

सुदृढ लोकतन्त्रतर्फ

(प्रस्ताव तथा आगामी कार्यक्रमहरू)



प्रकाशक

नेपाल ट्रेड ड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)
पुतलीसडक, मनमोहन मजदुर भवन, काठमाडौं
फोन : ४१६८०००, फ्याक्स : ४१६८००१
इमेल : office@gefонт.org वेब : www.gefонт.org

प्रकाशन : २०७५ माघ

मूल्य : रु. २००/-

डिजाइन तथा मुद्रण व्यवस्थापन

एमएस माउस, पुतलीसडक

© जिफन्ट २०१९

जिफन्ट प्रकाशन नं. १४५

ISBN: ?????????

प्रकाशन बारे

सुदृढ लोकतन्त्र र समृद्ध श्रमजीवि वर्ग भन्ने मुल नाराका साथ नेपाल ट्रेड युनियन महासंघको सातौँ राष्ट्रिय महाधिवेशन १४-१७ चैत्र २०७४ मा काठमाडौँमा सम्पन्न भएको थियो । बदलिंदो राजनीतिक परिस्थितिको सकारात्मक मोडमा उभिएर आशा एवं विश्वासका साथ ४१७ जना प्रतिनिधि र ४९ विदेशी पाहुनाको उपस्थितिमा सम्पन्न यो महाधिवेशन महासंघको ईतिहासमा अत्यन्त महत्वपूर्ण हुनपुगेको छ ।

विगतको लामो संघर्ष र उपलब्धीको समिक्षा गर्दै नयाँ सन्दर्भमा नयाँ ऐन कानूनको तर्जुमा र कार्यान्वयन, जनप्रतिनिधिमुलक निकायमा १० प्रतिशत श्रमिकको प्रतिनिधित्व सुनिश्चितता गर्न माग गर्ने प्रस्तावका साथै समसामयिक अवस्थामा न्युनतम ज्यालाको पुनरावलोकन, सवैका लागि सामाजिक सुरक्षाको कार्यान्वयन आदि जस्ता गहन विषयमा व्यापक छलफल गरी आगामी दिनमा श्रमजीवि वर्गलाई समृद्ध बनाउन र श्रमिकको जिवनलाई रुपान्तरण गराउने अठोटका साथ विभिन्न ११ वटा राजनीतिक/सांगठनिक प्रस्ताव पारित गरेको थियो । यस अतिरिक्त आगामी ४ वर्षमा महासंघले गर्नु पर्ने महत्वपूर्ण कामका योजना पनि पारित गरिएको थियो ।

महाधिवेशनद्वारा पारित प्रस्ताव एवं नीति तथा कार्यक्रमलाई आम श्रमिक साथीहरु र सम्वन्धित सरोकारवालाहरुका बीचमा पुर्याउनु हाम्रो दायित्व भएकाले प्रकाशन र वितरण आवश्यक थियो । यससंगै प्रस्तावहरुले समेटेका निति र लक्ष्यहरुलाई पृष्ठपोषण गर्ने तथ्यांक, विवरण र विगतका उपलब्धीहरुलाई समेत अनुसूचीका रुपमा समावेश गरिएको छ । यसरी नै पदभार हस्तान्तरणको क्रममा निवर्तमान तथा नवनिर्वाचित अध्यक्षहरुको मन्तव्यलाई समेत यसमा सङ्ग्रहित गरिएको छ ।

यसले श्रमिकबर्गलाई मात्रै होईन, आगामी दिनमा नेपाल ट्रेड युनियन महासंघको सातौँ राष्ट्रिय महाधिवेशनबाट पारित नीति तथा कार्यक्रमको बारेमा जानकारी राख्न चाहने र सरोकार राख्ने सवैलाई सहयोग पुग्ने अपेक्षा गरिएको छ । यो प्रतिवेदन छपाईको तयारीको क्रममा अमुल्य सुझाव र सहयोग पुर्याउनु भएकोमा संरक्षक कमरेड विष्णु रिमाल, जिफन्ट अर्गनाइजिङ्ग एकेडेमीका प्रमुख कमरेड उमेश उपाध्याय र अनुवाद, संकलन, व्यवस्थापन र छपाईमा संलग्न सवैमा हार्दिक धन्यवाद दिन चाहन्छु ।

विनोद श्रेष्ठ

अध्यक्ष

विषयसूची

प्रिय जिफन्ट : बिदा !	९
- विष्णु रिमाल	
अग्रजहरुको मार्गदर्शन र युवाहरुको कृयाशिलतालाई सदैव संयोजन गरिनेछ	२१
- विनोद श्रेष्ठ	
प्रस्तावहरू	
प्रस्ताव १ राजनीतिक शक्ति सन्तुलनको वर्तमान अवस्था	२८
प्रस्ताव २ संसदीय क्षेत्रमा हाम्रो स्थान	३६
प्रस्ताव ३ समाजवादउन्मुख राज्यव्यवस्था	४२
प्रस्ताव ४ श्रमबजार सुधार	५२
प्रस्ताव ५ अनौपचारिक श्रमलाई औपचारिकरण	६२
प्रस्ताव ६ श्रम कानून कार्यान्वयन	६६
प्रस्ताव ७ एकता, ऐक्यबद्धता र जेटीयुसीसी	८४
प्रस्ताव ८ श्रमिक महिला र जेण्डर समानता	९०
प्रस्ताव ९ युवा नेतृत्व विकास र परिचालनको प्रस्ताव	९८
प्रस्ताव १० समकालीन सरोकारका विषयहरू	१०२
प्रस्ताव ११ नयाँ परिप्रेक्ष्यमा महासंघको संरचनाहरुको प्रभावकारिता र प्रस्ताव	१०४

आगामी कार्यक्रम	११०
१. श्रमिकका लागि सुदृढ लोकतन्त्र र समाजवाद	११४
२. संगठन निर्माण र परिचालन	११५
३. श्रम बजार सुधार	११६
४. एकता र ऐक्यबद्धताको सुदृढीकरण	११८
५. जेण्डर समानता	११९
६. युवा परिचालन	१२०
७. प्रवासी श्रमिकको संरक्षण	१२१
८. अर्गनाइजिड एकेडेमी	१२२
९. सञ्चार र प्रचार	१२२
१०. समकालीन सरोकारका एजेण्डा	१२३



International Congress
National Congress
28 - 31 March 2018

बांकलन्त र
सातौं राष्ट्रिय



Front



सुदृढ लोकतन्त्र सुदृढ श्रम
साठी राष्ट्रिय महाधिने



*Chief Guest, Rt. Honourable Prime Minister KP Sharma Oli
delivering inaugural speech at 7th National Congress of GEFONT*



Cde. Bishnu Rimal - outgoing President of GEFONT at Leadership Handover Programme

प्रिय जिफन्ट : बिदा !

विष्णु रिमाल

आज तपाईंहरूलाई बिदा भएँ भनिरहँदा यो भन्दा पृथक मनोभावनाको अपेक्षा मैले गरेको थिएँ । कामको क्रममा धेरैलाई, धेरै भनियो होला । तर ज-जसलाई जे-जे भनियो 'कज'को लागि भनियो । आन्दोलनको लागि भनियो । कसैप्रति तीखा शब्द प्रयोग गरिएको भए निजी स्वादका लागि भनिएको थिएन, साझा स्वार्थका लागि भनिएको थियो ।

मैले आजसम्म कसैलाई पनि झुक्याउने, छक्याउने गरिन । गिर्जिङ गर्ने-लोलोपोतो घस्ने गरिन । प्रिय वा अप्रिय जे जस्तो लागे पनि हाकाहाकी भन्ने गरेको छु । आफ्नो व्यवहार र बोलीलाई मैले 'गुड मर्निङ', गुड डे, गुड इभनिङ वा गुड नाइट'को शैलीमा हैन, जहिले पनि जोसँग पनि 'नमस्ते' शैलीमा प्रस्तुत हुने गरेको छु । कसैलाई पनि मैले 'गरि बक्सियोस्, गर्नुहोस् वा गर'को विभेद गरिन ।

'स्ट्रिकनेस', मैले अपनाएको एउटा शैली हो । आफूलाई बाँधेपछि अरु पनि बाँधिन्छन् भन्ने मैले ठानेँ । यसो गर्दा कहिले आफैँलाई पनि सकस हुन पुग्यो होला, या कतिपय साथीहरूलाई उकुसमुकुस भयो होला । त्यसो नगरिएको भए आज, यसो भन्न सकिन्न थियो । र, हामी यो ठाउँमा आइपुग्दैन थियौँ ।

मैले जिफन्टमा संलग्न भएदेखि नै एउटा सन्देश प्रवाह गर्ने- अधिकारः दायित्व सहितको, वितरणः उत्पादन सहितको र उपभोगः उद्योग सहितको हुनुपर्छ । युनियन बनाउनुको अर्थ मैले यसरी बुझेँ- पुँजी संगठित छ, त्यसैले श्रम पनि संगठित हुनैपर्छ (क्यापिटल अर्गनाइजेज, दियरफोर लेबोर मस्ट अर्गनाइज) ।

हरि शर्मालाई मैले देखिरहेको छु, जिफन्टको संस्थापक नेताहरुमध्ये एक । उहाँसित मेरो गहिरो आत्मियता छ । उहाँले मप्रति सदैव हार्दिक सद्भाव देखाउनुहुन्छ । उहाँ मलाई मेरो हैसियतभन्दा बढी 'जान्ने मान्छे' ठान्नुहुन्छ, कमरेड मुकुन्दले जस्तै । कतिपय सन्दर्भमा उहाँको कठोर मेहनतले सिर्जना गरेको सफलताप्रति ईश्र्या साथ मैले प्रेरणा लिने गरेको छु । 'याक एण्ड यति' होटलमा सातौँ राष्ट्रिय महाधिवेशन उद्घाटनपछि मैले सोधेँ- कमरेड, महाधिवेशन समारोह कस्तो भयो ? उहाँको प्रतिक्रिया थियो: तपाईंले जिफन्टलाई सफाई बस्तीको धुलोमा खडा गरेर पाँचतारे होटलमा ल्याइ पुरयाउनु भयो, बधाई छ ।

मैले मुस्कुराउँदै सहमति जनाउँदा तपाईंहरु सबैलाई सम्झिएँ । हाम्रा पीडा र अप्ठ्याराहरु सम्झिएँ । हाम्रा मेहनत सम्झिएँ । आजको आर्थिक, भौतिक र जनशक्तिको हिसाबले सक्षम जिफन्ट मात्रै होइन कुनै समयमा महासंघमा आर्थिक सङ्कट आउँदा ६ महिनासम्म खाईपाई आएको न्यून पारिश्रमिक समेत कटौती हुँदा भोकै काम गर्ने सहकर्मी कमरेडहरु सम्झिएँ । 'कि बनाउँला, कि सँगै बाटो तताउँला' भन्दै जागिरे साथीहरुलाई हुँदा खाँदाको रोजगारी छोडाई पूर्णकालीन कार्यकर्ता बन्न आफैँले उक्साएको घटनाहरु सम्झिएँ । युनियनको कोष निर्माण गर्न चाडवाड मात्र दिनुको सट्टा रातविरात देउसी र भैलोमा सिंगो रात गाल्न लगाएको सम्झिएँ । कहिले खेताला जाने र कमाएको ज्याला युनियनमा बुझाउन लगाउने त, कहिले कालिमाटी खन्न लगाई आएको पैसाबाट युनियन कार्य गर्न खर्चिएको घटना सम्झिएँ । पुसको चिसो राति ज्याकेट ओढेर कुकुर जस्तै गुँडुल्केर जिफन्टको प्रकाशनमा संलग्न रहेका साथीहरुलाई मैले सम्झें । तीमध्ये एक सोम राईजी यहीं हुनुहुन्छ । हामी ठट्टा गथ्र्यौँ- प्रकृतिले हामीलाई राम्रै मूल्याङ्कन गरेर 'पुण्टे' बनाइदिएछ, त्यसैले हामी ज्याकेट भित्र अट्यौँ । यदि बुद्धि आचार्य जस्तै 'लम्बु' भएको भए के हुन्थ्यो होला ? त्यतिखेर जाडो थेग्रे ज्याकेट बाहेक हामीसँग केही पनि थिएन ।

तसर्थ, 'कुनै एकले वीर- करिस्मेटिक, फलानो र टिस्कानो'को प्रतापमा जिफन्ट यो ठाउँमा आइपुग्यो भनेर कसैले भन्यो भने मेरो विचारमा ठूलो गल्ती हुन्छ । प्रत्येक सदस्यको पसिना र आँसुको थोपाबाट हाम्रो जिफन्ट निर्माण भएको छ । आजको उपलब्धि, त्यसैले सबै साथीहरुको सामूहिक मेहनतको प्रतिफल हो भन्ने गर्वका साथ जोड दिनकै लागि यी प्रसंगहरुमा आज म चर्चा गरिरहेको छु ।

आफ्नो सन्दर्भमा म सबै साथीहरुप्रति अनुगृहित छु । मैले जिफन्टको नेतृत्वमा झण्डै तीन दशक बिताएँ । मैले मेरो परिवारका सदस्यहरूसँग भन्दा कम्तीमा दुईतिहाई समय तपाईंहरूसँग बिताएँ । हरेक पल मैले तपाईंहरुलाई काम-काम-अनि काम भनेर दपेटें । ८-८-८, काम-आराम-र मनोरञ्जनको भाषण त धेरै चोटि गरें, डेमोक्रेटिक फादर र काम तथा परिवारबीचको सन्तुलनको उपदेश त कति दिएँ दिएँ- तर, आज के बार हो, अफ डे (बिदा दिन) हो कि वर्किङ डे (काम को दिन) हो बिर्सने गरी तपाईंहरुलाई निरन्तर काममा घिसारें । म सँगसँगै सोमजी, उमेशजी लगायतका साथीहरु यसको जिउँदा साक्षी हुनुहुन्छ ।

हाम्रो प्रगति र यी उपलब्धिहरु रातारात भएको भने हैन । यो श्रृङ्खलाको निरन्तरता छ, प्रत्येक श्रृङ्खलामा कम्तीमा पनि २०३६ सालदेखि यता काम गर्दै आउनुभएका साथीहरुको निरन्तर मेहनत र पसिनाको योगदान छ ।

तीन दशकपछि फर्केर हेर्दा बेठिक पो भयो कि जस्तो पनि कहिले कहिले नलागेको पनि हैन । तर फेरि मेरो मनले भन्छ, यदि सुरुवातको समयमा- निर्माणको बेला 'आराम' गर्न थालेको भए यी उपलब्धिहरु कहाँ मिल्थ्यो र ?

दास विद्रोहमा एक ऐतिहासिक पात्र छन्- स्पार्टकस, उनी मलाई मन पर्ने पात्र हुन् । कच्चै उमेरका भएपनि उनलाई ग्लाडियटरहरुले 'बाबु' जस्तो ठान्थे । म आफू स्पार्टकस जस्तो महान त किमार्थ होइन, तर मैले तपाईंहरुबाट भने स्पार्टकसले झैं सदा 'फादर लाइक रेस्पेक्ट' पाएँ ।

धन्यवाद कमरेडहरु- यसैमा म गर्व गर्छु । र यहाँहरुप्रति तथा यहाँहरुमार्फत् सबै सदस्यहरुमा आभार व्यक्त गर्दछु ।

अनुभव कै आधारमा म एउटा निष्कर्षमा पुगेको छु- अनगिन्ती घटनाहरु कामका सन्दर्भमा हुन्छन् । त्यसलाई पचाउन नसक्ने नेतृत्वमा टिक्दैन । मानिसको स्वभाव, स्वाभाविक रूपमै आफूलाई पर्दा धेरै दुख्ने, अरुको पीडालाई कम आँक्ने खालको हुने गर्छ । त्यसलाई सन्तुलन गर्न नसक्ने नेतृत्वमा टिक्दैन ।

म तीनवटा घटना भुल्नै सक्दिन । ०५० साल साउन ८ गते, ०६६ साल चैत १९ गते, र ०६७ साल असार ९ गते ।

०५० साउन ८ गते, मेरो जीवनमा अनौठो मोड ल्याउने घटना घट्यो । जननेता मदन भण्डारीको हत्याको विरोधमा हामी आन्दोलित थियौं । तीन दिने लगातार हडताल ४ साउनमा फिर्ता लिइएपछि ६ र ७ गते म केन्द्रीय महिला मजदुर विभागको प्रशिक्षणमा संलग्न भएँ । मैले मेरी आमालाई नभेटेको धेरै नै भइसकेको थियो । त्यो बेला अहिलेको जस्तो मोबाइल थिएन, ल्याण्ड लाइन फोन सीमित थिए । त्यही दिन बिहान आमासँग कुरा भयो, आउँदैछु भने ।

त्रिशुली चामल, दाल र आँपको लागि प्रख्यात छ, पहिले पर्याप्त पाइने यी चिज अहिले पाइन्न । मेरो छोरो सानै थियो र आमाले नातिका लागि सबै सामान तयार गरेकी छु भन्दै हुनुहुन्थ्यो । सडकको अवस्था अहिले भन्दा भिन्न थियो, काठमाडौँबाट त्रिशुली पुग्न चार साढे चार घण्टा लाग्थ्यो । त्यस दिन दिउँसो २ बजेतिर म त्रिशुली पुगें, त्रिशुलीमा मेरा घर थियो । अहिले गाउँ र बजारको दुबै घर छैनन्, भूकम्पले ढाली दियो ।

बसबाट ओर्लनासाथ त्यसदिन मैले भाइ रमेश (मेरो ठूलो बा'को छोरो) लाई रूँदै आएको देखें । सोधें, के भयो कहाँ जान लागेको ? उसको जवाफबाट अवाक भएँ— उ त आमाको आकस्मिक मृत्यु भएकोले कात्रो किन्न पो आएको रहेछ ।

कात्रोसँगै घर पुगें । आमा आँगनमा लडिरहनुभएको थियो । रुवाबासी चलिरहेको थियो । मैले आफन्तलाई हेरें, लडिबुडी गर्दै रोइरहेकी सानी बहिनीलाई हेरें र जबरजस्ती आफ्नो मन सम्हाली सबैलाई नरुन भने । छेउमै झोक्राइरहनु भएको पिताजीलाई हेरें, मरेकी आमाको अनुहार सुमसुम्याएँ । दाह संस्कारतिर लागें ।

त्यो घटना मेरो जीवनको 'टर्निङ्ग प्वाइन्ट' थियो ।

एउटा सत्य कुरा तपाईंहरूसँग भनौं ? मैले मेरो जीवनमा पाँच वर्षको उमेर पछि लगातार एक महिना पनि आफ्ना आमाबाबुसँग बिताउन पाइन । आमा भन्नुहुन्थ्यो, सन्तानको माया तँ जान्दैनस्, तेरा छोराछोरी भएपछि पछि बुझ्नेछस् । आमाको क्रियाकर्मको लागि त्यसबेला म १७ दिन घरमा बसें, सायद सबैभन्दा लामो बसाई ।

म मेरा आमाबाबुको एक्लो छोरो हुँ । त्यस घटनापछि मैले घरमा भएको सम्पूर्ण चीज बेचिदिँ, जग्गाबाहेक । बहिनीलाई सँगै लिएर आएँ । पिताजीले 'अलि समय यतै

बस्छु, तिमीहरु जाओ' भन्नुभो। जीवनको गाडी यसैगरी चल्दै गयो। यस घटनालाई मैले, आफ्नो कुनै 'महान-त्याग'को रूपमा जोड्न खोजेको होइन।

२०६६ साल चैत १९ गते, वर्तमान उपाध्यक्ष, त्यस बेला नेपाल यातायात स्वतन्त्र मजदुर संगठनको उपाध्यक्ष विदुर कार्कीजीको छोराको व्रतबन्धको पार्टी थियो। म त्यस पार्टीमा पुगेको केही समय मात्रै भएको थियो, घर (त्रिशुली) बाट फोन आयो- पिताजी सिकिस्त हुनुहुन्छ, तत्काल आऊ। घरपरिवारको सन्दर्भमा, त्रिशुली र काठमाडौँबीच मैले एउटा प्रणाली बसाएको थिएँ, कोही बिरामी भए पहिले उतै औषधिमुलो गर्ने- त्यहाँको अस्पताल, नर्सिङ होममा उपचार नहुने भए गाडी चढाएर मलाई खबर गर्ने। अर्थ हो, सानातिना बिरामी उताका आफन्तजनले थप्रे, गम्भीर भएमा मैले जिम्मेवारी सम्हाल्ने। जब बिरामी सिकिस्त छ, आऊ भन्ने खबर आउँछ, त्यसलाई हामी अनिष्टको रूपमा बुझ्थ्यौँ। म झस्किँएँ, बाहिर निस्किएँ र ढुक्क हुन फोन गर्ने भिनाजुलाई सोधेँ- कुरा के हो? उहाँले जिब्रो चपाउँदै भन्नुभयो, बुहारीलाई पनि सँगै ल्याऊ। जति व्यस्त भएपनि अहिल्यै आऊ। कुरा बुझियो अघिल्लो दिन बहिनीको सर्जरीको लागि रकम जोहो गरेर तीन दिन पछि काठमाडौँ आउँछु भन्ने पिताजी बिबु भएछ। ०५० सालमा जस्तै पिताजीलाई पनि मेरी आमालाई जस्तै मठमा सुताइएको थियो। फरक यति थियो, आमाको मृत्युको १६ वर्षपछि मेरो राजकीय हैसियत र पार्टीमा हैसियत अलि बढेकोले वरिपरिका गन्यमान्यहरु सहित सिंगो गाउँ मलाई पखिँरहेको थियो।

०६७ असार ९ गते म क्यानडाको भेन्कुभरमा नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन र त्यसले विश्वको ट्रेड युनियन आन्दोलनबाट राखेको अपेक्षाबारे अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघ (आइटियुसी) को दोस्रो अन्तर्राष्ट्रिय कँग्रेसलाई सम्बोधन गर्ने क्रममा थिएँ। त्यहीबेला मेरी श्रीमतीको टेक्स्ट मेसेज आयो, चिन्ता नलिनुस् छोरी स्मृतिको शल्यक्रिया सफलतापूर्वक सम्पन्न भयो। जीउ चिसो भयो। हिङ्ने बेलामा एक्कासी पेट दुखेर विसञ्चो भएकी ८ वर्षकी सानी छोरीलाई स्कुलबाटै अस्पताल पुर्याएको थिएँ, एपिण्डिसाइटको शल्यक्रिया भएछ। मैले त्यसपछि कँग्रेसलाई सम्बोधन गरें। यति हो, बोलेपछि धेरैले धन्यवाद भने, राम्रो विषय उठाइस्- मन छुने गरी बोलिस् भने। कसरी बोलेँ, कुन मनस्थितिमा बोलेँ यहाँहरु सहजै अड्कल गर्न सक्नुहुन्छ।

यस्ता घटनाहरू मेरो मात्रै हैन धेरै साथीहरूको जीवनमा घटेको छ । सबैभन्दा पछिल्लो घटना म ड्राइभर दिनेश मगरको उल्लेख गर्न चाहन्छु । १५ दिन अघि म सुर्खेतस्थित नेपाली सेनाको पृतनामा प्रधानमन्त्री ज्यूसँगै थिएँ । उनको फोन आयो— मेरा बाबा लड्नु भएछ, सिकिस्त हुनुहुन्छ रे घर जान के गरौँ सर ? यसमा सोध्नुपर्ने के थियो र ? मैले जाऊ भनेँ— उनले मलाई कसले र कसरी एयरपोर्टबाट पिक गर्छ भन्ने चिन्ता व्यक्त गरे ।

संस्था र दायित्वप्रतिको इमान्दारिताले उनीप्रति स्नेह तथा सद्भाव जाग्यो । एकप्रकारले नमिठो पनि लाग्यो । पछि थाहा भयो, उनका ५३ वर्षे बाबुलाई अन्तिम समयमा छोराछोरीको मुख समेत हेर्न सुयोग जुरेनछ, अल्पायुमै परलोक हुनु परेछ ।

प्रत्येक साथीहरूले आफ्नो जीवनमा यस्ता अनगिन्ती घटनाहरूको सामना गर्नुभएको छ । सबैको सामूहिक त्याग, तपस्या र वलिदानको प्रतिफल हामी आफैँले बनाएको यो महान संस्था हो ।

मेरो अनुभवले भन्छ, एउटा संस्था बन्न एउटा पुस्ता बिबु पर्छ । तर, पछिल्लो पुस्ताले अधिल्लो पुस्ताको त्याग, समर्पण र वलिदानको कदर गर्न सक्नुपर्छ ।

संस्थाहरूको अधिवेशन/महाधिवेशनहरूमा नेतृत्वका लागि हुने प्रतिस्पर्धा लोकतन्त्रमा एकदमै स्वाभाविक प्रक्रिया हो । प्रतिस्पर्धा 'म अब्बल छु' भन्नेहरूको बीचमा हुने न हो । जो आए पनि आखिर नेता हुने भनेको ती मध्येकै एकजना हो । प्रतिस्पर्धामा संलग्न हुनेले त्यसको परिणामबाट बैरागिने वा दिक्दार भएर दिइने अमर्यादित अभिव्यक्ति कसैको लागि पनि शोभनीय हुन्न— स्वयं बैरागिनेका लागि पनि । भनिन्छ नि, राडीमा सातु मुछ्दै नमुछ्नु, मुछेपछि खान घिन नमान्नु । त्यसैले कि त प्रतिस्पर्धामा जानै हुन्न, गइ सकेपछि आउने जुनसुकै परिणामलाई पनि सहजै स्वीकार्न सक्नुपर्छ ।

त्यसैले म ठान्छु, रिस, राग, आलोचना, खिन्नता, विरक्ति पोखेर ट्रेड युनियन आन्दोलन अगाडि बढ्दैन । श्रमिकको जिन्दगीसँग जोडिएको यस आन्दोलनमा लागेका तपाईं हामीहरूले महसुस गर्नेपर्छ— हामी नेताहरूको त जसरी भएपनि व्यवस्थापन होला, तर हामीले गरेको सानो भन्दा सानो चुकबाट आम श्रमिकहरूको भविष्य धरापमा पर्छ ।

मेरै सन्दर्भमा पनि, म एकजना आम नागरिक विष्णु रिमाल मात्र हुँ, कुनै अलौकिक व्यक्ति होइन। यो ३० वर्षको अवधिमा यदि मैले जिफन्ट निर्माणका लागि केही योगदान गर्न सकेको रहेछु भने गर्व गर्नेछु, र तपाईंहरूप्रति आभार व्यक्त गर्न चाहन्छु। यदि मैले बिताएका ती तीन दशक बेकारमा खेर गएको रहेछ भने यत्ति अनुरोध गर्न चाहन्छु, माफ गरिदिनु होला। आउने दिनले तपाईंहरूको सुयोग्य नेतृत्वको प्रतीक्षा गरिरहेको छ, असल काम गर्नुहोला।

साथीहरू, आज म केही भावनात्मक पक्षको पनि चर्चा गर्ने अनुमति चाहन्छु। मेरो प्रवेश जिफन्टमा आकस्मिक ढंगले भएको हो। दुईजना कमरेडहरू कमरेड ईश्वर पोखरेल र कमरेड मुकुन्द न्यौपाने, यहीं हुनुहुन्छ। उहाँहरू सँगसँगै अर्को महत्वपूर्ण व्यक्तित्वको नाम लिन चाहन्छु, जो अहिले यस कार्यक्रममा हुनुहुन्न- कमरेड प्रदीप नेपाल, तत्कालीन नेकपा (माले)का नेता।

यो २०४४ सालको कुरा हो। म पुल्चोक इन्जिनियरिङ कलेजमा पढाउँदै थिएँ। मेरो कमाड र समय सबै पार्टीको नाममा समर्पित गरेको थिएँ। घरमा पिताजी र आमालाई मैले केही गर्न पर्दैन थियो। खानलाई पुग्दथ्यो। कहिलेकाहीं ‘भात चाहिँ कसरी खाने नी?’ भन्दै अलि बाङ्गा कुरा गर्ने साथीहरूलाई मैले भन्ने पनि गरेको छु- ‘म भात खानको लागि होइन, भात छोडेर राजनीतिमा आएको हुँ।’ यो मैले धाक लगाएको होइन, वास्तविकता हो।

त्यतिखेर त्रिभुवन विश्वविद्यालयमा स्वतन्त्र विद्यार्थी युनियनको चुनाव हुँदै थियो। त्यो बेला म तत्कालीन भूमिगत पार्टीको उपत्यका कमिटीसँग जोडिएको थिएँ। र, अर्थशास्त्रमा स्नातकोत्तर तहमा भर्ना भएको थिएँ। मलाई प्रश्न गरियो, त्रिवि केन्द्रीय क्याम्पसको स्ववियु सभापति बन्न जाने हो? मैले भने, म विद्यार्थी राजनीतिमा जान्न।

कमरेड प्रदीपले भन्नुभयो- स्ववियुमा चुनाव नलड्ने भए नेस्वम्यू (नेपाल स्वतन्त्र मजदुर युनियन) लाई सहयोग गर्नुस्, मजदुर युनियनको लागि काम गर्नुस्।

मैले नाइँ भनिन, नयाँ जिम्मेवारी सम्हाल्नेतिर लागें। त्यो बेला त्रिवि स्ववियुमा हालका प्रदेश नं. ५ का मुख्यमन्त्री शङ्कर पोखरेल चुनाव लड्नुभयो र विद्यार्थी युनियनको एकजना चर्चित सभापति बन्नुभयो।

यसरी मैले आफ्नो ट्रयाक फेरेको हुँ। ट्रयाक फेर्ने, केही नयाँ गर्ने योजना अनुसार जिफन्ट बन्यो। यो काम पनि केही साथीहरूलाई पचेन। स्कूलिङ् नै त्यस्तै थियो, ट्रेड युनियन भनेको 'कुल्ली कवाडी'हरूको संगठन हो। 'हाइट कलर' किन मजदुर युनियनमा भन्ने उहाँहरूको दृष्टिकोण थियो। त्यसैले सायद, उहाँहरू पूरै गलत हुनुहुन्थ्यो। पार्टीले खटाएका हामीहरू, झोलामा नै संसार बोकेर बस्ती र कार्यथलोतिर जान्थ्यौं। त्यसैले ती साथीहरूले हाम्रो 'निक-नेम' 'झोले' राख्नुभएको थियो।

केही अपमान जस्तो, केही स्वाभाविक लाग्ने यिनै परिवेशबाट जिफन्ट बनाइयो, हुर्काइयो र यो आजको युनियन आन्दोलनको नेता बन्न पुग्यो।

केही सामान्य लाग्ने तर सदाचारलाई आवश्यक पर्ने कामहरू छन्। भावी नेतृत्वले ग्रहण गर्दा बेसै हुने ठान्दछु। जस्तो कि, हवाइजहाज चढ्नु अहिले कुनै ठूलो कुरा रहेन। कुनै समय थियो, हवाइजहाज चढेर विदेश जानु भनेको ज्यादै ठूलो कुरा थियो। 'वैदेशिक कार्यक्रममा सहभागी हुन पाइने' यो पनि महासंघप्रतिको एउटा आकर्षण बन्न पुग्यो। नाम लिनु त्यति उचित नहोला, अहिले माथिल्लो ओहोदामा पुग्नुभएका केही साथीहरूलाई पहिलोचोटि हवाइजहाज हामीले नै चढायौं भन्न पाउँदा गर्व लाग्छ। त्यसैले, मैले जिफन्टबाट विदेश जानेहरूको लिष्ट नै बनाउन सुरु गरें। हाम्रो महासंघमार्फत् पहिलो चोटि हवाइजहाज चढ्न पाउने साथीहरूको सङ्ख्या आजका मितिमा आइपुग्दा हजार त नाघ्यो होला।

अहिले जस्तै त्यसबेला पनि विदेश जानेहरूलाई विमानस्थलमा बिदाई गर्न जाने चलन थियो। राम्रो कुरा, तर त्यसको नराम्रो पक्ष चाहिँ जो साथीहरू अलि माथिल्लो ओहोदाको हुनुहुन्थ्यो- फूल/माला सहित एयरपोर्टमा बिदाई गर्न जानेहरूको सङ्ख्या ठूलै हुन्थ्यो। सामान्य साथीहरू, जसलाई उत्साहित गर्नुपर्थ्यो- उहाँहरूलाई 'यता डिपार्चर गेट छ' भनिदिने पनि कोही हुँदैन थियो। त्यसैले, हामीले एउटा प्रचलन सुरु गर्यौं, कुनैपनि कमरेड विदेश भ्रमण जाने अधिल्लो दिन उपलब्ध पदाधिकारी सहित साथीहरू जिफन्ट एक्जुकेटिभ हलमा जम्मा हुने। त्यसपछि सम्बन्धित साथी के कार्यक्रममा, कसरी, कुन बाटोबाट कहाँ जाने, कहिले फर्किने र आएर के गर्ने भन्न लगाउँथ्यौं। अन्त्यमा, महासचिवले सबैको तर्फबाट सुरक्षित तथा सफल यात्राको शुभकामना सहित सँगसँगै चियापान गथ्र्यौं। जानेले फर्केर

आउँदा चकलेट ल्याउने र आफ्नो अनुभव आदानप्रदान गर्ने विधि बसाल्यौं। सायद जिफन्ट नै यस्तो संस्था हो, जहाँ विदेश जाने साथीले आफूले पाएको दैनिक भत्तामा खर्च कटाएर बचेको मध्ये ७० प्रतिशत जिफन्टको खातामा दाखिल गर्ने गर्नुहुन्छ। श्रमिक साथीले विदेशबाट छोराछोरीलाई चकलेट ल्याउन सकोस् भनेर ३० प्रतिशत दिने गरेको हो। यो प्रचलन त्यही बेलाबाट थालिएको हो।

अहिले तारे होटलमा जानु र खानु खासै ठूलो कुरा भएन- २०/२५ वर्ष अघि त्यो कथा जस्तो थियो। २०५० सालमा ९ महिने आधारभूत प्रशिक्षण अन्तरगत इट्टाभट्टामा काम गर्ने साथीहरूलाई अध्ययन भ्रमणका लागि होटल सोल्टीमा लिएको थियो। फर्किने समयमा मैले सोधें- कस्तो लाग्यो? साथीहरूले अनौठो जवाफ फर्काए- यस्तो होटलमा काम गर्न पाए त बिना तलव काम गर्थे। साथीहरूले त्यहाँको झिलिमिली मात्रै देखे, त्यहाँ काम गर्ने साथीको झमेला बुझ्दै बुझेनन्। चिल्लो हुने गरी दाही नखैरेको कारण जागिर चट भएको कथा ती साथीहरूलाई के पत्तो होस्?

अहिले जिफन्ट भनेको प्रतिस्पर्धा र आपसी सद्भावको प्रतीक नै हो भन्ने स्थापित छ। प्रतिस्पर्धा, यो फगत नाटक होइन। र, कसैको स्याबासी पाउनका लागि वा विज्ञापनका लागि गरिएको पनि होइन। जारी रहेको त्यो परम्परामा हामीले एउटा श्रृङ्खला बनाएका छौं- हरेक काम सामूहिक निर्णयमा गर्ने, पोजिसनमा जिरो हाइरार्की, को ठुलो, को सानो नभन्ने। 'मेरा क्या होगा' भन्ने कुराको ठाउँमा 'हाम्रो मिशन कसरी अघि बढाउने' भन्ने।

यदि संगठनमा सिस्टम राम्रो बसालियो भने सबै अट्ने ठाउँ बन्छ। कोही पनि बाहिरिन पर्दैन। मलाई लाग्छ जिफन्टमा हामीले एउटा सिस्टम बसालेका छौं। त्यो सिस्टमले कसैलाई मन दुखाउनुपर्ने, चित्त दुखाउनुपर्ने परिस्थिति छ जस्तो मलाई लाग्दैन। जिफन्टमा 'लाइनमा उभिएपछि टुप्पो मै पुगिन्छ' भन्ने विश्वास छ। लाइनबाट नै 'राइट पर्सन-राइट प्लेस, र इम्प्रेसिभ रिजल्ट'को आश गर्न सकिन्छ। भावी दिनमा पनि 'जिफन्ट जहाँ उभिन्छ, लाइन त्यहींबाट सुरु हुन्छ' भन्ने थिति बसाल्नुस्।

हामीहरू सिर्जनात्मक पनि बन्नुपर्छ। सिर्जनात्मक बन्ने बारेमा म लामो कुरा भन्न चाहन्न। अब के गर्ने, कुन तरिकाले जाने भन्ने कुरामा यहाँहरू ज्ञाता नै हुनुहुन्छ।

अब गरिने आन्दोलन भनेको लोकतन्त्रमा गरिने आन्दोलन हो। सन्दर्भ फेरिएको छ, ख्याल गर्नुहोला।

कामका केही पाटाहरु छन्।

‘हाम्रो आँखाबाट नेपाललाई हेर’ कम्तीमा पनि श्रमको दुनियाँलाई बुझ्न चाहनेलाई हामीले यसो भन्दै आयौं। त्यसमा राम्रै सफलता मिलेको छ। यसलाई कायम राखौं।

प्रचार कार्य टिभी/रेडियोमा देखिनु वा देखाउनु मात्रै हैन। आफ्ना प्रचार सामग्री विषयविज्ञलाई बताउनु पनि हो। विज्ञहरुले सितिमिति वास्ता गर्दैनन्, आफ्नो कुरा बिकाउन हामीले पनि प्रचारमा प्रचलित एउटा फर्मुला पछ्यायौं। ‘हेर्नुस् न हामीले यस्तो किताब छापेका छौं, कस्तो भयो कुन्नि- टिप्पणी गरिदिनु होला’ उनीहरुलाई भन्ने। यसको परिणाम- आफूलाई मै हुँ भन्ने पनि हाम्रो वरिपरि आए। मेरा गुरु तथा इञ्जिनियरिङ अध्ययन संस्थान, केन्द्रीय क्याम्पस पुल्चोकका तत्कालीन समयका डिन ई. बाबुराम भट्टराई एकदिन जिफन्टमा आउनुभयो। के गर्दै हनुहुन्छ? उहाँको प्रश्नमा मैले जिफन्टबाट छापिएका विभिन्न प्रकाशन उपहार दिएँ। मेरो सह-लेखनको ‘श्रमको मूल्य सिद्धान्त’ भन्ने प्रकाशन वल्टाईपल्टाई गर्नुभयो र भन्नुभयो, त्यो समयको प्रगति प्रकाशन, मास्कोको जस्तै पुस्तक रहेछ। मैले प्रशंसा पाएँ भन्ने ठानेँ र खुशी हुँदै भने- हामीले प्रकाशन क्वालिटी राम्रा भएका धेरै प्रकाशन गरेका छौं सर। उहाँले मुसुकक हाँस्दै भन्नुभयो, त्यो बेलाको सोभियत संघ र प्रगति प्रकाशन। अहिले सोभियत संघ कहाँ छ, थाहा छ हैन?

म खिस्रिक पारेँ र तत्काल मनमनै गुने- बुद्धि पुरानो हुन्न, हेर्ने भनेको त कति सिर्जनात्मक छ भन्ने न हो।

सोभियत संघको प्रसंग चलिहाल्यो। एउटा किस्सा सुनाउने अनुमति चाहन्छु। तत्कालीन सोभियत संघमा दुई चर्चित नेताहरु थिएँ, स्तालिन र खुस्चेव। स्तालिनलाई कडा मिजासको नेता मानिन्थ्यो, खुस्चेवलाई नरम मिजासको। स्तालिन जिउँदो रहुञ्जेल खुस्चेव, उनको जे कुरामा पनि ‘हो-हो’ भन्थे। स्तालिनको मृत्युपछि एकदिन खुस्चेवले पार्टीको बैठकमा भने, स्तालिन तानाशाह थिए। कसैलाई बोल्नै दिँदैन थिए। त्यसपछि विरोधको श्रृङ्खला नै राखे- यो भयो, त्यो भयो, चलन दिएन,

पक्षपात भयो, बितायो, आदि इत्यादि। धेरै बेर स्तालिनको बदख्याइँ सुनेपछि कसैले फ्लोरबाट सोध्यो- कमरेड, हिजोसम्म तपाईं स्तालिनकै 'जी-हजुरी' गर्नुहुन्थ्यो। त्यही टिममा हुनुहुन्थ्यो। खै, के कसो भयो भन्ने त हामीले कहिल्यै सुन्न पाएनौं। आज यसरी आलोचन गर्नेले, आफ्नै कमिटीको कमरेड जीवित हुन्जेल किन केही नभनेको? किन विरोध नगरेको, गलत काम नगर्न किन नभनेको?

खुशेवले कङ्केर सोधे, कसले प्रश्न गरेको? हात उठाउनुस्, फ्लोर शान्त। त्यो मान्छेले फ्लोरमा हात उठाउन आँटै गरेन। खुस्चेबले भने, जसरी अहिले मबाट डराएर तपाईंले हात उठाउनु भएन, त्यो बेला पनि स्तालिनदेखि तर्सिएर मैले विरोधमा बोलिन।

केही समयअघि, नवनिर्वाचित अध्यक्ष विनोद श्रेष्ठले मेरा बारेमा धेरै पक्षमा चर्चा गर्नुभयो। अमूल्य सोभिनियर दिनुभयो। भावनालाई छुनेखालको विषयवस्तु प्रस्तुत गर्नुभो। धन्यवाद विनोद जी।

म तपाईंहरू सबैप्रति आभार व्यक्त गर्ने अनुमति चाहन्छु- नेताहरूलाई, मेरो पार्टीलाई, ट्रेड युनियन आन्दोलनका सम्पूर्ण साथीहरूलाई, सबै विज्ञहरूलाई, अन्तर्राष्ट्रिय समुदायलाई, र, मेरो परिवारलाई। विशेष गरी मेरी स्मृती, मेरो प्यारी छोरी, 'आई एम सो सरी। मेरो अनुपस्थितिका कारण तिमीले भोग्नु परेका मानसिक अप्ठ्याराप्रति म क्षमा चाहन्छु।'

मलाई लाग्छ, जिफन्टमा म पछिको टिम दह्रो छ। दह्रो टिमलाई नेतृत्व हस्तान्तरण गर्न पाउँदा म ढुक्क छु। मेरो नेतृत्व वा म संलग्न टिमबाट जे जति उपलब्धि हासिल भयो, त्यो भन्दा ज्यादा गुणात्मक हिसाबमा भावी दिनमा जिफन्टले उपलब्धि हासिल गर्नेमा म अति नै आशावादी छु।

सम्मान दिनुभयो। नेता मान्नुभयो, अहिले संरक्षक नै बनाउनु भयो- सबैप्रति आभार व्यक्त गर्न चाहन्छु। म तपाईंहरूसँगै छु, तपाईंहरूको साथ छु। अज्ञानमा मबाट गल्ती भएको भए माफ गर्नुहोला।

(मे १ मा जिफन्टको कार्यभार हस्तान्तरण समारोहमा पद हस्तान्तरण पछिको मन्तव्य)



Cde. Binod Shrestha - newly elected President from 7th National Congress of GEFONT

अग्रजहरुको मार्गदर्शन र युवाहरुको कृयाशिलतालाई सदैव संयोजन गरिनेछ

विनोद श्रेष्ठ

आदरणिय कमरेड विष्णु रिमाल,

म रनभूल्लमा छु प्रसंग कहाँबाट उप्काउ ? तपाईं कहाँ जन्मिनु भयो, कसरी हुर्कनु भयो, राजनीतिमा कसरी प्रवेश गर्नुभयो ति हाम्रा लागि गौण हुन् । तर, तपाईंले जिफन्ट बनाउन जुन पसिना बगाउनु भयो, जुन उत्साह र साहस देखाउनु भयो, जुन त्याग गर्नुभयो, थोपा थोपा संगालेर जुन नदि बनाउने जुन कोशिस गर्नु भयो, त्यो भने हाम्रो लागि अमूल्य छ ।

कमरेड, आज यो संस्था यत्रो भएको छ । विशाल भवन छ । व्यवस्थित कार्यालय छ । ठूलो लाईब्रेरी छ । धेरैले नेपालमा नाम नसुन्दै जिफन्टको वेबसाईट शुरु भएको थियो । श्रमका मुद्दालाई मुल प्रवाहीकरण गर्न दर्जनौ डकुमेन्ट्री वनायौ । आफ्नै रेडियो र टेलिभिजन कार्यक्रम चलायौ । आफ्नै पत्रिका श्रम खबर निकाल्यौं । गैरसरकारी संस्थाको आरोप खेप्दै आफ्ना सदस्यहरुलाई तालिम र सेमिनारमा पठायौ । तिनको क्षमता अभिवृद्धि गर्यौं ।

छुट्टै श्रम विश्वविद्यालय वनाउने डिम प्रोजेक्ट अन्तगत राष्ट्रिय श्रम प्रतिष्ठान वनायौ । नियमित श्रम स्कूलको लागि पूर्वाधार निर्माण गर्यौं । हामी आफैले दुई सय भन्दा बढि किताब प्रकाशित गरेका छौ । यो हिसाबले हामी आफै एउटा प्रकासन हाउस जस्तो बनेका छौ । आज हामीले अनुसन्धान गरेका कयौ कुराहरु संसारका विभिन्न विश्वविद्यालयमा पढाई हुन्छन् । कहिले काहि त लाग्छ विष्णु कमरेड हामीसँग के

छैन? तर, कमरेड तपाईंले विर्सनु भयो कि सम्झनु हुन्छ कुन्नी, जिफन्ट शुरु हुँदा हामीसँग पैसा थिएन । पैसा नहुँदा तपाईंको घरको खाट बेचेर हामीले जिफन्ट चलाएका थियौं । यो सम्झँदा मलाई खुशी र दुःख दुवै एकसाथ लाग्छ । खुशी यो अर्थमा, यात्रा त्यहाँवाट शुरु भएको थियो । आज तपाईंले जिफन्टको अध्यक्ष पद छोड्दा संस्था यहाँ आईपुगेको छ । दुःख यो अर्थमा लाग्छ, तपाईंको पसिना धेरै बग्यो ।

कमरेड रिमाल,

२०४५ सालमा तात्कालिन नेकपा मालेले मजदुर फाँट बनाउने निर्णय गरेपछि तपाईं पूल्चोक ईन्जिनियरिंग कलेजको हुँदाखाँदाको जागिर छोडेर मजदुर संगठनमा प्रवेश गर्नुभयो । त्यति बेला नेपाल स्वतन्त्र मजदुर यूनियन, नेपाल स्वतन्त्र होटल मजदुर यूनियन, नेपाल यातायात स्वतन्त्र मजदुर संगठन र ट्रेकिङ मजदुर संघ नेपाल गरि ४ वटा यूनियनहरू मात्र अस्थित्वमा थिए । यी सबैलाई एकिकृत गरि छाता संगठनको रूपमा नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघको स्थापना भयो । त्यतिबेला साँगठनिक नेतृत्व कमरेड ललित बस्नेतले लिनु भएको भयो । नीतिगत नेतृत्व तपाईंको थियो ।

व्याख्या के गर्नु कमरेड तपाईंलाई थाहा नै छ । २०४६ साल साउन ५ जिफन्ट बन्यो । जिफन्ट बन्ने बित्तिकै देशमा बहुदल आयो । त्यतिबेला जिफन्टले तीनवटा काम एकैपटक गर्नुपर्यो । पहिलो, देशभर औद्योगिक अशान्ति शुरु भयो । पञ्चायतकालमा मजदुरहरू थिचिएर बसेका थिए । बहुदल आएपछि उनीहरूलाई लाग्यो हाम्रा सबै माग पुरा हुन्छन् । त्यसैले आफ्ना माग पुरा गर्न मजदुरहरूले स्वतःस्फूर्त रूपमा देशभर आन्दोलन गरे । त्यतिबेलासम्म श्रम बजारमा नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ वाहेक अर्को संगठन जन्मिसकेको थिएन । त्यसैले देशभरका आन्दोलित मजदुरलाई संगठित गर्ने र उनीहरूको पक्षमा वहस पैरवी गर्ने काम जिफन्टको नेतृत्वमा भयो । जिफन्टबाट देशभरका रोजगारदाताहरूसँग नेगोसियसन गर्ने काम तपाईंको नेतृत्वमा भएको थियो, जसमा म आफै पनि संलग्न थिए । त्यतिबेला हामीलाई आड दिने काम तात्कालिन महानिर्देशक मुकुन्द न्यौपानेले गर्नु भएको थियो ।

त्यतिबेलाको चुनौती के थियो भने एकतिर आन्दोलनलाई सम्बोधन पनि गर्नुपर्ने थियो, अर्कोतिर कारखानामा औद्योगिक शान्ति पनि कायम गर्नुपर्ने थियो । त्यो कठिन घडिलाई पार लगाउन एक साथ २ वटा काम भए । पहिलो न्यूनत ज्याला

निर्धारण गर्ने र हरेक दुई बर्षमा ज्याला पुनरावलोकनको थिती बसालियो । दोस्रो, पुरानो कारखाना ऐन २०१६ लाई प्रतिस्थापन गर्ने गरि श्रम ऐन २०४८ जारी भयो ।

हुनत कमरेड तपाईंको पृष्ठभूमि कानूनी होईन । तर, श्रम ऐनको मस्यौदा र रोजगारदाता र सरकारसँग भएका सबै वार्तामा श्रमिकका तर्फबाट नेतृत्व तपाईंले नै गर्नुभएको थियो ।

यही विचमा देशभर जिफन्ट विस्तार भयो । स्थापनाकालमा जम्मा २५ हजारको संख्यामा रहेको मजदुर संख्या एक वर्षको विचमा एकलाख पुग्यो । संगठन विस्तारको जिम्मेवारी महासचिवको रूपमा तपाईंले नै लिनु भयो ।

२०४६ साल पछि ट्रेड यूनियन काँग्रेस जन्मियो । श्रम बजारमा तनाव भयो । त्यस्तो तनावको बेलामा पनि सन् १९९६ मा भएको जिफन्टको दोस्रो महाधिवेशनले एकल यूनियन बनाउने निर्णय गर्यो । सन् २००४ मा जोईन्ट वोर्ड गठन भयो । अहिले हामी सबै ट्रेड यूनियनहरु जेटियूसिसीको एउटै छाता मूनी छौ । यसको नीतिगत नेतृत्व तपाईंकै हो ।

देशमा श्रम नीति थिएन । श्रम कानून र नीतिलाई एउटै हुन् भन्ने ठानिन्थ्यो । त्यो अवस्थामा श्रम सम्मेलन गराउन र श्रम नीति बनाउन तपाईंले गरेको मेहनत म झलझली सम्झन्छु ।

तपाईं पहिलो चोटी अध्यक्ष हुँदा, एउटा नारा वनाउनु भयो । जहाँ श्रमिक त्यहाँ जिफन्ट । त्यही अन्तर्गत हो, हामीले कतार लगायत प्रवासका कयौं मुलुकमा संगठन वनाएको । तपाईं अध्यक्ष भएपछि, पहिलो पटक आईएलओको गर्भनिङ्ग वडिमा जिफन्टले प्रतिनिधित्व गर्ने मौका पायो । विभिन्न ग्लोबल यूनियन फेडेरेशनको नेतृत्व तहमा जिफन्टले स्थापित हुने मौका पायो । आईटियूसिको महासचिव सरन बरो लगायतले तपाईंको नाम लिन्छन् हाम्रो पनि गर्वले छाति फुल्छ । तपाईंले गरेका काम र संघर्षका पोका फुकाउन थाल्यो भने धेरै लामो हुन्छ । त्यसैले अब म केवल दुईवटा कुरा मात्र राख्न चाहन्छु ।

सातौं महाधिवेशनले मलाई अध्यक्षमा चुनेको छ । अब तपाईंबाट जिफन्ट हाँके जिम्मा म लगायत मेरा साथीहरुमा सरेको छ । कमरेड संगठन कसरी चलाउने भन्ने धेरै कुरा मैले तपाईंसँग सिकेको छु । मेरा अन्य धेरै अग्रजहरुको योगदान पनि छ

यसमा । नेतृत्वमा रहेका साथीहरू जिफन्ट भन्दा बाहिर जानु नपरोस् भन्नाका निमित्त जुन समायोजन गर्ने संस्कृति तपाईंले संस्थमा भित्रियाउनु भएको छ, आफू भन्दा अग्रजलाई मात्रै र कृतज्ञता व्यक्त गर्ने अनि आफ्ना अन्य साथीलाई यथोचित स्थान दिने जुन परम्परा वसाउनु भएको छ, म त्यसभन्दा एक ईञ्च दायाँ बायाँ गर्ने छैन ।

कमरेड मेरो नेतृत्वमा रहेको कमिटीले महासंघको इतिहासलाई भुल्ने छैन । अग्रजहरूको मार्गदर्शन र युवाहरूको कृयाशिलतालाई सदैव संयोजन गर्नेछ र ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई नयाँ उचाईमा पुर्याउने छ । 'सुदृढ लोकतन्त्र र समृद्ध श्रमजीवी लागि सदैव लाग्ने छ ।

(सातौँ राष्ट्रिय महाधिवेशनमार्फत अध्यक्षमा निर्वाचित विनोद श्रेष्ठद्वारा पदभार ग्रहण समारोह, मे १, २०१८ मा जिफन्टको अध्यक्षबाट विदा हुँदै गरेका विष्णु रिमालका बारेमा व्यक्त धारणा) :



*Chief Guest, Rt. Honourable Prime Minister KP Sharma Oli
at Inauguration Programme of 7th National Congress of GEFONT*



Inauguration Programme of 7th National Congress of GEFONT



सातौँ राष्ट्रिय महाधिवेशनद्वारा पारित प्रस्तावहरू

प्रस्ताव १

राजनीतिक शक्ति सन्तुलनको वर्तमान अवस्था

स्मरण गर्छौं-

२०४६ को जनआन्दोलनबाट निरङ्कुश राजतन्त्रलाई संवैधानिक घेरामा सीमित गर्दै बहुदलीय व्यवस्थाको स्थापना गरियो । तर, २०५८ सालको दरबार हत्याकाण्ड पछि गद्दीमा उक्लेका नयाँ राजाले वर्ष दिनमा नै फेरि सत्ता कब्जा गरे । त्यसको विरुद्ध २०६२/६३ शान्तिपूर्ण जनआन्दोलनले गणतन्त्र स्थापनाको लागि क्रान्तिकारी भूमिका खेल्‍यो । आफ्ना हजारौँ नेता, कार्यकर्ता र सदस्यहरू सहित सडकमा उत्रिएको नेपाल ट्रेड युनियन महासंघले यसको केन्द्रीय कार्यालयले झण्डै झण्डै जनआन्दोलनकारी सात दलको सचिवालयको भूमिका निर्वाह गर्‍यो । महासंघको क्रियाशीलतामा चार ट्रेड युनियन महासंघहरू सम्मिलित संयुक्त ट्रेड युनियन केन्द्रको नेतृत्वमा संपूर्ण श्रमजीवी वर्ग परिचालित भए ।

राजतन्त्रलाई निलम्बन गर्दै पुनःस्थापित विघटित तत्कालीन प्रतिनिधिसभाले प्राप्त सफलतालाई संस्थागत गर्न विस्तृत शान्ति संझौता मार्फत् शान्ति प्रक्रियाको महत्वपूर्ण कार्यभार पूरा गर्दै तयार पारेको आधारबाट संविधानसभाको निर्वाचन भयो । संविधानसभाले २०७२ असोज ३ गते नयाँ संविधान जारी गरेपछि २००७ सालदेखि जारी रहेको राजनीतिक संक्रमणकालको अन्त्य भयो ।

खुसी व्यक्त गर्छौं-

२०७४ नेपालको राजनीतिको कोसे ढुङ्गा बन्यो । विभिन्न समीकरण मार्फत् भएका राजनीतिक धुवीकरणको प्रयोगले २०७४ वैशाखदेखि असोजसम्ममा सम्पन्न ७५३ स्थानीय तहको निर्वाचनसँगै नयाँ मोड लियो । संविधान जारी भएको झण्डै २ वर्षपछि ०७४ असोज १७ गते नेकपा (एमाले) र माओवादी केन्द्र बीच निकट भविष्यमा पार्टी एकीकरण गर्ने गरी प्रतिनिधिसभा र प्रदेशसभाको निर्वाचन तालमेलमा संयुक्त रूपमा प्रतिस्पर्धा गर्ने ६ बुँदे सहमतिपत्र भव्य समारोहमा सार्वजनिक गरियो । यो घोषणा, नेपालको प्रगतिशील आन्दोलनको पक्षमा महत्वपूर्ण घटना हो, जसका कारण त्यसपछि सम्पन्न प्रदेशसभा र संघीय संसद (प्रतिनिधिसभा र राष्ट्रियसभा) को चुनावमा वामपक्षीय लोकतान्त्रिक गठबन्धनले झण्डै दुई तिहाई स्थानमा विजय हासिल गर्‍यो ।

२०७० मा सम्पन्न संविधानसभाको निर्वाचनको तुलनामा एमालेले यसको सहयात्री दल माओवादी केन्द्र सहित, नेपाली कांग्रेस र यसमा विलय भएको दल लोकतान्त्रिक फोरम भन्दा ८.०४०० लोकप्रिय मत (३८.८७०० बाट ४६.९१००) वृद्धि गरे । संघीय संसदमा एमाले नेतृत्वको गठबन्धनले ५२.०९०० स्थान ओगटेको छ । प्रादेशिक संसदमा समग्रमा झण्डै ६४०० स्थान ओगटेको यस गठबन्धनले सात प्रदेशमध्ये ६ वटामा दुई तिहाईको समर्थन सहितको सरकार गठन गरेको छ । प्रदेश नं. २ मा समेत एमाले-माके समर्थनमा फोरम-राजपा सरकार बनेपछि कुनै समय सबैभन्दा ठूलो दलको रूपमा रहेको नेपाली कांग्रेस एक चौथाई भन्दा कम सीट सहित कमजोर विपक्षीको रूपमा खुम्चिएको छ ।

सहमति जनाउँछौं-

देशमा नयाँ तर सकारात्मक राजनीतिक शक्ति सन्तुलन कायम हुन पुगेको छ । नेकपा एमाले र माओवादी केन्द्र बीच पार्टी एकीकरण गर्नको लागि २०७४ फागुन ७ गते भएको ७ बुँदे सहमतिले साना दलको खिचडीबाट राज्यसत्तालाई गिजोलिनबाट उन्मुक्ति दिएको छ । अब एमाले नेतृत्वको सत्तापक्षीय वाम-लोकतान्त्रिक प्रगतिशील ध्रुव र नेपाली कांग्रेसको नेतृत्वको गैर-वामपक्षीय दक्षिणपन्थी विपक्षीको रूपमा राजनीतिक शक्ति सन्तुलन थिग्रिएको छ । निःसन्देह आम नेपाली जनता र श्रमजीवी वर्गको लागि यत्तिको अनुकूल अवस्था नेपालको इतिहासमा कहिल्यै पनि आएको थिएन । यससँगै राजनीतिक अधिकारका लागि हुने आन्दोलन आधुरभूत रूपमा

सम्पन्न भएको छ । अब नेपाली समाज 'लोकतन्त्रको लागि गरिने आन्दोलन'को सट्टा 'लोकतन्त्रमा गरिने आन्दोलन'को चरणमा प्रवेश गरेको छ । नेपाली समाज संघर्षको कठिन चरण पार गरेर आशा र उत्साहको नयाँ युगमा प्रवेश गरेको छ । राजनीतिक उपलब्धिहरूको ठोस जगमा तीव्र विकास सहितको आर्थिक-सामाजिक रूपान्तरणतिर नेपाली समाज उन्मुख भएको छ ।

प्रस्ताव गर्छौं-

'लोकतन्त्रमा गरिने आन्दोलन'का पक्षपाती भइसकेपछि पहिलो दायित्व लोकतन्त्रको सुदृढीकरण नै हो । जालझेल गरी संसदको आयु बढाउने, भएको व्यवस्थालाई परीक्षण नै नगरी, परीक्षामा जानै नदिई फेर्ने वा पायक पर्नेगरी संविधानका धारा/ उपधारालाई भत्काउने कार्य अस्वीकृत भइसकेको छ । जग बलियो नबनाई हाम्रो लोकतन्त्र सुदृढ हुन सक्दैन । लोकतन्त्र सुदृढ नभई हाम्रो महासंघको लक्ष्य 'श्रमजीवी वर्गको लागि मर्यादित र सिर्जनशील जीवन' प्राप्त हुँदैन । श्रमजीवी वर्गलाई लोकतन्त्र सुदृढ हुनुको अर्थ हो- समृद्ध जीवन हो । त्यसैले, यो महाधिवेशनको थिम- 'सुदृढ लोकतन्त्र र समृद्ध श्रमजीवी वर्ग' तय गरिएको हो ।

'श्रमजीवी वर्गको सम्मानित, समृद्ध र सिर्जनशील जीवन' ... नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघको लक्ष्य हो । 'सुखी नेपाली र समृद्ध नेपाल' अहिलेको राष्ट्रिय लक्ष्य हो । यी लक्ष्य प्राप्तिको लागि संस्थागत भएको लोकतन्त्रलाई सुदृढ गर्नुपर्छ । र समृद्धिको दिशातिर अघि बढ्नुपर्छ ।

निर्देशित गर्छौं-

सन् २०१५ बाट सन् २०३० सम्म संयुक्त राष्ट्रसंघले दिगो विकास लक्ष्य तय गरेको छ । १७ वटा लक्ष्यमध्ये ६ वटा लक्ष्यहरू, श्रमको संसारसँग प्रत्यक्षरूपमा जोडिएका छन् ।

पहिलो लक्ष्य गरिबीको अन्त्य, अहिले पनि विश्वभरि ८३ करोड ६० लाख मानिस चरम गरिबी झेलिरहेका छन् । विश्वमा प्रत्येक पाँच जनामध्ये एकजना दैनिक झण्डै १ सय २५ रुपैयाँमा बाँचिरहेका छन् । तसर्थ, दिगो विकास लक्ष्य र समृद्धिको विषयलाई गरिबीको अन्त्यसँग जोडी राष्ट्रिय कमिटीले कार्यक्रम बनाइयोस् ।

दोस्रो लैङ्गिक समानता, दिगो विकास लक्ष्यको पाँचौँ लक्ष्य । नेपालमा हालै सम्पन्न दुई चरणको निर्वाचनमा गरी ४१ प्रतिशत महिला निर्वाचित गरेको छ । सङ्ख्यामा प्रतिनिधित्वको विषय देखिन्छ, तर यसलाई समान सहभागितामा उकास्न थप सुदृढ गर्ने कार्यक्रम बनाइयोस् ।

आठौँ लक्ष्य मर्यादित काम, यो हाम्रो सर्वाधिक चासोको विषय हो । दैनिक २ अमेरिकी डलरभन्दा कम आम्दानी भएका मानिसको सङ्ख्या विश्व जनसङ्ख्याको आधा छ । हाम्रो अवस्था पनि त्यो भन्दा उन्नत छैन । त्यसैले यो लक्ष्यलाई समृद्धिको एजेण्डासँग जोडियोस् ।

असमानता न्यूनीकरणको उठाउनुपर्ने अर्को लक्ष्य हो । सन् १९९० देखि हालसम्ममा विश्वमा असमानता ११ प्रतिशतले वृद्धि भएको तथ्याङ्कले बताउँछ । हाम्रै देशमा पनि २०५४ सालतिर आइपुग्दा २०३४ सालको तुलनामा राष्ट्रिय आयको वितरण सुधारउन्मुख थियो । तर अहिले फेरि असमानता फराकिलो हुँदै छ, यसलाई न्यूनीकरण गर्ने तिरको कार्यक्रम तय गरियोस् । यसका लागि आवश्यक संस्थागत सुदृढीकरणको कार्यक्रममा ध्यान दिइयोस् ।

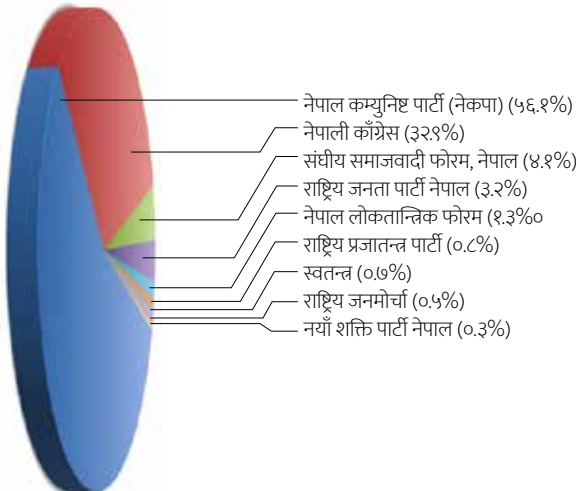
अनुसूची १

राजनीतिक दल अनुसार निर्वाचित उम्मेदवारको संख्यात्मक विवरण

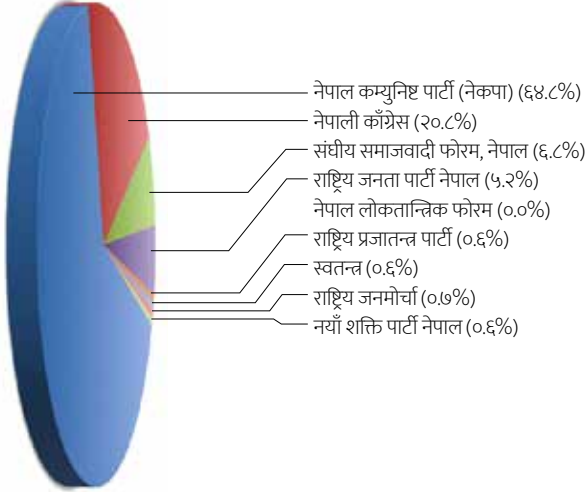
राजनीतिक दलको नाम	स्थानीय तह	प्रदेश सभा		प्रतिनिधि सभा		राष्ट्रिय सभा	जम्मा	%
		पहिलो हुने निर्वाचित हुने	समानु-पातिक	पहिलो हुने निर्वाचित हुने	समानु-पातिक			
१ नेपाल कम्युनिष्ट पार्टी (नेकपा)	१९५४०	२४१	११०	११६	५८	३९	२०१०४	५५.९७
२ नेपाली काँग्रेस	११४५६	४१	७२	२३	४०	१३	११६४५	३२.४२
४ संघीय समाजवादी फोरम नेपाल	१४३९	२४	१३	१०	६	२	१४९४	४.१६
५ राष्ट्रिय जनता पार्टी नेपाल	११११	१६	१२	११	६	२	११५८	३.२२
६ नेपाल लोकतान्त्रिक फोरम	४६१	०	०	०	०	०	४६१	१.२८
७ राष्ट्रिय प्रजातन्त्र पार्टी	२८५	०	३	१	०	०	२८९	०.८
८ स्वतन्त्र	२३३	३	०	१	०	०	२३७	०.६६
९ राष्ट्रिय जनमोर्चा	१८६	२	२	१	०	०	१९१	०.५३
१० नयाँ शक्ति पार्टी नेपाल	११०	२	१	१	०	०	११४	०.३२

स्रोत: निर्वाचन आयोगको कार्यालय

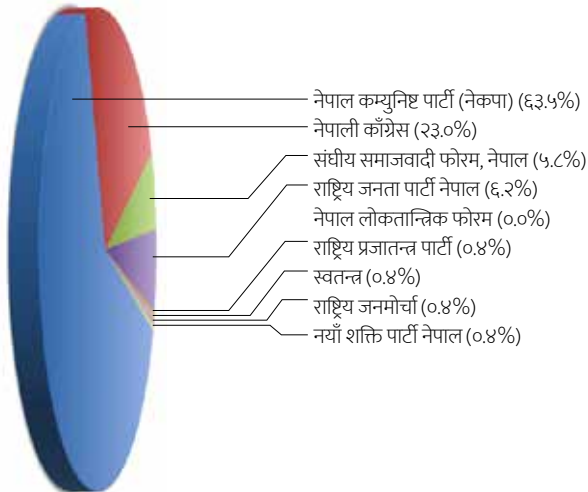
राजनीतिक दल अनुसार स्थानीय तहमा निर्वाचित उम्मेदवारको अवस्था



राजनीतिक दल अनुसार प्रदेश शभामा निर्वाचित उम्मेदवारको अवस्था



राजनीतिक दल अनुसार प्रतिनिधि सभामा निर्वाचित उम्मेदवारको अवस्था







*Showing the logo of congress with solidarity
at Inauguration Programme of 7th National Congress of GEFONT*

प्रस्ताव २

संसदीय क्षेत्रमा हाम्रो स्थान

हाम्रो स्थान कहाँ ?

२०६७ सालको मे दिवसबाट यो प्रश्न राजनीतिक नेतृत्वसँग नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघले सोध्यो । यसपछि यस प्रश्नलाई संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र तथा यसमा आबद्ध ट्रेड युनियन केन्द्रहरूको साझा नारा बन्यो ।

श्रम राजनीतिलाई बलियो बनाएर श्रमिक अधिकार र कल्याणलाई प्रभावकारी ढंगले लागु गराउन जनप्रतिनिधिमूलक सबै निकायमा श्रमिक प्रतिनिधिको पहुँच र प्रभाव आवश्यक पर्छ । नीति निर्माणदेखि कार्यान्वयनसम्म, त्यसको अनुगमन र मूल्याङ्कन तथा पुनः परिमार्जनसम्मका सारा प्रक्रियामा निरन्तर युनियनहरूको संलग्नता र सक्रिय सहभागिता सुनिश्चित गर्न जरुरी हुन्छ ।

जिफन्टले भने यो वास्तविकता ०४६ सालको परिवर्तनसँगै आत्मसात गर्‍यो । २०४८ सालमा निर्वाचित पहिलो संसदमा नै यसको तत्कालीन अध्यक्ष सहित नेता/कार्यकर्ताहरूको उपस्थिति रह्यो, अन्य जननिर्वाचित निकायमा महासंघको संलग्नता तथा क्रियाशीलता रह्यो ।

उपलब्धिमा गर्व गर्दछ-

तत्कालीन संसदमा जिफन्टको नेतृत्वको श्रम ऐन, २०४८ र ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ जारी गर्नमा महत्वपूर्ण भूमिका रह्यो । त्यसपछिका प्रत्येक संसद र अन्य जन निर्वाचित निकायमा समेत संलग्न महासंघका प्रतिनिधिहरूको वैदेशिक रोजगार ऐनको संशोधन/परिमार्जन प्रक्रियाका साथै, हालको श्रम ऐन, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन र अन्य श्रम कानूनहरू निर्माणमा सिर्जनात्मक, प्रभावकारी तथा दबाबकारी भूमिका रह्यो ।

श्रमनीति ल्याउने र श्रम सम्मेलन मार्फत् श्रम सम्बन्धी मुद्दामा सम्बद्ध पक्षको ध्यानाकर्षण गराउनेसम्मको कार्यमा महासंघको भूमिका प्रभावकारी बनाउन तिनै जनप्रतिनिधि मार्फत् संभव हुनसक्यो । जनप्रतिनिधिमूलक निकायमा भएको

प्रतिनिधित्वकै कारण श्रम र श्रमिकलाई असर गर्ने वा स्पर्श गर्ने कुनै पनि नीति र कार्यक्रम निर्माणमा जिफन्टको संलग्नता हुनसक्यो ।

गणतन्त्रको घोषणा र त्यसपछि संविधान निर्माणको प्रक्रियामा जिफन्टको संलग्नता प्रभावकारी र फलदायी हुनुमा यसका प्रतिनिधिको उपस्थिति र भूमिकाले संभव भयो ।

सहमति जनाउँछौं-

नीतिगत विषय-बस्तुमा मात्रै हैन महासंघको अग्रसरतामा स्थापित र सञ्चालित संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रको अवधारणा स्वीकृत भयो । यसको परिचालन, श्रम सम्बन्धी मुद्दामा सबै ट्रेड युनियनहरू बीच साझा दृष्टिकोण र प्रभावकारी नीतिगत हस्तक्षेपको यात्राले अकार लिनसक्यो । परिणामस्वरूप चार तहमा रहेको न्यूनतम ज्यालालाई विस्थापित गरी एउटै राष्ट्रिय न्यूनतम ज्यालाको व्यवस्था सम्भव भयो । योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था, श्रम कानून परिमार्जन र नयाँ श्रम ऐन तथा सामाजिक सुरक्षा ऐनको सुरुवात हुनसक्यो ।

निर्देशित गर्छौं-

यस वर्षको निर्वाचन परिणामपछि स्थानीय तहमा हाम्रो महासंघसँग सम्बद्ध श्रमिक आन्दोलनका अढाइ सयभन्दा बढी साथीहरू स्थानीय तहमा मेयर, उपमेयर, प्रमुख, उपप्रमुख, जिसस प्रमुख, वडाका अध्यक्ष र सदस्यमा निर्वाचित हुनुभएको छ । प्रतिनिधिसभा तथा प्रदेशसभाहरूमा पनि झण्डै एक दर्जनको सङ्ख्यामा हाम्रो नेतृत्वबाट प्रतिनिधित्व भएको छ ।

यो प्रतिनिधित्व र बढ्दो पहुँचका आधारमा श्रमिक वर्गको प्रभावकारी स्थान राज्यव्यवस्थामा दिगो हिसाबले निर्माण गर्न सकिने सम्भावनाहरू थप बलिया भएका छन् । त्यसै बाटोबाट राज्यको पुँजीपक्षीय चरित्रलाई रूपान्तरण गर्न सकिन्छ । राज्यव्यवस्थाका सबै निर्वाचित हुने तह र निकायहरूमा श्रमजीवी वर्गको १०% स्थान सुनिश्चित गर्ने अभियानलाई राष्ट्रिय कमिटीले निरन्तरता दिन महाधिवेशन निर्देश गर्दछ ।

अनुसूची २

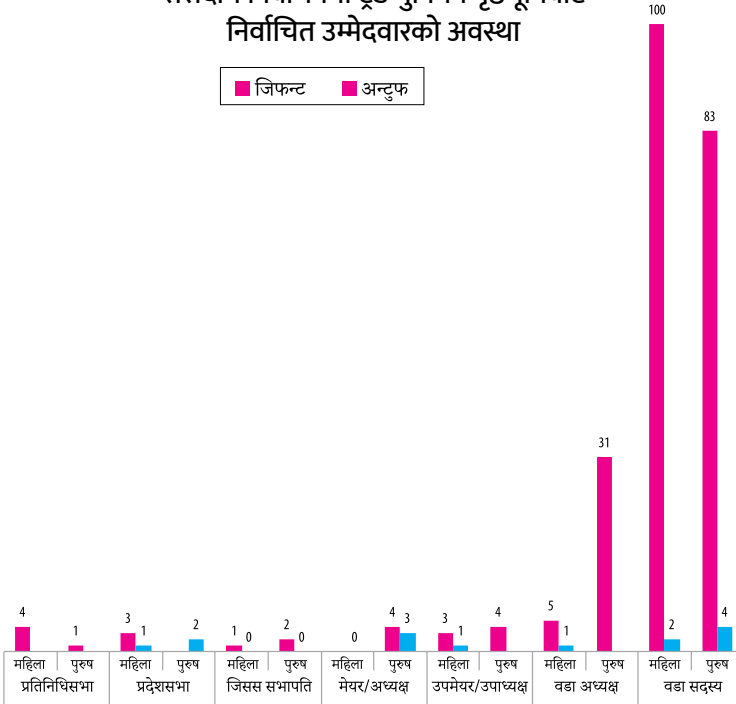
संसदीय निर्वाचनमा ट्रेड युनियन पृष्ठभूमिबाट निर्वाचित विवरण

महासंघ	प्रतिनिधि सभा		प्रदेश सभा		जिसस सभापति		मेयर/अध्यक्ष		उपमेयर		वडा अध्यक्ष		न.स.स.	
	म	पु	म	पु	म	पु	म	पु	म	पु	म	पु	म	पु
जिफन्ट	४	१	३		१	२		४	३	४	५	३१	१००	८३
अन्टुफ			१	२				३	१		१		२	४
जम्मा	४	१	४	२	१	२		७	४	४	६	३१	१०२	८७
कुल													१८९	

माथिको तालिकामा प्रदेश नं. २ समावेश गरिएको छैन ।

संसदीय निर्वाचनमा ट्रेड युनियन पृष्ठभूमिबाट
निर्वाचित उम्मेदवारको अवस्था

■ जिफन्ट ■ अन्टुफ





Video Message from Special Guest - Ms. Sharan Burrow, General Secretary, ITUC at Inauguration Programme of 7th National Congress of GEFONT





*Guests from various National and International Organizations and Delegates
at Inauguration Programme of 7th National Congress of GEFONT*

प्रस्ताव ३

समाजवादउन्मुख राज्यव्यवस्था

अहिलेको कठोर वास्तविकतामा हाम्रा अनुकूलताहरू

राज्यलाई पुँजीपक्षीय चरित्रको बनाएर कथित उदारवादको शोषणमूलक पुँजीवादी मार्गमा दौडाउन अनेक षड्यन्त्रहरू छन्, शक्तिहरू छन् र दबाबहरू छन् । तर राज्यलाई श्रमिकपक्षीय चरित्र दिदै समाजवादको समतामूलक र शोषणमुक्त मार्गमा दृढताका साथ अघि बढ्न जस्तासुकै कठिनाई र अवरोधहरूसँग संघर्ष गर्न हामी प्रतिबद्ध छौं ।

यद्यपि, आजको वित्तीय पुँजीले नेतृत्व गरिरहेको विश्वव्यापीकरण हाम्रा लागि ठूलो चुनौती हो । बस्तुको उत्पादनमा भन्दा आयातमा हामी आश्रित छौं । सेवा क्षेत्रमा रोजगारीको तीव्र गतिमा बिस्तार भएपनि सेवा क्षेत्र आम श्रमिकका लागि झन् झन् महँगो हुँदै गएको छ । पुँजीको कमीले हामी विकास प्रक्रियामा सर्त र ऋणको घेराबन्दीभित्र हिँडिरहेका छौं । देशभित्र र देशबाहिर प्रवासमा हामी बढ्दो श्रमशोषणमा छौं । यसरी बस्तु, सेवा, पुँजी प्रवाह र श्रम – यी चारै आयाममा हामी असहज र दमित अवस्थामा छौं । योसँगसँगै जलवायु परिवर्तन र वातावरणीय प्रतिकूलता पनि मूलतः श्रमिक वर्गकै लागि आजीविकामै चुनौती बनिसकेको छ । व्यावसायिक कम्पनीहरूले प्राकृतिक स्रोतहरूमाथि तछाड-मछाड गर्दै कब्जा जमाइरहेछन्, श्रमजीवी जनताले प्रकृतिका निःशुल्क उपहारहरूका लागि पनि महँगो मूल्य तिर्नुपरेको छ, तर श्रमिकहरूले न्यूनतम ज्याला पाउन पनि कठिन भइरहेको छ । हाम्रा प्राकृतिक र प्राथमिक बस्तुहरू कौडीको भाउमा लिएर हामीलाई महँगो मूल्यमा तयारी बस्तु बेचिरहेछन् ।

विश्वव्यापीकरणका बाहक अन्तर्राष्ट्रिय वित्तीय संस्थाहरू र शक्तिराष्ट्रहरूकै इशारामा चल्ने संयुक्तराष्ट्र संस्थाहरूको विकास रणनीति, बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरू र तिनैका सहयोगीहरूको मालसामान तथा व्यावसायिक शोषण, शक्तिवान् राष्ट्रहरूले आफ्ना प्रभावमा घुमाइरहने राज्यव्यवस्था र शासन एवं उनीहरूले नै थोपरेको संस्कृति र जीवनशैलीले हामीलाई ग्रसित पाउँदै लगेको छ । उपभोक्तावादको अदृश्य दासतामा नागरिकहरू मूलतः श्रमिकहरूको स्वतन्त्रता सङ्कटमा परेको छ ।

औद्योगिक पुँजीवाद २१औँ शताब्दीमा केही सुस्ततामा रहे पनि वित्तीय पुँजीवाद र कर्पोरेटतन्त्रको तीव्र र स्वेच्छाचारी विकास धेरै गतिमान छ । २०औँ शताब्दीको अन्त्यतिरको एसियाली सङ्कट र २१औँ शताब्दीको पहिलो दशकको अन्त्यतिरको विश्व आर्थिक तथा रोजगारी सङ्कटले उदारीकरणको तानाशाही रोब-स्वाफमा केही धक्का लगाए पनि त्यो रक्षात्मक होइन आक्रामक नै छ । तर २०औँ शताब्दीका अन्तिम दुई दशकमा जस्तो समाजवाद झोक्राएको, कुप्रिएको, निन्याउरो र प्रतिरक्षात्मक अवस्थामा अब छैन, उठेर मैदानमा नयाँ ढंगले उभिइसकेको छ ।

अनेक अन्तर्राष्ट्रिय चलखेल र दबाबहरू तथा चिनियाँ समाजवादको प्रभावबाट यस क्षेत्रलाई अलग पार्ने प्रयत्न जारी रहेको अवस्थाको दक्षिण एसिया नवउदारवादी मोडेलबाटै चलिरहेको छ । त्यसका लागि अमेरिका, युरोपिय समुदाय र जापानको अधिकतम प्रयास हामी देखिरहेकै छौं । तर, चिनियाँ समाजवादको धेरथोर प्रभाव स्वाभाविक छ र त्यो प्रभाव कम भए पनि विश्वमा गरिबहरूको सबैभन्दा ठूलो जनसङ्ख्या भएको गरिबलोक ठहरिने दक्षिण एसियामा पुँजीवादी मोडेलको सफलता सम्भव छैन । किनभने त्यसले असमानतालाई झन् झन् विकराल बनाउँदै अस्थिरता र आतङ्कवादलाई नै बल पुगेको वास्तविकता कतै लुकेको छैन । तसर्थ, दक्षिण एसियाली देशहरूमा जतिसुकै पश्चिममुखी र समाजवादविरोधी सत्ता वा सरकारहरू भए पनि लोककल्याणकारी कार्यक्रम, समाजवादी उपायहरू तथा सामाजिक सुरक्षाको दायरा बिस्तार गर्न ती बाध्य हुनेछन् ।

गर्व गर्छौं-

यसै पृष्ठभूमिमा यो महाधिवेशन गर्व महसुस गर्दछ - स्पष्ट सैद्धान्तिक-वैचारिक अडानहरू, व्यावहारिक रूपमा कार्यान्वयन गर्न सकिने कार्यक्रमहरू, आवधिक योजना तथा आदर्श र इमान्दार, जागरुक र प्रतिबद्ध नेता-कार्यकर्ता सहितको ठूलो पंक्ति, सम्पूर्ण सदस्यहरू र तमाम श्रमजीवी वर्गलाई लिएर सँगसँगै समाजवादतिर यात्रा गर्नु छ नेपाल ट्रेड युनियन महासंघले । छोटो समय अवधिमा पनि अनेक उतार-चढावहरू खपिसकेको र चार पुस्तामा हिडिरहेको हाम्रो ट्रेड युनियन आन्दोलन अनुभवहरूका उल्लेखनीय बलमा उभिएको छ ।

हामी सचेत र संवेदनशील छौं-

हालको नेपाली समाजको वर्ग स्थितिको समान्य अवलोकन गर्दा के देखिन्छ भने सामन्त वर्गको ठूलो भाग खिडिएर मध्यम वर्गमा रूपान्तरित भइरहेको छ । व्यवसायी वर्गको

ठूलो भाग मध्यमवर्गमा नै पर्दछ । श्रमिक वर्गको महत्वपूर्ण भाग क्रमशः मध्यम वर्गमा संक्रमण गरिरहेको छ । यसरी क्रमशः समाजको मूलधार मध्यमवर्गीय मानसिकता र जीवनशैलीमा उपभोक्तावादको बृहत घेरामा प्रवेश गरिरहेको छ । समाजको सबैभन्दा प्रभावशाली, राज्यका नीतिहरूमा हाबी र राज्य, राजनीति, अर्थतन्त्र, संस्कृति, संस्थागत सम्बन्धहरू र विश्वसम्बन्धहरूको नेतृत्वदायी, नियामक र नियन्त्रक भूमिकामा मध्यम वर्ग स्थापित भइरहेको छ ।

विश्वास गर्छौं—

समाजको मूलधारमा अहम भूमिकामा श्रमिक वर्गलाई स्थापित गर्ने हो भने श्रमिक वर्गलाई मध्यम वर्गमा रुपान्तरण गर्ने रणनीतिक योजना लिएरै ट्रेड युनियन आन्दोलन र हाम्रो महासंघले अघि बढनुपर्छ । किनभने श्रमिक वर्गलाई मध्यम वर्गमा रुपान्तरण गर्न नसकेमा अधिकारको संरक्षण र जीवनस्तरको उठान हुन सक्तैन, साथै समाज र राज्यव्यवस्थामा प्रतिनिधित्व र नेतृत्व लिन नसक्ने हुनाले सधैं सानातिना हक र हितका लागि पनि माग्ने र झगडामात्र गरिरहने उपेक्षित तथा पीडित भइरहनुपर्ने नियति कहिल्यै समाप्त हुनेछैन ।

समाजको स्थिरता, शान्ति र समृद्धिका लागि वर्गहरू बीचको द्वन्द्वलाई रुपान्तरण र व्यवस्थापन गर्नु आवश्यक छ । वर्ग संक्रमणको प्रक्रियालाई सहज र प्रगतिगामी बनाउन सकारात्मक र समतामूलक बाटोतिर मोड्नु जरुरी छ ।

महाधिवेशन निर्देश गर्दछ—

संविधानको पूर्ण कार्यान्वयन र श्रमिकमुखी समाजवादतर्फ अविचलित अघि बढिरहन आफ्नो समग्र नेता, कार्यकर्ता, सदस्यसहितको श्रमपंक्तिलाई

- समाजको स्थिरता, शान्ति र समृद्धिका लागि वर्गहरू बीचको द्वन्द्वलाई रुपान्तरण र व्यवस्थापन गर्न
- श्रमिक वर्गलाई मध्यमवर्गमा रुपान्तरण गर्ने मार्गमा दृढताका साथ लाग्न
- वर्गीय र सामाजिक समावेशीकरणलाई राज्यव्यवस्थामा सुनिश्चित गराउन
- पुँजीपक्षीयताबाट हाम्रो राज्यव्यवस्थालाई श्रमपक्षीय धारमा डोर्याउन

अनुसूची ३

नेपालको संविधानमा श्रमिक अधिकार

नेपालको संविधान सभाले २०७२ असोज ३ गतेका दिन नयाँ संविधानको जारी गर्‍यो । यस संविधानले नेपाली जनतालाई विभिन्न प्रकारको मौलिकहरूको प्रत्याभुति गरेको छ भने नेपालको इतिहासमा पहिलो पटक श्रमिकको लागी पनि श्रम सम्बन्धि विभिन्न मौलिकहकहरू समावेश छन् । संविधानमा श्रमिकको सम्बन्धमा व्यवस्था गरेको मौलिकहरू निम्न अनुसार रहेको छ ।

- **रोजगारीको हक** : हरेक नागरिकलाई आफुले चाहेको रोजगारीको छनौट गर्ने हक संविधान गरेको छ । रोजगार र वेरोजगारी अवस्था तथा शर्तहरू संघिय कानुन द्वारा निधारण हुनेछ । संविधानको प्रावधान लागु गर्ने संसदले रोजगार ऐन २०७५ जारी गरी लागु भै सकेको छ र जसले प्रत्येक परिवारको कम्तीमा एकजनालाई वार्षिक न्युनतम १०० दिनको रोजगारी प्रत्याभुती गरेको छ ।
- **उचित श्रम अभ्यासको हक** : संविधानले प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हकको ग्यारेन्टी गरेको छ । यस प्रावधान कार्यन्वयन गर्नका लागि संसदले श्रम ऐन २०७४ पारित गर्‍यो । जसले अनुचित श्रम अभ्यासलाई निषेधित छ र कानुनको नजरमा दण्डनिय छ ।
- **श्रमिकको परिभाषा** : संविधानले इतिहासमा पहिलोपटक श्रमिकको परिभाषा गरेको छ । जस अनुसार श्रमिक त्यसलाई भनिन्छ, जसले वौद्धिक वा शारिरिक कार्य गरी रोजगारदाताबाट पारिश्रमिक लिन्छन् । यस परिभाषावाट मानसिक, वौद्धिक र शारिरिक काम गर्ने सबै कामदार वा कर्मचारीलाई संविधानको मौलिक हकको कार्यन्वयनको दायरा भित्र ल्याउने काम गरेकोछ ।
- **उचित पारिश्रमिकको हक** : संविधानले प्रत्येक श्रमिकलाई उचित पारिश्रमिक र सुविधाको हकहुने कुराको ग्यारेन्टी गरेकोछ । यो प्रावधानलाई कार्यान्वयन गर्न श्रम ऐन २०७४ मा धेरै प्रावधानहरू राखिएको छ । जस अनुसार नेपाल सरकारद्वारा घोषित न्युनतम पारिश्रमिक विपरित हुने गरी कुनै रोजगार सम्झौता गर्न पाउने छैन । श्रमिकहरूलाई सरकारले निर्धारण गरेको न्युनतम पारिश्रमिक भन्दा वढि हुने गरी सामुहिक सौदाबाजी गर्ने अधिकार रहन्छ ।

- **सामाजिक सुरक्षाको हक** : प्रत्येक श्रमिकलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणालीबाट संरक्षण पाउने हक हुने छ । संविधानको यो प्रावधान कार्यान्वयन गर्न संसदले योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ पारित गर्‍यो । यो वर्ष देखि रोजगारदाता तथा श्रमिकको सुचिकरण प्रकृया शुरु गरिएको छ । सामाजिक सुरक्षा बार्डले योगदानमा आधारित सुरक्षा प्रणाली अन्तरगत श्रमिकलाई स्वास्थ्य उपचार सुरक्षा, मातृत्व सुरक्षा, दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा, आश्रीत परिवार सुरक्षा र वृद्धावस्था सुरक्षा प्रदान गर्ने निर्णय गरेको छ । यी सबै सुविधाहरू नेपाली नागरीकलाई मात्र नभई नेपालमा काम गर्ने विदेशीहरूलाई समेत विना भेदभाव लागु हुनेछ ।

श्रमिकको लागी योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन वाहेक आम जनताको लागी सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७५ लाई संसदले पारित गरेको छ, जसले राजस्व आधारीत भै सार्वभौमिक सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम जस्तै वृद्धभत्ता कार्यक्रम, एकल महिला, अशक्त व्यक्ति, लोकतन्त्रका सेनानी, लापोन्मुख जातीलाई भत्ता दिने लगायतको कार्यहरू समेटिएको छ ।

- **संगठन स्वतन्त्रता र सामुहिक सौदाबाजीको हक** : संविधानले प्रचलित कानूनको अधिनमा रहि प्रत्येक श्रमिकलाई ट्रेड युनियनको स्थापना गर्ने, युनियनमा संलग्न हुने र सामुहिक सौदाबाजमा संलग्न हुने हकलाई मौलिकहकको रूपमा स्थापीत गरेको छ । यो प्रावधान कार्यान्वयन गर्नका लागी श्रम ऐन २०७४ र श्रम नियमावली २०७५ मा थुप्रै प्रावधानहरू राखिएको । यस ऐनले प्रतिष्ठान तहमा मात्र नभई उद्योग तहमा अर्थात रोजगारदाता संघ र ट्रेड युनियन संघको तहमा पनि सामुहिक सौदाबाजको अधिकार दिएको छ । त्यहाँ छुट्टै ट्रेड युनियन ऐन २०४९ कृयाशिल रहेको छ, जसले युनियनको दर्ता, व्यवस्थापन र नियमनको काम गर्दछ ।
- **शोषण विरुद्धको हक** : संविधानले हरेक व्यक्तिलाई शोषण विरुद्धको हकको प्रत्याभुति गरेको छ । कुनै पनि व्यक्तिलाई धर्म, संस्कृति, परम्परा प्रथा वा कुनै अन्य यस्तै आधारमा कुनै प्रकारले शोषण गर्न पाईने छैन । कुनै पनि व्यक्तिलाई बेचबिखन गर्न वा दास तुल्याउन पाईने छैन र गरेमा यसलाई कानुनद्वारा दण्डनिय मानिनेछ । कुनै पनि व्यक्तिलाई वाध्यकारी श्रममा संलग्न गराउन पाईने छैन । बाध्यकारी श्रम गराएमा पिडितलाई क्षतिपूर्ति दिनुको साथै पिडकलाई

दण्ड दिनुपर्छ । शोषण विरुद्धको हकलाई कार्यान्वयन गर्न श्रम ऐन २०७४ र मुलुकी ऐन २०७४ मा विभिन्न प्रावधानहरू उल्लेख गरिएको छ । यसको साथै त्यहाँ मानव बेचबिखन ऐन २०६४ र कर्मैया ऐन २०५८ को पनि छन् ।

- **बाल श्रम विरुद्धको अधिकार :** संविधानले बालबालिकासंग सम्बन्धित हकको समेत संरक्षण गरेको छ। कुनै पनि बालबालिकालाई उद्योग, कारखाना, खानी वा यस्तै अन्य कुनै जोखिमपूर्ण काममा लगाउन पाइने छैन । यसरी नै कुनै पनि बालबालिकालाई सेना, प्रहरी शसस्त्र समुह सेनामा भर्ती गर्न पाइदैन र धर्म र सस्कृति, परम्पराको नममा शारिरीक, मानसिक, यौनजन्य वा अन्य कुनै प्रकारले शोषण गर्न पाइदैन । यसै गरी माथी लेखिएको कुनै पनि कार्यहरू कानुनद्वारा दण्डनिय र यस्तो काम गर्ने बालबालीकालाई कानुनअनुसार क्षतिपूर्ति पाउने हक समेत संविधानले प्रत्याभुति गरेको छ ।

यी प्रावधान कार्यान्वयन गर्नको लागि संसदले बालबालीका ऐन २०७५ पारित गरेको छ । यसरी नै मुलुकी ऐन २०७४ मा र बालश्रम (नियमित र निषेध) ऐन २०५६ मा थुप्रै प्रावधानहरू राखिएको छ।

- **समानताको हक :** संविधानले पारिश्रमिक र सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभुतिमा कसैलाई पनि कुनै प्रकारको भेदभाव गर्न पाइदैन भनेर प्रष्ट पारेको छ । संविधान अनुसार राज्यले कुनै पनि नागरीकहरूको विचमा उत्पत्ति, धर्म, जातजाती, शारिरिक अवस्था, वैवाहिक अवस्था, अक्षक्तता, विचार तथा आस्था, गर्भा अवस्था, भाषा, आर्थिक अवस्था, भौगोलिक अवस्थिती या अन्य कुनै आधारमा नागरिकहरूको बिच भेदभाव गर्न पाइने छैन । तर संविधानले कुनै पछाडि परेको पक्ष वा समुदाय वा समाजिक समुहलाई माथी उठाउने हिसावले सकारात्मक विभेद गरेकोलाई भेदभाव नमानिने व्यवस्था समेत गरेको छ ।

संविधानको मौलिकहकहरू कार्यान्वयन गर्नको लागि संसदले २०७५ असोज भित्र निम्न कानुन पारित गरी लागु समेत भै सकेको छ:

- सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७५
- अनिवार्य तथा निशुल्क शिक्षा सम्बन्धी ऐन २०७५
- व्यक्तिगत गोपनियता सम्बन्धी ऐन २०७५

- जातिय भेदभाव तथा छुवाछुत (अपराध र सजाँय पहिलो संशोधन) ऐन २०७५
- आवासको अधिकार सम्बन्धी ऐन २०७५
- रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन २०७५
- खाद्य अधिकार तथा खाद्य सम्प्रभुता सम्बन्धी ऐन २०७५
- जनस्वास्थ्य सेवा ऐन २०७५
- सुरक्षित मातृत्व र प्रजनन् अधिकार ऐन २०७५
- उपभोक्ता संरक्षण ऐन २०७५
- बालबालीका सम्बन्धी ऐन २०७५
- वातावरण संरक्षण (पहिलो संशोधन) ऐन २०७५
- अपाङ्गता भएका व्यक्तिको अधिकार सम्बन्धी (पहिलो संशोधन) ऐन २०७५
- भूमि (सातौ संशोधन) ऐन २०७५
- अपराध पिडित संरक्षण ऐन २०७५

२०१५ को संविधान पछि संसदद्वारा केही कानूनहरू अपनाए जुन यसप्रकार छ ,

- श्रम ऐन २०१७
- योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०१७



*Special Guest, Ms. Catelene Passchier - President, Workers Group, ILO
at Inauguration Programme of 7th National Congress of GEFONT*

समृद्ध लोकतन्त्र र
समृद्ध श्रमजीवी वर्ग
को संस्थापक संस्था



Panel Discussion

Prosperous Working Class in

समृद्ध लोकतन्त्र र समृद्ध श्रमजीवी वर्ग

२०७४/२८



Panel Discussion on "Prosperous Working Class in Consolidated Democracy" during 7th National Congress of GEFONT

Progress without loss of constitutional democracy
National Congress
28 - 31 March 2018
Pune, Maharashtra

Session on

Consolidated Democracy

सुदृढ श्रमजीवी वर्ग

March 2018



प्रस्ताव ४

श्रमबजार सुधार

हामी तुलना गर्छौं – वितरण, उपभोग र बिलासको

वितरण प्रणाली न्यायपूर्ण हुने सुनिश्चित नभई उत्पादन, उपभोग र खुशी सँगसँगै सहयात्रा गरेको कतै देखिदैन। वितरणको विषमतालाई उपेक्षा गरी गरी उत्पादनमा मात्र जोड दिएमा आर्थिक क्षेत्रमा एकाधिकार र राजनीतिमा स्वेच्छाचार बढ्छ। यसो भएमा उत्पादन श्रम शोषणको जगमा उभिनेछ। उत्पादन मानवीय पक्षको उपेक्षा र यान्त्रिक तरिकाले प्रविधिमा आश्रित हुँदै गएमा आर्थिक असमानताको खाडल गहिरो र फराकिलो हुँदै जान्छ। उत्पादन श्रम शोषणमा नरही असल श्रम विभाजन र प्रतिफलको न्यायोचित वितरणको पथमा गयो भने मात्र उपभोगले पनि ठीक बाटो र सबैको पहुँचमा जान पाउँछ। अन्यथा उपभोग सीमित समूह र निश्चित वर्गको विलासमा सीमित हुनपुग्दछ। उपभोग विलासको सीमित तहमा घेरियो भने वितरण अन्यायपूर्ण हुन्छ र शोषणको मात्राले सीमाहरू च्यातै जान्छ। त्यसैले वितरण प्रणालीलाई सामूहिकता, समता र त्यागको भावनामा आधारित बनाउन वर्गहरूको समावेशीकरण आवश्यक हुन्छ। यस्तो समावेशीकरणले मात्र श्रमिक वर्गलाई उपयुक्त स्थान, शासनमा सक्रिय सहभागिता र राज्यव्यवस्थामा स्वामित्व दिनसक्दछ।

विडम्बना–

अहिलेको अवस्थामा अस्थिर र अनिश्चित आय–संरचनामा टिकेको अर्थतन्त्रमा हामी बाँचिरहेछौं। उपभोग र असमानताको एउटा चित्र औसत प्रतिव्यक्ति उपभोगलाई मात्र हेरे पनि प्रस्ट हुन्छ। शीर्षमा रहेका १०० उच्च-आय वर्गका घरपरिवारको प्रतिव्यक्ति उपभोग स्तर निर्धनतम १०० घर परिवारको भन्दा साढे ११ गुणा बढी छ। साढे १५० घर परिवार सारै नपुग खाद्यअवस्थामा भोकभोकै जीवन धानिरहेका छन्।

यसैकारण महाधिवेशन समृद्धिको तात्कालिक लक्ष्यमा बलियो जोड दिन्छ – सामाजिक पिरामिडका अन्तिम समूहहरूलाई मध्यम वर्गमा रुपान्तरित गर्नु नै समृद्धिको यात्रामा तात्कालिक लक्ष्य हुनसक्छ ।

श्रम उत्पादकत्व, व्यक्तिगत क्षमता र घरपरिवार सम्पन्नता सूचक सबैमा काठमाडौं उपत्यका श्रेष्ठता क्रममा एक नम्बरमा छ । यसले देशको राजधानीमा नै सबै अवसर सीमित रहेकोतर्फ सङ्केत गर्दछ ।

फलतः यो महाधिवेशनको ध्यान केन्द्रित भएको छ – सबै क्षेत्रका श्रमिकहरूको उत्पादकत्व, व्यक्तिगत क्षमता र घरपरिवारको सम्पन्नताका सूचकहरूलाई कम्तीमा काठमाडौं उपत्यकाकै स्तरमा ल्याइपुरयाउने तात्कालिक लक्ष्यमा ।

मुद्रास्फितिको दरसँग वा मूल्यवृद्धिसँग पारिश्रमिकको तादात्म्यता अर्थात् ज्याला सूचकाङ्कीकरण नगरिँदा श्रमशोषणको लागि एउटा आधार तयार हुन्छ, यद्यपि ज्याला सूचकाङ्कीकरणले मात्रै श्रमशोषण रोक्न सकिँदैन ।

आईएलओको विश्व पारिश्रमिक प्रतिवेदनका अनुसार ज्याला वृद्धिको दर विकसित देशहरूमा बढेर गएको छ । तर विकासशील देशहरूमा वास्तविक ज्याला वृद्धिमा हास देखिन्छ । विश्वकै वास्तविक ज्याला वृद्धि २०१२ को २.५ बाट झरेर २०१५ मा १.७ प्रतिशतमा आएको छ, चीनको छिटो छिटो भइरहेको ज्याला वृद्धिलाई छोडेर हेर्ने हो भने विश्वको वास्तविक ज्याला वृद्धिदर २०१२ को १.६ बाट झरेर ०.९ प्रतिशतमा हास भएको पाइन्छ ।

महसुस गर्दछौं-

यी तथ्याङ्कहरू विश्वभरि नै श्रमिकहरूको ठूलो बहुसङ्ख्यक भाग वास्तविक ज्यालाको हासले पीडित भएको देखाउँछन् । त्यसैले सबै श्रमिकको र नेपाली श्रमिकको पनि माग उच्च ज्याला र रोजगारीप्रति संवेदनशील अर्थव्यवस्था नै हो । श्रमिकवर्गले खोजेको अर्थव्यवस्था भन्नु नै अन्याय र शोषणको सिक्रीले बाधेर डोर्याईरहेको श्रमबजारलाई न्यायपूर्ण श्रमबजारमा रुपान्तरण गर्न ध्यानकेन्द्रित गर्ने समाजवादोन्मुख अर्थव्यवस्था हो । तसर्थ प्रतिनिधिसभा र प्रदेशसभामा आर्थिक तथा सामाजिक परिषद गठन गरी श्रमिकका एजेण्डालाई संसदले सोझै सम्बोधन गर्ने प्रणाली बसाउन आग्रह गर्दछ ।

स्वदेशभित्र मात्र होइन-

प्रवासी नेपाली श्रमिकहरूलाई संगठित गर्ने नयाँ सोच महासंघले आफ्नो स्थापनाको लगत्तै सुरु गर्‍यो । नेपाली श्रमिक कार्यरत देशमा नै उनीहरूलाई संगठित गरी त्यसै देशको ट्रेड युनियन संगठनमा आबद्ध गराउँदै संरक्षित गर्ने नीति लिएर जिफन्ट सहयोग समूह गठन गर्ने काम सुरु गरियो । गन्तव्य राष्ट्रका युनियनहरूको प्रवासी श्रमिकलाई हेर्ने शत्रुवत दृष्टिकोण फेर्ने कामका साथै प्रवासी श्रमिकका मुद्दा युनियन आन्दोलनकै मुद्दा हुन् भन्ने यथार्थ स्थापित गर्नमा हाम्रो महासंघको भूमिका विश्वभरि नै प्रशंसित भएको छ । दक्षिण कोरिया र हङकङबाट थालेको यो कामले हामीलाई अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध विकासमा समेत ठूलो सहयोग पुग्यो । प्रवासी नेपाली श्रमिकको पक्षमा विकसित गरिएको अभियान र आन्दोलनको यो महाधिवेशन उच्च मूल्याङ्कन गर्दछ ।

गौरव बोध गर्दछौं-

युगान्तकारी परिवर्तनहरू राजनीतिक परिदृश्यमा मात्र भएका होइनन् । श्रमबजारमा पनि हाम्रो कठिन र समर्पित प्रयत्नले अतुलनीय परिवर्तनहरू ल्याएको छ, तर त्यसलाई संस्थागत गर्न अझ धेरै सुझबुझ र कष्टसाध्य प्रयत्न चाहिएको छ । श्रमबजारलाई न्यायपूर्ण बनाउन संविधानमा श्रमिकका अधिकारहरूलाई मौलिक अधिकारहरू र अन्य धाराहरूमा समावेश गराउन निक्कै ठूलो हृदसम्म हामी सफल भएका छौं । नयाँ श्रमऐनको माध्यमले समग्र अनौपचारिक क्षेत्रलाई औपचारिक क्षेत्रमा परिणत गर्न हामीले सकेका छौं । सामाजिक सुरक्षा र सामाजिक सुरक्षा कोष सम्बन्धी ऐनका माध्यमबाट श्रमबजारको अघि बढ्ने मार्गलाई नै श्रमिकपक्षीय र समाजवादी मोडतिर मोडिसकेका छौं । सफल कार्यान्वयनको पाटोमा अब महासंघको सिंगो पंक्तिको परिचालनको आवश्यकता छ ।

विश्वास व्यक्त गर्दछौं-

मर्यादित कामको बाटो नै श्रमशक्तिको र श्रमिक वर्गको समृद्धितर्फको बाटो हो । श्रमिक वर्गको अधिकार र स्थानको सुनिश्चितताको राजनीतिक जगमा नै मर्यादित कामको बाटो बनाउन सकिन्छ । मर्यादित कामको बाटो भनेको आजको नेपाली सन्दर्भमा न्यायोचित उच्च ज्याला, मानवीय कार्यावस्था र सबै श्रमजीवीका लागि सामाजिक सुरक्षा हो ।

आगामी कार्यकालमा महासंघका नीति, कार्यक्रम र सांगठनिक संरचनाहरू दृढताका साथ श्रमिक वर्गको अधिकार र स्थानको सुनिश्चितता तथा उच्च ज्याला, मानवीय कार्यावस्था र सबै श्रमजीवीका लागि सामाजिक सुरक्षा प्राप्त गर्ने र प्राप्तिहरूको सुदृढीकरणको दिशामा नै उन्मुख रहन यो महाधिवेशन निर्देशन गर्दछ ।

निर्देशित गर्दछौं-

महाधिवेशन फेरि पनि ठहर गर्दछ - ज्यालावृद्धि असमानता विरुद्धको मूल औजार हो । त्यसैले निम्न विषयमा ध्यान दिन निर्देशित गर्दछ :

- मर्यादित रोजगारीका लागि श्रमकानूनको कार्यान्वयन
- प्रादेशिक र व्यवसायगत स्तरमा सामूहिक सौदाबाजी
- राष्ट्रिय स्तरमा नीतिगत सामाजिक सम्वाद
- तात्काली थप रु. ५,००० ज्यालावृद्धिको दबाबकारी एकताबद्ध अभियान
- केन्द्रमा नीति निर्माणमा बलशाली र प्रभावशाली भूमिकामा हाम्रो संगठन र युनियन आन्दोलन
- सामाजिक सुरक्षाको दायरा बिस्तारमा निरन्तरता र लाखौंलाख श्रमिकको जीवनस्तरमा वृद्धि
- राज्यका सबै तीनै तहको श्रमप्रति संवेदनशीलतामा वृद्धि र श्रमबजार न्यायपूर्ण बन्दै जाने अवस्था
- स्थानीयतहमा श्रमिकको पञ्जीकरण र श्रमडेस्कको सञ्चालन
- कार्यथलोमा नतिजा दिने औद्योगिकस्तरको सामूहिक सौदाबाजीको गतिशील प्रणाली
- युनियनहरूको एकल बार्गेनिङ प्यानेल
- श्रम सम्परीक्षणलाई स्थानीय तहमा स्थापित गरी तुरुन्तै कारबाहीमा क्रियाशील हुने श्रम निरीक्षण प्रणाली

श्रम र पुँजीबीचको सहसम्बन्ध आजको विश्वमा संघर्ष र सहकार्यको अन्त्यहीन श्रृङ्खला बनेर चलिरहेको छ । त्यसैले संघर्षमात्रको अराजकता र सहकार्य मात्रको रुग्णता दुबैभन्दा फरक सन्तुलित मोडेलको तथ्य र तर्कका दुई बलिया आधारमा गतिशील सामूहिक सौदाबाजी प्रणालीमा महाधिवेशन जोड दिन्छ ।

सार्वजनिक, निजी र सहकारी – यी तीन खम्बामा उभिएको अर्थव्यवस्थाको विकासलाई जोड दिँदै समाजवाद नै दीर्घकालीन लक्ष्य लिएको नेपाली श्रमिक वर्गले चाहेको श्रमबजारका निम्न विशेषता हुनुपर्छ भन्ने यो महाधिवेशन ठहर गर्दछः

- लोककल्याणकारी कार्यक्रम र सामाजिक सुरक्षाको बृहत दायरा
- उच्च ज्याला – उच्च उत्पादकत्व
- समाजवादी विचारले डोर्याएको बजार नियमन
- ज्याला र रोजगारी आधारित विकास रणनीति
- औद्योगिक र विषयगत सामुहिक सौदाबाजीको समयबद्ध प्रणाली
- श्रमिकहरूलाई उत्पादनका साधनको मालिक बनाउँदै लैजाने दीर्घकालीन सोच
- श्रमिक वर्गलाई रोजगारीको गुणस्तर, आयस्तर र जीवनस्तरमा सुधार गर्दै मध्यम वर्गमा रूपान्तरण
- बाह्य विश्वमा प्रवासी श्रमिकको दूतावासमार्फत् तथा युनियन आन्दोलनमार्फत् संरक्षण

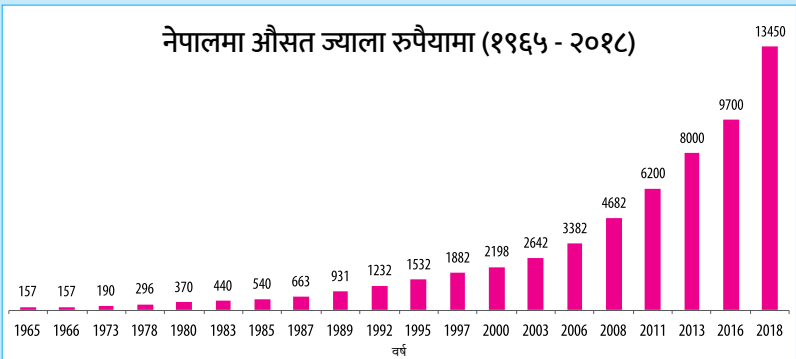
अनुसूची ४

वास्तविक ज्याला वृद्धि १९६५ देखि १९९२ सम्म (युनियनले मान्यता पाउनुअघि) र १९९२ देखि २०१८ सम्म (युनियनले मान्यता पाइसकेपछि)

वर्ष	औसत ज्याला रू	राष्ट्रिय उपभोक्ता मूल्य सूचकांक	वास्तविक ज्याला सूचकांक
१९६५	१५७	१००	१००
१९६६	१५७	१०२	९८
१९७३	१९०	१५७	७७.१
१९७८	२९६	२२२	८५.१
१९८०	३७०	३७८	६२.४
१९८३	४४०	५०७	५५.२
१९८५	५४०	६११	५६.३
१९८७	६६३	७६९	५४.९
१९८९	९३१	९१२	६५.०
१९९२	१२३२	१३२०	५९.५

वर्ष	औसत ज्याला रू	राष्ट्रिय उपभोक्ता मूल्य सूचकांक	वास्तविक ज्याला सूचकांक
१९९२	१२३२	१००	१००.०
१९९५	१५३२	१२७	९७.६
१९९७	१८८२	१४९	१०३.०
२०००	२१९८	१७५	१०१.४
२००३	२६४२	१९७	१०८.८
२००६	३३८२	२३५	११७.१
२००८	४६८२	२८३	१३४.५
२०११	६२००	३६७	१३७.१
२०१३	८०००	४४०	१४७.५
२०१६	९७००	५४२	१४५.३
२०१८	१३४५०	५६२	१९४.३

मासिक खर्च (प्रति व्यक्ति) २०१७



अनुसूची ५

उपभोग खर्चमा प्रतिव्यक्ति आय असमानता

उपभोग र असमानता को एउटा चित्र औसत प्रतिव्यक्ति उपभोगलाई हेर्दा शीर्षमा रहेका १०% उच्च-आय वर्गका घरपरिवारको प्रतिव्यक्ति उपभोग स्तर निर्धनतम १०% घर परिवारको भन्दा साढे ११ गुणा बढी छ । साढे १५% घर परिवार सारै नपुग खाद्यअवस्थामा भोकभोकै जीवन धानिरहेका छन् ।

तालिका १ – औसत उपभोगको अवस्था २०१४/१५

दशांशमा	औसत प्रतिव्यक्ति उपभोग खर्च
माथिल्लो १०%	रु. २१५,५५३
दोश्रो १०%	रु. ९५,७१०
तेश्रो १०%	रु.७०,९२६
चौथो १०%	रु २५,५२८
पाँचौं १०%	रु ५०,०४८
छैठौ १०%	रु ४३,६८०
सातौ १०%	रु ३७,८८१
आठौ १०%	रु ३१,९१८
नवौं १०%	रु २६,२५०
अन्तिम १०%	रु १९,०४८

औसत उपभोगको अवस्था २०१४/१५





7th National Congress
28 - 31 March 2018



के कारण म स्वयं महाधिवेसनमा उपस्थित हुन



Video Message of Special Guest, Mr. Luc Cortebeek, Chairperson of the ILO GB at Inauguration Programme of 7th National Congress of GEFONT



Closing Session of 7th National Congress of GEFONT



प्रस्ताव ५

अनौपचारिक श्रमलाई औपचारिकरण

स्मरण गर्छौं-

पहिलो जनआन्दोलन पश्चात् बनेको श्रम ऐन २०४८ ले दश जना भन्दा बढी श्रमिक कार्यरत रहेको प्रतिष्ठानका स्थायी कामदार कर्मचारीलाई संरक्षण गर्ने व्यवस्था गर्‍यो । यसले ठूलो सङ्ख्यामा रहेको साना प्रतिष्ठान, कम्पनी तथा व्यावसायिक फर्ममा काम गर्ने श्रमिकहरूलाई अनौपचारिक बनाइ दियो । यसरी नै निजी घर पसलमा काम गर्ने श्रमिकलाई समेत कानूनको संरक्षण भन्दा बाहिर पारेको थियो । यसैगरी दश जनाभन्दा बढी श्रमिक कार्यरत भएको स्थानमा समेत करार, दैनिक ज्यालादारी तथा अस्थायी रूपमा काम गर्ने श्रमिकलाई श्रम कानूनको कार्यान्वयनमा विभेद गरी अनौपचारिक श्रम क्षेत्रमा धकेल्ने काम गरेको थियो । बहुसङ्ख्यामा रहेको अनौपचारिक श्रम शक्तिलाई श्रम कानून लागु हुने व्यवस्था मिलाउनका लागि नेपालका ट्रेड युनियनहरूले सन् २००२ देखि नै रोजगारदाता संगठनसँग छलफल र सम्वाद गरी आएका थिए । २०६१ सालमा भएको युनियन, रोजगारदाता र सरकार सम्मिलित दोस्रो राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनले समेत अनौपचारिक श्रम शक्तिलाई औपचारिक गर्नुपर्ने कुरालाई जोड दिएको थियो ।

२०७१ असोजमा संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र र नेपालका रोजगारदाता संगठनले नेपाल सरकारलाई हस्तान्तरण गरेको श्रम ऐनको मस्यौदामा समेत श्रम कानून लागु गर्न न्यूनतम सिमा राख्न नहुने र निजी व्यक्तिले अन्य व्यक्तिलाई काममा लगाएमा समेत आधारभूत संरक्षणको व्यवस्था गर्नुपर्ने गरी सुझाव दिएका थिए ।

खुशी व्यक्त गर्छौं-

श्रम क्षेत्रमा २०७४ महत्वपूर्ण वर्ष भयो । श्रमिकहरूको माग मध्ये आधारभूत मागहरूलाई समेट्ने गरी श्रम ऐन २०७४ र सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ संसदबाट पारित भई लागु भइसकेको छ । यी कानून कार्यान्वयनको लागि नियमावली बन्ने क्रम जारी रहेको छ । नयाँ व्यवस्था अनुसार जति जनालाई काममा लगाए पनि रोजगार सम्झौता गर्नु पर्दछ । रोजगार सम्झौता गर्दा ऐन तथा नियममा उल्लेख भए

भन्दा कम पारिश्रमिक सुविधा लिने दिने गरी सम्झौता गर्न पाइदैन । गरेमा त्यस्तो सम्झौता बदर भई ऐन नियम लागू हुन्छ ।

सबै श्रमिकले काम थालेको मितिदेखि नै आधारभूत पारिश्रमिकबाट दश प्रतिशत रकम कट्टा गरी सो रकममा शतप्रतिशत रकम रोजगारदाताले थप गरी सञ्चयकोष बापत र ८.३३ प्रतिशत बराबरको रकम प्रत्येक महिना उपदान बापत सामाजिक सुरक्षाकोषमा रोजगारदाताले थप गरी जम्मा गर्नु पर्दछ ।

यदि कुनै कारणले सञ्चयकोष र उपदान दिन नसक्ने भएमा पारिश्रमिकमा नै १८.३३ प्रतिशत रकम थप गरी भुक्तानी दिनु पर्दछ । रोजगारदाताले चौबिसै घण्टालाई समावेश गरी प्रत्येक श्रमिकको सात लाखको दुर्घटना बीमा गर्नु पर्दछ । रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको एक लाखको स्वास्थ्य उपचार बीमा गर्नु पर्दछ । औपचारिक श्रमिक सरह नै सबै प्रकारका बिदाहरू यस क्षेत्रका श्रमिकले उपभोग गर्न पाउँछन् ।

दैनिक आठ घण्टा र हप्तामा ४८ घण्टाभन्दा बढी काम गर्नु, गराउनु हुँदैन । ओभरटाइम काम दैनिक ४ घण्टासम्म गर्न, गराउन पाइन्छ । ओभरटाइम काम गरे बापत आधारभूत पारिश्रमिकको डेढी ज्याला पाउँछन् । न्यूनतम पारिश्रमिकभन्दा कम हुने गरी पारिश्रमिक लिन, दिन हुँदैन । र, खाईपाई आएको पारिश्रमिक घटाउन पाइदैन । प्रत्येक वर्ष प्रत्येक श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकको आधा दिनको रकम ग्रेडबापत थप गर्नुपर्छ । प्रत्येक वर्ष १ महिनाको आधारभूत पारिश्रमिक बराबरको रकम चाडपर्व खर्च पाउँछन् । यी लगायतका सुविधाहरू सबै श्रमिकले बिना भेदभाव उपयोग गर्न पाउने खुसीको कुरा हो । यसरी नै स्वरोजगार हैसियतका व्यक्तिको लागि समेत योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ बमोजिम छुट्टै सुरक्षा योजनामा सहभागी हुन सक्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

सहमति जनाउँछौं-

समाजवाद उन्मुख राज्यको चरित्रअनुरूप समृद्ध नेपालको स्थापना गर्ने संवैधानिक व्यवस्थालाई कार्यान्वयन गर्न, सबै श्रमिकलाई उचित पारिश्रमिक तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाबाट संरक्षित गर्ने संवैधानिक व्यवस्थाको कार्यान्वयन गर्ने क्रममा संसदले बनाएको कानूनको पालना व्यवहारमा उतार्नको लागि हामी दृढ छौं ।

प्रस्ताव गर्छौं-

कुनै पनि व्यवस्थाहरू कागजमा मात्र राखेर हुँदैन । यसलाई व्यवहारमा उतार्नुपर्ने हुन्छ । उल्लेखित व्यवस्थालाई व्यवहारमा ल्याउनको लागि श्रम निरीक्षण प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउनु पर्दछ । यसरी नै नयाँ कानुनले प्रस्ताव गरेको श्रम अडिटको व्यवस्थालाई कडाइका साथ लागू गरिनु पर्दछ ।

निर्देशित गर्छौं-

कानुनमा रोजगारदाताको सहमतिमा ल्याइएको व्यवस्थालाई व्यवहारमा लागू गर्न संयुक्तरूपमा अभियान सञ्चालन गर्ने, श्रम अडिट मार्फत् कानुन कार्यान्वयनको अवस्थालाई सूक्ष्म अध्ययन र विश्लेषण गर्ने, श्रम तथा समाजिक सुरक्षाको संरक्षणमा सबै श्रमिकलाई लैजान सदस्य युनियनहरूलाई पूर्णतः परिचालन गर्न महासंघको राष्ट्रिय कमिटीलाई निर्देशित गर्दछ ।





प्रस्ताव ६

श्रम कानून कार्यान्वयन

स्मरण गर्छौं-

तत्कालीन प्रधानमन्त्री श्री शेरबहादुर देउवाद्वारा २०५८ पौषमा हायर एण्ड फायरको नीति बमोजिमको श्रम ऐन २०४८ मा दोस्रो संशोधन गर्ने भनी गरेको घोषणालाई तत्कालीन अवस्थामा क्रियाशील महासंघहरू जिफन्ट, एनटियुसी र डिकोन्टद्वारा अस्वीकार गरी नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघसँग सामाजिक सम्वाद गर्न आठ सदस्यीय श्रम कानून सुधार कार्यदलको घोषणा गरी काम प्रारम्भ भएको थियो ।

२०५९ मंसिर १९ श्रमको संसारलाई सुधार गर्न सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्थासहित श्रम कानून परिमार्जन गर्न नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ र तीन ट्रेड युनियन महासंघहरू- जिफन्ट, एनटियुसी र डिकोन्टको बीचमा सात बुँदा १) सामाजिक सुरक्षा, २) श्रम लचकता, ३) कार्यस्थलमा जेन्डर विषय, ४) अनौपचारिक क्षेत्र, ५) श्रम प्रशासन, ६) ट्रेड युनियन र सामूहिक सौदाबाजी र ७) निकास नीतिमा सम्वाद जारी राख्न सहमति भयो । २०६१ पुस २५ गते नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ तथा युनियनहरूको बीचमा श्रम कानून मस्यौदाका १९ बुँदामा हस्ताक्षर भई २०६१ पुस २८-माघ १ सरकारद्वारा आयोजित दोस्रो राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनबाट समेत अनुमोदन गरियो ।

यसै बीचमा राजाद्वारा सत्ता हातमा लिएपछि नयाँ अध्यादेशमार्फत् श्रमिक हक विरुद्धको कानून ल्याउने तयारी विरुद्धमा २०६२ भदौ २५-२७ दशौँ हजारको प्रदर्शन सहित काठमाडौँमा ट्रेड युनियनहरूको बृहत सम्मेलनको आयोजना भयो । सम्मेलनद्वारा अध्यादेशमार्फत् घोषणा गर्न लागिएको श्रम ऐन ०४८ को दोस्रो संशोधन अस्वीकृत गर्ने घोषणा पारित गरियो । तर शाही सरकारले युनियनको मागलाई बेवास्ता गरी फाल्गुण २५ गते अध्यादेश जारी भए पनि युनियनको दबाबमा कार्यान्वयनमा आएन र जनआन्दोलन पछि बनेको सरकारले अन्ततः २०६३ जेठ १ गते लागू हुनु अगावै पुनःस्थापित संसदबाट श्रम (दोस्रो संशोधन) अध्यादेश खारेज भयो ।

त्यसपछि श्रम कानून निर्माणमा त्रिपक्षीय सम्वादको पुनः थालनी भयो । र २०७१ असोज २४ गते प्रत्येक विषयमा दफावार छलफल पछि रोजगारदाताका संगठनहरू र ट्रेड युनियनहरूद्वारा आ-आफ्ना पक्षको केही असहमतिका बुँदा समेत संलग्न गरी

श्रम ऐनको मस्यौदामा हस्ताक्षर गरी एकीकृत मस्यौदा, श्रम राज्यमन्त्रीलाई हस्तान्तरण गरे । सोही मस्यौदालाई आधारभूत रूपमा स्वीकार गरी सरकारले संसदमा पेस गरेको श्रम विधेयक नै २०७४ साउन २७ गते व्यवस्थापिका संसदबाट पारित भयो । पारित कानूनको नाम श्रम ऐन २०७४ राखियो र २०७४ भदौ १९ राष्ट्रपतिद्वारा प्रमाणीकरण भई कार्यान्वयन प्रारम्भ भएको छ । यसरी नै योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ श्रावण ०९ गते पारित भई सोही महिनाको २९ गतेबाट लागू भइसकेको छ ।

खुसी व्यक्त गर्छौं-

श्रम क्षेत्रमा २०७४ महत्वपूर्ण वर्ष भयो । श्रमिकहरूको मागमध्ये आधारभूत मागहरूलाई समेट्ने गरी श्रम ऐन २०७४ संसदबाट पारित भई लागू भइसकेको छ । यो ऐन घरेलु श्रमिकदेखि सबै श्रमिकलाई लागू हुने गरी आएको छ । यो ऐन आधारभूत कानून हो । त्यसैले ऐन तथा नियममा उल्लेख भए भन्दा कम पारिश्रमिक सुविधा लिने दिने गरी सम्झौता गर्न पाइदैन ।

रोजगारी संरचनालाई आकस्मिक (क्याजुअल), आंशिक (पार्ट-टाइम) समयगत (टाइम-बाउन्ड), कार्यगत (टास्क-बेस्ड) र नियमित श्रमिक गरी वर्गीकरण गरिएको छ । श्रमिकलाई जुनसुकै सेवासर्तमा काम लगाए पनि तलब र सुविधाहरूमा भने कुनै भेदभाव गर्न पाइँदैन ।

सञ्चय कोष, उपदान, दुर्घटना, औषधोपचार, स्वास्थ्य उपचार जस्ता आधारभूत सामाजिक संरक्षण सबै श्रमिकलाई काम थालेकै दिनदेखि प्राप्त हुनेछ । यस्तो सुविधा स्वदेशी विदेशी लगायत तालिमे र पार्ट-टाइम काम गर्ने श्रमिकलाई समेत लागू हुनेछ । सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ लागू भएपछि सञ्चयकोष, उपदान र बीमाको रकम सामाजिक सुरक्षा कोषमा अनिवार्य पठाउनु पर्नेछ ।

जायज कारण र कानुनी प्रक्रिया पूरा नगरी कसैलाई पनि कामबाट हटाउन पाइँदैन । कानुनी विधि विपरीत हटाइएकोमा व्यवस्थापक विरुद्ध मुद्दा चलाउने र श्रमिकलाई पुनर्बहाली गर्ने व्यवस्था छ ।

नियमित रोजगारीमा अवकाशको उमेर हद ५५ वर्षबाट ५८ वर्ष भएको छ । अरु प्रकारको रोजगारीमा सो भन्दा बढी उमेरसम्म काम गर्न पाउँछन् ।

श्रमिक कटौती गर्दा युनियनसँग परामर्श गर्नुपर्ने, क्षतिपूर्ति नदिई कटौती गर्न नपाउने र युनियन पदाधिकारीलाई सुरुमै कटौती गर्न पाइने छैन ।

सबैखाले रोजगारीमा रहेका श्रमिकले वार्षिक तलबवृद्धि (ग्रेड) र १ महिनाको आधारभूत पारिश्रमिक बराबरको रकम चाडपर्व खर्च पाउँछन् ।

सबैखाले रोजगारीमा रहेका श्रमिकले हप्तामा १ दिन साप्ताहिक बिदा, पुरुषलाई मे दिवस सहित १३ दिन महिलालाई आठ मार्च सहित १४ दिन सार्वजनिक बिदा, काम गरेको अवधिको २० दिन बराबर १ दिनको दरले घर बिदा, वार्षिक १२ दिन बिरामी बिदा, १३ दिन किरिया बिदा, सुत्केरी महिलाले ६० दिन पारिश्रमिक सहित गरी ९८ दिन प्रसूति बिदा र सुत्केरी महिलाको श्रीमानले १५ दिन पारिश्रमिक सहित प्रसूति स्याहार बिदा पाउँछन् । बिदाको दिन काममा लगाएकोमा सो मितिले एक्काइस दिनभित्र सट्टा बिदा दिनुपर्ने छ । घर बिदा ९० दिनसम्म र बिरामी बिदा ४५ दिनसम्म सञ्चित गर्न पाउने र सञ्चित बिदा बापत पारिश्रमिक पाउनेछन् ।

रोजगारदाताले व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति बनाउनुपर्ने र बनाएको नीति बमोजिम काम गर्नुपर्ने छ । कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन विधि युनियनसँग छलफल गरी तयार गर्ने र मूल्याङ्कनको परिणाम सम्बन्धित श्रमिकले हेर्न पाउने गरी पारदर्शी बनाउने ।

ऐन, नियम, सम्झौतामा भएको भन्दा बढी अर्थात् हित विषयमा मागपत्र पेस गर्न, सामूहिक सौदाबाजी गर्न र सम्झौता गर्न पाइनेछ । हक विषयमा श्रम कार्यालय अथवा अदालतमार्फत् समाधान खोज्नु पर्दछ । सामूहिक विवाद हल गर्ने वैकल्पिक संयन्त्र बिना हडतालमाथि रोक लगाउन पाइने छैन । सामूहिक सम्झौता दुई वर्षसम्म मान्य हुन्छ, तर अर्को सम्झौताबाट प्रतिस्थापन नभएसम्म कायम रहन्छ ।

दश जना भन्दा बढी श्रमिकको प्रतिष्ठानमा श्रम विवाद आउन नदिन र उत्पादन बढाउन श्रम सम्बन्ध समिति बनाउनु पर्दछ ।

श्रमिकले खराब आचरण गर्न हुँदैन । गरेमा नसिहत, एक दिनको पारिश्रमिक कट्टा गर्ने, ग्रेड रोक्का वा बढुवा रोक्का र निष्कासन समेत हुन सक्छ । सुनुवाइको मौका नदिई कसैलाई कारबाही गर्न हुँदैन । समयगत रोजगारी वा कार्यगत रोजगारीमा रहेको श्रमिकको रोजगार सम्झौता सकिएपछि सेवा सकिन्छ । तर सम्झौतामा जे लेखिएको भए पनि काम बाँकी भएमा सम्झौता अवधि स्वतः बढ्नेछ । रोजगारी

अन्त्य भएको १५ दिनभित्र श्रमिकलाई दिनुपर्ने रकम भुक्तानी नगरेमा श्रमिक सरह पारिश्रमिक दिइरहनु पर्नेछ ।

प्रत्येक प्रतिष्ठानले प्रत्येक वर्ष श्रम अडिट गरी स्वपरीक्षण गर्ने र श्रम कार्यालयमा प्रतिवेदन पेस गर्नु पर्नेछ । आउटसोर्स कामलाई बढी जिम्मेवार बनाइएको छ । इजाजतपत्र नभएको कम्पनीले श्रम आपूर्ति गरेमा काम लगाउने रोजगारदाताले नै सबै सुविधा दिनु पर्नेछ ।

यसरी नै सबै श्रमिकलाई सबै प्रकारको समाजिक सुरक्षा योजनामा सहभागी बनाउन सकिने गरी योगदानमा आधारित समाजिक सुरक्षामा व्यवस्था गरिएको छ ।

सहमति जनाउँछौं -

कसैले दिएर नभई श्रमिक र रोजगारदाता बीचमा भएको सहमतिलाई कार्यान्वयन गर्नेगरी आधारभूतरूपमा ल्याइएको कानुनप्रति हाम्रो सहमति छ । यसलाई कार्यान्वयन गर्नुपर्ने कुरामा हामी जोड दिन चाहान्छौं ।

प्रस्ताव गर्छौं -

हामी संघीय संरचनाअनुरूप प्रदेशहरू बीचको प्रतिस्पर्धामा श्रमिकहरूको विषय खतरामा नपर्नु । श्रमिकको अधिकारलाई दाउमा राखेर वा श्रम शोषणको प्रधानतामा आधारित कुनै पनि विकास हुन सक्दैन भन्नेमा दृढ छौं । त्यसैले श्रम ऐन तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन कार्यान्वयन गर्नु संघीय, प्रदेश र स्थानीय सरकारको कर्तव्य हुन्छ ।

यसका लागि हातेमालो गर्दै काम गर्न हामी तयार छौं । देशको विकास र समृद्धिको यात्रामा श्रमिकहरूको तर्फबाट उच्च मनोबलको साथमा योगदान गर्ने वातावरण बनाउन, श्रम विवाद आउन नदिन श्रम कानुनको कार्यान्वयन हुनै पर्दछ ।

निर्देशित गर्छौं -

नयाँ नेतृत्वले संघीय सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय सरकारसँग मिलेर कानुन कार्यान्वयन गर्ने संयन्त्रको विकास गर्न, श्रम अडिटलाई प्रभावकारी बनाउन, श्रम निरीक्षण प्रणालीको सुदृढीकरणमार्फत् विवाद उत्पन्न हुन नदिने वातावरण बनाउन द्विपक्षीय तथा त्रिपक्षीय समाजिक सम्वादलाई अगाडि बढाउन महाधिवेशन निर्देशित गर्दछ ।

अनुसूची ६

श्रम ऐन, २०७४ सङ्क्षेपमा

१. यो ऐनले घरेलु श्रमिकदेखि सिंगो श्रम क्षेत्रलाई समेटेको छ ।
२. यो ऐनलाई आधारभूत कानुन मानिएको छ, त्यसैले सबैखाले श्रमिकलाई यो ऐनले दिएको भन्दा कम हुने गरी तलब/सुविधा दिन पाइँदैन । यस ऐनमा उल्लेखित प्रावधानभन्दा विपरीत कसैले पनि करार संझौता गर्न पाउँदैन ।
३. बालश्रम, बलपूर्वक लगाइने श्रम जस्ता शोषणमा आधारित श्रम अभ्यासदेखि गैर-कानुनी निष्कासन, भेदभाव जस्ता अनुचित श्रमअभ्यासमा यसले प्रतिबन्ध लगाएको छ । अनुचित श्रम अभ्यास गर्ने रोजगारदाता विरुद्ध मुद्दा चलाउने प्रावधान छ ।
४. रोजगारी संरचनालाई आकषिक (क्याजुअल), आंशिक (पार्ट-टाइम) समयगत (टाइम-बाउन्ड), कार्यगत (टास्क-बेस्ड) र नियमित श्रमिक गरी वर्गीकरण गरिएको छ । श्रमिकलाई जुनसुकै सेवासर्तमा काम लगाए पनि तलब र सुविधाहरूमा भने कुनै भेदभाव गर्न पाइँदैन ।
५. सञ्चय कोष सहित उपदान, दुर्घटना, औषधोपचार, स्वास्थ्य उपचार जस्ता आधारभूत सामाजिक संरक्षण सबै श्रमिकलाई काम थालेकै दिनदेखि प्राप्त हुनेछ । यसले तालिमे र पार्ट-टाइम काम गर्ने श्रमिकलाई पनि समेट्छ ।
६. आउटसोर्स कामलाई बढी जिम्मेवार बनाइएको छ । इजाजतपत्र नभएको कम्पनीले श्रम आपूर्ति गरेमा काम लगाउने रोजगारदाताले नै सबै सुविधा दिनु पर्नेछ ।
७. कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनलाई पारदर्शी बनाउने प्रावधान राखिएको छ ।
८. जायज कारण र कानुनी प्रक्रिया पूरा नगरी कसैलाई पनि कामबाट हटाउन पाइँदैन । कानुनी विधि विपरीत हटाइएको श्रमिकलाई पुनर्बहाली गर्ने र त्यस्ता व्यवस्थापकको विरुद्ध मुद्दा चलाउने व्यवस्था छ । श्रम-कटौती गर्दा यूनियनकर्मीलाई हटाउन पाइने छैन ।

१९. कामको उमेर हद ५५ वर्षबाट ५८ वर्ष भएको छ ।
१०. श्रम ऐन-०४८ को तुलनामा नयाँ ऐनमा महिला श्रमिकलाई संरक्षण बढी छ-
- रातीको सिट्टमा काम गर्ने श्रमिकलाई यातायात सुविधा
 - सुत्केरी बिदा ६० दिनको पूरा तलब सहित ९८ दिन बिदा
 - लैङ्गिक हिसाबले भेदभाव वर्जित
 - हतोत्साहन विरुद्ध कडा अनुशासनको कारवाही
११. सामाजिक सम्वाद
- हरेक २/२ वर्षमा न्यूनतम ज्याला पुनरावलोकन
 - आधिकारिक युनियनबाट हुने सामूहिक सम्वादको प्रचलनमा एक भन्दा धेरै युनियन भएको ठाउँमा साझा संयन्त्रमार्फत् पनि सौदाबाजी गर्न सकिने
 - सामूहिक माग दाबी पेस गरेको २१ दिनभित्र रोजगारदातासँग सहमति हुनुपर्ने, त्यसो नभएमा ३० दिनभित्र श्रम कार्यालयबाट मेलमिलाप गराउनुपर्ने, त्यो अवधिमा मेलमिलाप हुन नसके विशेष आर्थिक क्षेत्र, अत्यावश्यक सेवा र सङ्कटकालको अवधिमा बाहेक ३० दिनको सूचना दिएर हड़तालमा जान सकिने ।
 - सौझौता २ वर्षसम्मको लागि कानुन सरह रहने र अर्को संझौता नभएसम्म अधिल्लो संझौता नै वैध हुने
 - सामूहिक विवाद हल गर्ने वैकल्पिक संयन्त्र बिना हड़तालमाथि रोक लगाउन नपाइने ।
१२. बिदा सुविधा वृद्धि गरिएको छ । तलबी सार्वजनिक बिदामा मे दिवस र ८ मार्च थपिएको छ ।
१३. विद्यमान कारखाना निरीक्षण प्रणालीलाई श्रम निरीक्षण प्रणालीको रूपमा बिस्तार गरिएको छ ।
१४. संझौता र आदेश कार्यान्वयन गराउने जस्ता संयन्त्रको व्यवस्था गरिएको छ ।

अनुसूची ७

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन : महत्वपूर्ण प्रावधानहरू

१. योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाबाट श्रमिक र आश्रित परिवारका सदस्यले लाभ पाउँछन् । यस ऐनको दफा २ (क) मा पति वा पत्नी, छोरा, बुहारी वा छोरी, बाबु, आमा, सासू वा ससुरा, नाति वा नातिनीलाई आश्रित परिवार भनी व्याख्या गरिएको छ ।
२. सामाजिक सुरक्षाको योगदान, 'योगदानयोग्य आय'बाट कट्टा गरिन्छ । यस ऐनको २ (छ) श्रमिकले प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रोजगारीबाट दैनिक, साप्ताहिक, पाक्षिक वा मासिकरूपमा प्राप्त गर्ने प्रचलित कानून बमोजिम कर कट्टी गर्नु पूर्वको आधारभूत पारिश्रमिकलाई योगदानयोग्य आय मानिएको छ ।
३. सामाजिक सुरक्षा योजनाबाट योगदानकर्ताले मात्रै लाभ पाउँछन् । यस ऐनको दफा २ (ज)का अनुसार सामाजिक सुरक्षा योजनामा सूचीकृत भई सामाजिक सुरक्षा नम्बर लिएको श्रमिक, स्वरोजगारमा रहेको व्यक्ति, सरकारी सेवामा बहाल रहेको व्यक्ति वा नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेको सरकारी कोषबाट पारिश्रमिक पाउने व्यक्ति योगदानकर्ता हुन् ।
४. यस ऐनले सूचीकृत रोजगारदाताको किटानी गरेको छ । ऐनको दफा २ (झ) का अनुसार रोजगारदाता भनेका-प्रतिष्ठानको हकमा व्यवस्थापक, कुनै श्रमिकले अर्को श्रमिकलाई काममा लगाएमा काममा लगाउने श्रमिक, आपूर्ति गरिएको श्रमिकको हकमा श्रमिक आपूर्तिकर्ता, र सरकारी सेवामा बहाल रहेको व्यक्ति वा सरकारी कोषबाट पारिश्रमिक पाउने व्यक्तिको हकमा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार वा स्थानीय तह हो ।
५. यस ऐनको दफा २ (त) ले सामाजिक सुरक्षा समितिको सिफारिसमा मन्त्रालयले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेको व्यक्तिलाई स्वरोजगारमा रहेको व्यक्ति भनी व्याख्या गरेको छ ।
६. यस ऐनको दफा २ (थ) मा उल्लेख भएअनुसार सामाजिक सुरक्षा समितिको सिफारिसमा मन्त्रालयले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेको

अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने व्यक्ति समेतलाई श्रमिकको परिभाषाभित्र समेटेको छ ।

७. यस ऐनको दफा ५ मा अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक तथा स्वरोजगारमा रहेका व्यक्ति सामाजिक सुरक्षा योजनामा सहभागी हुने विधि उल्लेख गरेको छ । दफा ५ (३) का अनुसार '...अनौपचारिक क्षेत्रको श्रमिक तथा स्वरोजगारमा रहेको व्यक्तिलाई सामाजिक सुरक्षा योजनामा सहभागी गराउने प्रयोजनको लागि सहकारी संस्था वा संघ, सामुदायिक वा अन्य व्यवसायिक संघ संस्थासँग सहकार्य गर्न सकिने छ । दफा ५ (४) का अनुसार त्यस्ता व्यक्तिको सामाजिक सुरक्षाको लागि कोषले तोकिए बमोजिमका सामाजिक सुरक्षा योजना सञ्चालन गर्न सक्छ ।
८. रोजगारदातासँग ६ वर्ष अघिको सहमति अनुसार योगदानको दर श्रमिक तथा रोजगारदाताको ११ प्रतिशत र २० प्रतिशत हुने बुझाइ छ । तर यस ऐनको दफा (७) ले योगदानको दर समयानुसार परिवर्तन हुनसक्ने व्यवस्था गरेको छ । ऐनको दफा (७) मा योगदानको दर समितिको सिफारिसमा मन्त्रालयले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोके बमोजिम हुने भनिएको छ ।
९. ऐनको दफा ८ मा तलब नपाएको अवधिको योगदानसम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ । ऐनले भन्छ- कुनै श्रमिकले कुनै कारणले पारिश्रमिक नपाउने अवस्था सृजना भई नियमितरूपमा कोषमा जम्मा गर्नुपर्ने योगदान जम्मा गर्न नसक्ने भएमा त्यस्तो श्रमिकको बढीमा तीन महिनासम्म निजले जम्मा गर्नु पर्ने योगदान, श्रमिकले पाउने पारिश्रमिक, भत्ता वा अन्य सुविधाबाट कट्टा गर्ने गरी सम्बन्धित सूचीकृत रोजगारदाताले कोषमा जम्मा गरिदिनु पर्नेछ ।
१०. ऐनको दफा ९ मा सूचीकृत रोजगारदाताले योगदान बापतको रकम कोषमा जम्मा नगरेमा योगदान रकम असुली को पनि व्यवस्था गरेको छ । यस दफामा भनिएको छ: योगदान रकमको दश प्रतिशत व्याजसहित योगदान रकम सम्बन्धित रोजगारदाताबाट कोषले असूल उपर गर्नेछ । योगदान रकम नबुझाउने सूचीकृत रोजगारदाताको बैंक तथा वित्तीय संस्थामा रहेको खाता रोक्का, चल, अचल सम्पत्ति रोक्का, प्रचलित कानुन बमोजिम पाउने छुट सहुलियत निलम्बन गर्न वा रोक्का, अनुमतिपत्र वा इजाजतपत्र निलम्बन र राहदानी रोक्का राख्ने प्रक्रिया पन्ध्र दिनभित्र शुरु गरिनेछ । यो कारवाहीबाट पनि योगदानको रकम

कोषमा दाखिला नगरेमा सामाजिक सुरक्षा कसुर (ऐनको दफा ४७) अन्तरगत एक लाख जरिवाना र १ वर्ष कैद हुनसक्छ ।

११. यस ऐनको दफा १० मा ८ प्रकृतिका सामाजिक सुरक्षा योजना उल्लेख गरिएको छ । तिनीहरू हुन्: (क) औषधि उपचार तथा स्वास्थ्य सुरक्षा योजना, (ख) मातृत्व सुरक्षा योजना, (ग) दुर्घटना सुरक्षा योजना, (घ) अशक्तता सुरक्षा योजना, (ङ) वृद्ध अवस्था सुरक्षा योजना, (च) आश्रित परिवार सुरक्षा योजना, (छ) बेरोजगार सहायता योजना, (ज) कोषले तोकेका अन्य सामाजिक सुरक्षा योजना ।
१२. यस ऐनको दफा १३ मा कोषमा सूचीकरण भएको दिनदेखि सम्बन्धित श्रमिक, सामाजिक सुरक्षा योजनामा सहभागी भएको मानिने उल्लेख गरिएको छ ।
१३. कुनै रोजगारदाता यस ऐन बमोजिम तोकिएको अवधिभित्र कोषमा सूचीकरण नभएमा त्यस्तो रोजगारदातालाई (क) तत्काल कोषमा सूचीकरण हुन र आफूले नियुक्त गरेको श्रमिकलाई कोषमा सूचीकरण गराउन, (ख) श्रमिकसँग रोजगार सम्बन्ध कायम भएको मितिदेखिको यस ऐन बमोजिम जम्मा गर्नुपर्ने योगदान र दफा ९ बमोजिम लाग्ने व्याज समेत कोषमा दाखिल गर्न, वा (ग) रोजगार सम्बन्ध समाप्त भइसकेको अवस्था देखिएमा रोजगार सम्बन्ध कायम रहेको अवधिको श्रमिकले यस ऐनको दफा १७ बमोजिम पाउनुपर्ने सुविधा बराबरको रकम तोकिएको अवधिभित्र सम्बन्धित श्रमिकलाई उपलब्ध गराउन कोषले आदेश दिन सक्छ ।
१४. ऐनको दफा १८ ले सामाजिक सुरक्षा योजनासम्बन्धी अन्य व्यवस्था गरेको छ । यस दफा अनुसार नियमित प्रकृतिको आय आर्जनमा संलग्न नरहेको तोकिएको श्रमशक्तिलाई सामाजिक सुरक्षा योजनामा सहभागी गराउने प्रयोजनको लागि नेपाल सरकारले तोकिए बमोजिमको योगदान त्यस्तो श्रमशक्तिको नाममा कोषमा जम्मा गरिदिन सक्नेछ ।
१५. ऐनको दफा २० ले श्रमिकको सूचीकरण गराउनु पर्ने व्यवस्था गरेको छ । यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत यस ऐन बमोजिम सूचीकृत हुनुपर्ने रोजगारदाताले यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिले छ महिनाभित्र र यो ऐन प्रारम्भ भएपछि सूचीकृत रोजगारदाताले आफूले नियुक्त गरेको वा रोजगार सम्बन्ध कायम गरेको व्यक्तिलाई यस्तो सम्बन्ध कायम भएको मितिले तीन महिनाभित्र कोषमा सूचीकरण गराई सक्नु पर्नेछ । अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक तथा स्वरोजगार

रहेका व्यक्तिको सूचीकरणसम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ । यस दफा बमोजिम सूचीकरण भएको श्रमिक वा स्वरोजगारमा रहेको व्यक्तिलाई कोषले सामाजिक सुरक्षा नम्बर दिनेछ ।

१६. यस ऐनको दफा २१ अनुसार, सरकारी सेवामा बहाल रहेको व्यक्ति वा सरकारी कोषबाट पारिश्रमिक पाउने व्यक्तिको सूचीकरण सम्बन्धी व्यवस्था भने नेपाल सरकारले तोके बमोजिम हुनेछ ।
१७. ऐनको दफा २२ अनुसार रोजगारदाताले सूचीकरण नम्बर र योगदानकर्ताले सामाजिक सुरक्षा नम्बर प्राप्त गरेपछि त्यस्तो रोजगारदाता र योगदानकर्ता कोषमा सूचीकृत भएको मानिनेछ ।
१८. ऐनको दफा २६ कोषको स्थापनासँग सम्बन्धित छ । यसले सामाजिक सुरक्षा कोषलाई आवर्ती कोष (रिभल्चिङ फण्ड) को रूपमा रहने र यस कोषमा देहाय बमोजिमको रकम रहने व्यवस्था गरेको छ :

- (क) सामाजिक सुरक्षा योजनाको प्रयोजनको लागि योगदानकर्ता र रोजगारदाताबाट योगदानस्वरूप प्राप्त रकम,
- (ख) श्रमसम्बन्धी प्रचलित कानून बमोजिम प्रत्येक महिना श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकबाट दश प्रतिशत रकम तथा रोजगारदाताबाट सञ्चय कोषबापत थप गरिदिएको रकम,
- (ग) श्रमसम्बन्धी प्रचलित कानून बमोजिम रोजगारदाताले उपदान, निवृत्तिभरण र अन्य सुविधा बापत श्रमिकलाई उपलब्ध गराउनुपर्ने रकम,
- (घ) बोनससम्बन्धी प्रचलित कानून बमोजिम राष्ट्रियस्तरको कल्याणकारी कोषमा जम्मा भएको र जम्मा हुन आउने रकम,
- (ङ) सामाजिक सुरक्षा करबापत हालसम्म सङ्कलित र भविष्यमा संकलन हुने रकम,
- (च) नेपाल सरकारबाट प्राप्त अनुदान,
- (छ) विदेशी सरकार, अन्तरराष्ट्रिय संघ, संस्थाबाट प्राप्त अनुदान, सहयोग वा ऋण रकम,
- (ज) कोषको रकम लगानीबाट प्राप्त हुने व्याज तथा मुनाफाको रकम,

(झ) नेपाल सरकारबाट ऋण स्वरूप प्राप्त हुने रकम, र

(ञ) अन्य कुनै स्रोतबाट प्राप्त रकम ।

१९. यस ऐनको दफा २७ ले यस कोषलाई अविच्छिन्न उत्तराधिकारवाला एक स्वशासित र सङ्गठित संस्था हुने भनेको छ ।

२०. यस ऐनको दफा २९ ले कोषको एक सञ्चालक समितिमा निम्नानुसारको प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्था गरेको छ :

(क) अध्यक्ष- सचिव, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय

(ख) सदस्य- डेपुटी गभर्नर, नेपाल राष्ट्र बैङ्क (नियमन विभाग हेर्ने)

(ग) सदस्य- सहसचिव, अर्थ मन्त्रालय (बजेट तथा कार्यक्रम हेर्ने)

(घ) सदस्य- सहसचिव, कानून न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय

(ङ) सदस्य- सहसचिव, राष्ट्रिय योजना आयोग (सामाजिक क्षेत्र हेर्ने)

(च) सदस्य- सहसचिव, सहकारी तथा गरिबी निवारण मन्त्रालय

(छ) सदस्य- ट्रेड युनियन महासंघहरुमध्येबाट मन्त्रालयले तोकिए बमोजिम मनोनयन गरेका कम्तीमा एकजना महिला सहित तीन जना

(ज) सदस्य- रोजगारदाताहरुमध्येबाट मन्त्रालयले तोकिए बमोजिम मनोनयन गरेका कम्तीमा एक जना महिला सहित तीन जना

(झ) सदस्य सचिव- कार्यकारी निर्देशक

२१. यस ऐन बमोजिम सामाजिक सुरक्षा अन्तरगत प्राप्त हुने कुनै सुविधा कसैले लिन नचाहेमा वा प्राप्त सुविधा छोड्न चाहेमा स्वेच्छिकरूपमा त्यस्तो सुविधा नलिन वा छाड्न सक्नेछ । ऐनको दफा ५७ ले सामाजिक सुरक्षा स्वेच्छिक हुने भनेको छ ।

२२. कोषले यस ऐन बमोजिम कार्यसम्पादन गर्दा आवश्यकताअनुसार रोजगारदाता वा श्रमिकसँग सम्बन्धित पेसागत तथा व्यावसायिक सङ्गठन, स्थानीय प्रशासन, सम्बद्ध निकाय तथा पदाधिकारीसँग आवश्यक सहयोग माग गर्न सक्नेछ (ऐनको दफा ५९: सहयोग लिन सक्ने) ।

२३. ऐनको दफा ६२ ले नेपाल सरकारको दायित्व किटान गरेको छ । जसअनुसार, कुनै कारणले सामाजिक सुरक्षा योजनामा सहभागी योगदानकर्तालाई सामाजिक सुरक्षा योजना बमोजिमको सुविधा उपलब्ध गराउन कोषमा भएको रकम अपर्याप्त भएमा सामाजिक सुरक्षा योजनालाई निरन्तरता दिने दायित्व नेपाल सरकारको हुनेछ ।
२४. यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमावलीमा उल्लेख भएको व्यवस्थालाई सामूहिक सौदाबाजीसम्बन्धी व्यवस्था वा सम्झौताले प्रभाव पार्ने छैन (ऐनको दफा ६४, सामूहिक सौदाबाजीले प्रभाव नपर्ने)।
२५. यो ऐन प्रमाणीकरण भएको मिति (२०७४ साउन २९) ले एकानब्बेऔं दिन (२०७४ कात्तिक २७ गते) देखि प्रारम्भ हुनेछ ।

अनुसूची ७

श्रम अडिटमा उल्लेख हुनु पर्ने विवरण

प्रतिष्ठान सम्बन्धि सुचना:

प्रतिष्ठानको नाम:

ठेगाना:

मुख्य काम:

श्रमिक सम्बन्धि सुचना :

श्रमिक संख्या र रोजगारीको प्रकृति :

आपुर्तिकर्ता मार्फत कार्यरत श्रमिक संख्या :

श्रम ऐन २०७४, श्रम नियमावली २०७४ को पालना सम्बन्धमा

१. सबै प्रकारको रोजगारीमा रहेका श्रमिकसंग रोजगार सम्झौता गरिएको वा नियुक्तिपत्र प्रदान गरिएको छ वा छैन ?
२. विदेशी नागरिकलाई काममा लगाउदा श्रम स्वीकृति लिईएको वा अभिलेख राखिएको छ वा छैन ?
३. अठार वर्ष पुरा नभएका कुनै बालबालिका लाई काममा लगाईएको छ वा छैन ?
४. प्रशिक्षार्थिलाई काममा लगाईएको अवस्थामा सुविधा दिईएको छ वा छैन ?
५. तालिमीलाई काममा लगाईएको छ वा छैन ? तालिमीलाई काममा लगाउदा कानून वमोजिम पारिश्रमिक वा सुविधा अन्य श्रमिक सरह दिईएको छ वा छैन ?
६. आंशिक रोजगारीमा श्रमिक कार्यरत छन वा छैनन ? भएमा कानून वमोजिम सुविधा तथा सामाजिक सुरक्षा प्रदान गरिएको छ वा छैन ?
७. श्रमिकलाई दैनिक आठ घण्टा र सप्ताहमा अठचालिस घण्टा भन्दा बढि काममा लगाउने गरिएको छ वा छैन ?

८. पाचघण्टा काम गरे पछि आधा घण्टा विश्रामको समय दिने गरीएको छ वा छैन ? कार्य समय भन्दा वढि काम गरेमा ओभर टाईम दिने वा सुविधा दिने गरिएको छ वा छैन ?
९. महिलालाई रात्रि समयमा काममा लगाउदा यातायात र सुरक्षाको प्रवन्ध गरिएको छ वा छैन ?
१०. न्युनतम पारिश्रमिक भन्दा कम पारिश्रमिक कुनै श्रमिकलाई प्रदान गरिएको छ वा छैन ?
११. प्रतिष्ठानको औसत मासिक पारिश्रमिक दर कति हो ?
१२. कानून वमोजिम को वार्षिक तलववृद्धि (ग्रेड) दिने गरिएको छ वा छैन ?
१३. पारिश्रमिक भुक्तानीको अवधिको अन्तर एक महिना भन्दा वढि छ वा छैन ?
१४. चार्डपर्व खर्च श्रमिकलाई प्रदान गर्ने गरिएको छ वा छैन ?
१५. निम्न विदाहरु श्रमिकलाई कति दिन दिने गरीएको छ? वा छैन ?
 - साप्ताहिक विदा
 - घरविदा वा वार्षिक विदा
 - सार्वजनिक विदा
 - विरामी विदा
 - प्रसुति विदा
 - प्रसुति स्याहार विदा
 - कृत्या विदा
 - अन्य विदा
१६. कानून वमोजिम प्रत्येक श्रमिकलाई (नियमित रोजगारी, कार्यगत रोजगारी, समयगत रोजगारी, आंशिक समयको रोजगारी र आकस्मिक रोजगारीमा काम गर्ने) संचयकोष वापत सामाजिक सुरक्षा कोषमा रकम जम्मा गर्ने गरिएको छ वा छैन ?
१७. कानून वमोजिम प्रत्येक श्रमिकलाई (नियमित रोजगारी, कार्यगत रोजगारी, समयगत रोजगारी, आंशिक समयको रोजगारी र आकस्मिक रोजगारीमा काम गर्ने) उपदान वापत सामाजिक सुरक्षा कोषमा रकम जम्मा गर्ने गरिएको छ वा छैन ?
१८. औषधि उपचार विमा गरिएको छ वा छैन ?

१९. जुनसुकै प्रकारको दुर्घटना समेट्ने गरी विमा गरिएको छ वा छैन ?
२०. श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत श्रमिक कार्यरत छन वा छैनन? कानून वमोजिम अनुमति लिएको छ वा छैन ?
२१. व्यवसाय जन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य निति तर्जुमा गरी कार्यन्वयन गरिएको छ वा छैन ?
२२. सुरक्षा र स्वास्थ्य समिती गठन भै नियमित रुपमा बैठक तथा निर्णय हुने गरेको छ वा छैन?
२३. प्रतिष्ठानले आन्तरिक व्यवस्थापनको लागी विनियमावली बनाएको छ वा छैन?
२४. विनियमावली श्रम कार्यलयमा दर्ता गर्ने र श्रमिकलाई वितरण गरिएको छ वा छैन ?
२५. प्रतिष्ठानमा श्रम सम्बन्ध समिती गठन गरि नियमित रुपमा बैठक हुने गरेको छ वा छैन ?
२६. कानून वमोजिम कार्यसम्पादन मुल्यांकन प्रणाली लागु गरिएको छ वा छैन ?
२७. कानून वमोजिम व्यक्तिगत मागदावी पेश भए वा भएनन? मागदावि पेश भएकोमा कतिवटा दावि व्यवस्थापक संगको छलफलवाट समाधान भए ?
२८. यो आर्थिक वर्षमा सामुहिक मागदावी पेश भयो वा भएन?
२९. मागपत्र पेश भएको भए कहिले पेश भएको थियो ? मिति उल्लेख गर्ने ।
- ३० कानून वमोजिम भएको सम्झौता, निर्णय वा फैसला कार्यान्वयन हुन वांकि छ वा छैन ? वांकि भए किन ?

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा नियमावली २०७४

१. सामाजिक सुरक्षा कोषमा पंजिकरण भएको छ वा छैन ?
२. सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदान जम्मा गर्ने गरिएको छ वा छैन ?

वोनस ऐन २०३०, वोनस नियमावली २०३९

१. प्रतिष्ठानले वोनस ऐन २०३० वमोजिम वोनस वितरण गर्नु पर्छ वा पर्दैन ?
२. वोनस वितरण गर्नु पर्ने भए सो वमोजिम वितरण गरिएको छ वा छैन ?
३. गत आर्थिक वर्षको वोनस वितरण गर्न वांकि छ वा छैन ?

ट्रेड युनियन ऐन २०४९ तथा ट्रेड युनियन नियमावली २०५०

१. प्रतिष्ठानमा प्रतिष्ठान स्तरको ट्रेड युनियन स्थापना भएको छ वा छैन ?
२. आधिकारीक ट्रेड युनियनको निर्वाचन भएको छ वा छैन ?

थप अन्य विषयहरू:

प्रतिष्ठानले थप गर्न सक्ने:



*Guests from various international organizations
at Closing Session of 7th National Congress of GEFONT*



प्रस्ताव ७

एकता, ऐक्यबद्धता र जेटीयुसीसी

विगतको सिंहावलोकन गर्दछौं-

नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई ऐतिहासिक सन्दर्भबाट हेर्ने हो भने २००३ सालदेखि आज २०७४ सालसम्म आइपुग्दा ७१ वर्षको यो अवधि अस्थिरता, अनेक टुक्राहरूमा छरिएको, लामो समय दमित, अस्तव्यस्तता र अराजकताका कालखण्ड र समूहहरू बेहोरेको, एकता र ऐक्यबद्धतामा नयाँ मार्गहरू पहिल्याएको लगायत विविधतापूर्ण अनुभवहरूको यात्रा हो ।

वैचारिक आधारमा मात्र नभई पार्टीगत आधारमा समेत भिन्न भिन्न संगठनहरूमा आबद्ध रहेर कमजोर श्रमिक वर्ग शोषित र उत्पीडित भइरहेको अवस्था एउटा कोण हो । अर्को कोणबाट हेर्दा विविधता र अनेक संगठनमा विभाजित हुँदा पनि श्रमिकका मुद्दा र श्रमराजनीतिमा एउटै अडान र दृष्टिकोणका साथ अघि बढ्न सक्ने विशेषता पनि हाम्रो ट्रेड युनियन आन्दोलनले प्रदर्शित गरेको छ ।

विगतका सहकार्य र ऐक्यबद्धताहरूको श्रृङ्खला महत्वपूर्ण छ । जेण्डर समानता र प्रवर्धनका लागि ट्रेड युनियन कमिटी, जिफन्ट-एनटीयुसी कार्यदल, संयुक्त बोर्ड र सचिवालय, घटक युनियनहरूबीच साझा संयन्त्र र सहकार्यहरू, धेरै साझा नीति सम्मेलनहरू र साझा अभियानहरू हुँदै संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रको निर्माणसम्म आइपुग्दा ७ वर्ष लागेको थियो ।

तेस्रो महाधिवेशनमा जिफन्टले गरेको एकताको आह्वानलाई एनटीयुसीले स्वीकारेपछि श्रम बजार र राजनीतिमा सन् २००० यो सहस्राब्दीको आरम्भदेखि एकता र ऐक्यबद्धताको नयाँ युग सुरु भयो । सन् २००७ मा अखिल नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ हिंस्रक-भूमिगत बाटोबाट शान्तिपूर्ण सतहको मार्गमा आएपछि जेटीयुसीसी बनाउँदा एक कोर्स पुरा भयो । त्यसपछि श्रम राजनीति र श्रम बजारमा प्रमुख एजेण्डाहरूमा एउटै धारणा बनाउन र संयुक्त अभियान चलाउनमा मिलेको सफलताले जेटीयुसीसीलाई पनि स्थायित्व दिन सम्भव भयो ।

ऐक्यबद्धताको गोरेटोमा-

बीसौं शताब्दी उत्तरार्धका अन्तिम दशकहरूबाट आक्रामकता गुमाउँदै गएको समाजवादको कालखण्डबाट हाम्रो पुस्ताले आफ्नो परिवर्तनकारी यात्रा थालेको हो । उदारीकरणको नाममा बढ्दै गएको कर्पोरेटतन्त्र र वित्तीय पुँजीवादको स्वेच्छाचार विरुद्ध लड्दै हामीले नयाँ उपलब्धिहरू हासिल गर्‍यौं । आज समाजवादी शक्तिहरू फेरि जुमुराएर उठिसकेका भए पनि श्रमजीवी जनताका अधिकार र उपलब्धिहरूमाथि अनेक तरिकाले आक्रमण भइरहने क्रम जारी नै छ । त्यसैले अन्तर्राष्ट्रिय ऐक्यबद्धताको भूमिका झन् झन् बढेको छ । विश्वव्यापीकरणको यो युगमा हाम्रो महासंघ देशभित्र श्रमिक वर्गलाई थप बलियो बनाउन पनि अन्तर्राष्ट्रिय भूमिका समेतमा जोड दिनु आवश्यक ठान्दछ ।

एउटै महासंघ निर्माणको संघारमा-

अब बाम-गठबन्धन र एउटै कम्युनिस्ट पार्टी बनाउने अभियानले पाएको राजनीतिक सफलतासँगै समाजवादको पक्ष राष्ट्रको बागडोर सम्हाल्न आइसकेको छ । ट्रेड युनियन आन्दोलनमा पनि जेटीयुसीसीका अतिरिक्त एउटै बृहत संगठनको निर्माणमा नयाँ द्वार खुलेको छ ।

- नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ र अखिल नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ बीचको एकता
- पेसागत महासंघ नेपाल र राष्ट्रिय कर्मचारी महासंघ बीच एकता
- यी चारैवटा महासंघबीच एकता

यी तीन परिदृश्य एक अर्कोका विकल्प नभएर पूरक विकल्पहरू हुन् । तर यसले कति समय लिन्छ, त्यो भन्न सकिन्न । आन्दोलनको यो नयाँ कोर्स हो जहाँ जेटीयुसीसी पनि थप परिमार्जनका साथ चलिरहनेछ । अब जेटीयुसीसी पनि प्रादेशिक तहमा समेत सञ्चालन गर्ने अनिवार्यता आइसकेको छ ।

हाम्रो निष्कर्ष-

एकतामा ४ महासंघ र ऐक्यबद्धतामा फराकिलो जेटीयुसीसी नै अबको संयुक्त खालका ट्रेड युनियन संरचनाहरू हुन् । यीनै संरचनाले केन्द्र, प्रदेश र स्थानीय

तहमा राज्यव्यवस्थालाई समाजवादोन्मुख श्रमिकमुखी चरित्र दिने काममा भूमिका खेल्नुपर्छ ।

महाधिवेशन जोड दिन्छ-

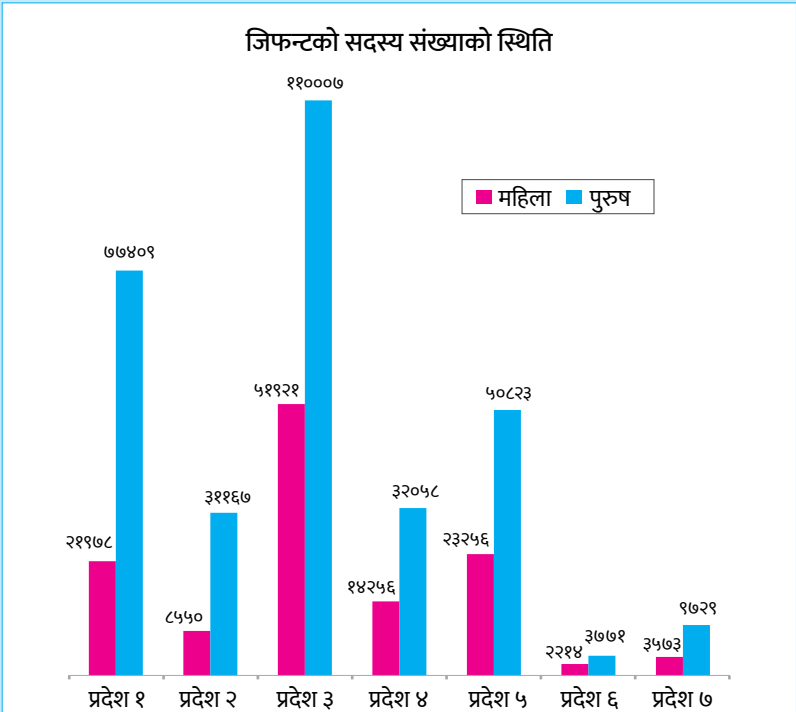
- संयुक्त कार्यदल घोषणा गर्दै आगामी दुई वर्षभित्रै एकता महाधिवेशन सम्पन्न गर्न र
- संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रलाई अझ प्रभावकारी ढंगले सञ्चालन गर्न जोड दिन्छ ।

अनुसूची ८

ट्रेड यूनियनहरूको सदस्य संख्या

जिफन्टको सदस्य संख्या

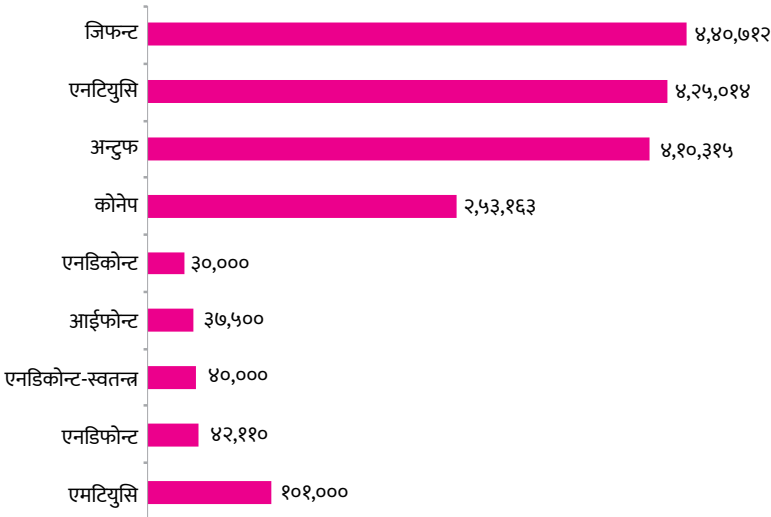
प्रदेश	महिला	पुरुष	जम्मा
प्रदेश १	२१९७८	७७४०९	९९३८७
प्रदेश २	८५५०	३११६७	३९७१७
प्रदेश ३	५१९२१	११०००७	१६१९२८
प्रदेश ४	१४२५६	३२०५८	४६३१४
प्रदेश ५	२३२५६	५०८२३	७४०७९
प्रदेश ६	२२१४	३७७१	५९८५
प्रदेश ७	३५७३	९७२९	१३३०२
जम्मा	१२५७४८	३१४९६४	४४०७१२



संयुक्त ट्रेड यूनियन केन्द्रमा आवद्ध ट्रेड यूनियनहरूको सदस्य संख्या

महासंघ	सदस्य संख्या
१ नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)	४,४०,७१२
२ नेपाल ट्रेड यूनियन काँग्रेस (एनटियुसि)	४,२५,०१४
३ अखिल नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (अन्दुफ)	४,१०,३१५
४ पेसागत महासंघ नेपाल (कोनेप)	२,५३,१६३
५ राष्ट्रिय प्रजातान्त्रिक नेपाली ट्रेड यूनियन महासंघ (एनडिकोन्ट)	३०,०००
६ समावेशी नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (आईफोन्ट) र स्वतन्त्र नेपाली ट्रेड यूनियन महासंघ	३७,५००
७ राष्ट्रिय प्रजातान्त्रिक नेपाली ट्रेड यूनियन महासंघ-स्वतन्त्र (एनडिकोन्ट-स्वतन्त्र)	४०,०००
८ राष्ट्रिय प्रजातान्त्रिक नेपाली ट्रेड यूनियन महासंघ नेपाल (एनडिफोन्ट)	४२,११०
९ मधेशी ट्रेड यूनियन महासंघ (एमटियुसि)	१०१,०००
जम्मा	१,७७९,८१४

संयुक्त ट्रेड यूनियन केन्द्रमा आवद्ध ट्रेड यूनियनहरूको सदस्य संख्या





Counting the ballot papers of various positions at 7th National Congress of GEFONT

प्रस्ताव ८

श्रमिक महिला र जेण्डर समानता

स्मरण गर्छौं-

१५-१८ चैत २०४८ मा जिफन्टको पहिलो राष्ट्रिय महाधिवेशनमा १५० जना प्रतिनिधि तीन जना मात्र महिला प्रतिनिधि थिए । त्यसपछि तुरुन्तै वसेको राष्ट्रिय कमिटीको बैठकले महिला बीच चेतना अभिवृद्धि र नेतृत्व विकासको लागि महिला विभाग बनाउने निर्णय गर्‍यो । २०४९ वैशाख २२ गते केन्द्रीय महिला मजदुर विभाग (केममवि-जिफन्ट) गठन गरियो । २०५२ मा सम्पन्न जिफन्टको दोस्रो राष्ट्रिय महाधिवेशनले पहिलो पटक महिला नीति पारित गर्दै केन्द्रीय महिला मजदुर विभागलाई घटक युनियन सरहको हैसियतको प्रदान गर्ने निर्णय गर्दै निम्न कार्यक्रम अघि सार्‍यो ।

महिला मजदुर विरुद्ध हुने सबै प्रकारका विभेद, उत्पीडन र दुरुत्साहन विरोधी अभियान जारी राख्ने

युनियन आन्दोलनभित्र सामाजिक विभेद (जेण्डर) को विषयलाई समावेश गरी जेण्डर सचेत युनियन आन्दोलनको लागि अभियान सञ्चालन गर्ने

युनियन आन्दोलनभित्र 'कोरा महिलावाद होइन, वर्गीय महिलावाद' को बारेमा स्पष्ट पार्ने ।

२०५६ मा सम्पन्न जिफन्टको तेस्रो राष्ट्रिय महाधिवेशनबाट 'प्रतिनिधित्व मात्र होइन, समान सहभागिता' को नारासँगै सङ्ख्यात्मक सहभागिताबाट गुणात्मक सहभागिताको विषयले प्रवेश पायो । जेण्डर सचेतना र सहभागिताको विषय महिला पुरुष सबैको हो भन्ने अनुभूतिका साथ युनियनका हरेक कार्यक्रममा कम्तीमा २५ प्रतिशत महिला र महिला सम्बन्धी कार्यक्रममा २५ प्रतिशत पुरुष सहभागिता' को नीति अवलम्बन गरियो । जिफन्टले हरेक तहमा १५ प्रतिशत महिला रहनुपर्ने नीति पारित भयो । यसपछि महिला सहभागिता देखिने गरी वृद्धि हुन थाल्यो ।

२०६० मा भएको चौथो महाधिवेशनले पनि तेस्रो महाधिवेशनको निर्णयलाई निरन्तरता दिदै कार्यान्वयनको पक्षलाई थप सुदृढ गर्ने निर्णय गर्‍यो । नेतृत्वमा महिला सहभागिता वृद्धिको प्रतिशत २० पुर्याउने लक्ष्य तोकियो ।

२०६५ मा सम्पन्न पाँचौँ राष्ट्रिय महाधिवेशनले ट्रेड युनियन महासंघको जेण्डर नीतिलाई समेत ध्यानमा राखेर जिफन्टको हरेक तहमा कम्तीमा एक तिहाइ महिला सहभागिताको विषयलाई नीतिका रूपमा समावेश गर्‍यो । केन्द्रीय महिला मजदुर विभागलाई महिला कमिटीमा रूपान्तरण गर्ने निर्णय भयो । यो महाधिवेशनबाटै जिफन्टका मातहत संरचनामा हुने ४ मध्ये १ पदाधिकारी महिला हुने र महिला पुरुष दुबैले काम गर्ने कार्यथलोमा १ महिला र १ पुरुष जिफन्टको स्थानीय प्रतिनिधि निर्वाचन गर्ने व्यवस्था गरियो ।

२०७० चैतमा भएको छैटौँ राष्ट्रिय महाधिवेशनले आईटीयुसीको काउण्ट अस इन (हामी यहीं छौँ, चासो राख) भन्ने नारालाई कार्यक्रमका रूपमा आत्मसात गर्‍यो । जसमा चार वर्षभित्र पाँच प्रतिशत महिला सदस्य वृद्धि गर्ने, नेतृत्व र कार्यक्रमहरूमा ३३ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्वको ग्यारेण्टी गर्ने, महिला हिंसा विरुद्ध शून्य सहनशीलताको अभियान गर्ने, काम र जीवन बीचमा सन्तुलन कायम गर्न पहल गर्ने र जेण्डर आधारित भेदभावको अन्त्यका लागि क्रियाशील रहने कुरा अघि सारिएको थियो ।

सो कार्यक्रमको कार्यान्वयन पश्चात्को चार वर्षे अवधिमा जिफन्टको सिंगो सदस्य सङ्ख्यामा महिला सदस्य १०.५ प्रतिशतले वृद्धि भएको छ । २०७० मा १८ प्रतिशत रहेको महिला सदस्य अहिले २८.५ पुगेको छ । यो नै यस अवधिको सबैभन्दा ठूलो उपलब्धि हो । महासंघको राष्ट्रिय कमिटीमा यस अघि नै ३३ प्रतिशत महिलाको प्रतिनिधित्व भइसकेकोले यो अवधिमा ३३ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्व गराउने लक्ष्य ८० प्रतिशत घटक युनियनका केन्द्रीय कमिटीको हकमा पूरा गर्न सकिएको छ भने २० प्रतिशत घटकमा यो काम बाँकी रहेको छ ।

गर्व गर्छौँ-

महासंघको सस्थापना कालमा न्यून सङ्ख्यामा रहेका महिला सदस्यतामा वृद्धि भई २८.५ प्रतिशत पुग्यो, पहिलो महाधिवेशनमा मात्र तीन जना महिला प्रतिनिधिले भाग लिएकामा हाल आएर ३३ प्रतिशत महिला महाधिवेशन प्रतिनिधि बन्न सफल

हुनु अत्यन्त महत्वपूर्ण उपलब्धि हो । बहुसङ्ख्यक घटक युनियनहरूको केन्द्रमा एक तिहाई महिला सहभागिता हुनु, विगतको तुलनामा कार्यथलोमा क्रमशः लिङ्गीय भेदभाव न्यूनीकरण हुँदै जानु र नीति निर्माणको तहमा श्रमिक महिलाहरूको पहुँच सङ्ख्यात्मक र गुणात्मक रूपले वृद्धि हुँदै जानु, महासंघ स्थापना पश्चात्को अत्यन्त ठूलो सफलता हो । यद्यपि, अझै नेपाली श्रमिक महिलाहरूले थुप्रै चुनौतीका सामना गरिरहेका छन् र थप उपलब्धिका लागि नयाँ नीति र योजनाका साथ अघि बढ्नुपर्ने खाँचो रहेको छ ।

निर्देशित गर्दछौं-

चार वर्ष अघि छैटौं महाधिवेशनबाट हामीले अघि सारेको पाँचमध्ये तीन वटा कार्यक्रमलाई अपेक्षित रूपमा पूरा गर्न नसकिएकोले यसलाई थप सुदृढ गरेर अघि बढाउनुपर्ने आवश्यकता महसुस गरिएको छ । यो महाधिवेशनबाट “यसो हुन दिउँ” भन्ने पहिलेको थेमलाई केही परिमार्जन गरी “यसो हुन दिउँ, यसलाई थप सुदृढ गरौं” भन्ने नारा तय गरिएको छ । आउँदो अवधिमा सबै तहमा ३३ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्वको ग्यारेन्टी गर्न, जेण्डर आधारित विभेदको अन्त्य गर्न, काम र जीवन बीचको सन्तुलन कायम गर्न, महिला हिंसा विरुद्ध शून्य सहनशीलता कायम गर्न र महिला सदस्यता वृद्धिको प्रक्रियालाई निरन्तर अघि बढाउने कामलाई साकार रूप दिने उद्देश्यले यो महाधिवेशन निम्न कुरामा जोड दिन चाहान्छौं :

१. महिला बहुल क्षेत्र र महिला न्यून क्षेत्रमा फरक रूपमा युनियन नेतृत्व विकास हुनु जरुरी छ । यसका लागि फरक राणनीति र योजनाकासाथ जिफन्टको सिंगो संरचना, महिला कमिटी र घटक युनियन बीच समन्वय गरी परिचालनको काम अघि बढाउने प्रस्ताव गरिएको छ ।
२. संवैधानिकरूपमा महिला पुरुष बीचको विभेद धेरै हदसम्म हटे पनि व्यवहारमा अझै पनि महिलालाई “मातहत”को समुदायको रूपमा हेर्ने विभेदपूर्ण दृष्टिकोण पूरै हटेको छैन । जसका कारण समाजमा अझै पनि जेण्डर आधारित विभेदहरू विद्यमान छन् । यसलाई न्यूनीकरण गर्दै लैजानका लागि अन्य सम्बन्धित संघ-संगठन र आन्दोलनसँग समेत हातेमालो र सहकार्यमा जोड दिने प्रस्ताव गरिएको छ ।

३. काम र परिवार बीच सनुतलनको बारेमा जेण्डर भूमिका परिवर्तनका लागि रोल मोडलहरूसँग अन्तरक्रिया र अनुभव आदानप्रदान लगायतका गतिविधिमा र्फत् घरेलु काममा सहकार्यको संस्कारलाई प्रोत्साहित गर्ने प्रस्ताव गरिएको छ ।
४. महिला विरुद्ध हिंसाका बारेमा शून्य सहनशीलताको अभियानलाई अगाडि बढाउने क्रममा पाचौँ राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलनबाट पारित आचारसंहितालाई युनियनका सबै तहमा जानकारी गराउनुकासाथै कार्यान्वयनमा जोड दिने प्रस्ताव गरिएको छ ।
५. सम्पूर्ण तहमा ३३ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्व तथा महिला सदस्यता बिस्तारका लागि अभियानहरू सञ्चालन सम्बन्धी प्रस्ताव गरिएको छ ।

अनुसूची ९ निर्वाचनमा महिला

संसदको लागि भएका विगतका तीन निर्वाचनमा महिला

वर्ष	प्रतिनिधि सभा			राष्ट्रिय सभा (२०१५ सालमा महासभा भनिएको)		
	महिला सांसद	कूल सांसद	महिला सांसदको प्रतिशत	महिला सांसद	कूल सांसद	महिला सांसदको प्रतिशत
२०१५	१	१०९	०.९२	१	३६	२.७७
२०४८	७	२०५	३.४१	३	६०	५
२०५२	७	२०५	३.४१	५	६०	८.३३
२०५६	१२	२०५	५.८५	९	६०	१५
२०५८			९	६०	१५	१५
संविधान सभा						
२०६५	१९७	६०१	३२.८			
२०७०	१७९	६०१				

श्रोत : जेण्डर दृष्टिकोणबाट श्रम कानूनको अध्यायन २००१, जागरण नेपालको वेबसाईट, विपी महेन्द्र टकराव, निर्वाचन आयोग

स्थानिय तहको निर्वाचनमा महिला

निर्वाचन वर्ष	जिल्ला समन्वय समिति	नगरपालिका	गाउँपालिका
२०४९	०.७५%	०.३८ %	०.५८%
२०५४	१.५	२० %	२० %
२०७४	३३%	४०%	४०%







Elected National Executive Committee from 7th National Congress of GEFONT

प्रस्ताव ९

युवा नेतृत्व विकास र परिचालनको प्रस्ताव

विद्यमान वास्तविकता-

अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डमा १८ वर्षदेखि ३५ वर्ष उमेर समूहका श्रमिकहरू युवा श्रमिक हुन् । यद्यपि, युवा परिषद ऐन २०७२ ले १६-४० वर्ष उमेर समूहका व्यक्तिहरूलाई युवा भनी परिभाषित गरेको छ । यो उमेर समूहमा नेपालको कूल जनसङ्ख्याको ४०.३५ प्रतिशत युवाहरू रहेका छन् । यो समूहलाई १६-२४ वर्ष समूह र २५-४० समूह गरी दुई भागमा बाँडिएको छ । २५-४० उमेर समूह पूर्ण आर्थिक गतिविधिमा संलग्न हुने उमेर समूह हो । यो उमेरका युवाहरूको पूर्ण रोजगारीको प्रतिशत दर २.३ प्रतिशत मात्र रहेको छ ।

नेपाल सरकारको युथ भिजन २०२५ मा उल्लेख भएको तथ्याङ्क अनुसार हरेक वर्ष ४ लाख ५० हजार श्रमिकहरू नेपाली श्रम बजारमा प्रवेश गर्दछन् । तथापि, सरदर वार्षिक ५ लाख ३८ हजार श्रमिक तथा व्यक्तिहरू रोजगारी तथा अन्य काममा विदेशिने गरेका छन् ।

महसुस गर्दछौं-

उत्पादनशील र शक्तिवान् मानवस्रोतको रूपमा युवाहरू ज्यादै महत्वपूर्ण मात्र नभई आर्थिक र सामाजिक विकासका लागि ठूलो संभावना हुन् । युवा राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक रूपान्तरणका अग्रदूत तथा परिवर्तनका संवाहक शक्ति हुन् । साहस, सिर्जनशीलता, सिक्ने क्षमता एवं उच्च आत्मविश्वासका कारण युवा समुदाय गुणात्मक र सङ्ख्यात्मक दृष्टिले राष्ट्रको मेरुदण्ड भएकाले युवाको सर्वाङ्गीण विकास गरी उनीहरूको क्षमतालाई राष्ट्रिय विकासको मूलधारमा ल्याउनु जरूरी छ ।

ठहर गर्दछौं-

युवा श्रमिकको चासो र अपेक्षालाई विशेष प्रकारले संबोधन गर्नु र उनीहरूलाई ट्रेड युनियन आन्दोलनमा आबद्ध गरी परिचालन गर्नु ट्रेड युनियन आन्दोलनको उज्वल

भविष्यको लागि अपरिहार्य छ । ट्रेड युनियन आन्दोलनभित्र युवा सशक्तीकरण एवं सहभागिताले नै यसको भविष्यको निर्धारण गर्दछ ।

विद्यमान नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलन तीन पुस्ताको संयोजनमा अगाडि बढिरहेको छ । एउटा पुस्ता ६० वरिपरिको, अर्को पुस्ता ४० प्लस र तेस्रो युवा पुस्ता ४० वर्ष तलको रहेको छ । पहिलो पुस्ता क्रमशः बिदा लिने क्रममा छ भने दोस्रो पुस्ता अबको युनियन आन्दोलनको मेरुदण्डका रूपमा रहनेछ । युनियन आन्दोलनको सुनिश्चित भविष्यका लागि अहिलेदेखि नै तेस्रो पुस्ताको नेतृत्व विकासमा ध्यान दिनु पर्दछ ।

निस्कर्षमा पुग्यौं-

युवा रोजागारी अभिवृद्धिमा जोड दिदै, उनीहरूको सीप, दक्षता र योग्यता बढाउने, ट्रेड युनियनमा संलग्न गराउनका लागि युवा श्रमिकलाई युनियनीकरण गर्ने काम गर्न आवश्यक नीतिको तर्जुमाका लागि पहलकदमी लिनु अनिवार्य छ ।

निर्देशित गर्छौं-

- क. युनियनभित्र युवा सहभागिता वृद्धिका लागि आवश्यक रणनीति तर्जुमा गर्ने । कार्यथलो केन्द्रित कार्यक्रमहरू गर्ने, युवा बाहुल्य नयाँ क्षेत्रको खोजी गरी संगठित गर्न अभियान सञ्चालन गर्ने,
- ख. ट्रेड युनियनका सबै संरचनाहरूमा युवाहरूको प्रतिनिधित्वको लागि आवश्यक व्यवस्था गर्ने, यसमा युवा जेन्डर सन्तुलनलाई ख्याल गर्ने र सङ्गठित युवाहरूको अभिलेखीकरण गर्ने,
- ग. युवामा नेतृत्व क्षमता विकास गरी जिम्मेवारी दिन र उनीहरूलाई युनियनप्रति आकर्षित गर्न विभिन्न रचनात्मक युवा गतिविधिहरू गर्ने,
- घ. भोलिको ट्रेड युनियन आन्दोलनको नेता आजका युवा विद्यार्थी क्षेत्रमा क्रियाशील जनशक्ति हो भन्ने कुरालाई ध्यान दिदै युवा-विद्यार्थी आन्दोलनसँग रोजगारी र श्रमबजारका विषयमा अन्तरक्रिया र सहकार्य बिस्तार गर्ने,
- ङ. श्रमिकका आधारभूत अधिकार र ट्रेड युनियनको भूमिका विषयमा जानकारी दिन युवा श्रमिकहरूका लागि विशेष शैक्षिक अभियान सञ्चालन गर्ने ।

अनुसूची १० युवाहरूको वर्तमान अवस्था

केही क्षेत्रहरू	संख्या र प्रतिशत
युवा साक्षरता	७९%
साक्षरता	पुरुष ८२% / महिला ६३%
पूर्ण बेरोजगार युवा कामको खोजीमा	१९.२०%
बेरोजगार युवा	२८.३०%
हरेक वर्ष श्रम बजारमा आउने युवाहरूको संख्या	४ लाख ५० हजार भन्दा बढी
घरेलु श्रम क्षेत्रका युवतीहरू	३६%
हरेक वर्ष वैदेशिक रोजगारीमा जाने युवाहरू	५ लाख ३८ हजार
विवाहको औसत आयु	२०.६ महिला र २३.८ वर्ष पुरुष
कृषिमा संलग्न युवा	५०.५%
स्वरोजगार युवाहरूको प्रतिशत (१५-२९ वर्ष समूह)	५८.८%
पिछडिएको, अल्पसंख्यक, शारीरिक रूपमा अशक्त युवाहरूको अनुपात	२३%
वैदेशिक रोजगारीमा दक्ष, अर्ध दक्ष र अदक्ष मजदुरहरू	२%, २४% र ७४%
स्नातक तह उत्तीर्ण बेरोजगार युवाहरूको प्रतिशत	२६.९%



Press Meet after successfully concluded 7th National Congress of GEFONT

प्रस्ताव १०

समकालीन सरोकारका विषयहरु

हामी चिन्तित छौं-

डरलाग्दो अवस्थामा आइसकेको पर्यावरणीय समस्या र अत्यन्तै प्रतिकूल भइसकेको जलवायु परिवर्तनको प्रमुख कारण प्राकृतिक स्रोतहरूको चरम दोहन नै हो । अकूत लाभ सोहोरिरहने व्यावसायिक लोभ र शोषणको कर्पोरेट चरित्रले गर्दा प्रकृति र श्रम दुबैको शोषणले सीमाहरू नाघेको छ । बनसम्पदाको विनाश, पानीका स्रोतहरूको क्षयीकरण, विश्व तापमानको निरन्तर वृद्धि जस्ता अनेक कहालीलाग्दा समस्याले मानवसमुदाय गहिरो सङ्कटमा झन् झन् फसिरहेको छ । जलवायु परिवर्तन र वातावरणीय प्रतिकूलता पनि मूलतः श्रमिक वर्गकै लागि आजीविकामै चुनौती बनिसकेको छ । व्यावसायिक कम्पनीहरूले प्राकृतिक स्रोतहरूमाथि तछाड-मछाड गर्दै कब्जा जमाइरहेछन्, श्रमजीवी जनताले प्रकृतिका निःशुल्क उपहारहरूका लागि पनि महँगो मूल्य तिर्नुपरेको छ तर श्रमिकहरूले न्यूनतम ज्याला पाउन पनि कठिन भइरहेको छ ।

दिगा विकासका लक्ष्यहरू र पेरिसमा भएको अन्तर्राष्ट्रिय जलवायु सम्झौता मर्यादित कामको सुनिश्चितता र जलवायु समस्याबाट श्रमशक्तिको न्यायपूर्ण संक्रमणको आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्दछन्, तर नतिजा श्रमिकका पक्षमा देखिएको छैन । कुपोषणको समेत शिकार श्रमिक वर्ग र श्रमिक परिवारकै बालबालिका भइरहेका छन् । व्यवसायजन्य रोग र कार्यथलोमा स्वास्थ्य प्रतिकूल वातावरणको पीडा श्रमजीवी जनताकै भागमा छ । परिणाममा भावी पुस्तालाई अस्वस्थ, विषाक्त र स्वास्थ्यघातक वातावरण, कार्यथलो र धरती दिएर जाने नियतिमा छ हाम्रो पुस्ता ।

तर, युनियन आन्दोलन टुलुटुलु हेरेर बसेको छैन । "ऊर्जा लोकतन्त्रका लागि ट्रेड युनियनहरू (टीयुईडी)" नामको युनियन विश्व-सञ्जालले श्रम, जलवायु, पर्यावरणको विश्वव्यापी अभियान चलाइ नै रहेको छ । पर्यावरण र जलवायु परिवर्तनका जल्दाबल्दा तथा दूरगामी असरका एजेण्डाहरू केवल प्रचारमुखी गैससहरूका विषय मात्र होइनन्, युनियन आन्दोलनका पनि प्राथमिकताका एजेण्डा हुन् ।

गर्व गर्छौं-

नेपाल ट्रेड युनियन महासंघले श्रमिक वर्गको जीवन र आजीविकामा पर्यावरण र जलवायु परिवर्तनका प्रतिकूल असरविरुद्ध महात्वपूर्ण अभियानहरू चलाउँदै आएको छ । विश्व सम्मेलनहरूमा सक्रिय सहभागी हुँदै हिमाल सफाइ अभियानदेखि सगरमाथा शिखरमा श्रमिक आन्दोलनका झण्डाहरू फहराउने लगायत अनेक चेतनामूलक र दबाबकारी कामहरू गर्दै आएको छ । सम्पूर्ण विश्व समुदायको ध्यान आकर्षण गर्न महासंघ सफल रहेको छ । त्यस्तै नेपालमा व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यलाई नयाँ श्रमऐनमा राम्ररी समावेश गर्न हामी सफल भएका छौं , तर व्यवहारमा कार्यान्वयनको विषय बाँकी नै छ ।

प्रस्ताव गर्छौं-

‘उर्जा लोकतन्त्रका लागि ट्रेड युनियनहरू’ (टीयुईडी) को भावनासँग ऐक्यबद्धता व्यक्त गर्दछ ।

पर्यावरणीय समस्या र जलवायु परिवर्तनका मानव समुदाय र श्रमिक वर्गको स्वास्थ्य, रोजगारी र आजीविकामा परिरहेका र बढिरहेका प्रतिकूल असरहरूप्रति गम्भीर चिन्ता प्रकट गर्दछ ।

श्रमिकको स्वास्थ्य हाम्रो लागि अहम् महत्वको एजेण्डा भएकोले कार्यथलोको स्वच्छता, व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य एवम् पेसागत रोगहरूप्रति सजग रहन आह्वान गर्दै सामूहिक सौदाबाजीमा यो विषयलाई उच्च प्राथमिकतामा राखी अधि बढन निर्देशित गर्दछ ।

महासंघ सदस्यहरू लगायत सम्पूर्ण श्रमिक वर्गलाई पर्यावरणीय सङ्कटले जीवन, रोजगारी र स्वास्थ्यमा बढिरहेका यी प्रतिकूलताप्रति गम्भीर हुन अपिल गर्दछ ।

राज्यव्यवस्था र राजनीतिक दलहरूलाई जलवायु परिवर्तन, प्रदूषण सङ्कट, व्यवसायजन्य रोग, कार्यथलोको स्वच्छता र मर्यादित रोजगारीका सन्दर्भमा गम्भीरताका साथ अबिलम्ब उपयुक्त कदमहरू चाल्न आग्रह गर्दछ ।

प्रस्ताव ११

नयाँ परिप्रेक्ष्यमा महासंघको संरचनाहरूको प्रभावकारिता र प्रस्ताव

स्मरण गर्दछौं-

सिद्धान्त, विचार, नीति र कार्यक्रमहरू आफैंमा अपर्याप्त हुन्छन्, कार्यान्वयन र परिचालनका उपयुक्त संयन्त्र, संरचना र सांगठानिक ढाँचा बिना कागजी र निरर्थक हुन्छन् । वैचारिक-बौद्धिक बिलास वा बहसको लागि बहस गर्ने बन्द कोठा वा कागजको पानाहरूको संसार होइन । कागजका पानाबाट जीवनको धरातलसम्म, चिन्तनबाट व्यवहारमा कार्यान्वयनसम्म, बहसबाट वास्तविक उपलब्धिसम्म तथा क्रमिक परिवर्तनबाट गुणात्मक फड्काहरूसम्म अनेक पाटाहरूमा सँगसँगै निरन्तर क्रियाशीलताका साथ अधि बढ्नु नै हाम्रो आन्दोलन हो । त्यसैले हाम्रा संरचना र सांगठानिक ढाँचाहरूमा पनि हामीले लगातार प्रयोगहरू गरेका छौं र हरेक महाधिवेशनमा आफ्नो संरचनालाई समानुकूल परिमार्जन गर्दै व्यवस्थित गर्ने गरेका छौं ।

महसुस गर्दछौं-

विगतका महाधिवेशनहरूबाट निरन्तरता दिइएका र संचालनमा ल्याइएका संरचनाहरूमध्ये केहीको सान्दर्भिकता सकिएको छ भने केहीलाई थप परिमार्जनको आवश्यकता देखिएको छ । सञ्चालनका तरिकामा देखिएका कमी-कमजोरीहरूले पनि कतिपय संरचनाले काम गर्न सकेनन् । सबै तहको निर्वाचन सम्पन्न भइसकेको परिवेशमा स्थानीय, प्रादेशिक र संघीय तीनै तहमा कार्यकारी कमिटीहरूको आवश्यकता देखिएको छ । विद्यमान अवस्थामा भौगोलिक संरचना समन्वय कमिटी र केन्द्रीय युनियन परिषद्ले त्यति धेरै तादात्म्यता राखेको देखिंदैन । औद्योगिक सामूहिक सौदाबाजीको आवश्यकता महसुस गरिएको हालको स्थितिमा केन्द्रीय स्तरमा रहेको श्रमसम्बन्ध परिषद् सुदृढ गरिनुपर्छ ।

संक्रमणकालीन संरचनाको रूपमा व्यवस्था गरिएको गभर्निङ काउन्सिललाई यही अवस्थामा राखिरहनु उपयुक्त नहुन सक्छ । यद्यपि, एकताको नयाँ माहौल सिर्जना भएको वर्तमान अवस्थामा पुस्तान्तरणपछिको आगामी नेतृत्वलाई संस्थागत जानकारी दिइरहन र नेतृत्वको भूमिका प्रभावकारी बनाउन अनुगमन, परामर्श र

खास अवस्थामा, खास विषयमा निर्देशन समेत दिन सक्ने प्रकृतिको कुनै न कुनै संरचना सिर्जना गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।

कमिटीगत ढाँचाभन्दा बाहिरका संरचनाहरूमा अपेक्षाकृत क्रियाशील वरिष्ठ युनियनकर्मी सञ्जाललाई निरन्तरता दिइनु उपयुक्त नै हुन्छ । श्रमिक सामुदायिक क्लबहरू, अवधारणा र उपादेयता दुबै हिसाबमा आवश्यक छन्, तर तिनले पनि अपेक्षाकृत महत्व पाउन सकेका छैनन् । आवश्यकताले खडा गरिएको विपद् व्यवस्थापनको छुट्टै संरचना जरुरी छ । महत्व हुँदाहुँदै पनि केन्द्रीय सहकारी प्रवर्धन कमिटी क्रियाशील समेत हुन सकेन ।

प्रस्ताव गर्छौं-

तीन तहमा 'सरकार' क्रियाशील रहेको अवस्थामा ७५३ वटै पालिका तह, ७ वटै प्रदेश र संघीय तहमा महासंघका कमिटीहरू गठन गरी परिचालन गरिनेछ,

सदस्य संघहरूको समन्वयका लागि सिर्जना गरिएको केन्द्रीय युनियन परिषद् र तिनीहरूको सम्बन्धित समूहको परिषद्को सट्टा संघहरूको राष्ट्रिय कमिटीमा पदेन प्रतिनिधित्व गरिनेछ,

पदाधिकारीमा हालको व्यवस्थामा, एक नयाँ भूमिका सहितको एक उपाध्यक्ष सहित सात वटै प्रदेश कमिटीको कामको समेत अनुगमन गर्ने गरी फरक फरक भूमिकाका उपाध्यक्षहरूको व्यवस्था गरिनेछ,

महासचिवको संयोजनमा हुने सचिवालयमा नयाँ परिभाषित काम सहित सचिवहरूको व्यवस्था गरिनेछ,

प्रदेशका अध्यक्षहरू राष्ट्रिय कमिटीको पदेन सदस्य हुने व्यवस्था गरिनेछ,

अर्गनाइजिङ एकेडेमीलाई थप सुदृढ गरी संगठक/परिचालकको "फौज" तयार पारिनेछ,

लेबोर अडिटलाई व्यवस्थित गर्न, श्रम निरीक्षक, व्यवसायजन्य स्वास्थ्य सुरक्षा निरीक्षक जस्ता भूमिकामा रहेकासँग तादात्म्यता कायम गर्ने गरी नयाँ व्यवस्था गरिनेछ,

गवर्निङ काउन्सिलको सट्टा नयाँ व्यवस्था, महाधिवेशन प्रतिनिधि परिषद्का प्रमुख उपप्रमुखको थप भूमिका र नियन्त्रण र सन्तुलनको नयाँ व्यवस्था गरिनेछ,

विपद् व्यवस्थापनको कामलाई थप सुदृढ बनाइने छ ।

अनुसूची ११

अन्टुफ/जिफन्ट केन्द्रीय एकता संयोजन समितिको
कार्यविधि २०७५ को प्रमुख बुँदाहरु

लक्ष्य

श्रमजीवी वर्गको सम्मान, समृद्ध र सिर्जनशील जीवन सहितको समाजवाद ।

उद्देश्य

सबै प्रकारका मानवीय शोषणको अन्त्य भएको समाजको स्थापना गर्ने महान अभियानमा अघि बढने ।

- श्रमजीवी वर्गको हक, र हितको लागि पूर्णरूपमा क्रियाशील रहने
- वर्ग लाई केन्द्रमा राखेर सबै प्रकारको सामाजिक विभेदको अन्त्य गर्ने ।
- कार्यक्रम
- आम श्रमजीवी वर्गलाई आफ्नो अधिकार र कर्तव्यप्रति सचेत गराउने र एकीकृत आन्दोलन सुदृढ गर्ने ।
- श्रमिकहरूको बौद्धिक स्तर विकास गर्न ट्रेड यूनियन तथा श्रमिक शिक्षा कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने
- सामन्ती उत्पादन सम्बन्धको अन्त्य गर्ने र पुँजीवादी शोषणका विरोधमा संघर्ष गर्ने
- श्रमजीवीवर्गको राष्ट्रिय तथा अन्तरराष्ट्रिय ऐक्यबद्धताको लागि क्रियाशील रहने ।
- वर्गीय, जातीय, लिंगीय र क्षेत्रीय लगायतका सामाजिक विभेद र कुसंस्कार विरुद्ध क्रियाशील रहने ।
- नीति निर्माणमा श्रमजीवी वर्गको पहुँच स्थापित गर्न राज्यका सबै तहमा श्रमिक प्रतिनिधित्व,
- महासंघको सबै तहको कमिटीमा ३३ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्वको ब्यवस्था गर्ने

- श्रमजीवीहरू बीचको एकतालाई सुदृढ बनाइ नेतृत्व गर्न सक्षम आन्दोलन निर्माण गर्ने ।
- राज्यको सबै निर्वाचित निकायमा श्रमिक वर्गको १० प्रतिशत प्रतिनिधित्वको लागि पहल गर्ने ।

नेतृत्व

श्रमजीवी वर्गको सुदृढ एकता र सशक्त संगठनबाट ।

चरित्र

स्वतन्त्र, संघर्षशील र सदस्य आधारित

भावी महासंघको नाम : अखिल नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ र अँग्रेजीमा (GENERAL FEDERATION OF NEPALES TRADE UNIONS (GEFONT) रहने ।

संरचना

राष्ट्रिय कमिटी, प्रदेश कमिटी, स्थानीय कमिटी रहने । आवश्यकता अनुसार विभाग, तथा अन्यसंरचना रहने

सदस्यता शुल्क : दुवै महासंघको हालको शुल्क संरचना यथावत रहने तर एकिकरण पश्चात एकिकृत शुल्क निर्धारण हुने । तर एकिकृत युनियनले रु १०० वार्षिक रुपमा लिई सदस्यताको प्रमाणीकरण गर्ने।

लेखा परिक्षण

दुवै महासंघ तथा सदस्य संघहरूको एकिकरणको क्रममा तथा त्यसपछि प्रत्येक वर्ष अनिवार्य लेखापरिक्षण गरिने ।

एकिकृत प्रशिक्षण सामाग्री निर्माण

दुवै महासंघका सदस्यहरू तथा सदस्य संघका सदस्यहरूलाई ट्रेड यूनियन शिक्षाको माध्यमबाट दक्ष बनाउन, श्रमिक वर्गीय आन्दोलन र राजनीतिक आन्दोलनका बिषयमा नियमित शैक्षिक कार्यक्रम सञ्चालन गर्नको लागि पाठ्यक्रम बनाउने र नियमित रुपमा तालिम दिने ।

दैनिक कार्य सञ्चालन

केन्द्रीय एकता संयोजन समितिको कार्यालय तत्काललाई राष्ट्रिय श्रम प्रतिष्ठानको भवनमा राखिने ।

अन्तर्राष्ट्रिय आवद्धता

एकिकृत महासंघ अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघमा आवद्ध हुने।

प्रदेश एकता संयोजन समिति

प्रदेश एकता संयोजन समितीमा समान्यतया एघार एघार जना सदस्य रहने । यसले स्थानिय तहमा तथा प्रतिष्ठानहरुको सदस्य संख्या प्रमाणिकरण गरे पछि सो आधारमा नेतृत्वको चयन गर्ने ।

सदस्य संघको संख्या

दुवै महासंघको हाल भएको सदस्य संघहरु एकिकरण पश्चात २२ वटा कायम गर्ने । सदस्य संघको एकता संयोजन समितीमा समेत समान्यतया एघार एघार जना सदस्य रहने

हस्तांतरण समारोह

LEADERSHIP HANDOVER PROGRAM

१८ मई २०१५ / 1ST MAY 2018



Newly elected President - Binod Shrestha and candidate of President - Bishnu Lamsal at Leadership Handover Programme

सातौं राष्ट्रिय महाधिवेशनद्वारा पारित आगामी कार्यक्रम

देश राजनीतिक स्थिरताको संघारमा आइपुगेकाले संघर्ष र उपलब्धिहरुको हाम्रो यात्राले पनि अब नयाँ चरणमा प्रवेश गरिसकेको छ । बितेका दिनहरुतिर फर्केर हेर्दा सफलताका जुन कोशेढुङ्गाहरु देखिन्छन्, तीनैमा आधारित हुँदै आगामी कार्यकालका लागि कामको प्रारूप खिच्न सकिन्छ ।

१. नयाँ श्रम कानुन र युनियनको मान्यता : ०४७ को परिवर्तनसँगै 'कालो कानुन खारेज गर' नारामा नेपाल कारखाना तथा कारखानामा काम गर्ने मजदुर सम्बन्धी ऐन-०१६ को खारेजी र नयाँ ऐनको माग जिफन्टले गर्‍यो । फलतः युनियनकै संलग्नतामा श्रम ऐन-०४८ र ट्रेड युनियन ऐन ०४९ जारी भयो । ०४७ सालको परिवर्तनसँगै राजनीतिक रूपमा खुल्ला भएको ट्रेड युनियन आन्दोलनले २०५० सालबाट कानुनी मान्यता पायो ।

यस वर्ष संसदले श्रम ऐन-०४८ लाई खारेज गरी नयाँ श्रम ऐन जारी गर्‍यो, जसले सम्पूर्ण अनौपचारिक क्षेत्रलाई पनि कानुनी रूपमा औपचारिक सरह गर्‍यो । जुनसुकै प्रकृतिको श्रम र सर्तमा काम गरे पनि न्यूनतम ज्याला/सुविधा र सामाजिक सुरक्षाका लाभहरु सबैले पाउने गरी सिङ्गो श्रम क्षेत्रको लागि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन समेत जारी भयो । श्रम अडिटमार्फत् श्रम निरीक्षण तथा व्यवसायजन्य स्वास्थ्य सुरक्षा निरीक्षण प्रणाली पहिलो पटक लागू हुँदैछ । यो व्यवस्था नेपालमा मात्र होइन, समग्र दक्षिण एसियामा पनि नयाँ उपलब्धि हो ।

२. **कमैया मुक्ति आन्दोलन** : पश्चिम नेपालको पाँच जिल्लामा मध्ययुगीन दासताको अवशेषको रूपमा रहेको कमैया प्रथा विरुद्ध जिफन्टले २०५२ मा काम थाल्यो । कृषिमा नयाँ श्रम सम्बन्ध स्थापित गर्ने उद्देश्य सहित दासलाई गरिब बनाऔं भन्ने नारामा कृषिमा रहेको शोषणमूलक श्रम अभ्यास अन्त्य गर्न सञ्चालित दशक लामो अभियान, बाँधा तथा बलपूर्वक लगाइने श्रमलाई निषेध गर्नका लागि कमैया श्रम निशेध गर्ने ऐन २०५८ जारी गराएर सफलतामा टुङ्गियो ।

३. **सीमापारिको अभियान** : २०५० सालतिर वैदेशिक रोजगारीमा जाने लहर चल्दा दक्षिण कोरिया हट केक थियो । चर्को मूल्यमा विदेश जाने र अलपत्र पर्नेको त हिसाबै थिएन, दुर्घटनाबाट मर्ने र अङ्गभङ्ग हुनेको सङ्ख्या पनि बाक्लै थियो । बाँचेकाले दुःखसँग कमाएको धन कानुनी बाटोबाट मुलुक भित्र्याउने उपाय थिएन । अहिले सबैले भन्ने रेमिट्यान्स जस्ता शब्द त्यो बेला प्रचलित नै थिएन ।

जिफन्टले माग गर्‍यो- सरकारको योजनामा मात्र मानिस कोरिया पठाऊ, गैरकानुनी धन्दामा लागेका म्यानपावरहरुको 'पावर' खोस र कारवाही गर । गन्तव्य मुलुकले आप्रवासीलाई घरवासी सरह मान्यता देऊ । कमाइलाई वित्तीय च्यानलबाट मुलुक भित्र्याऊ । त्यतिखेर यो 'अमिल्दो' माग मानिएको थियो । एक दशक भित्रै कोरियामा सरकार-सरकार बीचको संझौतामा नयाँ विधिबाट श्रम निर्यात सुरु भयो । रेमिट्यान्स वित्तीय च्यानलबाट राष्ट्रमा भित्रिन थाल्यो । शुल्क निकै सस्तो भयो, कमाइ राम्रो । जिफन्ट सहयोग समूहमार्फत् संगठित हुन थालेका आप्रवासी श्रमिकहरुको संगठन- एमटियू अस्तित्वमा आयो । यो अनुभव हडकड, मलेसिया कतार लगायतका मुलुकमा पनि बिस्तार भयो । हरेक देशका आफ्नै अनुकूलता प्रतिकूलता अनुरूप विषयले प्रगति गरिरहेको छ । २०७४ पौष २१ मा कतारमा काफला प्रणाली अन्त्य भई श्रमिक अधिकार बहाल भएकोमा नेपाली श्रमिकहरुले अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियनहरुको उपस्थितिमा कन्सर्ट नै आयोजना गरे ।

४. **१० प्रतिशत सेवा शुल्क** : २०३८ सालमा सोल्टी होटलका मजदुरहरुले पहिलो चोटि हडताल गर्दा राखेका मागमध्ये एउटा थियो - १० प्रतिशत सेवा शुल्क लागू गर । जिफन्टले सचेतनतापूर्वक यो माग अधि बढाउँदै "टिप्स" र "सेवा शुल्क" भिन्न हो, टिप्सले श्रमिकलाई मगन्ते बनाउँछ र वितरणमा

‘जसको हात-जगन्नाथ’ हुन्छ भन्ने तर्क अघि सार्‍यो । यसलाई व्यवस्थित गर्न बिलमा नै १० प्रतिशत शुल्क अतिरिक्त लगाउने हो भने एकातिर व्यवसायीले २/२ वटा एकाउन्ट राखी गर्न सक्ने कर छलि पनि रोकिन्छ र श्रमिकको आय दोब्बर हुनसक्छ । सेवामा यसले प्रगति गर्छ । हाम्रो यही तर्क थियो । बुझाउन साह्रै मुस्किल पर्यो । झण्डै २५ वर्षको निरन्तर दबाब पछि भएको निर्णायक आन्दोलनपश्चात् व्यवसायीहरूले १० प्रतिशत सेवा शुल्क स्वीकार गरे, सरकारले सहमति जनायो । २०६३ पौषबाट लागू भयो । श्रमिकहरूले आफ्नो आमदानी तीन गुणासम्म प्राप्त गर्न सकेका छन् ।

५. **न्यूनतम ज्याला अभियान :** २०२२ सालदेखि नै नेपालमा न्यूनतम ज्याला घोषणा हुँदै आए पनि यसको कभरेज सीमित थियो । श्रम ऐन ०४८ लागू भएपछि प्रत्येक २/२ वर्षमा न्यूनतम ज्यालाको पुनरावलोकन गर्ने विधि तुलनात्मकरूपमा व्यवस्थित भयो । न्यूनतम ज्याला राष्ट्रिय वा विषयगत हिसाबमा एउटै हुनुपर्‍थ्यो, तर ०४८ सालपछि पनि ०२२ सालको परम्परा तोडिएन । सीपको आधारमा न्यूनतम ज्यालालाई चार तहमा विभाजन गरियो । कतिले न्यूनतम ज्यालालाई अधिकतम ज्यालाको रूपमा लिए । केही क्षेत्रहरू न्यूनतम ज्यालाबाट समेटिएनन् ।

यो भद्रगोललाई ठिक पार्न सबैलाई न्यूनतम ज्याला एउटैको नारा अघि सारियो । युनियनहरूले भने- न्यूनतम भनेको न्यूनतम नै हो, त्यो हकको रूपमा स्थापित होस् । त्यसभन्दा माथिको अड्क मात्रै ‘कम्पनीको तिर्न सक्ने क्षमता’को आधारमा सामूहिक सौदाबाजीमार्फत् निश्चित गरियोस् । निरन्तरको संघर्षपछि २०६७ सालबाट न्यूनतम ज्याला एउटै भएको छ । कृषि, चिया र निर्माण क्षेत्रमा फरक ढङ्गबाट यसलाई तोकिने गरिएको छ । पहिले न्यूनतम ज्याला तोक्दा श्रमिक ठगिन्छन् भन्ने अन्तर्राष्ट्रिय जगतले पनि जीवन धान्न पुग्ने न्यूनतम ज्याला (लिभिङ मिनिमम वेज फ्लोर) अभियान सञ्चालन गरिरहेका छन् ।

६. **श्रम नीति :** बहुदलीय व्यवस्थाको सुरुवाती दिनमा नीति निर्माता र कर्मचारीतन्त्रमा श्रम कानूनलाई नै श्रमनीति ठानिने प्रचलन थियो । त्यसलाई स्पष्ट पार्न जिफन्टले आफ्नो दोस्रो राष्ट्रिय महाधिवेशनको समयमा श्रमनीतिको खाका पारित गर्‍यो । यसलाई राष्ट्रिय स्तरमा स्वीकार्य बनाउन पहिलो चोटि राष्ट्रिय श्रम सम्मेलन गराउन पहल गरियो । त्यसले पारित गरेका विषयहरू

सरकार, रोजगारदाता र ट्रेड युनियनले पालना गर्ने साझा आधार बन्यो । ०५२ सालबाट सुरु भएको यो अभियानले ०५४ सालमा नै पूर्णता पायो ।

७. **जेण्डर विषय** : जेण्डर मूलप्रवाहीकरणको लक्ष्य राखी विशेष विभागको रूपमा गठन गरिएको केन्द्रीय महिला मजदुर विभाग आफैंमा नयाँ प्रयास थियो । पीडित र पीडक आमने/सामने भएर मात्रै हैन, एकले अर्कालाई सुनेर पीडितले पीडकबाट क्षतिपूर्ति पाउँछन् भन्ने मान्यतासँगै “मौनताको संस्कार” तोडौं, महिला-पुरुष बराबरीको लागि बोलौं” को स्परिटेमा काम सुरु भयो ।

हरेक कार्यक्रममा २५ प्रतिशत महिला र महिलाका कार्यक्रममा २५ प्रतिशत पुरुष सहभागिता अनिवार्य गरी एकले अर्कालाई आफ्नो कुरा भन्ने र सुन्ने विधि जिफन्टले थाल्यो । यससँगै महिला सदस्यको सङ्ख्या वृद्धि र सङ्ख्या वृद्धिसँगै प्रत्येक ४/४ वर्षमा ५/५ प्रतिशतले सबै तहमा महिला सहभागिता वृद्धिको लक्ष्य लिइयो । “प्रतिनिधित्व मात्रै हैन, समान सहभागिता” भन्ने नारामा महिलामाथि विभेद गर्ने कानुनको पहिचान, संशोधन र खारेजीको अभियान थालियो । २०६३ सालमा पुनस्थापित संसदले महत्वपूर्ण निर्णय गरी राज्य र सामाजिक संस्थाहरुमा अनिवार्य एक तिहाइ महिलाको नीति लागू गर्‍यो । जिफन्टको सन्दर्भमा शून्य प्रतिनिधित्वको अवस्थाबाट बढेर सिङ्गो संरचनामा एक तिहाइ पुगेको छ ।

एउटा मात्रै हैन बहुपक्षीय संरचना, जस्तो कि श्रमिक महिलालाई ट्रेड युनियन र राष्ट्रिय महिला आन्दोलनसँगै जोड्ने र विभिन्न ट्रेड युनियनहरु बीच लैङ्गिक समानता र प्रवर्धनको लागि ट्रेड युनियन कमिटी नै बनाइयो । यसले कार्यथलोको लागि दश वटा साझा जेण्डर विषयहरु पहिचान गर्‍यो र लैङ्गिक विभेद गर्ने कानुनहरुको सूची समेत तयार गर्‍यो । त्यस पछिको निरन्तर अभियानले महिला विरुद्धको असमान व्यवहार घटेको छ, पहिचान गरेका विभेद कानुनतः अन्त्य भएका छन् ।

८. **सामाजिक सुरक्षा** : कुनै समय सामाजिक सुरक्षाको विषय कथा जस्तै लाग्थ्यो । अहिले सामाजिक सुरक्षा र त्यसका कार्यक्रम आम चर्चा र चासोको विषय बनेको छ । २०५७ बाट विशेष रूपमा सुरु भएको यो अभियान नयाँ संविधान र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐनको माध्यमबाट पूरा हुँदैछ । दुई दशकभन्दा लामो अभियान सफलताका साथ अघि बढिरहेको छ ।

९. नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलन – विविधतामा एकताको नमुना : नेपाली युनियनहरू एकले अर्काको अनुहार समेत हेर्न रुचाउँदैन थिए । एक किसिमले भन्ने हो भने घाँटी काटाकाटको प्रतिस्पर्धा थियो । त्यसलाई सहकार्यमा रूपान्तरण गर्न जेटियुसीसीको परिकल्पना गरियो । सुरुमा कसैले पत्थार गरेनन् । तर शिक्षकहरूको साझा महासंघ, निजामती कर्मचारीहरूको सामूहिक सम्झौता गर्ने साझा युनियन यसका सफल प्रयोग हुनुका साथै सबै महासंघहरूको साझा घरको रूपमा जेटियुसीसी बन्यो । यसलाई संस्थागत गर्नका साथै हरेक वर्ष श्रम संसद सञ्चालन गर्ने नयाँ परम्परा सुरु गरिएको छ । नेपालका विभिन्न प्रधानमन्त्री तथा राष्ट्रपतिदेखि आइएलओका महानिर्देशकसम्म जेटियुसीसीको सम्मेलनमा प्रमुख अतिथि बने । यो हाम्रो लागि मात्रै हैन अहिले विश्वका कतिपय देशको युनियनहरूका लागि उदाहरणीय विषय बनेको छ ।

जनप्रतिनिधिमूलक निकायमा १० प्रतिशत श्रमिक प्रतिनिधित्व, नीतिगत सम्वादका लागि संसदमा बहुपक्षीय आर्थिक-सामाजिक परिषद, राष्ट्रिय श्रम आयोग जस्ता मागहरू पूरा गर्न हाम्रो अभियान जारी छ ।

आगामी दिनहरू पनि चुनौतिले भरिएका छन् । स्पष्ट सैद्धान्तिक-वैचारिक अडानहरू, व्यावहारिक रूपमा कार्यान्वयन गर्न सकिने कार्यक्रमहरू, आवधिक योजना तथा आदर्श र इमान्दार, जागरुक र प्रतिबद्ध नेता-कार्यकर्ता सहितको ठूलो पंक्ति, सम्पूर्ण सदस्यहरू र तमाम श्रमजीवी वर्गलाई लिएर सँगसँगै समाजवादतिर यात्रा गर्नु छ नेपाल ट्रेड युनियन महासंघले । छोटो समय अवधिमा पनि अनेक उतार-चढावहरू खपिसकेको र चार पुस्तामा हिडिरहेको हाम्रो ट्रेड युनियन आन्दोलन अनुभवहरूका उल्लेखनीय बलमा उभिएको छ । राज्यलाई पुँजीपक्षीय चरित्रको बनाएर कथित उदारवादको शोषणमूलक पुँजीवादी मार्गमा दौडाउन अनेक षडयन्त्रहरू छन्, शक्तिहरू छन् र दबावहरू छन् । तर, राज्यलाई श्रमिकपक्षीय चरित्र दिदै समाजवादको समतामूलक र शोषणमुक्त मार्गमा दृढताका साथ अघि बढ्न जस्तासुकै कठिनाइ र अवरोधहरूसँग संघर्ष गर्न हामी प्रतिबद्ध छौं । किनभने समाजवाद हाम्रो दीर्घकालीन लक्ष्य मात्र होइन, समाजवाद नै हाम्रो भविष्य हो । त्यसैले प्राप्त उपलब्धिहरूबाट अघि बढ्दै आगामी कार्यकालका लागि निम्न कार्यक्रम प्रस्ताव गरिएको छ :

१. श्रमिकका लागि सुदृढ लोकतन्त्र र समाजवाद

लोकतन्त्र सुदृढ नभई हाम्रो महासंघको लक्ष्य 'श्रमजीवी वर्गको लागि मर्यादित र सिर्जनशील जीवन' प्राप्त हुँदैन । श्रमजीवी वर्गलाई लोकतन्त्र सुदृढ हुनुको अर्थ

हो- समृद्ध जीवनको प्राप्ति । त्यसैले, यो महाधिवेशनको थिम- 'सुदृढ लोकतन्त्र र समृद्ध श्रमजीवी वर्ग' तय गरिएको हो ।

सन् २०१५ बाट सन् २०३० सम्मका लागि संयुक्त राष्ट्र संघले तय गरेका दिगो विकास लक्षमा १७ मध्ये ६ वटा लक्ष्यहरू श्रमको संसारसँग प्रत्यक्षरूपमा जोडिएका छन् । गरिबीको अन्त्य, लैङ्गिक समानता, मर्यादित काम र असमानता न्यूनीकरणसँग जोडिएका दिगो विकास लक्ष्यहरूमा केन्द्रित भई तीव्र विकास सहितको आर्थिक-सामाजिक रूपान्तरणमा जोड दिँदै समृद्धिको लागि लोकतन्त्र सुदृढ बनाउन सिङ्गो महासंघ परिचालित हुनेछ । यसका लागि महासंघको संस्थागत र संरचनागत सुदृढीकरण गरिनेछ ।

राज्यको पुँजीपक्षीय चरित्रलाई श्रमिकपक्षीयतामा रूपान्तरण गर्न राज्यव्यवस्थाका सबै निर्वाचित हुने तह र निकायहरूमा श्रमजीवी वर्गको १०० स्थान सुनिश्चित गर्ने अभियानलाई निरन्तरता दिइनेछ ।

समाजवाद उन्मुख यात्रामा वर्ग, जेण्डर, जातीय र क्षेत्रीय विभेदहरूको अन्त्यका लागि 'वर्ग जोड (प्लस) तीन' सन्तुलनको हाम्रो मान्यतामा आधारित रही वर्गीय र सामाजिक समावेशीकरणका अभियानहरू अघि बढाइने छ ।

समाजको स्थिरता, शान्ति र समृद्धिका लागि वर्गहरू बीचको द्वन्द्वलाई रूपान्तरण र व्यवस्थापन गर्न तथा आधारभूत तहका श्रमिक वर्गलाई मध्यम वर्गमा रूपान्तरण गर्न राजनीति, श्रमबजार र अर्थव्यवस्था तीनै क्षेत्रमा सिङ्गो श्रमशक्तिको परिचालन गरिनेछ ।

२. संगठन निर्माण र परिचालन

महासंघका सबै तहका संगठन र संरचनाको क्षमता विकासका तीन प्रमुख उद्देश्यहरू हुनेछन् :

- संसद र सडकमा शक्तिको बिस्तार गर्नु
- लब्धीइड, दबाब र आन्दोलनमा कुशलता हासिल गर्नु
- अन्तर्राष्ट्रिय आन्दोलन र संरचनाहरूमा उल्लेखनीय उपस्थिति सुनिश्चित गर्नु

त्यसैले श्रमशक्ति, युनियन आन्दोलन र महासंघको प्रभाव बिस्तारको लागि निम्न कामहरुमा जोड दिइनेछ :

- प्रतिष्ठान र स्थानीय कार्यथलोहरुमा सदस्य-आधारित बलियो युनियन बनाउने र युनियनहरुबीच कसिलो ऐक्यबद्धता कायम गर्ने
- राज्यव्यवस्थाका तीनवटै तह - केन्द्र, प्रदेश र स्थानीय तहमा प्रतिनिधित्व बढाउँदै राजनीतिक पहुँच र शक्ति सुदृढ पार्ने
- स्थानीय र राष्ट्रिय स्तरमा श्रममैत्री संगठनहरूसँग सहकार्य बढाउने
- अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा सम्पर्कहरु फैलाएर, सम्बन्धहरु घनिष्ठ बनाएर, विभिन्न फोरमहरुमा उपस्थिति र सक्रिय सहभागिता बढाएर तथा क्षेत्रीय-अन्तर्राष्ट्रिय संस्थागत संरचनाहरुमा चुनिएर-मनोनित भएर महासंघको स्थान र छवि उन्नत पार्ने
- यी सबै स्तरमा अनेकौँ स्थानहरुका लागि नेता-कार्यकर्ता पंक्तिको ज्ञान, दक्षता र क्रियाशीलता बढाउने गतिविधिहरु सञ्चालन गर्ने ।

श्रमशक्तिको विकास र परिचालनमा हामीले विगत दशकदेखि लिएको त्रिभुजात्मक रणनीतिको सान्दर्भिकता अझै बढेर गएको छ । यसर्थ, देशभित्रका ज्याला रोजगारीमा रहेको श्रमशक्ति, देशभित्रको स्वरोजगार श्रमशक्ति र विदेशी भूमिमा कार्यरत श्रमशक्ति - यी तीनवटै श्रमशक्तिलाई लक्षित गरी संगठन निर्माण र परिचालनको दायरालाई थप बिस्तार दिइनेछ :

- सङ्ख्याको हिसाबले कृषि, निर्माण र छरिएको शहरी अनौपचारिक क्षेत्र
- गुणस्तरियताको हिसाबले आधुनिक सेवा क्षेत्र
- ब्लकको हिसाबले उत्पादनमूलक उद्योग क्षेत्र

३. श्रम बजार सुधार

श्रमिक वर्गले खोजेको अर्थव्यवस्था भन्नु नै अन्याय र शोषणको सिक्रीले बाँधेर डोर्याइरहेको श्रमबजारलाई न्यायपूर्ण श्रमबजारमा रूपान्तरण गर्न ध्यानकेन्द्रित गर्ने समाजवादीन्मुख अर्थव्यवस्था हो । तसर्थ, प्रतिनिधिसभा र प्रदेशसभामा आर्थिक तथा सामाजिक परिषद गठन गरी श्रमिकका एजेण्डालाई संसदले सोझै सम्बोधन गर्ने प्रणालीको विकासमा जोड दिइनेछ ।

श्रम उत्पादकत्व, क्षमता र पारिवारिक सम्पन्नताका सूचकहरुमा काठमाडौं उपत्यका सबभन्दा माथि छ, तर अरु क्षेत्रका श्रमिकहरु धेरै तल रहेको तथ्याङ्कहरुले देखाएका छन् । त्यसैले सबै क्षेत्रका श्रमिकहरुको उत्पादकत्व, व्यक्तिगत क्षमता र घरपरिवारको सम्पन्नताका सूचकहरुलाई कम्तीमा काठमाडौं उपत्यकाकै स्तरमा ल्याइपुर्याउने लक्ष्यका साथ पहल र दबाबको ठूलो आवश्यकता छ ।

मुद्रास्फितिको दरसँग वा मूल्यवृद्धिसँग पारिश्रमिकको तादात्म्यता अर्थात् ज्याला सूचकाङ्कीकरण आगामी दिनमा महत्वपूर्ण एजेण्डाको रूपमा अघि बढाइनेछ । त्यसैले

श्रमबजार सुधारको मूल नारा- 'न्यायोचित उच्च ज्याला, मानवीय कार्यावस्था र सबै श्रमजीवीका लागि सामाजिक सुरक्षा' हुनेछ ।

किटैरै भन्दा श्रमबजार सुधारका लागि निम्न नीतिगत आधार हुनेछन् :

- समाजवादी विचारले डोर्याएको बजार नियमन
- श्रमिकहरुलाई उत्पादनका साधनको मालिक बनाउँदै लैजाने दीर्घकालीन सोच
- मर्यादित रोजगारीका लागि श्रम कानुनको कार्यान्वयन
- प्रादेशिक र व्यवसायगत स्तरमा सामूहिक सौदाबाजी
- राष्ट्रिय स्तरमा नीतिगत सामाजिक सम्वाद
- नीति निर्माणमा बलशाली र प्रभावशाली भूमिकामा हाम्रो संगठन
- राज्यका तीनै तहको श्रमप्रति संवेदनशीलतामा वृद्धि गर्न पहल
- उच्च ज्याला – उच्च उत्पादकत्वको मान्यतामा ज्याला र रोजगारी आधारित विकास रणनीतिको लागि पहल र दबाब
- रोजगारी वृद्धिमा जोड दिँदै रोजगारीको गुणस्तर तथा श्रमिकको आयस्तर र जीवनस्तरमा सुधारका लागि सिर्जनात्मक र दबाबकारी गतिविधि
- त्रिपक्षीय ढाँचामा राष्ट्रिय श्रम सम्मेलन आयोजनाको पहल

कार्यगत हिसाबले निम्न कामहरु प्राथमिकतामा रहनेछन् :

- तत्कालै थप रु. ५,००० ज्यालावृद्धिको दबाबकारी एकताबद्ध अभियान सञ्चालन गर्ने ।
- सामाजिक सुरक्षाको स्कीमहरुको दायरा बृहत बनाउनुका साथै सबैलाई समेट्नका लागि लोककल्याणकारी कार्यक्रममा जोड दिने ।
- स्थानीय तहमा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा स्कीमहरु र कल्याणकारी कार्यक्रमहरुको कार्यान्वयनका लागि श्रमिकको पञ्जीकरण र श्रम डेस्कको सञ्चालनका लागि पहल गर्ने ।
- स्थानीय तहमा श्रमिकका गुनासा सुन्ने निकायको व्यवस्था गराउने ।
- कार्यथलोमा नतिजा दिने औद्योगिक स्तरको र विषयगत सामूहिक सौदाबाजीको गतिशील प्रणाली र युनियनहरुको एकल साझा बार्गेनिङ प्यानेल बनाउने ।
- श्रम अडिटलाई स्थानीय तहमा स्थापित गरी तुरुन्तै कारबाहीमा क्रियाशील हुने श्रम निरीक्षण प्रणाली विकसित गर्ने ।
- व्यवसायजन्य स्वास्थ्य र सुरक्षा नीतिलाई प्रभावकारी बनाउन र कार्यथलोलोलाई स्वच्छ र सुरक्षित बनाउन स्थानीय तहको कार्यकर्ता पंक्ति प्रशिक्षित र परिचालित गर्ने ।
- सबै महानगरपालिका, उपमहानगरपालिका र प्रदेशहरुका प्रमुख नगरहरुमा रोजगार सूचना केन्द्रहरु प्रभावकारी ढङ्गले सञ्चालन गराउन पहल गर्ने ।

४. एकता र ऐक्यबद्धताको सुदृढीकरण

देशको राजनीतिमा एकता र गठबन्धनले गति लिएको वर्तमान अवस्थामा युनियन आन्दोलनमा पनि एकताको प्रक्रियालाई अघि बढाएर सम्भव भएसम्म धेरैलाई एकीकरणमा समेट्ने उचित समय भएको छ । आन्दोलनको यो नयाँ कोर्स हो, जहाँ जेटीयुसीसी पनि थप परिमार्जनका साथ चलिरहनेछ । एकताको अतिरिक्त ऐक्यबद्धतामा फराकिलो जेटीयुसीसी आगामी दिनमा पनि प्रभावशाली भूमिका खेल्नसक्ने संयुक्त खालको ट्रेड युनियन संरचना हो । अब जेटीयुसीसीलाई प्रादेशिक तहमा समेत सञ्चालन गर्ने अनिवार्यता आइसकेको छ ।

यसरी नै केन्द्र, प्रदेश र स्थानीय तहमा राज्यव्यवस्थालाई समाजवादोन्मुख श्रमिकमुखी चरित्र दिने काम अघि बढाउन सकिन्छ । यसै मान्यतालाई आत्मसात गरी निम्न तीन काम गरिनेछ :

- संयुक्त टेड युनियन समन्वय केन्द्र अझ बलियो र प्रभावकारी ढङ्गबाट सञ्चालन गर्ने ।
- महासंघको नीति, सिद्धान्त, कार्यक्रम र विचारसँग मेल खाने जेटियुसीसी परिवारभित्रका अन्य महासंघहरूलाई पनि एकीकरणको प्रक्रियामा ल्याउन पहल गर्ने
- यसका लागि उच्चस्तरीय एकता कार्यदल गठन गरी प्रक्रिया अगाडि बढाउने ।

५. जेण्डर समानता

छैटौँ महाधिवेशनबाट हामीले अघि सारेको कार्यक्रमलाई थप सुदृढ गरेर अघि बढाउनु पर्ने आवश्यकता महसुस गरिएको छ । यो महाधिवेशनबाट “यसो हुन दिउँ” भन्ने पहिलेको थिमलाई केही परिमार्जन गरी ‘यसो हुन दिउँ, यसलाई थप सुदृढ गरौँ’ भन्ने नाराका साथ अब सबै तह र क्षेत्रमा ३३ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्वको ग्यारेण्टी गर्न, जेण्डर आधारित विभेदको अन्त्य गर्न, काम र जीवन बीचको सन्तुलन कायम गर्न, महिला हिंसा विरुद्ध शून्य सहनशीलता कायम गर्न र महिला सदस्यता वृद्धिका प्रमुख पाँच काममा केन्द्रित जेण्डर समानता अभियान अघि बढाइनेछ :

महिला बहुल क्षेत्र र महिला न्यून क्षेत्रमा फरक रूपमा युनियन नेतृत्व विकास हुनु जरुरी । यसका लागि फरक रणनीति र योजनाका साथ जिफन्टको सिङ्गो संरचना, महिला कमिटी र घटक युनियन बीच समन्वय गरी परिचालनको काम अघि बढाउने ।

संवैधानिकरूपमा महिला पुरुष बीचको विभेद धेरै हदसम्म हटे पनि व्यवहारमा अझै पनि महिलालाई “मातहत”को रूपमा हेर्ने विभेदपूर्ण दृष्टिकोण हटेको छैन । समाजमा अझै पनि जेण्डर आधारित विभेदहरू विद्यमान छन् । यसलाई न्यूनीकरण गर्दै लैजानका लागि अन्य सम्बन्धित संघ-संगठन र आन्दोलनसँग समेत हातेमालो र सहकार्य गरिनेछ ।

काम र परिवार बीच सनुतलनको बारेमा जेण्डर भूमिका परिवर्तनका लागि रोल मोडलहरूसँग अन्तरक्रिया र अनुभव आदानप्रदान लगायतका गतिविधिमार्फत् घरेलु काममा सहकार्यको संस्कारलाई प्रोत्साहित गर्ने ।

महिला विरुद्ध हिंसाका बारेमा शून्य सहनशीलताको अभियानलाई अगाडि बढाउने क्रममा पाचौँ राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलनबाट पारित आचारसंहिताको कार्यान्वयनलाई व्यापकता दिने ।

युनियन संरचनाका सम्पूर्ण तहमा ३३ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्व तथा महिला सदस्यता बिस्तारका लागि अभियानहरु सञ्चालन गर्ने ।

६. युवा परिचालन

नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलन तीन पुस्ताको संयोजनमा अगाडि बढिरहेको छ । एउटा पुस्ता ६० वरिपरिको, अर्को पुस्ता ४० प्लस र तेस्रो युवा पुस्ता ४० वर्ष तलको रहेको छ । पहिलो पुस्ता क्रमशः बिदा लिने क्रममा छ भने दोस्रो पुस्ता अबको युनियन आन्दोलनको मेरुदण्डका रूपमा रहनेछ । निम्न विषयहरु युवा केन्द्रित कार्यक्रमका अभिन्न अङ्ग रहनेछन् :

- युनियन आन्दोलनको सुनिश्चित भविष्यका लागि तेस्रो पुस्ताको नेतृत्व विकासमा जोड
- रोजगारी अभिवृद्धिमा जोड दिदै युवाहरुको सीप, दक्षता र योग्यता वृद्धि तथा युवा श्रमिकको युनियनीकरण
- युनियनभित्र युवा सहभागिता वृद्धिका लागि कार्यथलो केन्द्रित कामहरु तथा युवा बाहुल्य नयाँ क्षेत्रको खोजी गरी संगठित गर्न अभियान
- ट्रेड युनियनका सबै संरचनाहरुमा युवा-प्रतिनिधित्वको लागि आवश्यक व्यवस्था र यसमा युवा जेन्डर सन्तुलन र सङ्गठित युवाहरुको अभिलेखीकरण
- युवामा नेतृत्व क्षमता विकास गरी जिम्मेवारी दिन र उनीहरुलाई युनियनप्रति आकर्षित गर्न विभिन्न रचनात्मक युवा गतिविधिहरुको सञ्चालन
- भोलिको ट्रेड युनियन आन्दोलनको नेता आजका युवा विद्यार्थी क्षेत्रमा क्रियाशील जनशक्ति हो भन्ने कुरालाई ध्यान दिदै युवा-विद्यार्थी

आन्दोलनसँग रोजगारी र श्रमबजारका विषयमा अन्तरक्रिया र सहकार्य बिस्तार ।

७. प्रवासी श्रमिकको संरक्षण

प्रवासमा कार्यरत नेपाली श्रमिकहरुको संरक्षणमा हामीले महत्वपूर्ण उपलब्धिहरु हासिल गरेका छौं । यसको सान्दर्भिकता वैदेशिक रोजगारीमा बढ्दो सङ्ख्यासँगै अझ उचाइमा पुगेको छ । तसर्थ निम्न कामहरुमा जोड दिइनेछ :

- जिफन्ट सहयोग समूहहरुको क्षमता विकास गर्ने
- नेपाली प्रवासी श्रमिकको संरक्षण र हित प्रवर्धनका लागि कूटनीतिक निकायहरुसँग सम्पर्क र सहकार्य गर्ने
- गन्तव्य देशहरुका ट्रेड युनियन केन्द्रहरुसँगको सम्बन्धलाई उच्च महत्व दिई घनिष्ठता प्रवर्धन गर्ने
- विभिन्न गन्तव्य देशहरुमा प्रवासी श्रमिक लक्षित चेतनामूलक कार्यक्रमहरु गर्ने
- आईटीयुसी र जीयुएफहरुसँगको प्रवासी श्रमिक लक्षित सहकार्यलाई बिस्तार गर्ने
- सरकार सरकार बीच द्विपक्षीय सम्झौता गरी सरकारकै पहलमा वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित बनाउन दबाब सृजना गर्ने
- विप्रेषणलाई उत्पादनमूलक लगानीतर्फ प्रवाहित गराएर स्वदेशमा नै रोजगारीको सृजनाका लागि चेतना र दबाब बढाउने
- विदेशमा प्राप्त अनुभव, प्रविधि र सीपको सहज प्रमाणीकरणका लागि व्यवस्था मिलाउने,
- कार्यक्षेत्रबाट नै आमनिर्वाचनहरुमा मतदानको अधिकारका लागि पहल गर्ने
- बाह्य विश्वमा प्रवासी श्रमिकको कुटनैतिक नियोगमार्फत् संरक्षणका लागि पहल गर्ने ।

८. अर्गनाइजिङ एकेडेमी

अर्गनाइजिङ एकेडेमीको अवधारणा महासंघ र देशको श्रमिक आन्दोलनको असल भविष्यका लागि गत महाधिवेशनबाट तयार गरिएको हुनाले यसको थप सुदृढीकरणमा निम्न बमोजिम जोड दिइनेछ :

- श्रमसम्बन्धी अनुसन्धानका लागि राष्ट्रिय श्रम प्रतिष्ठानसँग सहकार्य र नीतिगत विश्लेषण र वैचारिक कामका लागि ट्रेड युनियन पोलिसी इन्स्टिच्युटको संस्थागत विकास र प्रभावकारितामा वृद्धि गर्ने ।
- नियमित ट्रेड युनियन स्कूललाई वैचारिक कोर्सहरु केन्द्रीय तहबाट र आधारभूत कोर्सहरु प्रादेशिक तहबाट सचालन गर्ने गरी संस्थागत व्यवस्थापन गर्ने ।
- राष्ट्रिय श्रम स्रोतकेन्द्रको प्रचार गर्ने तथा अध्ययन-अनुसन्धानको भरपर्दो केन्द्रको रूपमा यसको विकास गर्ने ।
- प्रशिक्षण सामग्री र अभियान सामग्रीको निर्माण र परिमार्जन गर्दै जाने ।
- सबै प्रदेश र स्थानीय तहहरुमा संगठकहरुको समूह तयार गर्ने र परिचालन गर्ने

९. सञ्चार र प्रचार

सञ्चार र प्रचारमा उपयुक्त ध्यान दिनु र साधनस्रोत प्रवाह गर्नु अपरिहार्य भएकाले निम्न कामहरु प्राथमिकताका साथ गरिनेछ :

- 'प्रत्येक सदस्यका हातमा श्रमिक खबर' भन्ने नाराका साथ ग्राहक अभियान सञ्चालन
- श्रव्य, दृश्य, छापा र अनलाइन मिडियाको काम प्रभावकारी बनाउने
- वेबसाइट व्यवस्थापन र मोबाइल एप्स
- कर्पोरेट आईडीको परिमार्जन र उपयोग
- यू-ट्युब र अन्य सामाजिक सञ्जालको माध्यमबाट छोटो सूचना र ट्रेड युनियन शिक्षा दिने सामग्रीमा नियमितता
- अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा जानकारी प्रवाह र प्रचारमा जोड ।

१०. समकालीन सरोकारका एजेण्डा

मूलतः जलवायु परिवर्तन र पर्यावरणीय समस्याले श्रमजीवी वर्गमाथि रोजगारी, कार्यथलो र स्वास्थ्यमा परेका प्रतिकूल असरहरुका सन्दर्भमा निम्न विषयमा हाम्रो ध्यान केन्द्रित हुनेछ :

- पर्यावरणीय समस्या र जलवायु परिवर्तनका मानव समुदाय र श्रमिक वर्गको स्वास्थ्य, रोजगारी र आजीविकामा परिरहेका र बढिरहेका प्रतिकूल असरहरु न्यूनीकरणका गतिविधि ।
- ऊर्जाको उत्पादन र प्रयोगमा श्रमजीवी जनताको पहुँच र नियन्त्रण स्थापित गर्ने ।
- महासंघ सदस्यहरु लगायत सम्पूर्ण श्रमिक वर्गलाई पर्यावरणीय सङ्कटले जीवन, रोजगारी र स्वास्थ्यमा बढिरहेका प्रतिकूलताप्रति गम्भीर बनाउन अभियान ।
- राज्य व्यवस्था र राजनीतिक दलहरुलाई जलवायु परिवर्तन, प्रदूषण सङ्कट, व्यवसायजन्य रोग, कार्यथलोको स्वच्छता र मर्यादित रोजगारीका सन्दर्भमा गम्भीरताका साथ अविलम्ब उपयुक्त कदमहरु चाल्न दबाब ।

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफेन्ट)

हस्तांतरण

LEADERSHIP HANDOVER P

१८ बैशाख २०१८

MAY 2018



Newly elected President Binod Shrestha and outgoing President Bishnu Rimal at Leadership Handover Programme