

## प्रस्तावित श्रम सम्बन्धी ऐनहरूमा के छ ?

### • विष्णु रिमाल

गत भाद्र ५ गते संसदको प्रथम अधिवेशनमा नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघले सांसद एवं महानिर्देशक क. मुकुन्द न्यौपाने मार्फत श्रम सम्बन्धी ३ वटा विधेयकहरू (नेपाल ट्रेड यूनियन ऐन, नेपाल औद्योगिक सम्बन्ध ऐन र श्रम ऐन-२०४८ दर्ता गर्‍यो । यो लेखिन्जेल सम्म सरकारले उक्त विधेयकहरू छलफलमा ल्याउने वा नल्याउने टुंगो गरी सकेको छैन । तापनि यदी उक्त विधेयक “पच” गरेमा त्यसैलाई लिएर “कदम चाल्ने” महासंघका पाँचौँ बैठकले निर्णय गरी सकेको छ । टिप्पणी तय प्रस्तुत गरिएको उक्त विधेयकका बारेमा संक्षिप्त जानकारी ।

### ट्रेड यूनियन ऐन- २०४८

१. प्रस्तावित ऐनमा ३० वटा दफा जम्मा ५ वटा परिच्छेदमा विभक्त गरिएको छन् ।
२. दफा २ मा ऐनमा भएका महत्वपूर्ण शब्दहरूको परिभाषा गरिएको छ । यसमा-“प्रतिष्ठान” शब्दको परिभाषा दश जना वा सो भन्दा बढी काम गर्ने फर्म, संगठित संस्थालाई लिइएको छ । तर, (क) प्रेस(ख)यातायात (ग)ट्रेकिङ्ग र (घ) औद्योगिक क्षेत्र भित्र स्थापित उद्योग व्यवसायको हकमा उक्त दश जनाको सिमा लागूनुहुने गरि परिभाषा गरिएको छ ।
३. परिच्छेद २ को आठवटा दफाहरूमा ट्रेड यूनियनको अधिकार, ट्रेड यूनियन दर्ता गर्ने प्रकृया, ट्रेड यूनियन विधानमा पर्नु पर्ने कुराहरू, ट्रेड यूनियनको दर्ता खारेजी हुनुसक्ने अवस्था र त्यस्तो आदेश उपर उजुरी, दर्ता खारेजी हुन सक्ने परिणाम बारे व्याख्या गरिएको छ ।
४. परिच्छेद ३ को १४ वटा दफाहरूमा एक प्रतिष्ठान एक ट्रेड यूनियनको सिद्धान्त अनुसार सामुहिक सौदावाजी गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । सौदावाजी गर्ने निर्वाचित ट्रेड यूनियनको अवधी दुईवर्षको हुने गरिएको छ । व्यवस्थापनले सौदावाजीका लागि सरकारद्वारा निर्धारित सूचना ट्रेड यूनियनलाई दिनुपर्ने

अनिवार्यता गरिएको छ । ट्रेड यूनियन कृयाकलापलाई व्यापार प्रतिकुल नमानिने गरिएको छ । ट्रेड यूनियनलाई यसका बैध कृयाकलाप संचालन गर्दा देवानी मुद्दा चलाउन नसकिने गरि उन्मुक्ति दिइएको छ । ट्रेड यूनियन आफूले गरेको करार पुरा गर्न बाध्य हुनेछ । ट्रेड यूनियनको हैसियत निर्धारण गरिएको छ । (दफा १६) हडताल गर्न ६०% मजदुर को सहमती आवश्यक हुनेछ । (दफा १७) ट्रेड यूनियन एक अर्कामा मिल्न, फेडरेशन खोल्न बहुमत मजदुरको स्वीकृती आवश्यक हुनेछ । (दफा २२) ट्रेड यूनियनको वार्षिक कृयाकलापको विवरण आर्थिक वर्ष समाप्त भए पछि २ महिना भित्र रजिष्टर कहाँ पेश गर्नुपर्ने व्यवस्था (दफा २४), प्रतिष्ठानको हक हित हुने कुराको योजना वा कामदारको हक-हितका कुरा निर्धारण गर्दा ट्रेड यूनियनसँग पूर्व सल्लाह आवश्यक हुने छ । (दफा १२) परिच्छेद ४ मा सरकारले आवश्यक नियम बनाउन सक्ने अधिकार व्यवस्थित गरिएको छ ।

५. परिच्छेद ५ मा दण्ड सजाय सम्बन्धी प्रावधान छन् । उपल्लो सजायको हद पाँच हजार सम्म जरिवाना राखिएको छ ।

### औद्योगिक सम्बन्ध ऐन २०४८

१. परिच्छेद १ मा विभिन्न शब्दहरूको परिभाषा गरिएको छ ।
२. परिच्छेद २ मा ५ वटा दफाले व्यवस्थापक र कामदार वा उनीहरूको ट्रेड यूनियनका अधिकार (दफा३) व्यवस्थापक वा उनिहरूको संगठनले गर्न नहुने कुरा (दफा४) विवादको समाधानको प्रयत्न दुवै पक्षले असल नियतले गर्नुपर्ने एफा ५ कामदार वा उनिहरूको ट्रेड यूनियनले गर्न नहुने जस्ता कुरामा कानूनी व्यवस्था (दफा७) गरिएको छु । दफा ६ मा ट्रेड यूनियन कृयाकलापका लागि कार्य गर्नेलाई तलवी विदाको व्यवस्था गरिएको छ ।
३. परिच्छेद ३ का ६ वटा दफामा मजदुरद्वारा माग एवं गुनासाहरू व्यवस्थापक समक्ष राख्ने र छलफल द्वारा समाधान गर्ने कुरा व्यवस्थित गरिएका छन् । व्यक्तिगत हक हितका कुराहरू मजदुर स्वयं वा उसको संगठनद्वारा राख्न सकिन्छ र व्यवस्थापनले पुरा नगरेमा श्रम अदालत समक्ष उजुर गर्ने व्यवस्था छ । (दफा ८.१ र ९.३) सामूहिक हक हितका कुरामा ट्रेड यूनियनका तर्फबाट मात्र माग राखिने छन् । सर्वप्रथम दुवै पक्षका बीच छलफल हुनेछ । मागको छानविन र पुरा गर्न सकिने नसकिने हेर्न व्यवस्थापकले अधिकृत वा समिति गठन गर्नुपर्छ । छलफलबाट समाधान हुन नसके दुवै पक्षले हडताल गर्ने कि शान्तिपूर्ण माध्यम जस्तै अदालत, मध्यस्थताबाट समाधान गर्ने भन्ने निर्धारण गर्ने छन् । शान्तिपूर्ण प्रकृया अपनाउने भए मध्यस्थता वा श्रम अदालत कसलाई विवाद सुम्पने तय गरेपछि सोही माध्यमबाट समाधान गराउनु पर्नेछ । हडताल अधिका शान्तपूर्ण तरिका यूनियनले तय गर्नेछ ।

४. परिच्छेद ४ को ५ वटा दफाहरू, छानविन समिती, मेलमिलाप गराउने अधिकारी, मध्यस्थता ट्रिब्यूनल र श्रम अदालतको गठन तथा कार्य प्रणाली उल्लेख गर्दछन् ।
५. परिच्छेद ५ को ६ वटा दफाले तालाबन्दी र हडताल गर्ने प्रकृया व्यवस्थित गरेका छन् । आवश्यक सेवामा हडताल गर्न पुऱ्याउने औपचारिकता दफा २० ले दफा २१ ले गैर कानुनी तालाबन्दी वा हडतालको परिभाषा र दफा २३ ले वैध हडताल गर्दाको अवस्थामा मजदुरको सुरक्षाका व्यवस्था गरेको छ । सामान्य अवस्थामा तालाबन्दीलाई गैरकानुनी घोषणा गरिएको छ ।
६. परिच्छेद ६ को दफा २५ ले श्रम सम्बन्ध असल बनाउन मजदुर र व्यवस्थापनको प्रतिनिधित्व गर्ने बर्क कमिटी गठन गर्ने प्रक्रिया तथा यसले गर्न सक्ने कामहरू उल्लेख गरेको छ ।
७. परिच्छेद ७ यसमा सजाय सम्बन्धी व्यवस्था छ । उपल्लो सजाय ५ महिना कैद, एक हजार जरिवाना वा दुवै हुन सक्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
८. परिच्छेद ८ ले विविध कुरामा व्यवस्था गरेको छ । दफा ३० ले सामुहिक सम्झौताको प्रचलन, दफा ३१ ले अन्तरीम आदेश गर्न सकिने, दफा ३२ ले श्रम विवाद एक अधिकारीबाट अर्कोमा सार्ने व्यवस्था गरेको छ । दफा ३४ ले दिलाउने/गराउने प्रकृयासँग सम्बन्धीत छ भने दफा ३५ मुद्दा चलाउने कुरासँग सम्बन्धित छ । दफा ३६ ले तोकिएको सिमामा नियम बनाउने अधिकार श्री ५ को सरकारलाई दिएको छ ।

### श्रम ऐन २०४८

१. परिच्छेद १ मा करीब २८ वटा शब्दहरूको परिभाषा गरिएको छ ।
२. परिच्छेद २ मा प्रतिष्ठानका स्थापनाको सूचना (दफा ४) दिने कुराको व्यवस्था, श्रम अधिकृत प्रमुख श्रम अधिकृत, कारखाना निरीक्षक वरिष्ठ कारखाना निरीक्षक तथा स्वास्थ्य अधिकृतको नियुक्ती तथा काम कर्तव्य व्यवस्थित गरिएका छन् ।
३. परिच्छेद ३ कामदारको नियुक्ति र बढुवा लगायतका कुराका सम्बन्धमा केन्द्रीत छ । अहिले सम्मका कानुनका नपरेका कुराहरू स्थाई करार सेवामा नियुक्ति गर्ने व्यवस्था (दफा १४), प्रतिष्ठानको स्वमित्वको परिवर्तनले कामदारको सेवा शर्तमा असर नपुऱ्याउने व्यवस्था (दफा १५), नियुक्तिका लागि विज्ञापन गर्ने व्यवस्था (दफा १७) परीक्षा (दफा १८), प्रमोशन (दफा १९) र अदक्ष, अर्द्धदक्ष, दक्षबाट उच्च दक्षमा अपग्रेड गर्न प्रत्येक दुई वर्षमा जाँच लिनपुर्ने व्यवस्था (दफा २०) मा गरिएका छन् ।

४. परिच्छेद ४ मा १० वटा दफाले कामदारलाई कामको अवस्थाबाट सुरक्षा गर्न आवश्यक सबै व्यवस्था परेका छन् ।
५. परिच्छेद ५ कामको समय सँग सम्बन्धीत छ । कामको समय हप्ताको ४० घण्टा र दैनिक ७ घण्टा गरिएको छ । (दफा ३१), ओभर टाइम काम हप्ताको बढिमा १८ घण्टा र दैनिक ३ घण्टा भन्दा बढी लगाउन नसकिने (दफा ३२) र ओभर टाइम अवधिमा दोक्बर ज्याला दिनुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
६. परिच्छेद ६ वेतन, ज्याला वा परिश्रमिक सँग सम्बन्धित छ ।
७. परिच्छेद ७ कल्याणकारी व्यवस्था सँग सम्बन्धित छ । यस प्रयोजनका लागि कल्याणकारी अधिकृत नियुक्ति गर्ने (दफा ४१), विदा (दफा ४२), पेन्सन, उपदान औषधी उपचारका सुविधा (दफा ४३), सामाजिक सुरक्षा (दफा ४४), विश्राम कोठा (दफा ४६), अन्य कल्याणकारी व्यवस्थामा चमेनागृह, बालकहरूको निमित्त व्यवस्था, बासस्थानको प्रवन्ध, केटाकेटीका सम्बन्धमा विशेष व्यवस्था र कल्याणकारी कोष (दफा ४७)
८. परिच्छेद ८ क्षतिपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था सँग सम्बन्धित छ । कामको शिलशीलामा दुर्घटना भै अंगभंग, मृत्युका पारम्पारिक तरीका बाहेक मानसिक रूपबाट काम गर्न नसक्नेलाई समेत क्षतिपूर्ति दिन व्यवस्था छ । (दफा ४८) यसका अलावा व्यवसायिक रोग सम्बन्धी क्षतिपूर्ति दिने व्यवस्था समेत गरिएको छ । (दफा ४९) कामदार को लापरवाहीबाट दुर्घटना भएकोमा क्षतिपूर्ति दिन नपर्ने गरि व्यवसायीको संरक्षण गरिएको छ (दफा ५०)
९. परिच्छेद ९ मा चिया बगानमा काम गर्ने मजदुर (दफा ५१), यातायात मजदुर (दफा ५३), होटल, ट्राभल्स, ट्रेकिङ्ग, राफ्टिङ र जंगल सफारीमा कार्यरत मजदुर (दफा ५४), निर्माण मजदुर (दफा ५२), विशेष प्रावधान गरिएका छन् ।
१०. परिच्छेद १०, जगेडा र कटौती सम्बन्धी व्यवस्थासँग सम्बन्धित छ ।
११. परिच्छेद ११, सेवाको सुरक्षासँग सम्बन्धित छ । कानून बमोजिम बाहेक कामदारलाई हटाउन नसकिने (दफा ६१) गरिएको छ ।
१२. परिच्छेद १२, दण्ड सजायसँग सम्बन्धित छ ।
१३. परिच्छेद १३ विशेष र विविध कुरासँग सम्बन्धित छ । केन्द्रिय श्रम सल्लाहकार समितिको व्यवस्था (दफा ७२) लगायत श्री ५ को सरकारका निर्देशन लगायत अन्य अधिकार (दफा ७३, ७४) नियम बनाउने अधिकार (दफा ७६) लगायतका अन्य व्यवस्था गरिएका छन् ।