

लेखन

उमेश उपाध्याय

अनुसन्धान समूह

संयोजक: उमेश उपाध्याय

सदस्य: युवराज लुईटेल

सदस्य: संजय मिश्र

असोज २०७३

JTUCC

संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र

काठमाण्डौ

नेपाली श्रम बजार अप्ठ्यारा, अस्तव्यस्तता तथा अस्थिरताका बीचबाट नै गुञ्जिरहेको छ। देश लामो अवधिदेखिको निरन्तर संक्रमणमा रहेकाले श्रम बजार मात्र स्थिर र व्यवस्थित हुने अपेक्षा राख्न पनि सकिँदैन तर यसो भनेर चुपचाप उपयुक्त अवस्था आउला भनेर पर्खेर बसिरहन पनि सकिँदैन। श्रम बजारलाई न्यायपूर्ण र श्रमिक हित अनुकूल बनाउन हामीले सामूहिक सौदावाजीको प्रभावकारिता बढाउने कुरामा ध्यान केन्द्रित गर्दै आएका छौं। त्यसैले श्रमिकको जीवनमा परिवर्तन, आर्थिक समानता र न्यायका लागि एकताबद्ध प्रयत्न गर्न नै हामीले संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र (JTUCC) बनाएका हौं।

यो प्रकाशन यसै दिशामा चलिरहेको एक महत्वपूर्ण पाइला हो। सामूहिक सौदावाजीलाई प्रभावकारी बनाएर श्रम बजारलाई श्रमिकको पक्षमा स्थिर र क्रियाशील बनाउन विगतका मागपत्र र सम्झौताहरूको अध्ययन विश्लेषण आवश्यक छ भन्ने हामीलाई लागेको छ। यसका आधारमा सामूहिक सौदावाजीको नेपाली अभ्यासमा रहेका कमीको पहिचान गर्न सकिन्छ, र आवश्यक परिवर्तनका लागि मार्ग प्रशस्त गर्न सकिन्छ, भन्ने हाम्रो विश्वास छ। यस कार्यका लागि हामीलाई फिनल्याण्डको ट्रेड युनियन आन्दोलनको अन्तर्राष्ट्रिय सहयोग संस्था SASK ले मित्रतापूर्ण सहयोग दियो, फलतः देशभरि उच्चस्तरीय संयुक्त टोलीहरू खटाएर मागपत्र र सम्झौताहरू संकलन गर्न सकियो। यसको विश्लेषण र लेखनका लागि श्रमविज्ञ तथा त्रि.वि.वि. का प्राध्यापक श्री उमेश उपाध्यायको संयोजकत्वमा संजय मिश्र तथा युवराज लुईटेल रहनुभएको अनुसन्धान समूह हामीले गठन गर्यौं र पुस्तकाकारमा यो प्रकाशनको बिन्दुमा आइपुगेको छ।

तसर्थ म SASK को सहयोगप्रति आभार व्यक्त गर्दछु। अनुसन्धान समूहका संयोजक उमेश उपाध्याय सन्जय मिश्र र युवराज लुईटेललाई हार्दिक धन्यवाद दिन चाहन्छु।

यो शोध र प्रकाशित यो पुस्तक श्रम बजार र सामूहिक सौदावाजीका सन्दर्भमा भविष्यमा अध्ययन अनुसन्धान गर्न चाहने र सरोकारवाला सबैको लागि उपयोगी हुने विश्वास व्यक्त गर्दछु।

मिति : २०७३ मंसिर २० गते।

खिलानाथ दाहाल
अध्यक्ष, JTUCC

१. तिषय प्रवेश

१.१ पृष्ठभूमि

सामूहिक सौदाबाजी श्रम बजारको सर्वाधिक महत्वको काम हो । श्रम बजारलाई न्यायपूर्ण बनाउनका लागि नै राज्य व्यवस्था र सरकारले सामूहिक सौदाबाजी सम्बन्धि कानूनी व्यवस्थाहरु गर्दछन् र त्यस्ता कानूनी व्यवस्थालाई प्रभावकारी बनाई रहन प्रयत्नशिल रहन्छन् । सामूहिक सौदाबाजी एउटा द्विपक्षिय वार्तालापको पद्धती हो र सामाजिक सम्वादको अभिन्न अंग हो । यो सामूहिक हितका विषयमा ट्रेड युनियन वा श्रमिक प्रतिनिधिहरुको समूहगत पक्षसंग व्यवस्थापन पक्षको वार्तालाप र सहमतीको पद्धती हो, जो सिद्धान्त र व्यवहार दुवै कशीमा विश्वसनीय र भरपर्दो हुन्छ । सौदाबाजी शब्द हिन्दी शब्द हो जसले लिने-दिने विचको बढी लिन चाहने र कम दिन चाहने को विचको अन्तक्रिया द्वन्द्व र सहमती जनाउँदछ । सौदाबाजी जहिलेदेखि श्रमको किनवेच शुरु भयो त्यसबेला देखि नै शुरु भएको हो, तर त्यो मालीक वा व्यवस्थापकिय पक्षको मनोमानी र श्रमीक पक्षको कमजोर अवस्थामा चलीरह्यो । जब ठूलो मात्राको व्यवसायीक उत्पादन शुरु भयो, व्यापारले देशीय महादेशीय सीमाहरु नाघेर अघि बढ्यो । त्यस पछि कारखाना प्रणालीले आकार लियो । कारखाना प्रणालीले आकार लिएपछि श्रमिकहरु समूहगत काम र समूहगत बसोबासको अवस्थामा ल्याईए, युरोपको औद्योगिक क्रान्तीले जोर पकडदै गयो । त्यसपछि सामूहिक सौदाबाजीको तीव्र विकास हुन थाल्यो । औद्योगिक क्रान्तीको मूल थलो बेलायतमा सन् १८५० देखि सामूहिक सौदाबाजी शब्दको प्रयोग हुन थालेको हो ।

ट्रेड युनियन आन्दोलनको विकास संगै कठिन संघर्ष वाट मात्र सामूहिक सौदाबाजीले आकार लिदै गएको हो । श्रम अधिकार मानव अधिकारको अभिन्न अङ्ग भए पनि यो मानव अधिकार अभियन्ताहरु भन्दा पर ट्रेड युनियन अधिकारकर्मीहरुको स्वतन्त्र र निरन्तर अभियानको रूपमा संस्थागत हुँदै गयो । संयुक्त राष्ट्रसंघको मानवअधिकार घोषणापत्र १९४८ ले मानव अधिकार भित्र समेटेर श्रमिक अधिकारलाई विश्वव्यापी रूपमा स्थापीत गर्ने काम गरेको छ । यो घोषणाका धारा २३ र २४ ले श्रमिक अधिकारको सुनिश्चितता र सामूहिक सौदाबाजीका लागि मार्ग प्रशस्त गरेका छन् । यस जगमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका महासन्धि ८७ र ९८ उभिएका छन्, जसले संगठन स्वतन्त्रता र

सामूहिक सौदाबाजीलाई एक अर्काको पुरकका रूपमा स्थापीत गराएका छन् ।

आई एल ओ द्वारा परिभाषित र प्रवर्द्धन गरीएको सामाजिक सम्वादको अवधारणा अर्न्तगत त्रिपक्षीयताका सहयात्री सरकार-उद्यमी-श्रमिक प्रतिनिधिहरु विच साभा सरोकारका विषय, आर्थिक र सामाजिक एजेण्डाहरु तथा श्रम बजारका सबै जल्दाबल्दा समस्याहरुमा हुने सबै प्रकारका छलफलहरु, जानकारी आदानप्रदान र सहमती तथा सम्झौताहरु पर्दछन् । सामाजिक संवादले सामाजिक सहयात्रीहरुलाई नजिक ल्याउछ र दुरी तथा द्वन्द्वहरुलाई न्यून पार्दै सौदाबाजीलाई प्रभावकारी बनाउन पर्याप्त सहयोग गर्दछ । ८ घण्टे कार्य समयलाई स्थापीत गर्ने मे दिवस आन्दोलनले १९ औं शताब्दीको अन्त्यदेखि संवाद र सामूहिक सौदाबाजीको आवश्यकता पूँजीपतीवर्गलाई समेत बोध गराई छाड्यो । परिणामस्वरूप अभ्याससंगै यसका सैद्धान्तिक पक्षहरु पनि विकसित हुँदै गए । हाल हेर्दा सबैजसो देशहरुमा सामूहिक सौदाबाजीलाई संस्थागत र प्रभावकारी बनाउने दृष्टिकोणका साथ नियम कानूनहरु बनाईएको देखिन्छ । यद्यपी व्यवहारमा समस्याहरु अनेक छन् र त्यसले प्रभावकारीताको मात्रा निकै तल माथि रहेको देख्न सकिन्छ ।

नेपालको सन्दर्भमा पनि दोस्रो विश्व युद्धको पूर्व सन्ध्यामा सुरक्षित क्षेत्र मानेर मूलतः भारतीय पूँजीपतीहरुको लगानी र क्रियाशिलतामा तथा सामन्तवर्गवाट पूँजीपति वर्गमा रूपान्तरित हुन चाहना राखेको नेपाली धनाड्य व्यक्तिहरुसंगको सहकार्यमा औद्योगिक प्रतिष्ठानहरुको स्थापना हुन थाल्यो । विराटनगर जुट मिल, जुद्ध म्याच फ्याट्री लगायत, जुट, चिनी, सलाई र अन्य कतिपय वस्तुको उत्पादनका उद्योगहरु स्थापीत भए । दोस्रो विश्वयुद्ध समाप्ती पछि पनि त्यसले निरन्तरता पायो । यद्यपी औद्योगिक सम्बन्धलाई पथप्रदर्शन गर्न कानूनी व्यवस्था नबनेको हुनाले भारतीय कानून नियमहरुको सहयोग र देखासिकीमा काम चलाउ अवस्था जारी रह्यो ।

२००७ सालको आसपास मूलतः २००३ पछि ट्रेड युनियनहरुको श्रम बजारमा उपस्थिति देखियो । राजनितिक उत्प्रेरणामा स्थापीत युनियनहरुले माग राखी सामूहिक सौदाबाजीको अभ्यास शुरु गरे । यो अपरिपक्व अभ्यासमा सदभाव भन्दा द्वन्द्वले नै श्रम बजार अस्तव्यस्त रह्यो । प्रारम्भिक तहको राजनीतिक र प्रारम्भिक तहको युनियन अभ्यासमा अपरिपक्वता स्वाभावीक थियो । अस्तव्यस्तता विच कारखाना तथा कारखानामा काम गर्ने मजदुर सम्बन्धी ऐन

२०१६ आयो तर त्यसले युनियनहरुलाई मान्यता दिएन किनभने यो कार्यान्वयन हुँदा राजतन्त्रको निरंकुस र दल विहिन पंचायती व्यवस्था शुरु भैसकेको थियो ।

पंचायतकालको ३ दशकको अवधिभरी राजनीतिक दल भैँ युनियनहरु पनि प्रतिबन्धित नै रहे । प्रतिष्ठान तहमा छरिएका वैधता नपाएका युनियनवाट सिमित मात्रामा दवाव र हडताल वाट हुने सामुहिक सौदावाजी फलदायी हुन सक्दैनथ्यो । केवल संगठीत हुने र सत्ताको विरुद्धमा परिचालीत हुने राजनीतिक युनियन आन्दोलनले मात्र केही हदसम्म सफलता पायो । २०३६ साल पछि राजनितिक युनियन आन्दोलनले अझ गति लियो र २०४६ सालसम्म आईपुग्दा श्रम बजारमा रोजगारदाताले युनियनहरुलाई उपेक्षा गर्न नसक्ने अवस्थाको सृजना भयो । २०३६ देखि २०४६ का एक दशक भरी अनेक श्रमिक संघर्षहरु भए पनि सम्झौताको कार्यान्वयनमा रोजगारदाता पक्ष र सत्ता पक्षले मूलतः बेइमानीपूर्ण व्यवहार गरेको देखिन्छ ।

२०४६ पछि युनियनहरुको निर्माणकाल शुरु भयो, फलतः युनियनविहिनतामा आफ्नो मनोमानी गर्ने वातावरणवाट युनियनसंग सहमती गरेर जानुपर्ने अवस्थामा आउन व्यवस्थापन र रोजगारदातालाई कठिन भयो । साथै बन्द वातावरणवाट स्वतन्त्रताको वातावरणमा आइपुगेको श्रमिक वर्ग पनि माँग राख्ने र दवाव-हडताल गर्ने काममा कठोरता, अराजकता र उर्छुखलतामा समेत उत्रन थाल्यो । यसले श्रमबजारमा फेरी द्वन्द्व प्रमूख बन्यो । छिटो भन्दा छिटो श्रम कानूनहरु ल्याएर रोजगारदाता-व्यवस्थापन र श्रमिकहरुका ट्रेडयुनियनलाई सन्तुलीत र समन्वयकारी बनाउनु जरुरी भयो ।

२०४८/४९ मा श्रम ऐन र ट्रेड युनियन ऐन जारी भएपछि दुवै पक्ष क्रमशः जिम्मेवार बन्दै जाने क्रम शुरु भयो । यसरी श्रम बजार तथा श्रम व्यवस्थापन सम्वन्ध सहमती तिर अग्रसर भयो । सामुहिक सौदावाजीको कानून आधारित अभ्यास शुरु भएकोले वातावरण औद्योगिक शान्ती र असल श्रम-सम्वन्धको पक्षमा स्वच्छ हुँदै गयो । यो विकासका लागि नव स्थापीत ट्रेड युनियन महासंघहरुको भूमिका प्रशंसनीय रह्यो तर यो विकासक्रम फेरी उल्टो दिशामा गयो ।

सशस्त्र द्वन्द्वले गती पकड्दै गएपछि फेरी सहमतीवाट द्वन्द्वतिर श्रम बजार फर्कियो । गणतन्त्रको स्थापना पछिको आधा दशक पनि द्वन्द्वपूर्ण अवस्थामै गुज्रियो तर राजनितिक र श्रम बजारका प्रतिकूलताहरु बिच पनि सामुहिक

सौदावाजीलाई प्रभावकारी बनाउने प्रयत्न कायम रहेको हुनाले सम्वादले निरन्तरता पाईरह्यो । वास्तवमा सशस्त्र द्वन्द्व रोकिए पछि र गणतन्त्र स्थापना पछि नेपालमा श्रमिक आन्दोलन तिव्र गतिले परिवर्तन हुँदै गयो । युनियन सञ्चालनका विषयमा वैचारिक विविधताका साथै अनेक ढंगका शैली, विवाद र मतभेद भए पनि श्रमजीवि जनताको चेतनामा भएको परिवर्तनको कोणवाट हेर्दा यो अवधीका दुरगामी प्रभावहरु महशुस गर्न सकिन्छ । फलतः हालका वर्षहरुमा फेरी शान्तीपूर्ण गतिविधि, सम्वाद र सहमतीले श्रमबजारमा स्थान जमाएका छन् । त्यसैले सामुहिक सौदावाजी संस्थागत र प्रभावकारी बनाउने काम नयाँ श्रम कानूनहरुको तर्जुमाको रुपमा प्रष्ट देखिएको छ ।

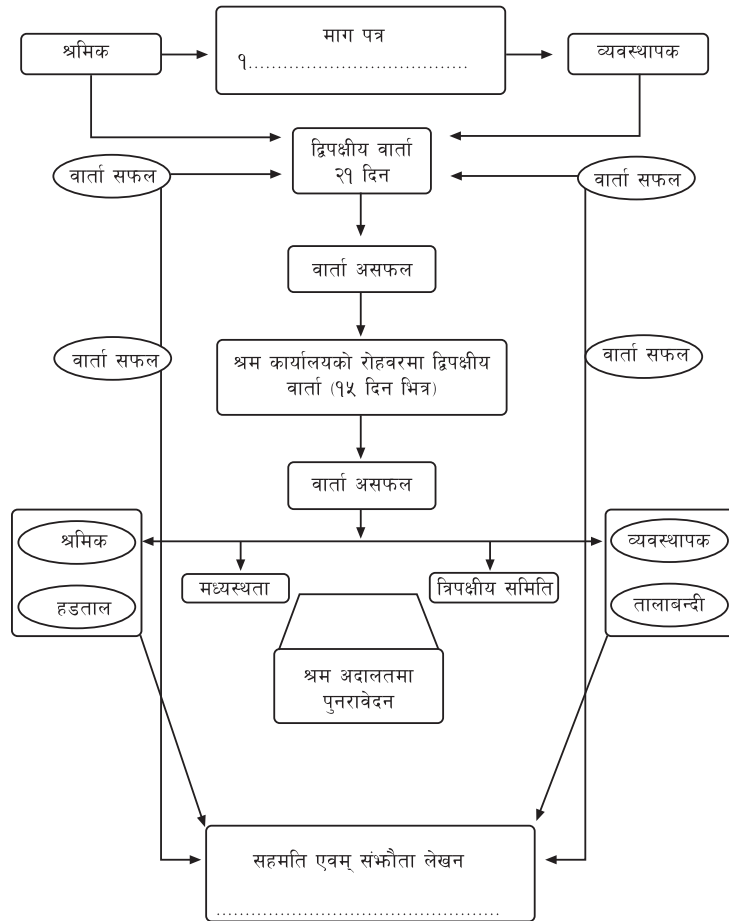
नेपालमा सामुहिक सौदावाजी प्रकृया श्रम ऐन २०४८ ले व्यवस्थीत गरेको छ । सौदावाजीको मूल थलो प्रतिष्ठान मानिएको छ । प्रतिष्ठानमा कार्यरत कम्तीमा २५ प्रतिशत श्रमिक मिली युनियन बनाउन र दर्ता गर्न सक्नेछन् । दर्ता भएका युनियनहरु मध्ये निर्वाचन द्वारा आधिकारिक ट्रेड युनियनको छनौट हुन्छ । आधिकारिक ट्रेड युनियन नभएको अवस्थामा ५० प्रतिशत भन्दा बढी श्रमिकहरु मिली हस्ताक्षर गरेको मागपत्र पेश गर्न सक्नेछन् । मागपत्र पेश गरेको २१ दिन भित्र द्विपक्षिय वार्ता द्वारा सम्झौता गर्नुपर्ने छ । अन्यथा श्रम कार्यालयको रोहवरमा वार्ता भई सम्झौता हुन सक्छ । श्रम कार्यालयको रोहवरमा भएको वार्ता पनि विफल भएमा दुई विकल्प छन्- मध्यस्थता वा श्रम कार्वाही । यी दुई विकल्पका बिच पनि समस्या समाधान गर्न र सम्झौतामा पुग्न विभिन्न प्रयत्नहरु हुन सक्छ, किनभने मध्यस्थता र श्रम कार्वाही दुवैका कानूनी प्रकृया ज्यादै लामा छन् (बक्स १) । तर अब नयाँ श्रम ऐन संसदमा विचाराधीन छ र यसले धेरै कुरामा गतिशिल परिवर्तनहरु ल्याउने आशा गर्न सकिन्छ ।

यो प्रतिवेदन सामुहिक सौदावाजीको सन्दर्भमा नेपाली श्रम बजारको सामान्य पृष्ठभूमि विवेचना गर्दै भौगोलिक आधारमा मागपत्र र सम्झौताहरुको प्रकृति र विशेषतामा केन्द्रित छ । सम्झौताहरुको दर्ता गर्ने/नगर्ने प्रवृति तथा द्विपक्षिय वा त्रिपक्षिय वा अन्य समूह समेतको संलग्नताको रुपका बारेमा पनि प्रतिवेदनले ध्यान दिएको छ । त्यसैगरी मागपत्र र सम्झौताहरुले सम्बोधन गरेका मूलभूत विषयहरु ज्याला, भत्ताहरु, अतिरिक्त आर्जनहरु, बिदा, आधारभूत सुविधाहरु, संचयकोष, विमा, मातृत्व संरक्षण, औषधी

उपचार र स्वास्थ्य संरक्षण, व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य, आश्रितहरुका लागि सुविधाहरु, आधारभूत अधिकारहरु, कानूनी व्यवस्थाहरुको कार्यान्वयन, श्रम सम्बन्ध आदिलाई यो प्रतिवेदनले विश्लेषणमा समेटेको छ ।

बक्स १:

नेपालमा सामूहिक सौदाबाजी



(स्रोत आईटियूसी नेपाल आवद्ध परिषद् २०१६)

१.२ औचित्य र अपेक्षा

श्रमबजारको यही पृष्ठभूमिमा कार्यक्षेत्रको स्थलगत भ्रमण एकैचोटी ९ दिन भित्र संयुक्त टोलीहरुले गरी मागपत्र र संझौताहरु संकलन गर्ने र अध्ययन गर्ने तय गरिएको थियो । पहिले पनि सामूहिक सौदाबाजीको स्थितीको बारेमा विभिन्न व्यक्ति, तथा संघ संस्थाहरुले अध्ययन गरेका छन् तर त्यस्तो अध्ययन निश्चित १/२ प्रतिष्ठानमा वा नितिगत तहमा सिमित रहेको छ । नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघले पनि श्रम बजार सम्बन्धि अध्ययनहरु गर्दै आएको छ, तर प्रमुख ध्यान सामूहिक सौदाबाजीमा केन्द्रित गरेको देखिँदैन । नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघमा नै केहि वर्षअघि सम्म कार्यालय समेत रहेको औद्योगिक सम्बन्ध मन्च (IRF), जो त्रिपक्षिय प्रतिनिधित्वको संरचनामा थियो, ले पनि यस प्रकारका धेरै अध्ययन र प्रकाशनहरु गरेको देखिन्छ । तर ति अध्ययनमा सामूहिक सौदाबाजी कै सन्दर्भमा श्रम बजार र सौदाबाजी को बृहत परिदृश्य प्रस्तुत गर्ने सपष्ट उद्देश्यका साथ विश्लेषण भएको पाईँदैन । पछिल्लो महत्वपूर्ण अनुसन्धानको रूपमा कूल ३५० प्रतिष्ठानमा नेपाल ट्रेड युनियन महासंघले प्रश्नावली र केन्द्रित समूह छलफल समेत गरी प्रशंसनीय अध्ययन गरेको थियो । तर यी सबै अध्ययनहरु भैसक्दा पनि मागपत्र र संझौताहरुको डकुमेन्टेशन, संग्रह र विश्लेषणको काम हुन सकेन । त्यसैले यो पहल प्रतिष्ठान र स्थानिय तहमा छरिएर रहेका मागपत्रहरु र संझौताहरु संकलन र डकुमेन्टेशन गर्ने पहल हो । संकलन आफै पनि एउटा महत्वपूर्ण जिम्मेवारी हो । स्वभाविक रूपले संकलन पछि संकलित सामाग्रीहरुको पुनरावलोकन र सामान्य विश्लेषण नगरी नहुने कामको रूपमा संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र र यसमा आवद्ध महासंघहरुले आफनो दायित्व ठानेर नै यो अध्ययन अगी बढाईएको हो । अध्ययन टोलीको सचिवालयको रूपमा आईटियूसी नेपाल आवद्ध परिषद बाट सबै व्यवहारिक तैयारीहरु गरिएको हो ।

अर्कोतिर नेपाल अहिले संविधानको कार्यान्वयन र संघियताको अभ्यासमा प्रस्थान विन्दुमा उभिएको छ । त्यसैले यो अध्ययन भविष्यका सबै प्रदेशहरुका लागि पनि श्रमसँग सम्बन्धीत विषयमा सामाजिक न्याय र कल्याणको बाटोमा थप अनुसन्धान र नितिगत कामका लागि उपयोगी बन्न सक्ने अपेक्षा गरिएको छ । नयाँ परिवेशको नेपालमा श्रमका कानूनी व्यवस्थाहरुको

प्रभावकारिताको अध्ययनको लागि पनि यो प्रतिवेदन सान्दर्भिक हुन सक्छ ।

फलतः एकैचोटी ९ विभिन्न कार्य क्षेत्रमा वि.सं. २०७२ को अन्त्यमा खटिएका टोलीहरूले मागपत्र र सम्झौताहरू प्रतिष्ठानमा तथा घटकसंघहरूका कमीटीहरू संग सम्पर्क गरी प्राप्त गरे ।

सारमा भन्नु पर्दा यो अध्ययनका अपेक्षाहरू निम्न छन् :

- भविष्यमा सामूहिक सौदाबाजी केन्द्रित अनुसन्धान र नितिगत कार्यमा सहयोगी हुने गरी सम्भव भए सम्म स्थानिय तहका मागपत्रहरू र सम्झौताहरूको डकुमेन्टेशन र भण्डारण हुनेछ ।
- सामान्यतः ३ दशकको अवधीको र मूलतः गणतन्त्र आए पछिको अवधीको सामूहिक सौदाबाजी र श्रम सम्बन्धलाई माग र सम्झौताहरूको कोणबाट गरिएको विश्लेषण प्राप्त हुनेछ ।

१.३ उद्देश्यहरू

१. मागपत्र र सम्झौताहरूको संकलन
२. सामान्य विश्लेषण र सुझावहरू
३. थप अध्ययनका लागि आधार निर्माण ।

१.४ विधि

अध्ययन कार्यको सचिवालयमा ९ वटा संयुक्त कार्य समूहहरू, टोलीहरू बनाई ९ विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रलाई समेट्ने काम भयो । कार्यतालिका बनाई वैशाख २०७२ मा टोलीहरू राजधानीबाट प्रस्थान गरे । यी केन्द्रीय टोलीहरूले मागपत्र र सम्झौताका विभिन्न वर्षका प्रतिलिपिहरू व्यवस्थापन, प्रतिष्ठानका युनियन नेताहरू र राष्ट्रिय ट्रेड युनियनका नेताहरू संग सम्पर्क गरी प्राप्त गरे । तसर्थ विधिलाई निम्न बुँदाहरूमा सारबद्ध गर्न सकिन्छ :

- संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रका आवद्ध महासंघहरूका युनियन नेता/कार्यकर्ताहरूका संयुक्त टोलीहरूको स्थानिय तहमा परिचालन
- सार्वजनिक र निजी क्षेत्रका प्रतिष्ठानहरूमा ध्यान केन्द्रित तर अनौपचारिक क्षेत्र समेत समावेश

- प्रतिष्ठान छनौट वा कुनै स्याम्पल लिने विधिको प्रयोग नगरिएको ।
- कुनै प्रश्नावली वा रुजुसूची द्वारा व्यवस्थापन र श्रमिकका ट्रेड युनियन संग अन्तर्वार्ता लिने काम नभएको
- अध्ययनको कुनै पूर्व परिकल्पना वा हाईपोथेसिसबाट अधि बढ्ने विधि अवलम्बन नगरिएको
- कुनै पूर्व निर्धारित छनौट बिना एक हप्ते अभियानबाट सामाग्रीहरूको संकलन
- यस्ता किसिमका सामाग्रीहरूको संकलनमा एक हप्ताको अवधि निकै छोटो भएकाले थप सामाग्रीहरू संकलन गर्न सकिने सम्भावनाहरू कार्यक्षेत्रमा अभै विद्यमान
- सामाग्री संकलन पछि ३ सदसीय अनुसन्धान टिमको निर्माण
- अनुसन्धान टिमबाट संकलित सामाग्रीहरूले दिने जानकारीहरूलाई वर्गीकरण र तालिकीकरण गर्न रुजुसूची (चेकलिष्ट) निर्माण
- प्रश्नावली र केन्द्रित समूह छलफल नगरिएकोले सम्झौताहरूको कार्यक्षेत्रमा प्रभावहरूको मुल्याङ्कन तर्फ यो अध्ययन केन्द्रित नगरिएको ।

त्यस प्रकृत्यामा भन्दा १५०० सामाग्रीहरू संकलित भए । मागपत्र र सम्झौताहरू ठूलो मात्रामा संकलन भए पनि त्यसलाई छानबिन र छनौटको प्रकृत्यामा लै जाँदा जम्मा ३५० मागपत्रहरू तथा ८४३ वटा सम्झौताहरू अध्ययनको घेरामा परे । २०३६ सालदेखि २०७२ सम्म कूल ३६ वर्षको अवधि समेटिएजस्तो देखिएपनि वास्तवमा मागपत्र र सम्झौताहरू २०६३ देखि २०६९ सालसम्मका मात्र अधिकतम संख्यामा छन् । २०३६ सालको शिक्षक आन्दोलनपछि शिक्षक र सरकारबीच भएको ऐतिहासिक सम्झौताले सामूहिक सौदाबाजीको कानूनी ढाँचा नहुँदा पनि प्रभावकारी सम्झौता हुन सकेको तथ्य समेत प्रकट भएको छ ।

गणतन्त्र सफलताको २०६२।०६३ को आन्दोलनपूर्वका सम्झौताहरू अत्यन्त कम प्राप्त भएकाले त्यसबेलाको श्रमबजारमा माग र सम्झौताको प्रकृती

बुझ्न कठीन छ । तथापी सहज अनुमान के गर्न सकिन्छ भने २०४६ पूर्व पेशागत मागहरु पनि राजनितिक अभिप्रायका साथ देखा पर्छे र आन्दोलनको महत्व पनि पेशागत भन्दा राजनीतिक बढी हुन्थ्यो । २०४६ सालपछि मागहरुको पेशागत चरित्र बढेर गयो । २०६२/०६३ को आन्दोलन पछिका मागपत्रहरु र सम्झौताहरुमा पनि २०४६ पछि शुरू भएको पेशागत मागको महत्व बढेर गएको अवस्था हो । त्यो फेरिने भन्दा पनि त्यही दिशातर्फ अगाडि बढेर गएको छ, भन्ने देखिन्छ । यद्यपी द्वन्द्वको मात्रा २०५५ देखि २०६६/०६७ सम्म लगभग १०/१२ वर्षको अवधि तुलनात्मक रूपमा बढेर गयो, तर पनि सहमतिमा पुग्न लचिलो हुने प्रवृत्ति बढेर गएको छ व्यवस्थापन र ट्रेड युनियन दुवै पक्षको । श्रम कार्यालयमा सम्झौता दर्ता गर्ने कुरामा श्रमिक र व्यवस्थापन दुवै पक्षको चासो देखिदैन । ८४३ वटा सम्झौताहरु भएपनि श्रम कार्यालयमा दर्ता गर्ने अभ्यास कम देखिएको छ । जम्मा २७७ सम्झौता मात्र श्रम कार्यालयमा दर्ता भएको पाईएको छ । यसरी एक तीहाई सम्झौताहरु (३२.८०%) मात्र दर्ता भएको देखिन्छ ।

तालीका १-संख्या वर्ष र दर्ता

भौगोलिक क्षेत्र	मागपत्र संख्या	वर्ष	सम्झौता पत्र संख्या	वर्ष	श्रम कार्यालयमा दर्ता संख्या
मेचि	६	०६६-०७१	२४	२०५७-०७२	३
कोशी	१२५	०६६-०७१	२७७	०६६-०७१	११०
सगरमाथा, जनकपुर	६	२०६९	२४	०५६-०७२	१
बारा, पर्सा	७७	०६१-०७२	१६४	०६२-०७२	४५
मकवानपुर	१४	०६६-०७१	३३	२०५७-०७२	१
लुम्बीनी	१३	०६५-०७२	६५	०६८-०७२	५४
गण्डकी	१५	०६३-०७२	६५	०६८-०७२	०
बागमती	९३	०४७-०७१	१६२	०३६-०७२	६३
सेती महाकाली	१	०७२	५	०७२	०
कुल	३५०		८४३		२७७

स्रोत: संकलित सामाग्रीहरु २०१५

विश्लेषणमा हेरिएका ८४३ सम्झौताहरु सवैभन्दा बढी कोशीमा २७७ (३२.८०%) विरगंज पथलैया करिडोर, बारा पर्सामा १६४ (१९.८०%) र बागमतीमा १६२ (१९.२०%) छन् भने गण्डकीमा ८९(१०.५०%) तथा लुम्बीनीमा ६५ (७.७०%) रहेका छन् । मकवानपुर-चितवन, मेची र जनकपुर-सगरमाथा क्रमशः ३३ (३.९०%), २४ वटा/२४ (२.८/२.८ प्रतिशत) वटा रहेको पाईन्छ । सेती महाकाली क्षेत्र औद्योगिक गतिविधिको क्षेत्रको रूपमा विकसित हुन नसकेको हुँदा जम्मा ५ सम्झौता मात्र प्राप्त भएका छन् ।

भूलक १	माग र सम्झौताहरु
मागपत्रहरु	३५०
हस्ताक्षर गरिएका सम्झौताहरु	८४३
अवधी	२०३६-२०७२
दर्ता भएका सम्झौता	२७७

एउटै प्रतिष्ठानका पनि पटक पटकका सम्झौताहरु संकलन हुन सकेकाले सम्झौताको संख्या ८४३ भए पनि प्रतिष्ठानको संख्या भने ४२१ मात्र छ । यी ४२१ मा ३९४ वटा निजी, ८ वटा सहकारी र १९ वटा सार्वजनिक प्रतिष्ठान परेका छन् । यसबाहेक सरकारका शिक्षा मन्त्रालय र सामान्य प्रशासन मन्त्रालय पनि निजामती कर्मचारी र शिक्षकहरुसंगको सम्झौतामा प्रतिष्ठान सरह नै द्विपक्षिय सम्झौताहरुमा व्यवस्थापन पक्ष बनेका छन् । त्यस्तै निजी क्षेत्रका पनि उद्योग वाणीज्य महासंघ तथा वस्तुगत संघहरु संग र नेपाल उद्योग वाणीज्य महासंघ संग नजोडिएका कतिपय संघहरु पनि ट्रेड युनियन महसंघहरुका सम्झौता भएका छन् । यस्ता सम्झौताको संख्या २२ छ । अनौपचारिक क्षेत्रसंग सम्बन्धित व्यवसायी संघहरु मूलतः यातायात र निर्माण लगायतमा भएका ३७ वटा सम्झौताहरु समेत यो संकलनमा परेका छन् ।

तालीका -२ सम्झौतामा समेटिएका प्रतिष्ठान

भौगोलीक क्षेत्र	प्रतिष्ठान				संघ	अनौपचारिक क्षेत्र
	निजी	सहकारी	सार्वजनिक	कुल प्रतिष्ठान		
मेचि	१५	-	-	१५	१	-
कोशी	१२०	१	२	१२३	-	१७
सगरमाथा, जनकपुर	६	१	१	८	-	१
बारा, पर्सा	७७	१	-	७८	३	२
मकवानपुर-चितवन	२१		१	२२	३	-
लुम्बीनी	४३	१		४४	२	१
गण्डकी	३५	-	१	३६	३	५
बागमती	७६	४	१४	९४	७	९
सेती-महाकाली	१	-	-	१	२	२
कुल	३९४	८	१९	४२१	२२	३७

स्रोत: संकलित सामाग्रीहरु २०१५

मागपत्र राखे पनि औपचारिक सम्झौता नगरी काम चलाउने र मागपत्र लिखित रुपमा नराखे पनि लिखित सम्झौता गर्ने दुई खालका प्रवृत्ति विद्यमान छन् । त्यसैले मागपत्र र सम्झौता मिलान गरेर हेर्न कठिन छ ।

अर्को तिर अनौपचारिक क्षेत्रका सम्झौताहरु प्राय व्यक्तिगत समस्या सँग सम्बन्धित, क्षतिपूर्ति सँग सम्बन्धित र ज्याला तथा औषधीउपचारको रकम नपाएको कारणले उत्पन्न समस्या सँग सम्बन्धित छन् । यातायात क्षेत्रमा दुर्घटनाका कारणले उत्पन्न समस्याहरु र सवारी ऐन सँग सम्बन्धित तथा प्रहरी/स्थानिय प्रशासन सँग भएका विवादहरु साग सम्बन्धित छन् ।

बक्स २

एकैपटक १० टटा भन्दा बढी माग पूरा गर्ने प्रतिष्ठानहरु

मेची	३
कोशी	५४
सगरमाथा-जनकपुर	१
मकवानपुर-चितवन	३
बारा-पर्सा	४२
लुम्बीनी	१०
गण्डकी	२१
बागमती	३८ (१४ सार्वजनिक प्रतिष्ठान सहित)

स्रोत: संकलित सामाग्रीहरु २०१५

अनौपचारिक होस् वा औपचारिक क्षेत्र, श्रमिकहरुका समूह होउन् वा ट्रेड युनियनहरु, धेरै माग राख्ने प्रवृत्ति देखिन्छ । प्रतिष्ठानले पूरा गर्न सक्ने माग र नसक्ने माग तथा आर्थिक माग र राजनितिक माग, एकैपटक आवश्यकता बोध भए जति राख्ने व्यवहार विद्यमान देखिन्छ । तर ५,६ वर्ष यतामा अवधीमा यो प्रवृत्ति घट्न थालेको छ । मागको संख्या धेरै भएपछि सम्झौतामा पनि धेरै माग पूरा हुनु स्वभाविक हुन्छ तर संख्यामा माग धेरै पूरा गरिए पनि कार्यान्वयनमा समस्या देखिएको छ । त्यसैले पटकपटकका सामूहिक सम्झौतामा पुरानै मागहरु दोहोरि रहेका पाईन्छन् । यसका साथै सम्झौतामा बुँदाहरु कार्यान्वयनको माग पनि पटकपटक मागपत्रहरुमा आइरहेको पाईन्छ ।

भलक २	समेटिएका प्रतिष्ठानहरु
कुल प्रतिष्ठान संख्या	४२१
- सार्वजनिक संस्थान	१९
- सहकारी	८
- निजी क्षेत्र	३९४

बक्स ३:**ठूलो संख्यामा एकैपटक माग पूरा गर्ने प्रतिष्ठानहरू**

राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक	९३ माँग
ज्याति विकास बैंक	५४ माँग
होटल हायात	४७ माँग
नेपाल बैंक लिमिटेड	४६ माँग
त्रिभुवन विश्व विद्यालय	४६ माँग
नेपाल विद्युत प्राधिकरण	४३ माँग
कृषि विकास बैंक	३९ माँग
मोती सोप एण्ड केमिकल इण्डष्ट्रिज	४१ माँग
एभरेष्ट होटल	३८ माँग
नेपाल राष्ट्र बैंक	३७ माँग
नेपाल अरब बैंक लिमिटेड	३२ माँग
तराई बोटलर्स	३१ माँग
एभरेष्ट सुगर एण्ड केमिकल मिल	३१ माँग
टोकला चिया बगान	२९ माँग
बनै चिया बगान	२५ माँग
नेपाल दूर संचार प्राधिकरण	२५ माँग

स्रोत: संकलित सामाग्रीहरू २०१५

शिक्षक र निजामती कर्मचारीहरूको सन्दर्भमा सरकारको शिक्षा मन्त्रालय र सामान्य प्रशासन मन्त्रालय पनि एकै पटक धेरै माग पूरा गर्ने सरकारी निकायको रूपमा लिन सकिन्छ ।

प्रायः सम्झौताहरू द्विपक्षिय सहमतीमा नै भएका छन् । जहाँ विवाद ठूलो र लामो भयो त्यहाँ ट्रेड युनियन संघ र महासंघहरू तथा उद्योग वाणिज्य महासंघ समेत संलग्न भएर सहजीकरण गर्ने अभ्यास छ । परिणाम स्वरूप धेरैजसो द्विपक्षिय सम्झौता नै हुने गरेका छन् र प्रतिष्ठान तह स्थानिय तहमा त्रिपक्षिय सम्झौताको संख्या ज्यादै कम देखिन्छ । त्यस्तै कठोर विवाद भएका प्रतिष्ठानमा श्रम कार्यालय वा प्रहरी वा जिल्ला प्रशासनको रोहवरमा युनियन र व्यवस्थापन पक्ष राखेर पनि सम्झौताहरू भएका छन् । रोहवरमा गरिएका सम्झौताहरूको संख्या पनि उल्लेखनिय छ । प्रायः अनौपचारिक क्षेत्रका विवादित मामिलाहरू प्रहरी र प्रमुख जिल्ला अधिकारीको रोहवरमा पुगेर समाधान भएको देखिन्छ । अन्य अस्पष्ट र कतिपय व्यक्तिगत विवादका विषय धेरै जसो निर्माण क्षेत्र सँग सम्बन्धित छन् ।

बक्स ४:**सम्झौताको प्रकृति**

क्षेत्र	द्विपक्षिय	त्रिपक्षिय	श्रम कार्यालय/ जि.प्र.का/प्र.जि.अ.को रोहवर	अन्य सहमती
मेची	२१	१	२	२
कोशी	१८१	-	७९	१७
सगरमाथा- जनकपुर	२३	१	-	-
मकवानपुर- चितवन	३२	-	१	२
बारा-पर्सा	५४	-	१०	९
लुम्बीनी	६३	-	२	४
गण्डकी	८०	९	-	५
बागमती	१५७	-	५	१६
सेती- महाकाली	३	-	२	-
जम्मा	६१४	११	१०१	५५

स्रोत: संकलित सामाग्रीहरू २०१५

पेश गरिएका मागपत्रहरू हस्ताक्षर गरिएका सम्झौताहरूले प्रतिष्ठान तहमा ४ वटा महासंघहरूको उपस्थिती देखाँउछन् - नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ, नेपाल ट्रेड युनियन कांग्रेस, अखिल नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ र पेशागत महासंघ नेपाल । अपवादको रूपमा मात्र कुनैकुनै प्रतिष्ठानमा अरु युनियनहरूको उपस्थिती देखिन्छ । मागपत्र र सम्झौताहरू हेर्दा जिफण्ट आवद्ध संघहरू बढी संख्यामा र त्यसपछि एनटियूसी आवद्ध, आन्टुफ आवद्ध र कोनेप आवद्ध संघहरू क्रमशः देखिन्छन् ।

३. सामूहिक सौदाबाजीमा समेटिएका विषयहरू

३.१ ज्याला, भत्ता र अतिरिक्त आर्जनहरू

सामूहिक सौदाबाजीका क्रममा न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयनको विषय ज्यादै संवेलनशील देखिन्छ। कूल ४२१ प्रतिष्ठान मध्ये १६२ प्रतिष्ठान (३८.५%) मा माँग र सम्झौता न्यूनतम ज्यालाको कार्यान्वयनमा केन्द्रित छ। धेरै प्रतिष्ठानहरूमा यो विषय नै पटकपटकका सम्झौतामा प्रमुख स्थानमा रहेको छ। बरु न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयन बाहेक ज्याला वृद्धिको विषय ६० प्रतिष्ठानमा (१४.३%) मात्र उठेको र सहमती भएको पाईएको छ अर्कोतिर ग्रेड कार्यान्वयन र वृद्धिको विषय ७९(१८.७%) प्रतिष्ठानमा पाईन्छ।

भत्ताहरूमा ट्रेड युनियनहरूको ध्यान सर्वाधिक केन्द्रित भएको देखिन्छ। त्यसैले भत्ता सम्बन्धित विषयहरू सौदाबाजीका क्रममा २६४ प्रतिष्ठानमा माँग र सम्झौतामा परेका छन्।

श्रमिकहरूले भत्तामा ध्यान केन्द्रित गर्दा हालका वर्षहरूमा व्यवस्थापन पक्ष भत्तालाई राम्रैसँग बढाउन तथा आधारभूत ज्यालालाई निकै कम बढाउन र वार्षिक वृद्धि (ग्रेड)लाई भरसक वेवास्ता गर्न लागेको देखिन्छ। हात पर्ने नगदमा श्रमिकको जोडले गर्दा निजी क्षेत्रमा सामाजिक सुरक्षाको विस्तारमा प्रतिकूल प्रभाव समेत परेको छ। २०६७ मा सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित गर्ने सहमती रोजगारदाता संगठनहरू र ट्रेड युनियन महासंघहरू बिच भएपछि यसको विरोधमा विरगंज-पथलैया औद्योगिक कोरीडोर र मोरङ-सुनसरी औद्योगिक क्षेत्रमा भएको मजदुर हडताल र असन्तोषले यही कुरा प्रमाणीत गरेको छ। जीफण्ट, एनटियुसी र आन्टुफको लामो र निरन्तर प्रयत्न पछि भएको त्यो सम्झौता दुरगामी सोचमा आधारित थियो, जसलाई स्थानिय तहको औपचारिक क्षेत्रको हातमा पर्ने नगदमा बढी ध्यान दिने श्रमिक र ट्रेड युनियनहरूले बेठिक ढंगले बुझेका थिए।

भत्ताक ३	प्रतिष्ठान तहमा मूल विषय
भत्ताहरू	२६४ प्रतिष्ठान(६२.७%)
न्यूनतम वेतनको कार्यान्वयन	१६२ प्रतिष्ठान(३८.५%)
वार्षिक वृद्धि	७९ प्रतिष्ठान(१८.७%)
दर्शै खर्च	११९ प्रतिष्ठान(२८.३%)
बोनस	११५ प्रतिष्ठान(२७.३%)

न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयनको विषयमा २०४६ पछि असाध्यै धेरै विवाद देखिन्छ। न्यूनतम ज्याला पुनरावलोकनलाई तल देखी माथी सम्म सबैको ज्याला वृद्धिको रूपमा श्रमिक वर्गले बुझे र उद्यमी व्यवसायीले न्यूनतम ज्यालामा मात्र न्यूनतम ज्यालाको तहमा ल्याईदिने भनी व्याख्या गर्ने भएकाले हरेक पटकका पुनरावलोकनमा विवाद आउने गरेको देखिन्छ छ। कोशीमा सबैभन्दा बढी विवाद हुने गरेको छ। अर्को तिर श्रमिक जसरी भत्तामा केन्द्रित हुन थालेका छन्, उद्यमी व्यवसायी पनि ग्रेड दिन होइन, भत्ता बढाउन तयार पाईन्छन्।

तालिका -३ ज्याला र भत्ताहरू (प्रतिष्ठान संख्या)

भौगोलिक क्षेत्र	न्यूनतम ज्याला	ज्याला वृद्धि	पीसरेट दर वृद्धि	ग्रेड	भत्ताहरू
मेचि	४	५	९	१	६
कोशी	४४	१६	८	११	६६
सगरमाथा-जनकपुर	२	-	-	१	२
बारा-पर्सो	२३	९	-	१७	७१
मकवानपुर-चितवन	१४	४	-	५	१९
लुम्बीनी	१६	११	-	५	१९
गण्डकी	१२	१	-	१२	२८
वागमती	४६	१२	-	१६	५२

सेती, महाकाली	१	२	१	१	१
जम्मा	१६२	६०	१८	७९	२६४

स्रोत: संकलित सामाग्रीहरु २०१५

भत्ताहरु मुलतः महँगी भत्ता, रात्री भत्ता, दैनिक भ्रमण भत्ता, पोशाक, अतिरिक्त घण्टाको पारिश्रमिक जस्ता विषयहरु प्रमुखताका साथ उठेका र सौदाबाजीका विषय बनेका छन् । यस अतिरिक्त दशैं खर्च ११९ प्रतिष्ठानमा (२८.३%) माँग र सम्झौताको विषय बनेको छ । बोनस को विषय ११५ प्रतिष्ठानमा (२७.३%) मागपत्रहरु र सम्झौताहरुले समेटेका छन् । त्यस्तै सम्बन्धित प्रतिष्ठानबाट उत्पादित वस्तु उपभोगका लागि श्रमिकहरुलाई उपलब्ध गराउने माँग र सम्झौता तुलनात्मक हिसाबले ३७ वटा प्रतिष्ठानमा (८.८%) भएको पाईन्छ । सायद अनौपचारिक हिसाबले आफ्नो प्रतिष्ठान/कार खानामा उत्पादित वस्तु स्वभाविक रुपमा श्रमिकहरुले केहि हदसम्म प्राप्त गर्ने अवस्था भएकाले उत्पादित वस्तु उपलब्धताको विषय माँग र सम्झौतामा कम देखिएको हुनसक्छ ।

तालीका -४ अतिरिक्त आर्जन (प्रतिष्ठान संख्या)

भौगोलीक क्षेत्र	दशैं खर्च	बोनस	उत्पादित वस्तुको उपलब्धता
मेचि	६	५	१०
कोशी	५२	३५	११
सगरमाथा-जनकपुर	२	१	१
वारा-पर्सा	२१	३९	११
मकवानपुर-चितवन	५	४	३
लुम्बीनी	२	३	-
गण्डकी	१९	९	-
वागमती	११	१९	१
सेती, महाकाली	१	-	-
जम्मा	११९	११५	३७

स्रोत: संकलित सामाग्रीहरु २०१५

३.२ बिदा र सुविधाहरु

घर भाडा, यातायात/परिवहन, शौचालय व्यवस्था, टिफिन समय, क्यान्टिन, पिउने पानी जस्ता विषयहरु आधारभूत सुविधाका रुपमा मागपत्रहरुमा उठेका र सम्झौताहरुमा सम्बोधन भएको देखिन्छ । ८६ प्रतिष्ठानमा (२०.४%) यो विषयले स्थान पाएको छ तर कार्यान्वयनमा समस्या देखिने तथा सौदाबाजीमा पनि छोटिने विषय जस्तो बनेको छ ।

बिदाको विषय माँग र सम्झौतामा महत्वपूर्ण स्थानमा देखिन्छ । तलबी, साप्ताहिक बिदालगायत कानूनले तोकेका सार्वजनिक बिदा, घर बिदा, भैपरी बिदा, कृया बिदा, सट्टा बिदा, युनियन कार्यकर्ताहरुलाई तालिम / सम्मेलन/कार्यक्रमहरुका लागि काज बिदा जस्ता विषयहरु सौदाबाजीको प्रकृत्यामा महत्वपूर्ण स्थान राख्छन् । तलब काट्ने र बिदा अस्वीकार गर्ने प्रवृत्ति निजी प्रतिष्ठानहरुमा अत्याधिक रहेको देखिन्छ । तर सार्वजनिक प्रतिष्ठानहरुमा बिदा सम्बन्धी सुनिश्चित व्यवस्था रहेकाले समस्या देखिदैन । कूल १६६ प्रतिष्ठानहरु (३९.४%) मा बिदाको विषय सौदाबाजीमा प्रमुखताका साथ उठेको र सम्बोधन भएको पाईन्छ । धेरै बहस र विवाद निजी प्रतिष्ठानमा तालिम/सम्मेलन/कार्यक्रमहरुमा युनियन कार्यकर्ताले काजबिदा मागदा भएको देखिन्छ । फलतः एउटै प्रतिष्ठानमा पनि हरेक पटकका सामूहिक सौदाबाजीमा र वर्षभरी कसै न कसैको व्यक्तिगत समस्याका रुपमा कुरा उठिरहने विषय बनेको पाइन्छ ।

आवास सुविधा, क्वार्टरको व्यवस्था वा घरभाडा दिने कुरा ६५ वटा प्रतिष्ठानमा (१५.४%) सामूहिक सौदाबाजीको विषय बनेको छ । शुरु देखि नै भापा/इलामका चिया बगानमा क्वार्टरको व्यवस्था फरक खालको प्रचलनको रुपमा देखिन्छ । साना कच्ची घर, जसलाई धुरा भन्ने चलन छ, श्रमिकको क्वार्टर सुविधाको प्रतिनिधित्व गर्दछन् । धुरा निर्माणको सबै खर्च बगानहरुको स्थापना कालमा र केहि पछि सम्म व्यवस्थापनले नै व्यहोर्ने गरेको थियो तर पछिल्ला वर्षहरुमा व्यवस्थापनले केहि पनि नदिने अभ्यास गर्दै आएको छ । धुरा मर्मत खर्च वा निर्माण सामाग्रीको माग चिया श्रमिकहरुले गर्दै आएका छन् जसलाई व्यवस्थापन पक्षले धेरैजसो बगानमा उपेक्षा गर्दै आएको छ ।

भूलक ४	विदा र सुविधामा प्रतिष्ठान
विदाहरु	१६६ (३९.४%)
कर्जा/सापटी	१९ (२३%)
आधारभूत सुविधाहरु	८६ (२०.४%)
आवास/क्वाटर	६५ (१५.४%)

कर्जा सुविधाको विषय सामान्यतः सार्वजनिक प्रतिष्ठानहरुमा कम मात्र उठेको छ, शिक्षक र निजामती क्षेत्रमा पनि कम । तर निजी क्षेत्रमा कर्जा सुविधाले सौदाबाजीमा निकै महत्व पाएको देखिन्छ । ९७ वटा प्रतिष्ठानमा (२३%) कर्जा, सापटी, पेशकीका विषयहरु छलफल र सहमतीमा परेका छन् । बैंड र वित्तिय संस्थाहरुमा सहजै पूरा भएको र अन्य प्रतिष्ठानमा मागमा राखिए पनि सम्भौतामा धेरैजसो छोडिने विषय बनेका छन् । दैनिक उपभोगमा समेत कर्जामा भर पर्नुपर्ने खालको वातावरणमा कर्जा सुविधा, सापटी, पेशकीका माग आम श्रमिकको जीवनमा ठूलो महत्व राख्दछ, तर युनियनहरुले यो मागमा खासै जोड दिएको जस्तो देखिदैन ।

तालीका -५ विदा र सुविधाहरु: प्रतिष्ठान संख्या

भौगोलिक क्षेत्र	विदा	आधारभूत सुविधाहरु	आवास तथा क्वाटर	कर्जा सुविधा
मेचि	११	७	५	१
कोशी	५०	२२	१५	१४
सगरमाथा, जनकपुर	१	-	१	२
बारा, पर्सा	२५	१०	२३	४७
मकवानपुर, चितवन	७	१	४	५
लुम्बिनी	१७	४	३	३
गण्डकी	२५	५	६	३
वागमती	३०	३६	७	२१
सेती, महाकाली	-	१	१	१
जम्मा	१६६	८६	६५	९७

स्रोत: संकलित सामाग्रीहरु २०१५

३ ख.३ संचयकोष र बिमा

संचयकोष र बिमा, जिवनबिमा/दुर्घटना बिमाका मागहरु सामाजिक सुरक्षाका अभिन्न अंगहरु हुन् । सामाजिक सुरक्षाको दायरा भित्र परी सुनिश्चितता प्राप्त गर्नको लागि नै श्रमिक र ट्रेड युनियनहरुको ध्यान रोजगारीमा स्थायी हैसियतको प्राप्तीमा केन्द्रित बन्ने गरेको छ ।

रोजगारीको स्थायित्व र रोजगारीको सुरक्षाका दैनिक ज्यालादारी, पिस रेट ज्यालादारी, अस्थायी वा करारको अवस्थाबाट कार्यथलोमा स्थायी श्रमिकको हैसियत प्राप्त गर्न सकेसम्म प्रयत्न गर्नु श्रमिकको सर्वैको ध्याउन्ना बन्दै आएको छ तर स्थायित्वको मागमा पछिल्लो अवधीमा स्थानिय तहका ट्रेड युनियन नेताहरुको ध्यान कम हुँदै गएको देखिन्छ । बिमामा क्रमशः युनियनहरुको ध्यानाकर्षण भएको छ । फलतः पछिल्ला मागपत्र र सम्भौताहरुमा जीवनबिमा र दुर्घटना बिमा समावेश हुँदै गएका छन् ।

श्रमिकको माग स्थायित्वमा बढेर गए पनि पहिलेदेखि स्थायी भैसकेकाहरु जो युनियन नेतृत्वमा छन्, उनीहरु ठूलै संख्यालाई स्थायी गराउने तर्फ केही उदासिन देखिन्छन् । यसको कारण बोनसमा ठूलो संख्या सहभागी भए आफ्नो भाग घट्ने उनीहरुको बुझाई हुनसक्छ ।

बक्स ५ :

निजी क्षेत्रमा कानूनले ग्यारेण्टी गरेका सुविधाहरु

विषय	स्थायी	परिक्षण काल	करार	ज्यालादारी	१० जना भन्दा कम कार्यरत प्रतिष्ठान
सञ्चयकोष	*				
उपदान	*				
बिरामी विदा	*				*
दुर्घटना उपचार खर्च	*	*	*	*	*

अङ्गभङ्ग भएमा क्षतिपूर्ति	*	*	*	*	
मृत्यु भएमा आश्रितलाई क्षतिपूर्ति	*	*	*	*	
प्रसूति विदा	*	*			

(काम गर्दागर्दै दुर्घटना भए मात्र अंगभंग र मृत्यु भएमा क्षतिपूर्ति)

स्रोत: जिफण्ट 3F प्रकाशन २०११

अर्कोतिर दैनिक ज्यालामा श्रमिकहरूको संख्या ठूलो भएकोले त्यसलाई स्थायित्व गराउने मागमा बढी जोड दिएमा द्वन्द्व बढेर व्यवस्थापन सँगको सम्बन्धमा समस्या आँउछ । स्थानिय तहका युनियन नेताहरूमा क्रमशः व्यवस्थापन सँग मिलेरै जाने प्रवृत्ति बिस्तारै बढ्न थालेको छ । त्यसैले संचयकोष सथायी हैसियतको परिसुचक भैसकेपनि यो सर्वेक्षणमा समेटिएका, ४२१ प्रतिष्ठान मध्ये ८५ (२०%) वटा प्रतिष्ठानमा मात्र संचयकोषको विषय माग पत्रमा कायम रहेको छ । विमामा ध्यान बढ्दै गएको फलस्वरूप १०६ (२५.२%) प्रतिष्ठानमा विमाको मागले सम्बोधन पाएको छ । विमाको विषय पनि मुलत सथायी श्रमिककै लाभको विषय हो । जीवन विमा व्यक्तिगत वा सामुहिक तथा दुर्घटना विमामा आर्कषण बढ्दै गएको छ ।

तर सामूहिक विमा र दुर्घटना विमाले अन्य श्रमिकलाई पनि समेटेको पाईन्छ । विमा बाहेक काम गर्दागर्दै श्रमिक घाईते भएमा वा औद्योगिक दुर्घटनाले मृत्यु भए उपचार र क्षतिपूर्तिको व्यवस्था पनि सम्भौताहरूले सम्बोधन गरेका छन् । दुर्घटना पछिको अवस्थामा औपचारिक होस् वा अनौपचारिक क्षेत्र कानूनले दिए भन्दा धेरै क्षतिपूर्ति श्रमिकहरूले पाउन सकेका उदाहरणहरू देखिन्छन्, जो युनियनको शक्ति र प्रयासको प्रतिफल हो ।

तालीका -६ संचयकोष र बिमा: प्रतिष्ठान संख्या

भौगोलीक क्षेत्र	संचयकोष	बिमा
मेचि	५	२
कोशी	१९	१९
सगरमाथा, जनकपुर	१	१
बारा, पर्सा	१८	२३
मकवानपुर, चितवन	२	८
लुम्बिनी	८	१३
गण्डकी	१८	१९
वागमती	२४	२०
सेती महाकाली	-	१
जम्मा	८५	१०६

स्रोत: संकलित सामाग्रीहरू २०१५

३.४ मातृत्व संरक्षण र हतोत्साहन

घर, समाज र कार्यथलोमा जेण्डर विभेदको विषय आज जल्दोबल्दो विषयको रूपमा स्थापित भैसकेको छ । रोजगारीको शुरुवातदेखि तालिम/प्रशिक्षण, पदोन्नती र कामको बाँडफाँड, विदा जस्ता विषयहरूमा पनि कार्यथलोमा हुने भेदभाव र महिला श्रमिकले दैनिक कार्यजीवनमा भोगिरहेको हतोत्साहन तथा यौन दुर्व्यवहारका विषयमा चर्चा हुने गरेको छ ।

बक्स ६ :

प्रसूति विदा र तलब सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था

विदा र तलब	कानूनको नाम	कैफियत
५२ दिन आधा तलबमा	श्रम नियमावली	बढीमा २ पटक
६० दिन आधा तलबमा	चिया बगान समबन्धी श्रम नियमावली	बढीमा २ पटक

६० दिन पूरा तलब सहित	निजामती सेवा नियमावली	बढीमा २ पटक, (तर सबोच्च अदालतले पटक तो कन नपाउने ठहर गरेको), सुत्केरो विदा १५ दिन सहित ६ महिना बेतलबी विदा थप
----------------------	-----------------------	---

स्रोत: जिफण्ट 3F प्रकाशन २०११

तर सामूहिक सौदाबाजीमा महिला श्रमिकहरुको सहभागिता वा सामूहिक सौदाबाजीमा महिला समस्याको सम्बोधन अभै पनि हुन नसकेको अवस्था छ । ३१ प्रतिष्ठान (७.३%) मा मात्र मातृत्व संरक्षणको विषयले मागपत्र र सम्झौतामा स्थान पाएको कुरा यो सर्वेक्षणले देखाएको छ ।

तालीका-७ मातृत्व संरक्षण र हतोत्साहान

भौगोलिक क्षेत्र	मातृत्व संरक्षण	हतोत्साहान
मेचि	६	-
कोशी	५	-
सगरमाथा, जनकपुर	-	-
बारा, पर्सा	३	-
मकवानपुर, चितवन	-	-
लुम्बीनी	२	-
गण्डकी	९	-
वागमती	६	-
सेती महाकाली	-	-
जम्मा	३१	-

स्रोत: संकलित सामाग्रीहरु २०१५

आश्चर्यको विषय के छ भने हतोत्साहन र यौन हतोत्साहनको सन्दर्भमा कुनै पनि मागपत्र वा सम्झौतामा उल्लेख देखिदैन । हाम्रा कार्यथलोहरु, प्रतिष्ठानहरु/कार्यालयहरु हतोत्साहन, यौन हतोत्साहन वा दुर्व्यवहारबाट अवस्य पनि मुक्त छैनन् । तर पनि यो विषय मागमा अभै सामेल भएको छैन भन्ने कुरा संकलित मागपत्र र सम्झौताहरुले देखाएका छन् । सिद्धान्तका कुरा

गरिए पनि व्यवहारमा यी विषय उठाउने चेतना सायद विकसित भैसकेको छैन ।

मातृत्व संरक्षणमा सुत्केरी विदाको विषयमा कुरा उठे पनि सुत्केरी महिलाको हेरचाहका सन्दर्भमा सुत्केरो विदाको चर्चा हुँदैन । त्यस्तै कानूनले नै व्यवस्था गरेको शिशु स्याहार केन्द्र संचालन, बच्चालाई स्तनपानको लागि कार्यरत महिलालाई समय दिने, बच्चाको आहारमा सहयोग दिने जस्ता विषयहरु पनि ओभ्केलमा नै परेका छन् । सारमा भन्नु पर्दा मुख्य उत्पादनशील उद्योगहरु महिला मैत्री छैनन् । श्रमिक पक्ष र व्यवस्थापन पक्ष दुवै महिला श्रमिकका समस्या प्रति उदाशिन देखिन्छन् । हालका वर्षहरुमा पुरुषको तुलनामा घरायसी कामबाट दैलो नागेर श्रम बजारमा महिलाको प्रवेश तिव्र गतिले बढेको छ । तर अध्ययन गरिएका ४२१ प्रतिष्ठान, ३५० मागपत्र र ८४३ सम्झौतामा के देखिन्छ भने महिला श्रमिकका समस्या र विषयहरु सम्बोधनमा परेका छैनन् र गम्भीरता पनि देखिएको छैन ।

३.५ स्वास्थ्य उपचार र मृत्यु भएमा सहयोग

स्वास्थ्य संरक्षणको विषय समाज र कार्यथलो दुवैतिर अहम महत्व राख्दछ । स्वास्थ्यमा आउने समस्याले नै धेरैजसो श्रमिकहरु ऋणग्रस्त हुने यथार्थ हाम्रो समाजमा देखिएको कुरा हो । कुनै पनि काममा स्थायी हैसियत प्राप्त गर्न वा नियमित श्रमिकको रूपमा सुरक्षित रोजगारीमा रहन श्रमिकले प्राथमिकता दिने एउटा महत्वपूर्ण कारण स्वास्थ्य उपचारको सुविधा नै हो । यस हिसाबले निजामती क्षेत्र र संस्थानहरुमा स्वास्थ्य उपचारका सुविधाहरु व्यवस्थित नै रहेको देखिन्छ । तर निजी क्षेत्रमा स्वास्थ्य समस्या विकराल नै छ ।

बक्स ७ :

निजी क्षेत्रमा अङ्गभङ्ग तथा मृत्यु भएमा क्षतिपूर्ति

कानूनको नाम	अङ्गभङ्ग तथा मृत्यु भएमा क्षतिपूर्ति
श्रम नियमावली चिया बगान सम्बन्धी श्रम नियामवली	<ul style="list-style-type: none"> काम गर्दा गर्दैको समयमा दुर्घटना भई मृत्यु भएमा तिन वर्षको पारिश्रमिक बराबरको र कम क्षतिपूर्ति पाउने र अङ्गभङ्ग भएमा शत प्रतिशत असक्षम भए ५ वर्ष (चिया बगानको हकमा चार वर्ष) को तलब बराबरको क्षतिपूर्तिको हिसाबले समानुपातिक रुपमा क्षतिपूर्ति पाउने उपचार खर्च रोजगारदाताले व्यहोर्ने अस्पतालमा उपचार गर्दा पूरा र घरमा बसी गर्दा आधा तलब १ वर्ष सम्म पाउने ।
सवारी तथा यातायात नियमावली	<p>मृत्यु भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> चालकको लागि - १ लाख ५० हजार सहचालकको लागि - १ लाख यात्रुको लागि - ५० हजार

स्रोत: श्रम मन्त्रालयको वेब साईट २०१६

त्यसैले स्वास्थ्य उपचार खर्च मागपत्र र सम्झौतामा महत्वपूर्ण स्थानमा देखिएको छ । १०७ प्रतिष्ठान (२५.४%) मा स्वास्थ्य उपचार खर्च सम्बन्धमा सामूहिक सौदाबाजीमा सहमती भएको छ । नियमित स्वास्थ्य परिक्षणमा ट्रेड युनियनहरुको पनि धेरै ध्यान गएको देखिँदैन । फलतः नियमित स्वास्थ्य परिक्षण गराउने व्यवस्था प्रतिष्ठानहरुमा कतै वर्षको एक पटक, कतै ६ महिनाको एक पटक गर्ने गरेको छ । सार्वजनिक प्रतिष्ठानहरुमा समेत यस विषयमा कुनै नियमितता छैन । कुल ४४ प्रतिष्ठान (१०.४%) मा मात्र नियमित स्वास्थ्य परिक्षणको व्यवस्था मिलाउने सम्बन्धी सम्झौता व्यवस्थापन पक्ष र ट्रेड युनियनहरु बिच भएको देखिन्छ । प्रतिष्ठान बाटै एम्बुलेन्सको व्यवस्था गर्ने विषय कतै कतै मागपत्रहरुमा उठेको छ , तर त्यसमा कसैको पनि जोड देखिँदैन, जम्मा ८ वटा प्रतिष्ठानमा एम्बुलेन्स पनि सामूहिक सौदाबाजीको विषय बनेको देखिन्छ ।

भकलक ५ महत्वपूर्ण विषयमा प्रतिष्ठानहरु	
औषधी उपचार	१०७ (२५.४%)
बिमा	१०६ (२५.२%)
संचयकोष	८५ (२०%)
नियमित स्वास्थ्य परिक्षण	४४ (१०.४%)
आश्रितहरुलाई सुविधा	४३ (१०.२%)
मातृत्व संरक्षण	३१ (७.३%)

कानूनले ग्यारेण्टी गरेको केही स्वास्थ्य सुविधा

कानूनको नाम	विरामी बिदा	विरामी बिदा सञ्चित	सुत्केरी बिदा	अन्य सुत्केरी बिदा	सुत्केरी बिदा	अतिरिक्त औषधी उपचार खर्च	साधारण उपचार खर्च	मृत्यु भएमा क्षतिपूर्ति	अङ्गभङ्ग भएमा क्षतिपूर्ति	कल्याणकारी कोषको व्यवस्था	स्वास्थ्यको कारणले सेवा अन्त्य
निजामती सेवा	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
नियमावली श्रम	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
नियमावली चिया बगान सम्बन्धी श्रम	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
नियमावली सवारी तथा यातायात व्यवस्था								*			
नियमावली								*			

स्रोत श्रम मन्त्रालय र सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका वेब साईट २०१५

अर्कोतिर असुरक्षित स्वास्थ्य अवस्था भएकाले मृत्युपछिका सहयोग व्यवस्थापन गर्नेमा सामाजिक सुरक्षा प्रणालीका हिसाबले ध्यान जानु स्वभाविक हो । निजामती क्षेत्र वा सार्वजनिक प्रतिष्ठानहरूमा कानून र नियम-विनियमका आधारमा राम्रो व्यवस्था रहेको छ । तर निजी क्षेत्रमा कानूनी व्यवस्था पनि अधूरो भएकोले सामूहिक सौदाबाजीमा यो विषय उठेनु स्वभाविक हो । मृत्यु पछिका क्षतिपूर्ति मुलत माँगहरू र सम्झौताहरू ४३ प्रतिष्ठानमा (१०.२%) भएको देखिन्छ जो सन्तोषजनक मान्न सकिदैन ।

तालीका -८ स्वास्थ्यचार र मृत्युपछि

भौगोलिक क्षेत्र	औषधी उपचार खर्च	नियमित स्वास्थ्य परिक्षण	एम्बुलेन्स व्यवस्था	मृत्युपछि व्यवस्था
मेचि	४	२	१	२
कोशी	३४	१७	३	१०
सगरमाथा, जनकपुर	२	१	-	१
बारा, पर्सा	२८	९	२	८
मकवानपुर, चितवन	६	२	१	-
लुम्बीनी	६	३	-	४
गण्डकी	५	४	१	३
वागमती	२२	६	-	१४
सेती	-	-	-	१
महाकाली				
जम्मा	१०७	४४	८	४३

स्रोत: संकलित सामाग्रीहरू २०१५

अर्कोतिर व्यवसायजन्य रोग र स्वास्थ्य सुरक्षाका विषय अत्यन्त महत्वपूर्ण माग पनि अभै त्यस सम्बन्धी चेतना न्यून रहेको देखिएको छ । फलतः कार्यथलो असुरक्षित, कार्य वातावरण अस्वस्थकर र दुर्घटनाका जोखिमहरू हुँदाहुँदै पनि व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यको विषय अभै पनि माँग र सम्झौताको महत्वपूर्ण विषय बन्न सकेको छैन । कूल ४२१ प्रतिष्ठानहरू मध्ये मात्र ३० वटामा (७%) मा मात्र यो विषय कम महत्वको एजेण्डाको रूपमा सामेल भएको छ । सम्झौताले अन्तिम रूप पाउँदा व्यवसायजन्य स्वास्थ्य सुरक्षाको विषय हट्ने गरेको देखिन्छ । विश्राम कोठाको व्यवस्था जस्ता अत्यन्त सामान्य विषय समेत उपेक्षित रहेको पाईन्छ ।

तालीका -८ व्यवसायजन्य स्वास्थ्य सुरक्षा

भौगोलिक क्षेत्र	व्यवसायजन्य स्वास्थ्य सुरक्षा	विश्राम कोठा
मेचि	१	-
कोशी	८	४
सगरमाथा, जनकपुर	-	-
बारा, पर्सा	५	४
मकवानपुर, चितवन	३	-
लुम्बिनी	२	-
गण्डकी	३	१
वागमती	८	६
सेती महाकाली	-	-
जम्मा	३०	१५

स्रोत: संकलित सामाग्रीहरु २०१५

३.६ श्रमिक अधिकार, कानूनको पालना र श्रम सम्बन्ध

श्रमिकहरुका हक र हित सँग सम्बन्धीत व्यवस्थाहरुमा कार्यान्वयन पक्ष निकै जेलीएको पाईन्छ। कानूनमा तोकेका उल्लेखित हक र अधिकार सम्बन्धी दफा र व्यवस्थाहरु पनि व्यवहारमा लागू नगरिदा हितका सौदाबाजीका विषयका रुपमा ती पनि उठिरहने समस्या छ। फलतः ट्रेड युनियनहरुका मागपत्र र प्रतिष्ठानमा भएका सहमतीहरुमा श्रमिक अधिकारका विषयहरुले निकै स्थान ओगटेको पाईन्छ। कूल ४२१ यो सर्वेक्षणमा समिटिएका प्रतिष्ठान मध्ये ३१४ (७४.५%) अर्थात तिन चौथाई प्रतिष्ठानहरुमा अधिकारकै विषयमा विवाद केन्द्रित रहेको छ। २६३ वटा (६२.५%) प्रतिष्ठानहरुमा श्रम कानूनको परिपालनाको लागि दवाव दिने उद्देश्य मागपत्रमा पाईन्छ। कुनै न कुनै सम्झौता भए पनि कानून परिपालना एउटा जटिल समस्याको रुपमा विद्यमान छ। यसले गर्दा कानूनले नै दिएका अधिकारका विषयमा पनि श्रमिकहरु र ट्रेड युनियनहरु ढुक्क हुन नसकेको अवस्था छ। विभिन्न प्रतिष्ठानका सम्झौताहरुमा नै अब श्रम कानूनको पूर्णतः पालना गर्ने भनेर नै बुँदाको रुपमा पटकपटक राखिएको देखिन्छ। तर पनि कानूनको पालना र कार्यान्वयनमा समस्या यथावत देखिन्छ।

बक्स ८:

निजी क्षेत्रमा सामाजिक सुरक्षाका कानूनी प्रावधान

विषय	सुविधाहरु
मातृत्व संरक्षण	<ul style="list-style-type: none"> ● सेवा अवधीमा २ पटक ५२ दिनको तलबी विदा ● चिया बगानमा २ पटक ४५ दिनको तलबी विदा
काम गर्दै गर्दा चोटपटक	<ul style="list-style-type: none"> ● डाक्टरी प्रमाणपत्रको आधारमा पूरा उपचार खर्च ● अस्पताल भर्ना भएमा पूरा तलबी र नभएमा आधा तलबी विदा
काममा दुर्घटना भई अङ्गभङ्ग भएमा क्षतिपूर्ति	<ul style="list-style-type: none"> ● अङ्गभङ्ग भएमा अङ्गभङ्गको अवस्था हेरी १००%, अशक्त भएमा ५ वर्षसम्मको तलब (चिया बगानमा ४ वर्षसम्मको) ● कामदार अशक्तताको प्रतिशत अनुसार क्षतिपूर्तिको व्यवस्था
काममा दुर्घटनाले मृत्यु भएमा आश्रितहरुलाई क्षतिपूर्ति	<ul style="list-style-type: none"> ● नजिकैको हकवालालाई ३ वर्षको तलब र परिवारको १ जनालाई रोजगारीमा प्राथमिकता

उपदान	<ul style="list-style-type: none"> ● ३ वर्ष भन्दा बढी सेवा गरेका स्थायी श्रमिकलाई उपदान ● ०३-०७ वर्ष - प्रत्येक सेवा वर्षको आधा महिनाको तलब ● १०-१५ वर्ष - प्रत्येक सेवा वर्षको २० दिनको तलब ● १५ वर्ष भन्दा बढी - प्रत्येक सेवा वर्षको १ महिनाको तलब ● चिया-बगानमा ४ वर्ष सेवा गरेपछि मात्र उपदान पाउने ● ०४-१० वर्ष - प्रत्येक सेवा वर्षको १० दिनको तलब ● ०७-१५ वर्ष - प्रत्येक सेवा वर्षको १५ दिनको तलब ● १५ वर्ष भन्दा बढी - प्रत्येक सेवा वर्षको १ महिनाको तलब
सञ्चयकोष	<ul style="list-style-type: none"> ● सञ्चयकोष - मासिक तलबको १० प्रतिशत श्रमिकबाट र १० प्रतिशत रोजगारदाताबाट जम्मा गर्ने ● चिया बगानमा मासिक तलबको ५ प्रतिशत श्रमिकबाट र ५ प्रतिशत रोजगारदाताबाट जम्मा गर्ने
विरामी प्राथमिक उपचार र राहत व्यवस्था	<ul style="list-style-type: none"> ● प्रतिवर्ष १५ दिनको आधा तलबी विदा ● सबैलाई प्राथमिक उपचार ● कल्याणकारी कोषबाट क्षतिपूर्ति र राहत व्यवस्था

स्रोत: जिफण्ट ३१ प्रकाशन २०११

सामूहिक सौदाबाजीका संकलित यी मागपत्र र सम्झौताहरूमा श्रमिक माथी कारवाही, निस्काशन वा पुर्नबाहलीका मुद्दा २१ वटा प्रतिष्ठानहरूमा मात्र देखिए पनि श्रम बजार अनिश्चितताको वातावरणमा नै छ । श्रम व्यवस्थापन सम्बन्धलाई सुमधुर हुन नदिने अवस्था कायमै छ । ७९ वटा प्रतिष्ठानहरूमा श्रम व्यवस्थापन सम्बन्ध सुधारका लागी समेत मांगपत्रहरू र सम्झौताहरूमा बुँदाहरू परेका छन् । विरगंज-पथलैया कोरीडोर र देशको राजधानीमा नै सबै भन्दा बढी श्रम कानून परिपालनामा व्यवस्थापन पक्ष सचेत नरहेको कुरा यो सर्वेक्षणले पुष्टि गरेको छ ।

तालीका -१० श्रमिक अधिकार र श्रम सम्बन्ध

भौगोलिक क्षेत्र	श्रमिक अधिकार	श्रम कानून पालना	कारवाही, निष्कासन, पुर्नवहाली	श्रम व्यवस्थापन सम्बन्ध
मेचि	१२	१३	-	८
कोशी	७७	३२	१७	२५
सगरमाथा, जनकपुर	८	८	-	-
बारा, पर्सा	६०	६७	१	१४
मकवानपुर, चितवन	१८	१९	१	१
लुम्बीनी	४०	४३	१	३
गण्डकी	३१	३५	-	६
वागमती	६७	६२	१	२२
सेती, महाकाली	१	-	-	-
जम्मा	३१४	२६३	२१	७९

स्रोत: संकलित सामग्रीहरू २०१५

कारवाही र निस्कासनका विषय २१ प्रतिष्ठानमा मात्र सामूहिक सौदाबाजीका बुँदा बने पनि स्थायी श्रमिकलाई केन्द्रित भएर मात्र भएकाले कारवाही निस्कासनको आकार यो भन्दा धेरै ठूलो छ भन्ने अनुमान गर्न सकिन्छ । किनभने कोशी वा बारा-पर्सा क्षेत्र वा औपचारिक उद्योगहरूको सघनता रहे

का क्षेत्रहरूमा दैनिक ज्यालामा काम गर्नेहरूको संख्या धेरै ठूलो छ । घर आधारित भई काम गर्नेहरूको संख्या पनि धेरै ठूलो छ । दैनिक ज्याला श्रमिक र घर आधारित श्रमिकहरूको उत्पादनशील उद्योगहरूसँग प्रत्यक्ष समबन्ध भए पनि उनीहरू मगपत्र वा सम्झौतामा कतै बाट पनि देखिदैन ।

भूलक ६	प्रतिष्ठान संख्या:अधिकार र सम्बन्ध
श्रम अधिकारको विषय	३१४ (७४.५%)
श्रम कानून कार्यन्वयनको विषय	२६३ (६२.५%)
श्रम समबन्धको विषय	७९ (१८.८%)

वि.स. २०५७ भन्दा अघि प्रतिष्ठान तहमा अनुशासनको कारवाहीको नाममा स्थानिय युनियन कार्यकर्ताहरूलाई विभिन्न किसिमका हतोत्साहन सामान्य भई थियो । युनियन निर्माण गरेको थाहा पाउना साथ कमिटिमा रहेकालाई एकै पटक वा क्रमशः एकएक गर्दै निष्काशन गरिएका घटनाहरू धेरै थिए । तर अहिले त्यस किसिमका घटनाहरू निकै कम भइसकेका छन् र श्रम बजारको रूप फेरिएको छ ।

४. निष्कर्षमूलक सुझावहरू

श्रम बजार अन्यायपूर्ण अभ्यासहरूमा छ र यसलाई न्यायपूर्ण बनाउन सामूहिक सौदाबाजीले नै प्रमुख भूमिका निर्वाह गर्नुपर्छ । यसको कारण के हो भने अनेक सुधारहरू भए तापनि व्यवसायी वर्ग अझै पनि श्रमिकहरूको संगठन स्वतन्त्रतालाई स्वीकार गर्न सकिरहेको छैन । त्यसैले प्रतिष्ठानहरूको ठूलो संख्या अझै युनियन विरोधी निति (Anti-Union Policy) मा नै चलिरहेको छ ।

श्रम कानूनले प्रदान गरेका श्रमिक अधिकारहरूको निर्वाध उपभोग गर्न बाधा अवरोधहरू छन् । श्रम कानूनले र देशको संविधानले नै दिएका आधारभूत अधिकारका विषय पनि मागपत्रहरू र सम्झौताहरूमा समावेश हुने गरेको देखिन्छ । यसले सामूहिक सौदाबाजीलाई पूर्ण रूपले हितका विषयहरूमा केन्द्रित हुन दिईरहेको छैन र सौदाबाजीको टेबुलमा अधिकारका विषय

राज्यको कानून र संविधानले पहिले नै सुनिश्चित गरेका विषयमा समेत छलफल हुने गरेको छ ।

नेपालमा सामूहिक सौदाबाजी मुलतः स्थायी श्रमिकमा केन्द्रित छ र दैनिक ज्यालादारी, मौसमी, अस्थायी, पिस रेट तथा करार श्रमिकहरू मागपत्र र सम्झौता बाहिर नै पर्ने गरेका छन् । मागपत्रमा यस्ता श्रमिकका विषय समावेश भए पनि संवाद र सहमतीका क्रममा धेरैजसो त्यसै छोडिने गरेका छन् ।

सामूहिक सौदाबाजीको अभ्यासले के देखाएको छ भने हातमा पर्ने नगदी र कममा नै युनियनहरू र श्रमिकको बढी चासो रहेको छ । दोस्रो प्राथमिकतामा मात्र अन्य वित्तिय माग तथा तेस्रोमा नगद बाहेकका वास्तविक सुविधा र फाईदाहरूमा ध्यान गएको देखिन्छ । त्यसपछि मात्र अधिकारका विषय तथा कानूनी प्रावधानहरूमा सरोकार देखिएको छ ।

प्रायः सबै प्रतिष्ठानहरूमा मागको सूची धेरै लामो छ । के देखिन्छ भने अघिल्ला मागपत्र र सम्झौताहरूमा युनियनहरूको सामान्यतः ध्यान जाँदैन । फलतः सामूहिक सौदाबाजीमा लेनदेनको उपयुक्त रणनिति पछिल्ला मागपत्र र सम्झौताहरूमा पनि प्रतिबिम्बित भएको छैन । किनभने मागपत्रहरू तयार गर्दा वा छलफल बहस गर्दा अघिल्ला मागपत्रहरू र सम्झौता गर्दाको अवस्थाका लेनदेन के कसरी भएको थियो भने कुरामा धेरैले विचार पुऱ्याएको देखिदैन ।

कतिपय प्रतिष्ठानमा औपचारिक ढंगले मागपत्र पेश गरेको र मागहरू छलफल गरी केही पुरा गरे पनि औपचारिक सम्झौता भने गरिएको पाईदैन । त्यस्तै ठीक विपरित कतिपय प्रतिष्ठानमा औपचारिक ढंगले मागपत्र पेश नगरी वार्ताको टेबुलमा छलफल बहस हुने र औपचारिक सम्झौतामा हस्ताक्षर गरिने प्रवृत्ति पनि देखिएको छ । यसले संस्थागत ढाँचामा सामूहिक सौदाबाजी व्यवस्थित भैनसकेको देखाउँछ ।

सार्वजनिक क्षेत्रको युनियन आन्दोलन वित्तिय र आर्थिक मागहरूमा निजी क्षेत्रको युनियन आन्दोलन भन्दा बढी आक्रामक देखिएको छ । निकै हदसम्म रोजगारी सुरक्षित र कामबाट हट्नुपर्ने जोखिम सार्वजनिक क्षेत्रमा कमै भएकाले निजी क्षेत्रको तुलनामा सार्वजनिक क्षेत्रमा सौदाबाजीका फाईदा र सफलताहरू धेरै छन् । यद्यपी सामान्यतः सहज वातावरण रहेको सार्वजनिक क्षेत्र भन्दा तुलनात्मक रूपले निजी क्षेत्रको अफठयारो अवस्था र संघर्षलाई विचार गर्दा निजी

क्षेत्रको सामूहिक सौदाबाजीका उपलब्धीलाई पनि अवमुल्यन गर्न सकिन्छ ।

व्यवस्थापन र व्यवसायीहरु द्वारा हालका वर्षहरुमा सकेसम्म दैनिक ज्यालादारी र मौसमी श्रमिक प्रयोग गर्ने प्रवृत्ति बढेर गएको छ । स्थायी श्रमिक अवकाश प्राप्त गरी काम बाट बाहिरिँदा उसको सडामा दैनिक ज्यालादारी श्रमिक प्रयोग वा कामको आउटसोर्सिङ्ग वा घर आधारित श्रमिकको प्रयोग जस्ता विकल्पहरुलाई व्यवस्थापनले रोजेको देखिन्छ ।

यी सबै कुराहरुको असर युनियन आन्दोलनको केन्द्रिय नेतृत्वले महसूस पनि गर्दै आएको देखिन्छ । त्यसैले संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रले सामूहिक सौदाबाजीको प्रभावकारिता र अभ्यासमा निकै जोड दिएको छ । सामूहिक सौदाबाजी सम्बन्धी अन्तकृया कार्यक्रम आयोजना गरी (जेठ २५, २०७०) मा जेटियुसिसिले यस सम्बन्धमा महत्वपूर्ण व्यवहारिक विषयहरु जोडदार ढंगले अगाडी सारेको छ ।

१. औपचारिक क्षेत्रमा सामूहिक सौदाबाजीको प्रकृया सन्दर्भमा

- देशभर र एकैचोटी सबै प्रतिष्ठानमा एकै दिन जेठ मसान्तमा सबै युनियनले मागपत्र पेश गर्ने । प्रतिष्ठानको आफ्नो वस्तुस्थिती अनुसार मागपत्र तयार गर्ने ।
- आधिकारिक युनियन नभएका प्रतिष्ठानमा ५१% कामदार कर्मचारीको हस्ताक्षर संकलन गरी मागपत्र पेश गर्ने ।
- एउटा मात्र दर्ता युनियन भए दर्ता नभएका अरु युनियनको पनि सहयोग लिई मागपत्र पेश गर्ने
- बहु-युनियन भएको प्रतिष्ठानमा आधिकारिक युनियनको संयो जकत्वमा दर्ता भएका सबै युनियन समेटी मागपत्र तयार गर्ने, वार्ता टोली गठन गर्ने र त्यसै टोलीले सम्झौता गर्ने ।
- वार्ता लामो भै सम्झौता भदौ असोजतिर भए पनि आर्थिक वर्षको पहिलो दिन साउन १ बाटै लागु हुने गरी सम्झौता गर्ने ।
- हरेक २/२ वर्षको अन्तरालमा एकैपटक सौदाबाजी र न्यूनतम ज्याला पुनरावलोकनलाई निरन्तरता दिने ।

२. अनौपचारिक क्षेत्रमा सामूहिक सौदाबाजीको सन्दर्भमा :

- महासंघहरुका आवद्ध संघहरुले व्यवसायीहरुका संघहरुसँग केन्द्रीय तहमा सम्वाद गर्ने तथा लिखित सहमती गर्ने ।
- जिल्लाहरुमा अनौपचारिक क्षेत्रका युनियन नेताहरुले प्रमुख जिल्ला अधिकारीको कार्यालयमा मागपत्र पेश गर्ने ।
- ज्याला बृद्धिमा मुख्य जोड दिने ।
- यातायात, निर्माण र कृषि क्षेत्रमा विशेष पहल गर्ने ।

जेटियुसिसिले अघि सारेका यी विषयहरु अतिरिक्त पनि सामूहिक सौदाबाजीको प्रभावकारिता बढाउन गर्नुपर्ने कामहरु धेरै छन् । हडतालको अधिकार अहिले अन्तर्राष्ट्रिय तहदेखी स्थानिय तहसम्म तातो बहसमा रहेको छ । नेपाली श्रम बजारका सन्दर्भमा पनि हडतालको अधिकार धेरै जटिल अवस्थामा छ र वैधानिक ढंगले प्रकृया पुऱ्याएर हडतालको अधिकार उपयोग गर्न ६६ दिन लाग्छ । यस्तो कानूनी प्रावधानले गर्दा स्वस्फूर्त रुपमा अप्रत्याशित किसिमका हडतालहरु हुने गरेका छन् । स्थानिय तहमा अप्रत्याशित हुने (Wildcat Strike) हडतालहरुबाट श्रम बजारलाई मुक्त राख्न हडतालको सहज अधिकारको व्यवस्था जरुरी छ । यद्यपी संसदमा पनि यो विषयमा बहस चलेको हो र बहुसंख्यक सांसदहरु हडतालको अधिकारका विरुद्धमा छन् । यसको कारण के हो भने आम हडताल र बन्दहरु राजनितिक दलहरु तथा कतिपय सामाजिक राजनितिक संगठनहरुले धेरै आयोजना गरीरहने प्रवृत्तिले गर्दा हडताल शब्दप्रति नै एक प्रकारको विरक्ति व्याप्त छ । श्रम क्षेत्रमा चाहिँ हडताललाई प्रतिष्ठान/कार्यथलो तहमा सिमित गर्नका लागि राज्यले श्रमिक र ट्रेड युनियनहरुको संवेदनशिलतालाई ध्यान दिई सहज निकास दिनु उचित छ ।

देशै भरीमा १० वटा मात्र श्रम कार्यालयहरु छन् । यसले गर्दा श्रम समस्यालाई समाधान गर्न श्रम कानूनको परिपालनाको अनुगमन गर्न यो संख्या ज्यादै सानो र अपर्याप्त छ । त्यसैले हरेक जिल्लामा एउटा श्रम कार्यालयको स्थापना उचित हुन्छ, यद्यपी एकैपटक स्थापना गर्न कठिनाई भए चरणबद्ध ढंगले गर्न सकिन्छ, यसो गरेमा नै श्रम निरिक्षण प्रणाली संचालन गर्न सकिन्छ । यसलाई अझ व्यवस्थित गर्न स्थानिय निकायमा नगरपालिका/गाँउपालिका

तहमा श्रम निरिक्षणको अधिकार र प्रशिक्षण दिनुपर्दछ । हालको अवस्थामा हेर्दा नेपालमा औपचारिक क्षेत्रमा अत्यन्त सिमित ढंगको कारखाना निरिक्षण प्रणाली मात्र छ, श्रम निरिक्षण प्रणाली छैन । श्रम कानून तथा सामुहिक सौदाबाजी सम्झौताहरु लागु गराउने विषय संवेदनशिल, गम्भीर र दुरगामी महत्वको विषय छ । यो अध्ययनमा परेको मागपत्र र सम्झौताहरुले पनि कार्यान्वयनमा हुने लापरवाही र संवेदनहीनता देखाईरहेका छन् । त्यसैले यी संसदमा रहेका श्रम कानूनको विधेयक पारित गर्दा श्रम निरिक्षण प्रणालीलाई व्यवस्थित गर्ने काममा सांसदहरु संवेदनशिल र जिम्मेवार हुनुपर्ने देखिन्छ । त्यस्तो भए मात्र श्रम बजारलाई स्थायित्व दिने कुरामा सामुहिक सौदाबाजी प्रणालीको प्रभावकारिता र भूमिका स्थापित हुनेछ ।

संरचनागत डिजाईन, प्रश्नावली र केन्द्रित समूह छलफल बिनाको भएकाले यो अध्ययनले अर्थव्यवस्था र उद्यमका विभिन्न व्यवसायगत विश्लेषण गर्न सके न । तसर्थ व्यवसायगत (Sectoral/Industrial) विश्लेषण गर्ने दृष्टिकोणका साथ एउटा बृहत सर्वेक्षणको आवश्यकता तर्फ हामी ध्यानाकर्षण गर्न चाहान्छौं । प्रदेशगत ढाँचामा संघियता तर्फ देश गईसकेकोले हरेक प्रदेशको लागी श्रम बजार र सामुहिक सौदाबाजीको प्रभावकारिताका अनेक सम्भावनाहरु तथा आवश्यकताहरु पहिचान गर्ने गरी बृहद सर्वेक्षण समेत गर्नुपर्ने औचित्य देखिन्छ ।

यो अध्ययनले कामका अवस्थामा भएका परिवर्तन र सुधारहरु उजागर गर्न सकेन । श्रमिक र पेशाकर्मीहरुको अवस्थामा आएको उन्नयनलाई पनि खोतलेर हेर्न सकेन । त्यसैगरी संकलन गरिएका सम्झौताहरुका पानाहरुबाट सर्वोत्तम अभ्यासका कथाहरु वा अन्यायपूर्ण अभ्यासहरु पनि खोतल्न सकेन । साथै सामुहिक सौदाबाजी सम्झौताहरुको कार्यान्वयन र कानूनी प्रावधानहरुको कार्यान्वयनको मात्रात्मक स्तर पनि निकाल्न सकिएन । तसर्थ यस दिशातर्फ भविष्यमा बृहत आकारको अध्ययन/सर्वेक्षणको औचित्य अझ सान्दर्भिक देखिन्छ । यस्तो अध्ययनले सामुहिक सौदाबाजी सम्झौताहरुका स्थानिय र राष्ट्रिय तहमा परेका सकारात्मक र नकारात्मक प्रभावहरुको पनि विश्लेषण र मूल्याङ्कन गर्ने अपेक्षा गर्न सकिन्छ ।

सन्दर्भ सूची

- आइ एल ओ, कलेक्टीभ बारगेनिङ्ग: आइ एल ओ स्टाण्डर्स एण्ड प्रिन्सीपल्स, २०००, जेनेभा
- लुईटेल युवराज, बडाल रमेश र कुवर योगेन्द्र, सामुहिक सौदाबाजी र यसको कानूनी प्रकृया, आईटियुसी-नेपाल आवद्ध परिषद् २०१६, काठमाण्डौं
- रिमाल विष्णु र बडाल रमेश, कार्यथलोमा मर्यादित कामको लागि (आइएलो जिफण्ट प्रकाशन, २००७, काठमाण्डौं)
- रिमाल विष्णु, उपाध्याय उमेश र बडाल रमेश, सबैको लागि सामाजिक सुरक्षा, 3F -जीफण्ट प्रकाशन २०११, काठमाण्डौं
- संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रको सर्वेक्षणबाट प्राप्त मागपत्र र सम्झौताहरु, २०१५
- संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र, वार्षिक प्रतिवेदन २०१३, काठमाण्डौं
- नेपाल सरकार र सान्दर्भिक संस्थाहरुका वेभ साइटहरु
- तारा बराल, सबैको लागि सामाजिक सुरक्षा, NTUC, २०५७, काठमाडौं
- NTUC, राष्ट्रिय समिति, सामाजिक न्याय र सुरक्षाको यात्रा, NTUC, काठमाडौं २०५७