

# सामूहिक सौदावाजी सम्बन्धि

## तालीम निर्देशिका



अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघ -नेपाल आवद्ध परिषद्

## प्रकाशकीय

नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफण्ट), नेपाल ट्रेड युनियन कांग्रेस (एनटियुसी) र अखिल नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (अन्टुफ) को संलग्नतामा स्थापित अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघ -नेपाल आवद्ध परिषद् (ITUC-NAC) ले ट्रेड युनियन अधिकारका विविध क्षेत्रमा कार्यरत सबै प्रकृतिका श्रमिकहरुको हक अधिकारका लागि विभिन्न गतिविधिहरु गर्दै आएको छ । ट्रेड युनियन महासंघहरुको संयुक्त एवं सक्रिय अभियान स्वरुप श्रम ऐन २०४८ लाई संशोधन गरी नयाँ श्रमकानूनको रूपमा श्रम ऐन - २०७४ यसको नियमावली २०७५ जारी भएको छ । यसबाट सम्पूर्ण श्रमिकहरुलाई काम गरेकै दिनबाट सञ्चय कोष, उपदान तथा औषधी उपचार, दुर्घटना भएको बेलामा दिईने आर्थिक सुरक्षाको प्रत्याभूती हुने अवस्था सिर्जना भएको छ ।

तसर्थ, यो विषयलाई आम नेपाली श्रमिकहरुलाई जानकारी गराउनु र सहज कार्यान्वयनका लागि पहल गर्न आवश्यक छ । श्रम ऐन २०४८ ले व्यवस्था गरेका सामूहिक सौदाबाजीका विषय र व्यवहारहरु श्रम ऐन-२०७४ मा केही परिवर्तन भएको छ । यसको व्यावहारिक पक्षमा श्रमिकलाई प्रशिक्षित गराउन र स्तरीय एवं प्रभावकारी सामूहिक सौदाबाजीलाई जोड दिने उद्देश्यले यो सामूहिक सौदाबाजी तालीम निर्देशिका तयार गरिएको छ ।

यो प्रकाशन डेनमार्कको संयुक्त ट्रेड युनियन संस्था LO/FTF को आर्थिक सहयोगमा भएको हो । उक्त सहयोग प्रति LO/FTF लाई आभार व्यक्त गर्दछौं । तालीम निर्देशिका निर्माणका लागि प्रथम सन्दर्भ सामाग्री तयार गर्नु हुने श्री रमेश बडाल, युवराज लुईटेल र योगेन्द्र कुँवर प्रति धन्यवाद व्यक्त गर्दै तालीम निर्देशिकाको तयारीको क्रममा सहजीकरण गर्नु हुने LO/FTF का बुद्धि आचार्य ज्यू प्रति आभार व्यक्त गर्दछौं । तालीम निर्देशिका लेखन तथा सम्पादन गर्नु हुने श्री ध्रुव चन्द्र गौतम, विदुर कार्की र कार्यसमूहमा रही अमूल्य योगदान गर्नुहुने दिपक पौडेल, बलदेव तामाङ, राम चन्द्र कार्की, ओम अधिकारी, चन्द्र शेखर अधिकारी, नरनाथ लुईटेल, मञ्जु थापा, र कैलाश राना मगर लगायत सचिवालयमा कार्यरत सम्पूर्णको सहयोग प्रति आभार व्यक्त गर्दछौं ।

मिति: पुष १२, २०७५ (२७ डिसेम्बर, २०१८)

अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघ -नेपाल आवद्ध परिषद्

## तालीम निर्देशिका वारे :

विद्यमान अवस्थामा श्रम सम्बन्धलाई व्यवस्थित र मर्यादित तुल्याउनका लागि प्रयोग गर्दै आएको उपाय सामूहिक सौदावाजी हो । प्रभावकारी सामूहिक सौदावाजी मार्फत श्रम सम्बन्धलाई दिगो र सकारात्मक बनाउँदै उत्पादकत्व वृद्धि गराउन मद्दत पुग्दछ । यसका लागि व्यावहारिक प्रयोग गर्न/गराउन आवश्यक छ । श्रम ऐन २०४८ ले पनि यस सम्बन्धि व्यवस्था गरेकोले केही हदमा मद्दत पुगेको थियो । हाल नयाँ श्रम ऐन २०७४ जारी भएको छ । यसले केही नयाँ प्रावधानहरु सहित थप व्यवस्था गरेको छ । सोही बमोजिम ट्रेड युनियनका नेता कार्यकर्ताको लागि उक्त विषय अनुरूपको प्रशिक्षण तालीमको आवश्यकतालाई महसुस गरि सम्बन्धित सबै पक्षलाई समेट्ने गरी यो तालीम सामाग्रीकोरूपमा व्यवस्था गरिएको छ । यस निर्देशिकाले सामूहिक सौदावाजीको विषयमा आधारभूत ज्ञान, सौदावाजीका लागि कानुनी व्यवस्था र सौदावाजीका चरण र रणनीतिको वारेमा जानकारी दिनेछ ।

## **तालीम निर्देशिकाको उद्देश्य:**

१. तालीम पछि सहभागीहरुले सामूहिक सौदावाजीको आधारभूत विषयहरुको वारेमा वताउन सक्नेछन् ।
२. तालीम पछि सहभागीहरुले सामूहिक सौदावाजीका वारेमा नेपालको संविधान र श्रम ऐनमा भएको व्यवस्थाको वारेमा वताउन सक्नेछन् ।
३. तालीम पछि सहभागीहरुले प्रतिष्ठान स्तरका लागि मागपत्र तयार गर्न सक्नेछन् ।
४. तालीम पछि सहभागीहरुले सामूहिक सौदावाजीका लागि रणनीति सहितको भूमिका प्रदर्शन गर्न सक्नेछन् ।

## **तालीम निर्देशिकाको प्रयोग तथा लक्षित समुह:**

यो निर्देशिकाको प्रयोग आवश्यकता अनुसार युनियनका नेताहरु, प्रशिक्षकहरु र औपचारिक क्षेत्रका प्रतिष्ठान स्तरका युनियनका नेता/कार्यकर्ताहरुले प्रयोग गर्न सक्नेछन् । यसका लागि सम्बन्धित लक्षित समूहका अगुवा वा प्रशिक्षकको टिमलाई निर्देशिका आधारित भएर पुर्नताजगी तालिम दिईनेछ । तालिम पछि सत्र योजना निर्माण गरी तालिम सञ्चालन गर्नेछन् । सामान्यतया यसमा समावेश गरिएका विषयहरुलाई दुई दिनको सरदर १२ घण्टाका लागि तयार गरिएको छ । तथापि सहजकर्ताले सहभागीको स्तर, चाहना, आवश्यकता र कार्यक्रमको समय व्यवस्थापकीय सुलभताको आधारमा थपघट गर्न सक्नेछन् । तालीम पछि आवश्यक अनुगमन र मूल्यांकनको व्यवस्था गरिनेछ ।

## सामूहिक सौदावाजीको विषय सूचि:

### पाठ १

शीर्षक: सामूहिक सौदावाजी वारे सामान्य जानकारी:

- परिचय
- हकहित के हो ?
- सौदावाजीको विकास क्रम
- उद्देश्य तथा महत्व
- सौदावाजीको विशेषता
- सौदावाजीका लागि पूर्वाधार

### पाठ २

शीर्षक:सामूहिक सौदावाजीको राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय कानूनी व्यवस्था

- अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको श्रम स्तर
- अन्तर्राष्ट्रिय कानूनी व्यवस्था
- नेपालको संविधानमा भएको व्यवस्था
- श्रम ऐन २०७४ र श्रम नियमावलीको व्यवस्था

### पाठ ३

शीर्षक:सामूहिक सौदावाजीको तयारी

- तयारीमा ध्यान दिनुपर्ने विषय
- मागपत्रको तयारी
- सौदावाजी कमिटी गठन र अन्य कार्यक्रम तयारी

### पाठ ४

शीर्षक: सामूहिक सौदावाजीको तरिका

- सामूहिक सौदावाजीका विभिन्न तरिकाहरु
- मागपत्र पेश
- उद्योग समूहमा सामूहिक सौदावाजी

### पाठ ५

शीर्षक:सामूहिक सौदावाजीको रणनीति

- सौदावाजी कमिटी र व्यवस्थापकविच वार्ता
- श्रम कार्यालयको भूमिका
- मध्यस्थता गठन, कारवाही र निर्णय
- धर्ना, तालाबन्दी, हडताल

## पाठ ६

शीर्षक: सामूहिक सौदावाजी सम्झौता

- ध्यान दिनुपर्ने विषयहरू
- सम्झौता र मध्यस्थताको निर्णय कार्यान्वयन

## पाठ ७

भूमिका प्रदर्शन (अभिनय)

२ दिनमा सिकेका विषयहरूलाई अभिनय गरी प्रस्तुत गर्ने

## सामूहिक सौदावाजीका सहजकर्ताका लागि पाठ प्रयोग विधि:

### पाठ १ :

#### शीर्षक: सामूहिक सौदावाजीको परिचय

यो पाठमा परिचय, हकहित के हो, सौदावाजीको विकास क्रम, उद्देश्य तथा महत्व, सौदावाजीको विशेषता, सौदावाजीका लागि पूर्वाधार समावेश गरिएको छ ।

**उद्देश्य :** यस सत्रको अन्त पछि सहभागीहरूले सामूहिक सौदावाजीको परिचय, विकाशक्रम, महत्व र पूर्वाधारको बारेमा बताउन सक्नेछन् ।

#### गतिविधि :

- सत्रको शुरुमा सौदावाजीको बारेमा कतिलाई जानकारी छ भनी खुला प्रश्न गर्ने ।
- उत्तरको आधारलाई मनन गर्दै मेटा कार्ड बाँडी सौदावाजी के हो र किन गरिन्छ, भन्ने बारेमा एक एक वटा वुँदाहरू लेख्न लगाउने ।
- लेखेको वुँदालाई पालैपलौ पढ्न लगाउने र बोर्डमा पेष्ट गर्न लगाउने ।
- उक्त वुँदाहरूलाई संक्षेपीकरण गरी तयार गरिएको विषय वस्तुहरू लाई प्रस्तुत गर्ने ।

#### मूल्यांकन:

सत्रको अन्तमा सौदावाजी के हो ? सौदावाजी किन गरिन्छ ? भनी प्रश्न गर्ने ।

### पाठ २ :

#### शीर्षक: सामूहिक सौदावाजीको राष्ट्रिय अन्तर्राष्ट्रिय कानूनी व्यवस्था

यो पाठमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको श्रम स्तर, अन्तर्राष्ट्रिय कानूनी व्यवस्था, नेपालको संविधानमा भएको व्यवस्था, श्रम ऐन २०७४ र श्रम नियमावली को व्यवस्था समावेश गरिएको छ ।

**उद्देश्य :** यस सत्रको अन्त पछि सहभागीहरूले सामूहिक सौदावाजीको बारेमा नेपालको संविधानमा भएको व्यवस्था, श्रम ऐन २०७४ र श्रम नियमावलीमा भएको व्यवस्था बताउन सक्षम हुनेछन् ।

#### गतिविधि :

- सत्रको शुरुमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन र यसको श्रम स्तर बारेमा कसलाई थाहा छ भनी खुला प्रश्न गर्ने ।
- उत्तरको आधारलाई मनन गर्दै संक्षेपमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन र यसको श्रम स्तर र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कानूनको बारेमा बताउँदै संविधान र श्रम ऐनको प्रस्तुतिमा सहज बनाउने ।
- नेपालको संविधान कसकसले पढेको छ भनि प्रश्न गर्दै संविधानको परिभाषा दिने ।
- संविधानमा भएको व्यवस्थाको बारेमा प्रस्तुति गर्ने र श्रम ऐनको प्रस्तुतिको लागि सहज बनाउने ।

- श्रम ऐन २०७४ मा भएको सौदावाजीको बारेमा थाहा भएको कुरा मेटाकार्डमा लेख्न लगाउने र लेखेको वुँदालाई पालैपालो पढ्न लगाउने र बोर्डमा पेष्ट गर्न लगाउने ।
- उक्त वुँदाहरुलाई संक्षेपीकरण गरि तयार गरिएको विषय वस्तुहरुलाई प्रस्तुत गर्ने ।

#### मूल्यांकन:

सत्रको अन्तमा सौदावाजीको कानूनी व्यवस्थाको बारेमा भएका प्रावधान वारे प्रश्न गर्ने ।

#### पाठ ३ :

##### शीर्षक: सामूहिक सौदावाजीको तयारी

यो पाठमा तयारीमा ध्यान दिनुपर्ने विषयहरु, मागपत्रको तयारी, सौदावाजी कमिटी गठन र अन्य दवावको कार्यक्रम तयारी समावेश गरिएको छ ।

**उद्देश्य :** यस सत्रको अन्त पछि सहभागीहरुले सामूहिक सौदावाजीको तयारीका विधिहरुका बारेमा र सौदावाजी कमिटी गठन गर्ने बारेमा वताउन सक्नेछन् ।

#### गतिविधि :

- सत्रको सुरुमा मेटाकार्ड वितरण गरी सौदावाजीको लागि के के तयारी गर्नुपर्ला हरेकलाई दुई वुँदा लेख्न लगाउने ।
- लेखेको वुँदालाई पालैपालो पढ्न लगाउने र बोर्डमा पेष्ट गर्न लगाउने ।
- उक्त वुँदाहरुलाई संक्षेपीकरण गरी तयार गरिएको विषयवस्तुहरुलाई प्रस्तुत गर्ने ।

#### मूल्यांकन:

सत्रको अन्तमा सौदावाजीका लागि गर्नपर्ने महत्वपूर्ण तयारी के के रहेछ ? भनि प्रश्न गर्ने ।

#### पाठ ४ :

##### शीर्षक: सामूहिक सौदावाजीको तरिका

यो पाठमा सैद्धान्तिक तरिका, मागपत्र पेश, उद्योग समूहमा सौदावाजीका विषयहरु समावेश गरिएको छ ।

**उद्देश्य :** यस सत्रको अन्त पछि सहभागीहरुले सामूहिक सौदावाजीको तरिकाहरुको बारेमा वताउन सक्नेछन् ।

#### गतिविधि :

- सत्रको सुरुमा सहभागीहरु मध्ये कोही पहिला सौदावाजी कार्यमा संलग्न हुनुभएको छ भनि खोजी गर्ने यदि कोही रहेछ भने वहाँलाई आफ्नो अनुभव सुनाउन लगाउने ।
- सोही अनुभवको संक्षेपीकरण सहित अन्य स्थान भएमा पनि तयार गरिएको विषय वस्तुहरुलाई प्रस्तुत गर्ने विषयवस्तुहरु माथि केहीवेर छलफल गराउने ।

#### मूल्यांकन:

सत्रको अन्तमा सौदावाजीका तरिकाहरु के के रहेछन् ? भनि प्रश्न गर्ने ।

## पाठ ५ :

### **शीर्षक: सामूहिक सौदावाजीको रणनीति:**

यो पाठमा सौदावाजीका लागि वार्ता, श्रम कार्यालयको भूमिका, मध्यस्थता गठन, कारवाही, निर्णय, धर्ना, तालाबन्दी र हडतालका विषयहरू समावेश गरिएको छ ।

**उद्देश्य :** यस सत्रको अन्त पछि सहभागीहरूले सामूहिक सौदावाजीको विभिन्न रणनीतिका बारेमा बताउन सक्नेछन् ।

### **गतिविधि :**

- सत्रको सुरुमा सहभागीहरू मध्ये कोही पहिला सौदावाजी वार्तामा संलग्न हुनुभएको छ भनि खोजी गर्ने यदी कोही रहेछ भने वहाँलाई आफ्नो अनुभव सुनाउन लगाउने ।
- सोही अनुभवको संक्षेपीकरण सहित अन्य स्थान भएमा पनि तयार गरिएको विषय वस्तुहरूलाई प्रस्तुत गर्ने, विषयवस्तुहरू माथि केहीवेर छलफल गराउने । यसमा भूमिका प्रदर्शन समेत गराउन सकिन्छ ।

### **मूल्यांकन:**

सत्रको अन्तमा सौदावाजीका रणनीतिहरू के के रहेछन् ? भनि प्रश्न गर्ने ।

## पाठ ६ :

### **शीर्षक: सामूहिक सौदावाजीको सम्झौता**

यो पाठमा सामूहिक सौदावाजीको सम्झौता तयारीमा ध्यान दिनुपर्ने कुराहरू र निर्णयको कार्यान्वयन विषयहरू समावेश गरिएको छ ।

**उद्देश्य:** यस सत्रको अन्त पछि सहभागीहरूले सामूहिक सौदावाजीको सम्झौता तयारी बारेमा बताउन सक्नेछन् ।

### **गतिविधि :**

- सत्रको सुरुमा सहभागीहरू मध्ये कसैले सौदावाजी सम्झौता पढ्नु भएको छ भनि खोजी गर्ने यदी कोही रहेछ भने वहाँलाई आफ्नो अनुभव सुनाउन लगाउने
- सोही अनुभवको संक्षेपीकरण सहित अन्य स्थान भएमा पनि तयार गरिएको विषयवस्तुहरूलाई प्रस्तुत गर्ने । यसमा केही नमूना सम्झौता पत्र समेत देखाउन सकिन्छ ।

### **मूल्यांकन:**

सत्रको अन्तमा सौदावाजीका सम्झौता तयार गर्न सकिन्छ त ? भनि प्रश्न गर्ने ।

## पाठ ७

### **शीर्षक: भूमिका प्रदर्शन (अभिनय)**

**उद्देश्य :** सहभागीहरूले २ दिनमा सिकेका विषयहरूलाई अभिनय गरी प्रस्तुत गर्न सक्नेछन् ।



## गतिविधि:

सहभागीहरूलाई ३ समूहमा विभाजन गर्ने र कुनै एक सौदाबाजीको विवाद उपलब्ध गराउने र उक्त विवाद माथि तिन वटै समूहलाई निश्चित समय दिएर माथि सिकाएको कुराको आधारमा आ-आफ्नो भूमिका प्रदर्शन गर्दै अभिनय गर्न लगाउने ।

### समूह :

१. श्रमिक पक्ष - १० जना
२. व्यवस्थापन पक्ष- १० जना
३. पर्यवेक्षक - १० जना

दुवै श्रमिक र व्यवस्थापन समूहबाट १/१ जना वार्ता टोली प्रमुख छनौट गर्न लगाउने ।

### अन्तमा :

- पर्यवेक्षक टिमका तिनै जनाको टिप्पणी प्रस्तुत गर्न लगाउने ।
- दुवै टिमको सबल पक्ष र कमजोर पक्ष छुट्याउने ।
- थप केही भए अन्य सहभागीको पनि सुझाव लिने ।
- प्रशिक्षकले आफ्नो भनाई सहित सत्र समापन गर्ने ।

## पाठ १

**शीर्षक :** सामूहिक सौदाबाजीको बारे सामान्य जानकारी

### परिभाषा:

### काम र श्रम:

विश्वमा हरेक मुलुकका मानिसहरु कुनै प्रकारको पेशा, व्यवसाय वा काममा संलग्न हुने गर्दछन् । कसैले कृषिमा, कसैले उद्योग कलकारखानामा, कसैले सरकारी कार्यालयमा, कसैले निजी संस्थामा र कसैले स्वरोजगार पेशा वा व्यवसाय गर्ने गर्दछन् । त्यसैगरी हाम्रो मुलुकका मानिसहरु पनि कृषि, कलकारखाना, सरकारी, अर्धसरकारी संस्था, निजी विद्यालय, कलेज, अस्पताल, यातायात, निर्माण क्षेत्र आदिमा काम गर्दछन् र जसभित्र पेशा र व्यवसाय अनुसारका कामहरु पर्दछन् । जसलाई काम भनिन्छ, र अर्को शब्दमा श्रम पनि भनिन्छ । यसरी काम गर्ने वा श्रम गर्ने व्यक्तिलाई श्रमिक भनिन्छ । श्रमिकले काम गर्ने स्थानलाई कार्यथलो वा प्रतिष्ठान भनिन्छ ।

### **सामूहिक सौदाबाजी:**

हरेक श्रमिकले काम गरेपछि उसले पारिश्रमिक लगायत अन्य सेवा सुविधा प्राप्त गरेको हुन्छ । औद्योगिक प्रतिष्ठान एवं कार्यस्थलहरुमा व्यवस्थापक र श्रमिकहरु बीच सेवा, शर्त एवं पेशागत विषयहरुमा विवादहरु उत्पन्न हुने गर्दछन् । सामान्यतया व्यवस्थापकहरु लगानीको प्रतिफल बढी भन्दा बढी प्राप्त गर्न एकातिर श्रमिकहरुको पारिश्रमिक तथा सुविधा सकभर कम दिन चाहन्छन् भने अर्कोतर्फ उत्पादित वस्तु

तथा सेवाको बढी भन्दा बढी मूल्य लिन प्रयत्नरत रहेका हुन्छन् । त्यस्तै श्रमिकहरू काम अनुसारको उचित पारिश्रमिक र सुविधा लिन चाहन्छन् । व्यवस्थापकहरूको बुझाइमा श्रमिकहरूको पारिश्रमिक वृद्धि गर्नु भनेको व्यवस्थापकको मुनाफा तथा सुविधामा कटौती हुनु हो भन्ने रहेको छ । यसरी श्रमिक र व्यवस्थापक विच परस्पर विरोधी चाहनाले प्रतिष्ठानहरूमा औद्योगिक विवाद निम्त्याउँछ । यसरी उत्पन्न हुने व्यवस्थापक र श्रमिकहरू बीचको विवादलाई वार्ता, छलफल तथा दवावको माध्यमबाट निरूपण गर्ने प्रकृतिलाई **सामूहिक सौदाबाजी** भनिन्छ ।

स्वास्थ्य एवं शान्तिपूर्ण औद्योगिक सम्बन्धको विकासका लागि श्रमिकलाई दिइने ज्याला, सुविधाहरू एवं कार्य अवस्था न्यायपूर्ण एवं उचित हुनु अपरिहार्य हुन आउँछ । सामूहिक सौदाबाजी श्रमिकहरूको चाहनाको प्रतिनिधित्व गर्दै अधिकारहरू दिलाउने सवैभन्दा महत्वपूर्ण औजार हो । यो बहुसंख्यक श्रमिकहरूको हितका विषयमा रोजगारदाताहरू र श्रमिकहरू विचको लिने दिने प्रक्रिया हो । यस भित्र व्यवस्थापन समक्ष मागपत्र राख्ने, दबावका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने र वार्ता तथा सम्झौता द्वारा श्रमिकको माग पूरा गराउने प्रक्रियाका कुराहरू पर्दछन् । वार्ता सफल नभएमा हडताल वा आन्दोलनका दवाव मूलक तरिकाहरू पनि प्रयोग गर्नुपर्दछ । जो श्रम कानूनमा व्यवस्था गरिएको छ ।

### हक र हित के हो ?

#### हक:

विद्यमान संविधान, ऐन वा नियमावली वा प्रचलित कानून, सामूहिक सम्झौता, नियुक्तिपत्र वा प्रचलनले कामदार कर्मचारीले कुनै कुरा पाउने भनी उल्लेख गरेको रहेछ भने त्यो हक हो र त्यस्तो हक व्यवहारमा कार्यान्वयन नभएमा एक जना व्यक्तिले पनि निवेदन दिन, मुद्दा गर्न पाउने र सक्ने भएकाले यसलाई हक माग वा व्यक्तिगत माग भनिन्छ । यस्तो विवादहरूलाई व्यक्तिगत विवाद पनि भनिन्छ ।

#### हित:

विद्यमान कानून, सम्झौता, प्रचलनले दिएको कुरामा चित्त नबुझाई थप वा नयाँ कुराको दावी गर्न पाउने कुरा हित हो । हितले थप माग गर्ने र हकबाट प्राप्त हुने अधिकारलाई स्थापित गर्दछ । यसमा एक जना वा दुई जना श्रमिकले माग गर्ने भन्दा सामूहिक माग गरिन्छ । हितका विषयहरू जहिले पनि सामूहिक सौदाबाजीको विषय हुन्छन् । त्यसैले ट्रेड युनियनले मागपत्र पेश गर्ने, वार्ता गर्ने र सम्झौता गर्ने जस्ता आधारभूत अधिकारहरू भने हितसंग सम्बन्धित विषयहरू हुन् ।

### सामूहिक सौदाबाजीको विकासक्रम:

१. सामूहिक सौदाबाजीको पहिलो प्रयोग सन् १८९१ म विट्रिक वेबले बेलायतमा गरेका थिए ।
२. सन् १९३५ मा संयुक्त राज्य अमेरिकामा राष्ट्रिय श्रम सम्बन्ध ऐन जारी गरी रोजगारदाता र श्रमिकका बीचमा सम्वादलाई व्यवस्थित गर्ने कामको प्राप्त भएको थियो ।
३. सन् १९६२ मा अमेरिकी राष्ट्रपति जोन एफ केनेडीले सार्वजनिक आदेश मार्फत् संघीय राज्यका श्रमिकका लागि संगठित हुन पाउने अधिकार जारी गरेका थिए ।

४. सन् १९४८ मा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको संगठन गर्ने स्वतन्त्रता र उक्त अधिकार संरक्षण सम्बन्धि महासन्धि ८७ पारित गरियो, जसले विश्वमा सामूहिक सौदाबाजीलाई अगाडि वढाउन थप बल पुगेको थियो ।
५. सन् २००७ मा क्यानाडाको सर्वोच्च अदालतले सौदाबाजी गर्ने अधिकारलाई अभूत समृद्ध बनाउँदै रोजगारदाता एवं श्रमिक दुबैका लागि आ-आफ्ना अडान र दृष्टिकोणलाई व्यवस्थित ढङ्गबाट सहमतिमा पुग्न बल पुऱ्याएको थियो । यसबाट कार्यथलोलाई लोकतान्त्रिक बनाउन मद्दत समेत पुगेको थियो ।
६. सन् १९४९ मा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले सामूहिक सौदाबाजी तथा संगठित हुन पाउने अधिकारलाई सुनिश्चित गर्नका लागि महासन्धि नं ९८ पारित गरेको थियो ।
७. नेपालमा सामूहिक सौदाबाजीलाई व्यवहारमा उतार्ने काम श्रम ऐन २०४८ को कार्यान्वयन पछि भएको हो । श्रम ऐन २०४८ मा सौदाबाजी गर्ने प्रक्रिया, अधिकार र दायित्वको बारेमा प्रस्ट उल्लेख गरेको छ ।

### सामूहिक सौदाबाजीको उद्देश्य तथा महत्व:

#### उद्देश्य:

सन् १९८१ मा पारित अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको सामूहिक सौदाबाजी सम्बन्धी महासन्धि नं. १५४ मा भएको व्यवस्था अनुसार कार्य अवस्था निर्धारण र रोजगारीका शर्तहरू तय गर्ने, रोजगारदाता र श्रमिकहरू बीचको सम्बन्धलाई नियमित गर्ने कुरा नै सामूहिक सौदाबाजीको उद्देश्य हो ।

#### सामूहिक सौदाबाजीका फाईदा:

सामूहिक सौदाबाजीको प्रकृयाले श्रमिक र रोजगारदातालाई निम्न फाइदा पुग्दछ :

- श्रमिक एकताको सूत्रपात तथा नेतृत्व विकास ।
- ट्रेड यूनियनको संस्थागत मूल्य र मान्यता स्थापित हुने ।
- श्रमिकहरूको रोजगारीको सुरक्षामा योगदान ।
- श्रमिकहरूको आर्थिक स्थितिमा सुधार ।
- व्यवस्थापन र श्रमिक बीचमा समान र सौहार्द्रपूर्ण सम्बन्धको विकास ।
- श्रमिकलाई रोजगारदाता/प्रतिष्ठानको समग्र अवस्थाको जानकारी ।
- रोजगारदातालाई श्रमिकको समस्या तथा आकांक्षाको विषयमा जानकारी ।
- श्रम सम्बन्धी सबै प्रकारका कानूनहरूको सम्मान ।
- उत्पादन तथा उत्पादकत्व बृद्धि तथा नयां तरिकाले काम गर्न उत्प्रेरणा ।
- कार्यअवस्था र कार्यप्रणालीमा सुधार ।
- यूनियन र रोजगारदाता बिचको सम्बन्धमा विकास ।

#### सामूहिक सौदाबाजीका विशेषताहरू:

- यो हित विषय संग सम्बन्धित हुन्छ । यसको प्रारम्भ प्रायः यूनियन वा श्रमिकहरूको समूहबाट हुने गर्दछ ।

- सामान्यतया सामूहिक सौदावाजी दुई पक्षीय हुन्छ । कहिलेकाँही यसमा सरकार पक्ष वा अन्य कुनै पक्ष पनि समन्वयकर्ता वा मध्यस्तकर्ताको रूपमा संलग्न हुने गर्छ ।
- यूनियन र व्यवस्थापनको शक्ति सन्तुलन कायम भएको अवस्थामा मात्र राम्रो सौदावाजी हुनसक्छ ।
- यो प्रकृत्यामा यूनियनलाई हडताल गर्ने सम्मको अधिकार हुन्छ, भने रोजगारदातालाई तालाबन्दी गर्ने सम्मको अधिकार हुन्छ । अर्थात् एक अर्कोलाई भुकाउन आर्थिक दवाव दिनु पनि जायज मानिन्छ ।
- असल नियतले गरिने सामूहिक सौदावाजीले ट्रेड यूनियन अधिकारलाई सुनिश्चित गरी प्रतिष्ठानमा असल श्रम सम्बन्ध विकास गर्न मद्दत पुऱ्याउने गर्दछ ।
- सम्झौताले संस्थाको मानव संशाधनको विकास र त्यसको परिचालनमा मद्दत पुऱ्याउँछ ।
- अन्तिममा श्रमिक र व्यवस्थापक दुवै पक्ष जित्ने अवस्था सृजना गरिन्छ, र कानून सरहको लिखित सम्झौता गरी टुङ्गोमा पुग्ने कार्य हुन्छ ।

### उत्कृष्ट सामूहिक सौदावाजीका लागि आवश्यक पूर्वाधारहरु:

- वाक् तथा अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता ।
- निर्वाध रूपमा संगठित हुने र ट्रेड यूनियन खोल्न पाउने स्वतन्त्रता ।
- लोकतान्त्रिक वातावरण र मानव अधिकारको प्रत्याभूति ।
- सहयोगी राजनीतिक अवस्था ।
- सामूहिक सौदावाजीमा सौदाका पक्षहरु (श्रमिक र व्यवस्थापन) को एकअर्को प्रति विश्वास ।
- ट्रेड यूनियनलाई सौदा प्रतिनिधिको रूपमा स्वीकार गर्नु ।
- अनुचित श्रम अभ्यास विद्यमान हुन नहुने ।
- हडतालको अधिकारको प्रत्याभूति ।
- असल नियत साथ वार्ता गरिनु पर्ने ।
- सक्षम र जिम्मेवार ट्रेड यूनियन ।
- सुदृढ व्यवस्थापन ।

श्रम नियमावली-२०७५ ले सामूहिक सौदावाजी गर्दा असल नियतले गर्नु पर्ने व्यवस्था गरेको छ । असल नियतले सामूहिक सौदावाजी गर्दा विवादलाई कम गर्न मद्दत पुग्दछ । जसमा निम्न विषयहरु समावेश हुन्छन् :

- वार्ताको लागि समय तथा स्थान निर्धारण गर्ने र त्यसरी निर्धारित समय र स्थानमा उपस्थित हुने ।
- वार्ता तथा सम्झौताका लागि आफूले पाएको अख्तियारी तथा अन्य आवश्यक कुरा देखाउने वा प्रष्ट पार्ने ।
- दावी कर्ताले आफ्नो दावी र सो कुरालाई पुष्टि गर्ने आधार र रोजगारदाता वा रोजगारदाता संगठनले आफ्नो प्रतिवाद वा सोको विकल्प पुष्टि गर्ने आधार प्रस्तुत गर्ने ।
- एक पक्षले राखेको प्रस्तावलाई अर्को पक्षले गंभीरतापूर्वक सुन्ने र त्यसमा शिष्टतापूर्वक आफ्नो प्रतिक्रिया वा टिप्पणी राख्ने ।

- वार्ता गर्दा खुला, पारदर्शी र ईमान्दारी साथ गर्ने, वार्ताको क्रममा सहमति भएको र नभएको विषय खुलाई प्रत्येक बैठकको माईन्यूट तयार गर्ने ।
- वार्तामा प्रस्तुत हुँदा मर्यादित र अनुशासित तवरले प्रस्तुत हुने, एक पक्षले अर्को पक्षलाई भुक्त्याउने वा दुख दिने नियतले कुनै कार्य नगर्ने ।
- वार्ता प्रकृया वा सौदावाजी प्रकृया शुरु भए पछि वार्ता वा सौदावाजी प्रकृत्यामा सहभागी हुन अस्वीकार नगर्ने ।
- अर्को पक्षलाई भुक्त्यानमा पार्ने वा गलत निर्णय गर्ने मार्ग अवलम्बन गर्न प्रेरित नगर्ने ।
- समस्या समाधान गर्ने उद्देश्यले वार्ता गर्ने र सौदावाजी प्रकृत्यामा सामेल हुने ।
- अर्को पक्षले दिएको सूचना, जानकारी तथा प्रस्ताव माथि पूर्वाग्रही नभई विचार गर्ने र त्यसमा कुनै गलत तथ्य वा सूचना भएमा शिष्टतापूर्वक खण्डन गर्ने र सत्य तथ्य वारे अर्को पक्षलाई जानकारी दिने ।
- अर्को पक्षको आधिकारिक प्रतिनिधिसंग अनिवार्य वार्ता गर्ने र खास प्रतिनिधि संग मात्र वार्ता गर्ने वा नगर्ने अडान नराख्ने ।

## पाठ २

**शीर्षक : सामूहिक सौदावाजीको सन्दर्भमा राष्ट्रिय /अन्तर्राष्ट्रिय कानूनी व्यवस्था**

**अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको श्रम स्तर:**

सामूहिक सौदावाजीको विश्व व्यापी एउटै परिभाषा छैन । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको अभिसन्धि नं. १५४ ले व्यवस्थापन पक्ष वा कुनै रोजगारदातासंग एक वा एक भन्दा बढी श्रमिकहरुको यूनियनसंग गरिने सबै सम्झौतालाई “सामूहिक सौदावाजी ” भनेको छ । जस अर्न्तगत

- कार्य अवस्था निर्धारण गर्ने र रोजगारीका शर्त तय गर्ने ।
- श्रमिक र रोजगारदाता बीच सम्बन्ध नियमित गर्ने ।
- रोजगारदाताहरुको संगठन वा संगठनहरु र श्रमिकहरुको यूनियन वा यूनियनहरु बीचको सम्बन्ध नियमित गर्ने ।

**अन्तर्राष्ट्रिय कानूनी व्यवस्था:**

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको महासन्धि नं. ९८ को संगठित हुने र सामूहिक सौदावाजी गर्ने अधिकारलाई नेपालले १९९६ नोभेम्बर ११ मा अनुमोदन गरेको थियो । यसमा मूलतः संगठन स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदावाजीको हक, सबै प्रकारका वाधा र वाध्यकारी श्रमको अन्त्य, बाल श्रमको अन्त्य, सबै पेशा र रोजगारीमा भेदभावको अन्त्य गर्ने कुरा उल्लेख छ । जस अनुसार नेपालले ट्रेड यूनियन ऐनमा संगठन खोल्ने, व्यवस्थापन गर्ने र श्रम ऐनमा सामूहिक सौदावाजी सम्बन्धि व्यवस्था गरेको छ ।

**सामूहिक सौदावाजी सम्बन्धि अन्तर्राष्ट्रिय कानूनमा समावेश मुलभूत विषयहरु:**

- श्रमिक र रोजगारदाताले संगठन स्थापना र संचालन गर्न पाउने ।
- दुवै पक्षले चाहेको तहमा सौदावाजी र सम्झौता हुन सक्ने ।

- ट्रेड युनियनले आधारभूत मानव अधिकार तथा नागरिक स्वतन्त्रताको उपभोग गर्न पाउने ।
- कसैको दवाव वा करकापमा नपरी श्रमिकले चाहेको युनियन स्थापना र संचालन गर्न पाउने ।
- ट्रेड युनियन र रोजगारदाता संगठनको आन्तरिक मामिला, निर्वाचन तथा प्रशासनिक कार्यमा सरकारले वा एक अर्को पक्षले हस्तक्षेप गर्न नपाउने ।
- युनियनलाई आफ्नो विधान तर्जुमा गर्ने र नियम तथा नेतृत्व छनौट गर्ने स्वतन्त्रता हुने । यसरी नै सामूहिक सौदावाजीको लागि प्रतिनिधि छनौटको समेत स्वतन्त्रता रहने ।
- सामूहिक मागदावी पेश गर्ने अधिकार सबै तहको युनियनमा रहने ।
- मागदावी पूरा गराउनु पर्ने अवस्थामा दवाव दिन श्रमिकलाई हडतालको अधिकार हुने ।
- अत्यावश्यक सेवामा, संकटकालमा र सार्वजनिक सेवामा वैकल्पिक विवाद समाधानको व्यवस्था गरेर मात्र हडतालमा रोक लगाउन पाइने ।
- सामूहिक सौदावाजी र हडताल गर्दा श्रमिकलाई हुन सक्ने कारवाहीबाट संरक्षण प्राप्त हुने ।

### सामूहिक सौदावाजी र नेपालको संविधानमा भएको व्यवस्था:

वि.स. २०७२ सालमा बनेको नेपालको संविधानमा सामूहिक सौदावाजीको अधिकारलाई मौलिक हकको रूपमा स्थापित गरेको छ । नेपालको संविधानको धारा ३४ मा श्रमको हक सम्बन्धि व्यवस्थामा निम्न वमोजिम उल्लेख गरिएको छ ।

क. प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हक हुनेछ ।

ख. प्रत्येक श्रमिकलाई उचित परिश्रमिक, सुविधा तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ ।

ग. प्रत्येक श्रमिकलाई कानून वमोजिम ट्रेड युनियन खोल्ने, त्यसमा सहभागी हुने तथा सामूहिक सौदावाजी गर्न पाउने हक हुनेछ ।

### सामूहिक सौदावाजीका विषयहरु :

श्रम ऐन-२०७४ ले श्रमिकहरुले हितका विषयमा सामूहिक सौदावाजी गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ । यसले हकको विषयमा व्यक्तिगत विवाद समाधानको माध्यमको प्रयोग गर्नु पर्ने वा श्रम निरीक्षणको विधिबाट समस्याको समाधान गर्ने व्यवस्था गरेको छ । ऐन, नियमावली, प्रचलित कानून तथा सामूहिक सम्झौताको पालना गर्न गराउनको लागि सामूहिक रूपमा माग दावी गर्नु नपर्ने व्यवस्था गरी सो भन्दा थप सुविधा वा अधिकारको विषय जस्ता हित सम्बन्धि विषयमा मात्र मागपत्र पेश गर्ने र सामूहिक सौदावाजी हुने व्यवस्था रहेको छ ।

### १. आर्थिक विषयहरु :

- पारिश्रमिक, भत्ता सम्बन्धि विषयहरु,
- विदा सम्बन्धि व्यवस्था,
- सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धि विषयहरु,

२. कार्यस्थल सम्बन्धि विषयहरु :

- काम गर्ने समय, खाजा खाने तथा आराम गर्ने समय तथा स्थान आदि,
- कार्य क्षेत्रको सरसफाई, शौचालय तथा खानेपानी आदि,
- व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धि विषयहरु,
- दुर्घटना न्यूनिकरण गर्ने तथा उपचार सम्बन्धि विषयहरु,

३. रोजगारी सम्बन्धि विषयहरु :

- रोजगार सम्झौताका शर्तहरु,
- सरुवा, बढुवा, कटौती, सेवाको समाप्ति सम्बन्धि विषयहरु,
- वृत्तिविकास तथा तालीम सम्बन्धि विषयहरु,
- खराव आचरणमा समावेश हुने विषयहरु,
- विनियमावलीमा समावेश गर्ने वा नगर्ने विषयहरु,

४. ट्रेड यूनियन तथा अधिकार सम्बद्ध विषयहरु :

- सदस्यता शुल्क तथा सामूहिक सौदावाजी शुल्क सम्बन्धि विषयहरु,
- यूनियनको क्रियाकलापका लागि कोठा वा कार्यालय व्यवस्थापन,
- युनियनको कामको लागि विदाको विषय,
- उद्योगको उन्नति तथा प्रगतिको विषयमा युनियनको सहभागिता,
- श्रमिकको अधिकार सम्बन्धि अन्य विषयहरु ।

माथि उल्लेखित विषयहरु वाहेक श्रम ऐन २०७४ ले उल्लेख गरेका सामूहिक सम्झौताका विषयहरु:

- न्यूनतम पारिश्रमिक र स्तर भन्दा कम नहुने तर खाईपाई आएको पारिश्रमिक घटाउन समेत सक्ने ।
- प्रतिष्ठानको स्वामित्व परिवर्तनको क्रममा रोजगारदाता तथा नया रोजगारदाता संग अन्तरिम व्यवस्थापनका सम्बन्धमा सम्झौता गर्न सक्ने ।
- ओभरटाईम भत्ताको सट्टामा निश्चित सुविधा लिनेदिने सहमति गर्न सक्ने ।
- सुविधावापत पारिश्रमिक कट्टा हुने विषय निर्धारण गर्न सक्ने ।
- होटल मोटेल, रेष्टुरेन्ट, जंगलसफारीमा सेवा शुल्कको दर निर्धारण गर्ने ।
- श्रमिक सरुवाको आधार निर्धारण गर्ने ।
- कानूनी हडताल तथा तालावन्दीको अवधिको पारिश्रमिक दर निर्धारण गर्ने, नगरेमा आधा पाउने ।
- खराव आचरणमा निस्कासनको आधार विनियम थप हुने व्यवस्था गर्ने ।
- श्रमिक कटौति सम्बन्धमा कटौतिको विकल्प र छनौटको आधार र शर्त निर्धारण गर्ने ।

**सामूहिक सौदावाजीमा नपर्ने विषयहरू :**

**श्रम ऐन २०७४ ले निम्न विषयमा मागपत्रपेश गर्न नपाउने व्यवस्था गरेको छ ।**

- नेपालको संविधान प्रतिकूल हुने,
- अप्रमाणित वा आधारहीन आरोपको आधारमा कसैको हित प्रतिकूल हुने,
- कुनै रोजगारदाता वा श्रमिकको व्यक्तिगत आचरणमा असर पर्ने विषय,
- आफ्नो प्रतिष्ठान सँग असम्बन्धित विषय,
- सामूहिक सम्भौता भएकोमा दुई वर्ष पूरा नहुञ्जेलसम्म,
- सामाजिक सुरक्षा योजनाको लागि तोकिएको योगदानको दर तथा सुविधाका सम्बन्धमा ।

### पाठ-३

### सामूहिक सौदावाजीको तयारी

सफल सामूहिक सौदावाजीको शुरुवात यसको पूर्व तयारीबाट नै हुन्छ । सौदावाजीको तयारी जति राम्ररी गर्न सकिन्छ त्यति नै सम्भौताबाट धेरै कुराहरू प्राप्त गर्न सकिन्छ । यूनियनका प्रतिनिधिहरूले सौदावाजीको पूर्व तयारी गर्दा निम्न कुराहरूमा ध्यान पुऱ्याउनु जरुरी हुन्छ ।

- आफ्नो संगठनलाई एकतावद्ध र सुदृढ बनाउने ।
- सदस्यहरूको चाहनाहरूको राम्रो अध्ययन गर्ने र सो विषयलाई सम्बोधन गर्न सकिने कुरामा आशा जागृत गराउने ।
- श्रम सम्बन्धि राष्ट्रिय, अन्तर्राष्ट्रिय तथा प्रतिष्ठान स्तरका कानून एवं नियमहरूको राम्रो अध्ययन गर्ने ।
- प्रतिष्ठानको आर्थिक स्थितिका बारेमा अध्ययन तथा तथ्याङ्कहरूको संकलन गर्ने ।
- विगतमा भएका सम्भौताहरूको संकलन तथा अध्ययन गर्ने ।
- एकै प्रकृतिका अन्य प्रतिष्ठानहरूमा भएका सम्भौता र सुविधाहरूको अध्ययन एवं तुलना गर्ने ।
- प्रचलित आर्थिक तथा सामाजिक सूचकाङ्कहरूको अध्ययन गर्ने ।
- प्रतिष्ठानमा एक भन्दा बढी यूनियन कृयाशील भएमा सबैलाई आफ्नो तयारी सम्बन्धमा अवगत गराई सहमतीमा ल्याउने ।
- मागपत्र पेश गर्ने समयलाई ध्यान दिने, समय अनुकूल भए नभएको आँकलन गरेर मात्र सौदावाजीको विषयमा निष्कर्षमा पुग्ने ।

### माग पत्रको तयारी:

प्रतिष्ठानमा काम गर्ने श्रमिकको सामूहिक हितका लागि के-कस्ता विषयहरू आवश्यक छन्, त्यस्ता विषयहरू समावेश गरिएको फेहरिस्त नै माग पत्र हो । मागपत्रको तयारी नै सामूहिक सौदावाजी प्रकृयाको सबैभन्दा



महत्वपूर्ण र प्रारम्भिक चरण हो । जसलाई मस्यौदा गर्दा ज्यादै होस् पुन्याउनु पर्ने हुन्छ । सामान्यतया मागपत्र तयार गर्दा निम्न कुरामा ध्यान दिनु आवश्यक छ ।

### १. समय र अनुकूलता :

- मागपत्र पेश गर्ने समयले धेरै अर्थ राख्दछ । पहिलो मागपत्र पेश भएको दुई वर्ष नभई मागपत्र पेश भएमा त्यो कानून विपरीत हुन्छ ।
- कामको चाप भएको अवस्थामा दवाव बढी पर्दछ, भने चार्डपर्वको समयमा खासै दवाव पर्दैन । यो विषयलाई ख्याल गर्नुपर्दछ ।
- बाढी पहिरो तथा अन्य प्राकृतिक प्रकोपको अपट्याराको कारणले प्रतिकूलता सृजना भएको तथा आम मानिसहरुको यूनियन प्रतिको धारणा प्रतिकूल हुने अवस्था सृजना हुँदछ, भन्ने अवस्था सृजना भएमा केही ढीला गरी रोजगारदाता समक्ष माग राख्नु उचित हुन्छ ।

### २. सामूहिक सौदावाजी समितिको गठन :

- मागपत्र तयार गर्नु अघि सामूहिक सौदावाजी समिति गठन गरी त्यसको नेतृत्वमा मात्र मागपत्र पेश गर्नु पर्दछ ।
- मागपत्रमा सामूहिक सौदावाजी समितिका सदस्य तथा वैकल्पिक सदस्यको नाम समेत उल्लेख गरिनु पर्दछ ।
- यूनियन गठन नभएको अवस्थामा भने मागपत्रमा कूल श्रमिकको ६० (साठि) प्रतिशत भन्दा बढि श्रमिकले मागपत्रमा समर्थन गरेको हुनु पर्दछ । यसको लागि नाम र हस्ताक्षर समेत गराउनु पर्दछ ।

### ३. मागको सूचि बनाउने र अनुमोदन गर्ने :

- प्रतिष्ठानका अधिकांश श्रमिकहरुलाई भेला गराई सबै विभाग, शाखा र स्थानवाट राय संकलन गर्ने ।
- प्राप्त रायको आधारमा एकिकृत मागपत्र तयार गर्ने ।
- माग पत्र बुँदागत रुपमा स्पष्ट रुपले तयार गर्ने ।
- प्रतिष्ठानले पूरा गर्न सक्ने र क्षमताले धान्ने विषयहरु उल्लेख गर्ने, आफुले पुरा गर्न चाहेको भन्दा अलिक बढी माग थप गर्ने ।
- मागपत्रमा आर्थिक माग संगै रोजगारीको सुरक्षा, कार्यस्थल सम्बन्धि र युनियनको अधिकार आदि विषयहरु समेत आवश्यकता अनुसार माग राख्ने ।
- हरेक माग पत्र तयार गरे पछि त्यसको पुष्टि गर्ने आधार समेत तयार गर्ने ।
- प्राप्त सूचनाहरुको पुन मुल्यांकन गरी अन्तिम मागपत्र तयार गर्ने ।
- कानून अनुसार बन्देज लगाइएको विषयमा र कानून लागु गर्ने विषयहरु माग पत्रमा समावेश नगर्ने ।

- तयार गरिएको मागपत्रमा सबै श्रमिकबाट सहमति लिने ।

#### ४. भाषाको प्रयोग :

- मागपत्र जहिले पनि शिष्ट भाषामा तयार गर्ने ।
- मागपत्रमा रोजगारदातालाई गाली गलौज गर्ने र आक्षेप लगाउने खालका कुनै कुरा पनि प्रयोग नगर्ने ।
- मागपत्र पढ्दै गर्दा रिस उठ्ने बनाउने होईन कि तर्कको माध्यमबाट नै जायज माग राखेका रहेछन् भन्ने अवस्थाको सृजना गर्ने ।
- मागपत्र उपर वार्ता नभएमा श्रम कानूनमा नै त्यस पछिको प्रकृया र अवस्था प्रष्ट रहेको हुँदा मागपत्र पुरा नभएमा हडताल गर्ने वा औद्योगिक कारवाही गर्ने कुराको धम्की वा अल्टिमेटमको भाषा प्रयोग नगर्ने ।

#### ५. कति सूत्रिय माग पेश गर्ने ?

- मागपत्रको सूचि धेरै लामो नबनाउने ।
- मागपत्र पढ्नै घण्टौ लाग्ने, निद्रा लाग्ने गरी सय सूत्रिय वा दुई सय सूत्रिय बनाउनु हुँदैन । यो आवश्यकताको आधारमा थोरै सूत्रमा समेट्ने प्रयास गर्ने ।

#### ६. कसलाई र कसरी पेश गर्ने ?

- मागपत्र प्रतिष्ठानको व्यवस्थापकलाई पेश गर्ने ।
- मागपत्रको बोधार्थ श्रम कार्यालय, स्थानीय तह, स्थानीय प्रशासन, स्थानीय प्रहरी कार्यालय र आफ्नो युनियनको माथिल्लो तह/ प्रदेश जिल्ला वा केन्द्रिय कमिटिलाई समेत दिने ।
- माग पत्रमा श्रम ऐनको कुन दफा अनुसार पेश गरिएको सो स्पष्ट उल्लेख गर्ने ।
- सामूहिक सौदावाजी सम्बन्धि माग पत्रमा वार्ता समितिको नाम उल्लेख गर्ने ।
- मागपत्र सम्बन्धित व्यवस्थापकलाई भेटेरै प्रदान गर्ने वा व्यवस्थापकको कार्यालयमा दर्ता गर्ने व्यवस्था मिलाउने ।

#### सामूहिक सौदावाजी समितिको गठन प्रक्रिया

श्रम ऐन २०४८ मा सामूहिक मागदावी पेश गर्ने अधिकार आधिकारिक ट्रेड युनियनलाई वा युनियन नभएको अवस्थामा बहुमत सदस्यले चुनेका प्रतिनिधिलाई मात्र प्रदान गरिएको थियो, तर श्रम ऐन २०७४ मा भने यो अधिकार सामूहिक सौदावाजी समितिलाई मात्र प्रदान गरेको छ ।

श्रम ऐन २०७४ को दफा ११६ अनुसार दश वा सोभन्दा बढी श्रमिक कार्यरत प्रतिष्ठानमा मागपत्र पेश गर्न पाईन्छ । सो भन्दा कम श्रमिक कार्यरत प्रतिष्ठानमा मागपत्र पेश गर्न पाईदैन । मागदावी पेश गर्न मिल्ने अर्थात दश जना भन्दा बढी श्रमिक कार्यरत प्रतिष्ठानमा निम्नानुसारको सामूहिक सौदावाजी समिति रहनेछ :

- प्रतिष्ठानको आधिकारिक ट्रेड युनियनको तर्फबाट तोकिएको वार्ता प्रतिनिधिहरूको समूह,

- आधिकारिक ट्रेड यूनियनको निर्वाचन हुन नसकेको वा निर्वाचन भएकोमा कार्यकाल समाप्त भएको अवस्थामा प्रतिष्ठानमा रहेका सबै यूनियनको आपसी सहमतिबाट मनोनयन गरिएका वार्ता प्रतिनिधिहरूको समूह,
- आधिकारिक ट्रेड यूनियन वा यूनियन नभएको अवस्थामा प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमिकहरूमध्ये साठी प्रतिशतभन्दा बढी श्रमिकहरूको हस्ताक्षरबाट समर्थित प्रतिनिधिहरूको समूह ।
- वार्ता प्रतिनिधि जति पनि रहने पहिलेको जस्तो व्यवस्था अहिले छैन । श्रम नियमावली २०७५ को नियम ७८ अनुसार प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमिकहरूको संख्याको आधारमा सामूहिक सौदाबाजी समितिमा देहाय बमोजिमका सदस्यहरू मात्र रहन पाउने छन् :-
- विस जना सम्मको प्रतिष्ठानमा तिन जना सदस्य,
- सय जना सम्मको प्रतिष्ठानमा पाँच जना,
- एक सय भन्दा बढी प्रत्येक थप पचास जना वरावर थप एक जनाको दरले बढीमा एघार जना ।

**कानूनी व्यक्ति मानिने :** श्रम ऐन २०७४ को दफा ११६ को उपदफा (५) मा समितिको कानूनी व्यक्ति सरह हुने व्यवस्था गरेको छ । जस अनुसार यस्तो समितिलाई व्यक्ति सरह नै सम्झौता गर्ने, दावी पेश गर्ने, प्रतिवाद गर्ने, मुद्दा दायर गर्ने र प्रतिरक्षा गर्ने अधिकार समेत प्रदान गरिएकोछ ।

## पाठ ४

### सामूहिक सौदाबाजी तरिका

सामूहिक सौदाबाजीका विभिन्न तरिकाहरू छन् । यी तरिकाहरू वार्ताकारहरूको दृष्टिकोण, सोच र प्रचलनमा आधारित रहेको छ । सामान्यतया सामूहिक सौदाबाजीका ४ तरिकाहरू व्यवहारमा देखिएका छन् ।

#### १. एक-एक गर्दै माग पूरा गर्ने तरिका (The piecemeal accroach)

यो सामान्यतया सबैले प्रयोग गर्ने गरेको विधि हो । यसमा एउटा मागमा पहिले छलफल गरिन्छ, बहस हुन्छ, सहमतिमा पुगिन्छ, त्यसपछि दोस्रो मागमा छलफल शुरु गरिन्छ । यसैगरी क्रमशः सबै मागमा छलफल हुन्छ र सिंगो सौदाबाजीको प्रकृया समाप्त हुन्छ । यो विधिमा पहिलो माग संग दोस्रोको सम्बन्ध रहँदैन र हरेक माग ठिक बेठिकको आधारमा टुंगो गरिन्छ ।

#### २. समग्रतामा सौदाबाजी गर्ने तरिका (The Wholistic approach)

यो विधि आमरूपमा प्रयोग हुने विधि हो । यो विधिमा प्रत्येक मागमा वार्ताकारले छुट्टाछुट्टै सौदाबाजी गर्छ तर सबै विषयको टुंगोमा नपुगी संभौता पत्रमा हस्ताक्षर हुँदैन । पहिलो विधिमा जस्तो टुङ्गोमा पुगिसकेको विषयको बारेमा बहस नगर्ने भन्दा पनि यो विधिमा विषयमा आधारित रही छलफल गरिन्छ, एउटा सहमतिमा पुगिन्छ, र ढोका खुल्ला राखि अर्को विषयमा सौदाबाजी शुरु गरिन्छ । यसरी सबै विषयमा टुंगोमा पुग्न वार्ताकारहरूले हरेक पटक एक अर्कालाई यथेष्ट दवाव दिन सक्छन् । सबै विषयमा कुराकानी टुङ्गिसकेपछि पनि पहिले सहमतिमा पुगेका विषयमा पनि पछि इच्छित संशोधन हुन सक्ने सम्भावना प्रति वार्ताकारहरू पहिले नै जानकार रहन्छन् ।

### ३. डालो सौदाबाजी तरिका( The Basket Approach)

यो तरिकामा सिंगो माग र दावीहरूलाई विषयको आधारमा वर्गीकरण गरिन्छ । वर्गीकरण गरिएका एउटा विषय समूहको मागलाई एउटा “डालो” को रूपमा लिइन्छ । त्यसैले यो विधिलाई “प्याकेज वार्गेनिङ्ग” पनि भनिन्छ ।

जस्तो कि वार्ताकारहरू पहिले “आर्थिक” र “अ-आर्थिक” रूपमा माग छुट्टयाउँछन् । आर्थिक प्याकेजको विवाद तबसम्म टुङ्गिदैन जबसम्म आर्थिक माग पूरा गर्दा प्रतिष्ठान र मजदूरलाई पर्ने समारात्मक/नकारात्मक असर बारे “वार्ताकारहरू सन्तुष्ट” हुँदैनन् ।

### विकल्पहीन सोच तरिका- (The take-it-or-leave-it-approach)

यो विधिमा यूनियनले माग राखेपछि व्यवस्थापनले “होशियारी पूर्वक” अध्ययन गर्छ, थुप्रै तथ्यहरू खोजतलास गर्छ र त्यसैको आधारमा यूनियन सामु एउटा प्याकेज प्रस्ताव गर्छ । त्यसपछि, या त यूनियनले त्यो प्रस्ताव स्वीकार गर्नुपर्छ, या आफ्नो माग नै छोड्नु पनि हुन्छ ।

यो विधिलाई सामूहिक सौदाबाजीको अस्वस्थकर तरिकाको रूपमा लिइन्छ । यो एउटा विकल्पहीन दृष्टिकोण हो र यसले यूनियनको सौदाबाजी गर्ने क्षमतालाई कमजोर पार्छ ।

### प्रतिष्ठान तहमा माग पत्र पेश:

**सामूहिक सौदाबाजी समिति मार्फत मागपत्र पेश गर्ने :** श्रम ऐन २०७४ ले माग पत्र पेश गर्ने अधिकार सामूहिक सौदाबाजी समितिलाई दिएको छ । नयाँ श्रम ऐन तथा नियमावली लागू भए पश्चात व्यवस्थापक समक्ष पेश गरिने मागपत्रहरू सामूहिक सौदाबाजी समिति मार्फत पेश गर्नुपर्दछ ।

**कम्तिमा दश जना श्रमिक भएमा मात्र प्रतिष्ठान स्तरमा सामूहिक सौदाबाजी हुने :** दश वा सोभन्दा बढी श्रमिक कार्यरत प्रतिष्ठानमा मात्र सामूहिक सौदाबाजी हुन सक्छ, तर सो भन्दा थोरै श्रमिक कार्यरत प्रतिष्ठान स्तरमा सामूहिक सौदाबाजी हुँदैन ।

**सामूहिक सौदाबाजी समिति गठन :** मागपत्र पेस गर्न निम्नानुसारको सामूहिक सौदाबाजी समिति रहनेछ :

- ✓ प्रतिष्ठानको आधिकारिक ट्रेड यूनियनको तर्फबाट तोकिएको वार्ता प्रतिनिधिहरूको समूह,
- ✓ आधिकारिक ट्रेड यूनियनको निर्वाचन हुन नसकेको वा निर्वाचन भएकोमा कार्यकाल समाप्त भएको अवस्थामा प्रतिष्ठानमा रहेका सबै यूनियनहरूको आपसी सहमतिबाट मनोनयन गरिएका वार्ता प्रतिनिधिहरूको समूह,
- ✓ आधिकारिक ट्रेड यूनियन वा यूनियन नभएको अवस्थामा प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमिकहरूमध्ये साठी प्रतिशतभन्दा बढी श्रमिकहरूको हस्ताक्षरबाट समर्थित प्रतिनिधिहरूको समूह ।

**सामूहिक सौदाबाजी समितिमा रहने संख्या:** श्रम नियमावली वमोजिम सामूहिक सौदाबाजी समितिमा श्रमिक संख्याको आधारमा घटिमा तीन जना र बढिमा बढीमा एघार जना श्रमिक प्रतिनिधि रहने व्यवस्था गरिएको छ ।

**सामूहिक सौदावाजी समितिको कानूनी व्यक्तित्व :** यस्तो समितिलाई व्यक्ति सरह नै सम्झौता गर्ने, दावी पेश गर्ने, प्रतिवाद गर्ने, मुद्दा दायर गर्ने र प्रतिरक्षा गर्ने हक समेत प्रदान गरिएको छ ।

**सामूहिक सौदावाजी प्रकृत्यामा ट्रेड युनियनको भूमिका के रहन्छ ?** ट्रेड युनियन ऐन २०४९ अनुसार श्रमिकहरुको पेशागत हक हितको संरक्षण र संवर्द्धन गर्न स्थापित भएको संस्था नै ट्रेड युनियन हो । सामूहिक सौदावाजी समिति बनाउने, वार्ता प्रतिनिधि छनौट गर्ने, प्रतिनिधिहरुलाई जिम्मेवारी र अधिकार दिने भूमिका रहन्छ ।

**आधिकारिक ट्रेड युनियन :** आधिकारिक ट्रेड युनियन बन्नका लागि प्रतिष्ठानमा क्रियाशील ट्रेड युनियनहरु मध्येबाट आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचनमा प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमिकहरुको बहुमत प्राप्त गर्नु पर्दछ। श्रमिकहरुको बहुमत प्राप्त गरी निर्वाचित भएको ट्रेड युनियनले श्रमिकहरुको तर्फबाट व्यवस्थापक समक्ष माग प्रस्तुत गर्न एवं सामूहिक सौदावाजी गर्ने अधिकार प्राप्त गर्दछ, त्यसैलाई आधिकारिक ट्रेड युनियन भनिन्छ । आधिकारिक ट्रेड युनियनले मान्यता प्राप्त गरेको मितिले ३५ (पैंतिस) दिन भित्र सो कुराको लिखित सूचना पञ्जिकाधिकारी र व्यवस्थापकलाई दिनु पर्दछ । यसरी पञ्जिकाधिकारीले सूचना प्राप्त गरेको १५ दिन भित्र सो ट्रेड युनियनलाई आधिकारिक ट्रेड युनियनको प्रमाण पत्र दिनु पर्दछ । यसरी प्रमाणपत्र प्राप्त गरेको मितिबाट आधिकारिक ट्रेड युनियनको कार्यावधि २ (दुई) वर्षको हुनेछ । आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन भएको अवस्थामा सोही युनियनले नै सामूहिक सौदावाजी समितिमा आफ्नो तर्फबाट वार्ता गर्ने प्रतिनिधिहरु छनौट गर्ने कार्य गर्नु पर्दछ ।

### **उद्योग समूहमा सामूहिक सौदावाजी**

श्रम ऐन २०७४ को दफा १२३ तथा श्रम नियमावलीको नियम ६७ मा उद्योग समूह सामूहिक सौदावाजीको विषय उल्लेख भएको छ । चिया वगान, कार्पेट क्षेत्र, निर्माण व्यवसाय, श्रम आपूर्तिकर्ता, यातायात क्षेत्र वा ईटा उद्योग, सिमेन्ट उद्योग, गार्मेन्ट उद्योग, पर्यटन संग सम्बन्धित उद्योग, जुट उद्योग, तथा श्रम विभागले तोकिदिएका समान प्रकृतिको बस्तु उत्पादक वा सेवा प्रदायक प्रतिष्ठानस्तरमा नभई उद्योग तहमा सामूहिक सौदावाजी हुने व्यवस्था गरिएको छ । उद्योग तहमा भएको सामूहिक सम्झौता लागू नभएको स्थानमा भने प्रतिष्ठानस्तरमा सामूहिक माग दावी गर्न पाइन्छ ।

**उद्योग समूहमा सामूहिक सौदावाजी समिति गठन :** श्रम नियमावलीको नियम ६७ अनुसार मागपत्र पेश गर्नको लागि वढिमा ११ (एघार) सदस्य भएको सामूहिक सौदावाजी समिति गठन गर्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ । जसमा सोही संख्या वरावर वैकल्पिक सदस्य समेत रहन सक्नेछन् ।

**मागपत्र पेश गर्ने स्थान :** सम्बन्धित क्षेत्रको ट्रेड युनियन संघहरुले स्थापना गरेको सामूहिक सौदावाजी समितिले नियमावलीको नियम ६८(१) वमोजिम सोही क्षेत्रको रोजगारदाताको संघ समक्ष माग राखी सामूहिक सौदावाजी गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ । तसर्थ मागदावी पेश गर्ने कार्य सम्बन्धित क्षेत्रको रोजगारदाता संघमा हुनेछ ।

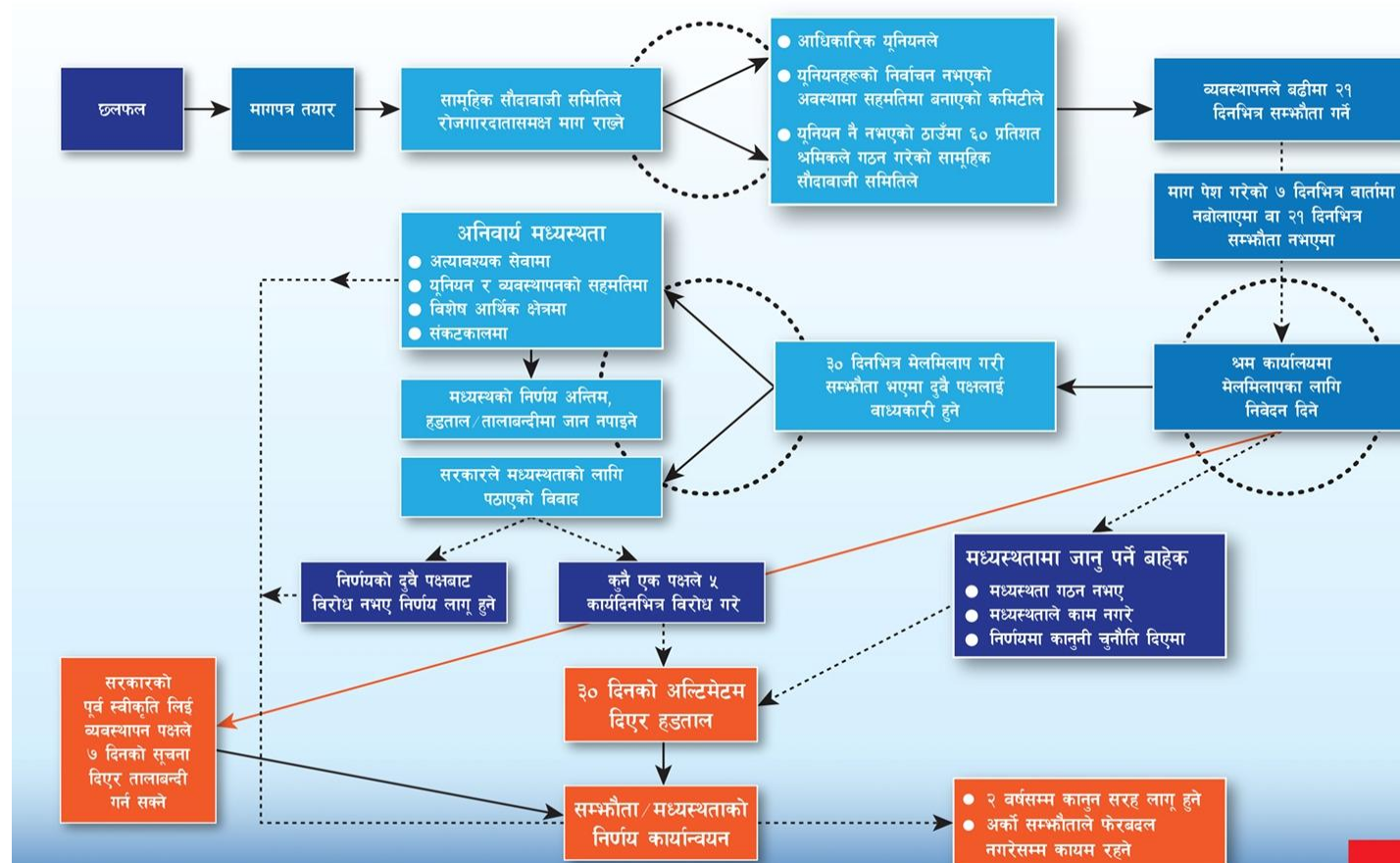
**उद्योग समूह संग वार्ता गर्ने :** सामूहिक माग दावी प्रस्तुत भए पछि उद्योग समूहको रोजगारदाता संघले २१ (एक्काईस) दिन भित्र दावी सम्बन्धमा छलफल गरी विवाद समाधान गर्नु पर्नेछ । सो अवधि दुवै पक्षको सहमतिले थप गर्न सकिन्छ । सम्झौता भएमा त्यस्तो सम्झौता दुवै पक्षलाई बाध्यकारी हुनेछ ।

**मेलमिलापको लागि निवेदन दिन सकिने :** रोजगारदाता संघ संग भएको वार्ताबाट समस्या समाधान नभएमा मेलमिलापको लागि सामूहिक सौदाबाजी समितिले श्रम विभाग समक्ष निवेदन गर्न सक्नेछ, यसरी निवेदन प्राप्त भए पछि विभागले दुवै पक्षलाई वार्तामा बोलाई ३० (तिस) दिन भित्र विवाद समाधान गर्नु पर्दछ । यस्तो अवधि पनि आपसि सहमतिमा थप समेत गर्न सकिनेछ । विभागको रोहवरमा भएको मेलमिलाप सम्झौता दुवै पक्षको लागि बाध्यकारी समेत हुने व्यवस्था गरिएको छ ।

**अन्य व्यवस्थाहरु समान रुपमा लागू हुने :** यदि विभागको रोहवरमा समेत वार्ता गर्दा मेलमिलाप नभएमा मध्यस्थता गर्ने, हडताल गर्ने तालाबन्दी गर्ने आदि व्यवस्था सबै नै प्रतिष्ठान तहको सम्बन्धमा लागू हुने व्यवस्थाहरु नै समान रुपमा लागू हुनेछन् ।

### श्रम ऐन २०७४ बमोजिमको

#### प्रतिष्ठान तहमा सामूहिक सौदाबाजीको कानुनी प्रक्रिया



## पाठ ५

### सामूहिक सौदावाजी रणनीति

#### सामूहिक सौदावाजी समिति र व्यवस्थापन प्रतिनिधि बीचमा वार्ता:

मागपत्र पेश भए पछि व्यवस्थापन पक्षले वार्ताको वातावरण सृजना गर्नु पर्दछ । मागपत्रका सम्बन्धमा जति छिटो वार्ता शुरु हुन्छ त्यति नै छिटो सम्झौता हुने र तनाव कम हुने अवस्था सृजना हुन्छ ।

सामूहिक मागपत्र पेश गरेको कारणबाट कुनै पनि श्रमिकलाई रोजगारदाताले कारवाही गर्न पाउँदैन । यो नेपालको संविधानले तथा श्रम कानूनले अधिकार दिएको विषय भएको हुँदा कारवाही हुने अवस्थाको सृजना हुँदैन । यदि कसैले गर्ने प्रयास गरेमा त्यो कार्य कानून विपरित ठहरिन्छ ।

ट्रेड यूनियन ऐन, २०४९ को दफा १२ वा श्रम ऐन २०७४ को दफा ११६ बमोजिम माग दावी पेश भए पछि ऐनको दफा ११७(१) बमोजिम प्रतिष्ठानको व्यवस्थापकले सात दिन भित्र सौदावाजी समितिलाई वार्ता हुने स्थान र समय समेत खुलाई लिखित सूचना दिनु पर्ने हुन्छ । यसरी सूचना प्राप्त भए पछि सामूहिक सौदावाजी समितिका लागि देहाय बमोजिम प्रकृया पूरा गर्नु पर्दछ ।

- सूचना प्राप्त भए पछि समितिका सदस्यहरु वार्ताका लागि उपस्थित हुनु पर्ने छ ।
- वार्ताबाट सहमति भएमा सामूहिक मागदावी सम्बन्धि बिवाद समाधान हुनेछ ।
- दुईपक्षबीच भएको सहमति लागू गर्न सम्बन्धित पक्ष बाध्य हुनेछ ।

श्रम ऐनको दफा ११८ (१) ख बमोजिम यदि सात दिन भित्र वार्ताको सूचना प्राप्त भई वार्ता गर्दा २१ (एक्काईस) दिन भित्र सम्झौता हुन नसकेमा त्यस पछि वार्तामा समन्वय गरि दिन श्रम कार्यालयलाई अनुरोध गर्नु पर्दछ । वार्ता प्रारम्भ भएको तर सम्झौता भै नसकेको अवस्थामो आपसी छलफलमा माईन्यूट गरी वार्ताको अवधि थप गर्नुपर्दछ ।

यदि मागपत्र पेश भएको ७ (सात) दिन भित्र पनि वार्ताको लागि मिति, समय र स्थानवारे व्यवस्थापकले जानकारी नदिएमा आठौं दिन वा त्यस पछि सामूहिक सौदावाजी समितिले श्रम कार्यालयमा ऐनको दफा ११८ बमोजिम मेलमिलाप द्वारा समस्या समाधान गराई पाउन निवेदन दिन सक्नेछ ।

#### सौदावाजीका रणनीति

- सामूहिक सौदावाजी समिति गठन गर्दा श्रमिक प्रति प्रतिवद्ध यूनियन नेतालाई छान्ने ।

- श्रम ऐन/ट्रेड यूनियन ऐनमा भएका सामूहिक सौदाबाजी सम्बन्धि व्यवस्था पूर्ण रुपमा अध्ययन गर्ने र श्रमिकहरुलाई एकताबद्ध बनाई मागपत्रका सम्बन्धमा सम्पूर्ण श्रमिकलाई जानकारी दिने ।
- व्यवस्थापकले चाल्ने हरेक कदम प्रति सचेत रहने । साथै व्यवस्थापकले चाल्ने जस्तोसुकै कदमका विरुद्ध यूनियनलाई उभ्याउन सक्ने तागत संचित गर्ने ।
- व्यवस्थापकलाई दवाव दिएर भन्दा पनि नजिक बनाएर माग पूरा गराउने तर्फ कोशिस गर्ने ।
- यूनियनको माथिल्लो समिति संग निरन्तर सहकार्य र समन्वय गरिरहने ।
- स्थानीय सरकार/प्रशासनसंग आवश्यक समन्वय गर्ने ।
- यूनियनका योजनाहरुलाई गोप्य राख्ने ।

## श्रम कार्यालयले मेलमिलाप गराउने

सामूहिक सौदाबाजीका पक्षहरु बीच ऐनको दफा ११७ बमोजिम वार्ता वा छलफल हुँदा सहमति वा सम्झौता हुन नसकेमा ऐन को दफा ११८ बमोजिम श्रम कार्यालयमा मेलमिलापका लागि सम्बन्धित पक्षले निवेदन दिन सक्ने छ । यसरी निवेदन दिँदा निम्नानुसारको प्रक्रिया पूरा गरी दिनु पर्दछ ।

- रोजगारदाताले माग पेश भएको ७ दिन भित्र छलफलका लागि पत्राचार नगरेमा आठौँ दिन वा त्यस पछि ।
- प्रतिष्ठानमा वार्ता भएकोमा माग पेश भएको २१ दिन वा समय थप भएकोमा सो अवधि सकिए पछि ।

निवेदन परेपछि श्रम कार्यालयले दुवै पक्षलाई भिकार्ने मेलमिलाप गराउनु पर्दछ । सैद्धान्तिक भाषामा यसलाई त्रिपक्षीयताको प्रयोग भनिन्छ । श्रमिक र व्यवस्थापक विचको वार्तावाट कुरा नटुङ्गिएमा सरकारको रोहवरमा मेलमिलापको प्रयास गर्नु पर्ने हुन्छ । सरकारको प्रतिनिधिको रुपमा श्रम कार्यालयले काम गर्दछ । श्रम कार्यालयले आफू समक्षमा निवेदन परे पछि निम्न कार्य गर्नु पर्दछ:

- श्रम कार्यालयमा निवेदन परेको ३८ (अहत्तिस) दिन भित्र दुवै पक्षलाई बोलाई वार्ता गराई सम्झौता गराई सक्नु पर्दछ ।
- यदि आवश्यक भएमा दुवैपक्षको सहमतिले मेल मिलापको समय थप गर्न सकिन्छ ।
- कार्यालयमा मेलमिलाप हुन सकेमा सामूहिक मागदावी सम्बन्धि विवाद समाधान भई सम्झौता हुन्छ ।
- कार्यालयमा भएको सम्झौता लागू गर्न दुवै पक्षलाई बाध्यकारी हुन्छ ।



## मध्यस्थ बाट विवाद समाधान गर्नु पर्ने:

प्रतिष्ठान तहमा भएको द्विपक्षीय वार्ता तथा श्रम कार्यालयमा भएको त्रिपक्षीय मेलमिलाप तथा वार्ता समेतबाट समस्या समाधान हुन नसकेमा श्रमिकहरु समक्ष मूलतः निम्न दुई वटा विकल्प हुन्छ :

- मध्यस्थताको वाटोको प्रयोग
- हडताल गर्ने

## हडताल, धर्ना र तालाबन्दी :

हडताल सामूहिक विवाद समाधानको अन्तीम अस्त्र हो । श्रम ऐन २०७४ को दफा २(य) मा हडतालको परिभाषा गरिएको छ । जस अनुसार हडताल भन्नाले श्रमिकहरुले नियमित रूपमा गरी आएको काम सामूहिक तवरले पूर्ण वा आंशिक रूपमा अस्वीकार गरेको अवस्था सम्भक्तु पर्दछ । तर निम्न अवस्थामा हडतालको अन्य प्रयोग गर्न पाईदैन ।

- पहिले भएको सामूहिक सम्झौतामा वा मागपत्र पेश भए पछि माईन्युट गर्ने क्रममा दुवै पक्षका बीच सामूहिक सौदावाजीको विवाद मध्यस्थबाट गर्ने सहमति भएको रहेछ भने त्यस्तो प्रतिष्ठानमा सम्झौतामा उल्लेख भएको अवधि भर हडताल गर्न पाईदैन । यस्तोमा मध्यस्थबाट नै निर्णय गर्नु पर्दछ ।
- अत्यावश्यक सेवा सञ्चालन गर्ने प्रतिष्ठानको सामूहिक सौदावाजीको विवाद भएमा त्यस्तो प्रतिष्ठानमा हडताल गर्न पाईदैन ।
- विशेष आर्थिक क्षेत्र भित्रको प्रतिष्ठानको सामूहिक विवाद भएमा पनि उक्त प्रतिष्ठानमा हडताल गर्न निषेध गरिएको छ ।
- संविधान बमोजिम संकटकाल लागु भई हडतालमा रोक लगाएको अवस्थामा पनि हडताल गर्न पाईदैन ।

## हडताल गर्न सक्ने अवस्था:

श्रम ऐन २०७४ को दफा १२१ ले कस्तो अवस्थामा सामूहिक विवाद समाधान गर्नको लागि हडताल गर्न सकिन्छ भनी स्पष्ट मार्ग निर्देश गरेको छ । जस अनुसार देहायको कुनै अवस्था विद्यमान भएमा हडताल गर्न सकिन्छ :

- श्रम ऐनको दफा ११९ अर्थात परिच्छेद ११ मा उल्लेख भए बमोजिम अनिवार्य मध्यस्थ गर्नु पर्ने अवस्था छैन भने त्यस्तो अवस्थामा श्रम कार्यालयमा भएको वार्ता असफल भएपछि हडताल गर्न सकिन्छ ।
- अनिवार्य मध्यस्थता हुने अवस्थामा समेत मध्यस्थको कार्य हुन नसकेमा हडताल गर्ने वाटो खुला हुन्छ ।
- मन्त्रालयमा निवेदन गरेको २१ दिनभित्र मध्यस्थ गठन हुन नसकेमा वा मध्यस्थ गठन गर्नु पर्ने भनि निर्णय नभएमा समेत हडताल हुन सक्छ ।
- मध्यस्थले गरेको निर्णय रोजगारदाताको तर्फबाट कार्यान्वयन गर्न अस्वीकार गरेमा वा कानूनी चूनौति दिएमा समेत हडताल हुन सक्छ ।

- अनिवार्य मध्यस्थ गर्नु पर्नेमा बाहेक मन्त्रालयको आदेशले मध्यस्थमा पठाएको कुनै विवादमा मध्यस्थले गरेको निर्णय उपर चित्त नबुझेमा सो निर्णय भएको मितिले ५ (पाँच) कार्य दिन भित्र कुनै पक्षले मध्यस्थ समक्ष लिखित असहमति जनाएमा समेत हडताल हुन सक्छ ।

**हडतालको प्रकृया :** सामूहिक सौदावाजी सम्बन्धि विवाद समाधानका अन्य सम्पूर्ण प्रक्रिया पूरा गर्दा समेत सामूहिक विवाद समाधान हुन नसकेर हडतालमा जानुपर्ने अवस्था आएमा सामूहिक सौदावाजी समितिले देहाय बमोजिम प्रकृया पूरा गरी हडतालमा जान सक्दछ :

- हडताल प्रारम्भ हुने मिति सहित उल्लेख गरी ३० दिन अगावै रोजगारदातालाई सूचना दिने ।
- हडतालको सूचना स्थानीय प्रशासन र श्रम कार्यालयलाई दिने ।
- सो बाहेक स्थानीय तह, प्रहरी, आवद्ध यूनियनको प्रदेश तह वा केन्द्रीय यूनियनलाई बोधार्थ दिने ।

**धर्ना दिन वा सभा गर्न सक्ने :** हडताल वा तालाबन्दी गरेको अवस्थामा माग पूरा गराउन दवाव दिने उद्देश्यले श्रमिकले शान्तिपूर्ण रुपमा कार्यस्थल वा प्रतिष्ठानको मूलढोकामा धर्ना दिन वा सभा गर्न सक्ने व्यवस्था श्रम ऐन २०७४ को दफा १२५ ले गरेको छ । हडताल वा तालाबन्दीको अवस्थामा बाहेक अन्य अवस्थामा प्रतिष्ठानको काममा बाधा नपुग्ने गरी कार्य समय अगाडी वा पछाडी मात्र धर्ना बस्ने वा सभा गर्ने अधिकार ऐनले दिएको छ ।

**तालाबन्दी :** सामूहिक सौदावाजी प्रकृत्यामा रोजगारदाताले श्रमिकलाई दवाव दिने उद्देश्यले तालाबन्दी गर्न सक्छन् । तालाबन्दी सामान्यतया कानूनको प्रकृया पूरा नगरी हडताल गरेमा वा हडताल जारी राखेमा वा यस ऐन बमोजिमका प्रकृयाबाट सामूहिक विवाद समाधान नभएमा व्यवस्थापक पक्षबाट प्रयोग हुने अस्त्र हो । श्रम ऐन २०७४ को दफा २ को उपदफा (ड) मा तालाबन्दीको परिभाषा गरेको छ । यो अस्त्रको प्रयोग देहाय बमोजिम गर्न पाउने व्यवस्था श्रम ऐन २०७४ को दफा १२४ ले गरेको छ :

- कानूनी प्रकृया पूरा नगरी हडताल गरेमा वा हडताल जारी राखेमा वा श्रम ऐन बमोजिमको प्रकृयाबाट सामूहिक विवाद समाधान नभएमा ।
- औचित्य सहितको पुष्ट्याई दिई विभागको स्वीकृति लिई प्रतिष्ठानले तालाबन्दी गर्न सक्नेछ ।
- यस्तो तालाबन्दी गर्न अगाडि हडताल नरोकेमा तालाबन्दी हुनेछ, भनी कम्तिमा ७ दिन अगावै सबै श्रमिकहरुको जानकारीको लागि सूचना जारी गर्नु पर्नेछ ।
- हडताल अवधिमा घेराऊ, हुलदंगा, तोडफोड, आदि भई प्रतिष्ठानलाई क्षति पुग्न जाने अवस्थामा उपरोक्त प्रक्रिया पूरा नगरी तालाबन्दी गर्न सकिन्छ । यस्तोमा तालाबन्दीको औचित्य सहितको सूचना श्रम विभाग र श्रम कार्यालयमा तीन दिन भित्र अनिवार्य रुपमा दिनुपर्नेछ ।

**हडताल वा तालाबन्दी अवधिको पारिश्रमिक :** श्रम ऐन २०७४ को दफा १२७ ले हडताल वा तालाबन्दीको अवधिको पारिश्रमिकका सम्बन्धमा स्पष्ट गरेको छ । उक्त अवधिको पारिश्रमिक निम्न अनुसार पाउने व्यवस्था गरिएको छ ।

- कानूनी प्रकृया पूरा नगरी गरेको हडतालमा पारिश्रमिक नपाउने ।

- कानून प्रतिकूल हुने गरी गरेको तालावन्दीमा पूरा पारिश्रमिक पाउने ।
- कानूनको प्रकृया पूरा गरी गरेको हडताल वा तालवन्दी दुवैमा आधा/आधा पारिश्रमिक पाउने ।

### मध्यस्थको कारवाही र निर्णय :

मध्यस्थको गठन भए पछि मध्यस्थबाट विवाद समाधान गराउन चाहने पक्षले लिखित रूपमा दावी पेश गर्नु पर्ने हुन्छ । जसमा निम्न कुरा उल्लेख हुन आवश्यक छः

- दावी पेश गर्दा शुरुमा सामूहिक मागपत्रमा उल्लेख नभएको र असम्बन्धित मागदावी पेश गर्न पाइदैन ।
- मागदावी पेश गर्दा सामूहिक मागपत्र मध्ये कुनै माग पूरा भएको र कुनै विषय मात्र बाकी भएमा सो व्यहोरा समेत उल्लेख गर्नु पर्नेछ ।
- मागदावीमा आफ्नो मागपत्र जायज भएको पुष्टि गर्ने आधार समेत उल्लेख गर्नु पर्नेछ ।
- (श्रम ऐनको दफा ११९ र श्रम नियमावली २०७५को नियम ६६ को व्यवस्था अनुसार)
- दावी पेश भएपछि मध्यस्थले प्रतिदावीका लागि अर्को पक्षलाई सात दिनको मौका दिनु पर्दछ । सो अवधिमा सम्बन्धित पक्षले प्रतिदावी पेश गरी सक्नु पर्दछ । मध्यस्थले कारवाही गर्ने क्रममा निम्न कार्य गर्न पाउँछः
- मध्यस्थले कारवाही गर्दा आवश्यक भएमा विशेषज्ञसंग छलफल गर्न सक्नेछ ।
- मध्यस्थले तोकेको मिति समय र स्थानमा सुनुवाई गर्ने व्यवस्था हुनेछ ।
- कुनै पक्ष अनुपस्थित भएमा वा दावी पेश नगरेको कारण कारवाही नरोकिने स्पष्ट व्यवस्था ऐनमा गरिएको छ ।
- सुनुवाई समाप्त भएको मितिले ३० (तिस) दिन भित्र निर्णय दिनु पर्ने व्यवस्था छ ।
- मध्यस्थले कारवाहीका सम्बन्धमा प्रमाण बुझ्ने, साक्षी वकपत्र गराउने, स्थलगत निरीक्षण गर्ने लगायतको काम गर्न सक्छ ।
- मध्यस्थले गरेको निर्णय मान्न दुवै पक्षलाई बाध्यकारी हुन्छ ।

### मध्यस्थको निर्णय वा सम्झौताको मान्यता:

श्रम ऐन २०७४ को दफा १२२ ले मध्यस्थको निर्णय वा विवादका पक्षहरु बिच भएको सामूहिक सम्झौताहरुलाई कानूनी मान्यता प्रदान गरेको छ र यस्तो निर्णय वा सम्झौता दुवै पक्षको लागि बाध्यकारी हुने व्यवस्था गरिएको छ ।

## पाठ ६ सम्झौता तयार गर्दा ध्यान दिनु पर्ने कुराहरु

सम्झौता गर्दा निम्न लिखित कुरामा ध्यान दिनु पर्छ :

- सम्झौता लिखित गरिनु पर्दछ । यसलाई निर्णय पुस्तिकाको भाषामा समेत तयार गर्न सकिन्छ ।
- सम्झौतामा दुवै पक्षका प्रतिनिधिहरुले हस्ताक्षर गर्नु पर्दछ । सम्झौतामा हस्ताक्षर गर्न दुवै तर्फका प्रतिनिधिहरुलाई आ-आफ्नो पक्षका तर्फबाट स्पष्ट अधिकार हुनु पर्दछ ।
- सम्झौतामा द्विविधा उत्पन्न हुने शब्दको सट्टा स्पष्ट भाषा प्रयोग गरिनु पर्दछ ।
- सम्झौता गर्दा दुवै पक्ष विजयी भएको महशूस हुने अवस्था उत्पन्न हुनुपर्दछ ।
- वर्तमान श्रम ऐन अन्तर्गत श्रमिकहरुको हितसंग सम्बन्धित माग मात्र राख्न सकिने हुँदा ऐनमानै अन्यथा लेखिएकोमा बाहेक श्रमिकहरुलाई प्रदान गरेको हित सुविधामा प्रतिकूल असर पर्ने गरी सम्झौता गर्न हुँदैन ।
- वार्ताद्वारा तय गरिएको सहमतिलाई लिखित रुपमा उल्लेख नगरी व्यावहारिक बनाउने भन्ने जस्तो उधारो कुरामा सहमति जनाउनु हुँदैन ।
- सम्झौता सम्बन्धित पक्षहरुले कार्यान्वयन गर्न सक्ने र न्यायोचित हुनु पर्दछ ।

### सामूहिक सम्झौता र मध्यस्थको निर्णय कार्यान्वयन

श्रम ऐन, २०७४ को दफा १२२(४) ले सामूहिक सम्झौता तथा मध्यस्थको निर्णय कानून सरह र वाध्यात्मक रुपमा लागू हुने व्यवस्था गरेको छ । एक पटक सामूहिक सम्झौता भएमा वा मध्यस्थबाट निर्णय भएमा त्यसलाई कार्यान्वयन गर्नु श्रमिक तथा रोजगारदाता दुवै पक्षको दायित्व हुन्छ । जसको कार्यान्वयनको लागि श्रम ऐन, २०७४ मा निम्न अनुसारको व्यवस्था रहेको छ ।

१. **व्यक्तिगत दावीकोरुपमा पेशगरी कार्यान्वयन गर्ने:** श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११३ ले सामूहिक सम्झौता बमोजिम प्राप्त हकको र श्रम कानून बमोजिमको व्यवस्था रोजगारदाताबाट पालना नभएमा मर्का पर्ने श्रमिकले व्यक्तिगत दावी पेश गरी त्यसलाई कार्यान्वयन गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ ।
२. **विनियमावलीमा समावेश गरेर कार्यान्वयन गर्नु पर्ने:** श्रम ऐन, २०७४ को दफा १०८(२) ले सामूहिक सम्झौता विपरीत हुने गरी कर्मचारी विनियमावली बनाउन नमिल्ने व्यवस्था गरेको छ । सामूहिक सम्झौताका विषयहरुलाई विनियमावलीमा समावेश गरी कार्यान्वयन गर्नु पर्ने व्यवस्था गरेको छ ।

३. कानून सरह लागू हुने व्यवस्था : श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६६(२) मा श्रमिक र रोजगारदाता बीचमा भएको सामूहिक सम्झौता वा मध्यस्थताको निर्णय अन्य कानून सरह वाध्यात्मक रूपमा पालना गर्नु पर्दछ ।
४. श्रम कार्यालयले निर्देशन दिन सक्ने : मध्यस्थको निर्णय वा सामूहिक सम्झौता कार्यान्वयन नभएमा यूनियनले श्रम कार्यालयमा निवेदन दिन सक्छ । र यसरी निवेदन दिएमा कार्यालयले सम्झौता वा मध्यस्थताको निर्णय १५ दिन भित्र कार्यान्वयन गर्न श्रम ऐनको दफा १६६ को उपदफा (५) बमोजिम निर्देशन दिन सक्छ ।
५. श्रम कार्यालयले कारवाही गर्न पाउने : श्रम ऐनको दफा १६६(५) बमोजिम कार्यान्वयन नभएमा श्रम कार्यालयमा श्रमिकले सो व्यहोरा उल्लेख गरी पुनः निवेदन दिन सक्ने व्यवस्था ऐनको दफा १६७(१) मा गरिएको छ । यस्तो अवस्थामा श्रम कार्यालयले मध्यस्थको निर्णय तथा सम्झौता कार्यान्वयन गर्ने क्रममा देहायको मध्ये कुनै वा सबै आदेश दिन सक्छ :
- अचल सम्पत्ति रोक्का राख्ने वा लिलाम गरी भराई दिने,
  - बैंक खाता रोक्का गर्ने,
  - कानून बमोजिम छुट, सहूलियत पाउने भएमा सोको निलम्बन वा रोक्का राख्ने,
  - श्रम इजाजत वा अन्य प्रकारको इजाजत निलम्बन गर्ने,
  - अन्य उपयुक्त आदेश गर्ने
६. श्रम अदालतले कैद तथा जरिवाना समेत गरी कार्यान्वयन गर्न सक्ने: श्रम ऐनको दफा १६७ बमोजिम श्रम कार्यालयले उल्लेखित सजाय गर्दा समेत कार्यान्वयन नभएमा वा कार्यालयको आदेश विरुद्धमा मुद्दा दायर गरेमा समेत मर्का पर्ने पक्षले श्रम अदालतमा दफा १६८को उपदफा (२) बमोजिम निवेदन दिन सक्छ । यसरी निवेदन दिएकोमा अदालतले सामूहिक सम्झौता र मध्यस्थको निर्णय कार्यान्वयनका लागि एक लाख जरिवाना वा एक वर्ष सम्म कैदको आदेश गरी कार्यान्वयन गराउन सक्छ ।

## सामूहिक सौदावाजीको भूमिका प्रदर्शनका लागि

पब्लिक कम्पनी प्रा.लि. को नाममा प्रदेश नं.३ को काठमाण्डौं जिल्ला वालाजुमा मिनरल वाटर खानेपानी कारखानामा १०० जना र प्रदेश नं. ४ कास्कीमा ७० जना श्रमिकहरु विगत ७ वर्ष देखि कार्यरत रहँदै आएका छन् । तर उनीहरु सबै अस्थायी रुपमै रहेका छन् । श्रम ऐनले तोकेको समय अवधि भन्दा बढी काम गर्न बाध्य भएपनि कास्कीमा मात्र ओभर टाइमको व्यवस्था छ । व्यवस्थापनले विदा लगायत सुविधाहरु दिइरहेकोछ । व्यवसायजन्य स्वास्थ्य सुरक्षाको व्यवस्था सहित ट्रेड युनियनमा लाग्न समेत छुट दिएको छ । त्यंहाको सबै श्रमिकहरु, श्रमिकको मुद्दामा एक छन् । तर काठमाण्डौंमा श्रमिकहरु पनि एक छैनन् । युनियन पनि दर्ता छैन र श्रमिकहरु सार्वजनिक विदा देखि कल्याणकारी सुविधाहरुवाट वञ्चित छन् । कार्यस्थलमा धेरै दुर्घटनाहरु समेत घटि सकेको छ । कास्कीको दांजोमा काठमाण्डौंको कारखाना बढी चलेको र नाफामा रहे पनि कहिले काँही कतै श्रमिकले सुविधाको कुरा उठाए पनि व्यवस्थापकले त्यतिकै आलटाल गर्दै आइरहेको छ ।

(भूमिका प्रदर्शनकालागि ३ समूह) व्यवस्थापक, यूनियन र पर्यवेक्षक छुट्याई माथिको कथा ध्यान दिएर अध्ययन गर्न लगाउनुस्, राम्रो संग छलफल गर्न लगाउनुस् । भूमिका प्रदर्शन सकिसके पछि पालैपालो मूल्याङकन प्रस्तुत गर्न लगाउनुस् ।

पर्यवेक्षकले गर्ने मूल्याङकन

- १) व्यवस्थापक र यूनियनको प्रतिनिधिहरुले वार्तामा प्रदर्शन गरेको भूमिकाको वारेमा
- २) सवाल पक्षहरु
- ३) सुधार गर्नु पर्ने पक्षहरु