

श्रम र श्रम कानूनका समसामयिक सामाग्रीहरू

विषयगत पुस्तिका



International
Labour
Organization

श्रम र श्रम कानूनका समसामयिक सामाग्रीहरू (विषयगत पुस्तिका)

नेपाल ट्रेड युनियन काँग्रेस (NTUC)

अनामनगर, काठमाण्डौं



अध्यक्षजूको सन्देश

नेपाल ट्रेड युनियन काँग्रेसले मुलुकका सबै श्रमजीवीहरूको आर्थिक, सामाजिक र राजनीतिक उन्नयनको लागि आफ्नो स्थापनाकाल २००३ देखिनै निरन्तर कार्य गर्दै आइरहेको छ । सुरक्षित कार्यस्थल र मर्यादित कामलाई नै मुख्य लक्ष्य बनाई त्यस अनुरूपको गतिविधि संचालन गर्दै आएको यस महासंघले आफ्ना सदस्यहरू र गैर सदस्यहरूलाई श्रम वजारको विद्यमान अवस्था, संविधान र श्रम कानूनको विकास, श्रम ऐन, २०७४ र यसका महत्वपूर्ण विशेषताहरू, सामूहिक सौदावाजीको नयाँ प्रावधानहरू, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजना तथा पारिश्रमिक र यसका अन्तरनिहित विषय वस्तुमा अभिमुखिकरण गर्ने उद्देश्यले श्रम वजारका सम सामयिक विषयवस्तुहरू समेटेर पुस्तिका प्रकाशन भएकोमा अत्यन्त हर्षित छु ।

छोटो समयमा समसामयिक सामाग्रीहरू संकलन एवं तयार गरी प्रकाशन योग्य पुस्तिका निर्माण गर्न महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्नुहुने महासंघका महासचिव योगेन्द्र कुमार कुँवर र अन्य सहयोगी भूमिका निर्वाह गर्नुहुने उप महासचिवहरू गणेश के.सी. र राजेश पालिखे तथा कार्यकारी प्रमुख इन्द्रदेव यादव एवं टाइपिङ्गमा सहयोग पुऱ्याउने कर्मचारीहरू सुजन कार्की र सिमा पाण्डेलाई घन्यवाद दिन चाहन्छु । यो पुस्तिका प्रकाशनमा आर्थिक सहयोग गर्ने ILO प्रति विशेष आभार ब्यक्त गर्दछु । आशा छ, यस विषयमा चासो राख्नु हुने सबै महानुभावहरूको लागि यो प्रकाशन एक उपयोगी सामाग्री हुनेछ । सदस्यहरू र सम्बन्धित सरोकारवाला सबैको सुभाववाट यसलाई भविष्यमा थप परिस्कृत र परिमार्जन गर्ने अटोटका साथ रचनात्मक सुभावहरूको अपेक्षा गर्दछु ।

पुष्कर आचार्य

अध्यक्ष

नेपाल ट्रेड युनियन काँग्रेस

विषय सूचि

१	विषय प्रवेश	१
२	नेपालको श्रम बजारको अवस्था	२
३	श्रम प्रशासन र श्रम बजारको सुधार	३
४	संविधान र श्रम कानूनको विकास	४
५	श्रम ऐन, २०७४ निर्माणको पृष्ठभूमि	७
६	श्रम ऐन, २०७४ र यसका विशेषताहरू	८
७	विद्यमान श्रम ऐनमा सामुहिक सौदावाजी सम्बन्धि व्यवस्था	११
८	योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ निर्माण को पृष्ठभूमि	१७
९	योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ र यसका विशेषताहरू	१९
१०	योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजनाहरू	२२
११	पारिश्रमिक सम्बन्धि अवधारणा	२७
१२	निष्कर्ष	३४

१. विषय प्रवेश:

नेपालको नयाँ संविधान, २०७२ जारी भए संगै मुलुकमा लामो राजनैतिक द्वन्दको अन्त्य भएको छ । नयाँ संविधानले आत्मसात गरेको विकेन्द्रीकरण, समानुपातिक समावेशीकरण र सहभागितामा आधारित राजनैतिक पद्धतिले नेपालमा संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रलाई स्थापित गरेको छ । संवैधानिक व्यवस्था अनुसार तिन तहको निर्वाचन सम्पन्न गर्ने क्रममा आईपरेका अनेकौ जटिलतालाई सहजिकरण गर्दै तत्कालिन नेपाली काँग्रेस नेतृत्वको सरकारद्वारा शान्तिपूर्ण र निष्पक्षरूपमा तिनै तहको निर्वाचन सफलतापूर्वक सम्पन्न भएका कारण आज मुलुक राजनैतिक स्थिरताको बाटोमा अगाडि बढेको छ । लामो समय देखि निर्वाचित जनप्रतिनिधि विहिन रहेको अवस्थामा २०७४ सालमा सम्पन्न संघीय, प्रदेश र स्थानिय स्तरको निर्वाचनले मुलुकले भण्डै चालिस हजार भन्दा बढि निर्वाचित जनप्रतिनिधि पाएको छ जसमा भण्डै ४१ प्रतिशत महिला जनप्रतिनिधि निर्वाचित भएका छन । तिन तहमा ऐतिहासिकरूपमा सफलतापूर्वक सम्पन्न निर्वाचन पश्चात गठित सरकारद्वारा देशमा सुशासन, द्रुत गतिमा आर्थिक तथा पूर्वाधारको विकास, उद्योग व्यवसायको विस्तार एवं श्रमजीवि वर्गलाई मर्यादित रोजगारी र सामाजिक सुरक्षाको सुनिश्चितताको अपेक्षा राख्नु स्वभाविक हो । श्रम ऐन, २०७४ र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ को प्रभावकारी कार्यान्वयनबाट श्रम सम्बन्धमा गुणात्मक सुधार ल्याई उद्योग व्यवसायको विकास र विस्तारमा टेवा पुऱ्याउने उद्देश्य लिईएको छ । स्थानीय सरकारहरूका लागि विनियोजित बजेट, प्रत्यायोजित राजनीतिक र आर्थिक अधिकारले स्थानीय स्तरमा आर्थिक विकास, रोजगारीको सिर्जना र श्रम सम्बन्धमा सुधार गरिनु पर्दछ भन्ने आम श्रमजीविवर्गको माग हो । तर धेरै जसो स्थानीय निकायहरूमा देखिएको क्षमता अभावका कारण अपेक्षानुरूपको उपलब्धि हासिल गर्न स्थानिय निकायको संस्थागत क्षमता वृद्धिमा जोड दिनु पर्ने देखिएको छ ।

नेपाल एक बहुभाषिक, बहुजातीय, बहुसांस्कृतिक र ग्रामीण वाहुल्यता रहेको राष्ट्र हो, जहाँ १२५ भन्दा बढि जात, जाती र १२३ भाषाहरू रहेका छन् । सन २०११ को राष्ट्रिय जनगणनालाई आधार मान्दा यहाँको जनसंख्याको ८३ प्रतिशत ग्रामीण क्षेत्र र १७ प्रतिशत शहरी क्षेत्रमा वसोवास गर्दछन । कुल जनसंख्यामा युवाहरूको वाहुल्यता रहेको नेपालले रोजगारी सम्बन्धि गम्भीर चुनौतिहरूको सामना गर्दै आएको छ ।

वि.सं. २०१३ देखि शुरु भएको योजनावद्ध विकासका कार्यक्रमले चौधौ योजना (२०७३/७४ – २०७५/७६) सम्म आई पुग्दा हरेक योजना आर्थिक वृद्धिदर बढाउने, रोजगारी सिर्जना गर्ने र गरीबी घटाउने उद्देश्य केन्द्रित रहेका छन । फलस्वरूप सन १९९० मा ३३.५ प्रतिशतमा रहेको गरिबी सन २०१९ सम्म आईपुग्दा १८.७ प्रतिशतमा भरेको छ । क्षेत्रगत र विभिन्न जातिगत समुहहरूमा गरिबीको स्तरमा भिन्नता रहेकोछ । महिला, भूमिहिन कृषक, वधुवा मजदूर, आदिवासी, जनजातिहरूमा गरीबीको स्तर राष्ट्रिय स्तर भन्दा भण्डै दोब्बर रहेको छ ।

आर्थिक वर्ष २०७५/७६ मा सम्पन्न हुन गईरहेको चौधौ योजनाले ७.० प्रतिशत आर्थिक वृद्धि हुने अनुमान गरिएको छ । नेपालको समष्टिगत आर्थिक व्यवस्थामा वैदेशिक रोजगारीले महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको छ । नेपालको कूल ग्राहस्थ उत्पादनको ३० प्रतिशत भन्दा बढि विप्रेषणले ओगटेको छ भने कृषि क्षेत्रको २७.०४ प्रतिशत योगदान रहेको छ र उत्पादन क्षेत्रको योगदान ६ प्रतिशत भन्दा कम रहेको छ । यसरी हेर्दा वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त हुने विप्रेषण घट्टै जाने हो भने यहाँको आर्थिक व्यवस्थामा विकराल समस्या आउने देखिन्छ ।

२. नेपालको श्रम बजारको अवस्था :

सन २०१७/०१८ मा सम्पन्न तेश्रो श्रमशक्ति सर्वेक्षणको तथ्याङ्कलाई हेर्दा १५ वर्ष वा सो भन्दा बढी उमेर समूहको जनसंख्या दुई करोड सात लाख रहेको छ । ती मध्ये सत्तरी लाख छयासी हजार जनसंख्या रोजगारीको क्षेत्रमा रहेका छन् । जस मध्ये चौवालिस लाख छयालिस हजार पुरुष र छव्विस लाख चालिस हजार महिला छन् । यसरी रोजगारीमा रहेको श्रमशक्ति काम गर्ने उमेर समूह अन्तर्गत जनसंख्याको ३४.२ प्रतिशत छ । जम्मा रोजगारीमा रहेको जनसंख्या मध्ये ६९ प्रतिशत शहरमा र ३१ प्रतिशत ग्रामीण क्षेत्रमा रहेको पाईएको छ ।

नेपालमा १५ वर्ष वा सो भन्दा बढी उमेर समूहको जनसंख्या मध्ये नौ लाख आठ हजार जनसंख्या वेरोजगार छन् तिनमा पाँच लाख एघार हजार पुरुष छन भने तिन लाख सन्तानव्वे हजार महिला छन् । १५ वर्ष वा सो भन्दा बढी उमेर वा काम गर्ने उमेर समूहका दुई करोड सात लाख जनसंख्या मध्ये श्रमशक्तिमा उनासी लाख चौरानव्वे हजार मात्र रहेका छन् । सर्वेक्षण अनुसार नेपालको वेरोजगारी दर ११.४ प्रतिशत रहेको छ ति मध्ये पुरुष र महिलाको वेरोजगारी दर क्रमशः १०.३ र १३.१ प्रतिशत रहेको छ । यसैगरी शहरी क्षेत्रमा ११.६ र ग्रामीण क्षेत्रमा १०.९ रहेको छ ।

अर्थतन्त्रलाई औपचारिक र अनौपचारिक क्षेत्रमा हेर्दा ३७.८ प्रतिशत क्रियाकलाप औपचारिक क्षेत्र र ६२.२ प्रतिशत अनौपचारिक क्षेत्रमा रहेको छ । औपचारिक र अनौपचारिक क्षेत्रको रोजगारीलाई हेर्दा नेपालमा १५.४ प्रतिशत औपचारिक रोजगारी र ८४.६ प्रतिशत अनौपचारिक रोजगारी रहेको छ ।

यसरी हेर्दा श्रमशक्तिको ठूलो हिस्सा अनौपचारिक, असंगठित एवं स्वरोजगार र ग्रामीण क्षेत्रमा केन्द्रीत छ जुन गुणस्तरीय रोजगारी र सामाजिक सुरक्षाबाट वन्चित छ । न्यून उत्पादकत्व, शीप र उद्यमसिलताको अभावमा उद्योग व्यवसायको विकास र विस्तार हुन सकिराखेको छैन, भएका उद्योग वन्द भई रहेका छन्, सेवा क्षेत्रमा भई रहेको सामान्य विस्तारले मुलुकको श्रम बजारमा वर्षेनी थपिने करिव ४ लाख भन्दा बढि युवाहरूलाई कसरी रोजगारी दिने विषय ठूलो चुनौतिको रूपमा रहेको छ । विश्वव्यापीरूपमा उद्योग व्यवसाय संचालनमा आएका व्यवस्थापकीय नयाँ रणनीति, नवीनतम प्रविधिको प्रयोग, श्रमिक खर्चको कटौती र बढि मुनाफा कमाउने प्रवृत्तिले रोजगारीको ढाँचामा समेत परिवर्तन आईरहेकोछ जस्तै गर्दा तीव्र गतिमा रोजगारीको अनौपचारिकरण हुँदै गएको छ ।

मर्यादित रोजगारी पाउने सवालमा पुरुषको तुलनामा महिलाहरू निकै कमजोर अवस्थामा रहेका छन् । यसका साथै रोजगारीमा पहुँच, ज्यालामा विभेद, कार्यस्थलमा हुने विभिन्न किसिमका हिंशाबाट महिला श्रमिक पिडित छन् ।

नेपालमा बालश्रम निर्मूल गर्न विगतमा भएका प्रयासबाट उल्लेख्य प्रगति हासिल भए पनि पूर्णरूपमा बालश्रम निर्मूल गर्न सकिएको छैन । यसको लागि सरकारले बालश्रम राष्ट्रिय गुरु योजना ०७५-०८५ लागू गरेको हो तर कार्यान्वयन पक्ष भने फितलो देखिन्छ ।

श्रम प्रतिको सम्मान र मर्यादित रोजगारीको अभावमा नेपालको ठूलो उत्पादनशिल श्रमशक्ति वैदेशिक रोजगारीमा जान बाध्यछ । करिव ३५ लाखको हाराहारीमा आप्रवासी मजदूरको रूपमा विदेशमा कार्यरत नेपाली श्रमिकहरूको रोजगारी सुरक्षित र मर्यादित हुन सकिरहेको छैन । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारमा आएको परिवर्तनका विभिन्न आयामहरूको विश्लेषण गर्दै गन्तव्य मुलुकका रोजगारीका अवसरहरूको सूचना संकलन गरी वैदेशिक रोजगारीलाई व्यवस्थित, सुरक्षित र मर्यादित बनाउने तर्फ थप कार्य गर्न आवश्यक छ ।

नेपालले ११० मुलुकलाई संस्थागत रूपमा वैदेशिक रोजगारमा जान खुला गरेको छ भने व्यक्तिगत श्रम स्वीकृती मा करिब १७२ मुलुकमा नेपालीहरु कामका लागि विदेशीको पाइन्छ । नेपाली कामदारको मुख्य गन्तव्यको रूपमा मलेशिया, कतार, साउदी अरेबिया, दुवैई रहेका छन् । वैदेशिक रोजगारमा जाने नेपालीहरुको पछिल्लो आंकडालाई समग्रमा अध्ययन गर्दा मलेशिया र खाडी मुलुकहरुले ८६.४२ प्रतिशत हिस्सा ओगटेको देखिन्छ । यसरी वैदेशिक रोजगारीमा गएका मध्ये दक्ष कामदार १.५ प्रतिशत, अर्ध दक्ष २४ प्रतिशत, अदक्ष कामदार ७४.५ प्रतिशत रहेका छन् । वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारको संख्यालाई भौगोलिक रूपमा हेर्दा प्रदेश नं. १ र २ को हिस्सा करिब ५० प्रतिशत रहेको देखिन्छ भने प्रदेश नं. ३ र ५ मा १६/१६ प्रतिशत, गण्डकी प्रदेशमा १३ प्रतिशत, कर्णाली प्रदेशमा ३ प्रतिशत र सुदूरपश्चिम प्रदेशमा २ प्रतिशत रहेको देखिन्छ ।

स्वदेशमै गुणस्तरीय रोजगारी सिर्जनाका लागि राजनीतिक प्रतिवद्धता, निर्माण र उत्पादनशील क्षेत्रका उद्योग र व्यवसाय विकास र विस्तारका लागि उपयुक्त औद्योगिक नीति, कृषि क्षेत्रको व्यावसायिकरण, पूर्वाधारको विकास, पर्यटन क्षेत्रको प्रवर्द्धन र दक्ष श्रमशक्तिको विकास जस्ता विषयमा राज्यको ध्यान जान जरुरी छ ।

३. श्रम प्रशासन र श्रम बजारको सुधार :

नेपालको श्रम बजारमा लामो समय देखि श्रमिकहरु रोजगारदाता समक्ष र रोजगारदाताहरु श्रमिक समक्ष असहिष्णु बन्दै आएका थिए । राजनैतिक दल र तीनका भातृ संगठनहरु, व्यावसायिक संगठनहरु एवं विभिन्न क्षेत्रीय र जातीय संगठनहरुको वन्द हडतालका कारण विग्रदै गएको औद्योगिक वातावरणको सम्पूर्ण दोष मजदूर यूनियनहरु माथि थोपरिदा समाजमा ट्रेड यूनियनहरुको साख खस्कदै गएको थियो ।

श्रम ऐनले सुनिश्चित गरेका न्यूनतम सेवा सुविधा दिन अधिकांश रोजगारदाता तयार नहुनु, ऐनले व्यवस्था गरेका न्यूनतम श्रम मापदण्डको कार्यान्वयनका लागि माग दावी र हडताल सम्मको अवस्थामा जानु पर्ने परिस्थितिको सिर्जना हुनु, नियमितरूपमा सामुहिक सौदावाजी नहुनु, भइहाले सहमतिको कार्यान्वयनमा ढिलासुस्ती गर्नु , न्यूनतम ज्यालाको कार्यान्वयन नहुनु, रोजगारीको सुरक्षा नहुनु, सामाजिक संवाद प्रभावकारी हुन नसक्नु, श्रम प्रशासनको कमजोर उपस्थिति जस्ता कारणले नेपालको श्रम बजार द्वन्दात्मक बन्दै गएको थियो । ०६२/६३ को राजनीतिक परिवर्तन पश्चात औद्योगिक सम्बन्ध अभै विग्रदै गयो ।

औद्योगिक सम्बन्धमा सुधार ल्याई उद्योग व्यवसायको प्रवर्द्धन र रोजगारीको सिर्जना गर्नु सबैको आवश्यकता थियो । रोजगारदाताहरु श्रम कानूनमा No Work No Pay, Hire & Fire जस्ता अधिकार सहितको श्रम लचकता चाहन्थे भने ट्रेड यूनियनहरु जति सामाजिक सुरक्षा त्यतिनै श्रम लचकता भन्ने मान्यतामा अडिग थिए । झण्डै दुई दशक सम्मको सरकार, रोजगारदाता र ट्रेड यूनियनहरु विच भएको लामो छलफल पश्चात श्रम ऐन, २०७४ र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ जारी भएको छ । यसमा सहजीकरण र प्राविधिक सहयोग अन्तर्नीष्ट्रिय श्रम संगठन ले गरेको थियो । श्रम ऐन, २०७४ ले घरेलु श्रम सहित औपचारिक र अनौपचारिक दुवै क्षेत्रलाई समेट्ने काम गरेको छ । यसका अतिरिक्त यस ऐनले श्रमिकहरुको व्यवसायजन्य र स्वास्थ्य सुरक्षा, न्यूनतम ज्याला, महिला श्रमिकका हक हित, सामाजिक सुरक्षा लगायतका महत्वपूर्ण विषयलाई संवोधन गरेको छ । यसैगरी संविधानमा मौलिकहकको रूपमा रहेको सामाजिक सुरक्षाको हकलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ ले औपचारिक र अनौपचारिक दुवै क्षेत्रका श्रमिकलाई सामाजिक सुरक्षाको सुनिश्चितता गरेको छ ।

यसैगरी उद्योग व्यवसायको विकास र प्रवर्द्धनका लागि लगानी सुहाउँदो वातावरण सिर्जना गरी रोजगारीका अवसर सिर्जना गर्ने उद्देश्यले औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०७३ जारी भएको छ । वैदेशिक रोजगारमा रहेका श्रमिकको सुरक्षा र अधिकारका साथै श्रम आप्रवासनलाई नियमन गर्ने प्रमुख कानून वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ र वैदेशिक रोजगार नियमावली जुन ऐन र नियमावली हाल संशोधनको क्रममा रहेको छ । आप्रवासी श्रमिकहरूको सुरक्षा, अधिकार र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड अनुसारको मर्यादित रोजगारीको सुनिश्चितताका लागि नेपाल सरकार र ट्रेड यूनियनहरूको ध्यान जान जरूरी छ ।

४. संविधान र श्रम कानूनको विकास

४.१ नेपालको पहिलो श्रम कानूनको अवधारणाको प्रारम्भिक अवस्था:

वि.सं. १९१० मा लागू भएको मुलुकी ऐनको भारा खेताला सम्बन्धी व्यवस्था अनुरूप कामदारहरूलाई तोकिएको ज्याला दिनुपर्ने, त्यस्तो ज्याला नदिए काम लगाउने व्यक्ति दण्ड जरिवानाको भागिदार हुनुपर्ने व्यवस्था गरिएको थियो । सम्भवत नेपालको श्रम र ज्यालालाई नियमित गर्ने यो नै पहिलो कानून हो ।

वि.सं. १९८६ मा प्र. म. भीम शम्शेरले कर्मचारीहरूलाई शनिबार विदादिने र कार्यालय समय विहान १० देखि ४ सम्म हुने व्यवस्था गरे । त्यस्तै वि.सं. २००० मा सरकारले विभिन्न तहका कामदारहरूको वर्गिकरण गरी ज्याला र तलब तोकेको थियो । त्यसै समय वि.सं. २००१ मा निजामति कर्मचारीहरूको संचय कोष व्यवस्थाको लागि निजामति प्रोभिडेण्ट फण्ड खुल्यो तर त्यस पूर्व नै वि.सं. १९९१ मा सेनाहरूको लागि सामाजिक सुरक्षाको अवधारणा अनुरूप राणा प्र.म. जुद्ध शम्शेरले सैनिक द्रव्य कोष संचालनमा ल्याईसकेका थिए । पछि दुवै कोष गाभेर वि.सं. २०१९ मा कर्मचारी संचय कोषको स्थापना हुन पुग्यो । तसर्थ कर्मचारी संचय कोषलाई सामाजिक सुरक्षा प्रदायक अग्रणी संस्थाको रूपमा लिने गरिन्छ ।

खासगरी संगठित ट्रेड युनियन अधिकारको आन्दोलन संसारभरिनै औद्योगिक क्षेत्रबाट आरम्भ भएको इतिहास छ, त्यसमा नेपाल पृथक हुने कुरै भएन । वि.सं. १९९० को दशकबाट नेपालमा पनि उद्योग धन्दा खुल्ने क्रम शुरू भयो । वि.सं. १९९३ मा नेपाल उद्योग परिषद गठन गरी नेपाल कम्पनी कानून अनुसार विराटनगर जुट मिल, अग्रवाल म्याच फ्याक्ट्री स्थापना गरिए सोही अनुरूप नेपाल पेटेण्ड तथा ट्रेड मार्क ऐन जारी भयो । वि.सं. २००३ सम्ममा वीरगंज विराटनगर लगायत करीब ७ वटा शहरमा साना ठूला गरी करीब ६३ वटा उद्योगहरू संचालनमा आएका थिए । यो एक खालको औद्योगिककरणको प्रारम्भिक अवस्था थियो । विराटनगर जुट मिल, पशुपति सुगर मिल प्रा.लि., दि जुद्ध जुट मैच फ्याक्ट्री मोरङ हाइड्रो इलेक्ट्री स्प्लायर्स आदि प्रमुख स्थापित कल कारखाना थिए । कारखानाहरू स्थापित त भए तर यथोचित कानूनहरूको अभाव र राणा शासनको निरंकुशतामा कारण श्रमिक माथि चरम शोषणको अवस्था थियो । यिनै कारण नेता गिरिजा प्रसाद कोइरालाको नेतृत्वका देहायका ४ सुत्रीय मागहरू सहित ऐतिहासिक मजदुर आन्दोलनका विराटनगरबाट शुरू भयो ।

- ◆ मजदुर युनियनलाई स्वीकृत प्रदान गरियोस् ।
- ◆ ३५% तलब बढाइयोस् ।
- ◆ काम गर्ने अविध दैनिक ८ घण्टा निश्चित गरियोस् ।
- ◆ काम गर्ने वातावरणको उचित व्यवस्था गरियोस् ।

यही आन्दोलनको दर्वियानमा वि.सं. २००३ फागुन २१ गते आन्दोलनरत मजदुरहरूको सभाले मजदुर युनियन गठन गरी गिरिजा प्रसाद कोइरालालाई त्यसको सभापति र विश्वनाथलाई सचिव बनाएका थिए । नेपालको ट्रेड युनियनको इतिहासमा यो नै श्रमिकको पहिलो संगठन हो ।

४.२ प्रजातन्त्रको स्थापना र २००७ साल पछिको अवस्था :

२००७ साल चैत्र २९ मा लागू गरिएको नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७ मा उचित नियम कानूनको निर्माण गरी सरकारले कारखाना, कृषि वा औद्योगिक मजदुरहरूलाई बाँच्न सक्ने ज्यालाको व्यवस्था आदिको प्रयास गर्ने विषय उल्लेख थियो । साथै उक्त विधानमा १४ वर्ष भन्दा कम उमेरका लाई कुनै कारखाना वा खानीको जोखिमपूर्ण काममा लगाउन निषेध गरेको थियो । बाल मजदुर विरुद्धको नेपालको सम्भवत यो सबभन्दा पहिलो प्रष्ट कानूनी व्यवस्था थियो । २००४ सालको नेपाल सरकारको वैधानिक कानूनलाई खारेज गरी ल्याइएको यस विधानले मजदुर अधिकारलाई विधिवत् स्वीकारेको थियो । २००७ सालको अन्तरिम संविधानलाई विस्तारित गरी जारी नयाँ संविधान नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ मा मानिसको बेच बिरखन दासत्व र जवरजस्ती कुनै किसिमको काम गराउन नपाउने । सरकारी नोकरीमा लिङ्गको आधारमा भेदभाव नहुने र संघ संस्था खोल्न पाउने जस्ता प्रवधानहरू राखिएका थिए ।

उक्त ऐनको प्रस्तावनामा कारखानाको सुव्यवस्था र कारखानामा काम गर्न मजदुरहरूको सुविधा सुरक्षा र व्यवसायको मजदुर बीच हुने भगडा छिन्ने कुराहरूको सम्बन्धमा व्यवस्था गरी शान्ती सुव्यवस्था र सर्व साधारण जनताको आर्थिक हित कायम राख्न ऐन जारी गरिएको कुरा उल्लेख छ ।

२०१५को निर्वाचन पूर्व करीब १००० को संख्यामा उद्योग धन्दाहरू स्थापित भएका थिए । यसरी उद्योगहरूका स्थापना सँगै मजदुर अधिकार र तिनको सेवा सुविधाहरूको विषय पनि सँगै उठ्न थाल्यो । यसै बिच क्रमशः औद्योगिक द्वन्द्वहरू सिर्जना हुन गए औद्योगिक शान्ती कायम गरी उत्पादकत्व वृद्धि गर्न मजदुर अधिकार प्रति कटिबद्ध महामानव वी.पि. कोइरालाको नेतृत्वको नेपाली काँग्रेसको सरकारले नेपाल कारखाना र कारखानामा काम गर्ने मजदुर सम्बन्धी ऐन, २०१६ जारी गर्‍यो । उक्त ऐनले मजदुरहरूको हक र अधिकार सुनिश्चित गर्न मजदुर युनियन गठन गर्न पाउने मजदुरको स्वास्थ्य र काम गर्ने अवधि निश्चित हुनुपर्ने निरन्तर ५, ६, ७ भन्दा बढी काममा लगाउन नपाउने महिला कामदारहरूलाई बिहान ६ देखि बेलुका ६ बजे सम्म मात्र काममा लगाउन पाउने, श्रमिकको काम गर्ने समय दैनिक ८ घण्टा, साप्ताहिक ४८ घण्टा, साप्ताहिक १ दिन बिदा दिनुपर्ने, अतिरिक्त समय काममा लगाएमा अतिरिक्त पारिश्रमिक दिनुपर्ने, कारखाना नीरिक्षक, श्रम अधिकृत र कल्याणकारी अधिकृतको व्यवस्था, सरकारले तोके बमोजिमको न्यूनतम वेतन, उपदान, संचयकोष, प्रसुती सहायता क्षतिपूर्ति र औषधि उपचार व्यवस्था, विश्राम तथा शिशु स्याहार केन्द्रको स्थापना, हडताल र तालावन्दी सम्बन्धी व्यवस्था प्रारम्भिक स्वरूपको सामूहिक सौदावाजी प्रकृयाको रूपमा मजदुर व्यवस्था कमिटी सम्झौता मण्डल गठन गर्ने र श्रम विवाद समाधान गर्ने व्यवस्था गरेको थियो ।

वि.पी. कोइराला प्रधानमन्त्री रहेको तत्कालिन पहिलो नेपाली काँग्रेसको जन निर्वाचित सरकारको पालामा नेपालको इतिहासमा पहिलो पटक श्रम कानूनको रूपमा प्राप्त यो कानून कार्यान्वयन नहुँदै २०१७ सालमा निर्वाचित संसद र सरकार भंग गरिए पश्चात नेपालको संविधान, २०१९ जारी भयो । उक्त संविधानले राजनीतिक दल वा दलगत राजनीतिक उद्देश्यले कुनै पनि संघ संस्था खोल्न नपाउने गरी श्रमिक संगठनहरूलाई पनि प्रतिबन्धित गर्‍यो । पछि पंचायतमा वर्गीय संगठनको रूपमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन ILO लगायत अन्तर्राष्ट्रिय

संघ संस्थाहरूलाई देखाउनको लागि नेपाल मजदुर संगठनको नाममा पित युनियन शुरु गरियो । नेपाल कारखाना र कारखानामा काम गर्ने मजदुर सम्बन्धि ऐन, २०१६ खारेज त भएन तर सांगठनिक अधिकारहरूलाई अपाङ्ग बनाएर लागू गर्ने काम भयो ।

४.३ २०४६ सालको जनआन्दोलन पछिको अवस्था :

३० वर्षको निर्दलीय पंचायती व्यवस्थामा प्रजातान्त्रिक वातावरण नभएकोले ट्रेड युनियन एवं श्रमिक संगठनहरूले खुल्ला रूपमा काम गर्ने वातावरण भएन । श्रमिकहरूको हक अधिकार र सेवा सुविधा प्राप्तिको हिसाबले यो समय काला दिनका रूपमा रहे । रोजगारदाताहरूको मनोमानी चली रहयो । संविधान र कानूनले दिएको अधिकार र अर्न्तराष्ट्रिय श्रम संगठनले तोकेको न्यूनतम मापदण्डहरू प्राप्त गर्न पनि संघर्ष गर्नु पर्‍यो । यो उकुस मुकुस र निस्सासिएको वातावरण बीच भएको २०४६ सालको जन आन्दोलनमा बिना प्रजातन्त्र ट्रेड युनियन अधिकार स्थापित नहुने र विना ट्रेड युनियन अधिकार सुरक्षित कार्यस्थल र मर्यादित श्रमको अवस्था नहुने निष्कर्षका साथ सम्पूर्ण श्रमजीविहरू र पेशाकर्मीहरू आन्दोलनमा होमिए । श्रमजीविहरूको ठूलो वलिदानबाट प्रजातन्त्रको पुन प्राप्ती पछि नेपाली काँग्रेसका नेता कृष्ण प्रसाद भट्टराईको नेतृत्वको अन्तरिम सरकारले तोकिएको समय सिमा भित्र नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ जारी गर्‍यो । उक्त संविधानले समान कामको लागि महिला पुरुष बीच पारिश्रमिकमा भेदभाव नगर्ने संघ संस्था खोल्ने र पेशा रोजगार उद्योग व्यापार गर्ने स्वतन्त्रता, नाबालकलाई जोखिम काममा लगाउन नपाउने, कसैको इच्छा विरुद्ध काममा लगाउन नपाउने, जस्ता विषयलाई संवैधानिक व्यवस्थाको रूपमा पहिलो पटक संवोधन गर्‍यो ।

नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ को मर्म र भावना एवं नेपालले अनुमोदन गरेको ILO को अर्न्तराष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासन्धीको मापदण्डहरूलाई संवोधन गर्ने गरी नेपाल कारखाना र कारखानामा काम गर्ने मजदुर सम्बन्धित ऐन, २०१६ लाई प्रतिस्थापन गर्दै नेपाली काँग्रेसका नेता गिरिजा प्रसाद कोइरालाको नेतृत्वमा बनेको नेपाली काँग्रेसको एकमना सरकारले श्रम ऐन, २०४८ संसदबाट पारित गराई लागू गर्‍यो । यस ऐनले कलकारखाना उद्योगहरूको अतिरिक्त अन्य निजि तथा संगठित प्रतिष्ठानलाई समेट्न सफल भयो ।

उक्त ऐनमा मुख्य रूपमा श्रम सम्बन्धित विवादको समाधान गर्न सामूहिक सौदावाजीको वृत्तित प्रकृया सहित न्यायिक निरुपणको लागि श्रम अदालत गठनको पहिलो पटक व्यवस्था भयो । ट्रेड युनियनको सांगठनिक गतिविधि एवं सामूहिक सौदावाजीका प्रमुख थलो १० वा १० भन्दा बढी श्रमिक कार्यरत प्रतिष्ठानलाई बनायो । ऐनले श्रमिकको रोजगारी र सेवाको सुरक्षा गर्ने समय, दैनिक ८ घण्टा, साप्ताहिक ४८ घण्टा, १ दिनको साप्ताहिक विदा को कितानी व्यवस्था, न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण प्रकृया, स्वास्थ्य सुरक्षा सम्बन्धि व्यवस्था, कल्याणकारी कोष, क्षतिपूर्ति, उपदान, संचय कोष, औषधि उपचार, विदा, वासस्थान, विश्राम कोठा, चमेना गृहको व्यवस्था, विशेष क्षेत्रका श्रमिकहरूको लागि विशेष व्यवस्था, श्रम सल्लाहकार समिति, श्रम सम्बन्ध समिति, कारखाना निरीक्षक र कल्याणकारी अधिकृतको व्यवस्था, आचारण र हडताल तथा तालावन्दी सम्बन्धि जस्ता व्यवस्था ऐनको मूल विशेषताको रूपमा रहेका थिए । यसलाई कार्यान्वयन प्रक्रियामा लैजान श्रम श्रम नियमावली २०४९ समेत बनाई लागू गरियो । यस अवधिमा नेपालको श्रम बजारलाई थप व्यवस्थित गर्न आवश्यक पर्ने अन्य श्रम कानूनहरूको रूपमा कर्मैया श्रम (निषेध गर्ने) ऐन, २०५८, घरेलु हिंसा कसुर र सजाय ऐन, २०६६ (बाल श्रम निषेध र नियन्त्रण गर्ने) ऐन २०५६, कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार निवारण ऐन, २०७१ वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, बोनस ऐन २०३० ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ लगायतका ऐनहरू र तिनका सहयोगी नियमावली एवं निर्देशिकाहरू कार्यान्वयनमा तथा नियमावली २०५०आएका थिए ।

४.४ ०६२/०६३ को आन्दोलन एवं वृहत शान्ति सम्झौता पछिको अवस्था:

नेपाली श्रमजीवीहरू र पेशाकर्मीहरू समेतको व्यापक सहभागितामा सफल भएको ०६२/०६३ को आन्दोलनको परिणाम स्वरूप नेपाली काँग्रेसका नेता गिरिजा प्रसाद कोइरालाको नेतृत्वमा रहेको सरकारले जारी गरेको नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ हाल सम्म प्राप्त सबै संविधानहरू भन्दा श्रमिक मैत्री रहेको थियो । उक्त संविधानले संघ संस्था खोल्ने, पेशा व्यापार र उद्योग गर्ने स्वतन्त्रता, समान कामका लागि महिला र पुरुष बीच पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षामा भेदभाव नगरिने कानूनी व्यवस्था भए बमोजिम प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको हक हुने महिला हिंसाजन्य कार्य दण्डनिय हुने, नाबालकलाई जोखिमपूर्ण काममा लगाउन नपाईने, प्रत्येक कामदार कर्मचारीलाई उचित श्रम अभ्यासको हक, ट्रेड युनियन खोल्ने संगठित हुने, र सामूहिक सौदावाजी गर्ने हक एवं संवैधानिक श्रम आयोग गठन आदिको व्यवस्था गरेको थियो । यसरी श्रमिकका आधारभूत अधिकारलाई मौलिक हकको रूपमा पहिलो पटक संविधानमा स्थापित गर्ने काम अन्तरिम संविधानले गरेको थियो । पहिलो निर्वाचित संविधान सभाले संविधान सभाले संविधान दिन नसकी विघटन भयो । श्रम सम्बन्धि कानूनहरू त वने तर, ट्रेड युनियन आन्दोलन संस्थागत स्वरूप लिन नपाउँदै २०५१ बाट शुरु भएको माओवादी द्वन्दको कारण नेपाल श्रम बजार पुनः संक्रमणकाल तर्फ उन्मुख भयो ०६२/०६३ को शान्ति सम्झौता पश्चात निर्वाचित दोस्रो संविधान सभा बाट प्र.म. सुशील कोइरालाको नेतृत्वको संयुक्त सरकारले २०७२ सालमा ऐतिहासिक रूपमा जारी गरेको नेपालको संविधान २०७२ को प्रस्तावनामा नै “नेपाल समाजवाद उन्मुख राज्य हुनेछ” उल्लेख भएको र श्रमिकहरूलाई आफ्ना हक हितका लागि ट्रेड युनियनमा संगठित भई सामूहिक सौदावाजीको अधिकार उपभोग गर्न पाउने, श्रमिकलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक हुने एवं प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको हकहुने जस्ता आधारभूत विषयहरू संविधानको मौलिक हकको रूपमा स्थापित गरेको छ ।

नयाँ संविधानमा मौलिक हकको रूपमा स्थापित भएका यिनै विषय समेलाई संवोधन एवं कार्यान्वयनको लागि समग्र श्रम क्षेत्रलाई समेट्ने गरी श्रम कानूनको आवश्यकता महसुस भए अनुसार एकातिर रोजगारदाताहरूको श्रम लचकता सहितको श्रम कानूनको माग, अर्कोतिर श्रमिकहरूको सामाजिक सुरक्षाको पूर्ण प्रत्याभूतिको लागि छुट्टै कानूनको मागलाई संवोधनका लागि लामो प्रयत्न र प्रयास पछि श्रम ऐन, २०७४ र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ लागू भएको छ । एउटा महत्वपूर्ण विषय श्रम संग सम्बन्धित यी दुईवटा अति महत्वपूर्ण कानूनहरू जसबाट समग्र श्रम बजार सुधारको अपेक्षा राखिएको छ । यी कानूनहरू पनि नेपाली काँग्रेसका नेता शेर बहादुर देउवाको नेतृत्वको सरकारले ल्याएको हो । यसर्थ श्रम बजारलाई सुदृढ गरी श्रमिकको हक हित सहित श्रम क्षेत्रलाई संस्थागत र विधिसम्मत बनाउने कार्यमा नेपाली काँग्रेस पार्टी र यसको नेतृत्वका सरकारहरूको अहम भूमिका देखिन्छ ।

५. श्रम ऐन, २०७४ निर्माणको पृष्ठभूमि

श्रम ऐन, २०४८ मा पहिलो संशोधन २०५४ मा हुन गयो । उक्त संशोधनले अनौपचारिक श्रमिकहरूलाई पनि ट्रेड युनियन प्रकृत्यामा संगठित गर्ने केही प्रावधानहरूको व्यवस्था गर्‍यो । त्यसको लगत्तै २०५८ पौषबाट श्रम ऐन २०४८ मा पुनः संशोधनको प्रयास शुरु भयो । त्यसै अनुरूप २०५९ मंसिरमा रोजगारदाताहरूको तर्फबाट नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ र श्रमिकको तर्फबाट नेपाल ट्रेड युनियन काँग्रेस, जिफन्ट र डिकोण्ट सहित ३ महासंघहरू बीच संशोधनका लागि देहायका ७ बुँदांमा आधारित रहेर छलफल गर्ने तय गरियो ।

- ◆ सामाजिक सुरक्षा
- ◆ श्रम लचकता
- ◆ कार्यस्थलमा जेण्डर विषय
- ◆ अनौपचारिक क्षेत्र
- ◆ ट्रेड युनियन अधिकार
- ◆ सामूहिक सौदावाजी
- ◆ निकास नीति

यसै पृष्ठभूमिमा वि. सं. २०६१ मा नयाँ श्रम ऐनका लागि आधारभूत सिद्धान्त तय गर्नका लागि ट्रेड युनियन र रोजगारदाताहरूको ३/३ जनाको प्रतिनिधित्व रहेको कार्यदल गठन भयो । उक्त कार्यदलले मस्यौदाका लागि तय गरेको १९ बुदामा सहमति जनाई राष्ट्रिय श्रम सम्मलेनबाट पारित गन्यो । यही क्रममा मूलुकको परिवर्तित राजनितिक माहोलले यो काम अघि बढेन । तर, यसै बीच तत्कालिन राजा ज्ञानेन्द्रले एक पक्षीय रुपमा श्रमकानून जारी गर्ने प्रयत्न गरे । जसलाई सम्पूर्ण श्रम क्षेत्रले कालो कानूनको रुपमा विरोध एवं बहिष्कार गरे । ०६२/०६३ को आन्दोलनको सफलता पछि नयाँ राजनितिक माहौलमा ILO समेतको प्राविधिक एवं विशेषज्ञहरूको सहयोगमा मस्यौदा निर्माणको प्रकृया पुन शुरु भयो । लामो छलफल, पटक पटकको लेखन र पारिर्माण पश्चात २०७२ माघ, २८ मा व्यवस्थापिका संसदमा नयाँ श्रम ऐन प्रस्तुत भयो । अन्तत लामो वहस र छलफल पश्चात त्रीपक्षिय सहमतिको साभा दस्तावेजको रुपमा २०७४ साउन २७ गते श्रम ऐन २०७४ संसदबाट पारित भई भदौ १९ गते राष्ट्रपतिबाट प्रमाणिकरण भयो ।

६. श्रम ऐन, २०७४ र यसका विशेषताहरू

श्रमिक रोजगारदाता र सरकार समेतको भण्डै २ दशकको निरन्तर प्रयास पछि अन्ततः नयाँ श्रम ऐन, २०७४ कार्यान्वयनमा आएको छ । श्रम ऐन, २०४८ लाई विस्थापित गर्न आएको यस ऐन साविक ऐनको तुलनामा सामाजिक सुरक्षा एवं महिला मैत्री ऐनको रुपमा आएको छ । साथै यसले केही हद सम्म श्रम लचकतालाई स्वीकारेको छ । यस ऐनका प्रमुख विशेषताहरू देहाय अनुसार रहेका छन् ।

- ◆ यस ऐनले श्रम शोषणको सबै अवस्थाको अन्त्य गर्ने प्रयास गरेको छ ।
- ◆ असल श्रम सम्बन्धको विकासमा विशेष जोड दिएको छ ।
- ◆ श्रमिक र श्रम सम्बन्धित विषयमा न्यूनतम मापदण्डको रुपमा ऐन रहेको छ ।
- ◆ रोजगारीको प्रकारमा परिवर्तन गरी नियमित कार्यगत, समयगत आकषिक र आसिक रोजगारी गरी ५ प्रकारमा सबै रोजगारीलाई वर्गिकरण गरिएको छ ।
- ◆ रोजगार सम्भौता नगरी काममा लगाउन नपाउने स्पष्ट व्यवस्था गरिएको छ ।
- ◆ स्वामित्व परिवर्तन भएमा पनि रोजगार सम्बन्ध कायमै रहने व्यवस्था गरिएको छ ।
- ◆ प्रशिक्षार्थीलाई काममा लगाउँदा श्रमिक सम्बन्धी न्यूनतम व्यवस्थाहरू लागू हुने गरी प्रशिक्षार्थी कामदारलाई शोषण हुन नदिने व्यवस्था गरेको छ ।

- ◆ तालिमी श्रमिकहरूलाई काममा लगाउँदा यस ऐन बमोजिमको पारिश्रमिक र सामाजिक सुरक्षा लगायतको सुविधा दिनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ ।
- ◆ आंशिक समय काम गर्ने गरी कानूनी व्यवस्था गर्नुको साथै निजहरूको सामाजिक सुरक्षा सुविधाको सुनिश्चितता गरेको छ ।
- ◆ श्रमिक आपूर्ति सम्बन्धि प्रावधानलाई कानून संगत व्यवस्थित गरिएको छ ।
- ◆ व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्यको लागि रोजगारदाताको, श्रमिकको उत्पादनकर्ता/आपूर्तिकर्ता/आर्यातकर्ता सबैको स्पष्ट कर्तव्यको किटान गरिएको छ ।
- ◆ विविध प्रकृतिको उद्योग तथा सेवा सम्बन्धि व्यवस्थामा घरेलु श्रमिक सम्बन्धि थप नयाँ व्यवस्था गरिएको छ ।
- ◆ रोजगारदाता, प्रतिष्ठान र ट्रेड युनियनले आफ्नो काम कारवाहीको सिलसिलामा एक अर्का प्रति व्यवहार गर्दा उचित श्रम अभ्यासको पालना गर्नुपर्ने प्रवधान राखिएको छ ।
- ◆ कारखाना नीरिक्षण प्रणालीलाई श्रम नीरिक्षण प्रणालीमा स्तरोन्नती गरी व्यापक बनाइएको छ ।
- ◆ प्रत्येक प्रतिष्ठानले श्रम ऐन, नियमावली र प्रचलित कानून बमोजिमको काम कारवाही भए नभएको श्रम अडिट गरी प्रतिवेदन बुझाउनु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
- ◆ त्रिपक्षीय न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिलाई स्थायी समितिमा रुपान्तरण गरिएको छ ।
- ◆ कार्यस्थलमा रोजगारदाता तथा श्रमिकबाट हुन सक्ने यौनजन्य दुर्व्यवहारलाई पूर्णतः कानूनले निशेधित गरेको छ ।
- ◆ श्रमिकको अवकाशको उमेर ५५ वर्ष बाट ५८ वर्ष गरिएको छ ।
- ◆ श्रम ऐनमा श्रम सम्बन्धि विवादहरूलाई समाधान गर्न श्रम विभागको महानिर्देशकको नेतृत्वमा श्रम समन्वय समिति र सामूहिक विवादको सम्बन्धमा मेलमिलाप गराउन स्थायी रूपले स्वतन्त्र श्रम मध्यस्थता ट्राइब्यूनल गठन गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

६.१ काम गर्ने समय सम्बन्धि व्यवस्था

- ◆ रोजगारदाताले श्रमिकलाई प्रतिदिन ८ घण्टा र हप्तामा बढीमा ४८ घण्टा काममा लगाउन सक्नेछ ।
- ◆ प्रत्येक दिन लगातार ५ घण्टा काम गरे पछि कम्तिमा आधा घण्टा विश्राम दिनुपर्ने छ ।
- ◆ रोजगारदाताले दैनिक ८ घण्टा भन्दा बढी समय काम गर्न श्रमिकलाई बाध्य गर्न सक्ने छैन तर विशेष परिस्थितिमा प्रतिदिन ४ घण्टा र हप्तामा बढीमा २४ घण्टा अतिरिक्त समय काममा लगाउन सकिनेछ ।
- ◆ सूर्यास्त पश्चात र सूर्योदय हुनु अघि महिला श्रमिकलाई काममा लगाउनुपर्दा यातायातको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

६.२ पारिश्रमिक सम्बन्धि व्यवस्था

- ◆ अतिरिक्त समय काम लगाउँदा निजको नियमित पारिश्रमिकको डेढीको हिसाबले पारिश्रमिक दिनुपर्नेछ ।
- ◆ प्रत्येक श्रमिकले १ वर्षको सेवा अर्वाधि पुरा गरे पछि मासिक रूपमा पाउने आधारभूत पारिश्रमिकको कम्तिमा आधा दिनको पारिश्रमिक रमक प्रत्येक वर्ष वार्षिक तलब वृद्धि पाउनेछ ।
- ◆ प्रत्येक श्रमिकले आफ्नो मनाउने चाड पर्वको लागि आफूले खाएको १ महिनाको आधारभूत पारिश्रमिक प्रत्येक वर्ष चाडपर्व खर्चको रूपमा पाउने छ ।
- ◆ श्रमिकले ऐन अनुसार जगेडा राखिएको अवस्थामा १/२ महिनाको पारिश्रमिक पाउनेछ ।
- ◆ सामूहिक सम्झौता गर्दा पारिश्रमिक सम्बन्धमा कुनै सहमती नभएमा श्रमिकले ऐन बमोजिम भएको हडताल वा ताला बन्दीको अवधिमा आधा पारिश्रमिक प्राप्त गर्नेछन् ।

६.३ विदा सम्बन्धि व्यवस्था

यस ऐन अनुसार श्रमिकले देहाय आुसार विदा उपभोग गर्न पाउने छन् ।

- ◆ प्रत्येक हप्ता १ दिन साप्ताहिक विदा ।
- ◆ प्रत्येक वर्ष श्रमिकले मई दिवस सहित १३ दिन पारिश्रमिक सहितको सार्वजनिक विदा ।
- ◆ प्रत्येक वर्ष महीला श्रमिकले अन्तर्राष्ट्रिय श्रमिक महिला दिवस सहित पारिश्रमिक सहित १४ दिन सार्वजनिक विदा ।
- ◆ रोक्न नहुने गरी लगातार काम गर्नु पर्ने अवस्थामा श्रमिकले सट्टा विदा पाउने छन् तर त्यस्तो विदा २१ दिन भित्र दिनुपर्नेछ ।
- ◆ काम गरेको अवधिको बीस दिनको १ दिनको दरले पारिश्रमिक सहितको घर विदा पाउने छन ।
- ◆ वार्षिक १२ दिन पारिश्रमिक सहितको विरामी विदा ।
- ◆ गर्भवती महिला श्रमिकले प्रसुतीको अघि पछि ६० दिनको पूरा पारिश्रमिक सहित १४ हप्ताको प्रसुति विदा ।
- ◆ पारिश्रमिक सहितको १३ दिन कृया विदा ।

६.४ संचयकोष उपदान तथा विमा सम्बन्धि व्यवस्था

- ◆ रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकले काम प्रारम्भ गरेको पहिलो दिनबाट नै लागू हुने गरी निजको आधारभूत पारिश्रमिकबाट १०% रकम कट्टागरी सो रकममा शत प्रतिशत थप गरी संचयकोष वापतको रकम सामूहिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गर्नु पर्नेछ ।
- ◆ रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकले काम प्रारम्भ गरेको पहिलो दिनबाट लागू हुने गरी निजको आधारभूत पारिश्रमिकको ८.३३ प्रतिशत रकम प्रत्येक महिना उपदान वापत निजको नाममा सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गनुपर्नेछ ।
- ◆ रोजगारदाता स्वयमले सम्पूर्ण विमा प्रिमियम रकम व्यहोर्ने गरी प्रत्येक श्रमिकको लागि जुनसुकै दुर्घटना समेट्ने गरी कम्तिमा रु ७ लाखको दुर्घटना वीमा गराउनुपर्ने छ ।

७. विद्यमान श्रम ऐनमा सामुहिक सौदावाजी सम्बन्धि व्यवस्था :

७.१ मागदावी पेश गर्ने सम्बन्धमा :

श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११६ मा सामुहिक सौदावाजिका लागि मागपत्र पेश गर्ने सम्बन्धमा नयाँ व्यवस्था गरिएको छ । साविकको ऐनमा सामुहिक सौदावाजी गर्ने अधिकार प्रतिष्ठान स्तरको ट्रेड यूनियनलाई मात्र रहने व्यवस्था रहेकोमा यस ऐनमा उद्योग समुहमा पनि सामुहिक सौदावाजी गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको छ । श्रम ऐन सम्पूर्ण श्रमका क्षेत्रमा लागू हुने भए पनि प्रतिष्ठान स्तरमा सामुहिक सौदावाजी गर्नका लागि १० जना वा सो भन्दा बढि कामदार कर्मचारी रहेको हुनु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ । यस ऐनमा सामुहिक सौदावाजीको अधिकारलाई हितसंग सम्बन्धित बिषयमा मात्र केन्द्रित गरिएको छ । कानूनमा नै स्पष्ट भएका बिषयमा मागदावी नगर्ने र कानून भन्दा बढि सुविधा लिन मात्र सामुहिक मागदावी पेश गर्ने बिषय ऐनले स्पष्ट गरेको छ । ऐन अनुसार सामुहिक मागदावी पेश गर्न निम्न बिषयमा ध्यान दिनु पर्दछ ।

- दस वा सो भन्दा बढि श्रमिक कार्यरत प्रतिष्ठान हुनु पर्ने ।
- सामुहिक सौदावाजी समितिले माग पेश गर्ने ।
- हित सम्बन्धि बिषयमा मागदावी पेश गर्न सक्ने ।

७.२ सामुहिक सौदावाजी समिति :

सामुहिक सौदावाजीमा यूनियनहरु बीचको विवादलाई अन्त्य गरी यूनियनहरु बीच सहमति र सहकार्यको बाटो यस ऐनले खुला गरिदिएको छ । यसबाट यूनियनहरुको विवादका कारण सौदावाजीमा श्रमिकहरुलाई क्षति पुग्ने अवस्थाको अन्त्य भएको छ । सामुहिक सौदावाजी समिति यस प्रकारको हुने ब्यस्था ऐनले गरेको छ ।

- आधिकारीक ट्रेड युनियनको तर्फबाट तोकिएको वार्ता प्रतिनिधिहरुको समूह ।
- आधिकारीक ट्रेड युनियन नभएकोमा प्रतिष्ठानमा रहेका सबै युनियनको आपसी सहमतिबाट मनोनयन गरिएका वार्ता प्रतिनिधिहरुको समूह,
- आधिकारीक यूनियन नभएका वा यूनियन बीच सहमति नभएमा प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमिकहरु मध्ये ६०% प्रतिशत भन्दा वढी श्रमिकहरुको हस्ताक्षरबाट समर्थित प्रतिनिधिहरुको समूह ।

७.३ सामुहिक सौदावाजी समितिको संख्या र अधिकार :

ऐनमा सामुहिक सौदावाजीलाई ब्यवस्थित, मर्यादित बनाउन सामुहिक सौदावाजी समितिलाई अधिकार सम्पन्न बनाईएको छ । ऐनमा ३ जना देखि ११ जना सम्मको देहायको बमोजिमको सौदावाजी समिति रहने र सो समितिलाई मागका सम्बन्धमा सामुहिक सम्भौता गर्ने, कुनै ब्यक्ति उपर मुद्दा तयार गर्ने र मुद्दामा प्रतिरक्षा गर्ने अधिकार समेत दिई अधिकार सम्पन्न बनाईएको छ ।

- २० जना सम्म श्रमिक कार्यरत रहेको प्रतिष्ठानमा ३ जना ।
- २० जना भन्दा बढी १०० सम्म श्रमिक कार्यरत प्रतिष्ठानमा ५ जना ।
- १०० जना भन्दा बढी प्रत्येक थप ५० जनामा थप एक जनाको हालै बढीमा ११ जना ।

सामूहिक सौदावाजी समितिमा रहने श्रमिकको नाम मनोनयन गर्दा कार्यरत श्रमिकको आधारमा बढीमा ५ जना सम्म वैकल्पिक सदस्यको नाम मनोनयन

७.४ सामूहिक मागदावी पेश गर्न नपाउने बिषयहरू :

साविकको श्रम ऐनमा मागदावी पेश गर्न नपाउने बिषयहरूमा केही बिषयहरू थप गरी यस ऐनमा पनि मागदावी पेश गर्न नपाउने बिषयहरू समावेश गरिएको छ । ऐनमा मागदावी पेश गर्न नपाउने भनि उल्लेख गरिएका बिषयहरू निम्नानुसार छन ।

- नेपालको संविधान प्रतिकूल हुने,
- अप्रमाणित वा आधाररहित आरोपको आधारमा कसैको हित प्रतिकूल हुने,
- कुनै रोजगारदाता वा श्रमिकको व्यक्तिगत आचरणमा असर पर्ने विषय,
- आफ्नो प्रतिष्ठानसंग असम्बन्धित विषय, र
- सामूहिक सम्झौता भएकोमा यस ऐनमा उल्लेखित समयवाधि व्यतित नभई ।
- योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ बमोजिमको सामाजिक सुरक्षा योजनाको लागि तोकिएको योगदानको दर तथा सुविधाका सम्बन्धमा ।

७.५ सामूहिक सौदावाजिका लागि वार्ता :

सामूहिक विवाद समाधानको सबैभन्दा महत्वपूर्ण बिषय सामूहिक सौदावाजीका पक्षहरू बीचमा वार्ता वा छलफल नै हो । सामूहिक सौदावाजी समितिले माग दावी पेश गरेको अवस्थामा सामूहिक सौदावाजी गर्न ब्यवस्थापकले सौदावाजी समितिलाई मिति, समय र स्थान समेत खोलि सूचना दिनु पर्ने र सूचना अनुसार समिति वार्तामा जानु पर्ने ब्यवस्था गरी सामूहिक सौदावाजीका लागि अनिवार्य रुपमा प्रतिष्ठान स्तरमा वार्ता हुने वातावरण बनेको छ । सामूहिक विवादका सम्बन्धमा प्रतिष्ठानमा सामूहिक सौदावाजी समिति र ब्यवस्थापन पक्ष बीच हुने वार्ता प्रक्रियाका बारेमा श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११७ ले निम्नानुसार ब्यवस्था गरेको छ ।

- ब्यवस्थापकले माग पेश गरेको ७ दिन भित्र समय र स्थान तोकि सौदावाजी समितिलाई छलफलमा बोलाउने ।
- छलफलमा सहमति भएमा विवाद समाधान हुने ।
- दुवैपक्ष बीच भएको सम्झौता सम्बन्धित पक्षलाई बाध्यकारी हुने ।

७.६ सामूहिक सौदावाजीको मेलमिलापका लागि श्रम कार्यालयमा निवेदन दिने :

श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११८ मा दुई पक्ष बीचमा प्रतिष्ठान स्तरमा वार्ता हुँदा विवाद समाधान नभएमा सम्बन्धित पक्षले विवाद समाधानका लागि श्रम कार्यालयमा निवेदन दिन सक्ने ब्यवस्था गरिएको छ । सामूहिक सौदावाजी समितिलाई माग पेश गरेको ७ दिन भित्र वार्ताका लागि नवोलाएमा वा बोलाई वार्ता भएमा माग पेश भएको २१ दिन भित्र विवाद समाधान नभएमा श्रम कार्यालयमा मेलमिलापका लागि निवेदन गर्न पाउने स्पष्ट ब्यवस्था गरि श्रम कार्यालयलाई दुई पक्ष बीचको सामूहिक विवाद समाधानमा जिम्मेवार बनाईएको छ । सामूहिक विवाद समाधान गर्न श्रम कार्यालयमा हुने छलफल वा वार्ता निकै लामो समयसम्म चलिरहने अवस्थाको अन्त्य गर्दै कार्यालयमा निवेदन प्राप्त भएको मितिले ३० दिन भित्रमा मेलमिलाप गराई सक्नु पर्ने गरी श्रम कार्यालयलाई जिम्मेवार समेत बनाईएको छ । श्रम कार्यालयमा निवेदन दिने तथा विवाद समाधानमा कार्यालयको भुमिका निम्न अनुसारको रहेको छ ।

- श्रम ऐन, २०७४ को दफा १२०(१) बमोजिम माग पेश गरेको ७ दिन भित्र रोजगारदाताले सौदावाजी समितिलाई वार्तामा नवोलाएमा ।
- श्रम ऐन, २०७४ को दफा १२०(३) बमोजिम वार्ता गर्दा माग पेश गरेको २१ दिनमा सहमति नभएमा ।
- दुवै पक्षको सहमतिले छलफलको समय थप गर्न सकिने ।

७.७ निवेदन सम्बन्धमा श्रम कार्यालयको भूमिका :

- निवेदन प्राप्त भएपछि दुवै पक्षलाई बोलाई ३० दिन भित्र मेलमिलापको कार्य समाप्त गरी सक्नुपर्नेछ ।
- दुवै पक्षको सहमतिले समय थप गर्न सकिने ।
- मेलमिलापको क्रममा दुई पक्ष बीच सहमति भए सम्भौता सम्पन्न हुने ।
- श्रम कार्यालयमा भएको सम्भौता दुवै पक्षलाई बाध्यकारी हुने ।

७.८ सामूहिक विवादमा अनिवार्य मध्यस्थता सम्बन्धि ब्यवस्था :

मध्यस्थ सामूहिक विवाद समाधानको एउटा महत्वपूर्ण पक्ष हो । साविक ऐनमा मध्यस्थ दुवै पक्षको सहमतिमा मात्र हुने ब्यवस्था रहेको थियो भने यस ऐनमा सहमतिमा हुने मध्यस्थ र अनिवार्य रुपमा समेत मध्यस्थ हुने ब्यवस्था श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९ मा गरिएको छ । श्रम कार्यालयबाट विवाद समाधान नभई दुवै पक्षले मध्यस्थबाट विवाद समाधान गर्न सहमति गरेमा अनिवार्य मध्यस्थ गर्नु नपर्ने विवाद समेत मध्यस्थको माध्यमले समाधान हुने ब्यवस्था रहेको छ । केही विशेष प्रतिष्ठान तथा क्षेत्रहरूमा भने अनिवार्य रुपमा नै मध्यस्थबाट सामूहिक विवाद समाधान गर्नु पर्ने स्पष्ट ब्यवस्था यस ऐनले गरेको छ । निम्न अवस्थामा मध्यस्थको माध्यमबाट विवाद समाधान गर्नु पर्ने छ :

- विवादका दुवै पक्ष मध्यस्थ मार्फत विवाद समाधान गर्न सहमत भएमा ।
- सामूहिक माग दावीको विवाद अत्यावश्यक सेवा सञ्चालन गर्ने प्रतिष्ठानको भएमा ।
- सामूहिक विवाद विशेष आर्थिक क्षेत्र भित्रको भएमा ।
- संविधान बमोजिम संकटकाल लागू भै हडतालमा प्रतिवन्ध लगाएको भएमा ।

७.९ श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयले मध्यस्थबाट विवाद समाधानका लागि आदेश दिने :

श्रम ऐन २०७४ ले सामूहिक विवाद समाधानका लागि सम्बन्धित मन्त्रालय समेतलाई जिम्मेवार बनाएको छ । कुनै सामूहिक विवादका सम्बन्धमा हडताल वा तालावन्दी भएको वा हुन सक्ने अवस्था बिद्यमान भएकोमा सोको कारणबाट मुलुकमा आर्थिक संकट उत्पन्न हुन सक्ने भएमा वा कुनै विवाद मध्यस्थबाट समाधान गर्नु पर्ने कुरामा मन्त्रालय बिश्वस्त भएमा सामूहिक विवाद जुनसुकै चरणमा रहेको भए पनि मन्त्रालयले सामूहिक विवाद मध्यस्थबाट समाधान गर्न आदेश दिन सक्ने ब्यवस्था ऐनले गरेको छ । यस ऐनको मन्त्रालयले मध्यस्थ गर्ने बिषय सामूहिक विवादमा मात्र लागू हुने ब्यवस्था रहेको छ ।

७.१० मध्यस्थको गठन र कार्यविधि :

विवादका पक्षहरुको सहमतिले हुने मध्यस्थ, अनिवार्य मध्यस्थ वा मन्त्रालयको आदेशले हुने मध्यस्थमा त्रिपक्षीय प्रतिनिधित्वका आधारमा मध्यस्थ गठन गर्ने ब्यवस्था ऐनले गरेको छ । मध्यस्थको खर्च नेपाल सरकारले ब्यहोर्नु पर्ने गरी पक्षहरुको खर्च नहुने ब्यवस्था ऐनमा रहेको छ । मध्यस्थको गठन र मध्यस्थ मार्फत विवाद समाधान गर्न मध्यस्थले अपनाउने कार्यविधि समेत ऐनले स्पष्ट गरेको छ । मध्यस्थको गठन र कार्यविधि देहाय अनुसारको रहने छ ।

- विवादका दुवै पक्षको सहमतिले हुने मध्यस्थ गर्न, अनिवार्य मध्यस्थ गर्न वा मन्त्रालयको आदेशले हुने मध्यस्थ गर्न मन्त्रालयले त्रिपक्षीय प्रतिनिधित्व हुने गरी मध्यस्थ गठन गर्ने ।
- मध्यस्थको खर्च मन्त्रालयले ब्यहोर्ने ।
- मध्यस्थबाट विवाद समाधान गर्न चाहने पक्षले लिखित दावी पेश गर्नु पर्ने ।
- दावि प्राप्त भएपछि प्रतिदावीको मौका दिनु पर्ने ।
- मध्यस्थले विवादका सम्बन्धमा सुनुवाई गर्ने ।
- सुनुवाई गरेको मितिले ३० दिन भित्र मध्यस्थले निर्णय दिनु पर्ने ।
- मध्यस्थले आफ्नो कारवाहि गर्दा प्रचलित कानुन बमोजिम अदालतलाई भएको अधिकार प्रयोग गर्ने ।

७.११ हडताल सम्बन्धि ब्यवस्था :

श्रमिकहरुले सामूहिक मागदावीलाई पुरा गराउनका लागि सबै भन्दा महत्वपूर्ण अस्त्रको रुपमा हडताललाई लिने गरेका छन् । सामूहिक विवादका सम्बन्धमा दुई पक्ष बीच बिभिन्न चरणमा वार्ता वा छलफल भएर पनि समस्या समाधान हुन नसकेमा विवाद समाधानका लागि कानूनले तोकेको प्रकृया पुरा गरी दवावमुलक कार्यको रुपमा श्रमिकहरुले हडताल गर्न पाउने अधिकार कानूनले नै प्रदान गरेको पाईन्छ । यस अधिकारलाई नेपालको श्रम कानूनले समेत लिपीबद्ध गरेको छ । श्रम ऐन, २०७४ को दफा १२१ ले निम्न अवस्थामा हडतालमा जान सकिने कुरा स्पष्ट गरेको छ ।

- दफा ११९ को उपदफा (१) बमोजिम अनिवार्य मध्यस्थता गर्नु पर्ने अबस्था विद्यमान नभएमा
- अनिवार्य मध्यस्थ गर्नु पर्नेमा मध्यस्थले आफ्नो काम नगरेमा ।
- मध्यस्थका लागि मन्त्रालयमा निवेदन गरेको पन्ध्र दिन भित्र मध्यस्थताको गठन हुन नसकेमा ।
- मन्त्रालयले मध्यस्थ गर्नु पर्ने भनि निर्णय नगरेमा ।
- मध्यस्थ गठन भएकोमा मध्यस्थले काम नगरेमा ।
- तोकिएको समय भित्र मध्यस्थले निर्णय नगरेमा ।
- मध्यस्थको निर्णय रोजगारदाताले कार्यन्वयन नगरेमा वा कानुन चुनौति दिएमा ।
- अनिवार्य मध्यस्थ गर्नु पर्नेमा बाहेक दफा १२२(२) बमोजिम मध्यस्थको निर्णयमा कुनै पक्षले ५ कार्य दिन भित्र लिखित रूपमा असहमति जनाएमा ।

७.१२ हडतालको प्रकृया :

- आफ्नो माग दाबी सहितको लिखित सूचना एक्काईस दिन अगावै रोजगारदातालाई दिनु पर्ने ।
- हडतालको जानकारी स्थानीय प्रशासन तथा सम्बन्धित श्रम कार्यलयलाई दिनु पर्ने ।
- सामुहिक सौदावाजी समितिले हडताल हुनु अगावै हडताल हुने अवधि वढाउन वा प्रारम्भ भए पछि पनि हडताललाई स्थगित गरी नयाँ मिति तोक्न सक्नेछ ।
- हडतालको सूचना दिएपछि वा प्रारम्भ भएपछि श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९(२) अनुसार मन्त्रालयले मध्यस्थमा पठाएमा हडताल वा तालाबन्दि दुवै रोकि मध्यस्थ प्रकृत्यामा सामेल हुनु पर्ने ।
- ऐनको कार्यविधि पुरा गरि गरेको हडतालमा आवश्यक सेवा सञ्चालन ऐन लागू नहुने ।
- प्रतिष्ठानको सुरक्षामा खटिएको श्रमिकले आफ्नो काममा खटिएको समयमा हडताल वा धर्नामा भाग लिन नपाउने ।

७.१३ मध्यस्थको निर्णय वा सामूहिक सम्झौताको अवस्था :

ऐनले मध्यस्थको निर्णय वा विवादका पक्षहरु बीच भएको सामूहिक सम्झौताहरुलाई कानूनी मान्यता दिई मध्यस्थ वा सामूहिक सम्झौताको अवस्थालाई स्पष्ट बनाएको छ ।

- अनिवार्य मध्यस्थ गर्नु पर्नेमा मध्यस्थको निर्णय बाध्यकारी हुने ।
- श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९(२) बमोजिम मन्त्रालयले मध्यस्थमा पठाएकोमा निर्णय भएको ५ कार्य दिन भित्र लिखित असहमति नजनाएमा मध्यस्थको निर्णय बाध्यकारी हुने ।
- सामूहिक सम्झौताका सम्बन्धमा दुईपक्ष बीच सहमति भै हस्ताक्षर भए पछि सो सम्झौता वा मध्यस्थको निर्णय श्रम कार्यालयमा दर्ता गराउनु पर्ने ।

७.१४ सम्झौताको अवधि :

श्रम ऐन २०७४मा पनि सम्झौताको अवधि २ वर्षको रहने व्यवस्थालाई अवलम्वन गरिएको छ भने एकै पटक एकै समयमा सामुहिक सौदावाजी गर्न सक्ने अवस्थालाई समेत यस ऐनमा खुल्ला गरिएको छ । जुन निम्नानुसार छन ।

- सम्झौतामा अन्यथा उल्लेख भएकोमा बाहेक सम्झौता वा मध्यस्थको निर्णयको अवधि हस्ताक्षर भएको मितिले २ वर्षको हुने ।
- अर्को सामुहिक सम्झौता वा मध्यस्थको निर्णयले संशोधन वा खारेज नगरे सम्म सामुहिक सम्झौता वा मध्यस्थको निर्णयमा उल्लेखित प्रावधान यथावत रूपमा लागु हुने ।
- नेपाल सरकारले परिषद्को सिफारिसमा प्रत्येक वर्षको कुनै निश्चित समयमा सामुहिक मागदावी पेश गर्ने र वार्ता गर्नु पर्ने गरी आदेश जारी गर्न सक्ने ।

७.१५ अनौपचारिक क्षेत्रमा सामुहिक सौदावाजी :

नेपालको श्रम बजारको सबैभन्दा ठूलो हिस्सा ओगट्ने अनौपचारिक श्रमका क्षेत्रहरूमा कार्यरत श्रमिकहरू सामुहिक सौदावाजी सम्बन्धि अधिकारबाट बञ्चित रहेका छन । सानो संख्यामा रहेको औपचारिक श्रम क्षेत्रलाई मात्र प्रचलित श्रम ऐनले समेट्ने र सामुहिक सौदावाजीको अधिकार १० जना वा सो भन्दा बढि श्रमिक कार्यरत प्रतिष्ठानलाई मात्र रहेकोले अनौपचारिक श्रम क्षेत्रका श्रमिकहरू नेपालले अनुमोदन गरेको आई.एल.ओ. महासन्धि ९८ र श्रम कानून बमोजिमको सामुहिक सौदावाजी गर्न पाउने श्रमिकको अधिकारबाट समेत बञ्चित रहेका छन । यस ऐनले अनौपचारिक क्षेत्रका जटिलताहरूलाई समेत ख्याल गर्दै ऐनको दफा १२३ मा चिया बगान, कार्पेट क्षेत्र, निर्माण ब्यवसाय, श्रम आपूर्तिकर्ता र यातायात लगायतका तोकिए बमोजिमका अन्य क्षेत्रमा क्षेत्रगत रूपमा सम्बन्धित क्षेत्रमा कृयाशील ट्रेड यूनियन संघले सम्बन्धित उद्योग समुहको रोजगारदाता संघ समक्ष सामुहिक सौदावाजी समिति बनाई सामुहिक मागदावी राख्न सक्ने व्यवस्था ऐनले गरेको छ । यस ब्यवस्था अनुसार अनौपचारिक क्षेत्रमा पनि सामुहिक सौदावाजीको अधिकार स्थापित भएको छ । ऐनले उद्योग समुहमा सामुहिक सौदावाजी गर्ने सम्बन्धमा निम्न ब्यवस्था गरेको छ ।

७.१६ उद्योग समूहमा सामुहिक सौदावाजी गर्ने सम्बन्धि ब्यवस्था :

- सम्बन्धित क्षेत्रको ट्रेड यूनियन संघले सोहि क्षेत्रको रोजगारदाताको संघ समक्ष लिखित माग राखी सामुहिक सौदावाजी गर्न सक्ने ।
- ट्रेड यूनियन संघले सामुहिक सौदावाजी गर्न एउटै प्रकृतिको बस्तु उत्पादक वा सेवा प्रदायक उद्योग समूह हुनु पर्ने ।
- उद्योग समूहमा भएको सामुहिक सम्झौता लागु भएको प्रतिष्ठानमा सामुहिक माग दावी पेश गर्न तथा सामुहिक सम्झौता गर्न नपाईने ।
- उद्योग समूहमा सामुहिक माग दावी पेश गर्ने वा सामुहिक सम्झौता गर्ने कार्यविधि तोकिए बमोजिम हुने ।
- ट्रेड यूनियन संघ वा महासंघले नेपाल सरकार वा अन्य निकायसंग नीतिगत विषयमा तोकिए बमोजिम सामाजिक संवाद गर्न र सम्झौता गर्न सक्नेछन ।

७.१७ सामुहिक माग दावी पुरा गर्न धर्ना दिने:

सामुहिक विवाद समाधानका लागि श्रमिकहरूले विभिन्न प्रकारका दवावमुलक कार्यक्रमहरू मध्ये धर्ना पनि एक भएकोले ऐनको दफा १२५ ले धर्ना सम्बन्धमा देहाय अनुसार व्यवस्था गरेको छ । हडताल वा तालावन्दि गरेको अवस्थामा माग पुरा गराउने उद्देश्यले कार्यस्थल वा प्रतिष्ठानको मूग गेटमा धर्ना दिन सक्ने ।

- हडताल वा तालावन्दिको समय बाहेक अन्य अवस्थामा कार्यस्थल वा प्रतिष्ठानको काममा बाध नपुग्ने गरि कार्य समय अघि वा पछाडी वा बिश्रामको समयमा समेत धर्ना दिन सक्ने ।
- हडताल अवधिको धर्ना बाहेक अन्य अवस्थामा गर्ने धर्नामा प्रतिष्ठानमा आवतजावत गर्न रोक लगाउन नहुने ।

७.१८ रोजगार सम्भौता उल्लंघन नहुने:

सामुहिक सौदावाजीको विवादका कारण रोजगार सम्भौताहरू उल्लंघन भएका थुपै घटनाहरू छन । यसलाइ सामुहिक सौदावाजीको दुखद पक्षको रूपमा लिनु पर्दछ । श्रम ऐन, २०७४ को दफा १२६ मा सामुहिक सौदावाजीको विवादका कारण रोजगार सम्भौता उल्लंघन नहुने कुरा उल्लेख गरिएको छ ।

- हडताल गरेको वा तालाबन्दी गरेको वा धर्ना दिएको वा कानून बमोजिम उजुरी दिएको कारणबाट कुनै पनि श्रमिकले रोजगार सम्भौता उल्लंघन गरेको नमानिने ।
- उल्लेखित अवधिमा रोजगार सम्बन्ध निरन्तर कायम रहेको मानिनेछ ।

७.१९ सामुहिक सौदावाजीको प्रकृत्यामा कुनै नोक्सानी सम्बन्धमा मुद्दा दायर गर्न नपाईने:

नयाँ श्रम ऐनमा कानूनको प्रकृत्या पुरा गरी गरेको हडताल वा तालावन्दिका कारण रोजगारदता वा श्रमिकलाई कुनै आर्थिक हानी वा नोक्सानी भएमा सो सम्बन्धमा हडताल गर्ने श्रमिक, सामुहिक सौदावाजि समिति, ट्रेड यूनियन वा रोजगारदाता बिरुद्ध कुनै अदालतमा मुद्दा दायर गर्न नपाईने व्यवस्था गरी सामुहिक सौदावाजिलाई श्रमिकको आधारभुत अधिकारको रूपमा स्थापित गरेको छ ।

८. योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ निर्माण को पृष्ठभूमि:

सामाजिक सुरक्षा ऐन सम्बन्धमा २०५४ को शुरुमा नै नेपाल ट्रेड युनियन काँग्रेसका अध्यक्ष लक्ष्मण बहादुर बस्नेतको विशेष अग्रसरतामा सरोकारवालाहरूबीच छुट्टै कानून ल्याउने सन्दर्भमा विशेष छलफल भयो । त्यही क्रममा २०५४ मंसीरमा राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनले सामाजिक सुरक्षा अवधारणा पारित गरे पश्चात नेपाल ट्रेड युनियन काँग्रेसले सामाजिक सुरक्षाको मस्यौदा बिधेयक तयार गरी संसदमा दर्ता गऱ्यो । तर सामाजिक सुरक्षा विधेयक अर्थ सम्बन्धित विधेयक भएको र उक्त विधेयक सरकारी विधेयकको रूपमा मात्र प्रस्तुत हुन सक्ने

संसदीय प्रावधान अनुरूप गैर सरकारी विद्येयकको रूपमा यो अधि बस्न सकेन । तर सामाजिक सुरक्षाको छुट्टै कानून वन्नु पर्छ र यसलाई मौलिक हकको विषय बनाइनुपर्छ भन्ने अवधारणा संसद भित्र प्रवेश गयो ।

सरकारले यसै अनुरूप २०५६ मा सामाजिक सुरक्षाको अवधारण सहित राष्ट्रिय श्रम नीति, २०५६ घोषणा गयो । पछि राष्ट्रिय श्रम नीति, २०६२ घोषणा गर्दा पनि सामाजिक सुरक्षालाई विशेष जोड दिइयो । ०६२/०६३ को आन्दोलनको पृष्ठभूमिमा अन्तरिम संविधान, २०६३ मा पहिलो पटक मौलिक अधिकारको रूपमा सामाजिक सुरक्षा समावेश हुनु ठूलो उपलब्धीको रूपमा लिन सकिन्छ ।

आ.वं. २०६६/०६७ को बजेट वक्तव्यमा तत्कालिन अर्थ मन्त्री सुरेन्द्र पाण्डेले ज्येष्ठ नागरिक, एकल महिला, पिछ्छिडएका आदि वर्गलाई संवोधन गर्ने सामाजिक सहायता कार्यक्रम अर्न्तगतको सामाजिक सुरक्षाको दिगोपनाको लागि संगठित क्षेत्रका सबै श्रमिक तथा कर्मचारीको पारिश्रमिकबाट १% सामाजिक सुरक्षा कर कट्टा गर्ने व्यवस्था गयो । यस व्यवस्था प्रति ट्रेड युनियन महासंघहरूले असहमती राखी उक्त कर वापतको रकम सामाजिक सुरक्षा कर बुझाउने श्रमिक तथा कर्मचारीहरूको सामाजिक सुरक्षामा नै प्रयोग गर्नुपर्ने अडान राखे । यसैको परिणाम सामाजिक सुरक्षा कोष (व्यवस्थापन तथा संचालन नियमावली, २०६७) जारी भई सामाजिक सुरक्षा कोषको स्थापना भयो । पछि २०६७ चैत्र १० गते रोजगारदाता संगठनहरू र ट्रेड युनियन महासंघहरू बीच न्यूनतम पारिश्रमिक सम्बन्धमा सम्झौता गर्दा सामाजिक सुरक्षाको लागि रोजगार दाताले श्रम ऐन, २०४८ अनुसार संचयकोष र उपदानको लागि योगदान गरिरहेको ८.३३% मा १.६७% थप गरी आधारभूत पारिश्रमिकको २०% योगदान गर्ने र श्रमिकहरूले सन्चय कोष वापत योगदान गर्दै आएको १० % मा सामाजिक सुरक्षा कर १ % थप गरी ११% योगदान गर्ने गरी कूल ३१% योगदानबाट स्थाई कोषको रूपमा सामाजिक सुरक्षा कोष संचालन गर्ने सहमती भयो । त्यसको लागि अधिकार सम्पन्न सामाजिक सुरक्षा ऐन जरूरी भयो । यही क्रममा २०७१ साउन २० गते संसदबाट सामाजिक सुरक्षा कानून पारित गर्ने संकल्प प्रस्तावना पारित भयो । त्यसै समयमा दोस्रो निर्वाचित संविधान सभाबाट जारी भएको लोकतान्त्रिक, संघिय गणतन्त्रात्मक संविधानले प्रत्येक श्रमिकलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक हुने कुरा मौलिक हकमा नै सुनिश्चित गयो । यसले योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्राप्त गर्न वल मिल्यो । परीणाम स्वरूप २०७२ असोजमा सामाजिक सुरक्षा विद्येयक संसदमा प्रस्तुत भयो । हाम्रो चाहना श्रमिकहरूको लागि मात्र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन थियो । तर सरकारले सरकारका सामाजिक सहायता लगाएतको नागरिकलाई प्रदान गर्ने सामाजिक सुरक्षालाई समेत समेटेर छाता ऐनको रूपमा एउटै ऐन ल्याउने प्रयास प्रयास स्वरूप २०७२ असोजमा सामाजिक सुरक्षा विद्येयक संसदमा पेश गयो ।

यसमा ट्रेड युनियनहरूको असहमति पश्चात संविधानको भावना र श्रमिकहरूको चाहना अनुसार संसदीय समितिमा लामो बहस र छलफल पश्चात अन्तत २०७४ साउन ९ गते संसदबाट योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन पारित भई साउन २९ गते राष्ट्रपतिबाट प्रमाणीकरण भयो । यसरी लामो प्रयास र प्रयत्न बाट नेपालको श्रमजिवीहरूले सामाजिक सुरक्षाको लागि कानून प्राप्त गरे जुन नेपालका श्रमिकहरूको लागि महत्वपूर्ण उपलब्धि हो ।

८. योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ र यसका विशेषताहरू

भण्डै, दुई दशकको अथक प्रयास पछि श्रमिकहरूका लागि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ संसदबाट पारित भई कार्यान्वयनमा आएको छ । बहु प्रतिक्षित यस ऐन पारित हुनको लागि मुलुकको ट्रेड युनियन महासंघहरूले लामो कसरत गर्नु पर्‍यो । ILO महासन्धि १४४ ले कुनैपनि श्रम कानून एवं नीति सरकार, रोजगारदाता र ट्रेड युनियनहरूको त्रिपक्षीय सहमतिमा बन्नु पर्दछ भन्दछ । त्यसै अनुरूप त्रिपक्षीय सहमतिमा साभा दस्तावेजको रूपमा आउनु पर्ने भएकाले अन्य ऐनहरू भन्दा यस ऐनले बढी समय लिनु स्वभाविकै थियो । मुलुकको बदलिरहने राजनीतिक तरल अवस्थाले गर्दा पनि ऐन पारित हुन ढिला हुन गयो । तर केही ढिला भएपनि ट्रेड युनियन महासंघहरू र रोजगारदाता महासंघहरूले प्रस्ताव गरे अनुरूप नै पहिलो पटक मुलुकका श्रमजीवि वर्गहरूले सामाजिक सुरक्षाको यथोचित व्यवस्थाको लागि यो ऐन प्राप्त गरेका छन् । सार्वजनिक र केही संगठित क्षेत्रले मात्र सामाजिक सुरक्षाको सुविधा उपभोग गरिरहेको अवस्थामा अन्य औपचारिक, अनौपचारिक तथा सम्पूर्ण स्वरोजगार व्यक्तिहरू समेत सामाजिक सुरक्षाको दायरामा आएका छन् ।

९.१ ऐनका मुख्य विशेषताहरू :

मुलुकको नयाँ संविधानले नै श्रमिकहरूलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा पाउने हक हुनेछ भन्ने संवैधानिक व्यवस्था गरेको छ । सामान्यतया : सामाजिक सुरक्षा भन्दा सबैको लागि भन्ने बुझिन्छ तर योगदानमा आधारित भन्दा श्रमिकहरू, जसले आफ्नो पारिश्रमिकबाट निश्चित प्रतिशत योगदान गर्ने र सोही अनुपातमा रोजगारदाता वा सरकारले योगदान गरी योगदानमा आधारित रहेर संचालन हुने सामाजिक सुरक्षा योजनालाई बुझाउँछ । खासगरी रोजगारीमा रहेका र स्वरोजगारमा रहेका श्रमिक तथा व्यक्तिहरूलाई समेट्नका लागि योगदानमा आधारित रहेर संचालन हुने यो ऐनका देहायका विशेषताहरू रहेका छन् ।

- सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदान नगर्ने स्वरोजगार व्यक्तिहरू तथा श्रमिकहरू ऐन अनुसार संचालित हुने सामाजिक सुरक्षा योजनामा सहभागि हुन पाउँदैन ।
- ऐन अनुसार संचालन हुने सामाजिक सुरक्षा कोष श्रमिकहरूका प्रतिनिधि समेत रहेको त्रिपक्षीय संचालक समितिबाट संचालन हुने हुँदा यसमा श्रमिकहरूको आफ्नो स्वामित्व रहेको छ ।
- योगदानकर्ता श्रमिकलाई आर्थिक तथा सामाजिक जोखिमको अवस्थामा सामाजिक सुरक्षा योजनाको भुक्तानीको पूर्ण सुनिश्चितता रहेको छ । यदि कुनै कारणबस सामाजिक सुरक्षा कोषले भुक्तानी दिन असमर्थ रहेमा त्यसको दायित्व नेपाल सरकारले व्यहोर्ने स्पष्ट व्यवस्था रहेको छ ।
- ऐनले औपचारिक, अनौपचारिक तथा स्वरोजगार व्यक्ति एवं सम्पूर्ण श्रम क्षेत्रलाई समेटेको छ ।

श्रम ऐन लगायतको प्रचलित ऐनहरूले खासगरी सरकारी तथा संगठित संस्थाहरूको लागि सामाजिक सुरक्षाका रूपमा सञ्चयकोष, उपदान, औषधि उपचार जस्ता विभिन्न योजनाहरूको व्यवस्था गरेको त थियो । तर, तिनको दिगोपनाको लागि स्थायी कोषहरूको व्यवस्था थिएन । ऐनले सामाजिक सुरक्षा कोषको रूपमा स्थायी कोषको व्यवस्था गरेको छ । त्यसै सामाजिक सुरक्षा योजनामा एकरूपता ल्याउनुको साथै सबै सार्वजनिक, निजि, सरकारी, गैरसरकारी, अनौपचारिक तथा स्वरोजगार लगायतका सबै श्रम शक्तिलाई समेटेको छ । स्थायी, अस्थायी, करार, ज्यालादारी आदि सबै खालका श्रमिकहरूलाई काम गरेको पहिलो दिनबाट नै सामाजिक सुरक्षा योजनामा सहभागि हुन पाउने अधिकार प्रदान गरेको छ । त्यसैले यो ऐन विशेषरूपले महत्वपूर्ण रहेको छ ।

९.२ सुरक्षा योजनाको लागि कोषलाई प्राप्त हुने रकमहरू :

ऐनमा नै सामाजिक सुरक्षा योजनाहरू संचालनार्थ अधिकार सम्पन्न सामाजिक सुरक्षा कोषको छुट्टै कार्यालय रहने व्यवस्था रहेको छ । त्यस अनुरूप काठमाण्डौंको बबरमहलमा सामाजिक सुरक्षा कोषको कार्यालय स्थापना भई क्रियाशील रहेको अवस्था छ । ऐनको अभावमा सामाजिक सुरक्षा कोषले उद्देश्य अनुरूपका आफूना कृयाकलापहरू संचालन गर्न नसकिरहेको अवस्थामा यस ऐन पश्चात् काम गर्नलाई सहजता प्राप्त भएको छ । सामाजिक सुरक्षा कोषमा ऐन अनुसार देहाय अनुसारका रकमहरू रहने व्यवस्था छ ।

- सामाजिक सुरक्षा योजनाको प्रयोजनको लागि योगदानकर्ता र रोजगारदाताबाट योगदान स्वरूप प्राप्त हुन आउने रकम,
- श्रम सम्बन्धी प्रचलित कानून बमोजिम प्रत्येक महिना श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकबाट दश प्रतिशत रकम तथा रोजगारदाताबाट सञ्चय कोष बापत थप गरिदिएको रकम,
- श्रम सम्बन्धी प्रचलित कानून बमोजिम रोजगारदाताले उपदान, निवृत्तिभरण र अन्य सुविधा बापत श्रमिकलाई उपलब्ध गराउनु पर्ने रकम,
- बोनस सम्बन्धी प्रचलित कानून बमोजिम राष्ट्रियस्तरको कल्याणकारी कोषमा जम्मा भएको र जम्मा हुन आउने रकम,
- सामाजिक सुरक्षा करबापत हालसम्म सङ्कलित र भविष्यमा सङ्कलन हुने रकम,
- नेपाल सरकारबाट प्राप्त अनुदान,
- विदेशी सरकार, अन्तरराष्ट्रिय संघसंस्थाबाट प्राप्त अनुदान, सहयोग वा ऋण रकम,
- कोषको रकम लगानीबाट प्राप्त हुने व्याज तथा मुनाफाको रकम,
- नेपाल सरकारबाट ऋण स्वरूप प्राप्त हुने रकम, र
- अन्य कुनै स्रोतबाट प्राप्त रकम ।

९.३ कोषले संचालन गर्ने सामाजिक सुरक्षा योजनाहरू :

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO) को सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी महासन्धि १०२ अनुरूप संगठित तथा असंगठित क्षेत्रका श्रमिकहरूका लागि देहाय अनुसारका सामाजिक सुरक्षा योजनाहरू संचालन गर्न सकिने गरी ऐनमा नै व्यवस्था गरिएको छ ।

- औषधि उपचार तथा स्वास्थ्य सुरक्षा योजना,
- मातृत्व सुरक्षा योजना,
- दुर्घटना सुरक्षा योजना,
- अशक्तता सुरक्षा योजना,
- वृद्ध अवस्था सुरक्षा योजना,
- आश्रित परिवार सुरक्षा योजना,
- बेरोजगार सहायता योजना,
- कोषले तोकेका अन्य सामाजिक सुरक्षा योजनाहरू ।

९.४ अनौपचारिक र स्वरोजगारहरूको सामाजिक सुरक्षा

अनौपचारिक श्रमिक र स्वरोजगार व्यक्तिको हकमा सामाजिक सुरक्षा कोषको संचालक समितिको सिफारिसमा श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयले आवश्यकता र प्रकृतिको आधारमा तोकिएको अनौपचारिक तथा स्वरोजगार श्रमिकलाई सुरक्षा योजना संचालन गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको छ । यसरी संचालन हुने योजनामा सहभागि हुन इच्छुक सम्बन्धित श्रमिकहरूले आफुलाई कोषले प्रकाशन गरेको सूचना अनुसार सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकरण गरी तोकिए अनुसारको योगदान गरेर सुरक्षा योजनामा सहभागि हुन सक्दछन् । अनौपचारिक श्रमिकहरूको लागि रोजगारदाताको तर्फबाट गर्नुपर्ने तोकिए बमोजिमको योगदान नेपाल सरकारले गर्नेछ र योगदानको आधारमा एक वा एक भन्दा बढी सुरक्षा योजनामा सहभागि हुन सक्दछन् । सामाजिक सुरक्षा कोषको अनौपचारिक तथा स्वरोजगार व्यक्तिको सुरक्षा योजनाका लागि नेपाल सरकारले योगदान गर्नुपर्ने अनुदान रकमको माग प्रत्येक वर्ष चैत्र मसान्त भित्र गर्नुपर्ने र जेष्ठ १५ मा प्रस्तुत हुने संघीय बजेट र त्यस पछिका प्रदेश र स्थानीय निकायको बजेटमा अनुदान रकमको व्यवस्था गर्नुपर्ने कानुनी प्रावधान रहेको छ । यसको लागि सर्वप्रथम संगठित संस्थाहरूलाई सूचिकृत हुन सामाजिक सुरक्षा कोषले सूचना गरिसकेको अवस्था छ । यसरी सुचिकृत हुन आउने संगठित संस्थाहरूलाई सुचिकृत नम्बर सहितको प्रमाण पत्र र सूचिकरण हुने श्रमिकहरूलाई सामाजिक सुरक्षा नम्बर सहितको परिचय पत्र उपलब्ध गराउनु पर्ने व्यवस्था ऐनले गरेको छ ।

९.५ नियमित योगदान नगर्ने सूचिकृत रोजगारदातालाई हुन सक्ने कारवाही :

सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत हुन निर्देशन दिँदा पनि सूचिकृत हुन नआउने र सूचिकृत भइसके पश्चात ऐन अनुसार नियमित योगदान नगर्ने, तोकिए अनुसारको योगदान नगर्ने रोजगारदातालाई देहाय अनुसारको एक वा सबै कारवाही गर्न सक्ने व्यवस्था ऐनमा नै छ । यो व्यवस्थाले रोजगारदाताहरू आफ्नो श्रमिकहरूको सामाजिक सुरक्षा प्रतिको दायित्वबाट उम्कन नसक्ने देखिन्छ । कानुनमा नै कारवाहीको स्पष्ट व्यवस्था भएकोले श्रमिकहरू लाभान्वित हुनेछन् ।

- बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा रहेको खाता रोक्का राख्ने,
- सम्बन्धित व्यक्ति वा संस्थाको चल अचल सम्पत्ति रोक्का राख्ने,
- प्रचलित कानून बमोजिम पाउने छुट सहुलियत निलम्बन गर्ने वा रोक्का राख्ने,
- सम्बन्धित व्यक्ति वा संस्थाको नाममा रहेको अनुमातिपत्र वा इजाजतपत्र निलम्बन गर्ने,
- सम्बन्धित व्यक्तिको राहदानी रोक्का राख्ने,

९.६ सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकरण सम्बन्धी व्यवस्था :

श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयले सामाजिक सुरक्षा कोषको संचालक समितिको सिफारिसमा नेपाल सरकारले राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकिएको क्षेत्र तथा प्रकृतिका उद्योग, सेवा, व्यवसाय वा कारोबार सञ्चालन गर्ने रोजगारदातालाई यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत कायम रहेको यस ऐन बमोजिम सूचिकृत हुनुपर्ने रोजगारदाताले यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिले छ महिनाभित्र र यो ऐन प्रारम्भ भए पछि सूचिकृत रोजगारदाताले आफूले नियुक्त गरेको वा रोजगार सम्बन्ध कायम गरेको व्यक्तिलाई यस्तो सम्बन्ध कायम भएको मितिले तीन महिनाभित्र कोषमा सूचिकरण गराई सक्नु पर्ने व्यवस्था छ । सो अवधिभित्र कुनै रोजगारदाताले कोषमा कुनै श्रमिकको सूचिकरण नगरेमा सम्बन्धित श्रमिकले कोषमा निवेदन दिन सक्नेछ । रोजगारदाताले सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकरण गरेको नदेखिएमा सामाजिक सुरक्षा कोषले अवधि तोकी त्यस्तो रोजगारदाता तथा श्रमिकको सूचिकरण गराउन सम्बन्धित रोजगारदातालाई आदेश दिन सक्नेछ । साथै सूचिकरण भएको श्रमिक वा स्वरोजगारमा रहेको व्यक्तिलाई सामाजिक सुरक्षा कोषले सामाजिक सुरक्षा नम्बर दिनेछ । त्यस्तै रोजगारदातालाई सुचिकरण न. उपलब्ध गराउनेछ ।

पारित हुन केही थप समय लाग्यो र त्यस्तै नियमावली र आवश्यक कार्यविधि तथा अन्य पूर्वाधार निर्माणले केही समय लिएकोले कार्यान्वयनको क्रममा सूचिकरण प्रकृयाको शुरुवात तोकिएको हुन सकेन र मितिमा पहिलो पटक सूचिकरणको लागि ३ महिनाको अवधि सहित संक्षिप्त रोजगारको लागि सुचना, प्रकाशन गरेकोमा सुचिकरण प्रकृत्यामा अझै रोजगारदाताहरू र श्रमिकहरूको संख्या नगण्य रहन गएको छ । यसले सामाजिक सुरक्षा योजना प्रतिको आकर्षण उत्साहजनक देखिएन । यसको कारण सुरक्षा योजना र नियमावली तथा ऐनमा भएका केही व्यवस्था बाझिएका र केही कानून तथा व्यवहारिक जटिलता रहेका छन् । त्यसको सहजीकरणको लागि थप, प्रयास भइरहेको र आवश्यकता अनुसार सुरक्षा योजना कार्यविधि, ऐन तथा नियमावलीमा आवश्यक संशोधनको तयारी समेत भएको छ ।

सुचिकरण, अनौपचारिक तथा स्वरोजगार क्षेत्रको पहिचान एवं सुरक्षा योजना निर्माण आवश्यक छ । यसको अतिरिक्त कोषको संचालक समितिको सिफारिसमा श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयले तत्काल तोक्नुपर्नेछ । यसको लागि ट्रेड यूनियनहरूको र रोजगारदाता संगठनहरूको महत्वपूर्ण भूमिका रहनेछ । तसर्थ, सबै श्रमिकहरूको लागि ट्रेड यूनियनहरूले अभिमुखिकरण कार्य संचालन गर्नु जरुरी छ ।

९.७ त्रिपक्षीयतामा आधारित संचालक समितिको गठन :

सामाजिक सुरक्षा कोषको तर्फबाट सम्पादन गर्नुपर्ने काम कारवाहीको संचालन, रेखदेख र व्यवस्थापनको लागि त्रिपक्षीयतामा आधारित १३ सदस्यीय संचालक समिति रहने व्यवस्था छ । श्रम रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयको अध्यक्षतामा रहने संचालक समितिमा मन्त्रालयलेतोके बमोजिम ट्रेड युनियन महासंघहरू मध्येबाट १ महिला सहित ३ जना र रोजगारदाताहरू मध्येबाट १ महिला सहित ३ जना रहने व्यवस्था रहेको छ ।

१०. योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजनाहरू:

सामाजिक सुरक्षा कोषले योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ एवं नियमावली, २०७५ को अधिनमा रही सामाजिक सुरक्षा कोष कार्यविधि, २०७५ श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयबाट ०७५।८।६ मा स्वीकृत गरी सुविधा लागू गरेकोमा ०७६।३।२९ मा पहिलो संशोधन सहित देहायको चारवटा सुरक्षा योजना कार्यान्वयनमा आएको छ ।

१०.१ सामाजिक सुरक्षा योजना संचालन कार्यविधि, २०७५

१०.१.१ औषधि उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षा योजना

औषधि उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षा योजनाबाट देहाय अनुसारको सुविधा प्राप्त हुने छन् ।

- औषधि उपचार तथा स्वास्थ्य सुरक्षा
- योगदानकर्ता वा योगदानकर्ताको गर्भवती श्रीमतीलाई प्राप्त हुने मातृत्व सुरक्षा योजना

१०.१.२ योगदान र सुविधा अवधि

- सामाजिक सुरक्षा कोषमा कम्तिमा ३ महिना योगदान गर्ने योगदानकर्ताले यस योजना बमोजिमको औषधि उपचार तथा स्वास्थ्य सुविधा पाउने छन् । यस्तो सुविधा कुनै योगदानकर्ताले योगदान गर्न छाडेको तीन महीनाको अवधिसम्म लागू हुनेछ ।

औषधि उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षा योजना अर्न्तगत पाउने सुविधाहरू देहाय बमोजिम रहेका छन् ।

- चिकित्सकको परामर्श सेवा,
- अस्पताल भर्ना तथा शल्यक्रिया वापतको शुल्क,
- निदान तथा परीक्षण सेवा वापतको खर्च
- औषधि बिल बमोजिमको खर्च
- योगदानकर्ता वा योगदानकर्ताको श्रीमतीको नियमित गर्भ परिक्षण, अस्पताल भर्ना, शल्यक्रिया तथा तीन महिनासम्मको शिशुको उपचार वापतको खर्च,
- अस्पतालमा भर्ना नभएको तर उपचारका लागि अस्पतालमा आवत जावत गर्न सक्ने अवस्था नभई घरमै बसी उपचार गराएकोमा डाक्टरको घरमा उपस्थित हुँदाको परामर्श शुल्क ।

१०.१.३ योगदानकर्ताले देहायको अवस्थामा देहाय बमोजिम सुविधा प्राप्त गर्नेछन् ।

- अस्पताल भर्ना भई उपचार गराउनु पर्ने योगदानकर्तालाई वार्षिक रुपमा १ लाख रुपैयाँमा नबढ्ने गरी निजलाई प्रदान गर्ने सुविधाको रकम सिधै निज भर्ना भएको अस्पतालमा भुक्तान गरिने ।
- अस्पताल भर्ना भई उपचार गराउनु पर्ने अवस्था बाहेकका योगदानकर्तालाई वार्षिक रुपमा २५ हजार रुपैयाँ सम्म प्रदान गरिनेछ ।
- तर रु १,००,००० वा २५,००० बराबर चिकित्सकको पेस्कृप्सन बमोजिम औषधि उपचार सुविधाको रुपमा प्राप्त गर्ने अवस्थामा कुल दावी रकमको २० प्रतिशत योगदानकर्ताले आफ्नो तर्फबाट व्यहोर्नुपर्नेछ ।
- योगदानकर्ता वा योगदानकर्ताको श्रीमती प्रसुति भएको अवस्थामा प्रसुति स्याहारको लागि प्रति शिशु एक महिनाको न्युनतम पारिश्रमिक बराबरको रकम उपलब्ध गराईने छ र यस्तो रकम २४ हप्ता भन्दा बढी अवधिको गर्भपतन वा मृत शिशु जन्म भएको अवस्थामा समेत प्रदान गरिनेछ । पति र पत्नी दुवै योगदानकर्ता भएको अवस्थामा कुनै एक जनाले मात्र यस्तो सुविधा दावी गर्नु पर्नेछ ।
- उल्लेखित सुविधा प्राप्त गर्न योगदानकर्ताले नेपाल सरकार र कुनै विमा योजना बमोजिम कुनै स्वास्थ्य सुविधा लिन पाउने भएमा लिन सक्नेछ ।

१०.१.४ यस सुविधा योजनामा योगदानकर्ताले देहाय बमोजिम विदा वापतको रकम भुक्तानी प्राप्त गर्नेछन् ।

- रोजगारदाताबाट पारिश्रमिक सहित विदा पाउने अवधि कम्तीमा वार्षिक १२ दिन भन्दा लामो अवधिसम्म अस्पतालमा बसी उपचार गराउँदा वा चिकित्सकको सिफारिसमा घरमै बसी उपचार गराउँदा सो १२ दिन बाहेकको सामाजिक सुरक्षा कोषले आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत रकम भुक्तानी दिनेछ । तर त्यस्तो विदा अवधि वार्षिक १३ हप्ता भन्दा बढी विदा बापतको भुक्तानी हुनेछैन ।
- पारिश्रमिक सहितको प्रसुति विदा पाउने अवधि ६० दिन भन्दा लामो समय प्रसुति विदा बस्नु परेमा सो ६० दिन बाहेक अवधिका लागि निजले खाईपाई आएको आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशतका हिसाबले योगदानकर्तालाई प्रसुति विदा सुविधा वापत भुक्तानी गरिने छ । तर निजले पाउने ६० दिन समेत कुल ९८ दिन भन्दा बढी अवधिको सुविधा प्राप्त हुने छैन ।
- उल्लेखित विदा बापतको रकम स्वास्थ्य उपचार सुविधा बापत पाउने रकममा समावेश हुने छैन ।

१०.२ दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा योजना वापत देहाय बोजिम सुविधा प्राप्त हुनेछ ।

१. दुर्घटना वापतको सुविधा
२. अशक्तता वापतको सुविधा

१०.२.१ सुविधा प्राप्त गर्ने अवस्था

- योगदानकर्ता श्रमिक रोजगारीजन्य दुर्घटना परी व्यवसायजन्य रोगको उपचार गर्नुपर्ने भएमा लाग्ने सम्पूर्ण खर्च यस योजना बमोजिम प्राप्त गर्नेछन् । तर अन्य विमा प्रणालीबाट ७ लाख वा सो भन्दा बढी विमा पाउने अवस्थामा कोषले कुनै खर्च व्यहोर्ने छैन तर सो भन्दा कम सुविधा पाउने अवस्थामा बाँकी रकमको हदसम्म कोषले व्यहोर्ने छ ।
- रोजगारीजन्य बाहेक अन्य दुर्घटना भएको अवस्थामा कोषले बढीमा ७ लाखसम्मको उपचार खर्च व्यहोर्ने छ । यो सुविधा योजना सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकरण भै कोषले योगदान लिन प्रारम्भ गरेको मितिबाट लागू हुनेछ । तर योगदान गर्न छोडेपछि यो सुविधा प्राप्त हुनेछैन । व्यवसायजन्य रोगको सम्बन्धि सुविधा भने कम्तिमा दुई वर्ष योगदान गरेपछि मात्र पाउनेछ ।
- रोजगारजन्य दुर्घटना वा व्यवसायजन्य रोगको कारण अस्थायीपूर्ण असक्षमता भएको योगदानकर्ताले निजले खाइपाइ आएको आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत बराबरको रकम मासिक रुपमा निज काममा नफर्कदा सम्म पाउने छ ।

१०.२.२ योजना सुविधाको सिमा:

- योगदानकर्ता दुर्घटना भई वा व्यवसायजन्य रोगको उपचार गर्दा लाग्ने सम्पूर्ण खर्च,
- अस्थायी पूर्ण असक्षमता भएको योगदानकर्ताले आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत बराबरको रकम मासिक रुपमा निज काममा नफर्कदा सम्म,
- स्थायी असक्षमता भएको योगदानकर्ताको असक्षमताको अनुपातमा आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत बराबरको रकमलाई शतप्रतिशत मानी निजको असक्षमता प्रतिशतको आधारमा जिवनकालभर निवृत्तिभरण सुविधावापत मासिक रुपमा पाउने ।
- स्थायीपूर्ण असक्षमता भएकोमा आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत बराबरको रकम मासिक रुपमा योगदानकर्ता जिवित रहन्जेल पाउने ।
- योगदानकर्ता आफै हिँडडुल गर्न नसकेमा हेरचाह गर्ने अन्य व्यक्ति वा संस्थालाई स्थानिय तहको सिफारिसमा भुक्तानी दिइने ।

१०.३ आश्रित परिवार सुरक्षा योजना

आश्रित परिवार सुरक्षा योजनाबाट योगदानकर्ताले देहाय बमोजिम सुविधा प्राप्त हुनेछ ।

- पति वा पत्निले पाउने निवृत्तिभरण
- सन्ततिले पाउने शैक्षिक वृत्ति
- आश्रित वावु आमाले पाउने सुविधा
- अन्तिम संस्कार खर्च

१०.३.१ योगदानकर्ताको पति वा पत्नि पाउने निवृत्तिभरण

- जुनसुकै कारणबाट योगदानकर्ताको मृत्यु भएमा निजको पति वा पत्नीले योगदानकर्ताको अन्तिम आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशतको दरले निज जिवित रहेसम्म पेन्सन पाउने छन् ।
- योगदानकर्ताको पति वा पत्नीले अर्को विवाह गरेमा वा निजको वैकल्पिक रोजगार रहेको अवस्थामा भने सुविधा दिइने छैन । तर त्यस्तो व्यक्तिको रोजगारी समाप्त भएमा कोषमा निवेदन दिई निवृत्तिभरण (पेन्सन) सुविधा माग गर्न सक्नेछ ।

१०.३.२ योगदानकर्ताको सन्ततिले पाउने शैक्षिक वृत्ति

- योगदानकर्ताको मृत्यु भएको अवस्थामा निजको १८ वर्ष उमेर पुरा नभएको सन्ततिले सो उमेर पुरा नभएसम्म शैक्षिक वृत्ति वापत योगदानकर्ताको अन्तिम आधारभूत पारिश्रमिकको ४० प्रतिशत रकम मासिक रूपमा पाउनेछ । तर एकभन्दा वढी सन्तति सुविधा पाउने अवस्थाको भएमा आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत रकमलाई दामासाहीले प्रदान गरिनेछ ।
- निरन्तर अध्ययनरत सन्ततिको हकमा त्यस्तो सुविधा २१ वर्षको उमेर पुरा नभए सम्म प्रदान गर्न सकिनेछ । तर निजको विवाह भएमा वा अध्ययन पुरा भएमा त्यस्तो सुविधा प्रदान गरिने छैन ।
- शैक्षिक वृत्ति प्राप्त गर्न कुनै सन्तति शारीरिक वा मानसिक रूपमा काम गर्न असक्षम भएमा त्यस्तो सन्ततिको हकमा उमेरको हक लागू हुने छैन ।

१०.३.३ योगदानकर्ताको आश्रित बाबु आमाले पाउने सुविधा

- योगदानकर्ताको एकाघरको पति वा पत्नि वा छोरा वा छोरी नभएको तर निजसंग आश्रित बाबु आमा रहेछन् भने निजहरूलाई योगदानकर्ताको आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत रकम निजहरूको जिवनकाल भर मासिक रूपमा उपलब्ध हुनेछ ।
- तर, बाबु आमा दुवै जीवित भएमा दुवैलाई दामासाहीले सुविधा प्रदान गरिनेछ ।

१०.३.४ अन्तिम संस्कार खर्च

- जुनसुकै कारणले योगदानकर्ताको मृत्यु भएमा वा कुनै यानेगदानकर्ता स्थायी वा अस्थायी असक्षमता भै लामो समय सुविधा पाएपछि मृत्यु भएमा निजको अन्तिम संस्कारको लागि निजको नजिकको आश्रित परिवार सदस्य वा हकवालालाई रु.२५,००० हजार एकमुष्ट उपलब्ध गराइनेछ ।

१०.४ वृद्ध अवस्था सुरक्षा योजना

वृद्ध अवस्था सुरक्षा योजना वापत देहाय अनुसार सुविधा प्राप्त हुनेछ ।

- निवृत्तिभरण योजना (पेन्सन),
- अवकास सुविधा योजना

१०.४.१ निवृत्तिभरण योजना (पेन्सन)

- सामाजिक सुरक्षा कोषमा रोजगारदाताले श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकको १० प्रतिशत संचयकोष वापत र ८.३३ प्रतिशत उपदान वापत समेत गरि जम्मा १८.३३ प्रतिशत रकम र श्रमिकले संचयकोष वापत जम्मा गर्ने १० प्रतिशत योगदानको रकम गरी जम्मा २८.३३ प्रतिशत रकमबाट कोषले वृद्ध अवस्था सुरक्षा योजना संचालन गर्नेछ ।

- २०७६ साल श्रावन १ गते पश्चात् कुनै पनि रोजगारदातासँग रोजगार सम्बन्ध कायम भएका श्रमिकहरु, निवृत्तिभरण योजनामा सहभागी हुनेछ ।
- प्रचलित कानून बमोजिमको सञ्चयकोष र उपदान प्राप्त गरिरहेका श्रमिकहरुको हकमा निजहरुले चाहेका अवस्थामा यस योजनामा सहभागी हुन सक्नेछन् ।

१०.४.२ निवृत्तिभर योजना (पेन्सन),

- यस योजनामा सहभागी हुन चाहने योगदानकर्ताले २०७४ साल भाद्र १९ गते भन्दा अगाडिको उपदान वापत प्राप्त गर्ने श्रम नियमावली, २०७५ बमोजिमको रकम रोजगारदाताबाट भुक्तानी लिन वा प्रचलित कानून बमोजिम स्थापित अन्य कोषमा रहेका भए उक्त कोषमा नै राख्न सक्नेछ र सो भन्दा पछाडिको उपदान रकम मात्र यस योजनाका लागि पठाउन सक्नेछ ।
- २०७६ साल श्रावन १ गते पश्चात् कुनै पनि रोजगारदातासँग रोजगार सम्बन्ध कायम भएका श्रमिकहरु,
- प्रचलित कानून बमोजिमको सञ्चयकोष र उपदान प्राप्त गरिरहेका श्रमिकहरुको हकमा निजहरुले चाहेमा वा निजहरु कार्यरत प्रतिष्ठानमा यस योजनामा सहभागी हुने भनी सामूहिक संम्भौता भएको अवस्थामा समावेश हुन सक्नेछन् ।
- सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकरण भै कोषले योगदान लिन प्रारम्भ गरेको मितिबाट वृद्ध अवस्था सुरक्षा योजनामा सहभागी भएको मानिनेछ ।

१०.४.३ निवृत्तिभरण (पेनसन) योजना अर्न्तगत योगदानकर्तालाई देहाय बमोजिम सुविधा प्रदान गरिनेछ ।

- योगदानकर्ताको अवकाश उमेर पुरा भएपछि निजले कोषमा जम्मा गरेको योगदान रकम (रोजगारदाताको तर्फबाट भएको योगदान समेत) र सो रकममा कोषले गरेको लगानीबाट प्राप्त प्रतिफल समेत जोडी हुन आउने कुल योगलाई १८० महिना (१५ वर्ष) ले भाग गर्दा हुन आउने रकम प्रत्येक महिना निजको जीवनकालभर निवृत्तिभरण पाउने छन् ।
- कुनै योगदानकर्ता सुविधा प्राप्त गर्ने उमेर नपुग्दै मृत्यू भएमा निजको हकवालालाई निजले कोषमा गरेको योगदान रोजगारदाताको तर्फबाट आएको योगदान र कोषको लगानीबाट प्राप्त प्रतिफल समेत जोडी हुन आउने कुल योगदान रकम एकमुष्ट रुपमा प्रदान गरिनेछ ।
- निवृत्तिभरण प्राप्त गर्न योगदानकर्ताको उमेर ६० वर्ष पुरा भएको र कम्तिमा १८० महिना योगदान गरेको हुनुपर्नेछ । तर कुनै योगदानकर्ताको १८० महिना योगदान नगर्दै ६० वर्ष उमेर पुरा भएमा निजले कूल रकम एकमुष्ट रुपमा लिन वा कूल रकमलाई १८० ले भाग गरी हुन आउने रकम मासिक रुपमा निवृत्तिभरण लिन सक्नेछ ।

१०.४.४ अवकाश सुविधा

- निवृत्तिभरण योजना लागू हुनु अगावै रोजगारीमा रहेको योगदानकर्ताले निवृत्तिभरणका लागि निवेदन नदिएमा यस कोषमा जम्मा गरिएको सञ्चयकोष र उपदान वापतको योगदान रकम, रोजगारदाताको तर्फबाट योगदान गरेको योगदान र सोमा कोषले गरेको लगानीबाट प्राप्त प्रतिफल समेत जोडी हुन आउने रकम निज अवकाश हुँदाका बखत एकमुष्ट भुक्तानी पाउनेछ ।
- यस योजनामा माथि जुनसुकै कुरा लेखिएता पनि कोषले श्रमिक र रोजगारदाताको तर्फबाट गरिने कुल

योगदान २८.३३५ पुरै निवृत्तिभरण योजनामा प्रयोग नगरी सो भन्दा कम दरमा योजना संचालन गरी बाँकी रकम अवकाश सुविधा बापत सम्बन्धित श्रमिकलाई अवकाश उमेर पूरा भएपछि फिर्ता गर्न वा अन्य योजनामा प्रयोग गर्न सक्नेछ ।

- विदेशी श्रमिकले रोजगार सम्बन्ध समाप्त भएपछि जुनसुकै समयमा कोषमा रहेको यस सुविधा योजना वापतको रकम फिर्ता लान सक्नेछ ।
- योगदानकर्ताले निवृत्तिभरण प्राप्त गर्न शुरू गरेको १८० महिना नपुग्दै निजको मृत्यु भएमा निजको पति वा पत्नीले वैकल्पिक रोजगारी वा निवृत्तिभरण पाउने अवस्था नभएमा निजलाई योगदानकर्ताले पाइरहेको निवृत्तिभरण ५०५ रकम आजीवन प्रदान गरिनेछ ।
- ६० वर्ष उमेर पुरा गरेर पनि श्रम सम्बन्ध कायम रहेका व्यक्तिले स्वेच्छीक सामाजिक सुरक्षा योजनामा सहभागी हुन सक्नेछन ।

११. पारिश्रमिक सम्बन्धि अवधारणा:

सामान्य अर्थमा श्रमिकले शारीरिक वा मानसिकरूपमा श्रम गरे वापत प्राप्त गर्ने मूल्यनै पारिश्रमिक वा ज्याला हो । यसरी श्रम गरे वापत भूक्तान गरिने पारिश्रमिकलाई ज्याला, तलव, तनखा, मजुरी, भत्ता, सुविधा आदि नाम चलन चल्तिमा रहि आएकोछ । शुरूका अवस्थामा पारिश्रमिक वा ज्याला मौद्रिक वा जिन्सीमा दिने गरिन्थ्यो । समाजको विकास क्रमसँगै श्रमिकले श्रम गरे वापत ज्यालाका साथै भत्ता, खाजा खर्च, आवास सुविधा, स्वास्थ्य उपचार खर्च, लुगा भत्ता, वोनस तथा सामाजिक सुरक्षा अन्तर्गत संचयकोष, उपदान लगायतका सुविधा प्राप्त गर्न थालेका छन ।

नेपाल कारखाना तथा कारखानामा काम गर्ने मजदूर सम्बन्धि ऐन २०१६ मा वेतन भन्ने शब्द उल्लेख गरिएको थियो र उक्त वेतन भन्नाले मजदूरले कारखानामा काम गरे वापत पाउनु पर्ने नगदी वा जिन्सी रकमलाई जनाउने छ भन्ने उल्लेख गरिएको थियो । उक्त परिभाषा अनुसार पारिश्रमिक नगदी वा जिन्सी जुनसुकै किसिमबाट लिन वा दिन सकिने व्यवस्था भएको स्पष्ट हुन्छ । श्रम ऐन २०४८ मा “पारिश्रमिक भन्नाले कामदार वा कर्मचारीले प्रतिष्ठानमा काम गरे वापत प्रतिष्ठानको तर्फबाट नगदी वा जिन्सीको रूपमा पाउने तलब वा ज्याला सम्भन्नु पर्छ र सो शब्दले पिसरेट वा ठेक्कामा काम गरे वापत पाउने नगदी वा जिन्सी रकमलाई समेत भनिएको छ । तर यो शब्दले कुनै प्रकारको भत्ता वा सुविधालाई जनाउने छैन” भन्ने उल्लेख भएको थियो । उक्त ऐनको व्यवस्था अनुसार रोजगारदाताले श्रमिकलाई काममा लगाए वापत श्रमको मूल्य नगदको सट्टा जिन्सीमा पनि भूक्तान गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको थियो । श्रम ऐन, २०७४ मा “आधारभूत पारिश्रमिक “भन्नाले रोजगारी वापत श्रमिकले पाउने आधारभूत पारिश्रमिक सम्भन्नु पर्छ र सो शब्दले रोजगार अवधि एक वर्षको पुगे पछि हुने पारिश्रमिक वृद्धिको रकम समेतलाई जनाउदछ । सोही ऐनमा “पारिश्रमिक” भन्नाले श्रमिकले पाउने आधारभूत पारिश्रमिक सम्भन्नु पर्छ र सो शब्दले भत्ता समेतलाई जनाउदछ । विद्यमान श्रम ऐनमा पारिश्रमिक जिन्सीमा पनि दिन सकिने विषयलाई हटाएको छ । यसरी हेर्दा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको महासन्धी नं. ९५ ले कुनै पनि देशमा प्रचलनमा रहेको मुद्रामा नै पारिश्रमिकको भूक्तानी गर्नु पर्छ भन्ने व्यवस्थालाई विद्यमान श्रम ऐनले सम्बोधन गरेको छ ।

११.१ पारिश्रमिकका प्रकार:

औद्योगिक विकासको प्रारम्भमा श्रमिकलाई बाँच्न पुग्ने पारिश्रमिक (Substance Wage) दिनु पर्दछ भन्ने मान्यताको विकास भयो । यो ज्याला पूर्णरूपेण अमानवीय थियो । श्रमिकलाई दिइने यस्तो पारिश्रमिकले उसका परिवारको खर्च धान्न पुग्दैनथ्यो र बालक देखि वृद्ध सम्मले श्रम गर्नु पर्ने अवस्थाको सिर्जना भएको थियो । ज्याला सम्बन्धि यहि सिद्धान्तकै कारण श्रम आन्दोलनको शुरु भयो । तसर्थ अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले न्यूनतम पारिश्रमिकको नयाँ सिद्धान्तलाई अगाडि बढायो । श्रमिक आन्दोलनको विकास संगै श्रमिकले प्राप्त गर्ने पारिश्रमिक सम्बन्धमा निम्न अवधारणा विकास भएको छ ।

क) न्यूनतम ज्याला (Minimum Wage):

सामान्यतया न्यूनतम ज्यालाले श्रमिक र उसको परिवारको खाना, बस्न, लत्ता कपडा, शिक्षा र स्वास्थ्य जस्ता आधारभूत आवश्यकताको धान्न सक्नु पर्दछ । यस्तो पारिश्रमिक रोजगारदाताले नगरी सरकारले निर्धारण गर्दछ । सरकारले निर्धारण गर्ने यस्तो पारिश्रमिक भन्दा कम नहुने गरी श्रमिक र रोजगारदाता बीच रोजगार सम्झौता गर्नु पर्दछ । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको २२ जुन १९७० मा वसेको ५४ औं अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनले न्यूनतम पारिश्रमिक सम्बन्धि महासन्धि नं. १३१ पारित गरेको छ । विद्यमान श्रम ऐनले प्रत्येक दुई वर्षमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको सिफारिसमा सरकारले न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्ने व्यवस्था गरेको छ ।

ख) उचित ज्याला (Fair Wage):

यो न्यूनतम पारिश्रमिक भन्दा माथिल्लो स्तरको पारिश्रमिक हो । यस्तो पारिश्रमिकले कामदार र निजमा आश्रित परिवारको खाना, बस्न, लत्ता कपडाका साथै आश्रित बालबच्चाको स्वास्थ्य तथा शिक्षाको खर्च धान्न सक्ने हुनुपर्छ । यस्तो पारिश्रमिक सरकारले तोकेको न्यूनतम पारिश्रमिक भन्दा उच्च हुन्छ र सामान्यतया रोजगारदाताको तिर्न सक्ने क्षमताको आधारमा निर्धारण गरिन्छ । त्यसैले यसको निर्धारणको मुल आधार भनेको सामुहिक सौदाबाजी हो । नेपालको संविधान, २०७२ को धारा ३४ मा श्रमिकलाई उचित पारिश्रमिक पाउने हक हुने व्यवस्था गरिएको छ ।

ग) जिउन पर्याप्त ज्याला (Living Wage):

यो सबै भन्दा उच्चस्तरको पारिश्रमिक हो । यस किसिमको पारिश्रमिकले श्रमिकको जीवन निर्वाहको क्रममा आउने आवश्यकता, आफ्नो तथा परिवारको सामाजिक साँस्कृतिक ईज्जत अनुसारको खर्च, शिक्षा, तालिम आदिको निमित्त आवश्यक पर्ने खर्च, मनोरञ्जन तथा जीवनमा आईपर्ने सक्ने दुर्घटनाहरूको सुरक्षा बापत गरिने बीमा खर्च, अवकास वापतको व्यवस्था आदि व्यहोर्न पुग्ने हुनु पर्दछ । नेपालमा बहुराष्ट्रिय कम्पनी, बैंक आदिले उच्च पदस्थ कर्मचारीलाई यस्तो पारिश्रमिक भुक्तान गर्ने गरेको पाईन्छ । यस्तो खालको पारिश्रमिक सामुहिक सौदाबाजीको माध्यम बाट नभई रोजगारदाता र व्यक्ति विचको रोजगार सम्झौताका आधारमा तय गरिन्छ ।

११.२ पारिश्रमिक निर्धारणमा प्रभाव पार्ने विषय:

न्यूनतम पारिश्रमिक कति र कसरी निर्धारण गर्ने, कहाँ र कसरी कार्यान्वयनमा लैजाने भन्ने विषय विभिन्न देशमा आ आफ्नै अभ्यास देखिन्छ । नेपालमा पनि २०२२ साल देखि शुरु भएको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्ने र त्यसलाई कार्यान्वयन गर्ने क्रममा धेरै किसिमका अभ्यास भएका छन । तर सरकारले निर्धारण गरेको

न्यूनतम पारिश्रमिक भन्दा कम हुने गरी कुनैपनि रोजगारदाता पारिश्रमिक निर्धारण गर्न र लेनदेन गर्न पाईदैन । मूलतः श्रमबजारमा श्रमिकको माग र आपूर्तिको आधारमा नै पारिश्रमिक निर्धारण हुन्छ । यसका अतिरिक्त पारिश्रमिकलाई प्रभावित पार्ने मध्ये केहि महत्वपूर्ण बिषयहरु देहाय अनुसार रहेका छन् ।

- श्रमिकहरुको मांग तथा आपूर्ति
- श्रमको प्रचलित बजार दर
- जीवन यापन लागत
- सामूहिक सौदावाजी
- औधोगिकरणको अवस्था
- उत्पादकत्व र रोजगारदाताको तिर्न सक्ने क्षमता
- भौगोलिक क्षेत्र

११.३ न्यूनतम ज्याला सम्बन्धि महासन्धि र अन्तर्राष्ट्रिय घोषणाहरु:

सन १९१९ मा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन ILO को स्थापना हुँदा यसले आफ्नो प्रस्तावनामा जिउन पर्याप्त ज्याला Living Wage हुनु पर्ने कुरामा जोड दिएको थियो । सन १९४४ को फिलाडेल्फिया घोषणापत्र मा सबै श्रमिकको न्यूनतम जीवन पारिश्रमिक Minimum Living Wage को महत्वमा जोड दिएको पाईन्छ। फिलाडेल्फिया घोषणापत्र जारी हुनु भन्दा अगाडि नै १४ जुन १९३० देखि लागु भएको Minimum Wage Fixing Convention १९२८ ले उद्योग व्यवसायमा न्यूनतम पारिश्रमिक लागु गर्नु पर्ने व्यवस्था गर्‍यो । यसरी Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention १९५१ भने कृषि क्षेत्रको श्रमिकको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्ने संयन्त्रलाई विकास गर्न भनि पारित भयो र १९५३ अगष्ट २३ देखि लागु भएको हो ।

यी दुवै महासन्धिहरु मूलतः निश्चित क्षेत्र विशेषका श्रमिकहरुको हकमा मात्र लागु हुने भएकोले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन ILO को ३ जुन १९७० मा जेनेभामा सम्पन्न ५४ औं अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनले न्यूनतम ज्याला निर्धारण महासन्धि नं. १३१ पारित गरेको हो । यस महासन्धिले सदस्य राष्ट्रहरुमा न्यूनतम ज्याला निर्धारण गर्दा अपनाउनु पर्ने प्रक्रियाका वारेमा प्रकाश पारेको छ । यस महासन्धिले मूलतः कुनै पनि क्षेत्र वा प्रकृतिका व्यवसायमा कार्यरत श्रमिकको न्यूनतम ज्याला निर्धारण गर्दा श्रमिक तथा रोजगारदाताहरुका संगठन वा तीनका प्रतिनिधिहरुको सहभागिता सुनिश्चित गरिनु पर्ने प्रावधानलाई वाध्यात्मक गरिएको छ । यसरी हेर्दा न्यूनतम ज्याला निर्धारण प्रक्रियामा त्रिपक्षीयताको सिद्धान्तलाई अंगिकार गरिएको छ । यो महासन्धि खासगरी विकासशील देशका मजदूरहरुलाई दिईने न्यून ज्याला र समयमा ज्याला नदिने प्रवृत्तिबाट श्रमिकलाई संरक्षण गर्ने उद्देश्यले यो महासन्धि पारित गरिएको हो । यस महासन्धिले न्यूनतम ज्याला कानूनीरूपमा वाध्यकारी हुने, यसलाई प्रभावकारीरूपमा लागु गर्नु पर्ने, लागु नगर्ने सम्बन्धित व्यक्ति उपयुक्त सजाय वा दण्डको भागिदार हुने व्यवस्था गरेको छ । न्यूनतम ज्यालाको निर्धारण गर्दा सम्भव भए सम्म देशमा भएको ज्यालाको साधारण स्तर, जीवन निर्वाह खर्च, सामाजिक सुरक्षा भत्ता, मजदूर र उनीहरुका परिवारको आवश्यकता र उपभोक्ता मूल्य सूचाकलाई मध्येनजर राखी न्यूनतम ज्याला निर्धारण गर्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

नेपालले यो महासन्धिलाई असोज ३ गते २०३१ अर्थात १९ सेप्टेम्बर १९७४ मा अनुमोदन गरेको हो । जबकि नेपालमा २०२२ साल देखिनै न्यूनतम ज्याला निर्धारण गर्ने अभ्यास शुरु भई सकेको थियो । न्यूनतम ज्याला निर्धारण सम्बन्धि प्रचलनलाई हेर्ने हो भने मूलतः सौदावाजी क्षमता नभएका श्रमिकलाई हुन सक्ने श्रम शोषणबाट जोगाउनका लागि शुरु भएको देखिन्छ । न्यूनतम ज्याला सबै भन्दा तल्लो तहको श्रमिक र उसको परिवारको लागि आवश्यक खान, वस्न, शिक्षा, स्वास्थ्य जस्ता आधारभूत आवश्यकतालाई हिसाव गरेर निर्धारण गरिन्छ । त्यसैले न्यूनतम ज्याला प्राप्त गर्न पाउनु श्रमिकको हकको विषयको रूपमा पनि लिइन्छ ।

११.४ श्रम ऐन, २०७४ मा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण सम्बन्धि व्यवस्था:

श्रम ऐन २०७४ ले न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण सम्बन्धमा विगत भन्दा थप महत्वपूर्ण व्यवस्था गरेको छ । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन ILO बाट पारित न्यूनतम ज्याला निर्धारण महासन्धि नं. १३१ अनुरूप हुने गरी त्रिपक्षीयताको आधारमा नेपाल सरकार, ट्रेड युनियन र रोजगारदाता संगठनको प्रतिनिधित्व हुने गरी एक स्थायी न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन गर्ने व्यवस्था विद्यमान श्रम ऐनमा गरिएको छ । जसमा ट्रेड युनियन र रोजगारदाता संगठनको तर्फबाट अनिवार्यरूपमा एक एक जना महिला प्रतिनिधि हुनु पर्ने व्यवस्था पनि गरिएको छ ।

मन्त्रालयले प्रत्येक दुई बर्षमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको सिफारिसमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्ने व्यवस्था गरिएकोछ । समितिमा सर्वसम्मति कायम हुन नसकेमा मन्त्रालयले न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्नेछ । निर्धारण भएको न्यूनतम पारिश्रमिक नयाँ आर्थिक बर्षको पहिलो दिन देखि लागु हुनेछ । न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले प्रत्येक दुई वर्षको बैशाख महिनाबाट न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकनको प्रक्रिया प्रारम्भ गर्नु पर्नेछ । उक्त समितिले श्रमिकको न्यूनतम पारिश्रमिक सिफारिस गर्दा नेपालभरका लागि वा कुनै खास क्षेत्र वा प्रकृतिको प्रतिष्ठान वा उद्योगको वा रोजगारीको क्षेत्रका लागि श्रमिकको न्यूनतम पारिश्रमिक सिफारिस गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको छ । यसरी विद्यमान श्रम ऐनको व्यवस्थालाई हेर्दा विगतमा हरेक दुई वर्षमा न्यूनतम ज्यालाको पुनरावलोकन र निर्धारण गरिएको ज्याला कार्यान्वयनमा देखिएको ढिला सुस्ती र अन्यौलतालाई वर्तमान व्यवस्थाले केहि हदसम्म सम्बोधन गर्ने देखिन्छ ।

यसैगरी विद्यमान श्रम ऐनमा निर्माण श्रमिकको लागि पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधाको दररेट निर्धारण गर्दा सम्बन्धित तहको ट्रेड युनियन र निर्माण व्यवसायी संघको अनिवार्य प्रतिनिधित्व गराउनु पर्ने व्यवस्था गरेकोछ र घरेलु श्रमिकका लागि नेपाल सरकारले छुट्टै न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएकोछ ।

११.५ नेपालमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारणको अभ्यास

वि.सं. १९९३ मा विराटनगरमा जुट मिलको स्थापना संगै नेपालमा औद्योगिक श्रम सम्बन्धको थालनी भएको हो । २००३ सालमा विराटनगर जुट मिलका मजदूरहरूले ज्याला वृद्धि लगायतका मागहरू राखी आन्दोलन गरे पश्चात श्रमिक हित र कल्याणका लागि ध्यान दिन थालिएको हो । यसै क्रममा २०१६ सालमा कारखाना तथा कारखानामा काम गर्ने मजदूर सम्बन्धि ऐन जारी भए पश्चात कारखानामा काम गर्ने मजदूरहरूको ज्याला तोकनु पर्ने व्यवस्था गरियो । तत्पश्चात नेपालमा पहिलो पटक २०२२ साल जेष्ठ १८ गतेबाट न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरि कार्यान्वयनमा ल्याइएको हो । हाल सम्म १९ पटक न्यूनतम ज्यालाको पुनरावलोकन गरिएकोछ । जसलाई निम्न अनुसारको तालिकामा हेर्न सकिन्छ ।

नेपालमा न्यूनतम पारिश्रमिक

क्र.सं.	प्रकाशित मिति	अदक्ष	अर्धदक्ष	दक्ष	उच्च दक्ष	महंगी भत्ता	दैनिक ज्यालावारी	कैफियत
१	२०२२।०२।१८	११०।-	१३७।५०	२०६।२५	२०९।३८	-	-	
२	२०३०।०७।२७	१५०।-	१३७।-	२८८।-	३२०।-	५०।-	८।-	
३	२०३६।०१।१०	२००।-	२३०।-	२९०।-	३९०।-	५०।-	१०।४०	
४	२०३८।०४।०१	२६०।-	२९९।-	३७७।-	५०७।-	५०।-	१३।-	
५	२०४१।०४।०१	३२५।-	३६५।-	४५२।-	५९८।-	५०।-	१७।-	
६	२०४३।०९।०१	४२५।-	४६५।-	५५२।-	६९८।-	५०।-	२२।-	
७	२०४५।०४।०१	५६२।-	५८२।-	६९०।-	८७३।-	५०।-	३२।-	
८	२०४७।०४।२९	८००।-	८५०।-	९५८।-	११४१।-	५०।-	४०।-	
९	२०४९।०४।१२	१०००।-	१०५०।-	११६०।-	१३५०।-	१५०।-	५०।-	
१०	२०५१।११।१८					४५०।-	६३।-	
११	२०५४।०४।०१	१३००।-	१३५०।-	१४६०।-	१६५०।-	५००।-	७४।-	
१२	२०५७।०१।१३	१४५०।-	१५००।-	१६१०।-	१८००।-	६६६।-	९०।-	
१३	२०६०।०५।०१	१७००।-	१७५०।-	१८६०।-	२०५०।-	८६०।-	१२५।-	
१४	२०६३।०४।३०	२२००।-	२२५०।-	२३६०।-	२५५०।-	११००।-		

भारतको पारिश्रमिक तोक्ने प्रचलनलाई हटाए पछिको न्यूनतम पारिश्रमिक

प्रकाशित मिति	तलव	महङ्गी भत्ता	दैनिक ज्यालावारी	प्रति घण्टा
१५	३०५०।-	१५५०।-	१९०।-	
१६	३५५०।-	२६५०।-	२३१।-	
१७	५१००।-	२९००।-	३१८।-	
१८	६२०५।-	३४९५।-	३९५।-	
१९	८४५५।-	४९५५।-	५१७।-	६९।-

नेपालमा २०२२ साल जेष्ठ १८ गते देखि न्यूनतम ज्याला निर्धारण गरि कार्यान्वयनमा ल्याएको भएता पनि यसको कार्यान्वयन क्षेत्र र तह विभिन्न समयमा फरक फरक रहेको छ । २०२२ साल जेष्ठ १८ गते प्रकाशित गरिएको न्यूनतम ज्याला मोरङ्ग जिल्लाको जुट मिल्स, चिनी मिल्स, अशोक टेक्सटाईल, हुलास मेटल क्राफ्ट, नाईनल वटन कारखाना र सलाई कारखानामा काम गर्ने मजदूरको हकमा मात्र लागू हुने व्यवस्था गरिएको थियो । त्यसैगरी २०३० साल कात्तिक २७ प्रकाशित न्यूनतम ज्याला इलाम, भूपा, मोरङ्ग, सुनसरी, धनुषा, वारा, पर्सा, मकवानपुर, काठमाण्डौं, ललितपुर, रुपन्देही र बाँके जिल्लामा मात्र लागू गरिएको थियो । तर २०३६ वैशाख १० गते देखि कार्यान्वयन गरीएको न्यूनतम ज्याला भने कारखाना तथा कारखानामा काम गर्ने मजदुर सम्बन्धि ऐन लागू हुने देशभरिका सबै कारखानामा लागू हुने गरी व्यवस्था गरिएको थियो । श्रम ऐन २०४८ लागू भए पछि भने न्यूनतम ज्याला कारखाना क्षेत्रमा मात्र सिमित नरहिसके सबै क्षेत्रमा काम गर्ने मजदुर तथा १० जना भन्दा कम काम गर्ने प्रतिष्ठानमा समेत लागू हुने गरी व्यवस्था गरिएको थियो । त्यसैगरी २०२२ साल देखि प्रचलनमा रहेको अदक्ष, अर्धदक्ष, दक्ष र उच्च दक्ष गरी चार तहमा रहेको न्यूनतम ज्यालाको वर्गिकरण २०६५साल सम्म कायम रहेको र २०६५ असोज २ गते न्यूनतम पारिश्रमिक प्रकाशन हुँदा एकल दर निर्धारण गरिएको थियो । यसका साथै श्रम ऐन, २०४८ लागू भए पश्चात फरक प्रकृति का क्षेत्र जस्तै: चियावगान, कृषि क्षेत्र र श्रमजीवि पत्रकारहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक छुट्टा छुट्टै निर्धारण हुँदै आएको छ ।

११.६ चिया वगानका श्रमिकहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक:

२०४९ साल देखि चिया वगानका श्रमिकहरूको हकमा छुट्टै न्यूनतम पारिश्रमिक तोक्ने काम शुरु भएको हो । अन्य क्षेत्रका श्रमिकको चार तहको न्यूनतम पारिश्रमिक हुँदा पनि चिया वगानको हकमा भने एकै दरको पारिश्रमिक तोकिदै आएको र २०६३ साल देखि महङ्गी भत्तालाई समेत जोडी पारिश्रमिक निर्धारण गरिदै आइएको छ । यस क्षेत्रका मजदुरका लागि न्यूनतम पारिश्रमिक तोक्दा भारतका चिया वगानका श्रमिकहरूको पारिश्रमिक संग तुलना गर्ने गरेको पाईएको छ । तर भारतीय श्रमिकले सहूलियतदरमा प्राप्त गर्ने अन्य सेवा सुविधाका कारण नेपाली श्रमिकहरूको पारिश्रमिक उनीहरू संग तुलना गरी निर्धारण गर्नु उचित देखिदैन । पछिल्लो समय यस क्षेत्रको पारिश्रमिक निर्धारण गर्दा एकै पटक दुई वर्षको भिन्न भिन्न पारिश्रमिक दर निर्धारण गर्ने प्रचलन शुरु भएको देखिन्छ ।

क्र.सं.	प्रकाशन मिति	मासिक पारिश्रमिक	महङ्गी भत्ता	दैनिक ज्यालादारी	कैफियत
१	२०४९।०४।१२	८५०।-	१००।-	३४।-	
२	२०५१।११।१८		३००।-	४०।-	
३	२०५४।०५।०१	११०५।-	३३३।-	५०।५०	
४	२०५६।१२।०२	१३३८।-	४००।-	६२।-	
५	२०६०।०५।२२	१६८३।-	४००।-	७४।-	
६	२०६३।०५।२७	२६६०।-	-	९५।-	
७	२०६५।११।२०	३०५२।-	-	१०९।-	
	प्रथम वर्षका लागि	३३६०।-	-	१२०।-	
	दोश्रो वर्षका लागि				

८	२०६८।०७।२१	४४२४।-		१५८।-	चिया कारखानाका ज्यालादारीहरूलाई दैनिक काम गरे वापत रु १२।- भत्ता	
९	२०७२।१०।१८				चिया कारखानाका ज्यालादारीहरूलाई दैनिक काम गरे वापत रु ३०।- भत्ता	
	प्रथम वर्षका लागि	६३७५।-		२२८।-		
	दोश्रो वर्षका लागि	७०७५।-		२५३।-		
१०	२०७५।०४।०१		आधारभूत तलव	महङ्गी भत्ता	जम्मा	कैफियत
		मासिक दैनिक प्रतिघण्टा	६४६९।- २३१।- ३१।-	४३१२।- १५४।- २०।-	१०७८१।- ३८५।- ५१।-	चिया प्रशोधन या चिया कारखानामा काम गर्ने श्रमिक तथा चिया वगानका सरकार, नाइके र चौकीदारको समेत दैनिक भत्ता रु ४२।-

चिया वगानका श्रमिकहरूको ज्याला निर्धारण विद्यमान श्रम कानूनको भावना अनुकूल छैन । श्रम ऐन २०७४ले चिया वगानको लागि छुट्टै पारिश्रमिक कल्पना गरेको देखिदैन । नेपाल सरकारको यस निर्णय प्रति नेपाल ट्रेड यूनियन काँग्रेसले आफ्नो असहमति जनाउदै आएको छ । दूःखद कुरा यसरी न्यूनरूपमा निर्धारित पारिश्रमिक पनि अधिकांश रोजगारदाता दिन तयार नभएको कारण चिया वगानका मजदूर वाध्य भई पटक पटक आन्दोलन गर्न वाध्य पार्ने अवस्थाको सिर्जना हुनु अत्यन्त संवेदनशिल अवस्था हो । चिया वगान क्षेत्रमा पटक पटक आउने यसखालको समस्याको समाधानका लागि विशेष पहल हुनु पर्दछ ।

११.७ कृषि मजदुरको ज्याला निर्धारण सम्बन्धमा:

नेपालमा कृषि मजदुरको न्यूनतम ज्याला निर्धारण गर्ने काम २०५६ सालबाट शुरु भएको हो । दैनिक ज्याला प्रति घण्टाको ज्याला गरी दुई प्रकारको ज्याला निर्धारण भई आएको हो । यस क्षेत्रको ज्याला लामो समय देखि पुनरावलोकन भएको छैन । हालसम्म निर्धारण भएको ज्याला दर निम्न बमोजिम रहेको छ ।

क्र.सं.	प्रकाशन मिति	दैनिक ज्याला	प्रति घण्टा ज्याला
१	२०५६।०९।२९	६०।-	७।५०
२	२०६४।०१।१७	१००।-	१२।५०
३	२०६५।०६।०२	१५०।-	१८।७५

११.८ श्रमजिवि पत्रकारको न्यूनतम पारिश्रमिक सम्बन्धमा:

श्रमजिवि पत्रकार ऐन २०५१ ले श्रमजीवि पत्रकारको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्ने सम्बन्धमा छुट्टै व्यवस्था गरेको छ । यस ऐन अन्तर्गत स्थायी प्रकृतिको पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन हुँदै आएको छ । नेपालले अनुमोदन गरेको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण सम्बन्धि महासन्धि नं. १३१ अनुरूप हुने गरी ऐनमा संशोधन भए पछि संचार प्रतिष्ठानको श्रमिक, रोजगारदाता र सरकार पक्ष रहेको पारिश्रमिक निर्धारण समितिले पारिश्रमिकको दर निर्धारण गर्ने गरेको छ ।

न्यूनतम पारिश्रमिक तल्लो तप्काका श्रमिक र उसका परिवारको खाना, वस्न, शिक्षा र स्वास्थ्य जस्ता आधारभूत आवश्यकता परिपूर्तिका लागि प्रदान गरिने श्रम वापतको मूल्य हो । जुन निर्वाध ढङ्गले पाउनु पर्ने श्रमिकको हक हो । अहिले पनि वजारको मूल्य सूचि र श्रमिकको आधारभूत आवश्यकतापूर्ति हुने गरी न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण हुन सकिरहको छैन भने सरकार, रोजगारदाता र श्रमिक संगठनका प्रतिनिधि रहेको त्रिपक्षीय संरचनाबाट निर्धारण हुँदै आएको न्यूनतम पारिश्रमिक पनि प्राप्त गर्न श्रमिकले संघर्ष गर्नु पर्ने यथार्थता हाम्रो सामु विद्यमान छ । तसर्थ मानवोचित र जिउन पर्याप्त ज्याला प्रदान गर्ने तर्फ राज्य र रोजगारदाता अग्रसर हुन सके मात्र आगामी दिनमा श्रमिकको जीवनमा गुणात्मक परिवर्तनका साथै असल औद्योगिक सम्बन्धको विकास र उत्पादकत्व वृद्धिमा सहयोग पुग्ने विश्वास गर्न सकिन्छ ।

१२. निष्कर्ष:

नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनले सात दशक पूरा गरिसकेको छ । २००३ सालको विराटनगर जुटमिलबाट शुरु भएको ट्रेड यूनियन अभियानले आजको दिनसम्म आईपुग्दा निकै आरोह अवरोह व्यतित गरेको छ । राजनीतिक आन्दोलनको रूपमा रहेको यस आन्दोलन पञ्चायतको ३ दशक प्रतिवन्धित अवस्थामा रह्यो । तर, पनि ०४६ साल पछि ट्रेड यूनियन आन्दोलनले प्राप्त गरेको उपलब्धी प्रशंसनीय नै रहेको छ । नेपालको संविधान, २०७२ ले संगठन गर्न पाउने, सामूहिक सौदावाजी गर्न पाउने र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रत्येक श्रमिकले प्राप्त गर्न पाउने विषयलाई मौलीक हकको रूपमा स्वीकारेको अवस्था एकातिर छ भने अर्को तर्फ ILO का आधारभूत महासन्धीहरू (८७ बाहेक) लगायत ११ वटा महासन्धीहरू अनुमोदित हुनु । श्रम लचकता सहित महिला मैत्री एवं सामाजिक सुरक्षा मैत्री श्रम ऐन २०७४ तथा नियमावली प्राप्त हुनु । अनौपचारिक औपचारिक सबै श्रमिकलाई समेट्ने गरी योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४, नियमावली, २०७५ एवं सामाजिक सुरक्षा योजना कार्यविधि कार्यान्वयनमा आउनु र सहमतिको आधारमा न्यूनतम ज्याला निर्धारण भई कार्यान्वयनमा आउनुले श्रम बजार सकारात्मक दिशातिर उन्मुख देखिन्छ । यसको लागि तिनै पक्ष अभ्यसमा पनि रोजगारदाताहरू बढि भन्दा बढी ईमान्दार रहनु पर्दछ । यसको लागि ट्रेड यूनियनहरूको संगठन विस्तार तथा सुदृढीकरण, श्रम प्रशासनको स्रोत साधन र क्षमता अभिवृद्धि हुन जरुरी छ । यसै गरी लागि ILO लगायत अन्तर्राष्ट्रिय निकायहरूको आर्थिक, प्राविधिक सहयोगको आवश्यकता रहन्छ ।

नेपाल सरकारले पारित गरेका अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका महासन्धिहरू

- महासन्धि नं १४ : साप्ताहिक विदा सम्बन्धि महासन्धि, १९२१
: पारित मिति - २०३४, मंसिर
- महासन्धि नं ९८ : संगठित हुने तथा सामूहिक सौदावाजी गर्न पाउने अधिकार सम्बन्धि
महासन्धि, १९४९
: पारित मिति - २०५३, असोज
- महासन्धि नं १०० : समान पारिश्रमिक सम्बन्धि महासन्धि, १९५१
: पारित मिति - २०३३, असोज
- महासन्धि नं १११ : रोजगार तथा पेशामा हुने भेदभाव सम्बन्धि महासन्धि, १९५८
: पारित मिति - २०३१, असोज
- महासन्धि नं १३१ : न्यूनतम ज्याला निर्धारण सम्बन्धि महासन्धि, १९७०
: पारित मिति - २०३१, असोज
- महासन्धि नं १३८ : न्यूनतम उमेर महासन्धि, १९७३
: पारित मिति - २०५२, चैत्र
- महासन्धि नं १४४ : त्रिपक्षीय सल्लाह सम्बन्धि महासन्धि, १९७६
: पारित मिति - २०५३, असोज
- महासन्धि नं २९ : बाध्यकारी श्रम सम्बन्धि महासन्धि, १९३०
: पारित मिति - २०५८, पौष १९
- महासन्धि नं १८२ : निकृष्ट प्रकारको बालश्रम उन्मूलन सम्बन्धि महासन्धि, १९९९
: पारित मिति - २०५८, पौष १९
- महासन्धि नं १०५ : बाध्यकारी श्रमलाई उन्मूलन गर्ने महासन्धि, १९५७
: पारित मिति - २०६४, भाद्र १३

सन्दर्भ सामग्री

- ◆ श्रम ऐन - २०७४,
- ◆ श्रम नियमावली
- ◆ योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन - २०७४
- ◆ योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा नियमावली
- ◆ योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कार्यविधि



नेपाल ट्रेड युनियन काँग्रेस

विनायकनगर, बुलबुले मार्ग १०, काठमाडौं, नेपाल
पो.बक्स नं. ५५०७, फोन: +९७७-१-५२४४५५४
info@ntuc.org.np | ntucoffice@gmail.com
www.ntuc.org.np