतामा राखेका छन् ।

प्राथमिक उपचार पनि मागपत्रहरू र सहमतिहरूमा श्रमिक सरोकारको विषय बनेको छ । संयुक्त लगानी कम्पनीहरूमा २५ प्रतिशत, सार्वजनिक क्षेत्रका प्रतिष्ठानहरूमा ११ प्रतिशत र निजी क्षेत्रका प्रतिष्ठानहरूमा ८ प्रतिशत मागपत्रहरूमा सौदाबाजीको छलफलभित्र प्राथमिक उपचार परेको छ । यसले

प्राथमिक उपचार जस्तो अत्यन्त सामान्य विषयमा पनि माग राखी सौदाबाजी गर्नुपर्ने दयनीय अवस्थामा अभैपनि नेपाली श्रमसंसार रहेको स्पष्ट पार्दछ ।

निजी क्षेत्रका मागपत्रहरूमा, 'नियमित डाक्टरको व्यवस्था होस्' भन्ने माग १ प्रतिशत देखिएको छ । नियमित स्वास्थ्य परीक्षणको व्यवस्थासम्बन्धी माग निजी क्षेत्र (९%) र संयुक्त लगानी कम्पनीहरूमा (१२.५%) मात्र पाइएको छ । एम्बुलेन्सको व्यवस्थासम्बन्धी विषय निजी क्षेत्रमा १ प्रतिशत मागपत्रहरूमा र संयुक्त लगानीका कम्पनीहरूमा २५ प्रतिशतमा समावेश पाइएको छ ।

बिरामी हुँदाको अवस्थालाई सुविधा पुऱ्याउने खालका अन्य मागहरू सार्वजनिक क्षेत्रमा ११ प्रतिशत, निजी क्षेत्रमा १५ प्रतिशत र संयुक्त लगानी कम्पनीहरूमा २५ प्रतिशत मागहरूमा सौदाबाजीको विषयको रूपमा आएका छन् । सारमा भन्दा बिरामीसँग सम्बन्धित विभिन्न व्यवस्थाको माग ३४ प्रतिशत प्रतिष्ठानहरूमा सौदाबाजीको विषय बनेको छ - सार्वजनिक क्षेत्रमा ४३ प्रतिशत प्रतिष्ठानहरूमा, निजी क्षेत्रमा ३२ प्रतिशत प्रतिष्ठानहरूमा र संयुक्त लगानी कम्पनीहरूमा शत प्रतिशत प्रतिष्ठानहरूमा तालिका ४.२६)।

तालिका ४.२६ : स्वामित्वको ढाँचाका आधारमा बिरामीसँग सम्बन्धित सुविधा

बिरामीसँग सम्बन्धित सुविधा	सार्वजनिक	निजी	संयुक्त लगानी	जम्मा
बिरामी बिदा	२२.२	२७.३	१२.५	२५.९
औषधोपचार खर्च	५५.६	३८.४	—	३७.१
प्राथमिक उपचार	११.१	८.१	२५.०	९.५
नियमित स्वास्थ्य परीक्षण	—	९.१	१२.५	८.६
नियमित डाक्टरको व्यवस्था	—	१.०	—	०.९
एम्बुलेन्स	—	१.०	२५.०	२.६
अन्य	११.१	१५.२	२५.०	१५.५

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

अघिल्लो अध्ययनसँग तुलना गर्दा बिरामी बिदासम्बन्धी मागहरू बढेको पाइएको छ भने अन्य मागहरू घटेको । त्यस अध्ययनका अनुसार २३ प्रतिशत मागपत्रले बिरामी बिदा, ४७ प्रतिशतले औषधोपचार खर्च, १३ प्रतिशतले प्राथमिक उपचार, १५ प्रतिशतमा नियमित स्वास्थ्य परीक्षण, ९ प्रतिशतमा डाक्टरको नियमित उपलब्धता र ५ प्रतिशतमा एम्बुलेन्सको व्यवस्थाको माग उठाइएको थियो ।

एम्बुलेन्सको व्यवस्था बाहेकका मागको अंश निजी क्षेत्रमा अत्यधिक बढिरहेको पाइन्छ, जुन एक तिहाइ (एम्बुलेन्स)देखि शत प्रतिशत (नियमित डाक्टरको व्यवस्था)सम्म पाइएको छ । औषधोपचार खर्चका मागमा सार्वजनिक क्षेत्रले १२.५ प्रतिशत र प्राथमिक उपचारको व्यवस्थाको माग संयुक्त लगानीका प्रतिष्ठानमा १८ प्रतिशत स्थान ओगटेको छ (तालिका ४.२७)।

तालिका ४.२७ : स्वामित्वको ढाँचाका आधारमा बिरामीसँग सम्बन्धित सुविधा

बिरामीसँग सम्बन्धित सुविधा	सार्वजनिक	निजी	संयुक्त लगानी
बिरामी बिदा	६.७	९०.०	३.३
औषधोपचार खर्च	११.६	८८.४	—
प्राथमिक उपचार	९.१	७२.७	१८.२
नियमित स्वास्थ्य परीक्षण	—	९०.०	१०.०
नियमित डाक्टरको व्यवस्था	—	१००.०	—
एम्बुलेन्स	—	३३.३	६६.७
अन्य	५.६	८३.३	११.१

रोजगारीका क्षेत्रको आधारमा बिरामीसँग सम्बन्धित सुविधाहरूको विश्लेषण गर्दा औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूका मागहरू र सहमति, बिरामी बिदा र औषधि उपचार खर्चमा केन्द्रित देखिन्छन् । यातायातमा भने भण्डै १० प्रतिशत मागपत्रहरूले प्राथमिक उपचारको विषय समेटेका छन् । यद्यपि, बिरामी बिदामा ३६ प्रतिशत र औषधि उपचार खर्चमा ४५ प्रतिशत मागपत्रहरूले विषय उठाएका हुन् । पर्यटन क्षेत्रमा मागपत्र र सौदाबाजीहरूमा बिरामी बिदाको विषय ५० प्रतिशतले उठाएका छन् भने उपचार खर्च २५ प्रतिशतले र नियमित स्वास्थ्य परीक्षणको विषय पनि २५ प्रतिशतले समेटेको देखिन्छ । कृषि/बगान क्षेत्रमा मागपत्र र सौदाबाजीमा ३६ प्रतिशतले बिरामी बिदा र ४३ प्रतिशतले औषधि उपचार खर्चको विषयमा क्रियाशीलता देखाएका छन् । शिक्षा-सञ्चार-सेवा क्षेत्रमा ७५ प्रतिशत माग र सहमति बिरामी बिदामा र २५ प्रतिशत औषधोपचार खर्चमा केन्द्रित भएको पाइएको छ । गैरकृषि अनौपचारिक क्षेत्रका मागपत्र र सहमतिहरू हेर्दा ५० प्रतिशतले औषधिउपचार खर्च र ५० प्रतिशतले नियमित स्वास्थ्य परीक्षणको व्यवस्थामा जोड दिएको पाइन्छ । शहरी अनौपचारिक क्षेत्रका मागपत्र र सहमतिहरू बिरामी बिदा, औषधिउपचार खर्च र एम्बुलेन्सको व्यवस्थामा बराबर १२.५ प्रतिशतमा बाँडिएको पाइएको छ (तालिका ४.२८)।

तालिका ४.२८ : कार्यक्षेत्रका आधारमा बिरामीसँग सम्बन्धित सुविधा

कार्यक्षेत्र	बिरामीसँग सम्बन्धित सुविधा					
	बिरामी बिदा	औषधोपचार खर्च	प्राथमिक उपचार	नियमित स्वास्थ्य परीक्षण	एम्बुलेन्स	अन्य
औद्योगिक	५०.०	५०.०	—	—	—	—
यातायात	३६.४	४५.५	९.१	—	—	९.१
पर्यटन	५०.०	२५.०	—	२५.०	—	—
कृषि/बगान	३५.७	४२.९	७.१	—	—	१४.३
शिक्षा, सञ्चार, सेवा	७५.०	२५.०	—	—	—	—
गैरकृषि अनौपचारिक	—	५०.०	—	५०.०	—	—
शहरी अनौपचारिक	१२.५	१२.५	—	—	१२.५	६२.५

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

बक्स नं. ८: प्रमुख मागहरूको अवस्था

२०६३ र २०७३को एक दशकको अवधिलाई हेर्दा २०६३मा न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयनको माग ३१औँ स्थानमा थियो भने २०७३मा आईपुग्दा पहिलो स्थान लिन सफल भएको छ । स्थायी नियुक्तिको माग तेश्रो स्थानबाट दोश्रोमा उक्लेको देखिन्छ । शायद कार्यथलोको अवस्थामा सुधार भएरै होला व्यवसायजन्य स्वास्थ्य र सुरक्षाको माग पहिलो स्थानबाट फरेर ३९औँ स्थानमा पुगेको छ । त्यस्तै बीमाको माग पनि दोश्रो स्थानबाट १०औँ स्थानमा पर सरेको छ । ज्याला बृद्धीको माग ५औँ स्थानबाट २३औँ स्थानमा आईपुगुनु आश्चर्यजनक छ । दशैँखर्चको माग ९औँ स्थानबाट ५औँमा उक्लेको छ । औषधोपचार खर्चको माग यथास्थानमा चौथो नम्बरमा नै रहेको छ । बिरामी बिदा २२ औँ स्थानबाट १३ औँ स्थानमा आएको छ भने घरबिदा २०औँबाट १६औँमा पुगेको छ । युनियनका लागी कार्यालयकक्षको माग १४औँ स्थानबाट तेश्रो स्थानमा उक्लेको छ । सुत्केरी बिदाको माग ३०औँ स्थानबाट ३७औँ स्थानमा पुगनुले स्थितिमा केही सुधार भएको अनुमानसम्म गर्न सकिन्छ । सम्भौता कार्यान्वयनको मागले २०६३मा कुनै खास महत्त्व नपाएको अवस्थाबाट २०७३मा आईपुग्दा ८औँ स्थान ओगट्न सकेको छ ।

यसरी कुन कुन माग कति प्रतिष्ठान र कतिवटा मागपत्रमा आएका छन् भनी केलाउदा केही असन्तुलनका साथै प्राथमिकताहरूमा अस्थिरता दृष्टिगोचर हुन्छ । तथापि २०६३ को तुलनामा २०७३मा मागहरूको प्राथमिकताक्रम बढी युक्तिसंगत हुदैगएको देखिएको छ । (हेर्नास अनुसूची ३)

४.१९ बिदाहरू

विरामी बिदा बाहेक अन्य बिदाहरूको सन्दर्भमा घर बिदा, तलबी साप्ताहिक बिदा, क्रिया बिदा र साप्ताहिक बिदाको बेला काम गर्नुपर्दा सट्टा बिदाको विषय सबैभन्दा बढी स्थानमा सामूहिक सौदाबाजीको विषय बनेका छन्। निजी क्षेत्रमा भण्डै दुई तिहाइ मागपत्र र सहमतिहरूले यी विषयलाई सम्बोधन गरेको पाइएको छ। साप्ताहिक बिदा वा अन्य सार्वजनिक बिदाका समयमा काम गरेर बापतको सट्टा बिदाको विषय निजी क्षेत्रमा मात्र उठेको देखिन्छ। सार्वजनिक क्षेत्रमा यो विषय असान्दर्भिक भइसकेको छ। घरबिदा सम्बन्धी माग र सहमति सार्वजनिक क्षेत्रमा २२ प्रतिशत र निजी क्षेत्रमा २१ प्रतिशत मागपत्र र सौदाबाजीमा देखिएको छ। क्रिया बिदाको विषय संयुक्त लगानी कम्पनीमा ५० प्रतिशत मागपत्र र सहमतिमा सम्बोधन भएको देखिन्छ भने निजी क्षेत्रमा पनि १६ प्रतिशतभन्दा बढी मागपत्रहरूले यो विषय समेटेका छन्। (तालिका ४.२९)। सहकारी र बहुराष्ट्रिय कम्पनीमा यी कुनै पनि बिदाको विषय उठेको छैन।

तालिका ४.२९ : स्वामित्वको ढाँचाका आधारमा अन्य बिदाहरूको सुविधा

अन्य बिदाहरू	सार्वजनिक	निजी	जम्मा
तलबी साप्ताहिक	११.१	२०.७	२०.०
सट्टा साप्ताहिक	—	८.५	८.०
घर	२२.२	२०.७	२०.६
क्याजुयल	—	१.८	१.७
क्रिया	—	१६.५	१६.०
तालिम सेमिनार	३३.३	३.७	५.१
बेतलबी	—	२.४	२.३
अन्य	३३.३	२५.६	२६.३

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

युनियनकर्मीहरूको चासो रहने तालिम सेमिनारसँग सम्बन्धित काज बिदा सार्वजनिक क्षेत्रमा कूल मागपत्र र सहमतिहरूमध्ये एक तिहाइले समेटेका छन् भने निजी क्षेत्रका ४ प्रतिशतले। बेतलबी बिदाको विषय निजी क्षेत्रमा केही स्थानमा मात्र चासोको विषय बनेको छ। यी बाहेक अन्य बिदाहरूको विषय आ-आफ्ना क्षेत्र, स्थानीयता, प्रतिष्ठान र संस्कृतिअनुसार माग र सहमतिमा समेटिएका छन्। सार्वजनिक क्षेत्रमा एक तिहाइ, निजी क्षेत्रमा २६ प्रतिशत तथा संयुक्त लगानीका कम्पनीहरूमा ५० प्रतिशत मागपत्रहरूले अन्य विविध बिदाहरूका विषयमा सरोकार देखाएका छन्। निजी क्षेत्रमा सबैखाले बिदाका लागि माग राख्ने पर्ने अवस्था रहेको पाइएको छ।

यिनै तथ्याङ्कलाई फरक किसिमले विश्लेषण गर्दा कूल मागपत्र र सम्भौतामा ९४ प्रतिशत निजी क्षेत्रबाट, सार्वजनिक क्षेत्रबाट ५ प्रतिशत र संयुक्त लगानीका प्रतिष्ठानबाट १ प्रतिशत रहनुले श्रम विवादको प्रमुख थलो निजी क्षेत्र भएको प्रमाणित गर्ने आधार सृजना गरेको छ । सट्टा बिदा, क्याजुयल बिदा, बेतलबी बिदाका माग निजी क्षेत्रमा मात्र उठेका छन् । तालिम/सेमिनारका लागि आवश्यक बिदाको कुरा सार्वजनिक कार्यथलोको माग र सामूहिक सौदाबाजीमा महत्वपूर्ण विषय बनेको छ ।

यस अध्ययनका अन्य बिदासम्बन्धी तथ्याङ्कहरूसँग अघिल्लो अध्ययनलाई तुलना गर्दा तलबी साप्ताहिक बिदा (१३% बाट २०%), सट्टा बिदा (७% बाट ८%), तालिम/सेमिनार (२% बाट ५%) का माग बढेको र घर बिदा (२६% बाट २१%), क्रिया बिदा (२५% बाट १६%), बेतलबी बिदा (३% बाट २%) का माग घटेको पाइएको छ ।

समग्रमा भन्नुपर्दा भण्डै ५२ प्रतिशत प्रतिष्ठानहरूमा बिरामी बिदा बाहेक अरू सबैखाले बिदाहरू पनि माग र सहमतिमा सान्दर्भिक बनेका छन् । रोजगारीका कार्यक्षेत्रका आधारमा हेर्दा औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूमा ४८ प्रतिशत, यातायातमा ६७ प्रतिशत, पर्यटनमा ५८ प्रतिशत, कृषि/बगानमा ५६ प्रतिशत, शिक्षा सञ्चार सेवा क्षेत्रमा ६५ प्रतिशत, गैरकृषि अनौपचारिक क्षेत्रमा ७१ प्रतिशत, शहरी अनौपचारिक क्षेत्रमा ६०, प्रतिशत र स्वास्थ्य क्षेत्रमा ६७ प्रतिशत प्रतिष्ठानहरूमा मागपत्रहरू र सौदाबाजीमा बिरामी सँगसँगै यी सबैखाले बिदाहरूले स्थान पाएका छन् (तालिका ४.३०)।

तालिका ४.३० : संस्थाको कार्यक्षेत्रका आधारमा अन्य बिदाहरूको सुविधा

कार्यक्षेत्र	माग राख्ने प्रतिष्ठान
औद्योगिक	४८.०
यातायात	६६.७
पर्यटन	५७.७
कृषि/बगान	५५.६
शिक्षा, सञ्चार, सेवा	६५.२
गैरकृषि अनौपचारिक	७१.४
शहरी अनौपचारिक	६०.०
स्वास्थ्य	६६.७
अन्य	२०.०
जम्मा	५१.७

मातृत्व संरक्षणको मुद्दा नेपाली श्रम बजारमा निकै पेचिलो भएको भनिन्छ, तर यस सम्बन्धी माग १२.८ प्रतिशत मागपत्र र सम्झौतामा मात्र सीमित छ । ती पनि ७३ प्रतिशत सुत्केरी बिदा र १६ प्रतिशत सुत्केरो बिदासँग सम्बन्धित छन् । मातृत्व संरक्षणका अन्य विषयहरू- गर्भवती अवस्थामा लगाइने काम, बच्चालाई दूध खुवाउने समय, उनीहरूका लागि आवश्यक पौष्टिक आहार तथा धाइको तालिमका कुरा प्रतिष्ठानमा समय समयमा उठ्ने गरे पनि कुनै मागपत्रले समेटेको पाइदैन । उठेका मागहरू ९१ प्रतिशतभन्दा बढी निजी क्षेत्रमा छन् । सार्वजनिक क्षेत्र र संयुक्त लगानीका थोरै प्रतिष्ठानले पनि यो विषय उठाएका छन्, तर सहकारी र बहुराष्ट्रिय कम्पनी यस विषयमा शून्यको अवस्थामा छन् । अध्ययनले समेटेका आधारमा ९ प्रतिशत प्रतिष्ठानले सुत्केरी बिदा र २ प्रतिशतले सुत्केरो बिदालाई उठाएका छन् ।

यसरी महिला श्रमिकसँग मात्र सरोकार राख्ने भनिने गरेका विषयमा कम माग राखिने र अझ सम्झौतामा पुग्दा ती मागले प्राथमिकता नपाउने कुरा नयाँ भने होइन । मागहरू तय गर्ने र सामूहिक सौदाबाजीमा महिला श्रमिकको सक्रियता शून्य वा न्यून हुने र पुरुषले ती कुरामा भन्दा अरूलाई नै प्राथमिकतामा राख्ने परम्पराका कारण यो अवस्था आएको भन्ने गरिएको पनि धेरै भइसकेको छ । अझ विगतको तुलनामा यी माग घटेको कुरा अधिल्लो अध्ययनमा कूल मागपत्र तथा सम्झौतामा सुत्केरी बिदाले १५ प्रतिशत र सुत्केरो बिदाले ६ प्रतिशत स्थान पाएकामा अहिले क्रमशः ९ प्रतिशत र २ प्रतिशत मात्र स्थान पाउनुले पुष्टि गर्दछ ।

व्यवसायजन्य स्वास्थ्य र सुरक्षाको महत्वका विषयमा श्रमिकहरूका बीचमा चासो बढ्दै गएको भए पनि माग राख्ने समयमा यो विषय अलि ओभेलमा परेको तथ्याङ्कहरूले औल्याएका छन् । कूल मागपत्र र सम्झौतामध्ये यस विषयले ८.३ प्रतिशतमा मात्र स्थान पाएको देखिन्छ । सहकारी र बहुराष्ट्रिय कम्पनीका मागमा यो विषय उठेकै छैन भने सार्वजनिक क्षेत्रका ४.७ प्रतिशत, निजीका ७.८ प्रतिशत र संयुक्त लगानीका ३७.५ प्रतिशत मागपत्रमा यो विषय उठाइएको छ ।

४.२० रोजगारी र नियुक्तिपत्र

सामान्य तर श्रमिकको सिङ्गो कार्य जीवनलाई प्रभावित गर्ने विषयहरू रोजगारीको ढाँचा, नियुक्तिका तरिका, बढुवा, सरुवा, निष्कासन, कारबाही आदि विषयहरू मागपत्र र सौदाबाजीमा सधैं अधिल्लो स्थानमा देखिन्छन् । नेपाली श्रम बजारलाई हेर्दा पनि लगभग ४४ प्रतिशत मागपत्रहरू स्थायी नियुक्तिको एजेण्डामा र २८ प्रतिशत मागपत्रहरू अस्थायी नियुक्तिको एजेण्डामा केन्द्रित देखिन्छन् । संयुक्त लगानीका कम्पनीहरूमा स्थायी नियुक्ति र अस्थायी नियुक्तिको विषयमा २५/२५ प्रतिशत मागपत्रहरूले ध्यानाकर्षण गराएका छन् । निजी र सार्वजनिक क्षेत्रको तुलना गर्दा क्रमशः २८ प्रतिशत र २७ प्रतिशत मागपत्रहरू र सौदाबाजीमा अस्थायी नियुक्तिको एजेण्डा छ भने सार्वजनिक क्षेत्रमा १९ प्रतिशत र निजी क्षेत्रमा ४६ प्रतिशत मागपत्रहरूको प्राथमिकता स्थायी नियुक्तिमा देखिएको छ । ठेक्का, करार र बदली श्रमिक सम्बन्धी विषयले पनि निजी क्षेत्रका ६ प्रतिशतभन्दा बढी र सार्वजनिक क्षेत्रका ११ प्रतिशतभन्दा बढी मागपत्रहरूमा स्थान ओगटेको पाइएको छ । सम्बन्धित कामदारको मृत्यु वा अवकाशपछि परिवारका सदस्यलाई रोजगारीमा प्राथमिकता दिने विषय निजीमा भण्डै १ प्रतिशत मागपत्रहरूमा मात्र समेटेको छ, तर सार्वजनिक क्षेत्रमा भण्डै ८ प्रतिशत मागपत्रहरूमा देखिएको छ ।

श्रमिकलाई नियुक्तिपत्र वा औपचारिक रेकर्डमा नराखी काममा संलग्न गर्ने पद्धति पनि श्रम बजारको अन्यायपूर्ण अभ्यास हो । यसले गर्दा परिचयपत्र माग्ने काम पनि युनियनहरूको पहलमा हुने गरेको छ । संयुक्त लगानीका कम्पनीहरूका मागपत्रहरूमध्ये २५ प्रतिशतमा परिचयपत्रको मागले प्राथमिकता पाएको छ । यद्यपि, निजी क्षेत्रमा केवल २.४ प्रतिशत मागपत्रहरूमा मात्र परिचयपत्रको मागले ठाउँ पाउनु आश्चर्यजनक छ । पदको वर्गीकरणको विषय सार्वजनिक क्षेत्रमा लगभग ८ प्रतिशत मागपत्रहरूमा उठेको छ भने निजी क्षेत्रमा ३ प्रतिशतमा मात्रै उठेको छ । सरुवा बढुवासम्बन्धी विषय सार्वजनिक क्षेत्रमा निकै सान्दर्भिक विषय भएकोले २३ प्रतिशतभन्दा बढी मागपत्र सरुवा बढुवामा केन्द्रित छन् । तुलनामा निजी क्षेत्रमा यो विषय ९ प्रतिशत मागपत्रमा मात्र उठेको छ ।

रोजगारीबाट निष्कासन वा कारवाहीको विषय निजी क्षेत्रमा मात्र नगन्यरूपमा उठेको देखिन्छ । यसको कारण खोतल्दा के देखिन्छ भने निष्कासन र कारवाहीको विषयमा छुट्टाछुट्टै सङ्घर्ष र सहमति हुने अभ्यास भएकाले नियमित सामूहिक सौदाबाजीमा यो विषयले स्थान पाउने गरेको छैन । रोजगारी र नियुक्तिसम्बन्धी सेवासर्त वा कठिनाइ अवरोधका अन्य विषयहरूले संयुक्त लगानी कम्पनीका मागपत्रहरूमा २५ प्रतिशत स्थान ओगटेका देखिन्छन् भने सार्वजनिक र निजी क्षेत्रमा क्रमशः ४ प्रतिशत र ३ प्रतिशत मागपत्रहरूमा सीमित रहेको पाइएको छ (तालिका ४.३१)। सहकारी र बहुराष्ट्रिय कम्पनीमा यी कुनै पनि विषयले स्थान पाएका छैनन् ।

तालिका ४.३१ : स्वामित्वको ढाँचाका आधारमा रोजगारी र नियुक्तिपत्रसम्बन्धी व्यवस्था

रोजगारी र नियुक्तिपत्र	सार्वजनिक	निजी	संयुक्त लगानी	जम्मा
स्थायी नियुक्ति	१९.२	४६.२	२५.०	४३.८
अस्थायी नियुक्ति	२६.९	२८.१	२५.०	२८.०
ठेक्का, करार, बदली श्रमिकसम्बन्धी कामदारको परिवारलाई रोजगारीमा प्राथमिकता	११.५	६.५	—	६.८
परिचयपत्र	७.७	०.७	—	१.२
पदको वर्गीकरण	—	२.४	२५.०	२.५
बढुवा	७.७	३.१	—	३.४
सर्लुवा	१५.४	६.८	—	७.५
विदेशी कामदार सम्बन्धमा	७.७	२.४	—	२.८
रोजगारीबाट निष्कासन वा कारवाही	—	०.३	—	०.३
अन्य	—	०.३	—	०.३
अन्य	३.८	३.१	२५.०	३.४

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

समग्रमा हेर्दा रोजगारी र नियुक्तिपत्रसम्बन्धी मागहरू चाहे स्थायी, अस्थायी, करार/ठेक्का लगायत सबैमा निजी क्षेत्रको अंश अत्यधिक छ (५०% देखि १००% सम्म) । विदेशी कामदार र रोजगारीबाट निष्कासन सम्बन्धी माग निजी क्षेत्रमा मात्र उठेका छन् । कामदारको परिवारका सदस्यको मृत्यु भएमा वा अन्य कारणले रोजगारीबाट छुटनुपर्ने विशेष परिस्थिति भएमा उसको परिवारका एक सदस्यलाई रोजगारी दिने विषय उठेको छ । पदको वर्गीकरण बढुवा, सर्लुवाका सम्बन्धमा उठेका मागहरू सार्वजनिक क्षेत्रमा पनि प्राथमिकताका विषय बनेका छन् ।

कार्यक्षेत्रको आधारमा विश्लेषण गर्दा पनि स्थायी तथा अस्थायी नियुक्तिको विषय सबै क्षेत्रका मागपत्रहरूमा जल्दोबल्दो एजेण्डा बनेको पाइन्छ । उक्त प्रमुख मागपत्रहरू र सहमतिहरू बाहेक औद्योगिक प्रतिष्ठानका माग निष्कासन वा कारबाहीलाई छाडेर घेरथोर सबैमा छन् । शिक्षा, सञ्चार सेवा क्षेत्रमा परिचयपत्र र विदेशी कामदारका कुरा बाहेक अरूमा माग र सम्झौता भएका छन् । यातायातमा ठेक्का, करार र पदको वर्गीकरणका विषयलाई पनि प्राथमिकतामा राखेको देखिन्छ । पर्यटन क्षेत्रले थप ठेक्का, करार र बढुवाका कुरा उठाउने जमर्को गरेको, कृषि/बगान र स्वास्थ्य क्षेत्रमा सरुवा, बढुवा र पदको वर्गीकरण प्राथमिकतामा परेका छन् (तालिका ४.३२) । परिचयपत्र र विदेशी कामदारसम्बन्धी माग क्रमशः ३.६ प्रतिशत र ०.५ प्रतिशत औद्योगिक प्रतिष्ठानमा मात्र उठेका छन् । त्यस्तै निष्कासन वा कारबाहीका कुरा शिक्षा/सञ्चार/सेवा क्षेत्र (३.४%) बाहेक अन्यत्र उठेको छैन ।

तालिका ४.३२ : संस्थाको कार्यक्षेत्रका आधारमा रोजगारी र नियुक्तिपत्रसम्बन्धी व्यवस्था

रोजगारी र नियुक्तिपत्र	कार्यक्षेत्र						जम्मा
	औद्योगिक	यातायात	पर्यटन	कृषि/बगान	शिक्षा, सञ्चार, सेवा	स्वास्थ्य	
स्थायी नियुक्ति	४५.०	२८.६	५२.०	३८.५	२४.१	५०.०	४३.९
अस्थायी नियुक्ति	२८.४	२८.६	३६.०	१५.४	२४.१	—	२७.७
ठेक्का, करार, बदली श्रमिकसम्बन्धी कामदारको परिवारलाई रोजगारीमा प्राथमिकता	८.१	१४.३	४.०	—	१०.३	—	७.०
पदको वर्गीकरण	१.४	—	—	—	३.४	—	१.५
बढुवा	२.३	१४.३	—	७.७	१०.३	१०.०	३.४
सरुवा	५.०	—	८.०	१५.४	२०.७	२०.०	७.०
अन्य	०.९	—	—	२३.१	३.४	२०.०	२.७
	५.०	१४.३	—	—	—	—	३.७

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

४.२१ युनियन र युनियन कार्यालय

युनियन सञ्चालनका सिलसिलामा हुने कतिपय खर्चहरू र तत्सम्बन्धी मागको सौदाबाजीमा कार्यालय कोठा वा कोठाभाडासम्बन्धी माग, युनियन नेता कार्यकर्तालाई काज व्यवस्था, अफिस सामानको परिपूर्ति, युनियनका कार्यक्रम लगायत युनियन गतिविधिमा पर्न आउने खर्चहरू र युनियन गतिविधिसँग सम्बन्धित मागहरू र सहमति देखिन्छन् ।

चेकअफ प्रणाली सञ्चालनको माग वा सहमति भने उपलब्ध मागपत्रहरू र सम्भौताहरूमा देखिएन । कार्यालय कक्ष उपलब्ध गराउने माग सार्वजनिक क्षेत्रमा देखिदैन, सम्भवतः निजामती र सार्वजनिक संस्थानहरूमा युनियन कार्यालय सर्वत्र उपलब्ध छ । तुलनामा हेर्दा निजी क्षेत्रमा लगभग ४२ प्रतिशत मागपत्रहरूमा युनियनका लागि कार्यालय कक्षको माग सामेल भएको पाइन्छ । संयुक्त लगानीका कम्पनीहरूमा पनि एक तिहाइ मागपत्रहरूले युनियन कार्यालयको माग गरेका छन् । युनियनका नेता कार्यकर्ताहरूलाई युनियनकै कामका सन्दर्भमा काजको विषय सार्वजनिक क्षेत्रमा ६० प्रतिशत मागपत्र र सहमतिमा समाविष्ट छ । निजी क्षेत्रमा पनि यो विषयले १८ प्रतिशत मागपत्रहरूमा स्थान लिएको छ । अफिस सामानको माग सार्वजनिक क्षेत्रमा गरिएको पाइँदैन, किनभने त्यो, कार्यालयको स्टोर वा अन्य व्यवस्थाबाट स्वाभाविकरूपमा उपलब्ध छ । तर निजी क्षेत्रमा अफिस सामग्रीको लागि पनि माग र सौदाबाजी गर्नुपर्ने अवस्था विद्यमान रहेको कुरा निजी क्षेत्रमा १८ प्रतिशत र संयुक्त लगानी कम्पनीमा ३३ प्रतिशत मागपत्रहरूले यस सम्बन्धी माग उठाएकोबाट प्रस्ट हुन्छ । युनियनका गतिविधि र कार्यक्रममा हुने खर्चहरूसम्बन्धी माग सार्वजनिक क्षेत्रमा २० प्रतिशत र निजी क्षेत्रमा ४ प्रतिशत मागपत्रहरूले उठाएको पाइन्छ । यस बाहेक युनियन गतिविधिसँग सम्बन्धित गैर आर्थिक प्रकृतिका अन्य मागहरू सार्वजनिक क्षेत्रमा २० प्रतिशत, निजी क्षेत्रमा १८ प्रतिशत र संयुक्त लगानी कम्पनीहरूमा एक तिहाइ मागपत्रहरूले उठाएका छन् । समग्रमा भन्नुपर्दा कार्यालय कक्ष ३९ प्रतिशत, युनियन नेता कार्यकर्तालाई काज २० प्रतिशत, अफिस सामान १८ प्रतिशत, युनियन सञ्चालनका अन्य खर्चहरू ५ प्रतिशत र युनियन गतिविधिको गैर आर्थिक मागहरू १९ प्रतिशत मागपत्रहरूमा देखिएको छ (तालिका ४.३३)।

तालिका ४.३३ : स्वामित्वको ढाँचाका आधारमा युनियनसँग सम्बन्धित मागहरू

युनियनसँग सम्बन्धित मागहरू	सार्वजनिक	निजी	संयुक्त लगानी	जम्मा
अफिस	—	४१.६	३३.३	३८.८
काज	६०.०	१८.२	—	२०.०
अफिस सामान	—	१८.२	३३.३	१७.६
अन्य खर्च	२०.०	३.९	—	४.७
अन्य	२०.०	१८.२	३३.३	१८.८

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

युनियनसँग सम्बन्धित मागहरू प्रतिष्ठानको सङ्ख्याबाट विचार गर्दा एक चौथाइ प्रतिष्ठानहरूमा उठेको छ । अर्कोतर्फ कार्यक्षेत्र र रोजगारीको भिन्नताका आधारमा दृष्टिगत गर्दा कार्यालय कक्षको माग र तत्सम्बन्धी सहमति यातायात, शहरी अनौपचारिक तथा स्वास्थ्य क्षेत्रमा शून्य छ । यद्यपि, कार्यालय कक्ष उत्पादनमूलक औद्योगिक क्षेत्रमा ४३ प्रतिशत, पर्यटन क्षेत्रमा ४० प्रतिशत, कृषि/बगान क्षेत्रमा ३३ प्रतिशत, गैर कृषि अनौपचारिक क्षेत्रमा २५ प्रतिशत र शिक्षा, सञ्चार तथा सेवा क्षेत्रमा २२ प्रतिशत मागपत्रहरूमा सौदाबाजीको विषय बन्दै आएको छ । अफिस सामानको मागलाई हेर्दा गैरकृषि अनौपचारिक क्षेत्रमा २५ प्रतिशत, औद्योगिक प्रतिष्ठानमा १९ प्रतिशत, कृषि/बगान क्षेत्रमा १७ प्रतिशत र शिक्षा, सञ्चार, सेवा क्षेत्रमा ११ प्रतिशत मागपत्रहरूले यो विषय उठाएका छन् । युनियन नेता कार्यकर्तालाई काज दिनेसम्बन्धी माग सबैभन्दा बढी चियाबगान क्षेत्रमा ५० प्रतिशत मागपत्रहरूबाट र स्वास्थ्य क्षेत्रमा ५० प्रतिशत मागपत्रहरूमा देखिएको छ । शिक्षा, सञ्चार तथा सेवा क्षेत्रमा पनि काजको विषय एक तिहाइ मागपत्रहरूमा समावेश देखिन्छ । त्यस्तै गैरकृषि अनौपचारिक क्षेत्रमा २५ प्रतिशत, पर्यटनमा २० प्रतिशत र उत्पादनमूलक उद्योगमा १४ प्रतिशत मागपत्रहरूले युनियन नेता कार्यकर्ताको लागि काजको विषयलाई सौदाबाजीको एजेण्डा बनाएका छन् । विगतको तुलनामा श्रमबजारबाट युनियनहरूलाई लखेट्न खोज्ने प्रवृत्तिमा कमी आएको देखिन्छ ।

तालिका ४.३४ : संस्थाको कार्यक्षेत्रका आधारमा युनियनसँग सम्बन्धित मागहरू

कार्यक्षेत्र	युनियनसँग सम्बन्धित मागहरू				
	अफिस	काज	अफिस सामान	अन्य खर्च	अन्य
औद्योगिक	४३.१	१३.८	१९.०	५.२	१९.०
पर्यटन	४०.०	२०.०	—	—	४०.०
कृषि/बगान	३३.३	५०.०	१६.७	—	—
शिक्षा, सञ्चार, सेवा	२२.२	३३.३	११.१	११.१	२२.२
गैरकृषि अनौपचारिक	२५.०	२५.०	२५.०	२५.०	—
स्वास्थ्य	—	५०.०	—	—	५०.०

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

४.२२ अन्य मागहरू

अन्य मागहरूमा मूलतः चार वटा मागहरू छनौट गरिएको छ - महिला श्रमिकमाथि हतोत्साहन, श्रम सम्बन्ध समितिको क्रियाशीलता, श्रम कानून तथा

नियमहरूको परिपालना र सामूहिक सौदाबाजी सम्झौताहरूको कार्यान्वयन । महिला विरुद्ध लैङ्गिक हतोत्साहनको विषय निजी क्षेत्र बाहेक अन्य क्षेत्रमा उठेकै छैन । यसले सामूहिक सौदाबाजीमा जेण्डर विषयको साथसाथै कार्यथलोमा हुने हतोत्साहन/दुरुत्साहन जस्ता मामिलामा धेरै संवेदनहीनता रहेको प्रस्ट पार्दछ । श्रम सम्बन्ध समितिलाई प्रभावकारी ढङ्गले अघि बढाउनुपर्ने विषयमा निजी क्षेत्रमा ३५ प्रतिशत मागपत्रहरू, सार्वजनिक क्षेत्रमा एक तिहाइ, बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूमा पनि एक तिहाइ र संयुक्त लगानीका कम्पनीहरूमा एक चौथाइ मागपत्रहरूले विषय उठान गरी सौदाबाजीमा राखेका छन् ।

श्रम कानून तथा नियमहरूको पालनाको विषय सार्वजनिक क्षेत्रमा उठेको छैन, किनभने त्यहाँ कानुनी व्यवस्थाका प्रावधानहरू कार्यान्वयनमा खासै समस्या नहुन सक्छ । तर निजी क्षेत्रमा कानूनका प्रावधानहरूको परिपालनामा ठूलो समस्या रहेको यथार्थ ३१ प्रतिशत मागपत्रहरूले उठाएका छन् । संयुक्त लगानी कम्पनीहरूमा ५० प्रतिशत मागपत्रहरूमा र बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूमा पनि एक तिहाइ मागपत्रहरूमा कानून नियमको परिपालनाको माग प्राथमिकताका साथ उठेको छ । सम्झौता भएका मागहरूको कार्यान्वयन समेत विकराल समस्या बनेको छ । सार्वजनिक क्षेत्रमा समेत ६७ प्रतिशत मागपत्रहरूमा सम्झौता कार्यान्वयनको विषय उठेको छ । निजी क्षेत्रमा सम्झौता कार्यान्वयनको मुद्दा ३१ प्रतिशत मागपत्रहरूमा, बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूमा एक तिहाइ मागपत्रहरूमा र संयुक्त लगानी कम्पनीहरूमा एक चौथाइ मागपत्रहरूमा गम्भीरताका साथ उठेको छ (तालिका ४.३५) । यसले श्रमबजार अन्यायपूर्ण अभ्यासहरूमा रहेको कुरालाई भन्ने प्रस्ट पार्दछ ।

तालिका ४.३५ : स्वामित्वको ढाँचाका आधारमा अन्य मागहरू

अन्य मागहरू	सार्वजनिक	निजी	संयुक्त लगानी	बहुराष्ट्रिय कम्पनी	जम्मा
महिला श्रमिकसँग भएको दुरुत्साहन	—	३.१	—	—	२.८
श्रम संबन्ध समितिसँग सम्बन्धित	३३.३	३५.१	२५.०	३३.३	३४.६
श्रम कानून तथा नियमको सम्बन्धमा	—	३०.९	५०.०	३३.३	३०.८
सम्झौता भएका मागहरूको कार्यान्वयन	६६.७	३०.९	२५.०	३३.३	३१.८

स्रोत : फिल्ड सर्वेक्षण, २०१७

बक्स ९: नेपालको संविधानमा श्रमिकका विषयहरू

नेपालमा संविधानसभाले २०७२ असोज ३ गते संविधान जारी गरेको संविधानले श्रमिकहरूको विषयमा केही महत्वपूर्ण अधिकारको प्रत्याभूति गरेको छ । उक्त संविधानमा प्रत्याभूत श्रमिकका अधिकारहरू निम्नअनुसार छन् ।

१. रोजगारीको हक

संविधानको धारा ३३ मा रोजगारीको हक व्यवस्थित गरिएको छ । जसमा प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको हक हुनेछ । रोजगारीको सर्त, अवस्था र बेरोजगारी सहायता संघीय कानून बमोजिम हुनेछ । र, प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारी छनौट गर्न पाउने हक हुनेछ, भन्ने उल्लेख छ ।

२. श्रम सम्बन्धी हक

प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हक हुनेछ । प्रत्येक श्रमिकलाई उचित पारिश्रमिक, सुविधा, तथा योगदान आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ । प्रत्येक श्रमिकलाई ट्रेड युनियन खोल्ने, त्यसमा भाग लिने तथा कानूनमा व्यवस्था भए बमोजिम सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने हक हुनेछ भन्ने उल्लेख गरिएको छ । यो संविधानमा श्रमिकको परिभाषा गरी शारीरिक र बौद्धिक श्रम गर्ने सबैलाई समेट्ने व्यवस्था गरेको छ ।

३. शोषण विरुद्धको हक

नेपालको संविधानको धारा २९मा शोषण विरुद्धको हकलाई व्यवस्थित गरेको छ । जसमा प्रत्येक व्यक्तिलाई शोषण विरुद्धको हक हुनेछ । धर्म, प्रथा, परम्परा, संस्कार, प्रचलन वा अन्य कुनै कुराको आधारमा कुनै पनि व्यक्तिलाई कुनै पनि किसिमले शोषण गर्न पाइने छैन । मानिसलाई बेच-बिखन गर्न, दास वा बाँधा बनाउन पाइने छैन र कसैलाई निजको इच्छा विरुद्ध बलपूर्वक काममा लगाउन पाइने छैन । तर सार्वजनिक प्रयोजनको लागि नागरिकलाई राज्यले अनिवार्य सेवामा रोक लगाउन सक्ने गरी कानून बनाउन रोक लगाएको मानिने छैन । दास वा बाँधा बनाएमा वा बेचबिखन गरेमा वा इच्छा विरुद्ध काममा

लगाएमा यस्तो कार्य कानुन बमोजिम दण्डनीय हुनेछ र पीडितलाई पीडकबाट उचित क्षतिपूर्ति पाउने हक हुनेछ भन्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

४. बालश्रम विरुद्धको हक

प्रत्येक बालबालिकालाई आफ्नो पहिचान सहितको नामकारणको, जन्मदर्ता, परिवार र राज्यबाट शिक्षा, स्वास्थ्य, पोषण, उचित स्याहार लगायत सर्वाङ्गीय व्यक्तित्व विकासको हक हुने, बाल-बालिकालाई कुनै कल-कारखानामा, खानी वा यस्तै अन्य जोखिमपूर्ण काममा लगाउन नपाइने, कुनै पनि बालबालिकालाई सेना, प्रहरी वा सशस्त्र समूहमा भर्ना वा प्रयोग गर्न वा कुनै प्रकारको शोषण गर्न वा अनुचित प्रयोग गर्न नपाउने, घर, विद्यालय वा अन्य स्थानमा यातना दिन नपाउने व्यवस्था गरी यस्तो गरिएको पाइएमा पीडकबाट पीडितले क्षतिपूर्ति पाउने व्यवस्था गरिएको छ ।

५. समानताको हक

संविधानको धारा १८(४) मा स्पष्ट रूपमा समान कामका लागि लैङ्गिक आधारमा पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षामा कुनै भेदभाव गरिने छैन भन्ने व्यवस्था गरेको छ । यसरी नै धारा ३४(२)मा माथि उल्लेख गरिए भैं प्रत्येक श्रमिकलाई उचित पारिश्रमिक, सुविधा, तथा योगदान आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ भन्ने व्यवस्थामार्फत् रोजगारीको प्रकारको आधारमा सामाजिक सुरक्षामा विभेद गर्न नपाउने गरी व्यवस्था समेत गरेको छ ।

६. सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी हक

धारा ३१ मा शिक्षा सम्बन्धी हकलाई उल्लेख गरेको छ । जसमा प्रत्येक नागरिकलाई आधारभूत शिक्षामा पहुँच हुने मात्र नभई अनिवार्य समेत गरेको छ भने माध्यमिक तहसम्मको शिक्षालाई निःशुल्क गरेको छ । त्यसमा पनि अपाङ्गता भएका र आर्थिक रूपमा विपन्न नागरिकलाई उच्च शिक्षा निःशुल्क व्यवस्था गर्ने उल्लेख छ । धारा ३५ मा स्वास्थ्य सम्बन्धी हक अन्तर्गत नागरिकलाई आधारभूत तहको स्वास्थ्य निःशुल्क प्रदान गर्ने र स्वास्थ्य सेवामा समान पहुँचको ग्यारेन्टी गरेको छ ।

यसरी नै संविधानको धारा १८(४)मा समान काम गर्नेहरूको बीचमा लैङ्गिक आधारमा सामाजिक सुरक्षामा विभेद नहुने, धारा ३३(१)मा बेरोजगारी सहायता संघीय कानून बमोजिम व्यवस्थित हुने, धारा ३४(२)मा प्रत्येक श्रमिकलाई योगदान आधारित सामाजिक सुरक्षामा हक हुने, धारा ३८(५)मा महिलालाई शिक्षा, स्वास्थ्य र सामाजिक सुरक्षामा सकारात्मक विभेदको आधारमा विशेष अवसर पाउने हक हुने, धारा ३९(९) मा असहाय, अनाथ, अपाङ्गता भएका, द्वन्द्व पीडित, विस्थापित एवं जोखिममा रहेका बालबालिकालाई राज्यबाट विशेष संरक्षण र सुविधा पाउने, धारा ४०(३) मा दलितलाई स्वास्थ्य र सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्न कानून बमोजिम विशेष व्यवस्था गरिने, धारा ४१ बमोजिम जेष्ठ नागरिकलाई राज्यबाट विशेष संरक्षण तथा सामाजिक सुरक्षाको हक हुने, धारा ४२(२) बमोजिम आर्थिकरूपले विपन्न तथा लोपोन्मुख समुदायका नागरिकको संरक्षण, उत्थान, सशक्तीकरण र विकासका लागि शिक्षा, स्वास्थ्य, आवास, रोजगारी, खाद्यान्न र सामाजिक सुरक्षामा विशेष अवसर तथा लाभ पाउने हक हुने, धारा ४२(५) बमोजिम शहिदका परिवार, बेपत्ता पारिएका परिवार, लोकतन्त्रका योद्धा, द्वन्द्व पीडित, विस्थापित, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, घाइते तथा पीडितलाई शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी, आवास र सामाजिक सुरक्षामा कानून बमोजिम प्राथमिकताका साथ अवसर पाउने व्यवस्था गरिएको छ । यसको अतिरिक्त धारा ४३ मा सामाजिक सुरक्षाको हक अन्तरगत आर्थिकरूपले विपन्न, अशक्त र असहाय अवस्थामा रहेका, असहाय एकल महिला, अपाङ्गता भएका, बालबालिका, आफ्नो हेरचाह आफै गर्न नसक्ने तथा लोपोन्मुख जातिका नागरिकलाई कानून बमोजिम सामाजिक सुरक्षाको हक हुने भन्ने उल्लेख गरी यो संविधानले सामाजिक सुरक्षालाई ज्यादै महत्त्व दिएको छ ।

७. आवास सम्बन्धी हक

संविधानको धारा ३७ मा आवासको हक अन्तरगत प्रत्येक नागरिकलाई उपयुक्त आवासको हक हुने छ र कानून बमोजिम बाहेक कुनै पनि नागरिकलाई निजको स्वामित्वमा रहेको वासस्थानबाट हटाइने वा अतिक्रमण गरिने छैन भन्ने व्यवस्था गरेको छ ।

८. श्रमको सम्मान गर्ने विषयको संवैधानिक व्यवस्था

संविधानको धारा १७ को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशको (१) र धारा १९(१) मा श्रमप्रति अवहेलना गर्न नपाउने र श्रमप्रति अवहेलना हुने कार्यमा रोक लगाउने गरी कानून बनाउन सकिने व्यवस्था गरिएको छ । यसरी नै संविधानको धारा ५०(२)मा श्रमको सम्मान गर्ने विषयलाई राज्यको सामाजिक र सांस्कृतिक उद्देश्य हुने गरी सम्बोधन गरिएको छ ।

९. समावेशीकरणको सिद्धान्तमा आधारित

यो संविधानले राजनीतिक विषयमा मात्र नभई राज्यका निकायहरूमा समावेशिताको सिद्धान्तलाई समेत आत्मसात गरेको छ । संविधानको प्रस्तावनामा समानुपातिक, समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने उल्लेख गरी समानुपातिक र समावेशी दुबै सिद्धान्तलाई स्वीकार गरेको छ । यस नीतिगत व्यवस्थालाई संविधानको धारा ४२ को सामाजिक न्यायको हकलाई मौलिक हकमा राख्दै श्रमिक लगायत १८ वटा वर्ग, समुदायको लागि राज्यको हरेक निकायमा समावेशी सिद्धान्तका आधारमा सहभागिताको हक हुने ग्यारेन्टी गरेको छ ।

१०. समाजवादप्रति प्रतिबद्ध भई समृद्ध राष्ट्रको लक्ष लिएको

संविधानको प्रस्तावनामा नै नेपाल लोकतान्त्रिक मूल्य र मान्यतामा आधारित समाजवादप्रति प्रतिबद्ध रही समृद्ध राष्ट्र निर्माणको लक्ष्य किटान गरिएको छ । यसरी नै धारा ४ मा नेपाल समाजवाद उन्मुख राज्य हुने स्पष्ट गरिएको छ ।

११. समावेशी आयोगले श्रमिकको विषय हेर्ने व्यवस्था

नेपालको संविधानले समावेशीकरणलाई आत्मसात गर्दै श्रमिकको संरक्षणको लागि संविधानको धारा २५८ मा समावेशी आयोगमार्फत् काम गर्ने व्यवस्था गरेको छ ।

१२. जननिर्वाचित निकायमा श्रमिक प्रतिनिधित्वको व्यवस्था

संविधानको धारा ४२(१)मा श्रमिकलाई पनि राज्यको निकायमा समावेशीकरणको सिद्धान्त बमोजिम सहभागिताको हक हुने व्यवस्था गरेको छ ।

भाग पाँच

सारांश र सुभावहरु

सारांश

सामान्यतया बस्तु उत्पादनको लागि जमिन, पुँजी, श्रमिक र उद्यमीको आवश्यकता पर्दछ। यद्यपि, आम उपभोक्ताको उपभोगको लागि बस्तु उत्पादनमा श्रमिकको महत्वपूर्ण भूमिका हुँदाहुँदै पनि व्यवहारमा उनीहरू सधैंजसो शोषण र उत्पीडनको शिकार बनेका पाइन्छन्।

सामूहिक सौदाबाजीको विषय १९औँ शताब्दीपछि ट्रेड युनियनहरूले औद्योगिक जगतमा स्थापित र विकास गराएको पाइन्छ। यस सन्दर्भमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन (आईएलओ)ले कामको आधारभूत आठ वटा महासन्धिको विषयमा व्यवस्था गरेको छ। तिनीहरूमध्ये पनि महासन्धि ८७ र ९८ लाई विशेष जोड दिई सामाजिक सम्वादका लागि विशेष महत्व दिएको पाइन्छ। ट्रेड युनियनहरूको विकाससँगै सामूहिक सौदाबाजीले पनि महत्वपूर्ण स्थान पाउँदै आएको देखिन्छ। १९औँ शताब्दीमा श्रमिकले उठाएको तीन आठ (८ घण्टा काम, ८ घण्टा मनोरञ्जन र ८ घण्टा आराम) को विषयले श्रमिक र उद्योगी-व्यवसायीबीच सम्वाद गर्नुपर्ने वातावरण सृजना गरेको छ। ट्रेड युनियनहरूको (सुदृढ वा कमजोर) अवस्थाले सामूहिक सौदाबाजीको प्रभावकारिताले निर्धारण गर्दछ भन्ने कुरा इतिहास साक्षी छ।

श्रमिक र उद्योगी बीचमा विविध माग सम्बन्धमा सौदाबाजी विषय सन् १८५० मा पहिलो पटक बेलायतबाट सुरु भएको देखिन्छ। यस विषयलाई १९४८ को संयुक्त राष्ट्रसंघको मानव अधिकार घोषणापत्रमा पनि समेटिएको छ। साथै सो घोषणापत्रको धारा २३ र २४ ले श्रमिकको अधिकार र सामूहिक

सौदाबाजीको विषयका लागि मार्ग प्रशस्त गरेको पाइन्छ । सो समय पछि विभिन्न देशहरूमा श्रमिकको अधिकार र सामूहिक सौदाबाजीको विषयलाई सम्बोधन गर्न कानुनी व्यवस्थाको प्रादुर्भाव भएको हो ।

नेपालको सन्दर्भमा भने दोस्रो विश्वयुद्धताका र सो पछि भारतीय र नेपाली लगानीकर्ताबाट उद्योग कारखानाको सुरुवात भएको हो । यी नै उद्योग कारखानामा काम गर्ने श्रमिकहरूले आफूमाथि भएको चरम शोषण, उत्पीडन विरुद्ध सन् १९४६ (२००३ साल) तिर राजनीतिक उत्प्रेरणाले गर्दा ट्रेड युनियन आन्दोलनको थालनी भएको तथ्य इतिहासमा उल्लेख गरिएको पाइन्छ । यसै परिप्रेक्षमा हाम्रो देशमा पनि श्रम सम्बन्धलाई व्यवस्थित गर्न कारखाना तथा कारखानामा काम गर्ने मजदुर सम्बन्धी ऐन सन् १९५९ (२०१६ साल) मा आएको थियो, तर यो ऐन कार्यान्वयन हुन नपाउँदै एकतन्त्री पञ्चायती व्यवस्था लागू भएकोले यो ऐन त्यसै निस्किय भएर गयो ।

सन् १९७९ (२०३६ साल) र सो पछिको पञ्चायत विरोधी राजनीतिक सक्रियता र सन् १९८९-९० (२०४६-२०४७ साल) को राजनीतिक परिवर्तनले सन् १९९१-९२ (२०४८-२०४९ साल)मा श्रम ऐन र ट्रेड युनियन ऐन जारी भएको हो । यी नै ऐनमार्फत् श्रमिक र उद्योग-व्यवसायी बीचको श्रम सम्बन्ध सकारात्मक दिशातिर अगाडि बढ्दै गएको समयमा १० वर्षे द्वन्द्व र त्यसपछिको समयमा पनि अतिवादी सोचका कारण नकारात्मक मोडतिरै अगाडि बढेकोमा यो प्रवृत्ति सुधारोन्मुख हुँदै हालै आएको श्रम ऐन सन् २०१७ (२०७४ साल) ले बढी व्यवस्थित पार्ने आशा गरिएको छ ।

प्रतिष्ठानस्तरमा ट्रेड युनियन र व्यवस्थापनबीच निरन्तररूपमा सामाजिक सम्वादको अवस्थालाई चित्रण गर्ने क्रममा जिफन्टले २०६३ सालसम्मका सामाजिक सम्वादका दस्तावेजहरूको अध्ययन गरी सरोकारवाला समक्ष विश्लेषण प्रस्तुत गरेको एक दशक पछि सो अवस्था के कसरी अगाडि बढेको रहेछ, भन्नेबारेमा जानकारी दिनु यस अध्ययनको मुख्य उद्देश्य रहेको छ । जिफन्टले गरेको पहिलेको अध्ययन र हालको यो अध्ययनका तौर तरिका केही मात्रामा फरक छन् ।

यो अध्ययनले सामाजिक सौदाबाजीमा समावेश भएका ३५२ प्रतिष्ठानलाई समेटिएको छ र सोमध्ये ४५.५ प्रतिशत मध्यमाञ्चल, २७ प्रतिशत पूर्वाञ्चल, २५.९ प्रतिशत पश्चिमाञ्चल र १.७ प्रतिशत मध्यपश्चिमाञ्चलमा रहेका छन् ।

यो अध्ययन संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रको सचिवालयमा सम्बन्ध नेता तथा कार्यकर्ताहरूको नौ वटा टोली बनाई सात दिनको फिल्ड सर्वेक्षणको आधारमा मागपत्र र सम्झौताहरू सङ्कलन गरिएको थियो ।

वर्तमान अवस्थामा कायम रहेका सात प्रदेशमध्ये ६ र ७ प्रदेशहरूलाई यो अध्ययनले समेट्न सकेको छैन, बाँकी पाँच प्रदेशको सन्दर्भमा सूचनाको सङ्कलन गर्ने काममा १, २, ३, ४ र ५ प्रदेशबाट क्रमशः २७.३ प्रतिशत, २०.५ प्रतिशत, २५ प्रतिशत र १३.६/१३.६ प्रतिशत स्थानबाट सूचना लिएको थियो ।

श्रमिकले पेस गरेका माग र स्वामित्वको आधारमा हेर्दा करिब ९१ प्रतिशत माग निजी क्षेत्रका प्रतिष्ठानमा मात्र केन्द्रित रहेका देखिन्छन् भने कार्यक्षेत्रमध्ये औद्योगिक प्रतिष्ठानमा मात्र ७१ प्रतिशत मागले समेटेको देखिन्छ ।

सबभन्दा बढी मागपत्र प्रदेश नं. १ मा पेस भएको रहेछन् भने सबभन्दा कम प्रदेश नं. ४ र ५ मा । जम्मा माग पत्र पेस गर्ने युनियनमध्ये जिफन्ट २ र ५ प्रदेशमा र अन्टुफ ३ र ४ मा अगाडि देखिन्छ ।

सबभन्दा बढी मागपत्र औद्योगिक क्षेत्रमा तथा निजी स्वामित्व भएका प्रतिष्ठानमा नै रहेको देखिन्छ । साथै मागपत्र पेस गर्ने सन्दर्भमा आधिकारिक युनियनको बढी बोलवाला रहेको पाइयो ।

समय अवधि र सम्झौतालाई विचार गर्ने हो भने समय नखुलेको अवधिमा नै अधिकांश सम्झौता भएको देखिन्छ र सबभन्दा बढी दुई पक्षीय बर्ताका माध्यम सम्पन्न भएको देखिएको छ ।

स्वामित्वको ढाँचा, मागपत्र र सम्झौताको विश्लेषण गर्दा सार्वजनिक क्षेत्र र निजी क्षेत्र दुबैमा करिब एकै प्रकारको अवस्था देखिन आएको छ । कार्य क्षेत्र र माग पत्रको कुरा गर्दा उत्पादनशील उद्योग प्रतिष्ठानहरूले सबभन्दा

बढी (६४ प्रतिशत) स्थान ओगटेको छ भने शहरी अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिक युनियनहरूको भन्डै ९५ प्रतिशत माग भएको यो अध्ययनले देखाएको छ ।

माग पूरा गराउने सन्दर्भमा आधिकारिक युनियनहरूले ४७ प्रतिशत माग पूरा गराएको पाइयो ।

न्यूनतम ज्यालासम्बन्धी माग निजी क्षेत्रका प्रतिष्ठानमा मुख्य सरोकारको विषय बन्ने गरेको र सो भन्डै ९१ प्रतिशत मागपत्रहरूले न्यूनतम ज्यालाको मुद्दा उठाएका छन् । यद्यपि, श्रम ऐनले यो व्यवस्था प्रस्ट्याएको छ ।

प्रतिष्ठानको कार्यक्षेत्रका आधारमा हेर्दा औद्योगिक प्रतिष्ठानमा ७१ प्रतिशत न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयनको माग उठेको पाइन्छ । न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयनका माग पनि मागपत्रबाटै पूरा गरिनुपर्ने विडम्बना अद्यावधि पनि कायम रहेको पाइएको छ, जुन कुरा कानूनमा नै स्पष्टरूपमा उल्लिखित छ ।

ग्रेड ज्यालाको अभिन्न अङ्ग र श्रमिकको उत्पादकत्व बढाउने कारक तत्व भए तापनि मागपत्र र सम्झौताको अध्ययनले सार्वजनिक क्षेत्रका प्रतिष्ठानहरूमा ८१ प्रतिशत सम्झौतामा ग्रेड वृद्धि उल्लेख गरेको पाइँदैन निजी क्षेत्रमा यो प्रतिशत ८४ पुगेको छ । यसको मतलब यो विषयलाई यहाँ मुद्दाको रूपमा उठाउनु जरुरी नभएकोले पनि हुन सक्छ ।

सार्वजनिक क्षेत्रका प्रतिष्ठानहरूमा महँगी भत्ताको माग राखेको देखिएन भने निजी क्षेत्रका प्रतिष्ठानहरूमा यो माग करिब ९५ प्रतिशत राखेको पाइयो ।

सामान्यतया, ओभर टाइमको विषयमा मागपत्र र सम्झौताहरूमा उल्लेख भएको देखिँदैन । यसरी नै धेरैजसो मागपत्र र सम्झौतामा दर्शे खर्चको कुनै कुरा उल्लेख भएको पाइँदैन ।

सापटी, कर्जा वा ऋण पाउने सुविधा पनि रोजगारीको प्राथमिकताभित्रकै विषय हो, तर यो छुट्टै नियमका आधारमा गरिने हुँदा सामूहिक सौदाबाजीको विषयभित्र समावेश गरिएका मागपत्र र सम्झौताको प्रक्रियामा नपरेको हुन सक्छ । बोनसको विषयमा भने ७४ प्रतिशत सम्झौताहरू मौन रहेका छन् ।

पोशाक सुविधाको सम्बन्धमा सार्वजनिक क्षेत्रमा २४ प्रतिशत, निजीमा ३०.५ प्रतिशत र संयुक्त लगानीमा ३७.५ प्रतिशत यी सुविधाहरूको सहमति र अभ्यास भएको देखिन आएका छन् ।

मागपत्रहरूमा आवास सुविधाका बारेमा खासै चर्चा भएको छैन तथा पुरस्कारको कुरा पनि उस्तै अवस्थामा रहेको पाइयो । यीभन्दा अन्य सुविधा (शिशुस्याहार केन्द्र, रेष्टरूम, क्विन्टिन आदि) सम्बन्धी मागपत्रका सम्बन्धमा केही मात्रमा समावेश भएका रहेछन् । यो सुविधाको माग संयुक्त लगानी अन्तर्गतका कम्पनीहरूका माग पत्रहरूमा श्रमिक ट्रेडयुनियनहरूले राम्रै (६० प्रतिशत)सँग उठाएको पाइयो ।

उपदानको विषयमा बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूका प्रायः सबै प्रतिष्ठानमा सहमति भएको पाइयो ।

नेपाली श्रमिक एवं कर्मचारीहरूमा सञ्चयकोषको व्यवस्था महत्वपूर्ण हुँदाहुँदै पनि ७६ प्रतिशत माग र सहमतिमा यो विषयले प्रवेश पाएको छैन, तर श्रम ऐनमा यो एक अनिवार्य विषयको रूपमा उल्लेख भएको छ ।

दुर्घटना, औषधि उपचार र जीवन बीमाको सम्बन्धमा ७० प्रतिशत मागपत्र र सामूहिक सौदाबाजीको विषयमा मौन रहेको पाइयो ।

प्रभावकारी ट्रेड युनियन र बलियो सामूहिक सौदाबाजीले मात्र श्रमिकहरूले दुर्घटना र अङ्गभङ्ग भएकोमा क्षतिपूर्ति पाउन सफल भएका उदाहरणहरू छन् ।

बिरामी बिदा बाहेक अन्य बिदाको खासगरी सट्टा बिदाको सम्बन्धमा भन्डै २८ प्रतिशत स्थानमा यो सामूहिक सौदाबाजीको विषय बनेको यो अध्ययनले प्रस्ट्याएको छ ।

नेपाली श्रमबजारलाई हेर्दा लगभग ८८ प्रतिशत मागपत्र स्थायी नियुक्ति पत्रको एजेण्डा बन्न पुगेको छ ।

युनियन सञ्चालनको व्यवस्थाका लागि राखिएका मागहरू युनियन गतिविधिसँग सम्बन्धित माग हुन् र निजी क्षेत्रमा युनियनको कार्यकक्ष उपलब्ध

गराउने सम्बन्धी यो विषयले १८ प्रतिशत स्थान लिएको छ भने संयुक्त लगानीको क्षेत्रमा यस्तो माग ६० प्रतिशतले ओगटेको पाइन्छ, तर सार्वजनिक क्षेत्रमा भने यस्तो मागको सम्बन्धमा कुनै पनि उल्लेख भएको पाइदैन। यसको कारण सार्वजनिक क्षेत्रमा सोको व्यवस्था सजिलै हुने भएकोले पनि हुन सक्छ।

अन्य मागहरूमा चार प्रकारका माग समावेश गरिएका छन्, जस्तै- महिला श्रमिकमाथि हतोत्साहन, श्रम सम्बन्ध समितिको क्रियाशीलता, श्रम कानून र नियमको परिपालना र सामूहिक सौदाबाजी सम्झौताको कार्यान्वयन। श्रम कानून र नियमको पालना सार्वजनिक क्षेत्रमा खासै उठेको छैन। तर निजी क्षेत्रमा यो ठूलै समस्याको रूपमा रहेको पाइन्छ भने बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूमा ५० प्रतिशत यस्ता मागले प्राथमिकता पाएको देखिन्छ।

बक्स १०: सामूहिक सौदाबाजी : संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रको सुभाव

संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रले सामूहिक सौदाबाजीको प्रभावकारिता र अभ्यासमा निकै जोड दिएको छ। सामूहिक सौदाबाजी सम्बन्धी अन्तरक्रिया कार्यक्रम आयोजना गरी जेठ २५, २०७० मा जेटीयुसीसीले यस सम्बन्धमा महत्वपूर्ण व्यावहारिक विषयहरू जोडदार ढंगले अगाडि सारेको छ।

औपचारिक क्षेत्रमा सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रिया सन्दर्भमा

- देशभर र एकैचोटी सबै प्रतिष्ठानमा एकै दिन जेठ मसान्तमा सबै युनियनले मागपत्र पेस गर्ने। प्रतिष्ठानको आफ्नो बस्तुस्थिति अनुसार मागपत्र पेस गर्ने।
- आधिकारिक युनियन नभएका प्रतिष्ठानमा ५१ प्रतिशत कामदार कर्मचारीको हस्ताक्षर सङ्कलन गरी मागपत्र पेस गर्ने।
- एउटा मात्र दर्ता युनियन भए दर्ता नभएका अरु युनियनको पनि सहयोग लिई मागपत्र पेस गर्ने।

सारमा भन्ने हो भने श्रमिकका अधिकार पूर्णरूपमा स्थापित गराउन श्रमिक तथा ट्रेड युनियनले अझ धेरै प्रभावकारी काम गर्नुपर्ने आवश्यकता टड्कारो रूपमा नै देखिएको छ । यसमा सबै सम्बद्ध सरोकारवाला पक्षहरू गम्भीर हुनु आजको आवश्यकता हो ।

सुझावहरू

- रोजगारदाताहरू अलिकति मात्र अनुकूलता पाउनासाथ युनियन विरोधी नीतिमा अग्रसर हुने गर्छन् । यो यथार्थलाई माग र सम्झौताको यस विश्लेषणले पनि पुष्टि गरेको छ । देशको संविधान र कानूनले दिएका श्रमिक अधिकारका सामान्य प्रावधानहरूको उपभोगमा पनि श्रमबजारमा अनेक बाधा अवरोधहरू कायम छन् । त्यसैले श्रम बजारमा अन्यायपूर्ण
- बहु-युनियन भएको प्रतिष्ठानमा आधिकारिक युनियनको पनि सहयोग लिई मागपत्र पेस गर्ने ।
- बहु-युनियन भएको प्रतिष्ठानमा आधिकारिक युनियनको संयोजकत्वमा दर्ता भएका सबै युनियन समेटि मागपत्र तयार गर्ने, वार्ता टोली गठन गर्ने र त्यसै टोलीले सम्झौता गर्ने ।
- हरेक २/२ वर्षको अन्तरालमा एकैपटक सौदाबाजी र न्यूनतम ज्याला पुनरावलोकनलाई निरन्तरता दिने ।

अनौपचारिक क्षेत्रमा सामूहिक सौदाबाजीको सन्दर्भमा

- महासंघहरूका आबद्ध संघहरूले व्यवसायीका संघहरूसँग केन्द्रिय तहमा सम्वाद गर्ने तथा लिखित सहमति गर्ने ।
- जिल्लाहरूमा अनौपचारिक क्षेत्रका युनियन नेताहरूले प्रमुख जिल्ला अधिकारीको कार्यालयमा मागपत्र प्रस्तुत गर्ने ।
- ज्याला वृद्धिमा मुख्य जोड दिने ।
- यातायात, निर्माण र कृषि क्षेत्रमा विशेष पहल गर्ने ।

अभ्यासहरू चलिरहेकै छन् । यसलाई न्यायपूर्ण श्रम बजारमा परिणत गर्न सामूहिक सौदाबाजीकै प्रमुख भूमिका हुन्छ । तर सामूहिक सौदाबाजीलाई संविधान र कानुनले दिएका हकका विषयहरूमा समेत अल्मलिनु पर्दा हितका विषयमा राम्ररी केन्द्रित हुन अभै मिलिरहेको छैन । सौदाबाजीको टेबुलमा पनि राज्यद्वारा प्रदत्त पहिले नै सुनिश्चित गरेका विषयमा समेत छलफल भइरहनु विडम्बनाकै कुरा हो । तसर्थ सामूहिक सौदाबाजीलाई हित केन्द्रीत बनाउने तर्फ त्रिपक्षीय प्रयास जरूरी छ ।

- युनियनहरूको स्थानीय तहमा दृष्टिकोणमा समस्या देखिन्छ । त्यसैले सामूहिक सौदाबाजी स्थायी श्रमिकमा नै केन्द्रित छ । दैनिक ज्यालादारी, मौसमी, अस्थायी, करार र पिसरेटमा कार्यरत श्रमिकहरूका विषयहरू मागपत्रमा नपर्ने र परे पनि संवाद र सहमतिमा त्यो बाहिरै पर्ने समाधान नहुने अवस्था व्याप्त छ । सबै प्रकारका श्रमिकहरूलाई समेट्ने गरी सामूहिक सौदाबाजीलाई व्यापक आधार दिने तर्फ युनियनहरूको ध्यान जानु उचित हुन्छ ।
- सामूहिक सम्झौताहरूको कार्यान्वयनमा पनि गम्भीर समस्या देखिएको छ । त्यसैले उही मागहरू पटक पटक मागपत्रमा दोहोरिने प्रवृत्ति पनि देखिएको छ । छलफल र सहमतिमा लामो समय लाग्ने, आलटाल, ढिलोढालो र आनेकाने गरिरहने तथा निष्कर्ष र सम्झौतामा जान तदारकता नदेखाउने प्रवृत्ति रोजगारदाताहरूमा देखिएको छ । सम्झौता भइसकेपछि पनि त्यसको कार्यान्वयनमा आलटाल गरिरहने प्रवृत्ति रहेकाले श्रम कार्यालयमा सम्झौताको एक प्रति बुझाउने वा दर्ता गर्ने कुरामा जानी जानी बेवास्ता गरेको देखिन्छ । श्रम कार्यालयमा सम्झौता दर्ता गर्ने कुरामा युनियनहरूको लापरवाही पनि जिम्मेवार छ । युनियन र व्यवस्थापनले सम्झौता दर्ता गर्ने र श्रम कार्यालयले व्यवस्थित अभिलेखिकरण गर्ने कुरामा ध्यान दिनु पर्दछ ।
- विश्लेषणमा के देखिएको छ भने श्रमिकहरू र युनियनहरू हातमा पर्ने नगद रकममा नै केन्द्रित रहेका छन् । मौद्रिक आयमा ध्यान दिने र वास्तविक सुविधाको विस्तारमा कम प्राथमिकता भएको देखिन्छ । ज्याला र प्रत्यक्ष आर्थिक वित्तीय मागमा बढी चासो रहेकोले अधिकारका विषयहरूमा

सङ्कट वा अष्टयारो पर्दा मात्र ध्यान जाने पनि प्रवृत्ति छ । सामाजिक सुरक्षाका विभिन्न आयामहरू र अन्य सुविधाहरूको विस्तार गरी जीवनको गुणस्तरीयतामा जोड दिनु आवश्यक देखिन्छ ।

- सार्वजनिक क्षेत्रको युनियन क्रियाशीलता वित्तीय र आर्थिक मागहरूमा निकै आक्रामक देखिन्छ । निजी क्षेत्रका युनियनहरू बढी रक्षात्मक स्वभावमा देखिन्छन् । सामान्यतः सार्वजनिक क्षेत्रमा रोजगारीको सुरक्षा भएकोले कामबाट हट्नुपर्ने जोखिम कम छ । निजी क्षेत्रमा रोजगारीको असुरक्षाको भयले स्थानीय युनियनहरूले कम जोखिम लिने गरेको पाइन्छ । एकातिर सार्वजनिक क्षेत्रमा विद्यमान आक्रामकता कम गर्नेतिर ध्यान दिनु प्रतिष्ठानको गुणस्तरीयता कायम गर्नका लागि जरुरी छ । अर्कोतिर निजी क्षेत्रमा रोजगारीको असुरक्षाले सामूहिक सौदाबाजीमा युनियन कमजोर हुने विद्यमान अवस्थाको अन्त्य हुनु पनि उत्तिकै जरुरी देखिन्छ ।
- श्रम लागतको कटौतीका लागि र युनियनको शक्ति कम गर्नका लागि रोजगारीको ढाँचाको परिवर्तनमा उद्यमी-व्यवसायीहरू क्रियाशील हुनु स्वाभाविक छ । फलतः दैनिक ज्यालादारी श्रमको बढ्दो प्रयोग, आउटसोर्सिङ, मौसमी श्रम प्रयोग, घर आधारित श्रम प्रयोग आदि बढ्दै गएका सन्दर्भमा सामूहिक सौदाबाजीको सान्दर्भिकता कमजोर हुने खतरा बढेर गएको छ । सामूहिक सौदाबाजी कमजोर बनेमा कार्यथलोमा लोकतन्त्र चल्न सक्तैन र समाजवादतिरको प्रस्थानको राज्यको लक्ष्य पनि अवरोधका खाल्डाखुल्डीमा फस्न सक्छ । तसर्थ, सामूहिक सौदाबाजीको प्रभावकारिता वृद्धिका लागि सामूहिक सम्झौताहरूको दायरा असंगठित श्रमिकतर्फ पनि विस्तार गर्दै लैजानु आवश्यक छ । युरोपेली वास्तविकतामा समेत यो आवश्यकता बोध भएको देखिन्छ । भौगोलिक र कार्यक्षेत्र/रोजगारीका क्षेत्र दुबै हिसाबले सामूहिक सम्झौताहरूको कार्यान्वयनको घेरा विस्तार गर्नुपर्छ । सबैतिर कार्यान्वयनको घोषणा राज्यले कानुनी प्रणालीमार्फत् गरेर सामूहिक सम्झौताहरूको दायरा र प्रभावकारितालाई बलियो बनाउन सक्छ ।
- नयाँ श्रम ऐनले ल्याएको श्रम-सम्परीक्षण प्रणालीको माध्यमबाट स्थानीय तहमा श्रम निरीक्षणको नियमित व्यवस्था गर्नु जरुरी छ । यसका लागि

गाउँपालिका/नगरपालिकाहरूमा श्रम निरीक्षण समिति र श्रम डेस्क स्थापित गर्नु उचित हुन्छ। यसले सामूहिक सौदाबाजी र सम्झौताको प्रवर्धनका लागि मात्र होइन, कार्यान्वयनको लागि खबरदारीलाई पनि मार्ग प्रशस्त गर्न सक्दछ।

सन्दर्भ सूची

- GEFONT, कार्यथलोमा मर्यादित कामको लागि, २०६४, काठमाडौं
- Guy Van Gyes & Thorsten Schulten, Wage Bargaining under the New European Governance, ETUI, Brussels, 2015
- उपाध्याय उमेश, नेपाली श्रम बजार : माग र सम्झौताहरू, संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र, २०७३
- संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रको सर्वेक्षणबाट प्राप्त मागपत्र र सम्झौताहरू २०१५

अनुसूची १

तथ्यांक संकलनमा संलग्न व्यक्तिहरू

मनोज पोखरेल
केशव दुवाडी
इन्द्रदेव मिश्र
ललित श्रेष्ठ
पल्टन ठाकुर
भुम बहादुर रेग्मी
रामेश्वर श्रेष्ठ
टोपेन्द्र बहादुर शाही
नारायण थापा
विष्णु लामिछाने
जनार्दन कट्टेल

अनुसूची २

प्रतिवेदनले ओगटेका प्रदेश र जिल्लाहरू

प्रदेश नं १

भापा, इलाम, मोरङ, सुनसरी, उदयपुर

प्रदेश नं २

सप्तरी, सिरहा, धनुषा, बारा, पर्सा, रौतहट

प्रदेश नं ३

काठमाडौं, ललितपुर, भक्तपुर, मकवानपुर, चितवन

प्रदेश नं ४

कास्की, तनहुँ

प्रदेश नं ५

रुपन्देही, कपिलवस्तु, नवलपरासी, दाङ, बाँके, बर्दिया

अनुसूची ३

मागहरू : तुलनामा एक दशक

प्रमुख माग	२०१७ प्रतिशत	प्रमुख माग	२००७ प्रतिशत
१ न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयन	४७	व्यवसायजन्य स्वास्थ्य र सुरक्षा	५५
२ स्थायी नियुक्ति	४४	बीमा	४९
३ युनियन अफिस	३९	स्थायी नियुक्ति	४८
४ औषधोपचार खर्च	३७	औषधोपचार खर्च	४७
५ दर्शै खर्च	३५	ज्याला वृद्धिको माग	४४
६ श्रम संबन्ध समिति	३५	पोशाक	४४
७ पोशाक	३२	घरभाडा	४२
८ सम्भौता कार्यान्वयन	३२	यातायात भत्ता	३९
९ कानुन तथा नियम	३१	दर्शै खर्च	३९
१० बीमा	३०	ग्रेड	३८
११ अस्थायी नियुक्ति	२८	महँगी भत्ता	३५
१२ बोनस	२६	बोनस	३५
१३ बिरामी बिदा	२६	सञ्चयकोष	३५
१४ सञ्चयकोष	२४	युनियन अफिस	३०
१५ महँगी भत्ता	२२	ओभर टाइम	२९
१६ घर बिदा	२१	अफिस सामान	२९
१७ ओभर टाइम	२०	जीवन बीमा	२८
१८ तलबी साप्ताहिक बिदा	२०	शैक्षिक सहयोग	२७
१९ काज	२०	कर्जा	२६
२० कर्जा समग्र	१९	घर बिदा	२६
२१ अफिस सामान	१८	क्रिया बिदा	२५
२२ ग्रेड	१७	बिरामी बिदा	२३
२३ ज्याला वृद्धिको माग	१६	रात्री भत्ता	२२
२४ घरभाडा	१६	उपदान	२१
२५ क्रिया बिदा	१६	पदको वर्गीकरण	२०
२६ उपदान	१५	बढुवा	१९
२७ तलब पेस्की	१४	तलब पेस्की	१८
२८ उत्पादित बस्तु	१४	दुर्घटना बीमा	१६
२९ दुर्घटना बीमा	१४	नियमित स्वास्थ्य परीक्षण	१५
३० रात्री भत्ता	१३	सुत्केरी बिदा	१५

प्रमुख माग	२०१७ प्रतिशत	प्रमुख माग	२००७ प्रतिशत
३१ मातृत्व संरक्षण	१३	न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयन	१४
३२ शैक्षिक सहयोग	११	विश्राम कोठा	१४
३३ प्राथमिक उपचार	१०	क्यान्टिन	१४
३४ यातायात भत्ता	९	प्राथमिक उपचार	१३
३५ क्यान्टिन	९	तलबी साप्ताहिक बिदा	१३
३६ नियमित स्वास्थ्य परीक्षण	९	ढेक्का, करार	१२
३७ सुत्केरी बिदा	९	आवास, बिजुली, पानी, शौचालय	११
३८ सट्टा बिदा	८	उत्पादित बस्तु	११
३९ व्यवसायजन्य स्वास्थ्य र सुरक्षा	८	नियमित डाक्टरको व्यवस्था	९
४० बढुवा	८	परिचयपत्र	९
४१ पुरस्कार	७	सट्टा बिदा	७
४२ विश्राम कोठा	७	क्याजुयल बिदा	७
४३ जीवन बीमा	७	कामदारको परिवारलाई रोजगारीमा प्राथमिकता	७
४४ ढेक्का, करार	७	सुत्केरो बिदा	६
४५ आवास, बिजुली, पानी, शौचालय	५	पुरस्कार	५
४६ स्वास्थ्य बीमा	५	एम्बुलेन्स	५
४७ तालिम तथा सेमिनार बिदा	५	घर कर्जा	४
४८ अफिस खर्च	५	आकस्मिक कर्जा	४
४९ शिशुस्याहार केन्द्र	४	स्वास्थ्य बीमा	४
५० भ्रमण भत्ता	३	सरुवा	४
५१ एम्बुलेन्स	३	शिशुस्याहार केन्द्र	३
५२ परिचयपत्र	३	बेतलबी बिदा	३
५३ पदको वर्गीकरण	३	अस्थायी नियुक्ति	३
५४ सरुवा	३	तालिम तथा सेमिनार बिदा	२
५५ महिला कामदार दुरुत्साहन	३	भ्रमण भत्ता	
५६ घर कर्जा	२	शिक्षा खर्च	
५७ क्षतिपूर्ति	२	क्षतिपूर्ति	
५८ क्याजुयल बिदा	२	मातृत्व संरक्षण	
५९ बेतलबी बिदा	२	काज	
६० सुत्केरो बिदा	२	अफिस खर्च	
६१ आकस्मिक कर्जा	१	महिला कामदार दुरुत्साहन	
६२ नियमित डाक्टरको व्यवस्था	१	श्रम संबन्ध समिति	
६३ कामदारको परिवारलाई रोजगारीमा प्राथमिकता	१	कानुन तथा नियम	
		सम्भौता कार्यान्वयन	

अनुसूची ४

सम्झौताहरूका केही रोचक पक्ष

- नेपाल बिजुली, पेन्टर, फ्लम्बर तथा निर्माण मजदुर युनियन (क्युपेक), कास्कीको कार्यक्षेत्रमा काम गरिरहेका ९५ जना मजदुरहरूले आफूले गरेको काम बापतको रू. ४२,६८,१५२ माग दाबी सहितको मौखिक तथा लिखित उजुरीमध्ये युनियनले रू. १८,६६,०६५ तत्काल असुल गराएको र बाँकी रू. २४,०२,०८७ निश्चित अवधिमा भुक्तान गर्ने भनी त्रिपक्षीय (युनियन, मजदुर, रोजगारदाता) तथा चारपक्षीय (युनियन, मजदुर, रोजगारदाता, ठेकेदार) बीच सम्झौता ।
- घरधनी तथा ठेकेदारबाट हातपात गरिएका मजदुरहरूलाई सम्बन्धितबाट क्षतिपूर्ति दिलाउन युनियनलाई सफलता ।
- कामको सिलसिलामा दुर्घटनामा परेका मजदुरहरूलाई औषधि उपचार तथा क्षतिपूर्ति उपलब्ध गराएको ।
- युनियनले मजदुरहरूको पक्षमा मात्र होइन, काम लिएर सम्झौतामा उल्लेखित समयमा काम नगर्ने तथा विभिन्न बहानामा काम गरेको भन्दा बढी रकम लिई काम छाड्ने मजदुरहरूबाट ढिलो गरे बापत क्षतिपूर्ति र बढी लिएका रकम सम्बन्धित पक्षलाई फिर्ता गराएर निष्पक्ष काम गरेको ।
- नेपाल यातायात स्वतन्त्र मजदुर संगठन, गण्डकी अञ्चल कार्यालयमा सामान्यतया पर्न आएका पारिश्रमिक, गालीगलौज, लुटपाट, हातपात, बीमा, गाडीमा सामान छुटेको, कामबाट निकालिएको लगायतका मौखिक तथा लिखित निवेदनहरूमा आवश्यक कारवाही गर्ने गरेको छ ।
- सामुहीक सौदाबाजीमा राजनीतिक दलका प्रतिनिधि, चिया उत्पादक संघ र सो क्षेत्रका ट्रेड युनियनका प्रतिनिधिको रोहबरमा मात्र वार्ता गर्ने गरेको ।
- कामको सिलसिलामा कार्यथलोमा मृत्यु भएमा मृतकका परिवारका एकजना सदस्यलाई उसले पाउने सेवा सुविधा पाउने गरी रोजगारी दिने सम्झौता ।
- कालिका टि स्टेट प्रा.लि.मा श्रम विवाद समाधानको लागि प्रत्येक पटक सर्वदलीय सहित ट्रेड युनियन प्रतिनिधिहरू बीच बैठक बसी समस्या समाधान गर्ने गरेको
- चन्द्रागिरी टि स्टेटमा दशैं खर्च बापत स्थायीलाई २६ दिनको तलब र अस्थायी लाई १३ दिनको तलब दिने गरेको ।

अनुसूची ५

कार्यथलोका केही सत्यकथा

गोरखा बुअरीमा कार्यरत मजदुरहरूले भोगेका शोषणका केही पराकाष्ठाहरू

नियमित रूपमा २४० दिन काम गर्ने श्रमिकहरूले स्थायी नियुक्ति पाउनुपर्ने अधिकार भएतापनि यस प्रतिष्ठानमा लामो समय (२०५८-२०६४) कार्यरत २८ जना मजदुरले स्थायी नियुक्ति पाउनका लागि गरेका मौखिक प्रयास सफल नभएपछि २०६८/७/३० गते कारखाना व्यवस्थापक समक्ष लिखित निवेदन दिए। सुनुवाई नभएपछि उनीहरूले आ-आफ्नो हाजीरी कार्डको प्रतिलिपि समेत संलग्न गरी मिति २०६८/८/२३ गते श्रम कार्यालयमा स्थायी नियुक्ति दिलाइपाउँ भनी निवेदन पेश गरे। निवेदनका आधारमा श्रम कार्यालयबाट सोधिएका तीन पटकका पत्रको जवाफमा व्यवस्थापनले आपसी सहमतीमा नै नौजहरूलाई काम लगाईएकाले स्थायी नियुक्ति दिनु नपर्ने खालको गैह्र जिम्मेवार जवाफ दियो।

श्रम कार्यालयले दुबै पक्षलाई एकै ठाउँमा राखी सत्यतथ्य बुझ्नु आवश्यक ठानी छलफल गर्दा समेत व्यवस्थापन पक्ष जिम्मेवार देखिएन। त्यसपछि सात दिन भित्र सम्बन्धित मजदुरहरूलाई नियुक्ति दिई श्रम कार्यालयलाई जानकारी गराउनु भनी गरेको आदेशको जवाफमा उल्लेखित कामदारहरू यस प्रतिष्ठानमा नियमित काम गर्ने होइनन्, दैनिक ज्यालादारीमा काम गर्नेहरूलाई समेत प्रतिष्ठानले आधिकारीक ट्रेडयुनियनसंगको सहमतिका आधारमा बेलाबेलामा स्थायी गर्दै आएको यी निवेदकहरूलाई स्थायी नियुक्ति दिनु नपर्ने भन्ने जवाफ दिई व्यवस्थापनले श्रम ऐनको ठाडो उल्लंघन गर्‍यो। यसरी दुबै पक्षका लिखित प्रमाण र आपसी छलफलका आधारमा निवेदक सबै श्रमिकहरू श्रम ऐनको प्रावधान अनुसार स्थायी नियुक्ति पाउनका लागि योग्य भएका र कुनै पनि युनियनसंगको श्रम ऐन विपरितको सम्झौता ऐन विपरित भएकाले त्यस्ता काम गर्न छुट नभएका कारण श्रम ऐन तथा नियमावलीमा उल्लेख भएका प्रावधान अनुसार नियुक्ति दिनु भनी लुम्बिनी अन्चल श्रम कार्यालयबाट मिति २०६९/३/४ मा अन्तिम फैसला भयो।

उक्त प्रतिष्ठानमा १४ वर्षभन्दा बढी समय कामगरी अनिवार्य अवकाश पाउनु भएकी जमुना देवी कँडेलले आफुले पाउनु पर्ने उपदान रकममा लगभग २०

हजार कम दिएकाले नियमानुसार पाउनु पर्ने रकम दिलाईपाउँ भनी दिएको निवेदनका आधारमा श्रम कार्यालयबाट ब्यवस्थापनलाई उपदान कोषको ब्यवस्था र निवेदकले पाउनुपर्ने उपदान रकमका बारेमा जानकारी मागेकोमा काठमाडौं स्थित लक्ष्मी बैंकमा उपदान कोष खडा गरेको र आधिकारिक ट्रेड युनियनसंगको समझदारीमा नीजलाई भुक्तानी दिएको भन्ने सोलोडोलो जवाफमा चित्त नबुझी दुबैपक्षलाई राखी वार्ता हुँदा कानुन बमोजिम गर्ने सहमती भएपनि कार्यान्वयन नगरेको । पुनः श्रम कार्यालयले तीन पटक सम्म विवरण माग्दा ब्यवस्थापनले पुरानै जवाफ दोहो-याएकोले श्रम कार्यालयले मिति २०६९/९/१ मा ब्यवस्थापन पक्षको जवाफ श्रम ऐन विपरित भएकोले जमुना देवीलाई अवकाश हुँदाका वखत खाइपाइ आएको तलवका आधारमा माग गरेको बाँकी उपदान रकम अविलम्ब भुक्तानी दिनु भनी अन्तिम पटक आदेश दिएको ।

त्यसैगरी २०६७/५/२४ गते कारखानामा काम गरिरहेको अवस्थामा दाहिने हात मेसिनमा परी अस्पताल भर्ना भै पुरै हात काटेर फ्याँक्नुपरेको तर ब्यवस्थापनले श्रम नियमावली अनुसार अस्पताल बस्दाको अवस्थाको तलव र दुर्घटनाको क्षतिपुर्ति समेत नदिएकाले दिलाइ पाउँ भनी बाल कुमारी मगरले २०६८/८/२ मा दिएको निवेदनका सम्बन्धमा ब्यवस्थापनसंग लिखित जवाफ माग गर्दा निवेदक कार्य समय भन्दा बाहिर निषेधित क्षेत्रमा आफैँ गएका कारण दुर्घटना भएकाले माग गरेको तलव तथा क्षतिपुर्ति दिन नपर्ने जवाफ प्राप्त भए पछि दुबै पक्षका विच प्रतिष्ठान स्तरिय ट्रेडयुनियन समेतको रोहवरमा वार्ता भै निवेदकको जिविकोपार्जनका लागि क्षतिपुर्ति लगायतका उपयुक्त विकल्प समेतको यथाशिघ्र ब्यवस्थापन पक्षले गर्ने निर्णय भएको तर चार महिना सम्म पनि कार्यान्वयन नभएपछि पिडित पक्षबाट पुनः श्रम कार्यालयमा उजुरी दिएको सन्दर्भमा ब्यवस्थापनसंग जानकारी माग्दा पुरानै जवाफ पठाएको । तेश्रो पटक सहमती कार्यान्वयन गर्न ब्यवस्थापन पक्षलाई दिएको आदेशमा समेत सोही ब्यहोराको पत्र पठाए पछि श्रम कार्यालयले निवेदकको माग र ब्यवस्थापकको जवाफका आधारमा निवेदक सो प्रतिष्ठानको कामदार भएको प्रमाणित हुने र ब्यवस्थापन पक्षको श्रम ऐन अनुसार पाउनु पर्ने तलव र क्षतिपुर्ति दिनु नपर्ने भन्ने जवाफ कानुनसम्मत नभएकाले मागदाबी अनुसारको रकम उपलब्ध गराउन श्रम कार्यालयको आदेश ।

श्रमिकको मूल्य: ज्याला

ओम डिष्टीलरी गैडाकोटका ३७ जना श्रमिकहरूको ५ महिनादेखिको तलव, संचित विदा र संचयकोष समेतको भुक्तानी नपाएकाले पटक पटक मौखिक कुरा र २०७०/३/२७ गते लिखित अनुरोध गर्दा पनि सुनुवाइ नभएको भनी २०७०/५/११ गते लुम्बिनी अन्चल श्रम कार्यालय, बुटवलमा निवेदन दिएको ।

निवेदनका आधारमा श्रम कार्यालयले ब्यवस्थापनलाई मागदाबी अनुसारको तलव सुविधा दिन बाँकी हो होइन , होइन भने तत्काल भुक्तानी गरेको प्रमाण पेश गर्न र हो भने १५ दिन भित्र भुक्तानी दिई प्रमाण पेश गर्नु भनी पत्रबाट जानकारी गराएको । पहिलो पत्रको कुनै जवाफ नपाएपछि दुबै पक्षलाई राखी वार्ता गराउने उद्देश्यले ब्यवस्थापकलाई दोश्रो पत्र पठाएको । श्रम कार्यालयको पहलमा २०७०/७/६ गते उक्त प्रतिष्ठानका संचालक र सम्बन्धित श्रमिकहरूका विचमा वार्ता हुँदा मागदाबी सही भएको तर प्रतिष्ठानमा आर्थिक अभावका कारण समयमा भुक्तानी गर्न नसकिएको भनी संचालकले स्विकारेको । दाबी अनुसारको रकमको ४०% रकम आउन लागेको दिपावली अगाडी र बाँकी रकम यही मार्ग मसान्तसम्ममा भुक्तानी गरीसक्ने भनी संचालकले प्रतिवद्धता जनाएर वार्ता सकिएको । तर त्यसपछि सम्भौता कार्यान्वयन गर्नुको साटो संचालक सम्पर्कमा नै नआएको । त्यसपछि १५ दिन भित्र संभौता कार्यान्वयन गर्न जानकारी गराएकोमा ब्यवस्थापकबाट दिइएको समयमा कुनै जानकारी नपठाएको र पटक पटक संभौता कार्यान्वयन गर्नुभनी लेखिएका पत्र र फोन सम्पर्क गर्ने पटक पटकको प्रयासमा पनि असफलता ।

यसरी संचालक सम्पर्कमा आउन नचाहेपछि निवेदकहरूले प्रतिष्ठानका नाममा गैडाकोट गा.वि.स., वडा नं. ५ मा रहेका पाँचकिता जग्गा रोक्काराखी पिडितलाई न्याय दिलाई पाउँभनी पुनः निवेदन श्रम कार्यालयमा दर्ता गराउन बाध्य भएको । श्रम कार्यालयबाट प्रतिष्ठानका नाममा यस अगाडी भएका घटनाहरू समेत उल्लेख गरी हुलाक मार्फत पठाएको पत्र पनि सम्बन्धित प्रतिष्ठान बन्द भएकाले प्रेशकलाई फिर्ता भनी पत्र फिर्ता भएको ।

उपरोक्त विभिन्न घटनाका आधारमा संचालक स्वयम श्रम कार्यालयमा उपस्थितभै मजदुरको दाबी अनुसारको तलव तथा सुविधा वापतको रकम भुक्तानी गर्न बाँकी रहेको स्विकारी सकेकाले मागदाबी सही भएकाले श्रम ऐनको प्रावधान अनुसार ५०% हर्जाना सहित भुक्तानी गर्नुभनी आदेश दिनुका साथै ब्यवस्थापकको आचरण

तथा ब्यवहार नकारात्मक देखिएकाले मजदुरको पसिनाको मुल्य नडुबोस भन्ने उदेश्यले उक्त प्रतिष्ठानले ओगटेको गैँडाकोट स्थित सात किता जग्गा रोक्का राख्न सम्बन्धित मालपोत कार्यालयमा लेखिपठाउने गरी २०७१/३/१० गते श्रम कार्यालय बुटवलको निर्णय भएको ।

ठेकेदारको लापरबाही: रोजगारदाता मारमा

काशकी जिल्ला, लुम्ले गाविस, चनाउटेका होटल ब्यवसायी सुनिल तामाङले आफ्नो ब्यवसाय विस्तारका क्रममा थप एक तीनतले घर निर्माण गर्नका लागि नुवाकोट घर भै पोखरामा डेरागरी बस्ने राजु लामा विच सामान बाहेक अन्य काम गर्नका लागि २०७०/७/१३ गते सर्तनामाको कागज तयार गरिएको थियो । काम विस्तारै भैरहेको थियो तर ठेकेदार लामाले अति जरुरी परेको भनी काम गरेको भन्दा बढी रकम मागेको र विश्वासका आधारमा दिएको तर लामाले विश्वासघात गरी सम्भौता अनुसारको काम गरेनन् । पटकपटक ताकेता गरेपछि राजुका छोरा बुदेलामाले आफुहरूले सो काम गर्न नसक्ने र बाँकी काम उनीसंगै आएका श्रीराम रेग्मीले गर्ने सहमति । रेग्मी र लामासंग भएको सर्तनामा र हालसम्म गरेको काम र लिएको रकम समेतमा सहमत भई काम पुनः अगाडी बढीरहेको थियो । तर रेग्मीले पनि सम्भौता अनुसारको रकम भन्दा बढी माग गर्न थालेको र काम रोकेको हुँदा घरधनी तामाङले तपाईं सम्भौता अनुसार काम गर्नुहोस्, नगर्नेभए छिटो निधो दिनुहोस् मेरो सिमेन्ट लगायतका निर्माण सामाग्री विभिन्न थालिसक्यो भनेपछि पोखराबाट प्राविधिक लिएर आउने र नापजाँच दुबै पक्षलाई स्वीकार्य हुने कुरा गरी पोखरा गएका रेग्मीले २०७०/११/७ गते ट्याक्सीमा गुण्डा लिएर आई रु. ५३५००० रकम आज दिने भए दे नत्र अहिलेसम्म गरेको काम सबै भत्काई दिन्छु भनी खुकुरी देखाउँदै धम्क्याएको । तर त्यसरी रकम दिन नसक्ने भनेपछि उनीहरूले पहिला नै तयार गरी ल्याएको कागजमा सही गर नत्र ज्यान मार्ने धम्की दिई पढ्न समेत नदिई सहिछाप गर्न लगाएर आफुहरू चढी आएको ट्याक्सीमा चढी पोखरातिरै लागेकोले सो विरुद्धमा घरधनी सुनिलले न्यायपाउँ भनी जिल्ला अदालत काशकीमा २०७०/११/१९ मा करकाप मुद्धा दायर गरेको ।

अनुसूची ६

सम्भौताहरूका केही नमुनाहरू

एक

भक्तपुर ठिमीको श्री हिम इलेक्ट्रोनिक्स प्रा.लि.मा कार्यरत श्रमिकहरूको तर्फबाट आधिकारिक ट्रेड युनियन समग्र ट्रेड युनियन हिम इलेक्ट्रोनिक्स र व्यवस्थापनको तर्फबाट मिति २०७३-०३-०५ मा दुबै पक्ष बीच गरिएको सम्भौता ।

क. सहमति भएका बुँदाहरू

- १) **माग नं. १**, यस प्रतिष्ठानमा कार्यरत सम्पूर्ण कामदार तथा कर्मचारीहरूको जीवन बीमाको व्यवस्था गरियोस् भन्ने सम्बन्धमा छलफल हुँदा यस मागलाई कम्पनी व्यवस्थापनले पूरा गर्न नसक्नेमा दुबै पक्ष सहमत छौं ।
- २) **माग नं. २**, यस प्रतिष्ठानमा कार्यरत सम्पूर्ण कामदार तथा कर्मचारीहरूको श्रम ऐन अनुसार अवधि पुगेकालाई स्थायी नियुक्तिपत्र दिइयोस् भन्ने सम्बन्धमा छलफल हुँदा यस सम्बन्धमा कम्पनी व्यवस्थापनद्वारा प्रचलित श्रम ऐन नियम बमोजिम गर्ने गराउनेमा दुबै पक्ष सहमत छौं ।
- ३) **माग नं. ३**, वार्षिक सार्वजनिक बिदामा पाँच दिन थप गरियोस् भन्ने सम्बन्धमा छलफल हुँदा यो माग पूरा गर्न नसकिनेमा दुबै पक्ष सहमत छौं ।
- ४) **माग नं. ४**, यस प्रतिष्ठानमा सम्पूर्ण कामदार तथा कर्मचारीहरूलाई दैवी प्रकोप पर्दा रू ५०,०००/- सम्म सहयोग गराइयोस् भन्ने सम्बन्धमा छलफल हुँदा व्यवस्थापन पक्षले यो माग पूरा गर्न नसक्नेमा दुबै पक्ष सहमत छौं ।
- ५) **माग नं. ५**, हाल दिदै आएको युनियन खर्चमा वृद्धि गरियोस् भन्ने सम्बन्धमा छलफल हुँदा कम्पनी व्यवस्थापनले हाल दिदै आएको युनियन खर्च मासिक रू. २,५००/- मा रू. १,५००/-थप गरी मासिक रू. ४०००/- दिने र युनियन अधिवेशनको लागि खर्च एकमुष्ट रू. १०,०००/- दिनेमा दुबै पक्ष सहमत छौं ।
- ६) **माग नं. ६**, वर्तमान पारिश्रमिकले श्रमिकको जिविकोपार्जन गर्न नसकिने अवस्था भएको हुनाले खाईपाई आएको पारिश्रमिकमा ५०% वृद्धि गरियोस्

भन्ने सम्बन्धमा छलफल हुँदा कम्पनी व्यवस्थापन पक्षले कम्पनीमा कार्यरत कामदार/कर्मचारीको तलबमा तल लेखिएको तालिका बमोजिम न्यूनतम १०% देखि अधिकतम २०% सम्म तलब वृद्धि गर्ने निर्णय गरेको छ । यसरी वृद्धि गरिएको तलब सुविधा रकम विभिन्न तहमा छलफल भए बमोजिम वृद्धि गरिनेछ । यसरी वृद्धि गरिएको तलब सुविधा रकम भविष्यमा नेपाल सरकारद्वारा कामदारहरूको तलब वा महँगी भत्ता शीर्षकमा कुनै रकम वृद्धि गरिएको अवस्थामा पूर्णतः समायोजन गरिनेछ । यो सम्झौता २०७२ साल मंसिर महिना १ देखि लागू हुनेछ । यसरी तलब वृद्धि गर्दा तह अनुसार कामदार, कर्मचारीले कम्पनीमा गरेको सेवा अवधिलाई समेत आधार मानी वृद्धि गरिनेछ ।

	(क)	(ख)	(ग)	(घ)
सेवा अवधि	रु. १५०००/- सम्म तलब प्राप्त गर्ने कामदार, कर्मचारीको हकमा हुने वृद्धि प्रतिशत	रु. १५००१/- देखि रु. २५०००/- सम्म तलब प्राप्त गर्ने कामदार कर्मचारीको हकमा हुने वृद्धि प्रतिशतमा	रु. २५००१/-देखि रु. ४००००/- सम्म तलब प्राप्त गर्ने कामदार, कर्मचारीको हकमा हुने वृद्धि प्रतिशत	रु. ४००००/-भन्दा माथि तलब प्राप्त गर्ने कामदार, कर्मचारीको हकमा हुने वृद्धि प्रतिशत
	२०%	१६%	१४%	१०%
सेवा अवधि ६ वर्ष भन्दा माथि	२०%	१६%	१४%	१०%
सेवा अवधि २ वर्षदेखि ६ वर्षसम्म	१७%	१३.६%	११.९%	८.५०%
सेवा अवधि २ वर्ष भन्दा कम	१४%	११.२%	९.८%	७%

नोट : यो सम्झौतामा हस्ताक्षर हुँदाको समयमा कम्पनीमा कार्यरत रहेका कामदार, कर्मचारीहरूको हकमा मात्रै यो तलब, भत्तावृद्धि लागू हुनेछ ।

- ७) **माग नं. ७**, सम्पूर्ण कामदार तथा कर्मचारीहरूलाई प्रोत्साहन उद्देश्यका साथ ५ वर्ष अवधि पूरा गरेकालाई ५ ग्रेड १० वर्ष अवधि पूरा गरेकालाई १० ग्रेड, १५ वर्ष अवधि पूरा गरेकालाई १५ ग्रेड, २० वर्ष अवधि पूरा गरेकालाई २० ग्रेड र २५ वर्ष अवधि पूरा गरेकालाई २५ ग्रेड दिने व्यवस्था गरियोस् भन्ने सम्बन्धमा छलफल हुँदा वार्षिक ग्रेड वृद्धि सम्बन्धमा प्रचलित श्रम ऐन नियमावलीमा भएको व्यवस्था बमोजिम गर्नेमा दुबै पक्ष सहमत छन् ।
- ८) **माग नं ८**, कार्य सम्पादन तथा मूल्याङ्कन गर्ने कार्य विधिलाई अभ्य प्रभावकारी र पारदर्शी बनाउनका लागि आधिकारिक युनियनको प्रतिनिधित्व

रहने गरी एउटा छुट्टै समिति गठन गरियोस् भन्ने सम्बन्धमा छलफल हुँदा कम्पनी व्यवस्थापन पक्ष, सम्बन्धित कर्मचारीको डिपार्टमेन्ट हेड र सम्बन्धित कर्मचारीसँग बसी छलफलद्वारा कार्य सम्पादन तथा मूल्याङ्कन गर्ने गरी गर्दै आएको र यस्तो कार्यविधि पारदर्शी नै भएको हुँदा छुट्टै समिति आवश्यक नभएकोमा हामी दुबै पक्ष सहमत छौं ।

९) **माग नं ९**, यस प्रतिष्ठानको कामदार तथा कर्मचारीहरूको लागि हालसम्म आवासको व्यवस्था नभएको हुनाले सम्पूर्ण कामदार तथा कर्मचारीलाई कोठा भाडा दिइने व्यवस्था गरियोस् भन्ने सम्बन्धमा छलफल हुँदा यो माग पूरा गर्न नसक्नेमा दुबै पक्ष सहमत छौं ।

१०) **माग नं. १०**, यस हिम इलेक्ट्रोनिक्स प्रा.लि को व्यवस्थापनको लगानीमा सञ्चालित अन्य उत्पादित सामानहरूमा हाल दिदै आएको छुट सुविधामा बढाएर ५०% सम्म छुट दिने व्यवस्था गरियोस् भन्ने सम्बन्धमा कम्पनी व्यवस्थापनले ५०% सम्म छुट गर्न नसकिने भएकोले निम्न लिखित तालिका अनुसारको सुविधा उपलब्ध गराउनेमा दुबै पक्ष सहमत छौं ।

SN	product/item	hire purchase discount	cash down discount	down payment & installment period
1.	Bajaj bikes	Rs,10,000.00	20,000.00	down payment 20%on purchase and 42 month installment scheme
2.	K.t.m bikes	Rs.10,000.00	20,000.00	down payment 20% on purchase and 42 month installment scheme
3.	Timex	25%	25%	down payment 25% on purchase and one year installment scheme
4	Samsung(himstar) vacuum/ cleaner dvd\ player(13,999.00)	25%	25%	down payment 25% on purchase and one year installment scheme
5	Samsung (himstar) l.e.d camera, refrigerator, washing machine –front load (50,000.00– 99,000.00)	20%	20%	down payment 25%on purchase and one year installment scheme
6	Samsung l.e.d, camera (above 1,00,00.00- 1,50000)	20%	20%	down payment 25% on purchase and one year installment scheme
7	Samsung mobiles	12%	12%	down payment 25% on purchase and one year installment scheme

नोट : माथि उल्लेख भएको मोटरसाइकलको किस्ताबन्दी योजनामा मोटरसाइकल बीमा किस्ताबन्दी अवधिसम्मको लागि कम्पनीले बेहोर्ने र अन्य आवश्यक खर्चहरू सवारी कर, नगरपालिका कर र कानुनी खर्च र सो बाहेक भविष्यमा नेपाल सरकारद्वारा जारी गरिने अन्य खर्च समेत खरिदकर्ताले नै बेहोर्नुपर्नेछ ।

नोट : माथि उल्लेखित किस्ताबन्दी र नगदमा उपलब्ध सामानहरूको मूल्य र दिइने सुविधाहरू समय-समयमा कम्पनी व्यवस्थापनले फेरबदल गर्न सक्नेछ र सो सुविधाको सम्बन्धमा अन्तिम निर्णय कम्पनी व्यवस्थापनमा नै निहित हुनेछ ।

११) **माग नं. ११**, मिति २०६९-१२-०८ मा आधिकारिक ट्रेड युनियनसंग भएको सहमति अनुसार आगामी दिनमा यस प्रतिष्ठानमा कार्यरत कामदार तथा कर्मचारीहरू कटौती गर्नुपर्ने, सरुवा गर्नुपर्ने वा स्थानान्तरण गर्नुपर्ने अवस्था आइपरेमा आधिकारिक ट्रेड युनियनसंग छलफल गरी मिति २०६९-१२-०८ मा भएको सहमति अनुसार स्वेच्छिक अवकाशमार्फत् पठाउने व्यवस्था गरियोस् भन्ने सम्बन्धमा छलफल हुँदा कम्पनी व्यवस्थापनले हाल र निकट भविष्यमा समेत स्वेच्छिक अवकाश (भीआरएस) ल्याउने कुनै योजना नरहेको हुँदा हाल कम्पनीको भक्तपुर थिमी स्थित कारखानामा कार्यरत कामदार कर्मचारीहरूलाई कटौती गर्नु परेको अवस्थामा दुबै पक्ष बीच २०६९-१२-०८ मा भएको सहमति अनुसार आपसमा सहकार्य गरी कार्यरत कामदार, कर्मचारी कटौती गरिनेमा दुबै पक्ष सहमत छौं ।

तर, आगामी दिनमा यस प्रतिष्ठानमा कार्यरत कामदार, कर्मचारीहरूलाई उद्योग स्थानान्तरण (टाउँसारी) का कारण सरुवा गर्नुपर्ने अवस्था आइपरेमा कार्यरत कामदार, कर्मचारीहरूलाई उद्योग स्थानान्तरण (टाउँसारी) भएको स्थानमा सरुवा भई जाने वा कटौतीमा जाने विषयमा कम्पनी व्यवस्थापन पक्ष र आधिकारिक युनियनबीच ६ (छ) महिनाको अवधिभित्रमा टुङ्गाउने प्रयास गरिनेछ । छ महिनाभित्र पनि कार्यरत कामदार कर्मचारीहरू उद्योग स्थानान्तरण (टाउँसारी) भएको स्थानमा सरुवा भई जाने वा कटौतीमा जाने विषयमा आधिकारिक युनियन र व्यवस्थापन पक्षबीच सहमति जुट्न नसकेको अवस्थामा प्रचलित श्रम ऐन, नियमावली बमोजिम गर्न गराउन दुबै पक्ष स्वतन्त्र हुनेछन् ।

१२) **माग नं. १२**, मिति २०६७-०५-०३ गते भएको माग नं. १ विश्राम कोठाको व्यवस्था गरियोस् भन्ने सम्बन्धमा आधिकारिक ट्रेड युनियनसंग सामूहिक सौदाबाजीमा भएको सम्झौता यथाशीघ्र कार्यान्वयन गरियोस् भन्ने सम्बन्धमा

छलफल हुँदा कम्पनी व्यवस्थापन पक्षले यो माग पूरा गर्नेमा दुबै पक्ष सहमत छौं ।

- १३) **माग नं. १३**, यस प्रतिष्ठानको गुणस्तर तथा उत्पादन बढाउनका लागि समय-समयमा प्रशिक्षण दिइयोस् भन्नेमा दुबै पक्ष सहमत भएको र आर्थिक पक्षमा सुधार ल्याउनको निम्ति कुनै शीर्षकमा के कति रकम खर्च भएको हो ? बुझ्नको लागि एउटा छुट्टै समितिको आवश्यक नभएको हुँदा समिति गठन सम्बन्धी माग पूरा गर्न नसक्नेमा दुबै पक्ष सहमत छौं ।
- १४) **माग नं. १४**, मिति २०६२-०२-२५ गते आधिकारिक ट्रेड युनियनसंग सौदाबाजीमा भएको औषधि उपचार सम्बन्धी सम्झौता हाल आएर कटौती भएको हुनाले उक्त सेवा सुविधालाई निरन्तर उपलब्ध गराइयोस् भन्ने सम्बन्धमा छलफल हुँदा कार्यरत कामदार, कर्मचारीहरूको औषधि उपचार सम्बन्धमा २०७३ साल श्रावण १ गते देखि निरन्तरता दिने उद्देश्यले कम्पनी व्यवस्थापन पक्षले कल्याणकारी कोषमा रु. ५,००,०००/- (अक्षरूपी पाँच लाख मात्र) रकम उपलब्ध गराउनेछ । यो सुविधा मिति २०७३ साल श्रावण १ गते लागू हुनेछ साथै सो सुविधा सोही कल्याणकारी कोष नियमानुसार उपलब्ध गराउनेमा दुबै पक्ष सहमत छौं ।
- १५) **माग नं. १५**, मिति २०७०-०४-३२ गते आवास सम्बन्धी सम्माननीय श्रम अदालतबाट युनियनको पक्षमा भएको निर्णय यथाशीघ्र कार्यान्वयन गरियोस् भन्ने सम्बन्धमा छलफल हुँदा आवास सम्बन्धी मुद्दा सम्माननीय अदालतको अन्तिम निर्णय अनुसार गर्ने गराउनेमा दुबै पक्ष सहमत छौं ।
- १६) **माग नं. १६**, यो मागदाबी व्यवस्थापक समक्ष पेस गरेको मितिबाट नै लागू गरियोस् भन्ने सम्बन्धमा आपसी छलफल गर्दा कम्पनी व्यवस्थापन पक्षले सो माग पूरा गर्न नसक्नेमा दुबै पक्ष सहमत छौं ।

ख. कामदारहरूको तर्फबाट व्यक्त गरिएका प्रतिबद्धताहरू

- १७) कुनै पनि किसिमको श्रम विवाद वा अन्य कुनै पनि किसिमको विवादको सम्बन्धमा कामदार वा युनियनका प्रतिनिधिहरूले कारखाना व्यवस्थापन पक्षका प्रतिनिधिहरू वा व्यवस्थापन पक्षका तर्फबाट कारखानामा कार्यरत प्रशासन वा प्राविधिक शाखा तर्फका वरिष्ठ वा कनिष्ठ कर्मचारीहरूलाई गाली, गलौज गर्ने, थुनछेक गर्ने, कुनै पनि किसिमको अनियमित दबाव

दिने, जोर जबरजस्ती वा हुल इज्जत गर्ने जस्ता अनुशासनहीन कार्य नगर्ने नगराउने गरी कामदारहरूको तर्फबाट प्रतिबद्धता व्यक्त गरिएको छ । कथंकदाचित कुनै पनि कामदारहरूले उक्त प्रकृतिको अनुशासनहीन कार्य गरेमा व्यवस्थापन पक्षले त्यस्तो अनुशासनहीन कार्यमा संलग्न कामदारलाई श्रम ऐन (संशोधन सहित) २०४८ को परिच्छेद आठ बमोजिम खराब आचरण गरेको मानी आवश्यक कारबाही गर्न सक्नेछ साथै व्यवस्थापन पक्षको तर्फबाट हुने कुनै पनि किसिमको खराब आचरणको लागि पनि प्रचलित श्रम ऐन नियम अनुसार कारबाही गर्न सक्नेछ साथै व्यवस्थापन पक्षको तर्फबाट हुने कुनै पनि किसिमको खराब आचरणको लागि पनि प्रचलित श्रम ऐन नियम अनुसार कारबाही गर्ने सम्बन्धमा दुबै पक्षको सहमति कायम भएको छ ।

- १८) प्रचलित श्रम ऐन, नियम र कारखानाको विनियम बमोजिम कारखाना प्रशासनको तर्फबाट गरिने दैनिक काम कारबाहीहरू जस्तै आवश्यकता अनुसार कुनै कामदार, कर्मचारीको सरुवा, बढुवा शिफ्ट निर्धारण गर्ने समयसीमा तोक्ने, कार्य तालिका बनाउने जस्ता कार्यमा कुनै पनि कामदार वा ट्रेड युनियनको तर्फबाट कुनै किसिमको बाधा, अवरोध सिर्जना गरिने छैन । त्यस्तो बाधा, व्यवधान पुऱ्याउने कामदार कर्मचारीलाई प्रचलित श्रम ऐन नियम बमोजिम कारबाही गर्न कारखानामा व्यवस्थापन पक्ष स्वतन्त्र हुनेमा दुबै पक्ष सहमत छौं ।
- १९) कारखानामा कार्यरत कामदारहरूले कारखानामा उच्च अनुशासन कायम राख्ने इमान्दारितापूर्वक आफूलाई तोकिएको खटाएको कार्य गर्ने, कारखानाको भौतिक सामग्रीहरू मेसिन, र औजारहरूको दुरुपयोग नगर्ने लार्पवाही वा हेलचेकर्याइ नगर्ने, आफ्नो कार्य समयमा तोकिएको काममा मात्र ध्यान दिने गरी कारखानाको उत्पादन र उत्पादित सामग्रीहरूको गुणस्तर वृद्धि गर्नेमा दुबै पक्ष सहमत छौं ।
- २०) कामदार प्रतिनिधिहरू तथा व्यवस्थापन पक्षबीच विभिन्न विषयहरूमा जस्तै 'नो ओर्क नो पे कन्डीसनस् फर सेलरी इन्क्रमेन्ट बोनस' इत्यादिको सम्बन्धमा यस भन्दा अगाडि विभिन्न मितिहरूमा भएका संभौताहरूप्रति दुबै पक्ष प्रतिबद्ध रहनेमा सहमत छौं ।
- २१) यो संभौता तलब वृद्धिको हकमा मिति २०७२-०८-०१ गतेदेखि लागू हुनेछ र अन्य सुविधाको सम्बन्धमा संभौता भएको मितिदेखि र बुँदा नं. १४ को

हकमा भने सोही बुँदामा उल्लेख भए अनुसार हुनेछ र यस संभौतामा उल्लेखित सर्तहरू श्रम ऐन (संशोधन सहित २०४८ को दफा ७९ तथा ट्रेड युनियन ऐन २०४९ को दफा २२ (१) बमोजिम दुबै पक्षको लागि बाध्यात्मक हुनेछ ।

दुई

महागुठी क्राफ्ट विथ कन्साइन्स भक्तपुर २०७२ साउन १३ गते भएको सामूहिक सम्भौतापत्र

सहमतिका बुँदाहरू

माग नं. १ : बोनस वितरण गरियोस् भन्ने मागका सम्बन्धमा ।

१.१ उल्लेखित मागका सम्बन्धका संस्थाको आर्थिक स्थिति विचार गरी आर्थिक वर्ष २०६९/२०७० र २०७०/२०७१ को इन्सेन्टिभ २०७२ असोज मसान्तभित्र वितरण गर्ने कुरामा हामी दुबै पक्ष मञ्जुर गर्दछौं ।

माग नं. २: परियोजना बिघटन हुँदाको रकम तथा सम्पत्तिको अवस्था सार्वजनिक गर्नुपर्ने मागको सम्बन्धमा ।

२.१ परियोजना विघटन भई नेपाल चर्खा प्रचारक गान्धि तुलसी स्मारक महागुठीमा मिति २०६९ श्रावण १ गने सम्पूर्ण हिसाब किताबहरू तथा कागजातहरू बुभुबुभारथ भइसकेको तत्पश्चात केन्द्रमा केही कानुनी अड्चनहरूको कारणले हालसम्म उक्त विषयमा छिनोफानो भइनसकेको हुँदा केन्द्रबाट उक्त हरहिसाब प्राप्त भइसकेपछि परियोजनाको आ.व. २०६८/०६९ को वासलातको एक प्रति संस्थामा दर्ता भएको आधिकारिक ट्रेड युनियनमार्फत् कामदार तथा कर्मचारीहरूलाई उपलब्ध गराउनका लागि पहल गर्ने कुरामा दुबै पक्षको मञ्जुरी छ ।

माग नं. ३: अविच्छिन्न २४० दिन भन्दा बढी सेवा अवधि पूरा गरेका र दैनिक ज्यादारीमा काम गर्ने कामदार/कर्मचारीलाई स्थायी गर्नुपर्ने भन्ने मागका सम्बन्धमा ।

३.१ उपरोक्त मागका सम्बन्धमा निम्न बमोजिम गर्ने गराउने कुरामा दुबै पक्षको मञ्जुरी छ :

(क) दैनिक ज्यालादारीमा काम गर्ने सिलाइका कर्मचारीहरूमध्ये (क) कृष्णलक्ष्मी न्दुच्छे र (ख) सुनिता कार्कीलाई दैनिक ज्यालाको सट्टा मासिक पारिश्रमिक भुक्तानी गर्ने, लगायत फिनिसिड शाखाका तथा बुनाई शाखाका कर्मचारीहरूलाई श्रम सम्बन्ध समितिले तयार पारेको गाइडलाइन अनुरूप कार्य गर्ने गरी मासिक पारिश्रमिक भुक्तानी गर्ने ।

(ख) संस्थाका मासिक पारिश्रमिक पाउने अन्य कामदार तथा कर्मचारीहरूलाई उपलब्ध वार्षिक घर बिदाको दिनको आधारमा औसत हिसाब गरी हुन आउने दिन बापतको रकम संस्थामा दैनिक ज्यालादारीमा रहेका कामदारहरूलाई भुक्तानी गर्ने ।

(ग) कामदारहरूको दैनिक ज्याला वृद्धिको सम्बन्धमा (क) अनिता थापा, (ख) विजय ठाकुर, (ग) नरेश गुर्मछान, (घ) मोहित महर्जन सम्मिलित एक समिति गठन गर्ने र उक्त समितिले संस्थाको आर्थिक अवस्था र समसामयिक परिस्थितिलाई विचार गरी दश (१०) प्रतिशत भन्दा कम नहुने गरी ज्याला वृद्धिको सिफारिस गर्नेछ । उक्त समितिले गरेको सिफारिसलाई व्यवस्थापनले विचार गरी लागू गर्नेछ ।

माग नं. ४: कम्पनीबाट गठित व्यवस्थापन समितिमा युनियनको तर्फबाट एक जना सदस्य रहने व्यवस्था गर्नुपर्ने । भन्ने मागका सम्बन्धमा ।

४.१ संस्थाको व्यवस्थापन समितिमा संस्थामा दर्ता रहेको आधिकारिक ट्रेड युनियनको एक (१) जना प्रतिनिधि संलग्न गर्ने बारेमा पछि विचार गर्ने कुरामा दुबै पक्षको मञ्जुरी छ ।

माग नं. ५: खाजा तथा यातायात भत्ता वृद्धि गर्नुपर्ने मागका सम्बन्धमा ।

५.१ कामदार तथा कर्मचारीहरूको दैनिक भत्ताको सम्बन्धमा संस्थाको सतुंगल स्थित कारखानामा कार्यरत कामदार तथा कर्मचारीको हकमा निजहरूले हाल खाईपाई आएको यातायात तथा खाजा भत्तालाई यथावत राखी निजहरूलाई यातायात सुविधा तथा खाजाको व्यवस्था संस्थाकै तर्फबाट उपलब्ध गराउने कुरामा मञ्जुर गरियो ।

५.२ सतुंगल बाहेक अन्य स्थानमा कार्यरत कामदार तथा कर्मचारीको यातायात तथा खाजा खर्चको हकमा सतुंगलमा कार्यरत कामदार तथा कर्मचारीहरूलाई हाल उपलब्ध गराएको यातायात र खाजा खर्चको हिसाब गरी सोही अनुरूप हुने गरी अन्य स्थानमा कार्यरत कामदार तथा कर्मचारीको यातायात र खाजा खर्च वृद्धि गरिने कुरामा दुबै पक्षको मञ्जुरी छ ।

माग नं. ६: तलब र औषधि खर्च वृद्धि गर्नुपर्ने मागका सम्बन्धमा

६.१ व्यवस्थापकले कामदार तथा कर्मचारीलाई हाल उपलब्ध गराउँदै आएको औषधि खर्चको सट्टा मेडिकल इन्स्योरेन्स (मेडिकल इन्स्योरेन्स)को व्यवस्था गर्ने कुरामा दुबै पक्षको मञ्जुरी छ ।

माग नं ७ : वार्षिक हिसाब र नाफा नोक्सानको विवरण उपलब्ध गराउनुपर्ने मागका सम्बन्धमा ।

७.१ संस्थामा लेखापरीक्षण गर्न नियुक्त लेखापरीक्षकले दिएको प्रतिवेदन प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता भएको आधिकारिक ट्रेड युनियनलाई उपलब्ध गराउने कुरामा दुबै पक्षको मञ्जुरी छ ।

माग नं ८ : कम्पनीले खरिद गरेको सतुंगलको भवन व्यावसायिक दृष्टिकोणले अनुपयुक्त भएकोले यसको विकल्प खोज्नुपर्ने ...

८.१ यस संस्थाको कारखाना सतुंगलमा स्थानान्तरण गर्ने कार्य सम्पन्न भई सोही स्थानबाट कारखाना समेत सञ्चालन भइसकेको तथा यस मागसंग सम्बन्धित विषयहरू समेत यस संभौताको दफा ३.१ दफा ५ मा समेटिई सकिएको हुँदा यस मागको सम्बन्धमा थप केही गर्नु नपर्ने कुरामा दुबै पक्षको मञ्जुरी छ ।

माग नं. ९ : संस्थाको सवारी साधनमा लोगो र कम्पनीको नाम लेख्नुपर्ने मागका सम्बन्धमा

९.१ संस्थाका सबै सवारी साधनमा यथा समयमा संस्थाको नाम राखिने र सवारी साधनको लग बुक राख्ने कुरामा दुबै पक्षको मञ्जुरी छ ।

माग नं. १०: प्रदर्शनी र तालिममा आलोपालो गरी कर्मचारीलाई पठाउनुपर्ने मागका सम्बन्धमा

१०.१ विभिन्न स्थानमा हुने प्रदर्शनी तथा तालिमका कार्यक्रममा उपयुक्त भएसम्म सम्बन्धित विभागका कर्मचारीहरूलाई सहभागी गराइने कुरामा दुबै पक्षको मञ्जुरी छ ।

माग नं. ११: कर्मचारी भर्ना गर्दा पारदर्शी रूपमा आन्तरिक बढुवा तथा खुल्ला प्रतिस्पर्धा प्रणालीको व्यवस्था गर्नुपर्ने मागका सम्बन्धमा ।

११.१ संस्थामा कामदार वा कर्मचारी आवश्यक भएको अवस्थामा कम्पनीको कर्मचारी नियमावली अनुसार आवश्यक पदका लागि आवश्यक सीप, योग्यता, दक्षता भएमा सकेसम्म आन्तरिक बढुवामार्फत् पदपूर्ति गरिने र आन्तरिक रूपमा योग्य व्यक्ति नभएमा खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति गरिने कुरामा दुबै पक्षको मञ्जुरी छ ।

माग नं. १२ : कम्पनीमा श्रम सम्बन्ध समिति गठन गर्नुपर्ने मागका सम्बन्धमा

१२.१ प्रचलित श्रम ऐन अनुसार संस्थामा श्रम सम्बन्ध समिति गठन गर्ने कुरामा दुबै पक्षको मञ्जुरी छ ।

माग नं. १३ : कल्याणकारी कोषको सञ्चालन श्रम सम्बन्ध समितिमार्फत् गर्नुपर्ने मागका सम्बन्धमा

१३.१ संस्थाले कल्याणकारी कोष खडा गरेको अवस्थामा कल्याणकारी कोषको सञ्चालनमा श्रम सम्बन्ध समितिलाई समेत सहभागी गराउने कुरामा दुबै पक्षको मञ्जुरी छ ।

माग नं. १४: कम्पनीका लागि वस्तु र सेवा खरिद गर्दा प्रचलित कानुनी मापदण्ड तथा प्रक्रिया अपनाउनुपर्ने मागका सम्बन्धमा ।

१४.१ कम्पनीमा बस्तु तथा सेवा खरिद गर्दा कम्पनीको नियमावली अनुसार सेवा तथा बस्तुको मूल्यका आधारमा आवश्यकता र उपयुक्तता अनुसार कोटेसन आह्वान गरी बस्तु तथा सेवा खरिद गर्ने बारेमा दुबै पक्षको मञ्जुरी छ ।

माग नं. १५ : कर्मचारी तथा कामदारहरूको तलब समसामयिक वृद्धि गर्नुपर्ने र वार्षिक युनिफर्म र जुत्ताको व्यवस्था गर्नुपर्ने मागका सम्बन्धमा ।

१५.१ व्यवस्थापकले कामदार तथा कर्मचारीको तलब समसामयिक रूपमा वृद्धि गर्ने कुरामा दुबै पक्षको मञ्जुरी छ । साथै आवश्यकता अनुसार कामदार तथा कर्मचारीको स्वास्थ्य र सुरक्षाका लागि थप व्यवस्था गरिने कुरामा दुबै पक्षको मञ्जुरी छ ।

माग नं. १६: कर्मचारीहरूको अनुभव र कामका आधारमा व्यावहारिक तथा बस्तुनिष्ठ कार्यविवरण उपलब्ध गराउनुपर्ने मागका सम्बन्धमा

१६.१: संस्थामा कार्यरत कामदार तथा कर्मचारीहरूलाई निजहरूको कार्य विवरणको बारेमा पुनः जानकारी गराउने कुरामा दुबै पक्षको मञ्जुरी छ ।

माग नं. १७: युनियनका लागि छुट्टै कार्यालय कक्ष उपलब्ध गराउनुपर्ने मागका सम्बन्धमा

१७.१ संस्थामा दर्ता भएको आधिकारिक ट्रेड युनियनलाई संस्थामा उपलब्ध भएसम्म कोठा उपलब्ध गराउने कुरामा दुबै पक्षको मञ्जुरी छ ।

माग नं. १८: युनियनका लागि आधारभूत सामग्री सहितका कार्यालयको व्यवस्था गर्नुपर्ने मागका सम्बन्धमा

१८.१ संस्थामा दर्ता भएको आधिकारिक ट्रेड युनियनलाई आवश्यक परेका मालसमानहरूको सूची पेस गरेका खण्डमा कम्पनीको आर्थिक अवस्था र उक्त मालसमानको आवश्यकता समेतलाई विचार गरी एक पटकका लागि आवश्यक र उपयुक्त देखिएका सामग्रीहरू व्यवस्थापकले उपलब्ध गराउने कुरामा दुबै पक्षको मञ्जुरी छ ।

माग नं. १९: युनियनको कार्यक्रममा सहभागी हुने कर्मचारीलाई काजको व्यवस्था गर्नुपर्ने मागका सम्बन्धमा

१९.१ यस बुँदा अन्तर्गत माग भएको काज उपलब्ध नगराउने कुरामा दुबै पक्षको मञ्जुरी छ ।

माग नं. २०: परियोजनामा नियुक्त भएदेखि २०६९ आषाढ मसान्तसम्मको करकट्टी बुझाएको रसिदको प्रतिलिपि उपलब्ध गराउनुपर्ने नभए ब्याज समेत रकम उपलब्ध गराउनुपर्ने मागका सम्बन्धमा ।

२०.१ नेपाल चर्खा प्रचारक गान्धी तुलसी स्मारक महागुठी महिला आश्रमबाट कागजातहरू फिर्ता भएको अवस्थामा सोही बमोजिम गर्ने कुरामा दुबै पक्षको मञ्जुरी छ ।

माग नं. २१: वार्षिक योजना, कार्यशाल तथा रिट्रिटमा युनियनका पदाधिकारीलाई समेत सहभागी गराउनुपर्ने मागका सम्बन्धमा

२१.१ संस्थाका कामदार तथा कर्मचारीको पिकनिक तथा रिट्रिटको सम्बन्धमा श्रम सम्बन्ध समितिले व्यवस्थापक समक्ष प्रस्ताव गर्ने र व्यवस्थापकले उपयुक्त देखिएमा श्रम सम्बन्ध समितिलाई सहभागी गराई त्यस्ता कार्यक्रमहरूको आयोजना गर्ने गराउने कुरामा दुबै पक्षको मञ्जुरी छ ।

२२. विविध

२२.१ माथि उल्लेखित सहमतिका बुँदाहरूमा पूर्णरूपले स्वतन्त्र तवरबाट हामीहरूको सहमति भई यो संभौता गरिएको हुँदा अब उपरान्त यस संस्थाको आर्थिक स्तर उकारने एवं संस्थाबाट निर्धारित लक्ष्य प्राप्त गर्ने उद्देश्यमा ऐक्यबद्ध भई सम्पूर्ण कर्मचारी तथा कामदारले आ-आफ्नो कार्य सम्पादनको स्तरमा वृद्धि गर्ने, कामप्रतिको स्वामित्व ग्रहण गर्ने, उत्पादन बढाउने, आफ्नो काम कर्तव्यप्रति स्वयं जवाफदेही हुने जस्ता गुणहरूको विकास गर्नुका साथै संस्थाको हित एवं विकासमा प्रत्यक्ष एवं सकारात्मक रूपले सरिक हुने कुरालाई दुबै पक्ष मञ्जुर गर्दछौं ।

२२.२ यो संभौता अवधि २(दुई) वर्षको हुनेछ । सो अवधिभित्रमा थप माग व्यवस्थापन पक्ष समक्ष राख्न नपाइने कुरामा कामदार कर्मचारीहरू मञ्जुर गर्दछन् र ट्रेड युनियन वा अन्य कुनै नामबाट यो संभौताको अवधिभर कुनै प्रकारका माग नराखिने कुरामा समेत कामदार कर्मचारीहरू मञ्जुर गर्दछन् ।

२२.३ यस संभौताको कार्यान्वयनको क्रममा कुनै बाधा /अड्चन पारी कार्यान्वयनमा कुनै असुविधा उत्पन्न भएमा दुबै पक्षको प्रतिनिधिबीच छलफल गरी बाधा, अड्चन फुकाउन सकिनेछ ।

२२.४ कामदार तथा कर्मचारीहरूको मागपत्रमा समावेश गरिएका, तर माथि उल्लिखित सहमतिका बुँदामा समावेश नभएको कुनै माग स्वतः खारेज भएको तथा कामदार तथा कर्मचारीहरूले फिर्ता लिएको मानिनेछ ।

२२.५ यस संभौता पत्रमा खास मिति उल्लेख भएका बुँदाहरू सोही मितिमा, खास व्यवस्था वा घटना भएपछि लागू हुने बुँदाहरूको हकमा त्यस्तो व्यवस्था वा घटना भएपछि र अन्य बुँदाहरू यो संभौता पत्रमा हस्ताक्षर भएको मितिदेखि लागू हुनेछन् ।

यस संभौताका माथि उल्लेख सर्तहरू पढी, बाची यसको मतलब र परिणाम समेत बुझी माथि उल्लेखित सर्तहरू बमोजिम गर्न गराउन हामी दुबै पक्षहरूको मञ्जुरी भएकोले आपसी मनोमानी खुसीराजीले संस्थाको कार्यालयमा बसी देहायका साक्षीहरूको रोहबरमा माथि उल्लेखित मितिमा यस संभौतामा हस्ताक्षर गरी यसको एक/एक प्रति लियौं/दियौं ।

अनुसूची ७

नमूना मागपत्रहरू

एक

नेपाल कारखाना श्रमिक संघ, हिमालयन स्न्याक्स एण्ड नुडल्स प्रा.लि

- १) एक वर्षसम्म काम गरिसकेका सम्पूर्ण कामदार कर्मचारीहरूलाई स्वतः स्थायी नियुक्ति दिइयोस् ।
- २) एक वर्ष सेवा अवधि नपुगेकालाई स्वतः आएपछि नियुक्ति दिई ऐन बमोजिम स्वतः स्थायी गर्ने प्रक्रिया अपनाउने ।
- ३) श्रम ऐन अनुसार पदको वर्गीकरण गरी काम गर्ने गराउने व्यवस्था मिलाइयोस् ।
- ४) श्रम ऐन २०४८ लाई अक्षरसः पालना गरी सोही बमोजिमका सुविधाहरू उपलब्ध गराइयोस् ।
- ५) युनियनका प्रतिनिधि तथा कामदारहरूलाई माथिल्लो निकायबाट अधिकारीका रूपमा बोलाओट भए सेमीनार गोष्ठी, मिटीङमा जाँदा हाजिर काजका व्यवस्था दिइयोस् ।
- ६) साप्ताहिक सार्वजनिक बिदा तथा चाडपर्व द्विपक्षीय वार्ताद्वारा सहमति गरी लागू गरियोस् ।
- ७) रातिको डियुटीमा रात्री भत्ताको व्यवस्था गरियोस् ।
- ८) दुर्घटना बीमा तथा जीवन बीमा लागू गरियोस् ।
- ९) कारखानामा मजदुर कर्मचारीहरू आवश्यक परेमा यहाँ कम्पनीमा काम गरेको ठेकेदारीबाट प्रत्येक वर्ष २० जनालाई कार्ड बनाइदिने व्यवस्था मिलाई दिइयोस् ।
- १०) व्यवसायजन्य स्वास्थ्य सुरक्षा व्यवस्था मिलाइयोस् ।
- ११) कारखानामा काम गरेका सम्पूर्ण मजदुर कर्मचारीहरूलाई ५ गतेभित्रै तलब दिने व्यवस्था मिलाइयोस् ।

- १२) कारखाना भित्रै काम गरेका सम्पूर्ण मजदुर कर्मचारीहरूलाई आवश्यक परेमा पेस्की दिने व्यवस्था मिलाइयोस् ।
- १३) कारखानाभित्रै २४सै घण्टा एउटा सवारी साधन राख्ने व्यवस्था मिलाइयो ।

दुई

लुम्बिनी ग्याँस क.प्रा. लि. - २०७१/८/२२ कार्यरत कामदारहरूका मागहरू

- १) तलब स्केल अति न्यून भएकोले तलब स्केलमा ९५% थप गरियोस् ।
- २) महेँगी भत्तामा ५०% प्रतिशतले थप गरियोस् ।
- ३) घर भाडामा ५०% थप गरियोस् ।
- ४) ग्रेड रकम अति कम भएकोले क्रमशः रु. ५०/२००/२५०/३०० गरियोस् ।
- ५) उपचार खर्चलाई प्रति महिना रु. १०० बाट बढाई रु. ५०० गरियोस् ।
- ६) दैनिक खाजा खर्च रु. २० लाई थप गरी रु. ५० गरियोस् ।
- ७) ओभर टाइम काम गर्दा रु. ४ बाट बढाई प्रति सिलिण्डर रु. १० गरियोस् ।
- ८) राजीनामा दिएर जाँदा वा अवकाश लिएर जाँदा रु. २५ हजार पाइरहेकोमा त्यसलाई थप गरी रु. एक लाख गरियोस् ।
- ९) हरेक वर्ष पाइरहेको इन्सेन्टीभ रकमलाई थप गरी ३ महिनाको तलब बराबरको रकम मिलाइयोस् ।
- १०) राजीनामा दिएर जाँदा वा अवकाश लिएर जाँदा ३ महिनाको तलब दिएकोमा अब ६ महिनाको रकम दिइयोस् ।
- ११) भरत कँडेललाई उपदान सञ्चयकोष बापत प्रति महिना रु. ५००० का दरले हिसाब गरी जागिर छाडेर जाँदा सो रकम काम गरेको मितिले हिसाब गरी भुक्तानी दिइयोस् ।

तीन

त्रिभुवन विश्वविद्यालय कर्मचारी संघको मागपत्र - २०६९/११/२२ र २०६९/१२/३० मा त्रिविविसँग भएको संभौता

माग नं. १: त्रिवि कार्यकारी परिषदको मिति ०६९ कार्तिक २३ गतेको निर्णय नं. ५७३ खारेज गरी निष्कासन गरिएका सम्पूर्ण कर्मचारीहरूलाई बिना सर्त पुनर्बहाली गरियोस् ।

माग नं. १ को सम्बन्धमा त्रिवि कर्मचारी संघसंग यस पूर्व भएको सहमति अनुसार त्रिविका विभिन्न निकायहरूमा आवश्यकता र औचित्यको आधारमा पदपूर्ति गर्न माग भई आए अनुसार तदारुकतासाथ कार्यकारी परिषदबाट स्वीकृति प्रदान गर्दै आइरहेको छ । यसरी स्वीकृत स्थानमा त्रिवि कार्यकारी परिषदको मिति २०६९/७/२३ को निर्णय नं. ५७३ बाट प्रभावित व्यक्तिहरूलाई अब हुने विज्ञापनमा उनीहरूको त्रिविमा गरेको सेवाको अनुभवको आधारमा नियुक्ति गर्न प्राथमिकता दिइने साथै विशेष आन्तरिक खुल्ला विज्ञापनमा अनुभव समेतको गणना गरी उक्त प्रतियोगितामा सामेल हुने व्यवस्था कार्यविधिमा गरिनेछ ।

माग नं. २: त्रिवि सेवामा प्रवेश गरिसकेका सम्पूर्ण ज्यालादारी, मासिक ज्यालादारी र करार सेवाका कर्मचारीहरूलाई उमेरको हद नलाग्ने गरी यथाशीघ्र स्थायी गरियोस् ।

माग नं. २ त्रिवि सेवामा प्रवेश गरेका अस्थायी/करार सेवाका कर्मचारीहरूलाई स्थायी गर्न यथाशीघ्र विशेष आन्तरिक खुल्ला विज्ञापन गराइनेछ र त्यस्ता कर्मचारीहरूलाई आवेदन दिन उमेरको हद लाग्ने छैन ।

माग नं. ३: त्रिविका कर्मचारीहरूलाई पेसागतरूपमा संगठित हुन पाउने अधिकारमाथि बन्देज लगाउने त्रिवि सभाको निर्णय तुरुन्त खारेज गरियोस् ।

माग नं. ३ को सम्बन्धमा सभामा पेस गर्नको लागि छलफल गरिनेछ ।

माग नं. ४: श्रेणी विहीन कर्मचारीहरूलाई टेक्कामा लिने सम्बन्धी कार्यकारी परिषदको मिति ६६/७/२६ को निर्णय नं. १४७४ खारेज गरियोस् ।

माग नं. ४ को सम्बन्धमा कार्यरत श्रेणी विहीन कर्मचारीहरूलाई रिक्त दरबन्दीहरूमा यथाशीघ्र विज्ञापन गरी स्थायी गर्ने प्रक्रिया अगाडि बढाइनेछ । साथै ०६९/१०/१४ भन्दा अगाडि नियुक्ति भएका कर्मचारीहरूको हकमा यो कार्यविधि लागू हुने छैन ।

माग नं. ५: नर्सिङ, अनमी तथा प्राविधिक कर्मचारीहरूको ल्याडर निर्धारण गरी पदोन्नतिको व्यवस्था गरियोस् ।

माग नं. ५ को सम्बन्धमा समिति गठन गरी आवश्यक प्रक्रिया अगाडि बढाइनेछ ।

माग नं. ६: त्रिवि अन्तरगत प्राविधिक अध्ययन संस्थानमा कार्यरत शिक्षक कर्मचारीका छोराछोरीलाई मात्र अध्ययन सुविधा दिदै आएकोमा सो कोटा वृद्धि गरी अन्य आंगिक क्याम्पस कार्यालयमा कार्यरत शिक्षक कर्मचारीका छोराछोरीलाई पनि व्यवस्था गरियोस् ।

माग नं. १५: त्रिवि सभामा कर्मचारीहरूको तर्फबाट कम्तीमा पनि ५ जनाको प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्था गरियोस् । साथै कार्यकारी परिषद र सेवा आयोगका कर्मचारीको प्रतिनिधित्व गराइयोस् ।

माग नं. १५ त्रिवि ऐनमा परिवर्तन गर्नुपर्ने हुनाले आवश्यक पहल गरिनेछ ।

माग नं. १६: त्रिविमा एकल खाता प्रणालीको व्यवस्था गरियोस् ।

माग नं. १६ को सम्बन्धमा निर्णय भएको छ । कार्यान्वयनतर्फ अगाडि लैजान पहल भइरहेको छ ।

माग नं. १७: त्रिवि सेवा आयोगलाई निष्पक्ष बनाइयोस् । साथै उच्चस्तरीय समिति बनाई समय सापेक्ष कार्यविधि परिमार्जन गरी ६/६ महिनामा विज्ञापन हुने नियममा भएको व्यवस्थालाई कार्यान्वयन गरियोस् ।

माग नं. १७ को सम्बन्धमा सेवा आयोगलाई कार्यविधि परिमार्जन गर्न एक उच्चस्तरीय समिति बनाइने र नियम अनुसार कार्यान्वयन गरिनेछ ।

माग नं. १८: टाइपिष्ट पदलाई आवश्यकता अनुसार कम्प्युटर अपरेटर र प्रशासनिक पदमा समायोजन गरी पदोन्नतिको व्यवस्था मिलाइयोस् । साथै स्थगित खुल्ला विज्ञापन तुरुन्त खोली आन्तरिक र फाइल बढुवाको विज्ञापन गरियोस् ।

माग नं. १८ को सम्बन्धमा शैक्षिक योग्यता र कार्य क्षमताको आधारमा कम्प्युटर अपरेटर र प्रशासनिक पदमा समायोजन गर्नुको साथै स्थगित खुल्ला विज्ञापन वैशाखको पहिलो हप्ताभित्र खुलाइनेछ । अन्य विज्ञापन यथाशीघ्र गरिनेछ ।

माग नं. १९: अवकाश पछि प्राप्त हुने रकमहरू सम्बन्धित क्याम्पस कार्यालयबाट पाउने व्यवस्था गरियोस् ।

माग नं. १९ को सम्बन्धमा आवश्यक कार्बाही अगाडि बढाइनेछ ।

माग नं. २०: त्रिविमा कार्यरत सम्पूर्ण कर्मचारीहरूलाई औषधि उपचारमा त्रिवि चिकित्साशास्त्र अध्ययन संस्थानका शिक्षक कर्मचारीहरूको सरह सुविधा पाउने व्यवस्था गरियोस् ।

माग नं. २० सम्बन्धित अध्ययन संस्थानका डीनसंग छलफल गरी अगाडि बढाइनेछ ।

माग नं. २१: त्रिवि अन्तरगत श्रेणी विहीन लगायत अन्य पदहरूको समान पदमा समायोजन गरी उपलब्ध गराइयोस् ।

माग नं. २२: श्रेणी विहीन कर्मचारीहरूको श्रेणी विभाजन गरी तलब तोकेकोमा केही सिनियर श्रेणी विहीन कर्मचारीहरूको तलब घटेकोले खाईपाई आएको तलब सुविधा समायोजन गरी उपलब्ध गराइयोस् ।

माग नं. २२ को सम्बन्धमा आवश्यक छलफल गरी यथाशीघ्र उपलब्ध गराइनेछ ।

माग नं. २३: अधिकृत र सहायक स्तर कर्मचारीहरूको सरुवा(रोटेसन) गर्ने व्यवस्थाको निर्देशिका बनाई तुरुन्तै लागू गरियोस् ।

माग नं. २३ को सम्बन्धमा निर्देशिका बनाउन समिति गठन गरिनेछ ।

माग नं. २४: त्रिवि मा कार्यरत सम्पूर्ण ज्यालादारी, मासिक ज्यालादारी, अस्थायी र करार कर्मचारीहरूलाई पनि पोशाक भत्ता पाउने व्यवस्था गरियोस् । साथै पोशाक भत्तालाई नियममा नै व्यवस्था गरियोस् ।

माग नं. २४ त्रिवि को सम्बन्धमा नेपाल सरकारले पोशाक भत्ता उपलब्ध गराएमा नियमित रूपले नियमित रूपमा प्रत्येक वर्षको बजेटमा समावेश गरिनेछ ।

माग नं. ३६: २१० दिन भन्दा बढी सञ्चित भएको घर बिदाको रकम उपलब्ध गराइयोस् ।

माग नं. ३६ को सम्बन्धमा २१० दिन भन्दा बढीको घरबिदा थप ३० दिनसम्म सञ्चित गर्ने व्यवस्था मिलाइनेछ, तर सोको रकम भुक्तानी हुनेछैन ।

माग नं. ३७: ज्यालादारी र मासिक ज्यालादारीको सेवा अवधि सेवा आयोगको प्रयोजन र सेवा र सुविधामा गणना गरियोस् साथै करार सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको ग्रेडको व्यवस्था गरियोस् ।

माग नं. ३८: त्रिविमा रहेको भौतिक स्रोत साधनको उचित परिचालन गरी आर्थिक रूपमा आत्मनिर्भर बनाउनको लागि पहल गरियोस् ।

माग नं. ३८ त्रिविको भौतिक सम्पत्तिको संपरीक्षण भइरहेको र सम्पत्तिको उचित व्यवस्थापन र उपयोग गर्ने कार्य अगाडि बढाइनेछ ।

माग नं. ३९: कर्मचारी सञ्चयकोषको रकमलाई व्यवस्थित गर्न कर्मचारी सञ्चयकोष सञ्चालक समिति गठन गरियोस् ।

माग नं. ३९ को सम्बन्धमा सञ्चयकोषको अडिट भइरहेकोले सो सम्पन्न भइसकेपछि समिति गठन गरी कार्यान्वयनतर्फ लागिनेछ ।

माग नं. ४०: त्रिविमा भएका विकृति, विसंगति र सवारी साधनको दुरुपयोग पहिचान गरी निराकरण गरियोस् ।

माग नं. ४१: त्रिविलाई बचाउन विश्वविद्यालयको तलब भत्ता खाएर बाहिर शैक्षिक व्यापार चलाउनेलाई कडाइका साथ छानबिन गरी कार्बाही गरियोस् ।

माग नं. ४१ सम्बन्धमा प्रक्रिया बढिसकेको छ ।

माग नं. ४२: ब्याकडोरबाट इन्ट्री हुने प्रथालाई कडाइका साथ रोकী सेवा आयोगबाट प्रतिस्पर्धा गराएर मात्र त्रिवि सेवामा प्रवेश गर्ने व्यवस्था गरियोस् ।

माग नं. ४२ सबन्धमा ब्याकडोर इन्ट्री गरिने छैन ।

बदलिंदो कार्यथलोमा मर्यादित काम

यो प्रकाशन २०६३ पछिका एक दशकमा भएका सामाजिक संवाद तथा उपलब्धी र अधिल्लो १२ वर्षमा भए गरिएका काम तथा उपलब्धीबीचको तुलनात्मक अध्ययन पनि हो । यसले पहिले श्रम आन्दोलनले भोगेका समस्या र प्रमुख मागहरूको तुलनामा आज फेरिएका वा संबोधन हुन नसकेका विषयवस्तु स्पष्ट पारेको छ ।

www.gefont.org



printed in nepal by **gefont**

GEFONT publication 141

ISBN 978-9937917735



9 789937 917735