





## सबै श्रमिकका लागि सामाजिक सुरक्षा

सम्पादन :

विष्णु रिमाल

लेखक :

विष्णु रिमाल

उमेश उपाध्याय

रमेश बडाल

शुद्धाशुद्धि :

कवीन्द्र शेखर रिमाल

प्रकाशक :

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)

पुतलीसडक, मनमोहन मजदुर भवन, काठमाडौं

फोन : ४१६८०००, फ्याक्स : ४१६८००१

इमेल : office@gefонт.org वेब : www.gefонт.org

प्रकाशन : ३००० प्रति, २०६८ भदौ

प्रकाशन सहयोग :

श्री एफ, डेनमार्क

मूल्य : रु. ७२/-

डिजाइन तथा मुद्रण व्यवस्थापन :

एम्ज माउस, पुतलीसडक

© GEFONT 2011

जिफन्ट प्रकाशन नं. ११७

ISBN: 978-9937-8069-8-5

## ॥ प्रकाशन बारे ॥

द्विपक्षीय बहसको सुरु भएको भण्डै १० वर्षपछि नेपाली श्रमको संसारमा सामाजिक सुरक्षा प्रणाली लागू हुने प्रबल सम्भावना बढेको छ । तर यसका सन्दर्भमा रहेका द्विविधा र भ्रमहरू आवश्यक मात्रामा स्पष्ट हुन अझै बाँकी देखिन्छ । श्रम क्षेत्रका तीन पक्षहरू- श्रमिक, उद्यमी/इलमी र राज्यको बुझाइमा पनि अझै एकरूपता आएको छैन ।

उद्यमी/इलमीहरूको ठूलो हिस्साले 'सामाजिक सुरक्षा'लाई श्रमिक कटौती गर्ने अस्त्रमात्र ठानेको छ । राज्यको दृष्टिमा सामाजिक सुरक्षा भनेको उठाइएको करबाट 'दया-मायामा वितरण गर्ने आर्थिक सहायता' जस्तो ठानिएको देखिन्छ । श्रमिकहरूमा पनि काम छोड्दा वा कामबाट हटाइँदा पाइने 'आफ्नो नाममा जम्मा भएको एकमुष्ट रकम' हो कि भन्ने बुझाइ रहेको पाइन्छ ।

नेपाल सरकारले श्रमिकका पारिश्रमिकमाथि १ प्रतिशत सामाजिक सुरक्षा कर लगाइसकेपछि श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालयको संयोजनमा सामाजिक सुरक्षा कोषलाई सञ्चालन तथा व्यवस्थापनको काम सुरु भएको छ । यस्तो अवस्थामा स्वयं 'स्टेक होल्डर'हरूमा भ्रम र द्विविधा जारी रह्यो भने नयाँ प्रणालीले कसरी सार्थक निष्कर्ष पाउला भन्ने समस्यालाई स्पष्ट पार्न जरुरी छ ।

यो प्रकाशन, जिफन्टका अध्यक्ष विष्णु रिमाल, महासचिव उमेश उपाध्याय र सचिव रमेश बडालद्वारा विभिन्न समयमा लेखिएका सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी रचनाहरूको सम्पादित रूप हो । यो प्रकाशनले आम रूपमा 'सामाजिक सुरक्षा अभियान'मा संलग्न सम्बन्धित सबै पक्ष र विशेष गरी जिफन्टका नेता/कार्यकर्ताहरूका आवश्यकतालाई, थोरै नै सही, पूरा गर्नेछ भन्ने अपेक्षा राखिएको छ ।



## विषयसूची

सन्दर्भ र पृष्ठभूमि	१
आमधारणा र अर्थ	५
इतिहासका पानाबाट	९
नेपालमा सामाजिक सुरक्षाको सान्दर्भिकता	१५
नेपालमा लक्षित समुदाय आधारित सामाजिक सहायता कार्यक्रम	१७
सामाजिक सहायता र सामाजिक सुरक्षा: विद्यमान कानुनी प्रावधान	२३
नेपाली श्रमको संसार र सामाजिक सुरक्षा	३९
नयाँ प्रयास र संभावित चुनौतीहरू	४५
सामाजिक सुरक्षाका स्कीम र आवश्यक कानूनहरू	५३
यो लेखको तयारीको क्रममा हेरिएका सन्दर्भ सामग्रीहरू	६५





बेरोजगारी अवस्थामा  
भत्ता/सुविधा

॥ सन्दर्भ र  
पृष्ठभूमि ॥

१६

वर्षसम्म गाडी चलाएका बूटवलका रमेश खाँडलाई ४७ वर्षको उमेरमा नै पक्षघात भयो । उनी खानपीनमा पनि अनुशासित थिए र सवारी हकाइमा पनि । तथ्याङ्कले देखाए अनुरूप लामो समयसम्म एउटै ‘पोजिसन’मा बसी-बसी गाडी चलाउनु पर्दा धेरैजसो चालकलाई हुने गरेको पक्षघात उनलाई पनि हुनपुग्यो । काम छोड्ने बेला उनी ‘हल न चल’ हुन पुगे । केही हजार रूपैयाँको मासिक तलब र कहिलेकाहीं अतिरिक्त ‘ट्रिप’बाट जोडेको केही आय, त्यसैले काम छोड्ने समयमा पुग्दा उनीसित बाँकी केही रहेन । काम पनि छैन, शरीरले साथ पनि दिदैन; र बेरोजगारीको स्थितिमा सुको दाम कतैबाट पनि आउने स्थिति छैन ।

के गर्ने ? यो प्रश्न ड्राइभर रमेशको मात्र होइन थुप्रै चालकहरूको हो नेपालमा !

पेशाले पत्रकार गजेन्द्र बुढाथोकी २०६५ असोज ८ गते पत्रकार सम्मेलनबाट घर फर्किने क्रममा मोटरसाइकल दुर्घटनामा परे । उनले आफ्नो कलमले सयौं पाठकहरूलाई ताजा समाचारको स्वाद दिएका थिए । र, कैयन ‘मै हुँ’ भन्नेको सातो उडाएका पनि थिए । दुर्भाग्यवस दुर्घटना पछि उनी थला परे ।



कानूनले के भन्छ ? यो प्रश्न, रोजगारीको औपचारिक कागजात बिना नै 'मुखको भरमा मजदुरी गर्ने' थुप्रै चन्द्रमानहरूको हो हाम्रो देहमा !!!

जुन दिन जिउ डेग चलेन, ठिक त्यही समयबाट भयो- उनको रोजगारी र सबै आम्दानीको स्रोतको समाप्ति । यस्तो अप्ठ्यारोमा बाँकी जीवन काट्ने कसरी ? आफूमाथि आश्रित परिवारको भविष्य सुनिश्चित गर्ने कसरी ?

यो प्रश्न उनको मात्रै हैन, सयौं नेपाली सञ्चारकर्मीहरूको हो- जो निश्चित 'बाइट' बेचेर दैनिक गुजारा गर्न बाध्य छन् ।

२०६५ भदौ ८ गते, लाजिम्पाट सरस्वतीस्थानमा घर बनाउने काम गर्दा गर्दै गाईघाटका चन्द्रमान राई दुई तला माथिबाट भुईँमा पछारिए । गम्भीर घाइते चन्द्रमानलाई साथी-भाइहरूले अर्थोपेडिक्स अस्पतालमा भर्नासम्म त गरिदिए तर पैसाको जोहो नहुँदा उपचार खर्च जुटाउन उनको अशक्त ज्यान अस्पतालकै क्यान्टिनमा भाँडा माफ्न बाध्य भयो । उनलाई न त काम लगाउने ठेकेदारले वास्ता गर्‍यो, न त घरधनी ले !!

कानूनले के भन्छ ? यो प्रश्न, रोजगारीको औपचारिक कागजात बिना नै 'मुखको भरमा मजदुरी गर्ने' थुप्रै चन्द्रमानहरूको हो - हाम्रो देशमा !!!

भृकुटी कागज कारखानाका श्रमिक यमबहादुर खड्काको कागज काट्छाट् गर्ने मेसिनमा पेलिएर २०६५ चैत १२ गते ज्यान गयो । आठ महिना अघि साउन महिनामा ग्रेन्डिड मेसिनमा करेन्ट सट हुँदा ३२ वर्षिय शिवको पनि इहलिला समाप्त भयो । २०६७ बैशाख १३ गते बाराको हुलास स्टील इण्डस्ट्रिजका गोपाल वि.क को कोरोगेसन मेसिनमा च्यापिएको पञ्जा फ्रिक्न खोज्दा बायाँ हात दुई टुक्रा भयो । केमीकलसँग दिनहुँ सङ्गत गर्नुपर्ने ३७ वर्षे धनबहादुर आलेलाई मुटुको व्यथा लाग्यो ।

श्रम कानूनले औपचारिक क्षेत्र भनेर परिभाषित गरेको कारखानामा काम गर्ने यस्ता थुप्रै मजदुरहरू वर्षौंदेखि एउटै ठाउँमा काम गर्दै आएको भए पनि कानुनी



आफ्नो भूगोलभित्रका सबै नागरिकको जीवनको सुरक्षा गर्ने जिम्मा राष्ट्रको हो, आधुनिक देशका संविधान र कानूनहरूले यमै भन्छन् । तर यस्तो भइरहेको छैन किन ?



रूपमा 'स्थायी'को दर्जा नपाएका कारण 'औषधि उपचार, सुविधा, क्षतिपूर्ति' जस्ता सामान्य 'राहत'बाट समेत बञ्चित छन् । बालबालिकाको शिक्षा, आफूमाथि आश्रित परिवारको हेरचाह, सेवा निवृत्त भएपछिको उपदान-पेन्सन जस्ता कुरा त 'कल्पना'का विषय जस्ता मात्रै छन् ।

यी दृष्टान्त काल्पनिक घटना होइनन्, नेपाल टेलिभिजनद्वारा प्रसारित श्रम सम्बन्धी कार्यक्रम- 'श्रम र सिर्जना'को विभिन्न अड्कहरूमा देखाइएका दृश्य हुन् । र, हाम्रो श्रमको संसारका भोगाइहरू हुन् ।

पछिल्लो तथ्याङ्कमा आधारित हुने हो भने राज्यले 'जेष्ठ नागरिक'को दर्जा दिएका भण्डै ७ लाख पाका मानिसहरू नेपालमा छन् । ३ लाख भन्दामाथि 'एकल' महिलाहरू छन् । उनीहरूमध्ये अधिकांशलाई भर-अभरमा सहयोग गर्ने कोही छैन ।

आफ्नो भूगोलभित्रका सबै नागरिकको जीवनको सुरक्षा गर्ने जिम्मा राष्ट्रको हो, आधुनिक देशका संविधान र कानूनहरूले यसै भन्छन् । तर यस्तो भइरहेको छैन, किन ? यसको लागि के गर्नुपर्ला त ?

यी सबैको जवाफमा आजभोलि हामीहरूले भन्ने गरेका छौं- सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको स्थापना !



## बढ्दो असुरक्षा-आजको वास्तविकता

- औपचारिक क्षेत्रको रोजगारी घट्टै गएको, अनौपचारिक क्षेत्रमा भइरहेको रोजगारी पनि क्वाच र दैनिक ज्यालादारीमा परिणत हुँदै गएको छ;
- परम्परागत मंयुक्त पारिवारिक जीवन छिटो-छिटो ममाप्त भइरहेको र अप्प्यावाहकबाट जोगाउने मामूहिक पारिवारिक-आधार घट्टै गएको छ;
- जीवन-यापनका निमित्त भूमि अपर्याप्त हुँदै गएको छ;
- कल्याणकारी काममा राज्यबाट हुने व्वर्च निरन्तर घट्टो छ;
- राज्यभन्दा 'बजाव'का कात्तिलाई बलियो बनाउने कथित उदारवादी अभ्यास बढिरहेको छ;
- राजनीतिक कारणबाट उपन्न अस्थिरता र अमूनक्षा बढेको छ;
- गरिबीको मात्र भन् भन् कठोर हुँदै गएको छ, र
- आम्दानीको अममानता झलाग्दो रूपमा बढिरहेको छ (पछिल्लो गिनी इण्डेक्स २०.४६)





विरामी हुँदा औषधि उपचारको व्यवस्था

# ॥ आमवारणा र अर्थ ॥

**क**तिले 'सामाजिक सुरक्षा'लाई गुण्डागर्दी, हत्या/हिंसा, लुट, बलात्कार जस्ता सामाजिक अपराधबाट नागरिकलाई प्रशासनिक संरक्षण दिने कार्यको रूपमा समेत बुझ्ने गरेका छन्। कोहीले यसलाई गृह मन्त्रालयले बाँड्ने आर्थिक/सहायता/चन्दा/पुरस्कार (आसचपु)को रूपमा पनि बुझेका छन्। मै हुँ भन्ने 'विद्वान'हरूले पनि यसलाई वृद्ध/विधवा भत्ता वा अपाङ्गता भएका र बेसहाराहरूलाई दिइने 'सहायता'को रूपमा मात्र अर्थ्याउने गरेका छन्।

सामान्यतया सामाजिक सुरक्षा प्रणाली भनेको राज्यले जनहितमा ल्याएको एउटा कार्यक्रम हो, जुन अहिले विश्वका विभिन्न देशहरूमा विद्यमान छ। अपठ्यारो समयमा आर्थिक दुरावस्थाबाट श्रमजीवी नागरिकलाई जोगाउन यो प्रणालीलाई 'औषधि' को रूपमा प्रयोग गर्ने गरिएको छ। यदि श्रमिक मर्चो, बिरामी वा अस्वस्थ भयो भने यो प्रणाली लागू हुँदा, त्यो श्रमिकका परिवारले राज्यबाट सहायता पाउन सक्छन्। आम रूपमा भन्नु पर्दा यस्ता कार्यक्रमले निश्चित समय काम गरेका श्रमिकलाई उसले गरेको कामको अवधिको आधारमा रकम उपलब्ध गराउँछ। रकम कति भन्ने चाहिँ धेरै पक्षमा निर्भर रहन्छ।

“ सामाजिक सुरक्षालाई ‘मानव अधिकार’  
नै मानिन्छ । तम विडम्बना विद्ववभनि नै  
अल्पसङ्ख्याका व्यक्तिहरूमात्र यो ‘अधिकार’  
’बाट लाभान्वित छन् । ”

सिङ्गो सामाजिक सुरक्षा प्रणालीलाई दुई भागमा बाँडेर बुझ्न सकिन्छ । पहिलो, सामाजिक सहायता (सोसल असिस्टेन्स)- यसलाई सबै नागरिकले आम रूपमा पाउने राज्यको अनुदान पनि भन्न सकिन्छ । यो ‘च्यारिटी’ हो, राज्यको दायित्व अन्तर्गत नागरिकले पाउने सहायता हो । दोस्रो, सामाजिक संरक्षण (सोसल प्रोटेक्सन)- यो रोजगारीमा रहेकाहरूको समेत योगदानमा आधारित र उनीहरू तथा उनीहरूमाथि आश्रितहरूले पाउने सुविधा हो ।

सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको पहिलो हिस्सा ‘कल्याणकारी’ काम हो भने दोस्रो ‘अधिकार’को रूपमा हुने प्राप्ति हो- जहाँ आफूले योगदान गरेको थैलीको आधारमा सहायता पाइन्छ । यस्तो सहायता, बुढेसकालको भत्ता वा विधवा भत्ता पनि हुनसक्छ; दीर्घ सेवा गरे बापतको उपदान वा सेवा निवृत्त भएपछि पाइने ‘पेन्सन’ पनि हुनसक्छ । यो आश्रित परिवारले पाउने सुविधादेखि बेरोजगार भत्ता पनि हुनसक्छ ।

सामाजिक सुरक्षालाई ‘मानव अधिकार’ नै मानिन्छ । तर विडम्बना विश्वभरि नै अल्पसङ्ख्याका व्यक्तिहरूमात्र यो ‘अधिकार’बाट लाभान्वित छन् । विश्व जनसङ्ख्याको आधा हिस्सा त कुनै पनि प्रकारका सामाजिक संरक्षणबाट बञ्चित छन् । दक्षिण एशिया र उप-सहारा अफ्रिकाका देशहरूमा सामाजिक सहायताको सामान्य सुविधामा पहुँच हुने नागरिकहरूको सङ्ख्या १०% भन्दा पनि कम छ । ओइसिडी (आर्थिक सहयोग र विकासका लागि संगठन- अर्गनाइजेसन फर इकोनोमिक कोअपरेसन एण्ड डेभलपमेन्ट) भित्रका ३० वटै देशहरूले आफ्नो कूल गार्हस्थ्य उत्पादनको औसत १३ प्रतिशत सामाजिक सुरक्षामा खर्च गर्ने प्रतिबद्धता जनाएका छन्, जब कि कम आय भएका देशहरूले सालाखाला २% मात्र !!!



## सङ्क्षेपमा सामाजिक सुरक्षा

सामाजिक सुरक्षाले सामान्यतया सामाजिक बीमा  
कार्यक्रमलाई जनाउँछ,  
जसले गरिबी, वृद्धावस्था, अज्ञातता, बेरोजगारीको अवस्थामा  
सुविधा उपलब्ध गराउँछ ।

यसमा बीमा कार्यक्रमहरूमा आफूले गरेको योगदानको आधारमा  
सुविधा र सेवा प्राप्त हुन्छ ।

यसमा सेवाहरूमा व्यापक प्रचलनमा  
आएका सेवाहरू हुन्-  
पेन्सनको व्यवस्था, अपाङ्गतामा सुविधा,  
मृत्युपछि आश्रितहरूलाई दिइने सुविधा र  
बेरोजगारीमा सुविधा ।

‘सामाजिक सुरक्षा’ भन्नामाथ यसभित्र  
गाँस, बास, कपास, शिक्षा र  
स्वास्थ्य सेवा समेत पर्दछ ।

सङ्क्षेपमा, अप्ठ्याउनेमा पनेका आफ्ना नागरिकलाई  
संरक्षण दिने कार्य नै सामाजिक सुरक्षा हो ।











## सङ्क्षेपमा विश्वको श्रमशक्ति

- विश्वमा भन्दा २० करोड मानिसहरू पूर्णतः बेरोजगार छन् ।
- कूल श्रमशक्तिको ४३% भन्दा बढी श्रमजीवी गनिबहरू दैनिक अमेरिकी डलर २ भन्दा कम आयमा झिङ्गो परिवार बाँच विवम्ब छन् ।
- हरेक ७ जनामा १ बालबालिका विश्वमा काम गर्न विवम्ब छन् ।
- हरेक वर्ष २० लाख श्रमिकहरू कार्यथलोमा हुने दुर्घटनाको दिकान हुने गनेका छन् (हिम्माव गर्दा यो मालाबवाला दिनमा ६,००० हुन जान्छ) ।
- आगामी १० वर्षमा थप ५० करोड युवाहरू कामको बोजीमा श्रमको मंझावमा आउने गर्छन् ।
- विश्वमा १ अर्ब भन्दा धेरै जनता भ्रुपडी वा त्यम्नै अभावग्रम्ब बम्नीमा जीवन बिताउन बाध्य छन् ।
- विश्वमा ५ अर्ब ३० करोड मानिसहरू कुनैपनि प्रकारको सामाजिक मुनक्षाबाट वन्चित छन् ।



अधिकांश पश्चिम युरोपेली मुलुकहरूले सङ्कटबाट पार पाउन यस्तै सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको बाटो अनुसरण गरे । दोस्रो विश्वयुद्ध पछि 'खरानी' भएको जापानले पनि आफ्नो समृद्धिमा सामाजिक सुरक्षा प्रणालीलाई नै माध्यम बनायो । हाम्रो देशको आजको नेतृत्वदायी पुस्ता, राजनीतिक र सामाजिक आन्दोलनमा संलग्न हुँदाको समयमा 'दरिद्र' ठहरिने दक्षिण कोरियाले सामाजिक सुरक्षा प्रणाली कै माध्यमद्वारा आफूलाई छोटै समयमा 'ओइसिडी'को सदस्य बनाउन सफल भयो ।

“ एस्पीड एन्डरसेनले जर्मनीको मोडेललाई निजी योगदानमा भरपर्ने व काममुखी, नर्डिक मोडेललाई सबैलाई समेट्ने मूल्यमान्यता बोकेको व अमेरिकी-बेलायती मोडेललाई ‘बचेखुचेको मात्र बाँड्ने प्रवृत्ति’ भनेका छन् । ”

ओइसिडी देश र युरोपेली देशहरूमा सामाजिक सुरक्षा प्रणाली लागू गरिएको शताब्दी नाघि सकेको छ । तर ती देशहरूमा लागू भएका सामाजिक सुरक्षा योजनाहरूलाई विश्लेषण गर्ने हो भने सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको मोडेल विश्वभरि एकै प्रकारको छैन भन्ने निष्कर्षमा पुगिन्छ । जसलाई मूलतः तीन भागमा वर्गीकरण गर्न सकिन्छ ।

- **‘नर्डिक वा सामाजिक लोकतान्त्रिक’ मोडेल:** यो मोडेलमा सबै नागरिकलाई समेट्ने सामाजिक कानुनी प्रणाली र संस्थागत गरिएको सामाजिक अधिकारको सिद्धान्त (सोसल इन्टाइटलमेन्ट प्रिन्सिपल) मा आधारित पक्षहरू संलग्न छन् । यसले पहिलो सर्तको रूपमा राज्यले नागरिकलाई कामको ग्यारेन्टी गर्नुपर्ने मान्यता राख्छ ।
- **जर्मनीको ‘सामूहिक संलग्नता (कर्पोर्याटिस्ट)’ मोडेल:** यो मोडेलमा व्यापक दायरा समेट्ने गरी श्रम कानून निर्माण गरी त्यही कानूनमा आधारित मुख्य सामाजिक बीमाको प्रणाली तयार गरिन्छ । यो मोडेलमा नगद सुविधामा विशेष जोड दिँदै विकेंद्रित स्कीमहरू सञ्चालन गरिन्छ ।
- **बेलायत तथा संयुक्त राज्य अमेरिकाले अपनाएको ‘उदार’ मोडेल:** यो मोडेलमा अधिल्लो दुईको तुलनामा कम सामाजिक खर्च र बजारको भूमिकालाई बढी जोड दिइएको छ । खास-खास लक्षित समूहमा सहायता दिइने र ‘कर’द्वारा निर्धारित स्कीम यसका पक्षहरू हुन् ।

आजसम्मको अनुभवले देखाएको छ, यी मोडेलहरूमध्ये पहिलोमा गरिबी र असमानता न्यून हुँदै गएको पाइन्छ भने तेस्रोमा ज्यादा गरिबी र ठूलो असमानता रहेको छ । एस्पीड एन्डरसेनले जर्मनीको मोडेललाई निजी योगदानमा भरपर्ने र काममुखी भनेका छन् । नर्डिक मोडेललाई सबैलाई समेट्ने मूल्यमान्यता बोकेको (युनिभर्सलिस्ट भ्याल्युज) र अमेरिकी-बेलायती मोडेललाई ‘बचेखुचेको मात्र बाँड्ने प्रवृत्ति’ भनेका छन् ।

## ‘स्वीडिस मोडेल’ र सामाजिक सुरक्षा प्रणाली

सबैभन्दा पहिला जर्मनीबाट समाजवादी राज्यको अवधारणा विकास भएको हो। यो समाजवादी राज्य व्यवस्था कल्याणमा आधारित भयो। यसले सामाजिक सेवालार्ई प्राथमिकतामा राख्यो। यसको परिणाम स्पष्ट रूपमा श्रमबजारमा रहेका श्रमिकहरूको लागि सेवा पुऱ्याउने, जनतालाई सेवा पुऱ्याउने भन्ने रह्यो। सामाजिक सेवाहरू व्यक्तिको आम्दानीको आधारमा दिइने भयो। जसको काम गरेको रेकर्ड हुँदैन, त्यसले सुविधा नपाउने स्थिति हुन गयो। धेरै कमाउनेहरूलाई सामाजिक सुरक्षाबाट बाहिर राखियो र उनीहरूलाई अरु नै विधिबाट समेट्ने प्रयत्न गरियो।

इटली, ग्रीस र स्पेनजस्ता युरोपेली देशहरूमा यो भन्दा अर्कै खालको व्यवस्था अपनाइयो। दक्षिण युरोपेली देशहरूमा सामाजिक कल्याणका विषयहरू स्वेच्छामा आधारित भए। सरकारले चन्दा दिएको रकम कोषमा राख्ने र जो-जो व्यक्ति संलग्न हुन चाहन्छन्, उनीहरूले त्यसबाट कल्याणकारी सुविधा लिने; परिवारले पाउने सुविधाको आधारमा हिसाबकिताब गर्न थालियो। यसलाई पहिला ‘स्वीडिस मोडेल’ भनिन्थ्यो, अहिले ‘नर्डिक मोडेल’ भन्न थालिएको छ। त्यहाँ एक ढङ्गको संस्था निर्माण गरेर यो यो कुरा पाउने र यो यो नपाउने भनेर उनीहरूले सञ्चालन गर्न थालेका छन्। स्वीडिस मोडेल, मिश्रित अर्थतन्त्रको मोडेल हो। सजिलो ढङ्गले बुझ्नको लागि यो समाजवाद र पूँजीवाद बीचको बाटो हो।

सन् १८५० तिर स्वीडेनमा गरिबी सहायता कानुन बनाइयो। रमाइलो कुरा के छ भने यो समाजवादी विचार बोकेको पार्टीले होइन, दक्षिणपन्थी र उदारवादी पार्टीहरूले बनाएको हो। यो, बढिरहेको सामाजिक आन्दोलनको दबावको कारणले बनेको थियो। १८८९ मा यो आन्दोलनले सामाजिक जनवादी पार्टी बनायो। त्यसअघि १८८८ मा स्वीडेनको ट्रेड युनियन महासंघको जन्म भएको थियो। यसको छोटो नाम एल-ओ हो। एल-ओसित सोसल डेमोक्राटिक पार्टीको साह्रै गहिरो नाता छ। सन्

१८४२ मा नै स्वीडेनमा निःशुल्क प्राथमिक शिक्षा प्रणाली लागू गरिएको थियो। यो व्यवस्था पछि, माध्यमिक शिक्षा हुँदै उच्चशिक्षामा पनि विस्तार गरियो। स्वीडेनको शैक्षिकस्तर युरोपभरिमा सबैभन्दा माथि छ भन्न सकिन्छ। स्वीडेनमा सन् १९०० मा शतप्रतिशत मान्छे शिक्षित भए।

जोसँग आम्दानी छैन उसलाई आम्दानी चाहिन्छ। कुनै पनि श्रमिकले रोजगारी गुमायो भने उसको पारिश्रमिकको ८० प्रतिशतसम्म सामाजिक सुरक्षा प्रणालीबाट उपलब्ध हुने व्यवस्था स्वीडेनमा छ। यो उसले एक वर्षसम्म मात्रै पाउँछ, त्यसबीच उसले काम पायो भने त्यो बन्द हुन्छ। बिरामी बिदाको कुरामा पनि यही लागू हुन्छ। एउटा निश्चित हदसम्म मात्रै तलबी बिदा पाउँछ, त्यो भन्दा बढी पाउँदैन। अपाङ्गताको स्थितिमा भने एक वर्षभन्दा बढी काममा अनुपस्थित हुने अवस्थामा अपाङ्गता विरुद्ध सुरक्षाको छुट्टै प्रणाली छ।

स्वीडेनको सामाजिक सुरक्षा प्रणाली समयसँग सम्बन्धित छ, कति अवधिसम्म त्यसले सुविधा दिने भन्ने कुरा हो। चाहे त्यो बेरोजगार बीमाको कुरा होस् अथवा तलबी बिदाको कुरा होस् वा अरु किसिमका सामाजिक सुरक्षा हुन्, एक निश्चित समयभित्र मात्रै पाइन्छ, त्यो भन्दा बढी हुँदैन। सामाजिक सुरक्षा समयको हदभित्र रहने हुँदा र यसको सीमा पनि धेरै ठूलो नहुँदा मुस्किलले बाँच्न पुग्ने मात्रै हुन्छ। सुविधाजनक स्थिति यसले बनाउँदैन। अर्कोतिर, बालबालिकाहरूको लागि निःशुल्क शिक्षाको व्यवस्था छ। राज्यले दिने यस्ता आधारभूत सामाजिक सुरक्षाबाट मान्छे बाँचिराख्छ। सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको दुरुपयोग पनि हुने गर्छ। आधारभूत जीवनस्तरलाई धान्ने मात्रै आम्दानी हुँदा धेरै मान्छेहरू यो आम्दानीमा रहन रुचाउँदैनन्। त्यसकारण गतिलो कामको खोजीमा लाग्छन्।

स्वीडिस समाजमा कामलाई खाली बाँच्नको लागि मात्रै र कमाउनको लागि मात्रै नभएर 'काम भनेको नगरी हुँदैन' भन्ने भावना पनि छ। संविधानले पनि नियन्त्रणको विषय र व्यवस्थापनका संयन्त्रहरूलाई व्यवस्थित गरेको छ। स्वीडेनका सबै जनता आफूले तिरेको करको दुरुपयोग हुँदैन, आफ्नै हितमा स्वर्च हुन्छ भन्ने विश्वासमा नै कर तिर्छन्।

- प्रो. लेफ विजेलिन, स्वीडेन





काम गर्दा हुने दुर्घटना वा चोटपटकमा सहयोग

# ॥ नेपालमा सामाजिक सुरक्षाको सान्दर्भिकता ॥

हरेक तहको समाजले आफू अनुकूल 'सामाजिक सुरक्षा'को व्यवस्था गरेको हुन्छ । सामन्ती कृषि प्रणालीमा आधारित नेपाली समाजले पनि केही 'प्रयास' गरेको थियो । त्यो बेला सामूहिकतामा आधारित परिवार थिए । 'मर्दा/पर्दा' समाजका सदस्यहरूद्वारा 'सबै मिली एकलाई सहयोग गर्ने' विधि प्रचलन थियो । भलै यस्ता उपायहरू भौगोलिक क्षेत्र र जात-जाति तथा समुदाय अनुरूप फरक फरक रहेको थियो ।

उदाहरणको लागि गुठी, ढिकुर वा ढुकुटी, धर्म भकारी, पैँचो, पर्म, सघाउ र 'मारवाडी/जैन, थकाली' आदि जाति तथा समुदाय आधारित 'सेवा समिति'हरूलाई लिन सकिन्छ । पूर्वी तथा मध्य पहाडी क्षेत्रका क्षत्री/बाहुनहरूद्वारा प्रभावित समाजमा मानिस मर्दा 'मानो-चामल भर्ने' प्रचलन अनुरूप किर्यामा बसेकालाई घीउ/चामल दिइने जस्तै प्रचलन मध्य-तराईका विभिन्न जातिहरूमा पनि पाइन्छ । सामूहिकताको यस्तो प्रयत्न आदिवासी/जनजातिहरूमा त भनै धेरै पाइन्छ ।



अहिले हामी परम्परागत प्रचलन र आधुनिक सामाजिक संरक्षण प्रणाली बीचको 'पुरानोलाई छोडेको, तर नयाँमा नजोडिएको' संक्रमणकालीन अवस्थामा छौं ।



सामाजिक संरक्षणमा योगदान पुर्याएका च्यारिटी कल्याण कार्यक्रम जर्ने ठूला र स्थापित संस्थाहरू

संस्थाको नाम	स्थापना	संस्थाको नाम	स्थापना
१ नेपाल परोपकार संघ	१९४७	२ मारवाडी सेवा समिति	१९५४
३ नेपाल क्षयरोग निवारण संघ	१९५४	४ नेपाल बालसंगठन	१९५४
५ नेपाल रेडक्रस सोसाइटी	१९६१	६ रोटरी क्लब	१९६२
७ नेपाल जेसिज	१९६२	८ जनकल्याण संस्था	१९६५
९ लायन्स क्लब	१९६२	१० एसओएस बालग्राम	१०६९
११ नेपाल अन्ध-अपाङ्ग संघ	१९६८	१२ नेपाल कुष्ठ रोग निवारण संघ	१९७०

तर अहिले हामी परम्परागत प्रचलन र आधुनिक सामाजिक संरक्षण प्रणाली बीचको 'पुरानोलाई छोडेको, तर नयाँमा नजोडिएको' संक्रमणकालीन अवस्थामा छौं । सिङ्गो जनसङ्ख्याको ठूलो हिस्सा श्रमशक्तिको रूपमा रहेको हाम्रो समाजमा, एकातिर कृषि कार्यबाट ठूलो समूह बाहिरिएको छ भने अर्कातिर १९ औं शताब्दीको युरोपेली समाजको जस्तो पुँजीवादी उत्पादनप्रणालीमा गाँसिइ सकेको पनि छैन । नेपाली समाज एकातिर परम्परागत 'सामूहिक' प्रचलनबाट सानो परिवार, व्यक्तिगत उपभोगको बाटोमा बेगका साथ अघि बढिरहेको छ, अर्कातिर हाम्रो श्रमको संसार सामन्ती उत्पादन सम्बन्ध र आधुनिक पुँजीवादी प्रणाली बीचको दोसाँध मै अलमलिइ रहेको छ । त्यसैले आधुनिक जमाना सुहाउँदो सामाजिक सुरक्षा प्रणाली नेपाललाई पनि आवश्यक छ ।





नेपालमा सञ्चालित सामाजिक सहायताका  
कार्यक्रम : सङ्क्षिप्त विवरण

कार्यक्रम	लक्षित समूह	पाउने सहायता	सुरु गरिएको वर्ष
जेष्ठ नागरिक भत्ता	कुनै पनि पेन्सन नपाउने ७० वर्ष माथिका सबै; ६० वर्ष माथिका सबै दलित र कर्णाली अञ्चलका नागरिकहरू	महिनाको रु. ५००	२०५१ सालबाट
विधवा तथा एकल महिला भत्ता	६० वर्ष माथिका सबै	महिनाको रु. ५००	२०५४ सालबाट
अशक्त/ अपाङ्गता सहायता भत्ता	१६ वर्ष माथिका पूर्ण अशक्त १६ वर्ष माथिका आंशिक अशक्त	महिनाको रु. १००० महिनाको रु. ३००	
बालसंरक्षण अनुदान	कर्णाली र गरिब दलित परिवारका बालबालिका (२ जना सम्म)	महिनाको रु. २००	२०६६ सालबाट
'सबैकोलागि शिक्षा' छात्रवृत्ति	दलित बालबालिका, बालिका, अशक्त, कर्णाली, सीमान्तकृत र द्वन्द्व प्रभावित बालबालिका	वर्षको रु. ४००	२०६६ सालबाट
मातृत्व संरक्षण सुविधा	सरकारी अस्पतालमा जाँच गराउने र प्रसूति हुन आउने महिला	हिमाली क्षेत्रमा- रु. १५००; पहाडी क्षेत्रमा- रु. १००० र तराईमा- रु. ५००	२०६२ सालबाट
कर्णाली रोजगारी योजना	बेरोजगार नागरिकलाई वार्षिक १०० दिन	दैनिक रु. २००	२०६३ सालबाट
लोपोन्मुख आदिवासी/जनजाती	१० सूचीकृत जाति/जनजातिहरू	मासिक रु. ५०० (शाउटे जातिलाई रु. १०००)	२०६६ सालबाट
जेष्ठ नागरिक स्वास्थ्य उपचार कार्यक्रम	६० वर्ष माथिका	रु. २००० वर्षको २ पटक	

नेकपा (एमाले) ले यो कार्यक्रम सुरु गरेपछि यसको प्रभाव हाम्रो समाजमा मात्रै हैन, छिमेकीराष्ट्र भारतमा पनि पच्यो । वि.सं. २०५१ सालको एमाले घोषणा लगत्तै भारतका तत्कालीन वित्तमन्त्री मनमोहन सिंहले पनि यस्तै कार्यक्रम सुरु गरे ।

२०५२ सालमा **राष्ट्रिय पेन्सन स्कीम** सञ्चालन गर्ने दृष्टिकोणकासाथ तत्कालीन समाज कल्याण मन्त्रालयबाट एक त्रिपक्षीय कार्यदलको निर्माण भयो । त्यसको पहिलो बैठकमा विकासतर्फका कर्मचारीहरूका लागि कसरी पेन्सन स्कीम चलाउने भन्ने एजेन्डा सरकारको थियो । सरकारी कर्मचारीमा मात्र स्कीमलाई सीमित नराख्न ट्रेड यूनियनहरूबाट बहस गरिएपछि त्यसपछिको बैठकमा

“  
**स्वास्थ्य संरक्षणको गतिविधिमा जनताको  
 सहभागिता र जनताको स्वामित्वलाई दुई  
 महत्त्वपूर्ण सिद्धान्तका रूपमा फेक्टले लिएको  
 छ । गर्भवती महिलालाई घरदैलोमा गई  
 निःशुल्क जाँच सेवा समेत दिने गरेको छ ।**  
 ”

सरकारका प्रतिनिधिहरूले नेपाली नागरिक सबैलाई समेट्ने स्कीम लागू गर्ने हावादारी प्रस्ताव अघि सारे । बैंकसँग सम्झौता गरी लाभ लिने व्यक्तिको मासिक योगदानमा अक्षय कोष खडा गर्ने तर त्यसमा सरकारको कुनै पनि योगदान नहुने भन्ने उनीहरूको प्रस्तावको व्यापक विरोध भयो । ज्यालाजीवीहरूका लागि मात्र पेन्सनको व्यवस्था गर्ने र त्यसमा सरकार, रोजगारदाता र श्रमिक तीनै पक्षको योगदान हुने कोष निर्माण गर्नुपर्छ भन्ने प्रस्ताव ट्रेड यूनियनबाट राखिएपछि, 'अर्को बैठकमा छलफल गर्ने गरी समाप्त भएको बैठक त्यसपछि बस्दै बसेन ।

**जनस्वास्थ्य संरक्षणमा** जनस्वास्थ्य सरोकार ट्रस्ट (फेक्ट) ले काठमाडौं मोडेल अस्पताल मार्फत् सीमित सेवा दिँदै आएको छ । फेक्ट स्वास्थ्य सहकारी संस्थाहरूको ठूलो सञ्जाल निर्माण गरेर स्वास्थ्य बीमालाई व्यापक पार्नुपर्छ भन्ने मान्यतमा क्रियाशील भएको संस्था हो । समुदाय आधारित साना-साना सहकारी संस्था विकसित गर्ने, उनीहरूको आफ्नै औषधि पसल र बिरामी जाँच क्लिनिक रहने र त्यसमा काठमाडौं मोडेल अस्पतालको सहयोग परिचालन गर्ने नीति अनुसार फेक्टले काम गरिरहेको छ । यस्तो स्वास्थ्य संरक्षणको गतिविधिमा जनताको सहभागिता र जनताको स्वामित्वलाई दुई महत्त्वपूर्ण सिद्धान्तका रूपमा फेक्टले लिएको छ । आफ्नै क्लिनिक र औषधि पसल पनि सञ्चालन गरेको यो संस्थाले स्वास्थ्य सम्बन्धी चेतनामूलक कार्यक्रम पनि सञ्चालन गर्छ । गर्भवती महिलालाई घरदैलोमा गई निःशुल्क जाँच सेवा समेत दिने गरेको फेक्टले साना सहकारी संस्थाहरूको परिषद पनि बनाएको छ ।

यसैगरी **बी. पी. कोइराला स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठानले** २०५६ चैत्र महिनादेखि सामाजिक स्वास्थ्य बीमा अभियान सुरु गरेको छ । गाविसहरू र समुदायमा आधारित भई एउटा मेडिकल कलेजले स्वास्थ्य बीमा सेवा सुरु गर्नु नेपालमा नयाँ कुरा थियो । यस कार्यक्रम अन्तर्गत गाउँलेहरूले यसको धरानस्थित अस्पतालमा आफ्नो स्वास्थ्य बीमा गरी बीमा गराउन सक्छन् । छुट्टै सामाजिक बीमा एकाइ क्रियाशील गराई सेवा सुरु गरेको प्रतिष्ठानले हरेक वर्ष निःशुल्क स्वास्थ्य जाँच,

हरेक मद्दयबाट मासिक रु ५१- मंक्लन गर्ने  
 व्यवस्था भएको यो कोषबाट- 'कामबाट निकालिएमा,  
 हडताल र तालाबन्दीको अवस्थामा र बिरामी हुँदा  
 रोजगारदाताबाट औषधि उपचार नभएमा' सीमित  
 मात्रामा सहयोग गर्ने नीति लिइयो ।

रु. २,५००।- सम्मको निःशुल्क औषधि र रु. १०,०००।- सम्म शल्यक्रिया गर्नु पर्दा छुटको प्रावधान रहेको स्कीम लागू गरेको थियो । स्कीममा उमेर पुगेका र नाबालकहरूका लागि फरक-फरक वार्षिक वा मासिक शुल्क तोकिएको थियो । यस्तो शुल्क, शहरी बासिन्दा र गाँउलेको बीचमा पनि दुई किसिमको व्यवस्था गरिएको थियो । अस्पतालले पैसा तिर्न नसक्ने परिवारको बीमा शुल्क तिरिदिन गाविसहरूलाई प्रेरित गर्ने गरेको पनि थियो ।

अहिले निजी, सहकारी र सार्वजनिक क्षेत्रका अस्पतालहरूले यस किसिमका विविध स्कीमहरू सुरु गरेका छन् । काठमाडौंका त्रिवि शिक्षण अस्पताल, पाटन अस्पताल, मनमोहन अस्पताल, हेलिपड्ग ह्याण्ड लगायतका अस्पतालहरू यस मामिलामा चर्चामा छन् ।

नेपालका ट्रेड यूनियनहरू पनि यो वा त्यो रूपमा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी काममा आ-आफ्नै तरिकाले लागि परेका छन् । नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)ले २०५१ सालको अन्त्यमा सुरु गरेको आकस्मिक कोष परियोजना भईपरी आउने अवस्थाबाट आफ्नो सदस्यहरूलाई जोगाउनेतिर लक्षित थियो । बीउको रूपमा रु. १ लाखबाट सुरु गरिएको र हरेक सदस्यबाट मासिक रु. ५।- सङ्कलन गर्ने व्यवस्था भएको यो कोषबाट- 'कामबाट निकालिएमा, हडताल र तालाबन्दीको अवस्थामा र बिरामी हुँदा रोजगारदाताबाट औषधि उपचार नभएमा' सीमित मात्रामा सहयोग गर्ने नीति लिइयो । २०५५ सालसम्म औपचारिक क्षेत्रमा मात्र सदस्यता सीमित गरिएको यो कोषले त्यसपछि अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकलाई पनि सदस्यता दिन थाल्यो । कोषको सदस्य सङ्ख्यामा विस्तारसँगै बढेको अपेक्षा र मागलाई सम्बोधन गर्ने उद्देश्यले सञ्चालनको ७ वर्षपछि यसलाई विधिवत बन्द गरी नयाँ स्कीम थालियो ।

नयाँ स्कीमलाई जिफन्टले स्वास्थ्य सहकारी संस्था स्थापना गरी गति दिइयो । जुन २०५७ को मे दिवसका दिन जिफन्टको तेस्रो राष्ट्रिय महाधिवेशन

“ यो परियोजनाले मुख्य पाँच काम तोक्यो । पछिल्लो कालमा यमलाई जिफन्टले ब्याथ्य बीमाको कार्यक्रमको रूपमा अन्य जिल्लातिर पनि म्भुरू गऱ्यो । ”

उद्घाटनसँगै सुरु गरियो । यो परियोजनाले मुख्य पाँच काम तोक्यो- स्वास्थ्य सहकारी क्लिनिक सञ्चालन, सुपथ मूल्य औषधि-पसल सञ्चालन, जिफन्ट र थप उपचार आवश्यक परेमा बिरामीलाई काठमाडौं मोडेल अस्पतालमा उपचार, देशव्यापी रूपमा व्यवसायजन्य स्वास्थ्य सुरक्षा अभियान सञ्चालन र ट्रेड यूनियन आन्दोलनभित्र स्वास्थ्य कार्यकर्ताहरूको सिपालु समूह विकास । पछिल्लो कालमा यसलाई जिफन्टले स्वास्थ्य बीमाको कार्यक्रमको रूपमा अन्य जिल्लातिर पनि सुरु गऱ्यो । हाल जिफन्टले जारी राखेका केही अन्य कामहरूलाई सङ्क्षेपमा यसरी उल्लेख गर्न सकिन्छ-

- १ **महिला सामाजिक सहायता कोष-** यसबाट जोखिममा परेका महिला कार्यकर्तालाई अधिकतम ५ हजारसम्म औषधोपचार सहयोग गरिन्छ ।
- २ **आपतकालीन राहत कोष-** यसबाट एकचोटी शुल्क तिरेका सदस्यहरूलाई सीमित आर्थिक सहायता दिइन्छ ।
- ३ **जिफन्ट स्मृति कोष-** विभिन्न अवार्ड र पुरस्कारका साथै यसबाट नियमावलीमा तोकिएको मापदण्ड पूरा गर्ने श्रमिक महिलालाई उपचार खर्च पनि दिइन्छ ।
- ४ **सदस्य संघहरूद्वारा सञ्चालित कार्यक्रम-** नेपाल यातायात स्वतन्त्र मजदुर संगठनले सञ्चालन गर्ने दुर्घटनामा परेका यातायात मजदुरलाई दिइने राहत कार्यक्रमदेखि अन्य सदस्य संघहरूद्वारा सञ्चालित सहकारी, बचत तथा राहतका कार्यक्रमहरू यसमा पर्दछन् ।
- ५ **अन्य-** सामाजिक सहायताका कार्यक्रम अन्तर्गत हाल देशभरि भण्डै १ हजार बालबालिकाहरूलाई विद्यालय शिक्षा, पूर्णकालीन वा अल्पकालीन कम आय भएका महासंघका २५ नेताका सन्तानलाई विद्यालय शिक्षामा आंशिक अनुदान र प्रोत्साहन छात्रवृत्ति यसमा पर्दछन् ।







अनौपचारिक अर्थतन्त्रको निर्माण, कृषि र  
विभिन्न प्रकृतिका मनोजगान श्रमिकहरूलाई  
यो कानून व्यवस्था 'कागलाई बेल पाके'  
जस्तै हो भन्न सकिन्छ ।



बस्दा अस्पतालमा बसेको अवधिको पूरा र घरमा बसी उपचार गर्दा आधा पारिश्रमिक दिनुपर्छ । यदि एक वर्षभन्दा लामो समय उपचार गर्नु परे पारिश्रमिक दिनु नपर्ने प्रावधान छ । अङ्गभङ्ग हुँदा कति प्रतिशत अशक्त भएको हो त्यसैका आधारमा क्षतिपूर्तिको व्यवस्था छ । तर त्यसको सीमा (१००% अङ्गभङ्ग भएमा) अरु प्रतिष्ठानमा बढीमा पाँच वर्षको पारिश्रमिक र चिया बगानमा बढीमा चार वर्षको पारिश्रमिक बराबरको रकम क्षतिपूर्ति बापत पाउने व्यवस्था छ । मृत्यु भएमा भने हकवालालाई तीन वर्षको पारिश्रमिक एकमुष्ट दिने व्यवस्था यी कानूनहरूमा छ । वर्षमा १५ दिन आधा तलबी बिरामी बिदा र पूरा तलबी प्रसूति बिदा अन्य प्रतिष्ठानमा ५२ दिन र चियाबगानमा ४५ दिन पाउने प्रावधान छ ।

सञ्चयकोषमा श्रमिकको तलबबाट १० प्रतिशत रकम कट्टी गरी रोजगारदाताले १० प्रतिशत नै थप गरी जम्मा गर्नुपर्छ । तर चियाबगानमा काम गर्नेहरूलाई ५ प्रतिशत कट्टी गरी ५ प्रतिशत नै थप गर्ने प्रावधान छ । अरु प्रतिष्ठानमा तीन वर्ष र चिया बगानमा चार वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवा गरेपछि उपदानको व्यवस्था छ ।

प्रतिष्ठानबाट श्रमिक कटौती गर्दा एक वर्ष सेवा बापत एक महिनाको पारिश्रमिक क्षतिपूर्ति दिनुपर्छ । तर उपदान लिएमा यस्तो क्षतिपूर्ति नपाइने प्रावधान छ ।

तर यी सुविधा केवल दश जना वा सो भन्दा बढी कामदार/कर्मचारी कार्यरत रहेको प्रतिष्ठानका स्थायी श्रमिकले मात्र पाउँछन् । अनौपचारिक अर्थतन्त्रको निर्माण, कृषि र विभिन्न प्रकृतिका स्वरोजगार श्रमिकहरूलाई यो कानून व्यवस्था 'कागलाई बेल पाके' जस्तै हो भन्न सकिन्छ ।

सामाजिक सुरक्षाका कतिपय प्रावधानहरू नेपालका अन्य कानूनमा समेत छरिएर रहेको छ । निजामती, जङ्गी, शिक्षण तथा सार्वजनिक सेवामा

## विजी क्षेत्रमा सामाजिक सुरक्षाका कानुनी प्रावधान

विषय	सुविधाहरू
मातृत्व संरक्षण	<ul style="list-style-type: none"> <li>● सेवा अवधिमा २ पटक ५२ दिनको तलबी बिदा</li> <li>● चिया बगानमा २ पटक ४५ दिनको तलबी बिदा</li> </ul>
काम गर्दा गर्दै चोटपटक	<ul style="list-style-type: none"> <li>● डाक्टरी प्रमाणपत्रको आधारमा पूरा उपचार स्वर्घ</li> <li>● अस्पताल भर्ना भएमा पूरा तलबी र नभएमा आधा तलबी बिदा</li> </ul>
काममा दुर्घटना भई अङ्ग भङ्ग भएमा क्षतिपूर्ति	<ul style="list-style-type: none"> <li>● अङ्गभङ्ग भएमा अङ्गभङ्गको अवस्था हेरी १००% अशक्त भएमा ५ वर्षसम्मको तलब (चिया बगानमा ४ वर्षसम्मको)</li> <li>● कामदार अशक्तताको प्रतिशत अनुसार क्षतिपूर्तिको व्यवस्था</li> </ul>
काममा दुर्घटनाले मृत्यु भएमा आश्रितहरूलाई क्षतिपूर्ति	<ul style="list-style-type: none"> <li>● नजिकको हकवालालाई ३ वर्षको तलब र परिवारको १ जनालाई रोजगारीमा प्राथमिकता</li> </ul>
उपदान	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ३ वर्षभन्दा बढी सेवा गरेका स्थायी श्रमिकलाई उपदान</li> <li>● ०३-०७ वर्ष - प्रत्येक सेवा वर्षको आधा महिनाको तलब</li> <li>● १०-१५ वर्ष- प्रत्येक सेवा वर्षको २० दिनको तलब</li> <li>● १५ वर्षभन्दा बढी- प्रत्येक सेवा वर्षको १ महिनाको तलब</li> <li>● चिया-बगानमा ४ वर्ष सेवा गरेपछि मात्र उपदान पाउने</li> <li>● ०४-१० वर्ष- प्रत्येक सेवा वर्षको १० दिनको तलब</li> <li>● ०७-१५ वर्ष प्रत्येक सेवा वर्षको १५ दिनको तलब</li> <li>● १५ वर्षभन्दा बढी- प्रत्येक सेवा वर्षको १ महिनाको तलब</li> </ul>
सञ्चयकोष	<ul style="list-style-type: none"> <li>● सञ्चय कोष - मासिक तलबको १० प्रतिशत श्रमिकबाट र १० प्रतिशत रोजगारदाताबाट जम्मा गर्ने</li> <li>● चिया बगानमा मासिक तलबको ५ प्रतिशत श्रमिकबाट र ५ प्रतिशत रोजगारदाताबाट जम्मा गर्ने ।</li> </ul>
बिरामी	<ul style="list-style-type: none"> <li>● प्रतिवर्ष १५ दिनको आधा तलबी बिदा</li> </ul>
प्राथमिक उपचार र राहत व्यवस्था	<ul style="list-style-type: none"> <li>● सबैलाई प्राथमिक उपचार</li> <li>● कल्याणकारी कोषबाट क्षतिपूर्ति र राहत व्यवस्था</li> </ul>

रहेकाहरूले बेग्लै कानुनी व्यवस्थाबाट दिइएको सुविधा उपभोग गर्छन् । केही महत्वपूर्ण कानुनी व्यवस्थालाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

**यातायात सेवा** क्षेत्रमा काम गर्ने प्रत्येक चालक, परिचालक, चेकर, हेल्पर र कर्मचारीको अनिवार्य दुर्घटना बीमा गर्नुपर्छ । चालकको एक लाख पचास हजार र अन्य कर्मचारीको एक लाखको बीमा गर्नुपर्ने कानुनी प्रावधान छ । जीप, ट्र्याक्टर, भ्यान, टेम्पो, पावर टेलर जस्ता सवारीको हकमा एक लाखको बीमा



“**व्यवस्थापकले प्रत्येक श्रमजीवी पत्रकारको बीमा गर्नुपर्ने प्रावधान पनि कानुनमा व्यवस्था गरिएको छ, पाँच वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवा गर्नेलाई उपदान दिने व्यवस्था छ ।**”

गर्नु पर्छ । यात्रु बीमा पचास हजारको र तेस्रो पक्ष बीमा पाँच लाखको गर्नुपर्ने व्यवस्था छ ।

श्रमजीवी पत्रकारलाई वर्षमा १२ दिन तलबी बिरामी बिदा र महिलालाई ६० दिन सुत्केरी बिदा पाउने प्रावधान छ । श्रमजीवी पत्रकारको कल्याणका लागि प्रत्येक वर्ष नाफा भएको रकमको ५ प्रतिशत रकम कल्याणकारी कोषमा राख्नुपर्ने र त्यस्तो रकम दुर्घटना हुँदा, बिरामी हुँदा वा शिक्षाको लागि खर्च गर्न पाउने व्यवस्था छ । यही कोषबाट सहूलियत दरमा ऋण दिइने व्यवस्था पनि गरिएको छ । अन्य प्रतिष्ठानमा सरह पत्रकारको पनि सञ्चयकोषको व्यवस्था छ । व्यवस्थापकले प्रत्येक श्रमजीवी पत्रकारको बीमा गर्नुपर्ने प्रावधान पनि कानुनमा व्यवस्था गरिएको छ, पाँच वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवा गर्नेलाई उपदान दिने व्यवस्था छ । जसअनुसार ५-१० वर्ष सेवा गर्नेलाई प्रत्येक वर्षको लागि आधा महिना, १०-१५ वर्ष सेवा गर्नेलाई १ महिना र सोभन्दा बढी सेवा गर्नेलाई १.५ महिनाको हिसाबले उपदान दिइन्छ ।

पर्यटन क्षेत्रमा पर्वतारोही दलले सम्पर्क अधिकृत, सरदार, पर्वतीय पथ प्रदर्शक, आधार शिविरका कामदार, उचाइमा जाने कामदार र स्थानीय पथ प्रदर्शक समेतलाई ५० हजारदेखि दुई लाखसम्मको व्यक्तिगत दुर्घटना बीमा गर्नुपर्छ । पदयात्रा तथा जलयत्रा नियमावलीले सो टोलीसाथ जाने नेपालीको ५० हजारको दुर्घटना बीमा गर्नुपर्ने व्यवस्था समेत गरेको छ ।

निजामती, सेना, प्रहरी र सामुदायिक विद्यालयमा कार्यरतहरूलाई सञ्चयकोष, बिरामी बिदा, प्रसूति बिदाका अतिरिक्त उपदान वा पेन्सनको व्यवस्था छ । उनीहरूलाई पारिवारिक निवृत्तिभरण वा उपदानको व्यवस्था पनि गरिएको छ । निजामती कर्मचारीको भ्रमणको क्रममा २० हजार बराबरको बीमा गर्नुपर्ने कानुनी व्यवस्था छ ।

## सङ्क्षेपमा कानूनले जारेन्टी गरेको स्वास्थ्य सुविधा

कानूनको नाम	बिरमी बिदा	बिरामी बिदा सञ्चित	सुत्केरी बिदा	अन्य सुत्केरी सुविधा	सुत्केरी बिदा	अतिरिक्त औषधि उपचार खर्च	साधारण उपचार खर्च	मृत्यु भएमा क्षतिपूर्ति	अडुगाभडुगा भएमा क्षतिपूर्ति	कल्याणकारी कोषको व्यवस्था	स्वास्थ्यको कारणले सेवा अत्य
अतिरिक्त हुलाक नियमावली	•										
सशस्त्र प्रहरी नियमावली	•	•	•			•	•	•	•		•
नेपाली सेना (पेन्सन, उपदान, अन्य सुविधा नियम)	•	•	•			•	•	•	•	•	•
निजामती सेवा नियमावली	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
नेपाल स्वास्थ्य सेवा नियमावली	•	•	•	•	•	•	•	•	•		
संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावली	•	•	•						•		
महालेखा परीक्षक विभाग कर्मचारी सम्बन्धी नियम	•	•	•								
मर्यादापालक नियमावली	•	•	•								
शिक्षा नियमावली	•	•	•			•	•	•			•
श्रम नियमावली	•		•			•	•	•	•	•	•
चिया बगान सम्बन्धी श्रम नियमावली	•		•			•	•	•	•	•	•
स्थानीय स्वायत्त शासन नियमावली	•	•	•								
प्रहरी नियमावली	•	•	•			•	•				•
अवकाश प्राप्त सैनिक नियुक्ति (विशेष व्यवस्था) नियमावली	•										
त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक तथा कर्मचारी सेवा सर्त नियमावली	•	•	•		•	•	•	•			
श्रमजीवी पत्रकार नियमावली	•	•	•			•	•		•	•	
बालश्रम (निषेध तथा नियमित गर्ने) नियमावली	•										
सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीशको सेवा सर्त र सुविधा सम्बन्धी नियमावली	•	•				•	•	•	•		
पुनरावेदन अदालत र जिल्ला अदालतका न्यायाधीशको सेवा सर्त र सुविधासम्बन्धी नियमावली	•	•	•	•	•	•	•	•	•		
कारागार नियमावली				•							
संवैधानिक निकायका पदाधिकारीको सेवा सर्त र सुविधा सम्बन्धी नियमावली	•					•	•				
सवारी तथा यातायात व्यवस्था नियमावली								•			



सबै श्रमिकहरूले उपभोग गर्न पाउने व्यवस्था नरहेपनि श्रमको अंम्यानमँग जोडिने ।



सबै श्रमिकहरूले उपभोग गर्न पाउने व्यवस्था नरहेपनि श्रमको संसारसँग कतै न कतैबाट जोडिने विद्यमान विभिन्न कानूनको सारमा- सञ्चयकोष, उपदान, निवृत्तिभरण जस्तो वृद्धावस्थाको संरक्षण, तलबी बिरामी बिदा, अस्पताल भर्ना सहितको उपचार खर्च, अङ्गभङ्ग बापतको क्षतिपूर्ति, प्रसूति बिदा र सुत्केरी खर्च, सन्ततीवृत्ति (आश्रितलाई दिने सहयोग), अशक्तवृत्ति र परिवारलाई दिने निवृत्तिभरण र उपदान उल्लेख गरेको देखिन्छ । तीमध्ये निजी क्षेत्रका श्रमिकले के के पाउँछन्, तलको तालिका हेरौं ।

निजी क्षेत्रमा कानूनले जारेन्टी गरेका सुविधाहरू : सङ्क्षेपमा

विषय	स्थायी	परिक्षण काल	करार	ज्यालादारी	१० जना भन्दा कम कार्यरत प्रतिष्ठान	कैफियत
पेन्सन						
सञ्चयकोष	•					
उपदान	•					
बेरोजगारी बीमा						
कटौती बापतको क्षतिपूर्ति	•					
बिरामी बिदा	•				•	
श्रमिकको उपचार खर्च						
दुर्घटनामा उपचार खर्च	•	•	•	•	•	
परिवारको उपचार खर्च						
अङ्गभङ्ग भएमा क्षतिपूर्ति	•	•	•	•		काम गर्दागर्दै दुर्घटना भएमा मात्र
मृत्यु भएमा आश्रितलाई क्षतिपूर्ति	•	•	•	•		काम गर्दागर्दै दुर्घटना भएमा मात्र
प्रसूति बिदा	•	•				
प्रसूति स्याहारको लागि बाबुलाई बिदा						

**नोट :**

१. करार सेवाको हकमा करारमा उल्लेख भए बमोजिम हुने श्रम कानूनमा व्यवस्था गरिएको छ ।
२. यातायात श्रमिक र पर्यटन पथ प्रदर्शक तथा भरिया दुर्घटना भई मृत्यु भएमा आश्रितले क्षतिपूर्ति पाउने व्यवस्था क्रमशः सवारी तथा यातायात व्यवस्था नियमावली र पर्यटन नियमावलीले गरेको छ ।
३. उल्लिखित सुविधामध्ये सञ्चयकोषमा दुबै पक्षको योगदान रहन्छ भने अरु सबै रोजगारदाताको दायित्वभित्र पर्दछ ।

तालिका-१ : विभिन्न कानूनमा रहेको बिरामी बिदा र  
तलब सम्बन्धी व्यवस्था

बिरामी बिदा र सुविधा	कानूनको नाम	
६ दिन पूरा तलब सहित	अतिरिक्त हुलाक नियमावली	
	सशस्त्र प्रहरी नियमावली	
	नेपाली सेना बिदा नियमावली	
	निजामती सेवा नियमावली,	
	नेपाल स्वस्थ सेवा नियमावली	
	संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावली	
	१२ दिन पूरा तलब सहित	महालेखा परीक्षक विभागका कर्मचारी सम्बन्धी नियमावली
		मर्यादा पालक नियमावली
		शिक्षा नियमावली
		स्थानीय स्वायत्त शासन नियमावली
प्रहरी नियमावली		
श्रमजीवी पत्रकार नियमावली		
१२ दिन तर तलबवारे मौन	अवकाश प्राप्त सैनिक नियुक्ति (विशेष व्यवस्था) नियमावली-२०५९	
१५ दिन पूरा तलब सहित	श्रम नियमावली	
	चिया बगान सम्बन्धी श्रम नियमावली	
१५ दिन पूरा तलब सहित वा ३० दिन आधा तलबमा	त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक तथा कर्मचारी सेवा सर्त नियमावली	
२४ दिन पूरा तलब सहित	बालश्रम (निषेध तथा नियमित गर्ने) नियमावली	

## तालिका-२ : विभिन्न कानूनमा रहेको प्रसूति बिदा र तलब सम्बन्धी व्यवस्था

बिरामी बिदा र सुविधा	कानूनको नाम	कैफियत
५२ दिन आधा तलबमा	श्रम नियमावली	बढीमा २ पटक, सुत्केरो बिदा छैन
६० दिन आधा तलबमा	चिया बगान सम्बन्धी श्रम नियमावली	बढीमा २ पटक, सुत्केरो बिदा छैन
६० दिन पूरा तलब सहित	सशस्त्र प्रहरी नियमावली	बढीमा २ पटक, सुत्केरो बिदा छैन
	शिक्षा नियमावली	बढीमा २ पटक, सुत्केरो बिदा छैन
	स्थानीय स्वायत्त शासन नियमावली	बढीमा २ पटक, सुत्केरो बिदा छैन
	नेपाल स्वस्थ सेवा नियमावली	बढीमा २ पटक, सुत्केरो बिदा छैन
	संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावली	बढीमा २ पटक, सुत्केरो बिदा छैन
	महालेखा परीक्षकको विभागका कर्मचारी सम्बन्धी नियमावली	बढीमा २ पटक, सुत्केरो बिदा छैन
	मर्यादा पालक नियमावली	बढीमा २ पटक, सुत्केरो बिदा छैन
	प्रहरी नियमावली	२ पटक भन्दा बढी भएमा बिरामी, तथा वार्षिक बिदाबाट समायोजन गर्ने, सुत्केरो बिदा छैन
	नेपाली सेना (बिदा) नियमावली	पटक नतोकेको, सुत्केरो बिदा छैन
	निजामती सेवा नियमावली	बढीमा २ पटक (तर सर्वोच्च अदालतले पटक तोक्न नपाउने ठहर गरेको), सुत्केरो बिदा १५ दिन सहित ६ महिना बेतलबी बिदा थप
श्रमजीवी पत्रकार नियमावली	बढीमा २ पटक थप, ६ महिना बेतलबी बिदा सहित, सुत्केरो बिदा दुई पटकसम्म १५ दिन	
७५ दिन पूरा तलब सहित	त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक तथा कर्मचारी सेवा सर्त नियमावली २०५० (१९९३)	बढीमा २ पटक (सुत्केरी हुनु भन्दा अगाडि ३० र पछाडि ४५ दिन)। अस्थायी तथा करारको लागि ६० दिन र दुई वर्ष भन्दा कम सेवा भए ३० दिनको तलब । सुत्केरो बिदा- ७ दिन एक पटकमात्र
९८ दिन पूरा तलब सहित	पुनरावेदन अदालत र जिल्ला अदालत न्यायाधीशको सेवा सर्त सुविधा सम्बन्धी ऐन नियमावली	बढीमा २ पटक, सुत्केरो बिदा १५ दिन सहित

### तालिका-३ : विभिन्न कानुनमा रहेको उपचार खर्च सम्बन्धी व्यवस्था

कानुनको नाम	सेवा अवधिमा पाउने उपचार खर्च र क्षतिपूर्ति
सशस्त्र प्रहरी नियमावली प्रहरी नियमावली	<ul style="list-style-type: none"> <li>● प्रत्येक तहको अधिकृतको लागि १२ महिनाको तलब</li> <li>● प्रथम तह तथा सो सरहको लागि १८ महिनाको तलब</li> <li>● तह विहीन कर्मचारीको लागि २१ महिनाको तलब</li> <li>● आतङ्ककारी आक्रमणको लागि सबै प्रकारको औषधि उपचार खर्च समावेश हुने ।</li> </ul>
नेपाली सेना (पेन्सन, उपदान, अन्य सुविधा, नियम) नियमावली	<ul style="list-style-type: none"> <li>● अधिकृत तहको लागि १२ महिनाको तलब</li> <li>● अनरेशी सहसेनानी र अनरेशी उपसेनानी भए १६ महिनाको तलब</li> <li>● सुवेदारको लागि १२ महिनाको तलब</li> <li>● बाँकी सबैको लागि २१ महिनाको तलब</li> </ul>
निजामती सेवा नियमावली	<ul style="list-style-type: none"> <li>● प्रत्येक तहको अधिकृतको लागि १२ महिनाको तलब बराबरको रकम</li> <li>● राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणी र सो सरहको कर्मचारीको लागि १८ महिनाको तलब बराबरको रकम</li> <li>● तह विहीनको लागि २१ महिना बराबरको तलब बराबरको रकम</li> <li>● करारको कर्मचारीलाई सुविधा दिने छैन ।</li> <li>● थप सुविधा सरकारको निर्णयले पाउन सकिने ।</li> <li>● मेडिकल बोर्डले जटिल प्रकारको रोग जस्तै: मुटु मृगौला, क्यान्सर आदि लागेको सिफारिस गरेमा ५ लाखसम्मको सहयोग प्राप्त गर्न सक्नेछ ।</li> </ul>
शिक्षा नियमावली	<ul style="list-style-type: none"> <li>● मा.वि. शिक्षकको लागि १२ महिनाको तलब</li> <li>● नि.मा.वि. शिक्षकको लागि १८ महिना बराबरको तलब</li> <li>● प्राथमिक शिक्षकको लागि २१ महिनाको तलब बराबर</li> <li>● यस प्रकारको सेवा सुविधा प्राप्त गर्नेले २० वर्षभन्दा कम वर्ष काम गरेको रहेछ भने समानुपातिक हिसाबले सुविधा पाउने ।</li> </ul>
चिया बगान सम्बन्धी श्रम नियमावली	<ul style="list-style-type: none"> <li>● प्रत्येक तहको कर्मचारीको लागि २ महिनाको तलब बराबर</li> </ul>
स्थानीय स्वायत्त शासन नियमावली	<ul style="list-style-type: none"> <li>● अधिकृतको लागि १२ महिनाको तलब बराबर</li> <li>● तल्लो तहको लागि १८ महिनाको तलब बराबर</li> </ul>

कानुनको नाम	सेवा अवधिमा पाउने उपचार खर्च र क्षतिपूर्ति
नेपाल स्वस्थ सेवा नियमावली	<ul style="list-style-type: none"> <li>● अधिकृत तहको लागि १२ महिनाको तलब बराबर</li> <li>● अधिकृत तहभन्दा तल्लो तहको लागि १८ महिनाको तलब बराबर</li> <li>● २० वर्ष भन्दा कम सेवा अवधि भएमा समानुपातिक हिसाबले काम गरेको वर्षको आधारमा सुविधा पाउने ।</li> <li>● उल्लिखित सुविधाभन्दा थप सुविधा पनि सरकारले दिन सक्नेछ ।</li> </ul>
संवैधानिक निकायका पदाधिकारीको सेवा सर्त र सुविधा	<ul style="list-style-type: none"> <li>● १२ महिनाको तलब बराबर</li> </ul>
त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक तथा कर्मचारी सेवा सर्त नियमावली	<ul style="list-style-type: none"> <li>● प्राध्यापक, सह प्रशासक र माथिल्लो तह भए १२ महिनाको तलब</li> <li>● सहायक प्रशिक्षक, मुख्य सहायक तथा सो सरहको भए १८ महिनाको तलब</li> <li>● ड्राइभर तथा टाइपिस्ट र तल्लोतहको भए २१ महिनाको तलब</li> <li>● पदाधिकारी पदमा गैर कर्मचारी नियुक्ति भए २ महिनाको तलब बराबरको रकम पाउने ।</li> </ul>
सर्वोच्च अदालत, पुनरावेदन अदालत र जिल्ला अदालतका न्यायाधीशले पाउने सुविधा	<ul style="list-style-type: none"> <li>● १२ महिनाको तलब बराबर</li> </ul>
श्रमजीवी पत्रकार नियमावली	<ul style="list-style-type: none"> <li>● प्रत्येक वर्षको एक महिनाको तलब बराबर</li> </ul>



## तालिका-४ : विभिन्न कानुनमा रहेको क्षतिपूर्ति तथा बीमा सठबन्धी व्यवस्था

कानुनको नाम	अङ्गभङ्ग तथा मृत्यु भएमा क्षतिपूर्ति
शिक्षा नियमावली	<p>काम गर्दागर्दैको समयमा दुर्घटना भई मृत्यु भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● श्रीमान वा श्रीमतीको लागि जीवनभर पेन्सनमा ५० प्रतिशत थप</li> <li>● दुई वटा बच्चालाई १८ वर्ष सम्म अध्ययनको लागि सन्तति वृत्ति दिने</li> <li>● प्रत्येक मा.वि तहको शिक्षकको लागि ३० हजार र सो भन्दा तलको लागि २० हजार बराबरको बीमा सुविधा सरकारले दिने।</li> </ul>
औद्योगिक प्रशिक्षार्थी तालिम ऐन	<ul style="list-style-type: none"> <li>● कानुनले दिए अनुसारको सुविधा भनेको तर हालसम्म नतोकेको</li> </ul>
पुनरावेदन अदालत र जिल्ला अदालतका न्यायाधीश तथा सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीशको सेवा सर्त र सुविधा	<p>काम गर्दा गर्दैको समयमा दुर्घटना भई अङ्गभङ्ग भए पाउने सुविधा</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● कार्य क्षमता गुमेमा १० हजारसम्म क्षतिपूर्ति पाउने</li> <li>● बिरामी बिदामा कट्टा नहुने गरी पूरा तलबी थप बिदा</li> <li>● उपचार खर्चबाट नकटने गरी सम्पूर्ण औषधि उपचार खर्च</li> </ul> <p>कामको समयमा दुर्घटना भई असक्षम भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● जीवनभर पेन्सन थप पाउने</li> <li>● थप १० हजार आर्थिक सुविधा</li> <li>● सम्पूर्ण औषधि उपचार खर्च सोधभर्ना पाउने</li> <li>● बच्चा १८ वर्ष नभएसम्म शैक्षिक भत्ता पाउने</li> <li>● सन्तति वृत्ति २१ वर्ष पाउने</li> <li>● बीमा : नेपाल सरकारले दुई लाख बराबरको बीमा गरी दिने तर सर्वोच्च अदालतको हकमा तीन लाख बराबरको बीमा गर्ने ।</li> </ul>
नेपाली सेना (पेन्सन, उपदान, अन्य सुविधा, नियम) नियमावली	<p>काम गर्दा गर्दैको समयमा दुर्घटना भई मृत्यु भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● आश्रितले पाउने पेन्सनमा ५० प्रतिशत वृद्धि गरी उपदान समेत दिने</li> <li>● २१ वर्षसम्मको लागि सन्तति वृद्धि र १८ वर्षसम्मको लागि शैक्षिक भत्ता प्राप्त गर्ने छ, तर विवाहित छोरी र सन्तति जागिरे भए नपाउने</li> <li>● काम गर्दा गर्दैको समयमा दुर्घटनामा परी अङ्गभङ्ग भएमा यदि शत प्रतिशत असक्षम भएमा शत प्रतिशत तलब बराबर पेन्सन पाउने र कम भएमा असक्षमताको प्रतिशतको आधारमा पेन्सन पाउने ।</li> </ul>

कानूनको नाम	अङ्गभङ्ग तथा मृत्यु भएमा क्षतिपूर्ति
सशस्त्र प्रहरी नियमावली प्रहरी नियमावली	काम गर्दा गर्दैको समयमा दुर्घटना भई मृत्यु भएमा <ul style="list-style-type: none"> <li>● आश्रितले पाउने पेन्सनमा ५० प्रतिशत वृद्धि गरी उपदान समेत दिने</li> <li>● २१ वर्षसम्मको लागि सन्तति वृद्धि र १८ वर्षसम्मको लागि शैक्षिक भत्ता प्राप्त गर्ने छ तर विवाहित छोरी र सन्तति जागिरे भए नपाउने</li> <li>● सेवामा रहेको समयमा दुर्घटनामा परी काम गर्न नसक्ने भएमा अवकाश दिई २० प्रतिशत थप पेन्सन व्यवस्था हुनेछ । यदि शत प्रतिशत असक्षम भएमा शत प्रतिशत नै तलब र पेन्सन उपलब्ध गराइने छ ।</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● निजामती सेवा नियमावली</li> <li>● स्वास्थ्य सेवा नियमावली</li> </ul>	काम गर्दा गर्दैको समयमा दुर्घटना भई अङ्गभङ्ग भए पाउने सुविधा <ul style="list-style-type: none"> <li>● कार्य क्षमता गुमेमा १० हजारसम्म क्षतिपूर्ति पाउने</li> <li>● बिरामी बिदामा कट्टा नहुने गरी पूरा तलबी थप बिदा</li> <li>● उपचार स्वर्चबाट नकट्ने गरी सम्पूर्ण औषधि उपचार स्वर्च</li> </ul> कामको समयमा दुर्घटना भई असक्षम भएमा : <ul style="list-style-type: none"> <li>● जीवनभर पेन्सन थप पाउने</li> <li>● थप १० हजार आर्थिक सुविधा</li> <li>● सम्पूर्ण औषधि उपचार स्वर्च सोधभर्ना पाउने</li> <li>● बच्चा १८ वर्ष नभए शैक्षिक भत्ता पाउने</li> <li>● सन्तति वृत्ति २१ वर्षसम्मको लागि पाउने । यस्तो सुविधा दुई वच्चाले पाउने ।</li> </ul>
श्रम नियमावली चिया बगान सम्बन्धी श्रम नियमावली	<ul style="list-style-type: none"> <li>● काम गर्दा गर्दैको समयमा दुर्घटना भई मृत्यु भएमा तीन वर्षको पारिश्रमिक बराबरको रकम क्षतिपूर्ति पाउने र अङ्गभङ्ग भएमा शत प्रतिशत असक्षम भए ५ वर्ष (चिया बगानको हकमा चार वर्ष ) को तलब बराबरको क्षतिपूर्तिको हिसाबले समानुपातिक रूपमा क्षतिपूर्ति पाउने</li> <li>● उपचार स्वर्च रोजगारदाताले व्यहोर्ने</li> <li>● अस्पतालमा उपचार गर्दा पूरा र घरमा बसी गर्दा आधा तलब १ वर्षसम्म पाउने ।</li> </ul>
सवारी तथा यातायात नियमावली	मृत्यु भएमा <ul style="list-style-type: none"> <li>● चालकको लागि - १ लाख ५० हजार</li> <li>● सहचालकको लागि - १ लाख</li> <li>● यात्रुको लागि - ५० हजार</li> </ul>
श्रमजीवी पत्रकार नियमावली	<ul style="list-style-type: none"> <li>● काम गर्दा गर्दैको समयमा दुर्घटना भई मानसिक र शारीरिक असक्षमता भएमा जीवनभर ५० प्रतिशत तलब रोजगारदाताले उपलब्ध गराउन पर्ने ।</li> </ul>
बालश्रम (निषेध तथा नियमती गर्ने) नियमावली	<ul style="list-style-type: none"> <li>● दक्षता विकासमा दीर्घकालीन असर पर्ने भएमा १५ प्रतिशत क्षतिपूर्तिको व्यवस्था ।</li> </ul>
यात्रा स्वर्च नियमावली	सात लाखसम्मको यात्रा बीमा तथा उपचार बीमाको प्रिमियम तिर्ने

## तालिका-५ : विभिन्न कानुनमा रहेको संचयकोष, उपदान र पेन्सन सम्बन्धी व्यवस्था

कानुनको नाम	पेन्सन	उपदान
निजामती सेवा ऐन शिक्षा नियमावली नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन व्यवस्थापिका संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन मर्यादा पालक नियमावली प्रहरी नियमावली	<ul style="list-style-type: none"> <li>२० वर्ष सेवा गरेपछि सेवा वर्षलाई अन्तिम तलबले गुणन गर्दा हुने अङ्कको आधा पाउने</li> <li>प्रहरी निरिक्षक भन्दा माथिको तहमा सेवा अवधिलाई अखिर तलबले गुणन गरी ५० ले भाग गर्दा प्राप्त हुने रकम बराबर र सो भन्दा तल्लो तहको लागि ४० ले भाग गर्दा प्राप्त हुने रकम बराबर</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>५ वर्ष स्थायी सेवा गरेको हुनुपर्ने</li> <li>१० वर्षसम्मको लागि अन्तिम आधा महिनाको दरले</li> <li>१०-१५ वर्ष अन्तिम एक महिनाको दरले</li> <li>१५-२० वर्षसम्म अन्तिम डेढ महिनाको दरले</li> <li>५ वर्ष स्थायी सेवा गरेको हुनुपर्ने</li> <li>१० वर्षसम्मको लागि अन्तिम आधा महिनाको दरले</li> <li>१०-१५ वर्ष अन्तिम एक महिनाको दरले</li> <li>१५-२० वर्षसम्म अन्तिम डेढ महिनाको दरले</li> </ul>
नेपाली सेना (पेन्सन, उपदान, अन्य सुविधा) नियम	<ul style="list-style-type: none"> <li>बीस वर्ष सेवा गरेपछि सेनानीभन्दा माथिल्लो दर्जाको लागि सेवा अवधिलाई अन्तिम तलबले गुणन गर्दा हुने अङ्कलाई ५० ले भाग गर्दा प्राप्त हुने रकम र अन्यको हकमा ४० ले भाग गर्दा प्राप्त हुने रकम</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>५ वर्ष स्थायी सेवा गर्नुपर्ने</li> <li>५-९ वर्षसम्मको लागि आधा महिनाको दरले</li> <li>१०-१४ वर्षसम्मको लागि एक महिनाको दरले</li> <li>१५ वर्षभन्दा माथि डेढ महिनाको दरले</li> </ul>
सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीशको सेवा सर्त र सुविधा सम्बन्धी ऐन	<ul style="list-style-type: none"> <li>५ वर्षदेखि बढी ७ वर्षसम्म सेवा गरेमा आखिर आधा महिनाको हिसाबले र ७ वर्षभन्दा बढी गरेमा आखिर तलबको ६६ प्रतिशतका दरले पाउने</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>सेवा वर्षलाई डेढ महिनाको पारिश्रमिकले गुणन गर्ने</li> </ul>
पुनरावेदन अदालत र जिल्ला अदालतका न्यायाधीशको सेवा सर्त र सुविधा सम्बन्धी ऐन	<ul style="list-style-type: none"> <li>पुनरावेदन अदालतमा १२ वर्ष र जिल्ला अदालतमा २० वर्ष सेवा गरेपछि पेन्सन पाउने</li> <li>अन्तिम तलबको आधा पेन्सन पाउने</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>सेवा वर्षलाई डेढ महिनाको पारिश्रमिकले गुणन गर्ने</li> </ul>

कानूनको नाम	पेन्सन	उपदान
संवैधानिक निकायका पदाधिकारीको सेवा सर्त र सुविधा सम्बन्धी ऐन	<ul style="list-style-type: none"> <li>१० वर्ष सेवा गरेको भए अन्तिम तलबको ६६ प्रतिशत बराबर पेन्सन पाउने</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>सेवा वर्षलाई डेढ महिनाको पारिश्रमिकले गुणा गर्ने</li> </ul>
श्रम नियमावली	<ul style="list-style-type: none"> <li>छैन</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>३ वर्षभन्दा बढी सेवा गरेको हुनुपर्ने</li> <li>७ वर्षसम्म भए आधा महिनाको दरले</li> <li>७-१५ वर्ष भए बीस दिनका दरले</li> <li>१५ वर्षमाथि एक महिनाको दरले</li> </ul>
चिया बगान सम्बन्धी श्रम नियमावली	<ul style="list-style-type: none"> <li>छैन</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>४ वर्षभन्दा बढी सेवा गरेको हुनुपर्ने</li> <li>१० वर्षसम्म भए एक तिहाइ महिनाको दरले</li> <li>१०-१५ वर्ष आधा महिनाको दरले</li> <li>१५ वर्ष माथि बीस दिनको दरले (तर बीस हजार भन्दा बढी नपाउने)</li> </ul>
श्रमजीवी पत्रकार नियमावली	<ul style="list-style-type: none"> <li>छैन</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>५ वर्ष सेवा अवधि पुगेपछि पाउने</li> <li>१० वर्षसम्म भए आधा महिनाको दरले</li> <li>१०-१५ वर्ष एक महिनाको दरले</li> <li>१५ वर्षमाथि डेढ महिनाका दरले</li> </ul>
स्थानीय स्वायत्त शासन नियमावली	<ul style="list-style-type: none"> <li>छैन</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>५ वर्ष सेवा गरेपछि पाउने</li> <li>१० वर्षसम्म आधा महिनाको दरले</li> <li>१०-१५ वर्षसम्मको एक महिनाको दरले</li> <li>१५-२० वर्षसम्म डेढ महिनाको दरले</li> <li>२०-२५ वर्षसम्म दुई महिनाको दरले</li> <li>२५ वर्षभन्दा माथि अढाइ महिनाको दरले</li> </ul>

### सञ्चय कोष

- स्थायी कामदार/कर्मचारीहरूको तलबबाट प्रत्येक महिना कट्टा गरिने १० प्रतिशत रकममा सम्बन्धित रोजगारदाताले पनि त्यति (१० प्रतिशत) नै थप गर्ने व्यवस्था छ ।
- चिया बगानमा भने दुबै पक्षको ५/५ प्रतिशत योगदानमा सञ्चय कोषको व्यवस्था छ ।

### पेन्सन र उपदान

- पेन्सन पाउने अवस्थाका वा पेन्सन लिएका कर्मचारीले उपदान पाउँदैनन् ।





वृद्धावस्थामा  
संरक्षण

# ॥ नेपाली श्रमको संसार र सामाजिक सुरक्षा ॥

नेपाली अर्थतन्त्र १० प्रतिशतभन्दा बढी अनौपचारिक क्षेत्र आधारित छ । तुलनात्मक रूपमा औपचारिक क्षेत्रमा श्रमिकका अधिकार केही संरक्षित भए पनि २० औं लाखको सङ्ख्यामा रहेका अनौपचारिक क्षेत्रमा श्रमिकका न्यूनतम अधिकार पनि सुरक्षित छैनन् । बाँधाको रूपमा काम गर्न बाध्य हुनुपर्ने वा न्यूनतम ज्याला जस्ता विषयबाट वञ्चित हुनुपर्ने नेपाली श्रम क्षेत्रको आम चलन हुन् । ठूलो मात्रामा वयस्क श्रमिकहरू बेरोजगार हुनुपर्ने र त्यत्तिकै सङ्ख्यामा बालश्रमको प्रयोग हुने नियती हाम्रो देशको श्रम क्षेत्रले भोगिरहेको छ । उत्पादनका प्रक्रियाको हिसाबले श्रम क्षेत्रको प्रकृति 'संगठित र असंगठित; औपचारिक र अनौपचारिक; देशीय र अन्तरदेशीय' गरी विभाजित हुन पुगेको छ । रोजगारीका सर्तको हिसाबले नेपाली श्रम 'नियमित र नियमित श्रम-सम्बन्धमा नपरेका' गरी मूल दुई श्रेणीमा बाँडिएको छ । नियमित श्रम सम्बन्ध भन्नाले स्थायी र अस्थायी रूपमा कार्यरत कामदार/कर्मचारीहरू हुन् भने नियमित श्रम-सम्बन्धमा नपरेकाहरू- करार, दैनिक ज्यालादारी, घर आधारित, मौसमी, पार्ट टाइम जस्ता सेवा-सर्तमा कार्यरत श्रमिकहरू हुन् ।

माथि चर्चा गरेभैं, नियमित श्रम-सम्बन्धमा रहेका श्रमशक्तिले सीमित सामाजिक सुरक्षाका सुविधा पाए तापनि अत्यधिक ठूलो सङ्ख्यामा 'नियमित

## सङ्क्षेपमा नेपालको श्रमशक्ति

- नेपालमा १ करोड १७ लाख ७९ हजार व्यक्ति रोजगारीमा रहेका छन्; यो सङ्ख्याको आधाभन्दा बढी (५३ प्रतिशत) महिलाहरू छन्।
- श्रमशक्तिको अत्यधिक हिस्सा गाउँ आधारित छ तर शहरिया रोजगारीको ठूलो हिस्सा (भण्डै ५६ प्रतिशत) पुरुषले ओगटेको देखिन्छ।
- सिङ्गो श्रमशक्तिमा लगभग १७ प्रतिशतमात्र (१९ लाख ९१ हजार) पारिश्रमिक-रोजगारीमा छन्; त्यसको पनि ७९% भन्दा माथि निजी क्षेत्रमा काम गर्छन्।
- रोजगारमध्ये ४६% मात्र मासिक पारिश्रमिक लिएर काम गर्छन्, बाँकी सबै पिसरेट, हप्ते तथा दैनिक ज्यालादारीमा काम गर्छन्।
- नेपाली श्रमिकहरूमध्ये अझै पनि सयमा २४ जनालाई पारिश्रमिक बापत नगदको सट्टा जिन्सी दिइन्छ। नेपालमा स्थायी श्रमिक बाहेक अरुहरूले तलबी बिदा, सञ्चय कोष, उपदान र शिक्षा-स्वास्थ्य-आवाससँग जोडिएका सुविधाहरू पाउँदैनन्। जसको कारण नियुक्ति पत्र दिने/नदिने, स्थायी गर्ने-नगर्ने, नो वर्क-नो पे, हायर-फायर जस्ता विषयमा विवाद हुने गरेको छ।
- नेपाली श्रमिकहरूको औसत मासिक आमदानी ५११७ रुपैयाँ भन्दा बढी भए तापनि ठूलो सङ्ख्यामा रहेका श्रमिकहरूले दैनिक १९० रुपैयाँभन्दा बढी ज्याला पाएका छैनन्।
- तर 'बेरोजगार-अर्धबेरोजगार र श्रमको अल्पउपयोग' गरी तीन हिस्सामा चर्चा गरिएको रोजगार-विहिनहरूको सङ्ख्या कूल श्रमशक्तिको ३०.१% छ। श्रमको अल्प उपयोग भनेको- 'पूर्ण बेरोजगार, चाहेर पनि पूर्ण रोजगारी नपाउने, अपर्याप्त कमाइ हुने र शिक्षा सुहाउँदो पेशा नपाउनु हो।
- श्रम बजारमा पहिले कहिल्यै रोजगारीमा संलग्न नभएका ८१ हजार बेरोजगार रहेका छन् र १ लाख ७२ हजार पहिलेको रोजगारी गुमाएकाहरू छन्।
- २० देखि २९ वर्ष उमेर समूहका नेपालीहरू ८ प्रतिशतभन्दा माथि अर्धबेरोजगार छन्; अर्धबेरोजगारमा पुरुषहरूको सङ्ख्या महिलाको तुलनामा धेरै छ।
- नेपालमा बालश्रमिकको सङ्ख्या २० लाख ९७ हजार छ।



नेपालको उदाहरण लिने हो भने अहिले  
मालाना ८ अर्ब रूपैयाँ सामाजिक  
सहायताका विभिन्न शीर्षकमा खर्चन राज्य  
बाध्य छ ।



श्रम-सम्बन्धमा नपरेका' श्रमशक्तिले 'काम गरेको दिनको ज्याला' बाहेक केही पनि पाउँदैनन् । श्रम क्षेत्रमा आम रूपमा हुने गरेको 'स्थायी-अस्थायी/ ज्यालादारी-करार' र 'हायर/फायर-नो वर्क नो पे' जस्ता विषय आधारित विवाद श्रम क्षेत्रमा जन्मनुका कारणहरूमध्ये एक यही हो ।

बेरोजगारी र कुनै पनि सामाजिक संरक्षणको प्याकेज विहिन अवस्थामा रहेको राज्यमा एकै चोटि दुई खालका चुनौती सिर्जना हुन्छन् । युवा र वयस्क जनसङ्ख्या बेरोजगार हुँदा त्यसले 'निराश तथा असन्तुष्ट युवा' विद्रोह निम्ताउँछ । जनसङ्ख्याको उमेर ढल्कँदै जाँदा जेष्ठ नागरिक र सहाराहीनहरूको लालन-पालनको दायित्व राज्यमा पर्न जान्छ, जसले भट्ट हेर्दा फजुल खर्च जस्तो लाग्ने सामाजिक खर्चको भारमुनि राज्य थग्नै नसक्ने गरी दबिदै जान्छ । नेपालको उदाहरण लिने हो भने अहिले सालाना ८ अर्ब रूपैयाँ सामाजिक सहायताका विभिन्न शीर्षकमा खर्चन राज्य बाध्य छ । जति रकम राज्यले व्यक्तिमाथि खर्च गरिरहेछ, त्यसबाट पाउने व्यक्तिको भने गुजारा चल्दैन; तर जति खर्च वर्षेनी हुँदैछ, त्यसको सोधभर्ना कसरी गर्ने भन्नेमा राज्य उत्तरहीन अवस्थामा चिन्तित छ ।

यदि सामाजिक सुरक्षा प्रणाली लागू हुँदो हो त, उत्पादक उमेरमा प्रत्येक व्यक्तिले आफूले गरेको योगदानको आधारमा सुविधा लिने थियो । तिनका बालबालिकाको शिक्षा/दीक्षा र आश्रित परिवारलाई दिनुपर्ने सुविधा, उच्च आय भएका नागरिक र उद्यमीमा लगाइने 'प्रगतिशील कर'बाट थगिने थियो । जब योगदानकर्ता नागरिक सेवा निवृत्त हुन्छ र जेष्ठ नागरिकमा रूपान्तरित हुन्छ, जीवनभर उसैले गरेको योगदानबाट सिर्जित कोषले राज्यको सार्वजनिक खर्चको भारबहन गर्ने थियो ।

अर्थ-राजनीतिको दृष्टिबाट हेर्ने हो भने नेपालमा हामी एक युगलाई बिदा गरी नयाँ युगमा प्रवेश गर्दैछौं । सन् १९३० को दशकको मन्दीबाट अमेरिका उठेको दृष्टान्त होस् वा समस्त पश्चिम युरोप र हालका ओइसिडी देशको



## सामाजिक सुरक्षामा आइएलओ महासन्धि नं. १०२ को सान्दर्भिकता

- अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनले सन् १९५२ मा तयार पारेको 'सामाजिक सुरक्षा (न्यूनतम स्तर)' नामको महासन्धि नं १०२ ले सामाजिक सुरक्षालाई व्याख्या गरेको छ। निम्न नौ समूहमा वर्गीकरण गरी, त्यसले सामाजिक सुरक्षालाई 'श्रमिकहरूको मौलिक हक मात्र नभई 'मर्यादित कामको एउटा अङ्ग' समेत भनेको छ।
  - बेरोजगारी सुविधा
  - औषधोपचार
  - बिरामी हुँदाको सुविधा
  - वृद्धावस्थाको सुविधा
  - काम गर्दा हुने दुर्घटना र चोटपटक वापतको सुविधा
  - परिवार र बालबच्चाको हेरचाह सुविधा
  - मातृत्व संरक्षण सुविधा
  - अपाङ्गताको सुविधा
  - आश्रित परिवारको हेरचाह सुविधा
- आइएलओले यो महासन्धिलाई आफ्नो 'फ्लागशीप' महासन्धि मान्दछ। कुनै सदस्य राष्ट्रले नौ मध्ये कुनै तीन विधालाई लागू गरेमा यो महासन्धि पारित गरिएको मानिन्छ। महासन्धि नं. १०२ ले सम्बन्धित राष्ट्रलाई क्रमशः सामाजिक सुरक्षाको घेरा बढाउँदै लैजाने अनुमति दिन्छ।
- उल्लिखित लाभहरूको ग्यारेन्टी गर्ने, श्रमिक र रोजगारदातालाई स्कीम सञ्चालनमा सहभागी गराउने, किटिएका लाभहरू दिलाउन संयन्त्र स्थापना र त्यसको उपयुक्त प्रशासनको दायित्व राज्यमा रहने र कर वा योगदान आधारित बीमा मार्फत सामूहिक लगानी गराउने कुरा यसमा अन्तरनिहित सिद्धान्त हुन्।
- आ-आफ्नो आर्थिक सामाजिक अवस्था हेरी सामाजिक सुरक्षाको घेरा विस्तार गर्न सदस्य राष्ट्रहरूलाई यो महासन्धिले 'पारित गर्न र लागू गर्न खुकुलो प्रावधान' राखेको छ। सदस्य देशहरूले- 'सबै नागरिकलाई समेट्ने योजनाद्वारा; आय आधारित, एकमुष्ट रकम तोकेर वा दुवै

विषयलाई मिसाएको सामाजिक बीमाद्वारा; वा सामाजिक सहायताका स्कीमद्वारा' यसलाई लागू गर्छन्।

- महासन्धि नं. १०२ अनुमोदन भएमा सामाजिक सुरक्षा प्रणाली थालनी गर्ने सदस्य राष्ट्रहरूलाई आफ्नो प्रतिबद्धताबाट पछि हट्नबाट रोक्छ। अनुमोदन नगर्ने राष्ट्रका लागि पनि यो मार्गदर्शन हुन सक्छ।
- अक्टोबर १४, २०१० सम्ममा यो महासन्धि ४७ मुलुकहरूले अनुमोदन गरिसकेका छन्। अनुमोदन गर्ने सदस्य देशले आ-आफ्नो देशका कानुनहरूमा यसका प्रावधानलाई समायोजन पनि गरिसकेका छन्।
- महासन्धि नं. १०२ ले समेट्ने नौ वटै विधाहरू लगभग सबै औद्योगिक देशहरूले समेटेका छन्। थुप्रै विकासशील देशहरू, यो महासन्धिद्वारा अभिप्रेरित हुँदै सामाजिक सुरक्षाको मार्गमा अघि बढेका छन्। यद्यपि उनीहरूका सबै कार्यक्रमले समाजको 'सानो' हिस्सालाई मात्र समेटेको देखिन्छ। बेरोजगार भत्ता र पारिवारिक सुविधा जस्ता सहायता अभै नसमेटिनुलाई उदाहरणको रूपमा लिन सकिन्छ।
- ल्याटिन अमेरिकाको धेरैजसो सामाजिक सुरक्षा परियोजना अन्तर्राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षा मापदण्ड वा महासन्धि नं. १०२ द्वारा प्रभावित पाइन्छ। ब्राजिलको संविधानमा सामाजिक सुरक्षा र त्यसको कार्यान्वयन विधि सम्बन्धी व्यवस्था विस्तृत रूपमा नै उल्लेख गरेको पाइन्छ।
- युरोपेली काउन्सिलको मातहतमा बनाइएको युरोपेली सामाजिक सुरक्षा ऐन निर्माणमा महासन्धि १०२ लाई नमूनाको रूपमा लिइएको छ। यसको निर्माणमा आइएलओको प्रत्यक्ष संलग्नता रह्यो।
- युरोपेली सोसल चार्टरले सम्बन्धित देशहरूले महासन्धि १०२ ले माग गरेसम्मको न्यूनतम सामाजिक संरक्षण प्रदान गर्नुपर्ने हक दिएको छ।

पृष्ठभूमि होस्, सबैको उन्नतिको आधार सामाजिक सुरक्षा प्रणाली भएजस्तै, यो ऐतिहासिक मोडमा नेपालले पनि अपनाउनुपर्ने नयाँ सामाजिक नीति 'सामाजिक सुरक्षा प्रणाली'को स्थापना नै हुनसक्छ।





मृत्युपछि परिवारको  
हेरचाहको सुविधा

## ॥ नयाँ प्रयास र संभावित चुनौतीहरू ॥

**अ**घिल्लो पाठमा चर्चा गरिसकिएको छ, नेपालमा अहिले पनि 'लक्षित समूह' आधारित सामाजिक सहायताका रूपमा केही कार्यक्रमहरू सञ्चालित छन् । पछिल्लो समयमा श्रमको संसारलाई लक्षित गरी सामाजिक संरक्षणको नयाँ कार्यक्रमको थालनीका लागि केही प्रयास समेत सुरु भएको छ । उदाहरणको लागि सरकारले आर्थिक वर्ष २०६६/६७को बजेट मार्फत नियमित पारिश्रमिक लिने सबै कामदार/कर्मचारीको पारिश्रमिकमा एक प्रतिशत सामाजिक सुरक्षा कर लगाई 'सामाजिक सुरक्षा कोष' निर्माणको प्रक्रिया आरम्भ गरेकोलाई उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

आम रूपमा पहिले नीति-नियम-कानून बनाएर यस्तो 'कोष' स्थापना गरिन्छ । तर हाम्रो देशमा भने पहिले कोषमा रकम जम्मा गरेर कानून र विधि बनाउने प्रक्रिया थालिएको छ । यसले एकातिर सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी कानून निर्माण गर्न सरोकारवालाहरूलाई हतारो लगाइ दिएको छ भने अर्कातिर 'कानूनबिना नै सडकल गरिएको रकम कहाँ जम्मा गर्ने, कोषको व्यवस्थापन कसरी गर्ने, कोषका योगदानकर्ता कामदार/कर्मचारी बाहेक कुन कुन पक्ष हुने, सामाजिक बीमाका कस्ता कस्ता स्किम निर्माण गर्ने' भन्ने कामका लागि सक्रिय हुन समेत अभिप्रेरित गरिरहेको छ ।

अब नेपालमा लक्षित समूह आधारित दुई किमिमका सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरू लागू हुने छन् । राज्य कोषद्वारा खर्च गरिने सामाजिक सहायता र कामदान/कर्मचारी, रोजगारदाता र राज्य समेतको योगदानमा आधारित सामाजिक संरक्षणको कार्यक्रम!

अर्थ मन्त्रालयले आफ्नै संयोजकत्वमा गठन गरेको ट्रेड यूनियनका प्रतिनिधिहरू, उद्यमी/व्यवसायी संगठनका प्रतिनिधिहरू र नेपाल सरकारको सरोकारवाला मन्त्रालयका अधिकारीहरू सम्मिलित त्रिपक्षीय कार्यदल गठन गर्‍यो, जसले सर्वसम्मतिमा तत्काल सामाजिक सुरक्षा प्रणाली स्थापना गर्ने प्रस्ताव अघि साऱ्यो । यो प्रस्तावसँगै अब नेपालमा लक्षित समूह आधारित दुई किसिमका सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरू लागू हुने छन् । पहिलो, २०५१ सालदेखि सुरु गरिएको राज्य कोषद्वारा खर्च गरिने सामाजिक सहायता र दोस्रो, कामदार/कर्मचारी, रोजगारदाता र राज्य समेतको योगदानमा आधारित सामाजिक संरक्षणको कार्यक्रम !

माथि चर्चा गरेभैं सिङ्गो सामाजिक सुरक्षा प्रणालीलाई 'वृद्ध-असहाय-अपाङ्ग जस्ता सहायताग्राही'लाई दिइने सामाजिक सहायता (सोसल एसिस्टेन्स) र विश्वव्यापी प्रचलनमा रहेको 'पेन्सन-उपदान-औषधोपचार-शिक्षा-स्वास्थ्यबीमा-बेरोजगार सुविधा आदि' जस्ता सेवालार्ई सामाजिक संरक्षण (सोसल प्रोटेक्सन) का रूपमा दुई भागमा विभाजन गर्नुपर्छ । पहिलो कामलाई राज्यले नागरिकमाथि उनीहरूको आय अनुसार लगाएको कर मार्फत सहायता प्रदान गर्ने र दोस्रो पाटोलाई भने यो कोषद्वारा व्यवस्थापन गरिनुपर्छ ।

सामाजिक सुरक्षा कहाँबाट थाल्ने र कहाँ पुग्ने भन्ने बहस अबै जारी छ । सरोकारवाला तीन पक्षमध्ये ट्रेड यूनियन महासंघहरूले भने आफ्नो प्रारम्भिक प्रस्ताव सार्वजनिक गरिसकेका छन् । ट्रेड यूनियनहरू प्रस्तावित सामाजिक सुरक्षा कोषलाई आफ्नो तलबबाट १% कर काटिएका श्रमिकहरूमा आधारित रहेर लागू गर्ने पक्षमा छन् । यो प्रस्तावबाट करिब २० लाख श्रमिकहरूलाई तत्काल समेट्न सकिन्छ । ट्रेड यूनियन, रोजगारदाताका संगठन र सरकार सम्मिलित त्रिपक्षीय सञ्चालक संयन्त्रले निर्धारण गर्ने समयसीमा भित्र सबै श्रमिकलाई यसको दायरा भित्र ल्याउनुपर्छ । यसो हुन सके प्रस्तावित सामाजिक सुरक्षा कोषले १ करोड १७ लाख ७९ हजार श्रमशक्तिलाई समेट्ने छ ।

## सामाजिक सुरक्षा कोषको वित्तीय आधार: ट्रेड युनियनको प्रस्ताव योजदानको अनुपात १:२.५:२.५

हालको प्रचलित कानून, नीति र कार्यक्रम बमोजिम सामाजिक सुरक्षाको लागि एक जना स्थायी श्रमिकको पारिश्रमिकबाट ११ प्रतिशत (१०% सञ्चय कोष र १% सामाजिक सुरक्षा कर) काटिन्छ । यसमा सम्बन्धित रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको पक्षमा मोटामोटी उसको पारिश्रमिकको सञ्चय कोषमा १०%, उपदान अधिकतम- ८.३३%; औषधि उपचार- २.०५%, सुत्केरी स्वर्च र अन्य भईपरी आउने स्वर्च-५%; गरी २५.३८% सम्म स्वर्च गर्छ । यदि श्रमिकको योगदान (११%) लाई १.१% मान्ने हो भने व्यवसायिले अहिले नै स्थायी श्रमिकलाई गरिरहेको योगदानलाई अन्तिम अड्क मानेर हिसाब गर्दा अनुपातमा त्यो २.५३८ हुन आउँछ । यसलाई मोटो अनुपातमा ढाल्दा १ अनुपात २.५ हुन्छ । सरकार 'नमूना रोजगारदाता बन्नु पर्छ' भन्ने विश्वव्यापी मान्यता अनुरूप 'एक जना व्यवसायीको प्रत्येक श्रमिकमाथि जति योगदान हुन्छ, त्यसमा नघटाउने हो भने राज्यको भागमा पर्ने अनुपात पनि २५.३८% अर्थात २.५ हुन जान्छ । यसरी श्रमिक:रोजगारदाता:सरकार को अनुपात १:२.५:२.५ हुन्छ । यसबाट व्यवसायीहरूमाथि केही व्ययभार बढ्दैन, तलको तालिका हेरौं-

दायित्व	योगदान %	थप व्यय भार	कैफियत
श्रमिकको दायित्व	१०%	+१%	१०% पहिलेको सञ्चय कोष र १% अहिलेको सामाजिक सुरक्षा कर
रोजगारदाताको दायित्व	२५%	थप केही नपर्ने	सञ्चय कोष र उपदान यसैमा संलग्न
राज्यको दायित्व	२५%	+२५%	सरकारको लागि नयाँ व्ययभार, जसबाट अनौपचारिक श्रम क्षेत्रलाई समेट्न सकिने
श्रमिक: रोजगारदाता: सरकार	१.१:२.५:२.५		वास्तविक अनुपात

यो प्रस्ताव न स्कीमहरू चुनौती विहिन भने  
निश्चय नै छैनन् । आजसम्मको छलफलमा  
ट्रेड युनियनहरू जति स्पष्ट छन्, त्यही मात्रामा  
व्यवसायीहरू स्पष्ट छैनन् ।

ट्रेड युनियनहरू सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको स्थापनासँगै श्रम बजारमा विद्यमान 'स्थायी- अस्थायी' जस्ता विवाद सदाको लागि अन्त्य गरिनुपर्ने पक्षमा रहेका छन् । त्यसैले एक दिन काम गरेको होस्, वर्षौंदेखि कार्यरत श्रमिक, सबैलाई रोजगारीको क्रममा होस् वा त्यसपछि, सेवा अनुरूपको सुविधामा भेदभाव गरिनु हुन्न । यसो हुनासाथ अहिलेको 'हायर/फायर- नो वर्क/नो पे' जस्ता विवादहरूको संबोधन समेत हुनेछ । आजका दिनमा कुनै श्रमिक निष्कासित हुँदा आफ्नो आर्थिक माग पूरा गराउन कार्यथलोमा धर्ना कस्ने प्रचलनको अन्त्य हुनेछ; श्रमिकहरू आ-आफ्नो सामाजिक सुरक्षा परिचय-पत्र बोकी सामाजिक सुरक्षा कोषको कार्यालयमा पुग्नेछन् । यो प्रणाली लागू भएपछि नेपालका उद्यमी-इलमीहरूले एक चोटि सामाजिक सुरक्षा कोषमा सहमतिमा तय गरेको योगदान तिरेपछि श्रमिक कल्याण र सामाजिक सुरक्षा जस्ता अतिरिक्त आर्थिक माग पूरा गर्नुपर्ने दायित्वबाट उन्मुक्ति समेत पाउनेछन् । र, श्रमिकहरूले स्थायी होस् वा अस्थायी या करार-ठेक्कामा काम गर्ने, दैनिक ज्यालादारी; आजको तुलनामा 'सुरक्षित र मर्यादित भविष्य' पाउने छन् ।

तर, यो प्रस्ताव र स्कीमहरू चुनौती विहिन भने निश्चय नै छैनन् । आजसम्मको छलफलमा ट्रेड युनियनहरू यो मामिलामा जति स्पष्ट छन्, त्यही मात्रामा व्यवसायीहरू स्पष्ट छैनन् । उनीहरूमा अझै अलमल देखिन्छ । सरकारी संयन्त्र समेत द्विविधाग्रस्त छ । ट्रेड युनियनहरूले यी सबै विषयलाई व्यवस्थापन गर्न र धारणामा एकरूपता ल्याउन सामाजिक सुरक्षा प्रणाली सम्बन्धी राष्ट्रिय सम्मेलन गर्नुपर्ने प्रस्ताव अघि सारेका छन् । उनीहरूले सामाजिक सुरक्षा कोषको सञ्चालन तथा विभिन्न स्कीमहरू डिजाइन गर्न र कार्यान्वयनका लागि आवश्यक पर्ने एउटा संस्था (विश्वमा यस्तो संस्थालाई सोसल सेक्युरिटी एड्मिन वा सोसल सेक्युरिटी अर्गनाइजेसन भन्ने प्रचलन छ) सुरु मै निर्माण गरिनुपर्ने प्रस्ताव समेत अघि सारेका छन् । ट्रेड युनियनहरूले 'एउटा स्कीम असफल हुँदा अर्कोमा असर

“ युनियनहरूले योगदानको अनुपात ‘श्रमिकको १ भए व्यवसायीहरूको कम्तीमा पनि २.५ हुनुपर्ने’ र ऋणकारको पनि त्यति नै हुनुपर्ने तर्क अघि आएका छन् । ”

पर्न नदिने गरी’ विभिन्न स्कीमलाई सञ्चालन र व्यवस्थापन गर्नुपर्ने सुझाव समेत अघि सारेका छन् ।

सामाजिक सुरक्षा प्रणाली सञ्चालनमा नफुकेको ‘गाँठो’ भनेको योगदानको दर हो । कस-कसले कोषमा लगानी गर्ने भन्नेमा सुरुमा ‘द्विपक्षीय कि त्रिपक्षीय’ भन्ने बहस थियो । युनियन र उद्यमीहरूको साझा अडान ‘त्रिपक्षीय’ हुनुपर्ने रहेपछि यो विवाद सैद्धान्तिक रूपमा हल भएको छ । सरकारले श्रमिकलाई १% कर लगाई सकेकोले युनियनहरूले योगदानको अनुपात ‘श्रमिकको १ भए व्यवसायीहरूको कम्तीमा पनि २.५ हुनुपर्ने’ र सरकारको पनि त्यति नै हुनुपर्ने तर्क अघि सारेका छन् । १% योगदान गर्ने सबै श्रमिकलाई तत्काल यो कोषको दायराभित्र ल्याउने र १% कर लागेका श्रमिकले काम गर्ने क्षेत्रका सबै इलमी-उद्यमी-व्यवसायीले आफ्ना प्रत्येक श्रमिक बराबर २.५ को अनुपातमा योगदान गर्ने प्रस्ताव युनियनको सुरुमा थियो ।

२०६७ चैत १० गते तीनवटा ट्रेड युनियन महासंघहरू र रोजगारदाताहरूका संगठन बीच ऐतिहासिक सम्झौता भयो । यो संझौताले सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको सन्दर्भमा तीनवटा बुँदा मुख्य रूपमा कबोल गरेको छ-

- उद्योग/प्रतिष्ठानमा काम गर्ने सबै कामदार/कर्मचारीहरूलाई सामाजिक सुरक्षा प्रणाली लागू गर्न रोजगारदाताको तर्फबाट आधारभूत पारिश्रमिक (बेसिक स्यालरी) को बीस प्रतिशत र कामदार/कर्मचारीहरूको तर्फबाट एघार प्रतिशत योगदान सामाजिक सुरक्षा कानून जारी भए पश्चात लागू गर्ने प्रतिबद्धता,
- दीर्घकालीन रूपमा औद्योगिक शान्ति कायम गर्नको लागि श्रमिकको सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति गर्न तथा श्रम क्षेत्रमा विद्यमान समस्याहरूलाई समाधान गर्न श्रम कानून परिमार्जनका सम्बन्धमा विगत वर्षदेखि चालु छलफल प्रक्रिया



“ सामाजिक सुरक्षा कोषमा श्रमिकको तर्फबाट सञ्चयकोषमा जम्मा हुने १०% सहित ११% र रोजगारदाताको तर्फबाट सञ्चयकोषमा जम्मा हुने १०% सहित ३०% रकम जम्मा हुनेछ। ”

तत्काल सुचारु गरी असल श्रम सम्बन्धलाई विकसित गर्ने वातावरण बनाउन श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय मार्फत नेपाल सरकारलाई अनुरोध गर्ने सहमति,

- उद्योग प्रतिष्ठानहरूमा कामदार-कर्मचारी तथा व्यवस्थापन बीच रहेको अप्ठ्याराहरूलाई उच्चस्तरीय रोजगार सम्मेलन गरी सम्बोधन गर्ने र प्रतिष्ठानमा काम गर्ने कामदार कर्मचारीहरूको पारिश्रमिक निर्धारण, देशको आर्थिक अवस्थाको नियमित अध्ययन तथा अनुगमनको लागि रोजगारदाताहरूको छाता संगठन, ट्रेड यूनियन महासंघहरू र नेपाल सरकार समेतको प्रतिनिधित्व भएको पारिश्रमिक निर्धारण स्थायी समिति गठन गर्न नेपाल सरकारलाई सिफारिस गर्ने निर्णय ।

यो निर्णयसँगै अब सामाजिक सुरक्षा कोषमा श्रमिक र रोजगारदाताको योगदानको अनुपात १.१: २.० हुनेछ । यसको अर्थ हो, सामाजिक सुरक्षा कोषमा श्रमिकको तर्फबाट सञ्चयकोषमा जम्मा हुने १०% सहित ११ प्रतिशत र रोजगारदाताको तर्फबाट सञ्चयकोषमा जम्मा हुने १०% सहित २० प्रतिशत रकम जम्मा हुनेछ । राज्यले हाललाई प्रशासनिक खर्च व्योहोर्न सुरु गरेको छ ।

ट्रेड यूनियनहरूको मागमा आधारित अर्थ मन्त्रालयको संयोजकत्वमा बनेको त्रिपक्षीय कार्यदलले सिफारिस गरे अनुरूप हाल सामाजिक सुरक्षा कोषको मुख्य कार्यालय बबरमहलमा स्थापना गरिएको छ । श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालयका सचिवको संयोजकत्वमा गठित त्रिपक्षीय सञ्चालक समितिमा ट्रेड यूनियनका तीन जना प्रतिनिधि सहित एघार सदस्यहरू छन् । यो सञ्चालक समितिको मातहतमा कार्यकारी निर्देशक सहित २९ जना कर्मचारी रहेको अस्थायी प्रशासनिक संयन्त्र खडा गरिसकिएको छ ।

## के के सुविधा, योगदान आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषबाट व्योहोन पर्दैन?

१. घर बिदा, क्याजुयल बिदा अध्ययन बिदा जस्ता विषयहरू: यी कुरा सामाजिक सुरक्षामा पर्दैनन्। बिरामी भएको वा दुर्घटनामा परेको वा प्रसूति भएको अवस्थामा त्यस्ता श्रमिकहरू काम गर्न सक्दैनन्। तर, उल्लिखित अवस्थाहरूमा काम गर्न सक्ने हुन्छ। काम गर्न सकेको अवस्थामा अन्य प्रयोजनका लागि बिदामा बस्ने कुरा सुविधा मात्र हो। यो बाध्यात्मक हुँदैन। त्यसैले यसलाई सामाजिक सुरक्षा मान्न सकिँदैन।
२. घर भाडा, स्वाजा भत्ता, ओभरटाइम भत्ता, यातायात भत्ता आदि प्रोत्साहनमूलक भुक्तानीहरू: उल्लिखित भत्ताहरू काम गर्न नसकी आम्दानी रोकिएको अवस्थामा पाउने नभई जुनसुकै अवस्थामा पाउने हुन्छ। यसरी नै औषधि उपचार भत्ता भनेर नियमित रूपमा दिने गरेको रहेछ भने पनि त्यो सामाजिक सुरक्षा होइन। त्यसैले यी कुराहरू सामाजिक सुरक्षामा पर्दैनन्।
३. श्रमिकलाई दिने सापटी, कर्जाहरू: यी कुराहरू आम्दानी रोकिएको अवस्थामा नभई आम्दानी पर्याप्त नभएको वा कुनै खास कामका लागि आवश्यक पर्ने हुँदा यी सुविधाहरू सामाजिक सुरक्षा मानिँदैनन्।
४. व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यसम्बन्धी विषय तथा रोकथामका उपकरणहरू: यी विषयहरू श्रमिकलाई जोखिमबाट बचाउनका लागि महत्वपूर्ण मानिन्छन्। कार्यस्थल सफा र कामयोग्य हुनुपर्दछ। प्रकाश, ध्वनि, तापबाट श्रमिकलाई प्रतिकूल असर पर्ने हुँदैन। रसायनबाट जोगाउनेदेखि धुँवा-धुलोबाट संरक्षण प्रदान गरिनुपर्दछ। यी कुराहरू श्रम विधिशास्त्रका महत्वपूर्ण पक्ष हुन्। तर, यसले श्रमिकको आम्दानीको निरन्तरताको सम्बन्धमा कुनै व्यवस्था नगर्ने हुँदा यो समाजिक सुरक्षा होइन।
५. पारिश्रमिक तथा अन्य आर्थिक विषयहरू: पारिश्रमिक पाउने कुरा श्रमिकको नैसर्गिक अधिकार हो। पारिश्रमिक श्रमिकले काम गरुन्जेल निरन्तर पाउनुपर्दछ। यसैगरी रोजगारीमा रहँदा निरन्तर रूपमा पाउने आर्थिक सुविधाहरू पनि सामाजिक सुरक्षाभित्र पर्दैनन्।
६. श्रमिक आवास सुविधाहरू: श्रमिकका लागि प्रदान गरिने आवास वा आवास निर्माणका लागि दिइने कर्जा वा अनुदानहरूसमेत सामाजिक सुरक्षाको विषय होइनन्।



नेपाल अन्नकाबको यो वर्षको बजेटमा  
पनि यी स्कीम लागू गर्ने प्रतिबद्धता  
दोहर्न्याएको छ ।



प्रस्तावित सामाजिक सुरक्षा ऐन, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको महासन्धि नं १०२ कै सैद्धान्तिक आधारमा निर्माण हुने हुँदा तत्काल कम्तीमा तीनवटा स्कीम लागू गर्नुपर्ने बाध्यता रहन्छ । सामाजिक सुरक्षा सञ्चालक समिति गठन हुनुपूर्वको त्रिपक्षीय कार्यदलले सुरुमा चार विधाहरू- **औषधोपचार, दुर्घटना बीमा, मातृत्व संरक्षण सुविधा र बेरोजगार बीमा परियोजनालाई** समेट्ने सुझाव गरेको छ । नेपाल सरकारको यो वर्षको बजेटमा पनि यी स्कीम लागू गर्ने प्रतिबद्धता दोहर्न्याएको छ । यसका अतिरिक्त, परियोजनाले औपचारिक-अनौपचारिक; संगठित-असंगठित; स्थानीय-बहुराष्ट्रिय; ज्याला रोजगार-स्वरोजगार गरी सबै खाले श्रमिकलाई क्रमशः समेट्दै लाने र सुविधा समेत सोही अनुरूप विस्तार गर्दै जाने युनियनको दीर्घकालीन प्रस्तावमा सबैको सैद्धान्तिक सहमति रहेको छ ।



# ॥ सामाजिक सुरक्षाका स्कीम र आवश्यक कानूनहरू ॥

**सा**माजिक सुरक्षाका सन्दर्भमा मापदण्ड निर्धारण गर्ने महासन्धिहरू आइएलओ महासन्धि नं. १०२ (सामाजिक सुरक्षा न्यूनतम स्तर निर्धारण सम्बन्धी), नं. १२१ (रोजगारीका क्रममा चोटपटक हुँदाको सुविधा सम्बन्धी), नं. १२८ (वृद्धावस्था, अशक्तता र आश्रितहरूको सुविधा सम्बन्धी), नं. १३० (औषधोपचार सम्बन्धी), नं. १६८ (बेरोजगारी भत्ता सम्बन्धी) र नं. १८३ (मातृत्व संरक्षण सम्बन्धी) हुन् । महासन्धि नं. ११८ (समान व्यवहार सम्बन्धी) र नं. १५७ (प्रवासी श्रमिकहरूको अधिकार सम्बन्धी) प्रवासी श्रमिकलाई केन्द्रमा राखेर निर्माण गरिएका सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी 'समन्वयात्मक' श्रम मापदण्डहरू हुन् । नियमित सुपरिवेक्षण (धारा २२, आइएलओ संविधान), प्रतिनिधित्व (धारा २४, आइएलओ संविधान), उजुरी (धारा २६, आइएलओ संविधान) र, संगठन स्वतन्त्रताको उल्लंघन हुँदाको विशेष प्रक्रियालाई आइएलओले यी मापदण्ड लागू गर्ने ४ संयन्त्रहरू (मेकानिजम) भनेको छ ।

नेपालमा पनि नयाँ सामाजिक सुरक्षा प्रणाली लागू गर्न आवश्यक पर्ने कानून निर्माणको लागि आइएलओले सहजीकरण गरिरहेको छ । श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय सहित नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ र नेपालका

“ यी कानूनहरू कस्तो हुनु पर्ला र कुन कुन कानूनले कस्ता कस्ता प्रावधान समेट्नु पर्ला ? तल झड्केपमा दुईवटा ऐनले समेट्नुपर्ने मुख्य पक्षको प्रस्ताव गरिएको छ । ”

मान्यता प्राप्त सबै ट्रेड युनियन महासंघहरू संलग्न रहेको कार्यदलले निम्न कानूनहरूको प्रारम्भिक मस्यौदा गरिसकेको छ । यी कानूनहरूलाई एक्ला एकलै भन्दा पनि एकै चोटी 'प्याकेज'मा व्यवस्थापिका संसदमा प्रस्तुत गर्ने र राष्ट्रिय सङ्कल्पको रूपमा श्रम बजारको लोकतान्त्रिकरण गर्ने अपेक्षा लिइएको छ ।

### प्रस्तावित ऐन

● श्रम ऐन-०४८ मा परिमार्जन	रोजगारी सिर्जनाको लागि खुकुलो वातावरण तयार गर्नका लागि ।
● नयाँ सामाजिक सुरक्षा संस्था ऐन र बेरोजगार सुविधा सम्बन्धी ऐन	अनावश्यक 'हायर/फायर र नो वर्क/नो पे' बाट श्रमिकहरूको संरक्षण गर्नका लागि ।
● ट्रेड युनियन ऐन-०४९ मा परिमार्जन	सामाजिक संवादको भरपर्दो संयन्त्र निर्माण गर्नका लागि ।
● राष्ट्रिय श्रम आयोग ऐन	छिटो र प्रभावकारी न्याय सम्पादनको नयाँ संवैधानिक निकाय स्थापना गर्नका लागि ।

यसका साथै यी ऐनहरू जारी हुँदा र नयाँ सामाजिक बीमाका योजनाहरू लागू गर्न बाधा पुऱ्याउने विद्यमान श्रम सम्बन्धी कानूनहरूमा (उदाहरणका लागि बीमा ऐन र श्रम सम्बन्धी नियमावलीहरू) समेत सामयिक संशोधन गरिने छ ।

यी कानूनहरू कस्तो हुनु पर्ला र कुन कुन कानूनले कस्ता कस्ता प्रावधान समेट्नु पर्ला ? तल सड्केपमा दुईवटा ऐनले समेट्नुपर्ने मुख्य पक्षको प्रस्ताव गरिएको छ ।

## ॥ प्रस्ताव-१ ॥

## सामाजिक सुरक्षा संस्था ऐन : समेट्नुपर्ने मुख्य पक्ष

सामाजिक सुरक्षा संस्था ऐनले मूलतः सामाजिक सुरक्षा कोषको व्यवस्थापन र सञ्चालनको लागि कस्तो संयन्त्र निर्माण गर्ने भन्ने बारेमा बोल्नुपर्छ । विभिन्न सामाजिक सुरक्षा स्कीमहरूको तर्जुमा तथा सञ्चालन गर्ने मात्र नभई यसले श्रमिक तथा रोजगारदाताको योगदान सङ्कलनकार्य प्रभावकारी कार्यान्वयन पनि गर्नुपर्छ । ट्रेड युनियन आन्दोलनले सञ्चालक समिति ट्रेड युनियन : रोजगारदातका संगठन : सरकारको उपयुक्त अनुपातमा गठन हुनुपर्ने माग गर्दै आएको छ । यस्तो त्रिपक्षीय सञ्चालक समिति मातहतमा विज्ञहरू रहेको कार्यकारी कोष व्यवस्थापन समिति हुनुपर्दछ, सामाजिक सुरक्षा प्रणालीबाट श्रमिकलाई आवश्यक सुविधा उपलब्ध गराउनका लागि, हालै स्थापित सामाजिक सुरक्षा कोष सञ्चालन गर्नका लागि सामाजिक सुरक्षा संस्था ऐन पारित हुनु पर्दछ । जसले निम्न मूल पक्ष समेट्नु जरुरी छ :

**संस्थाको सञ्चालक समिति :** संस्थाको सञ्चालनको लागि श्रमिक रोजगारदाता र सरकार समेतको समहभागिता रहेको त्रिपक्षीय सञ्चालक समिति बन्नु पर्दछ । यसको दैनिक प्रशासन सञ्चालनका लागि प्रमुख कार्यकारी अधिकृत नियुक्त गरी उसैको अध्यक्षतामा प्रत्येक सामाजिक सुरक्षा कोषको व्यवस्थापन समिति बनाउनु पर्दछ । प्रमुख कार्यकारी अधिकृत सामाजिक सुरक्षाको विषय विज्ञ हुनै पर्दछ ।

**कोषको व्यवस्थापन समितिले निम्न कार्यहरू गर्नुपर्छ -**

- सञ्चालक समिति बैठकको विषय सूची तयार गर्ने,
- कोषका सबै योजनाहरूको दैनिक कार्य सञ्चालन गर्ने,
- योजना सुधारको लागि प्रस्तावहरू बनाउने; त्यसको दीर्घकालीन प्रभावको मूल्याङ्कन गरी सञ्चालक समितिमा प्रस्ताव पेश गर्ने,

- प्रत्येक आर्थिक वर्ष समाप्त भएको तीन महिनाभित्र लेखा परीक्षण गर्ने
- कोषको पर्याप्तता र कोषको एक्टुरियल (actuarial) मूल्यमा आधारित सम्पत्ति तथा दायित्व, कोषको वित्तीय स्थितिको सही अवस्था सम्बन्धी मूल्याङ्कन कम्तीमा तीन वर्षमा एकपटक सञ्चालक समितिले नियुक्त गरेको बीमाङ्कले पुनरावलोकन गर्ने व्यवस्था मिलाउने ।

**संस्थाका अधिकार :** सामाजिक सुरक्षा संस्थाका मूलरूपमा निम्न पाँच अधिकार हुनुपर्छ -

- सामाजिक सुरक्षा योजनाहरूको व्यवस्थापन र प्रबन्ध गर्ने,
- सूचना सङ्कलन, अभिलेख र व्यवस्थापन गर्ने,
- प्राप्त योगदान, अनुदान, अभिलेखन गर्ने, भुक्तानी गर्ने, रकमान्तर गर्ने र हिसाब मिलान गर्ने ।
- बैंक तथा वित्तीय संस्था वा अन्य निकायसँग सम्भौता गर्ने ।
- सामाजिक सहायताको कार्यक्रमलाई सञ्चालन गर्न नेपाल सरकारले जिम्मेवारी दिएमा बजेटको सीमाभित्र सामाजिक सहायता प्रदान गर्ने ।

**सामाजिक सुरक्षाका स्कीमहरू :** संस्थाले औपचारिक तथा अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकको लागि सामाजिक सुरक्षा विभिन्न योजना गरी लागू गर्नुपर्छ । यस्ता योजनाहरूमा उदाहरणका लागि- (क) बेरोजगारी बीमा, (ख) अशक्ततामा सुविधा, (ग) मातृत्व संरक्षण सुविधा, (घ) बिरामी सुविधा, (ङ) आश्रित सुविधा, (च) वृद्धावस्थामा पेन्सन आदिलाई लिन सकिन्छ । यस्तै अन्य योजनाहरू सञ्चालक समितिले तर्जुमा गर्न पाउनुपर्छ ।

**प्रत्येक सामाजिक सुरक्षाका स्कीमका लागि छुट्टा छुट्टै कोष :** प्रत्येक स्कीमका लागि सामाजिक सुरक्षा कोषले आफ्नो मातहतमा छुट्टाछुट्टै कोषको स्थापना गर्न सक्छ । यस्तो कोषको स्रोत, कोषबाट हुने खर्च, कोषमा रहने अनिवार्य जगेडा, बीमाङ्कबाट

कोषको समीक्षा आदि जस्ता विषयमा सञ्चालक समितिले निर्धारण गर्नु पर्दछ । कानुनी रूपमा प्रत्येक कोष एक अर्कोबाट स्वतन्त्र रहने र एउटा कोषमा भएको रकम अर्को प्रयोजनको लागि उपयोग गर्न नपाइने व्यवस्था गरिनुपर्छ । तर सबै कोषले छुट्याउनुपर्ने जगोडा रकममध्ये सञ्चालक समितिले तोकेको रकमलाई संस्थाले स्थापना गर्ने सञ्चित कोषमा जम्मा भने गर्नुपर्दछ । कोष छुट्टा छुट्टै रूपमा सञ्चालन गर्ने भए पनि योगदानको संकलन र सुविधाको वितरणमा एकद्वार प्रणाली स्थापना गरिनु पर्छ ।

**सामाजिक सुरक्षा परिचय पत्रको व्यवस्था :** सबै रोजगारदाताले ऐन लागू भएको ६ महिनाभित्रै हाल कार्यरत सबै कामदार/कर्मचारीलाई संस्थामा दर्ता गरी श्रमिकको सामाजिक सुरक्षा क्रमाङ्क लिइसक्ने व्यवस्था गर्नुपर्छ । त्यसपछि भने प्रत्येक रोजगारदाता आफ्ना प्रत्येक श्रमिकले काम थालेको एक महिना भित्र संस्थामा दर्ता गरी श्रमिकको सामाजिक सुरक्षा क्रमाङ्क लिइ सक्नुपर्छ ।

**कोषमा योगदान र सङ्कलनको व्यवस्था :** सामान्यतया सामाजिक सुरक्षा बापत लाग्ने योगदान तिर्ने दायित्व रोजगारदाता र श्रमिक दुबै पक्षको हुनुपर्छ । प्रत्येक पक्षले तिर्नुपर्ने योगदानको दर संस्थाले निर्धारण गर्न सक्ने व्यवस्था हुनुपर्छ । नेपाल सरकार नै रोजगारदाता भएकोमा रोजगारदाताले व्यहोर्नुपर्ने योगदान नेपाल सरकारले व्यहोर्नुपर्छ ।

रोजगारीमा प्रवेश गरेको मितिदेखि रोजगारी अन्त्य नभएसम्म रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको योगदानमा आफ्नो योगदान थप गरी मासिक रूपमा योगदान दाखिला गर्ने व्यवस्था हुनुपर्छ । कुनै श्रमिक एकभन्दा बढी रोजगारदाताको रोजगारीमा रहेको भए त्यस्ता प्रत्येक रोजगारदाताले आ-आफ्ना हिस्सामा पर्ने योगदान भुक्तानी गर्नुपर्छ । श्रमिकले व्यहोर्नुपर्ने योगदान बापतको रकम रोजगारदाताले श्रमिकको मासिक तलबबाट सिधै कट्टा गर्न पाउने व्यवस्था



हुनुपर्छ । तर रोजगारदाताले तोकिएको योगदान समयमै जम्मा नगरे त्यसको ब्याज तथा जरिवाना समेत व्यहोर्नुपर्ने प्रावधान हुनुपर्छ ।

स्वरोजगार व्यक्ति तथा अनौपचारिक क्षेत्रको श्रमिकहरूका लागि सम्बन्धित व्यक्तिले एकतर्फी योगदान गर्ने हो वा नेपाल सरकारले योगदान जम्मा गरिदिने हो, त्यसको निर्धारण सञ्चालक समितिले गर्नुपर्छ ।

**योगदान असुलीको व्यवस्था :** आफूले तिर्नुपर्ने योगदान नबुझाउने पक्षको बैक तथा वित्तीय संस्थामा रहेका खाता सहित चल अचल सम्पत्ति रोक्का राख्ने अधिकार संस्थालाई हुनुपर्छ । त्यस्ता व्यक्तिको पासपोर्ट रोक्का राख्ने, अनुमति पत्र निलम्बन गर्ने र प्रचलित कानून बमोजिम पाउने छुट सहूलियत निलम्बन गर्ने वा रोक्का राख्नेसम्मको हक संस्थालाई हुनुपर्छ ।

यी निर्णय कार्यान्वयन नभएमा संस्था वा त्यसबाट असर पर्ने श्रमिकले श्रम अदालतमा उजुरी दिन सक्ने र श्रम अदालतबाट कैद सजाय र नगद जरिवाना समेत गरिने व्यवस्था हुनुपर्छ ।

**संस्थाको दायित्व :** सुविधाको रकम श्रमिक वा आश्रित परिवारले उपभोग गर्न पाउने कुराको सुनिश्चितता गर्ने दायित्व संस्थाको हुनुपर्छ । संस्थाले जुन निकाय मार्फत योगदान सङ्कलन गरेको हो सोही निकाय मार्फत वा संस्थाको कार्यालय मार्फत सुविधा प्रदान गर्नु पर्दछ । रोजगारदाताले संस्थामा दर्ता नगराएको कारणले मात्र श्रमिकले सुविधा प्राप्त गर्नबाट वञ्चित गरिन नहुने र त्यसरी दर्ता नगराएको कारणबाट श्रमिकलाई सुविधा दिन नसकिने भएमा संस्थाले दिने सुविधा रोजगारदाताबाटै असुल उपर गरी श्रमिकलाई भराइदिने व्यवस्था समेत हुनुपर्छ ।

**संस्थाको अतिरिक्त आम्दानी :** प्रचलित श्रम ऐन, बोनस ऐन, वा अन्य कानून बमोजिम श्रमिकलाई रोजगारदाताले दिनुपर्ने वा अदालतको आदेश बमोजिम

दिनुपर्ने कुनै रकम सम्बन्धित श्रमिकले बुझि नलिएमा वा दायित्व सिर्जना भएको एक वर्षसम्म पनि कुनै कारणले भुक्तानी हुन नसकेमा त्यस्तो रकम सिधै सामाजिक सुरक्षा कोषमा दाखिला हुने व्यवस्था गरिनुपर्छ । यसका अतिरिक्त बैंक तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी प्रचलित नेपाल कानून बमोजिम तोकिएको अवधिसम्म कारोवार नभएको निक्षेप खातामा रहेको रकम र भुक्तानी नलिएको लाभांश पनि संस्थाको आयमा गाभिनुपर्छ । बीमा कम्पनीहरूले स्वीकार गरेको, तर दाबी स्वीकार गरेको मितिले दुई वर्षसम्म पनि भुक्तानी हुन बाँकि दाबी रकम पनि सामाजिक सुरक्षा संस्थाको आम्दानी हुनुपर्छ ।

उल्लिखित रकम संस्थामा प्राप्त हुँदा संस्थाले पनि छुट्टै खातामा राख्ने र पाँच वर्षभित्र सम्बन्धित व्यक्ति वा आश्रित परिवारले सप्रमाण दाबी नगरेमा संस्थाको सञ्चित कोषमा जम्मा हुने व्यवस्था गर्नु पर्दछ ।

**पुनरावलोकनको अधिकार :** कुनै सामाजिक सुरक्षा योजना अन्तर्गत सुविधाको रकम श्रमिकले नपाएमा वा कम पाएमा वा सुविधा निलम्बन गरेको निर्णय चित्त नबुझेमा संस्था समक्ष पुनरावेदन गर्ने व्यवस्था हुनुपर्छ । संस्थाले गरेको निर्णय चित्त नबुझ्ने श्रमिकको श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्ने अधिकार सुरक्षित हुनुपर्दछ ।

**कानुनी कारवाही हुनुपर्ने सामाजिक सुरक्षाका पाँच अपराध :** यी पाँच अवस्थालाई सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी अपराध ठहर गरिनुपर्छ । यस्ता कुनै पनि अपराध गर्ने व्यक्तिलाई संस्थाले जरिवाना र श्रम अदालतमार्फत कैदसम्म गर्ने व्यवस्था हुनुपर्छ ।

१. रोजगारदाता वा श्रमिकलाई संस्थामा दर्ता नगरेमा

२. तिर्नुपर्ने योगदान नतिरेमा वा समयभित्र नतिरेमा वा तिर्नुपर्ने भन्दा कम रकम तिरेमा

३. रोजगारी अन्त्य भएको जानकारी संस्थालाई तोकिएको म्यादभित्र नगराएमा
४. सुविधा पाउनको लागि कुनै गैर कानुनी बाटो अवलम्बन गरेमा
५. सामाजिक सुरक्षा कानुनको अन्य कुनै प्रावधानको उल्लंघन गरेमा

**सामूहिक सौदावाजीले प्रभाव नपर्ने** : प्रचलित श्रम सम्बन्धी कानुनमा जेसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी विषयमा उल्लेख भएको व्यवस्थालाई सामूहिक सौदावाजीबाट पनि परिवर्तन गर्न दिनुहुन्न ।

**सामाजिक सुरक्षाको कार्यक्रम सञ्चालन** : सम्भव भएसम्म देशभर र प्रमुख औद्योगिक केन्द्रहरूमा एकै साथ सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरू लागू गर्नु पर्दछ । सो सम्भव नभएमा त्यहाँको श्रमिकको सामाजिक सुरक्षाको अवस्थामा प्रतिकूल असर नपर्ने गरी, नयाँ कानुनहरूको व्यवस्था गरी चरणबद्ध रूपमा लागू हुने भौगोलिक क्षेत्र वा खास प्रकृतिको उद्योगको बारेमा राजपत्र मार्फत सार्वजनिक सूचना गर्ने व्यवस्था मिलाइनु पर्दछ ।

**छुट तथा सुविधा** : सरकारले कोषको कारोवारमा कर छुट दिनुपर्छ । यस कानुन बमोजिम सुविधा पाउनेले अन्य कानुन बमोजिम दोहोरो सुविधा दाबी गर्न पाउनु हुन्न ।

**नेपाल सरकारको दायित्व** : कुनै कारणले विमित श्रमिकहरूलाई सुविधा उपलब्ध गराउन कोषमा भएको रकम अपर्याप्त भएमा त्यसको जिम्मेवारी नेपाल सरकारको हुनुपर्छ ।

**संस्थाको विघटन** : संस्थालाई विघटन गर्ने गरी संसदले अन्य कुनै विशेष ऐन पारित गरेमा मात्र संस्थाको विघटन हुने प्रावधान राखिनुपर्छ ।

## ॥ प्रस्ताव-२ ॥

## बेरोजगार बीमा ऐन : समेटनुपर्ने मुख्य पक्ष

यो ऐनले श्रमिकलाई समेट्ने अवस्था, समेट्ने क्षेत्र, योगदानको दर, सुविधाको मात्रा र अवधि, बीमा योग्य आय आदिका बारेमा व्यवस्था गरेको हुन्छ। सुविधा पाउन कति समय योगदान गर्ने, बेरोजगार भएपछि रोजगारीको प्रयास नगरेमा सुविधा पाउने वा नपाउने, कहिलेसम्म पर्खनपर्ने, बीमा योजना लागू भएपछि विद्यमान सुविधा पाउने कि नपाउने, योगदान अवधि अगावै कटौतीमा परेमा के कस्ता सुविधा पाउने जस्ता विषय पनि यो ऐनले स्पष्ट पार्नुपर्छ।

कस्तो अवस्थामा सुविधाको निलम्बन हुन्छ, सुविधा लिएको अवधिमा केही कमाइ भएमा फिर्ता गर्नुपर्छ कि पर्दैन, सेवाबाट निष्कासन भएमा के कति सुविधा पाउने त्यो पनि यसै ऐनमा व्यवस्था गरिन्छ। कोषको व्यवस्थापन, भुक्तानीको पटक, सुविधाको भुक्तानी र योगदानहरूको सङ्कलनको विधि पनि बेरोजगार बीमा ऐनमा सविस्तार प्रावधान राख्नुपर्छ।

सङ्क्षेपमा बेरोजगारी बीमा कानुनले समेटनुपर्ने प्रावधानहरू निम्न हुन सक्छन् -

**कस्तो अवस्थाको श्रमिकलाई समेट्ने :** उमेरको हदबाट अवकाश पाएका, राजिनामा दिई सेवा छाडेका बाहेक सेवाबाट हटाइएका सबै श्रमिकलाई सुविधा दिनुपर्ने।

**क्षेत्र (विस्तार) :** सरकारी तथा गैर सरकारी क्षेत्रका सम्पूर्ण कामदार तथा कर्मचारीलाई लागू गर्ने।

**योगदान कसले र कति गर्ने :** यसमा श्रमिक, रोजगारदाता र सरकार तीनै पक्षको योगदान हुनु पर्दछ। योगदानको अनुपात बीमा योग्य आयको १:२.५:२.५ हुनु

पर्दछ । एकचुअरीले निर्धारण गर्ने योगदानलाई उल्लिखित अनुपातको आधारमा हिसाब गरेर मात्र श्रमिकको योगदान निकालिनु पर्दछ ।

**सुविधा कति पाउने :** जति बीमायोग्य आय भनेर योगदान गरिएको हो, सो रकमको ५०% रकम मासिक रूपमा पाउने तर योगदान जति भए पनि सरकारले तोकेको न्यूनतम ज्यालाको ६० प्रतिशतभन्दा कम र दुई दोब्बरभन्दा बढी हुन नहुने ।

**सुविधाको अवधि :** काम नखोजी वा नगरी बस्ने प्रवृत्तिलाई निरुत्साहित गर्न सधैं सुविधा दिनु हुन्न । यसैले सेवा वर्षको आधारमा जति वर्ष सेवा गरेको छ, त्यति नै महिना बराबर सुविधा दिनु पर्दछ । यसो गर्दा हाललाई ६ महिनादेखि १२ महिनासम्म मात्र सुविधा दिनु उचित हुन्छ । कोषले धान्न सकेमा समय बढाउन सकिन्छ ।

**बीमा योग्य आय :** बीमा योग्य आय गणना गर्दा हालको सञ्चयकोष र उपदानमा भैं आधारभूत तलबमा हिसाब नगरी पारिश्रमिकमा महङ्गी भत्ता एवं अन्य कानूनले तोकेको भत्ताहरू भए सो समेत समावेश गरी योगदान लिने र सुविधा दिने गरिनु पर्दछ ।

**कति समय योगदान गरेपछि मात्र सुविधा पाइन्छ ?** योगदान कम गरेर सुविधा बढी लिने प्रवृत्तिलाई रोक्न कम्तीमा विगत १८ महिनामा १२ महिनाको योगदान भुक्तानी गरेमा मात्र सुविधा पाउने गरिनु पर्दछ ।

**बेरोजगार भएपछि रोजगारीको प्रयास नगरेमा सुविधा पाउने वा नपाउने :** बेरोजगार भएपछि रोजगारी पाउनको लागि कुनै प्रयास नगरेमा सुविधा पाइदैन । यसको लागि रोजगार सूचना केन्द्र बनाई त्यसको बेरोजगार सूचीमा नाम दर्ता गर्ने प्रणाली विकास गर्नु पर्दछ । सो नगरेमा नपाउने व्यवस्था हुनु उचित हुन्छ । तर सुरुमा यो लागू गर्न सकिने अवस्था देखिदैन ।

**प्रतीक्षा अवधि :** सेवाबाट हटेको सात दिनभित्र अर्को रोजगारी नपाएमा मात्र यो सुविधा दिनु उचित हुँदा कम्तीमा सात दिनको प्रतीक्षा अवधि दिनु पर्दछ ।

**यो बीमा लागू भएपछि हालको कुनै सुविधा विस्थापित हुन्छ वा हुँदैन ?** विद्यमान श्रम कानूनले उपदान र कटौती बापतको क्षतिपूर्तिमध्ये कुनै एउटा मात्र लिन पाउने व्यवस्था गरेको छ । हामीले यस व्यवस्थापछि उपदान पाउने हक निरन्तर कायम राख्ने र कटौती गर्दा पाउने क्षतिपूर्तिलाई मात्र प्रतिस्थापन हुन्छ । सो बाहेक सबै सुविधाहरू यथावत रहन्छ ।

**कोषमा योगदान गरेको १२ महिना नभई सुविधा नपाउने हुँदा यस बीच कटौती भएमा के सुविधा नपाउने त ?** कुनै प्रतिष्ठानमा यो स्किम लागू भएको १८ महिनाको अवधिसम्म कटौती बापत एक वर्षको सेवा बराबर एक महिनाको क्षतिपूर्ति पाउने विद्यमान व्यवस्था निरन्तर कायम राखिनु पर्दछ । यसो भएमा कटौती दरलाई न्यून गर्न र रोजगारदातालाई उत्तरदायी बनाउन सकिन्छ ।

**सुविधा लिएको अवधिमा केही कमाइ भएमा के हुन्छ ?** बेरोजगारी बीमा बापत सुविधा लिइरहेको अवधिभित्र अन्य आयमूलक काम भएमा बीमाबाट प्राप्त हुने रकमलाई समायोजन गरिने छ ।

**सुविधाको निलम्बन :** कसैले भुक्त्याएर वा कानून प्रतिकूल सुविधा लिएमा निलम्बन गर्न सकिने व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।

**सेवाबाट निष्कासन भएमा :** कुनै श्रमिकलाई सेवाबाट निष्कासन गरिएकोमा अदालतको आदेशले पुनर्वहाली भएमा बीमा बापतको रकम रोजगारदाताले कोषमा पठाई बाँकी रकम मात्र श्रमिकलाई भुक्तानी गर्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ ।

**कोषको व्यवस्थापन :** कोषलाई त्रिपक्षीय सञ्चालनमा आधारित सामाजिक सुरक्षा संस्था ऐन अन्तरगत राखी सञ्चालन गरिनु पर्दछ ।

**भुक्तानीको पटक :** १८ महिनामा १२ महिना योगदान गरेको श्रमिकले यस्तो सुविधा जति पटक बेरोजगार हुन्छ त्यति पटक नै पाउने गरिनु पर्दछ ।

**सुविधाको भुक्तानी र योगदानहरूको सङ्कलन :** सामाजिक सुरक्षा संस्था वा त्यस्तो संस्थाले कारोबार गर्न सम्भौता गरेको कुनै बैंक, वित्तीय संस्था वा स्थानीय निकायबाट सुविधा पाउने र योगदान जम्मा गर्ने व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।



यो झड्कटले हाम्रो मामुन्ने हामीलाई अन्दाज भएकै फेरि उन्नै केही तथ्य बाक्वदिएको छ-

नाम्रो काम, गुणयुक्त काम, मर्यादित काम भनेको अद्वैतिका मानिसको जीवनमा केन्द्रीय कुना रहेछ । मर्यादित काम ब्यक्तिगत मर्यादाको स्रोत हो । पविदाव न घबको अथायित्त पनि हो । अमृदायको लागि द्वाान्ति हो, हाम्रो अमाजलाई द्वाामन गर्ने अरकाव न ब्यवमायी तथा अन्य जिम्मेदाव अंरचनाहरूप्रतिको विद्वामा हो ।

श्रम भनेको 'उत्पादनको लागत मात्र' अन्दा पनि धेरै माथिको कुना हो । ...



- हान्स सोमाभिया, महानिर्देशक- आइएलओ

अमेरिकी वित्तीय संकटको सन्दर्भमा उल्लेखित विचार।

## यो लेखको तयारीको क्रममा हेरिएका सन्दर्भ सामग्रीहरू

पुस्तक तथा कार्यपत्रहरू-

पिटर टाउनसेन्ड (सं.), विल्डिड डिसेन्ट सोसाइटिज : रिथिडिकडद रोल अफ सोसल सिक्युरिटी एण्ड डेभलपमेन्ट; आइएलओ, जेनेभा, २००९

इलन विज्वर्ग, सोसल सिक्युरिटी सिस्टम इन लेटिन अमेरिका इन द ट्वान्टीएथ सेन्चुरी एण्ड द मोडल अफ युरोपियन वेलफेयर स्टेट, मिति तथा स्थान अनुल्लेखित

विष्णु रिमाल/उमेश उपाध्याय/पद्म खतिवडा (सं.), इसुज अफ वर्ल्ड अफ वर्क इन नेपाल; जिफन्ट, काठमाडौं, २००५

रमेश वडाल, सामाजिक सुरक्षा के होइन ?; श्रमिक खबर-९७, जिफन्ट, काठमाडौं, २०११

उमेश उपाध्याय, सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी केही व्यवस्था; श्रमिक खबर-७४, जिफन्ट, काठमाडौं, जनवरी २००२

विश्व ब्याङ्क; विल्डिङ्ग रेजिलेन्स एण्ड अपरच्युनिटी, द वर्ल्ड व्याङ्कस सोसल प्रोटेक्सन एण्ड लेबोर स्ट्राटेजी २०१२/२०२२ (विश्व ब्याङ्क/अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोषका प्रमुख तथा पदाधिकारीसँग अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघ तथा ग्लोबल युनियन फेडरसनका प्रतिनिधिहरू बीचको उच्च तहको बैठकमा प्रस्तुत आधारपत्र); वासिङ्टन डिसि, जनवरी १८-२०, २०११

एलओ स्वीडेन, द स्वीडिस लेबोर मार्केट- फ्याक्टस् एण्ड फिगर; [www.lo.se](http://www.lo.se)

संयुक्त राष्ट्रसंघीय नियोग (नेपाल) द्वारा आयोजित 'वर्कसप अन सोसल प्रोटेक्सन' विषयक एक दिने कार्यशालामा प्रस्तुत कार्यपत्र तथा सामग्रीहरू-

- संयुक्त राष्ट्रसंघ, सोसल प्रोटेक्सन फ्लोर इन्सिएटिभ (कन्सेप्ट नोट), मिति तथा स्थान अनुल्लेखित
- नेपालमा सामाजिक सुरक्षा- बाल सुविधाको व्यवस्थाको आगमन, युनिसेफ नेपालको अवधारणा पत्र, जुन २००९



- **अ म्याट्रिक्स अफ मेजर सोसल प्रोटेक्सन प्रोग्राम इन नेपाल**, (नेपाल सरकारको कार्यक्रमहरूद्वारा सङ्कलित)

**जिफन्ट**; संविधान सभाका माननीय सदस्यहरू तथा ट्रेड युनियनकर्मीहरू बीचको अन्तरक्रियामा वितरित सन्दर्भ सामग्रीको सेट, काठमाडौं, जनवरी ४, २०१०

**केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग**, नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण २०६४/६५, काठमाडौं

**नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट)**, श्रम र सिर्जना-रेडियो तथा टेलिभिजनबाट प्रसारित कथाहरू, काठमाडौं, २००९

**वेबसाईट आधारित सामग्री-**

**ILO**, Global Extension of Social Security; <http://www.socialsecurityextension.org/gimi/gess/ShowCountryProfiles.do?aid=2>

**What is Social Security?** <http://en.wikipedia.org>

**The horizontal social clause and social mainstreaming in the EU;** [http://www.socialsecurity.fgov.be/eu/docs/agenda/26-27\\_10\\_10\\_sia\\_en.pdf](http://www.socialsecurity.fgov.be/eu/docs/agenda/26-27_10_10_sia_en.pdf)

**Why social Security?** <http://www.ilo.org/gimi/gess/ShowTheme.do?tid=402>

**Social Policy Highlights**, International Social Security Association; [www.issa.int](http://www.issa.int)

**Various Articles:** [www.gefont.org](http://www.gefont.org)

सबै श्रमिकका लागि

# सामाजिक सुरक्षा

उद्यमी/इलमीहरुको ठूलो हिस्साले 'सामाजिक सुरक्षा'लाई श्रमिक कटौती गर्ने अस्त्रमात्र ठानेको छ। राज्यको दृष्टिमा सामाजिक सुरक्षा भनेको उठाइएको करबाट 'दया-मायामा वितरण गर्ने आर्थिक सहायता' जस्तो ठानिएको देखिन्छ। श्रमिकहरुमा पनि काम छोड्दा वा कामबाट हटाइँदा पाइने 'आफ्नो नाममा जम्मा भएको एकमुष्ट रकम' हो कि भन्ने बुझाइ रहेको पाइन्छ।

नेपाल सरकारले श्रमिकका पारिश्रमिकमाथि १ प्रतिशत सामाजिक सुरक्षा कर लगाइसकेपछि श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालयको संयोजनमा सामाजिक सुरक्षा कोषलाई सञ्चालन तथा व्यवस्थापनको काम शुरु भएको छ। यस्तो अवस्थामा स्वयं 'स्टेक होल्डर'हरुमा भ्रम र द्विविधा जारी रह्यो भने नयाँ प्रणालीले कसरी सार्थक निष्कर्ष पाउला भन्ने समस्यालाई स्पष्ट पार्न जरुरी छ।

www.gefont.org



printed in nepal by **gefont**



जिफन्ट प्रकाशन ११७



9 789937 806985