

व्यवस्थापिकासंसदबाट पारित श्रम ऐन २०७३ का प्रमुख प्रावधानहरु

- श्रम ऐन २०७३ का प्रमुख प्रावधानहरु यस प्रकार छन् ।
 - श्रम ऐन साना ठूला सबै प्रतिष्ठानमा लागू हुने व्यवस्था गरिएको छ ।
 - ऐनमा टेड्रू यूनियन अधिकार सम्बन्धी प्रावधान पनि राखिएको छ ।
 - ऐनमा रोजगारीको वर्गिकरण गरिएको छ जस्तै–
 - क) नियमित रोजगारी
 - ख) समयगत रोजगारी
 - ग) कार्यगत रोजगारी
 - घ) आकस्मिक रोजगारी
 - ङ) आंशिक समय रोजगारी
- माथि उल्लेखित रोजगारीका साथै श्रमिक आपूर्तिककर्ताबाट कामदार लिई काममालगाउन सकिने व्यवस्था ऐनमा गरिएको छ ।
साथै तालिमीको रूपमा पनि १ वर्ष सम्म कालागिक काममालागउन सकिने प्रावधान राखिएको छ ।
- नियमित रोजगारीमानियुक्त हुने कामदारलाई ६ महिना सम्म परिक्षणकालमा राख्न सकिनेछ ।
- श्रमिक कामदाहरु जुन सुकै किसिमको रोजगारीमानियुक्त गरिएको भएपनि काममालगाएको मिति देखिसंचयकोष, उपदान, अन्य सामजिक सुरक्षा योजनाको लागितो किएबमोजिम योगदान गर्नुपर्ने व्यवस्था उल्लेख छ ।
- श्रमिक कामदारको विदा सम्बन्धी व्यवस्थामा केही थप गरिएको छ ।
- विदेशीलाई काममालगाउन श्रम ईजाजतलिनु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ । दक्षश्रमिक नेपाली नागरिक प्राप्त नभएमा विदेशी श्रमिकलाई काममालाउन सकिनेछ ।

श्रम विभागले देहायको अवस्थामाविदेशीनागरिकलाई श्रम ईजाजतदिन सक्नेछ ।

क) विदेशीलगानीभएको वाविदेशी सहयोगवाट संचालित प्रतिष्ठानको कार्यकारी प्रमुख र सो प्रतिष्ठानमा कामगर्न तोकिएबमोजिमको संख्याकाश्रमिक

ख) तीनमहिनावा सो भन्दाकमअवधिकालागिकुनै मेसिनरी जडान गर्न वामर्मत गर्न वा यस्तौ आकस्मिककामगर्नकालागिआउने प्राविधिक

- प्रतिष्ठानले श्रमिकलाई निजको सेवा सर्त तथा सुविधामाप्रतिकूल असर नपर्ने र सामान्यतयाकामको प्रकृति र स्तरमा फरक नपर्ने गरी प्रतिष्ठानको एउटा कार्यालय, शाखावा ईकाईवाट कार्यालय, शाखा र ईकाईमा सरुवागर्न सक्ने व्यवस्थागरिएको छ ।
- श्रम निरीक्षण प्रणाली र व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धिव्यवस्थामा केहीथपप्रावधानहरुको व्यवस्थागरिएको छ । जस्तै २० जनाभन्दा वढी कामगर्ने प्रतिष्ठानले व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धीनीतिबनाउनु पर्ने, सुरक्षा र स्वास्थ्य समिति गठन गर्नु पर्ने र कार्यस्थलको सुरक्षाकालागिआवश्यकउपायहरु अपनाउनु पर्ने व्यवस्था छ ।
- सामूहिक सौदावाजीको लागि प्रतिष्ठानस्तरमा एक भन्दा वढी टेड्र युनियनभए सवै टेड्र युनियनको प्रतिनिधित्वहुने गरी सौदावाजी परिषद् वा समिति गठन हुने व्यवस्थागरिएको छ ।
- केन्द्रीयश्रम सल्लाहकार परिषद् र न्यूनतमपारिश्रमिकनिर्धारण समिति यो नयाँ ऐनमापनिगरिएको छ ।
- यो ऐनमाश्रमिकआपूर्तिकर्ता सम्बन्धिव्यवस्थागरिएकोछ । श्रमिकआपूर्तिकर्ता मार्फत तोकिएको क्षेत्रमाश्रमिकलिई काममालगाउन सकिने व्यवस्थागरिएकोछ ।
- श्रमिकआपूर्तिकर्ता आपूर्ति गरिएमाश्रमिकको हकमा रोजगारदाताहुने र निजले जिम्मेवारी वहनगर्न पर्ने प्रावधान ऐनमा राखिएकोछ ।

- विशेष प्रकृतिकाउद्योग वा सेवा क्षेत्र जस्तै चियाबगान, निर्माण यातायात, पर्यटन, घरेलुश्रमिक, मौसमी प्रतिष्ठानको सम्बन्धमा केहीथपविशेष प्रावधानहरु राखिएकाछन् ।

- सामूहिकविवाद समाधानगर्ने प्रकृत्यामा केही परिमार्जन गरिएको छ । सामूहिकमागदावी राखेपछि प्रतिष्ठानमा छलफल गरी विवाद समाधाननभएमाश्रम कार्यालयको रोहवरमा मेलमिलाप गराउने । श्रम कार्यालयको रोहवरमा मेलमिलापबाटविवाद समाधाननभएमा मध्यस्थताबाट विवाद समाधानगर्ने, मध्यस्थताबाट पनिविवाद समाधाननभएमाश्रम मध्यस्थता टयाईबुनल गठनबाट विवाद समाधानगर्ने व्यवस्थागरिएको छ ।यीकुनै प्रकृत्याबाट पनिविवाद समाधाननभएमामात्र हडतालमा जान सकिने व्यवस्थागरिएकोछ । कानून सम्मतप्रकृत्या पूरा गरी भएको हडताल वातालावन्दीको अवधिमाश्रमिकले आधापारिश्रमिकपाउने प्रावधान राखिएकोछ । गैह्र कानूनी हडतालको अवधिको कुनै पारिश्रमिकदिईने छैन ।

विवाद समाधान सम्बन्धीयीव्यवस्था र प्रावधान हेर्दा हडतालमाजानथुप्रै प्रकृत्या पूरा गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

- रोजगारदाता र श्रमिकदुवैले असलश्रम अभ्यास गर्नु पर्ने प्रावधान राखिएको छ ।
- तीनजनान्यायधीश रहने गरी श्रम अदालत गठन हुने व्यवस्था छ ।
- श्रमिकको कार्य सम्पादनमूल्याङ्कनगर्नु पर्ने र ३ वटा कार्य सम्पादनमूल्याङ्कनन्यूनस्तर भएमा सेवाबाट हटाउन सक्ने व्यवस्थागरिएको छ ।
- कामदार ठूलो विरामीभई वा दुर्घटनाबाट कामगर्न नसक्ने भएमा सेवाबाट हटाउन सकिनेछ । तर १ वर्ष भित्रकामगर्न आउन सक्ने संभावनाभएमा सेवाबाट हटाउन हुदैन भन्ने प्रावधान राखिएको छ ।

- प्रतिष्ठानले आफ्नो आन्तरिक व्यवस्थापनको लागि विनियम बनाई लागू गर्न सक्नेछ।
- कुनै कारण १५ दिन सम्मको लागि श्रमिकलाई जगेडा राख्नु पर्ने भएमा सो कुरामा जानकारी सम्बन्धित निकाय वा श्रम कार्यालयलाई दिई जगेडा राख्न सकिनेछ।
- प्रतिष्ठान संचालनमा आर्थिक समस्या उत्पन्न भएमा वा एक भन्दा बढी प्रतिष्ठानहरू गाभिएको कारण श्रमिक संख्या बढी भएमा वा अन्य कुनै कारणले प्रतिष्ठान पूर्ण वा आंशिक रूपमा बन्द गर्नु पर्ने भएमा रोजगारदाताले श्रमिकको संख्यामा कटौती गर्न सक्ने प्रावधान राखिएको छ। कटौती गर्दा श्रम कार्यालयलाई १ महिनाको पूर्व सूचना दिनु पर्ने छ। साथै टेड्र यूनियन वा श्रमिकका प्रतिनिधिसँग यस विषयमा छलफल गर्नु पर्ने छ। टेड्र यूनियनसँग सहमति नभएमा रोजगारदाताले सोही जानकारी कार्यालयलाई दिई श्रमिकको संख्यामा कटौती गर्न सक्ने स्पष्ट प्रावधान राखिएको छ।
- सबै कामकासदार कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्यांकन गर्न पर्ने व्यवस्था गरिएको छ।
- विभागका महानिर्देशको अध्यक्षतामा श्रम समन्वय समिति गठन हुने व्यवस्था गरिएको छ।
- विशेष प्रकृतिका व्यवसाय, सेना, उद्योग र अनौपचारिक क्षेत्रको हकमा नेपाल सरकारले छुट्टा छुट्टै नियम बनाउन सक्ने प्रावधान राखिएको छ।