International
Labour
Office

संगठन स्वतन्त्रता

आइएलओ गभर्निङ बडी अन्तर्गतको संगठन स्वतन्त्रता समितिको निर्णयहरूको सारसंक्षेप

पाचौं संस्करण

संगठन स्वतन्त्रता

आइएलओ गभर्निङ बडी अन्तर्गतको संगठन स्वतन्त्रता समितिको निर्णयहरूको सारसंक्षेप

Copyright © International Labour Organization [2013]
First published [2013]

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: pubdroit@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with reproduction rights organizations may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

[Nepali Edition] Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO / International Labour Office- Fifth (revised) edition. - Geneva: ILO, 2013

ISBN: 9789228282412; 9789228282429 (web pdf)

International Labour Office; Governing Body; Committee on Freedom of Association; International Labour Office

freedom of association / role of ILO / judicial decision / ILO Convention / comment / application / trade union rights / civil rights / workers rights / management rights / right to strike / collective bargaining / workers representation / judicial procedure

04.02.2

Also available in
French : La liberte syndicate, Recueil de decisions et de principes du Comitte de la liberte syndicate do Conseil d'administration du BIT
ISBN 978-92-2-119031-8, Geneve, 2006

Spanish : [Libertad sindical: Recopilacion de decisions y principios del Comite de Libertad Sindical del Consejo de Administration de la OIT
ISBN 978-92-2-319031-6, Genebra, 2006
ILO Cataloguing in Publication Data

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

ILO publications and electronic products can be obtained through major booksellers or ILO local offices in many countries, or direct from ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Catalogues or lists of new publications are available free of charge from the above address, or by email: pubvente@ilo.org

Visit our web site: www.ilo.org/publns

Printed in [Nepal]

संगठन स्वतन्त्रता
आइएलओ गभर्निङ बडी अन्तर्गतको संगठन स्वतन्त्रता समितिको निर्णयहरूको सारसंक्षेप

अनुवाद
मुकुन्द कट्टेल
दीपेन्द्र पन्त

अनुवादको कानुनी पक्षको परामर्शदाता
रमेश बडाल

शुद्धाशुद्धि
कवीन्द्र शेखर रिमाल

संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रमा रहेका सबै ट्रेड यूनियन महासंघको लागि आईएलओको सहयोगमा नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट)द्वारा अनुवादित

पोस्ट बक्स नं. : १०६५२
मनमोहन मजदुर भवन
पुतलीसडक, काठमाडौं ।
फोन : ९७७ ४१६८०००
फ्याक्स : ९७७ ४१६८००१
इमेल : office@gefont.org
वेबसाइट : www.gefont.org

पुस्तक अनुवाद तथा प्रकाशन सम्बन्धमा

अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठन त्रिपक्षीयता (सरकार, रोजगारदाता र श्रमिक संगठन) र संगठन स्वतन्त्रताको सुनिश्चिततामा १९१९ मा अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको स्थापना हुँदा देखि प्रारम्भ भएको संगठन स्वतन्त्रताको विषय द्वितीय विश्व युद्ध पश्चात भएको फिलाडेल्फिया घोषणाबाट झन अपरिहार्य बन्यो ।

अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठन र संयुक्त राष्ट्र संघको आर्थिक तथा सामाजिक परिषद्‌ले १९५० मा संगठन स्वतन्त्रताको संरक्षणको लागि दुईवटा विशेष कार्यविधिको विकास गर्ने सहमति गरे । पहिलो हो, तथ्य अन्वेषण तथा समन्वय आयोग र दोस्रो आईएलओको गभर्निङ्ग बडी मातहत रहने गरी ९ सदस्य रहेको संगठन स्वतन्त्रता समितिको गठन । संगठन स्वतन्त्रताको सम्बन्धमा रोजगारदाता र श्रमिक संगठनले मात्र नभई सरकारले समेत ट्रेड यूनियन अधिकार हननको विषयमा उजुरी दिन सक्छ । यस्तो उजुरी संगठन स्वतन्त्रता तथा सामूहिक सौदाबाजीसम्बन्धी महासन्धि अनुमोदन गर्ने मुलुकको विरुद्धमा मात्र नभई अन्य मुलुक विरुद्धमा समेत लागु हुन्छ । यस्तो उजुरी आईएलओका सदस्य नभएका संयुक्त राष्ट्र संघका सदस्यहरूको विरुद्धमा समेत लाग्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

तथ्य अन्वेषण तथा समन्वय आयोगमा स्वतन्त्र व्यक्तिहरूलाई मनोनयन गर्ने र यसले मूलतः संगठन स्वतन्त्रताको गंभिर उल्लङ्घन भएको अवस्थामा स्थलगत अध्ययन गर्ने, सम्बन्धित सरकारसँग छलफल गरी सम्झौता समेत गर्ने/गराउने अधिकार दिइएको छ । यसलाई आफ्नो कार्यविधि आफै निर्धारण गर्ने अधिकार छ । हालसम्मको अवधिमा जम्मा ६ वटा मुद्दामा आयोग गठन गरिसकेको छ ।

संगठन स्वतन्त्रता समितिलाई संगठन स्वतन्त्रता सम्बन्धमा परेको उजुरी सुन्ने र निर्णय गर्न सक्ने अधिकार प्रदान गरिएको छ । अन्य अन्तरराष्ट्रिय कानुनमा राष्ट्रिय क्षेत्राधिकार प्रयोग गरी सकेपछि मात्र अन्तरराष्ट्रिय तहमा मुद्दा दायर हुन सक्छ, तर आईएलओको यो समितिमा विशेष गरी महासन्धि सङ्ख्या ८७ र ९८ ले र संगठन स्वतन्त्रता तथा सामूहिक सौदाबाजी सम्बन्धी अन्य अन्तरराष्ट्रिय महासन्धि तथा सिफारिस बमोजिम प्रत्याभूत गरेको संगठन स्वतन्त्रता विरुद्ध कुनै पनि राष्ट्रिय सरकारले गरेको काम कारवाहीका विरुद्ध उजुरी गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ ।

संगठन स्वतन्त्रता सम्बन्धमा सन् २००६ सम्ममा २४७५ वटा मुद्दाको छिनोफानो गरिएको र मुद्दामा गरिएको निर्णय बमोजिम गभर्निङ्ग बडीले सरकारहरूलाई कानुनमा परिवर्तन गर्न वा संगठन स्वतन्त्रता विरुद्धमा भएका काम कारवाही विरुद्ध संरक्षण प्रदान गर्न आग्रह समेत गरेको छ ।

यो पुस्तकमा सन् १९५१ देखि २००६ सम्म गरिएका निर्णयहरूको सारसंक्षेपलाई ११२५ अनुच्छेदमा विभक्त गरिएको छ । संगठन स्वतन्त्रता समितिको स्थापना आईएलओ गभर्निङ बडीको अङ्गको रुपमा १९५१ मा स्थापना भएको हो । जसमा तीन जना सरकारको तर्फबाट, तीन जना रोजगारदाताको तर्फबाट र तीन जना श्रमिक संगठनबाट नियुक्ति हुन्छ । एक जना स्वतन्त्र व्यक्तिले समितिको अध्यक्षता गर्दछन् । सदस्य सङ्ख्या बराबर नै वैकल्पिक सदस्य समेत रहने व्यवस्था गरिएको छ । मार्च २००२ पछि वैकल्पिक सदस्य समेत बैठकमा सहभागी हुन पाउने व्यवस्था गरिएको छ ।

समितिमा हालसम्म निम्न बमोजिमका विषयहरूमा उजुरी परी निर्णय भएको देखिन्छः

- संगठनको स्वतन्त्रताको अधिकारलाई नागरिक अधिकार सरह मान्यता प्रदान गर्ने,
- कुनै पनि प्रकारको भेदभाव नगरी संगठन स्थापना गर्न र सङ्गठित हुन पाउने,
- संगठन स्थापनाका लागि सरकारी निकायबाट पूर्ण स्विकृती लिन नपर्ने,
- आफुले छानेको ट्रेड युनियनको सदस्य हुन वा विचार मिल्नेहरू मिलेर यूनियन गठन गर्न सक्ने अधिकार रहने,
- रोजगारदाता तथा श्रमिक संगठनलाई आफ्नो विधान तथा नियमहरू स्वतन्त्रतापूर्वक बनाउने र सोही विधान तथा नियम अनुरुप सञ्चालिन हुन सक्ने,
- आफ्नो तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्ने युनियन तथा यूनियनका नेता स्वतन्त्रपूर्वक छान्न पाउने,

- संगठनको आन्तरिक व्यवस्थापन आफै गर्न पाउने,
- युनियनको सदस्यता शुल्क तथा त्यसको प्रयोग सदस्यको हितमा गरेसम्म प्रशासनिक रुपमा हस्तक्षेप गर्न नपाइने,
- आफ्नो हक हितको संरक्षणको लागि हड्ताल तथा सामूहिक औद्योगिक कारवाही गर्न सकिने,
- यूनियनको सदस्य भएको वा युनियन गठन गरेको आधारमा यूनियन विरोधी भेदभावबाट संरक्षित हुन पाउने,
- अन्यायपूर्ण रूपमा हुने विघटन तथा निलम्बनबाट संरक्षित हुन पाउने,
- सामूहिक सौदाबाजीका लागि युनियनको तर्फबाट मागपत्र पेस गर्न र सद्नियत साथ सामूहिक सौदाबाजी गर्न सक्ने

यो समितिमा मुद्दा दायर गर्दा कुनै पनि ट्रेड यूनियन तथा रोजगारदाता संगठनले एक अर्का विरुद्ध नभई सरकारबाट संरक्षण पाऊँ भनी निवेदन दिनुपर्दछ । यस्तो निवेदन ट्रेड यूनियन वा रोजगारदाता संगठनले आवश्यक प्रमाण सहित सोझै संगठन स्वतन्त्रता समितिलाई वा समितिलाई सम्बोधन गरी आफ्नो मुलुकमा रहेको आईएलओ कार्यालय मार्फत समेत निवेदन गर्न पाउँछन् ।

आईएलओको यो समितिबाट भएका निर्णयको अध्ययनबाट ट्रेड युनियन तथा रोजगारदाता संगठनको कामको दायरा, अधिकारको सीमा, संरक्षणको परिधिलाई स्पष्ट गराउन सक्ने भएकाले संयुक्त ट्रेड यूनियन समन्वय केन्द्रमा आबद्ध सबै ट्रेड यूनियन महासंघहरूले गरेको माग बमोजिम सबैको उपयोगका लागि आईएलओ, नेपालको सहयोगमा यो पुस्तकको अनुवाद गरिएको हो ।

यो पुस्तक अनुवाद गर्ने कार्यमा संलग्न हुनुहुने श्री मुकुन्द कट्टेल र श्री दीपेन्द्र पन्तको योगदान महत्वपूर्ण छ । यो पुस्तकको कानुनी पक्षको अनुवाद सम्बन्धमा परामर्श दिनुहुने अधिवक्ता रमेश बडाल र शुद्धाशुद्धि हेर्नु हुने श्री कवीन्द्र शेखर रिमाल पनि धन्यवादका पात्र हुनुहुन्छ ।

उमेश उपाध्याय
महासचिव, जिफन्ट

प्राक्कथन

यो पुस्तककामदार तथा रोजगारदाताहरुको उजुरीको आधारमा गरिएका निर्णय तथा सिद्धान्तहरुको संगालो हो । यसमा संगठन स्वतन्त्रता सम्बन्धी समिति गठन भएदेखि २००६ सम्मका निर्णयहरु समावेश गरिएकोछ ।

संगठन स्वतन्त्रताको समिति १९५१ मा अन्तराट्रिय श्रम संगठनको प्रसाशनिक निकाय (Governing Body) ले स्थापना गरेको त्रिपक्षीय संरचना हो । यसमा नौ स्वतन्त्र सदस्यहरु र नौ सरकार, कामदार तथा रोजगारदाताको तर्फबाट नियुक्त गरिएका सदस्यहरु र एक स्वतन्त्र अध्यक्ष (Chairperson) हुन्छन् । संगठन स्वतन्त्रता समितिको बैठक वर्षमा तीन पटक बस्दछ । यो समितिले सरकारले अवलोकन गरेका पक्षहरुलाई मध्यनजर गर्दै विशेष प्रक्रिया पुऱ्याई गरिएका उजुरीहरुलाई परीक्षण गर्ने र प्रशाशनिक निकाय (Governing Body) लाई आवश्यक सुझाव दिने काम गर्दछ । जस्तैः त्यही उजुरीमा पुःन निर्णय गर्नु नपर्ने, देखिएका समस्यालाई सम्बन्धित सरकारको ध्यानाकर्षण गर्दै समाधानको लागी आवश्यक पहल गर्न आमन्त्रण गर्ने अथवा अन्तमा सम्बन्धित सरकारको सहमतिमा तथ्य खोज तथा मेलमिलाप (Conciliation) आयोगमा दिने ।

यो पुस्तक सरकार, रोजगारदाता, कामदार, सरोकारवाला कानूनविद्हरु, न्याय सेवा, शिक्षाविद् तथा अरु पाठकहरुलाई सांगठनिक अधिकार तथा भेला हुने स्वतन्त्रतालाई प्रयोग गर्नको लागी सन्दर्भ सामाग्रीको रुपमा प्रयोग हुनेमा म विश्वस्त छु । यो पुस्तक नीतिनिर्माताहरुको लागी राष्ट्रिय कानुन तथा नीतिहरु बनाउन पथप्रर्दशक हुनेछ ।

नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (GEFONT) ले यो पुस्तकलाई पाठक अनुकुल भाषामा अनुवाद गरेकोमा हार्दिक धन्यवाद दिन चाहन्छु । यसै गरी नेपाल ट्रेड युनियन काङ्ग्रेस (NTUC) तथा अखिल नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (ANTUF) ले यस अनुवादको मस्यौदामा आवश्यक सुझाव प्रदान गरी यो रुपमा ल्याउन सहयोग गरेकोमा हृदयदेखि नै धन्यवाद दिन चाहन्छु ।

जोसे आसालिनो
निर्देशक

368 change

विषयसूची

१. संगठन स्वतन्त्रता समितिको कार्यविधि र सामाजिक साझेदार १

२. ट्रेड यूनियन अधिकार र नागरिक स्वतन्त्रता सामान्य सिद्धान्त ४

३. कुनै किसिमको भेदभाव बिना श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूको संगठन स्थापना गर्ने र आबद्ध हुन पाउने अधिकार १९

४. पूर्वस्वीकृति बिना संगठन स्थापना गर्न पाउने श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूको अधिकार २५

५. आफूले रोजे अनुसारको संगठन स्थापना गर्ने र त्यसमा आबद्ध हुनेसम्बन्धी श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूको अधिकार २९

६. आफ्नो विधान तथा नियम बनाउने संगठनहरूको अधिकार ३६

७. पूर्ण स्वतन्त्ररूपले आफ्ना प्रतिनिधिहरू निर्वाचित गर्न पाउने संगठनको अधिकार ३८

८. आफ्नो प्रशासन सञ्चालन गर्ने संगठनहरूको अधिकार ४४

९. स्वतन्त्रतापूर्वक आफ्नो कार्यक्रम निर्माण गर्ने र गतिविधि सञ्चालन गर्ने संगठनको अधिकार ४८

१०. हड्ताल गर्ने अधिकार ५१

११. संगठनहरूको निलम्बन तथा विघटन ६४

१२. संघ तथा महासंघ स्थापना गर्ने र श्रमिक तथा रोजगारदाताका अन्तरराष्ट्रिय संगठनको सम्बन्धन प्राप्त गर्ने श्रमिक तथा रोजगारदाताको अधिकार ६८

१३. यूनियन विरोधी भेदभाव विरुद्धको संरक्षण ७३

१४. हस्तक्षेप कार्य विरुद्धको संरक्षण ८०

१५. सामूहिक सौदाबाजी ८३

१६. श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनहरूसाग परामर्श १०१

१७. विभिन्न निकाय तथा कार्यविधिहरूमा श्रमिक तथा रोजगारदाताका १०४

१८. श्रमिकका प्रतिनिधिले पाउने सुविधा १०५

१९. ट्रेड यूनियन आन्दोलन भित्रको द्वन्द्व १०७

१ संगठन स्वतन्त्रता समितिको कार्यविधि र सामाजिक साझेदार

अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको कार्य र संगठन स्वतन्त्रता समितिको कार्यादेश

१. संगठन स्वतन्त्रता र व्यक्तिको संरक्षणको सम्बन्धमा अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको कार्य भनेको शान्ति र सामाजिक न्यायको एक प्राथमिक सुरक्षा उपायको रूपमा संगठन स्वतन्त्रताको सामान्य सिद्धान्तको प्रभावकारितामा योगदान पुऱ्याउनु हो । यस सम्बन्धमा आफ्नो उत्तरदायित्व पूरा गर्दा संगठनको विधान, फिलाडेल्फिया घोषणापत्र र संगठन स्वतन्त्रता सम्बन्धी विभिन्न महासन्धिहरूमा उल्लेख भएका अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको उद्देश्य प्राप्तिमा वास्तवमै प्रभाव पार्ने खालका अन्तरराष्ट्रिय तहका मुद्दाहरूमा छलफल गर्न संगठन हिचकिचाउनु हुँदैन ।

२. अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठन आफ्नो विधानमा आधारित भई खासगरी कार्यस्थलको वातावरण सुधार गर्न तथा विभिन्न देशहरूमा संगठन स्वतन्त्रताको प्रवर्धनका लागि स्थापना भएको थियो । तसर्थ यस संगठनले यससम्बन्धमा हलगर्ने विषयहरू राष्ट्रहरूको आफ्नो क्षेत्रभित्र मात्र पर्दैनन् र अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनले आफुलाई तोकिएको उद्देश्य प्राप्तिका लागि गर्ने कार्य यसका सदस्यहरूबाट प्राप्त गरेको कार्यादेश भित्रपर्ने भएकाले संगठनले यस उद्देश्यका लागि गर्ने कार्यहरूलाई आन्तरिक मामिलाको हस्तक्षेपको रूपमा लिन सकिन्न ।

३. यो समितिको कार्यविधिको उद्देश्य नै कानुन तथा व्यवहार ट्रेड यूनियन अधिकारको सम्मान अभिवृद्धि गर्नु हो ।

४. संगठन स्वतन्त्रतासम्बन्धी विशेष कार्यविधिको उद्देश्य कसैलाई आरोप लगाउने अथवा सजाय दिने नभएर व्यवहार र कानुनमा ट्रेड यूनियन प्रतिको सम्मान प्रवर्धन गर्न रचनात्मक त्रिपक्षीय वार्तामा संलग्न हुनु हो ।

५. संगठन स्वतन्त्रतासम्बन्धी महासन्धिहरू सम्बन्धित देशले अनुमोदन गरेको वा नगरेको भएपनि यस समितिमा दायर भएका उजुरीहरूमा प्रवेश गर्न सकिन्छ ।

६. दिइएको कुनै कानुन अथवा व्यवहार सम्बन्धित महासन्धिले निर्धारण गरेको संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त र सामूहिक सौदाबाजी अनुरूप छ या छैन भन्ने निर्धारण गर्नु यो समितिको कार्यादेशभित्र पर्दछ ।

७. यो समितिको कार्यादेशको सर्तभित्र रही नागरिक स्वतन्त्रता उल्लंघनको आरोप लागेका अवस्थाहरूमा ट्रेड यूनियन अधिकारको अभ्यास के कति हदसम्म प्रभावित हुन्छन् भन्ने छानबिन तथा परीक्षण गर्न यो समिति सशक्त छ ।

८. यो समितिको कार्यादेश आफैँभित्र अनुगमन संयन्त्र रहेको सन् १९९८ को कार्यस्थलको अधिकार तथा मौलिक सिद्धान्त सम्बन्धी अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको घोषणापत्रसँग सम्बन्धित नभई यस्ता कार्यादेश अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको विधानमा उल्लेख भएका मौलिक लक्ष्य तथा उद्देश्यबाट सोझै प्राप्त हुन्छन् ।

९. लगाइएको आरोप सम्बन्धमा सन्तोषजनक प्रमाण प्रस्तुत भएका थिए वा थिएनन् र कुन हदसम्म प्रस्तुत भएका थिए र छानबिनको निष्कर्षमा के आयो भन्ने कुरामा भन्दा श्रम समितिले मुद्दाको तथ्यमा प्रवेश गर्ने गर्नु पर्दछ ।

१०. यो समितिले श्रमसम्बन्धको इतिहास र सामाजिक तथा आर्थिक सम्बन्ध जस्ता राष्ट्रिय परिस्थितिलाई सधैँ ध्यानमा राख्दछ तर सङ्गठित हुन पाउने अधिकारका सिद्धान्तहरू सबै देशहरुमा समानरूपले लागु हुन्छन् ।

११. जहाँ सर्वोच्च अदालतले समेत व्याख्या गरेका राष्ट्रिय कानुनहरूले संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त उल्लंघन गर्दछन् यस्तो अवस्थामा अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको विधान तथा यस सम्बन्धमा लागु हुने महासन्धिहरूमा लेखिए बमोजिम यो समितिले सधैँ आफ्नो कार्यक्षेत्रभित्र रही यस्ता कानुनलाई संगठन अधिकार अनुरूप बनाउन ती कानुनहरूको छानबिन गर्ने, निर्देशिका उपलब्ध गराउने र अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको प्राविधिक सहयोग उपलब्ध गराउने गर्दछ ।

१२. भूभाग कब्जा गर्ने अथवा यसको प्रशासन सम्बन्धी विषयमा निर्णय गर्नु यो समितिको कार्यादेशभित्र नपर्ने भए तापनि कब्जा गरिएको भूभागमाथि सरकारको विधायन लागु नहुने सम्बन्धमा संगठन स्वतन्त्रता सम्बन्धी महासन्धिको अनुमोदनले अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनप्रति दायित्व सिर्जना नहुने अवस्थामा संगठन स्वतन्त्रताको सम्मान गर्न भू-भाग

कब्जा गर्ने देशको सरकार अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको एक सदस्यको रूपमा बाध्य हुन्छ । यो विषयमा यो समितिको सक्षमता संगठन स्वतन्त्रताको अनुमोदनमा भर पर्दैन भन्ने यो समितिले स्मरण गरेको छ ।

१३. यो समितिलाई विशुद्ध राजनीतिक आरोपहरूलाई हेर्ने अधिकार छैन । तर, ट्रेड यूनियन अधिकारको अभ्यासलाई प्रभावित पार्ने हदसम्म सरकारले अपनाएका राजनीतिक चरित्रका कारवाहीमा प्रवेश गरी निर्णय गर्ने अधिकार छ ।

१४. अन्तरराष्ट्रिय श्रम सम्मेलनमा प्रतिनिधित्व गर्ने सवाल सम्मेलन प्रतिनीधि छानविन (क्रिडेनसीलयल) कमिटीभित्र पर्दछ ।

मानवअधिकार र ट्रेड यूनियन अधिकार सम्बन्धमा सदस्य राष्ट्रहरुको मौलिक दायित्व

१५. जब कुनै राष्ट्रले यो संगठन (आईएलओ)को सदस्य बन्ने निर्णय गर्दछ उसले संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त लगायत फिलाडेल्फिया घोषणापत्र र विधानमा निहित मौलिक सिद्धान्त स्वीकार गर्दछ ।

१६. कुनै राष्ट्रले लिने अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको सदस्यता सँगै ती राष्ट्रले आफ्नो राष्ट्रिय कानुनमा संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त र स्वतन्त्ररूपमा अनुमोदन गरेका महासन्धिहरूलाई सम्मान गर्ने दायित्व बहन गर्दछन् ।

१७. संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तलाई सम्मान गर्ने कुराको सुनिश्चित गर्ने अन्तिम उत्तरदायित्व सरकारसँग रहन्छ ।

१८. स्वतन्त्ररूपले अनुमोदन गरिएका संगठन स्वतन्त्रतासम्बन्धी अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनका महासन्धिहरू लागु गर्ने कुराको सुनिश्चितता गर्ने उत्तरदायित्व सरकारको हो र न्यायिक प्राधिकारी लगायत राज्यका सबै प्राधिकारीहरूले यस्तो स्वतन्त्रताको सम्मान गर्नुपर्दछ ।

१९. सम्बन्धित देशको विकासको तह जस्तोसुकै भए तापनि ट्रेड यूनियन अधिकारको सम्मान अन्य आधारभूत मानवअधिकार सरह गरिनुपर्दछ ।

२०. यो समितिले अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको गभर्निङ बडीले सन् १९९७ मा अवलम्बन गरेको सामाजिक नीति र बहुराष्ट्रिय प्रतिष्ठानसँग सम्बन्धित सिद्धान्तको त्रिपक्षीय घोषणापत्रलाई आधार मानेको छ । सो घोषणापत्र अनुसार सन् २००० को नोभेम्बरमा संशोधन गरिएको घोषणापत्रको ४६ औँ अनुच्छेद, जहाँ आतिथ्य प्रदान गर्ने देशका सरकारहरूले विदेशी लगानी आकर्षित गर्नका लागि विशेष प्रोत्साहन प्रस्ताव गर्दछन् त्यस्ता प्रोत्साहनले श्रमिकहरूको सङ्गठित हुन पाउने अधिकार अथवा सामूहिकरूपले सौदाबाजी गर्ने र सङ्गठित हुने अधिकारमा सीमा लगाउनु हुँदैन भनेको छ ।

२१. कुनैपनि देशले अन्य प्रतिबद्धता अथवा सम्झौतामा हस्ताक्षर गरेको छु भनी आफूले अनुमोदन गरेका अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनका महासन्धिहरू लागु गर्दिन भन्ने तर्क अघि सार्नसक्दैन ।

२२. महासन्धि संख्या ८७ र ९८ का सिद्धान्त तथा प्रावधानहरूबाट सिर्जित हुने ट्रेड यूनियन अभ्यासको संरक्षणको तह न्यूनतम मापदण्ड हुन्छ जसमा थप गर्न सकिन्छ र कुनै देशको श्रम सम्बन्धसँग सम्बन्धित परम्परा, सम्वैधानिक तथा कानुनी व्यवस्थाका पक्षहरूबीचको सौदाबाजी अथवा ट्रेड यूनियन गतिविधिबाट प्राप्त हुने अन्य कुराहरु थप गर्नु वाञ्छनीय हुन्छ ।

२३. एक सरकारलाई ट्रेड यूनियन अधिकार उलङ्घनको आरोप लागेको सम्बन्धमा पछिल्लो सरकारले केवल व्यवस्था परिवर्तन भएको छ भन्ने तर्कको आधारमा अघिल्लो सरकार अन्तर्गत घटेका घटनाका कारण सिर्जना हुने उत्तरदायित्वबाट उम्कन पाउँदैन भन्ने यो समितिले स्मरण गरेको छ । कुनैपनि अवस्थामा यस्ता घटनाबाट निरन्तर भइरहेका परिणामका लागि नयाँ सरकार उत्तरदायी हुनुपर्दछ । देशमा व्यवस्था परिवर्तन भएकोमा पूर्ववर्ती सरकारको पालामा घटेका घटनाहरू भए तापनि उजुरीमा उल्लेख भएको घटनाको निरन्तर प्रभावको उपचारको लागि नयाँ सरकारले आवश्यक कदम चाल्नुपर्दछ ।

संगठन स्वतन्त्रता समितिको कार्यविधि सम्बन्धमा सरकारको दायित्व

२४. सरकारको आफ्नो प्रतिष्ठानका जोगउनको लागि सरकार विरुद्ध संगठनहरुकले लगाएको आरोप सम्बन्धमा विस्तृत जवाफ दिनु पर्दछ, जसले समितिलाई वस्तुगत रुपमा छानबिन गर्न मद्दत पुग्छ ।

२५. आफ्नो स्थापनाकालदेखि नै यस समितिमा प्रस्तुत भएका आफु विरुद्ध परेका मुद्दाहरूमा उजुरी परेका सरकारका उत्तरहरूलाई सामान्य धारणाका रूपमा मात्र सीमित गरिनु हुन्न भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

रोजगारदाता तथा श्रमिकहरूको संगठनका कार्यहरू

२६. सरकारलाई आफ्ना सामाजिक तथा आर्थिक समस्याहरूसँग जुध्न, सबल बनाउन र ती समस्याहरू राष्ट्र र श्रमिकहरूको सर्वोपरी हितमा समाधान गर्नका लागि सामाजिक सम्वादमा संलग्न सबैसँग वार्ता गर्नु र स्वतन्त्र तथा निष्पक्ष संस्थाहरूको विकास गर्नु अपरिहार्य हुन्छ ।

२७. ट्रेड यूनियन आन्दोलनको मौलिक उद्देश्य श्रमिकहरूको आर्थिक भलाइ र सामाजिक विकास सुनिश्चित गर्ने खालको हुनुपर्दछ ।

२८. श्रमिक र उनीहरूका संगठनहरूले प्रतिरक्षा गर्ने आर्थिक तथा पेसागत हितले अझ राम्रो काम गर्ने वातावरण र पेसागत प्रकृतिको सामूहिक दाबीसँग मात्र सम्बन्ध नराखी उनीहरूसँग प्रत्यक्ष सम्बन्ध राख्ने समस्याहरू तथा आर्थिक तथा सामाजिक नीतिसम्बन्धी प्रश्नहरूको समाधान खोज्ने कुरासँग पनि सम्बन्ध राख्दछन् ।

२९. ट्रेड यूनियनका क्रियाकलापहरूलाई पेसागत प्रश्नहरूमा मात्र सीमित गर्न सकिदैन । अन्य नीतिहरु खासगरी आर्थिक नीतिले श्रमिकको अवस्था (ज्याला, बिदा, कार्यस्थलमा समेत प्रभाव पार्ने गर्दछ ।

२ ट्रेड यूनियन अधिकार र नागरिक स्वतन्त्रता

सामान्य सिद्धान्त

३०. मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्रमा उल्लेख भएका आधारभूत सिद्धान्तको उल्लंघनले ट्रेड यूनियन अधिकारको स्वतन्त्र अभ्यासमा प्रतिकूल प्रभाव पार्न सक्छ भन्ने ठानी ती सिद्धान्तहरूलाई बढी महत्व दिनु यो समितिले उचित ठानेको छ ।

३१. अन्तरराष्ट्रिय श्रम सम्मेलनले सन् १९७० मा ट्रेड यूनियन अधिकार र तिनीहरूको नागरिक स्वतन्त्रतासँगको सम्बन्ध सम्बन्धी प्रस्तावमा स्वीकार गरेको सिद्धान्तको महत्वलाई बारम्बार जोड दिएको छ । उक्त प्रस्तावले विशेषगरी "श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूको संगठनलाई प्रदान गरिएका अधिकार नागरिक र राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तरराष्ट्रिय महासन्धि र मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्रमा स्थापित गरिएका नागरिक स्वतन्त्रता नभएमा ट्रेड यूनियन अधिकारको अवधारणाको कुनै अर्थ रहन्न भन्ने मान्दछ ।

३२. यो समितिले ट्रेड यूनियन अधिकारको स्वतन्त्र अभ्यासका लागि प्रजातान्त्रिक पद्धति आधारभूत विषयको रूपमा रहन्छ भन्ने ठानेको छ ।

३३. जहाँ आधारभूत मानवअधिकारको सम्मान गरिन्छ, त्यहाँमात्र सच्चारूपको स्वच्छ तथा स्वतन्त्र ट्रेड यूनियन आन्दोलनको विकास हुनसक्दछ ।

३४. कानुनको सम्मानलाई व्यक्तिको संरक्षण र सम्मानको प्रत्याभूति गर्ने एकमात्र उपायको रूपमा अवलम्वन गरिने सामाजिक वातावरणको प्रतिरक्षा गर्नु सरकारको कर्तव्य हुन्छ ।

३५. जुनसुकै ट्रेड यूनियनसँग सम्बद्ध भए तापनि आधारभूत मानवअधिकारको सम्मान र कुनैपनि प्रकारका धम्की, त्रास, दबाब र हिंसामुक्त वातावरणमा ट्रेड यूनियन अधिकार अभ्यास गर्ने वातावरणको प्रत्याभूत गर्न सबै उचित उपायहरू अपनाउनु पर्दछ ।

३६. ट्रेड यूनियन तथा रोजगारदाताका संगठनको योगदान सहीरूपले उपयोगी तथा विश्वसनीय हुनका लागि यस्ता संगठनहरूले आफ्ना क्रियाकलापहरू स्वतन्त्र तथा सुरक्षित वातावरणमा गर्न पाउनुपर्दछ । यसको अर्थ आफ्नो उद्देश्य प्रत्यक्षरूपमा पूरा गर्न आधारभूत स्वतन्त्रता प्राप्त छैन भन्ने ठानी यस्ता स्वतन्त्रता र यिनीहरूको अभ्यास गर्ने अधिकारलाई मान्यता दिइयोस् भन्ने श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनहरूको मागलाई औचित्यपूर्ण मान्नुपर्दछ र यस्ता मागहरू ट्रेड यूनियन क्रियाकलापको वैद्य क्षेत्रभित्र पर्दछ भन्ने ठान्नुपर्दछ ।

३७. हिरासतमा राखिएका ट्रेड यूनियनकर्मीले सकेसम्म चाँडो सामान्य कार्यविधिको उपयोग गर्ने र उनीहरूको प्रेस तथा भाषणद्वारा व्यक्त गरिएका विचारको स्वतन्त्रता, ट्रेड यूनियन परिसरभित्र बैठक बस्न पाउने अधिकार लगायतका मानवअधिकारको प्रत्याभूत गर्ने शासन पद्धतिमा मात्र स्वतन्त्र ट्रेड यूनियन आन्दोलन विकास हुनसक्दछ ।

३८. सभा सम्मेलन गर्न पाउने र विचार अभिव्यक्ति सम्बन्धी अधिकार खासगरी कुनै सीमा तथा अवरोध बिना कुनैपनि सञ्चार माध्यमबाट विचार तथा सूचना खोज्ने, आदानप्रदान गर्ने र बिना अवरोध विचार राख्न पाउने स्वतन्त्रताहरू समग्रमा ट्रेड यूनियन अधिकारको अभ्यासका लागि अत्यावश्यक हुने नागरिक स्वतन्त्रताहरूभित्र पर्दछन् (५४औं सत्र, १९७० मा अवलम्वन गरिएको ट्रेड यूनियन अधिकार र तिनीहरूको नागरिक स्वतन्त्रतासँगको सम्बन्ध सम्बन्धी प्रस्ताव) भन्ने कुरा अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनले उल्लेख गरेको छ ।

३९. मानव अधिकारको पालना सुनिश्चित गर्नु हरेक सरकारको नीति हुनुपर्दछ ।

४०. ट्रेड यूनियन सङगठनका पदाधिकारी भएकै कारण मौजुदा कानुनी प्रावधानहरूलाई उल्लंघन गर्ने अधिकार ती पदाधिकारीसँग नभए तापनि यस्ता प्रावधानहरूले संगठन स्वतन्त्रताको आधारभूत स्वतन्त्रता उल्लंघन गर्नुहुँदैन र संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त अनुरूप वैध मानिने ट्रेड यूनियन क्रियाकलापहरूमा यस्ता प्रावधानले प्रतिबन्ध लगाउन पनि हुँदैन ।

४१. ट्रेड यूनियनको सदस्यता लिएको अथवा ट्रेड यूनियन सम्बन्धी क्रियाकलापमा संलग्न भएकै कारणले ट्रेड यूनियनकर्मीहरूलाई दुःख दिने उद्देश्यले उनीहरूमाथि आपराधिक आचरणको आरोप लगाइनु हुँदैन ।

बाच्न पाउने अधिकार, सुरक्षा र व्यक्तिको शारीरिक तथा नैतिक स्वच्छता इमान्दारिता

४२. महासन्धि संख्या ८७ मा निहित अधिकारको अभ्यासका लागि बाँच्न पाउने अधिकार मौलिक पूर्वसर्त हो ।

४३. विशेषगरी मानव जीवन र व्यक्तिगत सुरक्षा सम्बन्धी अधिकारको र मौलिक अधिकारको पूर्णरूपमा सम्मान तथा प्रत्याभूत हुने अवस्थामा मात्र संगठन स्वतन्त्रताको अभ्यास गर्न सकिन्छ ।

४४. संगठनका सदस्य तथा नेताहरूविरुद्ध कुनैपनि प्रकारका धम्की अथवा दबाब र हिंसा नहुने वातावरणमा मात्र रोजगारदाता तथा श्रमिकहरूको संगठनको अधिकार अभ्यास गर्न सकिन्छ । यो सिद्धान्तको सम्मान सुनिश्चित गर्नु सरकारको काम हो ।

४५. हिंसा तथा अनिश्चितताको वातावरणमा सहीरूपले स्वच्छ तथा स्वतन्त्र ट्रेड यूनियन आन्दोलनको विकास हुनसक्दैन ।

४६. श्रमिक तथा रोजगारदाताको सम्पत्ति तथा परिसरमा हुने आक्रमण तथा ट्रेड यूनियन नेताहरूको हत्या अर्थात बेपत्ता पार्ने जस्ता हिंसात्मक वातावरणले ट्रेड यूनियन अधिकारको अभ्यासमा गम्भीर बाधा खडा गर्दछ, यस्ता कार्यहरू उपर प्राधिकारीहरूबाट कडा कदम चाल्न आवश्यक हुन्छ ।

४७. मानवअधिकारको उल्लंघन रोक्नु राज्यको दायित्व हुने हुँदा व्यक्ति उपर आरोप्य तथ्यहरूले राज्यको उत्तरदायित्वलाई क्रियाशील बनाउँछन् । तसर्थ ट्रेड यूनियनकर्मीको बाँच्न पाउने अधिकार सुनिश्चित गर्ने राज्यको दायित्व हुन्छ भने वैयक्तिक अधिकार तथा स्वतन्त्रताको सम्मान गर्ने आफ्नो दायित्व पूरा गर्न सरकारले प्रयास गर्नुपर्दछ ।

४८. ट्रेड यूनियनकर्मी तथा नेताको हत्या, बेपत्ता अथवा गम्भीर आक्रमणको पुनरावृत्ति रोक्न र दोषी पक्षलाई सजाय दिनका लागि घटनामा को जिम्मेवार छ भन्ने निर्क्यौल गर्न एवम् सम्भव भएसम्म यस्तो कार्य भएको परिस्थिति र तथ्य सम्बन्धमा छिटो भन्दा छिटो घटनालाई सार्वजनिक गर्नका लागि स्वतन्त्र न्यायिक छानबिन आवश्यक हुन्छ ।

४९. प्रहरीले आमसभामा हस्तक्षेप गरी बैठकहरू तितरबितर पार्दा कसैको ज्यान गएमा वा घाइते भएमा सो सम्बन्धमा सबै परिस्थितिको बारेमा तत्काल स्वतन्त्र छानबिन प्रारम्भ गरी प्रहरीले गरेको कार्वाहीको कानुनी प्रक्रिया पूरा भए नभएको बारेमा र उत्तरदायी कसको भन्ने सम्बन्धमा अनुसन्धान गर्नुपर्ने कुरा समिति जोड दिन्छ ।

५०. व्यक्तिको शारीरिक अथवा नैतिक स्वच्छतामाथिको आक्रमणको घटना उपर तथ्यहरू पूर्णरूपले प्रष्ट्याउने, घटनामा को जिम्मेवार भन्ने निर्धारण गर्ने, दोषीलाई सजाय दिने र यस्तो कार्यको पुनरावृत्ति रोक्ने उद्देश्यले घटना लगत्तै स्वतन्त्र न्यायिक छानबिन प्रारम्भ गर्नुपर्दछ भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

५१. ट्रेड यूनियनकर्मीको बेपत्ता र हत्यासम्बन्धमा हुने न्यायिक अनुसन्धान अत्यन्त कम सफल हुने घटनाहरूमा दोषी पक्ष पहिचान गर्न, दोषीलाई कानुनी पक्रियामा लैजान र अपराध सावित गर्ने उपायहरू अपनाउनु अपरिहार्य हुन्छ भन्ने यो समितिले ठानेको छ र यस्ता न्यायिक अनुसन्धान असफल हुने अवस्था भनेको व्यवहारतः दोषी पक्षले हिंसाको वातावरण सुदृढ गर्ने दण्डहीनताको अवस्था प्राप्त गर्ने भएकाले ट्रेड यूनियन अधिकारको अभ्यासमा अत्यन्त हानिकारक प्रभाव पार्दछ भन्ने देखाएको छ ।

५२. दोषी पक्षको विरुद्धमा कानुनी कार्यवाही नहुँदा व्यवहारमा दण्डहीनताको अवस्था सिर्जना हुन्छ र यसले असुरक्षा र हिंसाको वातावरणमा वृद्धि गर्ने दण्डहीनताको अवस्था सृजना गर्दछ र यस्तो अवस्थाले ट्रेड यूनियन अधिकारको अभ्यासमा अत्यन्त प्रतिकूल प्रभाव पार्दछ भन्ने देखाएको छ ।

५३. ट्रेड यूनियनकर्मीको मृत्यु सम्बन्धमा गरिने न्यायिक छानबिनले निष्कर्ष निकाल्न लामो समय लगाएको देखिएको अवस्थामा यस्तो छानबिनको कानुनी कारवाही चाँडो भन्दा चाँडो निष्कर्षमा पुऱ्याउनुपर्ने आवश्यकतामा यो समितिले जोड दिएको थियो ।

५४. हिरासतमा राखिएका ट्रेड यूनियनकर्मीले अन्य व्यक्तिले जस्तै मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र र नागरिक तथा राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तरराष्ट्रिय महासन्धिमा स्थापित आफ्नो स्वतन्त्रताबाट वञ्चित भएका सबै व्यक्तिहरूलाई मानव व्यक्तिको अन्तरनिहित मर्यादाको सम्मानका साथ मानवीय व्यवहार गरिनुपर्ने प्रत्याभूतिको उपभोग गर्न पाउनुपर्दछ भन्ने ठानेको छ ।

५५. ट्रेड यूनियनकर्मी माथि हुने शारीरिक दुर्व्यवहार अथवा यातनाका सम्बन्धमा हिरासतमा रहेका कसैलाई पनि यस्तो व्यवहार नगरिने सुनिश्चित गर्नका लागि सरकारले सही निर्देशन दिनुपर्दछ र दुर्व्यवहारका घटनाहरू पाइएको अवस्थामा प्रभावकारी सजाय दिनुपर्दछ भन्ने यो समितिले स्मरण गरेको छ ।

५६. नजरबन्दमा राखिएका बेला दुर्व्यवहार गरिएको अथवा यातना दिइएको भन्ने आरोप लागेका घटनाहरूका उजुरीहरू माथि सरकारले छानबिन गर्नुपर्दछ, जसले गर्दा नजरबन्दमा राखिएका कसैलाई पनि यस्तो व्यवहार गरिने छैन भन्ने सुनिश्चित गर्नका लागि क्षतिपूर्ति र घटनामा संलग्नलाई सजाय लगायत उचित उपायहरू अवलम्बन गर्नुपर्दछ ।

५७. हड्तालमा सहभागी भएका श्रमिकहरूका विरूद्ध गरिएका भनिएका दुर्व्यवहार अथवा अन्य कुनैपनि दण्डात्मक कदमसम्बन्धी आरोप सम्बन्धमा समेत अन्य सबै व्यक्ति सरह ट्रेड यूनियनकर्मीले पनि नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तरराष्ट्रिय महासन्धि र मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्रमा उल्लिखित सिद्धान्त अनुसार उचित कानुनी प्रक्रियाद्वारा प्रदान गरिएका अधिकारहरू उपभोग गर्न पाउने ट्रेड यूनियनकर्मीहरूको अधिकारलाई यो समितिले महत्व दिन्छ ।

५८. ट्रेड यूनियन नेता र उनीहरूका परिवारप्रति परिलक्षित गरिएको कुनैपनि धम्की, जबरजस्ती र हिंसाको वातावरणले महासन्धि संख्या ८७ र ९८ हरूमा उल्लिखित स्वतन्त्रता र अधिकारहरूको पूर्ण उपभोग तथा स्वतन्त्र अभ्यासलाई प्रोत्साहन गर्दैन ।

५९. ट्रेड यूनीयनकर्मी र ट्रेड यूनियनको सम्पत्ति तथा परिसरमाथि हुने आक्रमण ट्रेड यूनियन अधिकारमाथिको गम्भीर हस्तक्षेप हो । यस्ता प्रकृतिका आपराधिक क्रियाकलापहरूले त्रासको वातावरण सिर्जना गर्दछन् जुन ट्रेड यूनियन क्रियाकलापको अभ्यासको लागि अत्यन्तै हानीकारक हुन्छ ।

६०. ट्रेड यूनियनकर्मीको ज्यान लिने धम्कीबाट उत्पन्न हुने त्रासको वातावरणले ट्रेड यूनियन क्रियाकलापको अभ्यासमा अवश्यम्भावी प्रतिकूल प्रभाव पार्दछ र यस्ता क्रियाकलापहरूको अभ्यास आधारभूत मानवअधिकारको सम्मान हुने अवस्थामा र कुनैपनि किसिमको धम्की, दबाब र हिंसामुक्त वातावरणमा मात्र सम्भव हुन्छ ।

ट्रेड यूनीयनकर्मीको गिरफ्तारी र नजरबन्द

६१. ट्रेड यूनियन क्रियाकलापमा संलग्न भएको अथवा यसको सदस्यता लिएको कारण ट्रेड यूनियन नेता अथवा सदस्यलाई नजरबन्दमा राख्नु संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त विपरीत हुन्छ ।

६२. आफ्नो सङ्गठित हुनपाउने अधिकारसम्बन्धी वैधानिक गतिविधि सञ्चालन गरेकोमा ट्रेड यूनियन नेता तथा ट्रेड यूनियनकर्मी र रोजगारदाता संगठनका नेताहरूको, गिरफ्तारी छोटो समय कै लागि भएपनि यसले संगठन स्वतन्त्रताको उल्लंघन गर्दछ ।

६३. आफ्नो ट्रेड यूनियनसम्बन्धी क्रियाकलापमा लागेको आधारमा छोटो अवधिको लागि प्रश्न सोधिएको वा केवल बोलाइएको मात्र भएपनि ट्रेड यूनियनकर्मीको स्वतन्त्रतालाई वञ्चित गर्ने कदम ट्रेड यूनियन अधिकारको अभ्यासको अवरोधका रूपमा रहन्छन् ।

६४. श्रमिकको हित रक्षाका लागि गरिएका क्रियाकलापका कारण ट्रेड यूनियनकर्मीलाई नजरबन्दमा राखिनु सामान्यतः नागरिक स्वतन्त्रता र विशेषगरी ट्रेड यूनियन अधिकारमाथिको गम्भीर हस्तक्षेप हो ।

६५. ट्रेड यूनियन नेता तथा सदस्यको स्वतन्त्रतालाई नियन्त्रित गर्न चालिएका कदमहरूले ट्रेड यूनियन गतिविधिमा हस्तक्षेपको खतरा सिर्जना गर्न सक्दछ र ट्रेड यूनियन गतिविधि भएको आधारमा यस्ता कदमहरू चालिएमा संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तको उल्लंघन हुन्छ ।

६६. यूनियन क्रियाकलापमा संलग्न भएको आधारमा ट्रेड यूनियनकर्मीलाई नजरबन्दमा राख्नु ट्रेड यूनियन अधिकारको अभ्यास माथिको गम्भीर अवरोध र संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तको उल्लंघन हो ।

६७. ट्रेड यूनियनकर्मी तथा रोजगारदाता संगठनहरूको नेताको गिरफ्तारीले ट्रेड यूनियन क्रियाकलापहरूको सामान्य विकासमा प्रतिकूल असर पार्ने त्रास र धम्कीको वातावरण सिर्जना गर्न सक्दछ ।

६८. प्रहरीद्वारा गरिने ट्रेड यूनियनकर्मी तथा नेताको गिरफ्तारी र व्यवस्थित तथा स्वेच्छाचारी सोधपुछमा दुर्व्यवहारको खतरा रहनसक्छ र यस्ता कार्यहरू ट्रेड यूनियन अधिकारमाथिको गम्भीर आक्रमण हुन्छन् ।

६९. कुनै आरोप तथा अदालतको आदेश बिना ट्रेड यूनियनकर्मीलाई गिरफ्तारी गर्नु र नजरबन्दमा राख्नु ट्रेड यूनियन अधिकारको गम्भीर उल्लंघन हो ।

७०. बिना कुनै आरोप ट्रेड यूनियनकर्मीलाई गिरफ्तार गर्नु संगठन स्वतन्त्रता माथिको प्रतिबन्ध हो र यस्तो गिरफ्तारीबाट ट्रेड यूनियन क्रियाकलापमा हुने खतरा रोकथामका लागि उचित निर्देशन जारी गर्नका लागि सरकारहरूले कदम चाल्नुपर्दछ ।

७१. वैध माग सम्बन्धित कार्यबाहीका कारणले रोजगारदाताका पदाधिकारी गिरफ्तार गर्नु उनीहरूको अधिकार माथिको गम्भीर प्रतिबन्ध र सङ्गठित हुन पाउने अधिकारको उल्लंघन हो ।

७२. ट्रेड यूनियन क्रियाकलापमा संलग्न व्यक्ति अथवा यूनियनका पदाधिकारीले सामान्य फौजदारी कानुन अन्तर्गत छुटकाराको दाबी गर्न नसक्ने भएकाले सार्वजनिक प्राधिकारीले ट्रेड यूनियन क्रियाकलापहरूलाई ट्रेड यूनियनकर्मीको स्वेच्छाचारी गिरफ्तारी अथवा नजरबन्दका लागि बहानाको रूपमा प्रयोग गर्नुहुँदैन ।

७३. संगठन स्वतन्त्रता समिति समक्ष मुद्दा लिई आउने ट्रेड यूनियन नेता विरूद्ध कुनैपनि किसिमले अभियोजन लगाउने वा अन्य किसिमका दण्ड दिनु हुँदैन र उनीहरू विरूद्धका अभियोगहरू तुरून्तै फिर्ता लिनुपर्दछ ।

७४. संगठन स्वतन्त्रतासम्बन्धी अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनका दस्तावेजहरू अनुमोदन गरेबाट प्राप्त हुने अधिकारको अभ्यास गरेकोमा र संगठन स्वतन्त्रतासम्बन्धी समितिमा उजुरी दर्ता गराएकोमा ट्रेड यूनियन नेताप्रति प्रतिशोधात्मक कारबाही, खासगरी बिना अदालती सुनुवाइ गिरफ्तार गर्नु तथा नजरबन्दमा राख्नु हुँदैन ।

७५. उचित न्यायिक सुरक्षाउपाय अवलम्बन नगरी आन्तरिक सुरक्षाको लागि समेत ट्रेड यूनियनकर्मीलाई गिरफ्तारी र नजरबन्द गर्ने कार्य ट्रेड यूनियन अधिकारमाथिको गम्भीर हस्तक्षेप हुन् ।

निवारक नजरबन्द

७६. निवारक नजरबन्दका कदमहरूले ट्रेड यूनियन गतिविधिमा गम्भिर हस्तक्षेप गर्न सक्दछन् र यस्ता कदमहरू गम्भीर अवस्था अथवा संकटकालको समयमा मात्र पुष्टि हुन सक्दछन् र यस्ता कदमका साथमा उचित समयभित्र प्रयोग भएका पर्याप्त न्यायिक सुरक्षा उपायहरू छैनन् भने यी कदमहरू आलोचनायोग्य हुन्छन् ।

७७. हड्तालको सिलसिलामा कानुनको उल्लंघन हुनसक्छ भन्ने आधारमा ट्रेड यूनियनकर्मीलाई निवारक नजरबन्दमा राख्ने कार्य ट्रेड यूनियन अधिकारको उल्लंघनको गम्भीर खतराभित्र पर्दछ ।

७८. निवारक नजरबन्द केवल न्यायिक छानबिनको प्रक्रियालाई सुगम तुल्याउनको लागि मात्र परिलक्षित गरिएको छोटो समयको लागि हुनुपर्दछ ।

७९. ट्रेड यूनियन नेतालाई निवारक नजरबन्दमा राखिएका सबै मुद्दाहरूमा ट्रेड यूनियन अधिकारको अभ्यासमाथि गम्भीर हस्तक्षेप हुनसक्दछ र यस्तो अवस्थामा नजरबन्दमा राखिएका सबै व्यक्तिले सकेसम्म चाँडो स्वच्छ सुनुवाइ प्राप्त गर्नुपर्दछ भन्नेमा यो समितिले जोड दिएको छ ।

८०. (क) निवारक नजरबन्दमा धम्कीका उपायहरू नआउन र खासगरी यस्तो नजरबन्द जति आवश्यक हो त्यो भन्दा बढी नलम्ब्याइने कुराको सुनिश्चित गर्न, (ख) निवारक नजरबन्द जुन उद्देश्यका लागि बनाइएको हो त्यो भन्दा अन्य उद्देश्यका लागि प्रयोग हुनबाट रोक्न खासगरी प्रतिरक्षा गर्ने अधिकार, अनावश्यक दुःख अथवा सरसफाइका दृष्टिकोणबाट हेर्दा नजरबन्द असन्तोषजनक रहेका अवस्थामा संरक्षण दिन र यातना तथा दुर्व्यवहारबाट जोगिनका लागि निवारक नजरबन्दको साथमा सुरक्षाउपाय तथा सीमाहरू रहनुपर्दछ ।

८१. सामान्य अदालती कार्यबाहीको प्रक्रिया अन्तर्गत प्रमाणहरू सुरक्षित राख्न कठिनाइ पर्ने कारणले नजरबन्दमा राखिएका व्यक्तिलाई सुनुवाइमा नलगी लम्ब्याइने नजरबन्द, दुर्व्यवहार अन्तरनिहित हुने एक अभ्यास हुने भएकाले यो अवस्था आलोचनायोग्य हुन्छ ।

८२. ट्रेड यूनियन क्रियाकलापको अभ्यास गरेको अथवा ट्रेड यूनियनका पदाधिकारी भएको कारणले उनीहरूमाथि सामान्य फौजदारी कानुन लागू हुने छुटकारा नपाएपनि ट्रेड यूनियनकर्मीलाई सुनुवाइमा नलगी उनीहरूको नजरबन्दलाई निरन्तरता दिनु ट्रेड यूनियन अधिकारको अभ्यासमा एक गम्भीर अवरोध हो ।

संकटकालको अवधिमा नजरबन्द

८३. संकटकालको राजनीतिक पक्षबारे विचार राख्नबाट आफूलाई टाढा राखिएको सन्दर्भमा पनि यो नजरबन्द सम्बन्धी कदमका साथमा उचित समयभित्र पर्याप्त न्यायिक सुरक्षाका उपायहरू पनि रहनुपर्दछ र नजरबन्दमा राखिएका व्यक्तिहरूले सकेसम्म चाँडो स्वच्छ सुनुवाइ प्राप्त गर्नुपर्दछ भन्ने विषयमा समिति जोड दिन्छ ।

८४. जहाँ परिस्थिति लगभग गृहयुद्धको अवस्थामा पुगेको हुन्छ यस्तो अवस्थामा नजरबन्दमा राखिएका सबै व्यक्तिले सकेसम्म चाँडो स्वच्छ सुनुवाइ प्राप्त गर्नुपर्ने विषयको महत्वलाई यो समितिले जोड दिएको छ ।

८५. संकटकालको कारणले यदि अदालतले राष्ट्रिय कानुन अन्तर्गत रही मुद्दाको छानबिन गर्दैन वा गर्न सक्दैन भने यस्तो अवस्थामा उचित प्रक्रिया सुनिश्चित भएको देखिँदैन ।

८६. संकटकालीन कानुन अन्तर्गत नजरबन्दमा राखिएका घटनाहरूको छानबिन गर्दा निवारक नजरबन्दका उपायहरू केवल न्यायिक छानबिनको प्रक्रियालाई सुगम तुल्याउने उद्देश्यले मात्र छोटो समयमा सीमित हुनुपर्दछ भन्ने कुरा यो समितिले औँल्याएको छ ।

श्रमिकमार्फतको शिक्षाप्रणाली

८७. रिहा भइसकेका व्यक्तिका लागि बनाइएको "श्रमिकमार्फतको शिक्षा प्रणाली" बाध्यकारी श्रम हो र अदालतले अपराध प्रमाणित नगरेका व्यक्तिहरूमाथिको प्रशासनिक नजरबन्दका केही मुद्दाहरूमा न्यायिक प्राधिकारीले सजाय समेत नदिएको अवस्थामा यस्तो किसिमको नजरबन्द र बाध्यकारी श्रमले मानवअधिकार प्रत्याभूत गर्ने अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको आधारभूत मानकको उल्लंघन गर्दछ र यसलाई ट्रेड यूनियनमा संलग्न व्यक्तिहरूमाथि लागु गरिएमा यो संगठन सिद्धान्तको जबरदस्त उल्लंघन हुन्छ ।

८८. अदालतको निर्णय बिना श्रमिकहरूलाई श्रमप्रणाली मार्फत शिक्षा दिनु प्रशासनिक नजरबन्दको एउटा स्वरूप हो जुन अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनले सन् १९७० मा औँल्याए अनुरूप ट्रेड यूनियन अधिकारको सम्मानको लागि अत्यावश्यक मानिने आधारभूत मानवअधिकारको स्पष्ट उल्लंघन हुन्छ ।

संक्षिप्त कार्यविधि र विशेष निकाय

८९. विशेष प्रकृतिका निकायहरूका निर्णयबाट सुनाइएका ट्रेड यूनियनकर्मीका सबै मुद्दाहरूमा यो समितिले सामान्य न्यायिक प्रक्रियाको सुनिश्चितताको लागि साथ जोड दिएको छ ।

९०. संक्षिप्त कार्यविधि अन्तर्गत ट्रेड यूनियनकर्मीलाई सुनाइएको सजायमा उनीहरूले सामान्य कानुनी प्रक्रियाका सबै सुरक्षा उपायहरू उपभोग गर्न पाएका छैनन् भन्ने यो समितिले ठानेको छ । तसर्थ स्वतन्त्र तथा निष्पक्ष सामान्य कानुनी प्रक्रियाको लाभ नपाई कोही पनि आफ्नो स्वतन्त्रताबाट वञ्चित नहुन् भन्ने सुनिश्चित गर्नका लागि यसरी सजाय सुनाइएका ट्रेड यूनियनकर्मीका मुद्दा पुनर्विचार गर्न सम्भव हुनुपर्दछ भन्ने यो समितिले सुझाब दिएको छ ।

मानसिक अस्पतालभित्र थुनिनु

९१. मौजुदा ट्रेड यूनियन संरचनाभन्दा स्वतन्त्ररूपको नयाँ संगठनखोल्न चाहने व्यक्तिहरू विरुद्ध सजाय अथवा दबाबको रूपमा उनीहरूलाई मानसिक अस्पतालमा थुनिनबाट बचाउन आवश्यक सबै सुरक्षाउपायहरू उपलब्ध गराउनुपर्दछ ।

ट्रेड यूनियनकर्मी विरुद्ध अभियोजन र कैद सजाय

९२. आफूले प्रतिनिधित्व गरेको व्यक्ति तथा समूहको हित रक्षासम्बन्धी गतिविधिमा लागेको कारणले श्रमिकका प्रतिनिधिलाई दिइएको सजायलाई ट्रेड यूनियन अधिकारको स्वतन्त्र अभ्यासमा पर्ने खतराका रूपमा यो समितिले औँल्याएको छ ।

९३. "सार्वजनिक शान्ति सुव्यवस्थामा खलल" पुऱ्याएको भन्ने आरोपलाई सामान्य प्रकृतिको दृष्टिकोणबाट हेर्दा यो आरोपको आधारमा ट्रेड यूनियनकर्मीलाई गिरफ्तार गरिने र लामो समयको जेल सजाय दिने कार्यले ट्रेड यूनियन प्रकृतिका गतिविधिमाथि दमन गर्ने सम्भावना बढाउन सक्दछ ।

९४. ट्रेड यूनियन पदाधिकारीलाई गिरफ्तार गरिएको, हिरासतमा राखिएको अथवा सजाय सुनाइएको घटनामा दोषी प्रमाणित नहुँदासम्म निर्दोष ठानिनुपर्ने व्यक्तिको अधिकारलाई ध्यानमा राखी आफूले चालेका कदमहरू कुनैपनि हालतमा सम्बन्धित व्यक्तिका ट्रेड यूनियनसम्बन्धी क्रियाकलापका कारणले चालिएका थिएनन् भन्ने देखाउनु सरकारको दायित्व हुन्छ भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

९५. सामान्य फौजदारी कानुनको आधारमा ट्रेड यूनियनकर्मीलाई दिइएको कुनैपनि सजायका कारण प्राधिकारीले त्यस्ता अधिकारकर्मी र अन्य सदस्य रहेको संस्थाप्रति नकरात्मक मनोभाव अवलम्बन गर्नुहुँदैन ।

उचित कानुनी प्रक्रियाको सुनिश्चितता

९६. नजरबन्दले ट्रेड यूनियन अधिकारमा गम्भीर हस्तक्षेप गर्ने भएकाले र यो समितिले स्वच्छ सुनुवाइको सिद्धान्तलाई महत्व दिएको कारणले नजरबन्द लम्ब्याउनका लागि सरकारले अघि सारेको तर्कलाई वास्ता नगरी सबै घटनाहरूमा नजरबन्दमा राखिएका व्यक्तिलाई सुनुवाइमा लैजान यो समितिले सरकारलाई दबाब दिएको छ ।

९७. नजरबन्दमा राखिएका व्यक्तिहरूलाई अविलम्ब उचित न्यायाधीकारी समक्ष प्रस्तुत गरिनुलाई संयुक्त राष्ट्रसंघको नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारसम्बन्धी महासन्धि र मानिसको कर्तव्य र अधिकारसम्बन्धी अमेरिकी घोषणापत्र जस्ता दस्तावेजमा स्वीकार गरेकाले यो व्यक्तिको मौलिक अधिकारमध्येको एउटा अधिकार हो । ट्रेड यूनियन गतिविधिमा संलग्न व्यक्तिको सम्बन्धमा यो एक नागरिक स्वतन्त्रता हो जुन ट्रेड यूनियन अधिकारको अभ्यास प्रत्याभूत गर्नको लागि प्राधिकारीबाट सुनिश्चित हुनुपर्दछ ।

९८. नजरबन्दमा राखिएको व्यक्तिलाई अविलम्ब उचित न्यायाधिकारी समक्ष लगिनु व्यक्तिको मौलिक अधिकार मध्येको एक हो र ट्रेड यूनियनकर्मीको सम्बन्धमा स्वेच्छाचारी गिरफ्तारी तथा नजरबन्दबाट मुक्त हुन र स्वच्छ तथा शीघ्र सुनुवाइ प्राप्त गर्नु नागरिक स्वतन्त्रता मध्येको एक हो, जुन ट्रेड यूनियन अधिकारको सामान्य अभ्यासको प्रत्याभूतिको लागि प्राधिकारीबाट सुनिश्चित हुनुपर्दछ ।

९९. गिरफ्तारीमा परेका जो कोही पनि आफू गिरफ्तारीमा पर्नुको कारणबारे गिरफ्तार गरिएको बखतमा नै सूचित हुनुपर्दछ र उनीहरू विरुद्ध लगाइएको कुनैपनि आरोपको सूचना उनीहरूले तुरून्तै प्राप्त गर्नुपर्दछ ।

१००. मानवअधिकारको पालना र खासगरी नजरबन्दमा राखिएको अथवा आरोप लगाइएका व्यक्तिहरूले यथासम्भव छिटो स्वच्छ सुनुवाइ प्राप्त गर्ने अधिकारको पालना सुनिश्चित गर्नु हरेक सरकारको नीति हुनुपर्दछ ।

१०१. मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्रमा निहित सिद्धान्त अनुरूप र मानवअधिकारको अमेरिकी महासन्धि, मानिसको कर्तव्य तथा अधिकारसम्बन्धी अमेरिकी घोषणापत्र र नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तरराष्ट्रिय महासन्धिले स्वीकार गरेको नजरबन्दमा राखिएका व्यक्तिले अविलम्ब उचित न्यायाधिकारी समक्ष लगिने सामान्य न्यायिक प्रक्रिया प्राप्त गर्नुपर्दछ भन्ने सिद्धान्तलाई महत्व दिनुपर्दछ भन्ने कुरालाई यो समितिले जोड दिएको छ ।

१०२. अन्य व्यक्तिले जस्तै नजरबन्दमा राखिएका ट्रेड यूनियनकर्मीले पनि सामान्य न्यायिक प्रक्रियाको लाभ प्राप्त गर्नुपर्दछ र उचित प्रक्रिया प्राप्त गर्ने अधिकार खासगरी आफूविरुद्ध लागेको आरोप थाहा पाउने अधिकार, आफ्नो पक्षमा प्रतिरक्षाको तयारीको लागि प्रशस्त समय सुविधा प्राप्त गर्ने र आफ्नो रोजाइमा परेको परामर्शसँग स्वतन्त्ररूपले सूचना आदानप्रदान गर्न पाउने अधिकार एवम् निष्पक्ष तथा स्वतन्त्र न्यायिक अधिकारीबाट तुरून्त सुनुवाइ पाउने अधिकार प्राप्त हुनुपर्दछ ।

१०३. उचित कानुनी प्रक्रियाभित्र शीघ्र तथा स्वच्छ सुनुवाइ समेत अन्तरनिहित हुँदा यसको विपरीत अत्यधिक ढिलाइले सम्बन्धित रोजगारदाताका नेतामाथि अनुचित दबाब सृजना हुन सक्छ, जसका कारण उनीहरूका गतिविधिमा प्रतिकूल प्रभाव पर्दछ ।

१०४. न्याय सम्पादनमा ढिलाइ गर्नु भनेको न्याय नपाउनु सरह भएकाले कानुनी प्रक्रियाहरू अत्यधिक लामो भए भन्ने

आरोपका सम्बन्धमा यस्ता प्रक्रियाहरू शीघ्ररूपमा निष्कर्षमा पुग्नुपर्दछ भन्नेमा आफुले दिएको महत्वलाई यो समितिले ध्यानमा राखेको छ ।

१०५. न्याय सम्पादनमा ढिलाइ गर्नु भनेको न्याय नपाउनु सरह हो ।

१०६. उचित कानुनी प्रक्रियाको सुनिश्चितताको अभावले ट्रेड युनियन पदाधिकारीलाई दुर्व्यवहारजन्य अवस्थामा पुऱ्याउन र आधारहीन सजाय गर्न सक्दछ । यसले ट्रेड यूनियन अधिकारको प्रयोगमा प्रभाव पार्ने डर र असुरक्षाको वातावरण पनि सिर्जना गर्न सक्दछ ।

१०७. सामान्य न्यायिक प्रक्रियाका सुरक्षा उपायहरू कानुनमा समावेशमात्र नगरी अभ्यासमा समेत लागु गरिनुपर्दछ ।

१०८. उचित कानुनी प्रक्रियाभित्र फौजदारी कानुनको गैरभूतलक्षी (अनुवादकः कानुन बन्नुभन्दा अगाडि भएको कुनै काम कारवाहीमा सजाय नगरिने कुराको प्रत्याभूति) प्रयोग समावेश हुनुपर्दछ ।

१०९. ट्रेड यूनियनकर्मीमाथि लागेका राजनीतिक अथवा फौजदारी अपराधका घटना लगायत सबै घटनाहरूमा स्वतन्त्र तथा निष्पक्ष न्यायपालिकाद्वारा शीघ्र तथा स्वच्छ सुनुवाइ हुनुपर्ने सिद्धान्तलाई यो समितिले सधैँ ठूलो महत्व दिएको छ ।

११०. सरकारसँग गिरफ्तारीमा परेको व्यक्ति विध्वंसकारी क्रियाकलापमा संलग्न भएको छ भन्ने प्रमाण भएमा यस्ता व्यक्तिहरूमाथि सामान्य न्यायिक प्रक्रिया अवलम्बन गर्ने अदालतद्वारा शीघ्र सुनुवाइ हुनुपर्दछ ।

१११. ट्रेड यूनियन नेता तथा श्रमिकहरू ट्रेड यूनियन गतिविधिका कारण गिरफ्तारीमा परेका हुन् भनी उजुरीकर्ताले लगाएका आरोपका सम्बन्धमा र सरकारले यस्ता आरोप अस्वीकार गरी जवाफ दिएको अथवा यस्तो गिरफ्तार विध्वंसकारी क्रियाकलाप, आन्तरिक सुरक्षा अथवा सामान्य कानुन अन्तर्गतको अपराधका कारण गरिएको भन्ने घटनाहरूमा सम्बन्धित सरकारलाई यस्ता गिरफ्तारका सम्बन्धमा खासगरी आरोपको उचित छानबिन गर्न सक्षम हुनका लागि अपनाइने कानुनी प्रक्रियाका कारण स्थापित गरिएका न्यायिक प्रक्रियाका सम्बन्धमा थप तथा यथासम्भव सही सूचना बुझाउन अनुरोध गरिनुपर्दछ भन्ने नियम यो समितिले सधैँ अनुसरण गरेको छ ।

११२. धेरै मुद्दाहरूमा यो समितिले सम्बन्धित सरकारहरूलाई कुनैपनि फैसलाका मूल पाठ लगायत निष्कर्षमा पुग्न प्रयोग भएका आधारहरू अवगत गराउन भनेको छ ।

११३. यो समितिले कानुनी प्रक्रियाका निर्णयहरू उपलब्ध गराउन सरकारसँग गर्ने अनुरोध न्यायपालिकाको स्वतन्त्रता अथवा अक्षुण्णतामाथि कुनैपनि किसिमले प्रतिबन्ध हुनुहुँदैन भनी जोड दिएको । अदालती प्रक्रियाको सार भनेको नै यस्तो प्रक्रियाको परिणाम सबैलाई थाहा होस् भन्ने हो र यस्तो प्रक्रियाको निष्पक्षतामाथिको विश्वास सबैलाई थाहा हुनुमा भर पर्दछ ।

११४. ट्रेड यूनियन अधिकारसँग असम्बन्धित आधारमा सजाय पाएका व्यक्तिका विषय यो समितिको सक्षमता भन्दा बाहिर पर्दछ । तथापि कुनै पनि विषय फौजदारी कानुन अथवा ट्रेड यूनियन अधिकारको अभ्याससँग सम्बन्धित छ या छैन भन्ने कुरा सरकारले एकतर्फी ढङ्गले निर्णय गर्न सक्दैन भन्नेमा यो समितिले जोड दिएको छ । यो उपलब्ध सूचना र सुनुवाइको पाठ अध्ययन पश्चात समितिद्वारा निर्धारण गरिने विषय हो ।

११५. ट्रेड यूनियन विरूद्ध चालिएका कदम कुनैपनि किसिमले ट्रेड यूनियन गतिविधिको कारणले नचालिएको तर ती गतिविधि राजनीतिक किसिमका अथवा सार्वजनिक सुव्यवस्थालाई प्रतिकूल असर पार्ने भएका कारण चालिएका थिए भनी सरकारबाट पर्याप्त एवं सही सूचना प्राप्त भएपछिमात्र सो कदमसम्बन्धी आरोपहरूमा निश्चित मुद्दाहरूमा थप छानबिन आवश्यक छैन भन्ने निष्कर्षमा यो समिति पुगेको छ

११६. उपलब्ध सूचनाका आधारमा सम्बन्धित व्यक्तिलाई सामान्य अदालती प्रक्रियाका सुरक्षा उपाययुक्त सक्षम न्यायिक प्राधिकारीद्वारा न्याय दिएको र उसले सामान्य ट्रेड यूनियन गतिविधिसँग असम्बन्धित आधारमा सजाय पाएको अथवा त्यस्तो गतिविधि ट्रेड यूनियन गतिविधिको क्षेत्राधिकार भन्दा बाहिरको विषय भएको पाइएको अवस्थामा यो मुद्दामाथि थप छानबिन हुँदैन भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

११७. आफ्नो प्रतिरक्षाका लागि आवश्यक सम्पूर्ण प्रत्याभूतिहरू उपभोग गरी गरिने सार्वजनिक सुनुवाइ पश्चात अपराधी प्रमाणित नहुँदासम्म गिरफ्तारीमा परेको कुनैपनि ट्रेड यूनियनकर्मीलाई निर्दोष ठानिनुपर्दछ ।

११८. नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तरराष्ट्रिय महासन्धिको धारा १४ मा उल्लेख भएको फौजदारी अभियोगमा आफ्नो प्रतिरक्षा तयार गर्नका लागि प्राप्त समय तथा सुविधा पाउने र आफुले रोजेको कानुन व्यवसायीसँग सम्पर्क गर्न पाउने अधिकारलाई यो समितिले स्मरण गरेको छ ।

११९. विदेशी वकिललाई बहस गर्न अनुमति दिइएको सम्बन्धमा यो समितिले आफ्नो विचार राख्न आवश्यक छैन ।

१२०. आफ्नो स्वविवेकमा ट्रेड यूनियन नेतालाई ९० दिनको अवधिसम्म अथवा यसमा नवीकरण हुने गरी हिँडडुल गर्न प्रतिबन्ध लगाउन सक्नेगरी मन्त्रीलाई अनुमति दिने विधायन ट्रेड यूनियन गतिविधि गर्ने अधिकार तथा यथासम्भव छिटो स्वच्छ सुनुवाइ प्राप्त गर्ने अधिकारसँग परस्पर विरोधी हुन्छ ।

आवतजावत गर्ने स्वतन्त्रता

१२१. अन्य सबै व्यक्तिले जस्तै ट्रेड यूनियनकर्मीले पनि हिँडडुल गर्न पाउने स्वतन्त्रता उपभोग गर्न पाउनुपर्दछ । खासगरी संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त उल्लंघन नगरेको राष्ट्रिय कानुनको अधिनमा रहेर विदेशमा हुने ट्रेड यूनियन गतिविधिमा सहभागी हुन पाउने अधिकार उनीहरूले उपभोग गर्न पाउनुपर्दछ ।

१२२. मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्रमा उल्लेख भएको प्रत्येक व्यक्तिलाई आफ्नो देश लगायत कुनैपनि देश छोड्न पाउने र आफ्नो देश फर्कन पाउने अधिकारका लागि यो समितिले महत्वका साथ ध्यानाकृष्ट गरेको छ ।

१२३. आन्दोलनमा आफ्नो नेतृत्वलाई संलग्न हुनबाट वञ्चित गराउँदा ट्रेड यूनियन आन्दोलन समग्ररूपमा कमजोर हुने भएकाले ट्रेड यूनियन नेता तथा ट्रेड यूनियनकर्मीलाई बलपूर्वक देश निकाला गर्ने कार्य मानवअधिकार तथा ट्रेड यूनियन अधिकारको गम्भीर उल्लंघन हो ।

१२४. ट्रेड यूनियनको कारणले लगाइएका प्रतिबन्धहरू जस्तै आवत-जावतमा प्रतिबन्ध लगाइने, घरमा नजरबन्दमा राखिने अथवा निर्वासन जस्ता कार्यले संगठन स्वतन्त्रताको उल्लंघन गर्दछन् । प्रशासनिक कार्वाहीमार्फत यस्ता प्रकृतिका प्रतिबन्धहरू लगाउने विषय अस्वीकार्य हुने यो समितिले ठानेको छ ।

१२५. ट्रेड यूनियनकर्मीहरूको निर्वासन, देशनिकाला अथवा उनीहरूलाई घरमा नजरबन्दमा राख्ने कार्य सम्बन्धी कार्यविधि देशमा संकट आएको समयमा मात्र लागु गरिनुपर्दछ भन्ने विषयलाई मान्यता दिदै ट्रेड यूनियन अधिकारको स्वतन्त्र अभ्यासलाई कमजोर पार्ने उद्देश्यको लागि यो कार्यविधि प्रयोग नगरिने सुनिश्चितताको लागि यसको साथमा आवश्यक सवै सुरक्षाउपाय रहनु पर्ने तर्फ यो समितिले ध्यानाकर्षण गराएको छ ।

१२६. ट्रेड यूनियनकर्मीहरूको देश निकाला मानवअधिकारको उल्लंघन हुने भएकाले र यसले सम्बन्धित व्यक्तिलाई आफ्नो देशमा काम गर्नबाट र आफ्नो परिवारसँग सम्पर्क कायम गर्नबाट वञ्चित गर्ने भएकाले यो ज्यादै गम्भीर हुन्छ ।

१२७. ट्रेड यूनियनकर्मीलाई देश छोड्नुपर्ने सर्तमा स्वतन्त्रता दिनु ट्रेड यूनियन अधिकारको स्वतन्त्र अभ्यास अनुरूप हुँदैन ।

१२८. आफ्नो कार्यको अभ्याससँग सम्बन्धित गतिविधिका कारण कुनैपनि ट्रेड यूनियन नेतालाई आफ्नो देश निकाला गर्नु मानवअधिकारको विपरीत मात्र नभई ऊ संलग्न भएको संगठनविरुद्धको हस्तक्षेप पनि हो ।

१२९. सामान्यतयाः आफूले ट्रेड यूनियनसम्बन्धी कार्य गर्ने क्षेत्र लगायत ट्रेड यूनियन सञ्चालन हुने क्षेत्रमा प्रवेश गर्न नदिनुका साथै व्यक्तिको आवतजावतलाई निश्चित क्षेत्रमा सीमित गर्नु सङ्गठित हुनपाउने अधिकारको सामान्य उपभोग र ट्रेड यूनियनसम्बन्धी कार्य तथा गतिविधिहरू गर्ने अधिकारको अभ्यास अनुरूप हुँदैन ।

सभा सम्मेलन र प्रदर्शनसम्बन्धी अधिकार

क. संगठनलाई आफ्नो परिसरमा श्रम विवादसम्बन्धी विषयमा बैठक

१३०. प्राधिकारीको पूर्वस्वीकृति र हस्तक्षेप बिना पेसागत प्रश्नहरूबारे छलफल गर्न आफ्नो परिसरमा बैठक बस्न पाउने पेसागत संगठनहरूको अधिकार संगठन स्वतन्त्रताको एक अत्यावश्यक तत्व हो र सार्वजनिक शान्ति सुव्यवस्थामा खलल नपुग्दा अथवा यस्तो अवस्था कायम गर्न नसक्ने जोखिमपूर्ण अवस्थामा नपुग्दासम्म सार्वजनिक प्राधिकारी ट्रेड यूनियनको अभ्यासमा बाधा पुग्ने अथवा प्रतिबन्ध लगाउने कुनैपनि हस्तक्षेपमा संलग्न हुनुहुँदैन ।

१३१. हड्ताल तथा यूनियनको बैठक आयोजना गर्न पाउने अधिकार ट्रेड यूनियन अधिकारका अत्यावश्यक पक्ष हुन् । त्यसैले कानुनको पालना सुनिश्चित गर्न प्राधिकारीले अवलम्बन गरेका कदमहरूले श्रम विवादका बेला यूनियनहरूलाई बैठक आयोजना गर्नबाट रोक्नु हुँदैन ।

१३२. जहाँ सार्वजनिक प्राधिकारीका प्रतिनिधिहरू ट्रेड यूनियन बैठकमा उपस्थित हुन सक्छन् । यो उपस्थितिले छलफल तथा तत्पश्चात लिइने निर्णयमा प्रभाव पार्न सक्दछ (खासगरी यस्ता प्रतिनिधिलाई प्रक्रियाहरूमा सहभागी हुने अधिकार छ भने) । तसर्थ यस्तो उपस्थिति ट्रेड यूनियन बैठक बस्न पाउने स्वतन्त्रताको सिद्धान्तसँग मेल नखाने खालको हस्तक्षेप हुनसक्छ ।

(ख) आमसभा तथा प्रदर्शन

१३३. आफ्नो पेसागत हित प्रतिरक्षाको लागि श्रमिकले शान्तिपूर्ण प्रदर्शनको अधिकारको उपभोग गर्न पाउँछन् ।

१३४. आमसभा आयोजना गर्नपाउने अधिकार ट्रेड यूनियन अधिकारको एक महत्वपूर्ण पक्ष हो । यस सम्बन्धमा यो समितिले ट्रेड यूनियन अधिकारको अभ्यासभित्र पर्ने भन्ने ठानिएको विशुद्ध ट्रेड यूनियन उद्देश्यका लागि गरिएका प्रदर्शन र अन्य उद्देश्य प्राप्तिका लागि आयोजना गरिने प्रदर्शनबीच फरक छुट्याएको छ ।

१३५. यदि विरोध प्रदर्शनहरू ट्रेड यूनियन संगठनद्वारा आयोजना गरिएका हुन् भने मात्र यस्ता क्रियाकलाप सङ्गठित हुन पाउने अधिकारको सिद्धान्तद्वारा संरक्षित हुन्छन् अथवा महासन्धि संख्या ८७ को धारा ३ भित्र पर्ने वैध ट्रेड यूनियन क्रियाकलाप मानिन्छन् ।

१३६. आमसभा तथा ऱ्यालीहरू खासगरी मे दिवसको अवसरमा अयोजना गरिनु ट्रेड यूनियन अधिकारको महत्वपूर्ण पक्ष हो ।

१३७. मे दिवसको अवसरमा आमसभाहरू आयोजना गर्नु र सामाजिक तथा आर्थिक प्रकृतिका मागसम्बन्धी आवाज उठाउनु ट्रेड यूनियन कार्यका परम्परागत स्वरूप हुन् । सार्वजनिक शान्ति सुव्यवस्था सुनिश्चित गर्नका लागि प्राधिकारीले अवलम्बन गरेका कदमको सम्मान गर्न सक्ने हो भने ट्रेड यूनियनसँग आफूले चाहेको जस्तोसुकै बैठक स्वतन्त्ररूपले आयोजना गरी मे दिवस मनाउन पाउने अधिकार हुनुपर्दछ ।

१३८. महासन्धि संख्या ८७ को ५० औं वार्षिकीको सम्झनामा आयोजना गरिने प्रदर्शन ट्रेड यूनियन अधिकारको अभ्यासभित्र पर्दछ ।

१३९. सार्वजनिक प्रदर्शनहरू आयोजना गर्ने अधिकार ट्रेड यूनियन अधिकारभित्र पर्दछन् । सहरको व्यस्त भागको सार्वजनिक राजमार्गमा गरिने प्रदर्शन अस्तव्यस्ततामा आउन सक्छ भन्ने डरले यसमाथि लगाइने प्रतिबन्ध ट्रेड यूनियन अधिकारको उल्लंघन नभए पनि प्राधिकारीले यस्तो प्रदर्शन अस्तव्यस्तताको डर नहुने अन्य कुनै ठाउँमा आयोजना गर्नका लागि आयोजकसँग सम्झौता गर्न कोसिस गर्नुपर्दछ ।

१४०. कानुन एवं शान्ति सुव्यवस्थामाथि गम्भीर खतरा परेको अवस्थामामात्र प्राधिकारीले बल प्रयोग गर्नुपर्दछ । आदेश दिइएका सुरक्षा बलको हस्तक्षेप प्राधिकारीले नियन्त्रणमा लिन कोसिस गर्दै गरेको प्रयास कानुन तथा शान्ति सुव्यवस्थामाथिको खतरासँग ठीक समानुपातिक हुनुपर्दछ र शान्तिमा खलल निम्त्याउन सक्ने प्रदर्शनहरू नियन्त्रणमा लिँदा अत्यधिक हिंसाको प्रयोगबाट निम्तिन सक्ने खतरा हटाउनका लागि सक्षम प्राधिकारीले पर्याप्त निर्देशन प्राप्त गर्ने सुनिश्चित गर्न सरकारले उपायहरू अवलम्बन गर्नुपर्दछ ।

१४१. संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तको दृष्टिकोणबाट हेर्दा आमसभा र प्रदर्शनहरूका लागि प्रशासनिक अनुमतिको आवश्यकता पर्ने प्रावधान आफैंमा आपत्तिजनक हुँदैन । प्रदर्शनहरू हुने ठाउँ र गरिने तरिका सम्बन्धमा सार्वजनिक सुव्यवस्थाका लागि उत्तरदायी प्राधिकारीहरू यदि प्रदर्शन आयोजकसँग सहमतिमा पुग्दछन् भने सार्वजनिक सुव्यवस्था कायम गरिनु प्रदर्शन गर्न पाउने अधिकारसँग परस्पर विरोधी हुँदैन ।

१४२. ट्रेड यूनियन अधिकारको लागि महत्वपूर्ण मानिने आमसभा तथा प्रदर्शनीहरू गर्न दिने अनुमतिलाई स्वेच्छारीरूपले इन्कार गर्नुहुदैन ।

१४३. ट्रेड यूनियन बैठक आयोजना गर्न पाउने अधिकार ट्रेड यूनियन अधिकारको एक अत्यावश्यक पक्ष भए तापनि सबैलाई लागु हुने आमसभासम्बन्धी सामान्य प्रावधान सम्बन्धित संगठनहरूले पालना गर्ने पर्दछ । यो सिद्धान्त महासन्धि संख्या ८७ को धारा ८ मा निहित छ जसअनुसार अन्य व्यक्ति अथवा समष्टिगत सङ्गठित पक्षले जस्तै श्रमिक तथा उनीहरूका संगठनहरूले देशको कानुनको सम्मान गर्नेछन् भनिएको छ ।

१४४. ट्रेड यूनियनहरूले सबै आमसभाहरूलाई लागु हुने सामान्य प्रावधानहरूको अनुसरण गर्नुपर्दछ र सार्वजनिक ठाउँहरूमा हुने खलल हटाउन प्राधिकारीले तय गर्ने सक्ने उचित सीमाहरूको सम्मान गर्नुपर्दछ ।

१४५. ट्रेड यूनियन आमसभा गर्न पाउने अधिकार छ भन्नुको अर्थ संगठनहरूले सार्वजनिक परिसरहरू प्रयोग गर्न अनुसरण गर्नुपर्ने उचित तथा औपचारिकता तथा दायित्वबाट उनीहरूले उन्मुक्ति पाउँछन् भनी अर्थ लगाउन हुँदैन ।

१४६. ट्रेड यूनियन बैठकहरू लगायत अन्य बैठकहरूले खास परिस्थितिमा सार्वजनिक सुव्यवस्था र सुरक्षालाई खतरामा पार्दछन् वा पार्दैनन् भन्ने निर्णय गर्नु र कुनैपनि रोकथामका उपायहरू अवलम्बन गर्नु सार्वजनिक सुव्यवस्था कायम गर्नका लागि उत्तरदायी हुने सरकारको पक्षमा हुन्छ ।

१४७. ट्रेड यूनियनहरूले सार्वजनिक सुव्यवस्था कायम हुने सुनिश्चितताका लागि निर्माण गरिएका कानुनी प्रावधानहरूको सम्मान गर्नुपर्दछ भने सार्वजनिक प्राधिकारीहरू पनि आफ्नो बैठक पूर्ण स्वतन्त्रताका साथ आयोजना गर्ने ट्रेड यूनियन अधिकारमाथि प्रतिबन्ध लगाउने खालको कुनैपनि हस्तक्षेपमा संलग्न हुनुहुँदैन ।

१४८. जुलुसको बेला पूर्व निर्धारित यात्रामार्ग तथा कार्यक्रमको अनुसरण गर्ने काम ट्रेड यूनियन अधिकारको उल्लंघन होइन ।

१४९. प्रदर्शन गर्नपाउने अधिकार सम्बन्धमा कानुनले लगाएको समय सीमा औचित्यपूर्ण हुँदैन र यसले यस्तो अधिकारलाई व्यवहारमा निष्प्रभावी बनाउन सक्दछ ।

१५०. ट्रेड यूनियनले गरेको प्रदर्शनको बेला तैनाथ गरिएका सुरक्षा बलको प्रयोग सामान्यतः वास्तविक आवश्यकताको अवस्थामा मात्र सीमित हुनुपर्दछ ।

१५१. प्रहरी अधिकारीहरूलाई सही निर्देशन दिइनुपर्दछ, जसले गर्दा सार्वजनिक सुव्यवस्था गम्भीर खतरामा नपरेको अवस्थामा प्रदर्शन आयोजना गरेको अथवा यसमा सहभागी भएको कारणले मात्र व्यक्तिहरू गिरफ्तारीमा पर्ने छैनन् ।

(ग) अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड युनियन बैठकहरु

१५२. अन्तरराष्ट्रिय प्रकृतिका ट्रेड यूनियन बैठकहरूले सहभागीहरूको राष्ट्रियताको कारणले मात्र नभई आयोजना गरिने देशको प्रतिबद्धता र अन्तरराष्ट्रिय नीतिका कारणले पनि विशेष समस्या सिर्जना गर्नसक्दछन् । यस्ता प्रतिबद्धताका कारण कुनै खास समयमा प्रचलित विशेष परिस्थितिको आधारमा कुनै निश्चित देशको सरकारले प्रतिबन्धात्मक कदम अवलम्बन गर्न आवश्यक ठान्न सक्दछ । यदि यस्ता कदम त्यस देशको कानुन अनुरूप र सो देशको विशिष्ट परिस्थितिसँग बढी सम्बन्धित छन् भनेमात्र अपवादको रूपमा यस्ता कदमलाई औचित्यपूर्ण मान्न सकिन्छ । तर शान्ति, सुव्यवस्था र सुरक्षा अथवा त्यस देशको अन्तरराष्ट्रिय सम्बन्धमा वास्तविक खतरा आउन सक्दछ भन्ने जस्ता सरकारी निर्णयलाई औचित्यपूर्ण बनाउने प्राप्त आधार छैनन् भने सामान्य प्रकृतिका उपायहरू विशेष ट्रेड यूनियन संगठनहरूमा लागु गर्न सम्भव हुँदैन । अन्यथा अन्तरराष्ट्रिय संगठनहरूले गर्ने अभ्यासलाई मान्यता दिनुपर्ने सभासम्मेलन गर्नपाउने अधिकार गम्भीररूपले प्रतिबन्धित हुन्छ ।

१५३. अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियन बैठकहरूमा ट्रेड यूनियनकर्मीहरूको सहभागिता एक मौलिक ट्रेड यूनियन अधिकार हो, तसर्थ यात्रा कागजात स्थगनमा राखिदिने जस्ता कदमहरूले श्रमिकका संगठनका प्रतिनिधिलाई उनीहरूको कार्यादेश पूर्ण स्वतन्त्रताका साथ अभ्यास गर्नबाट रोक्ने भएकाले त्यस्ता उपायहरू सरकारले अपनाउनु हुँदैन ।

विचार तथा अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता

अ. सामान्य सिद्धान्त

१५४. ट्रेड यूनियन अधिकारको पूर्ण अभ्यासले विचार तथा सूचना प्रवाह निर्वाध हुने कुराको माग गर्दछ र यसका लागि श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनले आफ्ना बैठक, प्रकाशन तथा अन्य ट्रेड यूनियन क्रियाकलापका सिलसिलामा बिचार तथा अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता उपयोग गर्न पाउनुपर्दछ । तथापि यसरी विचार व्यक्त गर्दा ट्रेड यूनियन संगठनहरूले अपमान हुने भाषाको प्रयोग गर्नुहुन्न भने औचित्यपूर्ण सीमाहरूको सम्मान पनि गर्नु पर्दछ ।

१५५. प्रेस तथा अन्य माध्यमद्वारा विचार व्यक्त गर्नपाउने अधिकार ट्रेड यूनियन अधिकारको एक अत्यावश्यक पक्ष हो ।

१५६. बिना पूर्वस्वीकृति प्रेसमार्फत बिचार व्यक्त गर्नपाउने अधिकार पेसागत संगठनहरूको अधिकारको एक अत्यावश्यक तत्व हो ।

१५७. ट्रेड यूनियन तथा उनीहरूका नेताले उपभोग गर्न पाउने अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता उनीहरूले आफूले चाहेका बेला सरकारको आर्थिक तथा सामाजिक नीतिको आलोचना गर्नका लागि पनि सुनिश्चित गरिनुपर्दछ ।

१५८. स्वतन्त्र प्रेस मार्फत बिना कुनै सेन्सर विचार व्यक्त गर्नपाउने श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनको अधिकार पेसागत अथवा ट्रेड यूनियन जर्नलमा मात्र व्यक्त हुने अभिव्यक्ति स्वतन्त्रतासँग कुनै पनि तरिकाले फरक हुनु हुँदैन ।

१५९. प्रमुख सञ्चार माध्यमहरू महिनौंदेखि बन्द भएको अवस्थामा प्रेस तथा अन्य माध्यमद्वारा विचार व्यक्त गर्न पाउने श्रमिक तथा रोजगारदाता संगठनको अधिकार सङ्गठित हुन पाउने अधिकारको एक अत्यावश्यक तत्व हो भन्नेमा यो समितिले जोड दिएको छ । तसर्थ यस्तो अधिकारको न्यायसम्मत अभ्यासमा प्राधिकारीहरूले अनुचितरूपले बाधा पुऱ्याउनु हुँदैन ।

१६०. "देशको आर्थिक स्थिरतामाथि खतरा ल्याउने" प्रकाशन तथा जर्नलको अस्थायी अथवा स्थिर निलम्वन गर्न अनुमति दिने कानुनका सम्बन्धमा प्रकाशनको स्थगनको निरन्तर डर हुने यस्तो प्रतिबन्धले ट्रेड यूनियन अधिकारको एक अत्यावश्यक तत्वको रूपमा रहने पेसागत संगठनहरूको प्रेस, उनीहरूको आफ्नै प्रकाशन अथवा अन्य मिडियाद्वारा गरिने अभिव्यक्ति स्वतन्त्रतामा बाधा पुऱ्याउन सरकार संलग्न हुनुहुँदैन भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

१६१. यूनियनको चिन्ह छनौट गर्नु ट्रेड यूनियन अधिकारको अभिव्यक्ति स्वतन्त्रताको क्षेत्रभित्र पर्दछ । त्यसैले यस्तो छनौटको जिम्मा सिद्धान्ततः ट्रेड यूनियनको आन्तरिक मामिलाको रूपमा यूनियनको जिम्मामा छोडिदिनुपर्छ ।

१६२. कार्यस्थलमा हुने बैठकहरूमा यूनियनको झण्डा प्रदर्शन गर्नु, बुलेटिन बोर्ड झुण्ड्याउन, यूनियनसँग सम्बन्धित समाचार तथा पर्चा वितरण गर्नु, मुद्दा दर्ता गर्न हस्ताक्षर गर्नु र यूनियनका ऱ्यालीहरूमा सहभागी हुनु वैध ट्रेड यूनियन क्रियाकलापहरू हुन् ।

१६३. केन्द्रीय ट्रेड यूनियन संगठनका विचार उल्लेख भएका पोस्टर टाँस्न प्रतिबन्ध लगाइनु ट्रेड यूनियन क्रियाकलापमाथिको अस्वीकार्य बन्देज हो ।

आ. प्रकाशनको अनुमति र सेन्सर

१६४. पत्रिका प्रकाशन गर्नु भन्दा पहिले ट्रेड यूनियनहरू खास गरी साना युनियनले धेरै ऋणपत्र बुझाउनुपर्ने भएमा प्रेसमार्फत आफ्ना विचार राख्न पाउने ट्रेड यूनियन अधिकारको प्रयोग विरुद्धको अनुचित सर्त मानिन्छ ।

१६५. ट्रेड यूनियन पत्रिकाले ट्रेड यूनियन क्रियाकलापसँग असम्बन्धित र यसको क्षेत्रभन्दा बाहिर पर्ने राजनीतिक लगायतका क्रियाकलापको उद्देश्य पूरा गर्ने प्राधिकारीले डर देखेको आधारमा पत्रिका प्रकाशनको अनुमति नदिनु पर्याप्त कारण हुन सक्दैन ।

१६६. ट्रेड यूनियन र यसका सदस्यहरूको सामान्य अथवा विशेष चासोका सूचना तथा समाचार प्रकाशन र वितरण गर्नु वैध ट्रेड यूनियन क्रियाकलाप हो र सूचनाका माध्यम र प्रकाशन नियन्त्रण गर्ने कदम लागु गर्नु वैध ट्रेड यूनियन क्रियाकलाप विरुद्ध प्रशासनिक प्राधिकारीले गर्ने हस्तक्षेप हुन्छ । यस्तो अवस्थामा यस किसिमको प्रशासनिक अधिकारको सकेसम्म चाँडो न्यायिक पुनरावलोकन हुनुपर्दछ ।

१६७. ट्रेड यूनियन पत्रिकालाई दिइएको इजाजत फिर्ता गर्न सक्ने सार्वजनिक अधिकारीको स्वविवेककारी अधिकार जसको आधारमा हुने निर्णयको अदालतमा पुनरावलोकन गर्न सम्भव हुँदैन सो अधिकार सार्वजनिक प्राधिकारीको हस्तक्षेप बिना श्रमिकका संगठनहरूले आफ्ना गतिविधिहरू आयोजना गर्न पाउँदछन् भन्ने महासन्धि नं. ८७ को प्रावधान अनुरूप हुँदैन ।

१६८. सामान्य सेन्सर लगाउने कार्य प्राथमिकरूपले ट्रेड यूनियन अधिकार भन्दा पनि नागरिक स्वतन्त्रतासँग सम्बन्धित निर्णय भए तापनि औद्योगिक विवादका बेला प्रेसमाथि प्रतिबन्ध लगाइने कार्यले यस्तो विवादमा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्दछ र विवादसम्बन्धी वास्तविक तथ्य थाहा हुन नदिई विवादमा संलग्न पक्षहरूमाथि पक्षपात गर्न सक्दछ ।

इ. राजनीतिक प्रकृतिको प्रकाशन

१६९. ट्रेड यूनियन आन्दोलनको विकासको हितको लागि, आफ्ना प्रकाशनहरू प्रकाशित गर्दा ट्रेड यूनियन संगठनहरूले ट्रेड यूनियन आन्दोलनको स्वतन्त्रताको संरक्षणको लागि आफ्नो ३५ औं सत्र (१९५२) मा अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनले स्थापित गरेको सिद्धान्त र सबै श्रमिकको आर्थिक तथा सामाजिक भलाई सुनिश्चित गर्ने ट्रेड यूनियन आन्दोलन र यसको मौलिक सुरक्षालाई सम्मान गर्नुपर्दछ ।

१७०. सरकार विरुद्धको आफ्नो सांकेतिक सन्दर्भ र आरोपद्वारा ट्रेड यूनियन पत्रिकाले स्वीकार्य सीमा नाघेको देखिएको एक मुद्दामा ट्रेड यूनियन प्रकाशनहरूले असाधारण भाषाको प्रयोग गर्नु हुन्न भन्ने यो समितिले औंल्याएको थियो । सामान्यतः श्रमसँग सम्बन्धित विषय र विशेषगरी यूनियन सदस्यको हित प्रतिरक्षा एवम् वृद्धि गर्न यस्ता किसिमका प्रकाशनहरूको प्राथमिक भूमिका हो । यद्यपि कुन विषय राजनीतिक हो र कुन नितान्त ट्रेड यूनियन प्रकृतिको हो भन्ने स्पष्ट फरक छुट्याउन असजिलो विषय हो भन्ने कुरालाई यस समितिले मान्यता दिएको छ । यी दुई विषयहरू एक आपसमा खप्टिएका हुन्छन् र ट्रेड यूनियन प्रकाशनले राजनीतिक लगायत नितान्त आर्थिक तथा सामाजिक विषयको पक्षमा लेख्नु अनिवार्य अथवा कहिलेकाहीँ सामान्य विषय हुन्छ ।

१७१. ट्रेड युनियनका सबै प्रकाशनहरूको वितरणमा प्रतिबन्ध लगाउन दिइएको एक आदेश सम्बन्धमा समितिले पुनः छानबिन गर्दा ट्रेड यूनियनका कार्यक्रमहरू रहेका प्रकाशनहरू वितरण गर्न पाउने अधिकारको सिद्धान्तको आधारमा मात्र गर्न सुझाब दिएको थियो भने कुन प्रकाशन प्रत्यक्ष अथवा अप्रत्यक्षरूपले ट्रेड यूनियनको क्षेत्रभित्र मानिने समस्यासँग सम्बन्धित छन् र कुन चाहिँ स्पष्ट राजनीतिक अथवा अन्तरराष्ट्रिय किसिमका छन् भन्ने फरक छुट्याउन पनि यस समितिले सुझाब दिएको थियो ।

(ग) प्रकाशनहरुको जफत

१७२. मे दिवसका लागि तयार पारिएका प्रचार सामग्री अथवा अन्य कुनै ट्रेड यूनियनसँग सम्बन्धित प्रकाशन जफत गर्नु ट्रेड यूनियन विरुद्ध प्राधिकारीले गर्ने गम्भीर हस्तक्षेप हुन्छ ।

१७३. प्राधिकारीले अवलम्बन गरेको ट्रेड यूनियन पत्रिका जफत गर्ने योजनाबद्ध कार्य प्रेस मार्फत विचार अभिव्यक्त गर्ने स्वतन्त्रता विरुद्धको कार्य हो, जुन ट्रेड यूनियन अधिकारको एक अत्यावश्यक तत्व मानिन्छ ।

अन्तरराष्ट्रिय श्रम सम्मेलनमा वाक् स्वतन्त्रता

१७४. अन्तरराष्ट्रिय श्रम सम्मेलनमा सहभागी हुने श्रमिक तथा रोजगारदाता संगठनका प्रतिनिधिहरूले आफ्ना भाषण तथा भनाइ मार्फत अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनसँग प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्षरूपमा सम्बन्धित विषयहरूमा छलफल गर्दछन् भन्ने यो समितिले औंल्याएको छ । यस्तो सम्मेलनमा दिइएको भाषणका विषयवस्तुसँग प्रत्यक्ष अथवा अप्रत्यक्षरूपमा आधारित भई अभियोग लगाउने धम्की दिइएमा यसले श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनका प्रतिनिधिको वाक्स्वतन्त्रतालाई कमजोर बनाउँदछ भने सम्मेलनको कामलाई समेत बाधा पुऱ्याउँदछ । संगठनको विधानको धारा ४० ले सम्मेलनका प्रतिनिधिले "संगठनको सम्बन्धमा उनीहरूले गर्ने कार्यको स्वतन्त्र अभ्यासलाई आवश्यक पर्ने उन्मुक्ति" को व्यवस्था गरेको छ । संगठनको क्षेत्रभित्र पर्ने प्रश्नहरूमा स्वतन्त्ररूपले आफ्नो विचार राख्न पाउने सम्मेलनमा सहभागी हुने प्रतिनिधिहरूको अधिकार भन्नाले श्रमिक तथा रोजगारदाता संगठनका प्रतिनिधिलाई आफूले सम्मेलनमा व्यक्त गरेका भनाईहरू आ-आफ्ना देशमा रहेका आफ्ना सदस्यहरूलाई सूचना दिन पाउने अधिकार भन्ने बुझिन्छ । सम्मेलनमा भनाइ राखेपश्चात सम्मेलनका प्रतिनिधिहरूलाई गिरफ्तार गरी सजाय दिने कार्यले प्रतिनिधिको वाक्स्वतन्त्रता लगायत यस सम्बन्धमा उनीहरूले पाएको उन्मुक्तिमाथि खतरा निम्त्याउँछ ।

ट्रेड यूनियन सदस्यता तथा गतिविधि सम्बन्धी सूचनाको खुलासा विरुद्धको संरक्षण

१७५. चिठीपत्रमा अतिक्रमण गर्नु नागरिक स्वतन्त्रता तथा ट्रेड यूनियन अधिकारको स्वतन्त्र अभ्याससँग मेल नखाने अपराध हो । टेलिफोनवार्ता तथा चिठीपत्रको अउल्लंघनीय अधिकारलाई विशेष महत्व दिनुपर्दछ भनी ट्रेड यूनियन अधिकार र नागरिक स्वतन्त्रतासम्बन्धी अन्तरराष्ट्रिय श्रम सम्मेलनको प्रस्ताव (१९७०) ले उल्लेख गरेको छ ।

१७६. कुनै प्रतिष्ठानमा श्रमिक, हड्ताल गर्न उक्साउने व्यक्तिहरू, ट्रेड यूनियन प्रतिनिधि अथवा श्रमिकका संगठनमध्ये कोही प्राकृतिक नेता थिए वा थिएनन् भनी सैनिक प्रहरीले प्रश्नावली पठाएको भन्ने आरोपको घटनामा यस्तो सोधपुछले श्रम विवादको समयमा सैनिक अधिकारी अथवा प्रहरीद्वारा अनुपयुक्त रूपले श्रमिकहरू प्रयोग हुनसक्ने भन्ने यो समितिले ठानेको थियो । उदाहरणको लागि भन्नुपर्दा यसरी स्थापित भएको व्यक्तिहरूको सूचीमा रहेको पाइएकोमा मात्र पनि श्रमिकहरू हिरासतमा राखिन सक्दछन् । यसले सिर्जना गरेको अविश्वासको वातावरणका कारणले सामाञ्जस्यपूर्ण औद्योगिक सम्बन्धको विकासका लागि यस्तो कार्यविधि अनुकूल नहुन सक्दछ भन्ने पनि यो समितिले ठानेको थियो ।

१७७. ट्रेड यूनियन सदस्यसम्बन्धी सूचना एवम तथ्याङ्क भएको रजिस्टर तयार पार्ने कार्यले व्यक्तिको अधिकार (गोपनीयतासम्बन्धी अधिकार लगायत) लाई सम्मान गर्दैन र यस्तो रजिस्टर श्रमिकहरूको कालोसूची तयार पार्न प्रयोग हुनसक्छ ।

ट्रेड यूनियन परिसर तथा सम्पत्तिको सुरक्षा

१७८. ट्रेड यूनियन परिसरको सुरक्षा एक नागरिक स्वतन्त्रताभित्र पर्ने विषय हो र यो ट्रेड यूनियन अधिकारको अभ्यासमा अत्यावश्यक हुन्छ ।

१७९. अदालतको आदेश बिना सुरक्षाबलद्वारा ट्रेड यूनियन परिसर कब्जा गरिने कार्य ट्रेड यूनियन गतिविधिमा उक्त सुरक्षाबलले गर्ने गम्भीर हस्तक्षेप हो ।

१८०. श्रमिक तथा रोजगारदाता संगठनको परिसर सुरक्षाको अधिकार भनेको कानुनी आदेश वा पूर्ण स्वीकृति विना सार्वजनिक अधिकारीले ट्रेड यूनियन परिसरभित्र जबर्जस्ती प्रवेश गर्न नपाउने भन्ने हो ।

१८१. बिना न्यायिक आदेश प्रहरी अथवा सेना ट्रेड यूनियन परिसरभित्र प्रवेश गर्नु ट्रेड यूनियन क्रियाकलाप माथिको गम्भीर तथा अन्यायपूर्ण हस्तक्षेप हुन्छ ।

१८२. अदालतको आदेश बिना ट्रेड यूनियन परिसर अथवा ट्रेड यूनियनकर्मीको घर खानतलास गर्नु सङ्गठित हुन पाउने अधिकारको अत्यन्त गम्भीर उल्लंघन हो ।

१८३. ट्रेड यूनियन परिसर खानतलासीको सम्बन्धमा अन्तरराष्ट्रिय श्रम सम्मेलनको ५४ औं सत्र (सन् १९७०) ले ट्रेड यूनियन अधिकार र यसको नागरिक स्वतन्त्रता सम्बन्धमा पारित प्रस्तावले ट्रेड यूनियन सम्पत्तिको संरक्षणको नागरिक स्वतन्त्रताहरूमध्ये एक भएको र यो ट्रेड यूनियन अधिकारको सामान्य अभ्यासका लागि अत्यावश्यक हुन्छ ।

१८४. यूनियनकर्मी तथा ट्रेड यूनियन परिसरमा हुने आक्रमणका क्रियाकलापले ट्रेड यूनियनकर्मीको बीचमा अत्यन्त हानिकारक हुने त्रासको वातावरण सिर्जना गर्दछ र त्यसले समिति स्मरण गराउँछ कि आक्रमणको सूचना पाउने बित्तिकै सम्बन्धित प्राधिकारीले घटनाका लागि उत्तरदायी व्यक्ति पत्ता लगाउन छानबिन गरी दोषीलाई सजाय दिनुपर्दछ । भन्ने यस्ता घटनाबारे छानबिन गर्दा यो समितिले स्मरण गरेको छ ।

१८५. ट्रेड यूनियन परिसरमा दण्डनीय अपराध सम्बन्धमा अभियोजन गर्न मिल्ने ठोस सबुद प्रमाण छन् भन्ने कुरामा सन्तुष्ट भई न्यायिक अधिकारीले वारेन्ट जारी गरेपछि मात्र र सोही वारेन्टमा उल्लिखित कुरामा सीमित रही यस्तो तलासी लिइनुपर्दछ ।

१८६. यदि ट्रेड यूनियन परिसर गम्भीर अपराध गरेका व्यक्तिको आश्रयस्थल अथवा राजनीतिक दलको बैठक स्थलको रूपमा प्रयोग भएको छ भने सम्बन्धित यूनियनहरूले यस्ता परिसरभित्र हुने प्राधिकारीको प्रवेश सम्बन्धमा कुनै उन्मुक्तिको दाबी गर्न सक्दैनन् ।

१८७. खास गम्भीर परिस्थितिहरूमा ट्रेड यूनियनमाथि हुने प्रहरी हस्तक्षेप औचित्यपूर्ण हुनसक्ने भए तापनि यस्तो हस्तक्षेपले कुनैपनि परिस्थितिमा संगठनको अभिलेख तथा परिसर लुट्नु हुँदैन ।

१८८. ट्रेड यूनियन परिसर कब्जा गर्ने तथा सिलबन्दी गर्ने कार्यले ट्रेड यूनियन क्रियालापलाई कमजोर पार्न सक्दछ भन्ने जोखिमलाई ध्यानमा राखी यस्तो कार्य गर्नुभन्दा पहिले नै सम्बन्धित प्राधिकारीले यसबारे स्वतन्त्र न्यायिक समीक्षा गर्नुपर्दछ ।

१८९. ट्रेड यूनियनहरूको सम्पत्तिले पर्याप्त संरक्षण पाउनु पर्दछ भन्ने सिद्धान्तको महत्वतर्फ यो समितिले ध्यानाकर्षण गरेको छ ।

१९०. बिना अदालतको आदेश प्राधिकारीले ट्रेड यूनियनहरूको सम्पत्ति जफत गर्नु ट्रेड यूनियन गतिविधि विरुद्धको अनुचित हस्तक्षेप तथा ट्रेड यूनियनहरूले सम्पत्ति राख्न पाउने अधिकारको उल्लंघन हुन्छ ।

१९१. ट्रेड यूनियन परिसर तथा सम्पत्तिमाथि आक्रमणका कारण सिर्जना हुने हिंसाको वातावरण ट्रेड यूनियन अधिकार अभ्यास विरुद्धको गम्भीर हस्तक्षेप हुन्छ र यस्तो अवस्थाले खासगरी जिम्मेवार ठानिएकालाई स्वतन्त्र न्यायिकअधिकारी समक्ष आरोपित गर्ने लगायत प्राधिकारीद्वारा कडा उपाय अपनाउनुपर्ने माग गर्दछ ।

१९२. राज्यका अधिकारीले ट्रेड यूनियन सदस्यको आफ्नो यूनियनको घरपरिसरमाथिको पहुँचमा प्रतिबन्ध लगाउनु हुँदैन ।

संकटकाल र ट्रेड यूनियन अधिकारको प्रयोग

१९३. महासन्धि तथा सिफारिस कार्यान्वयन सम्बन्धी विशेषज्ञ समितिले संकटकाल लागु भएको आधारमा संगठन स्वतन्त्रता महासन्धिबाट सिर्जित दायित्व आंशिक रुपमा लागु गर्ने वा निलम्बन गर्ने विषयमा महासन्धिमा कुनै प्रावधान नभएको भनी लिएको आधारलाई संगठन स्वतन्त्रता समिति स्मरण गर्दछ ।

१९४. "श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनहरूलाई दिइएको अधिकार नागरिक स्वतन्त्रताको ... सम्मान को लागि ... हुनैपर्दछ र यस्ता नागरिक स्वतन्त्रताको अभावमा ट्रेड यूनियन अधिकारको कुनै अर्थ बाँकी रहन्न" भन्ने अन्तरराष्ट्रिय श्रम सम्मेलनले सन् १९७० मा अवलम्बन गरेको ट्रेड यूनियन अधिकार र तिनको नागरिक स्वतन्त्रतासँगको सम्बन्धसम्बन्धी प्रस्तावलाई बारम्बार संकटकाल नवीकरण गरिएका घटनाहरूका सन्दर्भमा यो समितिले ध्यान दिएको छ ।

१९५. ट्रेड यूनियन अधिकार र नागरिक स्वतन्त्रताको अभ्यासका लागि अत्यावश्यक हुने खासगरी गैर-अत्यावश्यक सेवाका क्षेत्रमा हड्ताल गर्न पाउने अधिकार, ट्रेड यूनियन परिसरमा बैठक बस्न पाउने अधिकार, श्रमिक तथा रोजगारदाताको संगठनस्थापना गर्न पाउने अधिकार जस्ता विशिष्टरूपका अधिकारको अभ्यासको सुरक्षा हुनुपर्दछ भन्ने ट्रेड यूनियन अधिकारमाथि गम्भीर प्रतिबन्ध सिर्जना गरी केही वर्षको अवधिदेखि संकटकालले निरन्तरता पाएको अवस्थामा यो समितिले ठानेको छ ।

१९६. खास घटनाका कारणले सरकारले संकटकाल घोषणा आह्वान गर्न ट्रेड यूनियनको आमसभामा मात्र नभई सबै आमसभा आयोजना गर्न प्रतिबन्ध लगाउन सरकारलाई अधिकार दिने संकटकालीन विधायन लागु गर्नु आफैँमा ट्रेड यूनियन अधिकारको उल्लंघन होइन ।

१९७. संकटकालको अवधिमा क्रान्तिकारी सरकारले निश्चित प्रकाशनमाथि लगाएको प्रतिबन्धको पछाडि सामान्य राजनीतिक कारण देखिएको अवस्थामा यस्तो कदमको अपवादमूलक प्रकृतिलाई ध्यानमा राख्दै ट्रेड यूनियन प्रकाशनको स्वतन्त्रताको सम्मान सुनिश्चित गर्नुपर्ने महत्वप्रति यो समितिले सरकारको ध्यानाकर्षण गराएको थियो ।

१९८. संवैधानिक सरकार विरुद्ध कु गर्ने असफल प्रयासको कारणले संवैधानिकरूपले आह्वान गरिएको संकटकालको सन्दर्भमा अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता तथा हड्ताल गर्ने अधिकारमा लगाइएको प्रतिबन्ध ठूलो राष्ट्रिय संकटको आधारमा हेर्दा औचित्यपूर्ण हुन्छ ।

१९९. प्रशासनिक प्राधिकारीले संकटकालको बेला चालेका कुनैपनि निलम्बन तथा विघटनका कदमका विरुद्ध अदालतमा पुनरावलोकन गर्न पाउने अधिकार लगायत यसको साथमा सामान्य न्यायिक सुरक्षाका उपायहरू पनि रहनु पर्दछ ।

२००. फौजी कानुन ट्रेड यूनियन अधिकारको पूर्ण अभ्याससँग परस्पर विरोधी हुन्छ भन्ने धेरै वर्षदेखि संकटकाल लम्ब्याइएको एक घटनामा यो समितिले औंल्याएको थियो ।

२०१. आफ्नो वैध ट्रेड यूनियन अधिकार अभ्यास गरेकोमा श्रमिक विरुद्ध असामाजिक विध्वंसकारी तत्वविरुद्ध लक्षित संकटकालीन कानुन लागु गरिनुहुन्न ।

२०२. राजनीतिक संकटको अवस्थामा रहेका अथवा हालसालै गम्भीर उथलपुथल (गृहयुद्ध, क्रान्ति आदि) बाट गुज्रिएका देशको सम्बन्धमा ट्रेड यूनियन संगठनविरुद्ध चालिएका केही कदम लगायत सरकारले चालेका विभिन्न कदमहरूको

अध्ययनका आधारमा आरोप सम्बन्धी छानबिन गर्दा यस्ता अपवादमूलक परिस्थितिहरूलाई ध्यानमा राख्नु आवश्यक हुन्छ भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

२०३. देशलाई प्रभाव पार्न सक्ने हिंसाको गम्भिर्यताबारे यो समिति जानकार रहे तापनि निश्चित मौलिक अधिकारमा प्रतिबन्ध लगाउने संकटकालीन कदमभन्दा सम्भव भएसम्म सामान्य कानुनका प्रावधानहरूको सहारा लिनुपर्दछ भनी आतङ्कवाद विरुद्ध विशेष कदम लागु भएको र फौजी कानुन घोषणा गरिएका मुद्दाहरुमा यो समितिले औँल्याएको छ ।

२०४. यदि क्रान्तिकारी सरकारले संवैधानिक सुरक्षाउपायहरू निलम्बन गर्दछ भने सम्बन्धित ट्रेड यूनियन संगठनले कानुनको पालना नगरी ट्रेड यूनियन उद्देश्यभन्दा बाहिर गएको अवस्थामा बाहेक उक्त सरकारद्वारा सो यूनियनको निलम्बन गर्ने कार्य महासन्धि संख्या ८७ को धारा ३ विपरीत ट्रेड यूनियन मामिलामाथिको हस्तक्षेप हुन्छ । कुनैपनि अवस्थामा यस्ता कदमहरू बिना ढिलासुस्ती न्यायिक प्रत्याभूति हुने खालको हुनुपर्दछ ।

ट्रेड यूनियन अधिकारलाई प्रभाव पार्ने राजनीतिक प्रश्नहरू

२०५. यदि ट्रेड यूनियन अधिकार र यसको नागरिक स्वतन्त्रताको सम्बन्धसँग सम्बन्धित अन्तरराष्ट्रिय श्रम सम्मेलन सन् १९७० को प्रस्तावले जोड दिएजस्तै संगठन स्वतन्त्रताको सम्मान नागरिक स्वतन्त्रताको सम्मानसँग घनिष्ठ रूपमा सम्बन्धित छ भने देशको राजनीतिक संस्थाहरूको उद्विकास र संगठन स्वतन्त्रताको अभ्यासबीच फरक छुट्याउनु महत्वपूर्ण हुन्छ । तर पनि सामान्यतः देशको जुनसुकै राजनीतिक व्यवस्थामा पनि श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनहरूले आ-आफ्नै विशिष्ट कार्य गर्दछन् ।

२०६. कुनै कदम राजनीतिक प्रकृतिको र ट्रेड यूनियन अधिकारमा सीमा लगाउने उद्देश्य नभएका भए तापनि यस्ता कदमहरू पनि सो अधिकारको अभ्यासलाई प्रभाव पार्ने किसिमले प्रयोग हुन सक्दछन् ।

२०७. अन्तरराष्ट्रिय श्रम सम्मेलन १९७० मा उल्लेख भए बमोजिम संगठन स्वतन्त्रता सामान्यतः नागरिक स्वतन्त्रतासँग घनिष्टरूपले सम्बन्धित भए तापनि संगठन स्वतन्त्रताको पहिचान र देशको राजनीतिक उद्विकाससम्बन्धी प्रश्नबीच फरक छुट्याउनु महत्वपूर्ण हुन्छ ।

२०८. संगठन स्वतन्त्रताको अभ्यासलाई हानी नपुऱ्याउने राजनीतिक विषयवस्तुहरू यो समितिको अधिकार क्षेत्रभन्दा बाहिर पर्दछ । विध्वंसकारी कार्यहरूमा आधारित उजुरीहरूमाथि काम गर्न यो समिति सक्षम छैन । यसैगरी सरकारको जवाफमा उल्लेख हुनसक्ने राजनीतिक विषयमा काम गर्न पनि यो समिति सक्षम छैन ।

३ कुनै किसिमको भेदभाव बिना श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूको संगठन स्थापना गर्ने र आबद्ध हुन पाउने अधिकार

सामान्य सिद्धान्त

२०९. ट्रेड यूनियनसम्बन्धी विषयमा अविभेदको सिद्धान्तलाई अभिव्यक्त गर्न महासन्धि संख्या ८७ को धारा २ निर्माण भएको हो र "कुनै किसिमका भेदभाव बिना" भन्न यस धारामा प्रयोग भएको वाक्यांशको अर्थ अर्थतन्त्रको निजी क्षेत्रका श्रमिकलाई मात्र नभई सरकारी कर्मचारी तथा आम सार्वजनिक सेवामा कार्यरत सबैलाई पेसा, लिङ्ग, रङ्ग, जाति, आस्था, राष्ट्रियता, राजनीतिक विचार आदि कुनैपनि किसिमका भेदभाव बिना सङ्गठित हुन पाउने अधिकारको स्वतन्त्रताको प्रत्याभूति गरिनुपर्दछ भन्ने हो ।

जातीयता, राजनीतिक विचार अथवा राष्ट्रियतामा आधारित विभेदहरू

२१०. विवाद समाधान गर्न र सम्झौतावार्ता गर्नका लागि औद्योगिक परिषदहरूमा दर्ता र सहभागी हुन सक्ने ट्रेड यूनियन स्थापना गर्न अफ्रिकी श्रमिकहरूलाई प्रतिबन्ध लगाउने कानुन विभेदको एक रूप हो र यो महासन्धि संख्या ८७ मा अभिव्यक्त भएको कुनैपनि भेदभाव बिना संगठनस्थापना गर्ने धेरै देशहरूले स्वीकार गरेको सिद्धान्त अनुरूप हुँदैन । त्यसैगरी यो कानुन श्रमिकका सबै संगठनलाई सामूहिक सौदवाजी गर्न पाउने अधिकार प्राप्त हुनु पर्दछ भन्ने सिद्धान्त अनुरूप पनि छैन ।

२११. मिश्रित ट्रेड यूनियन (विभिन्न जातिका श्रमिकहरू समावेश भएको) दर्ता गर्नमा प्रतिबन्ध लगाउने कार्य कुनैपनि भेदभाव बिना श्रमिकहरूले संगठनस्थापना गर्न पाउने आफ्नो संगठनको मात्र नियम लागु हुने र आफुले चाहेको संगठनमा पूर्वस्वीकृति बिना आबद्ध हुन पाउने अधिकार अनुरूप हुँदैन ।

२१२. कुनै भेदभाव बिना खासगरी राजनीतिक विचारमा आधारित विभेद बिना आफूले चाहेको संगठनमा आबद्ध हुन पाउने अधिकार श्रमिकले पाउनुपर्दछ ।

२१३. स्थापना हुने संगठनहरूले देशको राजनीतिक मोडेल लगायत सामाजिक, आर्थिक मोडेललाई मद्दत पुऱ्याए पनि अथवा नपुऱ्याए पनि पूर्ण सुरक्षित वातावरणमा संगठन खोल्न पाउने अधिकार श्रमिकहरूसँग रहनुपर्दछ ।

२१४. अनियमित अवस्थाका प्रवासी श्रमिकहरूलाई सङ्गठित हुने अधिकार इन्कार गरिएको सम्बन्धमा प्रहरी र सशस्त्र समूहहरू बाहेक सबै श्रमिकहरू महासन्धि संख्या ८७ भित्र पर्दछन् भन्ने कुरालाई ध्यान दिँदै यो समितिले सम्बन्धित विधानमा महासन्धि संख्या ८७ को धारा २ लाई ध्यान दिन सरकारलाई अनुरोध गरेको थियो ।

२१५. विदेशीलाई ट्रेड यूनियन अधिकार दिने सम्बन्धमा महासन्धि संख्या ८७ को धारा २ अन्तर्गत पारस्परिकताको आवश्यकता स्वीकार्य हुँदैन ।

कार्यप्रकृतिमा आधारित विभेद

क. सामान्य सिद्धान्त

२१६. कार्यप्रकृतिसम्बन्धी भेदभाव लगायत कुने विभेद बिना आफुले चाहेको संगठन खोल्न र यसमा आबद्ध हुन पाउने अधिकार श्रमिकहरूसँग रहन्छ भन्ने सिद्धान्तको विपरीत हुन्छ ।

२१७. सीमित कार्यप्रकृतिमा मात्र संगठन बनाउने अधिकार प्रदान गर्ने व्यवस्था श्रमिकले बिना भेदभाव चाहेको संगठन बनाउन वा आबद्ध हुने पाउने अधिकार विपरित हुन्छ ।

ख. सरकारी कर्मचारी

२१८. महासन्धि संख्या ८७ मा रहेका मापदण्डहरू "कुनै भेदभाव बिना" सबै श्रमिकहरूलाई लागु हुन्छ त्यसैले यी मापदण्डहरू राज्यका कर्मचारीहरूलाई पनि लागु हुन्छ । आफ्नो अधिकार प्रतिरक्षाका लागि दुबै किसिमका श्रमिकहरूलाई सङ्गठित हुनपाउने अधिकार प्राप्त हुनुपर्ने भएकाले ट्रेड यूनियनसम्बन्धी विषयवस्तुमा सरकारी कर्मचारी र निजी क्षेत्रबीच फरक छुट्याउनु वातस्तमै अन्यायपूर्ण ठानिएको थियो ।

२१९. आफ्नो पेसागत हितको प्रवर्धन तथा प्रतिरक्षाको लागि अन्य सबै श्रमिकहरूलाई जस्तै सरकारी कर्मचारीहरूलाई पनि पूर्व स्वीकृति बिना र कुनै भेदभाव बिना आफूले चाहे अनुरूपको संगठन स्थापना गर्ने र त्यसमा आबद्ध हुने अधिकार प्राप्त हुन्छ ।

२२०. निजी क्षेत्रका श्रमिकहरू जस्तै सरकारी कर्मचारीहरू (महासन्धि संख्या ८७ को धारा ९ मा उल्लिखित एकमात्र अपवाद (सशस्त्रबल र प्रहरी बाहेक) लाई आफ्ना सदस्यहरूको हित प्रतिरक्षा गर्न र यसलाई अघि बढाउन आफूले चाहेको संगठनस्थापना गर्न पाउँछन् ।

२२१. राज्य तथा स्थानीय निकायका कर्मचारीको ट्रेड यूनियन खोल्न तथा दर्ता गर्न पाउने अधिकारको महत्वको आधारमा हेर्दा राज्यको सेवामा कामगर्नेहरू माथि लगाइएको सङ्गठित हुनपाउने अधिकारमाथिको प्रतिबन्ध कुनै भेदभाव बिना तथा पूर्वस्वीकृति बिना आफूले चाहे अनुरूपको संगठनस्थापना गर्ने अधिकार श्रमिकहरूसँग हुन्छ भन्ने सामान्य रूपमा स्वीकार गरिएको सिद्धान्त अनुरूप हुँदैन ।

२२२. निजी क्षेत्रमा उपभोग गरिएको ट्रेड यूनियन खोल्न पाउने अधिकार सार्वजनिक क्षेत्रका श्रमिकलाई इन्कार गरिएकाले उनीहरूका "संगठन" ले "ट्रेड यूनियन" ले जस्तै सुबिधा तथा फाइदा उपभोग गर्न नपाएमा निजी क्षेत्रका श्रमिक र उनीहरूका संगठनका तुलनामा सार्वजनिक क्षेत्रका सरकारी कर्मचारी र उनीहरूका संगठनलाई भेदभाव हुन्छ । यस्तो अवस्थाले "कुनै पनि किसिमको विभेद" र पूर्व स्वीकृति विना आफ्नो रोजाइको संगठन स्थापना गर्न र त्यसमा आबद्ध हुन पाउने अधिकार छ भन्ने महासन्धि संख्या ८७ को धारा २ लगायत सोही महासन्धिको अनुच्छेद २, धारा ३ र ८ सँग मेल नखाने प्रश्न सिर्जना गर्दछ ।

क. प्रहरी तथा सशस्त्रबलको सदस्य

२२३. महासन्धि संख्या ८७ लागू नहुनसक्ने सशस्त्र बलका सदस्यहरूमध्ये कसलाई महासन्धिको व्यवस्था लागु नहुने भनी परिभाषा गर्दा प्रतिबन्धात्मक तरिकाले गरिनुपर्दछ ।

२२४. महासन्धि संख्या ८७ को धारा ९, अनुच्छेद १ मा "यस महासन्धिमा प्रत्याभूत गरिएका प्रावधानहरू कुन हदसम्म सशस्त्रबल तथा प्रहरीमा लागु हुन्छ भन्ने कुरा राष्ट्रिय कानुन तथा विधानले निर्धारण गर्नेछ" भन्ने प्रावधान रहेको छ, यस प्रावधान अन्तर्गत यो महासन्धिभित्र पर्ने अधिकार प्रहरी तथा सशस्त्र बललाई कतिसम्म दिने भन्ने विषय अन्तरराष्ट्रिय श्रम सम्मेलनले प्रत्येक राष्ट्रको जिम्मामा छाडिदिन चाहेको देखिन्छ । यसको अर्थ यो महासन्धि अनुमोदन गरेका राष्ट्रहरूले माथि भनिएका किसिमका व्यक्तिहरूलाई यस्ता अधिकार दिनु आवश्यक छैन भन्ने नै हुन्छ ।

२२५. महासन्धि संख्या ८७ को धारा ९ अनुच्छेद १ मा उल्लेख भएको यस महासन्धिमा रहेका प्रत्याभूतिहरू सशस्त्र बल तथा प्रहरीमाथि कति हदसम्म लागु हुन्छ भन्ने कुरा राष्ट्रिय कानुन तथा विधानले निर्धारण गर्नेछ भन्ने वास्तविकताले सशस्त्र बल तथा प्रहरीको ट्रेड यूनियनका सम्बन्धमा राज्यद्वारा लागु गरिएको कुनैपनि सीमा अथवा बहिष्करण यो महासन्धि विपरीत छ भन्न प्रमाणित गर्न सक्दैन; यो अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनका सदस्य राष्ट्रहरूको विवेकमा छोडिएको विषय हो ।

२२६. श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूसँग बिना कुनै विभेद आफूले चाहेको संगठन स्थापना गर्न र त्यसमा आबद्ध हुन पाउने अधिकार रहनेछ भन्ने प्रावधान महासन्धि संख्या ८७ को धारा २ मा रहेको छ । यो महासन्धिको धारा ९ ले सशस्त्रबल तथा प्रहरीका लागि यो महासन्धिको प्रावधानहरूको क्षेत्र अपवाद रहन सक्ने अनुमति दिएकाले यसभित्र पर्न नसक्ने शसत्रबलका सदस्यबारे प्रतिबन्धात्मक तरिकाले परिभाषित गरिनुपर्दछ भन्ने यो समितिले ध्यान दिएको छ । त्यसैगरी यो महासन्धिको उक्त धारामा सामान्य सिद्धान्तमा मात्र अपवाद रहन सक्ने प्रावधान भएकाले शङ्का लागेका अवस्थामा श्रमिकहरूलाई आम नागरिकको रूपमा ठानिनु पर्दछ भन्ने महासन्धि कार्यान्वयन गर्ने तथा सिफारिस गर्ने सम्बन्धी विशेषज्ञहरूको समितिले ध्यान दिएको छ ।

ख. सशस्त्रबल भित्रका नागरिक श्रमिक

२२७. सशस्त्रबल अन्तर्गत उत्पादन तथा निर्माणसम्बन्धी काम गर्ने नागरिक श्रमिकहरूसँग महासन्धि संख्या ८७ अनुरूप हुनेगरी पूर्वस्वीकृति बिना आफूले चाहे अनुसारको संगठनस्थापना गर्न पाउने अधिकार रहनुपर्दछ ।

२२८. सैनिक बैङ्कमा काम गर्ने नागरिक कर्मचारीले देशका अन्य ट्रेड यूनियन सदस्य तथा नेताले जस्तै ट्रेड यूनियन स्थापना गर्न पाउने र त्यसमा आबद्ध हुन पाउने एवम् यूनियन विरोधी भेदभाव विरुद्ध प्रशस्त संरक्षण पाउने अधिकार उपभोग गर्न पाउनुपर्दछ ।

२२९. सैनिक सेवामा काम गर्ने नागरिकलाई ट्रेड यूनियन खोल्ने अधिकार प्राप्त हुनुपर्दछ ।

ग. सार्वजनिक सेवाका स्थानीय श्रमिक

२३०. सार्वजनिक सेवाका स्थानीय कर्मचारीले प्रभावकारीरूपले चाहेको संगठन स्थापना गर्न पाउने अधिकार प्राप्त हुनुपर्दछ र यस्ता संगठनहरूले आफूले प्रतिनिधित्व गर्ने श्रमिकहरूको हित प्रतिरक्षा गर्न र अघि बढाउन पूर्ण अधिकार पाउनुपर्दछ ।

घ. अग्नि नियन्त्रक

२३१. अग्नि नियन्त्रकले सम्पादन गर्ने कार्य सङ्गठित हुन पाउने अधिकारभन्दा बाहिर पर्दैन । त्यसैले उनीहरूले सङ्गठित हुनपाउने अधिकारको उपभोग गर्न पाउँछन् ।

ङ. कारागार कर्मचारी

२३२. कारागार कर्मचारीले सङ्गठित हुनपाउने अधिकार पाउँछन् ।

च. भन्सार कर्मचारी

२३३. भन्सार कर्मचारीहरूले सङ्गठित हुनपाउने अधिकार पाउँछन् । उनीहरूको सङ्गठित हुनपाउने अधिकारलाई संगठन स्वतन्त्रतासम्बन्धी महासन्धि संख्या ८७ ले संरक्षण गरेको छ ।

छ. श्रम निरिक्षणमा संलग्न कर्मचारी

२३४. श्रम निरिक्षणालयमा काम गर्ने श्रमिकलाई सङ्गठित हुन पाउने अधिकार इन्कार गरिनु महासन्धि संख्या ८७ को धारा २ को उल्लंघन हुन्छ ।

ज. शिक्षक

२३५. आफ्नो पेसागत हितको प्रतिरक्षा र प्रवर्द्धनको लागि पूर्वस्वीकृति बिना आफूले चाहेको संगठन खोल्न पाउने र त्यसमा आबद्ध हुन पाउने अधिकार शिक्षकहरूलाई प्राप्त हुन्छ ।

२३६. सेवा उपलब्ध गराउनका लागि करार अन्तरगत प्रसिक्षकहरुलाई आफूले चाहेको संगठन स्थापना गर्न र त्यसमा आबद्ध हुन पाउने अधिकार प्राप्त हुन्छ ।

२३७. विश्वविद्यालय ऐन अन्तरगत रहेको एक प्रावधान जसले शैक्षिक कर्मचारी समितिको सदस्य को हुने भन्ने विषय रोजगारदाताले निर्णय गर्न पाउने अधिकार दिएको थियो त्यस्तो प्रावधान खारेज गर्न यो समितिले सरकारलाई अनुरोध गरेको थियो । तेस्रो पक्ष मध्यस्थता वा कुनै किसिमको अनौपचारिक पद्धतिद्वारा सम्भव भएसम्म शैक्षिक कर्मचारीको पदको लागि एक स्वतन्त्र पद्धति विकास गर्ने सम्भावनातर्फ ध्यान दिन यो समितिले सुझाब दिएको थियो ।

(क) दूतावासका स्थानीयरूपमा भर्ना भएका कर्मचारीहरू

२३८. स्थानीय रूपमा भर्ना भएका कर्मचारीलाई महासन्धि संख्या ८७ लागु हुन्छ ।

(ग) सुरक्षा एजेन्ट

२३९. निजी सुरक्षा एजेन्टले स्वतन्त्ररूपले आफुले चाहेका संगठन स्थापना गर्न पाउनुपर्दछ ।

२४०. आफ्नो कामको प्रकृतिको कारणले हितयार बोक्नुपर्ने श्रमिकलाई सङ्गठित हुने अधिकार इन्कार गर्दा राष्ट्रिय संविधानमा प्रभाव पारेको मानिदैन ।

(घ) कृषि श्रमिक

२४१. कृषि श्रमिकले सङ्गठित हुन पाउने अधिकार उपभोग गर्न पाउनुपर्दछ ।

२४२. यूनियनका सदस्यमध्ये ६० प्रतिशत कम साक्षर सदस्यहरू हुनुहुँदैन भनी निर्धारण गर्ने कानुन बिना कुनै विभेद श्रमिकहरूले आफुले चाहे अनुरूपको संगठनस्थापना गर्न पाउँछन् भन्ने महासन्धि संख्या ८७ मा स्थापित सिद्धान्त अनुरूप हुँदैन । महासन्धि संख्या ११ को धारा १ ले यस्तो सिद्धान्तको पुष्टि गर्दछ र अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनका प्रत्येक सदस्य राष्ट्रहरू जसले महासन्धि अनुमोदन गरेका छन् ती राष्ट्रहरूले औद्योगिक श्रमिकहरूलाई सङ्गठित हुन पाउने अधिकार जस्तै कृषिमा संलग्न श्रमिकहरूको सङ्गठित हुन पाउने अधिकार पनि सुरक्षित गर्नुपर्ने दायित्व लिनुपर्दछ भन्ने तय गरेको छ ।

(ङ) बगान श्रमिक

२४३. बगान श्रमिकहरूद्वारा स्वतन्त्र स्वाधीन तथा प्रजातान्त्रिक तरिकाले सञ्चालित ट्रेड यूनियन संगठन निर्माण गर्ने काममा यदि कुनै बाधा रहेको भए रोजगारदाताहरूले त्यस्ता बाधाहरू हटाउनुपर्दछ भन्ने प्रावधान बगान समितिले १९५० को आफ्नो पहिलो सत्रमा अवलम्बन गरेको प्रस्तावमा उल्लेख छ ।

(च) वायुसेवाका श्रमिक

२४४. अन्तरराष्ट्रिय वायुसेवामा ट्रेड यूनियन क्रियाकलापहरूमाथि प्रतिबन्ध लगाइने कार्य सङ्गठित हुनपाउने स्वतन्त्रताको गम्भीर उल्लंघन हुन्छ ।

(छ) बन्दरगाहका श्रमिक

२४५. रीतिरिवाज तथा सम्झौताका आधारमा कुनै एक देशको बन्दरगाहका श्रमिकहरूलाई सरकारी कर्मचारीको रूपमा वर्गीकरण गरिएकाले उनीहरूलाई ट्रेड यूनियन ऐनभित्र नपारिएको र महासन्धि संख्या ८७ (सम्बन्धित देशले यो महासन्धि अनुमोदन गरेको) उनीहरूलाई लागु नहुने भन्ने सरकारले ठानेको एक घटनामा उक्त सरकारले बिना कुनै विभेद उक्त महासन्धि श्रमिकहरूलाई लागु हुने अन्तरराष्ट्रिय दायित्व स्वीकार गरिएको थियो र यस्तो परिस्थितिहरूमा निजी अथवा राष्ट्रिय सम्झौता, रीतिरिवाज अथवा उक्त किसिमका श्रमिक सरकारबीच भएका अन्य प्रबन्धका आधारमा श्रमिकहरूका कुनै विशेष श्रेणीका आधारमा सो महासन्धिका प्रावधानहरूको रुप बदल्न पाइँदैन भन्ने यो समितिले देखाएको थियो ।

(ज) अस्पतालका कर्मचारी

२४६. पूर्वस्वीकृति बिना श्रमिकको हित प्रवर्धन तथा प्रतिरक्षाको लागि संगठन स्थापना गर्न र त्यसमा आबद्ध हुन पाउने अधिकार मौलिक अधिकार हो र यो अधिकार अस्पतालका कर्मचारी लगायत सबै कामदाहरूले बिना कुनै भेदभाव उपभोग गर्न पाउनुपर्दछ ।

(झ) व्यवस्थापकीय तथा सुपरीवेक्षणसम्बन्धी कर्मचारी

२४७. यदि दुई वटा सर्त पूरा गरेमा अन्य श्रमिकहरू जुन ट्रेड यूनियनसँग आबद्ध छन् व्यवस्थापकीय तथा सुपरीवेक्षणसम्बन्धी काम गर्ने श्रमिकलाई पनि सोही ट्रेड यूनियनमा आबद्ध हुन नदिनु महासन्धि संख्या ८७ को धारा २ सँग नमिल्ने भन्ने होइन । आफ्नो हित प्रतिरक्षाको लागि ती श्रमिकहरूसँग आफ्नो किसिमको संगठन स्थापना गर्ने अधिकार हुनुपर्ने पहिलो सर्त हो भने यस्तो किसिमका कर्मचारीहरूलाई अन्य श्रमिकहरूको वर्तमान तथा सम्भावित सदस्यताको अनुपात वञ्चित गरी ती श्रमिकहरूलाई प्रतिष्ठान अथवा उनीहरूका क्रियाकलापका कुनै शाखालाई कमजोर पार्नेतर्फ फराकिलोरूपमा परिभाषित गर्न नहुने दोस्रो सर्त हो ।

२४८. सुपरीवेक्षणसँग सम्बन्धित श्रमिकहरूलाई श्रमिकका संगठनहरूमा आबद्ध हुन प्रतिबन्ध लगाउने प्रावधानहरूका सम्बन्धमा “सुपरीवेक्षण” भन्ने अभिव्यक्तिले जसले रोजगारदाताहरूको हित सही मानेमा प्रतिनिधित्व गर्दछ त्यस्ता व्यक्तिहरूलाई मात्र सीमित गरी बुझ्नुपर्दछ भन्ने विचार यो समितिले राखेको छ ।

२४९. व्यवस्थापकीय कार्मचारीको परिभाषा नियुक्ति र बर्खास्ती गर्ने अख्तियार प्राप्त व्यक्तिमा सिमित गर्नाले यस्ता किसिमका कर्मचारीलाई धेरै व्यापक रूपमा परिभाषित गर्नु हुँदैन भन्ने सर्त पूरा गर्दैन ।

२५० व्यवस्थापकीय कर्मचारीको परिभाषामा श्रमिकहरूमाथि अनुशासनात्मक नियन्त्रणको अभ्यासको प्रसङ्गले फराकिलो अर्थ दिन सक्छ जसले गर्दा श्रमिकहरूको ठूलो संख्या आफ्नो अधिकारबाट वञ्चित हुनसक्दछ ।

२५१. श्रमिकहरूको सङ्गठित हुन पाउने अधिकार इन्कार गर्ने विश्वासिलो श्रमिक अवधारणाको अत्यधिक फराकिलो अर्थ लगाइनुले ट्रेड यूनियन अधिकारलाई गम्भीररूपले सीमित गर्न सक्दछ र साना प्रतिष्ठानहरूमा ट्रेड यूनियनहरू स्थापना गर्न रोक लगाउन सक्छ जुन संगठन स्वतन्त्रता विपरीत हुन्छ ।

२५२. श्रमिकहरूको कृत्रिम बढुवाद्वारा उनीहरूको संगठनलाई कमजोर पार्न अनुमति दिने कानुनी प्रावधान संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तको उल्लंघन हुन्छ ।

२५३. वरिष्ठ व्यवस्थापकीय अथवा नीति निर्माण गर्ने उत्तरदायित्व बोकेका व्यक्तिहरूको सम्बन्धमा यस्ता व्यक्तिहरूलाई अन्य श्रमिकहरूको प्रतिनिधित्व हुने ट्रेड यूनियनहरूमा आबद्ध हुनमा रोक लाग्न सक्ने भए तापनि यस्तो प्रतिबन्ध यी वर्गका श्रमिकहरूमा मात्र सीमित हुनुपर्दछ र उनीहरूलाई उनीहरूको आफ्नो संगठन खोल्ने अधिकार दिइनुपर्दछ भन्ने यो समितिको राय छ ।

(ञ) स्वरोजगार श्रमिक र स्वतन्त्र व्यवसाय

२५४. सङ्गठित हुन पाउने सिद्धान्तको कारणले सशस्त्रबल तथा प्रहरीका सदस्यहरूमाथि लाग्ने एकमात्र अपवाद बाहेक सबै श्रमिकहरूले आफूले चाहे अनुरूपको संगठन स्थापना गर्ने र त्यसमा आबद्ध हुन पाउने अधिकार प्राप्त हुनुपर्दछ । तसर्थ यस्तो अधिकारले समेट्ने व्यक्ति निर्धारणका लागि प्रयोग हुने मापदण्ड रोजगार सम्बन्धको आधारमा निर्धारण हुँदैन र यस्तो सम्बन्ध प्रायः अस्तित्वमा रहँदैन । उदाहरणका लागि कृषि श्रमिक, स्वरोजगार श्रमिक अथवा स्वतन्त्र व्यवसाय सञ्चालन गर्नेहरूले पनि सङ्गठित हुन पाउने अधिकार प्राप्त गर्नुपर्दछ ।

(ट) अस्थायी श्रमिक

२५५. स्थायीरूपमा निश्चित समयका लागि अथवा करार जस्ता जुनसुकै आधारमा नियुक्त भएको भए तापनि कुनै भेदभाव बिना सबै श्रमिकहरूले आफूले रोजेको संगठन स्थापना गर्न र त्यसमा आबद्ध हुन पाउनुपर्दछ ।

ठ. परीक्षणकाल अन्तरगत रहेका श्रमिकहरू

२५६. परीक्षणकालमा रहेका श्रमिकहरूले चाहेमा उनीहरुले रोजेको संगठन स्थापना गर्न र त्यसमा आबद्ध हुन पाउनुपर्दछ ।

२५७. परीक्षणकालमा रहेका श्रमिकहरूलाई उनीहरूको सङ्गठित हुनपाउने अधिकार इन्कार गरिनुले महासन्धि संख्या ८७ लागू गर्न समस्या सिर्जना गर्न सक्दछ ।

(ड) तालिम करार अन्तरगत काममा लगाइएका श्रमिक

२५८. सम्झौता अनुसार तालिमको लागि काममा लगाइएका श्रमिकहरूलाई सङ्गठित हुनपाउने अधिकार प्राप्त हुनुपर्दछ ।

२५९. परीक्षार्थीको रूपमा अथवा अन्य जुनसुकै अवस्थामा रोजगारदातासँग भएको भए तापनि त्यस्तो अवस्थाले श्रमिकहरूको संगठनमा आबद्ध हुने र ती संगठनका क्रियाकलापहरूमा सहभागी हुनपाउने उनीहरूको अधिकारमा कुनै प्रभाव पार्नुहुन्न ।

ढ. बेरोजगारी कम गर्ने उद्देश्यले सामुदायिक सहभागिता कार्यक्रम अन्तरगत काम गर्ने व्यक्तिहरू

२६०. बेरोजगारी कम गर्ने उद्देश्यले सामुदायिक सहभागिता कार्यक्रम अन्तरगत काम गर्ने व्यक्तिहरू महासन्धि संख्या ८७ को परिभाषाभित्र पर्ने श्रमिकहरू हुन् र यदि उनीहरूसँग प्रवर्धन तथा प्रतिरक्षा गरिनुपर्ने सामूहिक हितहरू छन् भने उनीहरूलाई सङ्गठित हुनपाउने अधिकार प्राप्त हुनुपर्दछ ,

(ण) सहकारीका कर्मचारीहरू

२६१. सहकारी प्रवर्धन सिफारिस २००२ (संख्या १९३) ले सहकारीहरू श्रम कानुन नमान्ने गरी स्थापना अथवा प्रयोग नहोस् वा रोजगार सम्बन्ध लोप गराउनका लागि स्थापना नहुन् भन्ने कुराको सुनिश्चित गर्न सरकारहरूलाई आह्वान गरेको छ ।

२६२. सहकारीहरूको खास विशेषतालाई ध्यानमा राख्दै सङ्गठित भएका श्रम सहकारीहरूलाई कानुन अनुसार तथा व्यवहारतः पनि महासन्धि संख्या ८७ को धारा २ अन्तरगत पर्ने श्रमिकको हित प्रतिरक्षा तथा प्रवर्धन गर्ने “श्रमिकको संगठन”

मान्न सकिँदैन भन्ने यो समितिले ठानेको छ । यसो हुनाले महासन्धि संख्या ८७ को धारा २ उल्लेख गर्दै र श्रमिकको अवधारणाको अर्थभित्र तलव प्राप्त गर्ने कर्मचारीमात्र नभई स्वतन्त्र तथा स्वायत्त श्रमिक पनि पर्ने विषय स्मरण गर्दै सहकारीमा सङ्गठित श्रमिकलाई उनीहरूको रोजाइका संगठन स्थापना गर्न र त्यसमा आबद्ध हुनपाउने अधिकार प्राप्त हुनुपर्दछ भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

(त) वितरक तथा बजार प्रतिनिधि

२६३. मान्यता प्राप्त रोजगार सम्बन्धको अभावको कारण कुनै उद्यमी संस्थाको वितरक तथा बजार प्रतिनिधि श्रम ऐनभित्र पर्दछन् या पर्दैनन् भन्ने प्रश्न लगायत उनीहरूको कानुनी सम्बन्ध (श्रम अथवा वाणिज्य के हो) का सम्बन्धमा विचार व्यक्त गर्ने यो समिति सक्षम छैन । तथापि महासन्धि संख्या ८७ ले सशस्त्रबल र प्रहरीलाई मात्र बाहेक गर्ने अनुमति दिएको तथ्यलाई ध्यानमा राख्दा आफूले रोजेको संगठन स्थापना गर्न यस्ता बजार प्रतिनिधिहरू सक्षम हुन्छन् । (महासन्धि धारा २)

निर्यात प्रशोधन क्षेत्रका श्रमिकहरू

२६४. यस सम्बन्धमा प्रायः आर्थिक तर्क वितर्क रहेको भए तापनि अन्य श्रमिकले जस्तै निर्यात प्रशोधन क्षेत्रका श्रमिकहरूले पनि बिना कुनै भेदभाव संगठन स्वतन्त्रतासम्बन्धी महासन्धिले दिएको ट्रेड यूनियन अधिकार उपभोग गर्न पाउनुपर्दछ ।

२६५. निर्यात प्रशोधन क्षेत्रमा ट्रेड यूनियन अधिकार उल्लंघन भएको एक घटनामा महासन्धि संख्या ८७ बिना कुनै भेदभाव सबै श्रमिकहरूलाई लागु हुन्छ भन्ने यो समितिले स्मरण गरेको थियो र महासन्धि संख्या ८७ र ९८ अनुरूप सामूहिक सौदाबाजी र सङ्गठित हुनपाउने अधिकार सुनिश्चितताको लागि कानुन संशोधन गर्न सरकारलाई अनुरोध गरेको थियो ।

२६६. विदेशी लगानी आकर्षण गर्न ल्याइएको विशेष प्रोत्साहनका कार्यक्रममा श्रमिकहरूको संगठन स्वतन्त्रता अथवा सामूहिक सौदाबाजी गर्ने र सङ्गठित हुन पाउने अधिकार कुनै सीमा संलग्न गर्नु हुन्न भन्ने प्रावधान बहुराष्ट्रिय प्रतिष्ठान र सामाजिक नीतिसम्बन्धी सिद्धान्तको अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठन त्रि-पक्षीय घोषणापत्रमा दिइएकोछ ।

(द) घरेलु श्रमिक

२६७. घरेलु श्रमिकहरूलाई पनि महासन्धि संख्या ८७ लागू हुन्छ, त्यसैले उनीहरू पनि यो महासन्धिले प्रदान गरेको प्रत्याभूतिहरूद्वारा सञ्चालित हुन्छन् भने पेसागत संगठन स्थापना गर्न र त्यसमा आबद्ध हुनपाउने अधिकार उनीहरूलाई पनि प्राप्त हुन्छ ।

(ध) सेवाबाट हटाइएका श्रमिकहरू

२६८. सेवाबाट हटाइएका श्रमिकहरूलाई यूनियनको सदस्यता प्राप्त गर्ने अधिकारबाट वञ्चित गरिने प्रावधान संगठन स्वतन्त्रता अनुरूप हुँदैन । यसले आफूले रोजेअनुरूपको संगठन आबद्ध हुन सम्बन्धित व्यक्तिलाई वञ्चित गर्छ । यस्तो प्रावधानले उनीहरूलाई आफ्नो संगठनभित्र ट्रेड यूनियन गतिविधिहरूलाई निरन्तरता दिन रोक्ने सम्मको यूनियन विरोधी भेदभाव गर्ने सम्मको जोखिम सिर्जना गर्न सक्दछ ।

२६९. हड्ताल जस्ता गतिविधिहरूमा संलग्न भएको कारण सेवाबाट हटाइएकोमा व्यक्तिको ट्रेड यूनियन हैसियतको हरण हुनु संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त विपरीत हुन्छ ।

(न) अवकास प्राप्त श्रमिक

२७०. आफ्नो विशिष्ट हित प्रतिरक्षाको लागि ट्रेड यूनियनहरूमा अवकाश प्राप्त श्रमिकहरूको प्रतिनिधित्व हुनुपर्दछ वा पर्दैन भन्ने निर्णय गर्ने अधिकार सबै ट्रेड यूनियनहरूको आन्तरिक स्वायत्तता सम्बन्धी विषय हो ।

(प) विविध

२७१. ट्रेड यूनियन स्थापनाको लागि श्रमिकहरू एउटामात्र रोजगारदाता अन्तरगत काम गर्ने व्यक्तिहरू हुनुपर्दछ भन्नु संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तको उल्लंघन हुन्छ ।

४ पूर्वस्वीकृति बिना संगठन स्थापना गर्न पाउने श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूको अधिकार

पूर्वस्वीकृतिको आवश्यकता

२७२. संगठन स्थापनाको लागि श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनहरूले कुनै पनि किसिमको पूर्वस्वीकृति आवश्यक पर्ने भएमा संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त मृत्युपत्र मात्र हुन्छ । यस्तो स्वीकृति संगठन खोल्ने विषयमा संगठनको विधान तथा नियमको स्वविवेककारी स्वीकृति लिनुपर्ने आवश्यकता अथवा संगठन स्थापना गर्नु पूर्व यसको लागि कदम चाल्नको लागि पुनः स्विकृती लिनुपर्ने विषयमा चासो राख्ने कुरा पर्छ । यसको अर्थ संगठनका संस्थापकहरू कानुनले सिफारिस गरेका प्रकाशन गर्ने वा अन्य यस्तै औपचारिकताहरूको सम्मान गर्ने कर्तव्यबाट मुक्त छन् भन्ने होइन । तर यस्ता आवश्यक सर्तहरू पूर्वस्वीकृति लिने सरह अथवा व्यावहारिक रूपले हेर्दा संगठन दर्ताको लागि पूरै प्रतिबन्ध लगाइएको सरह हुनुहुँदैन । जहाँ संगठन दर्ता ऐच्छिक हुन्छ तर दर्ता गर्ने कार्यले दर्ता भएका संगठनलाई यसका "सदस्यका हित अघि बढाउन र प्रतिरक्षा" गर्न आधारभूत अधिकार प्रदान गर्दछन् त्यस्तो अवस्थामा दर्ता गर्ने सक्षम निकायले यस्तो औपचारिकता इन्कार गर्ने स्वविवेककारी अधिकार छ भने यो पूर्वस्वीकृति आवश्यक पर्ने औपचारिकताभन्दा खासै फरक हुँदैन ।

२७३. विशुद्धरूपले सरकारी विभागले आफ्नो विवेक अनुसार दिइने स्वीकृति अनुसार सङ्गठित हुनपाउने अधिकार हुनेछ भन्ने कानुन संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त अनुरूप हुँदैन ।

२७४. ट्रेड यूनियन स्थापनाका लागि मन्त्रालयले स्वीकृति दिन इन्कार गरेको अवस्थामा न्यायिक पुनरावलोकनको व्यवस्था नभएमा संगठन स्वतन्त्रताको उल्लंघन हुन्छ ।

संगठन स्थापना गर्नका लागि चाहिने कानुनी औपचारिकताहरू

२७५. "पेसागत संगठनहरूको सहज सञ्चालन सुनिश्चित गर्नका लागि उचित देखिने औपचारिकताहरूको प्रावधान आफ्ना कानुनहरूमा राख्न राष्ट्रहरू स्वतन्त्र रहनेछन्" भनी संगठन स्वतन्त्रता र औद्योगिक सम्बन्धसम्बन्धी समितिले १९४८ को अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनलाई बुझाएको आफ्नो प्रतिवेदनमा घोषणा गरिएको थियो । तसर्थ राष्ट्रिय कानुनहरूले श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूको संगठन निर्माण तथा सञ्चालन सम्बन्धमा सिफारिस गरेका औपचारिकताहरू यदि यस्ता कानुनहरूले महासन्धि संख्या ८७ ले निर्धारण गरेका प्रत्याभूतिहरूलाई हानी पुऱ्याउँदैनन् भने उक्त महासन्धिका प्रावधानहरू अनुरूप हुन्छन् ।

२७६. कानुनमा उल्लिखित गरेको औपचारिकताहरू ट्रेड यूनियनका संस्थापकहरूले पालना गर्नुपर्ने भए तापनि यस्ता औपचारिकताहरू स्वतन्त्ररूपले संगठन स्थापना गर्न बाधा पुऱ्याउने प्रकृतिका हुनुहुँदैन ।

२७७. सम्बन्धित एकाइले व्यापारिक उत्पादन थालेको तीन महिना नबित्दासम्म श्रमिकहरूलाई संगठन खोल्न दिइने छैन भन्ने प्रावधान महासन्धि संख्या ८७ को धारा २ विपरीत हुन्छ र उनीहरूले कामका लागि करार गरेको समयदेखि नै श्रमिकहरूले आफ्नो संगठन खोल्न पाउने सुनिश्चित गरी त्यस्ता प्रावधानहरू संशोधन गरिनुपर्दछ ।

२७८. ट्रेड यूनियन नेताहरूले कानुनद्वारा दण्डनीय किसिमका काम गरेका छन् भन्ने गम्भीर शङ्का लागेमा उनीहरूको उत्तरदायित्व निर्धारण गर्नका लागि उनीहरू सामान्य न्यायिक कारबाही अन्तरगत आउनुपर्दछ र उनीहरूको नजरबन्दले सम्बन्धित संगठनलाई कानुनी व्यक्ति प्रदान गर्नेतर्फ बाधा पुऱ्याउनु हुँदैन ।

संगठन स्थापनाका आवश्यक सर्तहरू (न्यूनतम सदस्य संख्या आदि)

२७९. ट्रेड यूनियन स्थापनाका लागि कानुनले सिफारिस गरेका औपचारिकताहरू ट्रेड यूनियन संगठन खोल्ने तर्फ ढिलाइ गर्न वा यसलाई रोक्ने तरिकाले लागु गरिनुहुन्न । ट्रेड यूनियन दर्ता गर्न प्राधिकारीले गर्ने कुनैपनि ढिलाइ महासन्धि संख्या ८७ को धारा २ को उल्लंघन हुन्छ ।

२८०. संगठनका नियमहरू सार्वजनिक गर्नका लागि केवल औपचारिकताको रूपमा मात्र संगठनका नियमहरू पेश गर्नुपर्ने प्रावधान भएको राष्ट्रिय कानुन महासन्धि संख्या ८७ को धारा २ अनुरूप हुन्छ । तर संगठन स्वतन्त्रताको निश्चित प्रावधानहरू आफ्नो विधानमा सम्मिलित गर्न संगठनका संस्थापकहरूलाई अनुरोध गर्न पाउने अधिकार प्राधिकारलाई प्रदान गरिएमा संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त अनुरुप हुँदैन ।

२८१. रोजगारदाता र श्रमिकहरूलाई पूर्व स्वीकृति बिना आफूले रोजेको संगठन स्थापना गर्न पाउने अधिकार प्राप्त हुन्छ भन्ने महासन्धि संख्या ८७ को धारा २ विपरीत हुनेगरी अत्यधिक विस्तृत प्रावधानद्वारा काममदारहरूको पेसागत संगठनमाथि प्रतिबन्ध लगाइनु हुँदैन यस्ता प्रावधानहरूले संगठन स्थापनालाई निरूत्साही गर्दछ ।

२८२. ट्रेड यूनियनसँग दर्ता भएको कार्यालय आवश्यक हुनु पर्ने प्रावधान धेरै देशहरूमा सामान्य आवश्यक सर्त मानिन्छ ।

२८३. यूनियन स्थापनाका लागि विभिन्न पेसा अथवा क्रियाकलापका शाखाहरूलाई कम्तीमा एक सय जना श्रमिक आवश्यक पर्ने सर्त श्रमिक तथा रोजगारदाता संगठनहरूको परामर्शमा घटाइनुपर्दछ ।

२८४. ट्रेड यूनियनमा स्थापना गर्न न्यूनतम सदस्य संख्या उच्च निर्धारण गर्ने, उदाहरणका लागि एउटा यूनियनमा कम्तीमा ५० संस्थापक सदस्यहरू आवश्यक पर्ने कानुनी व्यवस्थाले ट्रेड यूनियन स्थापनातर्फ बाधा पुऱ्याउन अथवा यस्तो स्थापना कार्य असम्भव बनाउन समेत सक्दछ ।

२८५. क्षेत्रगत ट्रेड यूनियनहरूका सन्दर्भमा कम्तीमा ३० जना श्रमिकहरू स्वीकारयोग्य भए तापनि खासगरी कुनै देशसँग धेरै ठूलो अनुपातमा साना उद्योगधन्दा छन् र प्रतिष्ठान आधारित ट्रेड यूनियन संरचना भएको अवस्थालाई विचार गर्दा यस्तो युनियन व्यवस्थामा बाधा नपुगोस् भन्ने उद्देश्यले कार्य परिषद्हरूको सम्बन्धमा न्यूनतम संख्या घटाइनुपर्दछ ।

२८६. प्रतिष्ठानमा ट्रेड यूनियन स्थापना गर्ने काममा बाधा नपुगोस् भन्ने उद्देश्यले र खासगरी देशमा भएका साना उद्यमी संस्थाको अनुपात धेरै ठूलो भएको अवस्थालाई ध्यानमा राख्दै ट्रेड यूनियन स्थापनाका लागि कम्तीमा ३० जना श्रमिक आवश्यक पर्दछ भनी श्रम ऐनमा निर्धारण गरिएको प्रावधान घटाइनुपर्दछ ।

२८७. न्यूनतम सदस्यता आवश्यकपर्ने प्रावधान आफैँमा महासन्धि संख्या ८७ सँग परस्पर विरोधी नभए तापनि संगठनको स्थापनामा बाधा नपुग्ने गरी यस्तो सदस्यता संख्या उचित तरिकाले निर्धारण गर्नुपर्दछ । कति संख्या उचित हुन्छ भन्ने कुरा अवरोध हुनसक्ने विशिष्ट अवस्था अनुसार फरक पर्दछ ।

२८८. संगठन स्थापना गर्न सम्बन्धित श्रमिकहरूको न्यूनतम ३० प्रतिशत सदस्यहरू आवश्यक पर्ने प्रावधान अत्यन्त ठूलो हो ।

२८९. यूनियन दर्ता गर्नका लागि प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमिकहरूमध्ये संगठन दर्ताको लागि उनीहरूको ३० प्रतिशत आवश्यक पर्ने प्रावधान र सदस्यता प्रतिशत त्यो भन्दा तल झर्दा संगठन विघटन हुने प्रावधानहरू महासन्धि संख्या ८७ को धारा २ अनुरूप हुँदैन ।

२९०. यदि श्रमिकहरूको यूनियन भए ५० प्रतिशत सदस्यभन्दा बढी श्रमिक चाहिने, तलब बुझ्ने कर्मचारीहरूको यूनियन भए ५० प्रतिशतभन्दा बढी सदस्यहरू तलब बुझ्ने कर्मचारीहरू हुनुपर्ने, मिश्रित यूनियन भए दुबै बर्गका लागि श्रमिकहरूको प्रतिशत ५० भन्दा बढी हुनुपर्ने प्रावधान कानुन भएकोमा यस्तो प्रावधान महासन्धि संख्या ८७ को धारा २ अनुरूप हुँदैन र यसले आफ्ना सदस्यहरूको "हित प्रतिरक्षा तथा बिस्तार" गर्न सक्ने ट्रेड यूनियन स्थापना गर्नेतर्फ बाधा ल्याउने र अझ भन्नुपर्दा यस्ता प्रावधानहरूले कुनै संगठनमा ट्रेड यूनियन पहिले नै अस्तित्वमा रहेको अवस्थामा नयाँ ट्रेड यूनियन खोल्न अप्रत्यक्षरूपले प्रतिबन्ध लगाउन सक्ने भन्ने यो समितिले स्मरण गराएको थियो ।

२९१. संघीय तहमा ट्रेड यूनियन दर्ता गर्नका लागि न्यूनतम दश हजार सदस्य संख्या आवश्यक पर्ने प्रावधानहरूले श्रमिकहरूको अधिकार संरक्षणका लागि र विशेष गरी विकल्प भएको अवस्थामा श्रमिकहरू आफू संलग्न हुन चाहेको यूनियन रोज्न पाउने स्वतन्त्रतामा असर पार्दछ ।

२९२. यूनियन दर्ता गर्न न्यूनतम २० सदस्य आवश्यक पर्ने कानुनी प्रावधान बढी नदेखिने भएकाले यस्तो प्रावधान आफैँमा यूनियन निर्माण गर्नेतर्फको बाधा होइन ।

२९३. रोजगारदताको संगठन स्थापनाका लागि १० अथवा त्यो भन्दा बढी रोजगारदाताहरू एउटै उद्योग अथवा क्रियाकलाप अथवा यस्तै उस्तै अथवा सम्बन्धित उद्योग वा क्रियाकलापहरू संलग्न भएको हुनुपर्ने भन्ने प्रावधान रोजगारदाता न्यूनतम उच्च संख्या लाद्छ र आफ्नो रोजाइ अनुरूपको संगठन स्थापना गर्न पाउने श्रमिकहरूको अधिकार उल्लंघन गर्दछ ।

संगठन दर्ता

२९४. दर्ता गर्न अनुमति दिने सर्तहरू ट्रेड यूनियन स्थापना अथवा सञ्चालन गर्न सार्वजनिक प्राधिकारीबाट पूर्वस्वीकृति लिनुपर्ने जस्तै भएमा निःसन्देह महासन्धि संख्या ८७ को उल्लंघन हुन्छ । तर यो महासन्धिले निर्धारण गरेको प्रत्याभूतिलाई हानी नपुऱ्याउने गरी राखिएका सर्तहरू केवल ट्रेड यूनियन दर्ता गर्ने औपचारिकता मात्र भएमा यसलाई उल्लंघन ठानिनुहुन्न ।

२९५. आफ्ना सदस्यहरूको पर्याप्त प्रतिनिधित्व गर्न र सक्षमतापूर्वक कार्य गर्नका लागि कानुनी दर्तामार्फत आधिकारिक मान्यता प्राप्त गर्ने अधिकार श्रमिक तथा रोजगारदाता संगठनहरूको पहिलो कदम भएकाले यस्तो अधिकार सङ्गठित हुन पाउने अधिकारको अत्यावश्यक पक्ष हो ।

२९६. दर्ता प्रक्रिया धेरैजसो केवल औपचारिकता मात्र भए तापनि कुनै एक संगठनले दर्ताका लागि आवश्यक सबै सर्तहरू पूरा गर्दछ वा गर्दैन भनी निर्णय गर्न धेरथोर स्वविवेक प्रयोग गर्न पाउने अधिकार कानुनले सम्बन्धित प्राधिकारीहरूलाई प्रदान गर्ने थुप्रै राष्ट्रहरू छन् । यस्तो अधिकार प्रदान गरिनाले पूर्वस्वीकृति आवश्यक पर्ने जस्तै अवस्था सिर्जना गर्दछ, जहाँ सक्षम प्रशासनिक प्राधिकारीले ठूलो बिस्तारका साथ आफ्नो शक्ति अभ्यास गर्नसक्ने अथवा जहाँ लामो तथा जटिल दर्ता प्रक्रिया रहन्छ त्यहाँ यस्तै किसिमका अवस्थाहरू देखिन सक्दछन्, यस्ता तत्वहरू ट्रेड यूनियन स्थापनामा गम्भीर बाधा सिर्जना गर्ने खालका हुन्छन् र पूर्वस्वीकृति बिना सङ्गठित हुनपाउने अधिकार इन्कार गर्नेतर्फ डोऱ्याउँछ ।

२९७. काम गर्न सक्दैन भनी अथवा यूनियनको सामान्य गतिविधिको सीमा नाघ्नसक्ने भन्ने ठानी प्रशासनिक अधिकारीले कुनै संगठनको दर्ता गर्न रोक्नु हुँदैन । यस्तो व्यवस्था भएमा ट्रेड यूनियनको दर्ता प्राधिकारीहरूको पूर्वस्वीकृति लिनु सरह हुन्छ ।

२९८. यदि सार्वजनिक सुरक्षा अथवा सुव्यवस्थालाई गम्भीर धक्का पुऱ्याउन सक्ने क्रियाकलापमा "संलग्न हुनै लागेको" मा ट्रेड यूनियनको दर्ता इन्कार गर्न सकिने प्रावधानले यसमा दुरुपयोग निम्त्याउन सक्छ । त्यसैले यस्तो प्रावधान अत्यन्त सावधानीपूर्वक लागू गर्नुपर्दछ । गम्भीर घटना घटाइएको र विधिसम्मतरूपले प्रमाणित भएकोमा सक्षम न्यायिक अधिकारीहरूको सुपरीवेक्षण अन्तरगत रहेरमात्र दर्ता कार्य इन्कार गरिनुपर्दछ ।

२९९. दर्ता हुनको लागि ट्रेड यूनियनहरूले केन्द्रीय ट्रेड यूनियन संगठनको सहमति लिनुपर्ने बाध्यता हटाइनुपर्दछ ।

३००. ट्रेड यूनियन दर्तासम्बन्धी कुनैपनि प्रशासनिक निर्णय विरुद्ध अदालतमा पुनरावेदन गर्न पाउनुपर्दछ यस्तो पुनरावेदन गर्नपाउने अधिकार दर्ताका लागि उत्तरदायी अधिकारीको अन्यायपूर्ण अथवा कमजोर प्रमाणमा आधारित निर्णयहरूको विरुद्ध आवश्यक सुरक्षा उपाय बन्दछ ।

३०१. पुनरावेदन दर्ता पश्चात अदालतले निर्णय नदिदासम्म अथवा कुनै पुनरावेदन दर्ता नै नभइकन यस्तो पुनरावेदन दर्ता गर्ने वैधानिक समयसीमा समाप्त नहुँदासम्म कानुनी मान्यता प्राप्त ट्रेड यूनियन दर्ता गर्न प्रतिबन्ध लगाइएको निर्णय लागु गरिनु हुन्न ।

३०२. ट्रेड यूनियन दर्ताका लागि आवश्यक सर्तहरू पूरा भएका छन् वा छैनन् भनी रजिष्ट्रारले आफ्नो निर्णय लिनुपर्ने अवस्थामा रजिष्ट्रारको निर्णय विरुद्ध अदालतमा पुनरावेदन लाग्न सक्ने भए तापनि अदालतमा पुनरावेदन गर्ने कानुनी प्रक्रियाले दर्ताको लागि उत्तरदायी अधिकारीलाई प्रदान गरिएको अधिकारको प्रकृति परिवर्तन गर्न सक्दैन र यस्तो पुनरावेदनको सुनुवाइ गर्ने न्यायाधीशले कानुन सही तरिकाले लागु भएको छ भन्ने सुनिश्चित गर्नमात्र अधिकार छ भने त्यसलाई पुनरावेदनको प्रत्याभूति नभएको समितिले ठान्दछ । दर्ता हुनको लागि ट्रेड यूनियनहरूले पूरा गर्नुपर्ने संक्षिप्त सर्तहरू कानुनमा स्पष्टसँग परिभाषित गर्नुपर्ने आवश्यकताप्रति यो समितिले ध्यानाकर्षण गराएको छ जुन

सर्तहरूको आधारमा रजिष्ट्रारले दर्ता इन्कार गर्न अथवा रद्द गर्न र आवश्यक सर्त पूरा भएको छ वा छैन भनी निर्णय गर्ने उद्देश्यका लागि विशिष्ट वैधानिक मापदण्ड सिफारिस गर्न सक्दछन् ।

३०३. जहाँ ट्रेड यूनियनहरूलाई उपयुक्त राज्य सरकार समक्ष दता समावेश गर्ने मापदण्डहरू व्याख्या गर्नेसम्बन्धी समस्याका कारण सक्षम प्राधिकारीहरूले अत्यधिक अधिकार प्रयोग गर्नसक्ने अवस्था सिर्जना हुन्छ भने त्यहाँ महासन्धि संख्या ८७ अनुरूप हुन्छ वा हुँदैन भन्ने समस्या सिर्जना हुनसक्दछ ।

३०४. दर्ता गर्न इन्कार गरिएको मुद्दासम्बन्धी विषयवस्तु न्यायाधीशले हेर्नुपर्दछ जसले गर्दा प्रशासनिक निकायबाट गरिएको निर्णयहरु महासन्धि संख्या ८७ ले पेसागत संगठनहरूलाई प्रदान गरेको अधिकार उल्लंघन गरेको छ या छैन भनी निर्धारण गर्न सक्दछ ।

३०५. ट्रेड यूनियनका गतिविधिको सामान्य नियन्त्रण पछिसम्म नै रहने हुँदा न्यायिक प्राधिकारीद्वारा एउटा पेसागत संगठनको हैसियत उपभोग गर्न चाहने संगठनहरू निश्चित अवस्थाहरूमा ट्रेड यूनियनसँग असम्बन्धित गतिविधिमा संलग्न हुन सक्दछन् भन्ने तर्क ती संगठनको बनावट र कार्य समितिको दृष्टिले हेर्दा संगठनलाई नियन्त्रण गर्ने यथेष्ट तर्क हुने देखिदैन । कुनै संगठन दर्ता गर्न राजनीतिक रूपले वाञ्छनीय नहुने भनी पहिले नै र उनीहरूको स्वविवेकमा प्राधिकारीले ठानेको आधारमा दर्ता गर्न इन्कार गर्नु अनिवार्य संगठन दर्ताको लागि प्राधिकारी समक्ष पूर्व स्वीकृतिको लागि आवेदन दिएसरह हुन्छ जुन संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तसँग मेल खाँदैन ।

३०६. श्रमिकहरूको संगठन दार्ता गर्ने कुरा इच्छाधीन हुने कानुनी व्यवस्थामा दर्ता भएको कारण संगठनहरूलाई विशेष छुट, कर छुट एकमात्र सौदाबाजी गर्ने प्रतिनिधिको अधिकार जस्ता थुप्रै महत्वपूर्ण फाइदाहरू प्रदानगर्दछ । यस्तो मान्यता प्राप्त गर्न संगठनहरूले पूर्वस्वीकृति ठान्न नमिल्ने र महासन्धि संख्या ८७ को आवश्यक सर्तमा सामान्यतः कुनै समस्या नल्याउने निश्चित औपचारिकताहरू पूरा गर्नुपर्ने हन्छ ।

३०७. लामो दर्ता प्रक्रिया संगठन स्थापनाका लागि बाधा बन्दछ र यो पूर्वस्वीकृति बिना संगठन स्थापना गर्न पाउने अधिकार श्रमिकहरूको अधिकार इन्कार गरेसरह हुन्छ ।

३०८. संगठन दर्ता गर्न कानुनले परिकल्पना गरेको एक महिनाको अवधि तर्कसङ्गत हुन्छ ।

५ आफूले रोजे अनुसारको संगठन स्थापना गर्ने र त्यसमा आबद्ध हुने सम्बन्धी श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूको अधिकार

सामान्य सिद्धान्त

३०९. पूर्ण स्वतन्त्र साथ आफूले रोजे अनुसारको संगठन स्थापना गर्ने र त्यसमा आबद्ध हुनेसम्बन्धी श्रमिकहरूको अधिकार पूर्णरूपले स्थापित नहुँदासम्म र यसले कानुन तथा वास्तविकतामा नै सम्मान प्राप्त नगर्दासम्म यस्तो अधिकार अस्तित्वमा रहेको मान्न सकिन्न ।

३१०. श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूले अभ्यासमा नै पूर्ण स्वतन्त्ररूपले आफूले रोजेको संगठन स्थापना गर्न र त्यसमा आबद्ध हुन पाउनु पर्दछ भन्ने वास्तविकताप्रति यसले दिएको महत्वलाई यो समितिले जोड दिएको छ ।

ट्रेड यूनियन एकता र बहुलवाद

३११. खासगरी आफूले रोज अनुसारको संगठन स्थापना गर्न पाउने श्रमिकहरूको अधिकार भन्नाले पूर्ण सुरक्षाको वातावरणमा कुनै राजनीतिक दल आबद्ध अथवा पहिले नै अस्तित्वमा रहेका संगठनहरूबाट स्वतन्त्र सङगठन निर्माण गर्ने अधिकार अन्तरनिहित रहेको भन्ने बुझिन्छ ।

३१२. संगठन स्थापना गर्न र त्यसमा आबद्ध हुन पाउने श्रमिकहरूको स्वतन्त्र रोजाइ संलग्न संगठन स्वतन्त्रताको त्यस्तो मौलिक विषय हो जुन ढिलाइका कारण सम्झौता गर्न सकिन्न ।

३१३. कुनै खास पेसामा एक संगठन अस्तित्वमा रहेको र श्रमिकहरुले चाहेमा कुनै संगठन स्थापना गर्न सक्छन् भने त्यो संगठन स्वतन्त्रता विरुद्ध मानिदैन ।

३१४. नगरपालिका भन्दा सानो नहुने क्षेत्रमा संगठनको तहलाई ध्यानमा नराखी दिएको पेसागत अथवा आर्थिक किसिमको लागि एकभन्दा बढी ट्रेड यूनियन बनाउन प्रतिबन्ध लगाउने सम्बन्धमा राष्ट्रिय संविधानमा रहेका प्रावधानहरू संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त अनुरूप हुँदैनन् ।

३१५. श्रमिकहरूले आफूले रोजेअनुसारको संगठन स्थापना गर्न पाउने अधिकार भन्नाले खासगरी श्रमिकहरूले चाहेमा एउटा प्रतिष्ठानमा एकभन्दा बढी संगठन खोल्न पाउने सम्भावनालाई बुझाउँछ ।

३१६. एउटा प्रतिष्ठानमा दोस्रो यूनियन स्थापना गर्न अनुमति नदिने कानुनको प्रावधान महासन्धि संख्या ८७ को धारा २ अनुरूप हुँदैन । उक्त धाराले पूर्वस्वीकृति बिना आफूले रोजेको संगठन स्थापना गर्ने र त्यसमा आबद्ध हुने श्रमिकहरूको अधिकार सुनिश्चित गरेको छ ।

३१७. हरेक प्रतिष्ठान, पेसा वा व्यवसायमा एउटा मात्र यूनियन हुनुपर्ने प्रावधान महासन्धि संख्या ८७ को धारा २ अनुरूप हुँदैन ।

३१८. आफूले रोजेका संगठनहरू भन्ने शब्दावली महासन्धि संख्या ८७ मा समावेश गर्नुको अर्थ कुनै व्यक्तिले पेसागत, कार्यप्रकृति विशेष वा राजनीतिक उद्देश्यका लागि देशहरूमा रहेका श्रमिक तथा रोजगारदाताका धेरै संगठनहरूमध्ये रोज्न पाउने वास्तविकता अन्तरराष्ट्रिय श्रम सम्मेलनले अनुमति दिएको कुरा समिति स्पष्ट गर्दछ । तर श्रमिक तथा रोजगारदाताको हितका दृष्टिले एकीकृत ट्रेड यूनियन आन्दोलन ट्रेड यूनियन बहुलवाद भन्दा उत्तम हुन्छ या हुँदैन भन्नेबारे भने यसले आफ्नो विचार व्यक्त गरेको छैन । यसप्रकार उक्त सम्मेलनले श्रमिक (वा रोजगारदाता) समूहले उनीहरूको भौतिक तथा नैतिक हित रक्षाका लागि कायम रहेको संगठन बाहेक अन्य संगठनहरू पनि स्थापना गर्न पाउने उनीहरूको अधिकारलाई मान्यता दिएको छ ।

३१९. धेरै ट्रेड यूनियनहरू स्थापना गर्नबाट बच्नु सामान्यतः श्रमिकहरूको हितमा हुने भए तापनि राज्यको कानुनद्वारा ट्रेड यूनियन आन्दोलनलाई एकीकरण गरिनु महासन्धि संख्या ८७ को धारा २ र ११ मा अन्तरनिहित सिद्धान्त विपरीत हुन्छ । "सङगठन स्वतन्त्रता र सङ्गठित हुनपाउने अधिकारको संरक्षण सम्बन्धमा कानुनद्वारा स्थापित अथवा कायम

भएको ट्रेड यूनियन एकाधिकारको अवस्था र ट्रेड यूनियन संगठन स्थापनाका लागि एवम् ट्रेड यूनियनहरूका लागि लागु हुने कानुनी प्रावधानहरूको प्रत्यक्ष अथवा अप्रत्यक्ष्य परिणाम नभइकन सबै ट्रेड यूनियन संगठनहरू स्वेच्छिकरूपले एउटै संघ अथवा महासंघमा आबद्ध हुने सम्बन्धमा केही देशहरूमा पाइएको वास्तविक अवस्थाबीच मौलिक भिन्नता हुन्छ । प्रतिस्पर्धी संगठनहरू धेरै संख्यामा नहुनुलाई सामान्यतः श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूले आफ्नो हितमा हुने ठान्दछन् भन्ने तथ्य राज्यले गर्ने प्रत्यक्ष अथवा अप्रत्यक्ष हस्तक्षेप र विशेष गरी राज्यले कानुनमार्फत गर्ने हस्तक्षेपलाई औचित्यपूर्ण बनाउन पर्याप्त देखिदैन" भन्ने प्रश्नमा संगठन स्वतन्त्रता महासन्धि तथा सिफरिस कार्यान्वयन गर्ने सम्बन्धी अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको विशेषज्ञ समितिले जोड दिएको छ । आफ्ना कमजोरीका कारण उनीहरूको स्वतन्त्रतामा खतरा आइपर्न सक्ने साना अथवा प्रतिस्पर्धी ट्रेड यूनियनहरूको अनुचित वृद्धिका कारण देखापर्ने कमजोरीलाई हटाउँदै बलियो ट्रेड यूनियन प्रवर्धनका लागि सरकारले देखाउने इच्छालाई पूर्ण प्रशंसा गर्दै सङगठन स्वतन्त्रतासम्बन्धी अन्तरराष्ट्रिय श्रम महासन्धिको विपरीत हुनजाने र श्रमिकहरूलाई सङ्गठित हुनपाउने अधिकारको स्वतन्त्र अभ्यासमा वञ्चित गराउने अनिवार्य एकीकरण कानुनद्वारा उनीहरूमाथि लाद्नुभन्दा बलियो तथा एकीकृत संगठन निर्माणका लागि स्वेच्छिकरूपले सँगै काम गर्ने ट्रेड यूनियनहरूलाई प्रोत्साहन गर्न खोज्नु सरकारको लागि यस्तो अवस्थामा बढी वाञ्छनीय हुन्छ भन्ने वास्तविकताप्रति यो समितिले ध्यानाकर्षण गराएको छ ।

३२०. प्रतिस्पर्धी संगठनहरूको प्रसार नगर्नु सामान्यतः श्रमिकहरूको हितमा हुने भए तापनि कानुनद्वारा लगाइएको एकाधिकारको अवस्था श्रमिक तथा रोजगारदाता संगठनहरूको स्वतन्त्र रोजाइको सिद्धान्त अनुसार हुँदैन ।

३२१. सङ्गठित हुन पाउने अधिकारको सिद्धान्तको प्रतिकूल हुने भएकाले ट्रेड यूनियन आन्दोलन भित्रको एकता कानुन मार्फत राज्यद्वारा थोपरिएको हुनुहुन्न ।

३२२. मौजुदा संगठनलाई विस्थापन गर्नका लागि ट्रेड यूनियनद्वारा चालिएको प्रयासलाई सरकारले न त सहयोग गर्न हुन्छ न अवरोध नै । प्राधिकारीको हस्तक्षेप बिना आफ्नो पेसागत हित सबैभन्दा राम्रोसँग प्रवर्धन गर्न सक्छ भन्ने ठानेको यूनियन रोज्न श्रमिकहरू स्वतन्त्र हुन्छन् । धेरै ट्रेड यूनिनयहरू बनाउन नखोज्न श्रमिकहरूको हितमा हुनसक्छ तर यस्तो रोजाइ स्वतन्त्र तथा स्वेच्छिक हुनुपर्दछ । "आफूले रोजेका संगठनहरू" भन्ने शब्दावली महासन्धि संख्या ८७ मा समावेश गरी पेसागत, कार्यप्रकृति विशेष अथवा राजनीतिक कारणले कुनै व्यक्तिले श्रमिक तथा रोजगारदाताका विभिन्न संस्थाहरू रोज्न सक्दछन् भन्ने विषयलाई अन्तरराष्ट्रिय श्रम सम्मेलनले मान्यता दिएको छ । श्रमिक तथा रोजगारदाताको हितका लागि ट्रेड यूनियन बहुलवादभन्दा एउटा एकीकृत ट्रेड यूनियन आन्दोलन नै उत्तम हो भनी यो सम्मेलनले बोलेको छैन । (हेर्नुहोस् डाइजेस्ट अनुच्छेद २९०)

३२३. एक सरकारले विभिन्न प्रवृत्तिहरूमा विभाजित ट्रेड यूनियन आन्दोलन "सहन" आफू तयार नभएको र समग्र आन्दोलनमा एकता ल्याउन आफू दृढ रहेको भनी बताएकोमा श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूलाई "आफूले रोजेको" संगठन स्थापना गर्न र त्यसमा आबद्ध हुने अधिकार प्राप्त हुन्छ भन्ने प्रावधान महासन्धि संख्या ८७ को धारा २ मा रहेको छ भनी यो समितिले स्मरण गराएको थियो । उक्त महासन्धिमा रहेको यो प्रावधान ट्रेड यूनियन एकता अथवा ट्रेड यूनियन विविधता कुनैलाई पनि सहयोग पुऱ्याउने अभिव्यक्तिको रूपमा ल्याइएको होइन । एकातर्फ धेरै देशहरूमा विभिन्न संगठनहरू रहन्छन् र श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूले यी संगठनहरू स्वतन्त्ररूपले रोज्न पाउन् भन्ने यो प्रावधानले सन्देश दिन खोजेको हो भने अर्कोतर्फ यस्तो विविधता अहिलेसम्म नपाइएका देशहरूमा रोजगारदाताहरूले देशमा नयाँ संगठन स्थापना गर्ने चाहना राख्न सक्छन् भन्ने यो प्रावधानको उद्देश्य हो । अर्को शब्दमा भन्नुपर्दा स्पष्टरूपले ट्रेड यूनियन विविधतालाई बाध्यकारी बनाउने यो महासन्धिको उद्देश्य नभए तापनि यस्तो विविधता कम्तीमा पनि सम्भावित सबै अवस्थाहरूमा आवश्यक पर्छ । त्यसैले एकमात्र ट्रेड यूनियन "लाद्ने" कुनैपनि सरकारी प्रवृत्ति महासन्धि संख्या ८७ को धारा २ विपरीत हुन्छ ।

३२४. कुनै व्यक्तिले आफ्नो पेसा गर्दै आएको क्षेत्रको कानुनले एकमात्र संगठन अस्तित्वमा रहन अनुमति दिन्छ भन्ने आधारमा उक्त व्यक्तिलाई विभिन्न संगठनहरूबीचबाट कुनै एक संगठन रोज्न पाउने सम्भावनाको इन्कार गरिने कार्य महासन्धि संख्या ८७ मा अन्तरनिहित सिद्धान्तसँग मेल खाँदैन । यस्तो प्रावधानले कानुनद्वारा नै ट्रेड यूनियन एकाधिकार स्थापना गर्दछ, जसलाई ट्रेड यूनियन सुरक्षा तथा अभ्यास र श्रमिकहरूले स्वेच्छिकरूपले एउटामात्र संगठन निर्माण गर्ने अवस्था दुबैबाट फरक छुट्याइनुपर्दछ ।

३२५. एउटा मात्र राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन जसलाई क्षेत्र तथा उद्योगको शाखाद्वारा अनुमति दिइएको हुन्छ त्यसलाई शुल्क दिनुपर्ने गरी सबै श्रमिकहरूमाथि दायित्व लाद्ने अधिकार "आफूले रोजेको" संगठनमा आबद्ध हुन पाउने अधिकार सबै श्रमिकहरूलाई प्राप्त हुन्छ भन्ने सिद्धान्त अनुरूप हुँदैन । श्रमिकहरू त्यस्तो किसिमको एकाधिकार प्राप्त ट्रेड यूनियनको सदस्य भएपनि अथवा नभए पनि यसलाई शुल्क दिनुपर्ने कानुनी दायित्वले अझ बढी एकाधिकारलाई सुदृढ गर्दछ ।

३२६. जसका लागि नयाँ यूनियन सङ्गठित हुँदैछ अथवा प्रस्तावित हुँदैछ त्यस्ता श्रमिकहरूका लागि पहिले नै ट्रेड यूनियन अस्तित्वमा रहेको अथवा यस्ता वर्गका श्रमिकहरूको सम्बन्धमा सौदाबाजी गर्ने प्रमाणपत्र मौजुदा यूनियनसँग छ भने भनी यस्तो अवस्थामा रजिष्ट्रारले नयाँ यूनियन दर्ता गर्न इन्कार गरिएको विषयलाई औचित्यपूर्ण मान्न सकिँदैन । (हेर्नुहोस् - १९९६ डाइजेस्ट अनु. २९५)

३२७. राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन महासंघ निर्माण गर्ने कुरा स्पष्टसँग उल्लेख गर्दै एउटामात्र ट्रेड यूनियन निर्माण गर्न बनाइएका कानुनलाई महासन्धि तथा सिफरिस गर्नेसम्बन्धी विशेषज्ञ समितिले अपवादको रूपमा लिएकोमा यो समितिले पनि समर्थन गरको छ । यदि श्रमिकहरूले अर्को महासंघ निर्माण गर्न चाहेमा त्यसतर्फ बाधा पुऱ्याउँदछ भन्ने विशेषज्ञहरू समितिले ठानेको छ ।

३२८. यदि पहिले नै दर्ता भएको अर्को यूनियनले दर्ता हुन खोजिरहेको यूनियनले प्रतिरक्षा गर्न खोजेको हितको यथेष्टरूपले प्रनिधित्व गर्दछ भने दर्ताको लागि दिइएको आवेदन इन्कार गर्न सकिन्छ भन्ने प्रावधान हुन्छ ।

३२९. जहाँ श्रमिकका संगठन आफैंले ट्रेड यूनियनहरूको एकीकरणका लागि अनुरोध गरेको हुन्छ र यस्तो इच्छालाई कानुनी दायित्व सरह पक्का गरिएको हुन्छ, एकीकृत ट्रेड यूनियन आन्दोलन श्रमिकहरूको इच्छाबाट मात्र सिर्जित हुने भएकाले यस्तो अवस्थालाई कानुनी अनुमोदन गर्नुपर्दैन भनी यो समितिले दर्शाएको छ । यस्ता कानुनी प्रावधानहरूको अस्तित्वले एकीकृत ट्रेड यूनियन आन्दोलन मौजुदा कानुनको परिणाम हो र यस्तो कानुनमार्फत ट्रेड यूनियन कामय रहन्छ भन्ने भान पार्दछन् ।

३३०. इतिहासदेखि नै एकात्मक आधारमा ट्रेड यूनियन आन्दोलन सङ्गठित भएको अवस्थामा समेत यस्तो अवस्थालाई एकमात्र महासंघको नाम दिई कानुनद्वारा संस्थागत गरिनुहुन्न । यसलाई मौजुदा ट्रेड यूनियन संगठनको इच्छाको रूपमा उल्लेख गरिएपनि यसरी संस्थागत गरिनु हुँदैन । वास्तवमा महासंघमा आबद्ध हुन नचाहने श्रमिकहरूको अधिकार अथवा मौजुदा ट्रेड यूनियनहरू संरक्षित हुनुपर्दछ र श्रमिकहरूलाई आफुले रोजे अनुसारको संगठन स्थापना गर्ने अधिकार प्राप्त हुनुपर्दछ, जुन कानुनद्वारा लागु भएको एकल ट्रेड यूनियन व्यवस्थामा प्राप्त हुँदैन ।

३३१. उचितरूपले मान्यता प्राप्त गर्न कुनै ट्रेड यूनियनले विशिष्ट केन्द्रीय संगठनको सिफारिस प्राप्त गर्नुपर्ने सर्तले श्रमिकहरूलाई आफूले रोजेको संगठन स्वतन्त्ररूपले स्थापना गर्नेतर्फ बाधा पुऱ्याउँदछ । त्यसकारण यो संगठन स्वतन्त्रता विपरीत छ ।

३३२. स्वेच्छिक रूपले प्राप्त भएको ट्रेड यूनियन एकतालाई प्रतिबन्धित गरिनुहुन्न र यसलाई सार्वजनिक प्राधिकारीहरूले सम्मान गर्नुपर्दछ ।

ट्रेड यूनियन संरचना छनौटको स्वतन्त्रता

३३३. यूनियन स्थापना गर्न र त्यसमा आबद्ध हुन पाउने अधिकारको स्वतन्त्रताको प्रयोग भन्नाले यूनियनको बनावट तथा संरचना स्वतन्त्ररूपले निर्धारण गर्न पाउनुपर्ने कुरालाई बुझिन्छ ।

३३४. वर्तमान श्रमिक प्रतिष्ठान तहको युनियन वा औद्योगिक वा क्राफ्ट यूनियन जस्ता अन्य किसिमका आधारभूत संगठनको स्थापना गर्न चाहने हो श्रमिकहरु त्यस्तो निर्णय गर्न स्वतन्त्र हुनुपर्दछ ।

३३५. महासन्धि संख्या ८७ को धारा २ अन्तरगत रही विभिन्न सहर तथा कार्यथलोहरूबाट आएका श्रमिकहरूलाई आपसमा समूहमा राखी बनाइने संगठन लगायत आफूले रोजेको संगठन स्थापना गर्ने अधिकार श्रमिकहरूलाई हुन्छ ।

३३६. सम्झौता वार्ता क्षेत्रीय तहमा मात्र हुनुपर्दछ त्यसैले सम्झौता वार्ता गर्ने संगठन क्षेत्रीय तहमा मात्र रहन्छ भन्ने

स्थानीय सार्वजनिक सेवा कानुन अन्तरगत स्थापित प्रतिबन्धले आफूले रोजे अनुरूपको संगठन स्थापना गर्ने र त्यसमा आबद्ध हुनपाउने र पूर्ण स्वतन्त्रताका साथ आफ्नो प्रतिनिधि छान्न पाउने श्रमिकहरूको अधिकारमा सीमा लगाउँदछ ।

३३७. निश्चित प्रकृतिका निजामती कर्मचारीले मात्र यूनियनको सदस्य बन्न सक्नेछन् भनी सीमा बन्देज लगाइएकोमा निजामती कर्मचारहरूमध्ये जुनसुकै मन्त्रालय, विभाग तथा सेवाका निजामती संगठनको पहिलो तहका निजामती कर्मचारीलाई मात्र संगठन स्वतन्त्रता दिने गरी सर्त बन्देज निर्धारण गरिएकोमा त्यस्ता श्रमिकले मात्र यूनियनको सदस्यता लिन, उनीहरुले चाहेको संघ तथा महासंघमा आबद्ध हुन सक्नेछन् ।

संगठन स्थापना गर्न प्रयास गरेबापत दण्ड

३३८. श्रमिकहरूले आधिकारिक ट्रेड यूनियन भन्दा बाहिरका श्रमिकहरूलाई समावेश गरी संगठन निर्माण अथवा पुनर्निर्माण गर्ने प्रयास गरेकोमा उनीहरूविरुद्ध चालिएको कदम पूर्वस्वीकृति बिना र आफूले रोजे अनुरूप संगठन स्थापना गर्न र त्यसमा आबद्ध हुनपाउने अधिकार श्रमिकहरूलाई प्राप्त हुन्छ भन्ने सिद्धान्त अनुरूप हुँदैन ।

खास संगठनसम्बन्धी भेदभाव अथवा कृपावाद

३३९. निश्चित किसिमका ट्रेड यूनियनहरूका लागि कानुनद्वारा खुल्ला गरिएका सीमित कार्यहरूलाई ध्यानमा राख्दा राष्ट्रिय कानुन अन्तरगत रहेका ट्रेड यूनियनहरूको बीचमा गरिएको विभेदले आफूले रोजेको संगठनमा आबद्ध हुनपाउने श्रमिकहरूको स्वतन्त्रतामा प्रतिबन्ध लगाउने खालको अप्रत्यक्ष परिणाम निस्कन सक्दछ भन्ने यो समितिले ठानेको छ । यो समितिले यस्तो विचार राख्नका कारणहरू यसप्रकार रहेका छन्: सामान्यतः जब सरकारले गरिएको कुनै खास संगठनलाई लाभ गर्न सक्दछ अथवा यसरी प्रदान गरिएको लाभ उक्त संगठनबाट फिर्ता लिई अर्को संगठनलाई दिन पनि सक्दछ । यसकारण यसोगर्न सरकारको अभिप्राय नभए तापनि एउटा ट्रेड यूनियन संगठन अर्को ट्रेड यूनियनको आधारमा हेर्दा अनुचित लाभ अथवा वेफाइदामा पर्ने जोखिम रहेकाले विभेद सिर्जना हुन्छ । अझ सही तरिकाले भन्नुपर्दा अन्य संगठनहरूको तुलनामा एउटा संगठनलाई लाभ वा बेफाइदामा राख्दा उनीहरू कुन संगठनसँग आबद्ध हुन चाहन्छन् भन्ने सम्बन्धमा सरकारले श्रमिकहरूको रोजाइलाई प्रत्यक्षरूपले प्रभावमा पार्न सक्दछ किनभने पेसागत, धार्मिक वा राजनीतिक वा अन्य कारणले श्रमिकहरू प्राकृतिक रुचि अर्कै संगठनमा आबद्ध हुने भए तापनि निःसन्देह श्रमिकहरू त्यो संगठनमा रहन चाहन्छन् जुन संगठनले उनीहरूको हितमा सबैभन्दा राम्रोसँग काम गर्न सक्दछ पक्षहरूको रोज्न पाउने स्वतन्त्रता महासन्धि संख्या ८७ ले निर्धारण गरेको अधिकार हो ।

३४०. अन्य संगठनको तुलनामा कुनै एक संगठनलाई अनुकूल अथवा प्रतिकूल व्यवहार गरेर श्रमिकहरूले रोज्न चाहेको संगठनका सम्बन्धमा सरकारले प्रभाव पार्नसक्दछ । यसैगरी सुनियोजित रूपमा यस्तो कार्य गर्ने सरकारले यो महासन्धिमा उल्लेख भएको अधिकार मात्र प्रतिबन्ध लगाउने अथवा तिनीहरूको न्यायसम्मत अभ्यासमा बाधा पुऱ्याउने कुनैपनि हस्तक्षेपमा सार्वजनिक प्राधिकारी संलग्न हुनुहुन्न भन्ने महासन्धि संख्या ८७ ले निर्धारण गरेको सिद्धान्तको उल्लंघन गर्दछ, धेरै अप्रत्यक्ष रूपमा भन्नुपर्दा कुनै देशको कानुन यो महासन्धिमा रहेका प्रत्याभूतिहरूलाई हानी पुऱ्याउने खालको हुनुहुँदैन । हानी पुऱ्याउने गरी लागु गरिनु पनि हुँदैन । यदि सरकारले ट्रेड यूनियनहरूलाई निश्चित सुविधाहरू प्रदान गर्न चाहेमा यी संगठनहरूलाई यस सम्बन्धमा समान व्यवहार गरिनु वाञ्छनीय देखिन्छ ।

३४१. ट्रेड यूनियन श्रमिक र अन्य अधिकारीहरूकाबीच घनिष्ट कार्यसम्बन्ध रहेको एक घटनामा ट्रेड यूनियन आन्दोलनको स्वतन्त्रतासम्बन्धी १९५२ को प्रस्तावलाई दिइएको महत्वप्रति यो समितिले जोड दिएको थियो र कुनै संगठनलाई कृपा गर्ने अथवा विभेद गर्ने कार्यबाट टाढा रहन सरकारलाई आह्वान गरेको थियो भने श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूका सबै संगठनप्रति समान धारणा राख्न र उनीहरूलाई समान तहमा राखी व्यवहार गर्न यो समितिले अनुरोध गरेको थियो ।

३४२. सार्वजनिक प्राधिकारीहरूले एउटा अथवा सो भन्दा बढी संगठनहरूको पक्ष लिएको अथवा उनीहरू विरुद्ध भेदभाव गरेको भनी लागेका आरोपहरूका सम्बन्धमा यो समितिले एकभन्दा धेरै पटक छानबिन गरेको छ : (क) प्राधिकारीहरूले आफ्ना प्रेस विज्ञप्ति मार्फत श्रमिकहरूलाई दबाब दिएका, (ख) यूनियनहरूकाबीच असमानरूपले अनुदान वितरण गरेको अथवा एउटालाई भन्दा अर्को यूनियनलाई उनीहरूको गतिविधि सञ्चालन गर्न र बैठकका लागि आफ्नो

परिसर उपलब्ध गराएको, (ग) उनीहरूका वैध गतिविधिहरू गरिएको कार्य सम्पादनमा निश्चित संगठनका नेताहरूलाई मान्यता दिन इन्कार गरिएको। यस्ता तथा अन्य विधिहरूबाट गरिएको भेदभाव श्रमिकहरूको ट्रेड यूनियन सदस्यतामाथि प्रभाव पार्ने अनौपचारिक माध्यम हुनसक्दछ। त्यसैले कहिलेकाहीँ यस्तो अवस्था प्रमाणित गर्न कठिन हुन्छ, तथापि वास्तविकता के भने यस्ता किसिमका कुनैपनि विभेदले आफूले रोजे अनुरूपको संगठन स्थापना गर्न र त्यसमा आबद्ध हुनपाउने महासन्धि संख्या ८७ मा उल्लेख भएको श्रमिकहरूको अधिकारलाई खतरामा पार्दछ।

३४३. सरकारी अधिकारी र रोजगारदाता दुबै ट्रेड यूनियन संगठनमाथि विभेद गर्ने कार्य खासगरी वैध ट्रेड यूनियन गतिविधि गर्न खोज्ने नेताहरूप्रति भेदभाव गर्ने कार्यबाट टाढा रहनुपर्दछ।

३४४. श्रमिकहरूको वैकल्पिक संगठन स्थापना गराएर अनुचित उपायद्वारा श्रमिकहरूलाई आफ्नो सदस्यता परिवर्तन गराउनका लागि उक्साएर स्वतन्त्ररूपले स्थापना भएको ट्रेड यूनियनमाथि स्थानीय अधिकारीले गर्ने हस्तक्षेपको अवस्थाले आफूले रोजेको संगठन स्थापना गर्न पाउने श्रमिकहरूको अधिकार उल्लंघन गर्दछ।

३४५. सामान्यतः कुनै खास संगठनलाई परिसर प्रदान गर्न अथवा परिसर प्रयोग गर्दै आइरहेको संगठनलाई हटाई अर्को संगठनलाई यस्तो परिसर उपलब्ध गराउन सरकार सक्षम हुनु यस्तो कार्य सुनियोजितरूपमा नगरिएको भए तापनि यसले खास ट्रेड यूनियनप्रति अनुकूल अथवा प्रतिकूल व्यवहार देखाउँदछ त्यसैले यस्तो कार्य विभेदकारी कार्य हुनपुग्दछ।

अधिक प्रतिनिधिमूलक यूनियनहरूलाई दिन सकिने सुविधाहरू

३४६. अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनले ट्रेड यूनियनहरूको प्रतिनिधिमूलक विशेषता उल्लेख गरेको र सम्बन्धित यूनियनहरू कति प्रतिनिधिमूलक छन् भन्ने आधारमा यूनियनहरूबीचको फरक छुट्याउन यो सम्मेलन सहमत भएको विषयलाई धेरै अवसरहरूमा खासगरी सङ्गठित हुनपाउने अधिकार र सामूहिक सौदाबाजी महासन्धिको मस्यौदामाथिको छलफलका बेला यो समितिले दर्शाएको थियो। अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको विधानको धारा ३ अनुच्छेद ५ मा "अधिक प्रतिनिधिमूलक" संगठनको अवधारणा समावेश गरिएको छ। जसअनुसार अधिक प्रतिनिधिमूलक संगठन र देशको कानुनले केवल फरक छुट्याउने मात्र कार्य आफैँमा आलोचनाको विषय होइन, तर सबैभन्दा धेरै सदस्य भएको आधारमा सामूहिक सौदाबाजी गर्ने र सरकारद्वारा परामर्श गर्ने कुरामा अथवा अन्तरराष्ट्रिय निकायहरूमा प्रतिनिधि मनोनयन गर्ने विषयमा यस्तो फरक छुट्याउने कार्यका कारण प्रतिनिधित्वको आधारमा दिइएको प्राथमिकता भन्दा पर गई अधिक प्रतिनिधिमूलक संगठनले सुविधाहरू प्राप्त गर्नुहुन्न। अर्को शब्दमा भन्नुपर्दा यस्तो फरक छुट्याउने कार्यले आफ्नो सदस्यहरूको पेसागत हितको प्रतिरक्षा गर्न र कार्यक्रम निर्माण गर्न र गतिविधि तथा प्रशासन चलाउनका लागि महासन्धि नं. ८७ बमोजिमको सुविधा मान्यता प्राप्त नगर्ने संगठनहरूलाई वञ्चित गराइएको हुनु हुँदैन।

३४७. पक्षपात अथवा ज्यादति हटाउनका लागि अधिक प्रतिनिधि भएको यूनियन भनी निर्धारण गर्ने कार्य वस्तुगत र पूर्वस्थापित मापदण्डका आधारमा गरिनुपर्दछ।

३४८. श्रमिक तथा रोजगारदताहरूको संगठनहरू कति प्रतिनिधिमूलक भनी निर्धारण गर्ने मापदण्ड पूर्वस्थापित ठीक र वस्तुगत तथा कानुनमा उल्लेख भएको हुनुपर्दछ, यसरी निर्धारण गर्ने कार्य सरकारको स्वविवेक अनुसार हुनेगरी छोडिनु हुँदैन।

३४९. महासन्धि संख्या ८७ र ९८ वास्तविक यूनियन सदस्य संख्याको तहमा आधारित भई सामूहिक ट्रेड यूनियन अधिकारको अभ्यास गर्ने अथवा श्रमिक तथा कर्मचारीहरूको गोप्य मतदानको आधारमा यूनियन प्रतिनिधित्व हुने अथवा दुबै पद्धतिहरूलाई मिलाएर बनाइएको व्यवस्था अनुरूप हुन्छ।

३५०. संयुक्त संगठनहरूका लागि यूनियन पदाधिकारीहरुको संख्या निर्धारण गर्दा ट्रेड यूनियन सदस्यता प्रमाणीकरण गर्ने समितिबाट निर्धारित सदस्य संख्या बमोजिम गरिनु पर्दछ। यसले निश्चित प्रत्याभूतिहरू प्रदान गरेसम्म यो संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त अनुरूप हुन्छ। स्पष्टसँग भन्नुपर्दा यूनियन सदस्यतासम्बन्धी तथ्याङ्कको संरक्षण गरिनु मानव अधिकारको मौलिक पक्ष हो, तर यूनियन सदस्यताको प्रमाणीकरणको पूर्ण सुनिश्चितता गर्ने कार्य यस्ता अधिकारहरूको पालना अथवा सदस्यहरूको पहिचानसम्बन्धी गोपनीयता सुनिश्चित गर्ने कार्य अनुरूप हुँदैन भन्ने बारे प्रश्न उठ्न सक्छ। यूनियनहरूको सदस्यता प्रमाणीकरण गर्ने निकायहरूले यस्ता सबै संगठनहरूको गोपनीयता राख्ने कुराको प्रत्याभूति गर्नुपर्दछ।

३५१. गोपनीयता र निष्पक्षताको बलियो प्रत्याभूति प्रदान गरिएको अवस्थामा यूनियनहरूको प्रतिनिधिमूलक चरित्र पत्ता लगाउने र प्रमाणीकरण गर्ने कार्य सबैभन्दा राम्रोसँग सुनिश्चित गर्न सकिन्छ । कुनै एक यूनियनको प्रतिनिधिमूलक चरित्र स्वतन्त्र तथा निष्पक्ष निकायद्वारा निर्धारण गरिनुपर्दछ ।

३५२. सदस्य संख्या निर्धारण गर्ने उद्देश्यले ट्रेड यूनियनको सदस्यको सूची तयार गर्नु आवश्यक हुँदैन; यस्तो संख्या ट्रेड यूनियनको सदस्यता शुल्कको अभिलेखबाट स्पष्ट हुन्छ, त्यस्तै सदस्यहरूको नामको सूची बनाउँदा यूनियन विरोधी विभेद ल्याउन सजिलो बनाउने हुँदा नामसूची बनाउनु हुँदैन ।

३५३. अधिक प्रतिनिधि भएको यूनियन भनी निर्धारण गर्नका लागि प्राधिकारीहरूले संगठनका सदस्यहरूको सूची र उनीहरूको सदस्यता परिचय पत्रको फोटोकपी प्राप्त गर्नुपर्ने प्रावधानले संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तमा समस्या सिर्जना गर्दछ । यस्तो आवश्यक हुने प्रावधानमा प्रतिशोध र यूनियन विरोधी भेदभाव अन्तरनिहित हुने जोखिम रहन्छ ।

३५४. ट्रेड यूनियन बहुलवादको सम्भाव्यतालाई मान्यता दिने कार्यले अधिक प्रतिनिधिमूलक संगठनहरूलाई निश्चित अधिकार तथा फाइदा प्रदान गर्न रोक्दैन । तर पक्षपात अथवा सदुपयोगको सम्भावना हटाउनका लागि बस्तुगत पूर्वनिर्धारित मापदण्डको आधारमा अधिक प्रतिनिधिमूलक संगठन निर्धारण गरिनुपर्दछ र उदाहरणका लागि सामूहिक सौदाबाजी, प्राधिकारीहरूद्वारा गरिने परामर्श अथवा अन्तरराष्ट्रिय संस्थाहरूमा प्रतिनिधिहरूको रुपमा पठाउने जस्ता उद्देश्यहरूका लागि निश्चित बढी सुविधा प्राप्त गर्ने अधिकार जस्ता विषयहरूमा मात्र सामान्यतः विभेदहरू सीमित हुनुपर्दछ ।

३५५. कति हदसम्म प्रतिनिधिमूलक छ भन्ने आधारमा खासगरी प्रतिनिधित्वको सम्बन्धमा ट्रेड यूनियनहरूलाई निश्चित लाभहरू दिन सकिन्छ भन्ने यो समितिले ठानेको छ तर यस्तो लाभ दिने सम्बन्धमा सार्वजनिक प्राधिकारीहरूको हस्तक्षेप श्रमिकहरू कुन संगठनमा आबद्ध हुन चाहन्छन् भन्ने उनीहरूको रोजाइलाई अनुचितरूपले प्रभाव पार्ने प्रकृतिको हुनुहुँदैन भन्ने यो समितिको राय रहेको छ ।

३५६. संगठनहरूको प्रतिनिधिमूलक अवस्थाको सीमा निर्धारण गर्नका लागि प्रतिशत तोक्ने कानुन निर्माण गर्नु र अधिक प्रतिनिधिमूलक संगठनहरूलाई निश्चित लाभहरू (खासगरी सामूहिक सौदाबाजी गर्ने उद्देश्यका लागि) प्रदान गर्ने कार्यले यदि पक्षपात तथा दुरूपयोग हटाउनका लागि यस्ता मापदण्डहरू पूर्वनिर्धारित तथा बस्तुगत छन् भने यसले कुनै समस्या सिर्जना गर्दैन ।

३५७. अधिक प्रतिनिधिमूलक ट्रेड यूनियन संगठनहरूलाई मात्र आर्थिक तथा सामाजिक परिषदमा रहन सक्ने अधिकार प्रदान गर्ने कार्यले श्रमिकहरूले आफू आबद्ध हुन चाहेको संगठनको रोजाइमा अनुचितरूपले प्रभाव पार्ने देखिदैन भने यसले कम प्रतिनिधिमूलक संगठनहरूलाई आफ्ना श्रमिकहरूको हित प्रतिरक्षा गर्ने र आफ्ना कार्यक्रमहरू निर्माण गर्ने तथा गतिविधिहरू अवस्था निर्धारण गर्नका लागि कानुनी पद्धति स्थापना गर्ने सम्बन्धमा यो समितिले आफ्नो विचार राखेको थियो ।

३५८. यदि दर्ता गर्ने कार्य पूर्व निर्धारित बस्तुगत सिद्धान्तमा आधारित छ भने दर्ता भएका ट्रेड यूनियनहरूलाई मात्र सम्झौतावार्ता गर्ने अधिकार प्रदान गर्नु सङ्गठित हुन पाउने अधिकारसँग परस्पर विरोधी हुँदैन । तर अधिक प्रतिनिधिमूलक संगठनलाई दिइने यस्तो विशिष्ट अधिकारको अर्थ अन्य संगठनहरू जसमा श्रमिकहरू आबद्ध हुने इच्छा प्रकट गर्दछन् त्यस्तो संगठनहरूको अस्तित्वमा प्रतिबन्ध लगाउने भन्ने हुनुहुँदैन ।

३५९. सामूहिक सम्झौतावार्ता गर्न पाउने अधिकार इन्कार गरिएका अल्पसङ्ख्यक ट्रेड यूनियनहरूलाई उनीहरूका गतिविधिहरू सञ्चालन गर्न दिनुपर्दछ । कम्तीमा पनि उनीहरूलाई आफ्नो सदस्यहरूको तर्फबाट बोल्न र व्यक्तिगत मुद्दाहरूमा प्रतिनिधित्व गर्न अनुमति दिनुपर्दछ ।

स्वतन्त्रतापूर्वक संगठनमा आबद्ध हुनपाउने अधिकार

३६०. यदि श्रमिकहरूले चाहेमा उनीहरू ट्रेड यूनियनको शाखा तथा प्रतिष्ठान तहमा एकैसाथ आबद्ध हुन सक्दछन् ।

३६१. ट्रेड यूनियनबाट राजीनामा दिन चाहेको सदस्यले नोटरीद्वारा आफ्नो परिचय प्रमाणीकरण र हस्ताक्षर पुष्टि गराई नोटरीको उपस्थितिमा मात्र राजीनामा दिनसक्ने एक मुद्दामा यस्तो प्रावधान यदि औपचारिकता मात्र हो र अभ्यासमा यो सजिलै तथा बिना ढिलासुस्ती सम्पादन गर्न सकिने हो भने यस्तो प्रावधान आफैँमा ट्रेड यूनियन अधिकार उल्लंघन

गर्ने किसिमको नहुने यो समितिले ठानेको थियो । तर यस्तो पूर्वसर्तले यूनियनबाट सदस्यता निश्चित परिस्थितिहरूमा यदि व्यावहारिकरूपले बाधा पुऱ्यायो भने यसले आफूले रोजेको संगठनमा आबद्ध हुन पाउने श्रमिकहरूको अधिकारको स्वतन्त्र अभ्यासमा प्रतिबन्ध लगाउन सक्दछ । यस्तो परिस्थिति आउन नदिनका लागि सम्बन्धित श्रमिकहरूलाई कुनै व्यावहारिक अथवा आर्थिक बाधाहरू नहुने किसिमको राजीनामा गर्ने वैकल्पिक तरिका ल्याउनेतर्फ सरकारले चाल्नु पर्दछ भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

३६२. आफ्नो पेसागत हितको संरक्षणको लागि सहयोग प्राप्त गर्न अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियन संगठनसँग सम्पर्कमा रहन अथवा त्यसमा आबद्ध हुनपाउने अधिकारमाथि प्रतिबन्ध लगाउने गरी उनीहरूले देश छोड्न भन्दा पहिले शपथ पत्रमा हस्ताक्षर गर्नुपर्ने भनी नाविक रोजगारी समुद्री नियन्त्रण विभाग समुद्रीकरण रोजगार नियन्त्रण विभागले लगाएको पूर्वसर्त फिर्ता लिन यो समितिले सरकारलाई आग्रह गरेको थियो ।

यूनियन सुरक्षा सर्त

३६३. कानुनले अनुमति दिएका र कानुनद्वारा लादिएका यूनियन सुरक्षा सर्तहरूबीच फरक छुट्याइनु पर्दछ । कानुनद्वारा लादिएका यस्ता सर्तहरू संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त विपरीत हुने ट्रेड यूनियन एकाधिकार व्यवस्था सिर्जना गर्ने खालका हुन्छन् ।

३६४. सामूहिक सम्झौता अन्तरगतका यूनियन सुरक्षा सर्तहरूले स्वीकार्यता महासन्धि संख्या ९८ को लागि तयारी कार्यले देखाए बमोजिम अनुमोदन गर्ने राष्ट्रहरूको स्वविवेक अनुसार हुनेगरी छोडिएको थियो ।

३६५. यूनियन सुरक्षा सर्तसम्बन्धी हरेक देशमा राष्ट्रिय अभ्यास र औद्योगिक सम्बन्ध व्यवस्था अनुरूप हुनेगरी राष्ट्रिय तहमा समाधान गरिनुपर्दछ । अर्को शब्दमा भन्नुपर्दा यूनियन सुरक्षा सर्तलाई अनुमति दिइने र प्रतिबन्ध लगाइने दुबै अवस्थाहरू अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको सिद्धान्त र संगठन स्वतन्त्रताको मापदण्ड अनुरूप हुने ठान्न सकिन्छ ।

३६६. कार्यान्वयनमा रहेको कानुनका कारणले नभई दुबै पक्षबीच कायम भएको स्थापित अभ्यासको कारणले गर्दा यूनियन शुल्क निर्धारण लगायत यूनियन संरक्षणका अन्य रूपहरू स्थापना गरिएका निश्चित मुद्दाहरूमा यो समितिले अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनले सन् १९४९ मा अनुमोदन गरेको औद्योगिक सम्बन्ध समितिको भनाइमा आधारित भई छानबिन गर्न इन्कार गरेको छ । औद्योगिक सम्बन्ध समितिका अनुसार महासन्धि संख्या ८७ लाई यूनियन सुरक्षा व्यवस्थाहरूमाथि प्रतिबन्ध लगाउने अथवा अनुमति दिने महासन्धिको रूपमा कुनैपनि किसिमले अर्थ लगाइनु हुन्न र यो राष्ट्रिय अभ्यासमा रहेको कानुन अनुसार हुनुपर्दछ । यो भनाइ अनुसार खासगरी ती राष्ट्रहरू जसमा ट्रेड यूनियन बहुलवाद रहेको हुन्छ उनीहरू यो महासन्धिका प्रावधानहरूका कारणले कानुनद्वारा अथवा परम्पराको आधारमा यूनियन सुरक्षा सर्तलाई अनुमति दिन्छन् तिनीहरूलाई यो महासन्धि अनुमोदन गर्न असक्षम राष्ट्रको दर्जा दिइनुहुन्न ।

३६७. अन्तरराष्ट्रिय श्रम सम्मेलनको औद्योगिक सम्बन्ध घोषणा १९४९ मा आधारित भई बनाइएको कुनैपनि व्यक्तिलाई ट्रेड यूनियनमा आबद्ध हुन अथवा नहुन बाध्य पारिने छैन भन्ने प्रावधानले आफैँमा महासन्धि संख्या ८७ र ९८ को उल्लंघन गर्दैनन् भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

३६८. जहाँ यूनियन सुरक्षा व्यवस्थाको लागि रोजगारको सर्तको रूपमा कुनै दिइएको संगठनको सदस्य बन्नुपर्ने आवश्यक हुन्छ यदि यस्तो सदस्यता प्राप्त गर्न खोज्ने व्यक्तिहरूमाथि अनुचित सर्तहरू लादिएमा त्यो विभेदकारी हुनसक्दछ ।

६ आफ्नो विधान तथा नियम बनाउने संगठनहरूको अधिकार

विषय सम्बन्धी कानुन र प्राधिकारीबाट हुने हस्तक्षेप

३६९. श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूको संगठनको आन्तरिक कार्य सञ्चालन सम्बन्धमा विस्तृत रूपले उल्लेख गर्ने कानुनी प्रावधानले संगठनमाथि सार्वजनिक प्राधिकारीहरूको जोखिम निम्त्याउन सक्छ । जहाँ सार्वजनिक प्राधिकारीहरूले यस्ता प्रावधानहरू आवश्यक देख्छन् त्यस्तो अवस्थामा उनीहरूले समग्र ढाँचामात्र स्थापना गर्नुपर्दछ जसमा संगठनहरूको कार्य सञ्चालन तथा प्रशासनिक सम्भावित सबैभन्दा ठूलो स्वयत्तता संगठनहरूमा नै छोड्नुपर्दछ । यो सिद्धान्तमाथि लगाइने प्रतिबन्धको प्रमुख उद्देश्य सदस्यहरूको हित संरक्षण गर्ने र संगठनहरूको प्रजातान्त्रिक कार्य सञ्चालन सुनिश्चित गर्ने हुनुपर्दछ । त्यसैगरी संगठनहरूको स्वतन्त्र सञ्चालनमा अत्यधिक अथवा स्वेच्छाचारी हस्तक्षेपको जोखिम आउन नदिन स्वतन्त्र तथा निष्पक्ष न्यायिक निकायमा पुनरावलोकन गर्ने कार्यविधि रहनुपर्दछ ।

३७०. ट्रेड यूनियनहरूका विधान तथा नियमहरू कानुन अनुरूप निर्माण हुनुपर्दछ भन्ने सुनिश्चित गर्नका लागि राज्यले वैधानिकरूपले कदम चाल्न सक्ने भएकाले ट्रेड यूनियनसम्बन्धी कानुन केवल अस्तित्वमा मात्र रहनु आफैँमा ट्रेड यूनियन अधिकारको उल्लंघन होइन । अर्कोतर्फ यो क्षेत्रमा अवलम्बन गरिएको कुनैपनि कानुनले संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तले परिभाषित गरेको श्रमिकहरूको अधिकारलाई अवमूल्यन गर्नुहुँदैन । यस क्षेत्रका लागि बनाइने अत्यधिक विस्तृत अथवा प्रतिबन्धात्मक कानुनी प्रावधानले ट्रेड यूनियन संगठनको निर्माण तथा विकासमा बाधा पुऱ्याउन सक्दछ ।

३७१. आफ्नो विधान तथा नियमहरू पूर्ण स्वतन्त्ररूपले निर्माण गर्नपाउने श्रमिकहरूको संगठनको अधिकार प्रत्याभूति गर्नको लागि राष्ट्रिय कानुनले ट्रेड यूनियन विधान सम्बन्धमा औपचारिक आवश्यक सर्त मात्र निर्धारण गर्नुपर्दछ र यस्ता विधान तथा नियमहरू सार्वजनिक प्राधिकारीहरूको पूर्वस्वीकृति प्राप्त हुनुपर्ने किसिमको हुनुहुँदैन ।

३७२. भौगोलिक क्षेत्राधिकार तथा यूनियन सदस्य संख्या सम्बन्धी आवश्यक सर्त उनीहरूको आफैले बनाउने नियमले निर्धारण गर्नेगरी ट्रेड यूनियनहरूको जिम्मामा छाडिदिनु पर्दछ । औपचारिक आवश्यक सर्तभन्दा बाहिर जानेगरी निर्माण हुने कुनैपनि कानुनी प्रावधानले संगठनको स्थापना तथा विकासमा बाधा पुऱ्याउन सक्दछ र यो महासन्धिको धारा ३, अनुच्छेद २ विपरीत हुने भएकाले हस्तक्षेप गर्न सक्दछ ।

३७३. यूनियनका नियमहरू राष्ट्रिय कानुनले तोकेको सर्तहरू अनुरूप हुनुपर्दछ भन्ने प्रावधान श्रमिकका संगठनहरूले आफ्नो विधान तथा नियमहरू पूर्ण स्वतन्त्ररूपले निर्माण गर्न पाउनु पर्दछ भन्ने सिद्धान्तको उल्लघंन भएको मानिदैन । यदि यस्ता कानुनी प्रावधानहरूले सङ्गठित हुनपाउने अधिकारको उल्लंघन नहुने र यस्ता नियमहरू स्वीकृत गर्ने सक्षम प्राधिकारीले आफ्नो स्वविवेक अनुसार काम गर्न नपाउने हुनुपर्छ ।

३७४. श्रमिकहरूको केन्द्रीय संगठनको विधान सार्वजनिक प्राधिकारी आफैँले निर्माण गरिदिने कार्यले संगठन स्वतन्त्रताको उल्लघंन गर्दछ ।

३७५. जहाँ ट्रेड यूनियनका नियमहरू स्वीकृत गर्ने कार्य सक्षम अधिकारीको स्वविवेकभित्र पर्दछ । यो श्रमिकका संगठनहरूले आफ्ना नियमहरू पूर्ण स्वतन्त्रतापूर्वक निर्माण गर्न पाउँछन् भन्ने सामान्यतः स्वीकार गरिएको सिद्धान्त अनुरूप हुँदैन ।

३७६. नियमावली स्वीकृति सम्बन्धमा अदालतमा पुनरावेदन गर्नपाउने अधिकार अस्तित्वमा रहनु आफैँमा पर्याप्त प्रत्याभूति होइन । यसले प्रशासनिक प्राधिकारीलाई दिइएको अधिकारको प्रकृति परिवर्तन गर्दैन र कानुन सही ढङ्गले लागु गरिएको थियो भन्ने सुनिश्चित गर्न मात्र अदालतहरू सक्षम हुन्छन् । तसर्थ अदालतहरूलाई मुद्दाको विषयवस्तु तथा प्रशासनिक निर्णयको आधार परीक्षण गर्ने अधिकार दिइनुपर्दछ ।

३७७. उपनियम दर्ता गरेको मिति देखि ३ महिनाको अवधिभित्रमा निश्चित परिस्थितिहरूमा ट्रेड यूनियन स्थापना सम्बन्धमा विरोध जनाउन सरकारलाई अनुमति दिने कानुनी प्रावधान पूर्वस्वीकृति बिना आफूले रोजेको संगठन स्थापना गर्न पाउने अधिकार श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूलाई प्राप्त हुनुपर्दछ भन्ने आधारभूत सिद्धान्तसँग मेल खाँदैन ।

३७८. ट्रेड यूनियन संगठनभित्र प्रजातान्त्रिक सिद्धान्तहरूको प्रवर्धनका लागि निर्माण गरिएका विधान अस्तित्वमा रहनु स्वीकारयोग्य हुन्छ । गोप्य तथा प्रत्यक्ष मतदान निश्चय पनि एक प्रजातान्त्रिक प्रक्रिया भएकाले यसलाई आलोचना गरिनुहुन्न ।

३७९. ट्रेड युनियनको विधानमा राख्नुपर्ने विषयहरुको सूची कानुनमा उल्लेख हुनु आफैमा श्रमिक संगठनले पूर्ण स्वतन्त्रता साथ आन्तरिक नियम बनाउन पाउने अधिकारको उल्लंघन मानिदैन ।

३८०. संगठनहरूसँग रहनैपर्ने अत्यधिक बृहत तथा विस्तृत उद्देश्य तथा कार्यहरूको बाध्यकारी सूचीले व्यवहारतः संगठनहरूको स्थापना र विकासमा बाधा पुऱ्याउन सक्दछ ।

३८१. ट्रेड यूनियनको विधान संशोधनका लागि यूनियनका सदस्यहरू आफैंले छलफल तथा लागु गुर्नुपर्दछ ।

३८२. केही देशका कानुनले ट्रेड यूनियनका बहुसङ्ख्यक सदस्यहरूले संगठनको संरचना अथवा अस्तित्व (विधान लागु तथा संशोधन गर्ने, विघटन गर्ने आदि) लाई नै प्रभाव पार्ने निश्चित प्रश्नहरूबारे कम्तीमा पहिलो मतदानको बेला निर्णय लिनुपर्ने प्रावधान रहेको छ । यूनियनको संरचना अस्तित्वसम्बन्धी आधारभूत विषयवस्तु संलग्न हुने यस्ता मुद्दाहरूमा अथवा यूनियनका सदस्यहरूको मौलिक अधिकारका सम्बन्धमा यो विनियमले यदि चलिरहेको परिस्थितिमा ट्रेड यूनियनलाई आवश्यक निर्णयहरू अवलम्बन गर्न व्यावहारिकरूपमा असम्भव बनाउने गरी ट्रेड यूनियन सञ्चालनमा गम्भीर बाधा नपुऱ्याएमा र यसको उद्देश्य यदि प्रजातान्त्रिक तरिकाले संगठनमा सहभागी हुनपाउने सदस्यहरूको अधिकार प्रत्याभूत गर्ने भएमा लिइएका निर्णयहरू ग्रहण गर्नका लागि बहुसङ्ख्यक मतका आधारमा निर्माण हुने विनियम यो महासन्धि विपरीत हुन्छ भन्ने अर्थ लाग्दैन ।

३८३. ट्रेड यूनियन विधानमा सार्वजनिक प्राधिकारीको निर्णयअनुसार उपस्थित सदस्य संख्या समेत दर्शाउँदै अन्तिम साधारण सभाको विवरण एकप्रति सभाले स्वीकृत गरेको महासचिवको प्रतिवेदन एकप्रति र कोषाध्यक्षको प्रतिवेदन विधानमा समावेश गरिनुपर्ने सर्त राख्नु र दिइएको समयभित्र यसो गर्न असफल भएमा ट्रेड यूनियन खारेज भएको ठानिनु सङ्गठित हुन पाउने अधिकारको सिद्धान्त अनुरूप हुँदैन ।

नमूना विधानहरू

३८४. ट्रेड यूनियनले आफ्नो विधानको नमूना (केही प्रावधान अनिवार्य उल्लेख गर्ने व्यवस्था सहित) मा आधारित भई तयार गरिनुपर्ने बाध्यताले संगठन स्वतन्त्रता सुनिश्चित गर्ने नियमको उल्लंघन गर्दछ । यस्तो नमूना स्वीकार गर्न आवश्यक नभई स्थापना हुन लागेका संगठनहरूलाई सरकारले केवल नमूना विधानहरू उपलब्ध गराउनु चाहिँ एकदम भिन्न विषय हो । यदि यस्ता विधानहरू स्वीकार गर्नुपर्ने बाध्यता अथवा दबाब व्यावहारिकरूपमा हेर्दा ट्रेड यूनियनमाथि परेको छैन भने ट्रेड यूनियनहरूलाई मार्गदर्शन गर्ने नियम तथा नमूना विधानहरूको निर्माण गर्ने कार्यले पूर्ण स्वतन्त्रतापूर्वक आफ्नो नियम तथा विधान निर्माण गर्नपाउने संगठनहरूको अधिकारमाथि हस्तक्षेप गर्छन् भन्ने हुँदैन ।

जातीय विभेद

३८५. दर्ता भएका मिश्रित ट्रेड यूनियनहरूको हकमा विभिन्न जातिका श्रमिकहरूको लागि छुट्टाछुट्टै एकाइ बन्नुपर्ने र भिन्नाभिन्नै बैठकहरू आयोजना गर्ने कानुनी प्रावधान श्रमिक तथा रोजगारदाता संगठनले आफैले बनाएको विधान बमोजिम सञ्चालित हुने र क्रियाकलापहरू सञ्चालन गर्न पाउनुपर्ने अधिकार प्राप्त हुन्छ भन्ने सामान्यतयाः स्वीकारिएको सिद्धान्तसँग मेल खाँदैन ।

पहिलो तहको ट्रेड यूनियन र उच्च तहका संगठनहरूबिचको सम्बन्ध

३८६. नियमतः ट्रेड यूनियनको स्वायत्तता र उच्च तहका संगठनहरूका विविध सम्बन्धहरू लगायत स्वायत्तता सार्वजनिक प्राधिकारीहरूले सम्मान गर्नुपर्दछ । तसर्थ यस्तो स्वायत्तत‍ामाथि अतिक्रमण गर्ने कानुनी प्रावधानहरू अपवादको रूपमा रहनुपर्दछ र यस्ता प्रावधानहरू अस्वाभाविक परिस्थितिका कारणले आवश्यक देखिएमा अनुचित हस्तक्षेप नहुने सम्भावित सबै प्रत्याभूतिहरूका साथमा आउनुपर्दछ ।

३८७. तल्लो तहका संगठनहरू उच्च तहका ट्रेड यूनियन संगठनहरूको नियन्त्रणमा रहनुपर्ने, उनीहरूको स्थापनाको लागि उच्च तहको ट्रेड यूनियन संगठनको स्वीकृति चाहिने र ट्रेड यूनियनहरूको विधान ट्रेड यूनियन सदस्यहरूको राष्ट्रिय महासभाद्वारा निर्माण गरिने कार्यले आफ्नो विधान आफैँले बनाउन पाउने ट्रेड यूनियनहरूको अधिकार र उनीहरूको गतिविधि आयोजना गर्न तथा कार्यक्रमहरू निर्माण गर्नेतर्फ प्रमुखरूपले बाधा पुऱ्याउँदछन् ।

७ पूर्ण स्वतन्त्ररूपले आफ्ना प्रतिनिधिहरू निर्वाचित गर्न पाउने संगठनको अधिकार

सामान्य सिद्धान्त

३८८. सङ्गठित हुनपाउने अधिकारको अर्थ श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूसँग आफ्ना प्रतिनिधिहरू पूर्ण स्वतन्त्ररूपले छान्न पाउने अधिकार छ भन्ने हुन्छ ।

३८९. श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनलाई आफ्ना प्रतिनिधिहरूको निर्वाचन पूर्ण स्वतन्त्ररूपले गर्न पाउने अधिकार प्राप्त हुनुपर्दछ र यसरी निर्वाचित भएका प्रतिनिधिहरूलाई आफ्ना संगठनका तर्फबाट माग दाबीहरू पेस गर्ने अधिकार प्राप्त हुनुपर्दछ ।

३९०. आफ्ना प्रतिनिधि निर्वाचित गर्नेसम्बन्धी सर्तहरू निर्धारण गर्ने काम श्रमिक र रोजगारदाताका संगठनहरूको विशेषाधिकार हो र महासन्धि संख्या ८७ ले प्रत्याभूत गरको श्रमिक तथा रोजगारदाता संगठनहरूलाई पूर्ण स्वतन्त्रतापूर्वक आफ्ना प्रतिनिधिहरूको निर्वाचन गर्न पाउने अधिकारको प्रयोगमा सार्वजनिक अधिकारीले हस्तक्षेप गर्नु हुँदैन ।

३९१. पूर्णस्वतन्त्ररूपले आफ्ना प्रतिनिधिहरूले निर्वाचन गर्न पाउने श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनहरूको अधिकार उनीहरूलाई पूर्ण स्वतन्त्रतापूर्वक काम गर्न र आफ्ना सदस्यहरूका हित प्रवर्धनका लागि अपरिहार्य सर्त हुन् । यस्तो अधिकार पूर्णरूपले स्वीकार्नका लागि नेतृत्वको लागि आवश्यक पर्ने योग्यता होस् वा निर्वाचन सञ्चालनसम्बन्धी विषय यस्तो अधिकारको अभ्यासमा बाधा पुर्‍याउने सबै किसिमका हस्तक्षेपकारी भूमिकामा सार्वजनिक प्राधिकारीहरू संलग्न हुनुहुन्न ।

निर्वाचनसम्बन्धी कार्यविधि

३९२. ट्रेड यूनियनका पदाधिकारीको निर्वाचनको लागि निर्माण हुने कार्यविधि सम्बन्धी विनियम तथा निर्वाचन तरिका प्राथमिकरूपले ट्रेड यूनियनहरूको नियमद्वारा शासित हुनुपर्दछ । महासन्धि सङ्ख्या ८७ को धारा ३ को मौलिक विचार श्रमिक तथा रोजगारदाताले आफ्नो माथि शासन गर्ने नियमहरू तथा संगठनभित्र हुने निर्वाचनहरू आफैं निर्धारण गर्न सकुन् भन्ने हो ।

३९३. अत्यधिक विस्तृत तथा सूक्ष्म किसिमको ट्रेड यूनियन निर्वाचन प्रक्रिया सम्बन्धी विनियम महासन्धि संख्या ८७ को धारा ३ ले स्थापित गरेअनुरूप ट्रेड यूनियन संगठनहरूले आफ्ना प्रतिनिधिहरूको निर्वाचन पूर्ण स्वतन्त्रतापूर्वक गर्न पाउनुपर्ने अधिकारको उल्लंघन हुन्छ ।

३९४. ट्रेड यूनियनको आन्तरिक निर्वाचन कार्यविधि तथा यसको कार्यसमितिको बनावट सूक्ष्मरूपले उल्लेख गर्ने, कुन दिनमा बैठक बस्ने, वार्षिक साधारण सभाको मिति र ट्रेड यूनियन अधिकारीहरूको समाप्त हुने मिति निर्धारण गर्ने कानुन महासन्धि संख्या ८७ ले ट्रेड यूनियनहरूलाई प्रदान गरेका अधिकारहरूसँग असङ्गति राख्दछ ।

३९५. ट्रेड यूनियनको आन्तरिक निर्वाचन कार्यविधि उनीहरूको विभिन्न समितिहरूको निर्वाचन मिति तथा बनावट उनीहरूले काम गर्ने तरिका समेतलाई नियमन गर्न मन्त्रिलाई प्रदान गरिएको व्यापक स्वविवेककारी अधिकार संगठन स्वतन्त्रता अनुरूप हुँदैन ।

३९६. यदि कुनै सरकारले ट्रेड यूनियन निर्वाचनहरू ज्यादै नजिकबाट नियमन गर्दछ भने यसलाई ट्रेड यूनियनहरूको स्वतन्त्रतापूर्वक आफ्ना प्रतिनिधिहरूको निर्वाचन गर्नपाउने अधिकारलाई सीमित गरिएको ठान्नुपर्दछ तर कार्य समितिको अधिकतम अवधि तोक्ने तथा आवधिक निर्वाचन गर्नुपर्ने सम्बन्धमा बनाइएका कानुनले सामान्यतः संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तलाई प्रभाव पार्दैन ।

३९७. कार्यकालको अवधि तय गर्ने विषय यूनियन आफैंलाई दिनुपर्दछ ।

३९८. ट्रेड यूनियन नेतृत्वको निर्वाचन गर्न प्रत्यक्ष, गोप्य तथा आम निर्वाचन गर्नुपर्ने कानुनी व्यवस्थाले संगठन स्वतन्त्रतासम्बन्धी सिद्धान्त सम्बन्धमा कुनै समस्या सिर्जना गर्दैन ।

३९९. ट्रेड यूनियन संगठनभित्र प्रजातान्त्रिक सिद्धान्त प्रवर्धन गर्ने कानुनहरू रहने अथवा निर्वाचन परिणाम सम्बन्धी कुनै विवाद आउन नदिनका लागि सदस्यहरूको अधिकारलाई उचित सम्मान गर्ने तथा सामान्य तरिकाबाट निर्वाचन सम्बन्धी कार्यविधि सुनिश्चित गर्ने उद्देश्य बोकेका निश्चित व्यवस्थाहरू रहने कानुनले संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तको उल्लंघन गर्दैन ।

४००. आफ्नो नेतृत्वको निर्वाचनको लागि दर्ता भएका संगठनहरूलाई हुलाकद्वारा मत प्राप्त गर्नुपर्ने प्रावधान ट्रेड यूनियन नेतृत्व निर्वाचन गर्नपाउने स्वतन्त्रता उल्लंघन गर्ने देखिँदैन ।

४०१. ट्रेड यूनियन नेतृत्व निर्वाचित हुनको लागि आवश्यक बहुमत सम्बन्धमा आफ्ना विधान तथा नियमहरूमा प्रावधान राख्ने विषय श्रमिकका संगठनहरूलाई नै छाडिदिनुपर्दछ ।

४०२. कुनै संगठनका नेताहरूको संख्या ट्रेड यूनियन संगठन आफैँले निर्णय गर्नुपर्ने विषय हुनुपर्दछ ।

४०३. ट्रेड यूनियन संगठनहरूको कार्य समितिको दर्ता ट्रेड यूनियनले जानकारी गराएपछि स्वतः हुनुपर्दछ र सम्बन्धित ट्रेड यूनियनका सदस्यहरूको अनुरोधमा मात्र प्रतिस्पर्धामा जानुपर्दछ ।

४०४. कार्यपरिषद अथवा रोजगारदाताहरूको परिषद सिर्जना गर्नु स्वतन्त्ररूपले स्थापित श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूको संगठन निर्माण गर्नेतर्फको एक आधारभूत कदम हुने भएकाले यस्ता परिषदहरूले सबै आधिकारिक पदहरू कुनै अपवाद बिना सम्बन्धित श्रमिक अथवा रोजगारदाताहरूले स्वतन्त्ररूपले निर्वाचित व्यक्तिहरूले भरिनुपर्दछ ।

आवश्यक योग्यतासम्बन्धी सर्तहरू

४०५. यूनियनको सदस्य अथवा पदाधिकारी हुनका लागि आवश्यक योग्यताको सर्त निर्धारण गर्ने कार्य यूनियन स्वविवेकले बनाउने नियम बमोजिम हुने विषय हो र ट्रेड यूनियन संगठनले गर्ने यस्तो अधिकारको अभ्यासमा बाधा पुग्ने कुनैपनि हस्तक्षेपमा सार्वजनिक प्राधिकारी संलग्न हुनुहुँदैन ।

(क) जातीय विभेद

४०६. मिश्रित ट्रेड यूनियनहरू (विभिन्न जातका श्रमिकहरू मिलेर बनेका) को कार्य समिति सदस्य बन्ने अधिकार युरोपेली मुलुकका व्यक्तिहरूलाई मात्र प्राप्त हुनुपर्ने कानुनी प्रावधान प्रतिनिधिहरूको निर्वाचन पूर्ण स्वतन्त्ररूपले गर्नपाउने अधिकार श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूका संगठनलाई प्राप्त हुन्छ भन्ने सिद्धान्त अनुरूप हुँदैन ।

(ख) पेसा तथा प्रतिष्ठानमा रोजगारी

४०७. यूनियनको पदाधिकारी हुनका लागि कुनै पेसा तथा प्रतिष्ठानको सदस्यता आवश्यक पर्ने प्रावधान आफ्ना प्रतिनिधिहरूको निर्वाचन पूर्ण स्वतन्त्ररूपले गर्नपाउने श्रमिक तथा रोजगारदाताको अधिकार अनुरूप हुँदैन ।

४०८. ट्रेड यूनियनका सबै नेताहरू संगठनले काम गर्ने पेसाभित्रका हुनुपर्दछ भन्ने प्रावधान यदि राष्ट्रिय कानुनमा छ भने यस्तो अवस्थामा महासन्धि संख्या ८७ ले प्रदान गरेका प्रत्याभूतिहरू खतरामा पर्ने जोखिम रहन्छ । वास्तवमा यस्ता अवस्थाहरूमा ट्रेड यूनियन पदाधिकारीहरू रहने श्रमिकहरूलाई हटाउनु लगायत उसलाई ट्रेड यूनियन पदाधिकारीहरूको पदबाट फिर्ता गरिनाले आफ्नो प्रतिनिधि चुन्ने अधिकारमा प्रभाव पार्न सक्दछ भने यसले रोजगारदाताहरूको हस्तक्षेपकारी कार्यहरूलाई प्रोत्साहन गर्न पनि सक्दछ ।

४०९. प्रतिनिधिको स्वतन्त्र निर्वाचनमा सिद्धान्त सम्बन्धित प्रतिष्ठान अथवा पेसामा वास्तविक रूपले कार्यरत व्यक्तिहरूले भाग लिने गरी ट्रेड यूनियन कार्यसमितिको निर्वाचनमा सीमा लगाउने गरी कानुन ल्याउने हो भने यस्तो कानुनमा त्यस्तो प्रतिष्ठान वा पेसाका पूर्ण श्रमिकहरु निर्वाचनमा भाग लिन पाउने र कानुनी संख्याका पदाधिकारीहरुमा त्यस्तो व्यवस्था लागु नहुने गरी लचकता अवलम्बन गर्नु पर्दछ ।

४१०. निर्वाचनको समयमा सबै ट्रेड यूनियन नेताहरू एक वर्षभन्दा बढी सम्बन्धित व्यवसाय अथवा पेसामा कार्य गरेको हुनुपर्ने प्रावधान महासन्धि संख्या ८७ सँग मिल्दैन ।

४११. श्रमिकका संगठनहरूलाई आफ्ना प्रतिनिधिहरू पूर्ण स्वतन्त्रतापूर्वक चुन्न पाउने अधिकार दिइएकोले ट्रेड यूनियन नेताहरूलाई सेवाबाट हटाएकोमा अथवा ट्रेड यूनियन नेताले गर्दै आएको काम छाडेको अवस्थामा समेत उसको ट्रेड यूनियन पद अथवा निजले सम्हालेको जिम्मेवारीबाट सम्बन्धित ट्रेड यूनियनको विधानमा अन्यथा लेखिएको अवस्थामा बाहेक मुक्त हुँदैन ।

४१२. आफ्नो कार्यकालमा ट्रेड यूनियन नेताहरूले आफूले गर्दै आएको रोजगारीलाई निरन्तरता दिनुपर्ने आवश्यक सर्तले पूर्णकालीन अस्तित्वलाई रोक्दछ । यस्तो प्रावधान खासगरी ट्रेड यूनियन जसको आकार तथा भौगोलिक विस्तारका कारणले पदाधिकारीहरूको धेरै समय योगदान गर्नुपर्ने आवश्यक हुन्छ, त्यस्ता ट्रेड यूनियनको हितका लागि अत्यधिक हानीकारक हुनसक्दछ । यस्तो प्रावधानले ट्रेड यूनियनहरूको स्वतन्त्र सञ्चालनमा बाधा पुऱ्याउँछ र यो महासन्धि संख्या ८७ को धारा ३ को आवश्यक सर्त अनुरूप हुँदैन ।

(ग) संगठनको सदस्यता अवधि

४१३. ट्रेड यूनियन पदाधिकारीमा उम्मेदवारीको लागि कुनै व्यक्ति कम्तीमा एक वर्षदेखि संगठनमा रहेको हुनैपर्ने भन्ने आवश्यक योग्यता निर्धारण गर्ने प्रावधानलाई सबै श्रमिकहरू ट्रेड यूनियनले प्रतिनिधित्व गर्ने श्रमिकको काम तथा पेसामा आबद्ध भएको हुनुपर्दछ भनी अर्थ लगाउन सकिन्छ । यदि यस्तो आवश्यक सर्त सबै ट्रेड यूनियन पदाधिकारीमाथि लागु भएमा यो संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तसँग मेल नखाने हुन्छ ।

४१४. कुनैपनि ट्रेड यूनियन नेता छ महिनाभन्दा कम समयदेखि उक्त ट्रेड यूनियनको सदस्य भएको हुन नहुने भन्ने प्रावधानको अर्थ आफ्ना प्रतिनिधिहरू पूर्ण स्वतन्त्ररूपले चुन्न पाउने श्रमिकहरूका संगठनको अधिकारमा महत्वपूर्ण प्रतिबन्ध लगाइएको भन्ने हुन्छ ।

(घ) राजनीतिक विचार र गतिविधि

४१५. राजनीतिक विश्वास अथवा संलग्नताका कारणले कुनै व्यक्तिलाई ट्रेड यूनियन पदाधिकारी अयोग्य बनाउने कानुन आफ्ना प्रतिनिधिहरू पूर्ण स्वतन्त्ररूपले चुन्न पाउने ट्रेड यूनियनकर्मीहरूको अधिकार अनुरूप हुँदैन ।

४१६. जहाँ विवादमा श्रमिकको प्रतिनिधित्व गर्ने निकाय श्रमिकहरूबाट निर्वाचित हुन्छन् यदि केहीमात्र यसरी निर्वाचित प्रतिनिधिहरूलाई उनीहरूको राजनीतिक विचारको आधारमा सरकारले उनीहरू मेलमिलाप प्रकृयामा सहभागी हुन सक्षम छन् भन्ने ठानेमा आफ्ना प्रतिनिधिको पूर्ण स्वतन्त्रताकासाथ निर्वाचन गर्नपाउने अधिकारमा सीमा लाग्दछ । जहाँ देशको कानुनमा जो उद्योगको श्रमिकका प्रतिनिधि जस्तो देखिन्छन् उनीहरूसँग मात्र सरकारले व्यवहार गर्ने र अभ्यासत जोसँग व्यवहार गर्ने हो उसलाई रोज्ने, सम्झौतावार्ताबाट हटाउने किसिमले संबन्धित श्रमिकका किसिमको अधिक प्रतिनिधिमूलक संगठनको नेता रोज्ने कार्यले श्रमिकले आफ्ना प्रतिनिधि स्वतन्त्रपूर्वक रोज्न पाउने अधिकारलाई कमजोर बनाउने किसिमले देशको कानुन लागु भएको जस्तो देखिन्छ ।

४१७. "कम्युनिस्ट प्रकृतिको राजनीतिक गतिविधिमा सहभागी हुने कुनैपनि व्यक्ति" लाई १० वर्षको अवधिसम्म ट्रेड यूनियन पदाधिकारी हुन दिन नहुने र यस्ता गतिविधिका लागि कुनैपनि व्यक्तिलाई उत्तरदायी ठान्न सक्ने "कानुनी अनुमान" को सूची निर्माण गर्ने कानुनले महासन्धि संख्या ८७ ले निर्धारण गरेको सिद्धान्तको उल्लंघन गर्दछ । यस सिद्धान्तले श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनहरूलाई "आफ्ना प्रतिनिधिहरू पूर्ण स्वतन्त्रतापूर्वक चुन्ने आफ्ना प्रशासन तथा गतिविधिहरू सञ्चालन गर्ने अधिकार प्राप्त हुन्छ र "यस्तो अधिकारमाथि प्रतिबन्ध लगाउने अथवा यसको वैधानिक अभ्यासमा बाधा पुऱ्याउने कुनैपनि हस्तक्षेपमा सरकारी प्राधिकारीहरू संलग्न हुने छैनन्" भनेको छ ।

४१८. उसका गतिविधिले साम्यवादको हित वृद्धि गर्नसक्दछ भन्ने मन्त्रिको रायको आधारमा यदि कुनै ट्रेड यूनियनकर्मीलाई ट्रेड यूनियन पदाधिकारी बन्न नदिन सक्ने कानुन संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त विपरीत हुन्छ भन्ने यो समितिले विचार राखेको छ ।

(ङ) पदाधिकारी बन्ने उमेद्वारको नैतिक धरातल

४१९. ट्रेड यूनियन पदाधिकारीका लागि उम्मेदवारी हुन कुनै व्यक्तिलाई गृह मन्त्रालय र न्याय विभागद्वारा निजको पृष्ठभूमि छानबिन गरिनुपर्ने सर्त उमद्वार हुन सरकारी निकायबाट पूर्वस्वीकृति लिए सरह हुन्छ जुन महासन्धि संख्या ८७ सँग मेल खाँदैन ।

(च) राष्ट्रियता

४२०. संगठनलाई बिना व्यवधान तथा स्वतन्त्रतापूर्वक आफ्ना नेतृत्व चुन्ने अनुमति दिन र काम गर्दै आएको देशमा कम्तीमा उचित समयसम्म बसिसकेपछि विदेशी श्रमिकहरूलाई ट्रेड यूनियनका पदहरूमा पहुँच दिनको लागि कानुन खुकुलो बनाइनुपर्दछ ।

(छ) फौजदारी रेकर्ड

४२१. हुनत ट्रेड युनियनको पदाधिकारी हुन इमानदारिता हुनुपर्ने भए पनि कानुनमा नै कुनैपनि अपराधको कारणले ट्रेड यूनियन पदाधिकारी बन्ने पहुँचमा सामान्यतः प्रतिबन्ध लगाउने व्यवस्था संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तसँग मेल खाँदैन ।

४२२. सम्बन्धित व्यक्तिको इमानदारितामा प्रश्न नउब्जने प्रकृतिको अभियोग लागेको वा ट्रेड यूनियन कार्यको लागि प्रतिकूल असर नहुने अपराध गरेको कारण ट्रेड यूनियन पदाधिकारी बन्न अयोग्य घोषित गर्नु हुँदैन र कुनैपनि अभियोगको आधारमा अयोग्य बनाउने कानुन संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त अनुरूप हुँदैन ।

४२३. राजनीतिक अभियोगमा बाहेक जुनसुकै अदालतले एक महिना अथवा त्यो भन्दा बढी कैद सजाए सुनाएको आधारमा ट्रेड यूनियन पदाधिकारी हुन अथवा प्रशासनिक पद प्राप्त गर्न कुनै व्यक्ति अयोग्य हुने अथवा यस्तो पदसँग मेल नखाने आधार निर्माण गर्दछ भन्ने कानुनी प्रावधानका सम्बन्धमा यस्तो सामान्य प्रावधानलाई प्रेस सञ्चालन गर्ने कानुनको उल्लंघन जस्ता ट्रेड यूनियन अधिकारको अभ्याससम्बन्धी क्रियाकलापका कारण अपराधी ठहऱ्याइएका कुनैपनि व्यक्तिहरूलाई उत्तरदायी ट्रेड यूनियन पदहरूबाट हटाउन खोजिएको तत्पश्चात पूर्ण स्वतन्त्रतापूर्वक आफ्ना प्रतिनिधिहरू चुन्ने ट्रेड यूनियनकर्मीहरूको अधिकारमाथि अनुचित तवरले प्रतिबन्ध लगाउने कोसिसको रूपमा अर्थ लगाउन सकिन्छ भन्ने यो समितिको राय रहेको छ ।

४२४. जालसाजी, बेइमानी अथवा चन्दा आतङ्कसँग सम्बन्धित कुनैपनि अपराध" मा संलग्न व्यक्ति ट्रेड यूनियन पदाधिकारी बन्ने अयोग्यता स्वतन्त्रतापूर्वक प्रतिनिधि चुन्न पाउने अधिकार विपरीत हुनसक्दछ । "बेइमानी" ले ट्रेड यूनियनको पदाधिकारी जस्तो विश्वासको पदको लागि यस्तो अपराध लागेका व्यक्तिलाई अनुचित नै बनाउँछ भन्ने भए पनि यसलाई व्यापक रुपमा बिस्तार गर्न सकिने हुन्छ ।

(ज) पुनर्निर्वाचन

४२५. ट्रेड यूनियन पदाधिकारी पुनर्निर्वाचन हुन नपाउने गरी लगाइने प्रतिबन्ध महासन्धि संख्या ८७ अनुरूप हुँदैन । अझ भन्नुपर्दा ट्रेड यूनियनको कार्य सञ्चालन गर्न पर्याप्त सक्षम व्यक्तिहरूको संख्या प्रशस्त नभएको ट्रेड यूनियन आन्दोलनको सामान्य विकासमा यस्तो प्रतिबन्धले गम्भीर प्रतिकूल प्रभाव पार्न सक्दछ ।

४२६. ट्रेड यूनियन पदाधिकारीहरूको कार्यकाल अधिकतम कति समयको हुनुपर्दछ भन्ने निर्धारण गर्नुका साथै सोहीवापत उनीहरूको पुनः निर्वाचनमा सीमा लगाउने कानुनले स्वतन्त्रतापूर्वक अफ्ना प्रतिनिधि चुन्न पाउने संगठनहरूको अधिकार उल्लंघन गर्दछ ।

मतदानमा सहभागी हुने दायित्व

४२७. संगठनका सदस्यहरूले मतदान गर्नुपर्ने दायित्वसम्बन्धी विषय यूनियनको नियमलाई नै छाडिदिनुपर्दछ र कानुनद्वारा लादिनु हुँदैन ।

४२८. ट्रेड यूनियन निर्वाचनहरूमा सहभागी नुहने श्रमिकहरूमाथि जरिवाना लगाउने कानुन महासन्धि संख्या ८७ को प्रावधान अनुरूप हुँदैन ।

ट्रेड यूनियन निर्वाचनमा प्राधिकारीको हस्तक्षेप

४२९. ट्रेड यूनियन निर्वाचनहरूमा सार्वजनिक प्राधिकारीहरूले गर्ने कुनैपनि हस्तक्षेप स्वेच्छाचारी देखिन सक्ने जोखिम रहन्छ र श्रमिकहरूको संगठनको सञ्चालनमा हस्तक्षेप गर्दछ जुन पूर्ण स्वतन्त्ररूपमा आफ्ना प्रतिनिधि चुन्न पाउने अधिकारलाई मान्यता दिने महासन्धि संख्या ८७ को धारा ३ सँग मेल खाँदैन ।

४३०. पूर्ण स्वतन्त्ररूपले आफ्ना प्रतिनिधिहरू चुन्न पाउने श्रमिकहरूको अधिकार उनीहरूको पेसागत संगठनहरूको विधान अनुसार अभ्यास गरिनुपर्दछ र मन्त्रि स्तरीय प्रस्तावद्वारा निर्वाचन आयोजना हुने हुनुहुँदैन ।

४३१. ट्रेड यूनियनभित्रका परस्पर विरोधी दुई समूहकाबिच भएको आन्तरिक विवादका सम्बन्धमा निर्वाचन कार्यविधिको निष्पक्षता र वस्तुनिष्ठता प्रत्याभूति गर्ने उद्देश्यले यो समितिले ट्रेड यूनियन निर्वाचनको सुपरीवेक्षण गर्ने जिम्मेवारी सक्षम न्यायिक निकायलाई प्रदान गरिनुपर्दछ भन्ने यो समितिले ठानेको थियो ।

४३२. केन्द्रीय ट्रेड यूनियन संगठनको अध्यक्षता सम्बन्धमा सत्तामा रहेको राजनीतिक दल अथवा प्राधिकारीबाट हुने कुनैपनि हस्तक्षेप आफ्ना प्रतिनिधिहरू पूर्णस्वतन्त्रतापूर्वक चुन्ने अधिकार संगठनहरूलाई प्राप्त हुनुपर्दछ भन्ने सिद्धान्त अनुरूप हुँदैन ।

४३३. ट्रेड यूनियनहरूको कार्य समिति सदस्य प्राधिकारीले मनोनयन गर्ने कार्य ट्रेड यूनियनहरूको आन्तरिक मामिलामाथिको प्रत्यक्ष हस्तक्षेप हुन्छ र यो महासन्धि संख्या ८७ सँग मेल खाँदैन ।

४३४. उम्मेदवार अथवा निर्वाचन परिणामसम्बन्धी आफ्नो राय राख्दै यदि प्राधिकारीले यूनियनको निर्वाचन प्रक्रियाका बेला हस्तक्षेप गर्दछन् भने संगठनहरूलाई आफ्ना प्रतिनिधि पूर्ण स्वतन्त्रतापूर्वक चुन्ने अधिकार प्राप्त हुन्छ, सिद्धान्तलाई गम्भीररूपले चुनौती गर्दछ ।

४३५. ट्रेड यूनियन नेताहरूलाई सम्बन्धित यूनियनका सदस्यहरूले हटाएको नभई प्रशासनिक प्राधिकारीले ट्रेड यूनियनको विधान अथवा कानुनका कुनै प्रावधानको उल्लंघन गरेको नभई प्राधिकारको विचारमा युनियनको नेताले युनियनको "आश्वासन" पालना गर्न नसकेको भन्ने भन्ने आधारमा पदबाट हटाउनु पूर्ण स्वतन्त्रतापूर्वक प्रतिनिधि चुन्ने र आफ्ना प्रशासन तथा गतिविधि सञ्चालन गर्ने अधिकार प्राप्त हुन्छ भन्ने सिद्धान्तसँग मेल नखाने यो समितिले ठानेको थियो ।

४३६. ट्रेड यूनियन पदाधिकारी हुनका लागि प्रहरीद्वारा प्रदान गरिने प्रतिवेदनका आधारमा प्रान्तीय प्रशासनको स्वीकृति आवश्यक पर्ने कानुन श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनहरूलाई आफ्ना प्रतिनिधि स्वतन्त्ररूपले चुन्ने अधिकार प्राप्त हुन्छ भन्ने सिद्धान्तसँग मेल खाँदैन ।

४३७. कानुन मन्त्रालयलाई पहिले नै उम्मेदवारको नाम लगायत व्यक्तिगत विवरण बुझाउनुपर्ने देखि लिएर निर्वाचन प्रक्रियाका विभिन्न चरणहरूमा सार्वजनिक प्राधिकारीको संलग्न हुने प्रावधान, यूनियनका कार्यकारी समितिको निर्वाचनलाई मन्त्रीस्तरीय निर्णयबाट स्वीकृत नगरी उक्त निर्वाचन मान्य नहुने प्रावधान लगायत निर्वाचनमा श्रम मन्त्रालय अथवा नागरिक वा सैन्य प्रतिनिधिहरूको उपस्थिति हुनुपर्ने प्रावधानहरूस्वतन्त्र निर्वाचन गर्न पाउने अधिकारसँग मेल नखाने हुन्छन् ।

४३८. ट्रेड यूनियन निर्वाचनका बेला प्राधिकारीहरूको उपस्थिति संगठन स्वतन्त्रताको उल्लंघनका लागि उत्तरदायी हुन्छ र खासगरी श्रमिकका संगठनहरूलाई आफ्ना प्रतिनिधि पूर्णस्वतन्त्ररूपले चुन्न पाउने अधिकार प्राप्त हुन्छ र यस्तो अधिकारमा प्रतिबन्ध लगाउने अथवा यसको वैध अभ्यासमा बाधा पुऱ्याउने कार्यमा सार्वजनिक प्राधिकारीहरू संलग्न हुनुहुँदैन भन्ने सिद्धान्त सँग मेल खाँदैन ।

४३९. सम्बन्धित संगठनको विधान अथवा कानुन विपरीत हुनेगरी यदि ट्रेड यूनियन संगठनको निर्वाचनमा अनियमितता भएको छ भन्ने उचित आधार भएमा अथवा ट्रेड यूनियन रजिष्ट्रार जस्ता पदाधिकारीले अदालतमा पुनरावेदन गर्न सकिने किसिमको कारवाही गर्न सक्ने कानुनी प्रावधानहरू धेरै देशहरूमा रहेको यो समितिले देखेको छ । तर प्रशासनिक प्राधिकारीले स्वीकृत गरे पश्चात मात्र निर्वाचन वैध मानिने अवस्था भने फरक अवस्था हो । ट्रेड यूनियन निर्वाचनको नतिजालाई प्राधिकारीले स्वीकृति दिनुपर्ने प्रावधान निर्वाचन गर्न पाउनुपर्ने स्वतन्त्रताको सिद्धान्त अनुरूप हुँदैन भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

ट्रेड यूनियन निर्वाचनका चुनौतीहरू

४४०. निर्वाचन नतिजालाई चुनौती दिएका बेला प्रशासनिक प्राधिकारीले चालेका कदमहरू स्वेच्छाचारी हुनसक्ने खतरा रहन्छ । तसर्थ, निष्पक्ष तथा बस्तुगत कार्यविधि सुनिश्चित गर्नको लागि यस्ता किसिमका विषयवस्तुहरू न्यायिक अधिकारीद्वारा परीक्षण गरिने व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

४४१. आफ्ना प्रतिनिधिहरू पूर्ण स्वतन्त्रतापूर्वक चुन्न पाउने श्रमिकहरूको अधिकारमा गम्भीर सीमा लाग्न सक्ने खतरा आउन नदिनका लागि ट्रेड यूनियन निर्वाचनको नतिजालाई चुनौती दिँदै प्रशासनिक प्राधिकारीद्वारा श्रम अदालतमा दर्ता गरिएको उजुरीले न्यायिक प्रक्रियाको अन्तिम नतिजा नआइसकेको अवस्थामा यस्ता निर्वाचनको वैधतालाई निलम्बन गर्ने जस्ता प्रभाव पार्नुहुँदैन ।

४४२. ट्रेड यूनियन निर्वाचनको नतिजालाई चुनौती दिइएको अवस्थाहरूमा यी प्रश्नहरूसम्बन्धी विषय निष्पक्ष, बस्तुगत तता शीघ्र प्रक्रियाको प्रत्याभूतिको लागि न्यायिक प्राधिकारीहरू समक्ष प्रस्तुत गर्नुपर्दछ ।

४४३. आफ्ना प्रतिनिधिहरू पूर्ण स्वतन्त्रतापूर्वक चुन्न पाउने श्रमिकहरूको अधिकारमा गम्भीर सीमा लाग्न सक्ने खतरा आउन नदिनका लागि ट्रेड यूनियन निर्वाचनको नतिजालाई चुनौती दिँदै प्रशासनिक प्राधिकारीद्वारा श्रम अदालतमा लगिएका मुद्दाहरूले न्यायिक प्रक्रियाको अन्तिम नतिजा नआइसकेको अवस्थामा ट्रेड यूनियन सञ्चालनलाई कमजोर पार्ने प्रभाव पार्नुहुँदैन ।

कार्य समितिको बर्खास्ती र ट्रेड यूनियनहरूलाई माथिको नियन्त्रण

४४४. सरकारले ट्रेड यूनियन नेतालाई उनीहरूको ट्रेड यूनियनको पदबाट हटाउने कार्य ट्रेड यूनियन अधिकारको स्वतन्त्र अभ्यासको गम्भीर उल्लंघन हुन्छ ।

४४५. ट्रेड यूनियनहरूको भ्रष्ट प्रशासनका कारणले यस्तो कदम आवश्यक थियो भन्ने आधारमा सरकारले केन्द्रीय राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन सञ्चालनका लागि व्यक्तिहरू नियुक्त गर्नु सामान्य अवधिमा संगठन स्वतन्त्रतासँग मेल नखाने देखिन्छ ।

४४६. सामान्यतः केन्द्रीय श्रमिकहरूको संगठनले गर्ने कार्य सुनिश्चित गर्नका लागि ट्रेड यूनियनको तर्फबाट ट्रेड यूनियन मामिलासम्बन्धी प्रशासक नियुक्त गरिएको एक घटनामा ट्रेड यूनियन आन्दोलनको पुनर्गठन गर्ने कुनैपनि कार्य ट्रेड यूनियन संगठनहरू आफैंलाई छाडिदिनुपर्दछ र उक्त प्रशासकले आफूलाई ट्रेड यूनियनहरूले गरेका प्रयासहरूलाई समन्वय गर्ने काममा मात्र सीमित गर्नुपर्दछ भन्ने यो समितिले ठानेको थियो । उक्त प्रशासकलाई प्रदान गरिएको विशेष अधिकार महासन्धि संख्या ८७ को धारा ३ अनुच्छेद १ ले प्रत्याभूत गरेको अधिकारलाई प्रतिबन्ध लगाउने खालको हुनुहुँदैन ।

४४७. उनीहरूसँग "गम्भीर तथा उचित कारणहरू" छन् भन्ने ठानी उनीहरूको आफ्नो विवेकमा यूनियनको व्यवस्थापन समितिलाई हटाउने र निर्वाचित ट्रेड यूनियन समितिको ठाउँमा सरकारले कार्य समिति मनोनयन गर्नु संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त अनुरूप हुँदैन । यस्ता प्रावधानहरूलाई केही देशहरूमा अदालतहरूलाई दिइएका प्रावधानहरू जसले कानुनद्वारा परिभाषित विशिष्ट कारणहरू देखाई निर्वाचन अवैध घोषणा गर्न सक्ने प्रावधानहरूसँग कुनै पनि किसिमले तुलना गर्न सकिँदैन ।

४४८. व्यवस्था परिवर्तन पश्चात ट्रेड यूनियन महासंघको अस्थायी किसिमको परामर्शदात्री समिति निर्माण गर्ने र संगठनको महाधिवेशनले निर्वाचित कार्यकारी समितिलाई मान्यता दिन इन्कार गर्ने कार्यले आफ्ना प्रतिनिधि पूर्ण स्वतन्त्रतापूर्वक चुन्न पाउने र प्रशासन तथा गतिविधि गर्न पाउने संगठनहरूको अधिकारमाथि प्रतिबन्ध लगाउने र हस्तक्षेपमा सार्वजनिक प्राधिकारीहरू संलग्न हुनुहुन्न भन्ने सिद्धान्तको उल्लंघन हुन्छ ।

४४९. निश्चित यूनियनहरूलाई नियन्त्रणमा राख्ने सम्बन्धमा आफ्ना प्रतिनिधिहरू पूर्ण स्वतन्त्रतापूर्वक चुन्न पाउने र प्रशासन तथा गतिविधि सञ्चालन गर्नपाउने संगठनहरूको अधिकारमाथि प्रतिबन्ध लगाउने हस्तक्षेपमा सार्वजनिक प्राधिकारीहरू संलग्न हुनुहुन्न भन्ने सिद्धान्तलाई महत्वसाथ यो समितिले ध्यानाकर्षण गराएको छ ।

४५०. ट्रेड यूनियन संगठनहरूलाई नियन्त्रणमा राख्ने कार्यले श्रमिकका संगठनहरूलाई प्राप्त आफ्नो प्रशासन तथा गतिविधि सञ्चालन गर्ने र पूर्णस्वतन्त्रतापूर्वक प्रतिनिधि चुन्ने अधिकारमाथि प्रतिबन्ध लगाउने गम्भीर खतरा हुन्छ ।

४५१. कुनै खास घटनाको कारण अपवादको रुपमा प्राधिकारीको हस्तक्षेपलाई मान्यता दिंदा यस्ता हस्तक्षेपहरू स्वीकारयोग्य हुनका लागि ट्रेड यूनियनको अधिकार अस्थायीरुपले हस्तक्षेप गरिएको र पूर्णरूपले संगठनको स्वतन्त्र निर्वाचनलाई अनुमति दिने उद्देश्यको लागि हुनुपर्दछ भन्ने यो समितिले ठानेको थियो ।

४५२. संगठनहरूलाई नियन्त्रणमा राख्ने जस्ता प्रशासनिक प्राधिकारीले चालेका कदमहरू अस्थायी तथा अदालतमा गई चुनौती दिन मिल्ने भए तापनि यस्ता कदमहरू स्वेच्छाचारी हुने देखिन्छन् ।

४५३. ट्रेड यूनियन संगठनको सामान्य सञ्चालनलाई सहज तुल्याउने उद्देश्यले कुनै व्यक्तिलाई प्रदान गरिएको अधिकार आफ्नो विधान निर्माण गर्न पाउने, प्रतिनिधि चुन्न पाउने, प्रशासन सञ्चालन गर्न पाउने तथा आफ्ना कार्यक्रमहरू बनाउन पाउने संगठनहरूको अधिकारमा सीमा लगाउने किसिमको हुनुहुँदैन ।

८ आफ्नो प्रशासन सञ्चालन गर्ने संगठनहरूको अधिकार

सामान्य सिद्धान्त

४५४. संगठन स्वतन्त्रताको प्राधिकारीको हस्तक्षेप बिना अर्थ श्रमिक तथा रोजगारदाताको आफ्नो प्रशासन तथा गतिविधिहरू सञ्चालन गर्ने र पूर्ण स्वतन्त्रतापूर्वक आफ्ना प्रतिनिधिहरू चुन्न पाउने अधिकार प्राप्त हुन्छभन्ने हुन्छ ।

४५५. महासन्धि संख्या ८७ को धारा ३ को मुख्य उद्देश्य श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनहरूले आफ्नो संगठन सञ्चालन गर्ने नियमहरू तथा संगठनभित्र हुने निर्णयभित्र आफैँ निर्णय गर्न सकुन् भन्ने हो ।

संगठनका आन्तरिक प्रशासन

४५६. हरेक प्रजातान्त्रिक ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा ट्रेड यूनियनहरूका क्रियाकलाप तथा प्रशासन सञ्चालन गर्ने नियम निर्धारण गर्ने तथा कार्यक्रमहरू तय गर्ने ट्रेड यूनियनको सर्वोच्च निकाय सदस्यहरूको अधिवेशन भएकाले यस्ता अधिवेशनहरूमा प्रतिबन्ध लगाउने कार्यले ट्रेड यूनियन अधिकार उल्लंघन गर्ने देखिन्छ ।

४५७. औद्योगिक सल्लाहकार, कानुन व्यवसायी अथवा न्यायिक तथा प्रशासनिक प्रक्रियाहरूमा यूनियनको प्रतिनिधित्व गर्न सक्षम हुने प्रतिनिधिहरूलाई रोक्ने किसिमले कानुनमा राखिने प्रावधान महासन्धि संख्या ८७ को धारा ३ अनुरूप हुन्छ भन्नेमा गम्भीर शङ्का पैदा गर्दछ । यो धाराले आफ्ना श्रमिकका संगठनहरूलाई आफ्ना गतिविधि तथा प्रशासन सञ्चालन गर्ने अधिकार प्राप्त हुनेछ भनेको छ ।

४५८. ट्रेड यूनियन नेतलाई कुनैपनि किसिमका पारिश्रमिक लिनमा प्रतिबन्ध लगाइनु महासन्धि संख्या ८७ को धारा ३ को आवश्यक सर्त अनुरूप हुँदैन ।

४५९. पूर्णकालीन ट्रेड यूनियन पदाधिकारीलाई रोजगारदाताले ज्याला दिन प्रतिबन्ध लगाउने गरी भर्खरै मात्र लागु गरिएको कानुनका सम्बन्धमा यस्तो व्यापक तथा लामो समयदेखि चल्दै आएको अभ्यास त्याग्ने कार्यले यूनियनलाई वित्तीय समस्या पर्नसक्ने र उनीहरूको काममा नराम्रो बाधा पुग्नसक्ने भनी यो समितिले ठानेको थियो ।

४६०. प्राधिकारीको हस्तक्षेप बिना कुनैपनि विवादहरू समाधान गर्ने अधिकार श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनहरूलाई प्राप्त हुन्छ र यस्ता विवाद समाधान गर्नेतर्फ सरकारले उचित वातावरण तयार पार्नुपर्दछ भन्ने संगठन स्वतन्त्रताको अर्थ हुन्छ ।

संगठनका आन्तरिक गतिविधिमाथिको नियन्त्रण

४६१. सार्वजनिक हितका लागि ट्रेड यूनियनको आन्तरिक मामिलामा छानबिन गर्न आवश्यक छ भन्ने मन्त्रिलाई लागेको आधारमामात्र यस्तो छानबिन गर्ने स्वेच्छाचारी अधिकार मन्त्रिलाई प्रदान गर्ने कानुन सार्वजनिक प्राधिकारीको हस्तक्षेप बिना गतिविधि तथा प्रशासन सञ्चालन गर्ने अधिकार श्रमिकहरूका संगठनलाई प्राप्त हुनुपर्दछ भन्ने सिद्धान्त अनुरूप हुँदैन । यस्ता सार्वजनिक प्राधिकारीले अधिकारमा प्रतिबन्ध लगाउने अथवा उनीहरूको उचित अभ्यासमा बाधा पुऱ्याउन सक्दछन् ।

४६२. ट्रेड यूनियन अधिकारको पूर्ण सम्मान हुने अवस्था सुनिश्चित गर्नको लागि अपवादमूलका प्रकृतिका घटनामा ट्रेड यूनियनको आन्तरिक विषयमा प्रत्यक्ष सरकारी हस्तक्षेप आवश्यक हुनसक्दछ ।

४६३. महासन्धि संख्या ८७ को धारा ३ मा उल्लिखित अधिकारमा लाग्ने सीमा जुन सम्भवत: स्वीकारयोग्य हुनसक्दछ त्यसले केवल ट्रेड यूनियन आन्दोलनभित्र प्रजातान्त्रिक नियमको सम्मान सुनिश्ति गर्ने उद्देश्य राख्नुपर्दछ ।

४६४. यदि ट्रेड यूनियनका आन्तरिक कामकार्वाहीले कानुनी प्रावधान उलङ्घन गरेमा महासन्धि संख्या ८७ को धारा ३ मा स्थापित सिद्धान्तले उक्त कामकार्वाहीको नियन्त्रणलाई रोक्दैन । तर पनि निष्पक्ष तथा बस्तुगत कार्यविधिको प्रत्याभूति गर्न र प्रतिरक्षा गर्ने अधिकार सुनिश्चित गर्न (जुन सामान्य न्यायिक कार्यविधिले मात्र प्रत्याभूत गर्न सक्दछ)

मात्र नभई प्रशासनिक निकायले चालेका कदम स्वेच्छाचारी हुनबाट रोक्न समेत ट्रेड यूनियनका आन्तरिक कामकार्वाहीमाथिको नियन्त्रण र यसको निलम्वन अथवा विघटनका लागि चालिने कदमहरू न्यायिक निकायबाट अभ्यास गरिनु पर्दछ ।

४६५. बाहिरी नियन्त्रणमा नहुने हो भने श्रमिकका संगठनहरूले महासन्धि संख्या ८७ को धारा ३ को कारणले प्राप्त सार्वजनिक प्राधिकारीको हस्तक्षेप बिना आफ्ना प्रशासन तथा गतिविधिहरू सञ्चालन गर्न पाउने अधिकार जसको न्यायसङ्गत अभ्यासमा सार्वजनिक प्राधिकारीहरूले बाधा पुऱ्याउन सक्दछन् अथवा प्रतिबन्ध लगाउन सक्दछन्, ती अधिकारहरूमा सीमा लाग्न सक्ने भएकाले बाहिरी नियन्त्रणलाई न्यायोचित ठान्न सकिने गम्भीर परिस्थिति रहेको अवस्थामा अपवादमूलक घटनाहरूमा मात्र यस्तो नियन्त्रण रहनुपर्दछ । हस्तक्षेप गर्नसक्ने कानुन जसको निर्णय विरुद्ध सर्वोच्च अदालतमा पुनरावेदन गर्न सकिन्छ । यस्तो हस्तक्षेपको अनुरोधलाई सम्बन्धित कार्यप्रकृतिका श्रमिकहरुको ठूलो संख्याले समर्थन गरेको हुनुपर्दछ भनी कानुनमा व्यवस्था छ भने त्यस्तो कानुनले यी सिद्धान्तहरू उल्लंघन गर्दैनन् भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

संगठनको वित्तीय प्रशासन

(क) सार्वजनिक प्राधिकारीबाट वित्तीय स्वतन्त्रता

४६६. आफूले रोजेको संगठन खोल्न पाउने श्रमिकहरूको अधिकार र त्यस्ता संगठनहरूले आफ्ना विद्यमान तथा आन्तरिक नियमहरू निर्माण गर्नपाउने र गतिविधि तथा प्रशासन सञ्चालन गर्न पाउने अधिकारले वित्तीय स्वतन्त्रता पूर्वानुमान गर्दछ । यस्तो स्वतन्त्रताको अर्थ श्रमिकका संगठनहरूमाथि सार्वजनिक प्राधिकारीले स्वविवेककारी अधिकार प्रयोग गर्न पाउने गरी उक्त संगठनहरूलाई वित्तीय सहयोग गरिनुहुन्न भन्ने हुन्छ ।

४६७. ट्रेड यूनियनहरूलाई वित्तीयरूपले सार्वजनिक निकायमा निर्भर हुनुपर्ने गरी ट्रेड यूनियन आन्दोलनलाई वित्तीय सहयोग प्रदान गर्ने सम्बन्धमा राज्यको कुनैपनि किसिमको नियन्त्रण संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तसँग मेल खाँदैन र ट्रेड यूनियनको वित्तीय व्यवस्थापनमा प्राधिकारीहरूको हस्तक्षेपलाई स्वीकृति दिने भएकाले यस्तो नियन्त्रण हटाइनुपर्दछ भन्ने यो समितिले ठानेको थियो ।

४६८. श्रमिकका संगठनहरूको वित्तीय सञ्चालन गर्ने प्रावधानहरू सार्वजनिक प्राधिकारीहरूलाई उक्त संगठनहरू माथि स्वविवेककारी अधिकार प्रयोग गर्न दिने खालको हुनुहुँदैन ।

४६९. सामान्य तथा न्यायसङ्गत ट्रेड यूनियन उद्देश्यको लागि आफूले चाहेअनुसार आफ्नो कोष सञ्चालन तथा उपयोग गर्नपाउने ट्रेड यूनियन स्वतन्त्रतालाई प्रतिबन्ध लगाउने प्रावधानहरू संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तसँग मेल नखाने हुन्छ ।

४७०. श्रमिकहरू कुनै सार्वजनिक संगठनलाई शुल्क तिर्न बाध्य हुन्छन् र बदलामा उक्त संगठनले ट्रेड यूनियन संगठनहरूलाई वित्तीय सहयोग प्रदान गर्ने अवस्था छ भने यस्ता संगठनहरूको स्वतन्त्रताका लागि गम्भीर खतरा हुन्छ ।

४७१. ट्रेड यूनियन तालिमलाई प्रोत्साहित गरिनुपर्ने भए तापनि यस्तो तालिम ट्रेड यूनियनहरू आफैँले प्रदान गर्नुपर्दछ; निश्चय नै ट्रेड यूनियनहरूले सरकारले उनीहरूलाई प्रदान गर्नसक्ने भौतिक तथा नैतिक सहायताको फाइदा लिनसक्दछन् ।

४७२. श्रमिकका संगठनहरूको प्रकार, उनीहरूले लिने तथा लागु गर्ने कामको गति र प्राप्त सहयोग खर्च गर्ने प्रयोजन जस्ता प्रावधानको कारण अधिकारको रूपमा अथवा सार्वजनिक प्राधिकारीको स्वविवेकका कारण प्राप्त अनुदानको हद अनुसार श्रमिकका संगठनहरूलाई अनुदान प्रदान गर्ने व्यवस्थाको परिणाम फरक फरक हुन्छ । ट्रेड यूनियन संगठनहरू स्वायत्ततामा वित्तीय सहयोगले पार्नसक्ने प्रतिप्रभाव सम्पूर्णरूपमा परिस्थितिमा भर पर्दछ र यस्तो प्रतिप्रभावहरू सामान्य सिद्धान्तको आधारमा मूल्याङ्कन गर्न सकिदैन भने यी वास्तविक प्रश्नहरू हुन जुन प्रत्येक मुद्दाको आधारमा छानबिन गरिनुपर्दछ ।

(ख) यूनियनको शुल्क

४७३. ट्रेड यूनियन तथा रोजगारदाताका संगठनहरूको वित्तीय सहयोग उनीहरूको आफ्नै बजेट र संघ तथा महासंघ दुबै सम्बन्धी प्रश्न उनीहरूका संगठन, संघ र महासंघका नियमहरूद्वारा निर्देशित हुनुपर्ने भएकाले महासंघ आवश्यक पर्ने संवैधानिक अथवा कानुनी प्रावधान संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त अनुरूप हुँदैन ।

४७४. ट्रेड यूनियन शुल्कलाई ट्रेड यूनियनका विभिन्न संरचनाहरूमा बाँडफाँड गरिने कार्य सम्बन्धित ट्रेड यूनियनहरूले मात्र निर्धारण गर्ने विषय हो ।

४७५. रोजगारदाताहरूले श्रमिकको तलबबाट यूनियन शुल्क घटाएर उक्त पैसा सिधै यूनियनलाई दिने चेकअफ प्रणाली लागु गरी आएकोमा त्यस्ता सुविधा फिर्ता गर्ने कार्य सामञ्जस्यपूर्ण औद्योगिक सम्बन्धको विकासको लागि सहायक हुँदैन । त्यसैले यस्तो कार्यबाट बच्नुपर्दछ ।

४७६. आफ्नो ज्यालाबाट यूनियन शुल्क घटाउन लगाउन (चेकअफ प्रणाली) को लागि श्रमिकहरूले आफ्नो यूनियन सदस्यता लिखितरूपमा पुष्टि गर्नुपर्ने आवश्यक सर्तले संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तको उल्लंघन गर्दैन ।

४७७. अधिक प्रतिनिधिमूलक संगठन नभए पनि आफ्नो ज्यालाबाट घटाएर उक्त ट्रेड यूनियनलाई बुझाउनुपर्ने शुल्क श्रमिकहरूले आफ्नो रोजाइको ट्रेड यूनियन संगठनलाई बुझाउन सकुन् भनी यो समितिले एक सरकारलाई कानुन संशोधन गर्नेतर्फ आवश्यक कदम चाल्न अनुरोध गरेको थियो ।

४७८. ज्यालाबाट ट्रेड यूनियन शुल्क घटाउनको लागि श्रमिकको परिचयपत्रसम्बन्धी कागजात तथा उसको सदस्यता कार्ड, सदस्यहरूको सूची तथा उक्त सदस्यहरूको सूची युनियन महासचिवले प्रमाणित गर्नुपर्ने र रोजगारदाताको वेबसाइटमा उक्त सूची प्रकाशित गर्ने एक घटनामा यी समग्र आवश्यक सर्तहरूले संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तको उल्लंघन गर्दछ भन्ने यो समितिले ठानेको थियो र ज्यालाबाट ट्रेड यूनियन शुल्क घटाउनको लागि प्रतिष्ठान आफूलाई सदस्यहरूको आबद्धता छ वा छैन भन्ने कुरामा सीमित गर्नुपर्दछ भन्नेमा यो समितिले जोड दिएको छ । यसैगरी ट्रेड यूनियन शुल्क घटाउने कार्यसँग अन्य कुनै कुराको सम्बन्ध नहुने भएकाले र यसले ट्रेड यूनियन सदस्यहरूको गोपनीयता उल्लंघन गर्ने भएकाले रोजगारदाताहरूको वेबसाइटमा ट्रेड यूनियन सदस्यहरूको सूचि वार्षिकरूपमा प्रकाशन गर्नुपर्ने कुरा स्वीकारयोग्य छैन ।

४७९. सार्वजनिक कर्मचारीको ज्यालाबाट कट्टा गरिएको शुल्क प्राधिकारीले सम्बन्धित यूनियनलाई हस्तान्तरण नगरेको घटनामा ट्रेड यूनियन शुल्क उक्त प्राधिकारीको नभएको र सार्वजनिक कोषपनि नभएको तर सो शुल्क सार्वजनिक प्राधिकारीले बिना ढिलासुस्ती नगरी सम्बन्धित संगठनलाई पठाउनुभन्दा बाहेक अन्य कुनै उद्देश्यका लागि प्रयोग गर्न नपाउने यो समितिले ठानेको थियो ।

४८०. युनियनको सदस्य नभएका तर सामूहिक सौदाबाजीबाट लाभ ग्रहण गर्ने श्रमिकको तलबबाट शुल्क कट्टा गर्न पाउने गरी कानुनले नै युनियन सुरक्षा सम्बन्धी प्रावधान गरेकोमा त्यस्तो प्रावधान सामूहिक साम्झौतामा नै उल्लेख गरी बुझाउने गर्नुपर्छ ।

४८१. रोजगारदाताले ट्रेड यूनियन शुल्क कट्टा गर्ने र ट्रेड यूनियनहरूलाई हस्तान्तरण गर्ने विषय बिना कुनै कानुनी बाधा रोजगारदाता र सबै ट्रेड यूनियनहरूबीचको सामूहिक सौदाबाजी मार्फत गरिनुपर्दछ भनिएको छ ।

४८२. कुनै एक प्रतिष्ठानले ट्रेड यूनियन शुल्क पठाउने ढिला गरेको सम्बन्धमा न्याय दिन धेरै ढिला गर्नु भनेको व्यवहारमा न्याय इन्कार गर्नु सरह हुन्छ ।

४८३. महासंघलाई आबद्ध यूनियनहरूबाट प्राप्त हुनसक्ने रकममा कानुनी प्रतिबन्ध लगाउनु श्रमिकहरूलाई आफ्ना तथा आफूले बनाएका महासंघका प्रशासन तथा गतिविधि सञ्चालन गर्ने अधिकार प्राप्त हुनेछ भने सामान्यतः स्वीकार गरिएको सिद्धान्त विपरीत हुन्छ ।

४८४. खासगरी सङ्क्रमणमा रहेका देशहरूमा रोजगारदाता तथा श्रमिकहरूका संगठनहरूको विकासलाई सजिलो पार्नका लागि रोजगारदाता संगठनको सदस्यता शुल्क र ट्रेड यूनियन शुल्कको कर कट्टी गर्ने लगायत विशेष उपायबारे विचार गरिनुपर्दछ ।

(ग) ट्रेड यूनियन कोषको प्रयोगमाथिको नियन्त्रण तथा बन्देज

४८५. सामान्य तथा न्यायसङ्गत उद्देश्यका लागि आफ्नो कोष प्रयोग गर्नपाउने ट्रेड यूनियन स्वतन्त्रतामा प्रतिबन्ध लगाउने अधिकार प्राधिकारीलाई दिने प्रावधानहरू संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तसँग मेल खादैन ।

४८६. यूनियनको बैङ्क खाता रोक्का गर्ने कार्य प्राधिकारीले ट्रेड यूनियन गतिविधिमा गरेको गम्भीर हस्तक्षेप हुन सक्दछ ।

४८७. ट्रेड यूनियनद्वारा नियुक्त भएका अथवा कहिलेकाहीँ ट्रेड यूनियनहरूको रजिष्ट्रारद्वारा नियुक्त गरिएका लेखा परीक्षकहरूद्वारा ट्रेड यूनियनका खाता लेखापरीक्षण गरिनुपर्दछ भन्ने धेरै देशहरूमा रहेका प्रावधान यदि त्यस्ता लेखापरीक्षकहरूसँग आवश्यक पेसागत योग्यता भएमा र ऊ स्वतन्त्र व्यक्ति भएमा सामान्यतः यस्तो प्रावधान स्वीकार गरिन्छ । त्यसैले ट्रेड यूनियन कोषको लेखापरीक्षण गर्ने अधिकार सरकारसँग रहने प्रावधान ट्रेड यूनियनहरूलाई आफ्नो प्रशासन सञ्चालन गर्ने अधिकार प्राप्त हुनुपर्दछ र यस्ता अधिकारमाथि प्रतिबन्ध लगाउने अथवा न्यायसङ्गत अभ्यासमा बाधा पुऱ्याउने काममा सार्वजनिक प्राधिकारी संलग्न हुनुहुन्न भन्ने सामान्यतः स्वीकार गरिएको सिद्धान्त अनुरूप हुँदैन ।

४८८. प्रयोगको ल्याउनु भन्दा अगाडि ट्रेड यूनियनको खाताबुकमा श्रम मन्त्रालयको छाप हान्न लगाउनुपर्ने कानुनले छलकपट रोक्ने उद्देश्य लिएको जस्तो देखिन्छ । यस्तो सर्तले ट्रेड यूनियन अधिकारीको उल्लंघन गर्दैन भन्ने यो समितिको राय रहेको छ ।

४८९. सिफारिस गरिएको फारममा वित्तीय विवरण भरी प्राधिकारीलाई वार्षिकरूपमा बुझाउनुपर्ने र उक्त विवरणमा स्पष्ट नभएका विषयमा अन्य तथ्याङ्कहरू उपलब्ध गराउनुपर्ने जस्ता कानुनी प्रावधान आफैँले ट्रेड यूनियन स्वायत्तताको उल्लंघन गर्दैनन् भन्नेमा सामान्यतः ट्रेड यूनियन संगठनहरू सहमत भएको देखिन्छ भन्ने यो समितिले देखेको छ । यदि ट्रेड यूनियनका प्रशासनमाथि चालिने सुपरीवेक्षणका कदमहरू केवल दुरूपयोग रोक्न र ट्रेड यूनियनका सदस्यहरूको कोष भद्रगोल हुनबाट संरक्षण गर्नका लागि तलिएमा यस्ता कदमहरू उपयोगी हुनसक्दछन् । तर यस्ता किसिमका कदमहरूले निश्चित मुद्दाहरूमा भने ट्रेड यूनियनका प्रशासनहरूमा सार्वजनिक प्राधिकारीको हस्तक्षेप सिर्जना गर्नसक्ने र यस्तो हस्तक्षेप संगठनहरूको अधिकारमा प्रतिबन्ध लगाउने अथवा ती अधिकारहरूको न्यायसंगत अभ्यासमा बाधा पुऱ्याउने किसिमका देखिन्छन् जुन महासन्धि संख्या ८७ को धारा ३ विपरीत हुन्छ । तर जहाँ सुपरीवेक्षणका लागि नियुक्त व्यक्तिले केही हदसम्मको स्वतन्त्रता प्रशासनिक प्राधिकारीबाट प्राप्त गर्दछ र उक्त अधिकारी न्यायिक निकायको नियन्त्रणमा भएमा यस्तो हस्तक्षेप केही हदसम्मको स्वीकार्य ठान्न सकिन्छ ।

४९०. सार्वजनिक प्राधिकारीले ट्रेड यूनियन वित्तमाथि गर्ने नियन्त्रण सामान्यतः आवधिक प्रतिवेदन बुझाउनुपर्ने दायित्वभन्दा बढी हुनुहुँदैन । स्वविवेककारी ढङ्गले ट्रेड यूनियनको निरिक्षण गर्नपाउने र कुनैपनि बेला सूचना माग्न पाउने गरी प्राधिकारीलाई दिइएको अधिकारले ट्रेड यूनियनको आन्तरिक प्रशासनमा खतरा निम्त्याउन सक्दछ ।

४९१. वित्तीय लेखापरीक्षण छानबिन जस्ता ट्रेड यूनियन माथिको प्रशासनिक नियन्त्रणका कदमहरूका सम्बन्धमा यस्ता कदमहरू गम्भीर परिस्थिति (उदाहरणको लागि वार्षिक प्रतिवेदनमा अनियमितता भएको ठानिएमा अथवा संगठनका सदस्यहरूले संगठनमा अनियमितता भएको छ भन्ने जनाएमा) का कारण उचित ठानिएमा ट्रेड यूनियनबीच देखिनसक्ने भेदभाव आउन नदिन र आफ्नो स्वतन्त्ररूपले सञ्चालन गर्नपाउने यूनियनको अधिकारको अभ्यासमा प्राधिकारीले पुऱ्याउन सक्ने व्यवधानको खतरा रोक्न र गोप्य राखिनुपर्ने सूचनाको पर्दाफास अथवा हानिकारक तथा अनुचितरूपले हुनसक्ने यसको सार्वजनिकीकरण रोक्नका लागि अपवादमूलक मुद्दाहरूमा मात्र लागु गरिनुपर्दछ भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

४९२. निष्पक्ष तथा वस्तुगत कार्यविधि सुनिश्चित गर्नका लागि पेसागत संगठनका आन्तरिक व्यवस्थापनमा न्यायिक नियन्त्रण रहनपर्दछ भन्ने सामान्य सिद्धान्त खासगरी ट्रेड यूनियनका वित्त तथा सम्पत्ति सम्बन्धमा महत्वपूर्ण हुनआउँछ ।

४९३. ट्रेड यूनियनको कोष हिनामिना गरेको आरोप लागेका ट्रेड यूनियन नेताका बैङ्क खाता रोक्का गरेको विषयमा यदि छानबिन पश्चात ट्रेड यूनियन कोष हिनामिना गरेको कुनै प्रमाण फेला नपरेमा ट्रेड यूनियनकर्मीको खाता देशभित्र अथवा बाहिर जहाँ रहेको भएपनि उनीहरूको खाता रोक्का गर्नु अनुचित हुन्छ भन्ने यो समितिले दर्शाएको थियो ।

४९४. मानवअधिकार तथा ट्रेड यूनियन अधिकार प्रवर्धन गर्ने अथवा प्रतिरक्षा गर्ने वैद्य क्रियाकलापका लागि वित्तीय सहयोग ग्रहण गर्ने वा नगर्ने भन्ने प्रश्न संगठन आफैँले निर्णय गर्ने विषय हो ।

९ स्वतन्त्रतापूर्वक आफ्नो कार्यक्रम निर्माण गर्ने र गतिविधि सञ्चालन गर्ने संगठनको अधिकार

सामान्य सिद्धान्त

४९५. संगठन स्वतन्त्रता आफ्नो रोजाइको संगठन स्वतन्त्रतापूर्वक निर्माण गर्ने श्रमिक तथा रोजगारदाताको अधिकारलाई मात्र नभई आफ्नो पेसागत हित प्रतिरक्षाका लागि न्यायसंगत गतिविधिहरूमा संलग्न हुनु भन्ने हुन्छ।

४९६. ट्रेड यूनियनहरूले आफ्ना सदस्यहरूको हित प्रतिरक्षा गर्न तथा अघि बढाउनका लागि लिएका उद्देश्य तथा गर्दै आएका गतिविधिहरूमाथि प्रतिबन्ध लगाउने जस्ता प्राधिकारीहरूलाई प्रदान गरिने कुनैपनि अधिकार संगठन स्वतन्त्रता अनुरूप हुँदैन।

राजनीतिक गतिविधि तथा सम्बन्ध

४९७. राजनीतिक परिवर्तन तथा सार्वजनिक निकायबाट स्वतन्त्र रहनका लागि ट्रेड युनियनले काम गर्न सक्छ र यूनियनलाई सदस्यको हितमा वाक् स्वतन्त्रता भए पनि उनीहरुले पेसागत तथा यूनियन सम्बद्ध गतिविधिमा आफूलाई सीमित गर्नुपर्छ भने अर्कोतिर सरकारले यूनियन गतिविधिमा हस्तक्षेप गर्नु हुँदैन।

४९८. ट्रेड यूनियन आन्दोलनको सामान्य विकासको हितका लागि श्रमिकहरूको आर्थिक तथा सामाजिक उन्नति नै ट्रेड यूनियन आन्दोलनको मौलिक तथा स्थायी लक्ष्य हो र आफ्ना आफ्ना देशहरूका कानुन तथा अभ्यास अनुसार तथा उनीहरूका सदस्यहरूको निर्णय अनुसार जब ट्रेड यूनियनहरूले राजनीतिक दलहरूसँग सम्बन्ध राख्ने निर्णय गर्नु अथवा उनीहरूको आर्थिक तथा सामाजिक उद्देश्यको उन्नतितर्फको साधनको रूपमा संवैधानिक तथा राजनीतिक कदम चाल्नु जुन राजनीतिक सम्बन्ध अथवा कदम अथवा देशमा जस्तोसुकै राजनीतिक परिवर्तन भए तापनि ट्रेड यूनियनको सामाजिक तथा आर्थिक कार्यमा सम्झौता नगर्ने प्रकृतिको हुनुपर्दछ भनी आफ्नो ३५ औं सत्र (१९५२) मा अन्तरराष्ट्रिय श्रम सम्मेलनले ग्रहण गरेको ट्रेड यूनियन आन्दोलनको स्वतन्त्रतासम्बन्धी प्रस्तावमा उल्लेख भएको सिद्धान्तको सम्मान गर्नु वाञ्छनीय हुन्छ।

४९९. ट्रेड यूनियन आन्दोलनलाई राजनीतिक उद्देश्य पूरा गर्ने औजारको रूपमा रूपान्तरण गर्ने प्रयास सरकारले गर्नुहुँदैन र राजनीतिक दलसँग स्वतन्त्रतापूर्वक स्थापित सम्बन्धको कारण ट्रेड यूनियन आन्दोलनको स्वतन्त्रतासम्बन्धी प्रस्तावमा अन्तरराष्ट्रिय श्रम सम्मेलनले व्यक्त गरेका सिद्धान्तलाई यो समितिले पुनर्पुष्टि गरेको छ।

५००. आफ्ना विशिष्ट उद्देश्यहरूको प्रवर्धनको लागि ट्रेड यूनियनहरूले राजनीतिक गतिविधिहरूमा सामान्य प्रतिबन्ध लगाउने प्रावधानहरू संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त विपरीत हुन्छ।

५०१. यदि ट्रेड यूनियनहरूलाई कुनैपनि राजनीतिक क्रियाकलापहरूमा संलग्न हुन प्रतिबन्ध लगाइन्छ भने व्यवहारतः यस्तो प्रावधानको व्याख्यामा कुनैपनि बखत परिवर्तन हुनसक्ने र संगठनहरूको सम्भावित कदममाथि नराम्रो प्रतिबन्ध लगाउन सक्ने सम्भावना भएकाले यसले अप्ठ्याराहरू सिर्जना गर्न सक्दछ। आफ्ना सदस्यहरूको आर्थिक तथा सामाजिक उन्नति नै संगठनहरूको मौलिक उद्देश्य हो भन्ने कुरालाई बिर्सिएर संगठनहरू दुरूपयोग केही संगठनहरुले गरेको देखिंदा यस्तो प्रतिबन्ध अधिकार न्यायिक निकायहरूलाई प्रदान गर्नुपर्दछ भन्ने देखिन्छ।

५०२. ट्रेड यूनियनहरू गलत तरिकाले राजनीतिक गतिविधिहरूमा संलग्न हुनुहुन्न र नितान्त राजनीतिक हित प्रवर्धन गर्नेगरी आफ्नो सच्चा कार्य भन्दा बाहिर जानुहुँदैन।

५०३. कुनैपनि राजनीतिक गतिविधिमा संलग्न हुनुमा ट्रेड यूनियनमाथि लगाइने सामान्य प्रतिबन्ध संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तसँग मेल नखाने मात्र नभई यो अभ्यास हेर्दा अव्यावहारिक पनि हुन्छ। उदाहरणको लागि, सरकारका आर्थिक तथा सामाजिक नीति सम्बन्धमा ट्रेड यूनियन संगठनहरूलाई आफ्नो विचार सार्वजनिक गर्ने इच्छा हुनसक्दछ।

५०४. ट्रेड यूनियन तथा रोजगारदाताका संगठनहरूले गर्ने उनीहरूको पेसागत हित प्रवर्धन तथा प्रतिरक्षा जस्ता विशिष्ट कार्यसम्पादन र उनीहरूका निश्चित सदस्यहरूले गर्ने सम्भावित ट्रेड यूनियन कार्यसँग असम्बन्धित गतिविधिहरूबीच कुनै द्विविधा रहनुहुँदैन । यस्ता कार्यहरूका कारण ती व्यक्तिहरू विरुद्ध दण्डात्मक उत्तरदायित्वले संगठन आफैँलाई अथवा उनीहरूको कारवाहीको साधन स्वरूप नेतालाई दण्डित गरी संगठन स्वतन्त्रता नै वञ्चित हुनेतर्फ डोऱ्याउनु हुँदैन ।

५०५. ट्रेड यूनियन संगठनहरूले आफ्ना पेसागत मागहरूलाई स्पष्ट राजनीतिक पक्षजस्तो हुन नदिएमा मात्र आफ्ना गतिविधिहरूमा कुनै हस्तक्षेप हुनुहुन्न भनी उनीहरूले वैधरूपमा दाबी गर्न सक्दछन् । अर्कोतर्फ कुन राजनीतिक र कुनचाहिँ ट्रेड यूनियन प्रकृतिको भनी स्पष्टसँग फरक छुट्याउनु सजिलो छैन । यी दुई अवधारणाहरू एक आपसमा खप्टिएकाले राजनीतिक पक्ष बोकेका प्रश्न लगायत नितान्त आर्थिक तथा सामाजिक प्रश्न सम्बन्धमा ट्रेड यूनियन प्रकाशनहरूले आफ्नो अडान राख्नु कहिलेकाहीँ स्वाभाविक र अवश्यम्भावी हुन्छ ।

५०६. "ट्रेड यूनियनले श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूलाई परिचालन तथा शिक्षा प्रदान गर्नेछन् र उनीहरूले...कामको अनुशासनलाई सम्मान गर्दछन्" उनीहरूले "कार्यस्थलमा समाजवादी प्रतिस्पर्धा अभियान सञ्चालन गरी श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूलाई सङ्गठित गर्नेछन्" र "उनीहरूका वैचारिक विश्वास सुदृढ गर्नका लागि...ट्रेड यूनियनहरूले श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूलाई शिक्षा प्रदान गर्नेछन्" भन्ने कानुनी प्रावधान सम्बन्धमा यस्तो प्रावधान राख्ने निकायद्वारा ट्रेड यूनियनलाई दिइएको कार्यहरूले संगठन स्वतन्त्रता विपरीत उनीहरूका आफ्ना गतिविधिहरू सञ्चालनमा सीमा लगाउनै पर्दछ भन्ने समितिले ठानेको छ । यूनियनहरूले पालना गर्नुपर्ने यसरी परिभाषित गरेको दायित्वले ट्रेड यूनियनहरू जो सार्वजनिक प्राधिकारी तथा सत्तामा रहेको राजनीतिक दलबाट स्वतन्त्र हुन्छन् र जसको लक्ष्य देशको राजनीतिक तथा आर्थिक हितालाई बल पुऱ्याउने नभई उनीहरूका घटकका हित प्रवर्धन तथा प्रतिरक्षा गर्ने हुनुपर्दछ त्यस्ता ट्रेड यूनियन संगठनको स्थापनामा रोक लगाउँदछ भन्ने यो समितिले ठानेको छ,

५०७ पेसागत संगठनका नेताहरुले प्रजातन्त्रप्रति प्रतिबद्ध छु भनी सपथ गराउने बाध्यात्मक कानुनी व्यवस्था भएकोमा यो प्रावधानलाई टेकेर न्यायिक निर्णय गर्दा लिन सकिने आधार उल्लेख नभएकोले ट्रेड यूनियनका नेताहरुमाथि यो सपथको उल्लंघन गरेको आरोप लगाउन र दुरुत्साहनको अवस्थातिर डोऱ्याउन सक्छ ।

ट्रेड यूनियन संगठनका अन्य गतिविधिहरू
(विरोधका गतिविधि, धर्ना, सार्वजनिक प्रदर्शन आदि)

५०८. मुद्दा दायर गर्ने अधिकार ट्रेड यूनियन संगठनको एक वैध क्रियाकलाप हो र यस्तो निवेदनमा हस्ताक्षर गर्ने व्यक्तिहरूलाई यस्तो किसिमको गतिविधिमा लागेका कारण नसिहत अथवा सजाय दिनु हुँदैन ।

५०९. विवाद र गुनासोहरुको सूची प्रस्तुत गर्नु एक वैध ट्रेड यूनियन क्रियाकलाप हो ।

५१०. रोजगारदाताहरूलाई आफ्ना दाबीहरू बुझाउने कार्यविधि निर्धारण गर्न ट्रेड यूनियनहरू स्वतन्त्र हुन्छन् र रोजगारदाता समक्ष आफ्ना दाबीहरू प्रस्तुत गर्दा हरेक पटक साधारणसभा बोलाउन ट्रेड यूनियनहरूलाई कानुनले बाध्य पारी उनीहरूको काममा बाधा पुऱ्याउन हुँदैन ।

५११. राष्ट्रिय तथा अन्तरराष्ट्रिय बैठकहरूमा श्रमिक तथा रोजगारदाताको प्रतिनिधिहरू नियुक्तिको विरोध गरेको सामान्य कारणले ट्रेड यूनियनकर्मी अथवा श्रमिक तथा रोजगारदाताका नेता विरुद्ध सरकारले प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्षरूपले लिने प्रतिशोध ट्रेड यूनियन अधिकारको उल्लंघन हुन्छ ।

५१२. न्यूनतम पारिश्रमिकको अभियान चलाउने जस्ता कुनैपनि सामान्य ट्रेड यूनियन क्रियाकलाप सञ्चालन गर्ने संगठनमाथि प्रतिबन्ध लगाउने गरी प्राधिकारीलाई अनुमति दिने कानुन आफ्ना गतिविधिहरू सञ्चालन गर्न पाउने श्रमिकका संगठनहरूको अधिकारमा प्रतिबन्ध लगाउने र यस्तो अधिकारको न्यायसम्मत अभ्यासमा बाधा पुऱ्याउने किसिमका हस्तक्षेपहरूमा सार्वजनिक प्राधिकारी संलग्न हुनुहुँदैन भन्ने सामान्यतः स्वीकार गरिएको सिद्धान्त अनुरूप हुँदैन ।

५१३. ट्रेड यूनियन सदस्यको हत्यासम्बन्धी अदालतको फैसलाबारे ट्रेड यूनियनले आफ्नो विचार व्यक्त गर्नु वास्तवमा वैध ट्रेड यूनियन गतिविधि हो ।

५१४. आफ्ना वैध आर्थिक तथा सामाजिक हितका लागि धर्नामा बस्ने इच्छा व्यक्त गरेकोमा मात्र श्रमिकहरू विरुद्ध प्रतिशोधात्मक धम्की दिई महासन्धि संख्या ८७ को धारा ३ विपरीत आफ्ना गतिविधि तथा प्रशासन सञ्चालन गर्न पाउने र आफ्ना कार्यक्रमहरू बनाउन पाउने श्रमिकका आधारभूत अधिकारमा रोजगारदाताले हस्तक्षेप गरेको मानिन्छ ।

५१५. आर्थिक योजनाहरू सम्पन्न गर्न अथवा प्रचार र प्रतिस्पर्धा गर्ने काममा ट्रेड यूनियन संगठनहरूले खेलेको भूमिका श्रमिकका हित संरक्षणका लागि ट्रेड यूनियनले पूरा गरेको दायित्वसँग कति हदसम्म मेल खान्छन् भन्ने विषय ट्रेड यूनियनहरूले अन्य विषयमा उपभोग गर्न पाउने स्वतन्त्रतामा भर पर्दछ ।

५१६. राज्यको प्रशासनिक अङ्गलाई भन्दा पेसागत संघहरूलाई सामाजिक कानुनको प्रयोग सुपरीवेक्षण र सामाजिक बीमा प्रशासनको अधिकार दिनु वाञ्छनीय हुनेबारे यस समितिलाई आफ्नो राय व्यक्त गर्न आह्वान नगरिएको भए तापनि यस्ता कदमले ट्रेड यूनियनको स्वतन्त्र अभ्यासमा प्रतिबन्ध लाग्नेसम्म भएमा यदि (क) असङ्गठित श्रमिकमाथि दबाब दिने उद्देश्यका लागि उपलब्ध गराइएको सामाजिक बीमा कोष सञ्चालनमा ट्रेड यूनियनले भेदभाव गरेमा र (ख) यसका कारण स्वतन्त्र ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा सम्झौता हुनेभएमा यस्ता प्रश्नहरू यो समितिको कार्यादेशभित्र पर्दछन् भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

५१७. कानुन अथवा नियमावलीले सिफारिस गरेको प्रक्रिया अनुसार आफ्नो काम गर्ने वातावरणसम्बन्धी कुनैपनि अदालती प्रक्रियाहरूमा उनीहरूलाई आफ्ना यूनियनका पदाधिकारीले प्रतिनिधित्व गर्नपाउने अधिकार धेरै राष्ट्रहरूमा सामान्यतः मान्यता पाएको अधिकार हो । प्रतिरक्षा गर्न श्रमिकहरू सक्षम नहुँदा वकिललाई उनीहरूको प्रतिनिधित्व गर्न अनुमति नदिइएको अवस्थामा र सहयोगको लागि आफ्ना अधिकारीहरूमा मात्र भर पर्नुपर्ने अवस्थामा यो अधिकारको सम्मान गरिनु अत्यन्त महत्वपूर्ण हुन्छ ।

५१८. बहिष्कार अत्यन्त विशेष प्रकारको कार्य हो । केही मुद्दाहरूमा ट्रेड यूनियनका सदस्यहरूले काम जारी राखेर रोजगारदाताका विरुद्ध बहिष्कारका कार्यक्रम ल्याइएको थियो । उनीहरूसँग प्रत्यक्ष विवादमा संलग्न नभई ती सदस्यहरूले आफ्ना कामलाई निरन्तरता दिन सक्दछन् । यस्ता परिस्थितिहरूमा कानुनद्वारा बहिष्कार गर्न लगाइएका प्रतिबन्ध ट्रेड यूनियन अधिकारमा हस्तक्षेप हुन्छ नै भन्ने देखिदैन ।

५१९. जहाँसुकै आयोजना हुने भए तापनि विशुद्धरूपले यूनियनद्वारा आयोजित तालिम पाठ्यांश मा सहभागी हुने यूनियनकर्मीहरूको रोजाइ श्रमिकहरूको संगठन अथवा यस्ता तालिमसम्बन्धी गतिविधिका लागि उत्तरदायी शैक्षिक संस्थाको जिम्मामा छोडिदिनुपर्दछ र यो विषय कुनैपनि राजनीतिक दलको निर्देशन अनुरूप हुनुहुँदैन ।

१० हड्ताल गर्ने अधिकार

हड्ताल गर्नपाउने अधिकारको महत्व र यसको वैध अभ्यास

५२०. हड्ताल गर्न पाउने अधिकारलाई यो समितिले श्रमिक तथा उनीहरूका संगठनहरूको आर्थिक स्तर प्रतिरक्षा गर्ने साधनको रूपमा मौलिक अधिकारको रूपमा लिइएको छ ।

५२१. श्रमिक तथा उनीहरूका संगठनको हड्ताल गर्नपाउने अधिकारलाई यो समितिले उनीहरूका आर्थिक तथा सामाजिक हित प्रतिरक्षा गर्ने साधनको रूपमा सधैँ मान्यता दिइएको छ ।

५२२. हड्ताल गर्न पाउने अधिकार अत्यावश्यक साधनमध्ये एक हो, जसमार्फत श्रमिक तथा उनीहरूका संगठनले आफ्ना आर्थिक तथा सामाजिक हित प्रवर्धन गर्न सक्दछन् ।

५२३. हड्ताल गर्न पाउने अधिकार महासन्धि संख्या ८७ द्वारा सुरक्षित सङ्गठित हुनपाउने अधिकारको आन्तरिक परिणाम हो ।

५२४. हड्ताल अह्वान गर्नपाउने अधिकारको प्रयोग गरिंदा ट्रेड यूनियन संगठनहरूको मात्र संरक्षण गरिनु महासन्धि संख्या ८७ सँग मेल खाँदैन । हड्तालका कारण श्रमिक र खासगरी उनीहरूका नेताहरूमाथि हुनसक्ने विभेदबाट भने संरक्षण दिनुपर्दछ र यूनियन विरोधी भेदभाव बिना उनीहरूले ट्रेड यूनियन स्थापना गर्नपाउनु पर्दछ ।

५२५. संघ तथा महासंघहरूलाई हड्ताल आह्वान गर्न प्रतिबन्ध लगाउनु महासन्धि संख्या ८७ सँग मेल खाँदैन ।

हड्तालको उद्देश्य (आर्थिक सामाजिक कारणले हड्ताल, राजनीतिक हड्ताल, ऐक्यबद्धता हड्ताल आदि)

५२६. हड्ताल गर्नपाउने अधिकारको अभ्यासमार्फत श्रमिकहरूले प्रतिरक्षा गर्ने पेसागत तथा आर्थिक हितले अझ राम्रो काम गर्ने वातावरण अथवा पेसागत प्रकृतिका सामूहिक दाबीहरूसँग मात्र सम्बन्ध नराखी श्रमिकहरूसँग प्रत्यक्षरूपमा सम्बन्धित हुने आर्थिक तथा सामाजिक नीतिहरूका प्रश्न तथा समस्याका समाधान पनि खोज्दछन् ।

५२७. श्रमिकहरूका आर्थिक, सामाजिक तथा पेसागत हित प्रतिरक्षाका लागि उत्तरदायी संगठनहरू सामान्यतः ती संगठनका सदस्य तथा श्रमिकहरूमा खासगरी रोजगार, सामाजिक, सुरक्षा र जीवन निर्वाह अवस्थामा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्ने प्रमुख सामाजिक तथा आर्थिक नीतिले पारेका समस्याहरूका समाधानको खोजी कार्यमा सहयोग पुग्ने कामको रूपमा हड्काललाई प्रयोग गर्न सक्नुपर्दछ ।

५२८. विशुद्ध राजनीतिक प्रकृतिको हड्ताल र सम्झौता वार्ता हुनुभन्दा धेरै पहिले नै सुनियोजित रूपले निर्णय गरिएका हड्तालहरू संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तको क्षेत्रभित्र पर्दैनन् ।

५२९. विशुद्ध राजनीतिक हड्तालहरू संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तको क्षेत्रभित्र नपरे तापनि खासगरी सरकारको आर्थिक तथा सामाजिक नीतिको आलोचना गर्ने उद्देश्य राखेका कार्यक्रम/हड्तालहरूमा ट्रेड यूनियनहरूले साहारा प्राप्त गर्न सक्नुपर्दछ ।

५३०. मेलमिलाप तथा मध्यस्थतासम्बन्धी एक अध्यादेशमा उल्लिखित श्रम विवाद हैन भनी सुरुमै खारेज गर्न पाउने प्रावधान भएको विरोधमा भएको हड्ताल जुन निश्चय पनि सरकारको नीति विरूद्ध थियो, यस्तो घटनामा ट्रेड यूनियनको दृष्टिकोणले ट्रेड यूनियन अधिकारमा सिमा लगाउने देखिने औद्योगिक सम्बन्धसम्बन्धी कदमका कारण आफ्नो महत्वपूर्ण रोजगारदाताको रूपमा सरकारसँगको विवादमा भएकाले यस्तो आरोप श्रम विवाद बढाउने किसिमको हो वा होइन भन्ने सम्बन्धमा द्विविधापूर्ण देखिएको यो समितिले ठानेको थियो ।

५३१. हड्ताल गर्नपाउने अधिकार सामूहिक सम्झौतामा हस्ताक्षर भएपछि समाधान हुनेखालका औद्योगिक विवादहरूमा मात्र सीमित नभई श्रमिक तथा उनीहरूका संगठनले आवश्यक परेमा आफ्ना सदस्यको हितलाई प्रभाव पार्ने आर्थिक तथा सामाजिक असन्तुष्टिसम्बन्धी विषयमा समेत प्रयोग हुन सक्छ ।

५३२. कानुनी प्रावधानको व्याख्या गर्ने विषयमा देखिएको मतभेदका कारण उत्पन्न कानुनी द्वन्द्वको समाधान गर्ने विषय सक्षम अदालतको जिम्मामा छोडिदिनुपर्दछ । यस्तो अवस्थामा हड्ताल गर्न लगाइएको प्रतिबन्धले संगठन स्वतन्त्रताको उल्लंघन गर्दैन ।

५३३. यदि सामूहिक सम्झौता लागु भएको अवस्थामा हड्तालमाथि प्रतिबन्ध लगाइन्छ भने यस्तो प्रतिबन्धको बदलामा सामूहिक सम्झौताको व्याख्या तथा प्रयोगसम्बन्धी व्यक्तिगत अथवा सामूहिक उजुरीहरू छुट्टै रूपले छानबिन गर्न सकिने, निष्पक्ष तथा शीघ्ररूपमा काम गर्ने हुनुपर्दछ । यस्तो संयन्त्रले सम्झौताहरू लागु भइरहेको अवस्थामा सामूहिक सम्झौताको व्याख्या गर्ने अथवा यसको प्रयोग सम्बन्धमा आउन सक्ने अप्ठ्याराहरू समाधान गर्न अनुमति दिने मात्र नभई यदि यसले सम्बन्धित सामूहिक सम्झौताको वैधता रहेको अवधिमा उठेका समस्याहरूलाई पहिचान गर्न दिन्छ भने यो संयन्त्रले भविष्यमा हुने सम्झौता वार्ताका लागि आधार पनि निर्माण गर्दछ ।

५३४. सहानुभूति हड्तालमा लगाइने सामान्य प्रतिबन्धले दुर्व्यवहारतर्फ लैजान सक्छ र यदि उनीहरूले साथ दिँदै आएको पहिलो हड्ताल आफैं न्यायसम्मत थियो भने श्रमिकहरू यस्तो कार्यमा संलग्न हुनसक्दछन् ।

५३५. यूनियनको मान्यताको लागि हड्ताल गरिन्छ भन्ने त्यो वैध हड्ताल हो, जसमा श्रमिक तथा उनीहरूका संगठनहरूले प्रतिरक्षा गर्नुपर्ने हित जोडिएको हुन्छ ।

५३६. मान्यता विवाद (सामूहिक सौदाबाजीको लागि) सम्बन्धी हड्तालमा प्रतिबन्ध लगाउनु संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त अनुरूप हुँदैन ।

५३७. सरकारले श्रमिकहरूलाई महिनौं देखि तलब नदिएको अवस्थामा विरोध हड्ताल गर्नु वैध ट्रेड यूनियन क्रियाकलाप हुन्छ ।

५३८. श्रमिक अथवा यूनियन पक्ष रहने सामूहिक विवादसँग सम्बन्ध नराख्ने हड्ताल कार्यमा लगाइने प्रतिबन्ध संगठन स्वतन्त्रताको विपरीत हुन्छ ।

५३९. सामूहिक रोजगार सम्झौताले एकभन्दा बढी रोजगारदातालाई बाध्य गर्दछ या गर्दैन भन्ने विषयसँग सम्बन्धित हड्तालमा प्रतिबन्ध लगाउने प्रावधान हड्ताल गर्न पाउनेसम्बन्धी संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त विपरीत हुन्छन् र श्रमिक तथा उनीहरूका संगठनहरूले बहु-रोजगारदाता सम्झौताको समर्थनमा औद्योगिक कार्वाही आह्वान गर्न पाउनुपर्दछ ।

५४०. श्रमिक तथा उनीहरूका संगठनले बहुरोजगारदाता सम्झौता (सामूहिक सम्झौताहरू) को समर्थनमा औद्योगिक कार्वाही (हड्ताल) आह्वान गर्न पाउनुपर्दछ ।

५४१. हड्तालको विशुद्ध राजनीतिक उद्देश्य नभई आर्थिक तथा सामाजिक उद्देश्य रहँदासम्म राष्ट्रिय तहका हड्तालहरू वैध हुन्छन् भनी यो समितिले धेरै अवसरमा बताएको छ; राज्यको अथवा श्रमिकहरूको नाममा सार्वजनिक अधिकारीले अत्यावश्यक सेवा अझ स्पष्टरूपमा भन्नुपर्दा त्यस्ता सेवाहरू जसको अवरोधबाट जनसंख्याको पूर्ण वा आंशिक हिस्साको जनताको जीवन, व्यक्ति सुरक्षा तथा स्वास्थ्यमा खतरा पार्नसक्ने सेवाहरूमाथि मात्र हड्तालमा लगाइने प्रतिबन्ध स्वीकारयोग्य हुनसक्दछ ।

५४२. सरकारको आर्थिक नीतिले ल्याउन सक्ने सामाजिक तथा श्रमसम्बन्धी असर विरुद्ध प्रदर्शन गर्ने राष्ट्रिय हड्ताललाई अवैध घोषणा गर्नु र यस्तो हड्तालमा प्रतिबन्ध लगाउनु संगठन स्वतन्त्रताको गम्भीर उल्लंघन हुन्छ ।

५४३. हड्ताल गर्ने कदम चाल्नु श्रमिक संगठन समक्ष उपलब्ध विभिन्न साधनहरूमध्ये एक हो भनी आम हड्तालका सम्बन्धमा यो समितिले ठानेको छ । न्यूनतम ज्यालामा वृद्धि गर्नमा लागु भइरहेको सामूहिक सहमतिको सम्मान गर्नुपर्ने र आर्थिक नीति (मूल्य तथा बेरोजगार घटाउने) परिवर्तन खोज्दै गरिएको २४ घण्टे आम हड्ताल वैध हुन्छ र यो ट्रेड यूनियन संगठनहरूको गतिविधिको सामान्य क्षेत्रभित्र पर्दछ ।

५४४. विगत केही वर्षका अवधिमा भएका ट्रेड यूनियन तथा यूनियनकर्मीका सयौँ हत्याको अन्त्य होस् भन्ने माग राख्दै गरिएको आम विरोध हड्ताल वैध ट्रेड यूनियन गतिविधि हुन्छ त्यसैले यसमाथि लगाइने प्रतिबन्ध संगठन स्वतन्त्रताको उल्लंघन हुन्छ ।

हड्तालका प्रकारहरू

५४५. श्रमिकहरूलाई इन्कार गरिएका विविध किसिमका हड्ताल (वाइल्ड क्याट हड्ताल, टुल डाउन हडताल, कार्यसुस्ती, तोकिएको काम मात्र गर्ने हड्ताल हिट डाउन हड्ताल) शान्तिपूर्ण हुन छोड्यो भने मात्र यस्ता प्रतिबन्धहरू न्यायोचित हुनसक्दछन् भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

५४६. बगान क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिक तथा अन्य व्यक्तिहरूले हिंसात्मक कार्य गरेको स्पष्ट देखिएकोमा यो कार्य महासन्धि संख्या ८७ को धारा ८ को विपरीत हो भन्ने यो कमिटीले ठान्दछ । त्यसैले भविष्यमा औद्योगिक विवादको नाममा अपराधिक गतिविधि बगान वा अन्य कार्यस्थलमा भएमा तत्काल न्यायिक अधिकारी मार्फत त्यस्तो स्थान खाली गराउने आदेश दिन सक्ने व्यवस्था गर्न सरकारलाई अनुरोध गरेको छ ।

पूर्वसर्तहरू

५४७. हड्काललाई कानुनसम्मत बनाउनका लागि कानुनमा हड्ताल गर्न पूरा गर्नुपर्ने उचित सर्तहरू राख्न सकिन्छ र कुनैपनि अवस्थामा ट्रेड यूनियन संगठनहरूलाई खुला गरिएको हड्तालको अधिकारको प्रयोगमा सीमा लगाउनु हुँदैन ।

५४८. हड्ताल घोषणा गर्ने कानुनी प्रक्रियाहरू वैध हड्ताल घोषणा गर्न व्यवहारतः असम्भव हुनेगरी जटिल हुनुहुँदैन ।

५४९. हड्ताल आह्वान हुनुभन्दा पहिले नै औद्योगिक विवादहरूमा स्वेच्छिक मेलमिलाप तथा मध्यस्थताको प्रावधान राख्ने कानुन संगठन स्वतन्त्रता विपरीत हुन्न । मध्यस्थता अनिवार्य नहुने र व्यवहारमा हड्ताल आह्वान गर्न रोक्दैन भने यसलाई संगठन स्वतन्त्रताको उल्लंघनको रूपमा मान्न सकिँदैन ।

५५०. सम्बन्धित पक्षहरूलाई मध्यस्थता अथवा मेलमिलाप प्रयास मार्फत वार्तामा आधारित समाधान खोज्न दिनका लागि उचित समयसम्मका लागि हड्ताल स्थगित गर्ने कार्यले सामान्यतः संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तको उल्लंघन गर्दैन ।

५५१. सम्झौतावार्ता मेलमिलाप तथा मध्यस्थताका लागि उपलब्ध सम्पूर्ण प्रक्रियाहरू समाप्त नहुँदासम्म कुनै हड्तालमा अस्थायी किसिमले प्रतिबन्ध लगाउन सकिने भए तापनि यस्तो प्रतिबन्धको साथमा सम्बन्धित पक्षले हरेक चरणमा भाग लिन सक्ने मध्यस्थताको प्रक्रिया र पर्याप्त, निष्पक्ष तथा शीघ्र मेलमिलापको व्यवस्था रहेको हुनुपर्दछ ।

५५२. हड्ताल आह्वान गर्नुभन्दा पहिले रोजगारदातालाई पूर्वसूचना दिनुपर्ने बाध्यतालाई स्वीकार योग्य ठान्न सकिन्छ ।

५५३. सामाजिक अथवा सार्वजनिक हितको सेवामा २० दिने अवधिको सूचना दिनुपर्ने आवश्यक सर्तले संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तलाई अवमूल्यन गर्दैन ।

५५४. अत्यावश्यक सेवामा हड्ताल घोषणा गर्नुभन्दा पहिले ४० दिनको ठण्डा हुने अवधि आवश्यक पर्ने कानुनी प्रावधान यदि सम्बन्धित पक्षहरूलाई सोच्ने अवधि उपलब्ध गराउन निर्माण भएको हो भने यो संगठन स्वतन्त्रता विपरीत हुँदैन । यो सर्तले हड्तालको उपाय अपनाउनुभन्दा पहिले दुबै पक्षलाई सौदाबाजीमा आउन र सम्भावित सहमतिमा पुग्न सक्षम बनाउन सकिन्छ ।

५५५. कानुनी हड्ताल आह्वान गर्नका लागि बहुसङ्ख्यक मत आवश्यक पर्ने एक कानुन (ट्रेड यूनियन अथवा सम्बन्धित शाखाका कुल सदस्य संख्याको दुईतिहाइ) जसलाई पालना नगर्दा यूनियनको विघटन लगायत प्रशासनिक निकायबाट सजाय हुनसक्ने सम्बन्धमा यो समितिले महासन्धि तथा सिफारिस कार्यान्वयनसम्बन्धी विशेषज्ञ समितिको निष्कर्षलाई ध्यानमा राख्दै यस्ता कानुनी प्रावधानले ट्रेड यूनियनका गतिविधिहरूमा सार्वजनिक अधिकारीको हस्तक्षेप गराउँदछ जुन महासन्धि संख्या ८७ को धारा ३ विपरीत हुन्छ भनेको थियो ।

५५६. हड्ताल घोषणा गर्नको लागि संलग्न सबै श्रमिकहरूका आधाभन्दा बढी संख्याद्वारा निर्णय गर्नुपर्नेसर्त अत्यन्त बढी हो र यसले खासगरी ठूला प्रतिष्ठानमा हड्ताल गर्ने सम्भावनालाई अत्यधिक बाधा पुऱ्याउन सक्दछ ।

५५७. हड्ताल आह्वान गर्नका लागि श्रमिकहरूको पूर्ण बहुमत प्राप्त गर्नुपर्ने आवश्यक सर्तले खासगरी यूनियनहरूका सदस्यहरू धेरै भएको अवस्थामा अप्ठेरो पर्न सक्दछ । त्यसैले पूर्ण बहुमत आवश्यक पर्ने प्रावधानले हड्ताल गर्न पाउने अधिकारलाई गम्भीररूपले सीमित गर्नसक्दछ ।

५५८. हड्ताल आह्वान गर्ने निर्णयलाई श्रमिकहरूका आधाभन्दा बढी संख्याले समर्थन गर्नुपर्ने प्रावधान खासगरी धेरैसदस्य भएको यूनियन प्रतिष्ठानमा यस्ता कानुनी सर्त संशोधन गर्नेतर्फ कदम चाल्न यो समितिले एक सरकारलाई अनुरोध गरेको थियो ।

५५९. निश्चित न्यूनतम संख्या हुनुपर्ने र गोप्य मतदानद्वारा हड्तालमा जाने निर्णय लिनुपर्ने प्रावधानलाई स्वीकारयोग्य मान्न सकिन्छ ।

५६०. खासगरी जहाँ ट्रेड यूनियनहरूले ठूलो क्षेत्र समेटेको र धेरै सदस्य संख्या भएको अवस्थामा कम्तीमा सदस्यहरूको दुईतिहाइसंख्या पुऱ्याउन गाह्रो हुन्छ ।

५६१. हड्ताल आह्वान गर्नका लागिसंघ तथा महासंघका सदस्यहरूको बहुमत सदस्यको सहमति चाहिने अथवा सम्बन्धित कामका लागि कामदाहरूको पूर्ण बहुमतको स्वीकृति आवश्यक पर्ने प्रावधानले ट्रेड यूनियन संगठनहरूको गतिविधिहरूमा गम्भीर सीमा लगाउन सक्दछ ।

५६२. ट्रेड युनियनको स्थानीय एकाइको सधारणसभाले स्थानीय समस्या सम्बन्धमा र माथिल्लो तहको युनियनको हकमा त्यस्तो युनियनको कार्यसमितिका सदस्यहरुको पूर्ण बहुमतले निर्णय गरी हड्ताल गर्न सकिने भन्ने प्रावधान संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तसँग मेल खान्छ भनी समितिले ठानेको थियो ।

५६३. पहिलो मतदान गरेको ३ महिना भित्रमा यदि हड्ताल सुरु नभएमा हड्तालको लागि दोस्रो मतदान गर्नुपर्ने प्रावधानले संगठन स्वतन्त्रताको उल्लंघन गर्दैन ।

अनिवार्य मध्यस्थताको उपाय

५६४. विवादमा संलग्न दुबै पक्षको अनुरोधमा अनिवार्य मध्यस्थताबाट सामूहिक विवादको समाधान गर्न सकिन्छ र जहाँसम्म हड्तालको प्रश्न छ, यसलाई अन्त्य गर्न वा सीमा बन्देज लगाउन वा प्रतिबन्ध समेत लगाउन सकिने हुन्छ, जब यो अत्यावश्यक सेवा जसको अवरोधबाट जनसंख्याको पूर्ण वा आंशिक हिस्साको जनताको जीवन, व्यक्तिगत सुरक्षा तथा स्वास्थ्यमा खतरा पार्नसक्छ, त्यस्तो सेवाहरूमाथि मात्र हड्तालमा लगाइने प्रतिबन्ध स्वीकारयोग्य हुनसक्दछ ।

५६५. अनिवार्य मध्यस्थता लागु गरी हड्ताल गर्न रोक लगाउने कार्य आफ्ना गतिविधिहरू स्वतन्त्ररूपले आयोजना गर्नपाउने ट्रेड यूनियनको अधिकार विपरीत हुन्छ र यसलाई अझ सशक्तरूपमा भन्नुपर्दा अनिवार्य मध्यस्थता सार्वजनिक सेवा अथवा अत्यावश्यक सेवाहरूमा मात्र न्यायोचित मान्न सकिन्छ ।

५६६. विवाद समाधानका लागि श्रम प्रशासनलाई एकतर्फीरूपले अनुरोध गर्न दुबैपक्षलाई अनुमति दिने प्रावधानले श्रमिकहरूको हड्ताल आह्वान गर्नपाउने अधिकारलाई नराम्ररी नजरअन्दाज गर्न सक्दछ र यसले स्वेच्छिक सामूहिक सौदाबाजी प्रवर्धन गर्दैन ।

५६७. कानुनमा रोजगारदातालाई सामूहिक सौदाबाजी गर्दा सहमति नभएको प्रत्येक विषयमा अनिवार्य मध्यस्थतामा जान सक्ने व्यवस्थाले हड्तालको अधिकारमा गम्भीर प्रतिकूल प्रभाव पार्ने हुन्छ ।

५६८. अन्य उपायद्वारा विवाद समाधान नभएमा श्रम प्रशासनद्वारा अनिवार्य मध्यस्थता गरिने व्यवस्थाले आफ्ना गतिविधिहरू आयोजना गर्नपाउने र संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त विपरीत हड्तालमा पूर्ण प्रतिबन्ध समेत लाग्न सक्छ ।

५६९. सम्बन्धित पक्षहरूको विश्वास जित्न गर्न र कायम राख्नका लागि कुनैपनि मध्यस्थता वास्तवमै स्वतन्त्र हुनुपर्दछ र मध्यस्थताको निर्णय कुनै कानुनले निर्धारण गरेको व्यवस्थाको अधीनमा रहनु पर्दैन ।

हड्तालमा सीमा बन्देज अथवा प्रतिबन्ध समेत लाग्न सक्ने अवस्था र विवाद समाधानको वैकल्पिक व्यवस्थाको प्रत्याभूति

(क) चरम राष्ट्रिय संकट

५७०. चरम राष्ट्रिय संकटको बेला र सीमित अवधिको लागि हड्तालमाथि लगाइएको सामान्य प्रतिबन्ध मात्र न्यायोचित हुनसक्छ ।

५७१. राष्ट्रिय सुरक्षा अथवा सार्वजनिक स्वास्थ्यको आधारमा हड्ताल स्थगन गर्ने उत्तरदायित्व सरकारसँग नभई सम्बन्धित सबै पक्षको विश्वास प्राप्त स्वतन्त्र निकायसँग रहनुपर्दछ ।

(ख) सार्वजनिक सेवा

५७२. सरकारी कर्मचारीको हकमा संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तलाई मान्यता दिनु भनेको हड्ताल गर्नपाउने अधिकार पनि नदिनु हो भन्ने अर्थ गर्न मिल्दैन ।

५७३. सार्वजनिक सेवामा वा अत्यावश्यक सेवामा हुने हड्तालले राष्ट्रिय समुदायलाई गम्भीर कठिनाइ पुऱ्याउने भएमा त्यहाँ उत्पन्न विवाद समाधानको वैकल्पिक व्यवस्थाको प्रत्याभूति गरी हड्ताल गर्न पाउने अधिकारमाथि सीमा बन्देज लगाउन अथवा प्रतिबन्ध समेत लगाउन सकिन्छ भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

५७४. राज्यको तर्फबाट अख्तियार प्रयोग गर्ने सरकारी कर्मचारीलाई मात्र हड्ताल गर्नपाउने अधिकारमा सीमा बन्देज लगाउन अथवा प्रतिबन्ध लगाउन सकिन्छ ।

५७५. सरकारी कर्मचारीको अवधारणाको अत्यन्त व्यापक परिभाषाले श्रमिकहरूको हड्ताल गर्नपाउने अधिकारमा सीमा बन्देज लगाउन अथवा प्रतिबन्ध समेत सिर्जना गर्नसक्दछ । राज्यको तर्फबाट अख्तियार प्रयोग गर्ने बन्देज लगाउन सरकारी कर्मचारीमा मात्र हड्ताल गर्नपाउने अधिकारको प्रतिबन्ध सीमित गरिनुपर्दछ ।

५७६. (१) सार्वजनिक सेवामा राज्यको तर्फबाट अख्तियार प्रयोग गर्ने सरकारी कर्मचारीको लागि मात्र अथवा (२) अत्यावश्यक सेवाहरूमा (जसको अवरोधले जनसंख्याको पूर्ण वा आंशिक भागको जीवन स्वास्थ्य र व्यक्तिगत सुरक्षामा खतरा ल्याउन सक्दछ) यस्तो अवस्थामा हड्तालमा सीमा बन्देज अथवा प्रतिबन्ध लाग्न सक्दछ ।

५७७. राज्यको स्वामित्वमा रहेका कतिपय व्यापारिक अथवा औद्योगिक प्रतिष्ठानमा काम गर्ने कर्मचारीसँग सामूहिक सम्झौता वार्ता गर्ने, यूनियन विरोधी भेदभाव विरुद्ध उचित संरक्षण पाउने, हड्ताल गर्नपाउने अधिकार प्राप्त हुनुपर्दछ यदि त्यस्तो सेवाको अवरोधले जनसंख्याको पूर्ण वा आंशिक हिस्साको जीवन, व्यक्तिगत सुरक्षा अथवा स्वास्थ्यमा खतरा पुग्दैन भने ।

५७८. न्याय प्रशासन र न्यायपालिकामा काम गर्ने कर्मचारीहरू राज्यको तर्फबाट अख्तियार प्रयोग गर्ने कर्मचारीहरू हुन्, तसर्थ उनीहरूको हड्ताल गर्नपाउने अधिकारमा निलम्वन अथवा प्रतिबन्ध जस्ता सीमा लाग्नसक्ने हुन्छन् ।

५७९. भन्सार अधिकारीहरू जो राज्यको नाममा अख्तियार प्रयोग गर्ने सरकारी कर्मचारी हुन् उनीहरूको हड्ताल गर्नपाउने अधिकारमा प्रतिबन्ध लगाउनु संगठन स्वतन्त्रता विपरीत हुँदैन ।

५८०. सार्वजनिक क्षेत्रमा हुने हड्तालको अस्थायीरूपमा अन्त्य गर्नका लागि अदालतबाट निषेधाज्ञा प्राप्त गर्न सरकारले चालेको कदमले ट्रेड यूनियन अधिकारको उल्लंघन हुँदैन ।

(ग) अत्यावश्यक सेवा

५८१. जनसंख्याको पूरा वा आंशिक हिस्साको जीवन, व्यक्तिगत सुरक्षा अथवा स्वास्थ्यमा आसन्न हड्तालले असर पार्छ भन्ने देखिएमा प्रतिबन्ध लाग्न सक्छ ।

५८२. सख्त अर्थमा अत्यावश्यक सेवा भन्नाले के बुझिन्छ भने प्रश्न धेरै हदसम्म देशमा विद्यमान खास परिस्थितिहरूमा भर पर्दछ । हड्ताल निश्चित समयभन्दा बढी समयसम्म चलेमा अथवा निश्चित क्षेत्रभन्दा बाहिर पनि फैलिएमा गैर अत्यावश्यक सेवा अत्यावश्यक हुनसक्छ, यो अवधारणा निरपेक्ष भने होइन जुन सख्त अर्थमा भन्नुपर्दा जनसंख्याको पूरा वा आंशिक हिस्साको जीवन, व्यक्तिगत सुरक्षा अथवा स्वास्थ्यलाई जोखिममा पार्ने गरी गरिएको हुन्छ ।

५८३. सख्त अर्थमा अत्यावश्यक सेवा (जसको रोकावटले जनसंख्याको पूरा वा आंशिक हिस्साको जीवन, व्यक्तिगत सुरक्षा अथवा स्वास्थ्यमा जोखिम आउन सक्दछ) प्रदान नगरिरहेका एक वा सो भन्दा बढी प्रतिष्ठानमा हड्ताललाई अवैधानिक घोषणा गरियो भने अत्यावश्यक सेवा गरिने हड्ताल माथिको प्रतिबन्ध लगाउन सकिने सिद्धान्तको अर्थ नै समाप्त हुने सम्भावना रहन्छ ।

५८४. अत्यावश्यक सेवा वास्तवमा नै हो कि होइन भनी नछुट्याई सरकारी स्वामित्वका सबै प्रतिष्ठानहरुमा हड्ताल गर्ने अधिकारमा सीमा बन्देज लगाउनु उचित हुँदैन ।

५८५. तल दिइएका सेवाहरूलाई अत्यावश्यक सेवा ठान्न सकिन्छ:

- अस्पताल क्षेत्र
- विद्युत सेवा
- पानी आपूर्ति सेवा
- टेलिफोन सेवा
- प्रहरी र सशस्त्र बल
- अग्नि नियन्त्रण सेवा
- निजी अथवा सार्वजनिक कारागार सेवा
- विद्यालय उमेरका विद्यार्थीहरूको खाद्य प्रवन्ध र विद्यालयको सरसफाइ)
- हवाइ यातायात नियन्त्रण

५८६. कार्य सुस्ती गर्ने, सम्झौतामा उल्लेख भएको काम मात्र गर्ने र बिरामी परेको बहानामा अनुपस्थीत हुने जस्ता हड्तालका जुनसुकै रूपहरू पनि नियमित हड्ताल जस्तै समग्र जनसंख्या अथवा यसको अंशको जीवन, व्यक्तिगत सुरक्षा अथवा स्वास्थ्यका लागि खतरनाक हुने भएकाले यी सबै प्रकारका हड्तालहरूमा हवाइ यातायात नियन्त्रण अत्यावश्यक सेवा हो भन्ने सिद्धान्त लागू हुन्छ ।

५८७. तल दिइएका सेवाहरू सख्त अर्थमा अत्यावश्यक सेवाहरू होइनन् ।

- रेडियो र टेलिभिजन
- पेट्रोलियम क्षेत्र
- बन्दरगाह
- बैंक
- कर तथा अन्तशुल्क संकलनको लागि कम्प्युटर सेवा
- डिपार्टमेन्ट स्टोर तथा मनोरञ्जन पार्क
- धातु तथा खानी क्षेत्र
- सामान्यतया यातायात
- हवाइ पाइलटहरू
- इन्धनको उत्पादन परिवहन तथा वितरण
- रेल सेवा
- महानगरीय यातायात
- हुलाक सेवा
- फोहोरमैला संकलन सेवा
- चिस्यान प्रतिष्ठान
- होटल सेवा
- निर्माण सेवा
- सवारी साधन उत्पादन
- कृषि क्रियाकलाप खाद्यान्न आपूर्ति तथा वितरण
- टक्सार
- सरकारी छापाखाना सेवा र राज्यको मदिरा, नुन र सूर्तीमाथिको एकाधिकार
- शिक्षा क्षेत्र
- खनिज पानी बोटलमा राख्ने कम्पनी

५८८. शिक्षा क्षेत्र अत्यावश्यक सेवा अन्तरगत नपर्ने यो समितिले पाएको भए तापनि प्रधानाध्यापक तथा उपप्रधानाध्यापकले आफ्ना हड्ताल गर्ने अधिकारमाथि सीमा बन्देज अथवा प्रतिबन्ध समेत लगाउन सक्छन् भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

५८९. रोजगारदाताको रूपमा निजामती कर्मचारीलाई संरक्षण गर्ने राज्यको बृहत्तर दायित्व हुने भएकाले उनीहरूलाई परम्परागतरूपमा नै हड्ताल गर्नपाउने अधिकार छैन भन्ने तर्कको आधारमा शिक्षकहरूको हड्ताल गर्नपाउने अधिकार सम्बन्धमा आफ्नो अडान परिवर्तन गर्नुपर्ने यो समितिले ठानेको छैन ।

५९०. शिक्षण क्षेत्रमा गरिने हड्तालका कारण पर्नसक्ने दीर्घकालीन परिणामले यस्तो हड्तालमाथिको प्रतिबन्धलाई पुष्टि गर्दैन ।

५९१. फोहोरमैला संकलन सेवालाई प्रभाव पार्ने हड्ताल निश्चित अवधिभन्दा बढी लम्बिएमा अथवा जनसंख्याको जीवन, व्यक्तिगत सुरक्षा अथवा स्वास्थ्यलाई जोखिममा पार्नेसम्म पुगेमा यस्तो सेवा अत्यावश्यक सेवा हुन सक्दछ ।

५९२. हड्तालमा लगाइने प्रतिबन्धलाई व्यापार तथा वाणिज्यमाथिको हस्तक्षेपसँग सम्बन्ध देखाउँदा धेरै वैध हड्ताल कार्यहरूमाथि बाधा पर्न सक्दछ । औद्योगिक कार्वाहीको आर्थिक प्रभाव र यसको व्यापार तथा वाणिज्यमाथिको प्रभाव भर्त्सनायोग्य भए तापनि यस्तो परिणाम आफैँले कुनै सेवालाई "अत्यावश्यक" नबनाउने भएकाले हड्ताल गर्नपाउने अधिकार कायम गरिनुपर्दछ ।

५९३. अत्यावश्यक सेवाभित्र पनि अस्पतालका श्रमिक तथा माली जस्ता निश्चित किसिमका श्रमिकहरूलाई हड्ताल गर्नपाउने अधिकारबाट वञ्चित गरिनुहुन्न ।

५९४. परीक्षणकालमा रहेका निजी क्षेत्रका ज्याला आर्जकहरूलाई हड्ताल गर्नपाउने अधिकारबाट बहिष्करणमा पार्नु सङ्गठित हुनपाउने अधिकारको सिद्धान्त विपरीत हुन्छ ।

(घ) सार्वजनिक सेवा अथवा अत्यावश्यक सेवामा हुने हड्तालमाथिको प्रतिबन्धका कारण वैकल्पिक विवाद समाधान गर्ने उपायको प्रत्याभूति

५९५. जहाँ निश्चित अत्यावश्यक प्रतिष्ठान अथवा सेवाहरूमा हड्ताल गर्नबाट श्रमिकलाई सीमा बन्देज लगाउने वा अथवा प्रतिबन्ध लगाउने काम गरिन्छ, त्यस्ता प्रभावित प्रतिष्ठान तथा सेवाहरूमा काम गर्ने श्रमिकहरुको विवाद समाधान गर्नका लागि त्यसको सट्टामा पर्याप्त संरक्षण दिनुपर्दछ ।

५९६. जहाँ सार्वजनिक सेवा र अत्यावश्यक सेवाहरूमा हड्ताल गर्नपाउने अधिकारमाथि सीमा बन्देज लगाइने घटनाका वैकल्पिक समाधानको उचित प्रत्याभूतिको प्रकृति उचित निष्पक्ष तथा शीघ्र मेलमिलाप र मध्यस्थताका न्यायिक प्रक्रिया रहनुपर्दछ, जसमा सम्बन्धित पक्षले हरेक चरणमा भाग लिन सक्दछन् र जसमा अवार्ड तिनीहरू पूर्णरूपले र तुरून्त कार्यान्वयन गरिनुपर्दछ ।

५९७. अनिवार्य मध्यस्थताले दिएको अवार्डमा उल्लेख गरिएको कुराको प्रभावकारी कार्यान्वयन गरिनु पर्दछ र विधायिकाले बजेट बनाउँदा त्यसलाई अस्वीकार गर्नु हुँदैन । व्यवहारमा यसलाई नमानिएमा निष्पक्ष, स्वतन्त्र मेलमिलाप तथा मध्यस्थताको माध्यमबाट विवादका दुबै पक्षले अवार्ड मान्ने र हड्तालमा बन्देज वा प्रतिबन्ध लगाउन सकिने विधान विपरीत हुन्छ ।

५९८. मध्यस्थता तथा मध्यस्थता गर्ने न्यायिक प्रक्रियाहरूमा यस्तो कार्यको अधिकार दिइएका निकायका सम्पूर्ण सदस्यहरू सख्तरूपले निष्पक्ष मात्र नभई यदि दुबै पक्षको विश्वास जसमा अनिवार्य मध्यस्थता समेतको सफल उपलब्धि निर्भर गर्दछ, यसलाई प्राप्त एवम् कायम गर्ने उद्देश्य हो भने उनीहरू सम्बन्धित श्रमिक तथा रोजगारदाता दुबैप्रति निष्पक्ष समेत देखिनुपर्दछ ।

५९९. अत्यावश्यक सेवा मध्यस्थता ट्राइबुनलका पाँचै जना सदस्यको नियुक्ति मन्त्रीद्वारा गरिनुले यस्तो ट्राइबुनलको स्वतन्त्रता तथा निष्पक्षताका साथै यस्तो व्यवस्थामा सम्बन्धित पक्षको विश्वासमाथि प्रश्न उठ्दछ । श्रमिक तथा रोजगारदाता संगठनहरूले उनीहरूको प्रतिनिधित्व गर्ने अत्यावश्यक सेवा मध्यस्थता ट्राइबुनलमा आ-आफ्नो सदस्यहरू छनौट गर्नपाउनु पर्दछ ।

६००. अत्यावश्यक सेवामा कार्यरत भएका कारण हड्ताल गर्नपाउने अधिकारबाट वञ्चित भएका श्रमिकहरूलाई आफ्ना हित संरक्षणका लागि उपयुक्त प्रत्याभूति रोजगारदाताको तर्फबाट हुने लापर्वाहीमा इन्कार, संयुक्त मेलमिलाप प्रक्रियाको प्रावधान र जहाँ मेलमिलाप असफल हन्छ, त्यस्तो अवस्थामा संयुक्त मध्यस्थता संयन्त्र जस्ता उचित प्रत्याभूतिहरू प्राप्त हुनुपर्दछ ।

६०१. यदि हड्ताल गर्नपाउने अधिकारमा लगाइएका सीमाहरूका साथमा मेलमिलाप तथा मध्यस्थताका प्रक्रियाहरू रहेमा यस्ता सीमाहरू स्वीकारयोग्य हुन्छन् भनी यसले गरेको सिफारिसलाई उल्लेख गर्दै यो सिफारिसले हड्ताल गर्नपाउने अधिकारमाथिको निरपेक्ष प्रतिबन्धलाई नबुझाइ अत्यावश्यक सेवा अथवा सार्वजनिक सेवामा उक्त अधिकारमाथि लगाइने सीमालाई बुझाउँदछ जसका सम्बन्धमा श्रमिकहरूका हित रक्षाका लागि पर्याप्त प्रत्याभूतिहरू उपलब्ध गराउनुपर्दछ ।

६०२. मेलमिलाप तथा मध्यस्थता सेवाको लागि सम्बन्धित पक्षहरूले पैसा बुझाउनुपर्ने आवश्यक सर्तका सम्बन्धमा यदि यस्तो मूल्य उचित छ र यसले सम्बन्धित पक्षहरू खासगरी अपर्याप्त स्रोत भएकाहरूले सेवाको प्रयोग गर्ने क्षमतालाई रोक्दैन भने यस्तो आधारमा संगठन स्वतन्त्रताको उल्लंघन हुँदैन भन्ने यो समितिको निष्कर्ष रहेको छ ।

६०३. दुबै सम्बन्धित पक्षलाई स्वेच्छिकरूपले सहमतिमा पुऱ्याउने साधन भएकाले मध्यस्थता भन्दा मेलमिलाप वाञ्छनीय हुने सम्बन्धमा यो समितिले कुनै अडान लिएको छैन । यस्तो कार्यका लागि अधिकारप्राप्त निकायमा सदस्यहरू निष्पक्ष रहँदा निष्पक्ष भएको देखिँदासम्म संयुक्त मध्यस्थता व्यवस्था सम्बन्धमा पनि यो समितिले कुनै अडान राख्दैन ।

व्यक्ति तथा औजारको सुरक्षाको लागि न्युनतम सेवा गराउन सक्ने अवस्था (न्युनतम सुरक्षा सेवा)

६०४. निश्चित क्षेत्रहरूमा वैधानिक सुरक्षा आवश्यकता अनुसरण गर्नुपर्ने हदसम्म हड्ताल गर्न पाउने अधिकारमा लगाइने सीमा बन्देजहरू सामान्य हुन् ।

६०५. गतिविधिका व्यवसायिक संगठनको सबै साखाहरूले मेसिन तथा औजार र दुर्घटना रोकथामका लागि आवश्यक पर्ने कर्मचारीहरूको कामको निरन्तरता सुनिश्चित गर्नुपर्ने र “आवश्यक कर्मचारी” को परिभाषा सम्बन्धी असहमतिहरू प्रशासनिक मध्यस्थता ट्राइबुनलद्वारा समाधान गरिने प्रावधान एक कानुनमा रहेको थियो । हड्ताल गर्नपाउने अधिकारमाथिको यस्तो सीमा स्वीकारयोग्य ठानिएको थियो ।

न्यूनतम सञ्चालन सेवा आवश्यक पर्नसक्ने अवस्था तथा सर्तहरू

६०६. १. सेवाहरू जसको रोकावटले समग्र जनसंख्या अथवा यसको अंशको जीवन व्यक्तिगत सुरक्षा अथवा स्वास्थ्य जोखिममा पर्दछ (सख्त अर्थमा भन्नुपर्दा आवश्यक सेवा) “२.” सेवाहरू जुन सख्त अर्थमा अत्यावश्यक होइनन्, तर यस्तो सेवामा हुने हड्तालको अवधिले चरम राष्ट्रिय संकट निम्त्याई जनताको जीवन जोखिम पार्नसक्दछन् र ३. मौलिक महत्व हुने सार्वजनिक सेवाहरूमा मात्र हड्ताल अवधिमा न्यूनतम सेवा स्थापना हुनुपर्दछ ।

६०७. हड्ताल कार्यमा धेरै सीमा अथवा पूर्ण प्रतिबन्ध लगाउन न्यायोचित नदेखिने अवस्था र बहुसङ्ख्यक श्रमिकहरूको हड्ताल गर्न पाउने अधिकारमाथि प्रश्न नउठाइकन प्रयोगकर्ताको आधारभूत आवश्यकता पूरा हुन्छ अथवा सेवाहरू सुरक्षितरूपमा अथवा बिना रोकावट सञ्चालन हुन्छन् भन्ने सुनिश्चित गर्न ठानिएको अवस्थामा सम्बन्धित विकल्पको रूपमा न्यूनतम सेवा उचित हुनसक्दछ ।

६०८. न्यूनतम सेवाले सार्वजनिक स्वास्थ्य र सुरक्षामा खतरा आउन नदिने प्रत्याभूतिको लागि कदमहरू चालिनुपर्दछ ।

६०९. हड्तालले समेटेको क्षेत्र तथा अवधिले चरम राष्ट्रिय संकट सिर्जना गर्ने भएमा निश्चित न्यूनतम सेवाको अनुरोध गर्न सकिन्छ तर यस्तो अवस्थामा ट्रेड यूनियन संगठनलगायत रोजगारदाता तथा सार्वजनिक प्राधिकारीहरूले न्यूनतम सेवा परिभाषित गर्ने काममा सहभागी हुन पाउनुपर्दछ ।

६१०. हड्तालले समेटेको क्षेत्र तथा अवधिले समान्य जनजीवनमा जोखिम पार्ने गरी राष्ट्रिय संकट सिर्जना गर्ने भएमा न्यूनतम सेवा उपलब्ध गर्न सकिन्छ । तर यस्तो न्यूनतम सेवा समग्र जनसंख्या अथवा यसको अंशमा जोखिम आउन नदिन सख्तरूपमा आवश्यक पर्ने कार्यहरूमा सीमित गरिनुपर्दछ; यसका साथै श्रमिकका संगठनहरू रोजगारदाता र सार्वजनिक प्राधिकारी सरह न्यूनतम सेवा परिभाषित गर्ने काममा सहभागी हुन पाउनुपर्दछ ।

६११. अत्याश्यक सेवामा गरिएका हड्तालका घटनामा न्यूनतम सेवा कायम गरिनुपर्नेसम्बन्धी प्रावधानबारे सम्बन्धित सबैलाई उचित समयमा नै जानकारी दिनुपर्ने विषय महत्वपूर्ण हुन्छ भन्ने यो समितिले दर्शाएको छ ।

६१२. न्यूनतम सेवा निर्धारण गर्ने र यसका लागि आवश्यक न्यूनतम श्रमिक संख्या उपलब्ध गर्ने सम्बन्धमा सार्वजनिक प्राधिकारी मात्र नभई सम्बन्धित श्रमिक तथा रोजगारदाता संगठनहरू पनि संलग्न हुनुपर्दछ । दिइएको समयमा कुन

सेवालाई सख्त आवश्यक न्यूनतम सेवा भन्नेबारे होसियारपूर्ण विचार आदान-प्रदान मात्र नभई यस्तो प्रावधानले न्यूनतम सेवाको क्षेत्र यसको सीमित प्रभावको कारण अप्रभावकारी भई हड्ताल सिर्जना गर्नबाट रोक्ने प्रत्याभूति र बढी उदाररूपमा निर्धारण गरिएका न्यूनतम सेवाहरूका कारण हड्तालले कुनै उपलब्धि हासिल गर्न सकेन भन्ने ट्रेड यूनियन संगठनहरूको सम्भावित बुझाइलाई कम गर्नपनि यसले योगदान गर्दछ ।

६१३. अत्यावश्यक सेवामा हड्ताल गरिएको बेला न्यूनतम सेवा कायम गरिनुपर्ने र सम्बन्धित श्रमिकको संख्या र कामसम्बन्धी असहमतिहरू श्रम प्रशासनले समाधान गर्नुपर्ने कानुनी आवश्यक सर्तका सम्बन्धमा यस्ता असहमतिहरू श्रम मन्त्रालय अथवा सम्बन्धित प्रतिष्ठानद्वारा नभई स्वतन्त्र निकायद्वारा समाधान गर्नेगरी वैधानिक प्रावधानहरू राख्नुपर्ने यो समितिको विचार रहेको छ ।

६१४. वास्तविकरूपमा न्यूनतम सेवाको तह अपरिहार्य थियो वा थिएन भन्नेसम्बन्धी निश्चित निर्णय खासगरी सम्बन्धित प्रतिष्ठानहरुको संरचना तथा कार्य र हड्ताल कार्यको प्रभावको राम्रो ज्ञानमा भरपर्दासम्म न्यायिक प्राधिकारीले मात्र घोषणा गर्नसक्दछ ।

न्यूनतम सञ्चालन सेवाको आवश्यक सर्त पूरा गरेको भनी यो समितिले ठानेका उदाहरणहरूः

६१५. फेरीसेवा अत्यावश्यक सेवा होइन । तथापि फरी सेवा बन्द हुँदा तटीय क्षेत्रका टापुहरूमा बस्ने जनसंख्यालाई पर्नसक्ने अप्ठेरो र असुबिधालाई ध्यानमा राख्दा हड्तालको बेला न्यूनतम सेवा कायम गर्ने सम्बन्धमा सहमति गर्न सकिन्छ ।

६१६. राष्ट्रिय बन्दरगाह प्रतिष्ठान र बन्दरगाहहरू हड्तालको समयमा आवश्यक न्यूनतम सेवा आवश्यक पर्नसक्ने महत्वपूर्ण सार्वजनिक सेवा भए तापनि यिनीहरूले प्रदान गर्ने सेवाहरू आफैँमा अत्यावश्यक सेवा होइनन् ।

६१७. स्थानीय समुदायका न्यूनतम आवश्यकता पूरा गर्नका लागि भूमिगत रेलमार्गका गतिविधिहरूका न्यूनतम सेवा कायम गर्ने दायित्वको सम्मान गर्नु संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तको उल्लंघन होइन ।

६१८. भूमिगत यातायात प्रतिष्ठानमा श्रमिकहरूद्वारा चालिएको हड्ताल कार्यसम्बन्धमा पक्षहरूबीच सहमति नभएमा न्यूनतम सुबिधाको निर्धारण गर्ने कार्य एक स्वतन्त्र निकायद्वारा हुनुपर्दछ ।

६१९. रेल यातायात क्षेत्रमा गरिएको हड्तालमा न्यूनतम सेवा लागु गरिनु वैध हुन्छ ।

६२०. एक देशको रेलमार्ग सेवा ठप्प पारी लामो समयसम्म भएको बन्दले जनसंख्याको कल्याणलाई जोखिममा पार्दै राष्ट्रिय संकटतर्फ डोहोऱ्याउन सक्दछ जसले निश्चित परिस्थितिहरूमा सरकारी हस्तक्षेपलाई निम्त्याउने हुँदा न्यूनतम सेवा स्थापना गर्नु न्यायोचित बनाउन सक्दछ ।

६२१. सख्त अर्थमा यात्री तथा वाणिज्यसम्बन्धी वस्तुहरूको परिवहन अत्यावश्यक सेवा होइन, तर यो प्राथमिक महत्वको सार्वजनिक सेवा हो, जहाँ हड्तालको बेला यसमा न्यूनतम सेवा आवश्यक पर्नु न्यायोचित हुनसक्दछ ।

६२२. हुलाक सेवामा न्यूनतम सेवा कायम गर्नुपर्ने अवस्था आउनेतर्फ ध्यान दिनुपर्छ ।

६२३. फोहोर संकलन सेवामा न्यूनतम सेवा लगाउन अनुमति दिन सकिन्छ ।

६२४ टक्सार, बैंकिङ्ग सेवा र पेट्रोलियम सेवा त्यस्ता सेवाहरू हुन् जसका ग्राहकहरूको आधारभूत आवश्यकताहरू पूरा भएका छन् भन्ने सुनिश्चित गर्नको लागि सम्झौतावार्ताद्वारा निर्णय गरिएको न्यूनतम सेवा कायम गर्न सकिन्छ ।

६२५. लामो अवधिका हड्तालका घटनामा सामाजिक साझेदारीहरूसँगको पूर्ण परामर्शमा शिक्षा क्षेत्रमा न्यूनतम सेवा स्थापना गर्न सकिन्छ ।

६२६. अत्यधिक संक्रामक रोग फैलिएकोमा पशु स्वास्थ्य विभागमा न्यूनतम सेवा आवश्यक हुने भनी सरकारले लिएको निर्णयले संगठन स्वतन्त्रताको अधिकार उल्लंघन गर्दैन ।

न्यूनतम सेवा प्रदान गर्न अस्वीकार

६२७. ट्रेड यूनियनको कानुनी हैसियत निलम्बन गर्ने वा समाप्त हुने गरी फिर्ता लिने अन्तिम निर्णय स्वतन्त्र न्यायिक निकायले लिने भए तापनि न्यूनतम सेवा पालना नगरेका आधारमा यस्तो कदम चाल्नु हुँदैन ।

हड्ताल अवैधानिक घोषणा गर्ने उत्तदायित्व

६२८. हड्ताललाई अवैधानिक घोषणा गर्ने उत्तरदायित्व सरकारसँग हुनु हुँदैन तर संलग्न सबै पक्षको विश्वास रहने स्वतन्त्र निकायसँग रहनुपर्दछ ।

६२९. जहाँ सरकार एक पक्ष रहन्छ, खासगरी त्यस्ता मुद्दाहरूमा हड्तालको अवैधानिकतासम्बन्धी अन्तिम निर्णय सरकारले गर्नुहुँदैन ।

६३०. सार्वजनिक सेवामा गरिने हड्ताललाई वैधानिक घोषणा गरिने अधिकार सार्वजनिक संस्थाहरूको प्रमुखमा रहने व्यवस्था संगठन स्वतन्त्रता विपरीत हुन्छ । यो त न्यायाधीश र विवादका पक्षसँग हुनुपर्छ ।

६३१. सार्वजनिक सेवामा गरिने कुनैपनि हड्तालको वैधानिकतासम्बन्धी आधिकारिक परिपत्रका सम्बन्धमा यो समितिले यस्ता विषयहरू प्रशासनिक प्राधिकारीको क्षेत्रभित्र पर्दैन भन्ने ठानेको छ ।

काममा फिर्ता हुने आदेश, हड्तालको बेला गरिने श्रमिकको भर्ना र फिर्ता लिने आदेश

६३२. सख्त अर्थमा अत्यावश्यक मान्न नसकिने क्षेत्रमा (त्यसैले यस्तो क्षेत्रमा हड्ताल निषेध गर्नपनि सकिन्छ) हुने हड्ताल तोड्नको लागि श्रमिकहरू भर्ना गर्ने कार्यले संगठन स्वतन्त्रताको गम्भीर उल्लंघन गर्दछ ।

६३३. यदि हड्ताल वैधानिक छ भने हड्तालमा रहेका श्रमिकहरूलाई अनिश्चित समयसम्मका लागि प्रतिस्थापन गर्नका लागि सम्बन्धित कामभन्दा बाहिरका श्रमिकहरू प्रयोग गर्ने कदम चाल्नुले हड्ताल गर्नपाउने अधिकारमा खतरा निम्त्याउन सक्दछ जसले ट्रेड यूनियन अधिकारको स्वतन्त्र अभ्यासलाई प्रभाव पार्न सक्दछ ।

६३४. जहाँ जीवनावश्यक क्षेत्र ठप्प हुने गरी भएको लामो अवधिको गरिएको पूर्ण तथा लम्बिएको हड्तालले जनसंख्याको जीवन, व्यक्तिगत सुरक्षा र स्वास्थ्यमा जोखिम आउन सक्ने अवस्था सिर्जना गर्दछ, यस्तो अवस्था सिर्जना गर्नसक्ने क्षेत्र र अवधि हड्तालको समयमा यदि काममा फर्कने आदेश निश्चित किसिमका श्रमिकमा लागु गरिएमा यो न्यायसम्मत हुनसक्दछ । यस्तो अवस्थाभन्दा बाहिरको परिस्थितिमा भने काममा फर्कने आदेश संगठन स्वतन्त्रता विरोधी हुन्छ ।

६३५. पेसागत माग राख्दै गरिएका हड्ताल तोड्नका लागि सेना र फिर्ता आदेश प्रयोग गर्न यदि यस्तो कदमले अत्यन्त गम्भीर परिस्थितिमा अत्यावश्यक सेवा कायम राख्ने उद्देश्य राख्दैन भने यस्तो प्रयोगले संगठन स्वतन्त्रताको गम्भीर उल्लंघन गर्दछ ।

६३६. यदि हड्ताल न्यायसम्मत छ भने श्रम विवादका कारण स्थगित भएका काम गर्नका लागि सशस्त्र बल अथवा अन्य समूहका व्यक्तिहरू काममा लगाउन सेवा तथा उद्योगहरू जसको स्थगनले चरम संकट सिर्जना गर्नसक्दछ तिनीहरूको सेवा सञ्चालन सुनिश्चित गर्नुपर्ने आवश्यकताको कारण न्यायोचित हुनसक्दछ ।

६३७. यातायात कम्पनी, रेलमार्ग र तेल क्षेत्रजस्ता क्षेत्रका सेवाहरू बन्द हुँदा समुदायको सामान्य जीवनमा अस्तव्यस्त हुन्छ भन्ने मान्यता भए तापनि यस्ता सेवाहरू बन्द हुँदा चरम राष्ट्रिय संकट सिर्जना हुन्छ भनी स्वीकार्न सकिदैन । तसर्थ, यस्ता सेवामा विवाद भएको समयमा श्रमिक परिचालन गर्नेतर्फ लिइएका कदमहरू आफ्ना आर्थिक तथा पेसागत हित प्रतिरक्षा गर्ने साधनको रूपमा रहने श्रमिकको हड्ताल गर्नपाउने अधिकारमा सीमा लगाउने किसिमको हुन्छ भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

६३८. सख्त अर्थमा अत्यावश्यक नमानिने सेवाहरूमा गरिने न्याय सम्मत तथा शान्तिपूर्ण हड्ताल तोड्नका लागि हड्तालको बेला रेलमार्गका श्रमिकहरूलाई काममा फर्कन आदेश गर्नु, घेराउ हड्ताल छिन्नभिन्न पार्ने धम्की दिनु, कम तलबमा काम गर्ने श्रमिकहरू भर्ना गर्नु र ट्रेड यूनियनमा आबद्ध हुन प्रतिबन्ध लगाउनु संगठन स्वतन्त्रता अनुरूप हुँदैन ।

६३९. जहाँ टेलिफोन सेवाजस्ता अत्यावश्यक सार्वजनिक सेवामा गैरकानुनी हड्तालका कारण अवरूद्ध हुन्छ, यस्तो अवस्थामा समुदायको हितको लागि यस्तो सेवा सञ्चालन सुनिश्चित गर्ने उत्तरदायित्व लिनुपर्दछ । यस उद्देश्यका लागि हड्तालले रोकिएका काममा श्रमिकहरूले सम्पादन गर्न र काम सम्पन्न गर्नका लागि आवश्यक कदम चाल्न सशस्त्र बल अथवा अन्य व्यक्तिहरू बोलाउनु वा तैनाथ गर्नु सरकारले उचित ठान्न सक्दछ ।

हड्तालका दौरानमा प्राधिकारीबाट हुने हस्तक्षेप

६४०. श्रमिकहरू हड्तालको निरन्तरता चाहन्छन् अथवा अन्त्य चाहन्छन् भन्ने निर्धारण गर्नका लागि सरकारले श्रमिकहरूसँग परामर्श गरेको एक घटनामा र मतदान आयोजना गर्ने विषय एक स्थायी स्वतन्त्र निकायलाई सुम्पिएको र श्रमिकहरूलाई गोप्य मतदानको प्रत्याभूति दिइएको, यस्तो घटनामा व्यवहारमा हड्ताल गर्नपाउने अधिकारको अभ्यासमा प्रभाव पार्नसक्ने गरी प्राधिकारीहरूबाट हुने कुनैपनि प्रभाव अथवा दबाबबाट स्वतन्त्रता सुनिश्चित गर्ने उद्देश्यले यो समितिले प्रतिनिधि संगठनहरूसँग परामर्श गर्नु वाञ्छनीय हुन्छ भन्नेमा जोड दिएको थियो ।

६४१. श्रम विवाद सम्बन्धमा सेनाले गर्ने हस्तक्षेप संगठन स्वतन्त्रताको अभ्यासलाई अत्यावश्यक हुने हिंसा, दबाब अथवा धम्कीबाट मुक्त वातावरणको लागि सहायक हुँदैन ।

हड्तालको दौरानमा हुने प्रहरी हस्तक्षेप

६४२. प्रहरी हस्तक्षेप सार्वजनिक सुव्यवस्था कायम गर्नका लागि सीमित रहेको र यसले हड्ताल गर्नपाउने अधिकारको वैध अभ्यासमा सीमा लगाएको थिएन भन्ने तथ्य देखिएकोमा प्रहरी हस्तक्षेपको यस्तो आरोप खारेज गर्न यो समितिले सिफरिस गरेको थियो ।

६४३. हड्ताल तोड्ने उद्देश्यले प्रहरी प्रयोग गर्नु अधिकारको उल्लंघन हुन्छ ।

६४४. हड्ताल आन्दोलनहरूमा कानुन तथा सुव्यवस्थामाथि गम्भीर चुनौती आउने गम्भीर अवस्थाहरूमा मात्र प्राधिकारीहरू बल प्रयोगमा जानुपर्दछ ।

६४५. देशको कानुनलाई सम्मान गर्ने दायित्व श्रमिक तथा उनीहरूका संगठनसँग रहने हुँदा हड्तालको समयमा सुरक्षा बलबाट हुने हस्तक्षेप सार्वजनिक सुव्यवस्था कायम गर्नमात्र सीमित हुनुपर्दछ ।

६४६. देशको कानुनलाई सम्मान गर्ने दायित्व श्रमिक तथा उनीहरूका संगठनसँग रहने हुँदा हड्तालकर्ताहरूलाई प्रभाव पार्ने अदालती निर्णय कार्यान्वयन गर्नका लागि हुने प्रहरी हस्तक्षेपले मौलिक सार्वजनिक स्वतन्त्रताको सम्मान गर्ने कुनैपनि व्यवस्थामा लागु हुने आधारभूत सुनिश्चितताको सम्मान गर्नुपर्दछ ।

६४७. सार्वजनिक सुव्यवस्थामा वास्तविक खतरा रहेको छ भने मात्र हड्ताल चलेको अवस्थामा प्राधिकारीहरू प्रहरी बोलाउने तहमा पुग्नुपर्दछ । प्रहरीबाट हुने यस्तो हस्तक्षेप सार्वजनिक सुव्यवस्थाको खतराको अज्ञानमा हुनुपर्दछ र सार्वजनिक सुव्यवस्थालाई चुनौती हुने प्रदर्शन नियन्त्रण गर्ने कोसिस गर्दा देखिन सक्ने अत्यधिक हिंसाको खतरा आउन नदिन सक्षम प्राधिकारीहरूले पर्याप्त निर्देशन प्राप्त गरून् भन्ने सुनिश्चित गर्नका लागि सरकारले कदम चाल्नुपर्दछ ।

घेराऊ

६४८. कानुन अनुरूप हुनेगरी आयोजना गरिने घेराऊ कार्यमा सार्वजनिक प्राधिकारीले हस्तक्षेप गर्न मिल्ने हुनुहुँदैन ।

६४९. यदि हड्ताल शान्तिपूर्ण हुन छोडेमा मात्र घेराऊ हड्तालमाथिको प्रतिबन्ध न्यायोचित मान्न सकिन्छ ।

६५०. सार्वजनिक सुव्यवस्थामा खलल र कामलाई निरन्तरता दिएका श्रमिकहरूलाई धम्की दिने, घेराउलाई प्रतिबन्ध लगाउने एक कानुनी प्रावधानलाई यो समितिले वैध ठानेको छ ।

६५१. घेराउमा भाग लिने र अन्य श्रमिकहरूलाई आफ्नो कार्यथलोबाट टाढा रहन दृढपूर्वक र शान्तिपूर्ण तरिकाले भन्ने कार्यलाई न्यायसम्मत नभएको भन्न सकिँदैन, तर घेराउको साथमा उनीहरूको काम गर्नपाउने स्वतन्त्रतामाथि हस्तक्षेप गर्ने प्रयास स्वरूप गैरहड्तालकर्ताहरूमाथि जबरजस्ती र हिंसा गरेमा यो फरक विषय हुन्छ र धेरै देशहरूमा यस्तो अवस्थालाई फौजदारी अभियोग मान्न सकिन्छ ।

६५२. हड्ताल गर्न पाउने अधिकारको अभ्यासले कानुनले स्थापित गरे बमोजिम गैर हड्तालकर्ताको काम गर्नपाउने अधिकार लगायत व्यवस्थापन पक्षको आफ्नो प्रतिष्ठान परिसरभित्र पस्न पाउने अधिकारको सम्मान गर्नुपर्दछ ।

६५३. घेराउ हड्ताल प्रतिष्ठानको नजिक आयोजना गरिनुपर्ने आवश्यक सर्तले संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त उल्लंघन गर्दैन ।

ज्याला कटौती

६५४. संगठन स्वतन्त्रताको दृष्टिकोणबाट हेर्दा हड्तालका दिनका तलब कटौती गर्ने कार्यले कुनैपनि आपत्ती सिर्जना गर्दैन ।

६५५. एक घटनामा हडतालको अवधिको ज्याला कटौती गर्दा हुने रकम भन्दा बढी अर्को पक्षलाई हड्तालबाट क्षति भएकोमा समेत हड्तालमा नियन्त्रण गर्नु सामञ्जस्यपूर्ण श्रम सम्बन्धको लागि सहायक हुँदैन भन्ने यो समितिले याद गराएको थियो ।

६५६. औद्योगिक सम्बन्धमा सन्तुलन बिगार्न लगायत हड्तालको लागि रोजगारदाता "उत्तरदायी" भएको र त्यस कार्य बापतको मूल्य रोजगारदातालाई महङ्गो परेको अवस्थामा हड्ताल अवधिको ज्याला रोजगारदातालाई तिर्न बाध्य पारिनुले संगठन सिद्धान्त अनुरूप हुने सम्बन्धमा समस्या सिर्जना गर्दछ किनभने यस्तो भुक्तानी न त आवश्यक छ न त यसमाथि प्रतिबन्ध लगाउन सकिन्छ, तसर्थ यो सम्बन्धित पक्षहरूले समाधान गर्नुपर्ने विषय हुनुपर्दछ ।

६५७. माग दाबीपत्रको जवाफ नदिनु असल नियतको सामूहिक सौदाबाजीको सिद्धान्त विपरीत अनुचित अभ्यास देखिन सक्दछ, जसले हड्तालका दिनका भुक्तानी दिन रोजगारदातामाथि कानुनी बाध्यता सिर्जना नल्याई कानुनले देखाए बमोजिम निश्चित दण्ड सिर्जना गर्न सक्दछ ।

दण्ड

(क) वैध हड्तालका घटनामा दण्ड

६५८. वैध हड्तालको नेतृत्व गरेकोमा यूनियनहरूलाई दण्डित गर्नु संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तको गम्भीर उल्लंघन हुन्छ ।

६५९. वैध हड्तालमा लागेका कारण ट्रेड यूनियनका कार्यालय बन्द गर्नु संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तको उल्लंघन हो ।

६६०. वैध हड्ताल गरेको अथवा गर्ने प्रयास गरेको कारण कसैलाई पनि सजाय दिनुहुँदैन ।

६६१. हड्तालका कारण श्रमिकहरूलाई कामबाट हटाउनु वैध र ट्रेड यूनियन गतिविधिका आधारमा हेर्दा यो रोजगारीमा हुने विभेद देखिन्छ र यो महासन्धि संख्या ९८ विपरीत हुन्छ ।

६६२. हड्ताल गर्नपाउने अधिकार अभ्यास गरेकोमा ट्रेड यूनियनकर्मी अथवा यूनियनका नेतालाई कामबाट हटाइएकोमा ट्रेड यूनियन गतिविधिमा लागेका कारण उनीहरूलाई सजाय दिएको र उनीहरू विरुद्ध विभेद भएको भन्ने निष्कर्ष मात्र यो समितिले निकाल्न सक्दछ ।

६६३. श्रमिकहरू हड्तालमा अथवा अन्य औद्योगिक कार्वाहीमा लागेकोमा उनीहरूलाई कामबाट नहटाइएमा अथवा पुनः काम गर्न इन्कार नगरिएमा मात्र संगठन स्वतन्त्रताको सम्मान हुन्छ । श्रमिकहरू हड्ताल पूर्व अथवा पश्चात हटाइएका थिए भन्ने विषय यस उद्देश्यका लागि असान्दर्भिक हुन्छ । तर्कसङ्गत रूपमा हेर्दा, बढी हटाइनुको उद्देश्य हड्ताल गर्नपाउने अधिकारमा बाधा पुऱ्याउन अथवा यसलाई दण्डित गर्नका लागि हो भने हड्तालभन्दा अगाडि हटाइनु पनि असान्दर्भिक हुन्छ ।

६६४. (क) अन्ततः सबै औद्योगिक कार्वाहीमा सहभागी हुने सबैले सम्झौता उल्लंघनकर्तारूपमा व्यवहार गर्ने । ख) उनीहरूले चालेका कदमका कारण प्रेरित हुन गएको रोजगारदाताको घाटाको निम्ति यस्तो सम्झौता उल्लंघन गर्न उक्साउने ट्रेड यूनियन अथवा त्यसका अधिकारीलाई उत्तरदायी बनाउने र (ग) यस्तो कदम सामना गरेको कुनै रोजगारदातालाई न्यायसम्मत नहुने व्यवहार (निरन्तरता) हुनबाट रोक्न निषेधाज्ञा प्राप्त गर्न सक्षम बनाउने कानुनी नियमलाई यो समितिले समभावका का साथ हेर्न सकेन । यस्ता प्रावधानका एकमुष्ठ प्रभावले हड्ताल कार्यलाई आफ्नो आर्थिक तथा सामाजिक हित प्रतिरक्षा तथा प्रवर्धन गर्ने साधनका रूपमा लिन श्रमिकलाई कानुनसम्मतरूपले वञ्चित गर्न सक्दथ्यो ।

६६५. हड्तालको क्षतिपूर्तिका लागि श्रमिकले अतिरिक्त समय काम गर्नुपर्ने भनी सरकारले गरेको घोषणाले हड्ताललाई अनुचितरूपले प्रभाव पार्दछ ।

६६६. हड्तालमा भाग लिएकोमा श्रमिकलाई कामबाट हटाउने र पुनः काममा नलगाउने जस्ता अत्यन्त गम्भीर कमदहरूको प्रयोगको अर्थ गम्भीर दुरूपयोगको जोखिम भन्ने हुन्छ र संगठन स्वतन्त्रताको उल्लंघन हुन्छ ।

(ख) हड्ताल गर्न पाउने अधिकार अभ्यासका क्रममा भएका दुर्व्यवहारका घटना

६६७. हड्ताल गर्न पाउने अभ्यासका क्रममा भएका दुर्व्यवहारहरू जसमा फौजदारी कार्यहरू रहन्छन् ती कार्यलाई संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तले संरक्षण दिँदैन ।

६६८. हड्ताल प्रतिबन्ध जुन आफैँमा संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त अनुरूप हुन्छ तिनीहरूको उल्लंघन भएको अवस्थामा मात्र दण्डात्मक प्रतिबन्ध लगाइनुपर्दछ । हड्तालसँग सम्बन्धित अवैध कार्य सम्बन्धमा दिइने दण्ड, भएको गल्ती अथवा अपराध सँग समानुपातिक हुनुपर्दछ र शान्तिपूर्ण हड्ताल आयोजना गरेको अथवा यसमा सहभागी भएको आधारमा मात्र कैद गर्ने कदम प्राधिकारीले चाल्नु हुँदैन ।

६६९. अत्यावश्यक सेवामा भएका हड्तालको परिणामस्वरूप प्राधिकारीले चालेका केही अस्थायी कदम र ट्रेड यूनियन गतिविधिमा निषेध गरिएको, ट्रेड यूनियन शुल्क कट्टी गरी बुझाउने कार्य बन्द गरिएको आदि महासन्धि संख्या ८७ को धारा ३ ले प्रत्याभूत गरेको प्रावधानको विपरीत थिए भन्ने यो समितिले ठानेको थियो । अत्यावश्यक सेवाको कार्यसम्पादन सुनिश्चित गर्नका लागि प्राधिकारीद्वारा चालिएको कदम लिइएको लक्ष्यको समानुपात भन्दा बाहिर जानुहुँदैन अथवा यसले ज्यादतीतर्फ डोर्‍याउनु हुँदैन भन्ने वास्तविकतातर्फ यो समितिले सरकारको ध्यानाकर्षण गराएको थियो ।

६७०. दैनिक न्यूनतम ज्याला ५०० वा १०० भए बराबर नै दुर्व्यवहारजन्य हड्ताल भएमा जरिवाना लिने कार्यले ट्रेड युनियन विरुद्ध तर्साउने र त्यस्तो काम कार्वाही गर्नबाट रोक्ने र विशेष गरी हड्तालमा त्यस्तो कार्य नभएमा जरिवाना नहुने व्यवस्था गर्न सकिन्छ ।

(ग) शान्तिपूर्ण हड्ताल भएमा

६७१. शान्तिपूर्ण हड्ताल आयोजना गरेकोमा अथवा यसमा सहभागी भएको सम्बन्धमा प्राधिकारीहरू गिरफ्तार गर्ने तथा कैद गर्ने तहसम्म पुग्नुहुन्न । यस्ता कदमले दुर्व्यवहारको गम्भीर जोखिम निम्त्याउँछ र संगठन स्वतन्त्रतामा गम्भीररूपले खतरनाक हुन्छन् ।

६७२. शान्तिपूर्ण हड्ताल आयोजना गरेको अथवा यसमा सहभागी भएको आधारमा मात्र कोही पनि स्वतन्त्रताबाट वञ्चित हुनुहुँदैन अथवा कोही पनि अपराधिक सजायको भागीदार हुनुहुँदैन ।

६७३. श्रमिकहरूले ट्रेड यूनियन अधिकारको शान्तिपूर्ण अभ्यास (हड्ताल र प्रदर्शन) ले गिरफ्तार तथा देश निकाला गर्नु हुँदैन ।

(घ) आमरूपमा गरिने सजाय

६७४. आमरूपमा हड्तालकर्ताहरूको गिरफ्तारी र बर्खास्तीमा दुर्व्यवहारको गम्भीर खतरा रहन्छ र यसले संगठन स्वतन्त्रतालाई गम्भीर खतरामा पार्दछ । यस्ता गिरफ्तारी तथा बर्खास्तीका कारण संगठन स्वतन्त्रतामा पर्ने खतरालाई निराकरण गर्नका लागि सक्षम प्राधिकारीहरूलाई उचित निर्देशन दिनुपर्दछ ।

हडताल नगर्नेको पक्षमा विभेद

६७५. हड्तालमा सहभागी नभएका श्रमिकहरूलाई बोनसद्वारा क्षतिपूर्ति दिनका लागि लागू गरिएको कदमका सम्बन्धमा यस्ता विभेदकारी अभ्यासहरूले आफ्ना गतिविधिहरू आयोजना गर्नपाउने ट्रेड यूनियनकर्मीहरूको अधिकारमा बाधा पुग्दछ भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

हड्तालको बेला गरिने प्रतिष्ठानहरुको बन्द

६७६. हड्ताल भएको बखत कानुनमा व्यवस्था भए बमोजिम प्रतिष्ठान बन्द गर्नु हड्तालमा सहभागी नभएका व्यक्तिका काम गर्न पाउने स्वतन्त्राताको उल्लंघन हुन्छ र यसले संस्थाको आधारभूत आवश्यकता (औजारहरूको मर्मत सम्हार, दुर्घटना रोक्ने र प्रतिष्ठानभित्र पस्ने व्यवस्थापकीय कर्मचारी र रोजगारदाताहरूको अधिकार तथा उनीहरूका गतिविधि अभ्यास गर्ने अधिकार) लाई बेवास्ता गर्दछ ।

११ संगठनहरूको निलम्बन तथा विघटन

सामान्य सिद्धान्त

६७७. ट्रेड यूनियन संगठनहरूको निलम्बन तथा विघटन भएको एक देशको एक घटनामा ट्रेड यूनियन संगठनहरूलाई एक्ल्याएर अथवा उनीहरूको गतिविधिहरूलाई निलम्बन गर्नु देशलाई घेरिरहेको आर्थिक तथा सामाजिक समस्याको समाधान होइन भन्नेमा यो समितिले आफ्नो गहिरो विश्वास व्यक्त गरेको थियो । यसको विपरीत सरकारले यस्ता समस्याहरू स्वतन्त्र ट्रेड यूनियन संगठन तथा सम्झौतावार्ताको विकासद्वारा मात्र गर्न सक्दछ र यी समस्याहरूलाई श्रमिक तथा राष्ट्रको सर्वोपरी हितका लागि समाधान गर्नसक्दछ ।

६७८. यूनियनको विघटनको परिणामस्वरूप श्रमिकको पेसागत प्रतिनिधित्वमा असर पर्छ, यसलाई मध्यनजर गर्दा यदि यस्ता कदम अन्तिम उपायको रूपमा र समग्र सङ्गठनमा कम गम्भीर असर पार्ने अन्य सम्भावनाहरू समाप्त भइसकेपछि श्रम सम्बन्धको हितमा लिइएको हो भने यो उत्तम देखिन्छ भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

स्वेच्छिक विघटन

६७९. जहाँ ट्रेड यूनियन संगठन विघटनका लागि सम्बन्धित सबै श्रमिक संलग्न भएको नियमित किसिमले आयोजना गरिएको अधिवेशनद्वारा स्वतन्त्ररूपले निर्णय लिइएको थियो, यस्तो विघटन अथवा यसबाट निस्कने कुनैपनि परिणाम ट्रेड यूनियन अधिकारको उल्लंघनको रूपमा लिइनु हुँदैन भन्ने यो समितिले ठानेको थियो ।

अपर्याप्त सदस्यता भएको आधारमा हुने विघटन

६८०. यदि श्रमिकहरूको यूनियन अथवा पेसागत यूनियनको सदस्यता २० अथवा ४० भन्दा तल झरेमा ट्रेड यूनियन विघटन गर्नुपर्ने कानुनी प्रावधान यदि युनियन विघटनको प्रावधानको दुरूपयोगपूर्ण अर्थ लाग्नसक्ने सम्भावना आउन नदिन अर्को अर्थमा भन्नुपर्दा कानुन बमोजिम स्थापित अदालतमा पुनरावेदन गर्न पाउने अधिकारका साथमा आवश्यक सबै कानुनी प्रत्याभूतिहरू रहेमा यो प्रावधानले ट्रेड यूनियन अधिकारको अभ्यासको आफैंमा उल्लंघन गर्दैन ।

६८१. यूनियन स्थापना गर्न कम्तीमा २० जना आवश्यक पर्ने कानुन सम्बन्धमा र सम्बन्धित पेसा अभ्यासका लागि कानुनीरूपले योग्य व्यक्तिको संख्या अपर्याप्त भएको कारण अदालतले यूनियन विघटन गर्न दिएको आदेशका सम्बन्धमा यस्तो विघटन संगठन स्वतन्त्रताको उल्लंघन हुने कदमको रूपमा नदेखिएको भन्ने यो समितिले ठानेको थियो ।

६८२. ट्रेड यूनियन संख्या घटाई ट्रेड यूनियन सदस्यहरू कानुनीरूपमा आवश्यक २५ जनाभन्दा कम बनाउनु ट्रेड यूनियन विरोधी बर्खास्ती अथवा धम्की हो भनी निष्कर्ष निकालिएकोमा यदि यस्ता कार्यहरू रोजगारदाताको धम्की अथवा दबाबका कारण यूनियन नेताको ट्रेड यूनियन सदस्यतासँग फिर्ता गर्ने र ट्रेड यूनियन विरोधी बर्खास्तीको रूपमा यसलाई निष्कर्ष निकाल्ने हो भने कानुनमा दिए अनुसार दण्डित गर्न, बर्खास्तीमा परका श्रमिकहरूलाई आफ्नो काममा पुनर्स्थापित गर्न र विघटित ट्रेड यूनियनलाई पुनर्सङ्गठित हुने अनुमति दिन यो समितिले सरकारलाई अनुरोध गरेको थियो ।

प्रशासनिक निकायबाट हुने निलम्बन तथा विघटन

६८३. प्रशासनिक निकायद्वारा लिइने निलम्बन अथवा विघटनका कदमहरू संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तको गम्भीर उल्लंघन हुन्छ ।

६८४. ट्रेड यूनियन संगठनहरूको प्रशासनबाट हुने विघटन महासन्धि संख्या ८७ को धारा ४ को स्पष्ट उल्लंघन हुन्छ ।

दर्ता रद्द वा ट्रेड यूनियनको हैसियत

६८५. ट्रेड यूनियनहरूको रजिष्ट्रारद्वारा कुनै संगठन दर्ता रद्द गर्नु तथा रजिष्ट्रारबाट उनीहरूलाई हटाउनु प्रशासनिक निकायद्वारा उक्त संगठनको विघटन गर्नु सरह हुन्छ भन्नेमा यो समितिले जोड दिएको छ ।

६८६. आन्तरिक विवादका कारणले प्रशासनिक निकायद्वारा ट्रेड यूनियन संगठनको दर्ता रद्द गरिने कार्य जसको अर्थ यसको गतिविधि निलम्बन हुने भन्ने हुन्छ यसले संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त र खासगरी रोजगारदाताका संगठनहरू प्रशासनिक निकायद्वारा विघटित हुनुपर्दैन भन्ने महासन्धि संख्या ८७ को धारा ४को उल्लंघन गर्दछ ।

६८७. यूनियनको दर्ता रद्द गर्ने कार्य न्यायिक बाटोबाट मात्र सम्भव हुनुपर्दछ ।

६८८. दर्ता खारेजी न्यायोचित ठानिएको अवस्थामा समेतसामान्य अवस्था पुनर्स्थापित भइसकेपछि पुनः दर्ताको लागि यूनियनले दिएको आवेदनलाई अस्वीकार गर्नु हुँदैन ।

६८९. अदालतमा पुनरावेदन गर्नपाउने अधिकार नदिई मन्त्रिले ट्रेड यूनियनको दर्ता रद्द गर्न आदेश दिनसक्ने स्वविवेककारी अधिकार संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त विपरीत हुन्छ ।

कानुनी व्यवस्थाको आधारमा विघटन

६९०. कानुनी व्यवस्थाको आधारमा विघटन गर्ने पूर्ण अधिकार प्रदान गरिएको अथवा प्रशासनिक अधिकारका कारण विघटन गरिएको जस्तो कानुनी कार्य अभ्यास गर्ने निकाय कार्यकारी प्रतिरक्षा जस्तो न्यायिक कार्यविधि पालना गरिँदैन, जुन अधिकारलाई यो समितिले अत्यावश्यक ठानेको छ ।

६९१. मौजुदा ट्रेड यूनियनको दर्ता रद्द गरिएको कानुनी प्रावधानलाई ध्यानमा दिंदा श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूको संगठनको कुनैपनि विघटन न्यायिक निकायबाट गर्नु अत्यावश्यक हुन्छ र यसले मात्र प्रतिरक्षा गर्नपाउने अधिकारको प्रत्याभूति दिलाउँछ भन्ने यो समितिले ठानेको थियो । यो सिद्धान्त सङ्कटकालीन अवस्थामा समेत विघटनको सन्दर्भमा उत्तिकै लागु हुन्छ भन्ने कुरामा समितिले जोड दिएको थियो ।

विघटन गर्नुपर्ने कारण

६९२. ट्रेड यूनियन संगठनका केही नेता अथवा सदस्यहरूले गैरकानुनी काम गरेका छन् भन्ने निर्णयको आधारमा त्यस्ता संगठनका कैयौं हजार श्रमिकहरूको संगठनबाट वञ्चित गर्ने कार्यले संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तको उल्लंघन गर्दछ ।

६९३. सामान्य ट्रेड यूनियन गतिविधिको सीमा नाघी ट्रेड यूनियनका निश्चित सदस्यहरूले ज्यादती गरेको पाइएकोमा समग्र ट्रेड यूनियन आन्दोलनको निलम्बन र तत्पश्चातको विघटन नगरीकन उनीहरूलाई विशिष्ट कानुनी प्रावधान र सामान्य न्यायिक प्रक्रिया अनुसार अभियोजन गर्न सकिन्थ्यो ।

६९४. खासगरी संगठनको वित्तीय व्यवस्थापनमा भएको अनियमितताको कारण ट्रेड यूनियन संगठनबाट यूनियनको हैसियत फिर्ता लिइएको एक घटनामा यदि यूनियनको सामाजिक कोषलाई असर पार्ने काम भएकोमा सम्बन्धित अधिकारी यूनियनलाई सम्भावित सबै कार्यहरूबाट वञ्चित गर्ने कदम चाल्नुको सट्टा उक्त अनियमितताको लागि उत्तरदायी व्यक्ति विरुद्ध कानुनी कार्वाही गर्न यो समितिले जोड दिएको थियो ।

६९५. विकासको आवश्यकताले देशको समग्र ट्रेड यूनियन आन्दोलनलाई अनियमित कानुनी अवस्थामा कायम राख्ने र तत्पश्चात उनीहरूको ट्रेड यूनियन अधिकार अभ्यास गर्नबाट रोक्ने लगायत आफ्ना सामान्य गतिविधिहरू गर्न रोक्ने कार्यलाई न्यायोचित ठान्नु हुँदैन ।

सन्तुलित आर्थिक तथा सामाजिक विकासको लागि यो प्रक्रियामा सहभागी हुन सक्ने बलियो तथा स्वतन्त्र संगठनको अस्तित्व रहनु आवश्यक हुन्छ ।

६९६. यूनियनको विघटनले श्रमिकहरूको पेसागत प्रतिनिधित्वमा अत्यन्त गम्भीर असर पार्ने भएकाले महासंघको प्रतिनिधिलाई देशको राष्ट्रपतिको उम्मेदवारको रूपमा मनोनयन गर्ने कार्यले समग्र महासंघको विघटन गर्ने कार्य कुनैपनि किसिमले न्यायोचित हुँदैन भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

६९७. ट्रेड यूनियन विघटन गर्नु अत्यन्त ठूलो कदम हो र सार्वजनिक समारोहलाई बिथोल्ने घेराउ कार्य, संगठनको गतिविधिहरूलाई अस्थायीरूपमा अन्त्य गर्ने अथवा यातायात अवरूद्ध गर्ने जस्ता आधारमा यस्तो कदममा पुग्नु स्पष्टरूपले सङ्गठित हुनपाउने अधिकारको सिद्धान्तसँग मेल खाँदैन ।

६९८. ट्रेड यूनियन दर्ता रद्द गर्न श्रमिकहरूको पेसागत प्रतिनिधित्वमा पुग्ने गम्भीर असरलाई ध्यानमा राख्दा ट्रेड यूनियनको शीर्षकमा कम्पनीको नाम प्रयोग गरिएकोमा ट्रेड यूनियन दर्ता रद्द गरिनु हुँदैन भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

न्यायिक प्राधिकारीबाट हुने हस्तक्षेप

६९९. ट्रेड यूनियन संगठनको विघटन अत्यन्त गम्भीर अवस्थामा मात्र हुनुपर्दछ र न्यायिक निर्णय पश्चात मात्र यस्तो निर्णय हुनुपर्दछ जसका कारण प्रतिरक्षा गर्नपाउने अधिकारको पूर्ण प्रत्याभूति रहन्छ भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

७००. ट्रेड यूनियन संगठनको कानुनी व्यक्तित्वलाई निलम्बन गर्नु ट्रेड यूनियनमाथि गम्भीर सीमा लगाउनु हुन्छ र यस्तो प्रकृतिको विषयमा उचित कानुनी प्रक्रियाद्वारा मात्र प्रतिरक्षाको अधिकार पूर्ण रूपमा प्रत्याभूत गर्न सकिन्छ ।

७०१. प्रशासनिक निकायद्वारा संकटकालको बेला लिइएको निलम्बन अथवा विघटनका कुनैपनि कदमहरू यस्ता कार्य विरुद्ध अदालतमा पुनरावेदन गर्नपाउने अधिकारसहित सामान्य न्यायिक सुरक्षा उपायका साथमा रहनुपर्दछ ।

७०२. निश्चित परिस्थितिहरूमा न्यायोचित ठान्न सकिएता पनि स्वेच्छाचारी निर्णय हुन नदिनलाई यूनियनको कानुनी व्यक्तित्व फिर्ता गर्ने र कोष रोक्का गर्ने कदम प्रशासनिक तवरले नभई न्यायिक प्रक्रियाबाट हुनुपर्दछ ।

७०३. कुनै एक पेसागत संगठनको निलम्बन तथा विघटन प्रशासनिक निर्णयबाट हुने हुनुहुँदैन भन्ने सिद्धान्त उचितरूपमा लागु गर्ने हो भने यस्तो प्रशासनिक निर्णय विरुद्ध पुनरावेदन गर्नपाउने कानुनी अधिकार मात्र दिनु पर्याप्त हुँदैन; यस्ता निर्णयहरू पुनरावेदन दर्ता गर्ने वैधानिक अवधि समाप्त नहुँदासम्म पुनरावेदन प्रक्रियामा नजाँदासम्म अथवा यस्तो निर्णयको न्यायिक प्राधिकारीले सदर नगर्दासम्म लागु गरिनु हुँदैन ।

७०४. प्रशासनिक निकायबाट हुने निलम्बन अथवा विघटनको कुनैपनि सम्भावनालाई कानुनबाट हटाइनुपर्दछ अथवा कम्तीमा त्यस्तो प्रशासनिक निर्णय विरुद्ध पुनरावेदन गर्नपाउने कानुनी अधिकार मात्र दिनु पर्याप्त हुँदैन; त्यस्ता निर्णयहरू पुनरावेदन दर्ता गर्ने वैधानिक अधिकार समाप्त नहुँदासम्म पुनरावेदन प्रक्रियामा नजाँदासम्म अथवा त्यस्तो निर्णयको न्यायिक प्राधिकारीले सदर नगर्दासम्म लागु गरिनु हुँदैन ।

७०५. सम्बन्धित प्रशासनिक कदममा आधारित हुने प्रावधानले पेसागत संगठनलाई प्रदान गरेको अधिकारको उल्लंघन गर्दछ वा गर्दैन भनी निर्णय लिने कार्यमा सक्षम हुनका लागि न्यायाधीशले मुद्दाको विषयवस्तु हेर्ने पाउनुपर्दछ । यदि व्यवहारतः ट्रेड यूनियन दर्ता गर्ने अथवा दर्ता रद्द गर्ने स्वविवेककारी अधिकार प्रशासनिक अधिकारीसँग रहन्छ भने अदालतमा पुनरावेदन गर्ने प्रक्रिया अस्तित्वमा रहनु पर्याप्त प्रत्याभूति देखिँदैन किनभने कानुन सही किसिमले लागु भएको थियो भन्ने कुरामात्र पुनरावेदन सुन्ने न्यायाधीशले सुनिश्चित गर्न सक्दछन् । संगठनको निलम्बन तथा विघटन घटनामा पनि यस्तै समस्या देखा पर्नसक्दछ ।

विघठित संगठनका सम्पत्तिको प्रयोग

(क) सामान्य सिद्धान्त

७०६. यदि कुनै संगठन विघटित भएमा सम्पत्ति अस्थायीरूपमा नियन्त्रण गरिनुपर्दछ र अन्ततः यसका पूर्ण सदस्यहरूका बीचमा बाँडिनुपर्दछ अथवा विघठीत संगठन पछि बन्ने संगठनलाई हस्तान्तरण गरिनुपर्दछ समितिले स्वीकार गरेको छ, यसको अर्थ जुन उद्देश्यका लागि विघटित संगठन स्थापना भएको थियो ती उद्देश्यहरू यस्ता संगठन अथवा संगठनहरूले उही भावना अनुरूप अनुसरण गर्दछन् भन्ने हुन्छ ।

७०७. यदि कुनै यूनियन खारेज भएमा यसको सम्पत्ति बन्द भएको यूनियनपछि निर्माण हुने संगठनलाई प्रदान गरिनुपर्दछ, अथवा यसको नियमानुसार वितरण गरिनुपर्दछ तर यदि यस सम्बन्धमा स्पष्ट नियम छैन भने यो सम्पत्ति सम्बन्धित श्रमिकको हुन्छ ।

(ख) ट्रेड यूनियन बहुलवादतर्फको सङ्क्रमण

७०८. ट्रेड यूनियन एकाधिकारबाट ट्रेड यूनियन बहुलवाद तर्फको परिवर्तन पश्चात ट्रेड यूनियन सम्पत्ति विभिन्न यूनियन संगठनहरूकाबीच वितरण गर्ने विषयमा ट्रेड यूनियनको सम्पत्ति (जग्गा समेत) राज्यले ट्रेड यूनियनका लागि कार्यालय प्रदान गरेको अवस्थामा सबै ट्रेड यूनियनहरूलाई पूर्ण स्वतन्त्ररूपले उनीहरूका गतिविधिहरू अभ्यास गर्ने सम्भावनालाई

समान हैसियत सुनिश्चित गरी यस्तो सम्पत्तिको पुनर्वितरण गरिनुपर्दछ भने सिद्धान्तलाई यसले दिएको महत्वलाई यो समितिले जोड दिएको छ । पूर्व ट्रेड यूनियन संगठनको सम्पत्ति वितरण नियमन गर्ने सम्झौतामा यथासम्भव छिटो पुग्नको लागि सम्बन्धित सबै ट्रेड यूनियन संगठन तथा सरकारले प्रयास गर्नु वाञ्छनीय हुन्छ ।

७०९. प्रजातान्त्रिकरणको सङ्क्रमणकालमा गुज्रिरहेको एक पूर्व साम्यवादी देशको ट्रेड यूनियन संगठनको सम्पत्तिको बाँडफाँड सम्बन्धी एक घटनाको छानबिन गर्दा सम्बन्धित कोष कसलाई दिने भन्ने प्रश्न समाधान गर्नको लागि यो समितिले यथाशक्य छिटो सम्बन्धित सबै ट्रेड यूनियन संगठनहरू र सरकारलाई आमन्त्रण गरी छिटो निष्कर्षमा पुग्न सुझाएको थियो, जसले गर्दा वर्तमान अवस्थामा अभ्यास गरिएको सामाजिक कार्यको उपलब्धिसँग पूरा गर्न आवश्यक सम्पत्ति सरकारले प्राप्त गर्न सक्दथ्यो र सबै ट्रेड यूनियन संगठनहरूलाई समान हैसियतमा राखी पूर्ण स्वतन्त्र तरिकाले उनीहरूका गतिविधिहरू अभ्यास गर्ने सम्भावना सुनिश्चित गर्न सकिन्थ्यो ।

१२ संघ तथा महासंघ स्थापना गर्ने र श्रमिक तथा रोजगारदाताका अन्तरराष्ट्रिय संगठनको सम्बन्धन प्राप्त गर्ने श्रमिक तथा रोजगारदाताको अधिकार

संघ तथा महासंघको स्थापना

७१०. श्रमिक तथा रोजगारदातालाई आफ्नो रोजाइको संगठन स्थापना गर्न र त्यसमा आबद्ध हुनपाउने अधिकार प्राप्त हुन्छ भनी महासन्धि संख्या ८७ को धारा २ मा दिइएको सिद्धान्तको अर्थ ती संगठनहरू आफैं पनि उनीहरूको रोजाइको संघ तथा महासंघ स्थापना गर्ने अधिकार प्राप्त हुन्छ भन्ने हुन्छ ।

७११. श्रमिकहरूको संगठन, संघ तथा महासंघहरूको कानुनी व्यक्तित्वलाई अन्य अनुच्छेदमा उल्लेख भएको अधिकारको अभ्यासमा सीमा लगाउने प्रावधानको अधिनमा रहने प्रकृतिको हुनुहुँदैन ।

७१२. महासंघ स्थापना गर्ने सम्बन्धमा गरेको आवेदन मन्त्रिले आफ्नो स्वविवेकमा स्वीकार वा इन्कार गर्नसक्ने प्रावधान संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त अनुरूप हुँदैन ।

७१३. संघ तथा महासंघ स्थापना गर्न आवश्यक पर्छ पर्दैन भन्ने प्रश्न श्रमिक तथा उनीहरूका संगठनलाई संघ स्थापना गर्न पाउने अधिकार दिए पश्चात उनीहरूले आफैले निर्धारण गर्ने विषय हो ।

७१४. उच्च तहको संगठन स्थापनाको लागि ट्रेड यूनियनको न्यूनतम सदस्य संख्याको सीमा अधिक हुनुपर्ने व्यवस्था महासन्धि संख्या ८७ को धारा ५ र संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तसँग बाझिन्छ ।

७१५. कुनै निश्चित समुदाय या क्षेत्रका विभिन्न क्रियाकलापमा संलग्न हुने गरी यूनियन अथवा संघहरूलाई गोलबन्द गरी संघ तथा महासंघ स्थापना गर्न रोक्ने कानुन व्यवस्था महासन्धि संख्या ८७ को धारा ५ सँग मेल नखाने हुन्छ ।

७१६. यदि देशमा श्रमिकहरूको एकमात्र महासंघ रहन सक्ने भएमा र महासंघको स्थापना र कानुनमा उल्लेख भएका यूनियनहरूले स्थापना गर्ने महासंघहरूमा मात्र सीमित हुनुपर्ने भएमा र यस्ता यूनियनहरू मन्त्रिको स्वीकृतिले दर्ता हुने भएमा, यो महासन्धि संख्या ८७ को धारा ५ सँग मेल खाँदैन ।

७१७. विभिन्न पेसा तथा उद्योगहरूमा संलग्न विभिन्न श्रमिकहरूको यूनियनहरूको समूह बनाई संघ बनाउन पाउने अधिकारलाई यो समितिले महत्व दिएको छ । कृषि तथा औद्योगिक संगठनहरूको संघ अथवा महासंघमा सार्वजनिक सेवाका कर्मचारीको संगठन आबद्ध हुन नपाउने राष्ट्रिय कानुनको सम्बन्धमा महासन्धि तथा सिफारिस कार्यान्वयन गर्ने सम्बन्धी विशेषज्ञ समितिले यो प्रावधान महासन्धि संख्या ८७ को धारा ५ सँग मेल खान अप्ठेरो देखिएको पनि दर्शाएको थियो । उक्त कानुनले सार्वजनिक अधिकारीहरूलाई संघ बनाउन अनुमति दिएको र यसरी निर्माण हुने संघ सरकारद्वारा मान्यता प्राप्त एकमात्र संघ भए तापनि महासंघमा आबद्ध हुन नपाउने प्रावधानहरू यो महासन्धिको धारा ६ अनुरूप नहुने देखिएको यो समितिले दर्शाएका थियो । यो महासन्धिको धारा ६ मा यसै महासन्धिको धारा २ लाई उल्लेख गर्दै संघ तथा महासंघहरूको स्थापना र उच्च संगठनहरूमा आबद्धता सम्बन्धमा व्याख्या रहेको छ । यो महासन्धिको यी प्रावधानहरूलाई "पूर्वस्वीकृति बिना आफ्नो रोजाइको" संघ अथवा महासंघहरूमा आबद्ध हुनपाउने अधिकार ट्रेड यूनियन संगठनहरूलाई प्राप्त हुने गर्दछ ।

७१८. विभिन्न विभागका यूनियनहरूद्वारा संघ स्थापना गर्न प्रतिबन्ध लगाउने प्रावधानले महासन्धि संख्या ८७ को धारा ५ बाट मान्यता प्राप्तसंघ तथा महासंघ स्थापना गर्न पाउने अधिकारमा सीमा लगाउँदछ ।

७१९. संघ स्थापनाको लागि कानुनले निर्धारण गरेको सर्त र खासगरी विभिन्न प्रान्तहरूमा रहेका संस्थापकहरूले अनुमति माग्नैपर्ने (जुन इन्कार गरिन सक्छ) सर्तहरू सामान्यतः स्वीकार गरिएका संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त जसले आफ्नो रोजाइको संघ स्थापना गर्न र त्यसमा आबद्ध हुनपाउने ट्रेड यूनियनहरूको अधिकार समावेश हुन्छ, यो सँग मेल नखाने हुन्छ ।

७२०. क्षेत्रीय आधारमा उही अथवा भिन्न प्रकृतिका पेसाका यूनियनहरूका संघ स्थापना गर्न र यसमा आबद्ध हुनपाउने अधिकारमा प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा कुनैपनि सीमा लगाउनु संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त अनुरूप हुँदैन ।

७२१. अधिक प्रतिनिधिमूलक संगठनहरूलाई प्रदान गरिएको विशेष अधिकारले उनीहरूलाई संघ स्थापना गर्ने र त्यसमा आबद्ध हुने असीमित अधिकार दिनुहुँदैन ।

संघ तथा महासंघमा आबद्धता/सम्बन्धन

७२२. आफ्नै संगठनको नियम अनुसार चल्ने गरी श्रमिकका संगठनहरूलाई उनीहरूले रोजेको र पूर्वस्वीकृति बिना संघ तथा महासंघमा आबद्ध हुनपाउने अधिकार प्राप्त हुनुपर्दछ । यूनियनहरूको सम्बन्धन स्वीकार गर्ने या नगर्ने विषय आफ्ना विधान तथा नियम अनुरूप संघ तथा महासंघहरूले आफैँ निर्णय गर्नुपर्दछ ।

७२३. संघलाई नयाँ सदस्य स्वीकार गर्न सरकारद्वारा बाध्य बनाइएको एक मुद्दामा यस्तो कार्यले निर्वाचन परिणाममा अर्थात ट्रेड यूनियनका कार्यमा यसको घटकको संरचनालाई प्रत्यक्ष प्रभाव पार्न प्राधिकारीलाई अनुमति दिनसक्दछ भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

७२४. आफ्नो रोजाइका केन्द्रीय संगठनहरूमार्फत आफ्ना आर्थिक तथा सामाजिक प्रवर्धन तथा प्रतिरक्षाका लागि स्वतन्त्ररूपले संलग्न हुनपाउने अधिकार सबै श्रमिकहरूलाई प्राप्त हुनुपर्दछ ।

७२५. यदि उनीहरूले चाहेमा र निजी क्षेत्रका संघ तथा महासंघका नियमले अनुमति दिएमा यस्ता संघ तथा महासंघमा सरकारी कर्मचारीका संगठनहरू आबद्ध हुन पाउनुपर्दछ ।

७२६. सरकारी कर्मचारीका संगठनहरूलाई औद्योगिक संगठनका संघ तथा महासंघमा सङ्गठित हुनबाट रोक्ने कुनैपनि प्रावधान महासन्धि संख्या ८७ को धारा ५ सँग मेलखान कठिनाइ हुन्छ ।

७२७. कृषिसँग सम्बन्धित यूनियनलाई औद्योगिक यूनियन रहने श्रमिकका संगठनहरूको राष्ट्रिय केन्द्रसँग सम्बन्धन दिन सरकारले गरेको इन्कार यस महासन्धिको धारा ५ सँग मेल खाँदैन ।

७२८. निश्चित व्यक्तिहरूलाई संघ तथा महासंघहरूमा प्रत्यक्ष सम्बन्धन लिन प्रतिबन्ध लगाउनु संगठन स्वतन्त्रता विपरीत हुन्छ । यस्तो सदस्यताको लागि कस्तो नियम चाहिन्छ भन्ने विषय यी संगठनहरू आफैँले निर्धारण गर्नुपर्दछ ।

७२९. कुनै कामसँग सम्बन्धित संघमा कति संख्या वा कस्तो प्रकृतिको संगठन मिलेर बनाउने भन्ने कुराको निर्धारण आफैले तय गरेको विधानमा निर्भर गर्दछ ।

संघ तथा महासंघका अधिकारहरू

७३०. आफ्ना सदस्यहरूको अझ बढी प्रभावकारीरूपले प्रतिरक्षा गर्नका लागि श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनहरूलाई आफ्नो रोजाइका संघ तथा महासंघहरू निर्माण गर्ने अधिकार प्राप्त हुनुपर्दछ भने यस्ता संघ तथा परिसंघ आफैँले पनि पहिलो तहका संगठनहरूलाई प्रदान गरिएका अधिकारहरू खासगरी उनीहरूको सञ्चालन हुन पाउने स्वतन्त्र गतिविधि तथा कार्यक्रमहरू उपभोग गर्न दिनुपर्दछ ।

७३१. ट्रेड यूनियन पादाधिकारीको निर्वाचनसम्बन्धी सर्तको निर्धारण ट्रेड यूनियनको नियमावली बमोजिम हुन्छ ।

श्रमिक तथा रोजगारदाताका अन्तरराष्ट्रिय संगठनसागको सम्बन्धन

(क) सामान्य सिद्धन्त

७३२. अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियन ऐक्यबद्धता कुनैपनि ट्रेड यूनियन आन्दोलनको मौलिक उद्देश्यमध्येको एक हुन्छ र यसमा कुनैपनि संगठन, संघ तथा महासंघलाई श्रमिक तथा रोजगारदाताका अन्तरराष्ट्रिय संगठनसँग सम्बन्धन लिने अधिकार हुन्छ भन्ने महासन्धि संख्या ८७ को धारा ५ ले निर्धारण गरेको सिद्धान्त हो ।

७३३. यूनियन तथा संघहरू राजनीतिक प्राधिकारीको हस्तक्षेप बिना आफ्नो रोजाइको अन्तरराष्ट्रिय संघ तथा महासंघमा आबद्ध हुन स्वतन्त्र हुन्छन् ।

७३४. महासन्धि संख्या ८७ को धारा-५ को सम्बन्धमा महासन्धि निर्माणको क्रम देखिने श्रमिक तथा रोजगारदाता संगठनको हितका लागि ऐक्यबद्धता प्रदर्शन गर्न सकिने भन्ने देखिन्छ, यस्तो ऐक्यबद्धता प्रतिष्ठान तहमा वा उद्योग तहमा वा राष्ट्रिय अर्थतन्त्रमा मात्र नभई अन्तरराष्ट्रिय अर्थतन्त्रको तहमा समेत बिस्तार गर्न सकिन्छ । संगठन स्वतन्त्रताको अभ्यास संयुक्त राष्ट्रसंघ तथा अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठन दुबैलाई अनुसरण गरी सुरु भएको हो, जसमा प्रारम्भदेखि नै श्रमिक तथा रोजगारदाता संगठनहरु संलग्न हुँदै आएका छन् ।

७३५. पूर्णस्वतन्त्रतापूर्वक आफ्नो रोजाइका श्रमिकका अन्तरराष्ट्रिय संगठनसँग श्रमिकका कुनै पनि संगठनहरूले सम्बन्धन लिने प्रक्रियामा कुनै बाधा खडा गरिनु हुन्न भन्ने वास्तविकतालाई यो समितिले जोड दिएको छ ।

७३६. एउटा उजुरीका सम्बन्धमा समितिले श्रमिकका अन्तरराष्ट्रिय संगठनहरूसँग सम्बन्धन राख्न पाउने श्रमिकका संगठनहरूको अधिकारको सिद्धान्तभित्र कुनै अन्तरराष्ट्रिय संगठनसँग सम्बन्धन तोड्ने अधिकार पनि रहन्छ भनी ठानेको छ ।

(ख) सार्वजनिक प्राधिकारीको हस्तक्षेप

७३७. ट्रेड यूनियनको अन्तरराष्ट्रिय सम्बन्धनका लागि सरकारको अनुमति प्राप्त गर्नुपर्ने कानुनी प्रावधान अन्तरराष्ट्रिय संगठनसँग हुने ट्रेड यूनियनको स्वेच्छिक तथा स्वतन्त्र सम्बन्धन प्राप्त गर्ने सिद्धान्तसँग मेल खाँदैन ।

७३८. कुनै एक राष्ट्रिय संगठनले श्रमिकहरूको अन्तरराष्ट्रिय संगठनसँगको सम्बन्धन खोज्दा राष्ट्रिय संगठनले यसको कार्यान्वयनको सर्तलाई दिएको महत्वलाई र कुनैपनि विषयमा उक्त राष्ट्रिय संगठनको दृष्टिकोण सो अन्तरराष्ट्रिय संगठनसँग मिल्ने हुन्छ वा हुँदैन भन्ने प्रश्न सम्बन्धित संगठनहरूसँग मात्र सम्बन्धित विषय हुन् । असहमतिले अन्तरराष्ट्रिय सम्बन्धन खोज्ने, कायम गर्ने अथवा फिर्ता लिने विषयमा निर्णय लिनलाई प्रभाव पारे तापनि यस्तो असहमतिले सरकारी हस्तक्षेपको आधार निर्माण गर्नु हुँदैन ।

(ग) अन्तरराष्ट्रिय सम्बन्धनको परिणाम

७३९. अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियनले राष्ट्रिय ट्रेड यूनियनको स्थापना, प्रतिरक्षा तथा विकास गर्न अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियन संगठनले प्रदान गर्ने कुनैपनि सहयोग अथवा समर्थन उक्त अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियनको प्रवृत्ति देशभित्रका प्रवृत्तिहरूसँग नमिल्ने भए तापनि यो वैध ट्रेड यूनियन गतिविधि हुन्छ ।

७४०. कुनैपनि बाहिरी स्रोतको प्रभाव अथवा निर्देशन अन्तरगत रहेको प्रमाण फेला परेमा यस्तो संगठनलाई प्रतिबन्ध लगाउने र यस्तो संगठनले वित्तीय सहयोग अथवा अन्य सुबिधाहरू बाहिरी स्रोतबाट प्राप्त गर्ने गरेको तर यस्तो वित्तीय सहयोग अथवा अन्य सुबिधाहरू सरकारद्वारा मान्यता प्राप्त नभएको र सरकारी प्रक्रिया अन्तरगत रही नआएको प्रमाण भेटिएमा त्यस्तो संगठनलाई पनि प्रतिबन्ध लगाउने प्रावधान महासन्धि संख्या ८७ को धारा ५ मा उल्लेखित सिद्धान्तसँग मेल नखाने हुन्छ ।

७४१. कुनै ट्रेड यूनियन संगठनको अन्तरराष्ट्रिय सम्बन्धनका कारण प्राप्त फाइदाहरू कानुनसँग बाझिनु हुँदैन । यसको अर्थ कानुन यस्ता सम्बन्धनलाई अर्थहीन बनाउने किसिमको हुनुहुँदैन भन्ने बुझिन्छ ।

७४२. राष्ट्रिय ट्रेड यूनियनले आफू आबद्ध भएको श्रमिकहरूका अन्तरराष्ट्रिय संगठनबाट वित्तीय सहयोग स्वीकार गर्न प्रतिबन्ध लगाउने कानुनले श्रमिकहरूका अन्तरराष्ट्रिय संगठनबाट सम्बन्धन प्राप्त गर्ने अधिकारसम्बन्धी सिद्धान्तको उल्लंघन गर्दछ ।

७४३. आफ्ना ट्रेड यूनियन गतिविधिहरूका लागि अन्तरराष्ट्रिय वित्तीय सहयोग प्राप्त गर्न ट्रेड यूनियनहरूलाई पूर्वस्वीकृति लिनुपर्ने आवश्यकता हुँदैन ।

७४४. उनीहरूलाई श्रमिकहरूका अन्तरराष्ट्रिय संगठनहरूबाट सम्बन्धन प्राप्त भए वा नभए पनि श्रमिक तथा रोजगारदाताका सबै राष्ट्रिय संगठनहरूलाई उनीहरूका आ-आफ्ना अन्तरराष्ट्रिय संगठनहरूबाट आर्थिक सहयोग प्राप्त गर्न पाउने अधिकार प्राप्त हुनुपर्दछ ।

७४५. श्रमिकहरूका राष्ट्रिय संगठनहरूले अन्तरराष्ट्रिय संगठनहरूबाट सम्बन्धन प्राप्त गर्नपाउने अधिकार प्राप्त गर्दछन् भन्ने सिद्धान्तसँग यी संगठनहरूलाई एक आपसमा सम्पर्क गर्ने र खासगरी उनीहरूका ट्रेड यूनियनसम्बन्धी प्रकाशनहरू आदानप्रदान गर्ने अधिकार पनि यसको साथमा रहन्छ ।

७४६. श्रमिकहरूको अन्तरराष्ट्रिय संगठनहरूमा आबद्ध हुनपाउने अधिकारको अर्थ राष्ट्रिय ट्रेड यूनियनका प्रतिनिधिहरूलाई उनीहरू आबद्ध भएको अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियन संगठनसँग सम्पर्क कायम गर्न, ती संगठनहरूका गतिविधिमा सहभागी हुन र सदस्यताका कारण प्राप्त फाइदा तथा सेवाबाट लाभ लिने अधिकार पनि प्राप्त हुन्छ भन्ने हुन्छ ।

७४७. ट्रेड यूनियन देशभित्रको प्रकृतिसँग मेल नखाँदा समेत राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन संगठनको विकास तथा प्रतिरक्षामा सहयोग

पुऱ्याउनका लागि आफ्ना क्षेत्रमा अन्य राम्रोसँग स्थापित ट्रेड यूनियन आन्दोलनहरूबाट समर्थन तथा सल्लाह खोज्नु पूर्ण वैध ट्रेड यूनियन गतिविधि हुन्छन् ।

७४८. राष्ट्रिय ट्रेड यूनियनहरूले अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियनको महाधिवेशनमा प्रतिनिधि पठाउन पाउने अधिकार राष्ट्रिय संगठनहरूलाई श्रमिकहरूको अन्तरराष्ट्रिय संगठनमा आबद्ध हुनपाउने अधिकारकै परिणाम हो ।

७४९. श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनहरूका नेताले आफूले प्रतिनिधित्व गरेका लगायत आफ्ना कार्यसम्पादन गर्नका लागि उचित सुविधाहरू उपभोग गर्न पाउनुपर्दछ । अझ भन्नुपर्दा प्राधिकारीले प्रतिनिधिहरूका स्वतन्त्र आवतजावत सुनिश्चित गर्नुपर्दछ ।

७५०. विदेशीहरूलाई प्रवेशाज्ञा दिने सम्बन्धी राष्ट्रिय कानुनका प्रावधान अनुसार हुनेगरी श्रमिकहरूका अन्तरराष्ट्रिय संगठनहरूले उनीहरूसँग आबद्ध राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन संगठनहरूको भ्रमण गर्नु र उनीहरूका महासभाहरूमा सहभागी हुनु सामान्य गतिविधि हुन् ।

७५१. कुनै राज्यको क्षेत्रभित्र प्रवेश माग्दा ट्रेड यूनियनसम्बन्धी कामका लागि सहभागी हुन जाँदा ट्रेड यूनियन नेता तथा ट्रेड यूनियनकर्मीहरूले पूरा गर्नुपर्ने औपचारिकताहरू बस्तुगत मापदण्डमा आधारित र यूनियनविरोधी भेदभावबाट मुक्त हुनुपर्दछ भन्ने माथि दिइएको सिद्धान्तको स्वाभाविक हो ।

७५२. विदेशीलाई राहदानी (अथवा प्रवेशाज्ञा) प्रदान गर्न इन्कार गर्नु अथवा अझ सामान्यरूपमा भन्नुपर्दा व्यक्तिलाई राष्ट्रिय भू-भागभित्र प्रवेश गर्न नदिनु कुनै राज्यको सार्वभौमसत्तासँग सम्बन्धित विषय हो भन्ने यो समितिले मान्यता दिएको छ ।

७५३. विदेशीलाई प्रवेशाज्ञा प्रदान गर्न इन्कार गर्नु सार्वभौमसत्ताभित्र पर्ने कुरालाई यो समितिले मान्यता दिएको भए तापनि अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियनकर्मीहरूलाई उक्त देशभित्र प्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने औपचारिकताहरू ट्रेड यूनियनवाद विरोधी नहुने वस्तुगत मापदण्डहरूमा आधारित हुनुपर्ने सुनिश्चितताको लागि यो समितिले सरकारलाई अनुरोध गरेको छ ।

७५४. अन्तरराष्ट्रिय बैठकहरूमा सहभागी हुन जानुभन्दा पहिले ट्रेड यूनियनकर्मीले पूरा गर्नुपर्ने औपचारिकताहरू अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियन महासभाहरूमा प्रतिनिधि पठाउन पाउने ट्रेड यूनियन संगठनहरूको अधिकार उल्लंघन हुनसक्ने जोखिम आउन नदिनका लागि बस्तुगत आधार निर्धारण हुनुपर्दछ ।

७५५. रोजगार प्राप्त गर्ने अथवा कायम गर्ने जस्ता महत्वपूर्ण कार्यका लागि आवश्यक पूर्वाधारको रूपमा चाहिने कागजात हुनसक्ने भएकाले कुनै व्यक्ति, श्रमिक तथा रोजगारदाता संगठनहरूको सदस्य भएका कारण उनीहरूका आधिकारिक कागजात प्राधिकारीले स्थगन गर्नु हुँदैन । यदि उक्त व्यक्ति सो संगठनको पदाधिकारी भएमा र इन्कारले उसलाई आधिकारिक बैठकहरूमा भाग लिन जाने जस्ता आफ्नो काम गर्नबाट रोकेमा कागजात स्थगन नगर्नु झनै अत्यावश्यक हुन्छ ।

७५६. देश निकाला अथवा ट्रेड यूनियनको कामको लागि विदेश जान नियन्त्रण गर्ने जस्ता प्रतिबन्ध लगाउनु संगठन स्वतन्त्रताको उल्लंघन हुन्छ ।

७५७. अन्तरराष्ट्रिय संगठनको काममा हुने सहभागिता ट्रेड यूनियन आन्दोलनको सिद्धान्तमा आधरित हुनैपर्दछ । यस सिद्धान्तको प्रारूपभित्र ट्रेड यूनियनका प्रतिनिधिहरूलाई उनीहरूका संगठन आबद्ध भएको श्रमिकहरूका अन्तरराष्ट्रिय यूनियनका काममा सहभागी हुन पूर्ण स्वतन्त्रता प्रदान गरिनुपर्दछ ।

७५८. ट्रेड यूनियन बैठकमा अन्तरराष्ट्रिय संगठनका विदेशी प्रतिनिधिलाई बोल्ने मौका दिन प्रतिबन्ध लगाइएको सम्बन्धमा अन्तरराष्ट्रिय पेसागत संगठनहरूसँग सम्बन्ध कायम गर्ने राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन संगठनका अधिकार तथा ट्रेड यूनियन सभाको सुरक्षा गर्नेतर्फ यसले दिएको महत्वलाई यो समितिले जोड दिएको छ ।

७५९. सबै अवस्थाहरूमा सार्वजनिक सुव्यवस्था तथा राष्ट्रिय सुरक्षा प्रत्याभूत गर्नका लागि आवश्यक कदम चाल्न पाउने अधिकार सरकारसँग रहन्छ । यस दृष्टिकोणबाट हेर्दा शङ्का गर्ने आधार भएका व्यक्तिहरूले गर्ने कुनै देशको भ्रमणको उद्देश्य पक्का गर्नपनि यस अधिकारभित्र पर्दछ । सकेसम्म चाँडो प्राधिकारीले प्रत्येक विशिष्ट मुद्दा प्रमाणित गर्नुपर्दछ र सार्वजनिक सुव्यवस्था एवम् सुरक्षामा वास्तविक प्रतिकूल असर पार्नसक्ने तथ्य रहेको छ वा छैन भन्नेबारे बस्तुगत

आधारमा नै गर्ने उद्देश्य लिनुपर्दछ । प्राधिकारी लगायत सम्बन्धित नेता तथा संगठनहरूले आफ्ना दृष्टिकोण प्रष्ट पार्न सक्ने छलफलहरू मार्फत सहमति खोज्नु यस्तो अवस्थामा वाञ्छनीय हुन्छ ।

आइएलओको वैठकमा सहभागिता

७६०. प्रत्यक्षरूपमा हड्तालबाट सिर्जित घटनाको परिणाम स्वरूप ट्रेड यूनियनकर्मीलाई गिरफ्तार गरि राखिएको कारण श्रमिक गभर्निङ बडीको सत्रमा श्रमिक सदस्यलाई सहभागी हुन रोकिएको उपस्थिति हुनबाट रोकिने अवस्था सृजना भएकोमा यो समितिले गहिरो खेद प्रकट गरेको थियो । यो सम्बन्धमा न्यायापालिकामा दायर मुद्दा फिर्ता लिन सकिँदैन भनी सरकारले गरेको जवाफले उसले क्षमादान पाउन सक्दैन, किनकि यो अवस्था उसकै कार्यको परिणामबाट सृजना भएको हो भन्ने पनि यो समितिले ठानेको थियो । तसर्थ, आइएलओ विधानको धारा ४० मा उल्लेख भएको गभर्निङ बडीका सदस्यहरुलाई आफ्नो कार्य स्वतन्त्रतापूर्वक सम्पादन गर्न उन्मुक्ति तथा सुबिधा हुन्छ भने सिद्धान्तलाई यो समितिले ध्यानाकर्षण गराएको थियो ।

७६१. अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको कुनैपनि अथवा सम्मेलनमा जाने कुनैपनि प्रतिनिधि तथा गभर्निङ बडीको कुनैपनि सदस्यलाई कुनैपनि किसिमले बाधा नपुऱ्याउनु अथवा उनीहरूलाई आफ्ना कार्यहरू सम्पादन गर्न अथवा कार्यादेश पूरा गर्न नरोक्नु महत्वपूर्ण हुन्छ ।

७६२. आइएलओ महासभामा सहभागी भएको प्रतिनिधिलाई जानीजानी अवरोध पुऱ्याउने कार्य हुन नदिनु सरकारको कर्तव्य हुन जान्छ । प्रतिनिधिको हैसियतले गर्ने काम बिना अवरोध हुने गरी उचित कदम बिना हिचकिचावट चाल्नुपर्छ र निजको अनुपस्थितिमा निज विरुद्ध कुनै कार्वाही अगाडि बढाउनु भन्दा फर्केर नआउञ्जेल पर्खेर सुनुवाइको मौका दिनुपर्छ ।

७६३. देशभन्दा बाहिर आयोजना हुने अन्तरराष्ट्रिय बैठकमा उपस्थित हुन चाहने श्रमिकका प्रतिनिधिहरूले देश छोड्नका लागि प्राधिकारीबाट अनुमति लिनुपर्ने सरकारी निर्णय, खास गरी गभर्निङ बडीको सदस्यको हकमा अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको विधानको धारा ४० मा उल्लेखित सिद्धान्त अनुरूप हुँदैन ।

७६४. ट्रेड यूनियन पदाधिकारी समेतरहेको आफ्नो एकजना कर्मचारीलाई अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनले आयोजना गरेको सल्लाहकार बैठकमा उपस्थित हुनका लागि सरकारले बिदा दिन इन्कार गर्नु सामान्यतः संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तको उल्लंघन गर्दैन । यदि यस्तो इन्कारी सम्बन्धित व्यक्तिको ट्रेड यूनियन गतिविधि अथवा कार्यमा आधारित हुनु हुँदैन ।

७६५. अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनले आयोजना गरेको सेमिनारमा ट्रेड यूनियनकर्मीको रूपमा सहाभागी हुनु वैध ट्रेड यूनियन गतिविधि हो, तसर्थ सरकारले राहदानी प्रदान गर्न इन्कार गर्नु हुँदैन ।

७६६. अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठन र श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूका अन्तरराष्ट्रिय संगठनहरूको बैठकमा उपस्थिति हुन एवम् सहभागी हुन पाउने श्रमिक तथा रोजगारदाताका प्रतिनिधिहरूको अधिकारलाई यो समितिले दिएको विशेष महत्वलाई यसले दोहोऱ्याएर व्यक्त गरेको छ ।

७६७. पूर्ण स्वतन्त्रताका साथ संगठनसम्बन्धी आफ्ना कामहरू सम्पादन गर्न सक्षम बनाउने उद्देश्यले आफ्ना कदमहरू सम्पादन गर्न सक्षम बनाउने उद्देश्यले अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको विधानको धारा ४० अनुरूप हुनेगरी गभर्निङ बडी का सदस्यहरूलाई प्रदान गरिएको विशिष्ट संरक्षण बाहेक एक ट्रेड यूनियनकर्मीको रूपमा अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनले आयोजना गर्ने बैठकहरूमा सहभागी हुन पाउनु पनि मौलिक ट्रेड यूनियन अधिकार हो । तसर्थ श्रमिक अथवा रोजगारदाताका प्रतिनिधिहरूलाई अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको कुनैपनि सदस्य राष्ट्रको सरकारले पूर्ण स्वतन्त्रताका साथ उनीहरूका कार्यादेश अभ्यास गर्नबाट रोक्ने कुनैपनि कदम चाल्नु हुँदैन । खासगरी यस सरकारले प्रयोजनका लागि आवश्यक पर्ने कागजातहरू स्थगन गर्नुहुँदैन ।

७६८. श्रमिक अथवा रोजगारदाता जो सुकै भए तापनि कुनै व्यक्तिलाई अन्तरराष्ट्रिय श्रम सम्मेलनको सल्लाहकार अथवा प्रतिनिधिको रूपमा एक पटकभन्दा बढी सहभागी हुन नपाउने व्यवस्था संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त खासगरी महासन्धि संख्या ८७ को धारा ३ र ५ को उल्लंघन गर्दछ ।

१३ यूनियन विरोधी भेदभाव विरुद्धको संरक्षण

सामान्य सिद्धान्त

७६९. ट्रेड यूनियनहरूको अस्तित्वलाई नै खतरामा पार्नसक्ने भएकाले यूनियन विरोधी भेदभाव संगठन स्वतन्त्रताको एक गम्भीर उल्लंघन हो ।

७७०. विगत अथवा वर्तमान जहिलेको भए तापनि ट्रेड यूनियन सदस्यता अथवा वैध ट्रेड यूनियन गतिविधिका कारणले कुनैपनि व्यक्तिलाई रोजगारमा पक्षपात गरिनेछैन ।

७७१. वैध ट्रेड यूनियन गतिविधि अथवा ट्रेड यूनियन सदस्यताका कारणले कुनै व्यक्तिलाई पनि बर्खास्त अथवा पक्षपात गरिनु हुँदैन र रोजगारका सम्बन्धमा हुने यूनियन विरोधी भेदभावजन्य सबै कार्यहरूलाई व्यवहार मै दण्डित गर्न एवम् प्रतिबन्ध लगाउनु महत्वपूर्ण हुन्छ ।

७७२. वैध ट्रेड यूनियन गतिविधि अथवा सदस्यताका कारण कसैलाई पनि रोजगारमा भेदभाव अथवा पक्षपात गरिनुहुँदैन र यस्तामा संलग्न जिम्मेवार व्यक्तिलाई सजाय दिइनुपर्दछ ।

७७३. बर्खास्ती जस्तो यूनियन विरोधी भेदभाव सम्बन्धमा अपर्याप्त सुरक्षा जभएमा श्रमिकहरूले मात्र बनेका ट्रेड यूनियनहरूको अस्तित्व नै मेटिने अवस्थातर्फ लैजाने भएकाले सबै संगठनका नेता, प्रतिनिधि तथा सदस्यहरूलाई भेदभाव विरुद्ध संरक्षण प्रदान गर्न कदम चालिनुपर्दछ ।

७७४. संघीय राज्य भएकोमा यूनियन विरोधी भेदभाव विरुद्धको संरक्षणसम्बन्धी आन्तरिक नियमहरुमध्ये कुन सबै प्रदेशमा वा कुन विवाद भएको प्रदेशमा लागु हुने भन्ने प्रश्नको निरुपण गर्ने कार्य यो समितिले गर्न सक्दैन भन्ने ठानेको छ । तर, यो समितिले आइएलओको महासन्धि तथा संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त अनुरूप यूनियन विरोधी भेदभाव विरुद्धको व्यवस्थाहरु छन् वा छैनन् भन्ने कुराको परीषण गर्न सक्छ । संघीय राज्यको सर्वाजनिक पदाधिकारी तथा कर्मचारीले कार्यविधि वा सारवान कानुन पालना गरे वा नगरेको सम्बन्धमा भने बिना भेदभाव हेर्न सक्छ ।

श्रमिकहरूको संरक्षण

७७५. यूनियन विरोधी भेदभाव विरुद्धको संरक्षण ट्रेड यूनियन सदस्यहरू र ट्रेड यूनियनका पूर्व नेताको सम्बन्धमा वर्तमान ट्रेड यूनियन पदाधिकारीहरू सरह नै समानरूपमा लागु हुन्छ ।

७७६. रोजगारदाताले कुनै ट्रेड यूनियनलाई सम्बन्धित श्रमिकहरूको बहुमतको प्रतिनिधित्व गर्ने भनी मान्यता नदिएको भए तापनि उक्त ट्रेड यूनियनको सदस्य भएको कारणले कुनैपनि व्यक्तिलाई रोजगारीमा पक्षपात गरिनुहुन्न ।

७७७. गृहयुद्धमा पुग्नै लागेको अवस्था व्याप्त भएको एक घटनालाई उल्लेख गर्दै यो समितिले अत्यावश्यक सार्वजनिक सेवा सम्बन्धी प्रतिष्ठानको सञ्चालनमा हुने अवरोध अन्त्य गर्ने उद्देश्यका लागि लगाइने विशेष प्रतिबन्धहरू कुनैपनि किसिमले यूनियन विरोधी भेदभावलाई बढाउने किसिमको हुनुहुँदैन भन्ने ठानिएको थियो ।

७७८. संलग्न पक्षहरुको विश्वास सुनिश्चित हुने सर्तमा महासन्धि संख्या १५१ को धारा ८ ले निजामती कर्मचारीसम्बन्धी विवाद समाधानका लागि गरिने कार्यविधि छनौटमा निश्चित लचकता अपनाउने अनुमति दिन्छ भन्ने यो समितिले देखाएको छ । यस्ता उजुरीहरू सामान्यतः शीघ्र एवम् निष्पक्ष मात्र नभई सम्बन्धित पक्षहरूले महसुस गर्ने राष्ट्रिय संयन्त्रद्वारा छानबिन गरिनुपर्दछ ।

भेदभावका रूपहरू

(क) सामान्य सिद्धान्त

७७९. ट्रेड यूनियन विरोधी भेदभावको निष्कासन समेत भएकोमा बाहेक रोजगार सम्झौता तोडिने प्रश्नहरू सम्बन्धमा यो समितिले कुनै कुरा व्यक्त गर्न सक्दैन ।

७८०. यूनियन सदस्यता अथवा काम गर्ने समयभन्दा बाहिरको समयमा अथवा रोजगारदाताको मञ्जुरीले काम गर्ने समयको अवधिमा यूनियन गतिविधिमा सहभागी भएको कारण कुनै श्रमिकलाई बर्खास्त वा भेदभाव गर्ने हिसाबले चालिएका कार्यहरूको सम्बन्धमा यूनियन विरोधी भेदभाव विरुद्धको संरक्षण सशक्त रूपमा लागु हुनुपर्दछ ।

७८१. यूनियन विरोधी भेदभाव विरुद्धको संरक्षणले भर्ना गर्ने र बर्खास्त गर्ने विषयलाई मात्र नसमेटी रोजगार अवधिमा हुने खासगरी सरूवा घटुवा र श्रमिकलाई प्रतिकूल असर पार्ने अन्य कार्य सम्बन्धमा चालिने कदमहरूलाई समेट्नुपर्दछ ।

(ख) भर्नासम्बन्धी हुने भेदभाव

७८२. श्रमिकले आफ्नो विष्कासनको कारण तथा रोजगारी दिन इन्कार गरेको कारण प्रमाणित गर्न धेरै व्यावहारिक कठिनाइ भोग्नु परेको देखिन्छ । विशेष गरी कालोसूचीमा राख्ने कार्य झन आफैमा अत्यन्त गोप्य तवरले गर्ने गरिएको पाइन्छ । आफ्ना संभावित कर्मचारीको बारेमा रोजागारदाताले विवरण लिने कुरा महत्वपूर्ण सत्य हो भने पहिला यूनियनको सदस्य भएको वा यूनियन गतिविधिमा संलग्न कर्मचारीको बारेमा निजहरुलाई आफ्ना कुरा भन्ने मौका दिनुपर्छ, जसले गलत तथा अविश्वसनीय स्रोतबाट प्राप्त सूचनालाई रोक्छ । यस्तो अवस्थामा सम्बन्धित श्रमिकले आफ्नो विष्कासन वा रोजगारीबाट इन्कार गर्ने कुरा विरुद्ध कानुनी उपचार पाउनु भन्ने महत्वपूर्ण हुन्छ ।

७८३. उनीहरू सेवामा संलग्न हुने अथवा कायम रहनका लागि सार्वजनिक अत्यावश्यक सेवा प्रदायक प्रतिष्ठानमा निश्चित श्रमिकहरूलाई आवश्यक पर्ने बफदारिताको प्रमाणपत्र प्रदान गर्ने अथवा इन्कार गर्ने उद्देश्यले कानुन अन्तरगत रही स्थापना गरिएका विशेष समितिहरूका सम्बन्धमा यस्ता विशेष समितिहरू यूनियन विरोधी भेदभाव सिर्जना गर्ने गरी प्रयोग गरिनुहुन्न भन्ने सुनिश्चित गर्नु वाञ्छनीय हुन्छ भन्ने कुरा यो समितिले स्मरण गरेको थियो ।

७८४. कर्मचारीको रूपमा दरिनु भन्दा अगाडि देखि नै श्रमिकहरूलाई भर्ना हुँदाको अवस्थामा हुन सक्ने यूनियन विरोधी भेदभाव विरुद्ध पुनरावेदन गर्ने अधिकार सहितको कानुनी व्यवस्था हुनुपर्छ ।

(ग) रोजगारी अवधिमा हुने भेदभाव

७८५. यूनियन विरोधी भएको कारणले सम्झौताको पुनः नवीकरण नगर्नु महासन्धि संख्या ९८ को धारा १ को विरुद्धको कार्य हुन्छ ।

७८६. आफ्नो रोजगारीमा श्रमिकहरूलाई पक्षपात गर्ने नै नभए तापनि वैध ट्रेड यूनियन गतिविधि अथवा ट्रेड यूनियन सदस्यताको कारण श्रमिकहरू विरुद्ध गरिने हतोत्साहन तथा दुःख दिने कार्यले आफ्नो रोजाइको संगठनमा आबद्ध हुन हतोत्साहित गर्नसक्दछ त्यसैले यसले सङ्गठित हुनपाउने अधिकारको उल्लंघन गर्नसक्दछ ।

७८७. श्रमिकहरू सबैलाई नभए तापनि गैर यूनियन कर्मचारीलाई बोनस प्रदान गर्नु र सामूहिक द्वन्द्वको अवधिमा यूनियन सदस्य रहेका सबै श्रमिकहरूलाई यस्तो बोनस प्राप्त गर्नबाट बहिष्करणमा पार्ने काम महासन्धि संख्या ९८ को विपरीतको यूनियन विरोधी भेदभाव हुन्छ ।

७८८. यूनियन विरोधी भेदभाव विरुद्धको संरक्षणको सिद्धान्त एवम् महासन्धि संख्या ९८ अन्तरगतको दायित्वले प्रत्यक्ष भेदभाव कार्य (घटुवा, बर्खास्ती, बारम्बार हुने सरुवा आदि) लाई मात्र नसमेटी उपेक्षाको परिणाम सावधानी साथ गरिने आक्रमणबाट यूनियनमा आबद्ध हुने श्रमिकहरूलाई संरक्षण गर्नु सरकारको उत्तरदायित्व हुन्छ । यस सम्बन्धमा स्वामित्व परिवर्तनले श्रमिकहरूको सामूहिक सौदाबाजीसम्बन्धी अधिकार हटाइनु हुँदैन अथवा यूनियनमा सङ्गठित भएका श्रमिक अथवा उनीहरूका संगठनहरूलाई प्रत्यक्ष अथवा अप्रत्यक्ष रूपले खतरा उत्पन्न गर्नु हुँदैन ।

(घ) भेदभावपूर्ण बर्खास्ती

७८९. कुनै संगठनको सदस्य भएको अथवा ट्रेड यूनियन गतिविधिमा लागेको आधारमा गरिने श्रमिकहरूको बर्खास्ती संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त विरुद्धको हस्तक्षेप हुन्छ ।

७९०. यूनियन नेताको बर्खास्ती सँगै श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत काम लिने कार्यले यूनियन सदस्यता अथवा गतिविधिको आधारमा कसैलाई पनि भेदभाव गरिनुहुन्न भन्ने सिद्धान्तको उल्लंघन हुन्छ ।

७९१. श्रमिकको निष्कासन भएकोमा त्यस्तो निष्कासन यूनियनसदस्य भएको वा गतिविधिमा संलग्न भएको आधारमा भएको रहेछ भने क्षतिपूर्ति प्रदान गरिने कानुनी व्यवस्था महासन्धि नं. ९८ ले प्रत्याभूत गरेको यूनियन विरोधी भेदभाव विरुद्धको पर्याप्त संरक्षण हो भनी मात्र मिल्दैन ।

७९२. नियुक्त एवम् बर्खास्त गर्न सकिने स्वछन्द सर्तमा जहाँ निजामती कर्मचारीको नियुक्त गरिन्छ त्यस्तो अवस्थामा निजमती कर्मचारीहरूलाई उनीहरूको पदबाट स्वछन्दरूपले हटाउन पाउने अधिकारको प्रयोग गरिंदा समेत ट्रेड यूनियन कार्य अथवा गतिविधिमा संलग्न भएको कारण हटाउनेतर्फ प्रोत्साहित भएको हुनुहुँदैन ।

७९३. कुनै वैध ट्रेड यूनियन गतिविधिका कारण गरिएको बर्खास्ती मात्र नभई यस्तो किसिमले गरिएको अनिवार्य अवकाश पनि ट्रेड यूनियन सदस्यता अथवा गतिविधिका कारणले कुनैपनि व्यक्तिलाई रोजगारीमा पक्षपात गरिनुहुँदैन भन्ने सिद्धान्त विपरीत हुन्छ ।

७९४. हड्ताल हुने वितिकै विभाग प्रमुखहरूले अनुशासन बोर्डको बैठक बोलाई र सेवा रेकर्डको आधारमा थुप्रै हड्तालकर्ताहरूलाई मात्रै नभई उनीहरूका यूनियन कार्य समिति सदस्यहरूलाई समेत बर्खास्त विषयलाई यस्तो कार्यहरु यूनियन गतिविधिसँगै जोडिएको थिएन र संयोग मात्र हो भनी स्वीकार गर्न यो समितिलाई कठिनाइ परेको छ ।

७९५. आर्थिक आवश्यकतामा आधारित बर्खास्तीको बहानामा ट्रेड यूनियन विरोधी भेदभावका कार्यलाई अनुमति दिनुहुँदैन ।

७९६. श्रमिक कटौती कार्यक्रमको प्रयोग यूनियन विरोधी भेदभाव गर्ने कार्यका लागि प्रयोग गर्नुहुँदैन ।

७९७. संस्थागत पुनर्संरचनाले प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्षरूपमा यूनियनभित्र रहेका श्रमिक तथा उनीहरूका संगठनहरू विरुद्ध खतरा सृजना गर्न दिनुहुँदैन ।

७९८. द्विपक्षीय वार्ता र प्रशासनिक कार्यविधिको पालना मात्र यूनियन विरोधी भेदभावबाट श्रमिकलाई संरक्षण गर्न पर्याप्त हुँदैन, जहाँ रोजगारदातालाई काम गर्ने तौरतरिकामा सामाञ्जस्यता नभएको आधारमा श्रमिक निष्कासन गर्ने अधिकार सहितको कानुन लागु भएको हुन्छ ।

ट्रेड यूनियन नेता तथा प्रतिनिधिहरू

(क) सामान्य सिद्धान्त

७९९. बर्खास्ती, घटुवा, सरूवा अथवा अन्य पक्षपातपूर्ण कदमजस्ता रोजगारसम्बन्धी यूनियनविरोधी भेदभावका सम्पूर्ण कार्यका विरुद्ध पर्याप्त संरक्षण उपभोग गर्नपाउनु संगठन स्वतन्त्रताको एक मौलिक सिद्धान्त हो । पूर्ण स्वतन्त्रतापूर्वक आफ्ना ट्रेड यूनियनसम्बन्धी कर्तव्य निर्वाह गर्नका लागि ट्रेड यूनियनबाट उनीहरूले पाएका कार्यादेशको आधारमा उनीहरूलाई पक्षपात नगरिने प्रत्याभूति प्राप्त हुनेभएकाले ट्रेड यूनियन पदाधिकारीहरूको सम्बन्धमा यस्तो संरक्षण वाञ्छनीय हुन्छ । श्रमिकका संगठनहरूलाई पूर्ण स्वतन्त्रतापूर्वक आफ्ना प्रतिनिधिहरू चुन्न पाउने अधिकार प्राप्त हुनेछ भन्ने मौलिक सिद्धान्तलाई जोड दिइन्छ भन्ने सुनिश्चित गर्नका लागि यस्तो संरक्षण ट्रेड यूनियन पदाधिकारीको हकमा प्रत्याभूति गर्नु पनि आवश्यक हुन्छ भन्ने यो समितिले ठानेको छ।

८००. यो समितिले श्रमिक प्रतिनिधित्व महासन्धि (संख्या १३५) र सिफारिस (संख्या १४३) सन् १९७१ तर्फ ध्यानाकर्षण गराएको छ, जसमा श्रमिकका प्रतिनिधिहरूले विद्यमान कानुन अथवा सामूहिक सम्झौता अथवा अन्य सामूहिकरूपमा सहमति जनाइएका व्यवस्था अनुरूप काम गर्दासम्म ट्रेड यूनियन गतिविधिमा सहभागी भएको अथवा यूनियन सदस्यता अथवा श्रमिकको प्रतिनिधिको रूपमा कार्य गरेको अथवा पदको आधारमा बर्खास्ती लगायत उनीहरूलाई प्रतिकूल असर पार्ने कुनैपनि कार्यका विरुद्ध प्रभावकारी संरक्षण श्रमिकका प्रतिनिधिहरूले उपभोग गर्न पाउनेछन् भन्ने कुरा स्पष्टसँग स्थापित गरिएको छ ।

८०१. श्रमिक तथा ट्रेड यूनियन पदाधिकारी आफ्नो ट्रेड यूनियन गतिविधिको कारणले पक्षपातको शिकार हुनु हुँदैन भन्ने सिद्धान्तको कारणले ट्रेड यूनियनका पदाधिकारी रहेको व्यक्तिले जस्तोसुकै परिस्थितिमा पनि बर्खास्ती विरुद्ध उन्मुक्ति पाउँछ भन्ने हुँदैन ।

८०२. ट्रेड यूनियन पदाधिकारी रहेको व्यक्तिलाई बारम्बार सरूवा गर्ने नियोजित नीतिले ट्रेड यूनियन गतिविधिमा कुशलतापूर्वक हानीपुऱ्याउन सक्दछ ।

(ख) कालोसूची

८०३. ट्रेड यूनियन पदाधिकारी अथवा सदस्यहरूलाई कालोसूचीमा राख्नेसम्बन्धी सम्पूर्ण अभ्यासहरूले ट्रेड यूनियन अधिकारको स्वतन्त्र अभ्यासमा गम्भीर चुनौती हुन्छ र सामान्यतः यस्तो अभ्यास विरुद्ध लड्न सरकारले कडा कदम चाल्नुपर्दछ ।

(ग) ट्रेड यूनियन नेताको बर्खास्ती

८०४. गम्भीर खराब आचरण गरेकोमा बाहेक ट्रेड यूनियन पदाधिकारीहरूलाई निजहरुरूको कार्यकालमा अथवा त्यसपछि निश्चित अवधिसम्म बर्खास्ती गरिने व्यवस्था नगरिनु उनीहरूको संरक्षण सुनिश्चित गरिने एक उपाय हो भन्ने यो समितिले देखाएको छ ।

८०५. रोजगारदाताको अनुमति बिना काममा अनुपस्थित भएकोमा जस्तो उदाहरणको लागि श्रमिक शिक्षा कार्यक्रममा श्रमिक सहभागी भएकोमा ट्रेड यूनियनकर्मीलाई बर्खास्त गर्ने कार्यले सङ्गठित हुनपाउने अधिकारको उल्लंघन हुन्छ भन्ने देखिँदैन ।

८०६. कार्य दिन बाहेक अन्य दिनमा काम नगरेको विषयलाई ट्रेड यूनियन नेताको बर्खास्तीसम्म हुनसक्ने किसिमको कडा अनुशासनको उल्लंघन ठानिनुपर्दछ भन्ने विषयलाई यो समितिले स्वीकार गर्नसक्दैन ।

८०७. कुनै मनसाय नदर्साइ ट्रेड यूनियन नेतालाई बर्खास्त गर्नसकिने एक मुद्दामा यूनियनविरोधी भेदभावसम्बन्धी कार्यलाई सजाय दिने उद्देश्यले कदम चाल्न र यस्तो कार्यबाट पीडितलाई पुनरावेदन गर्न सकिने व्यवस्था गर्न यो मितिले सरकारलाई अनुरोध गरेको थियो ।

८०८. केवल विवादित विषयसम्बन्धी गुनासा प्रस्तुत गरिनुमा मात्र ट्रेड यूनियन नेतालाई बर्खास्त गर्नसक्ने सम्भावना रहनु हुँदैन । यो अत्यन्त गम्भीर भेदभावजन्य कार्य हुन्छ ।

८०९. रोजगारदाताको बिना अनुमति कुनै एक ट्रेड यूनियन पदाधिकारीले आफ्नो पदको प्रयोग गरी, रोजगारदाताको कर्मचारी मार्फत कार्य समयमा नै आफ्नो यूनियनको पक्षमा अर्को कर्मचारी विरुद्ध अनुचित दबाब दिने कार्य गरेकोमा, त्यस्तो यूनियन पदाधिकारीको निष्कासन आवश्यक थियो भनी अदालतले निर्णय गरेको थियो । जब यस प्रकारले ट्रेड यूनियन गतिविधिहरू गरिन्छन् सम्बन्धित व्यक्तिले महासन्धि संख्या ९८ को संरक्षण पाउन सम्भव हुँदैन अथवा बर्खास्त भएकोमा उसको वैध ट्रेड यूनियन अधिकार हनन भएको छ भन्ने कुरा उल्लेख गर्न सम्भव हुँदैन भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

८१०. एकजना ट्रेड यूनियन नेतालाई बर्खास्त गरिएको र केही दिनपछि पुनर्बहाली गरिएको एक घटनामा ट्रेड यूनियन सदस्यता अथवा गतिविधिका कारण ट्रेड यूनियन नेताको यस्तो बर्खास्ती महासन्धि संख्या ९८ को धारा १ विपरीत हुने आफ्ना ट्रेड यूनियन कार्यहरूको स्वतन्त्र अभ्यास रोक्ने गरी गरिएको ज्यादती सरह हुन्छ भन्ने यो समितिले दर्साएको थियो ।

८११. बर्खास्तीको कारण सम्बन्धमा ट्रेड यूनियन पदाधिकारीका कामहरूलाई खास अवस्थाहरूको सन्दर्भमा लिइनुपर्दछ जुन अवस्था हड्ताल कार्य तथा श्रम विवादका घटनाहरूमा विशेष गरी कठिन एवम् चुनौतीपूर्ण हुनसक्दछ ।

८१२. ट्रेड यूनियन नेता तथा अन्य ट्रेड यूनियनकर्मीहरू ठूलो संख्यामा बर्खास्ती गरिएको एक घटनामा यस्तो कदम चाल्नुपर्ने कारण स्थापित गर्नको लागि सरकारले छानबिन गर्नु विशेष गरी वाञ्छनीय हुने यो समितिले ठानेको थियो ।

शीघ्र एवम् प्रभावकारी संरक्षणको आवश्यकता

८१३. महासन्धि संख्या ९८ को धारा १ को प्रभावकारी कार्यान्वयन सुनिश्चित गर्नको लागि यूनियनविरोधी भेदभावजन्य कार्यहरू विरुद्ध कानुनले स्पष्टरूपमा उपचार तथा दण्ड निर्धारण गर्नुपर्दछ ।

८१४. संगठन स्वतन्त्रतालाई उचित तवरले संरक्षण गरिनेछ भनी सुनिश्चित गर्नका लागि सरकारले कदम चाल्दा यस्तो सुनिश्चितता प्रभावकारी हुनको लागि आवश्यक पर्दा श्रमिकहरूको रोजगारीमा यूनियनविरोधी भेदभाव विरुद्ध संरक्षण समावेश रहनुपर्दछ ।

८१५. महासन्धि संख्या ९८ अनुसार आवश्यक पर्दा सरकारले श्रमिकहरूको संरक्षण सुनिश्चित गर्नको लागि प्रभावकारी कदम चाल्नुपर्दछ, यसो भनिरहदा प्राधिकारीहरु रोजगारीको क्रममा यूनियनविरोधी भेदभाव गर्न वा उक्साउने वा अवरोध गर्ने अथवा यस्तै प्रकारका कुनै पनि काममा हुनुहुँदैन भन्ने हुन्छ ।

८१६. यूनियन विरोधी भेदभाव विरुद्धको संरक्षण वास्तवम मै सुनिश्चित हुँदासम्म यस्ता अभ्यास विरुद्ध अवलम्बन गरिएका सुरक्षा उपायका विधिहरू कुनै एक राज्य र अर्को राज्यबीच फरक हुनसक्दछन्, यदि भेदभाव छ भने सामान्यतः

प्रयोग भएका विधिलाई ध्यानमा नराखी यस्तो विभेदलाई हटाउनेतर्फ सम्बन्धित सरकारले आवश्यक सबै कदम चाल्नुपर्दछ ।

८१७. यूनियनविरोधी हुने सम्पूर्ण कार्य रोक्नका लागि सरकार उत्तरदायी हुन्छ र यूनियनविरोधी भेदभावका उजुरीहरू सम्बन्धित पक्षहरूले शीघ्र तथा स्वच्छ ठान्ने राष्ट्रिय राष्ट्रिय कार्यविधि अनुरूप छानबिन गर्नुपर्दछ ।

८१८. राष्ट्रिय कानुनमा यूनियन विरोधी भेदभाव कार्यलाई प्रतिबन्धित गर्ने व्यवस्थाहरु मत्र पर्याप्त हुँदैन, जब यस्ता कार्यहरूविरुद्धको संरक्षण प्रभावकारी हुन्छ भन्ने कुरा प्रत्याभूत गर्ने कार्यविधिहरूको व्यवस्था सँगसँगै गरिएको हुँदैन ।

८१९. आफुलाई पीडित बनाइएको यूनियन विरोधी भेदभाव कार्यको प्रमाण उपलब्ध गराउन श्रमिकहरूका लागि असम्भव नै नहुने भए तापनि अक्सर कठिन भने हुन्छ । यसले महासन्धि संख्या ९८ को धारा ३ को पूर्ण महत्वलाई देखाउँदछ, जुन धाराले सङ्गठित हुन पाउने अधिकारप्रति सम्मान सुनिश्चित गर्नका लागि आवश्यक पर्दा राष्ट्रिय अवस्थालाई उचित हुने संयन्त्र स्थापना गरिनेछ भन्ने प्रावधान रहेको छ ।

८२०. संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तले जो श्रमिकहरू आफ्नो ट्रेड यूनियन गतिविधिका कारण आफूमाथि पक्षपातपूर्ण व्यवहार भएको छ भन्ने ठान्दछन् उनीहरूलाई शीघ्र, सस्तो तथा पूर्ण निष्पक्ष हुने निकायमा उजुरी गरी न्याय निरूणको प्रत्याभूत गरिएको हुन्छ ।

८२१. कार्यविधिको पालना गर्दा लामो समय लागेकोमा उजुरी गरिएको अवस्थामा प्रतिकूलता साथ परिवर्तन भइसकेको हुनसक्ने, सरूवा भईसकेको हुनसक्ने आदि कारणले न्याय निरूपण गर्न अथवा साबिक बमोजिमकै अवस्थामा बहाली गर्न असम्भव भएमा स्वच्छ तथा उचित उपचार प्रदान गर्न सक्षम निकायलाई त्यति नै बढी कठिनाइ हुन्छ ।

८२२. महासन्धि संख्या ९८ को धारा १ र २ को व्यावहारिक कार्यान्वयन सुनिश्चित गर्नका लागि यूनियन विरोधी भेदभाव विरुद्ध कानुनले पुनरावेदनको लागि स्पष्ट व्यवस्था गर्नुपर्दछ र यस्तो भेदभावविरुद्ध पर्याप्त नियन्त्रणात्मक दण्डको व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।

८२३. उचित कदमहरूद्वारा ट्रेड यूनियन अधिकारको प्रत्याभूति गरिनेछ भन्ने सुनिश्चित गर्नका लागि सरकार लागि परेकोमा यस्ता प्रत्याभूतिहरू हुनको लागि ती प्रत्याभूतिहरूसँग आवश्यक पर्दा श्रमिकको रोजगारीमा हुने यूनियनविरोधी भेदभाव विरुद्धका संरक्षणका उपायहरू पनि हुनुपर्दछ ।

८२४. नागरिक उपचार तथा अपराधिक दण्डका साथमा रहने विशिष्ट प्रावधानद्वारा रोजगारदाताबाट हुने यूनियन विरोधी भेदभाव विरुद्ध श्रमिकहरूलाई संरक्षण गर्नुपर्ने आवश्यकता यो समितिले स्मरण गराएको छ ।

८२५. यूनियनविरोधी बर्खास्ती, यसरी बर्खास्त गरिएका श्रमिकलाई पुनर्बहाली गर्ने प्रशाससनिक आदेश र प्रतिष्ठान बन्द गर्ने सम्भावना भएको अवस्थामा विभिन्न प्रकारका जरिवाना समावेश गर्ने यूनियन विरोधी संरक्षणको व्यवस्थाले महासन्धि संख्या ९८ को उल्लङ्घ गर्दैन ।

८२६. आवश्यक उपचार वास्तवमै प्रभावकारी बनाउन लागि महासन्धि संख्या ९८ विपरीत हुने यूनियनविरोधीसम्बन्धी मुद्दाहरू शीघ्ररूपमा छानबिन गरिनुपर्दछ । यूनियन विरोधी भेदभावका मुद्दाहरूका प्रक्रियामा हुने अत्यधिक ढिलाइले र खासगरी प्रतिष्ठानले बर्खास्त गरेका श्रमिकको पुनर्बहालीसम्बन्धी कानुनी प्रक्रिया निष्कर्षमा पुऱ्याउने काममा हुने ढिलाइले न्याय इन्कार गर्ने हुँदा सम्बन्धित व्यक्तिलाई ट्रेड यूनियन अधिकार दिन इन्कार गरिएको मानिन्छ ।

८२७. बर्खास्तीसम्बन्धी न्यायिक प्रक्रियाले १४ महिना लिइसकेको र मुद्दामा न्याय इन्कार गरिने अवस्था आउन नदिनका लागि यो समितिले न्यायिक प्राधिकारीलाई ढिलाइ नगरी बर्खास्ती सम्बन्धमा निर्णय गर्न अनुरोध गरेको थियो र त्यो भन्दा बढी ढिलाइ नगरी ती व्यक्तिहरूलाई आफ्ना पदमा पुनर्बहाली गर्नका लागि जोड दिएको थियो ।

८२८. यूनियनविरोधी भेदभावजन्य कार्यहरू विरुद्धका उजुरीहरू सामान्य राष्ट्रिय सयन्त्रद्वारा छानबिन गरिनुपर्दछ, जुन संयन्त्र शीघ्ररूपमा काम गर्ने हुनुका साथै निष्पक्ष मात्र नभई सम्बन्धित पक्षहरू जो प्रक्रियाहरूमा उचित एवम् रचनात्मक तरिकाले सहभागी हुन सक्छन् उनीहरूले समेत निष्पक्ष देख्ने हुनुपर्दछ ।

८२९. संगठन स्वतन्त्रतासम्बन्धी मेलमिलाप तथा तथ्य निरूपण आयोगले यूनियनविरोधी भेदभावजन्य कार्यहरूबाट उत्पन्न गुनासाहरू निराकरण गर्ने शीघ्र सुलभ तथा पूर्णरूपले निष्पक्ष तरिका उपलब्ध गराउनुपर्ने आवश्यकतालाई जोड

दिएको थियो भन्ने यो समितिले स्मरण गरेको छ । सम्भव भएसम्म गुनासाहरूलाई मुद्दाको रूपमा व्यवहार नगरी छलफद्वारा समाधान गर्नु वाञ्छनीय हुने तर्फपनि यसले ध्यानाकर्षण गराएको छ, तर इमान्दार मतान्तर अर्थात दृष्टिकोण रहेका मतान्तरहरूमा भने गुनासा समाधान गर्ने प्रक्रियाको अन्तिम कदमको रूपमा निष्पक्ष न्यायाधिकरण अथवा व्यक्तिलाई प्रयोग गर्नुपर्ने यो आयोगले निष्कर्ष निकालेको छ ।

८३०. श्रमिक प्रतिनिधिको भेदभावपूर्ण निष्कासन वा रोजगारीका सर्तमा प्रतिकूल प्रभाव पार्ने गरी भएको कार्यमा परेको मुद्दामा प्रमाणको भार रोजगारदातामा रहने व्यवस्था श्रमिक प्रतिनिधिको संरक्षणको उपायमध्ये एक हुन्छ भनी श्रमिक प्रतिनिधित्व सिफारिस १९७१ (नं. १४३) मा भएको व्यवस्थाप्रति समितिले ध्यानाकर्षण गरेको छ ।

८३१. यूनियनविरोधी भेदभाव रोक्ने उपाय (उदाहरणका लागि ट्रेड यूनियन नेतालाई बर्खास्त गर्नका लागि श्रम निरिक्षणालयबाट पूर्वस्वीकृतिको निवेदन गर्नुपर्ने) बाहेक कुनै श्रमिकलाई बर्खास्त गर्ने निर्णय पछाडिको मनसाय ट्रेड यूनियन गतिविधिसँग कुनै सम्बन्ध छैन भनी प्रमाणित गर्न रोजगारदातालाई अनिवार्य बनाउने पनि अन्य प्रभावकारी संरक्षणका उपाय हुन सक्दछ ।

८३२. कर्मचारी कटौतीका सम्बन्धमा श्रमिकहरू कटौती गर्दा श्रमिकका प्रतिनिधिहरूको रोजगारी कायम राखिनुपर्ने सम्बन्धमा श्रमिकका प्रतिनिधिहरूलाई प्राथमिकता दिनुपर्दछ भनी यो समितिले श्रमिकका प्रतिनिधित्व सिफारिस सन् १९७१ (संख्या १४३) जसले यी श्रमिकहरूको प्रभावकारी संरक्षण सुनिश्चित गर्नको लागि चाल्नुपर्ने विभिन्न कदमहरूको उल्लेख गरेको छ र यसतर्फ ध्यानाकर्षण गराएको छ ।

८३३. श्रमिकको कटौती गर्नुपरेमा उनीहरूका प्रभावकारी संरक्षण सुनिश्चित गर्नका लागि रोजगारीमा कायम रहने सम्बन्धमा श्रमिकका प्रतिनिधिहरूलाई प्राथमिकता दिनुपर्ने सल्लाह दिनसकिने तर्फ यो समितिले जोड दिएकोछ ।

८३४. यूनियन विरोधी भेदभाव लगायतका कानुनी प्रावधानहरू सख्तरूपमा पालना भइरहेका छन् वा छैनन् भनी आफुलाई सन्तुष्ट तुल्याउनका लागि उनीहरूले आवश्यक ठानेको परीक्षण अथवा छानबिन गर्नका लागि श्रम निरिक्षकहरू स्वतन्त्ररूपले र पूर्वसूचना बिना कुनैपनि कार्यथलोमा प्रवेश गर्न सक्ने बनाउनको लागि सरकारले आवश्यक कदम चाल्नुपर्दछ भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

८३५. जहाँ यूनियनविरोधी भेदभावको आरोप लागेका मुद्दाहरू हुन्छन्, त्यस्तो अवस्थामा आफ्नो ध्यानाकर्षणमा ल्याइएका यूनियन विरोधी भेदभावका कुनैपनि प्रभावको उपचारको लागि श्रमसम्बन्धी कार्य गर्ने सक्षम प्राधिकारीले तुरून्त सोधपुछ सुरू गर्नुपर्दछ र उपयुक्त कदम पनि चाल्नुपर्दछ ।

८३६. ट्रेड यूनियन अधिकारको प्रयोग गर्नेप्रयास गरेको कारण कानुन अनुरूप कागजात नभएका आप्रवासी श्रमिकको कानुनी उपचारसम्बन्धी एउटा मुद्दामा (१) कानुनको उल्लंघन बापत कब्जा र स्थान नछाड्ने आदेश (२) कानुनले तोकेको अधिकार तथा अनुचित अभ्यास सम्बन्धी पूर्ण जानकारी सहितको सूचना दिने कार्य गरिएको पहिला भएको यूनियन विरोधी भेदभावमा सजाय नहुने तर भविष्यमा त्यस्तो कार्य भएमा सजाय दिने व्यवस्था भएकोमा समितिले कागजात विहीन आप्रवासीहरूको संगठन स्वतन्त्रताको प्रयाग बापत हुन सक्ने भेदभावपूर्ण निष्कासनबाट संरक्षण हुने छ भन्ने दृष्टिकोण रहेको थियो । यस्तो यूनियनविरोधी भेदभाव विरुद्ध पर्याप्त संरक्षण प्रदान गर्न उपचारको व्यवस्था पर्याप्त हुनु पर्नेमा जोड दिएको थियो ।

ट्रेड यूनियनकर्मीको आफ्नो जागिरमा हुने पुनर्बहाली

(अनुच्छेद ६८२ पनि हेर्नुहोस)

८३७. वैध ट्रेड यूनियन गतिविधिका कारण कसैलाई पनि यूनियन विरोधी भेदभाव गरिनु हुँदैन र यस्तो भेदभावबाट पीडित हुनेहरूलाई पुनर्बहालीको उपचार प्राप्त हुनुपर्दछ ।

८३८. कुनै न्यायोचित कारण बिना बखास्त गरिएका श्रमिकहरूको पुनर्बहालीको लागि कुनै कानुनी प्रावधान नभएको एक देशको मुद्दामा ट्रेड यूनियन अधिकारको अभ्यास गरेबाट बर्खास्त भएका श्रमिकहरूलाई आफ्ना पदहरूमा पुनर्बहाली गर्नसक्ने गरी कानुन संशोधन गर्नेतर्फ कदम चाल्न यो समितिले उक्त देशको सरकारलाई अनुरोध गरेको थियो ।

८३९. ट्रेड यूनियन सदस्यता अथवा गतिविधिका आधारमा ट्रेड यूनियनकर्मीलाई बर्खास्त गरिने मुद्दाहरूमा आफ्नो जागिरको पुनर्बहाली सुरक्षित गर्नका लागि वैध ट्रेड यूनियन गतिविधिका कारण बर्खास्तमा परेका यूनियन नेता तथा सदस्यहरूलाई

सक्षम बनाउन तथा त्यस्तो कार्यमा संलग्न प्रतिष्ठानहरू विरुद्ध कानुनी दण्डको कार्यान्वयन सुनिश्चित गर्नको लागि आवश्यक कदम चाल्न यो समितिले सरकारलाई अनुरोध गरेको छ ।

८४०. सम्बन्धित व्यक्तिहरूलाई तलबमा प्रतिकूल असर नपर्ने गरी पुनर्बहाली गरिने सुनिश्चितताको लागि धेरै मुद्दाहरूमा यो समितिले सरकारलाई अनुरोध गरेको छ ।

८४१. बर्खास्ती पश्चात धेरै समय बितिसकेको अवस्थामा यदि संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त उल्लंघन हुने भएमा सम्बन्धित श्रमिकहरूलाई पुनर्बहाली गर्नु व्यावहारिक नहुने अवस्थामा श्रमिकहरूले बिना ढिलाइ पूर्ण क्षतिपूर्ति प्राप्त गरुन् भन्ने सुनिश्चितता गर्नको लागि कदम चाल्न यो समितिले सरकारलाई अनुरोध गरेको थियो ।

८४२. बर्खास्तीसम्बन्धी न्यायिक प्रक्रिया चलिरहेको निश्चित मुद्दाहरूमा यदि यूनियनविरोधी भेदभाव गरिएको भन्ने नै निर्णयको निष्कर्ष भएमा सम्बन्धित श्रमिकको पुनर्बहालीको लागि यो समितिले अनुरोध गरेको छ ।

८४३. सङ्गठित हुन पाउने अधिकारको उल्लंघनमा बर्खास्तीमा परेका श्रमिकहरूको पुनर्बहाली सम्भव छैन भनी यदि न्यायिक प्राधिकारीले निर्क्यौल गरेमा यी श्रमिकहरूलाई क्षतिपूर्ति दिनेसम्बन्धी कदमहरू चालिनुपर्दछ ।

८४४. भएको क्षति र यस्तो अवस्थामा भविष्यमा दोहोरिन नदिने आवश्यकता दुबैलाई ध्यानमा राखी पर्याप्त क्षतिपूर्तिको व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

८४५. यदि पुनर्बहाली सम्भव नदेखिएमा ट्रेड यूनियनविरोधी बर्खास्तीको विरुद्ध निरोधात्मक दण्डको सुनिश्चितता हुने गरी सरकारले सम्बन्धित श्रमिकहरूलाई पर्याप्त क्षतिपूर्ति प्रदान गरिनुपर्दछ ।

८४६. निश्चित घटनाहरूमा यो समितिले बर्खास्तीको स्वतन्त्र छानबिन गर्न र यदि यस्ता बर्खास्तीहरू ट्रेड यूनियन विरोधी भएको पाइएमा सम्बन्धित श्रमिकहरूको पुनर्बहाली गर्ने तर्फ कदम चाल्न यो समितिले सरकारलाई अनुरोध गरेको छ ।

८४७. यदि बर्खास्ती यूनियन विरोधी भेदभाव ठहरिएमा र श्रमिकको आफ्नो पद हटिसकेको अवस्थामा ती श्रमिकलाई तुलना योग्य आफ्नो पदमा पुनर्बहाली गरिनुपर्दछ ।

८४८. यदि प्रतिष्ठान नै नरहेमा ट्रेड यूनियन गतिविधिका कारण बर्खास्त गरिएका श्रमिकलाई पूर्णरूपले क्षतिपूर्ति प्रदान गरिनुपर्दछ ।

८४९. बफादारिताको घोषणा वा अन्य त्यस्तै प्रकारका प्रतिबद्धतालाई पुनर्बहालीको सर्तको रूपमा लाद्नु हुँदैन ।

८५०. सार्वजनिक सुरक्षालाई जोखिममा पार्ने गरी हवाइ यातायात नियन्त्रकहरूले गरेको हड्ताल सम्बन्धमा गरिएको कारण भएको बर्खास्तीमा परेकाहरूलाई निवेदनमा माग दाबी गरिएको भैंm काममा फर्कन अनुरोध गर्नु भनी यो समितिले सरकारलाई भन्न सक्दैन ।

८५१. डकैतीको आरोपमा बर्खास्तीमा परेको एकजना ट्रेड यूनियन पदाधिकारीको मुद्दामा अदालतको उक्त अभियोग खारेज गरेकोमा उक्त व्यक्तिलाई तलब घाटा नलाग्ने गरी पुनर्बहाली गरिनु पर्दछ र यूनियन गतिविधि संलग्न हुन अनुमति दिनुपर्दछ भन्ने यो समितिले ठानेको थियो ।

८५२. यूनियन स्थापनासम्बन्धी गतिविधिका कारण बर्खास्तीमा परेका ट्रेड यूनियनकर्मीलाई उनीहरूले चाहेमा आफ्ना कार्यमा पुनर्बहाली हुन पाउने बनाउनका लागि आवश्यक कदम चाल्नुपर्दछ ।

८५३. स्वतन्त्र अदालत अथवा न्यायधिकरण समक्ष आफ्नो बर्खास्तीको स्वच्छता प्रतिवाद गर्ने अधिकार श्रमिकलाई प्रदान नगरिएमा हड्ताल तालबन्दी अथवा अन्य औद्योगिक कार्वाहीको अन्त्यमा केही अथवा सबै श्रमिकलाई सेवामा पुनर्बहाली नगर्न रोजगारदातालाई अनुमति दिनु हड्ताल गर्नपाउने अधिकारसँग मेल खाँदैन ।

रोजगारदाता विरुद्धको भेदभाव

८५४. कृषि सुधारको आधारमा रोजगारदातालाई भेदभाव गरिएको आरोपको सम्बन्धमा जग्गा हदबन्दीका कारण स्वामित्ववालालाई परेको क्षतिको लागि वास्तविक एवम् स्वच्छ क्षतिपूर्ति सुनिश्चित गर्नको लागि जग्गा एकिन गरिनुपर्दछ र कृषि क्षेत्र सुधार प्रक्रियाका कारण आफुलाई अन्याय भएको ठान्ने व्यक्तिहरूले यदि चाहेमा सरकारले क्षतिपूर्ति फाइल पुनः खोल्नुपर्दछ भन्ने यो समितिले ठानेको थियो ।

१४ हस्तक्षेप कार्य विरुद्धको संरक्षण

सामान्य सिद्धान्त

८५५. महासन्धि संख्या ९८ को धारा २ ले उनीहरूका गतिविधि अभ्यास गर्ने विषयमा रोजगारदाताबाट श्रमिकका संगठनहरूले पूर्ण स्वतन्त्रता पाउँछ ।

८५६. वैध हड्तालको कारण ट्रेड यूनियन कार्यालय बन्द गरिनुले सङगठन स्वतन्त्रताको उल्लंघन गर्दछ र यदि व्यवस्थापकले बन्द गरेमा यो रोजगारदाताबाट श्रमिकका संगठनको कार्यमा हुने हस्तक्षेप हुन्छ, जसलाई महासन्धि संख्या ९८ को धारा २ ले प्रतिबन्ध लगाएको छ ।

८५७. ट्रेड यूनियनको कार्यकारी बोर्डको संरचना प्रवर्धन गर्नका लागि र यसको चिठीपत्रमा हुने रोजगारदाताको हस्तक्षेप संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तको गम्भीर उल्लंघन गर्ने कार्य हुन्छ ।

८५८. ट्रेड यूनियन सदस्यता फिर्ता गर्न प्रोत्साहित गर्नका लागि ट्रेड यूनियन सदस्यलाई घुसको रूपमा प्रस्ताव गरिएको र श्रमिक समक्ष उनीहरूको राजीनामा पत्र प्रस्तुत गरिएको लगायत कठपुतली यूनियन निर्माण गर्न प्रयास गरिएको जस्ता ट्रेड यूनियन विरोधी तिकडमको आरोपका सम्बन्धमा यो समितिले यस्ता कार्यहरू महासन्धि संख्या ९८ को धारा २ विपरीत हुन्छ भन्ने ठानेको छ । यो धारामा श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनहरूले एक आपसमा अथवा एक अर्काका प्रतिनिधिमार्फत आफ्नो स्थापना तथा प्रशासनहरूमा हुने हस्तक्षेप विरुद्ध पर्याप्त संरक्षण उपभोग गर्न पाउनेछन् भन्ने प्रावधान रहेको छ ।

८५९. सङ्गठित हुन पाउने सिद्धान्तको सम्मानको लागि ट्रेड यूनियनहरूको आन्तरिक मामिलामा हस्तक्षेप सम्बन्धमा सार्वजनिक प्राधिकारीले ठूलो आत्मसंयमता अपनाउनु पर्दछ । यस सम्बन्धमा रोजगारदाताहरूले आत्मसंयमता अपनाउनु अझ बढी महत्वपूर्ण हुन्छ । उदाहरणका लागि उनीहरूले एउटालाई घाटा पुऱ्याएर अर्को समूहको पक्ष लिएको जस्तो देखिने कुनैपनि काम गर्नुहुँदैन ।

८६०. रोजगारदाता तथा उनीहरूका संगठनहरूद्वारा हुने हस्तक्षेपहरूबाट श्रमिकका संगठनहरूलाई संरक्षण दिने छुट्टै प्रावधान नभएका कानुन (कानुनमा प्रावधान नभएका अवस्थामा अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनले अवलम्बन गरेका महासन्धि तथा सिफारिसहरूले निर्धारण गरेका प्रावधानहरू देशको कानुन विपरीत नहुँदासम्म यिनै प्रावधानहरूद्वारा र महासन्धि संख्या ९८ लाई अनुमोदन गरेको कारणले यही महासन्धि अनुसार निर्णय गर्नुपर्दछ भन्ने व्यवस्था) भएमा यी हस्तक्षेपहरू विरुद्ध श्रमिकका संगठनहरूलाई पर्याप्त संरक्षण सुनिश्चित गर्ने सरकारले स्पष्ट तथा सही प्रावधानहरू अवलम्बन गर्ने सम्भावनाको परीक्षण गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।

८६१. प्राधिकारीलाई हस्तक्षेपकारी कार्यहरू गर्नबाट रोक्ने अथवा श्रमिक तथा रोजगारदातका संगठनहरूले एक अर्काका मामिलामा हस्तक्षेप गर्न रोक्ने कानुनी प्रावधानहरूको साथमा तिनै प्रवधानहरू कार्यान्वयन गर्नका लागि सक्षम कार्यविधि अस्तित्वमा छैनन् भने त्यस्तो प्रावधान अपर्याप्त मानिन्छ ।

८६२. महासन्धि संख्या ९८ को धारा १ र २ को व्यावहारिक कार्यान्वयन सुनिश्चित गर्नका लागि श्रमिक तथा श्रमिकका संगठनहरू विरुद्ध हुने रोजगारदातको हस्तक्षेप विरुद्ध यथेष्ट पर्याप्त निषेधात्मक दण्डको व्यवस्था गर्ने र पुनरावेदनको लागि कानुनले स्पष्ट प्रावधान बनाउनुपर्दछ ।

८६३. ट्रेड यूनियनलाई दिएको आधिकारिकता फिर्ता गर्न रोजगारदाताले श्रमिकहरूलाई उक्साउने प्रयासले श्रमिकहरूको रोजाइलाई अनुचितरूपले प्रभाव पार्न सक्दछ र जसको कारण सामूहिक सौदाबाजी गर्न अझ बढी कठिनाइ हुन्छ जुन सामूहिक सौदाबाजीको प्रवर्धन गरिनुपर्दछ भन्ने सामूहिक सौदाबाजी सिद्धान्त विपरीत हुन्छ ।

८६४. श्रमिकको बनावटी बढुवा मार्फत श्रमिकको संगठनहरूलाई नजर अन्दाज गर्न अनुमति दिन कानुनी प्रावधानले संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तको उल्लंघन गर्दछ ।

८६५. महासन्धिको तथा सिफारिस कार्यान्वयन सम्बन्धी विशेषज्ञहरूको समितिले बनाएको धारमा स्वीकार गर्दा जिम्मेवारीप्रतिको बेवास्ता जस्ता कारणले रोजगारदाताद्वारा बर्खास्त गरिएका श्रमिकलाई आफ्नो ट्रेड यूनियन गतिविधिमा संलग्न भए बापत बर्खास्ती भएकोमा वास्तविक मनसाय भेट्टाउन कठिनाइ हुन्छ भन्ने यो समितिले दर्साएको थियो । अझ भन्नुपर्दा यस मुद्दामा पुनरावेदन गर्दा बर्खास्तीको निर्णय निलम्बन नभएकाले उक्त बर्खास्त गरिएको व्यक्तिले बर्खास्त हुँदाको समयमा नै ट्रेड यूनियन गतिविधिमा बाधा पुऱ्याउन कानुनको कारणले व्यवस्थापनलाई सम्भव बनायो जुन महासन्धि संख्या ९८ को धारा २ विपरीत हुन्छ भन्ने यो समितिले ठानेको थियो जसमा श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनहरूले एक आपसमा अथवा एक अर्काका प्रतिनिधिहरूमार्फत आफ्ना गठन, सञ्चालन तथा प्रशासनहरूमा हुने हस्तक्षेप विरुद्ध पर्याप्त संरक्षण उपभोग गर्न पाउनेछन् भन्ने प्रावधान रहेको छ ।

८६६. ट्रेड यूनियन अधिकारमा हस्तक्षेप गर्ने उद्देश्यले नगरिएका भए तापनि श्रमिकहरूलाई आफू आबद्ध भएको ट्रेड यूनियन खुलाई पठाउन अनुरोध गरी कम्पनीले परिपत्र गरेको विषयलाई अस्वाभाविकरूपले आफैँमा हस्तक्षेप भएको ठान्न सकिँदैन ।

८६७. सरकारले एकजना सदस्य नै एकै समयमा रोजगार धेरै किसिमका श्रमिकको प्रतिनिधित्व गर्ने यूनियन नेता पनि भएको अवस्थामा महासन्धि संख्या ९८ को धारा २ को उल्लंघन हुने हस्तक्षेपको सम्भावना सिर्जना गर्न सक्दछ ।

८६८. सामूहिक सौदाबाजीमा समूहहरूको स्वतन्त्रताको महत्वलाई स्मरण गर्दै भन्नुपर्दा रोजगारदाता अथवा उनीहरूको प्रभुत्व अन्तरगत अथवा प्रभुतवद्वारा नियुक्त सौदाबाजी गर्ने प्रतिनिधिद्वारा श्रमिक अथवा उनीहरूको संगठनको तर्फबाट सम्झौता वार्ता गरिनुहुँदैन ।

ऐक्यबद्धतावादी अथवा अन्य संगठन

(क) परिभाषा

८६९. एक ऐक्यबद्धतावादी संगठन १२ अथवा त्यो भन्दा बढी श्रमिक मिली निर्माण गर्न सकिने प्रावधान राखेको छ र यस्ता संगठनलाई यस प्रकार परिभाषा गरेको छः "ऐक्यबद्धतावादी संगठनहरू अन्तरिम अवधिका निकाय हुन्, जसको आफ्नै कानुनी व्यक्तित्व हुन्छन् र जसले आफ्ना उद्देश्य (न्याय र सामाजिक शान्ति प्रवर्धन, श्रमिक र रोजगारदाताका बीच सामञ्जस्यता र आफ्ना सदस्यहरूको सामान्य विकास प्राप्तिका लागि सबै किसिमका बस्तुहरू प्राप्त गर्ने, कुनैपनि किसिमका सम्झौता गर्ने र आफ्ना सदस्यहरूको जीवस्तरमाथि उठाउन र गरिमाको विकास गर्ने उद्देश्यले कुनैपनि किसिमका कानुनी कार्य सञ्चालन पर्दछन् । यस उद्देश्यको लागि उनीहरूले बचत, ऋण तथा लगानी सञ्चालन र अन्य वित्तीयरूपले संभव हुने कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्न सक्दछन् । यिनीहरूले आवास, विज्ञान, खेलकुद, कला, शिक्षा र मनोरञ्जनात्मक, साँस्कृतिक तथा आध्यात्मिक विषय र सामाजिक तथा आर्थिक मामिला लगायत श्रमिककाबीचमा अथवा श्रमिक र रोजगारदाताकाबीचमा सहयोग प्रवर्धन गर्ने उद्देश्यले निर्माण गरिएका अन्य कुनैपनि कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नसक्दछन्" । ऐक्यबद्धतावादी संगठनहरूको आय सदस्यहरूको न्यूनतम मासिक बचतबाट प्राप्त हुन्छ, जसको प्रतिशत अन्य श्रमिकको तर्फबाट रोजगारदाताले गर्ने मासिक योगदान जुन दुई पक्षबीच हुने साझा सम्झौताले निर्धारण गरे बमोजिम हुन्छ ।

८७०. ऐक्यबद्धतावादी संगठनहरू श्रमिकका संगठन हुन् जुन सम्बन्धित रोजगारदाताको वित्तीय योगदानमा निर्भर रही स्थापना गरिन्छन् र यसलाई भौतिक कल्याण, (बचत, ऋण, लगानी, आवास र शैक्षिक कार्यक्रम आदि), लाभ समाजको सिद्धान्त र श्रमिक तथा रोजगारदाताको एकता र सहयोगको आर्थिक तथा सामाजिक उद्देश्यका लागि श्रमिक तथा रोजगारदाता दुबैद्वारा वित्तीय सहयोग गरिएको हुन्छ, उनीहरूको सञ्चालन गर्ने निकाय श्रमिकहरूबाट बनेको हुनुपर्दछ, यसमा रोजगारदाताका प्रतिनिधिहरू समावेश गर्न सकिए तापनि उनीहरू बोल्न पाउँछन्, तर मतदान गर्न भने पाउँदैनन् । महासन्धि संख्या ८७ र ९८ मा रहेका सिद्धान्तहरूको दृष्टिकोणबाट हेर्दा सामाजिक उद्देश्य पछ्याउनका लागि पारस्परिक प्रकृतिको लगायत विभिन्न रूपका सहयोग खोज्नबाट श्रमिक तथा रोजगारदातालाई केहीले पनि नरोक्ने भए तापनि यो समितिको विचारमा यस्ता किसिमका सहयोग स्थायी संरचना तथा संगठनमा थिग्रनुसम्म थिग्रने अवस्था ऐक्यबद्धतावादी संगठनसम्बन्धी र यसको कार्यसम्बन्धी कानुनले ट्रेड यूनियनको भूमिका तथा गतिविधिमा हस्तक्षेप गर्दैन भन्ने सुनिश्चित गर्नु यो समितिको जिम्मेवारीभित्र पर्दछ ।

(ख) ट्रेड यूनियन गतिविधि गर्नबाट संगठनहरूलाई हुने अवरोध विरुद्धको सुरक्षा उपाय

८७१. "ऐक्यबद्धतावादी" संगठनलाई सञ्चालन गर्ने प्रावधानले महासन्धि संख्या ९८ ले प्रत्याभूत गरेको ट्रेड यूनियन गतिविधिको सम्मान गर्नुपर्दछ ।

८७२. ऐक्यबद्धतावादी संगठनहरू ट्रेड यूनियन गतिविधिमा संलग्न हुँदैनन् भन्ने प्रत्याभूतिका लागि आवश्यक व्यवस्थापकीय तथा अन्य कदमहरू चालिनुपर्दछ, यसका साथै यूनियन विरोधी भेदभावको कुनैपनि स्वरूपको विरुद्ध प्रभावकारी संरक्षणको प्रत्याभूतिको लागि र ऐक्यबद्धतावादी संगठनहरूको पक्षमा कुनैपनि असमान व्यवहार उन्मूलन गर्न र संरक्षणको प्रत्याभूतिको लागि पनि कदम चाल्नुपर्दछ ।

८७३. "ऐक्यबद्धतावाद" सम्बन्धी आरोप सम्बन्धमा महासन्धि संख्या ९८ को धारा २ अनुरूप हुनेगरी श्रमिकहरूको संगठनको स्थापनालाई रोजगारदाताको प्रभुत्व अन्तरगत प्रवर्धन गर्न बनाइएको श्रमिकहरूको कुनैपनि हस्तक्षेपकारी कार्य विरुद्ध संरक्षण सुनिश्चित हुने विषयलाई यो समितिले दिएको महत्वलाई यसले स्मरण गरेको छ ।

८७४. ट्रेड यूनियन गतिविधिलाई तेजोवध गर्ने उद्देश्य लिएको ऐक्यबद्धतावादी गतिविधिमा संलग्न भएको भन्ने आरोप सम्बन्धमा यो समितिले महासन्धि संख्या ९८ को धारा २ को तर्फ ध्यानाकर्षण गराएको थियो, जुन धारामा एकअर्कले गर्ने कुनैपनि हस्तक्षेपविरुद्ध श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनहरूले पर्याप्त संरक्षण उपभोग गर्न पाउनेछन् र रोजगारदाता अथवा रोजगारदताको संगठनको प्रभुत्व अन्तरगत श्रमिकहरूका संगठनको स्थापना प्रवर्धन गर्न बनाइएका उपायहरू अथवा यस्ता संगठनहरूलाई रोजगारदाता अथवा रोजगारदाताका संगठनको नियन्त्रणमा राख्ने उद्देश्यका साथ श्रमिकका संगठनहरूलाई वित्तीय अथवा अन्य माध्यमबाट सहयोग गर्न चालिएका कदमहरू यस्ता हस्तक्षेपहरूमा सन्निहित हुन्छन् भन्ने मानिन्छ ।

८७५. यूनियन सक्रिय रहेको अवस्थामा समेत रोजगारदाता र यूनियन आबद्ध नभएका श्रमिकका समूहबीच सामूहिक सम्झौत गर्ने लगायत ट्रेड यूनियन गतिविधिहरूमा ऐक्यबद्धतावादी संगठनको हस्तक्षेप गरेकोमा यो कार्यले महासन्धि संख्या ९८ को धारा ४ मा उल्लिखित रोजगारदाता अथवा उनीहरूका संगठन र श्रमिकका संगठनहरू बीच सम्झौतावार्ताको विकास गरी सामूहिक सौदाबाजीलाई प्रवर्धन गर्नुपर्ने प्रावधान विपरीत मानिन्छ ।

८७६. ऐक्यबद्धतावादी संगठनहरूलाई रोजगारदाताहरूले वित्तीय सहयोग गर्ने, रोजगारदाताका विश्वास प्राप्त कर्मचारी अथवा वरिष्ठ कर्मचारी पनि यस्ता संगठनमा रहने र धेरैजसो यस्ता संगठनहरू रोजगारदाताहरूद्वारा सुरू हुने भएकाले सामूहिक सौदाबाजी प्रक्रियामा यी संगठनहरूले निष्पक्ष संगठनको भूमिका निभाउन सक्दैनन् । यस्तो सौदाबाजी गर्ने प्रक्रियाले एक आपसमा पूर्णरूपले स्वतन्त्र भई रोजगारदाता (अथवा रोजगारदाताको संगठन) र एक वा सो भन्दा बढी रोजगारदाताका संगठनहरूबीच गरिन्छ । त्यसैले यस्तो अवस्थाले महासन्धि संख्या ९८ को धारा २ जसले आफ्ना गतिविधि सम्पादन गर्ने कार्यमा श्रमिकका संगठनहरूको पूर्ण स्वतन्त्रताको सिद्धान्त उल्लेख गरेको छ, यो धारा लागु गर्ने सन्दर्भमा समस्या सिर्जना गर्दछ ।

८७७. ऐक्यबद्धतावादी संगठनहरूका सम्बन्धमा अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनद्वारा वकालत गरिएको त्रि-पक्षीयवादको सिद्धान्त जसले श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनहरू एक आपसमा तथा सार्वजनिक प्राधिकारीबाट स्वतन्त्र हुन्छन् भने दृष्टिकोण राखिन्छ । यसको मौलिक महत्वलाई यो समितिले जोड दिएको छ । स्वतन्त्र ट्रेड यूनियन आन्दोलन सुदृढ गर्नका लागि आवश्यक आधार निर्माण गर्न र सामाजिक क्षेत्रमा यसको गतिविधि विकास गर्न ट्रेड यूनियन महासंघहरूका परामर्शमा कदम चाल्न यो समितिले सरकारलाई अनुरोध गरेको थियो ।

८७८. आफ्ना गठन तथा सञ्चालनमा स्वतन्त्रताको प्रत्याभूति प्रस्तुत गर्न नसक्दासम्म श्रमिकका कल्याणकारी संगठनहरू स्वतन्त्र तथा स्वनिर्भर ट्रेड यूनियनको विकल्प मान्न सकिँदैन ।

८७९. ट्रेड यूनियनभन्दा भिन्न संगठनहरूले ट्रेड यूनियन गतिविधिको लागि उत्तरदायित्व बहन नगरून् भन्ने सुनिश्चित गर्नका लागि र यूनियन विरोधी भेदभावका सबै स्वरूपको विरुद्ध प्रभावकारी संरक्षण सुनिश्चित गर्नका लागि वैधानिक अथवा अन्य कदम लिइनुपर्दछ भन्ने यो समितिले स्मरण गराएको छ ।

१५ सामूहिक सौदाबाजी

सामूहिकरूपमा सौदाबाजी गर्नपाउने अधिकारको सामान्य सिद्धान्त

८८०. सामूहिक सम्झौताको माध्यमबाट सेवा तथा सर्त निर्धारण गर्न रोजगारदाता अथवा रोजगारदाताका संगठन र श्रमिकका संगठनबीच हुने स्वेच्छिक सम्झौतावार्ताका लागि संयन्त्रको विकास, प्रोत्साहन तथा प्रवर्धन गर्नका लागि आवश्यक कदम चालिनुपर्दछ ।

८८१. रोजगारदातासँग स्वतन्त्ररूपमा रोजगारीका सर्त सम्बन्धमा सौदाबाजी गर्नपाउने अधिकार संगठन स्वतन्त्रताको एक अत्यावश्यक तत्व हुन्छ र सामूहिक सौदाबाजी र अन्य न्यायसम्मत माध्यमद्वारा ट्रेड यूनियनले प्रतिनिधित्व गर्नेहरूको जीवनको अथवा रोजगारीको अवस्थामा सुधार गर्ने खोज्नपाउने अधिकार ट्रेड यूनियनलाई प्राप्त हुनुपर्दछ । यो अधिकारमा सीमा लगाउने अथवा यसको न्यायसम्मत अभ्यासमा हस्तक्षेप गरी काममा बाधा पुऱ्याउनेसार्वजनिक प्राधिकारीहरू संलग्न हुनुहुँदैन । कुनैपनि यस्तो हस्तक्षेपले श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनलाई आफ्ना कार्यक्रम आयोजना गर्ने र योजना बनाउने अधिकार प्राप्त हुनुपर्दछ भन्ने सिद्धान्त उल्लंघन गर्ने देखिन्छ ।

८८२. "सार्वजनिक प्राधिकारीबाट स्वतन्त्र रहने र स्वतन्त्ररूपमा गरिएको सामूहिक सम्झौताद्वारा रोजगारको ज्याला र अन्य सर्तहरू निर्धारण गर्नसक्ने संगठन निर्माण गर्नका लागि श्रमिक तथा रोजगारदातालाई सँगसँगै अगाडि बढाउन सक्षम बनाउने कुराको प्रत्याभूति गरिने छ । (संगठन स्वतन्त्रता र औद्योगिक सम्बन्ध, प्रतिवेदन ७, अन्तरराष्ट्रिय श्रम सम्मेलन ३० औं सत्र, जेनेभा, १३४७ पृ ५२ जेनेभा भनी महासन्धि संख्या ८७ निर्माणको क्रममा स्पष्टसँग देखाएको)

८८३. संघ तथा महासंघहरूले सामूहिक सम्झौता गर्न पाउनुपर्दछ ।

८८४. संगठनहरू दर्ता भएको वा नभएको भए पनि संगठनहरूको प्रतिनिधिले सम्झौतावार्ता गर्नपाउने अधिकारलाई यो समितिले महत्वका साथ औंल्याएको छ ।

सामूहिक सौदाबाजीभित्र समेटिएका श्रमिकहरू

८८५. निजी क्षेत्र र राष्ट्रियकरण भएका सेवा तथा सार्वजनिक निकाय दुबैलाई सामूहिक सौदाबाजीको प्रोत्साहन तथा प्रवर्धनसम्बन्धी महासन्धि संख्या ९८ खासगरी यसको धारा ४ लागु हुन्छ ।

८८६. राज्यको प्रशासनमा संलग्न भएका बाहेक सबै सार्वजनिक सेवामा काम गर्ने श्रमिकहरूले सामूहिक सौदाबाजी गर्ने अधिकार उपभोग गर्ने सम्बन्धमा उठेका विवाद समाधानको माध्यमको रूपमा सामूहिक सौदाबाजीलाई प्राथमिकता दिनुपर्दछ ।

८८७. एकातर्फ राज्यको प्रशासनमा प्रत्यक्षरूपले संलग्न निजामती कर्मचारी सरकारको मन्त्रालय अथवा अन्य समस्तरका निकायमा काम गर्ने निजामति कर्मचारी लगायत यस्ता काममा सहयोगीको रूपमा काम गर्ने कर्मचारी र अर्कोतर्फ सार्वजनिक संस्थानले अथवा स्वायत्त सार्वजनिक संस्थाले काममा लगाएका व्यक्तिबीच फरक छुट्ट्याउनुपर्दछ । यस्तोमा पहिलो किसिमका व्यक्तिमात्र महासन्धि संख्या ९८ को क्षेत्रबाट बाहिर पर्न सक्दछन् ।

८८८. "सार्वजनिक सेवाका श्रमिकका संगठन र सम्बन्धित सार्वजनिक प्राधिकारिकाबीच रोजगारीको सेवा सर्तमा सम्झौतावार्ताको लागि संयन्त्रको पूर्ण विकास तथा उपयोग गर्न प्रोत्साहन तथा प्रवर्धनका लागि जहाँ आवश्यक पर्दछ, त्यहाँ राष्ट्रिय अवस्थालाई उपयुक्त हुने उचित कदम चालिनेछ" भन्ने श्रमसम्बन्धी (सार्वजनिक सेवा) महासन्धि, सन् १९७८ (धारा ७) को व्यवस्था स्मरण गर्न उपयोगी हुने यो समितिले ठानेको छ ।

८८९. महासन्धि संख्या १५१ को धारा ७ को प्रावधान स्मरण गर्दै जब राष्ट्रिय कानुनले सम्झौतावार्ताको संयन्त्र अवलम्बन गर्दछ यस्तो अवस्थामा उक्त संयन्त्र उचितरूपमा प्रयोग हुने सुनिश्चितता राज्यबाट हुनुपर्दछ भन्ने विषयमा यो समितिले जोड दिएको छ ।

८९०. महासन्धि संख्या १५१ को धारा ८ हेर्दा, यो महासन्धि निर्माणको क्रममा विवाद समाधान गर्ने कार्यविधि सम्बन्धमा

गरिएको व्यवस्थालाई स्मरण गर्दै विवाद समाधान गर्दा यो धाराले सम्झौतावार्ता वा अन्य प्रक्रिया (जस्तै मध्यस्थता, मेलमिलाप र समन्वय) मध्ये रोज्न पाउने व्यवस्था गर्न सकिन्छ । महासन्धि संख्या १५१ को धारा ८ मा रहेको सिद्धान्तलाई यो समितिले महत्वसाथ जोड दिएको छ ।

८९१. रोजगारीको सेवा सर्त निर्धारण गर्न प्रयोग हुने प्रक्रियाको रोजाइमा महासन्धि संख्या १५१ को धारा ७ ले लचकता प्रदान गर्दछ भन्ने यो समितिले स्वीकार गरेको छ ।

८९२. निजामती कर्मचारीहरू श्वेतपोसी कर्मचारी भएको भन्ने आधारमा मात्र उनीहरु राज्यको प्रशासन सञ्चालन गर्ने योग्यता राख्छन् भन्ने निष्कर्षमा पुग्न मिल्दैन, यदिन यस्तो हुँदो हो त, महासन्धि नं. ९८ को अधिकार प्रयोग गर्नबाट धेरै वञ्चित हुन्छन् । तसर्थ, संक्षेपमा सेना, प्रहरी र राज्यको प्रशासनमा संलग्न निजामती कर्मचारी बाहेक सबैले सामूहिक सौदाबाजीको अधिकार प्रयोग गर्न पाउँछन् ।

८९३. सामूहिक सम्झौतामा पुग्नका लागि राज्य प्रशासनको हैसियतमा काम नगर्ने कर्मचारी तथा सार्वजनिक सोवाका श्रमिकको संगठनको अधिकारलाई स्पष्टसँग उल्लेख गरी मान्यता दिने विशिष्ठ प्रावधानहरू कानुनमा रहनुपर्दछ । महासन्धि संख्या ९८ सम्बन्धमा अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको सुपरीवेक्षण गर्ने निकायले निर्धारण गरेको सिद्धान्तको दृष्टिकोणले हेर्दा यो अधिकार मन्त्रालयका र समान स्तरका सरकारी निकायका कर्मचारीहरूलाई मात्र इन्कार गर्न सकिन्छ तर उदाहरणको रूपमा भन्नुपर्दा यो अधिकार सार्वजनिक संस्थान अथवा स्वायत्त सार्वजनिक संस्थामा काम गर्ने व्यक्तिलाई इन्कार गर्न सकिन्न ।

८९४. राज्यको स्वामित्वमा रहेको वाणिज्य तथा औद्योगिक प्रतिष्ठानका श्रमिकलाई सामूहिक सम्झौताको लागि सम्झौतावार्ता गर्ने अधिकार प्राप्त हुनुपर्दछ ।

८९५. हुलाक तथा दूरसञ्चार सेवाका कर्मचारीहरूलाई महासन्धि संख्या ९८ लागु हुन्छ ।

८९६. राष्ट्रिय बैंकका श्रमिकहरूलाई निजी क्षेत्रको हैसियत दिन प्रयास भइरहेको एक मुद्दामा उक्त श्रमिकहरूलाई निजी कानुन अथवा सार्वजनिक कानुन कुन हैसियत दिनुपर्दछ भन्नेबारे विचार व्यक्त गर्ने अधिकार नरहेको भन्ने यो समितिले ठानेको थियो । महासन्धि संख्या ८७ र ९८ बैङ्किङ्ग क्षेत्रका सबै श्रमिकहरूलाई लागु हुने ठान्दै सामूहिक सम्झौता गर्ने र आफ्नो रोजाइको संघमा आबद्ध हुनपाउने बैङ्कका कर्मचारीको अधिकारले मान्यता पाउनेछ भनी यो समितिले व्यक्त गरेको थियो ।

८९७. उनीहरूका कामको कारणले सार्वजनिक संस्थान मानिने राष्ट्रिय रेडियो तथा टेलिभिजन संस्थाका कर्मचारीलाई सामूहिक सौदाबाजीको प्रवर्धनसम्बन्धी सिद्धान्तबाट बहिष्करणमा पारिनेछैन ।

८९८. महासन्धि संख्या ९८ को कुनैपनि प्रावधानले करार श्रमिकको हैसियत भएका कर्मचारीलाई यसको आफ्नो क्षेत्रबाट बहिष्करणमा पार्ने अनुमति दिँदैन ।

८९९. सामुद्रिक श्रमिकहरू जो देशका बासिन्दा होइनन् उनीहरूलाई सामूहिक सम्झौताबाट बहिष्करणमा पार्ने कानुनको छानबिन गर्दा यो समितिले राष्ट्रिय ध्वजा अन्तरगत चल्ने पानी जहाजमा काम गर्ने सबै सामुद्रिक श्रमिकहरूलाई पूर्ण तथा स्वेच्छिक सामूहिक सौदाबाजी सुनिश्चित गर्नका लागि कानुन संशोधन गर्ने कदम चाल्न सरकारलाई आह्वान गरेको थियो ।

९००. महासन्धि संख्या ९८ को धारा ४ मा उल्लेख भए बमोजिम शिक्षा क्षेत्रमा सामूहिक सौदाबाजी प्रवर्धनको महत्वप्रति यो समितिले ध्यानाकर्षण गराएको छ ।

९०१. यो समितिको विचारमा शिक्षकहरूले राज्य प्रशासनका कर्मचारीले गर्नेखालका कामहरू सम्पादन गर्दैनन्; वास्तवमा यस किसिमको गतिविधि निजी क्षेत्रमा पनि गरिन्छ यस्तो परिस्थितिमा निजामति कर्मचारीको हैसियत भएका शिक्षकहरूले महासन्धि संख्या ९८ अन्तरगत दिएका प्रत्याभूतिहरू उपभोग गर्न पाउनुपर्दछ भन्ने विषय महत्वपूर्ण हुन्छ ।

९०२. आफ्नो रोजारीको सर्त सम्बन्धमा हवाइ उडान नियन्त्रण कर्मचारीहरूलाई सामूहिक सौदाबाजीमा संलग्न हुनपाउने अधिकार प्राप्त हुनुपर्दछ ।

९०३. सार्वजनिक अस्पतालमा काम गर्ने व्यक्तिहरूले सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने अधिकार उपभोग गर्न पाउनु पर्दछ ।

९०४. उनीहरूको कामको प्रकृति हेर्दा सशस्त्र बलको कार्यक्षेत्र अन्तरगत काम गर्ने नागरिक उड्ययनसम्बन्धी प्राविधिकहरूलाई

सशस्त्र बलको कर्मचारी ठान्न सकिँदैन र महासन्धि संख्या ९८ ले निर्धारण गरेका प्रत्याभूतिहरूबाट बहिष्करणमा पार्न मिल्ने ठान्न सकिँदैन; यो महासन्धिको धारा ४ मा रहेको सामूहिक सौदाबाजीसम्बन्धी मानकहरू उनीहरूमा लागु हुन्छ ।

९०५. स्थानीयरूपमा भर्ना गरिएका दूतावासका श्रमिकहरूलाई महासन्धि संख्या ९८ लागु हुन्छ ।

९०६. अस्थायी श्रमिकहरूले सामूहिकरूपमा सम्झौतावार्ता गर्न पाउनुपर्दछ ।

९०७. बेरोजगारीसँग लड्नका लागि सार्वजनिक क्षेत्रमा गरिएको अस्थायी जागिरको प्रस्ताव जहाँ नियमित कर्मचारीको तलब निर्धारण गर्ने सामूहिक सौदाबाजीको अनुरूप हुने गरी ज्याला निर्धारण गरिएको थिएन, यस सम्बन्धमा यस्तो जागिरको प्रस्ताव सीमित समयको लागि मात्र हुने र यो तलब सम्बन्धमा सामूहिक सौदाबाजी गर्ने अधिकारमा सीमा लगाउने बेरोजगार व्यक्तिले स्थायी पदमा भर्ना हुन पाउने अवसर नहुने सरकारले सुनिश्चित गरोस् भन्ने यो समितिले आशा व्यक्त गरेको थियो ।

९०८. छ महिनाको सीमित अवधिको लागि बरोजगारीसँग लड्नको लागि सामुदायिक सहभागिता कार्यमा संलग्न व्यक्तिहरू उनीहरूको श्रमको कारण फाइदा प्राप्त गर्ने संगठनका वास्तविक श्रमिक नहुने भएकाले उनीहरूलाई कम्तीमा पनि ज्यालाको सम्बन्धमा वैधरूपले लागु अवस्थामा रहेको सामूहिक सम्झौताको क्षेत्रबाट बहिष्करणमा पार्न सकिन्छ ।

९०९. तर माथि दिइएको सिद्धान्तको सन्दर्भमा सम्बन्धित व्यक्तिले काम गर्दछन् र सम्बन्धित संगठनको फाइदाका लागि सेवा प्रदान गर्दछन् भन्ने यो समितिले ठानेको थियो । तसर्थ, काम तथा रोजगारीको अवस्था सम्बन्धमा ती व्यक्तिहरूले निश्चित संरक्षण प्राप्त गर्नुपर्दछ ।

९१०. बेरोजगारीसँग लड्ने उपाय र नयाँ जागिर प्रस्ताव योजना ल्याउँदा घन्टा आधारित ज्याला दरमा सीमा लगाइएकोमा सरकारले बेरोजगार व्यक्तिले नियमित जागिरमा रहेकालाई विस्थापन गर्न नमिल्ने व्यवहारमा नै सुनिश्चित गर्नुपर्दछ भनी यो समितिले जोड दिएको थियो । कुनैपनि दुर्व्यवहार रोक्नका लागि त्रि-पक्षीय प्रक्रिया स्थापना गर्न यो समितिले सरकारलाई आग्रह गरेको थियो ।

९११. केही सामूहिक सम्झौताहरू उक्त सम्झौताका हस्ताक्षर गर्ने पक्ष र उनीहरूका सदस्यहरूलाई मात्र लागु भएको र सबै श्रमिकहरूलाई लागु नभएको एक घटनामा संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त उल्लंघन गर्ने नदेखिएमा यस्तो किसिमको अवस्था स्वाभाविक हुने र यो धेरै देशहरूमा अभ्यास गरिएको भनी यो समितिले ठानेको थियो ।

सामूहिक सौदाबाजीले समेटेका विषयहरू

९१२. सम्झौतावार्ता गर्न सकिने विषयहरूमा सीमा निर्धारणका लागि प्राधिकारीले एकतर्फीरूपमा चालेका कदमहरू अक्सर महासन्धि संख्या ९८ सँग मेल खाँदैन; यस्ता कठिनाइहरू स्वेच्छिक किसिमले सामूहिक सौदाबाजीका लागि निर्देशिका तयार पार्ने उद्देश्यले गरिने त्रि-पक्षीय छलफलको माध्यमबाटै समाधान गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।

९१३. श्रमिकहरूसँग गर्न सकिने सम्झौतामा ज्याला, सुविधा, भत्ता, काम गर्ने समय, वार्षिक बिदा, श्रमिक बढी भई कटौती गर्ने अवस्थामा छनौटको मापदण्ड, सामूहिक सम्झौताले समेट्ने क्षेत्र, ट्रेड यूनियनलाई सुविधा प्रदान गर्ने विषय लगायत कानुनमा भएका प्रावधानभन्दा बढी हुने गरी कार्यस्थलमा पहुँच आदिका साथै कामदारलाई सम्झौताको किसिम र भविष्यमा सम्झौतावार्ता गरिने विधिहरू समेत सामूहिक सौदाबाजीका विषयवस्तुहरू हुनसक्दछन् । यी विषयवस्तुहरू कानुनद्वारा बहिष्करण गरिने छैन । यो मुद्दामा, जस्तै वित्तीय क्षतिपुग्ने र आचारसंहिता र निर्देशिकाको कार्यान्वयन नहुँदा लागु हुने ठूला सजायद्वारा सामूहिक सौदाबाजीको क्षेत्रभन्दा बाहिर पारिएको थिएन ।

९१४. सरकारको अनुमति नलिई कार्यसमयको विषयमा सामूहिक सौदाबाजी गर्न नपाउने कानुनी व्यवस्था महासन्धि संख्या ९८ को धारा ४ अन्तर्गत प्रत्याभूत गरिएका श्रमिकका संगठनहरूले रोजगारदातासँग आफ्ना कामका सर्त सम्बन्धमा स्वतन्त्ररूपले सम्झौतावार्ता गर्नपाउने अधिकारको उल्लंघन गर्ने देखिन्छ ।

९१५. सामूहिक सम्झौतामा वित्तीय बहिष्कारका सर्तहरू समावेश गर्ने कानुनी प्रतिबन्ध सम्बन्धमा उक्त कानुनमा यससम्बन्धी व्यवस्था गरिनु हुँदैन भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

९१६. प्राधिकारीको हस्तक्षेप बिना यूनियन शुल्क संकलनसम्बन्धी व्यवस्थाको प्रावधान सामूहिक सम्झौतामा रहन सम्भव हुन्छ ।

९१७. जहाँ जागिरको वितरण कानुनी सीमाको अधीनमा हुन्छ, त्यस्तो अवस्थामा यस्ता प्रावधानले निश्चित किसिमका रोजगारमा अझ राम्रो सेवाका सर्त माग गरी गरिने सामूहिक सम्झौता खासगरी निश्चित किसिमका रोजगारको पहुँचमा गरिने सम्झौतावार्तालाई रोक्न खोज्दछन्, यस्तो प्रावधानले सम्बन्धित श्रमिकहरूको सामूहिकरूपमा सौदाबाजी गर्ने र आफ्ना कामको अवस्था सुधार गर्ने अधिकारको उल्लंघन गर्न सक्छ ।

९१८. केही समय अघिदेखि लागु हुँदै आएका सामूहिक सम्झौतालाई संशोधन गर्ने कानुन जसले पानी जहाजमा मान्छे राख्ने सम्बन्धमा भविष्यमा सामूहिक सम्झौता गर्न प्रतिबन्ध लगाउँदछ, यो महासन्धि संख्या ९८ को धारा ४ अनुसार हुँदैन ।

९१९. ज्याला, काम गर्ने समय, आराम गर्ने अवधि, बिदा र कामको सर्त नियमन गर्नको लागि श्रम मन्त्रालयलाई अधिकार दिएकोले सामूहिक सौदाबाजीमा यी नियमहरूको पालना गरिनुपर्दछ र कामको सर्तका यस्ता विषयहरूलाई सामूहिक सौदाबाजीको कार्यान्वयन गरिनु हुँदैन भन्ने कानुन महासन्धि संख्या ९८ को धारा ४ सँग सामञ्जस्य हुँदैन ।

९२०. सार्वजनिक क्षेत्रको निश्चित विषयहरूमा सामूहिकरूपले सौदाबाजी गर्न इन्कार गरिएको सम्बन्धमा "प्राथमिक अथवा अत्यावश्यकरूपले सरकारी कामको सञ्चालन तथा व्यवहारभित्र पर्ने निश्चित विषयहरूलाई सम्झौता वार्ताको विषयभन्दा बाहिर राख्न सकिन्छ भनी" तथ्य अन्वेषण तथा मेलमिलाप सम्बन्धी संगठन स्वतन्त्रता आयोग" उल्लेख गरेका कुरालाई समितिले स्मरण गरेको छ । सो बाहेक निश्चित विषयवस्तुहरू मुख्यतयाः अथवा अत्यावश्यकरूपले रोजगारीको सर्तसम्बन्धी प्रश्नहरू हुन र यस्ता विषयवस्तुहरू पारस्परिक सहनियम र विश्वासको वातावरणमा गरिने सामूहिक सौदाबाजीको क्षेत्रभन्दा बाहिर पर्दैनन् भन्ने पनि उत्तिकै स्पष्ट छ ।

९२१. वित्तीय कठिनाइको परिणामस्वरूप प्रभावित हुने विभाग अथवा तहहरू विशेष गरी अथवा अत्यावश्यक रूपले सरकारी काम सञ्चालन तथा व्यवस्थापन गर्न सकिने भएमा सो विषय सौदाबाजीको विषयभित्र पर्दैन, तर सामान्यतः बर्खास्तीपूर्वका अधिकार क्षतिपूर्ति आदि जस्ता कुराहरू सामूहिक सौदाबाजीको क्षेत्रबाट बाहेक गर्न सकिँदैन । यस्ता कुराहरू रोजगारीको अवस्थासँग प्राथमिकरूपले अथवा अत्यावश्यक रूपले सम्बन्ध राख्ने प्रश्नहरू पर्दछन् ।

९२२. शैक्षिक नीतिको फराकिलो घेरा निर्धारण गर्ने विषय सक्षम प्राधिकारी र शिक्षक संगठनहरूबीचको सामूहिक सौदाबाजीको विषय होइन । तर, यस्ता विषयहरूमा यी संगठनहरूसँग परामर्श लिनु सामान्य हुन्छ ।

९२३. शैक्षिक नीति रोजगारीको सर्त समेतमा निर्णय गरिने अवस्था उत्पन्न भएमा त्यस्तोमा स्वतन्त्ररूपले सामूहिक सौदाबाजी गर्न दिनुपर्दछ ।

९२४. सम्झौतावार्ताका पक्षहरू नै औचित्यता मापन गर्न सक्षम हुने र त्यसको नमूनाहरुको निर्धारण (र जहाँसम्म रोजगारदाताहरू सम्बन्धित हुन्छन्, वित्तीय व्यावहारिकता पनि) गर्न सक्छन्, जसले कार्य प्रकृतिको जटिलता अथवा स्वास्थ्य र सुरक्षासम्बन्धी कारणले अनिवार्य अवकास पाउनुभन्दा अगावै अनिवार्य अवकासको उमेर सम्बन्धी व्यवस्थामा सम्झौता गर्नु पर्दथ्यो ।

स्वतन्त्र तथा स्वेच्छिक सम्झौतावार्ताको सिद्धान्त

९२५. सामूहिक सम्झौताको लागि हुने स्वेच्छिक सम्झौतावार्ता र सौदाबाजीका साझेदारहरूको स्वयत्तता नै संगठन स्वतन्त्रताको मौलिक पक्ष हो ।

९२६. सामूहिक सौदाबाजी प्रभावकारी हुनको लागि यसमा स्वेच्छिक चरित्र रहनुपर्दछ र यस्तो सौदाबाजीको स्वेच्छिक चरित्र परिवर्तन गर्न बाध्य हुने कुनै काम गर्नु हुनुहुँदैन ।

९२७. कुनै निश्चित संगठनसँग अनिवार्य माध्यमद्वारा सामूहिक सौदाबाजी गर्न बाध्य गर्ने अधिकार सरकारलाई व्यक्ति महासन्धि संख्या ९८ को धारा ४ ले प्रदान गर्दैन र यस्तो किसिमको हस्तक्षेपले स्पष्टसँग सौदाबाजीको स्वरूपलाई नै परिवर्तन गर्छ ।

९२८. रोजगारीको सेवा सर्त सम्बन्धमा सम्झौतावार्तामा जानको लागि सामूहिक सौदाबाजीको संयन्त्रको पूर्ण विकास एवम् उपयोगलाई प्रोत्साहन तथा प्रवर्धन गर्न निश्चित प्रारूप (फ्रेमवर्क) भित्र रही गर्नुपर्ने भनी सरकारले तोकेकोमा महासन्धि संख्या ९८ को धारा ४ ले कुनैपनि किसिमले सामूहिक सौदाबाजी लागु गर्ने कर्तव्य सरकारलाई दिँदैन र सामाजिक साझेदारलाई यो दायित्व दिन यस धाराको विपरीत पनि हुँदैन । सार्वजनिक प्राधिकारीहरू सम्झौता वार्तामा हुने कुनैपनि अनुचित हस्तक्षेपबाट टाढा रहनु पर्दछ ।

९२९. यस्तो हस्तक्षेपले स्पष्टसँग सामूहिक सौदाबाजीको स्वरूप नै परिवर्तन गर्ने भएकाले कुनै निश्चित संगठनसँग अनिवार्य माध्यमद्वारा सौदाबाजी गर्ने कर्तव्य महासन्धि संख्या ९८ को धारा ४ ले सरकारसँग नभए तापनि सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रिया नै निर्धारण गर्नबाट सरकारहरू टाढा रहनुपर्दछ भन्ने यसको अर्थ होइन ।

९३०. जुनसुकै परिस्थितिहरूमा रोजगारदाताहरूलाई हड्तालका दिनका ज्याला दिई दण्डित हुनुपर्ने जोखिमबाट पछि हट्न रोक्ने र बाध्यात्मक मेलमिलाप गर्ने कानुन महासन्धि संख्या ९८ मा उल्लिखित स्वेच्छिक सम्झौतावार्ताको सिद्धान्त विपरीत हुन्छ ।

९३१. महासन्धि संख्या ९८ ले उल्लेख गरेको स्वेच्छिक सम्झौतावार्ताको आधार मात्र बन्ने गरी रोजगारदाताले प्रस्ताव गर्न पाउने गरी कानुनी व्यवस्था छ भने यसले यस विषयमा लागु हुने सिद्धान्तको उल्लंघनको रूपमा ठान्न सकिँदैन ।

सामूहिक सौदाबाजीलाई सहजीकरण गर्ने संयन्त्रहरू

९३२. सामूहिक सौदाबाजीका पक्षहरूबीचको विवाद समाधान गर्नका लागि नियुक्त गरिएका निकायहरू स्वतन्त्र हुनुपर्दछ र यी निकायहरूमा जाने प्रक्रिया सबै नै स्वेच्छिक आधारमा गरिएको हुनुपर्दछ ।

९३३. निश्चित नियम तथा अभ्यासहरूले सम्झौतावार्तालाई सहजीकरण गर्न सक्दछन् र सामूहिक सौदाबाजीलाई प्रवर्धन गर्न सहयोग गर्दछन् र उदाहरणका लागि एकाईको आर्थिक अवस्था, समान प्रकृति र स्तरका अन्य एकाईको ज्याला तथा कामको वातावरण अर्थात सामान्य आर्थिक अवस्थासम्मको पहुँचलाईसहजीकरण गर्न सक्दछ, तर उद्योगको दुबै पक्षबीच सौदाबाजी सहजीकरण गर्नका लागि निर्माण भएको मध्यस्थता र मेलमिलापको कार्यविधि र संयन्त्र स्थापना गर्ने कानुनले सामूहिक सौदाबाजीमा संलग्न हुने पक्षहरूको स्वायत्तताको प्रत्याभूति गर्नुपर्दछ । तसर्थ उनीहरूका विचार अघि सार्नका लागि सार्वजनिक प्राधिकारीलाई सक्रियरूपमा सहयोग गर्ने अथवा हस्तक्षेप गर्ने अधिकार दिनुभन्दा आफ्ना सम्झौतावार्तामा सरकारले सामान्य हितमा ल्याएको आर्थिक तथा सामाजिक नीतिको पक्षमा अघिसारेको नीतितर्फ स्वेच्छिकरूपमा अग्रसर गराउनेतर्फ सामूहिक सौदाबाजीका पक्षहरूलाई मनाउनु राम्रो हुन्छ ।

सद्नियतमा आधारित सौदाबाजीको सिद्धान्त

९३४. श्रम सम्बन्धको सामञ्जस्यपूर्ण विकास कायम गर्नको लागि सद्नियतसाथ सम्झौतावार्ता गर्नुपर्ने दायित्वलाई यो समितिले दिएको महत्वलाई यसले स्मरण गर्दछ ।

९३५. रोजगारदाता तथा ट्रेड यूनियन दुबैले सद्नियतसाथ सौदाबाजी गर्नु महत्वपूर्ण हुन्छ; अझ भन्नुपर्दा यी दुई पक्षहरूबीच विश्वासको सम्बन्ध स्थापना र कायम गर्नको लागि वास्तविक तथा रचनात्मक सम्झौता एक आवश्यक तत्व हो ।

९३६. रोजगारदाता तथा ट्रेड यूनियनहरूले सद्नियतसाथ सौदाबाजी गर्नुपर्दछ र सहमतिमा पुग्नको लागि हर किसिमका प्रयास गर्नुपर्दछ र सन्तोषजनक श्रम सम्बन्ध नै प्रथमतः ती पक्षहरूले एक आपसमा देखाउने प्रवृत्ति र उनीहरूको पारस्परिक विश्वासमा भर पर्दछ ।

९३७. श्रमिक तथा ट्रेड यूनियन दुबैले सद्नियतसाथ सौदाबाजी गर्नुपर्दछ र सहमतिमा पुग्नको लागि हर प्रयास गर्नुपर्दछ भन्ने सिद्धान्तको अर्थ सम्झौतावार्ता गर्दा न्यायोचित नहुने कुनैपनि ढिलाइ आउन दिनुहुन्न भन्ने हुन्छ ।

९३८. कुनै एक पक्षले अर्कोपक्षतर्फ लचक किसिमको अथवा सहमतिमा आउन नखोज्ने किसिमको प्रवृत्ति अवलम्बन गर्दछ वा गर्दैन भन्ने प्रश्न दुई पक्षबीच हुने सम्झौतावार्ताको क्रममा सहमतिमा पुग्नको लागि रोजगारदाता र ट्रेड यूनियन दुबैले सद्नियतसाथ सौदाबाजी गर्छन् वा गर्दैनन् भन्ने कुरामा निर्भर गर्दछ ।

९३९. सम्झौताहरू दुबै पक्षलाई बाध्यकारी हुनुपर्दछ ।

९४०. सामूहिक सम्झौतामा देखाइएको प्रतिबद्धताप्रतिको पारस्परिक सम्मान सामूहिकरूपले सौदाबाजी गर्नपाउने अधिकारको एक महत्वपूर्ण तत्व हो र स्थायी तथा दृढ आधारमा श्रम सम्बन्ध स्थापना गर्नको लागि यसको सम्मान गर्नुपर्दछ ।

९४१. यस्ता सम्झौताहरू निश्चित विषयहरूमा दुबै पक्षद्वारा गरिएका सम्झौता र ट्रेड यूनियन तथा उनीहरूका सदस्यहरूले अझ बढी प्राथमिकता दिएका अन्य अधिकार सुनिश्चित गर्नकालागि सौदाबाजीका निश्चित मागहरू छाडेको परिणाम भएकाले कम्तीमा पनि सम्झौता अवधिभर सहमतिमा पुगेका प्रतिबद्धताको सम्मान गरिनेछ भन्ने उचित सुनिश्चितता हुनुपर्दछ, यदि यस्ता अधिकारहरू जसका लागि अन्य बुँदाहरूमा लचकता अपनाइएको हुन्छ, यस्ता अधिकारहरू एकतर्फीरूपले रद्द गर्न सकिन्छ भने यस्तो अवस्थामा न औद्योगिक सम्बन्धको आशा गर्न सकिन्छ न त सम्झौता भएका सहमतिहरूमा प्रशस्तरूपमा भर पर्न सकिन्छ ।

९४२. रोजगारदातालाई हस्ताक्षरीत सामूहिक सम्झौताका विषयवस्तु एकतर्फीरूपले परिवर्तन गर्न अनुमति दिने अथवा यस्ता सहमतिहरूमा पुनः सम्झौतावार्ता आवश्यक हुने कानुनी प्रावधान सामूहिक सौदाबाजीको सिद्धान्त विपरीत हुन्छ ।

९४३. अस्थायीरूपमा मात्रै पनि किन नहोस् सामूहिक सम्झौता कार्यान्वयन गर्नमा हुने असफलताले सद्नियतसाथ सौदाबाजी गरिने सिद्धान्त लगायत सामूहिकरूपमा सौदाबाजी गर्ने अधिकारको उल्लंघन हुने गर्दछ ।

गैर-यूनियन श्रमिकका प्रतिनिधिसागको सामूहिक सौदाबाजी

९४४. सामूहिक सम्झौता सिफारिस १९५१ (संख्या ९१) ले सामूहिक सौदाबाजीको एक पक्षको रूपमा श्रमिकको संगठनलाई जोड दिन्छ । कुनै संगठन अस्तित्वमा नरहेकोमा मात्र यसले असङ्गठित श्रमिकका प्रतिनिधितर्फ सङ्केत गर्दछ ।

९४५. "यो सिफारिसको उद्देश्यका लागि सामूहिक सम्झौता भन्नाले एक रोजगारदाता, रोजगारदाता अथवा एक वा एकभन्दा बढी रोजगारदाताका संगठनहरू र अर्कोतर्फ एक अथवा एकभन्दा बढी श्रमिकका प्रतिनिधि संगठन अथवा यस्ता संगठनहरूको अनुपस्थितिमा राष्ट्रिय कानुन तथा नियम अनुसार श्रमिकका प्रतिनिधिहरूले उचितरूपमा निर्वाचित वा मनोनयन गरेका श्रमिकका प्रतिनिधिहरूबीच रोजगारीको सेवा सर्त र कामको वातावरण सम्बन्धमा लिखितरूपमा गरिएका सबै सम्झौता भन्ने बुझिन्छ" भन्ने सामूहिक सम्झौता सिफारिस १९५१ (९१) को प्रावधान रहेको छ । यस सम्बन्धमा सामूहिक सौदाबाजीको एक पक्षको रूपमा उक्त सिफारिसमा श्रमिकका संगठनको भूमिका हुनुपर्छ भनी यो समितिले जोड दिएको छ । कुनै प्रतिष्ठान र यसका श्रमिकहरूबीच प्रतिनिधि संगठन अस्तित्वमा रहेको अवस्थामा समेत संगठनहरूलाई छल्ने गरी गरिने प्रत्यक्ष सम्झौताहरू, निश्चितरूपमा रोजगारदाता तथा श्रमिकको संगठनहरूबीच हुने सम्झौतालाई प्रोत्साहन तथा प्रवर्धन गरिनु पर्दछ भन्ने सिद्धान्त प्रतिकूल हुन्छन् ।

९४६. एउटै प्रतिष्ठानमा ट्रेड यूनियन प्रतिनिधि र निर्वाचित प्रतिनिधिहरू दुबै रहेको अवस्था छ भने ट्रेड यूनियनको हैसियतलाई बेवास्ता गर्नका लागि निर्वाचित प्रतिनिधिहरूको प्रयोग नहुने सुनिश्चितताको लागि उचित कदम चाल्नुपर्दछ र यसको प्रत्याभूत गर्ने स्पष्ट प्रावधानहरू श्रमिकहरूको प्रतिनिधि महासन्धि १९७१ (संख्या १३५) र सामूहिक सौदाबाजी महासन्धि १९८१ (संख्या १५४) मा पनि रहेका छन् ।

९४७. श्रमिकहरूका एक अथवा सो भन्दा बढी संगठनहरू पहिले नै अस्तित्वमा रहेको अवस्थामा कुनै एक रोजगारदातासँग श्रमिकहरूको १० प्रतिशत प्रतिनिधित्व गर्ने कर्मचारीका प्रतिनिधिहरूले सामूहिक सम्झौता गर्ने सम्भावना महासन्धि संख्या ९८ को धारा ४ को अर्थमा सामूहिक सौदाबाजीको विकासको लागि उपयुक्त हुँदैन । यसको साथै थोरै प्रतिशतले नै पर्याप्त हुने भएमा श्रमिक सङ्गनको हैसियतलाई बेवास्त ागर्न सक्ने संभावना हुनाले महासन्धि संख्या १५४ को अनुच्छेद २ धारा ३ विपरीत हुन सक्छ ।

९४८. कुनै एक कम्पनीले आफ्ना श्रमिकहरूलाई प्रत्यक्षरूपमा गरेको प्रस्तावलाई ट्रेड यूनियनले अस्वीकार गरिसकेको पछि पुनः सोही प्रस्तावहरू नै पठाई कम्पनी र ट्रेड यूनियनबीच पुनः सम्झौतावार्ता सुरु भएको अवस्थामा परेको उजुरी सम्बन्धमा ट्रेड यूनियन अधिकारको उल्लंघन भएको भनी भन्न सकिंदैन भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

अधिक प्रतिनिधिमूलक संगठनको मान्यता

९४९. सामूहिक सौदाबाजी सिफारिस १९८१ (संख्या १६३) ले सामूहिक सौदाबाजी प्रवर्धनको विभिन्न माध्यमहरूको अतिरिक्त रोजगारदाता तथा श्रमिकका संगठनको मान्यताको समेत उल्लेख गर्दछ ।

९५०. अधिक प्रतिनिधिमूलक ट्रेड यूनियनलाई अतिरिक्त अधिकार दिई सामूहिक सौदाबाजी गर्ने अवस्था र एउटै कम्पनीभित्रका थुप्रै ट्रेड यूनियनहरूले थुप्रै सामूहिक सम्झौताहरू गर्नसक्ने व्यवस्थाहरू दुबै संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तसँग मेल खान्छन् ।

९५१. सबै श्रमिकहरूको प्रतिनिधित्व गर्ने अधिकार दिएको कुनै सेक्टरमा राष्ट्रिय तहमा सीमित हदसम्ममात्र प्रतिनिधिमूलक भएका संगठनहरूलाई प्रदान गरिएको देखिएकोमा यदि राष्ट्रिय कानुनले श्रमिकमा सम्पूर्ण किसिमका पेसागत हित प्रतिनिधित्वको लागि संयन्त्र स्थापना गर्दछ भने यस्तो प्रतिनिधित्व सामान्यतः सम्बन्धित किसिमको पेसामा अधिक गर्नसक्ने कुनैपनि हस्तक्षेपबाट सार्वजनिक प्राधिकारीहरू टाढा रहनुपर्दछ भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

९५२. रोजगारदाताको रूपमा काम गर्ने सरकारी निकायलगायत सबै रोजगारदाताहरूले सामूहिक सौदाबाजीको उद्देश्यको लागि उनीहरूले काम लगाएका श्रमिकहरूका प्रतिनिधि संगठनलाई मान्यता दिनुपर्दछ ।

९५३. कुनै प्रतिष्ठानमा प्रतिनिधित्व गर्ने मुख्य यूनियनहरू अथवा तीमध्ये अधिक प्रतिनिधिमूलक यूनियनलाई रोजगारदाताले रोजगारीको सर्तसम्बन्धी सामूहिक सौदाबाजीको लागि मान्यता दिनु कुनै पनि कार्यविधिको आधारभूत कुरा मानिन्छि ।

९५४. सामूहिक सौदाबाजीको लागि कुनै खास उद्योगमा काम गर्ने श्रमिकका प्रतिनिधिहरूका संगठनलाई रोजगारदाताले मान्यता दिनुपर्दछ ।

९५५. जहाँ ट्रेड यूनियन पदाधिकारीको निर्वाचनसम्बन्धी नियमको व्याख्या गर्ने सम्बन्धमा देखिएको कठिनाइले रोजगारदाताहरू सम्बन्धित ट्रेड यूनियनसँग सम्झौतावार्ता गर्न इन्कार गर्दछन् र अझ सामान्यरूपमा भन्नुपर्दा यस्ता यूनियनलाई मान्यता दिन इन्कार गर्दछन्, यस्तो अवस्थामा महासन्धि संख्या ८७ प्रतिकूल भयो वा भएन भन्ने कुरामा द्विविधा उत्पन्न गर्दछ ।

सम्झौताको लागि अधिकारप्राप्त यूनियनहरूको छनौट

९५६. शाखा अथवा व्यवसायगत तहमा सामूहिक सम्झौता गर्नको लागि श्रमिकको संख्याको मात्र नभई प्रतिष्ठान कै बहुमत चाहिने प्रावधानले महासन्धि संख्या ९८ लागु गर्ने सम्बन्धमा समस्या गर्न सक्दछ ।

९५७. शाखा तहको ट्रेड यूनियनले प्रतिष्ठान तहको सामूहिक सम्झौता गर्नको लागि उक्त ट्रेड यूनियन प्रतिष्ठानको प्रतिनिधिमूलक हो भन्ने स्थापित गर्न सक्नुपर्दछ ।

९५८. यदि कुनै प्रतिष्ठानका बहुसङ्ख्यक यूनियन प्रतिनिधिमूलक सङ्घमा आबद्ध भएको छैन भने उक्त यूनियन सामूहिक सौदाबाजीमा संलग्न हुनसक्दैन भन्ने प्रावधान सम्बन्धमा कुनै कुनै प्रतिष्ठानको बहुमत सिद्ध युनियनले सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने अधिकारलाई यो समितिले महत्वसाथ स्मरण गरेको थियो ।

९५९. कुनै यूनियनले कुनै संस्थानमा आफूले बहुसङ्ख्यक श्रमिकहरूको प्रतिनिधित्व गर्दछ भनी गरको दाबी उपर सबै परिस्थितिमा वस्तुगत प्रमाणीकरण अघि बढाउने अधिकार सक्षम निकायलाई प्राप्त हुनुपर्दछ । यदि सम्बन्धित यूनियन बहुसङ्ख्यक यूनियन भएको पाइएमा सामूहिक सौदाबाजीको लागि उक्त यूनियनप्रति रोजगारदाताबाट मान्यता प्राप्त गर्नको लागि सो निकायले मेलमिलापसम्बन्धी उचित कदम चाल्नुपर्दछ ।

९६०. सम्झौता गर्ने यूनियनभन्दा अर्को यूनियनले सोही बखत बहुमत सिद्ध यूनियन बनी सम्झौता रद्द गर्न अनुरोध गर्दछ भने सो सम्झौतामा जे सुकै लेखिएको भए पनि सो यूनियनलाई रोजगारदाताले मान्यता दिने र प्रतिनिधित्व सम्बन्धमा उपयुक्त व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।

९६१. सामूहिक सौदाबाजीको उद्देश्यका लागि श्रमिकहरूको प्रतिनिधित्व गर्ने बहुमत सिद्ध यूनियन निर्धारण गर्नको लागि निर्वाचन गराउने अधिकार प्राधिकारीसँग त्यस बखत मात्र हुन्छ, जुन बखत श्रमिकहरूलाई कुन यूनियनले प्रतिनिधित्व गर्ने भन्ने शङ्कामा रहन्छ ।

९६२. लागु भइरहेको व्यवस्था अन्तरगत जहाँ अधिक प्रतिनिधिमूलक यूनियनले सौदाबाजी गर्ने अधिकारको प्रयोगमा अग्राधिकार अथवा उसैले मात्र उपभोग गर्दछ, त्यस्तो अवस्थामा पक्षपात अथवा दुर्व्यवहार हुनसक्ने अवस्था आउन नदिनका लागि अधिक प्रतिनिधिमूलक संगठनसम्बन्धी निर्णय बस्तुगत तथा पूर्वस्थापित मापदण्डको आधारमा गरिनुपर्दछ ।

९६३. क्षेत्रीय अथवा राष्ट्रिय तहमा सम्झौतावार्ता गर्ने अधिकार सार्वजनिक प्राधिकारीसँग रहेकोमा क्षेत्रीय अथवा राष्ट्रिय कुन तहमा सम्झौता वार्ता गर्ने भन्ने अधिकार सम्झौतावार्तामा प्रतिनिधित्व गर्ने संगठनले रोज्न पाउँछ ।

९६४. प्रतिनिधिमूलक भएको दाबी गर्न र सामूहिक सम्झौताको एकमात्र हस्ताक्षर कर्ता हुनको लागि सम्बन्धित संगठनहरूले राष्ट्रिय तथा बहुक्षेत्रात्मक प्रतिनिधित्व प्रदर्शन गर्नुपर्ने एक मुद्दामा यो समितिले यी प्रतिनिधित्वका लागि समग्र सर्त आवश्यक पर्ने प्रावधानले समस्या सिर्जना गर्दछ भन्ने ठानेको थियो । यसले सम्बन्धित क्षेत्रको प्रतिनिधिमूलक यूनियन, जसले सामूहिक सम्झौतावार्ताबाट सिर्जित सामूहिक सम्झौताको एकमात्र हस्ताक्षरकर्ता हुनबाट सो यूनियनलाई रोक्न सक्ने अवस्था उत्पन्न हुन सक्छ ।

९६५. सम्झातावार्ताको क्रममा संलग्न संगठनले वास्तविक र प्रभावकारीरूपमा नै सम्झौतामा हस्ताक्षर गर्न त्यस बखत सक्छ, जब उक्त संगठन मात्र सो क्षेत्रको प्रतिनिधिमूलक संगठन हो भन्ने कुरा वस्तुगतरूपमा नै प्रदर्शन भएको देखिन्छ ।

९६६. सामूहिक सौदाबाजीमा र यस्तो सौदाबाजीबाट सिर्जित सम्झौतामा हस्ताक्षर गर्ने क्रममा हुने सहभागिताको अर्थ

हस्ताक्षरकर्ताले रोजगारदाता अथवा प्राधिकारी लगायत रोजगारदाताका संगठनबाट स्वतन्त्र छ भन्ने हुन्छ । आफ्नो स्वतान्त्रता स्थापित भएमा मात्र ट्रेड यूनियन संगठनहरूलाई सौदाबाजीमा पहुँच हुन सक्दछ ।

९६७. कुनै संगठनसँग सामूहिक सम्झौताको एकमात्र हस्ताक्षरकर्ता हुन सक्ने क्षमता छ वा छैन निर्धारण गर्नको लागि दुइवटा मापदण्डहरू-प्रतिनिधिमूलकता र स्वतन्त्रताबाट हेरिनुपर्दछ । कुन संगठनहरू यस्ता मापदण्ड पूरा गर्दछन् भनी निर्धारण गर्ने कार्य वस्तुगत रूपमा र स्वतन्त्रताको सुनिश्चितता प्रदान गर्ने निकायद्वारा सम्पादन गरिनु पर्दछ ।

९६८. सौदाबाजी गर्ने पूर्ण अधिकार प्रदान गर्नको लागि १००० न्यूनतम सदस्यता आवश्यक पर्ने भनी निर्धारण गरिएको कानुनले साना सौदाबाजीका एकाईका श्रमिक अथवा व्यापक भौगोलिक क्षेत्रमा छरिएर रहेका श्रमिकहरूलाई पूर्णरूपले ट्रेड यूनियन गतिविधि अभ्यास गर्न सक्षम संगठनहरू निर्माण गर्नपाउने अधिकारबाट वञ्चित गर्नसक्दछ ।

९६९. कुनै दिइएको एकाईमा सो एकाईको सौदाबाजी गर्ने पूर्ण अधिकार सहित प्रतिनिधिको रूपमा अधिक प्रतिनिधिमूलक यूनियन भनी प्रमाणीकरण गर्नु महासन्धि संख्या ८७ सँग मेल नखाने हुन्छ नै भन्न सकिँदैन । यस सम्बन्धमा पर्याप्त उपायहरू भने अवलम्बन गरेको हुनुपर्छ । यूनियनहरूलाई पूर्ण अधिकार सहित सौदाबाजी गर्ने प्रतिनिधिको रूपमा प्रमाणित गर्ने कार्यविधि स्थापित गरिएका केही देशहरूमा यस्ता सुरक्षा उपायहरूले तल दिए बमोजिमका विषयहरू समावेश गर्न अत्यावश्यक ठानिएको यो समितिले औँल्याएको छ -(क) एक स्वतन्त्र निकायद्वारा गरिने प्रमाणीकरण गर्नुपर्ने (ख) सम्बन्धित एकाईका श्रमिकहरूको बहुसङ्ख्यक मतद्वारा छानिने प्रतिनिधिमूलक संगठन (ग) छानिन चाहिने मत प्राप्त नगर्ने यूनियनले निश्चित अवधिपछि हुने निर्वाचनमा भाग लिन पाउने अधिकार (घ) अघिल्लो निर्वाचन पश्चात निश्चित अवधि (अक्सर १२ महिना) बितेपछि प्रमाणीकरण भएको संगठन बाहिर अन्य संगठनहरूले नयाँ निर्वाचनको माग गर्नपाउने अधिकार ।

९७०. सामूहिक सौदाबाजीका उद्देश्यका लागि अग्राधिकार अथवा श्रमिकहरूको तर्फबाट पूर्णरूपमा प्रतिनिधित्व गराउने उद्देश्यका लागि प्रतिस्पर्धा गर्ने यूनियनहरूमध्ये सापेक्षितरूपमा उनीहरूको सदस्य संख्या परिवर्तन भएमा उक्त अधिकार अथवा शक्ति प्रदान गर्ने तथ्यगत आधारको समीक्षा हुनुपर्दछ । यस्तो व्यवस्थाको अभाव भएमा कानुनी तथा तथ्य दुबै हिसाबले एउटै यूनियनलाई लामो समयसम्म प्रतिनिधित्व गर्न दिएमा सदस्यको तर्फबाट पूर्णरूपमा उनीहरूको हितको प्रतिरक्षा गर्ने प्रशासन तथा गतिविधि सञ्चालन गर्ने अधिकारमा अवरोध सृजना हुन्छ ।

९७१. श्रमिकहरू कुन यूनियनद्वारा प्रतिनिधित्व गरिन चाहन्छन् भन्ने स्पष्ट नभएको बेला विवाद हटाउनको लागि जहाँ यस्ता अभ्यास रहन्छन् त्यस अवस्थामा सामूहिक सौदाबाजी उद्देश्यको लागि अधिक प्रतिनिधिमूलक यूनियनको पदको लागि निर्धारीत कार्यविधि अनुसरण गर्ने अभ्यास गर्नुपर्दछ । यस्तो कार्यविधिको अभावमा आवश्यक पर्दा यस सम्बन्धमा प्राधिकारीले बस्तुगत नियम निर्धारण गर्ने सम्भावना खोज्नुपर्दछ ।

९७२. सरकारले राष्ट्रिय अवस्थाको आधारमा श्रमिकका अधिक प्रतिनिधिमूलक दुई राष्ट्रिय यूनियनहरूलाई सौदाबाजीमा हुने अधिकारमा सीमा लगाएको एक मुद्दामा यस्तो कार्यले निश्चित किसिमका बहुसङ्ख्यक श्रमिक प्रतिनिधित्व गर्ने यूनियनलाई आफ्ना सदस्यहरूको हित अघि बढाउने कार्यमा रोक लगाउनु हुँदैन भन्ने यो समितिले ठानेको थियो । यस्ता यूनियनहरूलाई उनीहरूका सदस्यका हित प्रतिनिधित्व र प्रतिरक्षा गर्ने अनुमति दिनको लागि यो समितिलाई सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रियासँग सम्बन्धित हुने सम्भावना प्रदान गर्नको लागि सरकारले राष्ट्रिय अवस्था अन्तरगत चाल्ने कार्यविधि यूनियनले अनुसरण गर्न सक्ने हुनुपर्छ भन्ने यो समितिले सिफारिस गरेको थियो ।

९७३. राष्ट्रिय अवस्थालाई ध्यानमा राखी देशको दुई अधिक प्रतिनिधिमूलक राष्ट्रिय यूनियनलाई सामूहिक सौदाबाजी गर्नबाट सरकारले रोक लगाएको मुद्दामा समितिले निश्चित प्रकृतिको काममा संलग्न श्रमिकको तर्फबाट बहुमत प्राप्त प्रतिनिधित्व गराउन रोक लगाउन नहुने भनी ठानेको छ । यसरी नै सरकारलाई सिफारिस गर्दै समितिले राष्ट्रिय अवस्थाको अध्ययन गरी ती यूनियनलाई सदस्यहरूको जीवन उनीहरूको सामूहिक हितको प्रतिरक्षा गर्न र सामूहिक सौदाबाजीमा भाग लिन पर्याप्त प्रतिनिधित्वको मौका दिनुपर्छ ।

अल्पमत यूनियनको अधिकार

९७४. जहाँ देशको कानुनले अधिक प्रतिनिधिमूलक र अन्य ट्रेड यूनियन भनी फरक छुट्याउँदछ यस्तो व्यवस्थाले अल्पमत यूनियनलाई काम गर्नबाट र कम्तीमा आफ्ना सदस्यहरूको प्रतिनिधित्व गर्न र व्यक्तिगत गुनासाहरूका घटनामा उनीहरूको प्रतिनिधित्व गर्ने विषयमा रोक लगाउनु हुँदैन ।

९७५. अधिक प्रतिनिधिमूलक संगठनलाई पूर्ण अधिकार प्रदान गर्नु भनेको अन्य यूनियनहरू जसमा संलग्न भएका निश्चित श्रमिकहरू आबद्ध हुनचाहन्छन् ती यूनियनहरूको अस्तित्वमा प्रतिबन्ध लगाउनु भन्ने हुँदैन । अल्पमत संगठनहरूलाई

उनीहरूलाई गतिविधिहरू कम्तीमा पनि उनीहरूका सदस्यहरूको तर्फबाट बोल्ने र उनीहरूको प्रतिनिधित्व गर्ने कार्य गर्न अनुमति दिनुपर्दछ ।

९७६. श्रमिकहरूको निश्चित प्रतिशत बिना नै जहाँ पूर्ण अधिकार सहितको सौदाबाजी गर्ने प्रतिनिधि मनोनयन गर्ने व्यवस्था गरिन्छ, यस्तो अवस्थामासो एकाईका सबै यूनियनहरूलाई कम्तीमा उनीहरूका आफ्ना सदस्यहरूको तर्फबाट सामूहिक सौदाबाजी गर्ने अधिकार प्रदान गरिनुपर्दछ ।

९७७. यदि कुनै एक एकाईमा ५० प्रतिशत भन्दा बढी श्रमिक समेट्ने कुनैपनि यूनियन छैन भने कम्तीमा उनीहरूका आफ्ना सदस्यहरूको तर्फबाट त्यस एकाईका सबै यूनियनलाई सामूहिक सौदाबाजी गर्ने अधिकार प्रदान गरिनुपर्दछ ।

९७८. कुनै प्रतिष्ठानको श्रमिकको निरपेक्ष बहुमत प्रतिनिधित्व गर्ने ट्रेड यूनियनले मात्र सामूहिक सम्झौताको लागि वार्ता गर्न सक्दछ भनी लेखिएको प्रावधानको बारेमा उक्त प्रावधानले महासन्धि संख्या ९८ को धारा ४ को अर्थमा हेर्दा सामूहिक सौदाबाजीको प्रवर्धन गर्दैन भन्ने ठानेको थियो र जहाँ कुनैपनि ट्रेड यूनियनहरूले श्रमिकको पूर्ण बहुमत प्रतिनिधित्व गर्न सक्दैनन् त्यस्तो अवस्थामा सौदाबाजी गर्ने एकाई अथवा प्रतिष्ठानमा सामूहिक सौदाबाजी गर्नका लागि संयुक्त वार्ता गर्ने व्यवस्था मिलाउने अथवा कम्तीमा उनीहरूका सदस्यको तर्फबाट सामूहिक सौदाबाजी गर्न व्यवस्था मिलाउनका लागि संगठनहरूको परामर्शमा सम्बन्धित प्रावधान संशोधन गर्नेतर्फ कदम चाल्न यो समितिले सरकारलाई अनुरोध गरेको थियो ।

९७९. सामूहिक रोजगार सम्झौताको लागि कुनै यूनियनले आफुले प्रतिनिधित्व गर्ने दाबी गरेका श्रमिकका लागि अधिकार स्थापित गर्नुपर्ने भनी कानुन निर्धारण गरेको आवश्यक सर्त आफ्ना सदस्यहरूको प्रतिनिधित्व गर्ने श्रमिकका संगठनहरूको अधिकारमा बाधा पुऱ्याउने गरी लागु हुनसक्ने भएकाले यो संगठन स्वतन्त्रतासँग मेल नखाने र अलि ज्यादै कडा हुन्छ ।

९८०. कुनै व्यक्ति जसले ट्रेड यूनियन प्रतिनिधिको हैसियतले सामूहिक सम्झौता गर्नु अगाडि प्रतिष्ठानका श्रमिकको पूर्ण बहुमतले प्रमाणित गरिनुपर्ने व्यवस्था गरिएको हुन्छ । यसले सामूहिक सौदाबाजीमा अवरोध गर्दछ जुन महासन्धि संख्या ९८ को धारा ४ को प्रावधानसँग मेल खाने हुँदैन ।

सम्झौता वार्ताको लागि अधिकार प्राप्त रोजगारदाताका संगठनको छनौट

९८१. सामूहिक सौदाबाजी प्रक्रियामा आफ्ना हित प्रतिनिधित्व गर्ने संगठन रोज्न रोजगारदाताहरूले पाउनुपर्दछ ।

९८२. ट्रेड यूनियनसँग सामूहिकरूपले सौदाबाजी गर्न यदि चेम्बर अफ कमर्सलाई मात्र रोजगारदाताको तर्फबाट अधिकार छ र सबै रोजगारदाताहरू चेम्बर अफ कमर्सको सदस्यहुन निर्वाह गरिएमा संगठन सम्बन्धमा सामूहिक सौदाबजी उद्देश्यको लागि हुने प्रतिनिधिको सिद्धान्त समतामूलक किसिमले लागु हुनसक्दैन ।

९८३. कानुनद्वारा सिर्जना गरिएको चेम्बर अफ कमर्स जसमा आबद्ध हुनु अनिवार्य हुन्छ यस्तो चेम्बर अफ कमर्सलाई सामूहिक सौदाबाजीको अधिकार प्रदान गर्ने कार्यले सामूहिक सौदाबाजीमा आफ्ना हित प्रतिनिधित्व गर्ने सम्बन्धित रोजगारदाताको रोजाइको स्वतन्त्रतालाई रोक्छ ।

सामूहिक सौदाबाजी प्रक्रियामा संगठनहरूको प्रतिनिधित्व

९८४. सामूहिक सौदाबाजीमा सार्वजनिक प्राधिकारीको हस्तक्षेप बिना कुन प्रतिनिधिले उनीहरूको प्रतिनिधित्व गर्ने भनी श्रमिकका संगठनहरू आफैँले रोज्न पाउनुपर्दछ ।

९८५. सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रियामा पक्षहरूको प्रतिनिधिहरूको बनावट जस्तो विषयहरूमा हुने अत्यधिक कडा किसिमको सिफारिसले यसको प्रभावकारितामा सीमा लगाउन सक्दछ र यी पक्षहरू आफैले निर्धारण गर्नुपर्ने विषय हो ।

९८६. रोजगादाता तथा श्रमिकका संगठनहरूलाई बिना कुनै व्यवधान सामूहिक सौदाबाजीको अवधिमा सहयोग पुऱ्याउन सक्ने व्यक्तिहरू रोज्न पाउने अधिकार प्राप्त हुनुपर्दछ ।

९८७. विवाद समाधानमा तेस्रो पक्षको सहभागितामा लगाइएको प्रतिबन्धले ट्रेड यूनियनहरूलाई सल्लाहकारको सहयोग प्राप्त गर्नबाट वञ्चित गर्ने भएकाले यस्तो बहिष्करण ट्रेड यूनियनहरूको स्वतन्त्र सञ्चालनमा गम्भीर सीमा लगाउँदछ भन्ने यो समितिको विचार रहेको छ ।

सौदाबाजीको तह

९८८. महासन्धि संख्या ९८ को धारा ४ मा निहित स्वतन्त्र तथा स्वेच्छिक सामूहिक सौदाबाजीको सिद्धान्त अनुसार सौदाबाजीको तहको निर्धारण गर्ने विषय अत्यावश्यकरूपले नै पक्षहरूको स्वविवेकमा छाडिनुपर्ने विषय हो र सम्झौतावार्ताको तह कानुनद्वारा, प्रशासनिक निकायको निर्णयद्वारा अथवा श्रम प्रशासनले मुद्दाको रोहमा निर्मम गरी लादिनु हुँदैन ।

९८९. सौदाबाजीको तहको निर्धारण गर्ने कार्य नितान्तरूपले पक्षहरूको स्वविवेकमा छाडिनुपर्ने विषय हो तसर्थ खास तहमा सौदाबाजी गर्न रोजगारदाताले गर्ने इन्कारलाई यो समितिले संगठन स्वतन्त्रताको उल्लंघनको रूपमा ठान्दैन ।

९९०. औद्योगिक तहमा गरिने सामूहिक सौदाबाजीलाई कानुनले बाधा पुऱ्याउनु हुँदैन ।

९९१. सामूहिक सौदाबाजीमा संलग्न पक्षहरूको स्वतन्त्रताको रक्षा गर्ने सर्वोत्तम कार्यविधि भनेको सौदाबाजी हुने तह पारस्परिक सम्झौताद्वारा उनीहरूलाई निर्णय गर्न दिनु हो । तथापि, धेरै देशहरूमा यो प्रश्न उक्त पक्षहरूबाट स्वतन्त्र हुने निकायद्वारा निर्धारण गर्ने गरेको जस्तो देखिन्छ । यस्तो अवस्थामा सम्बन्धित निकाय सच्चा रूपमा स्वतन्त्र हुनुपर्दछ भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

स्वतन्त्र तथा स्वेच्छिक सौदाबाजीको सिद्धान्तमा लाग्ने सीमाहरू

(क) अनिवार्य मध्यस्थता

९९२. यदि मस्यौदा सामूहिक सम्झौतामा पक्षहरू सहमतिमा पुग्दैनन् भने अनिवार्य मध्यस्थता कार्यविधि लगाउने व्यवस्थाले महासन्धि संख्या ९८ लागु गर्ने सम्बन्धमा समस्या सिर्जना गर्दछ ।

९९३. पक्षहरूबीच सामूहिक सौदाबाजीका क्रममा कुनै विषयमा सहमति हुन नसकेका त्यस्तो विषयहरु प्राधिकारीले मध्यस्थता गरी निर्णय गर्ने व्यवस्था, महासन्धि संख्या ९८ को धारा ४ मा उल्लिखित स्वेच्छिक सम्झौतावार्ताको सिद्धान्तसँग मेल खाँदैन ।

९९४. सामूहिक सौदाबाजीमार्फत पक्षहरू सम्झौतामा नपुग्ने अवस्थाहरूमा अनिवार्य मध्यस्थतामा लैजान त्यस बखत स्वीकार्य हुन्छ, जब यस्तो विवाद अत्यावश्यक सेवा (सेवाहरू जसको अवरोधले समग्र जनसंख्या अथवा यसको कुनै भागको जीवन सुरक्षा अथवा स्वास्थ्यमा जोखिम ल्याउन सक्छ) को सन्दर्भमा उत्पन्न भएको हुन्छ ।

९९५. पक्षहरूको विश्वास प्राप्त गर्न तथा त्यसलाई कायम गर्नका लागि कुनैपनि मध्यस्थताले वास्तवमा नै स्वतन्त्र हुनुपर्दछ र मध्यस्थताको उपलब्धि कानुनमा उल्लिखित व्यवस्था बमोजिम मात्र हुँदैन ।

९९६. निश्चित मुद्दाहरूमा, सामूहिक सौदाबाजीलाई सरकारले गैर अत्यावश्यक सेवामा रोजगारीको सर्त नियमन गर्ने माध्यमको रूपमा प्राथमिकता नदिएको तर सम्बन्धित विवादमा अनिवार्य मध्यस्थतामा जान बाध्य भएको महसुस गरी यो समितिले दुःख प्रकट गरेको छ ।

९९७. उद्योगको पुनर्संरचना र कार्य कुशलतामा सुधार गर्ने विषयमाउत्पन्न समस्या समाधानमा सामूहिक सौदाबाजीको प्रयोगले श्रमिक र प्रतिष्ठान दुबैलाई मूल्यवान परिणाम दिन सक्छ । तथापि यदि यस्तो किसिमको सामूहिक सौदाबाजीले श्रम प्रशासनद्वारा निर्धारण गरिएका ढाँचा अनुसरण गरी सौदाबाजी गर्नैपर्ने विषय र सम्झौतावार्ताको अवधि निर्धारण गरी सो समयभन्दा बढी हुनेछैन भनी लेखिएको र पक्षहरूबीच सहमति हुन नसकेमा विवादित बुँदाहरू मध्यस्थताको लागि माथि उल्लिखित प्राधिकारीले पठाउनुपर्ने छ भन्ने कानुनी व्यवस्था स्वेच्छिक सम्झौतावार्ता जुन महासन्धि संख्या ९८ को धारा ४ को प्रदर्शक सिद्धान्त हो, यो सिद्धान्तसँग मेल खाँदैन ।

(ख) सामूहिक सौदाबाजीमा हुने प्राधिकारीको हस्तक्षेप

(अनुच्छेद ९१९, १०८६ र १०८७ पनि हेर्नुहोस)

(क) सामान्य सिद्धान्त

९९८. सामूहिक सौदाबाजीमा सीमा लगाउनको लागि सरकारले गरेको हस्तक्षेपको घटनामा आफ्नो विचारलाई न्यायोचित बनाउन अथवा यसले अवलम्बन गरेको उपाय सरकारले प्रयोग गरेको आर्थिक तर्कमा लोली मिलाउँदै आफ्नो राय व्यक्त गर्नु यो समितिको भूमिका होइन भन्ने यसले ठानेको छ । तर यस्तो कदम अवलम्बन गर्दा स्वतन्त्र सामूहिक सौदाबाजीमा अस्थायीरूपले लगाउन सकिन्छ भनी यो समितिले स्वीकारगरेको सीमा सरकारले नाघेको छ वा छैन भन्ने सम्बन्धमा यो समितिले आफ्नो राय व्यक्त गर्नसक्दछ ।

९९९. कुनैपनि मुद्दामा सामूहिक सौदाबाजीमा प्राधिकारीले कुनै सीमा लगाउनु भन्दा पहिले श्रमिक तथा रोजगारदाताको सहमति प्राप्त गर्नका लागि उनीहरूसँग परामर्श गरिनुपर्दछ ।

१०००. विगत एक दशकदेखि सामूहिक सौदाबाजीमा सरकारले धेरैपटक कानुनी सीमा लगाएको घटनामा सामूहिक सौदाबाजीमा दोहोऱ्याएर लगाइएको सीमाले श्रमिकको मौलिक अधिकार र उनीहरूको आर्थिक तथा सामाजिक हित अघि बढाउने माध्यमबाट वञ्चित गरेकाले यो भविष्यमा हानीकारक देखिन सक्दछ र श्रम सम्बन्धलाई यसले अस्थीर बनाउन सक्दछ भन्ने कुरामा समितिले औँलयाएको छ ।

(ख) सामूहिक सम्झौताको मस्यौदा तयार पार्ने कार्य

१००१. स्वतन्त्ररूपले निष्कर्षमा पुगेका सामूहिक सम्झौताको विषयवस्तु परिवर्तन गर्ने गरी हस्तक्षेप गर्नबाट राज्यका निकायहरू टाढा रहनुपर्दछ ।

१००२. यदि सार्वजनिक प्राधिकारीका प्रतिनिधिले सामूहिक सम्झौताको सस्यौदा तयार पार्ने कार्यमा प्राविधिक सहयोग गर्ने बाहेक अन्य प्रकारका हस्तक्षेप महासन्धि संख्या ९८ को धारा ४ को भावना अनुरूप हुँदैन ।

१००३. ज्यादै लम्बिएको उपलब्धि विहीन सम्झौतावार्तामा प्राधिकारीले केही कदम नचाल्दासम्म सौदाबाजीमा भएको देखिएको संकट नटुट्ने स्पष्ट देखिएकोमा प्राधिकारीले आवश्यक कदम चाल्नु न्यायोचित हुनसक्दछ भन्ने यो समितिले मान्यता दिएको छ ।

१००४. माथि उल्लेख गरिएको सिद्धान्तका सम्बन्धमा सामूहिक सौदाबाजीमा केवल संकट देखिनुमात्र श्रम विवादका पक्षहरूबीचसार्वजनिक प्राधिकारीबाट हुने मध्यस्थता गर्ने जस्ता हस्तक्षेपलाई न्यायोचित ठान्ने यथेष्ट आधार होइन भन्ने यो समितिको राय रहेको छ । सार्वजनिक प्राधिकारीहरूबाट सामूहिक विवादमा हुने हस्तक्षेप स्वतन्त्र तथा स्वेच्छिक सम्झौतावार्ताको सिद्धान्त अनुरूप हुनेगरी हुनुपर्दछ । यसको अर्थ सामूहिक सौदाबाजीका पक्षहरूबीचको विवाद समाधानको लागि नियुक्त गरिएका निकायहरू स्वतन्त्र हुनुपर्दछ र यस्ता निकायमा जाने निर्णय चरम राष्ट्रिय संकटको अवस्थामा बाहेक स्वेच्छिक हुनुपर्दछ ।

१००५. सम्झौतावार्ताका पक्षहरूले सरकारले अवलम्बन गरेको राष्ट्रिय राष्ट्रिय आर्थिक नीतिप्रति सहमत भए वा नभएपनि पक्षहरूले उनीहरूका हितलाई सोही नीतिको अनुसरण गर्नुपर्ने गरी सार्वजनिक प्राधिकारीबाट हुने हस्तक्षेप श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनहरूलाई उनीहरूका गतिविधि स्वतन्त्ररूपले सञ्चालन गर्नपाउने र उनीहरूका कार्यक्रमहरू बनाउने अधिकार प्राप्त हुन्छ, यस्तो अधिकारमा सीमा लगाउने अथवा यसको न्यायसम्मत अभ्यासमा बाधा पुऱ्याउने किसिमको कुनैपनि हस्तक्षेपमा सार्वजनिक प्राधिकारी संलग्न हुनुहुँदैन र देशको कानुन यस्तो अधिकारको उपभोगमा बाध्य गर्ने खालको र बाध्य गर्ने किसिमले लागु गरिनु हुँदैन भन्ने सामान्यतः स्वीकार गरिएको सिद्धान्तसँग मेल खाँदैन ।

१००६. विशुद्ध किसिमको त्रुटिको आधारमा सामूहिक सम्झौताको स्वीकृति इन्कार गर्न अनुमति दिने कानुन स्वेच्छिक सम्झौतावार्ताको सिद्धान्तसँग नमिल्ने हुँदैन र यदि सो कानुनले सरकारको सामान्य नीतिसँग मेल नखाने जस्ता आधारमा सामूहिक सम्झौताहरू दर्ता गर्न इन्कार गरिएको भन्ने अर्थ लागेमा यो सामूहिक सम्झौता हुनुभन्दा पहिला स्वीकृति लिनुपर्ने आवश्यक सर्त सरह हुन्छ ।

१००७. स्थिर नीति लागु गर्ने सन्दर्भमा सामूहिक सम्झौता गर्दा तलबसम्बन्धी प्रावधानहरूमा गर्न नपाउने गरी निलम्बन गरिएको (सार्वजनिक तथा निजी क्षेत्रहरूमा) एक मुद्दामा लागु गरिएका सामूहिक सम्झौताहरू पूर्णरूपमा लागु गरिनुपर्दछ (यदि सम्बन्धित पक्षहरूबीच अन्यथा किसिमले सहमत भएमा बाहेक) भन्ने यो समितिले जोड दिएको थियो ।

१००८. पक्षहरूको सहमति बिना उक्त पक्षहरूले स्वतन्त्ररूपमा गरेका सम्झौतामा उल्लिखित कुरालाई आदेशद्वारा निलम्बन गर्ने अथवा घटाउने कार्यले महासन्धि संख्या ९८ को धारा ४ मा स्थापित स्वतन्त्र तथा स्वेच्छिक सामूहिक सौदाबाजीको सिद्धान्तको उल्लंघन गर्दछ । यदि सरकारले सामूहिक सम्झौताका सर्तहरू देशको आर्थिक नीति अनुरूप बनाउन चाहन्छ भने यसले चालेका सामूहिक सम्झौताको पुनः सम्झौतावार्ता गर्न नलगाई यस्तो विषयमा स्वेच्छिकरूपले ध्यान दिन पक्षहरूलाई प्रेरित गर्नुपर्दछ ।

१००९. आर्थिक अवस्थामा अधिकतम प्रभावकारिता ल्याउनको लागि ज्यालावृद्धिमा रोक लगाउने उपायहरू छोटो अवधिको लागि मात्र भएको विषय यो समितिले प्रशंसा गरेको भए तापनि पहिले नै सम्झौतावार्ता भएको सम्झौताको

कार्यान्वयनमा हुने व्यवधान स्वतन्त्र सामूहिक सौदाबाजीको सिद्धान्तसँग मेल नखाने हुन्छ र यस्तो सम्झौताको सम्मान गर्नु पर्दछ ।

१०१०. श्रमिकको क्रयशक्ति ह्रास भएकोसम्बन्धी समस्या हल गर्दा यदि सार्वजनिक प्राधिकारीले दुबै पक्षको सहमति बिना सम्झौतामा संशोधन गर्ने कार्यमा संलग्न नभएमा सामञ्जस्यपूर्ण श्रमसम्बन्ध विकासको सहजीकरण हुनसक्दथ्यो ।

१०११. सार्वजनिक प्राधिकारीले स्वतन्त्र सामूहिक सौदाबाजीको प्रवर्धन गर्नुपर्दछ र खासगरी यस्ता अधिकारीहरूले रोजगारदाताको रूपमा काम गरिरहेको अवस्थामा अथवा सम्झौतामा अर्को पक्षसँग हस्ताक्षर गरी तिनीहरूको लागु गर्ने उत्तरदायित्व लिएको अवस्थामा स्वतन्त्ररूपले निष्कर्षमा पुगेका सामूहिक सम्झौताको कार्यान्वयन रोक्नु हुँदैन ।

(ग) स्वतन्त्रतापूर्वक निष्कर्षमा पुगेका सामूहिक सम्झौताको प्रशासनिक स्वीकृति र राष्ट्रिय आर्थिक नीति

१०१२. पक्षहरूले हस्ताक्षर गरेका सामूहिक सम्झौतालाई प्राधिकारीहरूबाट स्वीकृति प्राप्त भएपछि वैधता पाउने किसिमको बनाइनु महासन्धि संख्या ९८ र सामूहिक सौदाबाजीको सिद्धान्त विपरीत हुन्छ ।

१०१३. आर्थिक नीतिको कारणले सामूहिक सम्झौताहरूमा श्रम मन्त्रालयको स्वीकृति लिनुपर्ने कानुनी प्रावधान जसले गर्दा श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनहरूले स्वतन्त्ररूपमा ज्याला निर्धारण गर्न सक्दैनन्, यस्ता प्रावधानहरू स्वेच्छिक सामूहिक सम्झौतावार्ताका लागि संयन्त्रको प्रवर्धन तथा पूर्ण विकासको सम्मान गर्ने महासन्धि संख्या ९८ को धारा ४ अनुरूप हुँदैन ।

१०१४. सम्झौतावार्ता भइसकेका सम्झौताहरूको लागि मन्त्रिपरिषद्को स्वीकृति र सार्वजनिक क्षेत्रको लागि एकतर्फीरूपले बनाइएका नीति तथा निर्देशिका अनुरूप हुनुपर्ने भएमा यो महासन्धि संख्या ९८ ले समेटेका सबै श्रमिकहरूलाई लागु हुने संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तसँग पूर्णरूपमा मेल खाँदैन ।

१०१५. कुनै सम्झौतालाई वैध बनाउनको लागि सरकारी निकायबाट पूर्वस्वीकृति लिनुपर्ने भएमा यसले श्रमिक तथा रोजगारदाताबीच रोजगारीका सर्तसम्बनधमा गरिने स्वेच्छिक सामूहिक सौदाबाजी निरुत्साहित गर्न सक्दछ । यसरी प्राधिकारीको स्वीकृति आवश्यक पर्ने व्यवस्था आफैँमा स्वेच्छिक सम्झौतावार्ताको समग्र व्यवस्था विपरीत हुने भए पनि प्राधिकारीले स्वीकृत गर्न इन्कार गरेमा पुनरावेदन गर्न सकिने हुनुपर्छ ।

१०१६. सामूहिक सौदाबाजीको लागि सरकारको आर्थिक तथा सामाजिक नीतिसँग सम्बन्धित भएर र सर्वसामान्यको हितको सुरक्षाको लागि भनी सरकारबाट पूर्व अनुमति लिनुपर्ने व्यवस्थाले सामूहिक सौदाबाजीका पक्षहरुलाई स्वेच्छिक रूपमा सम्झौतावार्ता गर्न पाउने अवस्था नहुने भएकोले यो समितिले विमति जनाएको छ । यदि यही कुरा हासिल गर्नुपर्छ भने पनि यस सम्बन्धमा राष्ट्रिय स्तरमा रहने परामर्शदातृ निकाय, जुन परामर्श (उद्योग तथा राष्ट्रिय स्तर) सिफारिसहरू १९६० संख्या ११३ अनुरूप निर्धारित सिद्धान्त बमोजिम छलफल गर्नु पर्दथ्यो । यस्तै पक्षहरूको ध्यानाकर्षण गराई सुझाव प्राप्त गर्ने कार्यविधि पनि प्रयोग गर्न सकिन्थ्यो । केही मुद्दाहरूमा सम्झौताका सर्तहरू सर्वसाधारणको हित अनुरूप भयो वा भएन भनी परीक्षण समेत गर्ने गरिएको छ । प्रथमतः सरकारको स्वीकृति लिएर मात्र सामूहिक सम्झौताले कानुनी मान्यता पाउने व्यवस्था गर्नुका सट्टा श्रम मन्त्रालयमा सबै सामूहिक सम्झौता पेस गर्न लगाउने र त्यसरी पेस भएको उपयुक्त अवधि पछाडि मात्र लागु हुने व्यवस्था गर्न, यदि सार्वजनिक प्राधिकारीको विचारमा आर्थिक नीति जसले आम जनताको हित गर्छ, सँग सम्झौतामा उल्लिखित सर्तहरू बाझिने भएमा त्यसलाई थप परामर्श तथा सिफारिसका लागि उपयुक्त परामर्शदातृको निकायमा पठाउन र प्राप्त सल्लाहको आधारमा सम्झौताका पक्षहरू स्वयंले नै अन्तिम निर्णय लिन सक्ने व्यवस्था गर्न सकिन्छ ।

१०१७. सामूहिक सम्झौता लागु हुनुभन्दा पहिले मन्त्रीको स्वीकृति आवश्यक पर्ने प्रावधान महासन्धि संख्या ९८ ले निर्धारण गरेको स्वेच्छिक सम्झौतावार्ताको सिद्धान्तसँग पूर्णरूपमा मेल खाँदैन । जहाँ निश्चित सामूहिक सम्झौताका केही सर्तहरूका सामान्य हितका केही विषयसँग बाझ्ने किसिमका देखिन्छन् यस्तो अवस्थामा त्यस्तो कार्यविधिको परिकल्पना गर्न सकिन्छ जहाँ यो विषयमा अझ बढी अध्ययन गर्नका लागि यस विषयमा पक्षहरूको ध्यानाकर्षण गराउन सकिन्छ, तर यस सम्बन्धमा अन्तिम निर्णय लिने अधिकार भने पक्षहरूसँग रहन्छ । यस्तो किसिमको व्यवस्था निर्माण गर्नु ट्रेड यूनियनहरूले सामूहिक सौदाबाजीद्वारा उनीहरूका जीवनशैली र काममा सुधार गर्नका लागि प्रयास गर्नपाउने अधिकार उपभोग गर्न पाउनुपर्दछ र यस्ता अधिकारमा सीमा लगाउने कुनैपनि हस्तक्षेपमा प्राधिकारीहरू संलग्न हुनुहुँदैन भन्ने यो सिद्धान्तसँग मेल खाने हुनुपर्दछ ।

१०१८. सामूहिक सम्झौतामा उल्लिखित कुनै विषयबस्तुलाई लिएर राज्यले त्यसलाई मान्यता नदिन सक्ने भनी कानुनमा उल्लेख भएको "राज्यको समुच्चा आर्थिक जीवनको नियन्त्रणको लागि राज्यले समन्वयकारी भूमिका निर्वाह गर्ने अधिकार हुनेछ" भन्ने अधिकारको प्रयोग गरी गरिएकोहस्तक्षेप सम्बन्धमा सामूहिक सम्झौता स्वेच्छिकरूपमा गरिनुपर्छ भन्ने प्रावधानको गम्भीर उल्लंघन मानिएको छ ।

(घ) विद्यमान सामूहिक सम्झौता सम्बन्धमा पुनः सम्झौतावार्ता गर्नु भनी गरिने प्रशासनिक हस्तक्षेप

१०१९. यूनियन तथा उनीहरूका सदस्यहरूलाई प्रदान गरिएको अधिकारको प्रयोग गर्न रोक लगाउने अथवा निलम्बन गर्नको लागि विधायकले बारम्बार हस्तक्षेप गरी सामूहिक सौदाबाजीमाथि सीमाबन्दी गर्ने गरी दोहोऱ्याएर बनाएको कानुनले दीर्घकालमा श्रमसम्बन्धको वातावरणलाई प्रतिकूल असर गर्न अथवा अस्थिर बनाउन सक्दछ । अझ भन्नुपर्दा सामूहिक सौदाबाजीमा यसका सदस्यहरूले प्रतिनिधित्व गर्नु संगठनको मुख्य उद्देश्य भए तापनि यदि यस्ता सौदाबाजीका परिणामहरू कानुनद्वारा लगातार रद्द गरिएमा सदस्य तथा सम्भावित सदस्यहरुले संगठनमा आबद्ध हुनुलाई अनुपयोगी ठान्ने भएकाले यसले श्रमिकहरूको यूनियनमा आबद्ध हुने इच्छामा नकारात्मक प्रभाव पार्न सक्दछ ।

१०२०. प्राप्त ट्रेड यूनियन अधिकारमा पुनः सम्झौतावार्ता गर्न बाध्य पार्ने कानुनी व्यवस्था सामूहिक सौदाबाजीको सिद्धान्त विपरीत हुन्छ ।

१०२१. आर्थिक संकटको कारणले सामूहिक सम्झौताको खारेजी र बलपूर्वक पुनः सम्झौतावार्ताको आरोप छानबिन गर्दा चालु सम्झौताको पुनः सम्झौतावार्ता आवश्यक पर्ने कानुन महासन्धि संख्या ९८ मा उल्लेखित स्वतन्त्र तथा स्वेच्छिक सामूहिक सौदाबाजीको सिद्धान्त विपरीत थियो भन्ने यो समितिको विचार रहेको थियो र सरकारले उक्त चालु सामूहिक सम्झौताको पुनः सम्झौतावार्ता सम्बन्धित पक्षहरूबीच सहमति भएर मात्र गर्नुपर्छ भन्ने सुनिश्चित गर्न सरकारले प्रयास गर्नुपर्दथ्यो भन्ने यो समितिको राय रहेको छ ।

१०२२. राष्ट्रिय बजेटमा भरपर्ने निवृत्तिभरण कोषसम्बन्धी सम्झौता लागु गर्नु व्यवहारतः असम्भव हुने र सम्झौताको कार्यान्वयन गर्न सबै उपायहरु अवलम्बन गर्नका लागि सरकारले सबै पक्षहरूलाई साझारूपले स्वीकार्य हुने समाधान खोज्ने प्रयास गर्दा समेत सम्झौता लागु गर्न नसकिएमा पुनः सम्झौतावार्ता गर्न ठोस प्रयास गरेको भए यो कार्य अस्वीकार्य हुँदैन ।

(ङ) सामूहिक सम्झौताको कार्यान्वयन हुने अवधिमा अनिवार्य बिस्तार

१०२३. सामूहिक सम्झौताको अवधि बिस्तार सम्बन्धी ऐन जसले सामूहिक सौदाबाजीका बेला अन्य सरकारी हस्तक्षेपको अनुसरण गरेको थियो यस्तो ऐनलाई उल्लेख गर्दै सामूहिक सौदाबाजी प्रक्रियामा वैधानिक हस्तक्षेप रहने यस्तो कार्य संकटकालको बेला मात्र र छोटो अवधिको लागि चाल्नुपर्दछ भन्ने यो समितिले दर्शाएको थियो । स्वतन्त्र सामूहिक सौदाबाजीमा हस्तक्षेप गर्न अथवा औद्योगिक कार्वाहीद्वारा आफ्ना आर्थिक तथा सामाजिक हित प्रतिरक्षा गर्नपाउने श्रमिकहरूको अधिकारमा सीमा लगाउन यस्ता किसिमका कदमहरू भविष्यमा चालिने छैन भन्ने यो समितिले आशा गरेको थियो ।

(च) भविष्यमा गरिने सामूहिक सौदाबाजीमाथि प्राधिकारीले लगाएका सीमा

१०२४. स्थिरता कायम गर्ने आफ्नो नीतिको रूपमा यदि सामूहिक सौदाबाजीमार्फत स्वतन्त्ररूपले ज्यालादर सम्बन्धमा उत्पन्न विवाद समाधान गर्न सकिँदैन भन्ने सरकारले ठान्दछ भने यस्तो सीमा एक अपवादमूलक कदमको रूपमा, आवश्यक पर्ने हदसम्ममात्र उचित अवधि नबढाइकन कदमको रूपमा आवश्यक पर्ने हदसम्म मात्र उचित अवधि नबढाइकन लगाइनुपर्दछ र यसको साथमा श्रमिकहरूको जीवनस्तर सुहाउँदो मापदण्ड संरक्षण गर्ने सुरक्षा उपायहरू रहनुपर्दछ ।

१०२५. आर्थिक स्थिरताको नीतिको अवधिमा रही तीन वर्षे अवधिको लागि पारिश्रमिक सम्बन्धमा हुने सीमित सामूहिक सौदाबाजीले ठूलो सीमा लगाउँछ र यस्तो व्यवस्था गर्ने ऐनमा उल्लिखित सबैभन्दा ढिलो मितिभित्र त्यस्तो ऐन निष्प्रभावी हुनुपर्दछ अथवा यदि वित्तीय तथा आर्थिक अवस्था सुध्रिएमा यो भन्दा पहिलेनै निष्प्रभावी हुनुपर्दछ ।

१०२६. तीन वर्षसम्म सामूहिक सौदाबाजीमा गर्न नपाउने अवधि अति लामो हुन्छ ।

१०२७. जहाँ वित्तीय नियन्त्रण गर्नका लागि सरकारद्वारा ज्यालावृद्धिमा रोक लगाउने कदम चालिन्छ, त्यस्तो अवस्थामा गैर मौद्रिक विषयमा सामूहिक सौदाबाजी गर्न सकिन्छ र यूनियन तथा उनीहरूका सदस्यहरूले आफ्ना सामान्य ट्रेड यूनियन गतिविधि पूर्णरूपमा अभ्यास गर्न सक्दछन् भन्ने सुनिश्चित गर्नेतर्फ ध्यान दिनुपर्दछ ।

१०२८. कुन हादसम्मको वित्तीय अवरोध स्वीकारयोग्य हुन्छ भन्ने निर्णय गर्न यो समिति अधिकारप्राप्त छैन, तर जहाँसम्म सम्भव हुन्छ यस्ता कदमहरू वास्तविकरूपमा संकटकालीन अवस्था सामना गरिरहेका क्षेत्रमात्र विस्तार गरिनुपर्दछ ।

१०२९. स्थिरता कायम गर्ने नीतिको अधीनमा रही भविष्यमा हुने सामूहिक सम्झौताले उत्पादकत्व मापदण्डको सम्मान गर्नुपर्ने दायित्व सम्बन्धमा यदि सरकारले सामूहिक सौदाबाजीद्वारा स्वतन्त्ररूपले ज्यालादर निर्धारण गर्न नसकिने बाध्यकारी व्यवस्था गर्नपर्ने अवस्था देखेमा (वर्तमान अवस्थामा ज्यालामान निर्धारण गर्ने कार्यभित्र उपभोक्ता मूल्य आधारित संयन्त्र पर्दैन र उत्पादकत्वमा हुने वृद्धिसँगै समायोजन गरिनुपर्दछ । यस्तो सीमा अपवादमूलकरूपमा उचित अवधि नबढाई र आवश्यक हदसम्म मात्र लगाउनुपर्दछ र यसको साथमा श्रमिकहरूको जीवन उपयोगी मापदण्ड संरक्षण गर्ने पर्याप्त सुरक्षा उपायहरू रहनुपर्दछ । एकपछि अर्कोगरी लगाइने सीमाले लम्बिदो ज्याला सम्झौतावार्ताको निलम्बनतर्फ लैजान सक्दछ, जुन स्वेच्छिक सामूहिक सम्झौतावार्तालाई प्रोत्साहित गर्ने सिद्धान्त विपरीत हुन्छ ।

(छ) जीवन धान्ने मूल्यसूचकाङ्कको आधारमा ज्याला निर्धारणमा अवरोध

१०३०. जीवन धान्ने मूल्यमा भएको वृद्धिको तहभन्दा बढी ज्यालावृद्धिको सम्झौतावार्ता गर्न प्रतिबन्ध लगाउने विधायिकी प्रावधान महासन्धि संख्या ९८ मा निहित स्वेच्छिक सामूहिक सौदाबाजीको सिद्धान्त विपरीत हुन्छ र यस्तो सीमा यदि आर्थिक स्थिरतासम्बन्धी नीतिको अधीनमा रही अपवादमूलक कदमको रूपमा र उचित समयावधि भन्दा लम्बिने नभई र आवश्यक हदसम्म भएमा मात्र स्वीकारयोग्य हुनसक्छ ।

१०३१. सरकारले ज्यालाको सूचकांशीकरणको लागि आधारस्तर निर्धारण गरेको तर पक्षहरूले अर्कै सूचकाङ्कीकरणको व्यवस्था गरेको एक मुद्दामा परम्परागतरूपमा सधैं सम्बन्धित पक्षहरूले स्वतन्त्रतापूर्वक सम्झौतावार्ता गर्दै आएका क्षेत्रमा सरकारको हस्तक्षेपले यदि यस्तो हस्तक्षेप निश्चित प्रत्याभूतिको साथमा नरहेमा र खासगरी यसको अवधि लागु हुने विषयको समय सीमा नरहेमा यसले महासन्धि संख्या ९८ को धारा ४ बाट मान्यता प्राप्त स्वतन्त्र सामूहिक सौदाबाजीको सिद्धान्तमाथि प्रश्न उठाउन सक्दछ भन्ने यो समितिले स्मरण गराएको थियो ।

१०३२. ज्याला निर्धारण गर्दा पक्षहरूले लागु गर्ने मापदण्डको निर्धारण (जीवन धान्ने मूल्यमा वृद्धि, उत्पादकत्व आदि) गर्ने कार्य पक्षहरूले सम्झौतावार्ता गर्ने विषय हो र पारिश्रमिक समायोजन गर्दा लागु हुने मापदण्डबारे यो समितिले राय व्यक्त गर्दैन ।

(ज) बजेटसम्बन्धी अधिकार र सामूहिक सौदाबाजी

१०३३. विधायकी निकायलाई बजेट निर्माणसम्बन्धी शक्ति प्रदान गर्नुको अर्थ त्यसले प्राधिकारीद्वारा वा त्यसको तर्फबाट गरिएको सामूहिक सम्झौतालाई लागु गर्नबाट समेत अवरोध सृजनागर्ने तहको प्रभाव हुन्छ भन्ने मान्न सकिन्न ।

१०३४. सार्वजनिक निकायद्वारा पहिले नै सहमतिमा पुगेको सामूहिक सम्झौता अनुरूप हुन रोक्ने अथवा त्यसमा सीमा लगाउने तरिकाले सार्वजनिक प्राधिकारीले वित्तीय शक्तिको प्रयोग गर्नु स्वतन्त्र सामूहिक सौदाबाजीको सिद्धान्त अनुरूप हुँदैन भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

१०३५. एकातर्फ सम्भव भएसम्म सौदाबाजीका पक्षहरूको स्वायत्तता संरक्षणको आवश्यकता र अर्कोतर्फ आफ्ना बजेटसम्बन्धी कठिनाइहरू समाधानका लागि सरकारहरूले चाल्नैपर्ने कदमहरूबीच स्वच्छ एवम् उचित सम्झौताको अवस्था सृजना गर्नुपर्दछ ।

१०३६. सार्वजनिक प्रतिष्ठान तथा निकायहरूको आय राज्यको बजेटमा भरपर्दा भएकोमा पक्षहरूको विश्वास प्राप्त गर्नको लागि सम्बन्धित रोजगारदाता तथा श्रमिकहरूबीच हुने व्यापक छलफल एवम् परामर्श पश्चात राज्यको बजेटसम्बन्धी कानुनमा ज्यालाको हद निर्धारण गर्नु न त अस्वीकार्य हुन्छ, न त सामूहिक सौदाबाजी सुरु हुनुभन्दा पहिले अर्थ मन्त्रालयले हदबन्दीप्रति सम्मान गर्नुपर्ने भनी प्रतिवेदन तयार पार्ने कार्य आलोचनाको विषय हुन्छ ।

१०३७. सार्वजनिक क्षेत्रका तयार गरिएको मस्यौदा सामूहिक सम्झौताहरूको साथमा सार्वजनिक निकाय अथवा प्रतिष्ठानद्वारा जारी गरिएको नभई वित्तीय प्राधिकारीले वित्तीय क्षेत्रमा पार्ने प्रभाव प्रारम्भिक विचार व्यक्त गर्नुपर्ने सम्बन्धमा गरिएको व्यवस्थाले सार्वजनिक क्षेत्रमा हुने सामूहिक सौदाबाजीले विभिन्न सार्वजनिक निकाय अथवा प्रतिष्ठानमा उपलब्ध स्रोतहरूको प्रमाणीकरण गर्न आवश्यक हुने भन्ने यस्ता स्रोतहरू राज्यको बजेटमा निर्भर रहेको र सार्वजनिक

क्षेत्रमा हुने सामूहिक सम्झौताको अवधि राज्यको बजेटसम्बन्धी कानुनको अवधिसँग सधैं मिलान हुँदैन भने यो अवस्थाले कठिनाइ सिर्जना गर्न सक्दथ्यो भन्ने यो समितिले उल्लेख गरेको थियो । माथि दिइएको विचार जारी गर्ने निकायले सरकारको आर्थिक नीति अनुसार सुझाबहरू बनाउनसक्दथ्यो अथवा सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रियाले विभिन्न सार्वजनिक संस्था अथवा कामहरूमा श्रमिकहरूको कामका सर्तहरूमा कुनै भेदभाव सिर्जना गर्दैन भन्ने सुनिश्चितता खोज्न सक्दथ्यो । तसर्थ, सार्वजनिक क्षेत्रको सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रियामा ट्रेड यूनियन संगठन र रोजगारदाता र तिनीहरूका संगठन दुबैसँग परामर्श गरिने र मस्यौदा सामूहिक सम्झौताको वित्तीय परिणाम मूल्याङ्कनको लागि उत्तरदायी हुने निकाय समक्ष उनीहरूले आफ्नो विचार व्यक्त गर्न सक्ने सुनिश्चितता गर्ने संयन्त्रको प्रावधान बनाइनुपर्दछ । तथापि वित्तीय प्राधिकारीले दिएको विचारलाई वास्ता नगरी सामूहिक सौदाबाजीका पक्षहरू स्वतन्त्ररूपले सम्झौता गर्न सक्नुपर्दछ ।

१०३८. विशेषज्ञहरूको समितिले आफ्नो महासर्वेक्षण १९९४ मा व्यक्त गरको विचारलाई यो समितिले समर्थन गरेको छ । उक्त विचार यसप्रकार रहेको थियोः महासन्धि संख्या १५१ ले समेटेका निजामती कर्मचारीको सम्बन्धमा सामूहिक सौदाबाजीका पक्षहरूको स्वायत्तताको सिद्धान्त वैध भएपछि माथि व्याख्या गरिएका सार्वजनिक सेवाका विशेष विशेषताहरू लागु गर्न केही लचकता आवश्यक हुन्छ । तसर्थ, यो समितिको विचारमा ज्याला सम्झौतावार्ताको लागि माथिल्लो तथा तल्लो सीमा निर्धारण गर्न दिने अथवा समग्र "बेजटसम्बन्धी प्याकेज" जसभित्र पक्षहरू मौद्रिक अथवा मापदण्ड निर्धारण गर्ने सर्तहरू (उदाहरणको लागि कामको समय घटाउने अथवा अन्य प्रबन्धहरू गर्ने, पारिश्रमिकको तह अनुसार फरकफरक किसिमको ज्याला विधि, पुनः समायोजन प्रावधानको लागि समयतालिका बनाउने) बारे सम्झौतावार्ता गर्न सक्दछन् । यस्तो प्याकेज सम्पन्न गर्न संसद अथवा बजेटसम्बन्धी सक्षम निकायलाई अनुमति दिने कानुनी प्रावधान अथवा प्रत्यक्ष रोजगारदातासँगै वित्तीय निकायहरूलाई सामूहिक सौदाबाजीमा सहभागी हुनपाउने अधिकार प्रदान गर्ने प्रावधानहरूले सामूहिक सौदाबाजीमा महत्वपूर्ण भूमिका खेलेमा यी महासन्धिसँग मेल खाने हुन्छन्, तर यो समग्र सौदाबाजी गर्ने प्रारूप निर्माण गर्दा श्रमिक तथा उनीहरूका संगठनहरूले पूर्ण अर्थपूर्ण तरिकाले सहभागी हुनपाउनु अत्यावश्यक हुन्छ, जसको खास अर्थ उनीहरूलाई वास्तविकताको आधारमा अवस्था मूल्याङ्कन गर्नसक्ने बनाउन वित्तीय, बजेटसम्बन्धी सर्भे र अन्य तथ्याङ्कहरूमा पहुँच हुनुपर्दछ । यो देशको आर्थिक अवस्थाको आधारमा खासगरी कडा दबाबको वृद्धि गर्न उपायको प्रयोगमा प्रतिबन्ध लगाई एकतर्फीरूपले उदाहरणको लागि भन्नुपर्दा खास प्रतिशत वृद्धि गर्न लगाउने र सौदाबाजीको अर्थ कुनैपनि सम्भावनालाई खारेज गर्नेर सौदाबाजी गरेमा दण्ड गर्ने व्यवस्था विधायिकी प्रावधानहरूको विषय भने होइन । सार्वजनिक क्षेत्रमा हुने सामूहिक सौदाबाजीले "विभिन्न सार्वजनिक निकाय अथवा कार्यमा उपलब्ध स्रोतको प्रमाणीकरण गर्ने आह्वान गर्दछ, यस्ता स्रोतहरू राज्यको बजेटमा निर्भर गर्दछन् र सार्वजनिक क्षेत्रमा हुने सामूहिक सौदाबाजीको अवधि बजेटसम्बन्धी कानुनको अवधि सँगसँगै मिलान गर्दैन भन्ने" बारे यो समिति सचेत छ । खासगरी लम्बिएको र व्यापक आर्थिक विकास अवरुद्ध भएको अवधिमा सरकारले सामना गरिरहेका गम्भीर वित्तीय तथा बजेटसम्बन्धी कठिनाइहरूलाई यो समितिले पूर्ण ध्यान दिन्छ तरपनि सम्भव भएसम्म निजामती कर्मचारीहरूले सामूहिक सौदाबाजी गरी रोजगारीको सर्त निर्धारण गर्न प्राधिकारीहरूले दिनुपर्दछ । जहाँ परिस्थितिले यसै हुन दिँदैन, त्यस्तो अवस्थामा यस किसिमको कदम सीमित समयको लागि हुनुपर्दछ र सबैभन्दा बढी प्रभावित श्रमिकरूको जीवनस्तर संरक्षण गर्नुपर्दछ । अर्को शब्दमा भन्नुपर्दा सम्भव भएसम्म एकातर्फ सौदाबाजीमा संलग्न पक्षहरूको स्वायत्तताको आवश्यकता र अर्कोतर्फ बजेटसम्बन्धी कठिनाइ समाधान गर्न सरकारले चाल्नैपर्ने कदमबीच स्वच्छ तथा उचित सम्झौताको अवस्था सृजना गरिनु पर्दछ ।

१०३९. सौदाबाजीको प्रक्रियामा आफै रोजगारदाताको हैसियतमा सार्वजनिक प्रशासनको प्रधिनिधित्व गर्ने पक्षले अर्थ मन्त्रालयबाट राय लिने अथवा आर्थिक तथा वित्तीय निकायबाट मस्यौदा सामूहिक सहमतिको वित्तीय प्रभाव मूल्याङ्कन र राय खोज्नु स्वीकारयोग्य हुन्छ ।

१०४०. आर्थिक स्थिरता भएको परिप्रेक्षमा सार्वजनिक क्षेत्रको ज्याला वृद्धि गर्न रोक लगाउने कानुन पारित गर्नुभन्दा निजामती कर्मचारीको रोजगारीको सर्त निर्धारण गर्ने साधनको रूपमा सामूहिक सौदाबाजीलाई प्राथमिकता दिइनुपर्दछ ।

१०४१. सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रियामा हस्तक्षेप नगर्न सरकारलाई यसले गरेको अघिल्लो अनुरोधको बाबजुद निजामती कर्मचारीको रोजगारीको सर्तमा परिवर्तन गर्ने सम्झौता वार्तालाई उपयोग गर्न पुनः एकपटक असफल भयो र खासगरी यो सार्वजनिक क्षेत्रको ज्याला एक वर्षसम्म यथवत राख्न अघिल्लो विधायकी हस्तक्षेप लगत्तै सार्वजनिक क्षेत्र कार्य सप्ताह घटाउने र क्षतिपूर्ति व्यवस्थापन ऐन विधायिकी लागु गर्न बाध्य भएकोमा समितिले दुःख व्यक्त गरेको थियो ।

१०४२. सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारी र निजामती कर्मचारीका सम्बन्धमा सामूहिक सम्झौता प्रक्रियाका पक्षहरूको स्वायत्तताको सिद्धान्त महासन्धि संख्या १५१ अनुरूप लागु हुने भए तापनि सार्वजनिक प्रशासनको खास विशेषताको आधारमा निश्चित तहसम्म लचकता प्रयोग गर्न सकिन्छ र सोही बखत प्राधिकारीले सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रियालाई निजामती कर्मचारीको रोजगारीको सर्त निर्धारण गर्ने संयन्त्रको सबैभन्दा बढी सम्भव भएसम्म उपयोग गर्नुपर्दछ ।

१०४३. रोजगारीको सर्त सम्बन्धमा निर्णय गर्ने अधिकार प्राधिकारीहरूलाई मात्र हुनसक्ने र यो प्रावधान सम्बनधमा सम्झौतावार्ता हुनै नसक्ने र सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीहरू सम्झौताको क्रममा "उपयुक्त लिखित प्रतिनिधित्व" मात्र प्रस्तुत गर्नसक्ने व्यवस्था महासन्धि संख्या ९८, १५१ र १५४ अनुरूप हुँदैन ।

(झ) प्राधिकारीहरूबाट हुने अन्य किसिमका हस्तक्षेप

१०४४. लामो समयसम्म सम्झौतावार्ता गर्दा समेत गतिरोधमा पुगेको अवस्थामा सरकारले यूनियनको माग दाबीलाई कानुन बनाई लागु गरेका कारण महासन्धि संख्या ९८ को धारा ४ उल्लंघन भएको थियो भनी एक घटनामा आरोप लागेको थियो । यस्तो तर्कलाई तार्किक निष्कर्षमा पुऱ्याउने हो भने यसको अर्थ लगभग सबै देशहरू जहाँ श्रमिकहरू न्यूनतम ज्याला प्राप्त गर्न यथेष्टरूपले बलियो ढङ्गले सङ्गठित नभएको अवस्थामा र यस्तो मापदण्ड कानुनद्वारा नै लागु गरिएकोमा महासन्धि संख्या ९८ को धारा ४ उल्लंघन हुन्छ भनी यो समितिले औँल्याएको थियो । यस्तो तर्कको बचाऊ गर्न सकिँदैन । तर यदि सरकारले यूनियनहरूले सम्झौतावार्ताद्वारा प्राप्त गर्न नसकेको विषयलाई कानुनद्वारा नै व्यवस्थित नीति अवलम्बन गरेमा यो अवस्थाको पुनः मूल्याङ्कन गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।

१०४५. सम्पूर्ण निजी क्षेत्रको ज्याला वृद्धी गर्दा सामूहिक सौदाबाजीमा सहमत भई गरिएको ज्यालामा थप हुने गरी कानुनमा नै उल्लेख भएको श्रमिकहरूको क्रयशक्ति ह्रास सम्बन्धी समस्या हल गर्दा सार्वजनिक प्राधिकारीले दुबै पक्षको सहमति बिना श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनहरू बीच सहमतिमा पुगेको विषयलाई परिवर्तन नगर्ने गरी समाधान अवलम्वन गर्ने कार्यले औद्योगिक सम्बन्धको समान्जस्यपूर्ण विकास हुने वास्तविकतातर्फ यो समितिले सरकारको ध्यानाकर्षण गराएको छ ।

सौदाबाजीको समयसीमा

१०४६. एक शय पाँच दिनभित्र श्रमिकका प्रस्तावहरूबारे रोजगारदाताले जवाफ दिनुपर्ने र छ महिनाको समयसीमाभित्र सामूहिक सौदाबाजी निष्कर्षमा पुग्नुपर्ने (पुनः एकपटक छ महिनाको लागि लम्बिनसक्ने) भनी समयसीमा तोक्ने प्रावधान रहेको कानुनको सम्बन्धमा स्वेच्छिक सम्झौतावार्ताको विकास, प्रवर्धन तथा प्रोत्साहनको लागि खासगरी सम्बन्धित देशका श्रमिकहरूले यस्तो अवस्थामा हड्ताल कार्यमा जान नसक्ने दृष्टिकोणले हेर्दा यस्ता अवधिहरू घटाउन वाञ्छनीय हुने भनी यो समितिले विचार व्यक्त गरेको थियो ।

सामूहिक सम्झौताको अवधि

१०४७. मुख्यतः सामूहिक सम्झौताको अवधि संलग्न पक्षहरूको विषय हो, तर यससम्बन्धमा सरकारी संलग्नताबारे सोचिने हो भने यससम्बन्धी कुनैपनि कानुनमा त्रि-पक्षीय सम्झौता प्रतिविम्बित हुनुपर्दछ ।

१०४८. सामूहिक सम्झौताको सर्तसम्बन्धी माथिल्लो सीमा र प्रतिनिधिमूलकता सामूहिक सौदाबाजी यूनियन सम्बन्धन तथा बफादारिताको मूल्याङ्कनको लागि ती सम्झौताहरूको समयावधिमा पर्ने प्रभाव हटाउने, संशोधनले संगठन स्वतन्त्रताको अधिकार उल्लंघन हुँदैन भन्ने यो समितिले ठानेको छ, तर लामो अवधिको लागि गरिने सामूहिक सम्झौताको सम्भावनाले प्रतिनिधिमूलकता सीमारेखामा रहेका यूनियन श्रमिकका वास्तविकता यूनियनहरू श्रमिकका वास्तविक हुने हितलाई हानीकारक हुने अझ बढी लामो अवधिको सम्झौता स्वीकार गरी आफ्नो अवस्था सुदृढ गर्नेतर्फ लोभिन सक्ने जोखिम निम्त्याउनसक्ने सम्भाव्यता बारे यो समिति सचेत छ ।

१०४९. पक्षहरूबीच अन्यथा सहमति भएकोमा बाहेक सामूहिक सम्झौता दुई वर्षको लागि कायम हुने प्रावधानले सामूहिक सौदाबाजीको अधिकारको उल्लंघन गर्दैन ।

सामूहिक सम्झौताको बिस्तार

१०५०. सम्बन्धित क्षेत्रका बहुसङ्ख्यक श्रमिकहरूको प्रतिनिधित्व आफुले गर्ने भनी दाबी गर्ने एक संगठनले विरोध जनाइरहेको अवस्थामा अल्पमत संगठनहरूले चालु सामूहिक सम्झैता गरेकोमा सार्वजानिक प्राधिकारीले सामूहिक सम्झौता बिस्तार गर्न आदेश दिएको मुद्दामा यस्तो लेखाजोखा नहुँदा बिस्तार गरिएका सम्झौताले समेट्ने किसिमका श्रमिकको प्रतिनिधित्व गर्ने बहुसङ्ख्यक संगठनको विचार विपरीत यस्तो सम्झौता गतिविधिको समग्र क्षेत्रमा बिस्तार हुनसक्ने

र यसले उक्त बहुसङ्ख्यक संगठनको स्वतन्त्र सामूहिक सौदाबाजी गर्ने अधिकारमा सीमा लगाउनसक्ने भएकाले सरकारले सम्बन्धित पेसागत संगठनहरूको प्रतिनिधिमूलकताको बस्तुगत लेखाजोखा गर्न सक्दथ्यो भन्ने यो समितिले ठानेको थियो ।

१०५१. सामूहिक सम्झौताको बिस्तार गर्दा यो लागु हुने क्षेत्रमा यसले ल्याउने परिणामको त्रि-पक्षीय विश्लेषण गरेर मात्र गर्नुपर्दछ ।

१०५२. प्रतिष्ठानमा भएको सामूहिक सम्झौतालाई ग्रेट यूनियन सदस्य श्रमिकहरुलाइ समेत लागु हुने गरी सम्झौता बिस्तार गर्नु सिद्धान्ततः संगठन स्वतन्त्रताको उल्लंघन मानिदैन । धेरै शाखा भएका प्रतिष्ठानमा बाहेक कानुनतः सम्झौतावार्ता गर्दा सबै श्रमिकको प्रतिनिधित्व गर्ने कार्य अधिक प्रतिनिधिमूलक संगठनले गर्दछ ।

१०५३. बिस्तार गरिएको सम्झौताले समेट्ने सबै र किसिमका धेरैजसो श्रमिकको प्रतिनिधित्व गर्ने संगठनको राय विपरीत सो क्षेत्रका समग्र श्रमिकहरूलाई सम्झौता बिस्तार कार्यले बहुमतयुक्त संगठनको सामूहिक सौदाबाजी गर्नपाउने अधिकारमा सीमा लगाउन सक्दछ । यस्तो व्यवस्थाले सम्बन्धित किसिमका श्रमिकका रोजगारीको अवस्था अझ बढी खराब बनाउनसक्ने प्रावधान रहेका सम्झौता समेत बिस्तार हुन सक्दछ ।

व्यक्तिगत रोजगार सम्झौता र सामूहिक सम्झौताबीचको सम्बन्ध

१०५४. ट्रेड यूनियनसँग गरिने सामूहिक सम्झौताको सिलसिलामा जहाँ जहाँ प्रतिष्ठानहरूले व्यक्तिगत रोजगार सम्झौता अन्तरगत यूनियनमा आबद्ध नभएका श्रमिकहरूलाई अझ राम्रो सेवाका सर्तहरू प्रयोग गर्दछन् यसले ट्रेड यूनियनको सम्झौतावार्ता गर्न सक्ने क्षमतालाई गर्ने र यूनियनमा आबद्ध नभएका कर्मचारीको पक्षमा हुनेगरी विभेदकारी अवस्था सिर्जना गर्नसक्ने गम्भीर जोखिम रहन्छ । अझ भन्नुपर्दा यसले यूनियनमा आबद्ध भएका श्रमिकहरूलाई यूनियनको सदस्यताबाट फिर्ता हुन प्रोत्साहन गर्दछ ।

१०५५. कुनै खास विषयमा गरिएको व्यक्ति सम्झौता सामूहिक सम्झौतामाथि हाबी हुने भएमा सामूहिक सम्झौताद्वारा रोजगारीको सेवा सर्त नियमन गर्ने दृष्टिकोणले हेर्दा यस्तो व्यवस्थाले रोजगारदाता अथवा उनीहरूका संगठन र श्रमिकका संगठनहरूबीच हुने स्वेच्छिक सम्झौतावार्ताको संयन्त्रको पूर्ण विकास तथा उपयोग प्रवर्धन गर्न सहयोग गर्दैन ।

१०५६. व्यक्तिगत रोजगारीको सम्झौता र सामूहिक सम्झौताबीचको सम्बन्ध, खासगरी व्यक्तिगत सम्झौताले सामूहिक सम्झौताका निश्चित अवस्थाहरूमा नयाँ सम्झौताले पुरानो सम्झौताको सर्तलाई निस्तेज गर्नसक्ने सम्भावनालाई विभिन्न देशहरूमा र सम्बन्धित विभिन्न किसिमका सम्झौता व्यवस्था अन्तरगत फरक फरक किसिमले हल गरिन्छन् । यो समितिको आधारभूत कार्य भनेको मुद्दाका तथ्यहरू, संगठन स्वतन्त्रतासम्बन्धी सिद्धान्त तथा महासन्धिसँग मेल खानेछन् अथवा छैनन् भनी निर्णय गर्नु हो । व्यक्तिगत सम्झौता र सामूहिक सम्झौताबीचको सम्बन्धबारे रोजगारदाता तथा ट्रेड यूनियन संगठनहरूबीच सहमति गर्नुपर्ने जस्तो सम्मिलित एक मुद्दामा थप अध्ययन आवश्यक नभएको यो समितिले ठानेको थियो ।

१०५७. सामूहिक सम्झौतामार्फत रोजगारीको सेवा सर्त प्रवर्धन गर्ने उद्देश्यले रोजगारदाता अथवा उनीहरूका संगठन र श्रमिकका संगठनबीच हुने स्वेच्छिक सम्झौताको संयन्त्रको विकास तथा उपयोगको संरक्षण तथा प्रवर्धन गरिनुपर्दछ भन्ने अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको सामूहिक सौदाबाजीसम्बन्धी सिद्धान्तसँग व्यक्तिगत तथा सामूहिक सम्झौतालाई समान हैसियत दिने कानुनी व्यवस्था बीच मेल खान कठिनाइ हुने यो समितिले पाएको थियो । यसो गर्दा सामूहिक सम्झौत ागर्न सामूहिक सौदाबाजी गर्ने कुरालाई ऐनले मान्यता दिएको भए पनि सामूहिक सौदाबाजीलाई प्रवर्धन गर्न र उपयोग गर्ने भन्दा अन्य विकल्प प्रयोग गर्न जोड दिएको जस्तो देखिने हुन्छ ।

सामूहिक सौदाबाजीको अधिकार त्याग गर्नका लागि श्रमिकलाई दिइने प्रोत्साहन

१०५८. सामूहिक सम्झौतावार्ता गर्ने अधिकार त्याग गर्न इन्कार गर्ने श्रमिकहरूको ज्याला वृद्धि गर्न इन्कार गरिएका विभिन्न मुद्दाहरू हेर्दा यसले संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त खासगरी महासन्धि संख्या ९८ को अनुच्छेद २ (ख) को धारा १ सँग सम्बन्धित विषयमा गम्भीर समस्या सिर्जना गरेको यो समितिले ठानेको थियो । यसका साथै यस्तो प्रावधान महासन्धि संख्या ९८ को धारा ४ मा उल्लेख भएको "सामूहिक सम्झौता मार्फत रोजगारीको सेवासर्तको नियमन गर्ने उद्देश्यले...स्वेच्छिक सम्झौतावार्ताको लागि संयन्त्रको पूर्ण विकास तथा उपयोग गर्ने" व्यवस्था अनुरूप हुन सक्दैन ।

प्रतिष्ठान बन्द र सामूहिक सम्झौता लागु हुने विषय

१०५९. प्रतिष्ठान बन्द हुने कार्यले सामूहिक सम्झौताबाट सिर्जना हुने दायित्व खासगरी बर्खास्तीको घटनामा क्षतिपूर्ति लोप हुनुहुँदैन ।

१०६०. टाटपल्टिएको र दामासाहीको प्रक्रियामा रहेको एक मुद्दामा सामूहिक सम्झौताका प्रावधानहरू पूर्णरूपमा अनुपालन गर्न हठ गर्ने कार्यले प्रतिष्ठानको निरन्तर सञ्चालन र श्रमिकको रोजगारी कायम गर्ने विषयमा चुनौती दिनसक्दछ भनी समितिले जोड दिएको छ ।

अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनका महासन्धिहरूसागको सम्बन्ध

१०६१. खासगरी यूनियन विरोधी भेदभाव विरुद्धको संरक्षण र समग्ररूपमा भन्नुपर्दा सार्वजनिक सेवाको सेवा सर्त निर्धारण सम्बन्धमा केही निश्चित प्रावधान निर्धारणमा सहयोग पुऱ्याउन महासन्धि संख्या १५१ तर्जुमा गर्दा सङ्गठित हुने र सामाजिक सौदाबाजी महासन्धि, १९४९ (संख्या ९८) को पूरकको रूपमा ल्याइएको थियो । यसले महासन्धि संख्या ८७ को कारणले सबै श्रमिकलाई प्रत्याभूत गरी सङ्गठित हुनपाउने अधिकारलाई निस्तेज गर्ने वा विरोधाभाषपूर्ण बनाउँदैन ।

१०६२. राज्यको प्रशासनमा संलग्न निजामती कर्मचारीको कामको विशेष प्रकृति र खासगरी उनीहरूको रोजगारीको सेवा सर्त, स्वतन्त्र तथा सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रियाभन्दा अन्य तरिकाबाट निर्धारण हुनसक्दछ भन्ने विषय महासन्धि संख्या ९८ ले मान्यता दिएको प्रावधान भन्दा बाहिर र महासन्धि संख्या ९८ को क्षेत्रभित्र नपर्ने किसिमका श्रमिकका लागि अझ विशिष्ट किसिमका प्रावधान बनाउने उद्देश्य लिएको महासन्धि संख्या १५१ ले उनीहरूका रोजगारीका सर्त निर्धारण गर्ने नीति निर्णयको विषयमा हुने सहभागिताको विधि सुनिश्चित गर्ने अथवा यूनियन विरोधी कार्य विरुद्ध निजामती कर्मचारीलाई संरक्षणको प्रत्याभूति दिलाउने र निश्चित किसिमका निजामती कर्मचारी (अत्यन्त विश्वासको पद धारण गर्नेहरू समेत) पर्न सक्दछन् भन्ने मान्यता दिएको थियो । तर यो समितिको विचारमा महासन्धि संख्या ९८ र १५१ ले निश्चित किसिमका श्रमिकलाई बहिष्करणमा पारेको विषयलाई महासन्धि संख्या ८७ द्वारा प्रत्याभूत गरिएको सङ्गठित हुनपाउने आधारभूत अधिकार कुनैपनि किसिमले प्रभाव पार्ने वा कम गर्ने रूपमा व्याख्या गरिनुहुँदैन । महासन्धि संख्या ९८ तथा १५१ का कुनैपनि कुराले महासन्धि संख्या ८७ को क्षेत्रमा सीमा लगाउने आसयको सङ्केत गर्दैनन् । यसको विपरीत यी महासन्धिहरूका विषयबस्तु र महासन्धि संख्या ९८ को निर्माणको प्रारम्भिक कार्य दुबै आसय भने विरोधाभाषपूर्ण देखिन्छ ।

१०६३. यो समितिले महासन्धि संख्या ९८ को धारा ८ तर्फ ध्यानाकर्षण गराएको छ, जसमा “यो महासन्धिले राज्यको प्रशासनमा संलग्न निजामती कर्मचारीको सम्बन्धमा काम गर्दैन, न त यसले उनीहरुको अधिकार तथा हैसियतमा कुनै प्रकारले प्रतिकूल प्रभाव नै पार्न सक्छ ।” यो महासन्धिको धारा ५ (सेना र प्रहरी सम्बन्धमा) ले जस्तो धारा ६ जसमा निजामती सेवाको अधिकार तथा हैसियतमा कुनै पनि प्रकारले प्रतिकूल प्रभाव पार्दैन, यसबाट यो महासन्धि र महासन्धि संख्या ८७ बिच उत्पन्न हुन सक्ने द्वन्द्वलाई समेत निवारण गर्दछ । यदि यसलाई महासन्धि संख्या ९८ को धारा ६ सँग जोडेर हेरिन्छ भने महासन्धि संख्या ८७ मा उल्लिखित प्रावधानको प्रभाव सीमित छ । यसै गरी महासन्धि संख्या १५१ को धारा १, अनुच्छेद १ ले महासन्धि सार्वजनिक निकायका सम्पूर्ण कर्मचारीको हकमा लागु हुन्छ भनी “यदि अन्तरराष्ट्रिय श्रम महासन्धिले अझ बढी अधिकारको प्रत्याभूत नगरेको हदसम्म उनीहरुलाई लागु हुनेछ” उल्लेख छ । त्यसैले महासन्धि संख्या ८७ ले निजामती कर्मचारीलाई प्रदान गरेको अधिकारलाई महासन्धि संख्या ९८ ले समेत संरक्षित गर्दछ र यस्तोमा महासन्धि संख्या १५१ दुबैतिर धल्केको हुँदैन ।

१०६४. स्वेच्छिक सम्झौतावार्ता र सम्झौतावार्ता गर्ने पक्षहरूको स्वतन्त्रता समावेश गर्ने भएकाले महासन्धि संख्या ९८ को धारा ४ ले महासन्धि संख्या १५१ को धारा ७ को प्रावधान भन्दा अझबढी अनुकूल प्रावधानहरू छन्, जस्तै सार्वजनिक शिक्षा जस्ता क्षेत्रमा दुबै महासन्धिहरू उत्तिकै रूपमा लागु हुन्छ । यस्तो अवस्थामा महासन्धि संख्या १५१ को धारा १ लाई ध्यानमा राखी महासन्धि संख्या १५१ को धारा ७ जसले यस्तो सौदाबाजीलाई सम्भव तुल्याउने कार्यविधिको माध्यमद्वारा अथवा उनीहरूको रोजगारीको सेवा सर्त निर्धारण गर्ने कार्यमा सहभागी हुनको लागि निजामती कर्मचारीलाई अनुमति दिने अन्य विधिहरूद्वारा सामूहिक सौदाबाजीको प्रवर्धन गर्न सार्वजनिक प्राधिकारीहरूलाई आह्वान गर्दछ, यस्तो धारालाई प्राथमिकता दिई महासन्धि संख्या ९८ को धारा ४ लागु गरिनुपर्दछ ।

१६ श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनहरूसँग परामर्श

सामान्य सिद्धान्त

१०६५. देशको सामाजिक सद्भावको संरक्षणको लागि रोजगारदाता तथा श्रमिकहरूका प्रतिनिधिहरूसँग नियमित परामर्शको महत्व यो समितिले व्यक्त गरेको छ र यसका नेताको दार्शनिक अथवा राजनीतिक मान्यतालाई ख्याल नगरी यस्ता परामर्शहरूले सम्पूर्ण ट्रेड यूनियन आन्दोलनहरूलाई संलग्न गराउनुपर्दछ ।

१०६६. सार्वजनिक प्राधिकारी र रोजगारदाता तथा श्रमिकका संगठनहरूबीच औद्योगिक तथा राष्ट्रिय तहहरूमा हुने परामर्श र सहयोगको सिद्धान्त महत्व दिनुपर्ने विषयमध्ये एउटा भएको भनी यो समितिले जोड दिएको छ ।

१०६७. सार्वजनिक प्राधिकारी र संलग्न क्षेत्रको अधिक प्रतिनिधिमूलक पेसागत संगठनहरूबीच पारस्परिक विषयहरूमा हुने वार्ता तथा परामर्शहरूको प्रवर्धनलाई यो समितिले महत्वसाथ जोड दिएको छ ।

१०६८. यस्ता संगठनहरूविरुद्ध हुने कुनैपनि किसिमका भेदभाव बिना सार्वजनिक प्राधिकारी र रोजगारदाता र श्रमिकहरूका संगठनहरूबीच हुने प्रभावकारी परामर्श तथा सहयोग प्रवर्धन गर्न कदम चाल्नुपर्दछ भन्ने परामर्श (औद्योगिक तथा राष्ट्रिय तह) सिफारिस सन् १९६० (संख्या ११३) को अनुच्छेद १ मा उल्लिखित प्रावधानलाई हेर्नु उपयोगी हुने यो समितिले ठानेको छ । सिफारिसको अनुच्छेद ५अनुरूप सार्वजनिक प्राधिकारीहरूले खासगरी आफ्ना हितलाई प्रभाव पार्ने कानुन तथा नियमहरू तयार पार्दा अथवा लागु गर्दा यस्ता संगठनहरूबाट राय सल्लाह तथा सहयोग खोजुन् भन्ने सुनिश्चित गर्ने उद्देश्य राख्नुपर्दछ ।

१०६९. फिलाडेल्फिया घोषणापत्रले पुनर्पुष्टि गरे अनुसार अभाव विरुद्धको लडाइ विशेष शक्तिका साथ र अविछिन्न तथा दृढ अन्तरराष्ट्रिय प्रयासका साथ हरेक राष्ट्रभित्र जारी राख्नु आवश्यक हुन्छ, जहाँ सरकारको जस्तै समान हैसियत उपभोग गर्ने श्रमिक तथा रोजगारदाताको प्रतिनिधिहरू साझा कल्याणको प्रवर्धन गर्ने उद्देश्यले उनीहरूसँग स्वतन्त्र छलफल तथा प्रजातान्त्रिकरूपमा निर्णयमा सकुन् ।

१०७०. सरकारले विधान सभालाई मस्यौदा बुझाउनु भन्दा अथवा श्रमसम्बन्धी सामाजिक अथवा आर्थिक नीति स्थापना गर्नुभन्दा पहिले नै त्री-पक्षीय परामर्श आयोजना हुनुपर्दछ ।

१०७१. सद्नियत, विश्वास तथा पारस्परिक सम्मानको वातावरणमा परामर्श लिने काम महत्वपूर्ण हुन्छ र उपयुक्त सम्झौतामा पुग्ने उद्देश्यले पक्षहरूलाई उनीहरूका विचार व्यक्त गर्न र त्यस्ता विषयमाथि छलफल गर्न प्रशस्त समय प्राप्त हुन्छ भन्ने महत्वपूर्ण हुन्छ । सरकारले श्रमिक र रोजगारदाताका संगठनहरूबीच भएको सम्झौतालाई आवश्यक महत्व दिएको पनि सुनिश्चित गर्नुपर्दछ ।

कानुन निर्माण तथा लागु भएको अवधिमा परामर्श

१०७२. आफ्ना हित जोडिएको वा प्रभावित पार्ने कानुनको तयारी तथा लागु भएको अवधिमा रोजगारदाता तथा श्रमिकका संगठनहरूसँग परामर्श गर्नुपर्ने कुरालाई यो समितिले उच्च महत्व दिएको छ ।

१०७३. श्रम कानुनको क्षेत्रमा कुनै कानुन अवलम्बन गर्नु पहिले रोजगारदाता तथा श्रमिकका संगठनहरूसँग पूर्व परामर्शको महत्वप्रति यो समितिले सरकारको ध्यानाकर्षण गराएको छ ।

१०७४. ट्रेड यूनियन अधिकारलाई प्रभाव पार्ने कुनैपनि प्रश्न अथवा प्रस्तावित कानुनमा हुने पूर्ण तथा खुलस्त परामर्शको महत्वमाथि यो समितिले जोड दिएको छ ।

१०७५. सामूहिक सौदाबाजी अथवा रोजगारीका सर्तलाई प्राभाव पार्ने मस्यौदा कानुन ल्याउनु भन्दा अगावै रोजगारदाता तथा श्रमिकहरूको उचित संगठनसँग पूर्ण तथा विस्तृत परामर्श गर्नु अत्यावश्यक हुन्छ ।

१०७६. कानुन तथा न्युनतम ज्याला सम्बन्धमा परामर्श गर्ने प्रक्रियालाई सार्वजनिक प्राधिकारीले अवलम्बन तथा लागु गरेका कानुन कार्यान्वयन र कदमहरूलाई अधिक न्यायिक बनाउन सहयोग गर्दछ र यी विषयहरूप्रति उचित सम्मान गरिएको छ र सफलतापूर्वक लागु गरिएको छ भन्ने सुनिश्चित गर्न सहयोग गर्दछन् । रोजगारदाता तथा श्रमिकका संगठनहरूले समग्र समुदायको भलाई तथा उन्नति प्राप्त गर्ने उत्तरदायित्व बाँड्नसक्नुपर्ने भएकाले सम्भव भएसम्म सरकारले सामान्य सहमति खोज्नुपर्दछ । समाजले सामना गर्ने समस्याहरूको जटिलता वृद्धि हुँदै गएको अवस्थामा यो विशेष महत्वपूर्ण हुन्छ । कुनैपनि सार्वजनिक प्राधिकारीले सम्पूर्ण समाधान आफुसँग भएको दाबी गर्न सक्दैन भने ती प्राधिकारीहरूको प्रस्तावले उनीहरूका सम्पूर्ण उद्देश्य स्वतः प्राप्त हुन्छन् भन्ने ठान्न पनि सकिन्न ।

१०७७. ट्रेड यूनियन संगठनको हितलाई प्रभाव पार्ने नयाँ कानुन अथवा विनियमहरू तयार गर्ने कार्यमा ती संगठनहरूको सहभागितालाई अनुमति दिन अर्थात प्रोत्साहन गर्न गरिने इन्कारले ट्रेड यूनियन अधिकारको उल्लंघन नै नगर्ने भए तापनि औद्योगिक तथा राष्ट्रिय तहमा सार्वजनिक प्राधिकारी र रोजगारदाता तथा श्रमिकहरूका संगठनहरूबीच हुने परामर्श र सहयोगको सिद्धान्त त्यस्तो सिद्धान्त हो, जसलाई महत्व दिनुपर्दछ । यस सम्बन्धमा यो समितिले परामर्श (औद्योगिक तथा राष्ट्रिय तह) सिफारिस १९६० (संख्या ११३) तर्फ ध्यानाकर्षण गराएको छ।

परामर्श र रोजगारीमा लचकता

१०७८. सार्वजनिक क्षेत्र र/वा रोजगारमा बृहत लचकता गरिने सम्झौता (उदाहरणको लागि छोटो समयको लागि गरिने सम्झौताको सामन्यीकरण) ले सामान्यतया आफैँले संगठन स्वतन्त्रताको उल्लंघन गर्दैन । तर यस्ता परिवर्तनहरूको निःसन्देहरूपमा सामाजिक तथा ट्रेड यूनियन क्षेत्र खासगरी रोजगारीको असुरक्षामा वृद्धि गरी नराम्रो परिणाम ल्याउँछ । तसर्थ, रोजगारदाता तथा श्रमिकका संगठनहरूसँग प्राधिकारीले अवलम्बन गरेका कदमहरूको क्षेत्र तथा रूप सम्बन्धमा परामर्श गरिनुपर्दछ ।

पुनर्संरचना, सुधार, श्रमिक कटौती र परामर्श

१०७९. आरोपहरूले अनावश्यक अथवा प्रतिष्ठान अथवा सेवाहरूको सार्वजनिक क्षेत्रबाट निजी क्षेत्रमा गरिने सरूवा भन्ने अर्थ लागे वा नलागे पनि यस्ता आरोपहरूले ट्रेड यूनियनहरू विरुद्ध भेदभाव अथवा हस्तक्षेप गर्ने कार्य सिर्जना भएकोमा मात्र आर्थिक औचित्य पुष्टि गर्ने कार्यक्रम र पुनर्संरचना प्रक्रियाहरूसम्बन्धी आरोपहरूमाथि यो समितिले छानबिन गर्न सक्दछ । कुनैपनि घटनामा औचित्य पुष्टि गर्ने र कर्मचारी कटौती गर्ने प्रक्रियामा सरकारले ट्रेड यूनियन संगठनहरूसँग परामर्श गरेमा अथवा सहमतिमा पुग्ने कोसिस गरेन भने यो समितिले खेद प्रकट मात्र गर्नसक्दछ ।

१०८०. मन्त्रिपरिषद्को निर्णय र आदेशद्वारा कार्वाही प्रक्रियालाई प्राथमिकता दिई अगाडि बढाउनुभन्दा ट्रेड यूनियन संगठनसँग सुधार तथा श्रमिक कटौती गर्ने प्रक्रियाहरूमा परामर्श अथवा सम्झौतामा पुग्न प्रयास गर्नुपर्दछ ।

१०८१. श्रमिकहरूको सेवाको सर्त अथवा रोजगारीमा पुनर्संरचना कार्यक्रमको परिणामबारे छलफल गर्न सरकारले ट्रेड यूनियन संगठनसँग छलफल गर्न महत्वपूर्ण हुने यो समितिले जोड दिएको छ ।

१०८२. श्रमिक कटौतीको नयाँ कार्यक्रम थालिएका मुद्दाहरूमा ट्रेड यूनियन संगठन र सम्बन्धित प्रतिष्ठानबीच सम्झौतावार्ता होस् भन्ने यो समितिले अनुरोध गरेको छ ।

१०८३. स्वेच्छिक अवकाश कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा सम्बन्धित क्षेत्रका ट्रेड यूनियन संगठनहरूसँग परामर्श गरिनुपर्दछ ।

१०८४. श्रमिक आवश्यक नभएको भनी सार्वजनिक क्षेत्रका श्रमिकहरूलाई वित्तीय क्षतिपूर्ति दिई उनीहरूलाई पद त्याग्न लगाउँदा श्रमिक कटौती प्रक्रियाको दौरानमा कुनै पनि परामर्श नभएको र ट्रेड यूनियन संगठनसँग सम्झौतामा आउन प्रयास नगरेको भनी आरोपित विषयमा यो समितिले खेद प्रकट गरेको थियो ।

१०८५. अप्ठेरो अवस्थामा अथवा अन्तरराष्ट्रिय मुद्रा कोषको सिफारिस सम्बन्धमा सरकारले लिने आर्थिक कदमहरूबारे टिकाटिप्पणी गर्नु यो समितिको क्षेत्राधिकारभित्र नपर्ने भए तापनि श्रमिकहरूको ठूलो संख्या बर्खास्ती गर्ने निर्णयहरू देशमा उपलब्ध अवसरहरूका आधारमा यी श्रमिकहरूको पेसागत भविष्यबारे योजना बनाउने उद्देश्यले सम्बन्धित ट्रेड यूनियनहरूसँग बृहतरूपमा छलफल गरिनुपर्दछ भनी यो समितिले उल्लेख गरेको छ ।

सौदाबाजी प्रक्रियासम्बन्धी परामर्श

१०८६. सरकार आफैँ रोजगारदाताको रूपमा रहेकोमा, समग्र राष्ट्रिय हितको लागि सामूहिक सौदाबाजीको संरचनामा वास्तविक वा अप्रत्यक्षरूपमा परिवर्तन गर्दा सम्बन्धित सबै पक्षहरूद्वारा छलफल, पर्याप्त परामर्श प्रक्रिया अनुसरण गर्नु विशेष महत्वपूर्ण हुन्छ भनी विशेषज्ञ समितिले लिएको निष्कर्षलाई समिति उल्लेख गर्दछ । यस्ता परामर्शहरू सद्नियतसाथ सम्पन्न गर्न र सुविचारित निर्णय गर्नको लागि दुबै पक्षहरूसँग आवश्यक सूचना छ भन्ने हुन्छ ।

१०८७. सामूहिक सौदाबाजी प्रक्रियालाई बेवास्ता गरी सरकारले श्रमिकहरूको ज्याला निर्धारण गर्दा उनीहरूको जीवनस्तरमा पार्ने उपादेयताको दृष्टिकोणले सकेसम्म पूर्ण हदसम्म समाधानमा पुग्न, पारस्परिक चासोका संयुक्त विषयहरूबीच विचार विमर्श गर्ने उद्देश्यले सिफारिस संख्या ११३ मा निर्धारण गरिएको सिद्धान्त अनुरूप यस सम्बन्धमा सार्वजनिक प्राधिकारी र श्रमिकका संगठनहरूबीच हुने सहयोग तथा परामर्शको प्रभावकारी प्रवर्धनलाई महत्वसाथ यो समितिले औंल्याएको छ ।

विघटित ट्रेड यूनियनहरूको सम्पत्ति पुनर्वितरणसम्बन्धी परामर्श

१०८८. विघटन भएका ट्रेड यूनियनका सम्पत्ति पुनर्वितरणसम्बन्धी एक मुद्दामा संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त अनुरूप हुने र ट्रेड यूनियनहरूले आफ्ना क्रियाकलापहरू पूर्ण स्वतन्त्रतापूर्वक र समान हैसियतमा सम्पादन गर्नसक्ने भएका कारण सबै सम्बन्धित पक्षहरूलाई स्वीकार्य हुने प्रबन्धको खोजी गर्नु सरकार तथा ट्रेड यूनियनहरूको हितमा हुन्छ भन्ने यो समितिले स्मरण गरेको छ ।

१७ विभिन्न निकाय तथा कार्यविधिहरूमा श्रमिक तथा रोजगारदाताका

संगठनहरूको सहभागिता

१०८९. यदि कुनै खास संगठनलाई संयुक्त अथवा परामर्शदातृ निकायहरूमा सहभागिताका लागि आमन्त्रित हुनपाउने अधिकारबाट वञ्चित गरेको कारण संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तलाई प्रभाव पार्ने स्पष्ट भेदभावको अवस्था नआउँदासम्म यो समितिलाई यस सम्बन्धमा आफ्नो राय व्यक्त गर्ने अधिकार नभएको भन्ने यो समितिले ठानेको थियो । यो विषय हरेक मुद्दाका तथ्यको आधारमा नै यो समितिले निर्धारण गर्ने विषय हो ।

१०९०. श्रमिकका संगठनहरूले त्रि-पक्षीय निकायमा सहभागिता जनाउने सम्बन्धी कुनैपनि विषय बस्तुगतरूपले प्रमाणित भएका प्रतिनिधिमूलक ट्रेड यूनियनहरूसँगको पूर्ण परामर्शमा लिइनुपर्दछ ।

१०९१. ट्रेड यूनियन संगठनहरूलाई संयुक्त समितिहरूमा सदस्यता लिनबाट रोक्ने कुनै कार्यले संगठनको ट्रेड यूनियन अधिकार हनन हुन्छ नै भन्ने हुँदैन । तर उल्लंघन नहुनको लागि दुई सर्तहरू पूरा भएको हुनुपर्दछ । पहिलो कुनै यूनियनलाई संयुक्त समितिमा सहभागिता नदिइएको कारण गैरप्रतिनिधिमूलक चरित्र हुनैपर्दछ जुन बस्तुगत मापदण्डको आधारमा निर्धारण गरिन्छ । दोस्रो यस्तो गैर सहभागिताका बाबजुद उक्त संगठनले उपभोग गर्नपाउने अन्य अधिकार र अन्य क्षेत्रमा सो यूनियनले गर्न सक्ने गतिविधिहरूले सो यूनियनलाई महासन्धि संख्या ८७ को धारा १० भित्र पर्ने आफ्ना श्रमिकका हितहरू प्रभावकारीरूपले अघि बढाउन र प्रतिरक्षा गर्न सक्षम बनाउनुपर्दछ ।

१०९२. यदि परिस्थिति श्रमिक तथा रोजगारदाताका अधिक प्रतिनिधिमूलक ठानिएका संगठनहरूलाई आर्थिक क्षेत्रसँग सम्बन्धित संयुक्त तथा त्रि-पक्षीय अन्तरपेसागत निकाय अथवा क्षेत्रहरूमा सहभागी हुन रोक्ने किसिमको छ भने संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त उल्लंघन भएको यो समितिले ठान्दछ ।

१०९३. श्रमिकका हितलाई प्रभाव पार्ने विषयहरू हल गर्ने सम्बन्धमा समितिहरू निर्माण गर्दा ट्रेड यूनियन आन्दोलनका विभिन्न क्षेत्रहरूको तर्फबाट प्रतिनिधित्वका लागि सम्बन्धित विषयमा योगदान गर्न इच्छुक यूनियनलाई मौका दिन सरकारले उचित प्रावधान बनाउनुपर्दछ ।

१०९४. निश्चित अवस्थाहरूमा अल्पमत संगठनहरूलाई कानुन अन्तरगत परामर्शदातृ निकायहरूमा प्रतिनिधित्व गर्नपाउने अधिकार प्राप्त नहुन पनि सक्दछन् । यसलाई संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त विपरीत हुँदैन भन्ने यो समितिले ठानेको छ ।

१०९५. मध्यस्थता न्यायाधिकरणको सदस्यताका लागि सहभागी हुनको लागि कुनै संगठन प्रतिनिधिमूलक हो वा होइन भन्ने निर्धारण गर्दा वास्तविक अवस्थालाई औपचारिक मान्यता दिनु बाहेक राज्यले कुनै हस्तक्षेप नगर्नु महत्वपूर्ण हुन्छ र कुनैपनि निर्णय पहिले नै निर्धारण गरिएका बस्तुगत मापदण्डका आधारमा एक स्वतन्त्र निकायद्वारा गरिनु अपरिहार्य हुन्छ ।

१०९६. ज्यालासम्बन्धी विषय र मुद्रास्फिती विरुद्ध लड्ने कदम अध्ययन गर्नको लागि त्रि-पक्षीय समूह स्थापनार्थ चालिने कदमहरू सिफारिस संख्या ११३ को प्रावधान अनुसार हुनुपर्दछ । यो प्रावधान अनुसार उक्लदो जीवनस्तर र कामको वातावरण सुधार गरी व्यक्तिगत समग्र वा खास भागको अर्थतन्त्रको विकास गर्ने उद्देश्यले राम्रो सम्बन्ध तथा पारस्परिक समझदारी प्राप्त गर्ने सामन्य उद्देश्य राखी सार्वजनिक प्राधिकारी र श्रमिक तथा रोजगारदाताका संगठनहरूबीच परामर्श तथा सहयोग प्रवर्धन गरिनुपर्दछ भन्ने प्रावधान रहेको छ । खासगरी उनीहरूका हितमा प्रभाव पार्ने कानुन तथा नियमहरू तयार गर्दा र लागु गर्ने जस्ता विषयहरू सम्बन्धमा प्राधिकारीहरूले रोजगारदाता तथा श्रमिकका संगठनहरूबाट उचित तरिकाले राय सुझाब तथा सहयोग खोज्नुपर्दछ ।

१०९७. संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त अन्तरगत पूर्ण समानुपातिक प्रतिनिधित्व (यो असम्भव प्रंमाणित हुनसक्दछ र अत्यधिक प्रतिनिधित्वसम्बन्धी विभाजन र जोखिमका कारण यो वास्तवमा नै सुझाब योग्य हुँदैन) आवश्यक नपर्ने भए तापनि प्राधिकारीहरूले कम्तीमा ट्रेड यूनियनहरूको बहुलतालाई मान्यता दिनुपर्दछ र श्रमिकका संगठनका सबै प्रतिनिधिहरूलाई समान व्यवहार गर्न उचित तथा स्वच्छ प्रयासहरू भएका छन् भन्ने व्यवहारमा नै प्रदर्शन गर्न र उनीहरूका रोजाइ प्रतिविम्बित गर्न अनुमति दिनुपर्दछ ।

१८ श्रमिकका प्रतिनिधिले पाउने सुविधा

सामान्य सिद्धान्त

१०९८. श्रमिकका प्रतिनिधिहरूलाई उनीहरूका कार्य शीघ्र तथा निपूणतापूर्वक सम्पादन गर्न सक्षम बनाउनका लागि र सम्बन्धित कामको दक्ष सञ्चालनमा बाधा नपुऱ्याउने किसिमले उचित हुने यस्ता सुविधा उपलब्ध गराउन महासन्धि संख्या १३५ ले यो महासन्धि अनुमोदन गर्ने सदस्य राष्ट्रहरूलाई आह्वान गरेको छ ।

१०९९. श्रमिक प्रतिनिधीत्व महासन्धि १९७१ (संख्या १३५) र सामूहिक सौदाबाजी महासन्धि १९८१ (संख्या १५४) हरूमा जहाँ एउटै कार्यमा ट्रेड यूनियन प्रतिनिधि र निर्वाचित प्रतिनिधिहरू रहन्छन् त्यस्तो अवस्थामा कुनै प्रतिष्ठानका निर्वाचित प्रतिनिधिहरू रहेको अवस्थालाई सम्बन्धित ट्रेड यूनियनका हैसियत नजरअन्दाज गर्न प्रयोग नगरिने सुनिश्चितताका लागि उचित कदम चालिनुपर्दछ भन्ने स्पष्ट प्रावधानहरू रहेका छन् ।

शुल्क सङ्कलन

११००. यो समितिले कुनै कार्यका लागि श्रमिकका प्रतिनिधिहरूलाई प्रदान गरिने संरक्षण र सुविधा सम्बन्धमा श्रमिक प्रतिनिधित्व सिफारिस १९७१ (संख्या १४३ प्रति ध्यानाकर्षण गराएको छ, जुन सिफारिसमा ट्रेड यूनियन शुल्क संकलनका लागि अन्य प्रबन्ध नभएको अवस्थामा ट्रेड यूनियनद्वारा अनुमति प्राप्त श्रमिकका प्रतिनिधिहरूलाई परिसरहरूबाट नियमितरूपमा शुल्क संकलन गर्न अनुमति दिइनुपर्दछ ।

व्यवस्थापनमा पहुँच

११०१. कुनै एक प्रतिष्ठानको व्यवस्थापनले ट्रेड यूनियनका प्रतिनिधिहरूसँग सम्पर्क स्थापित गर्न इन्कार गरेको एक घटनामा श्रमिक प्रतिनिधित्व सिफारिस (संख्या १४३) को अनुच्छेद १३ ले बिना कुनै ढिलासुस्ती श्रमिकका प्रतिनिधिहरू र निर्णय गर्ने अधिकार प्राप्त व्यवस्थापनका प्रतिनिधिहरूलाई उनीहरूका कामको उचित अभ्यासका लागि आवश्यक भए अनुरूप व्यवस्थापनसँग पहुँच प्रदान गरिनुपर्दछ भन्ने प्रावधान रहेको छ ।

कार्यस्थलमा पहुँच

११०२. कार्यस्थलको पहुँच लगायत उनीहरूका कामको उचित अभ्यासका लागि आवश्यक भए अनुसार श्रमिकका प्रतिनिधिहरूले यस्ता सुविधाहरू उपभोग गर्न पाउनुपर्दछ भन्ने सिद्धान्तप्रति यो समितिले सरकारको ध्यानाकार्षण गरएको छ ।

११०३. यूनियनमा आबद्ध हुनुको सम्भावित फाइदाबारे श्रमिकहरूलाई सूचना दिनका लागि ट्रेड यूनियनहरूले श्रमिकहरूसँग सम्पर्क गर्नसक्ने बनाउनका लागि व्यवस्थापन र सम्पत्तिको अधिकारलाई उचित सम्मान गर्दै सरकारले ट्रेड यूनियनका प्रतिनिधिहरूलाई कार्यस्थलमा पहुँच प्रदान गर्ने प्रत्याभूति गर्नुपर्दछ ।

११०४. आफ्ना प्रतिनिधित्व सम्बन्धी कार्य सम्पादन गर्न सक्षम बनाउनको लागि जहाँ त्यस्तो पहुँच आवश्यक पर्दछ त्यस्तो अवस्थामा श्रमिकका प्रतिनिधिहरूलाई प्रतिष्ठानको सबै कार्यस्थलहरूमा पहुँच प्रदान गरिनुपर्दछ ।

११०५. ट्रेड यूनियन प्रतिनिधि जो सम्बन्धित प्रतिष्ठानमा नियुक्त व्यक्ति होइनन्, यदि उनीहरूका ट्रेड यूनियनका सदस्यहरू त्यहाँ कार्यरत छन् भने त्यस्तो कार्यस्थलमा उक्त ट्रेड यूनियन प्रतिनिधिहरूलाई पहुँच प्रदान गरिनुपर्दछ । यस्तो सुविधा प्रदान गर्दा सम्बन्धित कामको दक्षतापूर्ण सञ्चालनमा बाधा पुऱ्याउनु हुँदैन ।

११०६. सङ्गठित हुनपाउने अधिकार अर्थपूर्ण हुनका लागि ट्रेड यूनियन सदस्यको कार्यस्थलमा हुने पहुँच लगायत श्रमिकका प्रतिनिधिको रूपमा आफ्ना कार्यहरूको उचित अभ्यासको लागि आवश्यक भए अनुरूप यस्ता सुविधाहरू उपभोग गर्न श्रमिकका संगठनहरूले आफ्ना श्रमिकका हित अघि बढाउन तथा प्रतिरक्षा गर्न पाउनुपर्दछ ।

१९०७. विवादसम्बन्धी गुनासाहरूको सूची प्रस्तुत गरेको आधारमा ट्रेड युनियनका नेतालाई प्रतिष्ठानको परिसरमा पहुँच नदिने कार्यले आफ्ना गतिविधि स्वतन्त्ररूपले गर्न पाउने श्रमिकका संगठनहरूको अधिकारको गम्भीर उल्लंघन गर्दछ, जुन अधिकारमा चालु सामूहिक सम्झौता गर्ने भन्दा बाहेक अन्य ट्रेड युनियनले समेत गुनासा प्रस्तुत गर्न पाउने अधिकार समावेश गरेको छ ।

१९०८. कृषि श्रमिक, घरेलु श्रमिक र खानीमा काम गर्ने श्रमिकहरूलाई रोजगारदाताका परिसरमा समेत ट्रेड युनियनहरू र उनीहरूका पदाधिकारी मार्फत सामान्य यूनियन गतिविधिको लागि स्वतन्त्ररूपले पहुँच प्रदान गरिने सुनिश्चितताको लागि आवश्यक कदम चाल्नुपर्दछ ।

१९०९. अवश्य पनि कार्यस्थलमा दिइने पहुँचलाई सम्बन्धित प्रशासन अथवा सार्वजनिक संस्थाहरूको दक्षतापूर्ण सञ्चालनमा हानी हुनेगरी अभ्यास गरिनु हुँदैन । तसर्थ, सम्बन्धित श्रमिकका संगठन र रोजगारदाताहरू कार्य समयभित्र अथवा बाहिर सम्बन्धित प्रशासन अथवा सार्वजनिक संस्थाको दक्षतापूर्ण सञ्चालनलाई बाधा नपुग्ने गरी श्रमिकका संगठनहरूलाई कार्यस्थलमा पहुँच प्रदान गर्नको लागि प्रयास गर्नुपर्दछ ।

श्रमिकका प्रतिनिधिहरूलाई प्रदान गरिएको खाली समय

१९१०. ट्रेड यूनियन बैठकमा सहभागी हुनका लागि समय उपलब्ध नगराइएकोसम्बन्धी आरोप छानबिन गर्दा देशको औद्योगिक सम्बन्धको विशेषतालाई ध्यान दिँदा र यस्तो सुविधा प्रदान गर्ने कार्यले सम्बन्धित कामको दक्षतापूर्ण सञ्चालनमा बाधा पुऱ्याउन नहुने भए तापनि उनीहरूका प्रतिनिधित्व सम्बन्धी कार्य सम्पादन गर्दा श्रमिकका प्रतिनिधिहरूलाई तलब अथवा सामाजिक तथा अन्य सुबिधा घाटा नहुने गरी उनीहरूलाई कामबाट आवश्यक फुर्सद प्रदान गरिनुपर्दछ भन्ने सिफारिस सन् १९७१ (संख्या १४३) को अनुच्छेद १० को उपअनुच्छेद १ मा उल्लेख गरिएको रहेको छ । श्रमिकका प्रतिनिधिहरू यस्तो फुर्सद लिनुभन्दा पहिले उनीहरूले व्यवस्थापनबाट अनुमति प्राप्त गर्नु आवश्यक भए तापनि यस्तो अनुमति अनुचितरूपले स्थगनमा राख्नु हुँदैन भन्ने अनुच्छेद १० को उपअनुच्छेद २ ले स्पष्ट उल्लेख गरेको छ ।

१९११. सार्वजनिक क्षेत्रका श्रमिकहरूका प्रतिनिधिहरूलाई फुर्सद प्रदान गर्ने लगायत सुविधा दिंदा "सम्बन्धित सेवा अथवा प्रशासनको दक्षतापूर्ण सञ्चालन" सुनिश्चित गर्ने गर्ने कुरा समेत सँगसँगै हेर्नुपर्छ । यसको अर्थ कार्य समयभित्रै फुर्सदको समय उपलब्ध गराउन अनुरोध भएकोमा सो दक्षतापूर्ण सञ्चालनको मुख्य जिम्मेवार निकायको अनुमतिले अनुपस्थिति हुँदा समेत फरक नपर्ने भनी निष्कर्षमा पुग्नुपर्छ ।

बगान (प्लान्टेसन) सम्बन्धी सुविधा

१९१२. बगान भनेको श्रमिकहरूले काम गर्ने मात्र नभई बस्न समेत पाउने निजी सम्पत्ति हो भन्ने यो समितिले मान्यता दिएको छ । तसर्थ, बगानमा पहुँच भए मात्र ट्रेड यूनियन पदाधिकारीहरूले आफ्ना श्रमिकका सामन्य गतिविधि गर्न सक्दछन् । यसकारण कानुनसम्मत ट्रेड यूनियन गतिविधि उद्देश्यको लागि ट्रेड यूनियन पदाधिकारीलाई बगानमा प्रवेश दिनु विशेष महत्वपूर्ण हुन्छ । यस्तोमा कार्य समयभित्रको कार्य सञ्चालनमा यस्तो प्रवेशले प्रतिकूल प्रभाव नपार्ने र सम्पत्तिको संरक्षणको लागि उचित पूर्वसावधानी अपनाइएको हुनुपर्छ । यस सम्बन्धमा बगान समितिले १९५० को आफ्नो पहिलो सत्रमा अवलम्बन गरेको प्रस्ताव प्रति ध्यानाकर्षण गराएको छ । उक्त प्रस्तावमा बगान श्रमिकहरूले स्वतन्त्र तथा प्रजातान्त्रिकरूपले नियन्त्रित ट्रेड यूनियन स्थापना गर्ने सिलसिलामा देखापर्ने कुनैपनि विद्यमान व्यवधानहरू रोजगारदाताले हटाउनुपर्दछ र उनीहरूले निःशुल्क कार्यालय, आवास, बैठक सञ्चालन गर्नपाउने स्वतन्त्रता र प्रवेश गर्नपाउने स्वतन्त्रता लगायत उनीहरूका सामान्य गतिविधि सञ्चालन गर्नपाउने सुविधा यूनियनहरूलाई प्रदान गर्नुपर्दछ ।

१९ ट्रेड यूनियन आन्दोलन भित्रको द्वन्द्व

१११३. ट्रेड यूनियन र सरकारबीच कुनै विवाद नभएको तर ट्रेड यूनियन आन्दोलनभित्रै देखिने द्वन्द्वको विषय पक्षहरू आफैँबीचका मुख्य उत्तरदायित्व हो ।

१११४. संगठनको सामान्य सञ्चालन र ट्रेड यूनियनको अभ्यासमा प्रभाव पार्न सक्ने किसिमले सरकारले हस्तक्षेप नगर्दासम्म ट्रेड यूनियनभित्रको आन्तरिक मतभेद सम्बन्धमा सिफारिस गर्न यो समिति सक्षम छैन ।

१११५. ट्रेड यूनियन आन्दोलनको विविध गुटगत गतिविधिमा प्रवेश गरी छानबिन गर्न यो समिति सक्षम नभए तापनि यदि यसको विषयबस्तु छानबिन गर्नसक्ने हुनका लागि पर्याप्तरूपले सही र संक्षिप्त कार्यादेश भएमा यसले सम्बन्धित देशका सरकारसमक्ष प्रश्न खडा गर्नसक्दछ । उदाहरणको लागि संगठनका कार्यहरू जसका विरुद्ध उजुर परेका छन्, त्यस्ता कार्य गर्न खराब किसिमले संगठनहरूलाई सरकारले सहयोग गरेमा अथवा त्यस्ता कार्यहरू अन्तरराष्ट्रिय श्रम महासन्धि अनुमोदन गरेको कारणले गर्नु सरकारको दायित्व थियो भनी मूल्याङ्कन गर्न सक्छ ।

१११६. ट्रेड यूनियनभित्र देखिने आन्तरिक मतभेदको मुद्दामा कानुनी दृष्टिकोणले संगठनको प्रतिनिधित्व र नेतृत्वको प्रश्न समाधान गर्न सहयोग पुग्ने हुँदा न्यायिक हस्तक्षेप हुन स्वीकार्य हुन्छ भनी यो समितिले औँल्याएको थियो ।

१११७. एउटै ट्रेड यूनियन महासंघभित्रको आन्तरिक मतभेद सम्बन्धमा महासन्धि संख्या ८७ को धारा ३ को कारण सिर्जित हुने सरकारको एकमात्र दायित्व भनेको श्रमिक तथा रोजगारदाताको आफ्ना विधान तथा नियम बनाउने पूर्ण स्वतन्त्रतामा आफ्ना प्रतिनिधि निर्वाचन गर्ने, आफ्ना प्रशासन तथा गतिविधि सञ्चालन गर्ने र कार्यक्रमहरू बनाउने र ती अधिकारको न्यायसम्मत अभ्यासमा बाधा पुऱ्याउने कुनैपनि हस्तक्षेपबाट टाढा रहनु हो ।

१११८. महासन्धि संख्या ९८ को धारा २ को संरक्षण अन्य श्रमिकका संगठन अथवा प्रतिनिधि अथवा सदस्यहरूको विरुद्ध नभई रोजगारदाताका संगठन अथवा उनीहरूका प्रतिनिधि अथवा सदस्य विरुद्ध श्रमिकका संगठनको संरक्षण गर्न बनाइएको हो । यूनियनहरूबीचको शत्रुता यो महासन्धिको क्षेत्रभन्दा बाहिरको विषय हो ।

१११९. एउटै ट्रेड यूनियनभित्र दुईवटा कार्यकारी समिति खडा भएको र तीमध्ये एकलाई रोजगारदाताले सृजना गरेको आरोप लगाएको अवस्थामा महासन्धि संख्या ९८ को धारा २ को प्रभावकारी प्रयोग सुनिश्चित गर्नका लागि कानुनमा श्रमिकका संगठनमाथि रोजगारदाताहरूबाट हुने भेदभावजन्य कार्य र यूनियनविरोधी कार्यको लागि दण्ड र उपचार स्पष्ट रूपमा निर्धारण गर्नु आवश्यक हुने यो समितिले स्मरण गरेको थियो ।

११२०. आन्तरिक मतभेदको मुद्दामा सम्बन्धित श्रमिकलाई आफ्ना प्रतिनिधि स्वतन्त्ररूपमा रोज्न सक्ने बनाउने निष्पक्ष कार्यविधि सम्बन्धित संगठनको परामर्शमा सकेसम्म चाँडो निर्माण गर्नेतर्फ प्रयास गर्न यो समितिले सरकारलाई आह्वान गरेको छ ।

११२१. दुबै कार्यकारी समितिले आफु वैधानिक भएको दाबी गर्दछन् भने यस्तो विवाद प्रशासनिक निकायबाट नभई स्वतन्त्र मध्यस्थकर्ता अथवा न्यायिक निकायबाट समाधान गरिनुपर्दछ ।

११२२. यदि ट्रेड यूनियनमा आन्तरिक विवाद देखिएमा ती विवादहरू सम्बन्धित व्यक्तिहरूद्वारा (उदाहरणका लागि मतदानद्वारा) सम्बन्धित पक्षहरूको सहमतिमा स्वतन्त्र मध्यस्थकर्ताद्वारा अथवा न्यायिक प्राधिकारीको हस्तक्षेपद्वारा समाधान गरिनुपर्दछ ।

११२३. ट्रेड यूनियनभित्रको द्वन्द्व यो समितिको सक्षमताभित्र पर्दैन र यस्तो समस्या पक्षहरू आफैँले अथवा न्यायिक निकाय अथवा स्वतन्त्र मध्यस्थकर्ताको सहारामा समाधान गरिनुपर्दछ ।

११२४. आन्तरिक द्वन्द्वको अवस्थामा सम्बन्धित ट्रेड यूनियन संघको प्रतिनिधित्व र व्यवस्थापन सम्बन्धी विवाद समाधानको कानुनी दृष्टिकोणले हेर्दा यस्तो विषय न्यायिक हस्तक्षेपको माध्यमबाट स्पष्ट पार्नसक्दछ भन्ने यो समितिले औँल्याएको थियो । सम्बन्धित पक्षहरूको सहमतिमा एक निष्पक्ष मध्यस्थकर्ता नियुक्त गर्नु विद्यमान समस्या समाधानको लागि र यदि आवश्यक भएमा नयाँ निर्वाचनमा जानु समाधानको अर्को माध्यम हो । यी सबै अवस्थामा संगठनको वैधानिक प्रतिनिधि बनाइएको नेतालाई सरकारले मान्यता दिनुपर्दछ ।

११२५. अन्तर यूनियन शत्रुताबाट निस्कने हिंसा स्वतन्त्र ट्रेड यूनियन अधिकारको अभ्यासमा बाधा पार्ने कारक हुनसक्दछ । यदि यस्तो हो भने र हिंसा धेरै गम्भीर देखिएमा यस्तो अधिकारको पर्याप्त संरक्षणको लागि प्राधिकारी र विशेष गरी प्रहरीद्वारा हस्तक्षेप गर्नुपर्ने हुन्छ । सरकारले ट्रेड यूनियन अधिकार उल्लंघन गरेको भन्ने आरोप त्यस्तो अवस्थामा मात्र उठाउन मिल्छ, जुन बखत सरकारले अनुचितरूपले कार्य गर्दछ ।

Freedom of Association

The task of the Tripartite Committee of Freedom of Association, set up by the Governing Body of the International Labour Office in 1951, is to deal with complaints of infringement of freedom of association submitted to it eighter by government or by organizations of employer or workers.

Since its establishment 55 years ago, the Committee has dealt with more than 2,500 cases of this kind, and in so doing has build up a corpus of decisions and principles covering most aspects of freedom of association and the protection of trade union rights.

In this digest these decisions and principles are brought together in concise form for easy reference, in conformity with the request made by the International Labour Conference at its 54th Session in a resolution concerning trade union rights and their relation to civil liberties.

gefont

ANTUF - 2007 B.S.

NTUC

ISBN: 9789228282412; 9789228282429 (web pdf)