

Union – Management Relation



PURNA CHANDRA BHATTARAI

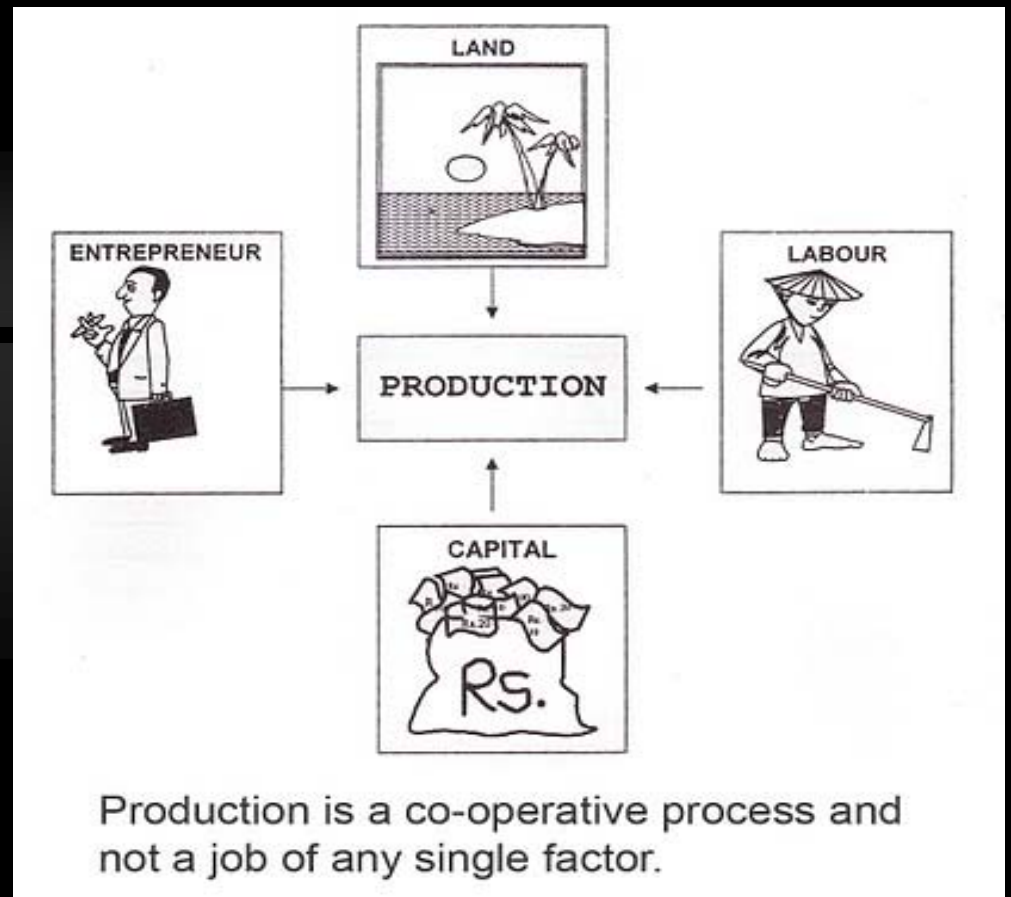
प्रस्तुतीको ढांचा :

- (क) सैधान्तिक पक्षहरु,
- (ख) कानूनी तथा संस्थागत व्यवस्था,
- (ग) श्रम संगठन ,
- (घ) श्रम विवाद व्यवस्थापन,
- (ङ) श्रम सम्बन्ध सुधारमा सरकारका प्रयासहरु,
- (च) निजामती सेवामा ट्रेड यूनियन र व्यवस्थापन सम्बन्ध,
- (छ) समस्या, चुनौती र संभाव्य समाधानका उपायहरु,
- (ज) सरकारको पछिल्ला प्रयासहरु ।

१. सैद्धान्तिक पक्ष :

उत्पादनका साधानहरु

- भूमि (land)
- श्रम (labour)
- पूजी (capital)
- उद्यमशीलता
(Entrepreneur)

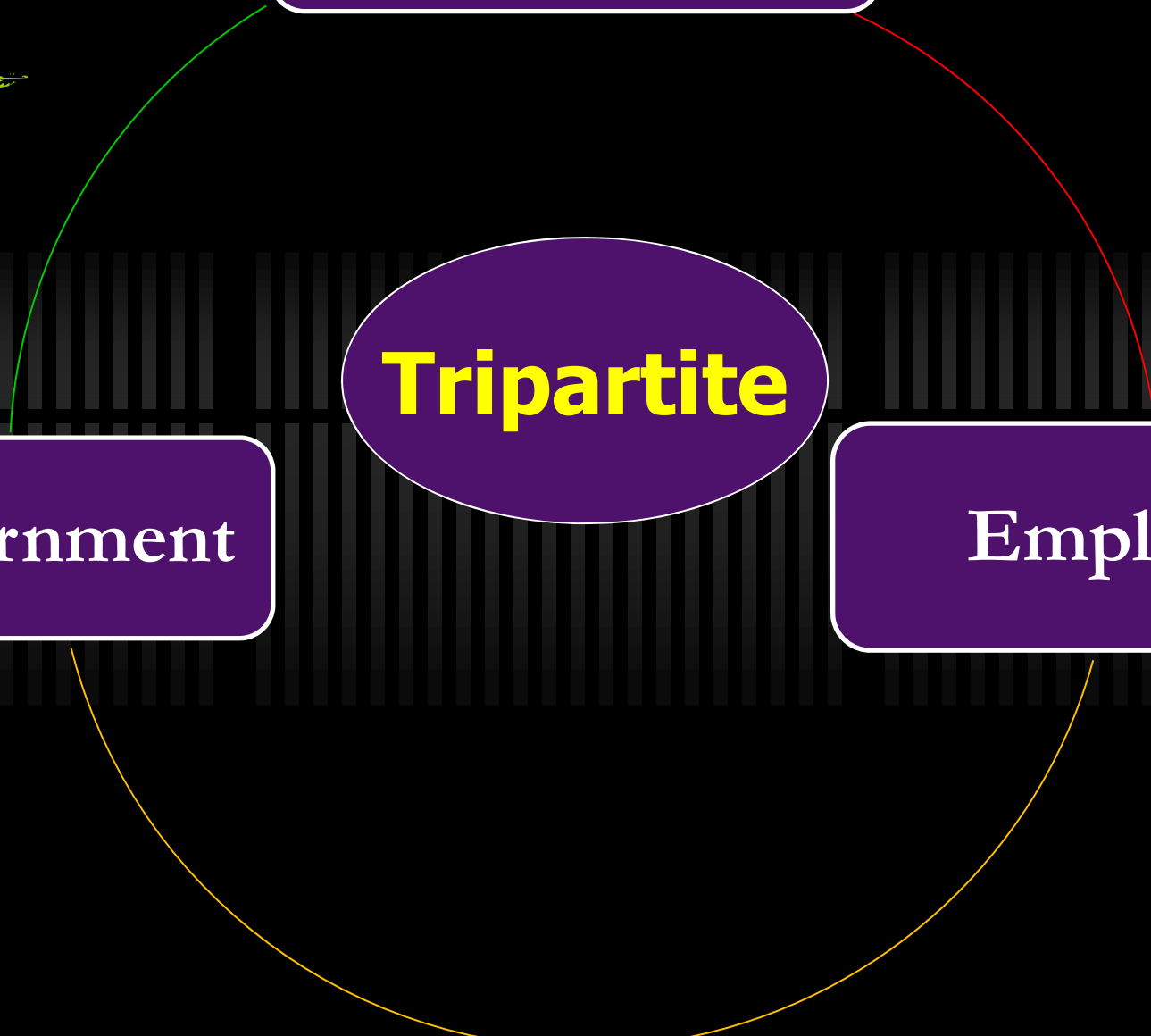


Employ

Tripartite

Government

Employers



ट्रेड युनियनका प्रमुख कार्यक्षेत्रहरु:

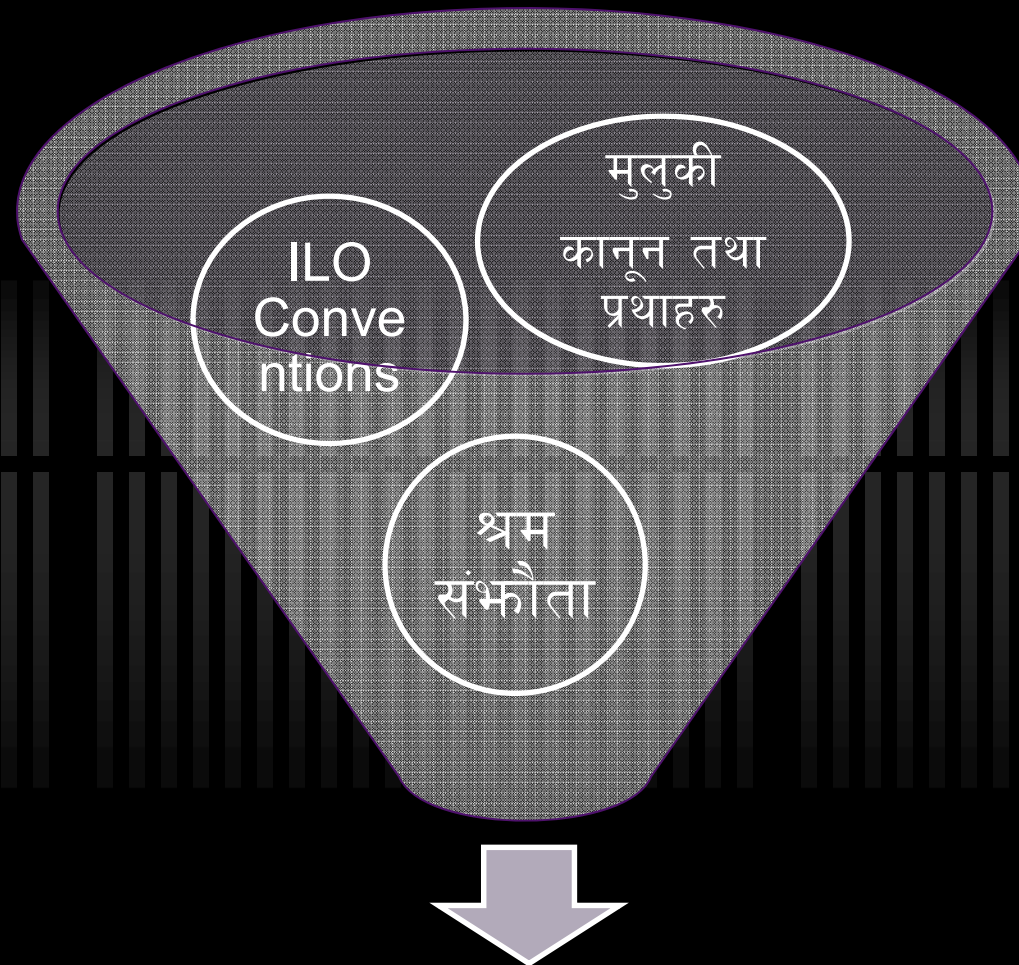


- ✓ सदस्यहरुको कामको सुरक्षा र कल्याण,
- ✓ असल कार्य अवस्था र जीवनस्तरमा सुधार,
- ✓ पारश्रमिक बृद्धि, उचित तलव, ज्याला र बोनस सुविधा,
- ✓ सदस्यहरुको सामाजिक सुरक्षा तथा विमा,
- ✓ व्यवस्थापनको अत्याचार र शोषणबाट सदस्यहरुको संरक्षण
- ✓ कार्यअवधिको निर्धारण ।



२. कानूनी तथ संस्थागत व्यवस्था

श्रम कानूनका स्रोतहरु



श्रम सम्बन्ध

श्रम सम्बन्ध सम्बन्धी कानूनी तथा नीतिगत व्यवस्था:

नीति गत व्यवस्था :

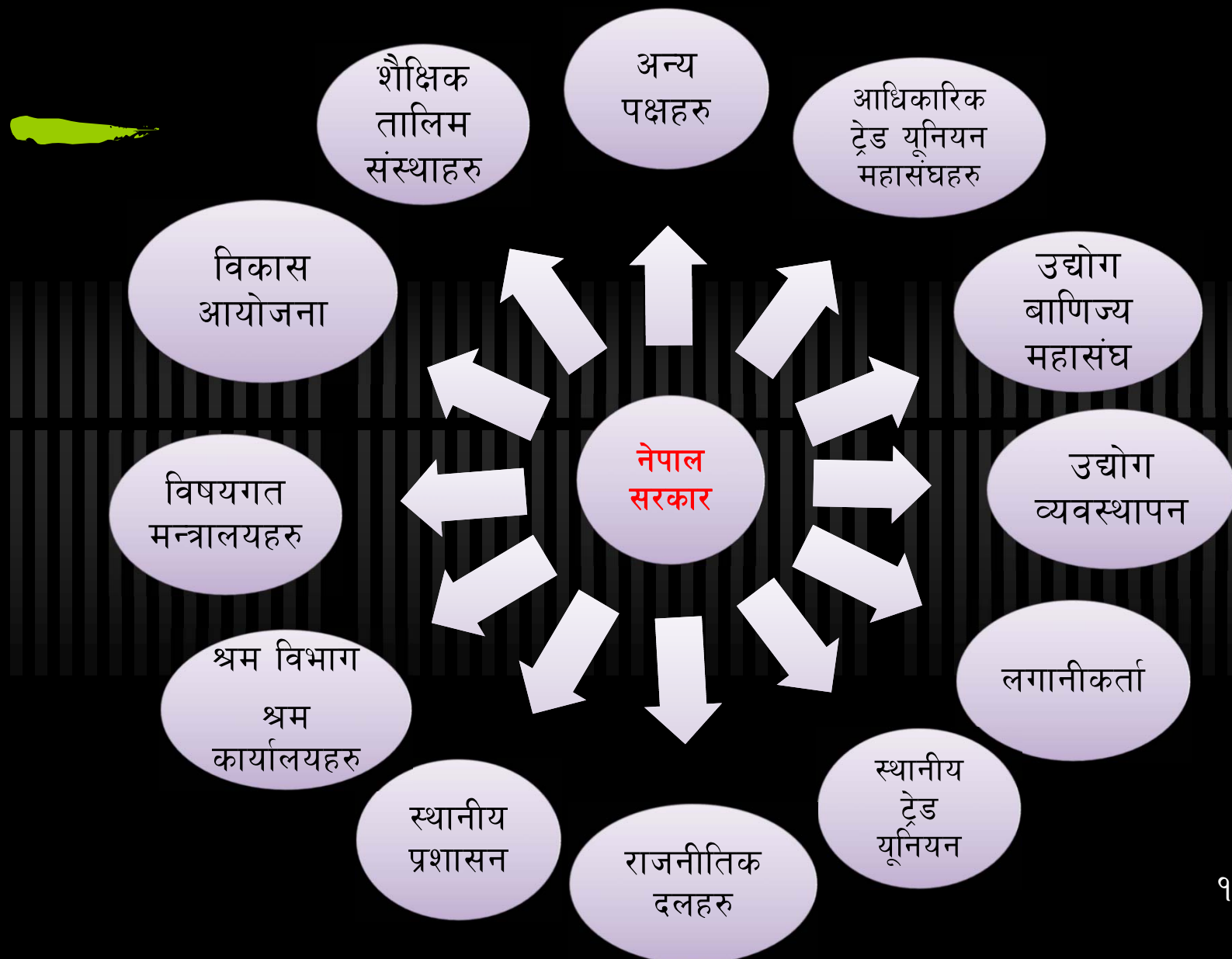
- नेपालको संविधान-२०७२
- राष्ट्रिय रोजगार नीति-२०७१
- औद्योगिक नीति-२०६७
- श्रम ऐन-२०४८
- श्रम नियमावली -२०५०
- नेपाल ट्रेड यूनियन ऐन -२०४९
- नेपाल ट्रेड यूनियन नियमावली - २०५०
- बोनस ऐन -२०३०
- बोनस नियमावली-
- चिया बगान सम्बन्धी श्रम नियमावली -२०५०
- चौधौ योजना ०७३÷७४-०७५÷०७६
- निजामती सेवा ऐन, २०४९
- निजामती सेवा नियमावली, २०५०

श्रम सम्बन्ध सम्बन्धी व्यवस्था क्रमस.....

संस्थागत व्यवस्था :

- ✓ रोजगार सूचना केन्द्रहरु
- ✓ श्रम कार्यालयहरु
- ✓ श्रम विभाग
- ✓ श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय
- ✓ ट्रेड यूनियन र यसका सञ्जालहरु
- ✓ आधिकारीक ट्रेड यूनियन र निजामती ट्रेड यूनियनहरु
- ✓ विषयगत औद्योगिक संघहरु
- ✓ नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघ

श्रम सम्बन्धका विविध पक्षहरु





શ્રમ સંગઠન (Trade Union)

ट्रेड युनियन ?

१. ट्रेड युनियन कामदारहरूको * औपचारिक संगठन हो जहां * * आपसी हितका कुराहरूको संरक्षण र प्रवर्द्धनका लागि संगठित रूपमा कार्य गर्ने अभिलासाले * * * स्वेच्छापूर्वक कामदारहरू सहभागी हुन्छन् ।
२. विकास: ट्रेड युनियन औद्योगिक क्रान्तिको उपज हो ।
३. **ट्रेड युनियन किन:** ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ को प्रस्तावनाले कामदार कर्मचारीहरूको व्यावसायिक तथा पेसागत हकहितको संरक्षण तथा सम्बर्द्धन गर्नका लागि ट्रेड युनियनको स्थापना र सञ्चालन.....को धारणा प्रष्ट गरेको छ ।

ट्रेड यूनियनको कार्यदायरा मूलतः कर्मचारीको पेशागत हक हितको उन्नयन :

- **पेशागत (Professional):** यसमा आफ्नो पेशा र कार्यक्षेत्रलाई दक्ष एवं प्रभावकारी बनाउने विषयहरू
- **हक (Right Issue):** सामान्यतया विद्यमान संविधान, ऐन कानूनहरू, सामुहिक संझौता, नियुक्तिपत्र वा प्रचलनले कामदार कर्मचारीले कुन कुन पाउने भन्ने कुरा उल्लेख गरेको छ त्यो हक हो ।
- **हित (Interest Issue):** विद्यमान संविधान, ऐन कानूनहरू, प्रचलनले दिएको कुरामा चित्त नबुझाई नयाँ कुराको दावी गर्न पाउने कुरा हित हो । यसले थप माग गर्न पाउने कुरा/अधिकारलाई स्थापित गर्दछ । ट्रेड यूनियनले मागपत्र पेश गर्ने, वार्ता गर्ने, र संझौता गर्ने जस्ता आधारभूत अधिकारहरू भने हित विषयसंग अन्योन्यश्रित सम्बन्ध राख्दछन् ।

ट्रेड युनियनका जिम्मेवारहरू

- ✓ असल श्रम सम्बन्धको स्थापना
- ✓ उत्पादकत्व बृद्धि द्वारा उद्योग प्रतिष्ठानका विकास
- ✓ कामदारलाई दायित्वपूर्ण र अनुशासिन बनाउनु
- ✓ कामदारलाई श्रमशिक्षा तथा सचेतना सम्बन्धी कृयाकलापहरूको सञ्चालन
- ✓ श्रम नीतिहरूको तर्जुमामा सरकारलाई आवश्यक सहयोग,
- ✓ कामदारहरूको अधिकारको संरक्षण र सम्बर्द्धन,
- ✓ कामदारको सामाजिक र आर्थिक अवस्था सुधारमा कार्य गर्नु ।



प्रकृतिका हिसावले नेपालमा ट्रेड यूनियनका किसिम

१.

- प्रतिष्ठानतर्फका ट्रेड यूनियन

२.

- निजामती ट्रेड यूनियन



श्रम सम्बन्ध

१. नेपालमा औद्योगिक विकास र रोजगारी

- ✓ नेपालको अर्थतन्त्रमा उद्योग क्षेत्र: वि.सं १९९३ देखि शुरु भएको नेपालको आधुनिक उद्योग स्थापनाको क्रमको ८० वर्ष पुरा भएको छ ।
- ✓ आठ दशक लामो औद्योगिक यात्राका बाबजुद नेपालको कुल गार्हस्थ उत्पादनमा उद्योग क्षेत्रको योगदान दुई अंकमा पुग्न सकेको छैन ।
- ✓ कुल रोजगारीमा उद्योग क्षेत्रको योगदान ८/९ प्रतिशत सम्म रहेको अनुमान छ ।

श्रम सम्बन्धका सामाजिक साभेदारहरु



- श्रम सम्बन्धमा सरकार, उद्योगपति, र मजदुर बीच त्रिपक्षीय (Tripartite) साभेदारी हुन्छ ।
- असल श्रम सम्बन्धले नै उद्योग प्रतिष्ठानहरुको विकास र विस्तार हुन सक्दछ । उद्योग प्रतिष्ठानको उन्नती र प्रगतिकालागि सुममधुर तथा असल औद्योगिक संबन्ध आवश्यक हुन्छ ।

श्रम सम्बन्ध

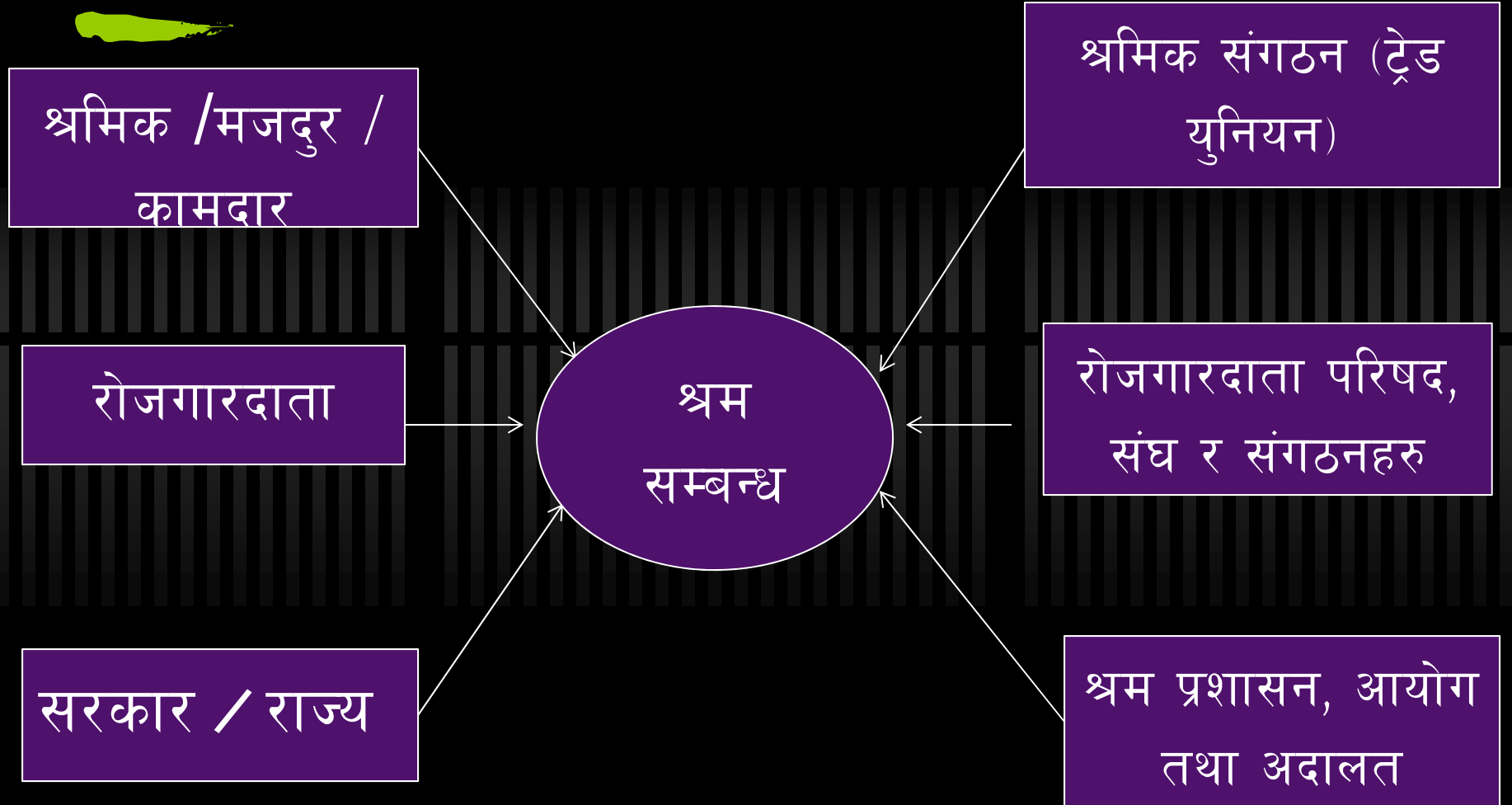
- ✓ श्रम सम्बन्ध भन्नाले मुख्यतः **कामदार र व्यवस्थापनको सम्बन्धलाई** जनाउँदछ, खासगरी श्रमिकको प्रतिनिधित्व गर्ने संगठन (Union) संगको सम्बन्ध यसमा महत्वपूर्ण हुने गर्दछ ।
- ✓ सुमधुर श्रम सम्बन्धले **कार्य वातावरण**, उत्पादकत्व, कार्यउत्प्रेरणा, कामदारहरुको विकास र कामदारहरुमा व्यवस्थापन प्रति उत्तरदायित्वको अभिवृद्धि गर्नमा योगदान गर्दछ, जुन औद्योगिक संगठनको सफलताको निमित्त महत्वपूर्ण पक्ष हुन् ।



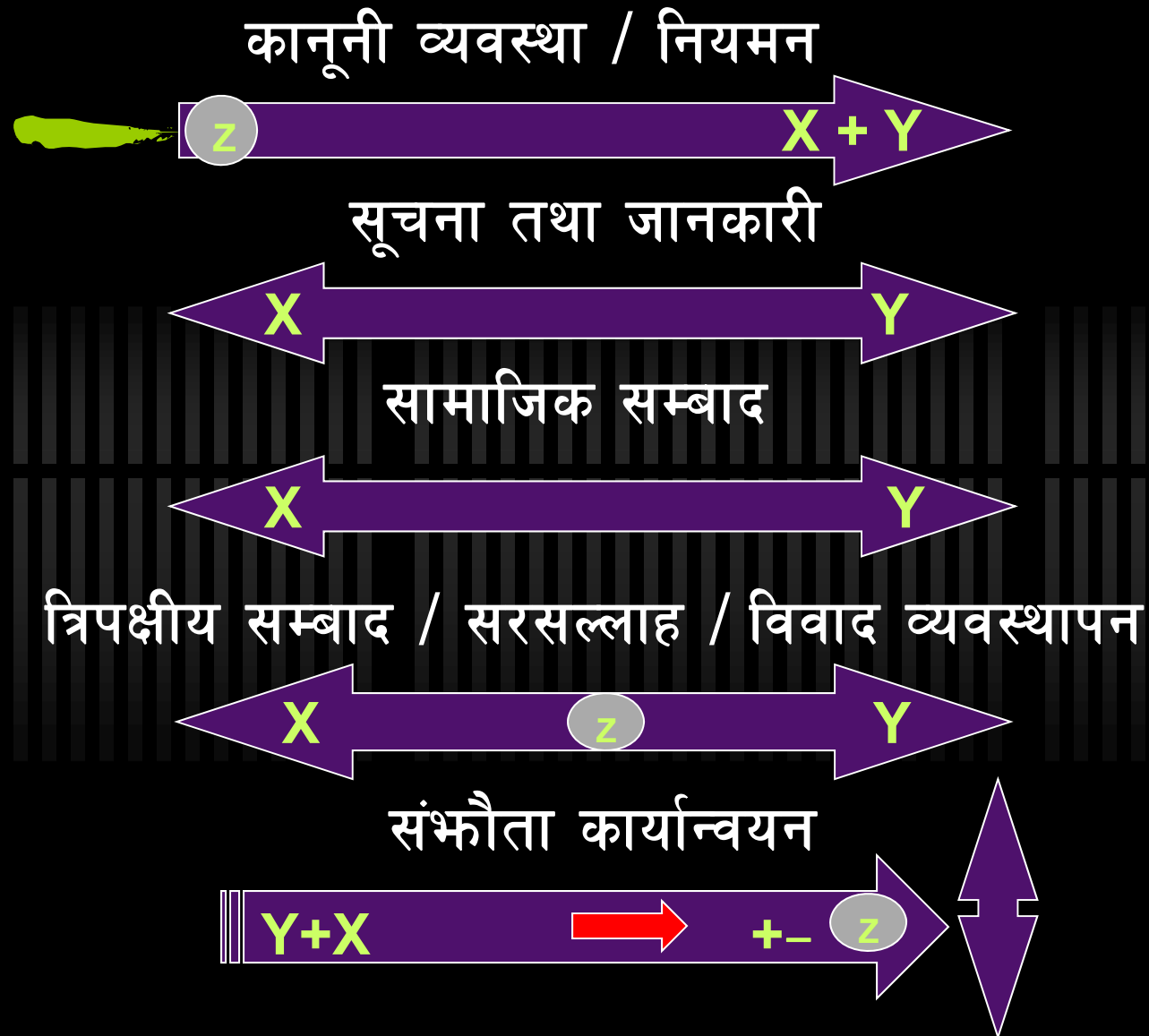
श्रम सम्बन्धको आधार; श्रम कानून

- नियुक्ति, सेवाका शर्त, (Appointment, Terms & Condition of employee)
- ज्याला / पारिश्रमिक (Wage rate)
- बोनस (Bonus)
- कार्यसमय (Working hours)
- कार्यावातावरण (Working conditions)
- सामाजिक सुरक्षा तथा बीमा (Social security schemes, Insurance)
- अन्य सुविधा (Extra benefits/facilities)
- व्यवसाय जन्य स्वास्थ्य र सुरक्षा (Occupational Health and Safety)
- विवाद व्यवस्थापन (Dispute Management)
- कारवाही तथा रोजगारीको अन्त्य, (Punishment & dismiss from service)

श्रम सम्बन्ध सम्बन्धी प्रमुख कर्ताहरु



श्रम साभेदारहरुका बीचको सम्बन्ध



औद्योगिक विवाद श्रृजनाका मुख्य कारणहरु



- ✓ तलव, भत्ता
- ✓ कर्मचारी / कामदार कटौती
- ✓ अनुशासन हिनता र हिंसात्मक क्रियाकलाप
- ✓ बोनस तथा अन्य सरसुविधा
- ✓ कार्यवातावरण,
- ✓ विदा र कार्यघण्टा

गुनासोका स्रोतहरु

१. व्यवस्थापन नीतिका कारणबाट उत्पन्न हुने गुनासाहरु:

- ✓ ज्यालादर
- ✓ विदा नीति
- ✓ अतिरिक्त समय,
- ✓ श्रम कानून तथा कम्पनी प्रतिष्ठानको नियम कानूनको उल्लङ्घन
- ✓ बृत्ति विकास, पक्षपात पूर्ण व्यवहार वा अनुचित निर्णय
- ✓ भूमिकामा हुने द्वन्द,
- ✓ कामदारको दक्षता र कार्य दायित्व बीचको भिन्नता ।



गुनासोका स्रोतहरु

२. कार्यअवस्थाका कारण उत्पन्न हुने समस्याहरु :

- ✓ कमजोर सुरक्षा र खराब भौतिक अवस्था
- ✓ उपयुक्त औजार वा संयन्त्र नहुनु वा अपर्याप्त हुनु
- ✓ अनुशासन प्रतिको नकारात्मक दृष्टिकोण,
- ✓ अवास्तविक लक्ष



३. अन्तर वैयक्ति तत्वका परिणामस्वरूप उत्पन्न हुने गुनासाहरु:

- ✓ निरडकुश नेतृत्वशैली
- ✓ समूह सदस्यसंगको कमजोर सम्बन्ध
- ✓ सुपरीवेक्षकहरुसंगको कमजोर सम्बन्ध
- ✓ सकहकर्मी साथीभाईसंगको द्वन्द ।



श्रम सम्बन्धमा सामाजिक साभेदारी हो के ?

- ✓ सामान्यतया श्रम सम्बन्ध भन्नाले सरकार, रोजगारदाता र ट्रेड यूनियनहरूका बीचको व्यवहार र अन्तरसम्बन्धाई बुझ्नु पर्दछ ।
- ✓ सरकार, रोजगारदाता, श्रमिकबीचको आपसी विश्वास, इमान्दारिता, विधिको पालना तथा औद्योगिक सुसंबन्धका व्यवहारिक पक्षसमेत महसुस गरी सामाजिक संवादका माध्यमबाट भइरहने दिगो सहकार्यता नै समुधुर औद्योगिक संबन्धकालागि सामाजिक साभेदारी हो ।
- ✓ औद्योगिक संबन्धमा निम्न पक्षहरू को अन्तर सम्बन्ध हुन्छ :
 - रोजगारदाता र सरकार,
 - रोजगारदाता र ट्रेड यूनियन,
 - रोजगारदात र रोजगारदातहरू
 - सरकार र ट्रेड यूनियन,
 - सरकार र रोजगारदाता
 - ट्रेड यूनियन र ट्रेड यूनियन ।



सुमधुर औद्योगिक श्रम सम्बन्धको आवश्यकता र परिणामहरु :

आवश्यकता

- ✓ मुलुकको आर्थिक उन्नतीमा योगदान पुऱ्याउन ।
- ✓ औद्योगिक प्रजातन्त्रको स्थापना, (निर्णय प्रक्रियामा सहभागिता, जिम्मेवारीमा हिस्सेदारी, सहकार्यताको अवसर)
- ✓ नीति तर्जुमा र कार्यान्वयनमा सहयोग,
- ✓ सामुहिक सौदावाजीको सार्थक अभ्यास
- ✓ सरकारलाई श्रम नीति तथा कानून तर्जुमामा सहयोग
- ✓ साभेदारहरु वीचको सम्बन्धमा प्रगाढता
- ✓ मानवीय सम्बन्धको विकास ।

परिणाम

- ✓ उत्पादकत्व अभिवृद्धि,
- ✓ लगानीको वातावरण,
- ✓ मजदुरको सामाजिक प्रतिष्ठा र प्रतिष्ठानको शाखमा बृद्धि,
- ✓ गूणस्तरमा अभिवृद्धि ,
- ✓ सेवा र सुविधामा अभिवृद्धि,
- ✓ औद्योगिक शुशासन स्थापनाको वातावरण निर्माणमा सहयोग,
- ✓ आर्थिक विकासमा चक्रिय प्रभाव ।

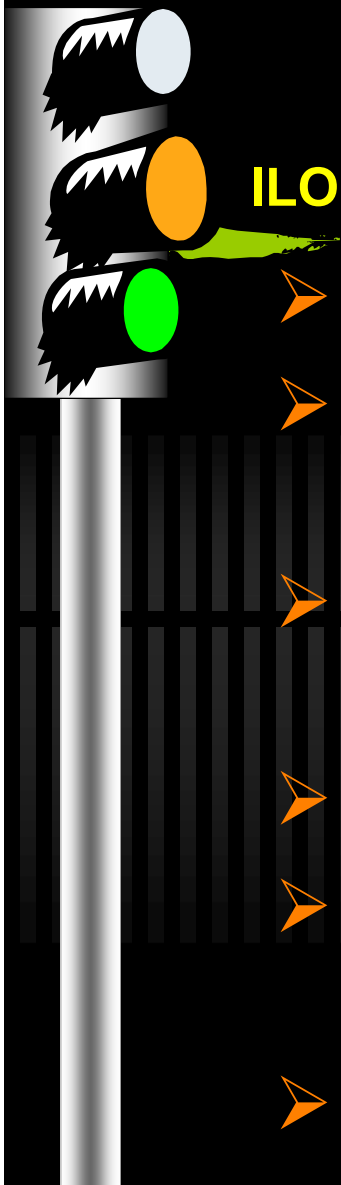


सुमधुर श्रम सम्बन्ध र श्रम व्यवस्थापन
सुधारमा सरकारले गरेका प्रयासहरु

सुमधुर श्रम संबन्धमा विगतका प्रयासहरु :

- ✓ सर्वप्रथम नेपाल कारखाना तथा कारखानामा काम गर्ने मजदुर सम्बन्धी ऐन २०१६ जारी गरी लागू भएको पाइन्छ ।
- ✓ २०३० सालमा बोनस ऐनको तर्जुमा जसले खुद मुनाफाको १० प्रतिशत बराबरको रकम कर्मचारीहरुलाई बोनस बापत छुट्याउनु पर्ने व्यवस्था ।
- ✓ २०४७ पश्चात अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठन मार्फत सुव्यवस्थित तवरबाट नेपालमा औद्योगिक श्रम सम्बन्धलाई अन्तराष्ट्रिय मादण्ड सहितको अवधारणाले प्रवेश पाउन थाल्यो ।
- ✓ ०४८ सालबाट राष्ट्रिय स्तरमा **त्रिपक्षीयताका आधारमा** नीति निर्माणको प्रक्रिया प्रारम्भ । यसै अवधारणाका आधारमा श्रम ऐन तथा नियामाबलीको निर्माण गरियो ।
- ✓ श्रम कार्यालयहरुको सहयोगमा प्रतिष्ठान स्तरमा व्यवस्थापक र आधिकारिक ट्रेड यूनियनको उपस्थितिमा **द्विपक्षीयताका आधारमा** श्रम ऐन नियमाबली अन्तर्गत रही प्रतिष्ठानहरुको विनियमाबलीहरु निर्माण, सोही बमोजिम औद्योगिक सम्बन्ध संरचना निर्माण भई कार्यान्वयन हुने गरेको ।

सरकारले अलम्बन गरेका प्रयासहरू



ILO Convention को अनुमोदन र कार्यान्वयनमा प्रतिबद्धता व्यक्त

- साप्ताहिक विश्राम सम्बन्धी नं १४ (श्रम ऐन २०४८ को दफा १६)
- बलजफ्ती काम गराउने तथा अनिवार्य श्रमगराउन नपाइने अभिसन्धी नं २९ (संविधानको धारा २९)
- संगठित हुने अधिकार र सामुहिक रूपमा सौदाबाजी अभिसन्धी नं ९८ (संविधानको धारा ३४(३), श्रम ऐन २०४८ को दफा ७४)
- समान पारश्रमिक अभिसन्धी नं १०० (श्रम नियमावलीको नियम ११)
- जबरजस्ती काममा लगाउन नपाउने अभिसन्धी नं १०५ (संविधानको धारा २९)
- भेदभाव विरुद्धको अभिसन्धी १११ (संविधानको धारा १८)

सरकारले अलम्बन गरेका प्रयासहरू ..क्रमस

- न्यूनतम बेतन निर्धारण अभिसन्धी नं १३१ (श्रम ऐन २०४८ को दफा ३१)
- न्यूनतम उमेर अभिसन्धी नं १३८ (संविधानको धारा ३९ (४) र श्रम ऐनको दफा २.क, १७ र १८)
- अन्तराष्ट्रिय श्रम स्तर कार्यान्वयन अभिवृद्धि गर्ने त्रिपक्षीय परामर्श सम्बन्धी अभिसन्धी नं १४४ (श्रम ऐन २०४८ को दफा ६२)
- आदिवासीको अधिकार सम्बन्धी अभिसन्धी १६९ (हस्ताक्षर गरेको एक वर्ष पछि स्वतह कानूनको स्वरूप ग्रहण, कार्यान्वयन कार्ययोजना तयार)
- निकृष्ट प्रकारको बालश्रम निषेध गर्ने अभिसन्धी नं १८२ (गुरु योजना २०६१-७१ कार्यान्वयन)

सरकारले अलम्बन गरेका प्रयासहरू क्रमस...

- ✓ **श्रम ऐन २०४८** लाई प्रतिस्थापन गर्ने Tripartite अवधारणा बमोजिम मस्यौदा तयार गरी जारी हुने चरणमा रहेको छ ।
- ✓ अनौपचारिक क्षेत्रमा रहेको श्रमलाई संगठित गर्ने कार्यमा सरकारको ध्यान जान थालेको छ ।
- ✓ निजामती सेवामा समेत ट्रेड यूनियन अधिकारको प्रत्याभूति गरिएको छ र निर्वाचनको माध्यमबाट आधिकारिक ट्रेड यूनियन गठन भएको छ ।
- ✓ राज्यले संगठित क्षेत्रमा कामदारहरूको न्यूनतम पारश्रमिकको निर्धारण गरेको छ । जसमा अदक्षको रु ९७००।-, दैनिक ज्यालादारीको हकमा प्रतिदिन रु ३९०।- न्यूनतम ज्याला कायम गरिएको छ ।
- ✓ श्रम विवाद समाधानको लागि द्विपक्षीय र त्रिपक्षीय संयन्त्र क्रियाशील गराएको छ ।
- ✓ श्रम ऐन बमोजिमको श्रम सल्लाहकार समिति क्रियाशील रहेको छ ।

विवाद व्यवस्थापन

(क) सामाजिक संवाद

(ख) सामुहिक सौदाबाजी

(ग) न्यायीक उपचार

श्रम विवादका पक्षहरु



हक माग

Right demand



व्यक्तिगत रुपमा समाधान



न्यायीक उपचार

(Conciliation, Courts, Arbitrators)

हित माग

Interest Demand



सामुहिक सौदाबाजी



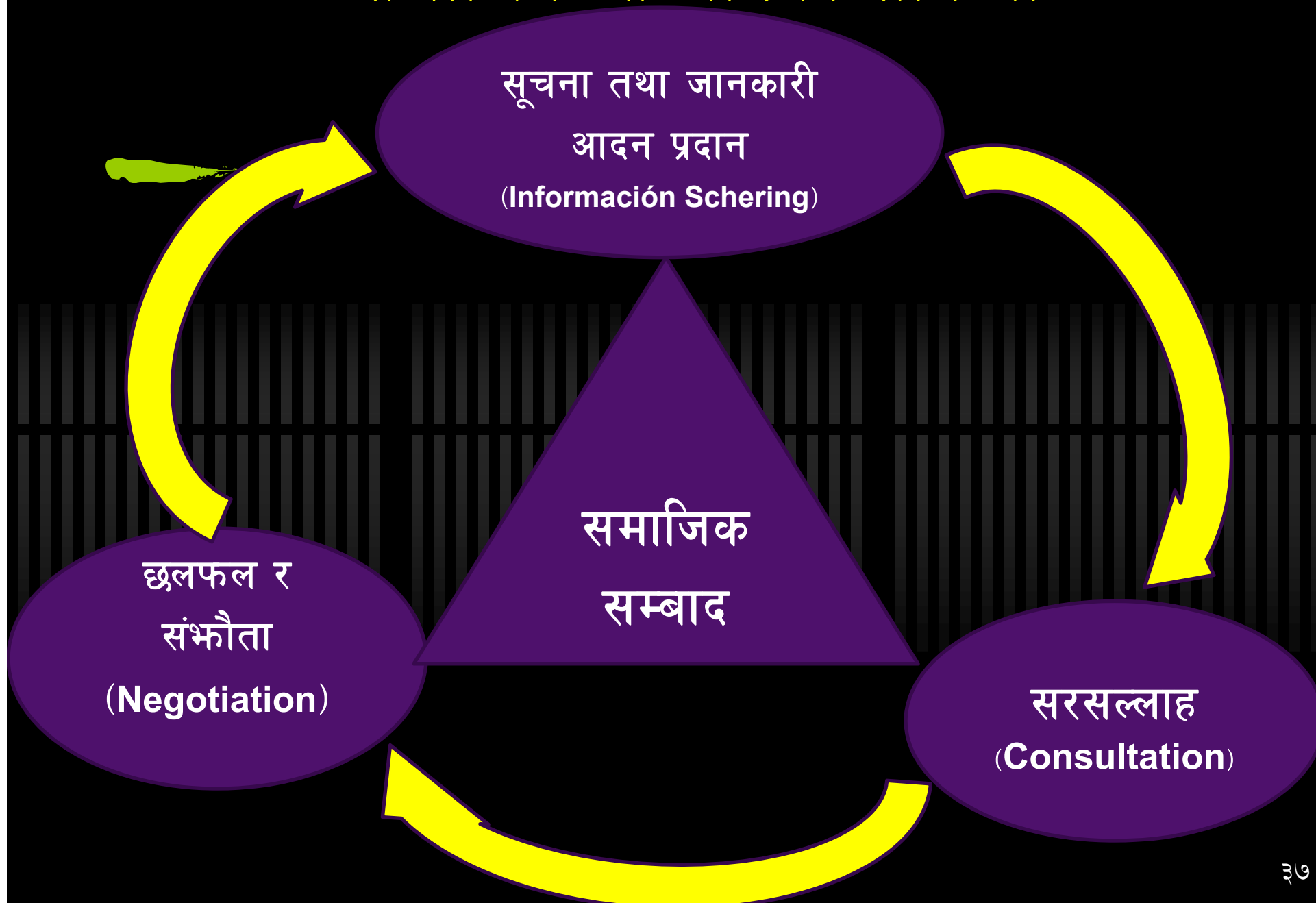
आन्दोलन

(क) सामाजिक संवाद :

- आजकल सामूहिक सौदाबाजीकै समान रुपमा सामाजिक संवाद (**Social Dialogue**) भन्ने शब्दपनि प्रयोग हुने
- सामाजिक सम्वादभित्र सरकार-उद्यमी-श्रमिकहरुका प्रतिनिधिहरु बीच आपसी **साभा चासो** र आर्थिक एवं सामाजिक विषयमा हुने सबै प्रकारको छलफल, बार्ता संभौता तथा सूचनाको आदन प्रदान पर्दछ ।
- आइ.एल.ओ.बाट परिपोषित **सवैकालागि मर्यादित कामको** विषयलाई प्रबर्द्धन गर्ने रणनीति मध्ये सामाजिक सम्वाद एक महत्वपूर्ण रणनीति हो ।



समाजिक सम्बादको प्रक्रिया



समाजिक सम्वाद (Social Dialogue) को उपयोगिता:

- ☞ यसले श्रम सम्बन्धका साभेदारहरु बीच संवादको माध्यामबाट मतैक्यतामा परिणीत गर्नसहयोग पुऱ्याउँछ ।
- ☞ औद्योगिक शान्ति, आर्थिक विकास, सामाजिक स्थितरता, सुशासन र प्रजातान्त्रिक प्रणालीको प्रबर्द्धन गर्दछ ।
- ☞ श्रम विवाद रोक्न तथा विवादको समाधान गर्न अत्यन्त सहयोगी हुन्छ ।



(ख) सामुहिक सौदाबाजी :

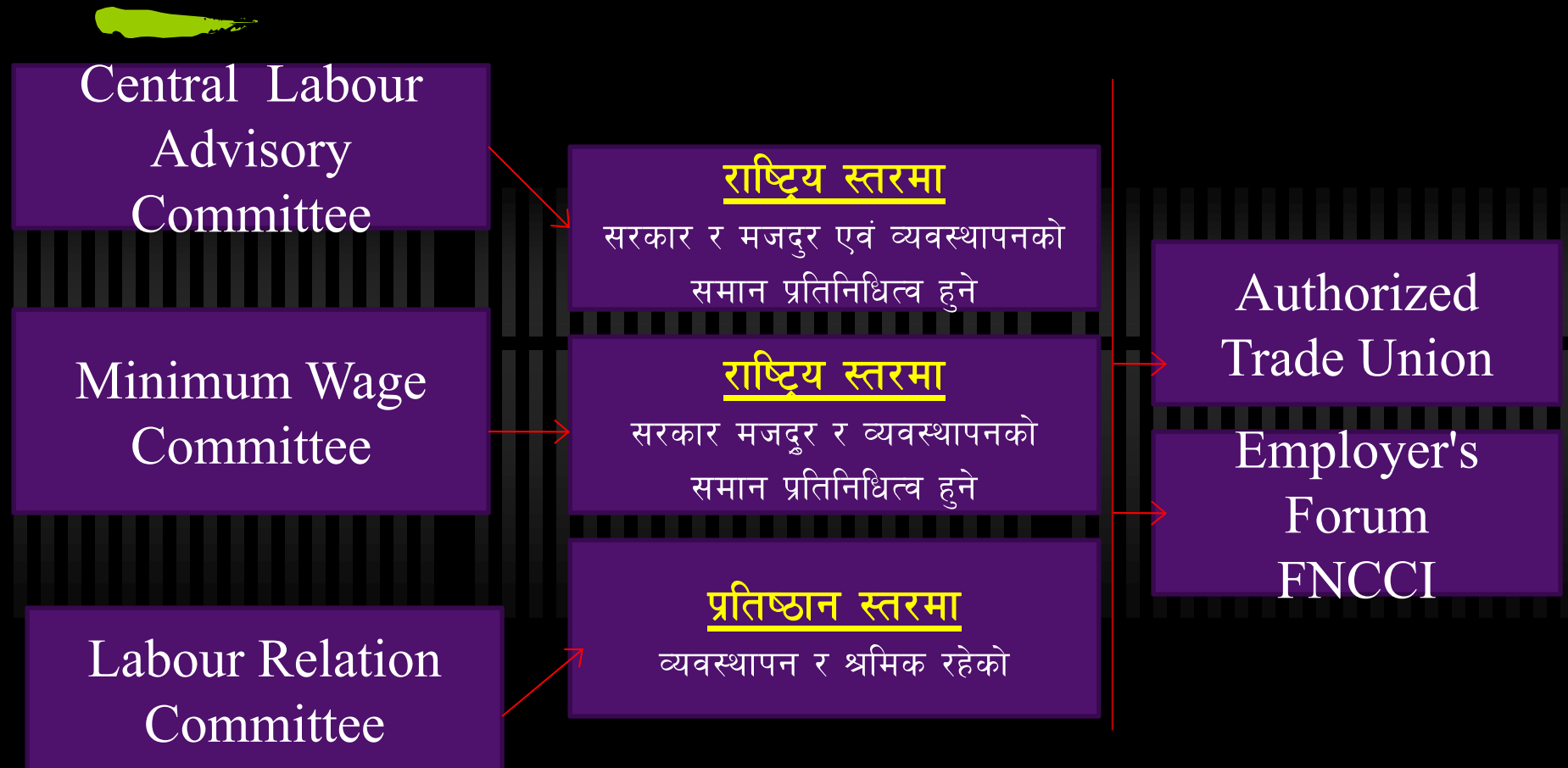
- अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको सामुहिक सौदाबाजी महासन्धी नं १५४ अनुसार मुलुकको कानून र प्रथाले मान्यता दिएबमोजिम कुनै एक रोजगारदाता वा रोजगारदाताहरुको समूह वा एक वा एकभन्दा बढी रोजगारदाताहरुका सङ्गठनहरु एकतर्फ र अर्कातर्फ एक वा एकभन्दा बढी श्रमिक सङ्गठनहरु बीचमा हुने **वार्तालाई** जनाउँने ।
- रोजगारदाता र कामदार कर्मचारीहरुको समूहबीच छलफल र वार्ता द्वारा कार्यसर्त सम्बन्धमा समझदारीमा पुग्ने प्रक्रिया नै सामुहिक सौदाबाजी हो ।
- व्यवस्थापक र कामदार बीच सामुहिक **विवाद** र माधान गर्न सामुहिक छलफल बाट **निरुपण गर्ने प्रक्रिया**
- यो सामुहिक सरोकारका विषयहरुमा व्यवस्थापन पक्ष र ट्रेड युनियन प्रतिनिधिहरु बीच हुने **समुहगत प्रक्रिया, द्विपक्षीय वार्तालाप** पद्धति हो ।

सामुहिक सौदाबाजी सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था

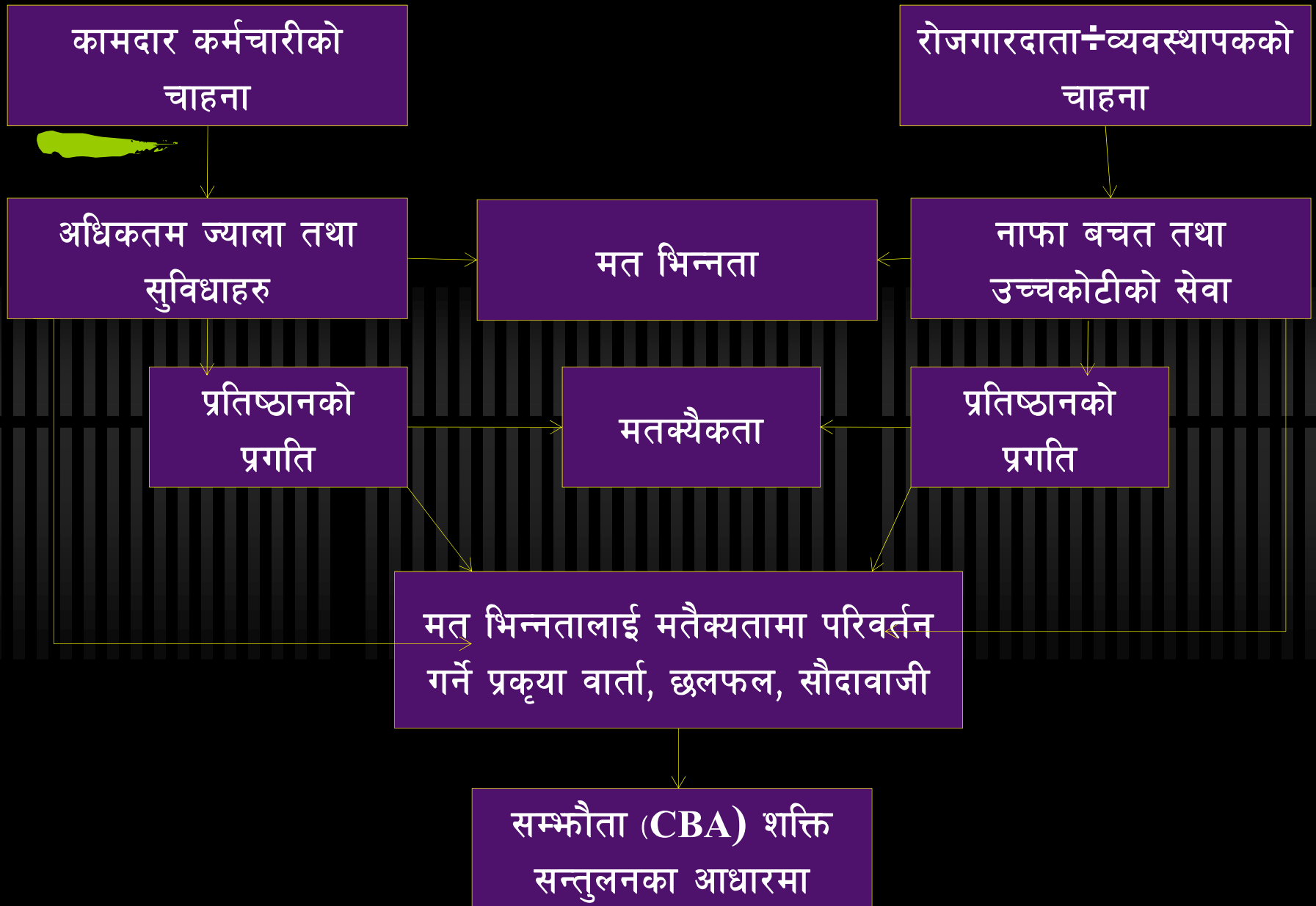


- नेपालको संविधानको धारा ३४(३) ले “ प्रत्येक श्रमिकलाई कानूनबमोजिम ट्रेड यूनियन खोल्ने त्यसमा सहभागी हुने तथा सामुहिक सौदाबाजी गर्ने हक हुने छ” भनी सामुहिक सौदाबाजीको हक प्रदान गरेको छ ।

सामुहिक सौदाबाजीका संरचनागत व्यवस्था



सामुहिक सौदाबाजीको प्रक्रिया :



श्रम संबन्ध व्यवस्थित गर्ने सम्बन्धी अन्य व्यवस्था:

- ✓ **श्रम सल्लाहकार समिति** सम्बन्धी व्यवस्था- श्रम ऐन २०४८ को **दफा ६२** मा औद्योगिक सम्बन्धका तिनै सामाजिक साभेदार बीच त्रिपक्षिय प्रतिनिधित्व हुने गरी गठित यस समितिले श्रम सम्बन्धी नीति निर्माण र कानून तर्जुमा गरी श्रम सम्बन्धी प्रणालीलाई व्याहारिक बनाउन सहकार्य गर्दछ ।
- ✓ **श्रम संबन्ध समिति** : श्रम ऐन २०४८ को दफा ६३ मा प्रतिष्ठान स्तरमा व्यवस्थापक एवं कामदार बी रभ्दारी सौहार्दता र सामूहिकता र साभेदारीको विकासका निमित्त सामाजिक सम्बादको मञ्चको रुपमा श्रम सम्बन्ध समितिको व्यवस्था रहेको छ ।
- ✓ श्रम ऐन २०४८ को दफा ७३, ७४, ७६ र ७७ ले श्रमिकहरुले आफ्नो हितको विषयलाई प्रस्तुत गर्ने कार्यविधिको निर्धारण गरेको छ, जसले औद्योगिक सुशासनको निमित्त **सहकार्यताका अवसरहरु** सुनिश्चित गर्ने पक्षहरुमा जोड दिएको पाईन्छ ।

सामुहिक विवादको समाधानका अन्य उपायहरू

- नेपाल सरकारबाट त्रिपक्षीय समिति गठन,
- नियमित अनुगमन,
- निर्देशन दिने — निर्देशन पालन नगरेमा आवश्यक कारवाही,
- न्यायीक उपचार **श्रम अदालत** तथा **अन्य अदालतहरू** ।

निजामती सेवामा ट्रेड यूनियन र व्यवस्थान सम्बन्ध

कर्मचारीको ट्रेड यूनियन किन ?

- ✓ कर्मचारी संगठन सम्बन्धी अध्ययन समिति (प्रतिवेदन २०४७) ले
कर्मचारी संगठनको स्थापना गर्नकालागि औल्याएका कारणहरु :
 - ◎ दायित्व र पेशागत हित: कर्मचारीको दायित्व र कर्तव्यप्रति बफादार रही पेशागत हक हितको संरक्षण एवं सम्बर्द्धन गर्न ट्रेड यूनियन सहयोगी हुने ।
 - ◎ बढी सेवाको उत्पादन: ट्रेड यूनियनहरुले देशको निजामती प्रशासनलाई बढी सुदृढ, प्रभावकारी एवं गतिशिल बनाई सरकारलाई सहयोग पुऱ्याउन सक्ने ।
 - ◎ सेवाको गरिमा अभिवृद्धि: निजामती कर्मचारीमा जनसेवाको भावना विकास गरी निजामती सेवालाई गरिमामय र सम्मानित सेवाको रुपमा विकास गर्न ।

निजामती ट्रेड यूनियनको काम, कर्तव्य र जिम्मेवारी

निजामती सेवा ऐन २०४९ को दफा ५३ (४) र (५) तथा निजामती सेवा नियमावली २०५० को नियम ११७(४) अनुसार

१. कर्मचारीको हक हित र सेवाको सुरक्षा संग सम्बन्धित विषय ।
२. कर्मचारीको समय सापेक्ष सुविधा
३. बृत्ति विकास ।
४. निजामती सेवालाई प्रभावकारी र गतिशील बनाउन नेपाल सरकारलाई रचनात्मक सुझाव र सहयोग पुर्याउने कार्य: निजामती कर्मचारीको भेला, तालिम, प्रशिक्षण गोष्ठी लगायतका रचनात्मक तथा सिर्जनात्मक कार्यहरु सञ्चालन गर्ने।
६. निजामती सेवासंग सम्बन्धीत कानूनको निर्माण गर्दा नेपाल सरकारले मागेको अवस्थामा सल्लाह तथा सुझाव प्रदान गर्ने।
७. निजामति कर्मचारीले आफूलाई मर्का परेको विषयमा निजामति कर्मचारीहरुको संस्थाको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्न सक्ने ।
८. कर्मचारीसम्बद्ध अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरु संग सञ्जालको निर्माण र प्रतिनिधित्व ।
९. कर्मचारीको हित संग सम्बन्धित अन्य विषयहरु ।

कर्मचरी यूनियन र निजी क्षेत्रका ट्रेड यूनियन बीच फरकः

क्र.सं	विषय	प्रतिष्ठान	सार्वजनिक सेवा
१	त्रिपक्षीयता	रोजगारदाता, कामदार, सरकार गरी त्रिपक्षीयता (Tripartite) रहने	सरकार नै रोजगारदाता हुने हुनाले कामदार, गरी त्रिपक्षीयता) (Tripartite) नहुने ।
२	संस्था बन्द गर्ने	आन्दोलनको क्रममा सूचना नै दिएर व्यवस्थापनले प्रतिष्ठान नै बन्द (Lock-Up) गर्न सक्ने व्यवस्था ।	राज्यले राज्य व्यवस्था सञ्चालन बन्द गर्न नसक्ने । मालिकका रुपमा रहेका जनताको तर्फबाट स्वयं सरकार नै रोजगारदाता हुने ।
३	भूमिका	बस्तु वा सेवा सम्बन्धी सीमित भूमिका	राज्य मुलुकका सवै नागरिकप्रतिको जिम्मेवार हुनु पर्ने असिमित भूमिका निर्वाह गर्ने सावैभौम संस्था ।
४	विकल्प	प्रतिष्ठानबाट हुने बस्तु वा सेवा उत्पादनको विकल्प हुन सक्दछ ।	सरकारको विकल्प हुँदैन ।
५	बैधानिकता	प्रतिष्ठान कानून बमोजिम दर्ता र लगानीकर्ताको दायरा	राज्य आम नागरिकबाट निर्वाचित भई उनीहरुको सार्वभौम अधिकारको अभ्यास गर्ने स्थल ।
६	भुक्तानीको स्रोत	मजदुर ज्यालामा काम गर्ने, त्यही संस्थाको आम्दानीबाट उनीहरुको भुक्तानी हुन्छ ।	निजामती सेवाको स्रोत राज्यकोष हुन्छ, जुन जनताको करबाट संकलित हुन्छ ।

निजामती ट्रेड यूनियनको सामुहिक सौदाबाजी र सामाजिक सम्बादका विषयहरु नियम: ११७ क १४) :

- ✓ निजामती कर्मचारीको सेवाको सुरक्षा,
- ✓ समय सापेक्ष सुविधा,
- ✓ वृत्ति विकास,
- ✓ कर्मचारीको जीउ ज्यानको सुरक्षा,
- ✓ कर्मचारीको व्यवसायीक सुरक्षा ।



(क) निजमती सेवामा सामाजिक संवाद

कर्मचारी सम्बन्ध समिति (नियम ११७ ख)

- सामान्य प्रशासन मन्त्री -अध्यक्ष
- मुख्य सचिव -सदस्य
- सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका सचिव-सदस्य
- अर्थमन्त्रालयका सचिव -सदस्य
- आधिकारिक ट्रेड यूनियनका
- अध्यक्ष र सचिव -सदस्य

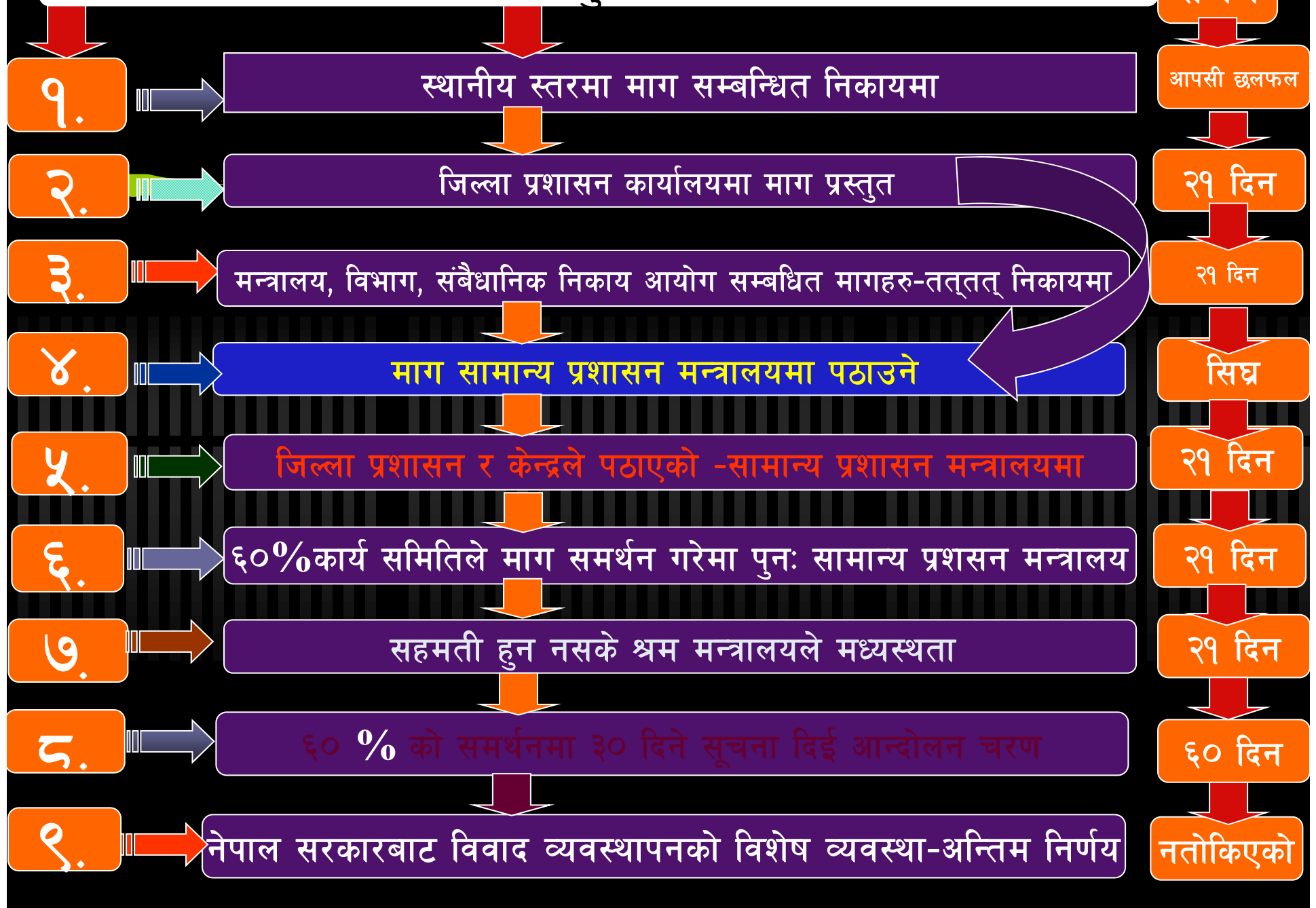
कर्मचारी सम्बन्ध समितिले निम्न विषयमा आपसी छलफल विचार विमर्श गरी सुझाव दिने :

- निजामती सेवालाई समय सापेक्ष सुधार गरी जनमुखी बनाउन,
- कर्मचारीको मनोबल अभिवृद्धि गर्न,
- असल कार्यसंस्कृतिको विकास गर्न
- समसामयिक विषयहरु कार्यान्वयन गर्न ।

(ख) निजामती सेवामा सामुहिक सौदावाजी:

- ✓ ऐन अनुसार निजामती ट्रेड युनियन लाई सामुहिक सौदावाजी गर्ने अधिकार प्रदान ।
- ✓ सामुहिक सौदावाजी केन्द्र र विभागीय वा जिल्ला तहमा गर्ने व्यवस्था ।
- ✓ निजामती क्षेत्रमा केन्द्रीय वाहेक स्थानीय सौदावाजीको अवधारणा अप्रासंगिक ।

निजामती कर्मचारी-सामुहिक सौदाबाजी चरणहरू



सामूहिक सौदाबाजीमा अकम्बल गर्न सकिने विरोधका स्वरूपहरु:

- प्रचार प्रसार गर्ने ।
- कालोपट्टी बाध्ने ।
- कार्य वहिस्कार गर्ने,
- शान्तिपूर्ण प्रदर्शन गर्ने, र
- शान्तिपूर्वक हडताल गर्ने ।

विरोध कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा ध्यान पुर्‍याउनु पर्ने पक्षहरु: (नियम ११७-१४)

- कसैको इच्छाविरुद्ध जोरजवरजस्ती गर्ने, करकाप गर्ने, अशिष्ट रुपले प्रस्तुत हुने, सार्वजनिक सम्पत्तिको तोडफोड गर्ने, तालाबन्दी गर्ने, चक्काजाम गर्ने, नेपाल बन्द गर्न पाइने छैन ।
- निषेधित क्षेत्रमा अत्यावश्यक सेवाहरुको सञ्चालनमा अवरोध र हडताल गर्न नपाइने ।
- एउटा कार्यालयको समस्यालाई लिएर अर्को कार्यालयको काममा बाधा पुर्‍याउन र हडताल गर्न पाइनेछैन ।

देहायका मागहरु प्रस्तुत गर्न निषेधः

१. संविधान प्रतिकूल हुने,
२. अप्रमाणीत वा आधारहिन आरोपमको आधारमा कसैको हित प्रतिकूल हुने,
३. कुनै कर्मचारीको व्यक्तिगत आचरणमा असर पर्ने विषय,
४. निजमती कर्मचारीसंग असम्बन्धित विषय,
५. सामाजिक संवाद वा सामूहिक सौदाबाजी भएको दुई वर्ष व्यतित नभई ।



अन्य उपचार:



- ✓ प्रशासकीय अदालत,
- ✓ सर्वेच्च अदालत ।



समस्या, चुनौती र संभाव्य समाधानका उपायहरु

समस्या तथा चुनौतीहरू :

(क) सरकार :

- ✓ नियन्त्रणमूखी
- ✓ कमजोर प्रशासन यन्त्र
- ✓ कानून तथा विधिको फितलो कार्यान्वयन
- ✓ श्रोत साधनको कमी
- ✓ कमजोर उत्तरादायित्व प्रणाली

(ग) रोजगारदाता :

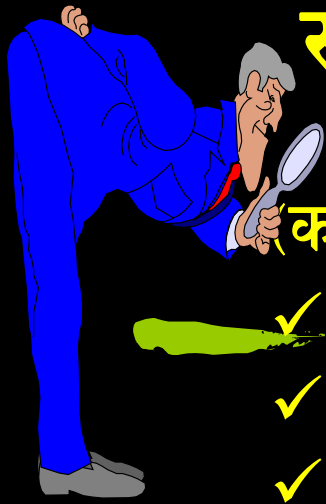
- परिवारमा आधारित उद्योग प्रतिष्ठान,
- परम्परागत धारणाबाट ग्रसित ट्रेड यूनियन प्रति नकारात्मक धारणा कानून तथा विधिको फितलो कार्यान्वयन
- लाभ हानीमा अपारदर्शीता, ट्रेड यूनियनहरुलाई विश्वासमा लिन नसक्न

(ख) ट्रेड यूनियन

- अत्यधिक राजनीतिकरण
- अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा
- व्यवसायीकताको विकास प्राथमिकतामा नपर्नु
- दक्षता र सीपको हिसावले कमजोर
- उत्पादकत्वमा भन्दा सुविधामा बढी जोड
- दवावको भरमा माग पुरा गराउने परिपाटी
- जिम्मेवारी बोधको कमी

समस्यालाई समग्रतामा नियाल्दा

- ✓ अत्यधिक राजनीतिकरण,
- ✓ सुशासनमा कमजोरी,
- ✓ नीतिगत स्थिरताको अभाव,
- ✓ रोजगारदाताहरुको श्रमिक प्रतिको दृष्टिकोण र व्यवहार,
- ✓ लगानीको निमित्त उपयुक्त वातावरणको अभाव (नीतिगत, पूर्वाधार, लगानीमैत्री, श्रम लचकता, राजनीतिक स्थिरता आदि)
- ✓ श्रमको क्षमता, सीप, प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता र उत्पादकत्व कमजोर ।



सुमधुर श्रम सम्बन्धमा ध्यान दिनु पर्ने पक्ष



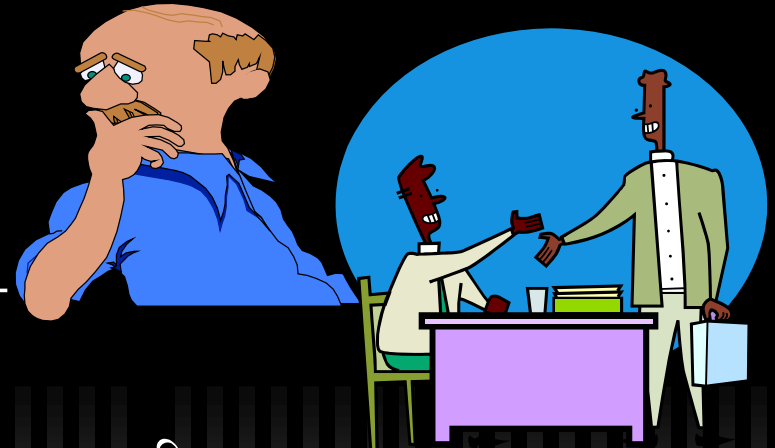
(क) सरकार :

- ✓ सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति,
- ✓ सरकारको सार्थक उपस्थिति,
- ✓ श्रम लचकता सहितको समय सापेक्ष कानूनी पूर्वाधार,
- ✓ औद्योगिक सुशासनको प्रत्याभूति,
- ✓ नियन्त्रण भन्दा सहजकारी भूमिका,
- ✓ नीतिगत स्थिरता,
- ✓ ट्रेड यूनियन र रोजगारदाताका बीच सामान्जस्यता, समन्वय र सहकार्यतामुखी व्यवहार,
- ✓ श्रम व्यवस्थापनमा अन्तराष्ट्रिय मामदण्डको अवलम्बन,
- ✓ अनुगमन संयन्त्रको प्रभावकारीता अभिवृद्धि,
- ✓ रुग्ण क्षेत्रको पुनः स्थापना गरी (उ. कार्पेट, गार्मेन्ट) रोजगारीको अवसर विस्तार,
- ✓ सामाजिक सम्बादमा अभिप्रेरणा,
- ✓ असंगठित क्षेत्रमा पनि ध्यान दिनुपर्ने ।

सुमधुर श्रम सम्बन्धमा ध्यान दिनु पर्ने पक्ष.. क्रमस

(ख) रोजगारदाता :

- ✓ विधिको अनुपालना, औद्योगिक सुशासन ।
- ✓ ट्रेड यूनियन संगको सहकार्यतामुखी कार्य प्रवृत्ति (Joint Trade Union Committee–JTUCC),
- ✓ निर्धारित पारश्रमिकको सुनिश्चितता, समान कामकालागि समान ज्याला,
- ✓ उद्यमसीलताको विकास Fammily business भन्दा Corporate Culture.
- ✓ सहभागितामूलक व्यवस्थापन,
- ✓ पारदर्शीता र सहभागिताबाट विश्वासको सुदृढीकरण,
- ✓ मजदुरको गुनासो सुन्ने र सम्बादको नियमित व्यवस्था,
- ✓ सक्षम र जिम्मेवार व्यवस्थापन,
- ✓ क्षमता विकास र सकारात्मक सोचमा लगानी अभिमुखीकरण,
- ✓ आपसी समझदारी र समन्वय: व्यवस्थापन पक्ष र कामदार पक्ष बीच समझदारी र विश्वास बृद्धि, गर्न नियमित भेटघाट, छलफल कार्यक्रम आदि आयोजना गर्ने ।



व्यवस्थापनमा ध्यान दिनु पर्ने पक्षहरु क्रमसः..

(ग) श्रमिक :

- ✓ औद्योगिक विकासको सर्वोपरिता महसुस,
- ✓ व्यवसायीकता उन्मुख, अराजनीतिकरण,
- ✓ कानून र विधिको अनुपालना/अवलम्बन,
- ✓ न्यूनतम ज्यालाको सुनिश्चितता पश्चातको पारश्रमिक उत्पादकत्वसंग
आबद्धता,
- ✓ ट्रेड युनियन अधिकार संगै जिम्मेवारीको बोध,
- ✓ उद्योगका समस्याको विहंगम दृष्टिगोचर,
- ✓ लाभमा मात्र होइन समस्या समाधानमा समेत साभेदारीको पहल,
- ✓ विवाद र मागलाई सम्बादको माध्यामबाट प्रस्तुत ।



निष्कर्ष

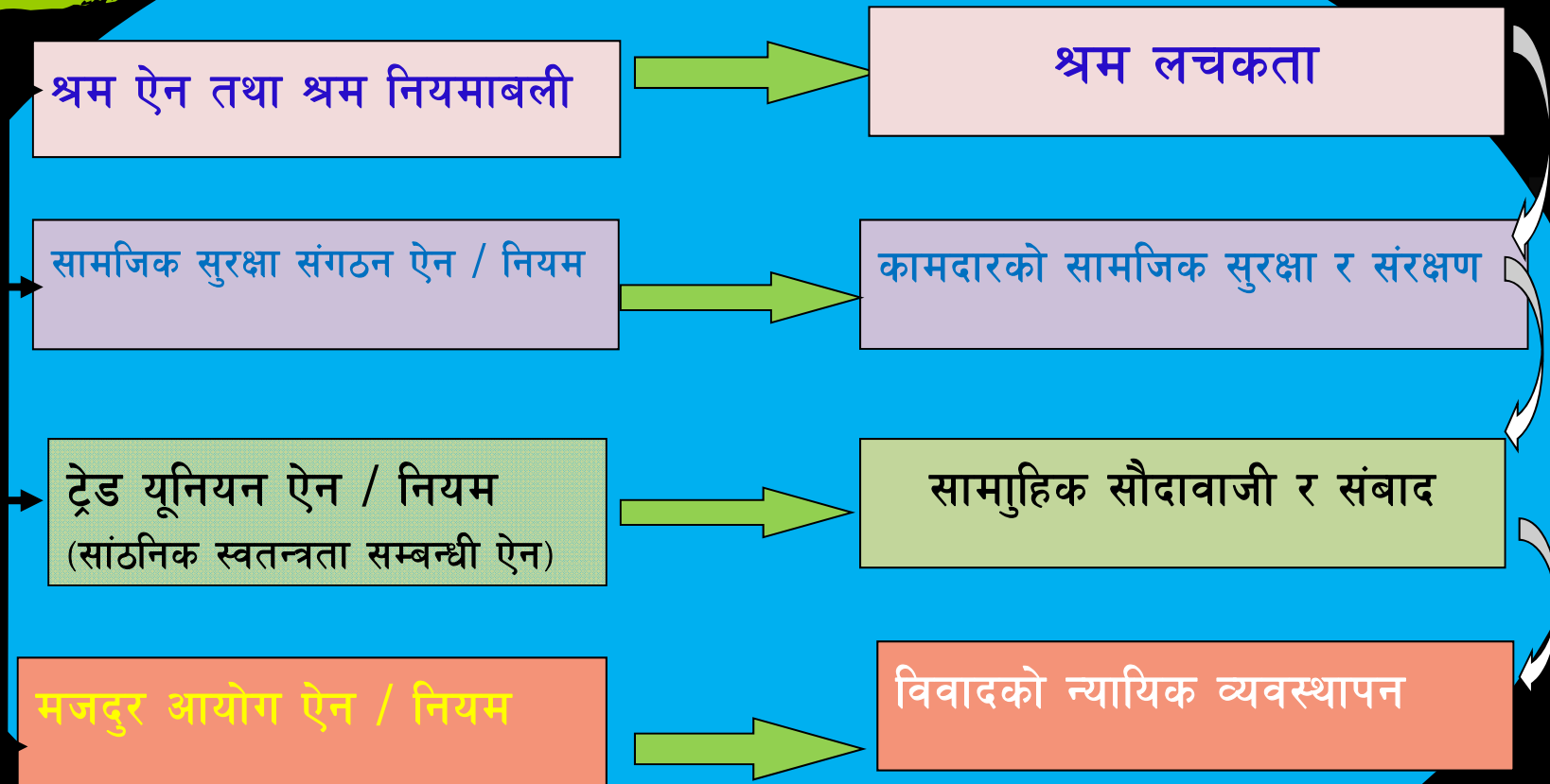
असल श्रम सम्बन्धकालागि बर्तमान सन्दर्भमा सर्वाधिक महत्वपूर्ण पक्षहरु

- ✓ कामदार र व्यवस्थापन बीचमा प्रतक्ष्य सम्पर्क र सम्बन्धको स्थापना,
- ✓ व्यवस्थापक सन्चालकहरुबीच हार्दिकतापूर्ण सम्बन्धको (Rapport) स्थापना,
- ✓ ट्रेड यूनियनहरु सक्रिय योगदान र भूमिकाको सुनिश्चितता,
- ✓ औद्योगिक द्वन्द र श्रम विवादको सकारात्मक व्यवस्थापन गरी Synergy हांसिल गर्ने,
- ✓ कामदार र व्यवस्थापनको चाहना र उद्देश्यलाई सुरक्षा प्रदान गर्ने,
- ✓ उद्योग तथा औद्योगिक प्रतिष्ठानहरुमा सरकारको संलग्नतामा सन्तुलन ल्याउने,
- ✓ औद्योगिक उत्पादकत्व बढाउने,
- ✓ विधिको शासनको स्थापना,
- ✓ औद्योगिक प्रजातन्त्रलाई निरन्तरता दिने तथा एकले अर्काको सहअस्तित्वलाई आत्मसात गर्दै सुमधुर आपसी सम्बन्धको सुदृढीकरण गर्ने ।



सरकारको पछिल्लो प्रयास “श्रम बजार सुधार”

श्रम बजार सुधार





धन्यवाद !