नेपालमा ट्रेड युनियन आन्दोलनको सतही वर्ष पुरा हुँदैछ। यस अवस्थमा तीन-शासन प्रणाली, तीन उत्पादन-सम्बन्ध र तीन फरक-फरक प्रवृत्तिका श्रम-सम्बन्ध लाई व्यवस्थित गर्न चाहिए यी अवस्थमा तीन-श्रम ऐन निर्माण भए। ट्रेड युनियन आन्दोलन सुद्धा भएको हालै १३ वर्षपछि पहिलो श्रम ऐन बन्द भए। कृपया आधा सालाबाट लामो निर्देशनको सहायता र पहिलो जननिर्णयामित संसद भड्डा भएको ३१ वर्ष पश्चात २०४८ सालमा व्यवस्थित संसदबाट नयाँ श्रम कानुन पा�रत भयो। ती कानुनको मूलत: श्रम सम्बन्धको आधार तयार गरे। २०७२ मा नयाँ संविधान निर्माण भएको श्रम आन्दोलनका कृतियामा भए संविधानमै पौर्णिमिक हकका रूपमा सामाजिक गरिए। श्रम रस्तामा श्रम लब्धता र समाजसेवा सुधार चौंच गरिए सम्पन्न कायम गर्न श्रम ऐन २०७४ र त्यसैले कृपया ऐनको श्रम योगदानमा आपात समाजिक सुधार ऐन २०७४ संसदबाट पारित भयो। ती ऐनको श्रम आन्दोलनले उठाएका मागहरुलाई कृपया-कृपया सम्बोधन गरेको छ।
चुनौतीको सामना गर्दै
नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन
चुनौतीको सामना गर्दै
नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन
(अध्ययन गतिविधि)

लेखक/सम्पादक
विषु रिमाल

सम्पादन समह
अग्निशंसा / उमेश उपाध्याय / रमेश बडाल / रामप्रसाद भट्टाचार्य

लेखनमा संलग न समह
अनन्त मिठिल / गोपाल भण्डारी / जनक चौधरी / बिंदु कार्की /
भक्ति राम चिंतिर / लक्ष्मण शर्मा / लेखानाथ पोडेल, मितेचडी / सन्तलय बराल

मूल्य : र. २५०/–

शुद्धाशुद्ध : खड्ग बस्ने

लेआउट/ आवरण डिजाइन
किरण माली / महेन्द्र श्रेष्ठ

मुद्रण व्यवस्थापन : एम एस माउस, पुतलीसडक

धन्यवाद : श्री एफ, डेनार्क

प्रकाशन मिति : २०८० फागुन

प्रकाशक
नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफ्नट)
गमान हसा भवन, जिफ्नट प्लाजा, पुतलीसडक, काठमाडौं
फोन : ५१६८०००, फ्यूक्स : ५१६८०१२
इमेल : office@gefont.org वेबसाइट : www.gefont.org

© GEFONT 2024

ISBN: 978-9937-1-6288-3

जिफ्नट प्रकाशन नं : १५१/२०८०
विषयसूची

छोटकरी राब्दको अर्थ...................................................................................................................... 5
अध्ययनको सारांश.......................................................................................................................... 7

भाग-एक अध्ययनको उद्देश्य, पहल्पति र सीमा.................................................................................. 11
  1.1 अध्ययनको उद्देश्य..................................................................................................................... 12
  1.2 अध्ययनको विधि र प्रक्रिया....................................................................................................... 13

भाग-दुई लोकतन्त्रका लागि ट्रेड युनियन आन्दोलन........................................................................ 17
  2.1 पृष्ठभूमि....................................................................................................................................... 18
  2.2 ट्रेड युनियन आन्दोलन, उत्पादन सम्बन्धको रूपान्तरण प्रक्रिया र श्रम कानून.................. 25

भाग-तीन लोकतन्त्रमा ट्रेड युनियन आन्दोलन (नयाँ संविधान जारी भएपछि यात्रा)...................... 47
  3.1 नयाँ संविधान पछि अपेक्षा, उपलब्धि र चुनौति....................................................................... 48

भाग-चार अधिकारको रक्षा: ‘लचक्कता र संरक्षण’मा सन्तुलनको संस्करण(अध्ययन, विश्लेषण र प्राप्त जानकारी) .............................................................................................................................. 61
  4.1 अध्ययनबाट प्राप्त जानकारी .................................................................................................... 62
  4.2 समाजिक सुसंग्रह प्राप्तमाध्यम आक्रमण .......................................................................... 62
  4.3 होटल तथा पर्यटन क्षेत्रको १० प्रतिशत सेवा शुल्क खरेज.................................................. 70
  4.4 श्रम प्रशासनको अकर्मण्यता .................................................................................................. 72
  4.5 ‘नकली’ युनियनको बिगाड़ी ................................................................................................... 74
  4.6 कानूनको अवज्ञा र उपरिलोग.................................................................................................. 86
  4.7 प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रममाध्यम आक्रमण................................................................. 86
  4.8 वैदिक रोजगारीमा जानेवार माध्यम शोषण....................................................................... 88

भाग-पाँच बदलिदो परिस्थितिमा ट्रेड युनियन आन्दोलनको भावी कार्यरतिरति .............................. 91
  निरस्तर्न्य र सिफारिश...................................................................................................................... 92

भाग-छ परिशिष्ट.................................................................................................................................. 107

अनुसूचि १ सतहतर वर्ष: नेपाली श्रमको संसारमा प्रभाव पार्ने केही प्रमुख आन्दोलनहरू........ 108
अनुसूची २ हाम्रो श्रम संसार: एक झलीक (२०४६ साउनदेखि २०८० माघसम्म) .................................१२४
अनुसूची ३ कारखाना तथा कारखानामा काम गर्न मजदूरसम्बन्धी एन २०१६, श्रम ऐन, २०४८ र श्रम ऐन, २०७४ सङ्क्षिप्त तुलना ......................................................१४४
अनुसूची ४ श्रम ऐन २०७४ को तथारीदेखि प्रमाणीकरणसम्मको टाइम लाइन .........................१७४
अनुसूची ५ सामाजिक सुरक्षाको अवधारणामाध्यममा सामाजिक सुरक्षा ऐन प्रमाणीकरणसम्म टाइम लाइन....१८२
अनुसूची ६ वैदेशिक रोजगारमा रहेका त्रुम्लिका र विदेशी स्वरूपको व्यक्तिको मागो मान्ना पारिधान खुलीने र योगदानमा सामाजिक सुरक्षा ऐन सङ्क्षिप्त तुलना कार्यविधि, २०७९ ..................................................१८४
अनुसूची ७ अनौपचारिक त्रुम्लिका त्रुम्लिका र रौजगारमा रहेका त्रुम्लिका सामाजिक सुरक्षा योजनासंबंधि सामाजिक सुरक्षा युजने साज्जेशन कार्यविधि, २०७९ ..................................................१८८
अनुसूची ८ जेण्ड्र सामान्ता प्रबंधनको लागि ट्रेड युनिनेको कमिटी (टुक-गोप) कार्यथलमा रहेका १० वटा जेण्ड्र विषयहुँ ...............................१९१
अनुसूची ९ प्रवेशियता टिमदुरु ................................. १९२
सन्दभहरु  ..................................................................................................................................................२०१
छोटकरी शब्दको अर्थ

आइटी इन्फरमेशन टेक्नोलोजी (सूचना प्रविधि)
आइएली इन्टरनेट सार्वजनिक एव्वेल्सी, गैटवे, टेलिकोम, होटल, रेस्टॉरेंट, क्याफेटीया, टोकाको एण्ड अलाइड वर्कसैंएसोशियसन
आइएफ इन्टरनेट सामान्य उद्योग क्यार्ली सोसाली स्टाबिलिज, नेपाल
आइस्टिम इन्टरनेट सामान्य उद्योग वेब प्रवीणी ट्रेड युनियन महासांक
आइ स्टाफ नेपाल ट्रेड युनियन कांग्रेस
एफएनसीएसएन नेपाल चोरी तथा साना उद्योग महासंघ
एफएनसीएसएन नेपाल उद्योग वाणिज्य संघ
क्लास सेंटर फर लेवर एण्ड सोसल स्टाडियन, नेपाल
जिफ्वन्ट नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ
जूगाकोटमयु जूट, गौट, काप्टेंट, टेक्स्ट्यूल मजदूर युनियन-नेपाल
जेटियुसिसिस युनियन समन्य केन्द्र
टुकगोप नेपाल राष्ट्रीय सौन्दर्यकामी युनियन, नेपाल
डिकोन्ट नेपाल प्रजातिनियक ट्रेड युनियन महासंघ
श्री एफ डेस्ट्री औद्योगिक युनियन
नालु नेपाल अटोमाकारिक्स ट्रेड युनियन
नामुन राष्ट्रिय सौन्दर्यकामी युनियन, नेपाल
लेकापा (एमाले) नेपाल कम्युनिस्ट पार्टी (एमाले)
लेकाप नेपाल कानुन पत्रिका
लेखा नेपाल स्वास्थ्य स्वयमसेवी संघ
नेपाल वातायन स्वतन्त्र मजदूर संगठन
नेपाल गामेन्ट्र मजदूर युनियन
नेपाल एकात्तर मजदूर युनियन
नेपाल गोल्ड मजदूर युनियन
<table>
<thead>
<tr>
<th>पापड</th>
<th>शान्ति र लोकतन्त्रको लागि पेशागत सङ्घाल</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>माओवादी</td>
<td>नेपाल कम्युनिस्ट पार्टी (माओवादी या माओवादी केन्द्र)</td>
</tr>
<tr>
<td>युएई</td>
<td>संयुक्त अरब ईमिरेट</td>
</tr>
<tr>
<td>युनिटाब्ल</td>
<td>नेपाल ट्रेकिंग–ट्राभल–याफ्टींग, एयरलाइन्स मजदूर युनियन</td>
</tr>
<tr>
<td>सिएनआई</td>
<td>नेपाल उद्योग परिसंघ</td>
</tr>
<tr>
<td>हान</td>
<td>होटेल संघ, नेपाल</td>
</tr>
<tr>
<td>ब्लैन</td>
<td>नेपाल समग्र उद्योग ट्रेड युनियन, नेपाल</td>
</tr>
</tbody>
</table>
अध्ययनको सारांश

पृष्ठभूमि

वि.सं. २०८० कालिक २२ गते डेनिस ट्रेड युनियन धर्म-एक्टले काठमाडौंमा दक्षिण एशियाली सहकर्मीहरूको क्षेत्रीय बैठक आयोजना गर्नुहोस्। ‘अनुभवको आदान–प्रदान र एक–अर्को अनुभवबाट सिके’ उदेश्यसहित आयोजना गरिएको उक्त बैठक ‘श्रमिकहरूले जीवनस्तर सूचारू दक्षिण एशियामा युनियनको प्रभाव’मा केन्द्रित गरिएको थियो। त्यस बैठकमा नेपालको अनुभव प्रस्तुतिका लागि जिफन्टले आफ्नो थिडङ्क ट्याइडसंस्था–ट्रेड युनियन पोलिसी इन्स्टीट्यूट (जिफन्ट–टूपी)लाई जिम्मेवारी दियो।

‘हाम्रो अधिकार खोरिप्रिय छन्, सावधान हो भने’ यो नाराज जिफन्टले पहिचान गरेको २०८० को मे दिवसको थिम थियो। ‘हाम्रो अधिकार कसै खोरिप्रिय छन्?’ भन्ने मा अध्ययन गर्नु र कालिक २२ गतेको प्रस्तुतिका लागि यो अध्ययन अधि बढाईयो।

अध्ययनको मुख्य जोड

नेपालमा ट्रेड युनियन आन्दोलनको सतहतर वर्ष पुरा हुँदछ। यस अभिधिमा आन्दोलनले तीन शासन प्रणालीलाई व्यवस्था गर्नु हुन्छ। ती तीन ‘प्रणाली’ले उत्पादनको तरिका र उत्पादन–सम्बन्ध प्रस्ताव गर्नु हुन्छ। ‘तीन–शासन प्रणाली’, ‘तीन उत्पादन–सम्बन्ध’ र ‘तीन फरक–फरक प्रकृतिका श्रम–सम्बन्ध’लाई व्यवस्थित गर्न यी अभिधिमा अधिल्लोलाई विस्तारित गर्ने क्रमशः: ‘तीन–श्रम ऐन’ निर्माण भए। ट्रेड युनियन आन्दोलन सुरु भएको झन्डै १३ वर्षपछि पहिलो श्रम ऐन भए। पहिलो जननिर्वाचित संसद भड्डा भएको ३१ वर्ष र ट्रेड युनियन आन्दोलनको करिब आधा शताब्दी लामो निरन्तरको संडर्च्यप्रशास्त् ‘संगठन स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदागारीको अधिकार’ सहितको नयाँ श्रम कानुनहरू २०४८ तिनीहरू परिवर्तन हुन्छ।
सालमा निर्वाचित संसदबाट पारित भयो। ती कानुनहरूले मूलतः श्रम सम्बन्धको आधार तयार गर्दैो। सेवा, सर्वे र सम्बन्धका सन्दर्भमा धैर कुरा समेते पनि बहस ‘स्थायी/अस्थायी’काे विवरणमा संशोधन हुन पुस्तको। विश्वव्यापीकरणसंगैं उपयोगका ढाँचा र उत्पादन–सम्बन्धमा आएको परिवर्तन र त्यसको प्रभावलाई सम्बन्धमा गर्ने अन्ततः विद्यमान कानुनी व्यवस्था पर्याप्त हुन सक्दछै। नयाँ विषय, ‘श्रम बजार लचकता कि सामाजिक सुरक्षा’भनेमा तीन बहस सुरु भयो। श्रमिक आन्दोलनले उठाएका मुदाहरुमध्ये सामाजिक सुरक्षा प्रमुख रहेको छ。

शासन प्रणाली फेरियो। २०७२ मा नयाँ संविधान निर्माण भएसंगै श्रम आन्दोलनका कलिर्दाह माग संविधानमै मौलिक हकका रूपमा समावेश गरियो। मौलिक हक कार्यान्वयनका लागि आवश्यक विविध रूपमा निर्माण भए। श्रमको संसारमा ‘श्रम लचकता र सामाजिक सुरक्षा’बीच मिल्दो सन्तुलन कायम गर्ने श्रम ऐन २०७४ र त्यसको जुम्लाह ऐनको रूपमा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ संसदबाट पारित भयो। यी ऐनहरूले श्रम आन्दोलनले उठाएका माघहस्ताई करिब-करिब सम्बोधन गरेको छ।

२०७२ पछि संवैधानिक र कानुनी रूपमा सात दशकबाट लामो सड्क-धर्मबाट नगर उपलब्धि संस्थागत गाँवु पथ्याँ। तस अलिको अधिकार संकुचित पारिदै छन्, विविध बहानमा उपलब्धिमाध्यमि योजनाबाट रूपमा क्रमशः अद्वैतका लगाउने प्रक्रिया सुरु भएको छ। अधिकारामध्यमा आक्रमण मूलतः तीन प्रक्रियाबाट भड़रहेको छ:

पहिलो, संविधान, ऐन, नियमावली/निर्देशिका र सहमति गरिएका विश्वलाई कार्यान्वयनमा आउन नदीन वा कार्यान्वयन नगर्नेस्ता कार्यबाट कानुनको अवज्ञा।

दोस्रो, प्रशासनिक निर्णय र अदालतको आदेशमाध्यमू उपभोग गरिएका सेवा सुविधालाई पोषित/अघोषित रूपमा उल्टाउने वा स्थगित गरेस्ता अधिकार खोस्ने काम।

तेस्रो, कानुनमा भएका प्रबन्धलाई व्यवहारमा लागू नगरी गरिएको अधिकारको संकुचन।
‘जति धैरे सामाजिक सुरक्षा, त्वति नै धर्म लचकता’को आधारमा स्थिर गर्न थालिएको धर्म-सम्बन्धलाई ‘लचकतामा जोड’ तर ‘संक्रमणप्रति उदारितता’ले बसलाई विस्तार अस्तुलित बनाउँदै छ। यसको कारण पहिचान गरी ट्रेड युनियनका भावी अजेत्ता तय गनेउदेश्यमा सहयोग पुन्यावाको लागि पनि यो अध्ययन गरिएको हो।

निष्कर्ष

यस अध्ययनले श्रमिकका अधिकार, रोजगारी, सेवाका सर्त, सुरक्षा र उचित पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधाज्ञान विषयमा नेपाली श्रमिकहरूले सामना गर्नेछ र चुनौतीहरूको स्पष्ट जानकारी दिएको छ। यसले विगतका कठिन आन्दोलनहरूद्वारा प्राप्त उपलब्धिका सामू देखिएको जोखिम स्पष्ट परेको छ। कानुनको अवश्य गरेँ, दुरूपयोग गरेँ, कार्यन्वयन नै नगरी श्रमिकहरूका अधिकारप्रति भेदवास्ता गर्नेकस्ता कार्यहरूको स्पष्ट चित्र प्रस्तुत गरेको छ।

युनियनहरूले प्राप्त उपलब्धिमाध्यम गर्नेँ, प्राप्त उपलब्धिहरूलाई कार्यन्वयन गराउन दबाब सिर्जना गरेँ र नयौं चुनौतिहरूलाई भावी आन्दोलनका मुद्दा बनाउनुपर्न आवश्यकता यस अध्ययनले देखाएको छ। धर्म आन्दोलनको सान्दर्भिकता जोगाई राख्न ‘बौद्धिक समूह’लाई धर्म आन्दोलन र श्रमिकको पक्षमा राय निर्माणका लागि संलग्न गराउनुको महत्त्व पनि यस अध्ययनले दर्शाएको छ।

यो अध्ययन प्रतिवेदन सरकार, नीति-निर्माण, राजनीतिक दल, रोजगारदाता तथा ट्रेड युनियनहरूका लागि सन्दर्भ सामग्रीका रूपमा महत्वपूर्ण योगदान गर्न सक्छ भने विश्वास लिइएको छ।
चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलने
अध्ययनको उद्देश्य,
पद्धती र सीमा

भाग–एक
२.२ अध्ययनको उद्देश्य

वर्षाङ्को सम्पूर्ण नेपाली श्रमको संसारले महत्वपूर्ण उपलब्धि हासिल गरेको छ। शताब्दीदौले लामो शोषणमूलक श्रम सम्बन्ध भतकाई नयाँ श्रम सम्बन्ध स्थापित गर्न महत्वपूर्ण संवैधानिक र कानुनी प्रबन्ध भएको छ। वि.सं २०७२साल असोज ३ गते जारी भएको नेपालको संविधान कार्यन्यनमा आएपछि सात दशक लामो सड्धर्ष्य र त्यसबाट प्राप्त उपलब्धि संस्थागत हुने विषयस थियो। आधिकारिक-सामाजिक कोणबाट नेपाली समाज अथवा फर्किदैन भने अपेक्षा गरिएको थियो। नयाँ संविधानको कार्यन्यनसँगी सम्पन्न पहिलो आमनिर्वाचनबाट वि.सं. २०७४ साल फागुन ४ गते नेकपा (एमाले) का अध्यक्ष केपी शर्मा अलोकीको नेतृत्वमा बलियो सरकार गठन भयो। वि.सं. २०१३सालमा टड़क्रासाद आचार्य प्रधानमती हुँदा जसप्रथा निर्माणकोर र योजनाबाट विकासका सबै अवयव तयार गर्नुपर्ने थियो, लगभग त्यस्तै रूपमा २०७४सालमा मौलिक हक कार्यन्यन गर्न र नयाँ व्यक्तस्थानित तीन तहको सरकार (स्थानीय, प्रादेशिक र सड्धर्ष्य) सञ्चालनको लागि आवश्यक भौतिक पूर्वाधार र कानुनी प्रबन्ध गर्नुपर्ने दायित्व आली नेतृत्वको सरकारसम्बन्धित थियो। श्रम क्षेत्रमा सरकारले प्रतिवर्ष व्यक्त गरेँथौ पारिरीक्षमक बृद्धि गर्ने, बेरोजगारी अन्त्यको लागि कार्ययोजना लागू गर्ने (प्रधानमती रोजगार कार्यक्रम) र ‘जुल्म्याह’ कानुनले परिकल्पना गरेकोमौजँ श्रम बजार लचकरता र श्रमिकहरुको रोजगारको संस्थागमा उपयुक्त सन्तुलन (न्यासनल ब्यालेन्स) कायम गर्न प्रक्रिया आरम्भ भयो। कोभिड-१६ को महामारी सुरू हुनुभन्दा आधिकारिक बृद्धि ७ प्रतिवर्षभरमा माथि पुगेको थियो। यहाँसम्मक लगानी सम्मेलनमा उपस्थित अन्तर्राष्ट्रिय वित्तीय संस्थाका अधिकारीहरूले त नेपाललाई दक्षिण एशियाको उदाहर्दो अर्थतन (राइजिङ ग्राउन) को उपमा समेट दिएका थिए। तर आर्थिक राजनीतिक सिद्धांतको चलाईयो बेला व्यवस्थन अवार्दको प्रमाणित रूपमा हटाइयो। त्यसपछि फेरि अन्तरिम शासनकालमाझै राजनीतिक अस्थिरता सुरु भयो।

अहिले योजनाबाट रूपमा श्रमिकका प्राप्त अधिकार (उपलब्धि) माथि विभिन्न बहानमा क्रमशः अड़ेकुण लगाउने प्रक्रिया सुरु भएको छ। अधिकारमाथिको आक्रमण तीन प्रतियावर्ष भइस्किन्छ।
कोभिड-१९ को महामारी सुरु हुनुअघि आर्थिक बृद्धि ७ प्रतिष्ठापतनका माथि पुगेको थिइयो । यहाँसँभ कि लगानी सम्पूर्णनमा उपस्थित अन्तर्गतिय वित्तीय संस्थाका अधिकारीहरूले नेपाललाई क्रिष्ण एशियाको उदाहरण्डौ अर्थतन्त्र (राइजिंग स्टार) को उपमा समेट दिइएका थिए ।

क) संविधान, ऐन, नियमावली/निर्देशिका र तहतिति गरिएका विषयलाई कार्यान्वयनमा आउन निदिने वा कार्यान्वयन नगर्नेस्ता कार्यबाट कानुनको अवज्ञा ।

ख) प्रशासनिक निर्णय र अदालतको आदेशमा पर्कुन उपभोग गरिएका सेवा सुविधालाई घोषित/अघोषित रूपमा उल्टाउने वा स्थिति गर्नेस्ता अधिकार खोस्ने काम ।

ग) कानुनमा उल्लेख भएको तर त्यसलाई व्यवहारमा कार्यान्वयन नगरी अधिकार संकुचन गर्नेस्ता कानुनको कार्यान्वयन नगर ।

सात दशक लामो ट्रेड युनियन आन्दोलन, ०६३ पछोको परिवर्तन, नयाँ संविधान र २०७४ को ‘जुम्ल्यार ऐन’ ‘श्रम लचकता र सामाजिक सुरक्षा’ बीच सञ्चालन काम गर्नका लागि थिए । यसलाई ‘समग्र श्रम क्षेत्रको औपचारिकरण’को प्रक्रिया या ‘अनौपचारिक क्षेत्रलाई औपचारिकरण गर्न प्रक्रिया (फर्मलाइजिंग इन्फर्मल)’ नामाकरण समेट गरिएको थियो । तर ऐन प्रयोगको ६ वर्षमा योजनाबाट रूपमा ‘श्रम लचकता र सामाजिक सुरक्षाबीच अस्तित्व’ बढैदै गएकोले थी विषयहरूको ढोस पहिचान गरी ट्रेड युनियनका भावी अजेन्डा तय गर्नका लागि यो अध्ययन गरिएको हो ।

१.२ अध्ययनको विधि र प्रक्रिया

१.२.१ सूचना संकलन विधि

यस अध्ययनमा गुणात्मक सूचना संकलन विधि (क्वालिटेटिव अप्रौच) अपनाइएको छ । पहिलो भागमा नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन, त्यसको इतिहास, त्यसले व्योमोकरीको अस्त्यारा र हासिल गरेको उपलब्धिको अध्ययन गरिएको छ । यसका लागि संविधान,
कानूनहरू, श्रम आन्दोलन र लोकतात्रिक आन्दोलनसँग समबन्धित जिफ़न्टलगावित विभिन्न ट्रेड युनियन संगठनहरू, व्यवसायीको संगठनहरू, श्रम आन्दोलनमा चासो राष्ट्रीय/अन्तर्राष्ट्रीय, सस्त्रकै, बागदोटको संस्थाहरू, अनुसंधानसँग संलग्न विश्लेषणको र स्वतन्त्र संगठनहरू द्वारा प्रकाशित राजसभा उपलब्ध विभिन्न सामग्रीहरूको अध्ययन र विश्लेषण गरिएको छ।

१.२.२ सहभागी छनौट, क्षेत्र र समूहकेन्द्रित छलफल
सूचनाको संपूर्ण श्रमिक आन्दोलनको सामूहिक उपस्थिति रहेका स्थलहरू– कोशी प्रदेशको झापा र बिराटनगर, मधेस प्रदेशको बाग, बागमती प्रदेशको मकवानपुर र काठमाडौं उपत्यका, गण्डकी प्रदेशको पोखरा र लुम्बिनी प्रदेशको बुटवल र नेपालग्याँज्ञको समूह केन्द्रित छलफलबाट गरिएको छ।

सहभागीहरूको छनौट उद्देश्य–अधारित (पापोसिम स्ट्राम्पलिङ्ग) छ। उदाहरणका लागि निर्माण, उद्योग (म्यानमार क्षेत्रमा) क्षेत्रको सङ्ग्राम, शिशु, यातायात, स्वास्थ्य, होटल तथा अन्य पर्यटकीय क्षेत्रबाट घोषणा प्रतिनिधित्व भनेर भनेमा ध्यान दिइएको छ।

गुणात्मक सूचना विश्लेषण दुई किसिमबाट गरिएको छ। पहिलो, समूहकेन्द्रित छलफल (फोकस्ड ग्रूप डिस्क्सन) र दोस्रो, लक्षित व्यक्तिसँगको अन्तर्वार्ता (की–इनफ्रायांट इंटरफ्युएंट)।

१.२.३ समूहकेन्द्रित छलफलका विषय
छनौट गरिएका व्यक्तिहरूसँगको छलफल, श्रम ऐन २०७४ र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ जारी हुनुअधि र पछिका सबका पक्ष, समस्या, जलितार र चुनिन्दीको बारेमा केन्द्रित गरिएको छ। यसक्रममा औपचारिक तथा अनौपचारिक श्रम क्षेत्रका लक्षित ट्रेड युनियनहरू नेतृत्व गरिएका केन्द्रीय तथा स्थानीय तहका २९५ जना ट्रेड युनियनका नेताहरूसँग समूहकेन्द्रित छलफल (फोकस्ड ग्रूप डिस्क्सन) गरिएको छ। यसका अतिरिक्त नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघ र उद्योग परिसंघका अधिकारिक व्यक्तिहरू, श्रम आन्दोलनमा लागो अनुभव बोकेरी तेही व्यक्तित्वहरू, तेही ठूलो कम्युनिका प्रतिनिधिहरू, सामाजिक सुरक्षा कोषका अधिकारीहरू, श्रम अनुसंधान केन्द्रका विज्ञाहरू र श्रम क्षेत्रमा काम गर्ने कानून व्यवसायीहरू सँग अन्तर्वार्ता (की–इनफ्रायांट इंटरफ्युएंट) माध्यमबाट सूचना प्राप्त गरिएको छ।
सात दशक लामो ट्रेड युनियन आन्दोलन, ०६३ पश्चिमो परिवर्तन,
नयाँ संविधान र २०७४ को ‘जुम्ल्याह ऐन’ ‘श्रम लचकता र
सामाजिक सुरक्षा’ बीच सन्तुलन कायम गर्नका लागि थिए ।
यसलाई ‘समब्रह्मक्षेत्रको औपचारिकरण’को प्रक्रिया या
‘अनौपचारिक क्षेत्रलाई औपचारिकरण गर्ने प्रक्रिया
(फर्मलाइजिटिड प्रूफर्मल)’ नामाकरण समेत गरिएको थियो ।

प्राप्त जानकारीलाई (क) सामाजिक सुरक्षाको अवस्था, (ख) सेवा शुल्कमाथिको अडकृत, मालिकको आधारपूर्वक निवेशको भएको गरिएको थियो।

विश्लेषण, मूलतः राजनीतिक प्रणालीमा आएको परिवर्तनसँगै उत्पादन सम्बन्धमा आएको फेरबदलको केन्द्रित छ । यसको ‘प्रभाव–विश्लेषण’ अन्तरिमसहित परिवर्तनसँगै चार राजनीतिक प्रणाली र संविधान, नीति/निर्णयसहितको सातन श्रम कानुनहरूको तुलनात्मक अध्ययनबाट गरिएको छ ।

1.2.3 अध्ययनको सवलता र सीमामा

यस अध्ययनमा अध्ययनकर्ता हरू पश्चिम विभिन्न अनुसन्धानमा सहभागी भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो भृहो । त्यसैले विश्लेषणमा ‘आग्रह’ भिमो निर्णय नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन नवन ।

वैदिक रोजगारमा जानेका र क्षेत्रली तथा सुदरपश्चिम प्रदेशमा स्थलगत अध्ययनको

यसलाई यस अध्ययनको सीमाको रूपमा लिन सकिन्छ।
चुनौतीको सामान्य गर्दै नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलने
लोकतन्त्रका लागि
ट्रेड युनियन आन्दोलन

भाग–दुई
२.४ पृष्ठभूमि

२००३ साल फागुन २९ गतेबाट नेपालमा पहिलो संगठित ट्रेड युनियन आन्दोलन सुरु भयो। त्यसमाधिम दमन गरी २००४ सालमा तत्कालिन प्रधानमती पंच समग्रेले सुधारको घोषणा गरे। तर राणाशाहीविरोधी आन्दोलन रोकिएन, त्यसको उत्क्षर्मा विराटनगरको मजदुरहरुले ट्रावक्टरलाई ट्याक्ट बनाई राणाशाहीविरोधी धावा बोले। र, प्राप्त भयो २००५ सालको परिवर्तन। परिवर्तनसँग अखिल नेपाल ट्रेड युनियन केन्द्रस्थलको स्थापना भयो। २००६ नूतन पुस्तामा पहिलो जननिर्वाचित संसद भड्क गरी निर्धकुश राजतन्त्रको नेतृत्वमा निर्दलीय पत्राचारी व्यवस्था लागु भएसँग बचै दल र जनवर्गीय संगठनहरू माध्यम प्रतिबन्ध लाग्यो। यसबाट कलिलो ट्रेड युनियनको केन्द्रीय सांगठातीक संरचना समेत विघटन भयो। यद्यपि स्थानीयरूपमा भने श्रमिक आन्दोलन जारी रह्ने प्रतिबन्धको १९ वर्षपछि २०३५ सालको कातिकमा भएको बालाजु औद्योगिक क्षेत्रको हड्काल र चैतमा भएको पूर्व-पश्चिम राजमार्गको २५ हजार मजदुरहरूको हड्कालसँग नेपालमा ट्रेड युनियन आन्दोलनको राष्ट्रियस्तरमा नयाँ संरचना खडा भयो। औद्योगिक क्षेत्रमा नयाँ ट्रेड युनियन संगठन – नेपाल स्वतन्त्र मजदुर युनियन (नेपालमा) स्थापना भयो। यातायात क्षेत्रमा युनियन – नेपाल यातायात स्वतन्त्र मजदुर संगठन (नेपालमा)को पल्ट स्थापना भयो। यस्री नेपालमा ट्रेड युनियन आन्दोलनको दोस्रो संस्करण सुरु भयो।

पार्टी र सबै प्रकृतिका संगठनमाथि प्रतिवन्ध लागेको समयमा आन्दोलनको प्रमुख माग संगठन स्वतन्त्रता र सामूहिक सोदाबाजीको हकमा केन्द्रित थियो। यो केन्द्रीय माग (उत्पादन सम्बन्ध फेरिन माग) पुरा गराउन विभिन्न प्रकारका माध्यम माध्यम अधि सारी आन्दोलन अधि बढ्ने।

२०३६ देखि २०४६ सम्मको एक दशक लामो आवरण-अवरण पछि २०४६ साल भए नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट) स्थापना भयो। यसले आन्दोलनमा अनित धक्का दिने ट्रेड युनियनहरूको समन्वयकारी र छाता संस्थाको काम गन्यो। महासंघको रूपमा जिफन्ट नेपालका जनसंगठन र वर्गीय संगठनहरूमै पहिलो प्रयोग थियो। यसको गठन आफँमा महत्वपूर्ण रह्यो र यसले २०४६ को परिवर्तनपछि ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई दिशानिर्देश गन्यो।

२०४८ सालमा नयाँ श्रम ऐन आयो। २०४७ को नयाँ श्रम ऐन जारी हुन अधिका उपलब्धि हासिल गर्ने यो ऐन ने माध्यम बन्यो।
नेपाली श्रमिकलाई जिफन्ट सहयोग समूहको नाममा संगठित गर्न प्रयोग गरी। एक प्रकारले भन्ने हो भने विश्वस्तरमा युनियनको सदस्यता खस्किरेखको स्थितिमा पनि नेपालमा युनियनहरूको सदस्यता विस्तार जारी रहेको छ।

फर्कारमा र द्वाका पाटाहुलाई एकताति प्रभाव भने २०६२/६३ को परिवर्तन पछिका झल्क इव वर्षको अवधिमा नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनले आफ्नो मुद्दा र मागलाई प्रभावकारी ढाल्ने अग्नि बढायो। समग्रहरुको हिसाबमा ट्रेड युनियनहरूले गरी-परम्परागत क्षेत्रमा समेत युनियनकरणको प्रक्रियालाई सुरु गरे। नेपालको प्रागैतिक लोकतात्त्विक आन्दोलनमा महत्वपूर्ण योगदान गर्न सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकहरूको बलियो समग्र २०३६ सालको आन्दोलनविद्ध ने क्रियाशील थियो। स्वास्थ्य स्वयंसेवी, निजी अस्पताल र नर्सिङ्गहरूका स्वास्थ्यकर्मी, सीन्डर्वकर्मी, घर-आधारित र घरेलु श्रमिकहरूको बीचमा जिफन्टले आफनो उपलब्धि बलियो क्षेत्रमा विस्तार गन्यो। सुरक्षा श्रमिक र आम्रूपमा आउटसर्स श्रमिकका बीचमा युनियनको सक्रियता पनि यसै अवधिमा हुन पाउँछ। लोकतात्त्विक लागि भारतीय विद्यासाहित्य सहित युनियनहरूको क्षेत्रमा, निजी अस्पताल र नर्सिङ्गहरूका क्षेत्रमा, निजी अस्पताल र नर्सिङ्गहरूको प्रक्रिया लागि भारतीय विद्यासाहित्य सहित युनियनहरूको क्षेत्रमा प्रवे्श यसै अवधिमा भयो। २०५२ सालपछि विदेशमा कार्यरत प्रवासी नेपाली श्रमिकलाई जिफन्ट सहयोग समूहको नाममा संगठित गर्न नयाँ र अनुकरणीय प्रयोग सुरु गरियो। एक प्रकारले भन्ने हो भने विश्वस्तरमा युनियनको सदस्यता खस्किरेखको स्थितिमा पनि नेपालमा युनियनहरूको सदस्यता विस्तार जारी रहेको छ। (शासन के.सी: २०६९)

यो अवधिमा ‘श्रमलाई गौरवान्नित गन्न’ र युनियनको सामाजिक छविमा सुधार गर्न उद्देश्यले ‘आम-सज्जार केन्द्रित’ कार्यक्रम पनि थालियो। जिफन्टले सुरू गरेको ‘श्रम र सिर्जना’ सामाजिक रेडियो तथा टिभी कार्यक्रम यसै एउटा उद्घाटन हो। ६ वर्षको
अवधिमा ‘ब्रोड-सीट’ अखबार र टिब्बी/रेडियोमा श्रमसम्बन्धी समाचार्ले पाएको स्थान यसको प्रमाण हो।

ज्यालाबृद्धि रोहित हिसाबमा भन्ने हो भने यो अवधिमा पटक-पटक न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन भयो। आपसी प्रतिस्पर्धा का बाबसुदृ, युनियनहरूले एकताबाद्र प्रयासकै कारण हो अवधिमा वातस्विक ज्याला आधारभूत धेराधेर तल झरेन। झन्डै २५ वर्षदिख होटल क्षेत्रका श्रमिकहरूले उठाएको १०% सेवा शुल्क यही अवधिमा लागू भयो।

![Jyaral Souchak图](image)

(संसदीय व्यवस्थाको सुरुवातबाट उठ्दै सामाजिक सुरक्षा प्रणाली कस्तो र कस्ती लागू गर्ने विषयको पनि यस अवधिमा टुकडौ लागू हुने। योगदान आधारित सामाजिक सुरक्षा कोष स्थापना गरी त्यसबाटै विभिन्न स्तरमा लागू गर्न सैद्धान्तिक सहमति त भयो नै, त्योभन्दा पनि पर कोषमा श्रमिकको योगदान ११% र रोजगारदाताको २०% हुने समेत सहमति भयो।

श्रम सम्बन्धिको व्यवहारका बनाउन नीतितत सहमति समेत गरियो। प्याकेजमा श्रम सम्बन्धी सबै नियमावलीहरू र ऐन-कानुनहरूले परिमार्जन र नयासंरूपमा त्रिक्षीय सहमतिमा धाँसियो। नियमित श्रम गर्न श्रमिक हुन ू र आकर्षक, संगठित उद्देश्यका श्रमजीवी हुन ू का असगारित, औपचारिक क्षेत्रका हुन र अनौपचारिक श्रम क्षेत्र श्रमिक, ‘स्थायी, अस्थायी, करार, ज्यालादारी, मौसमी, पिस्सेट, आउटसॉर्स’ आदि, सबै प्रकृतिका
चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन

2052 सालपछि विदेशमा कार्यरत प्रवासी नेपाली श्रमिकलाई जिफन्ट सहयोग समूहको नाममा संगठित गर्न नयाँ र अनुकरणीय प्रयोग सुरु गरियो। एक प्रकारको शर्मने हो शर्म सम्भोल्दै युनियनको सदस्यता खस्किरेहरुको स्थितिमा पनि नेपालमा युनियनहरूको सदस्यता विस्तार जारी राखो।

श्रमिकलाई समेट्ने गरी श्रम ऐन−०४८ लाई प्रतिस्थापन गरेँ, श्रम लचकताको विषयलाई श्रमिकलाई सामाजिक सुस्पष्ट प्रणालीसँग अनिवार्य गाँवन, परिमार्जित श्रम कानूनसँग मेल नखाने सबै ऐन, नियमावली तथा निर्देशिकाहरूको संशोधन प्रस्ताव ‘प्याकेज’मा थियो।

श्रमिकलाई मागोला ‘हक−आधारित र हित−आधारित’ दुई भागमा छुट्याइ ‘हक−आधारित’लाई बलियो श्रम निरक्षण प्रणालीबाट सम्बोधन गरेँ र ‘हित−आधारित’लाई सामूहिक सौदाबाजीको माध्यमद्वारा हल गरेँ नीतिगत सहमति पनि यसे अवधिमा गरियो। संविधानसभाको चार वर्षका कार्यकालमा ‘अधिकार, आयोग, प्रतिनिधित्व र संरक्षण’ गरी चार भागमा श्रमिकलाई मागलाई सुन्नबद्ध गरी सबै ट्रेड युनियनहरूको संयुक्त अवधारणा तयार गरियो। परिषाम श्रम तथा रोजगारसम्बन्धी हक मात्र हैन संविधानमा लिपिबद्ध गरिएका ३९ मौलिक हक यस सन्दर्भमा उल्लेखनीय छन्। नयाँ श्रम ऐन २०७४ कार्यान्वयनमा आएसीं ०४८ सालपछि स्थापित श्रम−सम्बन्ध फेरिएको छ। यद्यपि ट्रेड युनियन ऐनलगायत कतिपय कानुनहरूको संशोधन र जननिर्वाचित तथा राज्यका विभिन्न निकायमा श्रमिकहरू प्रतिनिधित्वको व्यवस्था व्यवहारमा लागू हुन बार्ताको छन्। यो उपलब्धि हासिल गर्न नेपाली ट्रेड युनियनलाई श्रृंखलाबद्ध आन्दोलनको नेतृत्व गरेको छ (अनुसूचि २, हाम्रो श्रम संसार: एक झलक)। सतहतर वर्षमा ट्रेड युनियनलाई उत्पादनको तरिकारूपानि गर्न, उत्पादन सम्बन्ध फेर्न र तदुपको श्रम सम्बन्ध कायम गर्न कै राख्न प्रभावशाली आन्दोलनको नेतृत्व गरेको छ (अनुसूचि ९, सतहतर वर्ष: नेपाली श्रमको संसारमा प्रभाव पानेका कै हुनु प्रमुख आन्दोलनहरू)।
बक्सः १, केही प्रतिनिधिमूलक आन्दोलन, माग र परिणाम: संक्षेपमा

<table>
<thead>
<tr>
<th>मिति</th>
<th>माग, आन्दोलन र परिणाम</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>२०४५ भदौ १६ गते</td>
<td>नेपालमूलको आहानमा काठमाडौं उपत्यकाभरका टेक्स्टायल उद्योगका श्रमिकहरूको माग पुरा गराउन 'टेक्स्टायल-हड़ताल' सुरु भयो। ४५ दिनसम्म जारी, त्यस हड़तालबाट आँशिक मागहरू पूरा गरायो। यस आन्दोलनले व्यवसायीहरूको मनोमानीमा अदुःश लगाउन महत्त पुष्ट भयो। र, टेक्स्टायल उद्योगमा नेपालमूलाई आन्दोलन गर्ने 'टेक्स्टायल-हड़ताल' स्थापित गरायो।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०४६ पुस २६</td>
<td>जिफङ्गले दैशैभिराका उद्योग व्यवसायमा मागपत्र प्रस्तुत गर्न आहान गर्न। वसैलकमा बारा-पसाँ, ओहीयोगको करिडोरमा १७ सूत्रीय माग पैश भयो। माग पुरा गर्न वार्तामा समेत नगरे पौत्र हड़ताल सुरु गरियो। उतर हड़तालमा प्रहरी दमन भयो। यस अभियानबाट लोग समयको चर्चित युनियन-नेपालमूलको प्रचार सबै उद्योगमा पुर्दो। प्रहरी दमनका बाब्जुद संगठन विस्तारमा सकारात्मक प्रभाव पन्नो। श्रमिकहरुमा पद्धतिविरोधी भावना बढ्न।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०४६ चैत ३० गते</td>
<td>बालाजु ओहीयोगको क्षेत्रको सबै ग्रेट बद गरेद हड़ताल र अनसन सुरु भयो। यसबाट कामबाट निकाशन गरिएका आन्दोलनको अधिकांश युनियनकर्मीहरूको पुन: बहाली भयो। बालाजु ओहीयोगको क्षेत्रका यसै उद्योगमा श्रमिकहरू स्थायी भए। शुक्लाबाट आँध्र दिन मात्र काम गरेन प्रचलन सुरु भयो। यसपाट देरको श्रमिकहरुलाई स्थायी गराउने तार नै चल्न। युनियनमा लागेको कारण कामबाट हटाउने श्रमिक नेताहरुको बहालीले संगठनप्रति श्रमिकहरुको आकर्षण बढ्न। र, नेपालमूल, आफ्नो प्रभाव राष्ट्रीय रूपमा स्थापित गर्न सफल भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०४७ जहाँ २१ गते</td>
<td>ट्रेकिङ्ग श्रमिकहरुको बीमा हुनुमारन र तलब बुझि गरिनुपर्न लगायत २४ सूत्रीय माग सार्वजनिक गर्दै पहिलो चौथी मलुक बाहिर (हड़तालमा) पत्रकार सम्मलन गरियो। माग पुरा नगरे यो ट्रेकिङ्ग सिजनमा आन्दोलन हुने चेतावनी दिइयो। यस अभियानबाट ट्रेकिङ्ग क्षेत्रमा काम गरेन श्रमिकहरुको जीवन बीमा गर्न सुरु भयो। उनीहरूका तलब बुझि गरियो र यसबाट पर्याप्त क्षेत्रमा नेपाल ट्रेकिङ्ग मजदुर संघ चर्चामा आयो। त्यसबाटदेखि अग्लेसम्म नै यो युनियन श्रमिकबीचमा लोकप्रिय छ।</td>
</tr>
<tr>
<td>मिति</td>
<td>माग, आन्दोलन र परिणाम</td>
</tr>
<tr>
<td>---------</td>
<td>--------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>२०४८ महिना १० गते</td>
<td>नेपाल स्वतन्त्र गार्मेंट मजदुर युनियन (नेक्वागम्यु) ले सम्पूर्ण गार्मेंट उद्योगमा १३ सूत्रको मागपत्र पेश गर्न। अभियानको प्रारंभिक चरणमा व्यावसायिक समस्याबाट दबाब बढ्दो। श्रमिकहरूले तलब बुझ्दै गरेको, स्थायी गर्न सहमती भयो। गार्मेंट क्षेत्रमा केन्द्रीयसंघ भएको थोपहिलो समझौता थियो। यसबाट गार्मेंट क्षेत्रमा बलियो युनियन निर्माण भयो।</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| २०४९ पुस २२ गते | २०४९ पुस २२ गते सवारी एन जारी भयो। यसलगतै यातायात मजदुरहरूलाई स्थायी गरिनुपर्ने, चालक, परिचालकहरूले र. पचास हजारहरूले दुर्घटना बीमा गर्नुपर्ने लगायत २४ सूत्रको माग राखेर नेपाल यातायात स्वतन्त्र मजदुर संगठन (नेयास्वमसञ्च)ले देशव्यापी रूपमा चरणबाट चार्जक्रम घोषणा गर्न। माग पुरा नभए २०५० वैशाख २ गतेबाट आमहट्टालाई लागि संपूर्ण यातायात मजदुरहरूलाई आहान गर्न। प्राचार्यको चरणमा सिडीयो कार्यालय अगाडि गड्डीको हना बजाआएँमा कार्यक्रम प्रभावकारी र चिन्तित थियो। दवाबले काम गर्न, २०५४ चैत ३० गते सरकार र नेयास्वमसंघ समझौता भयो। समझौतापत्रमा सरकारको तर्फबाट श्रम मन्त्रालयको सचिव र नेयास्वमसंघको तर्फबाट संगठनका अध्यक्षको संयुक्त हस्ताक्षर गरियो। पहिले दुर्घटनामा चालकहरूलाई मुलुकको एन अनुसार कार्यवाही हुन्छ, समझौता पछि सवारी एनमा छैन प्रविधान राजाविषयक सम्झौता गर्न सरकार सहमती भयो। र. संजीतबाबुराजम्नै २०५० भट्टै ९ गते एनमा शोधण भयो। यातायात क्षेत्रमा संगठन, ट्रेड युनियन अधिकार स्थापित गर्न सफल भयो। नेयास्वमसंघ मात्र यातायात क्षेत्रका श्रमिकहरूको संगठन हो भन्दै सदनेश देशभर प्रवाह गर्न। यसको प्रभाव निकै पछिसम्म रह्यो। यो आन्दोलनको प्रभाव यति बलियो थियो कि चैत ३० रात ७ बजे रेडियो नेपालले सरकार र नेयास्वमसंघीय समझौता भएको समाचार प्रसारण गरेको थियो। नेपाल टेलिविजनले युनियनको अध्यक्षको आहान प्रत्यक्ष प्रसारण गरेको थियो। त्वचिशेखर देशभर एउटै मात्र दिब्बी च्यानल थियो र त्यसमा स्थान पाउनु भनेको निकै ठूलो कुरा मानिन्थ्यो। यस आन्दोलनले नेयास्वमसंघीय देशव्यापी बनाउन थप महत्त्व पुर्यायो।
मिति | माग, आन्दोलन र परिणाम
--- | ---
20५४ पुस ५ गते | २०३८ सालदेखि सुरु भएको 'होटलमा १० प्रतिशत सेवाशुलक' लागू गर्न माग फेक पेश गरियो। माग पूरा गराउन विभिन्न दबामूलक गतिविधि सङ्कालन भए। यस सन्दर्भमा २०५४ साल पुस ६ गते श्रम मन्त्रालयले ३ सदस्यीय कार्यदल गठन गर्न। कार्यदलले छलफलमा नेपाल स्वतन्त्र होटल मजदुर युनियन (नेस्वहोमयु)ले प्रस्तुत गरेको प्रस्तावमा नेपाल होटल तथा पर्यटन श्रमिक संघले पनि सहमति जनायो। यस प्रक्रियासँगै नेस्वहोमयु २० प्रतिशत सेवाशुलक अभियानको 'नेता' बन्यो। यसले नेस्वहोमयुलाई होटल तथा रेस्तोरांनु परिव्यवस्था लोकप्रिय बनायो। २०५७ सालमा होटल श्रमिकहरूको संयुक्त आन्दोलन सुरु भयो। यसका विरुद्ध व्यवसायीहरूले हड़तालमा प्रतिबंधको माग गरी पुनरावृत्ति अदालतमा मूढा दायर गरे। अदालतले होटल क्षेत्रमा हड़तालमा प्रतिबंध लगाउन अर्थव्यवस्था गरेपछि व्यवसायीको प्रभावमा सरकारले आवधथ्य सेवा विस्तार ऐन लागू गरी हड़तालमा प्रतिबंध लगायो। आन्दोलन रोकिएन। अन्तत पचौथ वर्षमा निरन्तर सड़कचर्चसेट १ जनवरी २००७ (२०६४ साल)बाट होटल तथा पर्यटन क्षेत्रमा २० प्रतिशत सेवाशुलक लागू गरियो।
20५६ असोज १४ गते | इतिहासमा लामो समयसम्म हड़ताल हुने कम्पनीको रूपमा चिनिएको नेपाल ब्याटी कम्पनी लिए। राख्को कि४ शूनीय मागमा सहमति नभएको आन्दोलन सुरु भयो। कामदार, कर्मचारीहरूलाई सेवाका शर्त र तरब, सुविधा स्पष्ट उल्लेख गरी निरुक्तिक पत्र दिनुपर्न र प्रशासनिक उच्च ओहदामा रहेका कर्मचारी तथा श्रमिकहरूलाई जोतिराहने किन्होंने अन्य गरेनुपर्न माग ध्यान। २०५६ चैत २३ गते न्याय परिषदको सचिव काशीराज दाहलको नेतृत्वमा ट्राइब्युनल होटल गठन भयो। दाहल नेतृत्वको ट्राइब्युनल र सर्वीच अदालतबाट विभेदमाथि रोक लगायो। वर्क परमिट र श्रम ऐनको व्यवस्था सम्बन्धमा स्पष्ट पारियो। सामूहिक सौदागरीमा कत्याकर्मचारी र श्रमिकले भाग लिन पाउने भने समेत व्याख्या गरियो। दाहल ट्राइब्युनलले निर्धारित विरुद्धको कम्पनीले सर्वीच अदालतमा दिएको रिट दियो। ट्राइब्युनलको निर्णयको विरुद्धको कम्पनीले दायर गरेको रिटमा २०५९ साउन १ गते सर्वीच अदालतले फेसला गयो। त्यस फेसलले उच्चपदस्थ कर्मचारीहरूको सुविधा अन्य श्रमिकको भन्दा बढी र धेरैपटक बुझ्दिगनि प्रवृत्तिमा अंकुश लगायो। त्यो फेसलले धेरै प्रतिक्रियामा हुने यस्तो विवाद नजीको काम गयो।
2.2 ट्रेड युनियन आन्दोलन, उत्पादन सम्बन्धको सुपारित लागूमा प्रक्रिया र श्रम कानुन

राजनीति, आर्थिक-सामाजिक पद्धति र उत्पादन प्रणालीका बीचमा गहिरो अन्तर्विभाजन हुन्छ। राजनीति अर्थसहभागी केन्द्रीय अभियंताको हो। आर्थिक पद्धति राजनीतिको आधार हो। कस्तो पद्धति भने सुरु कस्तो सम्बन्ध भनेबाट पनि आफ्नोलन गर्न सकिन्छ। अर्थ-राजनीति र उत्पादन प्रणालीको सन्दर्भमा उत्पादनको तरिका (मोड अफ प्रडक्सन), उत्पादन-सम्बन्ध (प्रडक्सन रिलेसन) र श्रम-सम्बन्ध (लेबोर रिलेसन)को विश्लेषण गरिन्छ। यिनीहरु आपसमा अन्तर-सम्बन्धित हुन्छन् र एकअर्कालाई प्रभावित गर्नु प्रयास गरिन्छ।

उत्पादनको तरिकाले उत्पादन-सम्बन्धको रूपमा गर्ने प्रयास हो। यो स्थायित्वको प्रकार, नियन्त्रण, र त्यसबाट पैदा हुने शक्ति-सम्बन्धलाई निर्धारण गर्न। उत्पादन-सम्बन्धले श्रम-सम्बन्धलाई प्रभावित गर्ने उपयोग गर्ने विधिले रोजगारदाता र श्रमिकहरु बीचको शक्ति-सम्बन्ध (पावर डाइनामिकस) तथा अन्तर-सम्बन्धलाई असार गर्न। श्रम-सम्बन्धले उत्पादनको तरिकाको असार पार्न सकिन्छ। श्रम विवाद र सामूहिक कार्यालयको उत्पादनमाध्यमको स्वामित्व, नियन्त्रण र अन्ततः स्वैयं उत्पादनको तरिकालाई नै फेरिदिन सकिन्छ।

राजनीतिको आन्दोलनको नेतृत्व गर्न। आन्दोलनले परिवर्तन ल्याउँछ, परिवर्तनले प्रणाली पैदा गर्न। आलीहरुको जीवन र जनावर सबै कानुन निर्माण गर्न। नयाँ कानुनले स्थितिलाई यथास्थानामा राखेर सीमा को। त्यसले काम नगरे फेरि राजनीति सक्रिय हुन्छ र यथास्थितिमा हलचल पैदा गर्न।

अघिल्लो प्रणाली भल्किएको त्यसबेलाउ नैनुको कानुनलाई तर गरिएको सम्बन्ध पनि प्रायः भल्किएको जानन्। त्यसले परिवर्तनले आवश्यक सबै कानुन निर्माण सक्नस्। परिवर्तनले खारेजीको प्रक्रियाबाट नयाँ प्रबन्ध गरिन्छ। अट्टाहरुको आगमनसै प्रणालीमा पनि श्रम-सम्बन्ध व्यवस्थापन गर्न विषयक प्रश्न अपनाइएको छ।

नेपालमा सङ्गठित ट्रेड युनियन आन्दोलनले ७७ वर्ष पूरा गर्दछ। राजनीतिको जाैनिया शासन, निर्धकुश राजनीतिको नेतृत्वको निर्देश र पत्वयोगी व्यवस्था, संवैचारिक राजनीतिक सत्ताहरुको बहुदलीय संसदीय व्यवस्था र हालको सकडौँ प्रवाह लोकतान्त्रिक सुलभ गरिएको छ। वि.स. २००३ सालदेखि २०८० सालबीच हाम्रो युनियन आन्दोलनले चार शासन प्रणालीको अनुभव गरिएको छ। हेरेक आन्दोलन, तत्कालिन राजनीतिक प्रणालीले
‘आधिकृत—सामाजिक शोषण—उत्पीडन’लाई सम्बोधन गर्न नसकेको छ। हरेक प्रणालीका विद्वेश भएका आन्दोलनले नयाँ अवस्था सिर्जना गरेको छ। श्रम सम्बन्धको व्यवस्थापन हरेकपटक नयाँ कानुनी प्रवन्धका बोरेमा छलफल, बहस, निवाद र निर्धनीको प्रक्रियाबाट अधि बढेको देखि नुनेको छ।

उदाहरणका लागि आजभन्दा ७७ वर्ष अधि नेपालमा पहिलो संगठित ट्रेड युनियन आन्दोलन सुरू हुँदा त्यस्बेलाको राजनीतिक दमन, आधिकृत शोषण र सामाजिक रूपमा रहेको उत्पीडन नै प्रमुख कारण रहेको थियो। विराटनगर जुटिमलमा शेयर होल्डरका प्रतिनिधिको रूपमा नियुक्त उद्योगपति स्व. जुरुखान्द्र श्रेष्ठको भनाइमा—‘त्यसबेला कुनै लेबर ल (श्रम कानून)’ थिए। कामको समय निर्धोरण थिए। कामदरहरू १२ घाटा काम गर्दै (त्यसबेल भाषामा ८ घाटा काम गर्दै)। तबब नृत्य थियो। म्यानेजिंग डिरेक्टर (प्रबन्ध निर्देशक) नै सर्वेस्वरी थियो। कामदार भनीर गर्नौ नन्यम पुन्यानु पद्दैन थियो। त्यस्तै, काम खोदेखोरी पनि नयम पुन्यानु पद्दैन थियो। कामदारलाई हटाउने पनि भने ‘निकल जाओ’ भने पुष्टियो। सबै कु छ डिक्टेरियल (निरुक्षा) थियो।

त्यतिखेका एकजना आन्दोलनकारी नेता स्व. नैनलाल बोहोराको अनुसार—‘मील २४ घाटा सञ्चालन गर्नु पर्याय। सुविधा भने कामको अनुपातमा नगन्य। शोषण र दमनको बीचमा काम गर्नु पर्याय भएको त्यसबेला त्राण पाउनका लागि विराटनगर जुटिमलका सबै मजदुरहरू मौकाको ताकामा थिए।’

यसै ‘८ घाटा काम, चामल–चन्नी र कपडा सस्तोमा पाउनु पैर बढौ दो महानीको अनुपातमा ज्याला वृद्ध’ गर्नु पर्याय जस्ता माग र राजाहरूको जरूरियत शासनकालमा अकल्पनिय जस्तो लागि ‘ट्रेड युनियन अधिकार’ जस्ता केही पेशासंग र केही प्रणाली परिवर्तनसंग सम्बन्धित मागलाई त्यस आन्दोलनले अधि सरोको थियो। आन्दोलनकारी बीच त्यतिखेर ‘बंगाल अवार्ड र कतिहार अवार्ड’ मध्ये कुन चाहिल्लाई आधार माने भनेमा बहस थियो। विराटनगर जुटिमलसका एमडी राधा कृष्णा सिङ्हानियाले त्यतिखेर प्रधानमन्त्री पद्म सम्मेलन जबरालाई लेखको बिनीपत्रमा उल्लेख गरेको ‘आफूलै कतिहार तथा कलकाताका मजदुरहरूले पाएसरहका वेतन तथा सुविधा दिने प्रस्ताव गरेको तर त्यो प्रस्तावलाई आन्दोलनकारीहरूले अस्वीकार गरेको’ प्रसंगले वही तथ्यले बताउँछ (विषन्य रिमाल: २०५७)।
७७ वर्ष अधिको ट्रेड युनियन आन्दोलनले राजनीतिक प्रणाली परिवर्तनको लागि महत्वपूर्ण भूमिका खेल्यो। एक शताब्दीबीच लामो जहाँनिया शासनको अन्त्य गन्यो। तर राजनीतिक संक्रमणकाल टूड्ड्याउन झण्डै एकठालक लाग्यो। यस अवधिमा उत्पादन-सम्बन्ध फेने र स्थिरता दिने काजुनी प्रबन्ध हुने सकेन।

‘अवार्ड’ को शाब्दिक अर्थ निर्णय (फैलला) हो। भारतमा व्यवस्थापन र मजदूरका बीचमा भएको उद्धरका विवादहरू सक्षम (आधिकारिक) निकाय (ट्रिब्युनल, मध्यस्थका अदालत) समक्ष पठाने (रेफर गर्ने) र तिनले निर्णय गर्न व्यवस्था थियो र हालसम्म पनि छ। यस्तो निर्णयलाई त्यहाँ अवार्ड भन्दछन्।

भारतको बिहार र बंगालमा उद्योगको लामो इतिहास भएको र सो दौरान व्यवस्थापन एवं कामदाको बीचमा कैफ्युनपटक झगडा (विवाद) भए निर्णय (अवार्ड) हुन्छ, यस्ता अवार्डहरूको एक प्रणाली नै बसिसकेको थियो। फेरि यस्ता अवार्डहरू उद्योग पिच्छे (चिन्ना उद्योग, जुट उद्योग जस्तै अन्य उद्योग) फरक-फरक हुन्छ। विराटनगरमा त्यसबेला विहार (कटिहार) र बंगालका जुटमिलका अवार्डहरूको मात्र खोजीनितिभएको हो। बिहार (कटिहार) अवार्ड र बंगाल अवार्ड भन्नु बिहार (कटिहार) र बंगालका जुट मिलह्रमा भइनेका अवार्डहरूको मात्र कुरा हो (ओझाः २०५७)।

७७ वर्ष अधिको ट्रेड युनियन आन्दोलनले राजनीतिक प्रणाली परिवर्तनको लागि महत्वपूर्ण भूमिका खेल्यो। एक शताब्दीबीच लामो जहाँनिया शासनको अन्त्य गन्यो। तर राजनीतिक संक्रमणकाल टूड्ड्याउन झण्डै एकठालक लाग्यो। यस अवधिमा उत्पादन-सम्बन्ध फेने र स्थिरता दिने काजुनी प्रबन्ध हुने सकेन। कटिहार अवार्ड किन बंगाल अवार्डहरूको बहस त्यतिको विलयाउ। आधिक पहाडीको सन्दर्भमा राजासहितिको ‘प्रजातन्त्र’ले त्यस्तै प्रणाली भएका अन्य मुलुकमा जस्तो काम गर्न सकेन। सामान्ती उत्पादन प्रक्रियामैं रहिहने कि त्यसबाट अधि बढै भन्ने दिविधामा नै समय गुजिन। नवगठित ट्रेड युनियन आन्दोलन पनि एकांतबाट हुनु जाप्तलाई सोधित संघ पक्ष अन्तराप्लेट्रिय ट्रेड युनियन केन्द्र–वर्ल्ड फेडरेशन अफ ट्रेड युनियन (डब्ल्युएफनिटयु) र त्यसलाई विभाजन गरी
पाल्दै खाली खुदा नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनको अफ्रड ट्रेड युनियनस (आदिकोएफटियु) ‘दुई धार’ बीचको तीन प्रतिस्पर्धामा विचार गरिएको पछि खोल्ने पुरा यो। यसको पहिलो राजनीतिक परिवर्तनपछि श्रम सम्बन्ध व्यवस्थापन गर्ने कानून निम्नालाई पहिलो आमनौर्विचारको समयमा कुर्न पन्नौ।

अधिकार प्राप्तिको सन्दर्भमा हरेक परिवर्तनले केही न केही उपलब्धि दिएको नाइन्छ। तर आन्दोलनको ‘राप’ शिष्ठिल हुँदै गएको अधिकारमाथि क्रमाङ्क: अतिरिक्त नै हुने गरेको छ। उद्वाहणका लागि पहिलो आमनौर्विचारको मन्त्रिपरिषदको 'कानून बनाउने अधिकार' प्रयोग गरी २०१६ असार १५ गते जारी गरेको ‘कारखाना तथा काराखानामा काम गरेको मजदूरस्वरूप भएको २०१६-२०१७ लाई लिन सकिएको। त्यसै ऐन आयाममा आउनुअधिकृत नै निर्वाचित तर्कको विचल्दू ‘कुँ’ भयो र कार्यात्मकमा नल्याई संशोधन गरी मजदूर संघ खोलन पाउने व्यवस्थापितको सबै अधिकार कटौती गरिएको। त्यसैसम्म (२०१८ मुसः ९ गते) मात्रा कार्यात्मकमा ल्याइएको त्यसै ऐनको केही दफा नब्बै मात्रा तौकेको जिल्ल्लामा लागू हुने प्रवर्तन विहित राज्यपत्रमा सुचा प्रकाशित गरिएको। ऐन आयामकृत्रिमा कार्यात्मकमा आएको एक दशा चर्चित स्थानीयसर्वरामा फेरि ट्रेड युनियन आन्दोलन संगठित हुन थाल्यो। विशेषता तिरं २०२२ सालसम्म बिराटनगरमा फटक-फटक भएका मजदूर हट्टाल र विभिन्न प्रक्रियाका आन्दोलनले राष्ट्रियसर्वरामा आन्दोलनको वातावरण सिर्जना गरेको। आन्दोलनको ‘राप’ हेतौ तत्कालिन सताले २०३५ असार ५ गतेको बल्ली सिङ्गे संशोधित ऐनलाई कार्यात्मकमा ल्यायो (अनुसूचि ३, तीन त्यसै ऐनको तुलना)।

वि.सं. २०३५ सालको कार्तिक महिनामा भएको बालाजु आधोगिक क्षेत्रको मजदूर हट्टालढाउँछ २०४६ माघ १९ गतेको सूर्य गरिएको आधोगिक क्षेत्रमा रहेको हेटौडाको कपडा उद्योगको हट्टालसम्म मजदूरहरूको झण्डै ३ दर्जन आन्दोलन भए। तर्कको पक्षमा भएको ती आन्दोलनहरूलाई २०१६ सालमा ऐन कार्यात्मकमा माग गरेको। त्यसैरुपन्ने झण्डी ३ दिन आन्दोलन भए। ऐनलाई खरोजीको माग गरिएको। आयामकृत्रिमा श्रमिकहरुले कानून र व्यवस्थाको अवज्ञा सूचा गरेको। नै ‘काला कानून खरोजी’लाई आन्दोलनहरूले झण्डा बनाउँछ। बाढैनित्र तत्कालिन जनमत संग्रहको कठिनामा उभ्याउँ खालकलियो पारिसङ्केतकहरुले श्रमिकहरुले अवैधाधिक भनिएको संगठित हुने अधिकार र गरेको मानिएको सामूहिक सोदाबाजी गरेको कामलाई व्यवहारमा लागू गरेको बाध्य परेको।
अधिकार प्राप्तिको सन्दर्भमा हरेक परिवर्तनले केही न केही उपलब्धि दिएको पाइँको। तर आन्दोलनको ‘राख’ रिखिल हुँदै गएपछि अधिकारमाथि क्रमशः अतिक्रमण हुने गरेको छ। उद्देश्य आफ्नो लागि पहिलो आमनेवारिचनबाट निर्वाचित सरकारले मन्त्रिपरिषदले ‘कानून बनाउने अधिकार’ प्रयोग गरी २०४६ असार १५ गते जारी गरेको ‘कार्यान्वयन तथा कार्यान्वयनका काम गरी मजदुरसम्बन्धी ऐन–२०१६ लाई लिन सकिन्छ।

२०४७ सालमा निर्माणका राजद्वारलाई सांवैधानिक घरेलुभित्र ल्याउ। निर्देशितहरु अन्त्य भई २०४७ सालको ‘कू पछिखोरेज गर्नेका बढुढलीय संसदीय व्यवस्था बहाल गरियो।’ फेरिएको राजनीतिक प्रणालीसँग ‘काला–कानून खरेजी’ र ‘प्रणालीलिपि ऐन निर्माण’को आवाज बुझाएणु। २०४८ सालको पहिलो आमनेवारिचनबाट नयाँ संसद निर्वाचित भएपछि श्रमको संसारलाई व्यवस्थित गरेछी विवाहमा पहल सुर भयो। यसको नेतृत्व जिफन्टले लियो। एनडियुमैली स्वतिखेर आफ्नै गर्ने प्रणालीकै थिए। विभाजित अवस्थामा हेरो अनुभु कानूनी माध्यमबाट ‘वर्गसंबंध’ अधि नबढी हुने भन्दा कानून निर्माणको प्रकृत्याबाट बाहिर रह्यो। वास्तवमा अनुभुको भूमिका ‘असमांत’ थिए। सीमित सैद्धांतिक ज्ञान र व्यवहारिचनाप्राप्त अनुभवको आधारमा जिफन्ट आन्दोलनका नेताहरुको गर्न भन्दा नेताहरुको अन्तुफ कानूनी माध्यमबाट ‘वर्गसंबंध’ अधि नबढी हुने भन्नी गरिन्छ। जिफन्टबाट मोटामोटी रूपमा नयाँ श्रम–सम्बन्धको आधारको रूपमा प्रस्तुत गरिएको सुझाव सक्षम निमनात्सार थियो:

» सबै पेशा र व्यवस्थामा कार्यरत श्रमिकहरुलाई ट्रेड युनियन अधिकार हुनुपछि।
» नजी, सार्वजनिक र सरकारी स्वामित्वमा सम्बन्धित कुनै पनि सेवा, उद्योग र व्यवसायमा ट्रेड युनियन गठनको अधिकार दिइनुपछि।
» कामदार कर्मचारीले रुचाइको (सवैभन्दा प्रतिनिधिमूलक) युनियनसँग मात्र सरकार र रोजगारिचनाहरुले संवाद गर्नुपछि। संवादमात्रतै गरिएको सम्झौताले कानूनी हैसियत पाउनुपछि।
» प्रतिष्ठान तहको युनियनमा गैर-मजदुर संलग्नता बन्धित गर्नुपछि। कुनै पनि तहको सामाजिक संवादमा नक्सली (यति) युनियनको भूमिकामाथि रोक लगाइनुपछि।
» सामाजिक संवाद आवधिक र नियमित हुनेछ। त्यसैले संवादमार्फत डेक-डिटका विषयको सम्बोधन गरिन्छ। व्यवस्थापनले संवाद र सामूहिक सौदाबाजीमा अनिच्छा व्यक्त गरेमा हड्डीतलोको ओजार प्रयोग गर्न पाउनेछ।

» नियमित प्रक्रियामा वैध हड्डीतलोको विधि तय गरिन्छ। वैध हड्डीतलोको अवधिको तलब-सुविधा दिइनुपछ। वैध हड्डीतलका विरुद्ध तालाबन्दीको अधिकार हुनेछ।

» रोजगारीमा सेवा र सर्त कितानी हुनेछ। मुखो भर्मा काम दिने र कामबाट निकाल र्ग्ने स्वेच्छाचारितामा रोक लगाइनुपछ। श्रम विवादमा आफ्नो श्रमिकलाई आफ्नो हेड्ने भने प्रचुरतमा रोक लगाउने रोजगारीलाई औपचारिक बनाइनुपछ।

» रोजगारी दिनले रोजगारीमा हेर्मासैंग समान सहयोगीको व्यवहार गरिन्छ। चलन चल्टिको मालिक-नोकरको जस्तो व्यवहार कानूनी रूपमै अन्त्य गरिन्छ।

» ठेका/कारण र दैनिक ज्यालदारीबाट श्रमको चरम शोषण भइर्नेकाले रोजगारीलाई आक्सिमल हेड्ने नियमित बनाइनुपछ। परिक्रमाको अवधि छोटो बनाइनुपछ। परिक्रमाको सन्धिसाथ स्थायी गरिनुपछ।

» स्थायी श्रमिकलाई कमितिमा पनि संस्थानको कर्मचारीले पाएको मुखिदासहित पेनसको व्यवस्था गरिनुपछ।

यिनै बुङमल्र्म ध्यानमा राखी अधिलो शासन व्यवस्थामा रहेको उत्पीडनकारी श्रम सम्बन्ध भक्तकाले र फेरिको राजनीतिक व्यवस्था सापेक्ष नयाँ श्रम सम्बन्ध कायम गर्न पहिलो संसदीय अधिवेशनमा सर्काससैंग श्रम कानून ल्याउन आयाहार गरियो। तर नयाँ सरकारमा त्यतिखेल केही ‘बहुमत’को दम्भ थियो र केही श्रम आन्दोलनप्रतिको पूर्वाग्रह पनि थियो, संवेदनशीलता थिएन। अतिकलि नयाँ कानूनबाट प्रतिपक्षकले लाभ लिन्छ कि भने मनोविज्ञान पनि थियो। यसको कारण संसदमा श्रमसम्बन्धी विधेयक प्रस्तुत गरेको भइर्नेको आलातमाध्यम हस्तक्षेप आवश्यक भयो। त्यसैले जिफन्टले प्रतिनिधिसम्मा सदस्य समेत हेका आफ्नो तक्तालिन महानदेखक भयो। मुक्तद नौपरामार्फत श्रमसम्बन्धी निजी विधेयक संसदमा लैजाने योजना बनायो। श्रमसम्बन्धी तीन/तीनवटा कानूनको निम्नानुसारको औचित्य उल्लेख गरी २०४८ भडौ ५ गते संसद सचिवालयमा निन्न तीन विधेयकहरू क्रमशः दर्ता नं. ८, ९, १० मा दर्ता गरियो।
चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली त्रेड युनियन आन्दोलन

२०४६ सालको परिवर्तनसँगै औद्योगिकरणको अवस्था पनि फेरियो। उद्योग–व्यवसायको लागि क्रमशः नयाँ वातावरण सिर्जना भइहरेको थियो। पूँजीको विश्वव्यापीकरण र संरचनागत समायोजन कार्यक्रम तीन रूपमा अधि बढ्दिहरेको थियो। श्रमको संसारमा ‘बजारको साम्राज्य’ बलशाली हुँदै थियो।

» औद्योगिक सम्बन्ध विधेयक २०४८: देशको औद्योगिक प्रगतिका लागि असल औद्योगिक सम्बन्ध बनाइ औद्योगिक शान्ति कायम राखन औद्योगिक विवादको रोकथाम तथा शान्तिपूर्ण समाधानका लागि उपयुक्त व्यवस्था गर्न वाणिज्यीय भएकोले नेपाल औद्योगिक सम्बन्ध ऐन २०४८ विधेयकको रूपमा प्रस्तुत गरिएको।

» त्रेड युनियन विधेयक २०४८: नेपालमा मजदृ संगठनहरू विधिवत रूपमा दर्ता गरी सुस्थित गर्न, कामदारलाई संगठन गर्न अधिकार प्रदान गरी संगठित तवरबाट आ–आफ्नो वर्गको हक, हित र सुमित्राङ्कको संरक्षण, समबर्द्धन एवम् प्रवर्धनको व्यवस्था गरन ... त्रेड युनियन दर्ता, मान्यता र समृद्धित निम्नश्रेणी गरी कामदारको राष्ट्रीय देश धिततर उनमुख गराइ उद्योग, व्यापार र औद्योगिक समबन्ध को स्वर्ण विकास गर्न वाणिज्यीय भएकोले नेपाल त्रेड युनियन ऐन २०४८ नै विधेयकको रूपमा प्रस्तुत गरिएको।

» श्रम विधेयक २०४८: नेपालका कामदारहरूलाई उचित, सुरक्षित र मान्यवाची सर्तको व्यवस्था गरी व्यवस्थापकसँग उनीहरुको सम्बन्ध नियमित गरी औद्योगिक शान्ति तथा विकासको प्रवर्धन गर्न वाणिज्यीय भएकोले ... श्रमवैधकहरुको हक हितलाई कानुनी रूपमा सुनिश्चित र सुरक्षित गर्न श्रम ऐन २०४८ विधेयकको रूपमा प्रस्तुत गरिएको।

२०४६ सालको परिवर्तनसँगै औद्योगिकरणको अवस्था पनि फेरियो। उद्योग–व्यवसायको लागि क्रमशः नयाँ वातावरण सिर्जना भइहरेको थियो। पूँजीको विश्वव्यापीकरण र संरचनागत समायोजन कार्यक्रम तीन रूपमा अधि बढ्दिहरेको थियो। श्रमको संसारमा ‘बजारको साम्राज्य’ बलशाली हुँदै थियो। हाम्रो जस्तो साना अर्थसंशोधन रहेको ‘व्यापार–
संरक्षण’को व्यवस्था भल्काईौं ठिकै थिए। नयाँ कानून निर्माणमा यी विषयले प्रभाव पारिहर्दका ठिकै। ‘बजारको निर्देशन कि राज्यको व्यवस्थापन’ भने मुद्रा अर्थ-राजनीतिमा प्रमुख बनेको ठिकै।

नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलन त्यतिखेर सिकार नै ठिकै। अहिले जस्तो व्यापक अन्तर्राष्ट्रिय सम्पर्क पनि ठिएन। अधिकतम अनुभव भारतीय अभ्यासमा आधारित ठिए, जुन भारतमा कार्यक्षेत्र नेपाली तरल्लछ र नेपाली भने प्रश्न त छैंदै ठिकै। त्यतिखेर भारतमा ७ जना मिलेकै कुनै पनि कार्यक्षेत्रले युनियन बनाउने सकिने कानूनी प्रबन्ध ठिकै, ती ७ मध्ये पनि त्यहाँ कार्यरत ३ जना वे पुने व्यवस्था ठिकै। त्यस्तो प्रक्रियाले ‘नकली युनियन’को बोलबाला बढै आर्थिक त्यसलाई रोक्ने जिफुटले तथाय पाउँने ट्रेड युनियन विधेयकमा एउटा दफा– ‘बाहिरियालाई निषेध’ भने राखिएको ठिकै। यसलाई ‘प्रतिष्ठानका हरेक ट्रेड युनियनमा सम्बन्धित प्रतिष्ठानमा कार्यरत कामदरबाहेक अन्य बाहिरियाले सदस्यता प्राप्त गर्न सक्ने छैन’ भने व्याख्या गरिएको ठिकै। रोजगारीमा नरेका राजनीतिक कार्यकर्ताद्वारा स्थानीय तहेदिक ने ट्रेड युनियन केही गरी आन्दोलन भाँदौं दलाल युनियन या ‘संब्रान्तद्वारा नियन्त्रित युनियन’ भने नपाओसू, ट्रेड युनियन– श्रमिकका लागि श्रमिकद्वारा संचालित हुने विधि स्थापित होसौ भने त्यसको आसय ठिकै।

सारामा, २०१६ सालको ऐनको तुलनामा २०४८ सालमा बनाइने ऐनमा निम्न विषय सम्बन्ध हुनुपर्ने अपेक्षा राखिएको ठिकै:

» संगठित हुने अधिकारको कानूनी मान्यताका लागि ट्रेड युनियन ऐन निर्माण गरिनुपछि।

» सामूहिक सौदाबाजीको अधिकारलाई कानूनी हैसियत प्रदान गर्न औद्योगिक सम्बन्ध ऐन बनाइनुपछि।

» रोजगारीका प्रकार, र सर्व सेवा-सुविधा लगायतका हक/हित आधारित विषयलाई कानूनी हैसियत प्रदान गर्न श्रम ऐन निर्माण गरिनुपछि।

माथि चरादिगरिएका तीनवटा निजी विधेयकमा आधारित रहेक सरकारले प्रस्तुत गरेको नयाँ विधेयक संसदबाट श्रम ऐन २०४८ र ट्रेड युनियन ऐन २०४९ को रूपमा पारित गरिनुपछि। श्रम ऐन २०४८ बहुदलीय व्यवस्थाको श्रम सम्बन्धको प्रतिबिम्ब हो। कार्यरतामा तथा
कारखानामा काम गरेँ मजदुरसम्बन्धी एन २०१६ तारिखमा वित्तिपूर्वक गरिएको श्रम ऐन २०४८ ले त्यसपछि को अवधिमा श्रम सम्बन्धि स्थान राख्ने काम गन्यो। यस एकलको पुरुष एकलको रूपमा आउको ट्रेड युनियन एन २०४९ अहिले पनि कार्यन्वयनमा छ। श्रम ऐन २०४८ कार्यन्वयनमा आएको श्रमको क्षेत्रमा धेरै उत्तर-चढाव आए। रोजगारीको क्षेत्र विस्तार भए, श्रमका ढाँचाकोचा बढ़िए। वैश्विक रोजगारीको लागि मुलुकहरू खुल्ला गरिए। व्यवसायीहरू ‘फेयर–लेबर प्राक्टिस’ (उदित श्रम अभ्यास) गर्ने र ‘अफेयर–लेबर प्राक्टिस’ (अनुचित श्रम–अभ्यास) गर्ने गरी धुनीकृत भए।

श्रम ऐन २०४८ अधार दशकभन्दा बढी अवधिसम्म कार्यन्वयन भयो। यसक्रममा नेपाली कृषिप्रति नेतृत्वको सरकारले ‘बजारआधारित नीति’ लागू गरेको कम्युनिस्ट पार्टीको पहिलो निर्वाचित सरकार द्वारा। ‘लोककल्याणकारी नीति’ कार्यन्वयन गरेको काम भयो। राजनीतिलाई ‘आदर्श’मा हिंदुस्तान प्रधानमन्त्री सतीका लागि जस्तो महत्त्वको महत्त्वलाई विकृति/ विसंगतिको पनि वीडियो तयार गरेको हुन्गुने। सरकार लोकप्रीय रहेको बेला व्यापारशक्ति अदालतको परमाणु अपनेको समेट गरियो। अन्वेषण अभी बढै भएको माओवादी हिंसात्मक आन्दोलन एक दशकसम्म चल्न, संवैधानिक घरामा बाधाहरू भनि बुझेको राजनितिले २०१७ सालमा जस्तै संस्तान व्यवस्थाको विरुद्ध ‘कू’ समेट गन्यो। यी सबै राजनीतिक घटनाक्रमको दुस्प्रभाव (व्यामिफिकेशन) लाई व्यवस्थापन गरेको एक दशक ह्याँ भयो।
यी सबै आरोह/अवरोहबीच श्रम ऐन, २०४८ लाई श्रम ऐन, २०७४ बाट विस्थापन गर्नुअधि दशकमै लामो तर्क/वितर्क, छलफल, बहस, विवाद हुँदै नेपाली श्रमको संसार अधि बढ्दै। तत्कालिन प्रधानमन्त्री शेरबहादुर देउवा नेतृत्वको सरकारले व्यवसायीले चाहेमा ‘हावा’ र नचाहेमा ‘फायर’ गर्न पाउने गरी श्रम ऐन संस्थाधनको प्रस्ताव अधि बढ्दै। त्यसलाई एकताबाबू युनियन आन्दोलनको सशक्त प्रतिवादले रोकिदै।
‘कू’पछि श्राहीसताले त्यसेलाई निर्दर्तता दिन खोज्यो। नकली युनियन खडागरी ‘वैधता’ दिने असफल प्रयत्नसमेत गरिदिए। अन्ततः श्रम कानुनको विषय ‘काम गर्न’ र ‘काम लगाउने’का प्रतिनिधिबीचको आपसी सहमति र सरकारको सहजीकरणबाट मात्र सम्भव छ भने स्थापित गर्ने नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन सफल भयो (अनुसूचि ४, श्रम कानुन संस्थाधनका श्रृङ्खला)।

श्रम कानुनका सन्दर्भमा ‘काम गर्न’ र ‘काम लगाउने’का बीच विद्वान कानुन ‘रिजिड’ भयो, खुकलो पार्शुर्पछि भने र श्रमिकहरूलाई ‘वस्तु’को रुपमा व्यवहार गर्न पाउँदैन, रोजगारी र सामाजिक सुरक्षाको सुनिश्चितता गरिदुपछि भने बहस छैदै थिए। यी दुई प्रवृत्तिको मध्यबिन्दू खोज श्रम कानुन संस्थाधनको ५ बुदामा ट्रेड युनियन र रोजगारदाताको संगठनबीच सहमति भयो। दोस्तिसाजी प्रथा सम्मेलनमा यसलाई १२ बुदामा थप व्यवहार गरिदिए (जिफेट:२०६१)। ७ बुद्दै सहमति सहज्योपमा निम्नामुसार थियो:

क) सामाजिक सुरक्षा: सामाजिक सुरक्षाको एकीकृत व्यवस्था छैन। विभिन्न कानुनमा श्रमिकहरूलाई उपदान, सज्जनकोष र करिपय सरकारी स्वामित्वका प्रतिष्ठानमा पेनसको पनि व्यवस्था गरिए पनि ल्यसको प्रभावकारी कार्यन्याय हुनसकेको छैन। बिरामी बिदा, प्रस्तूती बिदा, दुर्योगी र कार्यपूर्ति र जीवन बीमाजस्ता सामाजिक संरचनाको केही व्यवस्था भने हाल श्रमिकहरूलाई आशिकरुपमा उपभोग गर्न पाएका छन्द। हाल श्रमिकहरूलाई अनौपचारिक गर्नक्रम दुई हुँदै गएको छ। उपदान, सज्जनकोषस्तरी व स्वामित्वका संरचनाका अभाव छ। मात्रल संरचनाका सुविधा आईएलओको मापदंडबन्दा नून र असमान छ। जुन्दी उपचार खच्छ पाउने व्यवस्थाको अभाव छ। सार्वजनिक औपचारिक होमु वा अनौपचारिक क्षेत्रका नेपाली श्रमिकहरू सामाजिक सुरक्षाविहरन छन्द। त्यसँगै सबै अनौपचारिक तथा औपचारिक श्रम क्षेत्र, सबै भौगोलिक क्षेत्र र सबै तहको तलब स्केलमा काम
श्रम कानुनका सन्दर्भमा ‘काम गरन’ र ‘काम लगाउने’का बीच विद्यमान कानुन ‘रिजिस’ भयो, खुकुलो पार्नुरै भनेर र श्रमिकहरुलाई ‘वस्तु’को रूपमा व्यवहार गर्न पाईलेन, रोजगारी र सामाजिक सुरक्षाको सुनिश्चितता गरिनुपर्न भनेर बहस छैन थियो। यी दुई प्रूतिको मध्यबिन्दू खोजन श्रम कानुन संशोधनको ६ बुङ्गामा ट्रेड युनियन र रोजगारखाताको संगठनबीच सहमति भयो।

गर्ने श्रमिकहरुलाई सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा समेटौं पर्न। सामाजिक विद्यमान योगदानको दरमा थप व्यवस्था नपैनर तर वर्तमान सुविधामा कमी नहुने गरी एकीकृत सामाजिक सुरक्षा कोष स्थापना गरिनुपर्न।

ख) श्रम लचकता: (क) कानुनी नियन्त्रण हुनुहुन, (ख) श्रम प्रशासन/अदालतको नियन्त्रण हुनुहुन, (ग) बजारको माग र आपूर्ति तथा व्यवसायिक स्वेच्छामा श्रम बजार हुनुपर्न।

ग) निकास नीति: कम्पनी गाभिदा, घाटामा जाँदा या उद्योग रूप हुंदा, नयाँ प्रतिविधिको यथागत गर्दा, आशाको भाग बन्द गर्दा र प्रतिष्ठा विघटन वा बन्द गर्दा श्रम कटौटी गर्न पाउनुपर्न।

घ) जेण्डर विषय: तिडङ्गको आधारमा रोजगारी, सेवा, अवसर र सुविधामा भेदभाव गरिनुहुन। सही अर्थमा समान कामका लागि समान व्याला तथा सुविधाको नीति लागू गरिनुपर्न। तैलौगिक हिंसा रोकको र विभेदकारी कानुन संशोधन, परिमार्जन र खातेमा गरिनुपर्न। टुक-गोप्द्वारा तय गरिएको १० बुङ्गामा राष्ट्रिय सहमति भएकाले यसलाई व्यवहारमा लागू गरिनुपर्न (अनुसूचि ८: टुक-गोप्द्वारा तय गरिएको कार्यथलोमा रहेको १० वटा जेण्डर विषयहरू)। समर्पणी छ, यसै १० बुङ्गामध्ये विभेद अन्तको सम्बन्धमा एउटा अध्ययन गरिएको थियो। त्यसको सिफारिसमा आधारित भई भेदभावजन्य विभिन्न ८५ कानूनहरू २०६५ भित्र संशोधन गरिएको थियो।

ङ) श्रम प्रशासन: यसलाई निष्पक्ष र प्रभावकारी बनाउने, श्रम सम्बन्धका सबै विषय, जस्तै श्रम निरीक्षण, कार्यस्थल निरीक्षण र श्रम प्रशासन हरेकस्तो गरी
च) ट्रेड युनियन र सामूहिक सोदावाजी: सबै श्रम क्षेत्रमा 'ट्रेड युनियन अनिवार्य' को व्यवस्था गरिनुपर्छ। चेक अफ प्रणाली लागू गरेको र युनियनको

बक्सः २, श्रम ऐन, २०७४ ले समेटेका मुख्य बुदाहरू

• यसले घरेलु श्रमिकको खिल सिंगो श्रम क्षेत्रलाई समेटेको छ। यसलाई नै आधारभूत कानुन मानिएको छ सबै श्रमिकलाई यसले प्रबन्ध गरिएको भन्दा कम तलब/ सुविधा दिन पाउँदै। यसमा उल्लेखित प्रावधान पदयोक्ता पनि करार समझौता गर्न पाउँदै।

• बालश्रम, बलपूर्वक लगाईने श्रमजस्ता शोषणामा आधारित श्रम अभ्याससेहि गैर-कानुनी निश्चल, भेदभावजस्ता अनुचित श्रम अभ्याससमा यसले प्रतिविध लगाएको छ। अनुचित श्रम अभ्यास गर्ने रोजगारदाताबिरुद्ध मुद्रा चलाउने प्रावधान छ।

• रोजगारी संरचनलाई आकस्मिक (क्वाजुअल), आँशिक (पाटेन–टाइम) समयगत (टाइम–बाउंड), कार्यरत (टास्क–बेस्ड) र नियमित श्रमिक गरी वर्गीकरण गरिएको छ। श्रमिकलाई यीमध्ये जुनसुके सेवासर्वित्तमा काम लगाए पनि तलब र सुविधाहृदृढ्मा भने कुैने भेदभाव गर्न पाउँदै।

• सज्ज्यो कोषसहित उपदान, दुर्घटना, औषधी पोषण, स्वास्थ्य उपचारमा आधारभूत सामाजिक संरचना सबै श्रमिकलाई काम थालकै दिनदेखि प्राप्त हुनेछ। यसले तालिमे र पाट–टाइम काम गर्ने श्रमिकलाई पनि समेटेको छ।

• आउटसोर्स कामलाई बढी जिद्दै तर्क बनाइएको छ। इजाजतपत्र नभएको कम्पनीले श्रम आपूर्ति गरेमा काम लगाउने रोजगारदाताले नै सबै सुविधा दिनुपर्न्छ।

• कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनलाई पारेकी बनाउने प्रावधान राखिएको छ।

• जायज कारण र कानुनी प्रक्रिया पूरा नगरी कसैलाई पनि कामबाट हटाउन पाउँदै। कानुनी विधिविधीमा घटिएको श्रमिकलाई पुनर्वहाली गर्ने र ल्यस्ता व्यवस्थापकको विरुद्ध मुद्रा चलाउने व्यवस्था छ। श्रम–कटौटी गर्दा युनियनकर्मीलाई हटाउन पाउने छैन।
आधिकारिकताको लागि आधिकारिक निर्णय प्रक्रिया अपनाउने, प्रतिष्ठानस्तरमा/विषयगत आधारस्तरमा/राष्ट्रियस्तरमा निर्मित, आधिकारिक र अनिवार्य सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रिया अपनाउनु पर्छ।

(2) अनौपचारिक श्रम: औपचारिक र अनौपचारिक क्षेत्रका ज्याला आर्जक तथा स्वरोजगार सबै श्रमको दर्ता प्रक्रिया थाल्ने र सबै प्रकृतिका श्रमको औपचारीकरण गरिनुपर्छ।

• कामको उमेर हद ५५ वर्षबाट ५८ वर्ष भएको छ।
• श्रम ऐन-०४८ को तुलनामा यस ऐनमा महिला श्रमिकलाई संरक्षण बढी छ-
  » रातीको सिंपटमा काम गर्ने श्रमिकलाई यातायात सुविधा
  » सुकेरी बिदा (६० दिनको पूरा तलबसहित) ९८ दिन
  » लैड्डूक हिसाबले भेदभाव वर्जित
  » हतोत्साहनविरुद्ध कडा अनुशासनको कारबाही
• सामाजिक समाधान
  » हरेक २/२ वर्षमा न्यूनतम ज्याला पुनरालोकन
  » आधिकारिक युनियनबाट हुने सामूहिक समाधानको प्रचलनमा एकभन्दा धेरै युनियन भएको ठाउँमा साझा संयुक्तमाफित पनि सौदाबाजी गर्न सकिने
  » सामूहिक माग दाबी पेस गरेको २१ दिनभित्र रोजगारदातासँग सहमति हुनुपर्ने, त्यसो नभएमा ३० दिनभित्र श्रम कार्यसत्र मेलमिलाप गराउनुपर्ने, त्यो अवधिमा मेलमिलाप हुनसके विशेष आर्थिक क्षेत्र, अत्यावश्यक सेवा र सहूलिको अवधिमा बाहेक ३० दिनको सूचना दिएर हद्दालमा जान सकिने।
  » सम्झौता २ वर्षसमाको लागि कानुन सरह रहने र अर्को सम्झौता नभएसम्म अधिल्लो सम्झौता नै वैध हुने।
  » सामूहिक विवाद हल गर्नै वैकल्पिक संयुक्तमिति हद्दालामधिम रोक लगाउन नपाउने।
• बिदा सुविधा बृद्धि गरिएको छ। तलबी सार्वजनिक बिदामा मे दिवस र ८ मार्च पनि थपिएको छ।
• विद्यमान कारखाना निरीक्षण प्रणालीलाई श्रम निरीक्षण प्रणालीको रूपमा विस्तार गरिएको छ।
• सम्झौता र आदेश कार्यवात प्रणालीलाई गराउनेका संयंत्रको व्यवस्था गरिएको छ।
यो छलफलले पुनःएको निर्मक्ष थियो, श्रम लचकता र सामाजिक सुरक्षाको बीचमा मिलो सम्बन्ध (यासारल व्यालेन्स) हुनुहुँदै। पछिल्लो अवस्थामा नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनको एउटै नाम बन्नो- जीत घरी सामाजिक सुरक्षा, ल्याति नै मात्रामा श्रम लचकता। यसैलाई सम्बन्धमा गर्न ‘जुम्ल्याहा ईन’ भने अवधारणा अधि सारियो।

जुम्ल्याहा अर्थतृ श्रम ईन र सामाजिक सुरक्षा ईन। यी दुई कानून संसदबाट पारित भइसकेपछि पनि राष्ट्रपतिबाट प्रमाणिकरण गर्दै ‘अधि/पछि गर्न नहुने, संगसँगी जारी हुनुपरेमा’ य्ववसायीहरुको जोड रह्यो। अर्थात खुकुलो कानूनबाट जीत श्रमिकहरू त्रिसित थिए, सामाजिक सुरक्षा ईनप्रति य्ववसायीहरू ल्याति नै संशोधित थिए।

२०७२ सालमा संविधानसभाले नेपालको संविधान घोषणा गरेपछि नयाँ प्रणाली, अर्थात शब्दमा भनुपद्ध नयाँ ‘युग’ को सुस्वात भयो। यो नयाँ प्रणालीसम्मत् नयाँ श्रम-संबंध कायम गर्न श्रम ईन, २०७४ जारी भएको हो। यस एतै रोजगारी, सेवाका सर्तलगायतका विरुध्वनि नयाँ प्रबन्ध गरेको छ। यस एतै ‘श्रम-बजार’लाई खुकुलो बनाएको छ। अनिवार्य स्थायी र एक्चोटी रोजगारीमा प्रवेश गरेपछि गन्यो-गन्यो भने अवस्था अन्त्य गरेको छ।

श्रम एतैका लचकताका मुख्य नकारात्मक असर नियन्त्रण गर्न योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ईन २०७४ जारी गरिएको हो। यो एतै सबै श्रम क्षेत्रमा अनिवार्य लागू हुने भएकाले श्रम एतैको ‘जुम्ल्याहा’ भने गरिएको हो। यो एतै आएपछि निजामती र सरकारी स्वामित्वमा नियमित श्रमिकले उभयोग गर्दै आएको सर्वकालिक सामाजिक सुरक्षालाई पनि योगदानमा आधारित बनाइयुर्वरिया बहस सुदु भयो। राज्यमा सामाजिक सुरक्षाको खर्च भार बढ्दै जाने तर उत्पादकत्व नबढौ लागि नयाँ पनि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ईन नयाँ औपचि थियो। अवधारणादेखि यस एतै जारी गर्न समयसम्म नेपाली श्रमको संसारते गरि लामो यात्रा पार गरेको छ (अनुसूचि ४, श्रम ईन २०७४ को तयारीदेखि प्रमाणीकरणसम्मको टाइम लाइन)।

नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनले सानोभन्दा सानो अवसरलाई पनि श्रमिकले हितमा प्रयोग गर्न कुनै कसर बाच्ची राखेको छैन। जस्तो र जस्तो दुखी गर्दै २०६७ सालको सरकारले ज्येठै नागरिक भत्ता (उमेर हद आधारित सर्वकालिक सामाजिक सुरक्षा)को कारण बजेटमा परेको दाचालाई क्रम गर्न रोजगारीमा रहेका प्रयोग व्यक्ति परीक्षणिका र भएको प्रतिष्ठात सामाजिक सुरक्षा कर लगाउने निर्णय गन्यो। नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनले धेरौ कर्काट
बक्स: ३, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐनका मुख्य प्रावधानहरू

• योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाबाट योगदानकर्ता र तिनमा आश्रित परिवारका सदस्यले तोकिएका योजनाबाट लाभ पाउँछन्।

• सामाजिक सुरक्षा योजनामा सूचीकृत भै सामाजिक सुरक्षा नम्बर लिएको श्रमिक, स्वरोजगारी रहेको व्यक्ति, सरकारी सेवामा बहाल रहेको व्यक्ति वा नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेको सरकारी कोषबाट पारित्रिकमिक पाउने व्यक्ति योगदानकर्ता हुन्।

• सामाजिक सुरक्षाको योगदान, ‘योगदानयोग्य आयबाट कट्टा गरिएको। श्रमिकले प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रोजगारीबाट दैनिक, साप्ताहिक, पास्किक वा मासिकरूपमा प्राप्त गरेका प्रचलित कानुनभोजिम करकट्टी गर्नूैर्नको आधारभूत पारित्रिकमिकलाई योगदानयोग्य आय मानिएको छ।

• प्रतिठानको हकमा व्यवस्थापक, कुनै श्रमिकले अर्को श्रमिकलाई काममा लगाएका काममा लगाउने श्रमिक, आपूर्ति गरिएको श्रमिकको हकमा श्रमिक आवृत्तिकर्ता र सरकारी सेवामा बहाल रहेको व्यक्ति वा सरकारी कोषबाट पारित्रिकमिक पाउने व्यक्तिको हकमा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार वा स्थानीय तहहरू सूचीकृत रोजगारादाता हुन्।

• सामाजिक सुरक्षा कोष सञ्चालक समितिको सिफारिसमा मन्त्रालयले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेको व्यक्तिलाई स्वरोजगारी रहेको व्यक्ति भनी व्याख्या गरिएको छ। र, सोहीभोजिम तोकिएका अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गरेको व्यक्ति समेतलाई श्रमिकको परिभाषाभित्र समेटिएको छ।

• श्रमिक तथा रोजगारादाताको योगदानको दर क्रमश: ११ प्रतिशत र २० प्रतिशत रहेको छ। यद्यपि यो समयानुसार परिवर्तन हुनसक्ने कानुनी व्यवस्था गरिएको छ।

• श्रमिकले कुनै कारणले पारित्रिक नपाउने अवस्था सिर्जना भई नयमितर्फमा कोषमा जम्मा गर्नुर्ण पोकथाको योगदान जम्मा गर्न सक्ने भाषा त्यस्तो श्रमिकको बढीमा तीन महिनासम्म मिल्ने जम्मा गर्नुर्ण योगदान, श्रमिकले पाउने पारित्रिकमिक, भत्ता वा अन्य सुविधाबाट कट्टा गर्न गरी समन्वित सूचीकृत रोजगारादाताले कोषमा जम्मा गरिदिनु पन्छ।
• सूचीकृत रोजगारदाताले योगदानवापतको रकम कोषमा जम्मा नगरेमा योगदान रकमको दश प्रतिशत व्याजसहित योगदान रकम सम्बन्धित रोजगारदाताबाट कोषले असूल उपर गर्नेछ। योगदान रकम नबझाउने सूचीकृत रोजगारदाताको बैंक तथा वित्तीय संस्थामा रहेको खाता रोकका, चल, अचाल सम्पत्ति रोकका, प्रचलित कानुनमोजिम पाउने छुट सहलित निलम्बन गर्न वा रोकका, अनुमतिपत्र वा इजाजतपत्र निलम्बन र राहाडानी रोकका राख्ने प्रक्रिया पन्श्र दिनभित्र सुरु गरिएक्छ। यो कारबाहीबाट पनि योगदानको रकम कोषमा दाखिला नगरेमा सामाजिक सुरक्षा कसूर अन्तर्गत एक लाख जरिवाना र १ वर्ष कैद हुनसक्छ।
• कोषले आइएलओको महासून्दी नं. १०२ मा उल्लेख भएको ९ मध्ये ८ वटा सामाजिक सुरक्षा योजना (स्कीम) समेटको छ।
• सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचीकरण भएको दिनदेखि सम्बन्धित स्पष्ट, सामाजिक सुरक्षा योजनामा सहभागी भएको मानिएको।
• कुनै रोजगारदाता तोकिएको अवधिभित्र कोषमा सूचीकरण भएको दिनदेखि सम्बन्धित श्रमिकलाई कोषमा सूचीकरण गराउन, (ख) श्रमिकसंग रोजगार सम्बन्ध कायम भएको श्रमिकलाई जम्मा गरुँपने योगदान र लाग्ने व्याजसमेत कोषमा दाखिल गर्न, वा (ग) रोजगार सम्बन्ध समाप्त भइसकेको अवस्था देखिएमा रोजगार सम्बन्ध कायम भइसको अवधिको श्रमिकलाई पाउनपने सुविधा बराबर र रकम सम्बन्धित श्रमिकलाई उपलब्ध गराउन कोषले आदेश दिन सक्छ।
• नियमित प्रकृतिको आयआर्जनमा सलग्न नरहेको अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमशास्त्रको सामाजिक सुरक्षा योजनामा सहभागी गराउने प्रयोजनको लागि नेपाल सरकारले त्यस्तो श्रमशास्त्रको नाममा कोषमा रकम जम्मा गरिदिन (सह-योगदान गर्न) सक्नेछ।
• सूचीकृत रोजगारदाताले आफूले नियुक्त गरेको वा रोजगार सम्बन्ध कायम गरेको व्यक्तिलाई यस्तो सम्बन्ध कायम भएको मितिले तीन महिनाभित्र कोषमा सूचीकरण गराई सक्नुपर्नेछ।
• सामाजिक सुरक्षा कोष, आवर्ती कोष (रिभलिव्ह फण्ड)को रूपमा रहने र यस कोषमा देहायबमोजिमको रकम रहने व्यवस्था गरिएको छ।
» सामाजिक सुरक्षा योजनाको प्रयोजनको लागि योगदानकर्ता र रोजगारदाताबाट योगदानस्वरूप प्राप्त रकम,
» बीनसम्बन्धी प्रचलित कानुनमूलक राष्ट्रियस्तरको कल्याणकारी कोषमा जम्मा भएको र जम्मा हुन अझने रकम,
» सामाजिक सुरक्षा कर्नपथ हालसम्म सङ्कलन र भविष्यमा सङ्कलन हुने रकम,
» नेपाल सरकारबाट प्राप्त अनुदान,
» विदेशी सरकार, अत्याधिक संघ, संस्थाबाट प्राप्त अनुदान, सहयोग र ऋण रकम,
» कोषको रकम लगानीबाट प्राप्त हुने व्याज तथा मुनाफाको रकम,
» नेपाल सरकारबाट ऋणस्वरूप प्राप्त हुने रकम, र
» अन्य कुनै स्रोतबाट प्राप्त रकम।

• कोष अविच्छेद उत्तराधिकारवाला एक स्वशासित र सङ्कृतित संस्था हुनेछ।
• कोषको सद्वालक समितिमा ट्रेड युनियन महासंघहरूको प्रतिनिधित्व हुनेछ।
• सामाजिक सुरक्षा अन्तर्गत प्राप्त हुने कुनै सुविधा कसैले लिन नयाहेमा र प्राप्त सुविधा छोड्न चाहेमा वैद्यूतिकरूपमा व्यस्तो सुविधा नलिन र छाइन सकेन।
• कोषले यस ऐनमूलक कार्यसम्पादन गर्दा आवश्यकताको अनुसार रोजगारदाता र श्रमकर्ताः सम्बन्धित पेसागत तथा व्यवसायिक सहत्तन, स्थानीय प्रशासन, सम्बद्ध निकाय तथा पदाधिकारीसँग आवश्यक सहयोग माग गर्न सकेन।
• 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।
• सामाजिक सुरक्षा योजनाको सद्वालण व्यवस्था सामूहिक सौदागाजीसम्बन्धी व्यवस्था र सम्मौताले प्रभाव पार्न छैन।
• यो ऐन प्रमाणीकरण भएको मिति (२०७४ सावन २९)ले एकानबेङ्गाँ दिन (२०७४ कातिक २७ गते) देखि प्रारंभ भयो।
संकलित रकमबाट एकीकृत सामाजिक सुरक्षा कोष निर्माण गरी समग्र श्रम क्षेत्रमा 'योगदानमा आधारित' सामाजिक सुरक्षा प्रणाली सुरु गर्न दबाब दियो र सफलता हासिल गन्यो। विशेषगरी जिफन्टको नेतृत्वमा ट्रेड युनियन आन्दोलनले व्यवसायीय संग्रह भन्यो-स्थायी श्रमिकमाथि आक्रामक रोजगारीमा रहनको भन्दा २५ देखि ३३ प्रतिशतसम्म ओभरहेंद्र खर्च हुन्छ। यदि सबैलाई सामाजिक सुरक्षामा जोड्ने हो भने युनियन आन्दोलन व्यवसायमा पनेल 'भारताल माझदारी' गर्न तयार छ। यसैलो आधारमा श्रमिक: रोजगारदाता: सरकारको योगदान अनुपात क्रमशः १:२.५:२.५ हुनुपछि भने प्रत्याय गरियो। र, 'चौबनबध' रूपमा सामाजिक सुरक्षा प्रणाली कार्यान्वयनको अवधारणा अधि सारियो। योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा लागू भए अन्तरात्मक श्रम संगठनले भने गरेको अनौपचारिक श्रमको औपचारिक व्यवसायमै लागू हुन्मा नेपाली युनियन आन्दोलन डूढ थियो। नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलनको यो 'अग्रसरता' दक्षिण एशियामा अभिरुचि हो।

हरेक श्रम कानुनको कार्यान्वयन सहकार्य र सहस्विततबाट हुन्छ र यसबाट आर्थिक बृद्धिको अपेक्षा राखिन्छ। कानुनले यसास्थितिलाई कायम राख्दछ, त्यसैले परिवर्तनपछिको अपेक्षा र आवश्यकता पुनर्गर गरेको कानुन फेरिन्छ, नयाँ बनाइन्छ।

२०७४ सालमा श्रम एन र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कार्यान्वयनमा आएसैंग्री ट्रेड युनियन एन ०४९ संशोधन गरेपने देखिन्छ। ट्रेड युनियनको संसारमा एउटा बहस आरम्भ भएको छ–के वर्तमान ट्रेड युनियन एनले व्यवस्था गरेको युनियन निर्माण प्रक्रिया सही छ?

'ट्रेड युनियन एन–०४९'ले नेपालको ट्रेड युनियन गठन र मान्यताको विधि तय गन्यो। त्यसैले विश्वका कार्यक्रम लोकतात्त्विक देशहरूले छैंयुनियन निर्माण प्रक्रियामा 'तलबबाट माध्यितिर (वटम–अप)'को विधिलाई अपनायो। सबै शक्ति तल्ला कमिटीलाई दिने र त्यसैले नै आफ्नो कार्यक्रममा व्यक्तिगत गुणासा र सामूहिक सौदाबाजी गरेन, एकप्रकारले भने हो भने स्थानीय तहको सौदाबाजी बाह्य संलग्नता नकारेको नीति अङ्गाल्यो। देशभित्र स्थापित लोकतात्त्विक बातचीतले दिएको अवसरको सुदृढ्योग गरेछ 'व्यासरहर' उपम्रेका 'कागजी' युनियनहरूलाई विधिमयता ठंड्गले व्यवस्थापन गरेच 'प्रतिपादनामा कार्यरत श्रमिकहरूको २५ प्रतिशत सदस्य अनिवार्य'को सर्ता राखियो। यी सबै नीति र मनसायमा कुनै दुरासय थिए। तर त्यसका प्रभाव भने अनेक रूपमा विभित्र हुन पुगे।
बक्सः ५, तीन राजनीतिक प्रणाली, फेरिएका तीन श्रम कानून र उत्पादन सम्बन्धका तीन आयामः सड़क्षेपमा

२०१६ सालको कार्यान्वयन तथा कार्यान्वयनामा काम गर्न मजदृसम्बन्ध ऐन, ०४८ साल पछि काम कानूनहरू र २०१७ सालको श्रमसम्बन्धको कानूनहरूले तत्कालिन शासन व्यवस्थाको उत्पादन सम्बन्धलाई प्रतिबिंबित गरेको छ।

क) २०४७ सालधिको अवधि: नियन्त्रणकारी उत्पादन सम्बन्ध। श्रमिकहरू लोकतान्त्रिक अधिकारसँग एकाङ्गत्व र आबादीले आयोजनका दरवर्ती राजनीतिक अधिकारको अधिकारको प्रायोजन दिनेका लागि आन्दोलित थिए। यस अधिकारिको त्रेड युनियन आन्दोलनको दोस्रो संस्करणको सुरुवात भयो। यसबेलाको आन्दोलनलाई 'लोकतन्त्रका लागि त्रेड युनियन आन्दोलन' भनियो। लोकतन्त्र भालालाई सामाजिक न्यायसङ्ग जोडिए। त्यसैले त्रेड युनियनको मुहा ‘आर्थिक लाभ’मा मात्र सीमित गरिएन, त्यसलाई उत्पादन सम्बन्ध (मोड अफ प्रडक्सन) परिवर्तनसङ्ग जोडिए। त्यसैले ०४७ को व्यवस्था परिवर्तनसँग पुरानो श्रम ऐन खोजर गरी नयाँ श्रम ऐन र त्रेड युनियन ऐन जारी गरिए।

ख) २०७२ साल अधिको अवधि: औपचारिक प्रतिनिधित्व रहने सम्बन्ध। हक-हितसँग लोकतान्त्रिक अधिकारकलाई औपचारिकताबाट संस्थागतमूलक बनाउने प्रयास सुरू भयो। यस अवधिमा 'काम गर्न र काम गरुनैन बरबर' भने मान्यता स्थापित गर्न प्रयास भयो। श्रम क्षेत्रमा रोजने विविध प्रकृतिका अन्यायी र शोषणमूलक श्रम अध्याय अन्त्य गर्न श्रम आन्दोलनलाई परिचालित गरिए।

ग) २०७२ सालपछि कामने अवधि: सहास्थितिसः सहकार्य र समवादको सम्बन्ध। खोसभागी संबिधान जारी भएको आन्दोलन र यस रूपमा फेरिए। अबको आन्दोलन ‘लोकतन्त्रमा त्रेड युनियन आन्दोलन’ भनिए। यसलाई उत्पादन सम्बन्ध 'राज्यलाई बलियो बनाउनै र आन्दोलनको उल्लेखितताई संस्थागत गर्न अधि बढनै' चरणमा प्रवेश गर्न। यसलाई लागि ०४७ पछि कानून फेरिए। विवाद तल गर्न विविध परिमार्जन गरिए। अन्यायी वर्ग र रोजगारदाता दुबालाई तीन ग्यारेंटी (प्रतिफल, दीर्घिण र सृजना)को प्रस्ताव गरिए। 'हाय-फाय'को आत्मकाबाट 'खुकुलो-बजार, संरक्षित-श्रमिकको योजनामा काम गर्न र गरुनैनैच मिल्दो संतुलन (न्यासल व्यालेन्स) काम गर्न नयाँ श्रम गरुनैन जारी गरी सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको घोषणा भयो। सामाजिक सुरक्षा योजना औपचारिक क्षेत्रमा अनौपचारिकसम्म, स्वदेशदेखि विदेशसम्मका ज्ञाला रोजगारी र स्वरोजगारमा रहेकालाई समेट्तैन गरी अधि बढ्नै।
त्रेड युनियनहरूको एउटै प्लेटफर्म हुनुपर्नै मतबेक्नौ, तर ‘साझा छाता’को अधिकारक कर्ति हुने धन्ने बहस जारी छ। श्रम एजेंडा साझा हुनुपर्नै धन्ने सहमति छ, तर प्रतिष्ठान तथा सामूहिक सौदाबाजीको लागि ‘साझा बागौनिड टीम’ हुनुपर्नै कि नपर्नै धन्ने अलमाल देखिन्छ।

2५ प्रतिशत सदस्य प्रतिष्ठान, ५० यस्ता युनियनको १ केन्द्रीय संघ (फेरेंसन) र यस्ता १० संघहरूको १ महासंघ (कन्फेरेंसन)— यस्ता तलबेखि माथिसम्म युनियनको संरचनालाई मान्त्य दिने नियम बनाउन। श्रमिकहरू आफैले आफूलाई आवश्यक पर्ने विषयमा आ—आफ्ना व्यवस्थापनसँग सिघै माग-दाबी गर्न र आधिकारिक प्रतिनिधिमाफित सामूहिक सौदाबाजी गर्न तरकाले श्रम सम्बन्धलाई व्यवस्थित गर्न नीति लिङ्गो।

यस्तो युनियन विषयक निषिद्ध पनि थिएन, न त एकास्तम (युनिटारी) नै। सामान्य अर्थमा संघमा आबव (फेरेंसिट) हुनु भनेको केन्द्रीय तहलाई कम र स्थानीय तहलाई ज्यादा अधिकार दिनु हो। कानूनी हिसाबले हाम्रो कलिलो युनियन आन्दोलनको सन्दर्भमा जो कमजोर छ, सिकार छ त्यस्तो सबैभन्दा गर्नुपर्ने, जानेका खारिएकाहरू कार्यकारी भूमिकाबाट बाहिरिने स्थिति सिर्जना भयो।’ (जिफन्ट: २०६५)

यो ऐसो दिएको दायित्वको रुपमा, आन्दोलन र युनियनका सदस्यलाई प्रशिक्षित गर्न खर्चनुपर्नै महत्वपूर्ण समय श्रम कार्यलयमा बुझाउनैपने ‘कागजी सेस्ता’ मिलाउन अद्धिन्नपर्नै ज्ञान प्रतिष्ठानका युनियन कार्यकर्तामा थपिएको छ। श्रमिकका नेताहरू कतिपय स्थानमा ‘य्ववस्थापनको तारो’ बनेका छन्न। ‘खराब’ युनियन नेताहरू भएको केही ठाउँमा ‘दलाल (यलो) युनियन’ले ठाउँ पाएको छ। हजारी श्रमिक काम गर्न प्रतिष्ठान होस् कि ५०/६० जना, सीमित सड्क्याका कार्यकारीहरूले युनियनको काम हेनुपर्नै आस्रूपमा युनियन नेता र सदस्यहरू बीचको समबन्ध ‘कमरेडली’ भन्दा पनि ‘किसान र खेताला’को जस्तो हुनुपर्नै निष्कर्ष जिफन्टको थियो।
‘एक आवाज हुनुपछि’ भनेमा सबैको सहमति छ। तर विद्यमान महासंघ, संघ र स्थानीय युनियनहरूमध्ये कस्तो अधिकार करि हुने भनेमा अस्पष्टता छ। ट्रेड युनियनहरूको एउटै प्लेटफर्म हुनुपर्ने मतब्याट छ, तर ‘साझा छाता’को अधिकार करि हुने भनेमा बहस जारी छ। श्रम एजेंडा साझा हुन्पछि भनेमा सहमति छ, तर प्रतिधार तहमा सामूहिक सौदाबाजीको लागि ‘साझा बागैनिड टीम’ हुनुपर्ने कि नपर्ने भनेमा अन्तरल मेखिन्छ।

तसै, ट्रेड युनियन ऐन–०४९ लाई विस्थापित गरी नयाँ ऐन र वसैलाई व्यापक परिमार्जन गर्नुपर्ने प्रस्तावित सहमति रहेको तरनु श्रम कानुनहरूको सामाजिक परिमार्जनको प्याकेजमा ट्रेड युनियन ऐन निर्माणको विषय पनि सामेल गरिएको थियो। तर यसको विकल्प के हुने भनेमा प्रमुख ट्रेड युनियनहरू बीच अझै बहस छ।
चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियनको आन्दोलने
लोकतंत्रमा
ट्रेड युनियन आन्दोलन

भाग-तीन
नयाँ संविधान जारी भएपछिको यात्रा

3.9 संविधान पछिको अपेक्षा, उपलब्धि र चुनौति

ट्रेड युनियनहरू सहितका परिवर्तन चाहनेहरूको मिरन्तर प्रयाससँग कारण २०७२ साल असोज ३ गते संविधान जारी भयो । नयाँ संविधानमा श्रमसङ्ग सम्बन्धित निम्न प्रावधानहरू समावेश गरियो:

» प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हक हुनेछ ।
» प्रत्येक श्रमिकलाई उचित पारिश्रमिक, सुविधा तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ ।
» प्रत्येक श्रमिकलाई कानूनमात्रामा ट्रेड युनियन खोल्ने, त्यसमा सहभागी हुने तथा सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने हक हुनेछ ।

मौलिक हकको रूपमा उल्लेख गरिएका थ्यै प्रावधानहरूले अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनको महासंघ ने. ६७ र ने. ९८ ले (हेेहेदोसु, आइएलो डट ओआजी) विकसका अधिकार सुनिधित गरेका थापी सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण छन् । नेपालको नितान्तमें पहिलोचोटी संविधानको प्रस्तावनामा ‘वर्ग–आधारित विभेद अन्त्य गरन र आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक स्वायत्तसः सामाजिक न्यायमा आधारित समतामूलक समाजको निर्माण गरनेसः संकल्प गरिएको छ ।

संविधानसः सुविधा गर्न पर्ने आधारामा विभेद गरन रोक लगाएको छ। पहिलोचोटी राज्यले संरक्षण गर्नुपर्नदृश्यको सूचिमा ‘श्रमिक्लाई पान समावेश गरिएको छ । र, नैनीहरूको हकहरू प्रवर्तन र सुदृढीकरणको लागि कानूनमा विशेष प्रावधान राखिनुपर्नेउलेख गरिएको छ । तौलिका आधारामा हुने विभेदलाई अन्त्य गरन र सामाजिक सुरक्षासहित समान प्रकृतिको काममा समान पारिश्रमिकको लागि संविधानसः विशेष प्रावधान राखिएको छ ।

संविधानसः उल्लेख गरिएको राज्यको निर्देशक सिद्धान्तको ध्वनिभाव धूलुको चारित्रलाई, ‘कल्याणकारी राज्य’ निचित्रित गरिएको छ। विकासमा ‘सार्वजनिक, सहकारी र निजी क्षेत्र’को सहभागितामण्डली आर्थिक असमानता अन्त्य गरी समाजवादुन्मुख आर्थिक प्रणालीको स्थापना गर्न संविधानसः प्रतिबद्धता छ ।

राज्यको नीतिका रूपमा श्रम र रोजगार नीतिलाई पहिलोफल्ट संविधानसः सल्लम गरिएको छ। श्रम तथा रोजगार नीतिमा नयाँबिदित श्रमको अवधारणा, श्रमिक र रोजगारदाताबीचको
सविधानमा उल्लेख गरीएको राज्यका विभागको सिद्धान्त ले मुलुकको चरित्रलाई, ‘कल्याणकारी राज्य’ चिनित गरेको� । विकासमा ‘सार्वजनिक, सहकारी र निजी क्षेत्रको सहभागितामार्फत आर्थिक असमानता अन्त्य गरी समाजवाद उन्मुख आर्थिक प्रणालीमा स्थापना गरी संवैधानिक प्रतिबद्ध्ता छ ।

‘फे यर’ श्रम सम्बन्ध, वैदेशिक रोजगारसम्बन्ध सिद्धान्त भएको आम्दानीलाई उत्पादक क्षेत्र लगानी गरी यो हर्साहित गरेको विषयहरू उल्लेख छन् ।

राजनीतिक दलहरूको साझा मन्त्रको रुपमा ट्रेड युनियनलाई सिद्धान्त गरने र संवैधानिक रुपमा श्रमलाई छुट्टी ‘निर्वाचन क्षेत्र’ को रुपमा मान्यता दिइ राज्यका प्रत्येक निर्वाचित निकायमा श्रमिकको अनिवार्य प्रतिनिधित्वको माण ट्रेड युनियनको ठिकै । संविधानमा यो विषय समेटिएको है । त्यसैले प्रतिनिधित्वको विषय ट्रेड युनियनहरूले ‘राजनीतिक दलभेद उठाने गरे’ निम्नलाई श्रेपन्न र जारी छ ।

संविधानका प्रावधन र यसको कार्यन्ययनका सन्दर्भमा संविधानले गरेको प्रबन्ध मन्योग्य छन् । सड़क्षेपमा यसलाई निम्नानुसार उल्लेख गरी सकिएँ:

» रोजगारीको हक : संविधानको यो प्रावधान कार्यन्ययन गरी संसदले रोजगार एन पारित गन्यो, जसले न्यूनतम सय दिनको रोजगारीको सुनिश्चित गन्यो । यस ग्यांडेलीएका कार्यन्ययन गरी संविधान जारी भएको आमनिवेशनबाट गठित नेत्रपाला (एम्बलेटे) नेतृत्वको सरकारले ‘प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम’ घोषणा गन्यो । हरेक स्थानीय सरकारले आफ्नो पालिकाको श्रम सूचना केन्द्रमा दत्ते गरेको ‘बेरोजगार’ व्यक्तिको सूची अनुभूत प्रतिव्ययक्ति १०० दिन बाराको न्यूनतम ज्ञाता सड़क्षेपको कोष्ठारा पटाइयो।

» उचित श्रम अभ्यासको हक: यसको लागि संसदले श्रम ऐन २०७४ पारित गन्यो । यस ऐनले अनुचित श्रम अभ्यासमाधि प्रतिबन्ध लगायो र यसलाई कानुनअनुसार दण्डनीय बनायो।
» श्रमिकको व्याख्या: श्रमिक शब्दले पारिश्रमिक लिए रोजगारदाताका लागि शारीरिक र बौद्धिक कार्य गर्ने व्यक्तिलाई जनाएको छ । यसले स्पष्ट परेको छ-मानसिक, बौद्धिक र शारीरिक श्रम गर्न सबै श्रमिकले श्रमिकलाई दिड्एको हक उपभोग गर्न पाउने छन्।

» उचित पारिश्रमिक र सुविधाको हक: यस प्रबन्धलाई कार्यन्ययन गर्न श्रम ऐन २०७४ मा विभिन्न प्रावधानहरू उल्लेख गरिएको छ। सरकारले लोकको न्यूनतम ज्यालाभन्दा कम हुनेगी कुनै पनि प्रकृतिको रोजगार सम्झोता गर्न पाइदैन। न्यूनतम ज्यालाभन्दा माध्यम पारिश्रमिक र सुविधाको लागि श्रमिकलाई सामूहिक सौदावाजीको हक हुनेछ।

» सामाजिक सुरक्षाबाट संक्रियत हुने हक: संविधानको यस प्रबन्धलाई कार्यन्ययन गर्न संसदले योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ पारित गन्यो। ज्याला रोजगारी होस् वा स्वरोजगारी, स्वदेश होस् वा विदेश, आपचारिक होस् वा आर्थिक सबै प्रकृतिका रोजगार शर्तमा कार्यक्षम कार्यरत श्रमिकलाई यस ऐनले समेटेको छ। २०७५ मा००४ १९ बाट यसको कार्यन्ययन सुरु भएको छ। यसका अतिरिक्त ज्येष्ठ नगरिक, आर्थिक साधन तथा विपण, अशक्त अवस्थामा रहेका व्यक्ति, असहाय एकल महिला, अपारंगता भएका, बालबालिका, आफनो हरेहरे आफँ गर्न नसक्ने तथा लोपमुख जातिका नगरिकको सामाजिक सुरक्षाको अधिकार सुनिश्चित गर्न सामाजिक सुरक्षा ऐन २०६५ पारित गन्यो।

» युनियनको सदस्य हुने र सामूहिक सौदावाजी गर्नेहक: यस प्रावधान कार्यन्ययनको लागि श्रम ऐन २०७४ र श्रम नियमालिका २०७५ मार्फत विभिन्न प्रबन्ध गरिएको छ। ऐनले प्रतिदिनस्तरको युनियन र ट्रेड युनियन संघ दुवैलाई सामूहिक सौदावाजीको अधिकार दिएको छ। ट्रेड युनियन ऐन २०४९ छुट्टै छ, त्यसले ट्रेड युनियन दर्ता र सन्चालनको व्यवस्था गरेको छ।

» शोषण विरुद्धको हक: यस हकलाई कार्यन्ययन गर्न श्रम ऐन २०७४ मा विभिन्न प्रबन्ध गरिएको छ। फौजदारी तथा देवानी संहिता २०७४ मा शुरु प्रावधान राखिएको छ। यसका अतिरिक्त मानव वेचविख्र (नियन्त्रण र संजाय) ऐन २०६४ र कमेया श्रम (नियष्ठ) ऐन २०५७ पनि कार्यन्ययनमा छन्।
सरकारले तोकको न्यूनतम ज्यालाभन्दा कम हुनेगाँ र निपटनी सामाजिक सम्मान गर्न पाईहुन। न्यूनतम ज्यालाभन्दा माथि पारिश्रमिक र सुविधाको लागि श्रमिकलाई सामाजिक सोमबाजीको हक हुनेछ।

» बालश्रम विरुद्धको हक: यो प्रावधान कार्यनिवयन गर्न संसदद्वारा बालबलिका ऐन २०७४ पारित गरेको छ। फौजदारी तथा देवावी सहित २०७५ मा पनि यससमबन्धी विभिन्न प्रावधान छन्। बालश्रम निपेध तथा नियम ऐन २०५९ मा पनि विभिन्न व्यवस्था गरिएको छ।

» सामान्तको हक: सामान कामको लागि सामाजिक सुरक्षा र पारिश्रमिकका विभेद गर्न नहुने कुरा संविधानमा स्पष्ट उल्लेख गरिएको छ। विभेद र असमानता अन्त्य गर्न विभिन्न कानुनमा भएका त्यस्ता प्रावधान संशोधन वा खारेज गरिएको छ।

संविधानले सुनिश्चित गरेको यी मैतिलिक हक प्रभावकारी ढालाले कार्यनिवयन गर्न २०७५ असोजमा निम्न ऐनहरू संसदद्वारा पारित गन्यो:

» सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७५
» अनिवार्यता तथा निर्देशनको शिकार सम्बन्धी ऐन २०७५
» वैश्विक गोपनीयतासम्बन्धी ऐन २०७५
» आवासको अधिकारसम्बन्धी ऐन २०७५
» रोजगारीको हकसमबन्धी ऐन २०७५
» खाद्य अधिकार तथा खाद्य समझौतासम्बन्धी ऐन २०७५
» जनस्वास्थ्य सेवा ऐन २०७५
» सुरक्षित मातृत्व तथा प्रजनन स्वास्थ्य अधिकार ऐन २०७५
» जातिभेदभाव तथा हुवाहुवू (कसूल र संजाय) (पहिलो संशोधन) ऐन २०७५
» उपभोक्ता संरक्षण ऐन २०७५
एपाराध फङित सङ्क्राण ऐन २०७५
बालबालिकासङ्क्राणधी ऐन २०७५
वातावरण सङ्क्राण (पहिलो सङ्क्राणध) ऐन २०७५
अपारित क्षमा व्यक्तिको अधिकारसङ्क्राणधी (पहिलो सङ्क्राणध) ऐन २०७५
भूमि (साती सङ्क्राणध) ऐन २०७५

सङ्क्राण जारी हुनो अगाडि नै मस्तोवा सङ्क्राणको आधारमा तर्जूमा गरिएको ऐनहरू:

श्रम ऐन २०७४
योगदानमा आधारित सामाजिक सङ्क्राण ऐन २०७४
मुलुकी देवानी सङ्क्राण २०७४
मुलुकी देवानी कार्यविधि सङ्क्राण २०७४
मुलुकी अपाराध सङ्क्राण २०७४
मुलुकी फौजदारी कार्यविधि सङ्क्राण २०७४

२०७५ जेठ १३ गते बसेको मन्त्रिपरिषद्को बैठकले श्रम नियमावली २०७५ पारित गरिन्। श्रम ऐन कार्यन्वयनका लागि श्रम नियमावली अनिवार्य थियो। नियमावलीमा श्रम बजार नियमनका केही महत्वपूर्ण प्रावधानहरू छन् र तीमध्ये प्रमुख प्रावधान निम्नलिङ्क छन्:

हरेक प्रतिष्ठानले श्रम अडिट गर्नुपरेः
परिश्रमिक र अन्य सुविधाहरू भुक्तानी बैङ्टकामार्फत गर्नुपरेः (यसले राजधानी छन्नीलाई नियत्रण गर्न र दिलो भुक्तानी वा विना ज्याला काममा लगाइरहने प्रौढ़िलाई अन्त्य गर्नेछ)
घेरलु कामदारलाई वार्षिक १.२ दिन तलवी बिदा र हमामा १ दिन छुट्टिको व्यवस्था
श्रम आपूर्तिकर्तालाई नियमन गर्न घरोटीसहित अनिवार्य दर्ता गर्नुपरेः व्यवस्था
व्यवसायजनाचुक्ता र स्वास्थ्यका सम्बन्धमा ओएसएच कमिटीको गठनसँगी सामूहिक सौदाबाजी गर्न कमिटी गठन र केही क्षेत्रका उद्योगमा, उद्योगव्यापी सामूहिक माग दावी गर्न प्रक्रियाको व्यवस्था
कल्याणकारी कोषको ग्रोग र श्रम सम्बन्ध कमिटी गठन र सञ्चालन
श्रम स्वायत्तिको प्रक्रियासँगी नेपालमा कार्यरत प्रवासी श्रमिकप्रतिको समान व्यवहार

चुनौतीको सामना गर्ने नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन
सामाजिक कामको लागि सामाजिक सुरक्षा र पारिश्रमिकमा विभेद गर्न नहुने कुरा संविधानमा स्पष्ट उल्लेख गरिएको छ। विभेद र असमानता अन्य गर्न विभिन्न काल्नयामा भएका त्यस्ता प्रावधान संशोधन वा खारेज गरिएको छ।

यसैँगरी योग्यतामा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ कार्यान्वयनका लागि आवश्यक योग्यतामा आधारित सामाजिक सुरक्षा नियमावली, २०७५ निम्न प्रबन्धसहित तर्जुमा भयो:

» सामाजिक सुरक्षा योजना, योग्यतामा सुविधा प्राप्त गरेको विभिन्न,
» सामाजिक सुरक्षा कोषमा श्रमिक र रोजगारदाताको सूचिकरण
» कोषको सञ्चालन विधि निर्धारण
» कार्यकारी निर्देशक र अन्य अधिकारीहरुको नियुक्ति र बर्खास्ती प्रक्रिया

यी काल्नी संचालनमा सामाजिक सुरक्षा कोष गठन भएको छ। अहिले (क) औपचारिक क्षेत्र सामाजिक सुरक्षा योजना, (ख) अनौपचारिक क्षेत्र सामाजिक सुरक्षा योजना, (ग) वैदेशिक क्षेत्र सामाजिक सुरक्षा योजना र (घ) स्वरोजगार क्षेत्र सामाजिक सुरक्षा योजना गरी चार क्षेत्रमा सामाजिक सुरक्षा योजना लागु भएको छ। केही शारीर औद्योगिको नेतृत्व मार्ग रहेको तत्कालिन सरकारले नयाँ युगको सुरक्षाको रूपमा २०७५ साल महासिद र० बाट कार्यान्वयनमा त्याएको योग्यतामा सामाजिक सुरक्षा योजना सञ्चालन कार्यविधि, २०७५ ले निम्न योजना लागु गरेको छ:

» औषधी उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षा योजना,
» दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा योजना,
» आश्रित परिवार सुरक्षा योजना, र
» बृद्धावस्था सुरक्षा योजना।
यी चार प्रकारको योजना कोषमा आवश्यक प्रत्येक श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकको ३१ प्रतिशत। योगदानबाट संचालन गरिन्छ। ३१ प्रतिशतमयौं ९१ प्रतिशत मात्र सूचकृत श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकबाट कटाइन्छ, बाँकी २० प्रतिशत रोजगारदाताबाट योगदान हुन्छ। श्रमिकको योगदानको ६१ प्रतिशतमयौं १० प्रतिशत संचय कोषवापत कटा गरिन्छ रकम हो। एक प्रतिशत भने पहिले दिन नै सामाजिक सुरक्षा—करका रूपमा कटा गर्दै आएको थियो। कूल ३१ प्रतिशत योगदान हरेक महिना समाप्त भएको १५ दिनभित्र रोजगारदाताले सामाजिक सुरक्षा कोषको सम्बन्धित श्रमिकको नाममा रहेको खातामा जम्मा गरिदिनुपर्छ। जम्मा भएको ३१ प्रतिशत रकम मध्यको—

» १ प्रतिशतबाट औषधि उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षासम्बन्धी योजना सञ्चालन गरिन्छ।
» ६.४० प्रतिशतबाट दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा योजना सञ्चालन गरिन्छ।
» ०.२७ प्रतिशतबाट आधिक परिचार सुरक्षा योजना सञ्चालन गरिन्छ।
» २८.३३ प्रतिशतबाट बुढा अवस्था सुरक्षा योजना सञ्चालन गरिन्छ। यसमय यो दरा प्रतिशतबाट निर्वृत्तिभरण योजना र ८.३३ प्रतिशतबाट अवकाश योजना सञ्चालन हुन्छ। यसबाट कलिता ३६ महिनायोगदाने पेको योगदानकर्ताहरूलाई विशेष सापाटी, घर सापाटी, शैक्षिक कर्जा सापाटी र सामाजिक कार्य सापाटी प्रदान गरिन्छ।

औषधि उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षासम्बन्धी योजनामा ३ महिनासम्म नियमित योगदान गर्न श्रमिक तथा श्रमिकका श्रीमान् र श्रीमतीले अस्पताल भन्ने धेरै उपचार गराउँदा वर्षमा २ लाख रूपायासम्म र अस्पताल भन्ने धेरै उपचार गराउँदा वर्षमा द. २५ हजारसम्म उपचार खर्च पाउँछ। गर्भ परीक्षण खर्च, अस्पताल भन्ने धेरै प्रसुतिसम्बन्धी शल्यक्रिया र उपचार गराउँदा खर्च, अस्पतालमा सुकरी हुँदाको खर्च, सुकरी भएको ६ हजारसम्मको सुकरीसङ्ग सम्बन्धित उपचार खर्च, ३ महिनासम्मको शिशुको उपचार खर्च तथा विवाही अस्पताल जान नसक्ने भएमा धेरै धेरै डाक्ताङ्का प्रसब्बित सुविधा प्राप्त गर्दै। श्रम ऐन, २०७४ ले दिएको सुविधा अनुरूप ९८ दिनको प्रशस्ती विदायमय ३८ दिनको तलब (आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशतका दरले) सामाजिक सुरक्षा कोषले भुकानी दिन।

यसबाहेक २ वर्ष लगातार योगदान गरेका योगदानकर्ताले घातक रोगहरू जस्तै कोणै, आठोवी वाईपास तथा ओपन हार्ट सर्जरी, मस्तिष्क घात, मृगिला रोग, क्यानसर, पार्किन्सनस्,
रोजगारीजन्य दुर्घटना वा व्यवसायजन्य रोग लागि अस्थायी वा पूर्ण अस्कम भएका योगदानकर्तालाई अक्सरमताको प्रतिशतको आधारमा आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशतसम्म बाँचुञ्जेल पेन्सन दिइनै।
यस्तो रकम हेरचाह गर्ने व्यक्ति वा संस्थालाई समेत प्रदान गर्ने व्यवस्थागरिएको छ।

अल्जाईमर्स, स्पाइनल ईन्जूल, हेड ईन्जूल, सिकलसेल एनिमिया, हेमोफेलिया वा थालासेमिया रोग लागेको अवस्थामा १० लाखसम्मको उपचार खर्च पाउँछ। यो सुविधा उपभोग गर्नेको योगदान गर्ने छोडिएको २ वर्षत्त्व र बृद्ध अवस्था पेन्सन पाउन सुरु भएको सात वर्षसम्म पनि उपचार खर्च निरन्दर पाउने व्यवस्था छ। हालसम्म सामाजिक सुरक्षा कोषबाट यो सुविधा अन्तर्गत १ लाख ५८ हजार ८८० पटक भूकम्पको लागि दावी गरिएको र अधिकतम ६० हजारसम्मको औषधी प्रदान गरिएको । देशभरका कूल २२८ वटा अस्पतालले सामाजिक सुरक्षा कोषसः सेवा–सम्बन्धी गरिएको छ। ७२ वटा अस्पतालले यस योजनाअनुरूप प्रत्यक्ष सेवा दिइहेरिएका छन्। १५६ अस्पतालसः सेवा–सम्बन्धी गरिएको छ।

दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा योजना अन्तर्गत कामको सिलसिलामा हुने दुर्घटना वा व्यवसायजन्य रोगको उपचारको लागि सम्पूर्ण खर्च योहोरिनै। रोजगारीजन्य बाहेकको अन्य दुर्घटना भएमा ७ लाखसम्मको उपचार खर्चको पनि भूकानी दिइनै। कोषसः सम्बन्धी भएको अस्पतालबाहेक अन्यत्र उपचार गरिएको र दुर्घटनाको जनकारी कोषलाई नदिए उपचार गरिएको ७ लाखसम्मको मात्र खर्च कोषले व्यस्थापन गरिएको दुर्घटना बाहेक व्यवसायजन्य रोग लागि अस्थायी वा पूर्ण अस्कम भएका योगदानकर्तालाई अक्सरमताको प्रतिशतको आधारमा आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशतसम्म बाँचुञ्जेल पेन्सन दिइनै। यस्तो रकम हेरचाह गर्ने व्यक्ति वा संस्थालाई समेत प्रदान गर्ने व्यवस्थागरिएको छ। अशक्तताको आधारमा पाइने पेन्सनमा मुद्रास्फितसम्म प्रत्यायोजन गरिएछ। यस योजनाअन्तर्गत सुविधा लिनेको बढीमा ९ लाखसम्मको औषधी उपचार खर्च लिएका छन्। सुविधा लिनेको कूल सङ्ख्या २,४८४ पुरूङ्ग। हाल ३ जनाले अशक्तता निवृत्तिभरण उपभोग गरिएको छ।
आश्रित परिवार सुरक्षा योजनामा योगदानकर्ताको मृत्यु भएमा श्रीमान् वा श्रीमती वा आमाबाबुले आधारभूत पारिष्ठ्रिमिकको ६० प्रतिशत रकम जीवनकालभर निवृत्तराम माउँ व्यवस्था रहेको छ । २१ वर्षभन्दा कम उमरको छायाचरित्त छ । तर सुविधा पाउने व्यक्तिले वैकल्पिक उपर्युनिनेयुने आन्दोलने आदिश्रती पारिरवार साउरक्षाःा योजना मा युगोदोनेको माृत्युु भएमा माृत्युु मार्गदर्शी सरकारी पाएका चौथै विधिमा यो सुविधा पाउने छैनौ । यसका अतिरिक्त योगदानकर्ता वा स्थायी अस्थायी कारण सुविधा लिने व्यक्तिको मृत्यु भएमा आश्रितहरुले रु. २५ हजार अनिम सस्करिक खर्च पाउनेछ । हालसम्म ४२७ परिवारले वस्तु सुविधा पाइसकेका छन। बढीमा मासिक रु. १ लाखरुप सुविधा पाउने आश्रित परिवार छनौ ।

बृद्ध अवस्था सुरक्षा योजनाअन्तर्गत लुई सहायक योजना सञ्चालन हुनेछन । (क) अवकाश सुविधा योजना, (ख) निवृत्तराम (पेसन) सुविधा योजना।

२०७८ सावन १ गतेपछि रोजगारी मुक्त गरेका योगदानकर्ता १५ वर्ष योगदान गैरपछि पेसन प्राणीलाई जोडिने छन । अन्त्र श्रमिकले चाहिए सयोजनामा योजनामा जोडिन सक्छन । यस शीर्षकमा कोषमा योगदानकर्ता श्रमिकको आधारभूत पारिष्ठ्रिमिकको २० प्रतिशत गरेको जम्मा हुन्छ । यो योगदान रकममा अवकाश हुने मितिसम्मको लाभ प्रतिफलसमेत थप गरी हुने कुल रकमलाई १६० ले भाग गरी पेसन अडूक निकालिने । पेसन रकममा मुद्रास्फितिसमेत समायोजन पाइसकेको छ । योगदानकर्ताले ६० वर्ष उमेर पुगा भएपछि आजीवन पेसन पाउनेछ ।

कोषमा योगदान हुने रकममाहे योगदानकर्ताको आधारभूत पारिष्ठ्रिमिकको ८.३३ प्रतिशत रकम अवकाश सुविधा योजनामा जानेछ । यसबाहे अन्त्र स्वेच्छाले जम्मा गर्ने रकमसमेत यस कोषमा जम्मा हुनेछ । कु ने योगदानकर्ताको पेसन सुविधा प्राप्त गर्ने उमेर नपुदाई मृत्यु भएमा निजिको हक्कालाई निर्देशिका गरेको योगदान र कोषमा लगानीबाट प्राप्त प्रतिफलसमेत जोडको हुन आफ्ने कुल योगदान रकम एकमुख रूपमा प्राप्त गरिने । यो रकम जुनसके कारणबाट अवकाश भए, पनि योगदानकर्ताले फिर्ता लैजान सक्नेछ । हालसम्म ६३.९२ जनाले वस्तु सुविधा लिएका छन ।

ऋण/सापटी: सामाजिक सुरक्षा कोषमा विशेष सापटी, घर सापटी, शैक्षिक सापटी र सामाजिक कार्य सापटी गरी चार प्रकारका सापटी दिनेछ । यसको लागि कोषमा योगदानकर्ता सापटी निर्देशिका २०७९ जारी गरेको छ । ३ वर्ष लगातार योगदान गरेका योगदानकर्तालाई नयाँ घर निर्माण सापटी, तल्ला थप गर्न सापटी, नयाँ घर खरेद गर्न वा
चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन

कुनै योग्याङ्कनकर्ताको पेनसन सुविधा प्राप्त गर्न उमेस नपुस्का मुजु भएमा निजको हकवालालाई कोषमा गरेको योग्याङ्कन र कोषको लगानीबाट प्राप्त प्रतिफलसमेत जोडी हुन आउने कुल योग्याङ्कन रकम एकमूल रुपमा प्राप्त गरिनेछ।

संयुक्त आवासको युनिट खरिद गर्न सापटी दिने व्यवस्था छ। यस्तो सापटी रकम ७५ लाख वा १५ वर्षको आधारपूर्व पारिश्रमिक वा ६० वर्ष उमेद पुरा हुन बाँकी अवधिको पारिश्रमिकको जोडमध्ये जुन कम हुने सो हदसम्म दिँदै व्यवस्था छ।

योग्याङ्कनकर्ताको दम्पति वा छोराछोरीको लागि शैक्षिक सापटीवापाट बढीमा ३५ लाख वा वास्तविक खर्चमध्ये जुन कम हुन, सोही रकम सापटी दिँदैन।

अवकाश सुविधा योजनामा जम्मा भएको रकमको ८० प्रतिशतसम्म विशेष कर्ज सापटी दिन सकिने व्यवस्था छ। यसबाहेक अन्य बैंक तथा विभिन्न संस्थाबाट सामाजिक कार्य सापटी लिएको स्वाप गर्न सुविधा समेत प्रदान गरिएको छ।

यसका अवरूप विकलपमा कार्यरत ज्याला-रोजगारी र स्व-रोजगारीमा रहेकाहुलाई समेटौने गरी २०७९ साल महिन्सिर २५ देखि योग्याङ्कनमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजना सञ्चालन गरिएको छ। यसको प्रक्रिया सञ्चालन कार्यविधिमा तोकिएको ६ (अनुसूची-६ 'वैदेशिक रोजगारमा रहेका क्षेत्रिक र स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिका लागि योग्याङ्कन आधारित सामाजिक सुरक्षा योजना सञ्चालन कार्यविधि, २०७९)।

योग्याङ्कनमा आधारित सामाजिक सुरक्षा सुर भएकालाई सामाजिक सुरक्षा कोषमा रोजगारपाता सूचकरण नभएको र सूचकरण भए पनि समवा योग्याङ्कन रकम जम्मा नगरको कारणबाट सामाजिक सुरक्षा कोषवाट प्रदान गरिने सुविधा नपाएको भनी सामाजिक सुरक्षा कोषमा श्रमिक तथा श्रमिकका आधित परिवारले दिएको निवेदनको आधारमा सामाजिक सुरक्षा कोषले सुविधा भएका गरी आदेश गरेको छ। यसको हालसम्म ३४ वटा उजुरी परेका थिए। सोमध्ये आधित परिवार सुविधा अन्तर्गत परेको २७ वटा
उजुरीमा ‘आश्रित परिवार सुविधा भराउने’ भनी आदेश भएको थियो। ओषधी उपचारको लागि पेका ४ वटा उजुरी र मातृत्व सुविधाका लागि पेका २ वटा उजुरीमा सुविधा भराउने गरी आदेश गरेको छ।

सड़क्षेपमा, श्रम कानुन तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षासम्बन्धी कानुनले नेपाली नागरिक तथा विदेशी श्रमिकका विभेद गरेको छैन। सामाजिक सुरक्षा कोषले प्रदान गरेउन सुविधामैत्र विदेशी श्रमिकहरूलाई समेट समानरूपमा संरक्षण गरेको छ। विदेशी श्रमिकले समेट आश्रित परिवार सुविधा प्राप्त गरिएको छन्।

सामाजिक सुरक्षा कोष प्रभावकारी हामिराम अधि बढने र केही वर्षभित्र श्रमशक्तिको दृष्टी हिस्सालाई आफ्नो दायरामा लिनसको दिशातिरि उन्मुख छ। २०८० पुस १७ सम्म १८ हजार ५ सय ५४ रोजगारात र १० लाख २६ हजार ७२४ श्रमिक (योगदान कर्ता) कोषमा सूचिकृत भइसकेका छन्। अघिलसम्म कोषमा रु. ४७४९.२८ करोड योगदान जम्मा भएको छ भने रु. ६८५.३५ करोड कुल भूतकाली भइसकेको।

बक्स: ५, सामाजिक सुरक्षा कोष र करमा छुट

- प्रत्येक वर्ष आर्थिक ऐनले सामाजिक सुरक्षा कोषका योगदानकाली कूल पारिश्रमिक आयमा १ प्रतिशत कर लागू नहुने व्यवस्था गरेको छ। सङ्ख्या कोष तथा नागरिक लगानी कोषमा योगदान गरेउन श्रमिकले भने पारिश्रमिक आयको १ प्रतिशत कर तिर्नु पद्धै।
- स्वीकृति प्राप्त अवकाश कोषमा वार्षिक रु. ३ लाखसम्म रकम जम्मा गरेने पारिश्रमिक कर तिर्नु पद्धै। तर सामाजिक सुरक्षा कोषमा वार्षिक ५ लाखसम्म योगदान गरेने पारिश्रमिक कर तिर्नु पद्धै।
- आयकर ऐनले सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदान गरेनलाई रु. ५ लाखसम्मको अवकाश भूतकाली कुनै कर नपारे र पाँच लाखबन्दा बढी रकम भूतकाली लिँदा ५ प्रतिशत मात्र कर लिने गरी सहूलित दिएको छ। तर रोजगारातले श्रमिकलाई सोझी अवकाश भूतकाली गरे १५ प्रतिशत कर लागछ।
- कर भूतकालीको कोणाबाट हेठै पनि सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत हुँदा योगदानकर्ता श्रमिकलाई घाटा हैन लाभ हुन्छ।
औषधी उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व दावी रकम ₹ ८९.९२ करोड, दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा दावी रकम ₹ ९.२९ करोड, आश्रित परिवार सुरक्षा दावी रकम ₹ ९१.५३ करोड र अवकाश दावी रकम ₹ ५८२.६१ करोड छ। ₹ १ अब ६० करोड २० लाख ५० हजार शैक्षिक कर्मा ₹ १ करोड ६५ लाख घर कर्मा गरी जम्मा ₹ ६१ अब ६१ करोड ८५ लाख ५० हजार सापटी स्वास्थ्य भएको छ।

अनौपचारिक क्षेत्र क्रमिक र स्वरोजगारमा रहेका व्यक्ति को सामाजिक सुरक्षा योजनामा हालसम्म अनौपचारिक क्षेत्र क्रमिकहरू जम्मा ५६ जना र स्वरोजगारहरू जम्मा ८० जना सूचना भएका छन्। २०८० माघ ३ गतेसागम अनौपचारिक क्षेत्र क्रमिकहरू योगदान रकम ₹ १८,५५१.७८ रहेको छ भने स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिहरू ₹ ३६,६७,२४ जम्मा भएको छ। यदयति यो योजना २०७९ महत्त्व २५ गतेदेखि मात्र सुरु भएको हुँदा यसअन्तर्गत हालसम्म कसैले पनि सुविधा दावी गरेको हुन्छ।

सामाजिक सुरक्षा प्रणाली संचालन कार्यविधिहरूमा हटाउन पनि कमिकमजोरी छन्, स्पष्ट पार्नपर्ने केही दिविधा पनि छन्। यसका बाबुलु नवस्थापित सामाजिक सुरक्षा प्रणाली, दोस्रो संस्करणको नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनले हासिल गरेको युगात्मकारी कोरोडको बन्दैछ।

दोस्रो संस्करणको नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन, भिन्न-भिन्न शासन प्रणालीहरू भएका कठीन सड्धर्ष्टर्थ हरूमा अधिमपंडिततमा रही सक्रिय सहभागी रह्दै। निर्देशक राजनितिक सम्बन्धमा रहेको पन्छ्याती शासनकाल, संवैधानिक राजनीतिसहितको बहुलीय शासनकाल, राजनीतिक अन्त्य र गणतन्त्र स्थापनाको अन्तरिम शासनकाल र विद्यमान सड्धीय लोकतात्त्रिक गणतन्त्रसहितका यी कालखण्डहरूमा भएका आन्दोलन र सड्धर्ष्टर्थ हरूको नेतृत्व यसैले गन्यो।
चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियनों आन्दोलने
अधिकारको रक्षा: 'लचकता र संरक्षण' मा सांलुलनको लागि सच्चार

भाग-चार
अध्ययन, विश्लेषण र प्राप्त जानकारी

4.1 अध्ययनबाट प्राप्त जानकारी

यस अध्ययनबाट झन्डै आठ दशक लामो सड़कर्ष्याने नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनले हासिल गरेको अधिकारमा आएको संकुचनको भिन्नभिन्न तस्बिर देखिएको छ। यसका मूलतः ०७५ साल मड़सिर्भार सुरु गरिएको योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणाली, अठारह दशकको आन्दोलनबाट एचआरएसी सेक्टरमा १६ वर्ष अधिक लागू गरिएको १० प्रतिशत सेवा शुल्क, कानुनको अवलोकन र धर्म प्रशासनको अधिकृतता, वैदेशिक रोजगारीमा जानेमाथिको शोषणजस्ता सात ‘पक्ष’ छन्। त्यस्ताई निर्माणसार प्रस्तुत गरिएको छ।

4.2 सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमध्ये आक्रमण

लोककल्याणकारी राज्यको परिकल्पना अनुसार २०५२ सालमा सरकारको नेतृत्व गर्ने नेपाली (एमले) ले ज्येष्ठ-नागरिक भत्ता (वर्ल्ड एज पेन्सन) सुरु गर्न। सुखद संयोग नेपाली दलका तत्कालीन अध्यक्ष दुरु गरिएको नेपाली राज्यको नेतृत्वमा सरकार बनेको सामाजिक सुरक्षालाई जीवनक्रममा आधारित बनाइएको छ। आधुनिक र बृहत्तक्षेत्रको दिनाहरूमा सर्वकालिक सामाजिक सुरक्षालाई योजनाबाट ही 'सक्रिय उम्र के लिए समृद्धिकारण रोजगार उल्लंघन गराउने' गरी नयाँ प्रणाली सुरु गरिएको थियो। सरकारलाई त्यस्ताई नयाँ युगलको सुरक्षालाई नेपाली (यस परियोजनामध्ये विस्तृत चरणे अधिकतर भागमा गरिएको छ)। एकातिर, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणाली कार्यक्रमलाई गर्न सामूहिक कानून तथा संचालनको निर्माण गरिएको थियो। अर्कातिर, रोजगारीमा हकलाई कार्यान्वयन गर्न वर्णना कमितिमा १०० दिनको रोजगारी र बेरोजगारी भत्ताको मुनिशितता गर्न प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रमलाई लागू गरिएको थियो। शिक्षा निर्माण र अधिवार्य गरेको र व्यवस्था र भवनको लागि, स्वास्थ्य आरोग्यको व्यवस्था र सेवाको लागि सबै पालिकामा अस्पताल, उपर्युक्त र जनशक्तिको प्रबन्ध गरेको (सम्पूर्णहरू, तत्कालिन सरकारले २०७७ मंसिर ६५ गते (३० नोभेम्बर २०२०) स्थानीय सरकारले सन्न्याल्ल गरेको एको भूत अस्पतालको शिलान्यास गरेको थियो। र सेवेका अधिकृत निरोगी नेपाल कार्यक्रमलाई सुरु गरिएको। समग्रमा, 'समृद्ध नेपाल, सुरक्षी नेपाली' जस्तो नयालाई राष्ट्रिय आकँक्षाको रूपमा घोषणा गरी त्यस्तको प्राक्षिक प्राप्त लागि सरकार, राजनीतिक दल, आमजनता र विशेषगत ट्रेड युनियनहरू उद्देश लयमा अधिक बढाउनका लिए।
लोककल्याणकारी राज्यको परिकल्पना अनुसार २०५२ सालमा सरकारको नेतृत्व गर्ने नेपाली (एमाले) ले ज्येष्ठ–नागरिक भत्ता (बल्ड एज पेन्सन) सुरू गर्नुहोस्। सुबह संयोग नै मान्यतालाई ल्याउँदै दशकपछि फेरि एमाले नेतृत्वमा सरकार बनेपछि सामाजिक सुरक्षालाई जीवनचक्रमा आधारित बनाउँदै।

सामाजिक सुरक्षा योजना श्रम बजार सुधारको योजनाको एक अंग पनि हो। जीवनचक्रमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको अवधारणा ज्याला रोजगारी र स्वरोगारलाई मात्र हैन, रोजगारी दिनको समेत भविष्य मुनिशित गर्न लागू गरिएको थियो। नवस्थापित सामाजिक सुरक्षा कोषमा रोजगारदाता र श्रमिकहरु सूचकृत हुँदै थिए। सूचकृत नेवेस्थानिपा सामाजिक सुरक्षा योजनाको पक्षमा व्यवस्थापनमाथि कामी कारबाही सुरु भएको थियो।

पृष्ठभूमिमा चर्चा गरिएको व्यवसायीको श्रमबजार लचकताको माण र श्रमिकहरुको रोजगारीको स्थायित्व तथा सेवामा रहेको र निवृत्त भएपछि सामाजिक संस्करणको विषयलाई साझा अजेयको स्वाभाविक रोजगारलाई श्रम ऐन २०७४ र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ एकै चौटी कार्यन्वयनमा ल्याउँदै। तप पछिल्लो चौटी खेलमा झेल सुरू भयो। अन्तर्यमा लोककल्याणकारी राज्यको नैसाथिक आक्रमण गर्न उद्देशतर व्यक्तिपूर्वक गर्न गरी श्रम ऐनको खुलको ध्यानमात्रि लागू गरिएको नेपालियसै तर श्रमिकहरुको संस्करण गर्न सामाजिक सुरक्षा ऐनलाई एचिचिक बनाउने कार्यन्वयन नगरीदेखि ‘षड्युन्त्र’ सुरु गरिएको थियो।

यसको पहिलो निवास बैंक तथा वित्तिक क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकहरुलाई बनाउँदै। गलत सूचना फैलाउन पहिले त्यहाँ कार्यरत श्रमिकहरुलाई विश्वसित गर्ने र भर्तिहरू सुरु भएको सामाजिक सुरक्षा प्रणालीलाई काम गर्न नदिने योजना बनाउँदै। यसको नेतृत्व त्यस क्षेत्रका तेही रोजगारदाताको लिए ‘जनताको इच्छा, काम गरौँको इच्छा’ भन्दै संविधानको अनिवार्य प्रबंधतर्लाई व्याल पाने नियतले ‘सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा जाने कि नजाने भनेर कुरा श्रमिकहरुको स्वेच्छामा हुनुपरेन्’ भने हल्ला फिजियो (जिफन्ट: २०२२)। अनि अदरक्षितमा बैंक तथा वित्तीय संस्थालाई लागि ‘सामाजिक सुरक्षा प्रणाली एचिचिक हुने’ आदेश गराउँदै।
औद्योगिक क्षेत्र (म्यानमरक इंडस्ट्रिज) केन्द्रित समुह छलफलमा सहभागी हुँदै सको जरिमाना अनेक जटिलताहरू देखाएका छन्। छलफलका सहभागीहरू भन्नु– सामाजिक सुरक्षाको लागि आधारभूत पारिश्रमिकवाद काटिएको (१२ प्रतिशत) र रोजगारदाताले थुनुम्बै योगदान र कम (२० प्रतिशत) कोषमा गर्ने काममा व्यवस्थापन पक्षले अवायस्थक हिलाइ गरीहरूको छ। यस रकमको अपचलनबाट एकातिर श्रमिकहरू ठगिएका छन् भने अकातिर कोषलाई क्रमशः कमजोर पाने काम भइहरूको छ।

औषधी उपचारमा तोकिएको अस्पतालहरूले व्यवहार सेवाप्राप्ति–मैत्री छैन। तोकिएका अस्पतालहरूले आवश्यक स्वास्थ्य परीक्षणका लागि कोषले खर्च नयोहरुं महान् अस्पतालका प्रयोगशालामा जान र आवश्यक सबै औषधी उपलब्ध नगराई भुक्तानी नहुने।

बक्स: ६, सामाजिक सुरक्षा कोष अहिले कसरी सोचिरेको छ?

सामाजिक सुरक्षा कोष र कर्मचारी सज्जाको नागरिक लगानी कोष आदिका बीचमा के फरकक छ भन्दा कुरा सबै प्रकृतिका योगदानकर्ताहरू स्थाय छैन्। किन सामाजिक सुरक्षा कोष रामो हो भन्ने बुझाउन मुखिल परीहरेको छ। नेपाल सरकारले ग्यारेंटी गरेको भए पनि कोरोना बीमाको रकम अहिलेसम्म बीमा कम्पनीहरू नएकोले गर्दा पनि यस्तो भएको हुनैछ। सरकारी कामप्रकतिको अविश्वासका कारण यस कोषलाई पनि बाधा पुरायेको छ। योगदानकर्ताहरू बाधा जम्मा भएको आफ्नो रकम लीकै खेर पो जाने हो कि भनेर डर पनि अभिव्यक्त हुने गरीहरूको छ। यो प्रगति हुनु अधिकांश निजी क्षेत्रमा कार्यरत कार्यक्रम र कार्यक्रम वाणी गुरुमीले पनि पेजन पाउँदै थिए।

tर अहिले ६० वर्षपछि मात्र पेजन दिन्छ नैरुलाई जाम्मा भएको आफ्नो रकम ले नछै उत्तेजना छ। कार्यक्रमा कार्यरत र कार्यक्रम तहेको तेलबाबा आफ्नो रकम बाधा गर्ने आफ्नो रकम ले नछै उत्तेजना छ। कार्यक्रमा कार्यरत र कार्यक्रम तहेको तेलबाबा आफ्नो रकम बाधा गर्ने आफ्नो रकम ले नछै उत्तेजना छ।
(रिफण्ड) ढोउवाट महाङ्गा औषधी जिन बाध्य पार्ने गर्दै गुनासो अत्याधिक छ। यसबाट प्रणाली र प्रबन्धमाथि सेवाग्राहीको विश्वास धर्मराउने र अन्तको योजना असफल हुन्नाथ्र। कम्पनीहरू पहिले आफैले न्यायहरू आएको दुर्घटनाको उपचार खर्चको सन्दर्भमा ‘कानूनी प्रबन्ध यस्तो छ, यसो-यसो गर’ भन्नुको साटो अहिले ‘यो त सामाजिक सुरक्षा कोषको काम हो’ भन्दै तरक्नै गर्नु। अकालित उपचार खर्चको रकम कोषले पछि दिने र कतिपय सन्दर्भमा कम भुकमानी समेट हुने हुँदा अनावश्यक रुप लागे अवस्था आएको समूह चलफलका सहभागीहुँदा बनाउँछन्। कोषले तोकेका अस्पताल सिमित ठाउँमा भएका दुर्घटनाको अवस्थामा र आपत्तीलिन उपचारमा समस्याहरू भनेर गरेको समेट सेवाग्राहीको अनुभव छ। यस्ता अवस्थाहरू नजिकका तर कोषले तोकेका निजी अस्पतालमा उपचार गराउन पर्दा महाङ्गो पर्न्दा आएको र खर्च कोषले भुकमानी नदिने उठाउँछ। कोही यो कोष अनिवार्य हो र ? भन्ने प्रश्न गर्नौछ। केही सेवाग्राहीको दुर्घटना हुँदा कानूनबमोजिम पाउनुपर्न ७ लाख सौपैयाँ एकमूल नदिएको किन बील चोकोमाहरूले बहस गर्नौछ। कोषमा निजामीती सेवाका कर्मचारी नजोडिएको अप्तारामा सरकारले कुनै दायित्व नलिने थियो भने भन्ने समेट शक्त कर्नौछ।

अहिले सामाजिक सुरक्षा कोषले यस्तै प्रश्न र अविश्वासको समाना गरिनेको छ। कोष स्थायलाग्नका क्रममा केही लाभग्राहीले पेश गर्ने ‘फर्जी’ विवरणले पनि समस्या खडा गरेको छ। उदाहरणको लागि श्रीमती भनेर सालीको उपचारको भुकमानी लिन खोजेको घटनासमेत भएको छन्। जसले रोग लागिसकेपछि मात्र हातपन्त कोषमा सूचिकृत हुने, तोकेका अस्पतालमा फरक अस्पतालमा गरेको उपचारको खर्च खाली माग गरेको, उपचारमा लागेको खर्च या आफूले बील पेश गरेको रकमभर्दा कम भुकमानी भएको अवस्थामा तेरी पैसा तै राखेको गरेको गर्ने र जानकारीदारी दारी गरेको भएको अवस्थामा र त्यसपछि भुकमानी दारी गरेको भएको अवस्थामा अनुपेक्षित समस्याहरू पनि आइरहन्छौ।

हाल बैद्यको रोजगारीमा गरेको नेपाली श्रमिकहरूलाई पनि सामाजिक सुरक्षा कोषको वेतनबिध्वस्त समेट्ने निर्णय भएको नैसारिक उनीहरूको योगदान नयनिमित गराउन गैरआवासीय नेपाली संगठन र प्रवासी साहित्य नेपालीहरूका संघ-संस्थाहरूमाफित सूचित गराउने काम सुरु भएको छ। नेपालीहरूको गैरसावलित यस्तलाई कसरी नयनिमित बनाउन सकिन्छ भनेर बारे मानि छलफल भइरहेको छ, निश्चित निर्णय भइसकेको है। (अध्ययन टिमसङ्गको कुराकानी: २०८०)।
भएकाले पनि आफूहरूलाई समस्या भएको उनीहरुको भनाई छ । कोषले पति/पतलीलाई मात्र औषधी उपचार खर्च दिने, परिवारका अन्य सदस्यहरूलाई नदिने भएकोले पूरे परिवार कोषमा बा/आँगा र दुई छोराछोरी सम्मलाई औषधी उपचारमा समेटिए राम्रो हुने युनियनहरू बताउँछन् (अध्ययन टिम:२०८०)। यस्ता तेही असल अभ्यास पनि देखिएका छन्, जसले कम्पनीस्रु श्रमिकहरूको आकर्षण देखिन्छ । तीमध्ये एक डाबर नेपाल पनि हो, जसले सामाजिक सुरक्षा कोषबाट दिडिएको औषधाधोपचार खर्चको भुक्तानी कम भए पनि थ्यो श्रमिकहरूलाई शत्रुःप्रतिशत खर्च दिने गरेको छ । पहिले सबै खर्च डाबर आफिले व्योरिदिने र कोषबाट रकम भुक्तानी लिने सबै व्यवस्था पनि कम्पनीके तर्फबाट गरिदिने भएकोले डाबरका युनियन र श्रमिकहरू खुशी र सन्ू देखिन्छन् ।

होटल तथा पर्यटन क्षेत्रकैनित्र समूह छलफलका सहभागीहरूका अनुसार आउटसोरस-श्रमिकहरूको पारिश्रमिकबाट रोजगारदातालाई थप गरुँपने योग्यदास्तमेत कट्टी गर्ने अभ्यास सुरु भएको छ । दैनिक ज्यालादारी र अस्थायी प्रकृतिका श्रमिकहरूलाई मात्र काममा लगाउने तर उनीहरूलाई कोषमा सूचकृत भने नगर वृक्ति बढ्दै गएको छ । होटलबाहेक ट्रेकिक्ट, ट्राभल, राफ्टिङ्ग तथा पर्वतारोहणामौलयातका क्षेत्रमा रोजगारी सिनितल ।

मौलत: विदेशी पर्यटकमा आश्रित भएकाले पर्यटक आगमनमा घटबाट वृद्ध रोजगारका शर्त र आम्दानीमा ठूलो फरक हुने गएको छ । यी क्षेत्रमा ज्याला-रोजगारी तथा स्वयंजीवनी प्रकारका श्रमिक हुन वा उड्डानी-रोजगारदाता, क्षेत्रमा पनि सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचकृत वृद्ध राम्रो हुँदा भने चेतना तै रेविन । अधिकांश काम ‘क्याजुअल’ ढाँचामा हुँदा, दैनिक ज्याला हुँदा रैपर्याँको हाराहारीमा चल्लोको छ । उनीहरू सामाजिक सुरक्षाको योजना आफूहरूलाई ‘असांबित्निक’ भएसै ठान्दछन् ।

निर्माण क्षेत्रकैनित्र समूह छलफलका सहभागीहरूको भन्न्छ । सबैभन्दा धेरै सामाजिक सुरक्षाको खाँचो भएको यस क्षेत्रका श्रमिकहरूको अत्याधिक संख्या कुनै पनि किसिमको सामाजिक संरक्षणका योजनामा जोडिएको छैनन् ।

यातायात क्षेत्रका श्रमिकहरूको हालत पनि निर्माण क्षेत्रको जस्तै नै छ । समूह छलफलका सहभागीहरूको भन्न्छ । यातायात मजुदरका लागि त श्रम कालू नै नभए सरहदो अवस्था छ । सिङ्गीकेट प्रथा खरेज भए पनि त्यसको फाईदा ठूला यातायात यवसायीले मात्र लिएका छन् । साना व्यवसायी-स्वरोजगारहरू, मजुदर र याजुअल लाभबाट बन्चिंत छन् । यातायात मजुदरले सामाजिक सुरक्षाको कोषको दायरामा प्रवेश पाउनै सकेका छैनन् ।
चिया बगानका श्रमिकहरूको थेरै सानो संख्या मात्र सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत हुनसकेको ४। तिनमा प्रायः प्रशासनिक कर्मचारीहरू मात्र ७४, गैरप्रशासनिक काम गर्नेहरू अति थेरै २०। आफ्नो बगामा काम गरेका सबैलाई कोषमा सूचिकृत गरेका व्यवस्थापन पक्षको कुनै चासो छैन।

उनीहरू ठान्नु- सामाजिक सुरक्षा कोषको दायरामा आउन थप नियमावली वा कानुन संशोधनको आवश्यकता ४। नयाँ बने आएपछि के पाइयो, के गुमाइयो भनेर कुरामा सिङ्गो यातायात क्षेत्र अन्योलग्न सामान्य छ। निराशा बढेको ४।

चिया बगानका श्रमिकहरूको थेरै सानो संख्या मात्र सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत हुनसकेको ४। तिनमा प्रायः प्रशासनिक कर्मचारीहरू मात्र ने, गैरप्रशासनिक काम गर्नेहरू अति थेरै २०। आफ्नो बगामा काम गरेका सबैलाई कोषमा सूचिकृत गरेका व्यवस्थापन पक्षको कुनै चासो छैन। यद्यपि व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यको अवस्थामा भने एक दशकतयता निकै सुधार आएको ४। व्यक्तिकर सुरक्षा उपकरणको उपयोगमा भने अझै श्रमिकहरू स्वभाव नै उदासिन देखिन्छन्।

शिक्षा र स्वास्थ्य भेदमा मिलित प्रतिक्रिया ४। समूहकेन्द्रित छलफलमा सामुदायिक विद्यालयामा कार्यरत शिक्षकहरूमा चासो श्रम ऐन र सामाजिक सुरक्षा कोषितिभन्दा पनि शिक्षा ऐन र त्यसको निजामती सेवासँगको तुलनामा बढी देखिन्थ्यो। निजी विद्यालयमा शिक्षक कर्मचारीहरू सामाजिक सुरक्षा कोषको दायरामा आउन थप नियम नियमित हुने र कसैलाई अन्न भनिने द्विविध यथा देखिन्थ्यो। सरकारी, सामुदायिक अस्पतालमा कार्यरत हरू र निजी अस्पतालमा कार्यरत हरूको मनोदशामा पनि उत्सेदै छ। कसरी सबै प्रकृतिका श्रमिकहरूलाई सामाजिक सुरक्षाको दायरामा ल्याउने भनेर भन्दा स्थायी/अस्थायी, नियमित/आक्रक्षिक, कसार/आउटसोर्स आद्वैक्र चर्चा बढी हुने गर्दछ। समूहकेन्द्रित छलफलमा संलग्न १६ निजी अस्पतालमध्ये नेपाल मेडिकल कलेजमा स्थायी भनिएका थेमामा पनि आधा कर्मचारी संघ चर्चा कोषमा र आधा सामाजिक सुरक्षा कोषमा संलग्न २०। युनियनको नियाशिलतालाई ती अस्पतालहरूका सामूहिक सीटाबाजीको अभ्यास र सुरु
भएको छ, तर नियमितता छैन। छलफलले बताउँछ— सामाजिक सुरक्षा कोषबाट भविष्यमा आउने सकारात्मक परिणामप्रति युनियन—व्यवस्थापन दुवै पक्ष आध्यात्म देखिदैनु, यसप्रति उतििसारो गम्भीर पनि छैनु।

निजी क्षेत्रका व्यवसायीहरूका संगठन, नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघ र नेपाल उद्योग परिसंघमा समुहकेन्द्रित छलफल र छान्नाका व्यक्तिहरूसंगको छुट्टाछुट्टै कुराकानीले पनि अहिलेको श्रमबाजारमा व्यवसायीहरू कस्री सोचिहहेका छन् भने कारको एक झलक मिलेको छ। उनीहरूका अनुसार सामाजिक सुरक्षा कोषमा रोजगारदाताभन्दा पनि

बक्सः ७, ट्रेड युनियनको क्रियाशीलताको ‘ट्रेडिसनल’ र ‘क्लास’, नेपाल

सेन्टर फर लेबर एण्ड सोसल स्टडिज (क्लास), नेपालले ट्रेड युनियनहरूको क्रियाशीलताप्रति बिज्ञानी हरू गरेको छ। कानुनले दिकाएको अधिकार पाँच कार्यनियन गर्न नसकेको, सामाजिक सुरक्षा कोषमा भएको गलत प्रतिनिधित्वका विरुद्ध दबाव सिर्जना गर्न नसकेको, सबै ठाँउ र कार्यक्षेत्रमा न्यूतम ज्यालासमेत पनि लागू गराउन नसकिएको जस्ता आधारभूत कुरामा क्लास—नेपालले ध्यानाकर्षण गराएको छ। सामाजिक सुरक्षा कोषमा सुविकृत गर्न र न्यूतम ज्याला पाउनुपुर्ने भनेतिर उनीहरू युनियनको ध्यानकेन्द्रित हुँदा र यसका लागि श्रम प्रशासन बलियो हुनुपुर्ने भनेतिर युनियनहरूको आवाज शस्त्रको भए सरकारले उपेक्षा गर्न सक्दैन।

अहिले त नयाँ पुस्तालाई संगठित हुनुपुर्ने भनेको गलत हो भन्ने भ्रममा पारिएको छ। यसो भ्रम छर्न मूलधारका मिदिया र सामाजिक सम्बन्धलाई क्रियाशील व्यक्तिहरू जिम्मेदार छन्। तर गलत सूचनाका विरुद्ध सक्रिय हुनुपुर्ने हाम्रा युनियनहरूले यतापद ध्यान नै दिएका छैन, उनीहरूको क्रियाशीलताको ‘ट्रेडिसनल’ छ। बदलिदो निपाथितअनुरूप कार्ययोजना बनाउनुपर्नै उनीहरू बिज्ञान एज युजल्मा छन्। यसपाट ट्रेड युनियन ‘गतिशील (एग्रोसिभ)’ नभएर राज्यालाई हुन पुर्ने चन। यो–यो कारणले ट्रेड युनियन राष्ट्रीय भनेको नेताहरू भन्देनु। मिदियाले ट्रेड युनियनले उठाएको समस्या (माग)को परिपरिपरिनीदिए, बक तस्लाई व्यवस्थापनको पक्षपोषण गर्नेको नकारात्मक कोषबाट चित्रण गरिदी गरेको छ। श्रमजीवी पत्रकारहरू आफ्नै पीडित देखिएका छन्, बिडिम्बिना! उनीहरूका समाचार संप्रेषण युनियनको (आफ्नै) विरुद्धमा छ।

सामाजिक सुरक्षाको विषय मात्र हैन, ट्रेड युनियनले आजको दिनमा आफै ‘बृहत्तर परिवार’प्रति आन्दोलनलाई सम्बद्धनशील बनाउन सकेन। ट्रेड युनियन आन्दोलनको
अध्याय एक्विप्डस्तृता हो, तर अहिले एउटा क्षेत्रको मजुदरले अर्को क्षेत्रको मजुदरलाई समां पीडाको लक्ष्य कोणले हरै सकेन। काठमाडौं महानगरको ज्यादत्तिरुच्छिनी है जस्ता सामाजिक अभियन्ताले त्यस क्षेत्रका श्रमजीवीलाई आन्दोलित गरेको छ, तर बोलुपन्ने कतिपय युग्मनहरु रमिते सह। आज प्राप्तिक समज पनि मजुदर आन्दोलनबाट धैै टाढा भयो। न्यायतिम्चा (राय) निर्माण गरेको जमातलाई पनि आन्दोलनले साथमा राख्न सकेन।

संविधान र कानून राष्ट्र छन्, तर राज्य अङ्क पनि अभिवर्तकीय भूमिका छैन। श्रमबजारमा नयाँ संरचनाहरू र अथासोको विकास भएसँग टेइ युग्मन आन्दोलनले पनि आफूलाई सोहीअनुरुप ढाल्न जरूरी छ। 'पठाओ' जस्ता अनलाईन-राइटरहरू र आउटसोर्सिंग कामको व्यापकतासँग ती क्षेत्रमा फरक ढंगले सोच जरूरी भइसकेरको छ। यहाँसम्म कि कृषि क्षेत्र पनि हिजोको जस्तो छैन, बदलिएको छ। यसँग पनि राख्ने सोच जरूरी भइसकेरको छ। अड़िरेजी शब्द 'लेटफॉर्म' र 'आइटी' अर्को महत्त्वपूर्ण क्षेत्र बनेको छ। श्रम ऐन ०७४ ले आउटसोर्सिंगलाई यस्तै अधिकार दिएको छ, तर युग्मनहरुले यसको बारेमा आवश्यक मात्रामा आम जानकारी गराउनसक्छ पेश दिइन्छ।

टेइ युग्मन आन्दोलन आफूलाई राजनीतिक आन्दोलन पनि हो। यो सिभिल सोसाइटी अर्घनाभास (सिविडोमा) समूक्षमा फसलको दायरा भएको संगठन पनि हो। त्यसैले टेइ युग्मनलाई राजनीतिक इस्तुमा मात्र नभए सामाजिक मुद्दामा पनि उत्कृष्ट जिम्मेवार र क्रियाभूमि बनाउन जरूरी छ। त्यसै हुन नसकेको तर टेइ युग्मनको सामाजिक छट्टि नस्त्रो भएको अवस्था छ (अध्ययन टिमसंगको कुराकानी: २०८०)।
गरेको छ। कोषको बोर्डमा राजनीतिक नियुक्ति हुने गरेकोले ‘स्टेकहोल्डर’को प्रतिनिधित्वमा समस्या छ। यसको निष्कासनले मनमौजी हिसाबबाट सरकार अगाडि बढन खोज्ने भनेर विश्वासको वातावरण नेपाली ट्रेड युनियनले आवश्यक छ। कोषमा जम्मा भएको रकमको लगानीको दायरा बढाउनु आवश्यक छ। बैंकमा राखने र ब्याज खाने तरिकाबाट योजना दिगो हुनेछ। यस बारेमा कोषले पनि गम्भीरतापूर्वक सोच्नु पर्दछ।

4.3 होटल तथा पर्यटन क्षेत्रको १० प्रतिशत सेवा शुल्क खरेज

जिफङटको संस्थापक ट्रेड युनियन संघ—नेपाल स्वतन्त्र होटल मजदूर युनियन (नेस्वहोमयु) ले स्थापनादिर्मान्त नै १० प्रतिशत सेवा शुल्कका सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण मागको रूपमा अधि साधै आएको छ। २०१८ सालदेखि २५ वर्षमा समस्त निर्धारणको कारण ९ साल २००७ (२०६४ साल) देखि होटल तथा पर्यटन क्षेत्रको १० प्रतिशत सेवा शुल्क लागू भयो। सेवा शुल्क लागू भएपछि यस क्षेत्रमा सामान्यत: ‘टिप्स’ दिने-लिने प्रक्रियाको अन्त्य भएको छ। युटिलिटी वर्कसिदिखे जनरल तथा वितरण हुनेगारी संकलित सेवा शुल्कबाट श्रमिकहरूको आमदनीमा गुणात्मक बढी भएको छ। व्यवसायीबाट हुने सम्पादित राजश्रो छली अन्त्य भई राजश्रो संकलन बढ्दै। ब्रेकेज एड लसेसको नाममा श्रमिकको पारिश्रमिक घटाइने प्रक्रिया अन्त्य मात्रेभएको छ, त्यहि व्यवसायीले संकलित १० प्रतिशतमध्ये ३ प्रतिशत उपभोग गरेको छ। यस प्रक्रियालाई चिरस्थायी बनाउन बल पुन्नाउने आन्दोलन उद्थापक होटल तथा पर्यटन क्षेत्रका मजदूरहरू।

होटल तथा पर्यटन क्षेत्रमा १० प्रतिशत सेवा शुल्क लागू गर्नको लागि दिबादिबा धम्का पाइँदै।
व्यवसायीहरूले संगठन (हान) समेत आमदानीबाट लाभान्वित नुन पुष्ट गर्न। एउटा रोजगारीको आकर्षण बढाउने, यसैले कार्यस्थलिक बिदेशीमा विराम लागाउन।

श्रममा सम्बन्धमा सुधार आएसने सामूहिक सौदाबाजीबाट हितसंबंधी मात्र सम्बोधन हुन थाल्यो। यसका विरुद्ध कथित उपभोक्ता समूहको नाममा सर्वोपरि अदालतमा दायर भएको मुद्दामा त्यतिख्देका अदालतले 'होटल व्यवसायीहरू र ट्रेड युनियनहरूको बीचमा भएको १० प्रतिशत सेवा शुल्क लगाउने संभवता संविधान र कानूनअनुरूप भएको, सेवा शुल्कलाई मुल्य मान्यता र यसलाई कर मानन निम्त्वे हुंदा यसबाट उपभोक्तालाई कुनै असर पर्नुहोसको सामग्री सामने गरिएको थियो (नेकाप: २०६४)। यसही फैसलाले आधारमा श्रम ऐस्मा विशेष व्यवस्था समेत राखिएको थियो। नेपालको सेवा शुल्कसम्बन्धी बहसमा तत्कालिन समयमा अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठन (आइएलओ)ले समेत सरकारी निकायलाई आवश्यक सूचना प्रवाह गरी सहजीकरण समेत गरिएको थियो।

तर २०७९ माघ ११ गते आफ्नो उक्त फैसलालाई समेत बदर नगारी, सर्वोपरि अदालतको संवैधानिक ईजलासले होटल, रेस्तारा तथा अन्य पर्यटन क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिकहरूले खाइपाई आएसकाैको १० प्रतिशत सेवा शुल्क बदर गन्यो। र, सेवाशुल्कको बाँडफाँड गन्य पाई श्रम ऐस्मा, २०७७ को दक्षिण ८७(३) तथा श्रम नियम विधेयक, २०७५ को नियम ८२ को व्यवस्थालाई समेत खर्च गन्यो (२०७५-WC-००२२)। यो केही रोजगारदातासँगको अनुचित सामान्यमा आधारमा अदालतमार्फत गरिएको श्रमिकविरुद्धको अपराध हो। हाम्रो संविधान तथा कानून मुनिवाङ्को मौका नदियै कसैले विरुद्ध कुनै निर्णय गन्य नपाई समेत व्यवस्था छ। यो फैसला गर्दा अदालतले आफेले स्थापित गरी आफो भनाई राखेको मौका दिनुपर्ने' विधिलाई समेत उल्लंघन गरी गन्यो। सेवाशुल्कलाई लिन पाउने' भनी सर्वोपरि अदालत आफेले स्थापित गरी जजसमा समेतका वेवास्ता गरिएको। यो फैसलामा भएको 'श्रमिक र रोजगारदाताको सम्बन्धमा तृतीय पक्ष (उपभोक्ता)को अधिकार खोसिने' व्याख्याला सामूहिक सौदाबाजीको अधिकारलाई समेत सीमित गन्य गुणो छ।

सर्वोपरि फैसला भएको एक वर्ष भयो। कुनै पान होटलमा मूल्य घटेको है। होटलमा काम गन्नेहरूको भने मासिक आमदानीमा एक तिहाई कटौती भएको छ। त्यस फैसलाले श्रमिकको आमदानीलाई घटाउने काम मात्र गरेन, त्यसले सामूहिक सौदाबाजीको हकलाई समेत संकुचित गर्न्छ। यस दशकमा श्रमिकका अधिकार विरुद्धमा सर्वोपरि अदालतद्वारा भएको यो सबैभन्दा प्रतिगामी फैसला हो।
समूहकेन्द्रित छलफलमा होटल क्षेत्रका युनियन प्रतिनिधिहरूले भने— ढूलो र ऐतिहासिक सड़कचर्यालाई प्रम १० प्रतिशत सेवा शुल्कबाट श्रमिकहरूले जति नै फाईदा होटल व्यवस्थापन र होटल एसोसिएसनले उठाए। अहिले यो सुविधाबाट श्रमिकहरूलाई बन्धूत गरिएको छ, जुन प्राप विकास र सुविधामाध्यमको गम्भीर आक्रमण हो।

रोजगारदाताले एकलरूपमा मूल्य निर्धारण गर्नसक्ने तर श्रमिक र रोजगारदाताको समझौताले होटलको सेवाको मूल्य निर्धारण गर्न नसको भने कसरी हुन्छ? यसबाट नेपालले अनुमोदन गरेको संगठन स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदाबाजी महासंघमा नै ९८ को मर्ममाथि नै प्रहार भएको छ। यसबाट श्रमिकहरू र युनियनहरूको आत्मचर्या भने कमजोर हुँदै गएको छ।

### ४.४ श्रम प्रशासनको अकर्षण्यता

‘हेक’ सम्बन्धी प्रावधान स्वत: लागू हुन र ‘हित’ सम्बन्धी विवाद सामाजिक संवाददाताको रुढ़को पुगुन भने उदेश्यका साथ श्रमिकका मागलाई ‘हेक–आधारित’ र ‘हित–आधारित’ भनी वर्गिकृत गरिएको थियो। ‘हेक’ आधारित विषय आधारभूत विषय हो, यसलाई संविधान, कानुन, नियमावली, निर्देशक र दिशाक्रिया/बहुपक्षीय सम्मूतामार्फत निश्चित गरिएको हुन्छ। हकसम्बन्धी विषय दिन, कार्यान्वयन गर्दिन भनुन कानुनविरूढ हो। यसको कार्यान्वयन भए नभएको निक्रयाल गर्न श्रम ऐन २०७४ मा ‘श्रम–अडिट’ को व्यवस्था गरिएको छ। नृपति ज्याताको कार्यान्वयन भएको छ कि छैन? समझौता कार्यान्वयन भएको छ कि छैन? समग्रमा कानुन कार्यान्वयन भएको छ कि छैन भने विषय श्रम अडिटको कार्यान्वयन र श्रमिकका प्रतिनिधिको संलग्नतामा गरीएको छ। यस प्राप्ति रहेको श्रम प्रशासनको उदाहरण तथा श्रमिकका अधिकार संकुचित गराएको छ।

श्रम ऐन २०७४ ले प्रत्येक प्रतिभानले श्रम अडिट गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ। श्रम अडिट भनेको सबै श्रमिकलाई कानुनी संरक्षणको योगेस्ती छ कि छैन भने कुराको स्व–परिक्षण हो। श्रम अडिट भनेको कतै कानुन उल्लंघन भएको रहेछ भने श्रम प्रशासनले त्यसलाई कडाईका साथ कार्यान्वयन गर्न लगाउने निर्देश दिने माध्यम पनि हो (जिफन: २०७४)।

तर युनियनहरूको निर्देश मानविपरीत श्रम कार्यक्रमहरू श्रम अडिट गर्न/गराउने काम गर्दैन्। व्यवसायनीय सुरक्षा र स्वास्थ्यको निरीक्षण गर्नेसार्थ सम्बन्ध हुने गरेको छैन। जनसाधारणको भाव सबैभन्दा सम्बन्धित प्रतिभानको श्रम सम्मति सम्मिलित प्रतिनिधिले
श्रम ऐन १०७४ ले प्रत्येक प्रतिष्ठानले श्रम अडिट गर्नुपर्ने त्यस्ता गरेको छ। श्रम अडिट भनेको सबै अभिमलकाई कानूनी संरक्षणको ग्यारन्त्य छ कि छैन भने कुराको स्व-परिष्क्रम हो। श्रम अडिट भनेको कतै कानुन उल्लंघन भएको रहेछ भने श्रम प्रशासनले त्यसलाई कडाईका साथ कार्यान्वयन गर्न लगाउनेन निर्देशन दिने माध्यम पनि हो।

तोकिएको ढाँचामा अडिट गरेँ र श्रम प्रशासनले त्यसको अध्ययन र कार्यान्वयन गर्न सकिन्छ। तर श्रम प्रशासनले त्यसको मात्र बेवास्ता गरेको छैन, युनियन दर्ता र नवीकरणमा समेत महिनौसम्म दुःख दिने, युनियन दर्ताको लागि रोजगारदाताको अनुमति मानने, कम्पनी मालिकको अनुमति नभएसम्म युनियन दर्ता नगाएले जस्तो गलत कार्यसमेत गरेको छ।

अध्ययनको क्रममा विभिन्न समूहकैन्त्र छलफलले श्रम प्रशासनको अक्षम्यता व्यापक मात्रामा प्रतिमित गरेको छ। उत्पादनशील उद्योगमा न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकनपछि न्यूनतमभन्दा क्रममा कार्यरत श्रमिकहरूलाई न्यूनतम विन्दुसम्म पुनःयादि मात्र भएको छ तर ‘न्यूनतमभन्दा बढी पारिश्रमिक पाइरेको श्रमिकहरूलाई सोही अनुपातमा पारिश्रमिक बृद्धि नगरिएको विवाद सिर्जना हुने गरेको छ। तलब बृद्धि कि न्यूनतम ज्याला पुनरावलोकन भने विवाद पुराने हो। पहिले-पहिले पारिश्रमिक पुनरावलोकन गरेँ (हकसम्बन्धी विधि) र त्यसपछि न्यूनतमभन्दा माथि पाउनेको तलब मिलानको लागि सामाजिक संवाद (हितसम्बन्धी विधि) गरिन्छ्यो। अहिले सामूहिक सौदावाजी नै समयमा नहुने र भरसक पन्छाउँदै जाने प्रवृत्ति बढाई गएको छ। अनुभवी र वर्षावधि कार्यरत श्रमिकहरूको पारिश्रमिक नयाँ श्रमिकहरूसँग बराबर हुन जाँदा यस्तले उनीहरूलाई 'डिमोटिभेट' गरिएको छ। कतिपय प्रतिष्ठानमा वार्षिक ग्रेडको रामलाई पनि न्यूनतम ज्यालामै मिलान गेए थप अन्याय पनि हुन थालेको छ। कानूनबमोजिम दिनुपर्ने बोनस नदिए मौखिक सहमतिमा केही ईंसेन्टिस्ब वा एक निधित्र रकम दिएर विवाद धार्मिक पनि प्रवृत्ति कार्यान्त्यलोहरूमा बढ्दै गएको छ।

यस्तु पूर्व नेपाल र हिमालय डिस्ट्रिक्टमा कम्पनीहरू बोनस दिने मामिलामा अपवाद देखाएका छन्। यस मामिलामा उनीहरूको अभ्यास फेर्न देखिएको छ।
चाडपर्व र अन्य बिदा लिनुहोस् स्थायी श्रमिकहरूले मात्र तलबी बिदा पाउने र अरु सबैबाट बिदा बेतलबी हुने गरेको हुनेछ।

होटल तथा पर्यटन क्षेत्रमा नयाँ श्रम एन आएपछि निष्काशणका बदनियतले जिनामसिना विषयहरूलाई आधार बनाउने ३ पटक लिखित स्थलीकरण सोधेर श्रमिक निष्काशण गर्नु प्रभुत्व बढाइएको हुने। खासगरी कोभिड-१९ महामारीदेखि व्यवस्थापन ज्ञान बढाइएको भएर भएको र सामान्य अवस्था बहाल भएको हालका दिनहरूमा पनि श्रमिकविरोधी हतोत्साहनमूलक व्यवहारका लागि परिवर्तन आएको हुन।

होटलहरूमा कहीं पनि श्रम-सम्बन्ध समिति वा व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य समिति बनाइएको हुन। यस्तोमा श्रम प्रशासनले आँखा चिम्लनु खेरिनको छ।

पर्यावरण र ट्रेकिङ्गमा चाँदिने उपकरण, पोशाक, व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण आदिको व्यवस्था सबै श्रमिकले नै गर्नु पर्नुहुनौ। दुर्घटनाको वेदना भएको व्यवस्था हुन। जवलयो पनि ज्ञान जोखिमका पूर्वनुसार गर्न सकिने र नसकिने खानाको खतरा मोलेर यी श्रमिकहरू काम गर्दछन्। साहित्यिक पर्यटनको लागि दक्षता दाम गरिएका श्रमिकहरूको संयुक्त कोभिड-१९ पछि लगातार घटैौटिएको हुन। जलवायु परिवर्तनका असरहरू बढाइएको जाँदा पर्यटक

बक्स ८, ‘तालिमेलाई तलब अभियान’ आवश्यक छ।

खासगरी होटल व्यवस्थापनमा स्नातक पढने तालिमेलाई (इंटरनल)लाई श्रमिक नै नमाजो र श्रम ऐनविपरीत उनीहरूसँग उल्टै ‘होटलले लिने शुल्क भने’ रु. १० हजारेको खर्च २० हजारसँग लिदैछ। यसमा केही प्रतिष्ठानहरू अपार्दछ छन्। जसों को होटल हिमालयले यातायातको खर्चको सम्बन्ध मात्र रु.५ हजारसँग दिने गरेको, बसेसा वृद्ध होटल र ए-वान व्यवस्थाले खाना खाङ्गाहिटै न्यूनतम पारिश्रमिक समेट दिने गरेको छ।

बसेसा वृद्ध होटलले सुरुमा ६ महानिदेखिरू १ वर्षसँग ईन्टरनलहरू ज्याहरू देखि रु. ४ हजार देखि ५ हजारमा खर्च दिने र यस अवधिमा आधारभूत उपचारको पनि व्यवस्था गर्ने गरेको छ। त्यो अवधि पुरा भएपछि सममितिहरू ईन्टरनलहरूले काम जारी राख्न चाहिए न्यूनतम पारिश्रमिक दिने व्यवस्था हुन। तर यहाँ पनि ईन्टरनलहरूको सामाजिक सुरक्षासँग जोडिएको छ। विरामी बिदाको पारिश्रमिक काटने गरेको छ। आवश्यकता परी माग्यनी एडभास पनि दिने गरेको छ। ईन्टरनलहरूलाई पनि तिस्को व्यवस्था हुन। उनीहरूलाई एकतर्की
चुनौतीको सामनौ गरेको नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन

आगमनमा कषम हुने र रोजगारी गर्ने आशंकाले पनि श्रमिकहरू विदेशतिर पतायान हुनथालेका छन्। उच्च हिमाली क्षेत्रका करिब ७५ हजार भरियाहरूमध्ये आधाजसोले पेशा परिवर्तन गरेका छन् र विदेशिएका छन्। झन्डै २२ हजारको संख्यामा रहेका टेकिङ्ग गाईडहरू बितेका १० वर्षमा घटर करिब ९ हजारमा सीमित भएका छन्। त्यसै ५ वर्ष अविश्वसनीय रहेका ४ हजार ५ सय पर्यटक गाईडहरूको संख्या अहिले १ हजार २ सयको हाराहारिमा झेरेको छ। भविष्यमा यस क्षेत्रमा श्रमिकहरूको अभाव हुनसके अनुमान गरिन थालेको छ।

निर्माण क्षेत्रका श्रमिकहरूले कानूनको संरक्षण पाएको अनुभूति कहियै गर्न नयापाको गुनासो केन्द्रदेखि स्थानीय तहसमा युनियन नेताहरू व्यक गर्दै। निर्माण उद्योगले उद्योगको जस्तो व्यवहार राष्ट्रबाट पाउन सकिने कोले अवस्थामा सुधार हुन नसकेको र अर्जी पनि मौखिक समझाताको भर पनुपरेको छ। श्रम-समस्ता व्यक्तगत दारी र लेखकसमि निर्भर छ। त्यसैले रोजगारी सर्केन्द्रीमा, 'क्याजुअल', सम्भव सर्केन्द्रीमा 'अनौपाचारिक' र अवस्था सर्केन्द्री 'असापूर्त'। युनियनहरूको पहुँच अपर्याप्त, जहाँ युनियन पुगेको छ त्यहींमात्र माण राख्ने र सामूहिक सौदाबाजी गर्न काम भएको छ। ठूला ठेकदार र बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूलिए कराएसहित निर्माणस्थलहरू युनियन समेत पुनी बाँकी छ।

यातायातको व्यवस्था गरिन्छ। महिनामा ४ दिन तलबी बिदा छ। १ वर्ष काम गरिसकेकालाई चाडपवर्ज्ञ खर्च पनि दिन्छ गरेको छ। क्याम्पस र तालिम प्रदान गर्न पठाउने संस्थारुने कुनै औपचारिक करार नगरे पनि समझदारीको आधारमा प्रशिक्षणको कामको उत्साहजनक वातावरण होटल बस्ने भनिएको देखिएको छ।

छलफलमा सहभागी ईन्टनेनहरू भिडायेको र सुजान पाणेको, कुरा श्रेष्ठ, गणेश शान पुरुष, राजकुमार राई, सुरेश यसमाली र सिद्धान्त कार्यक्रिया काम गर्न सहज र समाजलो वातावरण रहेको बताउँछन्। यहाँ कार्यरत श्रमिक सहकर्मीहरू र व्यवस्थापन पक्ष सिकिने/सिकाउने कुरामा ज्यादै सहयोगी छन्। कोलेजको सैद्धान्तिक ज्ञानमा धेरै व्यवहारिक र प्राथिक झान सिकेको बताउँछन्।

अस्पतालमा ईन्टनरहूलाई कार्यरत रहनु स्वाभाविक मानिन्छ। तर प्रायः सबै अस्पतालहरूले ईन्टनहरूलाई पारिश्रमिक र कुनै पनि भत्ता दिदेनु (अध्ययन टिमसंगको कुराकानी २०८०)।
तर महिला पुष्पवीच समान काममा ज्यालाको विभेद भने समाप्त भएको छ। यो युनियनको क्रियाशीलताको परिणाम हो। कामका दौरान चोटपटक लागेमा रोजगारदाताले नै खर्च बेहोनैं चलन युनियनको कडा सड़कङ्को रामपाल ब्यायाम स्थानित भएको छ। यदि घरै खर्च लागि खालिको ढूलो समस्या भएमा श्रमिक र रोजगारदाताले सहमतिमा मिल्दै बेहोनै अभ्यास पनि चलेको छ। यस्तोमा युनियनले रोजगारदातालो निति सम्बन्ध श्रमिकलाई समेत विचार गरेको, सामान्यतः खर्च आधा/आधा व्योहरण गर्ने सम्झौता हुने गरेको छ। व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य तथा दुर्घटनामा निर्माण क्षेत्र सबैभन्दा ज्यान जोखिमको क्षेत्र भए पनि कानूनले व्यवहारिक ठंगले सम्बोधन गरेको छैन। तर युनियन कमजोर रहेका या नभएका ठाउँहरूमा भने निर्माण मजदूरमाथि अझै चरम श्रेष्ठ छ। यसले गर्ना दक्ष र अनुभवी प्लामबर, विश्वेपुर्य, मिसठोहरू लगातार विदेश पलायन भइहेका छौ। उनीहरुको स्थानमा भारतीय मजदूरको संख्या बढ्दाएका छौ।

यस सन्दर्भमा उद्योग/व्यवसायहरूको प्रतिनिधिहरूको भनाइ उलेखनीय छ: ‘सरकारको उद्देश्य रोजगारी सिर्जनामा केन्द्रित हुनेको थियो, जसको लागि उद्योगहरूलाई प्रतिसाहन गर्न नीति आउँदै।’ तर त्यस्तो हुनसकेको छैन। सरकारको अझै पनि आयातबाट बढी कर उठाउने नीतिले उद्योगहरूलाई प्रवृद्ध गर्न नसकेको हो। उद्योगले श्रमिकले अवस्था र श्रमिकले रोजगारी नपाउने अवस्था रहेकोले हाम्रो बहस नै सही दिशामा नगएको हो कि भने लाग्दछ।’

कार्यशीलीको हिसाबले युनियनहरू अझै ‘विज्ञान एज युजल’ अवस्थामा छौ, उनीहरुले परिवर्तित परिस्थिति अनुसूचि आफूलाई छान्नसकेको देखिडै। समुह केन्द्रीय छलफलको यो भनाइ एउटा उदाहरणको रूपमा लिन सकिन्छ—‘श्रम ऐन, २०४८, ले गुनासो राख्ने, उजुरी गर्न ठाउँ दिको क्षेत्र, प्रमुख जिल्ला अधिकारीको कार्यालयमा। नयाँ श्रम ऐनमा सिडिओ कार्यालय त्यस्त कार्यको फोकल प्लाइट नरहेकोले पहिले जस्तै अवस्था रहेन। पहिले ‘सिडियोमा उत्सुर गर्न? ’ भन्दा ठेकेदारहरू हक्किकथा, अघेल ठेकेदारहरूले नै थर्काउन थालेका छौ।’

अर्थात्, स्थानीय तह (पालिकाहरू) मार्फत समस्या समाधान गर्नुपर्याप्त र त्यो निवायक जिल्ला प्रशासन कार्यालयभन्दा श्रम—मैत्री र प्रभावकारी हुनसक्छ भनेनी युनियनको नेताहरू नै या त विश्वस्त छौ। उनीहरुले यो कुरा बुझ्नै बाँकी देखिन्छ।
यस्तै प्रकृतिको तर्क, औपचारिक उद्योग/व्यवसायका युनियन नेताको पनि छ। युनियनप्रति 
नयाँ श्रमिकहरु किन आकर्षित छैन्? स्वेच्छाले सदस्यता किन रिजिनम्? भने प्रश्नमा 
उनीहरुले यस्री जनाविए— ‚पहिलो २४० दिन पुगोछ स्वात: स्थायी हुन युनियनको 
साथ चाहिए भएकोले प्रतिष्ठानमा प्रवेश गरिएको भोलिपत्ती सदस्यता लिन युनियन 
अफिसमा आउँछ। अहिलो दहका आधारिए ‘लाभ’ रोजगारीको पहिलो दिनबाट पाउने 
भएकोले युनियनलाई ‘कौन छुट खेसाँका दाल’ जस्तो व्यवहार गरिएको।’

यातायात क्षेत्रको समूहकेन्द्रित छलफलका सहभागीहरु कानुनले केही पनि नियमन 
गरिएको छ, यातायात क्षेत्रका त पनि सारौ ऐनमात्र बुझ्ने र दुर्घटना हुने के 
सजाने हुने भने मात्रा पर्याप्त हुने गरिएको छ भने तर्क राख्न। सामाजिक सुक्ष, योगदान, 
सुविधा, न्यूनतम पारिश्रमिक...यी सबै अझ अघरहो देखिएको कथा जस्तो लाग्छ। 
काठमाडौँमा सफा टेम्पो छल्छ, अहिले त्यसलाई पुरूशहरुले चलाउन छोडै गएका छन्। 
चालकहरु अधिकांश महिलालाई छन्। उनीहरुले मालिकलाई हरेक ट्रीपको रु ४०० दिनपछि, 
उनीहरु चरम कठिनाईमा छन्। आफूहरुलाई कानुनले नहेकोले बताउनु त्याकसी 
चालकहरु पनि छन्। त्याकसी मालिक वा क्याब कम्पनीहरुलाई दैनिक र २ हजार 
बुझाउनु पर्दा जीवन धाँनु र जहाङ्बन्धु पालन कठिन भएको। उनीहरु सुनाउँछ। 
अधिकांश चालकहरु आउटसोनिस कम्पनीहरुमार्फत काम गरिएको र सारे कम 
पारिश्रमिकमा काम गर्न पर्ने बताउँछन्। उदाहरणका लागि ‘साझा यातायात’का 
चालकहरु नवदृण कम्पनीबाट आपूर्ति भएका छन्। ‘महानगर बस’का चालकहरु 
मासिक तलबमा है ‘दैनिक ५ हजार कम्पनीलाई बुझाउनु गरी कराँ’मा काम गरिएको। 
धैर्य बस चालकहरु आर्थिक समस्यामा छन्, किनभने उनीहरुले क्यु(पालो) परंपरुपनै हुँदा 
दैनिक गर्न पाउँदैन्न। उनीहरुले बुझाइ अधिकारहरु कटीती भएको। पाउने सजाउँ
बढेको छ। बिनाकारण प्रहरीले सडकमा लाइसेंस खोस्त मानसिक यातना दिनछ। सरकारले घोषणा गरेको राष्ट्रिय यातायात प्राधिकरण बनेको छैन, वसले गर्दा समस्याहरू झन्नु नुभूर लाग्दै आएका छन्।

त्यसै टिकट बिक्री काउण्टरका ‘बुकिङ्’-श्रमिकहरू तलबी हैन, टिकट-बिक्रीको १० प्रतिशत कमिशनमा काम गरेछ। उनीहरू यात्रुको संख्यामा आधित भएकबी यात्रुहरूलाई आफूलेक तान्न बढाउने गरुङ्ग राष्ट्रिय ज्यालाला बाणी लगाने छन्। उनीहरू न्यूनतम ज्यालाला वा कार्यङ्गको विषयलाई अर्थहरू ठानछन्।

सडक दुर्घटनामा ग्राम चालकहरू जेल जाउने। बिना क्षतिपूर्ति श्रमिकहरू मिक्राशित हुने गरेछ। गाडी मर्मतका वर्कस्पर्कका मजदूरहरू न्यूनतम ज्यालाला त पाउँछन्, तर उनीहरूको कार्यङ्गको अतिरिक्त पारिश्रमिक बिनाको १०/११ घण्टा हुन्छ। स्वरोजगारहरूले चालाएका साना अटर्क्स्क्र्प बारे मोटरबाइक वर्कस्पर्कका श्रमिकहरू घर तानुका विषयमा यानकारी शून्य छन्।

लाइसेंस जागी गरेको कामका हिलाइको परिणामस्वरूप चालकहरू अभाव बढै सालेर छ। युवा चालकहरूको वैदिक रोजगारीमा बढेको आकर्षणले पनि यातायात क्षेत्रमा श्रमिक अभाव देखिएकै।

**विश्वासगान क्षेत्रमा ज्यालाकै लागि पनि बागौनिड गरुङ्ग र २/३ वर्षमा हुने सामूहिक सौदागारीमा पनि व्यवसायीहरू संकस्मर नगरका लागि अनेक बहाना बनाए टाँदै जाने प्रवृत्ति छ। सम्मत छ। छलफलका सहभागीहरू भन्नुहोस् भएका समझौताको कार्यन्वयन पनि प्रभावकारी हैन। सरकारले तोकेका र घोषणा गरेका कुना लागू गराउन पनि सर्को आन्दोलन नै गरुङ्गमा विकलादो अवस्था छ।**

बोनस छैदै छैन भने पनि हुन्छ। सामाजिक बिदा वेतलबी छ। श्रमसम्बन्ध समिति र व्यवसायित्व समूहसँख सरकारी छैन र स्वास्थ्य नितिनाथ नाम नाट्रका र निष्कृत छन्।

श्रमिकहरूको स्वास्थ्यमा खाना र पानीको समस्या छ। बिकासु ७ तारुङ अधिक नै ने फकला को खाना बोकेको प्रेक्षो श्रमिक बगानको काममा जान्छन् र १२/१ बजेतिर त्यहि चिसिको खाना खान्छ। पिने पानीको मुख्य सोत लक्जोक नै हो। पानीको झुझालको परीक्षण कहिले गर्दैन। केही बगानका ‘पानीवाला’ (पानी पिलाउने जिम्मा दिइएको मजदूर)को व्यवस्था छ। शैचलयहरू छन्, तर त्यहि पनि पानीको व्यवस्था हुन।
तथ्याङ्क १: शिक्षा क्षेत्रमा कार्यरत शिक्षक/कर्मचारीहरूका ‘मनस्थिति’ राजनीतिक परिवर्तनभन्दा पहिले जस्तो देखिएन्। सरकारबाट सञ्चालित र सामुदायिक विद्यालयहरूमा पारिश्रमिक सामान्यत: सरकारी कर्मचारीको तलब स्केलबमोजिम भएकाले ‘न्यूनतम’भन्दा माथिले छ। बहुसंख्यक शिक्षक/कर्मचारीहरू ‘घरपालक’में छन् र आ-आफ्नो संघ/संगठनको बलियो आम्रा छन्।

चित्रा श्रमिकहरूको आवास व्यवस्था नाजुक छ। पुराना बगानहरूमा बीसों वर्षअधि हालिएका थोरा जस्तापाताका झुपडीहरू छन्, कतिपय खराब छाना भएका झुपाहरू छन्। यसको मर्मत खर्च पनि अफेको व्यहोरुरुरेको श्रमिकहरू बताउछन्।

बगानमा भारतीय श्रमिकहरू अचेत छैनन्। झापाको बगानहरूमा अत्याधिक संख्या आविष्कारी सन्थाल, उर्चङ र सतारहरूको छ, राजबंसी र पहाडे मूलका श्रमिकहरू कम छन्। तर पहाडका चित्रा बगानहरूमा भने ‘पहाडे’ स्थानीय श्रमिकहरू छन्। ‘पहाडे’ श्रमिकहरू अर्को विकल्पमा छिडै गैहालछन्। चित्रा बगानहरूमा श्रमिकहरूको अत्याधिक दूलो संख्या ५० वर्षमाथिका छन्। युवा श्रमिकहरू ज्यादै कम छन्, युवापुस्ता बगानमा काम गन्न तयार छैन। वैदेशिक रोजगारीमा वा चित्रा बगान बाहिरको अको कुनै काम नपाउन्छेल मात्रेबगानका श्रमिक परिवारको युवाहरू बगानमा अकेकाली गर्न।

चित्रा बगानमा बगान मालिकहरू, कारखानामा तिलिकहरू, चित्रा किसानहरू, मजदूरहरू सबै असन्तुष्ट छन्। राज्यसंग सबैको गुनाहो र आक्रोश छ। सबै पक्षको सरकारसङ्ग चित्रा उत्पादन, प्रबद्धक र बजारीकरणको सही नीतिको माग रहेको छ।

शिक्षा क्षेत्रमा कार्यरत शिक्षक/कर्मचारीहरूका ‘मनस्थिति’ राजनीतिक परिवर्तनभन्दा पहिले जस्तो देखिएन्। सरकारबाट सञ्चालित र सामुदायिक विद्यालयहरूमा पारिश्रमिक सामान्यत: सरकारी कर्मचारीको तलब स्केलबमोजिम भएकाले भन्दा माथिले छ। बहुसंख्यक शिक्षक/कर्मचारीहरू ‘घरपालक’में छन् र आ-आफ्नो संघ/संगठनको बलियो आत्मा छन्। तर निजी श्रोतका दरबंधीमा रहेकाहरूको अवस्था भिन्न छ, तुलनामा ‘नाजुक’ छ। निजी क्षेत्रको लगानी भएका विद्यालय/उच्चमाध्यमिक
विद्यालयहरूमा फरक-फरक अवस्था छ। शिक्षामा लगानी गर्न कतिपय ढूला लगानीकारिहरूले यसलाई अन्य उदय सर्ग ‘व्यापार/व्यवसाय’का रूपमा लिनछन्।

अत: मुनाफा उनीहरूको प्राथमिकताको विषय हुने नै भए। निजीक्षेत्रका विद्यालयमा कार्यरत शिक्षक/कर्मचारीहरूको संगठन कमजोर छ। जिफन-आवाज धेरै क्षेत्रहरूले संगठन–‘व्यापु’का पदाधिकारीहरूका अनुसार ती विद्यालयहरू, कुन कानुनको भर पर्े ‘शिक्षा एै मै श्रमसम्बन्धी ऐन’ भने अन्यौल्मै छन्। सामुदायिक वा निजी क्षेत्र जताबाट सञ्चालित भए पनि विद्यालयहरू अहिले स्थानिय सरकारका अन्तर्गत छन्। तर त्यहाँ कार्यरत धेरैलाई यसबाट या त पर्याप्त जानकारी छन या उनीहरूमा पुराने धडङ्गे बाँकी छ।

विद्यालयहरूका आ-आफ्ने विनियमावलीहरू छन्। तिनमा एकौँ पता छैन, अनौठो विविधता छ। शिक्षक कर्मचारीहरूका नियुक्ति अपारदर्शी छ, रोजगारीको सेवा-सर्त अलग/अलगलाई फरक/फरक छ। शिक्षकहरू स्त्रिया र होमस्त्रियाको भप आपातकारी मान ध्यानमा व्यस्त रहेन्छ धेरै कार्यरत विद्यालयमा पारिश्रमिक जति पाए पनि त्यहाँ टिकी राखे हिसाबले काम गर्न। उनीहरू एकौँ युनियनमा संलग्न हुन डाउंछन्, या युनियनको सदस्य हुन आवश्यक नै ठाँदेनु। उनीहरू शिक्षकलाई ‘६० वर्ष उम्ले हद’ उपयुक्त छैन भने विचार राखछन्।

वि.सं २०८० असोज ३ गते देशभरका सबै विद्यालयका शिक्षक/कर्मचारीहरूले काठमाडौंमा विशाल प्रदर्शन गर्न। आ-आफ्ना अजेण्डा र आपसी अविदाशकाका कारण विगों दस्तप्रति लक्षित र प्राप्ति कतिपय भने अन्यौल्मै आन्दोलन रोकिने वेलासमै कायम रहुन। यदै पर सरकारी वार्ता टोलिइङ्ग शिक्षा ऐन शंसोधनमा आपना सर्त नीलकुन्नेत्र बुँदामा सहमति भएको शिक्षक महासंघले जनाउ। तर त्यसको लगाइ शिक्षक महासंघमा आवाहन गर्देका र सम्राटितमा असहमत शिक्षक/कर्मचारीहरूले फेरि आन्दोलन जारी रहेको घोषणा गरे।

स्वास्थ्य क्षेत्रमा निजी र सामुदायिक अस्पतालहरू ठूलो विविधता रहेको देखाएको छ। सरकारी लगानीबाट सञ्चालित अस्पतालका स्वास्थ्यकर्मीहरू स्वास्थ्य सेवा ऐन अन्तर्गत कार्यरत छन्। देखि समान्यत: निजामती सेवामा जतै सुविधा पुर्योग गरिरहेका छन्। तर निजी लगानीबाट सञ्चालित र सामुदायिक क्षेत्रमा भिन अभ्यास छ। आउटसोर्सिङ्गको अभ्यास सबै अस्पतालमा बढै गएको छ। नेपाल मेडिकल कलेजमा त ६० प्रतिशत श्रमिक कर्मचारीहरू ‘आउटसोर्सिङ्ग’कै छन्। समस्या लाई जाने स्वास्थ्य क्षेत्रलाई श्रम कार्यिाल्यहरूले ‘आफ्नो कार्यक्षेत्र
सामाजिक सुरक्षा कोषमा पनि धेरै कम अस्पताल सूचिकृत छन्। त्यहाँ पनि कार्यरतहरुको सानो संख्या मात्र सूचिकृत छ। अतिरिक्त समयको पारिश्रमिक नै नदिने धेरै अस्पताल छन्। तिलगंगा अँका अस्पतालजस्तो लामो समयदेखि सामूहिक सौदाबाजीमा अभ्यस्त र धेरै सुविधाहरू दिइने र अस्पतालमा समेट अतिरिक्त समय गरेको कामको पारिश्रमिक दिने गरिएको छैन।

बाहिरको जस्तो व्यवहार गर्दछन्। यस क्षेत्रमा श्रम प्रशासनबाट अनुगमन वा मुल्यांकन केही नै गरेको पाइदैन।

धिकानेसः अस्पतालहरूमा व्यवसायजन मुस्करा र स्वास्थ्य कमिटीहरू बनेका छैनन्। श्रमसम्बन्ध समिति पनि कीस्ट अस्पतालबाहेक अस्थमा छैन। सामूहिक सौदाबाजीमा अभ्यास गरिएको हाम्रो काठमाडौं विनायक र नगरिक अस्पतालमा देखिएको छैन। श्रम विवादको कोषबाट हेँदै पिपुल्स डेटल्स अस्पताल बार्म्बार श्रमिवाद भैरहेका पर्दछ।

नियुक्तिमा विज्ञापन र प्रतिस्पर्धाहरूको अभ्यास धेरैजसलाई गर्दैन। चिननाविच र भन्सुनका आधारमा कारामा राखेर ३ देखि ५ वर्षसम्म काम गरिएको पसै स्थायी गर्न प्रचलन प्रायः जसौमा छ। तर स्थायीको संख्या सकेमा सानो गरेको कारामा व्यवस्थापन चानाखो देखिएको छ। यही अस्पतालहरूमा व्यूनतम वेतन दिन पनि आनाको गरेको छ। अप्सरामा नेपाल नेक्स्ट्सोंलाई संघ, त्यहाँ निजामती क्षेत्र बारबार के तलफरकले छ। यद्यपि त्यहाँ पनि आउटसोर्सिङ्ग आएकाहरूको अवस्था फरक छ।

सामाजिक मुस्करा कोषमा पनि धेरै कम अस्पताल सूचिकृत छैन। त्यहाँ पनि कार्यरतहरुको सानो संख्या मात्र सूचिकृत छ। अतिरिक्त समयको पारिश्रमिक नै नदिने धेरै अस्पताल छन्। तिलगंगा अँका अस्पतालजस्तो लामो समयदेखि सामूहिक सौदाबाजीमा अभ्यस्त र धेरै सुविधाहरू दिइने अस्पतालमा समेट अतिरिक्त समय गरेको कामको पारिश्रमिक दिने गरिएको छैन। वार्षिक तलब व्रृद्धि (ग्रेड) दिने अस्पताल त झन्नु कम छून। तिनमा पनि अँका (१० देखि २० प्रतिशत मात्र) श्रमिकहरूलाई मात्र ग्रेढ पाउने क्याटेगोरीमा राख्ने गरेको छैन।
बनेपाको शिर मेमोरियल अस्पतालले भने व्यवस्थापनमा कामदार/कर्मचारीहरूलाई सहभागी गराएको ४। उनीहरूलाई अस्पतालको मुनाफामा पनि हिस्सेदार बनाएको ४। कर्मचारीहरूलाई बोनस दिनेमा नेपाल मेडिकल कलेजमा देखिएको ४, यद्यपूर्वो त्यो बोनस ऐनअनुसार नभए व्यवस्थापनले तोको रकममा दोरो।

यसै क्षेत्रमा महिला स्वास्थ्य स्वयम्सेवीकाहरू समुदायमा कार्यरत हुने भएकाले २४ घण्टे काम, २४ घण्टे फुस्दिमा हुन्छन्। बिगामी महिला र बच्चालाई अस्पतालले काममा पनि नै आफ्नौले सयाउँछन्। तर उनीहरूलाई नियमित तलब हैन्, कार्यक्रम-आधारित कै भएको भत्तामा दिइन्छ। जस्तो कि काउमार्डी महानगरमा पोलिटो शोपा खुवाउने लगायलाई सबै राष्ट्रिय कार्यक्रममा ५००, भिटामिन ‘ए’ खुवाउने कार्यक्रममा थप ५०० सहित २०० कूल र. १२०० दिइन्।

नियुक्ति पाउन महिला स्वास्थ्य स्वयम्सेवीहरू ‘स्थानीय’ हुनेछ। सकेसम्म एउटा बच्चाको आफ्नो हुन्छ भने पनि ४। जैविक योग्यता हाल एस्कॉर्ट गरेको हुनुहुन्छ भने ४।

महिला स्वास्थ्य स्वयम्सेवीहरू स्विचेन्क र उपर पुगेपछि अवकाश हुने भए पनि अवकाश सुविधा एकैनासको हुनेछ। मात्र पनि ठाउँअनुसार फरक-फरक किसिमले राखिने गरिएको ४, कतै एकमुँट २ देखि १५ लाखसम्म ४ के हेे पाउँछ। कतिपयले हाल अवकाश लिँधा ५० हजारदिइन ६० हजारसम्म पाएका छन्। कतिपयले तेही पनि पाएका हुनेछन्।

संघ र प्रेमशले दिनेबाहिक स्वयम्सेवीहरूले स्वास्थ्य संस्थामा गरेको माग व्यापारील लागेको भएको माघ र नवम्सेवक भनेको कार्यसङ्ग विभागमा भएको बाके सूचक गरिन्छ भने माघ नै ५०० हुनेछ।

सरकारी सेवामा कार्यरत करार अभिव्यक्ति: सरकार, सरकारले ठूलो रोजगारादाता हो।

कानुन/नियम पालना गर्नेमा सरकार निजी क्षेत्रका रोजगारादाताका लागि पनि ‘रोलमोडेल’
उत्पादन, बजार र सेवाजस्ता रोजगारीका नयाँ क्षेत्रका श्रमिकहरू
स्वरोजगार पनि छन्, ज्याला-रोजगारीमा पनि छन्। सहकारी क्षेत्रका
श्रमिकहरूका साथसाथै अनलाईन सेवा दिनेहरू र डेलीभरी सेवाका
श्रमिकहरूको संख्या निरन्तर बढिरहेको छ। आजभोली डिजिटल
प्लेटफर्ममा जोडिएका नयाँ क्षेत्रमा कार्यरतहरू पनि छन्।

हुनेपर्न। ततकालिन सरकारले कार्य सेवाका श्रमिकहरूलाई समाजिक सुरक्षा कोषमा
सूचिकृत गर्न मात्र भएको सबै निकायलाई निर्देशन दिएको थियो। तर वर्तमान गठबन्धन
सताया आएको यो कार्य रोकिएको छ।

अन्य अनौपचारिक क्षेत्रमा घर आधारित श्रमिकहरू, सडक व्यवसायका श्रमिकहरू,
घरेलु श्रमिकहरू, सौन्दर्यकर्मीहरू, नाईहरू, रिक्सा ठेला श्रमिकहरू, हस्तकलाका
शीलपी हरू, विभिन्न विधाका श्रमिकहरू, कृषि श्रमिकहरूलगायत परम्परागत रोजगारीमा
रहेका श्रमिकहरू छन्। कृषि श्रमिकहरू न्यूनतम ज्याला प्रामुख जिल्ला अधिकारीको
अध्यक्षतामा रहेको ज्याला दरेत निर्धारण समिलिए गर्न व्यवस्था छ। तर त्यस समितिमा
ट्रेड युनियनको प्रतिनिधित्व गराउन गरिएको छैन।

उत्पादन, बजार र सेवाजस्ता रोजगारीका नयाँ क्षेत्रका श्रमिकहरू स्वरोजगार पनि छन्,
ज्याला-रोजगारीमा पनि छन्। सहकारी क्षेत्रका श्रमिकहरूका साथसाथै अनलाईन सेवा
दिनेहरू र डेलीभरी सेवाका श्रमिकहरूको संख्या निरन्तर बढिरहेको छ। आजभोली
डिजिटल प्लेटफर्ममा जोडिएका नयाँ क्षेत्रमा कार्यरतहरू पनि छन्। तर संगठित हुन
पाउनेको अधिकार उपयोग गर्न सहज अवस्थामा रहेको भए पनि उनीहरू संविधानमा
प्राप्त मौलिक श्रमिक अधिकारको उपभोग गर्नहुन तहाँ आइसके छैनन्। यो अध्ययनले
यी सबै क्षेत्रहरू नस्मै पनि जानकार व्यक्तिहरूसँगका छलफलहरूमा युनियनहरूले
अनौपचारिक अर्थतन्त्रमा क्रियाशील यी श्रमिकहरूलाई संगठित गरेका युनियनहरूको
सदस्यता र सान्दर्भितका बढाउनको राय व्यक्त भएको छ। हाम्रो श्रम कानुनले जुनसुकै
प्रकृतिका कुनै पनि सेवा-शर्तमा रोजगारीमा रहेका सबै श्रमजीवीहरूलाई ‘औपचारिक’
सरहको व्यवहार र सुविधाको प्रबन्ध गरेको छ। तर यी श्रमिकहरू अझै आफ्नो
अधिकारप्रति बेखम छन्।
४.५ ‘नक्नली’ युनियनको बिगबिगी

बहुलिका व्यवस्थामा हुने बढै-युनियनको अनावश्यक प्रतिस्पर्धालाई नियन्त्रण गर्न र श्रम अर्जेन्डालाई साझा बनाउन नेपालका मान्यताप्राप्त ट्रेड युनियन महासंघहरूले संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र (जेटियुसीसी)को निर्माण र सञ्चालन गरिएका छन्। त्यस–अनुशासन र त्यस–नियमनमा आधारित यस केन्द्रमाफट युनियन आन्दोलनलाई कमजोर पार्नें ‘फेक युनियन’लाई स्थान निवेदने जेटियुसीसीका प्रवर्तकहरू एकमा थिए। राजनीतिमा सुरु भएको अस्थिरता र विस्मयतासँग अहिले सताधारी गठबन्धन मान्यताप्राप्त युनियन आन्दोलनलाई कमजोर पार्नें ‘नक्नली’हरूलाई प्रश्रय दिइएको छ। विधिविधा, बिना आधार प्रश्नारु गरिएको कागजी ‘युनियन’लाई श्रमिक र रोजगारदाताको युनियनको प्रतिनिधिको रुपमा प्रवर्तन गर्न उम्दात भइएको छ। सस्ता ‘फेक’ प्रतिनिधिमाफट श्रमिकविरोधी अर्जेन्डा कार्यान्वयन गरिएको छ।

यो वर्ष नक्नली ट्रेड युनियन दर्ता गर्ने उड़ियाको नेपाल भयो। सड़कीय सरकारको श्रम–प्रशासन, श्रम कार्यालय तथा विभागहरूले ‘फेक’ युनियनहरू दर्ता गरे। यो मुख्यरूपमा जिल्लाको मान्यताप्राप्त केही महासंघहरू विरुद्धहरू आक्रमण थिए। सरकारको संस्करणमा मुलुकि र बाहिर ‘फेक’वालाहरूले आधिकारिक युनियनहरूको विरुद्ध ‘डिसइनकवर्शन’ (खुश्वा युनियन) फैलाउनको छन्। यहाँसम्म कि उनीहरूले जेटियुसीसी नाम गरेको कर्मचारी दर्ता गरी नेपाली ट्रेड युनियनहरूको साझा संस्था–संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र (जेटियुसीसी) विरुद्ध समेत श्रम फिज्जाउन थालेका छन्। जेटियुसीसीका विरुद्ध उच्च अदालतमा समेत मुद्दा हाले, तर असफल भए। सरकारले सामाजिक सुरक्षा कोषको खोर्डै खेठको त्रिपश्चिमी सहकार्य हुने निकायमा समेत ट्रेड युनियन प्रतिनिधिको सड़ा ‘नक्नली’लाई मनोनियन गर्नेस्ता निन्दनीय एवम आपतिजनक काम समेत गरिएको छ।

४.६ कानुनको अव्वज्जा र दुरुपयोग

श्रमिकका पक्षमा रहेको ऐतिक प्रावधान कार्यान्वयन नगरुङ्ग भनेको कानुनको अव्वज्जा गर्नु हो। सरकारले केन्द्रमा एक दर्जन जति प्रावधानहरू कार्यान्वयन नगरी कानुनको अव्वज्जा गरिएको छ। आउटसोर्सिंग, तालिमिलाई लुइविधाजस्ता विषयमा कानुनको दुरुपयोग भएको छ।
बक्स ९, कार्यान्वयन नभएका श्रम कानूनका केही प्रावधानहरू

• आम्रुपमा प्रतिष्ठानहरूमा श्रम–सम्बन्ध समिति गठन गरिएको छै। प्रतिष्ठानहरूले प्रायो बोनस वितरण गरेपछि बाँकी रहेको रकम कल्याणकारी कोषमा पठाउने प्रयोजनको लागि निर्णय गर्न मात्र श्रम–सम्बन्ध समिति गठन गरिएको पाइँदै।
• श्रम मध्यस्थता ट्राइब्युनल गठन गरी ‘हितसम्बन्धी विवाद’ समाधान गरेको कानूनी व्यवस्थाको पालना भएको छै।
• श्रम ऐन र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन कार्यान्वयनमा आएको पाँच वर्ष पुरा भएको छ। तर अझौं सम्बन्धी दफा १७३ बमोजिम बीमाको रकम बृद्धि भइसकेको छै।
• घरेलु श्रमिकका लागि श्रम ऐन तथा नियमले गरेको व्यवस्था कार्यान्वयन गरिएको छै।
• श्रम कानून, न्यूनतम सेवास्तर कानून हो भने कुरा सबै औपचारिक तथा अनौपचारिक तहमा स्थापित भएको छ।
• नियमित काममा समेत कार्य्गर र समयगत रोजगारीमा श्रमिक भरौं गन्ने क्रम बढीको छ। प्रशिक्षाैरी र तालिमी श्रमिकहरूको श्रमको शोषण गरिएको छ।
• श्रमिक आपूर्तिकर्तासम्बन्धी कानून उल्लघन गरी रोजगारदाताले काममा लगाएमा तयस् श्रमिक मुख्य रोजगारदाताको मानिने व्यवस्था लागू भएको छै।
• कार्यसम्पन्न मूल्यांकन असाध्य क्रम प्रतिष्ठानमा मात्र हुने गरेको छ।
• सुर्ख्त हुनुभद्दा पछि काम प्रारम्भ गन्ने वा सुर्ख्त हुनुअगाडि काम रोब्ने प्रतिष्ठानले महिला श्रमिकलाई अनिवार्य यातायातको व्यवस्था गर्नुपर्ने कानूनी व्यवस्थाको पालना भएको छै।
• व्यवसायन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य निरीक्षकले कार्यस्थल निरीक्षण गन्ने र सुधारको निर्देशन दिने काम भएको छै।
• प्रतिष्ठानहरूले व्यवसायन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य निति बनाउने, लागू गन्ने र समिति बनाउने काम गरेका छैन। काम गदार र गराउँदा व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण दिने र प्रयोग गन्ने प्रबन्ध प्रभावकारी छै।
• रोजगारीमा रहेका भारतीय नागरिकले नेपालको कानूनमोजिम वर्क परमिट लिने वा उनीहरूको अभिलेख राख लगाउने काम भएको छै।
रोजगारीको हक ख्यातनात्मक रोजगारीको हकसम्बन्धी नै २०७५ बैराजी भएको छ। यो ऐसा कार्यान्वयन गर्नेछ ६५३ धेरौ धेरौ स्थानीय तह (पालिकाहरू) रोजगार सेवा केन्द्र स्थापना गरिएको छ। रोजगारको सूचिकरण गर्न र उनीहरूलाई वर्षमा सुन्नै तिमये १०० दिन रोजगारी वा रोजगार भताको प्रबन्ध गर्न नयाँ ‘फ्लागशिप’ कार्यक्रम ‘प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम’ घोषणा गरिएको छ। यस कार्यक्रमले संविधानको धारा ३३ अनुरूप प्रत्येक नेपाली नागरिकहरूले रोजगारीको हक सुनिश्चित गरी ‘काम बेगारको भत्ता हैन, केही न केही काम गराए एकत्र दिनको रोजगारी को ज्याँतो गरेको थियो।

यसका अतिरिक्त यस ऐसाँगालें सामाजिक सुरक्षा कोषबाट ‘रोजगार सुरक्षा रोजना’ सञ्चालन नव्हुदासम्म श्रम ऐस २५४ का कारण रोजगारी गुमाउनेल्होंको तत्कालिकको समस्या पनि यसै कार्यक्रममा सम्बोधन गरेको उद्देश्य राखिएको छ। तर गठबन्धन सरकारद्वारा सुरुमा यसलाई नीति/कार्यक्रमबाट हटाइएको छ। त्यसको विरोध भएपछि योजनाबाट ढाकबाट यसलाई क्रमशः ‘डाउन–साइज’ गरेको छ (हेन्सेन, पेरिल्डो आदि) आधिक कार्यक्रम धर्मांतरण रोजगार कार्यक्रमको लागि छूटविद्युतलाई बनेत, रोजगार सेवा केन्द्रमा सूचिकृत रोजगार संरचना, स्थानीय तहद्वारा सञ्चालित कार्यक्रम र संलग्न व्यक्तिहरूका तथ्याङ्क, प्राइमरी डेट जिओग्राफी डेट इनपुट)। र, अन्ततः २०८० पुस २२ गते निर्देशक समितिको बैठकमा ऐसांगः प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रमको संचालन नै परिवर्तन गरेको थिए।

4.8 वैदेशिक रोजगारियो जानेमाथि शोषण

विदेशकही वर्ष अगाडि जिफ्रेंट समेतको सहभागितामा नेपाल सरकारले विभिन्न मुलुककसौंग द्विपक्षीय श्रम सम्झौताको मुख्यद्वारा तयार गरेको थियो। यसको आधारमा जोर्डन, मलेसिया र कतारसौंग श्रम-समझौता गरिएको थियो। विभिन्न मुलुककसौंगको यस्तो समझौता अन्तरराष्ट्रिय श्रम गठन (आईएलओ)को ‘फेयर रिक्रूटमेंट गाइडलाइंस’को आधारमा वैदेशिक रोजगारियो जानेहरूका लागि बिना शुल्क ‘टिकट र भिसा’ पाउने गरी गरिएको थियो।

तर अघिले नयाँ मुलुकसौंग श्रमिक-पश्चिम द्विपक्षीय समझौता नभएको मात्र हैन, सरकारले रोजगारीको लागि वित्तिशुद्धताबाट टिकट र भिसाको रकमको अतिरिक्त सेवा शुल्कमा समेत बृद्धि गरेको छ। हाले वैदेशिक रोजगार बोर्डले श्रम समझौताविपरीत ‘मलेसियामा
रहेका नेपाली कामदारको हित र सुरक्षासङ्ग सम्बन्धित काम हरेक दिनेको नाममा प्रतिनेपाली कामदार ४५ अमेरिकी डॉलर उठाउने गरी एटा निजी कम्पनी– ‘फर्न वर्कस वेलफेयर म्याणमेंट सेंटर’सँग सम्बंधी गरेको छ (कान्तिपुर: २०८०)। ‘हित र सेवा’को नाममा यसल्य सिखेशु श्रमिकहरूले शोषण गरेको छ। जनवरी १, २०२४ देखि लागू हुने भनिएको बोर्डले गरेको घोषणा सम्बन्धी अधिकारको दुरुपयोग र गैरकानुनी दुवै हो। मलेसियाको अतिरिक्त विभिन्न गन्तव्य मुलुकसँग सस्त्र प्रकृतिका ठगीधन्दोको प्रयोग भठ्ठिएको समाचार प्रचारमा छन्। हुँदाहुँदा मध्यपूर्वललाग्नु देशमा जाने श्रमिकहरूले अड़केको भाषा परीक्षा पास गरेको प्रमाणपत्र पेश गर्नु पर्ने माध्यममा धर्मिक र लस्मिएको ‘बोगस’ प्रमाण–पत्र बिनुमेको धन्दा सुरु गर्ने लागिएको जानकारी राष्ट्रिय अखबारहरूले प्रसारित गर्नेछ रहेका छैन।

बक्स १०, पहिलेको खबरदारी र अहिलेको वास्तविकता

श्रम ऐन ०७४ मा रहेका केही दिबिधा (प्रे एरिया) र केही केही खुकुला प्रावधानपरति लक्षित गर्दै त्यतिहरु जिकन्दै ‘ऐनको दुरुपयोग हुनसने खतरा र श्रम क्षेत्रमा पार्न सकने सम्भवित नकारात्मक प्रभाव’ भन्दै खबरदारी गरेको थियो। त्यतिहरु श्रम ऐनमा रहेको निम्न बुँदाह्रुप्रति श्रमिकहरूलाई सचेत हुन आह्वान गरिएको थियो, जुन अहिलेवास्तविकतामा परिणत भएको देखिएँको:

• रोजङारीमा करार-श्रम, समयगत श्रमजस्ता अभ्यास बढनसक्छ। यसङ्ग गामदारको तलब/सुविधा तथा सामाजिक संस्करणामा भने फरक पर्दैन। तालिमीको अवधि वर्ष दिनसम्म पनि लम्बिन सक्छ, उनीहरूले पनि उल्लेखित सुविधा सबै पाउँछन्। तर श्रम ऐन, ०४८ को व्यवस्था सम्झाएर चुप लागेमा रोजङारिदाताले त्यतिहरु (विज्ञेस एज युजल) ठगिरहन सक्छ। यसप्रति युनियनहरूले आम श्रमिकलाई सचेत गराउनु पुर्लछ।

• श्रमिक कटौती युनियनसङ्गको सहभागिता हुनसक्छ, यसैले युनियनकरिङ्ग बढी जिम्मेवार न्युन आवश्यक छ।
• कस्तो अवस्थामा निश्चातांग गर्ने भक्ति ‘नकारात्मक सृष्टि (नेगेटिव-लिस्ट)’ नै ऐन राखिएको छ। यसलाई सामूहिक सौदाबाजीबाट थप पनि सकिने हुँदा युनियनकर्मीको नियतमा ‘खोट’ रहेमा व्यवस्थापनले लपटाउन सक्छ।

• प्रतिष्ठानको परिभाषालाई व्यवस्थित गर्न प्रयास भए पनि अझै पनि सरकारी स्थायित्वको प्रतिष्ठान, रथानीय तह मातहतको प्रतिष्ठान आदिलाई अदालतले श्रम ऐन नलाप्ने भने व्याख्या गर्न सक्छ। न्यायलय ‘श्रमिक-मैत्री’ नभएसम्म पहिले पाएका अधिकार पनि गुप्त सक्छ।

• श्रम-सम्बन्ध आधारभूत रूपमै परिवर्तन गरिएको छ। रोजगारीलाई नियमित रोजगारी, कार्यरत रोजगारी, समयगत रोजगारी, आक्रस्मिक रोजगारी, आंशिक रोजगारी भनी परिभाषित गरिएको छ। ऐतर्कार्य गएको र समयगत रोजगारीमा रहेको भए पनि कम बाँकी रहेमा सम्रातलाई अवधि बढ्छन्नेतै उल्लेख छ, तर कार्यरत र समयगत रोजगारीमा श्रमिकलाई काममा लगाउने, आंशिक समय काममा राख्ने प्रवृत्ति रोजगारदातामा बढ्छन्न सक्छ। यसबाट जोगाउन ‘जति समय, जस्री कम गरे पनि सबैलाई सामाजिक सुरक्षा’को मुहानाई केहाका साथ उठाउनु पर्ने । अन्यथा ‘लचकता र सामाजिक सुरक्षा’का बीचमा असतन्त्र हुन्छ र असतन्त्रबाट श्रमिकले हैन, रोजगारदाताले बढी लाभ लिन सक्छ।

• कार्यस्थलका बिजुली, पानी, कच्चा पदार्थ र आर्थिक स्रोतको अभाव भएको र काबु बाहिरको कुनै परिस्थिति पर्दा कार्यस्थलमा पुग्न र काम गर्न नसकिने र कार्यस्थल सञ्चालन हुन नसकने कुनै विघट परिस्थिति उत्पन्न भएमा युनियनसंग छलफल नगरी नै ९५ दिनसम्म रोजगारदाताले श्रमिक जोगाउने राख सक्छ। यस्तो अवधिमा श्रमिकहरूले पारिश्रमिक आधा मात्र पाउनेर लाढ। यसबाट हड्ठाल, कफ्रू, बन्दको अवधिमा जोगाउ गर्न सक्छ र आधामत्र पारिश्रमिक दिन र सटीकका काम गर्न र मन नपरेका श्रमिकलाई निर्देश जोगाउने रहन रोजगारदाताले आदेश दिन सक्छ।

• रोजगारदाताले काम सिकाउँदै तालिम दिने गरी एक वर्षसम्म तालिममा नियुक्ति गर्न पाउँछ। यस्तो अवधिमा न्यूनतम पारिश्रमिकभन्दा कम नहुने गरी सँभे सुविधा दिनुपर्ने। कतिपय प्रतिष्ठानहरूले खर्च जोगाउने नाममा न्यूनतम पारिश्रमिकभन्दा
बढी तलव सुविधा दिनसकने स्थिति हुँदाँहुँदै पनि एक वर्षसम्म तालिमी राखी न्यूनतम ज्यालामा नै काममा लगाउने प्रवृत्ति पनि विकास हुनसक्छ।

- महिला श्रमिकलाई राति काममा लगाउँदा रोजगारदाताले यातायातको व्यवस्था गरुँपर्न मार्गदर्शनले महिलालाई रोजगारीमा राख्न नचाहने अवस्थाको सिर्जना हुने सम्भावना रहन पनि सक्छ।

- सामूहिक समझौताले बाहेक ‘कानूनले तोकेको र श्रमिकले खाइपाई आएको पारिश्रमिक तथा सुविधा घटाउन पाइने छैन’ भने व्यवस्थाले युनियनको नेतृत्वले थोका दिएमा श्रमिकको खाइपाई आएको सुविधा घटनसक्छ। यहाँ युनियनकर्मी बढी सचेत हुनु आवश्यक छ।

- मन्त्रालयले मन्त्रिपरिषदको सिफारिसमा नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशण गरी श्रमिक आपूर्तिकर्तामार्फत श्रमिकलाई लगाउन सकिने कामको सूची प्रकाशण गर्ने व्यवस्थाले आपूर्तिकर्तामार्फत मात्र काममा लगाउने स्थिति सिर्जना हुन पनि सक्छ। श्रमिक आपूर्तिकर्तामार्फत काम गर्न श्रमिकको पारिश्रमिक र अन्य सुविधा ऐनमा तोकिए भन्न भएको व्यवस्था हुने गरी आहान वा पेस भएको प्रस्ताव वा बोलपट वा भएको समझौता स्वतः रह्दै हुनेछ। यो व्यवस्था पालना न्यूनमा श्रमको शोषण हुनसक्छ।

- कानूनविरोधीको हड्ठालमा श्रमिकले कुनै पारिश्रमिक नपाउने, गैरकानूनी तालाबन्दीमा पूरै पाउने र कानूनी हड्ठाल तथा तालाबन्दीको अवधिमा आधा पारिश्रमिक पाउने व्यवस्था छ। पहिलेको व्यवस्थामा यस सम्बन्धमा कानून मौन रहेकोले युनियनले सम्बन्धमार्फत पूरै पारिश्रमिक पाएको वा केही पनि नपाएको अवस्था थियो, यद्यपि यो व्यवस्था अहिले पनि कायम परै।

- श्रमिक कटौती गर्दा सरकारको अनुमतिको व्यवस्था हटाइएको छ र युनियनसँग समझौता गरी कटौती गर्न र सहमति नभएमा कार्यलयलाई जानकारी दिएर कटौती गर्नसकने व्यवस्था छ। यस प्रावधानका कारण केही गरी आधिकारिक युनियन वा श्रम-सम्बन्ध समितिगत गरिन्छ भने नकारात्मक नतिजा आउन पनि सक्छ।
य
बदलिंदो परिस्थितिमा ट्रेड युनियन आन्दोलनको भावी कार्यदिशा

भाग–पाँच
निस्कर्ष र सिफारिस
यो अध्ययनले श्रमिक अधिकार, रोजगारी, सेवा–सत्ता, रोजगारीको सुरक्षा, उचित पारिश्रमिक र सुविधाज्ञान सम्बन्धी नेपाली श्रमिकहरूले सामान्य गरिएको चुनौटीहरूको स्थान जानकारी दिएको छ। यसले विगतका कठिन आन्तरिक दृष्टिकोण उपलब्धिमाथिको जोखिम स्थान पारेको छ। र, कानुनको अवज्ञा गर्न, दुरुपयोग गर्न, कार्यन्ययन नै नगरी श्रमिकहरूका अधिकारप्रति वेतन सामन्यता कार्यहरूको स्थान चिन्ता प्रस्तुत गरिएको छ। श्रम–लचकता र सामाजिक सुरक्षाबीच मिलदो सन्तुलनको अपेक्षा गरिएका श्रमजीवीहरूको अपेक्षाविपरीत स्वेच्छा आउटसोर्सबाट मात्र काममा लगाउने, ‘छड्के’ बाटोबाट कानुन छोडले र विभिन्न बहानामा श्रम शोषण प्रकट परेर्देको छ। यसले भावी दिनमा अजेन्द्र निधारणामा ट्रेड युनियनले ध्यान दिनुपर्ने विषयक प्रकाश पारेको छ।

१. श्रम ऐन, ०४८ का अनुसार प्रतिस्थापनर्को युनियनहरूका सामाजिक सम्बन्धको अजेन्द्र मुलत्: कैही श्रमिकलाई स्थायी गर्न, उपदान–संचयकोष दिलाउने, दुर्घटनामा क्षतिपूर्ति भराउनेस्ता ‘हक’ आधारित थिए। श्रम ऐन, ०७४ कार्यन्ययनमा आएसँगी ‘हक–आधारित’ सबै सुविधाहरू हरूका श्रमिकले काम सुरु गर्दै भित्र दिइएको भाडाने उपदान सिर्जना गरिएको युनियनहरूका पुराना ‘अजेन्द्र’ असान्तरिक हुन पुगेको छ। श्रमिकको ‘हक’ आधारित माय स्वत: लागू हुनाउँ हेक ‘हलीको श्रम निवाद स्वत: बजा’ भने युनियनहरूको पूर्वानुमान सस्तनी देखिएको छ।

२. अल्पले श्रम–अन्तर्दोट नखुदासमेट आवधिकरुपमा हुने ‘सामूहिक सोदाबाजी’को प्रक्रियामा व्यावहारक कम भएको छ | कारण विभिन्न होलानु तर सामूहिक सोदाबाजी ‘हित’ आधारित विवादमा मात्र हुने भएपछि यसमा कम भएको हुनसक्छ। यसका अतिरिक्त अन्य कारण निम्न हुनिसक्छन्:

» विशेषगरी नयाँ श्रमिकलाई आकर्षित गर्न साझा अजेन्द्राको पहिचान हुन सकेन,
» ‘हक’ आधारित अधिकार स्वत: बहाली भएको युनियनप्रति नयाँ श्रमिकहरूको चासो कम राखो,
» प्रतिस्थापना आतापरिचक्रमामा काम गर्नेका श्रमिकबन्धन ‘आउटसोर्स’ कम्पनीबाट आएका श्रमिकले संख्या धेरै हुन पुगेको निर्यात र श्रमिकको संख्या नून हुँदा
श्रम-लचकता र सामाजिक सुरक्षाबीच मिल्छो सन्तुलनको अपेक्षा गरिएका श्रमजीवीहरूको अपेक्षाविपरीत संकेतसम्म आउटसोर्सिङ्ग भार्म नम्बरलाई लगाउने, ‘छटके’ बाटोबाट कानुन छलने र विभिन्न बहानामा श्रम शोषण गर्न प्रवृत्ति बढेको हुन । यसलेका भावी दिनमा अजेय निर्धारणमा ट्रेड युनियनले ध्यान दिनुपर्ने विषयमा प्रकाश पारेको हुने ।

प्रतिष्ठानको सामूहिक सौदागरी जीवा बागोनीने ‘बागोनीने शक्ति’ कमजोर हुने भएकाले पनि यस प्रक्रियामा श्रमिकहरूको उत्साह नर्केरो हुनमा ट्रेड युनियन ऐको आवश्यक संरचनामा भइनौलो उल्लेख गरेको हुनेसा केही निर्धारणमा लाग्ने मानेर आमूवर्गीय काम गर्नका अवस्था छैन ।

» श्रमिक गतिशीलताका कारण काम गर्न औपचारिक घटनाको र सामाजिक सुरक्षाको कारण पारिश्रमिक स्थिर रहेको उही कम्पनीलाई लामो समय तिनी गर्नुभन्दा बढी सुविधा दिने नयाः ठाउँमा सने प्रवृत्ति क्रममा बढेरूँ।

3. श्रम अवलोकनमा सर्वाको विषय मुद्दा नलिने व्यवस्थापन यसको दुरुपयोग बढेको हुन । युनियन-नेता लक्ष्यत हतोत्साहन रोक ‘युनियन–बिहरीन’ अवस्था सिर्जना गर्न उद्देश्य ऐनेभ्या युनियनका पदाधिकारीरहरूलाई सर्वहरू तथा कटोरितमा संरचना गरेको हुन सकेन । तर युनियनको सुरक्षा सदस्य र आमसम्बन्धको भने त्यसैगरी संरचना हुन सकेन । यसबाट ट्रेड युनियन ऐकौलाई नकारात्मक प्रभाव पर्ने देखि न । ‘युनियनसिङ्ग’ बाट आएकालै ‘बोनस र कल्याणकारी कोषबाट पाई सुविधा दिनुपर्ने’ भने तीभोमा विशेषतर उपत्यका वैको वित्तीय संस्था र बढी मुनाफा हुने प्रतिष्ठानका युनियन नेताहरूलाई ‘आउटसोर्सिङ्ग’मा न्यायनेत्रमैंलाई उकात्नेका गरिएका छन् ।

4. ‘आउटसोर्सिङ्ग’ कम्पनीलाई पनि सबै श्रमिकहरूलाई नयाः जुन–जुन कम्पनी ‘सामाजिक सुरक्षा कोष’ मा आबद्ध भएका छन् । तिनी प्रतिष्ठानलाई खटाइएका श्रमिकहरूलाई मात्र सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत गरि ऐको ठाँढे अवस्था गएको देखि छ । कार्य-समय १२ घण्टासम्म तोकिने हुँदा ‘आउटसोर्सिङ्ग’मा आउनेसामूहिक हरूलाई
न्यूनतम श्रम-घण्टाभन्दा बढी काम गरेको समयको श्रम-श्रोण भझर्ने छ।
‘आउटसोर्स’का श्रमिकहरूसँग ‘ट्रेड युनिनयममा लागिन’ भनी व्यक्तिगत कारासमेत
गराइने गरिएको छ।

5. कार्यस्थलमा ‘समयात’ र ‘कार्यात’ रोजगारी व्यापक भझर्ने देखिन्छ। यी
सबै श्रमिकहरूलाई सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत गन्छक्रम पनि बढेको
छ। यसलाई एकाधिक ‘नियमित रोजगारी’को औचित्यमाथि प्रश्न उठेको छ। तर
अर्कितर सबै प्रकृतिका श्रमिकहरूलाई उस्तै प्रकृतिका संस्करण सुविधा हुँदासमेत
‘नियमित’ बाहेकका रोजगारी रोजगारी नै होइन भने मनस्थिति अझै पनि छ।

6. वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूलाई अनिवार्य रूपमा सामाजिक सुरक्षा कोषमा
जोड्ने असल कामको सुरक्षा बिना तयारी गरेको देखिन्छ। अन्तर्देशीय
सामाजिक सुरक्षा लागू गर्न ‘गनत्व्य’ देशसँग द्विपक्षीय समझौता नभई हुँदैन।
उदाहरणको लागि युनियन गनत्व्यभित्ति अन्तर्देशीय सामाजिक सुरक्षा, रेगुलेशन
नं. ५८३/२००४ अन्तर्गत हुने गर्दछ। सामाजिक सुरक्षा योजनालाई पहिलोलाई
निरन्तरता दिन बेरकिजितै बेलायतलाई युनियनसँग ट्रेड एण्ड कोअपरेशन
अग्रिमेन्ट गरेको छ। कार्यन्वयनमा आउने जिल्लाका र अन्ध्रप्रदेशकालालाई कार्य
वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूका लागि नेपालले गरेको तदर्थ निर्णयले ‘अन्तर्देशीय
सामाजिक सुरक्षा’को कार्यक्रमप्रति नै विधास घटै सम्भावना छ। वैदेशिक
रोजगारीमा जानेहरूको सामाजिक सुरक्षा प्रभावकारी बनाउन गनत्व्य मुलुकसँग
द्विपक्षीय समझौता तत्काल गर्न आवश्यक देखिन्छ।

7. श्रम ऐनको दायार बाहिरका सार्वजनिक संस्थाहरूका स्थायीबाहेक सबै
श्रमिकहरूलाई समेत श्रम ऐने द्वारा संस्करण गन्छ यसलाई कारण सामाजिक
सुरक्षा जोडिने क्रम सुरु भझेको छ। तर सार्वजनिक विद्यालयहरूमा शिश्ना
ऐनले नसमेटेकाहरूलाई कसाई संस्करण गन्छ भनेमा अझै द्विधिया छ। शिश्ना ऐनले
नसमेटेकामा सामुदायिक विद्यालयको सङ्ग्रहको को, राहत, बाल विकास आदिका
शिक्षक । कर्मचारीहरू, निजी विद्यालयको सम्पूर्ण शिक्षक/कर्मचारीहरू र इन्टर्न
शिक्षकहरूले सेवा, सर्व र सुविधामा रहेको विविधता यस द्विधियाको कारणले
भएको हो। तस्थान, यसलाई अन्त्य गर्न सबैलाई श्रम ऐनको दायारभित्र ल्याई
सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत गर्न उपयुक्त देखिन्छ।
Chunautiko Samana Garne Nepali Trend Yuvinay Anandolan | 94

8. एक वर्षसम्म ‘तालिमी’ राजन पाउने व्यवस्थाको दुरुपयोग बढेको छ। विशेषगरी होटल तथा रेस्र्यालर्म ‘वैदेशिक रोजगारीमा पटाइन्दी’ लोभ देखाउँदै श्रम–शान्ति गर्न प्रबुद्ध बढेको छ। नवयुवाहरुमा पनि ‘यहाँ मेरो श्रमको शान्ति भएसको छ’ भनेने चेताङ्को सदा ‘म वैदेशिक रोजगारीमा उठ्ने स्तरभन्दा छु’ भने भ्रम छ। समूहकेन्द्रित छलफलका सहभागिको भनाइ थियो– ‘फर्र अडायुजी बोले केटटोटीहरू इर्म्न स नयाँ श्रमिकका रूपमा आउछन्। पहिले तर रोजगारी टिकाइदेखाउ भने आसमा युविनयन्द्र आउँदै, तृटीय सदस्यता लिन्ने। अहिले तयानेर्नाले ‘भनको मानेमा कुनै पनि मलुकका चेन–होटलमा राम्रो सुविधा पाउने गरी पटाइदिन्छ’ भनेने पनि पटाइदिन्छ र हामिंगपर परर हुन्छन्।’ यसले संकेत गर्नु युविनयन्द्रको नेतृत्वले कार्यथलोका श्रमजीवीमा आएको ‘पुस्तान्तर’ महसुस गर्न सकेन। नवयुवाको भावालाई ध्यानमा राख्नुहुन्छ युविनयन्द्र आकृक्तिदै गर्न योजना बनाउनुपर्ने।

9. अचौली अथवा अन्तर्क्षणको सन्दर्भमा ‘गिग’ र नयाँ कामको क्षेत्रको सन्दर्भमा ‘प्लेटफर्म–वर्क’ संसारकोर चर्चित छ। अन्तर्क्षण प्लेटफर्ममार्फत व्यक्तिले वा संगठनसंग सिखे सम्पर्क गरेखाले सेवा दिने श्रमिकहरू प्लेटफर्म वर्कर (श्रमिक) हुन्। ‘गिग’ अर्थव्यवस्थामा श्रमशक्तिको स्वेच्छा (फ्रीलान्स)ले काम गर्न र अतिरिक्त कमाइको लागि काम गर्न मानिसहरू संलग्न हुन्छ। अर्थात् यस ‘व्यवस्था’मा श्रम बजायको अस्थायी र पार्ट–टाइम काम, तत्कालिन लागि काम गर्न अस्थायी श्रमिकबाट व्यापक मात्रामा गराइछ। सेवा दिने र लिनेहरू एक–आपसमा अन्तर्क्षण–प्लेटफर्ममार्फत सम्पर्क गर्नौ र सेवा तथा भुक्तानीको लेनदेन गर्नौ। नेपालको सन्दर्भमा ‘पटाङ्को’ ‘इन–ड्राइभ’, ‘दराज’ आदि यसका केही उदाहरण हुनौ।

‘पटाङ्को’ले पार्ट–टाइम र फुल–टाइम गरी करिब ३ लाख ‘राइडर्स/ड्राइवर्स’लाई रोजगारी दिन्छ। यसले दैमिक १ लाख ५० हजार ‘राइड्स’ र ‘डेलिभरी’ सेवा दिन्छ। करिब ५० लाखलाई यसले प्रभावित गरेको छ। हालसम्म ३५ लाख भन्दा बढीले यसको एप डाउनलोड गरिसकेका छनौ।

‘पटाङ्को’ले हरक जर्तको ‘राइड्मा बाइक राइडरसंग २० प्रतिशत र ड्राइवरसंग १५ प्रतिशत कमिशन लिन्छ। यसले प्रत्येक ‘फुल–आइटम’मा रेस्र्यालर्म २० प्रतिशत लिन्छ र उपभोक्तासंग छुट्टी ‘डेलिभरी चार्ज’ लिन्छ। अचाने किलोमिटर
क्षेत्रभित्र हरेक फुड डेलिभरियम पतालोले रु. ८५ दिन्न १ ल्यासपछि को प्रति
किलोमिटरमा रु. १५ धसू। यसै हरेक दिन टेबलबाट उसले कारिब ३४ लाख
उठाउँछ र मोटामोटी मुहिनामा रु. १० करोडभन्दा बढीको आम्नालाई गर्न।

यति धैै आर्थिक गतिविधि गरेउठाउँछका प्लेटफर्म वर्तमान भने ओझेको छनौ,
संगठित छैनौ। पठालो एउटा उदाहरण हो, रिल अर्थव्यवस्थाभित्र यस्ता शुरू प्रकारका ‘प्लेटफर्म’मा श्रमिकहरू कायर्त छनौ। यी श्रमिकहरूलाई संगठित गर्न र
उनीहरूको हर्क-हितका प्रक्रिया बोला हिला भइसकेको छ। अबको ट्रेड युनियन
आन्दोलनले बालिका आफुकाले केन्द्रित गरुँछ।

१०. नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनका दोकै आवश्यकता छनौ। पहिलो, प्रचलित प्रतिध्वनि
आधारित युनियन अभ्युदासको स्थानमा औद्योगिक युनियन आन्दोलनको सुरुवात
गरेउ। र दोस्रो, विन्दुमिलित ‘बहु’ युनियनलाई एउटै केन्द्रमा समेते श्रमजीवी
वर्गको एकीकृता आयाज सिर्जनाले गरेउ।

युनियन आन्दोलनको उद्देश्य अमुक ‘व्यवसाय/प्रतिध्वनि/कार्यथलो’मा कार्यरत
श्रमिकहरूको सीमित तलब–सुविधा बढाउने मात्र नभई सिङ्गो वर्गको उद्यम गरुँ
हो। श्रमिक वर्ग स्वयं ‘तल’ रहने अर्थ–राजनीतिक परिस्थितीलाई बदलेर मध्यम वा
उच्च वर्गको हैसियतमा उकस्तु हो। यसको लागि वर्गीय एकता नभई हुँदैन। तर
प्रतिध्वनि आधारित युनियनले श्रमजीवी वर्गको एकत्रमा विराम लगाइदिदो रहेछ
भने नाम्रो अनुभवको बढाउनको छ। ‘सबै अधिकार तल दिने’ यो नाम्रो सुन्न
जति चाह लागदो भए, पनि व्यवहारमा प्रतिध्वनि आधारित युनियन आन्दोलनले
श्रमिकहरूलाई देशभरि एउटै ल्यामा समान हकको राष्ट्रीय आन्दोलन आहारण गर्न
बाधा पुन्याएको छ (जिफन्ट: २०७१)।

तसै, बदलिन्दो परिस्थितिलाई सम्बोधन गर्न ट्रेड युनियन ऐन, ०४९ संशोधन गरी
निम्नानुसार ट्रेड युनियनको नयाँ संचना बनाउन उपयुक्त हुनँछः

c) उद्योग आधारित केन्द्रीय युनियन: अहिलेको ट्रेड युनियनहरूको संघ
(फेरौतेसन)को सदा प्रतिध्वनिसम्मे सिध्दै पहुँच रुन्यू उद्योग आधारित एकीकृत
युनियन बनाउनु पर्छ। संगठित उद्योगहरूलाई हल ५० चटा दरटा भएका
प्रतिध्वनिस्तरका युनियनबाट केन्द्रीय ट्रेड युनियन संघ निर्माण गर्न र सदस्यता
नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनका दुई आकाश्यकता छ। पहिलो, प्रचलित प्रतिष्ठान आधारित युनियन अभ्यासको स्थानमा औद्योगिक युनियन आन्दोलनको सुरुवात गर्न। र दूसरो, विश्वस्तिंगित ‘बहु’ युनियनलाई एउटै केन्द्रमा समेटे श्रमजीवी वर्गको ‘एकीकृत’ आवाज सिर्जना गर्न।

‘संस्थागत सदस्यता प्रणाली’बाट गणना गर्न विधिको सदा ‘एकीकृत’ केन्द्रीय युनियनले श्रमिकहरूबीच व्यक्तिगत सदस्यता वितरण गर्नु। जहाँ/जहाँ ती केन्द्रीय युनियनको सदस्य हुन्छ, त्यहाँ/त्यहाँ युनियनको शाखा गठन गर्नु। अहिलेको प्रतिष्ठान तहमा युनियन दर्ता गर्न प्रक्रियाको सदा युनियनको शाखा स्वतः वैधानिक हुने व्यवस्था गर्नु। केन्द्रीय युनियनलाई आफू क्रियाशील उद्योग–व्यवसायीहरू र तिनका वस्तुगत संघर्षले सामूहिक सौदाबाजी गर्न र समबिंदु प्रतिष्ठानका आफ्ना सदस्य तथा शाखाहरूकोलाई प्रत्यक्ष रूपमा परिचालन तथा मुद्रा गर्न हक हुनु।

यस प्रक्रियामा पनि अहिले जसले ‘वैचारिक/राजनीतिक विविधता, दलीय संलग्नता वा गैरराजनीतिक मान्यताका आधारमा’ उद्योगहरूलाई एकत्रित बढी युनियनहरू हुनेछन्। तिनीहरूमध्ये कसलाई र कसरी आधिकारिकताको मान्यता दिने भने तारा प्रतिष्ठान/कार्यथलोमा रहेका युनियनको सदस्य सड़क्याको आधारमा निर्धारण गरिनु।

ख) राष्ट्रिय तहको फेडरेशन: आ–आफ्नो ‘विचार’मा आधारित केन्द्रीय युनियनहरूको साझ्यी संरचनाको रूपमा राष्ट्रियस्तरको फेडरेशन गठन गरिनु। उदाहरणको लागि जिफ्फर, अनुक्र वा ट्रेड युनियन काँप्लेसजस्ता हालका ट्रेड युनियन केन्द्रहरू न यस्ता फेडरेशन हुनेछन्। यी फेडरेशनहरू अहिले सज्जन्ताल भएकै विधिअनुरूप चल्ने हुँदा बहु–फेडरेशनको अवस्था रहिनेरहने छ। यीमात्र आ–आफ्नो केन्द्रीय औद्योगिक युनियनहरूको प्रतिनिधित्व गरेको छ।
ग) कार्यथालोको स्थानीय एकाई: कार्यथालो/प्रतिष्ठानमा उद्योग आधारित केन्द्रीय युनियनको शाखा वा स्थानीय एकाइ हुन्लाई। त्यस एकाईमा राष्ट्रिय तहको फेर्देसनको प्रतिनिधि (सप्त–स्टेटवाइड)हरू पान सहने। स्थानीय तह तथा प्रतिष्ठानमा उद्योग आधारित केन्द्रीय युनियनको प्रत्यक्ष गतिविधि हुने हुँदा त्यसैले पाने एकमा बढि हुन्लाई उपस्थिति हुनेछ। तिनीहरूमध्ये कसलाई सौदाबाजीको लागि आधिकारिक युनियन मान्ने भने खुसै निर्म तीनमध्ये कुनै एक विकल्प अपनाउन सकिन्छ:

» प्रतिष्ठान तहको निर्वाचनबाट चुनिन्छ आधिकारिक युनियनलाई एकल युनियनको प्रतिष्ठानस्तरीय घटक मानी सौदाबाजीको अधिकार दिने। दोस्रो, तेस्रो वा अन्य युनियनहरूले पाएको मतको आधारमा समानुपातिक प्रतिनिधित्व भएको स्थानीय ‘श्रम सम्बन्ध कमिटी’ गठन गरी निर्म युनियनमा सबैको संलग्नता निधित गरन।

» चेक–अफ विष्ठाको शुल्क तिनेस पद्धति अनुसार युनियनलाई एकल युनियनको प्रतिष्ठानस्तरीय घटक मानी सौदाबाजीको अधिकार दिने। दोस्रो, तेस्रो वा अन्य युनियनहरूले पाएको मतको आधारमा समानुपातिक प्रतिनिधित्व भएको स्थानीय ‘श्रम सम्बन्ध कमिटी’ गठन गरी निर्म युनियनमा सबैको संलग्नता निधित गरन।

» प्रतिष्ठान तहमा हालकै पद्धति अनुसार आधिकारिक युनियनको निर्वाचन गरन तर सामूहिक सौदाबाजीको लागि निर्वाचनमा प्राप्त मतको आधारमा क्रियाशील सबै युनियनको समानुपातिक प्रतिनिधित्व भएको ‘बागर्निख प्यानल वा नेगोसियटिंग टिम’ गठन गर्न।

घ) राष्ट्रिय तहमा ‘एक मात्र’ महासंघ: सिङ्गो देशलाई प्रतिनिधित्व गर्न गरी एउटे मात्र ट्रेड युनियन परिसंघ (क्यन्फर्डेसन) बनाउनु पर्दछ। यो महासंघ देशमा क्रियाशील राष्ट्रिय फेर्डेसनहरूको साझा महासंघ हुनेछ। कुन प्रत्येक साल तिनेस पद्धति छनौ, त्यसैले अनुपातमा यसको नेतृत्व का प्रतिनिधित्व हुनेछ।

यो महासंघ ‘बहु युनियन’लाई प्रतिनिधित्व गर्न चलन चल्लीको भाषामा भने गरिएको ‘एकल युनियन’ हुनु पर्दछ। यसको सञ्चालन ‘बहुमत–अल्पमत’ होइन, आब्द फेर्डेसनहरूको आपसी ‘सहमति’को आधारमा हुनु पर्दछ।
यो महासांग देशका इलाम–उदमीहरूको छाता संगठनको हाराहारीको विपरीत वर्गको प्रतिनिधित्व गर्न सहयोगी हुनेछ। राष्ट्रीय लेखन-लेखन तथा नेपाली ट्रेड युनियनहरूको केन्द्र मानेछ। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनजस्तो संचालनमा पनि नेपाली ट्रेड युनियनहरूको एकीकृत संस्थाको रूपमा यसैले प्रतिनिधित्व गर्न उपयुक्त हुने थाले।

ड) श्रम संसद: श्रम एजेंडालाई राष्ट्रियरूपमा तय गर्न नयाँ प्राकृतका संयुक्तहरू–

सज्जा ‘श्रम संसद (लेबो पारिवारिकमेन्ट)’ को पनि व्यवस्था गर्नु पर्नुहुँ। यस्तो ‘संसद’ संघ र प्रदेश दुवै तहमा हुनु पर्नुहुँ। संघमा सबै उद्योगको माहे पनि सिर्गो सबै माहे त्यहाँ संचालित उद्योग–व्यवसाय आधारित कार्यक्तिलोका स्थानीय एकाइहरूको प्रतिनिधित्व हुनु पर्नुहुँ। ‘श्रम संसद’ र ‘एकल महासांग’मा श्रमिकले आफ्नो प्रतिनिधि पठाउने माध्यम उद्योग आधारित केन्द्रीय युनियन हुनेछन्।

यही विधिविधा ट्रेड युनियन ऐन खाली ले सम्मन गरेको कमजोरीलाई सच्चाहार सकिन्छ। र, देशमा विधान बहुदलीय लोकतन्त्र, त्यसबाट निर्माण हुने ‘बहु युनियन’हरूलाई पनि एकै ठाउँमा ल्याउ श्रमिक वर्गको ‘विधिदातामा आधारित एकता’ निम्नाण गर्न सकिन्छ।

११. सामाजिक सुरक्षा का योजनाका बारेमा नयाँ हद्दाको प्रशिक्षण आवश्यक छ। अहिले सम्म युनियन आन्दोलनले सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको महत्त्व र व्यवस्थापन कर्त्ताको हातमा गर्न सकिन्छ। फेरिएको उत्पादन सम्बन्धअनुरूप कसरी बजारलाई सक्रिय पार्न र तच्छी कराउन सक्नु पर्नुहुँ। योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, निगमबाली र परियोजना संचालन कार्यविधिमा के–के छ त भन्दै आयो। तर पहिल्को व्यवस्थासङ्ग व्यवस्थामा वीमित संख्यामा रहेका नियमित (स्थायी) संकेतको श्रमीनीलाई पाउने मुविज्ञा र रेखाऐँ प्रणालीमा समर्पित श्रमीनीलाई पाउने मुविज्ञा बारेमा अपराध जनकारी देखिन्छ। उदाहरणको लागि श्रमक्षेत्र सङ्केतक रक्षक कोषमा जम्मा गर्न कानुनविफरूत हिउँ गरे हुन्छ। कोषमा सूचियक नहुँ दुई रोजगाराता र श्रमक्षेत्रीलाई के–के हानी हुन्छ, के–के लाभ हुन्छ। अस्पतालहरूले भोरे शुल्क लाग्ने सस्ता जाँचमात्र गरिदिने र महेंद्रा जाँचका लागि बाहिरका स्वास्थ्य प्रयोगशालामा जान बाध्य पाने घटना कसरी नियन्त्रण गर्नु? मुविज्ञा दिइने औषधिमा ‘सस्ता’
खाले राख्ने महागा खाले बाहिरे किन्नूर्ण बाध्यता कसरी हटाउने? कम्पनीले दिने औषधीय पथम, दुर्घटना आदिका सुविधा, स्वास्थ्य बीमाबाट यसै शरीरका दिने सुविधा र कोषद्वारा सञ्चालित योजना बीच समन्वय कसरी गने? कोषबाट तोकिने अस्पताललाई सेवाग्रहीहुन्छौं पायकमा कसरी पत्र र ती अस्पतालले दिने उपचार सेवा कसरी प्रभावकारी बनाउने? कोषले दिने सेवा पति/पतली मात्र हैन परिवारका समग्र आश्रित सदस्यहुन्छौं कसरी दिने? यसका अतिरिक्त सेवा प्रदानको संस्थाबाट हुने गर्ने गर्नले गलत व्यवहारले प्रणालीमा परेको अस्पताल र सेवाग्रहीहुन्छौं पेश गर्ने ‘झुठा’ विवरणले पुन्याचै ध्यान गर्ने ध्यान व्यवहारको लागि । योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणाली वास्तवमें नम् ‘युष’को सुरुवात हो। त्यसैले, विद्यालय तथा विश्वविद्यालयका पादयोगक्रममा यससम्बन्धी विषय समावेश गरी सम्बन्ध पक्षलाई आवश्यक प्रशिक्षण दिनुहुन्छ।

१२. न्यूनतम ज्याला पुनरावलोकन र तलब बृद्धि फरक-फरक विषय हो। न्यूनतम ज्याला आधारभूत कुरा हो, भ्यो प्रत्येक काम गर्नेको ‘हक’ हो। त्यस्यमा धार्मिक सम्बन्धित कार्यस्थलमा कार्यरत विषयक मात्र रोजगारदाताबीच हुने लेखनबाट तय मूल अर्थात् ‘हित’ सम्बन्धस्विया विषय हो। माथि नै चर्चा गरिसिककिएको हो, ‘हक’ दिन भन्न पाइन। तर ‘हित’ सम्बन्धी सबै विषय दिनेको ‘पित’ कामता र लिमिको शक्ति ‘सोनेराजी कला’बाट निर्धारित हुन्छ। यस विषयलाई युनियनहुन्छौं राप्रोसंग बुनुपर्छ र आफ्ना सदस्यलाई प्रशिक्षित गर्नुहुन्छ। न्यूनतम पारिश्रमिक निधियो रोगिको सम्मिलित दरेत पुनरावलोकन भएछ सबैलाई त्यही अनुप्रयातमा आफ-से-आफ बदेन भने ‘इस्तु’ त हुनसक्छ तर त्यसलाई हल गर्ने कामती अब ‘सामाजिक संवाद’ हो भने भुलू नु हुन। अहिले युनियनकर्मियाँ त्यही अन्योल देखि नु।

१३. ५५४ कार्यनयननिष्ठा कोही वर्षसम्म श्रमिक-कटोटिमा बृद्धि हुने र त्यसपछि क्रमशः ५५४ बजार स्थिर हुदै जानेपछि भनेर पूर्व आवकलन सही ठहरिएको छ। ‘मनलादी’ श्रमिक-कटोटित ‘लचक्कता’को विषय होइन, रोजगारदातार्को श्रमिकप्रतिको दुप्राप्त हो। यसले भनेर बजारलाई ‘गतिशील’ बनाउन स्वीकारिएको ‘लचक्कता’लाई उत्तर बदनाम गर्न। कटोटिमा ‘मनलादी’लाई नियन्त्रण गर्न त्यसलाई बेरोजगार-भतासंग जोड्नुपर्छ। ‘बेरोजगार सुरक्षा योजना’ योगदानके लाई अपेक्षा गरेको तर कोषद्वारा सामाजिक सुरक्षा योजनामा नस्मेटिएको कार्यक्रम हो।
‘आउट सोर्सिंग’ श्रम लचकताको ‘बाई-प्रडकट’ हो। यसमानि प्रतिबन्ध लगाउँछ भनेर पार पनि लाग्दैन। त्यसैले यसलाई नियमन (रेगुलेट) गर्नुको विकल्प छैन। ‘आउट सोर्स कम्पनी’ कानुनको धारामा आएपछि हक-आधारित समस्या स्वतं हल छन्।

यस योजनामा सरकारकोसमेत योगदान भएमा रोजगारदाताको सम्भावित ‘मनपरी’ र श्रम प्रशासनको असतूलित निर्णयलाई रोक भएको पुन: सक्छ।

१४. ‘आउट सोर्सिंग’ श्रम लचकताको ‘बाई-प्रडकट’ हो। यसमानि प्रतिबन्ध लगाउँछ भनेर पार पनि लाग्दैन। त्यसैले यसलाई नियमन (रेगुलेट) गर्नुको विकल्प छैन। ‘आउट सोर्स कम्पनी’ कानुनको धारामा आएपछि हक-आधारित समस्या स्वतं हल छन्। तर त्यसपछि प्रतिष्ठानस्तरीय ट्रेड युनियनको ‘बागनिंग पावर’ तुलनात्मक रूपमा कमजोर हुनसक्छ। त्यसैले युनियन आन्दोलनलाई गतिशील (भाइब्रेन्ट) बनाइराम युनियनकर्मिहरूले विद्यमान मनस्थिति पर्नुपर्नु। परिवर्तित ‘कामका संगठन’ (वर्क अर्नाइजेशन) अनुरूप नयाँ प्रकारको युनियन सरचनाको पक्षमा ट्रेड युनियन आन्दोलन उभिनु पद्दछ।

१५. सबै श्रम क्षेत्र (मिडिया, शिक्षण आदिलगायत) लाई समेट्नु पाउनु भनेका युनियनलाई एउटै कानुनमा हुनुपर्नु। यसो हुनासाउ ‘रोजगारीमा जानुअधि सामाजिक सुरक्षा नब्जेलेका’ प्रकृत्या सुरु गर्न सकिनु। योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा एकरूपता जस्तीलाई सुभाषित गर्न सकिनु। सरकारी बजेटवालामा योगदानको एउटा प्रतिशत र अरुसमय अर्को प्रतिशत गतला हुने। एकरूपता हुनासाउ आहिलेको राहत, इसिदी र अन्य शिक्षकहरूको समस्या, या ‘श्रमजीवी पत्रकार ऐतिहासिक श्रम कानु’ भन्ने मिडिया क्षेत्रको मुद्दा ठुढूङ्गनु। कानुनले य्यरेंटी गर्ने आधारभूत सुबिधा (हक) हो, त्यसभन्दा माथिको प्राप्ति (हित) का लागि युनियनहरूले सम्भवद गर्नुपर्नु।
१६. निर्माणलगायत रोजगारिका अनुपस्थित/असंगठित क्षेत्रमा सिर्जनात्मक ढापगरे श्रम कानूनको कार्यान्वयन गराउनुपर्छ। चर्चा गरिसकिएको छ, रोजगारीमा जानुअर्थिअतिवार्त सामाजिक सुरक्षा नम्बर लिनैनुभर्त र सामाजिक सुरक्षा नम्बर भएकालाई स्वत: सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत गर्न प्रणाली विका गर्न सके खसैले पनि आफूलाई कानूनी संरक्षणबाट खाला परेको अनुभूति गर्न पद्धन। विज्ञातका जिल्ला प्रशासन कार्यालयमा रहनुहुने कार्यकृति अहिले स्थानीय तहको मात्रत्वका आएको परिवर्तित परिस्थितिमा मिल्दो कार्यान्वयन युनियनहरूले बनाउनु पर्छ। निर्माण परियोजनामा संलग्न श्रमिकहरुको समस्या हल गर्न समेत हरेक पालिकामा श्रमास्ट�क राख्नु आर्थिगर्न आवश्यक छ।

१७. सार्वजनिक यातायातमा सिकिडीकेट खारेजीपछि उपयोक्ताले सहज यातायात सेवा पाउने र श्रमिक तथा व्यावसायिको हित संरक्षण हुने विद्यमान गरिएको थियो। यसका लागि सहरमा डिजिटल आधारित भाडा भुकानी प्रणाली लागु गरिने र सार्वजनिक यातायात प्राथिक्यमाफैत व्यवस्थित प्रविधि हुने प्रस्ताव थियो। सरकार फेरिएस्थाई विधि अलप राइयो। पहिलेको भट्टोलाई पाएको निर्देशलाई रोका अविलम्ब सार्वजनिक यातायात प्राथिक्यमा गठन गरिनु पर्छ। त्यसको मात्राको सबै सवारी साधनलाई जोडी अवस्थ प्रतिस्थापन यात्री र व्यवस्थाले भोगिएको पीडा हटाउनु पर्छ। अहिलेको भट्टोलाई टूला यातायात व्यवस्थाले लाभ लिने साना व्यवसायी, स्व-रोजगार र मजदुरहरू ठगिने अवस्था अन्त्य गरिनु पर्छ। सहरी सार्वजनिक सेवा स्थानीय तहसँग समन्वित रहेको पालिकाहरूलाई यसमा संलग्न गरिनु पर्छ।

१८. १० प्रतिशत सेवा सुन्तकमाथिको आक्रमण अन्याय हो। यसको पून: कार्यान्वयनको लागि होटल तथा यात्रन क्षेत्रका युनियनहरू र तिनका संघ/हाइसंघलाई समूर्ण आन्दोलनको तयारी गरिनु पर्छ।

१९. नयाँ श्रम एन्ड अपूर्णको पाइयो के गुमाइयो भनेको कुरामा आम यातायात मजदुरहरू अन्योग्यग्रस्त छन्। उनीहुँकाल सवारी एन र घुनछेकेवाला विषयमा मात्रै सचेत देखिनुभूँ। अन्य क्षेत्रका श्रमिकलाई दी यातायात तथा समबाँद्र क्षेत्रका (वर्कस्पका मजदुरहरू) श्रमिकलाई पनि हकसम्बन्धी सबै आधारभूत सूचिधा र तत्काल सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत गराउन पहल गरिनु पर्छ। यस क्षेत्रका श्रमिक तथा
चुनौतीको सामना गर्ने नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन

व्यवसायीहरूमा श्रम कानूनका विषयमा रहेको जानकारी शून्य अवस्था अन्त्य गर्नुपर्छ।

२०. हाम्रो संविधान र कानूनले बहुलता, बहुदलीय विविधता स्वीकार्य छौ। यसले स्वभाविक परिणाम भनेको कार्यक्षेत्रमा बहुसंयुक्त प्रतिस्पर्धा हो। युनियनहरू बीचको आपसी प्रतिस्पर्धालाई आधिकारिक युनियनको चुनावमार्फत व्यवस्थित गराउने कुराले टूलो व्यवहारिक महत्व राख्नुहो। तर कतिपय प्रतिद्वंद्व यस्तै प्रतिक्रिया आलेटाले गरिरहेको छौ। चुनाव टारिकेको छौ। सरकार स्वयं तै निजामती क्षेत्रमा आधिकारिक युनियनको निर्वाचनलाई उपेक्षा गरिरहेको छौ। तस्रह, श्रम प्रशासनको प्रभावकारिता बढौ आवश्यक छौ।

२१. लचकताले बजारलाई प्रतिस्पर्धालाई पनि बनाउँछ। यसले श्रम गतिशीलता (मोबिलिटी) पनि बढौछ। अहिले, रोजगारीका क्षेत्रमा पहिलेको तुलनामा श्रम गतिशीलता बढ्दी छौ। एके ठाउँमा लामो समय काम गर्नेपनि राज्यो अवसर पाउनसाथ कार्यक्षेत्रले र सेवा नै परिवर्तन गरी अर्को ठाउँमा जाने वा वैदेशिक रोजगारीमा जाने प्रक्रिया बढ्दी हुनेछ। यसलाई व्यवस्थित गर्न ‘जरि समय, जरि काम गरे पनि सबैलाई सामाजिक सुरक्षा’को मुदा कडाइका साथ उठाउनु पर्छ। अन्यथा ‘लचकता र सामाजिक सुरक्षा’बीचमा असंतुलन पैदा हुन्छ। यो असंतुलनको लाभ श्रमकलाई हैन, रोजगारदातालाई नै बढौ हुन्छ।

२२. श्रम ऐन ०७४ ले ‘सहकार्य र सह–अस्तित्व’ आधारित श्रम–सम्बन्धलाई पक्षपात गरेको छौ। श्रम विवाद ‘हटताल’को चरणमा प्रवेश गर्न बलियो ‘मध्यस्थता’को ‘पर्खाल’ पार गरुन्छ। यसले व्यवस्थापनमा ‘हटताल’को ‘त्रास’ कम गरेको छौ। युनियनकर्मिका मनस्थितिमा अनौठो अन्तर्विरोध सिर्जना गरेको देखिन्छ। कानूनको जोड सहमती–सहकार्य छौ, युनियनकर्मिका मनस्थिति ‘लापडा’ गरेपछि मात्र युनियन चल्ने भने खालको देखिन्छ (जस्तौँ कि समृद्धिको छलफलमा सहभागीहरूको धारणा थियो– पहिले अप्लोयो थियो, अप्ट्यामो पर्पछि ‘डे–ब्लाम’ मै नयाँ श्रमिक युनियनमा आउँछै, अहिले नियमित श्रमिकले छै द्वे र स्वत: सुविधा पाने भएपछि आउने छोडै)। यो मनस्थिति बदलन आवश्यक छौ। पहिलेको ‘आहा’ (एड्गर–होप–एक्सन) विधि, अब युनियन निर्माणमा उपयोगी हुन भने बुझेर युनियनहरूले कार्यशीली (ट्रिविटकल–भुम) फैले पछि। आफूले
गरेको उपलब्धिमा गर्ने र उत्पन्न जटिलतालाई कसरी हल गर्ने भनेमा केन्द्रित हुनुपछि थ्रम बजारमा आएको बदलावलाई युनियन आन्दोलनले मनन् गर्ने जसरी छ।

२३. तालिमी (इन्टरन)हरू युनियनको भविष्य हुन्छ भने युनियनका नेताहरुले पानि बुझ बाँकी नै देखिएका । व्यवस्थापनसङ्गको संवादमा ‘इन्टरन’को विषय अझै ‘युनियनको मुद्दा’ बनन सकेको देखिन्छ । ‘तालिमी’ र ‘प्रशिक्षाधीन’मा पानि द्विविधा देखिन्छ । होटलहरुले केही समयअधिकसम त प्रशिक्षाधीनहुनैलाई सुविधा दिने है, उल्टै र १० हजारदेखि २० हजारसम्म शुल्क लिने गरेको । ‘तालिमी’हरूलाई अधिकारिले बिना पारिश्रमिक काममा लागाउँछ । पासआउट भएका हुन्छ वा प्रशिक्षाधीन, सारमा उनीहरू सबै ‘इन्टरन’ या ‘सिकार श्रमिक’ हुन्छ । अप्रेलिया, युरोप वा अमेरिकामा हाम्रो नेपाली हुन्छ वा अन्य मुद्दाका भएर युवा-युवती, काममा जोडिएसबैलाई कामको घण्टा निकिता गरेको र उनीहरूलाई कानुनले व्यवस्था गरेजति न्यूनतम पारिश्रमिक दिन्न। यो दुनियाङ्करी का प्रचलन हो । त्यसैले नेपालमा पानि अब ट्रेड युनियनहरुले ‘तालिमेलाई तलब’ (वेज फ इन्टरन)को नाम बुलानुपूर्वक गरेको छ।

२४. थ्रम कानुनबमोजिम दिन्नुपर्न बोनस र इन्टनेराहरू, चाडपर्व वा अन्य बिदा र सुविधाहरू, गठन गर्नुपर्न ‘थ्रमसम्बन्ध समिति’ र ‘व्यवसायजनामुख्य सरकार र स्वास्थ्य समिति’ जस्ता संयोगहरू ‘दिनामनु, बनेनु’ भनेमा मात्र मुद्दा पुढिने हक आधारित यी मुद्दा सत्याग्रह युनियनहरुले ‘थ्रम अडिट’लाई लागि व्यापक दबाब सिर्जना गर्नुपर्न देखिन्छ ।

२५. ‘ट्रेड युनियन खबर नै हो’ भने भाष्य जवरजस्ती निर्णय हुन्छ गर्दा आन्दोलनका अगुवाहरुले ‘बौद्धिक समूह’लाई थ्रमिक आन्दोलनको पक्षमा राय निर्णयका लागि सलगम गर्न नसकेको देखिन्छ । यसले पानि प्रसार अधिकारमाथि आक्रमण हुन्छ युनियनहरु ‘एक’ले पर्याप्तरो उपलब्धिहुनैलाई संस्थागत गर्न कठीनाइ सिर्जना गरेको देखि न्छ । त्यसैले युनियन आन्दोलनले उनीहरूलाई आन्दोलनको पक्षमा ल्याउन निर्देश क्षियाहरूले हुन आवश्यक छ।

२६. ज्ञातीय संरचनामा मुलुक गएपछि कुन विषय कुन तहको राज्यका निकायबाट सम्बोधन गर्ने भनेमा अस्पष्ट देखिन्छ । ‘थ्रम’लाई ज्ञातीय अधिकार क्षेत्रमा राखिएको छ। प्रदेश तहमा थ्रमसम्बन्धी मन्त्रालय भए पानि त्यसको दोस भूमिका
तालिमी (इन्टरन)हरू युनियनको भविष्य हुन् भन्ने युनियनको नेताहरुले पानि बुझौन बाँकी नै देखिन्छ। व्यवस्थापनसंगको संवादमा 'इन्टरन'को विश्व अझौं 'युनियनको मुद्दा' भन्न सकेको देखिन्छ। 'तालिमी' र 'प्रशिक्षण'मा पानि द्विविधा देखिन्छ। होटलहरूले केही समयअघिसम्म त प्रशिक्षणात्मक हुन्छ त्यसालाई पानिने हेुने कु नेै पानिने नेदा देखिन्छ। श्रेमा क्षेत्रमा निजी निर्माणहुने हेरूको अपूर्ण अजेन्डा बनेरूने आवेश्युक।

'इन्टरन'को र 'प्रोशन'वरून 'सुरुको' दरहुनु पृथ्वीको पुरुष दरहुनुको सुरुको दरहुनुको दोस्त यसको। 

'सुरुको' र 'प्रोशन'को 'सुरुको' दरहुनुको सुरुको दरहुनुको 'सुरुको'को 'सुरुको' दरहुनु पृथ्वीको पुरुष दरहुनुको सुरुको दरहुनुको को 'सुरुको'को 'सुरुको' दरहुनु पृथ्वीको पुरुष दरहुनुको सुरुको दरहुनुको 'सुरुको'को 'सुरुको' दरहुनु पृथ्वीको पुरुष दरहुनुको सुरुको दरहुनुको 'सुरुको'को 'सुरुको' दरहुनु पृथ्वीको पुरुष दरहुनुको सुरुको दरहुनुको 'सुरुको'को 'सुरुको' दरहुनु पृथ्वीको पुरुष दरहुनुको सुरुको दरहुनुको 'सुरुको'को 'सुरुको' दरहुनु पृथ्वीको पुरुष दरहुनुको सुरुको दरहुनुको 'सुरुको'को 'सुरुको' दरहुनु पृथ्वीको पुरुष दरहुनुको सुरुको दरहुनुको 'सुरुको'को 'सुरुको' दरहुनु पृथ्वीको पुरुष दरहुनुको सुरुको दरहुनुको 'सुरुको'को 'सुरुको' दरहुनु पृथ्वीको पुरुष दरहुनुको सुरुको दरहुनुको 'सुरुको'को 'सुरुको' दरहुनु पृथ्वीको पुरुष दरहुनुको सुरुको दरहुनुको 'सुरुको'को 'सुरुको' दरहुनु पृथ्वीको पुरुष दरहुनुको सुरुको दरहुनुको 'सुरुको'को 'सुरुको' दरहुनु पृथ्वीको पुरुष दरहुनुको सुरुको दरहुनुको 'सुरुको'को 'सुरुको' दरहुनु पृथ्वीको पुरुष दरहुनुको सुरुको दरहुनुको 'सुरुको'को 'सुरुको' दरहुनु पृथ्वीको पुरुष दरहुनुको सुरुको दरहुनुको 'सुरुको'को 'सुरुको' दरहुनु पृथ्वीको पुरुष दरहुनुको सुरुको दरहुनुको 'सुरुको'को 'सुरुको' दरहुनु पृथ्वीको पुरुष दरहुनुको सुरुको दरहुनुको 'सुरुको'को 'सुरुको' दरहुनु पृथ्वीको पुरुष दरहुनुको सुरुको दरहुनुको 'सुरुको'को 'सुरुको' दरहुनु पृथ्वीको पुरुष दरहुनुको सुरुको दरहुनुको 'सुरुको'को 'सुरुको' दरहुनु पृथ्वीको पुरुष दरहुनुको सुरुको दरहुनुको 'सुरुको'को 'सुरुको' दरहुनु पृथ्वीको पुरुष दरहुनुको सुरुको दरहुनुको 'सुरुको'को 'सुरुको' दरहुनु पृथ्वीको पुरुษ
चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियनको आन्दोलने
चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियनले आन्दोलने.

परिवर्तन

भाग–छ
सतहत्तर वर्ष:
नेपाली श्रमको संसारमा प्रभाव पार्न
केही प्रमुख आन्दोलनहरू

१. विराटनगर जुटमिल:
औद्योगिक श्रमको आन्दोलनको प्रारंभ र पर्याय

२००३ साल फागुन २९ गते, नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनको ऐतिहासिक दिन। यसै दिनबाट नेपालमा ट्रेड युनियन आन्दोलन सुरु भयो। नेपाली राजनीतिक भविष्यका दुई धाराका नेता, भावी प्रधानमन्त्री गिरिजाप्रसाद कोईराला र मनमोहन अधिकारीको अगुवाइमा विराटनगर एरियामा भएको त्यस आन्दोलनको एउटा आधार बन्दै निर्माण गरिएको थियो। ‘ट्रेड युनियन अधिकार र ज्याला बुढी’को मागमा सुरु भएको त्यस आन्दोलन, अन्त्यमा राणाशाहीविरोधी आन्दोलनमा परिणाम भयो। मजदूर नेताहरूको गिरिजाप्रसाद कोईरालाले आन्दोलनकारी मजदूरमाथि अन्धाधुन्ध गोली प्रहारपछि तयो आन्दोलन रोकियो।

रणा बिरोधी आन्दोलनमा ट्र्याक्टरमा परिणात गरिएको ट्याक्टर।
चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन

२००७ सालको असमान दिल्ली-संभोगीताविरुद्ध सुरू भएको आन्दोलनको नेतृत्व पत्रिका विराटनagar जुटिएको थियो लियो। तत्कालिन सरकारका गिरफ्तार गरिएका आफ्नो नेताहरूको रिहाउर्दृश उत्तर आन्दोलन रोकियो।

२०१० सालमा ट्रेड युनियन दर्जा, पेशावर सुरक्षा, ज्याला बृद्धि आदि माण राख्ने २३ हस्ताक्षर संचालित हिटलाई, त्यस समयको सबैभन्दा लामो हिटलाई हो।

२०१२ सालको चर्चाका बारहौती (स्लो डाउन) पनि विराटनगर जुटिएको थियो। ३७ दिन लामो हिटलाई भएपछि भएको प्रहरी-मजदुरबीचको भिंततमा मजदुर खगदन राई मारिए, ५९ जनाको रोजगार गयो।

२०३६ सालमा भएको राष्ट्रव्यापी हिटलाई विराटनगर जुटिएको अग्राधिकारिका थियो। त्यस आन्दोलनले दोस्रो पुस्ताको नयाँ औगोगीक युनियन, नेपाल स्वतन्त्र मजदुर युनियन (नेपालमै) स्थापना गर्न। त्यसको दशवर्ष पछि स्थापना भएको जिफन्टको चार संस्थापकमध्ये एक नेपालमै थियो।

२०३८ सालमा पुरानो माघहृद पुरा गराउन फेरि आन्दोलन भयो। प्रहरी दमनबाट एक मजदुरको मृत्यु र दर्जनी साइकल भएपछि त्यो आन्दोलन रोकियो।

२०४६ सालको जनआन्दोलनमा विराटनगर जुटिएको सदाइ अग्राधिकारिका रहो। यसपछि कितन महिना मजदुरका विभिन्न माण पूरा गराउन हिटलाई भयो। यसपछि पत्रिका समयमा ज्याला नपाउँदा अनेकपटक व्यक्तियोस्रोग श्रम-विवाद जारी रहो।

२०५७ जेठ १६ गतेदेखि विराटनगर जुटिएको हिटलाई सुरू भयो। असार १५ गते साँझ ६ बजेको १५ मिनेट जाँदा बाँकीपूर्ण धनरामा बसर्देस्का आन्दोलनकारी मजदुरहृदमाथि एकासी प्रहरीले लाठी चाँदी गन्नो, लाचार रहाले गर्दै ४३ जना महिरहुसहित २०० जना मजदुरहलाई पन्नाउ गन्नो। भीडलाई तिरिबिर जाँदा नामाको दर्जनी सेली अनुपातमात्र छोडङूरुका साथे गोली प्रहरी गन्नो। मजमुद छुडौलाई, बिनोद शाह र राजकुमार मण्डललाई गोली लाग्न। समाज भए पछि त्यस घटनाले विराटनगरको रानी मिल्स परियो तनावग्रस्त भयो। प्रहरी ज्यादातिको विरुद्ध असार १७ गतेदेखि अनिश्चितकालीन मिल्स परियो ज्यादातिको चक्काजाम र बजार बन्दको घोषणा गर्न। ३ दिनसम्म भन्नार नाका बन्दपछि भएको
प्रहरि दमनमा २९ जनाबन्दा बढी मजदुरहरू गम्भीर घाइते भए। यसका विरुद्ध गृहमन्त्रीसँग स्पष्टीकरणको माण गर्दै सदनसमेत अवरुद्ध भयो (श्रमिक खबर: २०५७)।

यसै, विराटनगर जुटमिल, नेपाली स्त्रोत युनियन आन्दोलनको उद्देश्यहरू हो। हड्डैलाङको अधिकारको पहिलो प्रयोग यहाँ भएको थियो। उद्योग स्थापनाको सुधारको समयमा यहाँको आन्दोलन र समझौताले नै अन्य उद्योगको लागि आधार तयार गर्ने काम गरेको थियो।

२. कमेया मुक्ति आन्दोलन:

dासताविरुद्धको सफल सद्धर्म

कमेया आन्दोलनका चार चरण थिए: २०५२ माघ अगाडिको प्रारम्भिक चरण, २०५२ माघमा कमेया मुक्ति मञ्च स्थापना पछिको चरण, २०५३ महसिको अप्रिल आन्दोलन पछिको चरण र २०५६ पुसमा कृषि श्रमिकको न्यूनतम ज्याला घोषणापछिको चरण।

मुख्यतया कमेया श्रमिकहरूको दासताको अवस्थाबारे अनीपचारिक क्षेत्र सेवा केन्द्र (इस्केंड) ले एउटा सङक्षण गन्यो। त्यस सङक्षण प्रतिवेदन (२०४९ कालिक)को आधारमा कमेयाको स्वतन्त्रताको पक्षमा आवाज उठाउन थालेपछि आन्दोलनको औपचारिक सुधार भयो। यस चरणमा कमेया श्रमिकहरूको चेतना बुझिका प्रयासहरू मूलतः इस्केंड र अन्य केही गैसरकारी सङ्गठनहरूले सुरू गरे। अधिकारको लागि लबिइड गनेको अनीपचारिक शिक्षा, साक्षरता, मानवअधिकार र संचेतनताका कार्यक्रम जोड दिए। केहीले आयाखरस्वास्थ्यको (आइचिपी) कार्यक्रमहरूको सञ्चालन गरेँ।

२०५२ सालमा कमेया मुक्ति मञ्चको गठन सफल भएको यससँग माध्यमबाट पक्षिम नेपालका चार जिल्लाहरू, ती जिल्लाका इलाका, गाउँ र वडाहरूमा कमिटी निर्माण गरियो।

केही गैसहरू कमेया मुक्तिको ‘रिंगन’ कथा हालदी थिए। तर मञ्चको ‘दासताई गरीब बनाउँ’ भने नामाग्र मञ्चले आफ्नो गतिविधि तय कर्ने। गरीबहरूलाई अपनो श्रमको मूल्य निर्धारण गर्न, काम गर्न र नगर्न स्वतन्त्र थिए। तर कमेयाहरूलाई अपनो श्रमको मूल्य निर्धारण गर्न र काम नगर्न स्वतन्त्र थिए। त्यस समयमा नेपालमा सिड्स जनसंख्याको झन्डै आधा गरिबको रेखामुगी थिए। ती नेपालीका भाषासँग आफूलाई पनि जोड्नेपर्न मञ्चको निष्कर्ष ठीक थियो।
कमेया मुनिक्का लागी जिफन्टको 'क्राम्पेन' पोष्टरहरू

कमेया मुनिक्का लागी महासंघले लिएको रणनीतिको पहिलो चरणको कार्यक्रम ‘अपिल आन्दोलन’ थियो। पश्चिम तराइका पाँच जिल्लाहरू— दाङ, बाङ्के, बर्दिया, कैलाली र कञ्चनपुरका एक–एक गाउँ क्रमशः सोनापुर, नौवेसा, पदनाहा, पशरैया र सुडालामा पहिलो चरणमा आफ्ना स्वंयसेवकार्मकृत कमेया तथा मालिकहरूलाई कमेया प्रथाको अन्त्यका लागि अनुरोध गर्ने काम सुरु भयो। अपिल आन्दोलनले धेरै सफलता प्राप्त गयो। यस आन्दोलनबाट प्रभावित भई आफ्नो कमेयालाई मुक्त गर्न मालिक सुदा निवासी उमेशचन्द्र बोहे निधयो।

अपिल आन्दोलनबाट धेरैमा त्रिकोण्डका कमेया मुक्त समूह भए पनि यसले पाँचवेटा जिल्लाका प्रत्येक गाविसमा हलचल मच्छायो। गाउँगाउँका मालिकहरूलाई कमेया मुक्त गर्न दवाव पर्दै गए। कमेयाहरूमा उत्साहको लहर फैलियो।

राष्ट्रियस्तरमा कृषि मजदुर संघमाफित् कृषि क्षेत्रमा न्यूनतम ज्याला निर्धारणका लागि दवावमूलक कामहरू सुरु भएको थियो। यसैका लागि ट्रेड युनियन ऐस दुई०४९ मा संशोधन गरी कृषि मजदुरहरूलाई ट्रेड युनियन गठन गर्न अधिकार सुनिश्चित गराइयो।
बक्सः प्रेस वक्तव्य
कमेया मुक्तिको घोषणा भयो। उनीहरूको पुस्तापनको लागि संलग्न होइँ।

‘२०५७ साल साउन २ गते चालू संसदीय अधिवेशनबाट देशमा विद्यमान कमेया प्रथा उम्मूलन गरिएको घोषणा भयो। हाम्रो महासंघ यो घोषणालाई हार्दिक स्वागत गर्दछ। र, सम्पूर्ण कमेया दिदी बहिनी, जारुभाईहरूलाई स्वतन्त्रताको शुभकामना र प्राप्त विजयप्रति बढाइ झापन गर्दछ। यसपटक राज-नीतिक इल्लाशक्ति प्रदर्शन गर्दे कमेया मुक्तिको लागि संसदमा स्थगन प्रस्ताव दर्ज गरेँ प्रमुख प्रतिपक्षी दल नेकपा (एमाल), तक्काले व्याबिनेटको बैठक बसी कमेया मुक्तिको निर्णय गरेँ सरकार र यी कदमको समर्थन जनाउने सबैलाई हार्दिक धन्यवाद झापन गर्दछ। वर्तमान कमेया मुक्तिको घोषणा आजबन्दा ७५ वर्षअघि चन्द्री शमशेरले दास अमलेख गरे बरबार पनि भई नसकेकोमा पनि हाम्रो महासंघ उत्तरको सचेत ५। बुधै प्रश्नहरू अनुत्तर छ, जसलाइ हाम्रीले हाम्रे एकताब्रह्म आन्दोलनबाट स्पष्ट पार्न बाँकी नै छ।

आजबाटै जमिनदार तथा कमेया राखेन मध्यम किसान समेतले कमेयाको बुकुरोमा ताल्या लगाउन सुरु गरेको छन्। र, सडकमा लावारिस पयाँकै दुम्रयासमा लागाइसकेका छन्। हामीलाई थाहा, विद्यमान कानूनले पनि वर्षोखिको जोद्दा आएको भूमिमा जोताहालाई मोहियानी हकको व्यवस्था गरेको छ। जसको जग्गा भए पनि छाना हारिसकेको बासलाई उठाउन नपाउने व्यवस्था गरेको छ। तर वर्षोखिको जमिनदारकोमा रगाट पसिना बगाउँदै आएका कमेयाको बुकुरामाधिको हक र जमिनमाधिको अधिकार कसरी बहाली गन्छ?

उदा भनाइ छ, श्रमिकहरूसँग हार्लाई हककी र जिबलाई सारा संसार छ। कतैबाट, केही विकल्प प्राप्त भए, सडक र आन्दोलन नै उनीहरूको एकमात्र विकल्प हुनपुँछ। हाम्रो राज्यसताले यसलाई गङ्खीरीपूर्वक मनन गरेसृ र अफैले मुक्त घोषणा गरेको कमेयाको जीवनलाई नियमित गर्ने व्यवहारीक निर्णय गरी आफ्नो सम्बन्ध निकायमा कार्यान्वयन गरेँ निर्देश जारी गरेसृ भने हाम्रो जोडदार माग छ।

औद्योगिक मजदुरको ज्याला तय गरिएको ३५ वर्ष पछि मात्र कृषि मजदुरहरूको ज्याला तय भएको छ। महासंघ, कमेयाहरूलाई उनीहरू कमेया बसेखिके ज्याला हिसाब गरी क्षतिपूर्ति दिइयोस्भनेपनि जारी गर्ने जारी गरेसृ भने हाम्रो जोडदार माग गरेछ।
कृषि श्रमिकलाई ट्रेड युनियन अधिकार प्राप्त भएसँगी जिफङ्टले २०५४ सालबाट विभिन्न गाउँसँगमा कृषि मजदुरहरूको ज्याला तोके र लागू गराउने कार्यक्रम सुरु गर्ने। सबैभन्दा पहिले बाँके जिल्लाको ‘नौस्वस्ता’ गाउँसँगमा बोर्ड बैठकबाट सुखद रू ६०।– र एक छाक खाना दिएमा रू ४०।– हुने नेपाली ट्रेड युनियन नेपाली आन्दोलनको निर्धारण भयो। ल्यास माजदोष भन्ने हुने नृगतम ज्यालाको घोषणा भन्ने घोषणासम्मान आयोजना गरी गर्ने। यसपछि विभिन्न गाउँसँगहरूमा यो क्रम सुरु भयो। यस्ता घोषणा प्रक्रियालाई २ वर्षकालको कस्तनु पुरदेखि झापासम्म तराई र घाडादुवैतिरका जिल्लाहरूमा एउटा लहर नै ल्याउ।

२०५६ साल पुस्तमा कृषि श्रमिक (कमेयासहित)का लागि नृगतम ज्याला निर्धारण भयो। यसपछि कमेयाको श्रमिकहरूलिहरू नृगतम ज्याला नै यस्तो मुख्य बन यु हुने, जसलाई माध्यमबाट मुक्ति आन्दोलनलाई नयाँ र बलियो आधार प्राप्त गर्ने। मुक्तिको लागि वर्षौदेखि छप्टपाटाका कमेयाको श्रमिकहरू नृगतम ज्यालाको माग हुने त्यसले कार्यन्वयनको लागि निर्णायक आन्दोलनलाई तेर्फ परिवर्तित हुन थाले। नृगतम ज्यालाको घोषणाले ‘दास’ र ‘श्रमिक’बीचमा के भेद हुन्छ भने व्यवहारिक रूपमा स्पष्ट पाउ।

अन्ततः: २०५७ साउन २ गते सरकारले बाध्य भई कमेयाको प्रथा उपलब्ध गरीएको घोषणा गन्यो। कमेयाको मुक्तिको घोषणाको लागि जिफङ्टले प्रेस वक्तव्य जारी गरी आफ्नो धारणा साझ्यमिततिर कर्तव्य जारी गरी आफ्नो प्रथा उपलब्ध गरीएको कर्त्तव्य जारी गरीँ। यस प्रथममा हेडमा वहिन्छ भने त्यसपछि पलिन पनि हेडमा वहिन्छ भने।

३. सामाजिक विभेदविरुद्धको आन्दोलन
काठमाडौं उपत्यकाको सफाइ मजदुरहरू वर्गीयमात्रै होइन जातिक विभेदबाट पनि उत्पन्न थिए। सफाइ मजदुरहरूको पहिलो संगठित आन्दोलन २०३७ सालमा उनीहरूले तत्कालीन काठमाडौं नगरपालिकाको नृजाति सुरू गरेको र घड्नाल थियो। त्यस हड्नालबाट वर्षौदेखि ज्यालादारीमा काम गरिएका सफाइ मजदुरहरू स्थायी भए।
२०३९ सालमा भएको देशव्यापी मजदुर आन्दोलनमा पनि काठमाडौं नगरपन्थ्यातका सफाई मजदुरहरूले सञ्चालित ५९ वटा माग राखेका हड़ताल गरेका थिए। यसको लगायत भक्तपुर नगरपन्थ्यातका सफाई मजदुरहरूले पनि हड़ताल गरेका थिए।

काठमाडौं महानगरपालिकामा २०५५ साल साउन २९ गते ‘हाम्रो माग पूरा गर’ भन्दै काम छाडेका काठमाडौंको सडक, गल्ली–गल्लीमा बिनाप्रेरणा–बेलुका जुलुसमा सामेल भए। भर्दै ४ गतेसम्म (७ दिन) भएको त्यस हड़तालले सफाई मजदुरका २० वटा मागमध्ये १८ वटा मागहरू पुरा गराएको थियो। पुरा भएका मागमा श्रीमती सुक्ष्मबाई आधि श्रीमानले ‘सुक्ष्मबाई’ बिदा पाउने माग पनि थियो।

एकजना सफाई मजदुर भन्दै १९९६ मा काठमाडौं साफाई बस्ने भएका मार्गसहित धेरै जस्तै धेरै थियो। समाजका अन्य मानेसेगैं हाम्रो सम्पर्कै नै हुँदैनथ्यो। भेटमा पनि हामीले टाढा बसेका सबैलाई बाजे, बढै भन्दै कुप्रेरण हुँदैनथ्यो। श्रीमती हेड्राइजेंडु गोर्इला भन्दै एकजना सफाई मजदुरहरूको लीनिक्षा प्रौढै निक्षेप भए एकजना सफाई मजदुरहरूको लीनिगो काठमाडौंको ‘हाम्रो माग’ हुन्।

सफाई मजदुरहरूको बालबालिकाको लागि स्कूल भर्ना गरेको अभियान जिम्नेश्वर द्वारा प्रचारित पोशाक

सफाई मजदुरहरूले धारिएको अभियान जिम्नेश्वर द्वारा प्रचारित पोशाक

सफाई मजदुरहरूले धारिएको अभियान जिम्नेश्वर द्वारा प्रचारित पोशाक

सफाई मजदुरहरूले धारिएको अभियान जिम्नेश्वर द्वारा प्रचारित पोशाक

सफाई मजदुरहरूले धारिएको अभियान जिम्नेश्वर द्वारा प्रचारित पोशाक

सफाई मजदुरहरूले धारिएको अभियान जिम्नेश्वर द्वारा प्रचारित पोशाक

सफाई मजदुरहरूले धारिएको अभियान जिम्नेश्वर द्वारा प्रचारित पोशाक
सञ्चालन गर्न काम गरियो। यस कार्यक्रमले पहिलेको संस्कार नै बदलिदियो। महानगरसङ्गको सहकार्यमा कामनपामा काम गर्न सफाई मजदुरका एसएलसी उतीर्ण पहिलो व्याख्या बालबालिकालाई राष्ट्रिय सभागृहको हल्दा अभिभावकसहित पुरस्कृत गर्न सुरू गरियो। यो अभियान हरेक वर्ष नियमित हुने गरेको छ।

जिफन्टले विभेदको कारणले पछाडै परेको काठमाडौंका लगन र तिलागावो ‘पोडे बस्ती’ मा सञ्चालन गरेको अनीपचारिक शिक्षा र बालबालिका स्कूल शिक्षा नमनको रूपमा चरित्र छ। अहिले अवस्था फेरिएको छ। परम्परागत रूपमा मिळित जानिले गर्न सफाइको काम अहिले सबै जात तथा क्षेत्रका मानिसले गरिइहेको छ। यस क्षेत्रमा आउटसोर्सिंग कम्पनी पनि खुलेको छ। अहिले जातिक विभेद क्रमश: कमजोर भएको छ तर नयाँ प्रकारको श्रम शोषणको अवस्था सिर्जना भएको छ।

4. देशभरि लोकतन्त्रको जग बसाउन बल पुनाउने शिक्षक आन्दोलनको ४५ वर्ष

वि.सं. २०३६ साल जेठ ४ गते हेटोडामा शान्तिपूर्ण ज्ञातीमा सुरु भएको नेपालका सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकहरुको आन्दोलनले देशव्यापी आकार र प्रभाव ग्रहण गन्यो। विद्यालय हड्डालाई, धनक्षेत्र र प्रतिरोधका श्रृङ्खलाबाट एक वर्षसम्म सञ्चालित यस आन्दोलन, २०३६ साल चैत २९ गते नेपाल राष्ट्रिय शिक्षक संगठनको वैधतासहित दूर्गमियो। शिक्षकहरुद्वारा शिक्षकका लागि शिक्षक आफैले बनाएको विधानबाट सञ्चालन हुने गरी निर्माण भएको नेपाल राष्ट्रिय शिक्षक संगठन ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई देशव्यापी बनाउन महत्त्वपूर्ण उपलब्धिसँग थियो। यससँगी ‘जिल्ला शिक्षा समिति’ र ‘विद्यालय व्यवस्थापन समिति’मा शिक्षकहरुको प्रतिनिधित्व रहने व्यवस्था भयो।

त्यो आन्दोलन फगत शिक्षकहरुको ‘पेशागत हक्कित’सङ्ग मात्र सीमित थिएन, लोकतन्त्रका लागि जारी आन्दोलनको अड़र थियो। त्यसैले आन्दोलनको राप घटनेबिततिकै आन्दोलनमा सल्लाप शिक्षकहरु मध्य व्यापक धर्मकड, सर्वां, कार्यकारी र निर्माणकारी प्रतिक्रिया सुरू भयो। यसको प्रतिरोधमा २०३८ सालमा शिक्षकहरु फेरि राष्ट्रियश्रेणीसुरू आन्दोलन भए। १ सय ४ दिन लामो ऐतिहासिक विद्यालय हड्डालाई नेगोशिसंगठनले पञ्चायती सत्तालाई अक्षोपसाक फेरि छूंदा टेकायो।

वि.सं. २०४१ चैतमा देशभरि शिक्षकले ‘काठमाडौं जाउन’ अभियान सुरू गरे। हजारौंको संख्यामा काठमाडौंमा पोखरका शिक्षकहरुले नियमित प्रदर्शन गरे, स्वच्छिन्न देखिएको मानिसहरुको सीमाबाट हटाइले।
गिरफ्तारी दिए। शिक्षक आन्दोलन चलिरहेकै बेला २०४२ असार ६ गते काठमाडौं उपत्यकाको विभिन्न स्थानमा बमकाण्ड भयो, केही हाइप्रोफाइल व्यक्तिहरू मारिए। त्यसैको बहानामा आन्दोलनमाध्यम चर्को दमन भयो। आन्दोलनकारी शिक्षकमाथि झुठा मुद्दामसेम लगाइयो। शासकहरूलाई धमिलो पानीमा माछा मार्न नदिन आन्दोलन तत्कालको लागि स्थगित गरियो। त्यस अभियानले शिक्षकहरूले पेशागत अधिकार सुनिश्चित गर्न र मुलुकको राजनीतिक आन्दोलनलाई अधि बढाउन महत्वपूर्ण भूमिका खेल्नुहोस्।

२०४६ सालको जनआन्दोलनमा नेपाली शिक्षकहरूको भूमिका र सहभागिता उल्लेखनीय रहेको थियो। त्यस जनआन्दोलनले निर्दलीय निर्दुक्ष पञ्चनयाती व्यवस्था अन्त्य गन्तो र संसदीय बहुदलीय व्यवस्था पुनःस्थापना गर्नुहोस्।

पेशागत हक्कलीको माण्डल गद्दै २०४७ मा काठमाडौंको टूँडखेलमा नेपाली संगठनले आमरण अपनसम मुस्त गन्तो। यी आन्दोलनहरूले शिक्षण पेशालाई मर्यादित र आकर्षक बनाउन आधार खाडा गन्तो। निजामती कर्मचारी सरहदको दरबारको तलब, सञ्चयकोष, उपदान र पेन्सनको व्यवस्था भयो। वि.सं. २०४० बाट नेपाल राष्ट्रिय शिक्षक संगठनले तत्कालीन डब्लुनिसाओनिटी (वर्ल्ड कमेंटेंशन अफ टिच्चिड प्रोफेसनल्स) को सदस्यता
लियो। यसले नेपाली शिक्षकहरूको आन्दोलनलाई अन्तराष्ट्रिय मजब्रा समेट स्थापित गर्न। अन्तराष्ट्रिय श्रम सम्मेलनमा नेपाली श्रमिक संगठनको सही प्रतिनिधित्वको दावीसहित नेताहरूले संगठन आइएलओमा दार्थ गरेका केस ‘१२ वर्ष युद्ध’को नाममा चर्चित थियो।

२०४८ सालमा बहुदलीय व्यवस्था पुनस्थापन गर्न संसदीय निर्वाचन भयो। यस निर्वाचनमा विभिन्न पार्टीहरूका उमेदारका रूपमा शिक्षक आन्दोलनका नेताहरूले प्रतिस्पर्धा गरेर ठूलो संख्यामा विजयी भए।

खुल्ला राजनीतिक परिवेशमा राष्ट्रीय मात्र गरेन, ‘आस्थाको आधारमा संगठन बनाउने’ भन्दै तत्कालिन सत्ताधारी पार्टी नेपाली काँग्रेसले आफ्नो समर्थक शिक्षकहरूको छुट्टी संगठन बनायो। नेपाली संगठनमा भएको यो मुख्य विभाजनकारी घटना, हरेक पार्टीले नेपाल निवेद्यालयका संगठन बनाउने गरी अघि बढ्दै। यसले शिक्षक आन्दोलनलाई एक विकसितको तत्कालीन बनायो।

तर हरेक समस्याले समाधान अर्थ खोज्छ भनेको ‘दलीय आधार’मा भएको विभाजनले बनाउने घाउ पुर्न शिक्षक आन्दोलनले अर्थ जुकिने निकायको। शिक्षकहरूका सबै संगठनलाई समेटुने छाताको रूपमा २०६० सालमा ‘नेपाल शिक्षक युनियन’ गठन गरियो। राजनीतिक विभिन्न निकायहरू शिक्षकहरूले औपचारिक प्रतिनिधित्व तथ्य साझा संस्थाले गरेको शिक्षाको भेदभाज संसारीय र लोकतन्त्रीय संरचना केन्द्रीय निकायमा निवेदित गरियो। अहिले ‘नेपाल शिक्षक युनियन’को ‘नेपाल शिक्षक महासंघ’का रूपमा पुन: नामाकरण गरिएको छ।

नेपाल शिक्षक महासंघले २०८० असोज ३–४ गते काठमाडौंमा शिक्षकहरूको विशाल प्रदर्शन गर्न। त्यस प्रदर्शनमा भएको शिक्षक/कर्मचारीहरूको प्रभावकारी उपस्थितिले नेपाली शिक्षकहरूको सङ्ख्यामा पर्याप्त र पराम्परालाई पुन: एकपटक उजागर गरेको छ। अहिले शिक्षक महासंघको छाताभित्र छाताको संघ/संगठनहरूमा संगठित नभएका राहत कोटाको शिक्षक, इसिडिड (अर्थात चाइल्डहेड टिच्चर्स) शिक्षक, विद्यालयका कर्मचारी र निजी विद्यालयका शिक्षक/कर्मचारीहरू छुट्टै संगठनमार्फत क्रियाशील छन्। झट्ट हर्षमा अहिले नेपाल शिक्षक महासंघ सुरक्षित पेशामा हरेका सामुदायिक विद्यालयका नियमित र स्थायी शिक्षकहरूको संगठन र आक्रामक तथा पेशा असुरक्षित हरेकाहरूको अरु संगठन जस्तो विद्यालयको छ। २०८० असोज ३–४ गतेको आन्दोलनमा समाप्ती हुँदा भएको विवादले पनि यसको पुष्टि गरेको छ।
हाल, सार्वजनिक विद्यालयमा १ लाख १० हजार स्थायी, ३८ हजार राहत दरबन्दी, ३५ हजार विद्यालय कर्मचारी, ३५ हजार बालविकास सहजकर्ता (महिला), ६ हजार उच्च माध्यमिक, १० हजार जिति प्राप्तिनगर, १० हजार करार, ८ हजार जिति वार्षिक अनुदानबाट तलब खाने स्वयंप्रेमक, स्थानीय तहले भर्ति गरेका २० हजार जिति, निजी विद्यालयमा सबै गरी २ लाख ५० हजार जिति शिक्षकहरू रहेका छन्। स्थायी शिक्षकहरू बाहेक अरुहरूका लागि पेशा प्रवेश, तालिम, सामाजिक सुरक्षा, प्रोत्साहनको ठोस नीतिगत व्यवस्था छैन।

५. जिफन्टको गर्बिलो इतिहास:
महिला सहभागिता शून्यबाट ३३ प्रतिशत!

सामाजिक न्यायका लागि अन्य उपसना, विभेद र असमान व्यवहारको अन्त्य गर्न विभिन्न अभियान र कार्यक्रमहरू संचालन भएका छन्। युनियन आन्दोलनमा महिला सहभागिता बृद्धि गरेका र महिलाविद्या हुने सबै प्रकृतिका हिसाबको अन्त्य गर्न विभिन्न प्रयास भएका छन्। सरकार, रोजगारज्ञान र युनियनबीच साझा आचारसंहिता तयार गरी संसारमा जेण्डर समानता प्रवर्धनका लागि त्रिपशारी घोषणामेव गरिएका छन्।

नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट)को यस सन्दर्भको प्रयास उल्लेखनीय छ। २०४६ सालमा जिफन्ट गठन हुँदा केन्द्रमा महिलाको प्रतिनिधित्व शून्य थियो। यो अभाव हटाउन
सुरुमा अत्य-समयको लागि ट्रेड युनियन आन्दोलन बाहिर क्रियाशील एकजना निजी विद्यालयकी प्रिंसिपलसँग जिफन्टले ‘नेतृत्व विकासका लागि सहकार्य’ भर्दै एक वर्ष नेतृत्वमा रहने गरी अनुबन्ध गन्यो। कारखाना/कारखाना र कार्यस्थललहरूमा निर्माता सञ्चालन गरिएको प्रशिक्षणबाट छोटो समयमें उत्तेजनीय सफलता मिल्यो। जिफन्ट स्थापनाको दुई दशकभित्र नेतृत्वमा महिला प्रतिनिधित्व शून्यबाट ३३ प्रतिशत पुम्यो।

जिफन्ट–आन्दोलनले ‘संख्यामा मात्र प्रतिगत गरेको होइन, क्षमता अभिवृद्धि पानि अनुलनीय उपलब्धि हासिल गन्यो। यसको महिला विभागका तत्कालिन प्रमुख विद्यादेवी भण्डारी मुलककै प्रथम महिला राष्ट्रपति हुनभयो। यसले विकास गरेको दरजनभन्दा बढी महिला नेताहरू संविधानसभा, प्रतिनिधिसभा, राष्ट्रियसभा, राष्ट्रीयसभा, सदस्यको भूमिकामा छन्। अन्तर्राष्ट्रिय तहमा आइएलओ गर्निर्नड बढीको सदस्यदेखि राष्ट्रिय महिला आयोजनस्ता संवैधानिक निकायको सदस्य हुनुका अतिरिक्त जिफन्टका दर्जनी महिला नेताहरू मेयर, उपमेयर र जिल्ला समन्व्य समितिका प्रमुखको जिम्मेवारीमा पुरोका छन्। यस उपलब्धिलाई जेण्डर समानताका लागि अधि सारिएका निम्न ‘नारा’मा संस्कृपीकरण गर्न सकिन्छ:

» थर्रे तर स्थिर, विस्तारे तर सुदृढ (जतिखेर ट्रेड युनियन आन्दोलनमा महिलाहरूको संख्या अत्यन्ते न्यू थियो)।

» शीर्ष सव कार्यकर्ताल (जतिखेर ट्रेड युनियन आन्दोलनमा महिला कार्यकर्तालको संख्या बृद्ध भयो)।

» प्रतिनिधित्व मात्र हैन, समान सहभागिता (जतिखेर ट्रेड युनियनका महिलाहरूबाट अन्य संस्थाहरूलाई प्रभावित गर्न थालियो)।

» पच्चीस प्रतिशत महिला, पच्चीस प्रतिशत पुरुष (जब महिला–पुरुष कार्यकर्ताबीच ‘तिमी’ र ‘हामी’ भने भावना बढ्दै थालियो)।

» आठ माचु काम नपन हो (जब आठ माचुलाई अन्तर्राष्ट्रिय ‘नारी’ दिवसको रूपमा मात्र व्याख्या गर्न थालियो)।

» हामी महिला। हामीले नगरेको र गर्न नसको काम नै के छ र ? (जब महिलाले गर्न कामधे ‘तुच्छ’ ठान थालियो)

» यसपालिको चुनावमा महिलाको भोट कस्तलाई ? (जतिखेर राजनीतिक अभियानको हस्तक्षेप गर्नुमा रमय आयो)।

» महिला सहभागिता: समावेशी र समानानुपातिक (जतिखेर वर्ग जोड ३ को चर्चा गर्न थालियो)।
» वराबर हक, मर्यादित काम, सम्मानित जीवन (जति खेर आठमार्ग अभियानको समक वर्ष मनाइयो)।
» काम, जीवन र सन्तुलन (जतिखेर उल्लेख्य संख्यामा महिलाहरू श्रमको संसारमा प्रतिस्पर्धा गर्न सक्षम भए भने ठानियो)।
» परिवारिक दाबिविवा समान सहभागिता, ट्रेड युनियनमा महिला अपरिहार्यता (जतिखेर परिवारको हरचाह महिलाको मात्र हो भने अर्थ लगाउन थालियो)।
» सम्पूर्ण क्षेत्रमा श्रमिक महिलाको सहभागिता, नयाँ संविधानको पूर्णता (जतिखेर संविधानसभाको चुनाव हुँदै थियो)।
» यो त अपराध हो। महिलाविरुद्ध हिसा— नगरो! नसहीं!! प्रहार गर्न!!! (जतिखेर महिलाविरुद्धको हिसाले हाम्रो परिवार, कार्यथलो र समाजमा सीमा नाहियो)।
» यसो हुन दिदौँ! (जतिखेर महिला सहभागिताको प्रतिशत, सदस्यता बृद्धि, जेन्डरअधारित विवेदको अन्त्य, काम-जीवनको सन्तुलन र महिलाविरुद्धको हिसाप्रति सून्य सहनशीलतालाई उठाउनेपन आवश्यकता महसुस गरियो)।
» यही यहीं छौँ, चासो राख! (जतिखेर महिलाले गर्न कामलाई आर्थिक कामको दुर्मा गणना गर भनै निजपन्न आवश्यकता ढानियो)।

6. लोकतन्त्र, सड़कर्ष र संविधानका लागि पेशागत आन्दोलन

नेपालको कर्मचारी आन्दोलनको सुरुवात २००७ साल माच ४ गते प्रजातन्त्र स्थापनाको सड़कर्षको पृष्ठभूमिमा भएको थियो। नेपाल कम्युनिस्ट पार्टीको निर्देशनमा महेश्वरमान छाँचुको नेपालमा गठित अखिल नेपाल न्युनेवेतनिक कर्मचारी संघले यो आन्दोलन अधि बढाएको थियो (मोहन केसीः २००७।) प्रजातन्त्रको स्थापना भएपछि आफ्नो न्यूनतम ज्याला, पेन्सन, नोकरको सुरक्षा, विदालगायतको ८ बुँदै मागहरू सहित २००९ साल जेठ १९ देखि एक हस्तमाह्र हड्डलाई भयो। सरकारले अध्यक्ष छोचुसहित २३ जनालाई निस्काशन र खौफ २०० जनालाई थुनामा राखे पनि आन्दोलन रोकिएन, झनौ सशक्त भयो। त्यसले कर्मचारीको तलब सुविधामा उल्लेख्य सुधार गयो। तर मुलुकमा राजनीतिक दलका गतिविधि नियन्त्रणका लागि सरकारले असार १३ गते समाधानको कु नै गतिविधि गर्न नपाउने गरी प्रतिबन्ध लगायो।
२०४६ सालको प्रजातन्त्रिक आन्दोलनको पृथ्वभूमिमा प्रस्तावित कार्यक्रमहरूलाई समाधान कर्मचारीहरूले सशक्त आन्दोलन गरे। काठमाडौंमा कार्यथलोमा कालोपढी बाँधेर काम गरें र ‘पेन डाउन’ गरी निर्णयशनलो किविद्ध निजामती र सार्वजनिक संस्थानका कर्मचारीहरूले आवाज उठाए। यसक्रममा गिरफ्तार १५ जना कर्मचारीहरूलाई उनीहरूले एकताले कारण तत्काल छोडङ सरकार बाध्य भयो। बहुदलीय यवस्था पुनःस्थापनापणि निजामती र संस्थानामा कार्तिक श्रमिक कर्मचारीहरूको संगठन बनाउने अधिकार उपलब्ध भयो। राष्ट्रवस्तरमा संगठन पुनःस्थापनाको लागि चैत ३१ गते राष्ट्रिय भेला आयोजना भयो। त्यस प्रेरितका निर्णयव्योजनमा २०४७ वैशाख ७ गते नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन’ गठन भयो। निजामती कर्मचारी संगठन गठन भएताले सार्वजनिक संस्थानका कर्मचारीहरूले पनि आन्दोलन र संगठनको लागि गतिविधि आगाडि बढाए। सरकारले कर्मचारीहरूको मागहर सम्बोधन गरुँको साङ्ग आफ्ना सम्बन्धीहरूलाई समानान्तर संगठन खोल प्रेरित गरेको हो। काखन रूप २०४७ साल कालिक ६१ गतेबाट देशव्यापी आन्दोलन सुरु भयो। यो आन्दोलनले संगठन त दर्शा भयो तर अन्य मागहर संविधान जारी गरेपछि १५ दिनभित्र गरेन सहमति भयो। त्यो सम्मौलाको पालना भएको, माग पूरा नभएपछि फेरि आन्दोलन सुरु भयो। आमनविचार २०४८ नजिकले सरकारले फेरि अको सम्मौला गरेको। आमनविचारपछि नेकाँ नेतृत्वको नवगठित सरकारले कर्मचारीको मागहर पूरा गरुँको साय आलाई गरेको गएपछि कर्मचारी संगठनले नेतृत्वमा २०४८ असार १६ गतेबिधिर ऐतिहासिक आन्दोलन सुरु भयो। ५६ दिन चलेको प्रेरित आन्दोलनको राष्ट्रिय मात्र हैन अन्तर्राष्ट्रिय तहमा समेत व्यापक चर्चा भयो। द्विपक्षीय सम्मौलापछि आन्दोलन रोकियो तर सरकारले सम्मौला कार्यन्वयन गरुँको विपरीत आन्दोलनकारयामथि छानीछानी कारवाई गरेको हो। आन्दोलनको क्रममा २ जनाको ज्यान गरेको हो। करिब ५०० जनालाई निर्माण गरियो। नसिहत, प्रेर रोकका, घट्टुवा र तथा कारवाहीस्वरूप संवाजस्ता कारवाही व्यहोने को संख्या ५’००० नापेरो थियो। तत्कालले लागि संगठन छिन्नमिन्न पारियो।

त्यसै, २०४६ चैत २३ गते नेपाल दूसरस्तिलो संस्थामा (हाल नेपाल टेलिकम) मा कार्यरत कर्मचारीहरूले प्रजातन्त्रिक अधिकारका लागि पाचुलुमा कालोपढी बाँध ‘पेनडाउन/टुल डाउन’ गरे। अन्य संस्थामा, बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरू र निजामती सेवाका कर्मचारीहरू पनि आ–आफ्नो कार्यालय परिसरमा कालोपढी बाँधेर सरकारी दमन र क्रुरताका विरुद्ध प्रदर्शनमा उत्तेजका थिए।
चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन

२०४६ चैत २६ गते दलमाधिको प्रतिबन्ध हट्यो । २८ गते तत्कालिन नेपाल दरसच्चार संस्थानका कर्मचारीहरूले नेपाल दरसच्चार कर्मचारी संघ गठन गरे । यसको महिना दिनभि (२०४७ बैशाख २७ गते) २५ वटा सार्वजनिक संस्थानका प्रतिनिधिहरू सहभागी रहेको भेलाले सार्वजनिक संस्थान, बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूका राष्ट्रिय संघ गठन गरेँ निर्णय गर्न । २०४७ साल जेठ २ गते ४७ वटै संस्थानका ट्रेड युनियनहरूको भेलाले अन्तरसंस्थान कर्मचारी संघ, नेपाल स्थापना गर्न ।

विभाजित संघको नेतृत्वसँगको संचारको तत्कालिन अन्तरिम सरकार संस्थान र निजामती सेवामा ट्रेड युनियन गठन र सच्चालनसङ्गमध्ये कार्यविधि बनाउन सहमत भयो । युनियन र सरकारका प्रतिनिधि सममिलित कार्यदलको प्रतिवेदनका आधारमा सबै विषयको ऐटा मात्र ट्रेड युनियन गठन गरेँ र राष्ट्रियस्तरमा सार्वजनिक संस्थानमा ऐटा र निजामती सेवामा अको संगठन निर्माण गरेँ व्यवस्था गर्न । २०४७ सालमा काठमाडौं जिल्ला प्रशासनमा दर्ता भएको अन्तरसंस्थान कर्मचारी संघबाट २०५२ सालमा अन्तर बैंक कर्मचारी संघ अलग भयो ।

पञ्चायती व्यवस्थाको समयमा वैधानिक रूपले दर्ता भएका नेपाल ऑभरसियर्स एसोसिएसन (हाल डिप्लोमा इनजिनियर्स एसोसिएसन), नेपाल ध्यान मेडिकल एसोसिएसन, नेपाल बार एसोसिएसन, नेपाल प्राध्यापक संघलगायतका पेशागतकर्मीहरूको संघ/ संगठनहरू पनि आ–आफ्नो क्षमताअनुसार क्रियाशील नै थिए ।

सार्वजनिक संस्थान कर्मचारी संघको नेतृत्वमा पेशागत सुरुवात सुधारको लागि २०५७/५८ मा संचालित आन्दोलनले पनि धेरै नै चर्चा पाइयो ।

२०६२/६३ शालिपूर्ण तर रूपान्तरकारी आन्दोलनमा नेपाल निजामती र संस्थान क्षेत्रका कर्मचारीहरूका संगठनहरूको नेतृत्वमा सङ्केत आन्दोलनहरू सच्चालन भए । आन्दोलन सफल हुनामात्र पनि: स्थापित हुने संसदबाट सबैलाई ट्रेड युनियन अधिकार दिने भने पनि पछि हिलाई हुँदा निजामती क्षेत्र फेरि आन्दोलित भयो । संसदबाट उपस्थित तहस्माका कर्मचारीहरूलाई ट्रेड युनियन अधिकारको अधिकार दिनेगरी संकल्प प्रतिवाद पारित भएको सहमति भयो । तर निजामती ऐनको संशोधनपछि शाखा अधिकृत तहस्माका कर्मचारीहरूलाई मात्र ट्रेड युनियन अधिकारको व्यवस्था रहेको छ । निजामती सेवामा सौदाबाजीभन्दा पनि सम्बादमाफित मागदारी पुपा गर्नुभए हुँदा आधिकृत युनियनहरू नयाँ व्यवस्था गरियो । एमले नेतृत्वको सरकारले २०७७ सालमा राष्ट्रियस्तरमा
चुनौतीको सामना गरेँ नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन

अधिकारीक युनियनको निर्वाचन गराइयो। निजामती सेवामा यो दक्षिण एशियामै पहिलो प्रयोग गरियो।

२०६२/६३ सालको लोकतात्रिक आन्दोलनमा मान्यता प्राप्त कुनै पनि ट्रेड युनियन केन्द्रमा आबाद नरहेका पेशाकर्मीका संघहरू – तत्कालिन नेपाल प्राथमिक संघ, नेपाल शिक्षक युनियन, नेपाल चिकित्सक संघ, नेपाल पत्रकार संघ, नेपाल बार एसोसिएसन र नेपाल इन्जीनियर्स एसोसिएसनले एउटा खुकुलो संरचना, ‘शान्ति र लोकतन्त्रको लागि पेशागत सम्मान (पाउड)’ गठन गरी महत्वपूर्ण योगदान पुनर्युक्त गरियो। उक्त सम्मानको आधारमा काठमाडौं उपत्यकाको अतिरिक्त जिल्लाका सदस्यकांमध्ये पनि आन्दोलन अवधिभर जनपरिचालनसहितका प्रदर्शनहरू भएको थियो। लोकतन्त्र स्थापना भएको पनि विशेषगरी २०६६ सालमा नेपाल (माओवादी)ले आधार गरेको काठमाडौंकेन्द्रीत अनिश्चितकालीन नेपाल बन्द को आराजक गतिविधिमा रेक्षण लगाउन दबाब पुने गरी विशाल प्रदर्शन गरेको थियो।
<table>
<thead>
<tr>
<th>वर्ष</th>
<th>महीना</th>
<th>घटना/विषय</th>
<th>वर्णन</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>२०४६</td>
<td>सावन ५</td>
<td>चुनौती सामने गर्दैै: नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन</td>
<td>तत्कालिन समयमा क्रियासील ट्रेड युनियनहरूको साझा ‘छाला’को रूपमा नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट)को स्थापना भयो। पञ्चायतको अन्त्य र बहुदलीय व्यवस्थाको बहालीको लागि यसले समग्र मजुम आन्दोलनको नेतृत्व गर्न।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०४७</td>
<td>जेष्ठ १४</td>
<td>जिफन्टको प्रतिनिधित्वसहित सरकारले पहिलोपटक राष्ट्रिय श्रम सल्लाहकार समिति गठन गर्नु।</td>
<td>जिफन्टले पहिलो सार्वजनिक काय्यक्रमका रूपमा दौड्छो राष्ट्रिय काय्यक्रमका भेला आयोजना गर्न। भेलाबाट जिफन्टको तदर्थ कमिटी विघटन भयो र केन्द्रमा दुई तहका कमिटीहरू- निर्देशक कमिटी र कार्यकारी कमिटी रहने गरी नेतृत्वको पुनरूपीकरण गर्नु।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०४७</td>
<td>असार ३०</td>
<td>जिफन्टको प्रतिनिधित्वसहित सरकारले पहिलोपटक राष्ट्रिय श्रम सल्लाहकार समिति गठन गर्न।</td>
<td>जिफन्टको प्रतिनिधित्वसहित सरकारले पहिलोपटक राष्ट्रिय श्रम सल्लाहकार समिति गठन गर्न।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०४७</td>
<td>सावन २९</td>
<td>बहुदलीय व्यवस्थाको पुनःस्थापनापछि पहिलोपटक न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्न।</td>
<td>बहुदलीय व्यवस्थाको पुनःस्थापनापछि पहिलोपटक न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्न।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०४७</td>
<td>भदौ</td>
<td>हरेक महिनाको पहिलो साता प्रकाशित हुने गरी ट्रेड युनियनहरूको पहिलो अखबारको रूपमा श्रमिक खबरको प्रकाशन सुन भयो।</td>
<td>हरेक महिनाको पहिलो साता प्रकाशित हुने गरी ट्रेड युनियनहरूको पहिलो अखबारको रूपमा श्रमिक खबरको प्रकाशन सुन भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०४७</td>
<td>फागुन १८–२०</td>
<td>ट्रेड युनियनमा महिला नेतृत्वबिकासका लागि अनेकसंधिसंगठनको सहकार्यमा जिफन्टले पहिलो राष्ट्रिय कार्यक्रमलाई गोडी आयोजना गरियो।</td>
<td>ट्रेड युनियनमा महिला नेतृत्वबिकासका लागि अनेकसंधिसंगठनको सहकार्यमा जिफन्टका पहिलो राष्ट्रिय कार्यक्रमलाई गोडी आयोजना गरियो।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०४७</td>
<td>बैशाखदेखि</td>
<td>संविधान निर्माणमा दरबारिया चलेखेल निस्तेज पार्न आयोजना गरीएका दंडवृहस्पति काय्यक्रममा व्यापक श्रमिक परिचालन गरियो।</td>
<td>संविधान निर्माणमा दरबारिया चलेखेल निस्तेज पार्न आयोजना गरीएका दंडवृहस्पति काय्यक्रममा व्यापक श्रमिक परिचालन गरियो।</td>
</tr>
</tbody>
</table>
चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन | १३४

२०४८ साल

भदोै ५  प्रतिनिधिसभाका तत्कालिन सदस्य एवम् जिफ-टका महानिदेशक मुकुन्द न्यायाधिकारी तीनवटा गैरसरकारी विचेतक संसदमा दर्ता भयो। पहिलो गैरसरकारी विचेतकले संसदमा तरस्पू पैदा गएको प्राधिकोनी नभ्रमन्त्रीलाई पद मुक्त गरेकोले, श्रम सचिवलाई हटाए।

भदोै  तीन-तीन महिनामा प्रकाशित हुने गरी श्रमिकहरुको पहिलो अड्ग्रेजी अखबारको रूपमा 'ओरेकस न्युज'को प्रकाशन सुरू भएको।

असोज ४  जिफ-टका महानिदेशकद्वारा प्रस्तुत श्रमसम्बन्धी ती गैरसरकारी विचेतक प्रतिनिधिसभाको बहुमतद्वारा अस्वीकृत गरिएको।

फागुन ९  सरकारद्वारा श्रम विचेतक-०४८ सचिवलाई दर्ता भएको।

फागुन २२  श्रम विचेतक-०४८ छलफलको लागि सदनमा पेश गरिएको।

फागुन २९  संशोधन सहित श्रम विचेतक-०४८ प्रतिनिधि सभाबाट पारित भएको।

चैत १५–१८  नेपाल ट्रेड युनियन महासंघको प्रथम राष्ट्रिय महाधिवेशन सम्पन्न भएको। महाधिवेशनले ट्रेड युनियन आन्दोलनको इतिहासम्बन्धी प्रतिवेदन पारित गएको।

२०४९ साल

वैशाख २२  जिफ-टकले सदस्य युनियन सरहको अधिकार भएको केन्द्रीय महिला मजदुर विभाग गठन गरिएको।

जेठ २  श्रम ऐन-०४८ जारी भएको।

जेठ ७  बालबालिकासम्बन्धी ऐन २०४८ जारी भएको।

काठिङ २१  बोनस ऐन-०३० मा चौथो संशोधन भएको।

माघ १९  ट्रेड युनियन ऐन-०४९ जारी भएको।

पास २२  सवारी तथा वाहनयात्रा व्यवस्थासम्बन्धी ऐन-०४९ जारी भएको।

फागुन २४  आठ मार्चमा श्रमिक महिलालाई तलबी बिदा माग गरेको प्राधिकोनी नभ्रमन्त्रीलाई पहिलोपटक ज्ञापन-पत्र बुझाइएको।

२०५० साल

जेठ २०  वैदेशिक रोजगार ऐन-०४२ मा पहिलो संशोधन भएको।

असार १७  जिफ-टकले ९ महिने लामो व्यवस्थित श्रम-शिक्षा कार्यक्रमको रूपमा ट्रेड युनियन शिक्षा अभियान (ट्रयु-क्याॅमेन) सुरू गएको।
चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन

असार १७ श्रमसम्बन्धी सामग्रीहरूको संकलन केन्द्रको रुपमा जिफ्ट सोत केन्द्र स्थापना भयो।

भाद्र ९ सचारी तथा यात्यात व्यवस्थासम्बन्धी ऐन-२९ मा पहिलो संशोधन भयो।

कालिक २३ श्रम नियमावली-०५० र चिहा बगानसम्बन्धी श्रम नियमावली २०५० जारी भयो।

मद्दसिर १४ ट्रेड युनियन नियमावली-०५० जारी भयो।

फागुन १६-१५ नेपाल ट्रेड युनियन काँग्रेसको प्रथम राष्ट्रीय अधिवेशन सम्पन्न भयो।

२०५१ साल

वैशाख १८ जिफ्टले आक्रस्किक कोष परियोजना सुरु गयो।

वैशाख २२ जिफ्टले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनमा ट्रेड युनियनको प्रतिनिधित्वला सम्बन्धमा आईएलओ महासभा भाषिलेपट नुहुन्छ।

वैशाख २६ २४० दिन काम गोकालाई स्थायी नियुक्ति, २४० दिन नपुगाकालाई अस्थायी नियुक्ति दिनामा मानसहित चीफ्जुका यातायात मजुरहरूको नमुना हड्डीको भयो। बाटोमा गाँवी बिघ्रुप्रोमा व्यवसायीले स्टाफको सम्पूर्ण खरेदी व्यघ्रहोसँह सम्मसहित हड्डीको दुर्गिमा।

मद्दसिर २४-२७ जिफ्टले अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन सम्मेलन आयोजना गयो। १५ देशका २८ सड़कुटको तथा सम्मेलनमा प्रतिनिधित्व रहेको महासभा कोर्टको ट्रेड युनियन (हालको केसिटियु) र जिफ्टबीच प्रवासी सामिली मजुरहाउँको विदेशी भूमिमा समागत गरेको समझदारीमा सहमति भयो।

माघ २ बालबालिकासम्बन्धी नियमावली २०५१ जारी भयो।

फागुन ८ ८ मार्चमा संस्थान र सरकारी कार्यालयको महिला कामदार/कर्मचारीलाई तलबी बिदाको घोषणा भयो।

फागुन १६ न्यूताम पारिश्रमिक पुनरावलोकन भयो। यसपटक भत्तामा ५३० धेर गरियो।

फागुन २९ श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन २०५१ जारी भयो।

चैत ०७ नेपालबाट आईएलओको त्रिपश्चतासम्बन्धी अभिसंचिन्त नं. १४४ पारित।

२०५२ साल

जेष्ठ ३ ट्रेड युनियन ऐन २०५९ अनुरूप देखाइको पहिलो मान्यताप्राप्त ट्रेड युनियन महासंघको रुपमा जिफ्ट सोत दर्ता भयो।
चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन

| जोठ | त्रेड युनियनहरूको प्रतिनिधित्वको व्यवस्थापित अन्तर्दिक्षित श्रम सड़कान्तको बालश्रम निम्लिन परियोजना (आइपेक)को राष्ट्रिय स्टेटर्डग कमिटी गठन भयो। |
| जोठ ३० | अन्तर्दिक्षित श्रम सम्पर्कमा जिफटन्टको पहिलोपटक प्रतिनिधित्व भयो। |
| असोज १ | राष्ट्रिय श्रम प्रतिष्ठान-नेपाल स्थापना भयो। |
| कातिक १६ | फ्रेडरिक एवर्ट फाउंडेशनको नेपालमा कार्यालय स्थापना भयो। |
| माघ ४ | बालकल्याण समिति गठन भयो। |
| पुस १८ | श्रम अदालत कार्यविधि नियमावली २०५२ जारी भयो। |
| पुस १८ | श्रम अदालत गठन भयो। |
| माघ १०-१३ | जिफटन्टको आबद्द सड़कान्तको हैसियतमा कमेया मुनि मजबूत स्थापना भयो। |
| फागुन ९ | नेपाल ट्रेड युनियन कंग्रेस ट्रेड युनियनहरूको दोस्रो महासंघको रूपमा दर्ता भयो। |
| चैत २-६ | जिफटन्टको दोस्रो राष्ट्रिय महाधिवेशन सम्पन्न भयो। त्यसले राष्ट्रिय श्रमनीतिको खाका पारित गन्यो। |

२०५३ साल

| असोज १८ | नेपालबाट आईएलओ सड़कान्तक स्वविद्या र सामाजिक सीढांबाजीसम्बन्धी महासन्धि नं. ९८ र बालश्रमसम्बन्धी महासन्धि नं. १२८ अनुमोदन भयो। |
| माघ ४ | जिफटन्टले कमेया मुनि कापिला मार्च ‘अपिल आन्दोलन’ घोषणा गन्यो। |
| पुस ८ | श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी नियमांकनली २०५३ जारी भयो। |
| पुस १४ | जिफटन्टको सीमा परीको सड़कान्तको रूपमा सल्वचालनमा आएको ‘जिफट सहयोग समूह’ (दक्षिण कोरिया)को पहिलो साधारण सभा सम्पन्न भयो। |
| फागुन २७-२९ | जिफट प्रथम राष्ट्रिय महिला भेला तथा प्रशिक्षण सम्पन्न भयो। |
| फागुन २८-२९ | नेपाल ट्रेड युनियन कंग्रेसको विशेष राष्ट्रिय अधिवेशन सम्पन्न भयो। |
| चैत ८-९ | नेस्बम्यूको आयोजनामा प्रथम सार्वजनिक औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूका कार्यरत कार्यकर्ता भेला सम्पन्न भयो। |
| चैत | श्रम ऐन-०४८ बमोजिम राष्ट्रिय श्रम सल्लाहकार समिति र न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन भयो। |
### २०५४ साल

| वाष्पख १९ | नेपाल ट्रेड युनियन कॉन्समा विभाजन भयो। |
| जेठ २९ | आईएलओको ८५ओं महासभामा नेपाली ट्रेड युनियनकै रूपमा नितिनिधित्व जिफरत्ते गन्यो। |
| असार १२ | सवारी तथा नािख न्यविष्ठ नियमावली २०५४ जारी भयो। |
| साउन २९ | टेसो महासंघको रूपमा नेपाल प्रजातात्त्विक ट्रेड युनियन महासंघ (डिकोन्ट) दर्ता भयो। |
| साउन १ | न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरायोगन भयो। |
| महृद्युर् ८–१० | प्रथम राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनको आयोजना भयो। |
| पुस ५, २०५४ | श्रम मन्त्रालयमा जस कै प्रतिष्ठात सेवा शुल्क लागू गर्न मागपन पेश गरिसयो। |
| पुस ६, २०५४ | श्रम मन्त्रालयमा जस कै प्रतिष्ठात सेवा शुल्क नियममा अध्ययन कार्यकाल गठन गर्न मन्त्रीश्रेष्ठीय निर्णय गन्यो। |
| माघ १५ | श्रम ऐन-०४८ मा पहिलो संशोधन भयो। |
| माघ १५ | बैदेशिक रोजगार ऐन-०४२ मा दोस्रो संशोधन भयो। |
| फागुन १९–१३ | ट्रेड युनियन कॉन्समको दोस्रो राष्ट्रिय अधिवेशन सम्पन्न भयो। |

### २०५५ साल

| माघ १५ | कृषि मजदुरहरूको न्यूनतम ज्याला निर्धारण गर्न प्राधिकारी निधित्व श्रम ऐन दस संशोधन भयो। |
| चैत्र २१ | कृषि मजदुरहरूले ट्रेड युनियन अधिकार गठन गर्न प्रक्रिया समाप्त गरी ट्रेड युनियन ऐन-०४९ मा पहिलो संशोधन भयो। |

### २०५६ साल

| वाष्पख १९ | डिकोन्टको पहिलो राष्ट्रिय अधिवेशन सम्पन्न भयो। |
| असार ३१ | जिफरत्ते समसामयिक विषयमा उच्चस्तरीय परिसंवाद कार्यक्रम आयोजना गन्यो। |
| साउन २९ | जिफरत्ते १०ओं स्थापना दिवसको भव्य आयोजना गन्यो। |
| साउन ५ | जिफरत्ते १०ओं स्थापना दिवसको भव्य आयोजना गन्यो। |
| महृद्युर् २१ | पहिलोपटक राष्ट्रिय श्रम नीति जारी भएपछि यसमा ट्रेड युनियन र सम्बद्धकर्मको बुझाईलाई समूह बनाउने उद्देश्यहरूको समितिको आयोजना गरिसयो। |
| पुस ९ | न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन भयो। |
चुनौतीको सामना गर्दौँ नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन

पुस्त २९  कृषि मजदुरहरूको न्यूनतम ज्यालाम निर्धारण गरियो।
पुस्त २–४  जिफन्टले भारतको नयाँ दिल्लीमा प्रवासी नेपाली मजदुरसम्बन्धी कार्यशालाका आयोजना गन्यो।
माघ १६  बोनस (पहिलो संसोधन) नियममाली २०५६ जारी भयो। राष्ट्रिय कल्याणकारी कोष गठन भयो।

२०५७ साल

बैशाख १३  न्यूनतम पारिश्रमिकको पुनरावलोकन गरियो।
बैशाख १९  जिफन्ट स्वास्थ्य सहकारी किलिनक उद्धार भयो। जिफन्टको केन्द्रीय कार्यलय, मनमोहन मजदुर भवनको उद्धार भयो।
बैशाख १९–२४  जिफन्टको त्यसो राष्ट्रिय महाधिवेशन सम्पन्न भयो।
जेठ १६  बिराटनगर जुटिमला हद्दाल भुर भयो।
असार २६  संस्थान र बैंकका ५० हजार श्रमिकहरू हद्दालमा उन्नयन भयो।
साउन २  कौमेया मुक्ति को घोषणा भयो।
साउन ४–५  तीन प्रमुख ट्रेड युनियन महासंघद्वारा बालश्रमविरुद्ध साझा घोषणा–पत्र जारी गरियो।
भदौ १  बैंकलगायत १२ क्षेत्रमा आवश्यक सेवा सञ्चालन ऐन लागू गरियो।
भदौ १९  एकल युनियन निर्माणको लागि जिफन्ट र एनटीयूजीबीच उच्चस्तरीय कार्यदल गठन गरियो।
कार्तिक ८  जेड-ड लागि तिरक्केरको लागि टूक युनियन कमिटी (टूक-गोप) गठन भयो।
महिसिर २६  होटल व्यवसायीहरूको हद्दाल भयो।
चैत २  दश प्रतिष्ठा सेवा शुल्कको लागि एशियाली होटल मजदुरहरूको हद्दाल सुरु भयो। सरकारले होटल क्षेत्रमा आवश्यक सेवा सञ्चालन ऐन लागू गन्यो।

२०५८ साल

जेठ ३–४  जिफन्टले बाँधाश्रमसम्बन्धी दक्षिण एशियाली कार्यशालाका आयोजना गन्यो।
साउन ३२  तत्कालीन प्रधानमन्त्रीद्वारा राजनीतिक–आर्थिक–सामाजिक परिवर्तनको लागि आठ बुँदे कार्यक्रम घोषणा गरियो।
महिसिर २०  लेबोर नेपाल डट आंड्रेरजी वेब पोर्टलको सुरुवात गरियो।
2059 साल

<table>
<thead>
<tr>
<th>महिना</th>
<th>घटना</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>माघ १३</td>
<td>ट्रेड युनियनहरूको सम्मेलनमा सम्पन्न भएको स्वाक्षर तथा कार्यक्रम सम्बन्धी आयोजना गरिएको।</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>महिना</th>
<th>घटना</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>पुस १</td>
<td>कार्यक्रममा जेन्डर समानता प्रबंधनका लागि त्रिपक्षीय घोषणा भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>फागुन १९</td>
<td>एनटियूसीको तेलो राष्ट्रिय अधिवेशन सम्पन्न भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>चैत्र १–३</td>
<td>दक्षिण एशियाली महिला ट्रेड युनियन कार्यकर्ताहरूको सम्मेलन आयोजना गरियो।</td>
</tr>
</tbody>
</table>

2060 साल

<table>
<thead>
<tr>
<th>महिना</th>
<th>घटना</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>जेठ ९</td>
<td>नेपाल सडक व्यापार श्रमिक संघ (हालको स्वरोजगार व्यापार श्रमिक युनियन)ले ट्रेड युनियन संयुक्तको मान्यता पाउ।</td>
</tr>
<tr>
<td>असार ७</td>
<td>जिफ्टको आयोजनामा दोस्रो राष्ट्रिय महिला मजदूर सम्मेलन सम्पन्न भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>असार ११–१२</td>
<td>एकल युनियन सम्बन्धमा जिफ्ट र एनटियूसीको संयुक्त कार्यकाला सम्पन्न भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>असार १३–१६</td>
<td>बिगान्नको हुलास मेटल क्राफ्टमा हड़ताल भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>असार २९–३१</td>
<td>जिफ्टले महाधिवेशन–लक्षित केन्द्रीय कार्यकाला आयोजना गरियो।</td>
</tr>
<tr>
<td>सावन १८</td>
<td>होटल यात्रक एण्ड यतिमा आन्दोलन नरत मजदूरहरूको मानक प्रतिकृति गद्दी विभागको विभागक फैसला र चलन भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>भाद्र १</td>
<td>श्रमिकहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>असोज २६–२७</td>
<td>ट्रेड युनियन आन्दोलनमा जेन्डर मूल प्रवाहीकरण सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्यकाला सम्पन्न भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>महिना</td>
<td>घटना</td>
</tr>
<tr>
<td>--------</td>
<td>-------</td>
</tr>
<tr>
<td>माघ २–७</td>
<td>भारतको मुम्बईमा भएको विश्व सामाजिक मध्यमा ४३ सदस्यीय टीमसहित जिफ्ट सहभागी भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>फागुन १९</td>
<td>जिफ्टले लघु स्वास्थ्य बीमा अभियान घोषणा गन्नो। भैरो अन्नमा क्षेत्रीय अस्पतालसम्मको सहकार्यमा बैठे, बढियाको श्रमिकहरूलाई आयोजनालाई समेटेको सहमति भयो।</td>
</tr>
</tbody>
</table>
चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन

### २०६१ साल

**जिफ़न्टको चौथो महाकाल विधेयक सम्पन्न भयो।**

**भद्री १६**

इराकमा आतंकवादी द्वारा १२ जनामूलको नूरपालत भएको विरोधमा काठमाडौंमा ध्वसतामूलक एनेजीसीहुनौ तोडोण, आगजनी भयो।

**भद्री १७**

इराकमा आतंकवादीहुनौ द्वारा मारिएका नेपाली श्रमिकहरुको साम्यनामा जिफन्टद्वारा भ्रामाणुको सामान्य आयोजना भयो।

**भद्री २५-२७**

निर्गुणताको सिद्ध केन्द्रीय श्रमिक सम्मेलनको आयोजना गरियो।

**असोज ३५**

नेपाल नाई ट्रेड युनियन स्थापना भयो।

**माघ १**

आईएएफटियू/जियूएफ उच्चस्तरीय मिलनको नेपाल भ्रमण भयो। मिलनको जिफन्टसँग सम्भावित एकल अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघको सम्बन्धमा भेटथारह छलफल गन्यो।

**माघ २५**

जिफन्टमा महिला श्रमिक सामाजिक सहाहता कोषको स्थापना गन्यो।

**पुष २८-माघ १**

दोस्रो राष्ट्रिय श्रम सम्मेलन सम्पन्न भयो।

**माघ १९**

प्रतिगामी शाही कदमको विरोधमा सत्ता आन्दोलन भयो।

**फागुन ७**

सिंहको शाही सत्ताद्वारा जिफन्ट केन्द्रीय कार्योलिभ मलाबन्दी गरियो।

**फागुन २५**

टुकदेखिले आयोजना गर्न लागेको ८ मार्चको संयुक्त ज्ञानीमाध्यम सरकारले प्रतिबन्ध लगायो।

### २०६२ साल

**वैशाख १८**

तत्कालिन राजा जानेन्द्रद्वारा शासनसता हातमा लिएपछि ट्रेड युनियनहरुद्वारा पहिलोपटक खुल्ला कार्यक्रमको आयोजना भयो। शाही शासनको विरोध गर्दै मितिसँगै उपलब्धिमा दर्शी हजारको विसाि श्रमिक जुलुस आयोजना गरियो।

**जेठ १०**

शाही सरकारको समर्थनमा दर्शी गरिएको नकली ट्रेड युनियनको स्थानीयको माग गर्दै ३ वटा ट्रेड युनियन महासंघद्वारा विरोध कार्यक्रमको आयोजना गरियो।

**भद्री २५-२७**

‘प्रजातन्त्रका लागि श्रमिक ऐक्षब्रद्वा’ नामका साथ जिफन्ट, एनटीयुसी, डिकोन्ट र नेपाल शिक्षक युनियनको संयुक्त आयोजनामा बृहत राष्ट्रिय श्रमिक सम्मेलन आयोजना गरियो।
असोज ६ शाही सरकारले जारी गर्न लागेको श्रम अध्यादेशबिरुद्ध जिफन्टलगायत ३ वटा ट्रेड युनियन महासंघद्वारा श्रम मन्त्रालयमा विरोधमात्र प्रस्तुत गरियो।

असोज १४–१५ श्रम अध्यादेशको विरोधमा जिफन्ट, एनटियुमी र डिकोन्टद्वारा देशवापरी विरोध न्यायली र समाको आयोजना गरियो।

असोज २४ जनताको सूचनाको हकमादी प्रतिबन्ध लगाउने उदेश्यले शाही सताले ल्याएको सांभार अध्यादेशको जिफन्टले विरोध जनाउ।

भदौ १६ जिफन्टद्वारा ‘श्रम र सिर्जना’ रेडीयो कार्यक्रमको सुस्वात भयो।

माघ ६ जिफन्टका तटकालीन अध्यक्ष मुकुन्द न्यौपाने र महासचिव बिनोद ब्रह्म शाही सरकारद्वारा गिरफ्तार, गिरफ्तारीको विरोधमा शाही सतालाई राष्ट्रिय र अत्तराष्ट्रिय ट्रेड युनियन तथा विभिन्न संघ-संस्थाहरूले हजारों विरोध पत्र पठाए।

माघ ११ राष्ट्रिय र अत्तराष्ट्रिय दबाव पछि जिफन्टका तटकालीन अध्यक्ष मुकुन्द न्यौपाने र महासचिव बिनोद ब्रह्म राष्ट्रिय पक्षबाट रहाइ भयो।

फागुन १ ट्रेड युनियनहरूद्वारा ३५ दिने अल्टिमेटसहित औपचारिक तथा अनौपचारिक दुबै श्रम क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकका समस्या समाधानका लागि माग प्रस्तुत गरियो।

फागुन १९ जनआन्दोलनबाट सात राजनीतिक पार्टीका शीर्षस्थ सेवाहरू र ट्रेड युनियनको नेताहरूको खोल न्याडिसनमा बृहत अन्तर्क्रिया सम्पन्न भयो। नेताहरूबाट लागूस्थित न्युपारी आन्दोलन नरेको प्रतिबन्ध व्यक्त भएका युनियनहरूले जनआन्दोलनमा संक्रिय सहभागी हुने घोषणा भयो।

चैत २४ शाही सताले विरोधमा सात राजनीतिक पार्टीहरूको संयुक्त आद्यानमा देशवापरी जनआन्दोलनको सुरु भयो। समस्ती कलकारखानामा, शिक्षण संस्था, यातायात, निर्माण, निजामती, स्वास्थ्य तथा सार्वजनिक सेवालगायतका क्षेत्रका श्रमिकहरूद्वारा आमहड्डाल घोषणा गरियो। जिफन्टका तटकालिन उपाध्यक्ष लक्षित बस्नेतसहित सर्व श्रमिकहरू गिरफ्तार गरिए।

चैत २४ देखि देशवापरी आमहड्डाल र जनआन्दोलन जारी रह्यो।

२०६३ वैशाख ११

२०६३ साल

वैशाख ११ आमहड्डालको १६ गरिन, तटकालिन राजाद्वारा मध्यात्मा संसद पुनर्स्थापनाको घोषणासहित सातदलको मार्गचित्र अनुरूप राज्य सम्बाधिले हुने घोषणा भयो।
बैशाख 26 प्रतिनिधिसम्बाध्नारु श्रमसम्बन्धी शाही अध्यादेश संस्थानहरूले लागू गर्ने घोषणा भयो।

बैशाख 27 श्रम अध्यादेश खारेजीको लागि ट्रेड युनियनहरूले घेराबाट अल्टिमेटम दिइन सोध सलामी।

बैशाख 28 प्रतिनिधिसम्बाध्नारु अधिकारको घोषणा (तृतीय श्रेणीसम्मका अधिकृतलाई ट्रेड युनियनले संगठित हुन पाउने व्यवस्था) गरिएको।

जेठ 1 युनियनको मागमा नियुक्तिको श्रमसम्बन्धी शाही अध्यादेश खारेज गरिएको।

जेठ 20 पर्वतारोही दार्जिलिंग खररभार्स्ताको चुरुमो जिफ्टको झण्डा फहाइत्सु।

जेठ 20 जिफ्ट, डिकोर्ट र एन्टीयूसीको संयुक्त प्रतिनिधि मण्डलले तत्कालिन प्रम गरीजाप्रसाद कोईििसम्मकृ एकल युनियन निर्माण सन्दर्भमा आवश्यक कार्यका लागि जानापन प्रस्तुत गरिएको।

जेठ 25 जिफ्ट प्रतिनिधिद्वारा जेनेबामा ७५ ऑ अन्तरराष्ट्रिय श्रम सम्बन्धले समाधोधन भयो।

असार 91 जिफ्टको आयोजनामा भएको तेस्रो राष्ट्रीय श्रमिक महिला सम्बन्धन सम्पन्न भयो।

असार 91 अन्तरराष्ट्रिय संविधान सुझाव आयोगमा जिफ्टलगायत ३ वटा ट्रेड युनियनहरूले साझा सुझाव पेश गरिएको।

साउन 27 श्रमिको न्यूरू तत्काल आरक्षमात्र २८.८९% र दैनिक पालिकामा ३९.६% बृन्द गरिएको।

साउन 28 पालिकामा पुसाडवलोकनको माग गर्दै चिया बगानमा श्रमिकद्वारा १४ दिन हुँचताल भयो।

भद्र 15-16 जिफ्टले चूहल राष्ट्रीय महिला सम्बन्धन आयोजना गर्ने।

असोज 24-28 स्ट्रीटनेट इन्टरनेशनलको एसियाली कार्यालयले विभिन्न नेपालमा आयोजना गरिएको।

कार्तिक 15-17 असिस्ट्राको नित्यनितमा आयोजन आत्मराष्ट्रिय ट्रेड युनियन सम्बन्धले अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड युनियनले महासंघ (आईडीयूसी) को स्थापाना भयो। एसिस्ट्राको नित्यनितमा ट्रेड युनियनले हस्तियतमा जिफ्ट संस्थापक सदस्य भयो र त्यसको अन्तरराष्ट्रिय पारिषदमा निर्वाचित भयो।

महसिर 10 पोखरामा होटल रेसियोको श्रमिकद्वारा २ दिनको हुँद्वालपछि पारिश्रमिक बृन्द भयो।
<table>
<thead>
<tr>
<th>महिला ।</th>
<th>चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>महिला 16</td>
<td>ट्रेड युनियनहरूलाई लागि १०% बुझी घोषणापत्र जारी भयो। यसले घोषणामाफिकृत एकल महासंघ निर्माणको दिशामा युनियनहरू बीच सहकायको सहमति भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>महिला 26–२७</td>
<td>आईयुएफको आयोजनामा होटल, पयामको निर्माण एब्जियाली सम्मेलन सम्पन्न भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>पुस १६</td>
<td>होटल क्षेत्रमा १०% वेदना शुल्क लागु गरेको हो।</td>
</tr>
<tr>
<td>माघ १</td>
<td>मजदुर आयोजनको राजीवनसहित अन्तरिम समितिको घोषणा भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>माघ १</td>
<td>जिफ्टको आयोजनामा निजी तथा आवश्यक विभागको शिक्षक/कर्मचारीहरूको प्रथम राजिय भेला संभाल भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>माघ १९</td>
<td>जिफ्टको अन्तरिमनैतिक घोषणाको युनियन गठन भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>बैस २८</td>
<td>संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रहरू समितिको राजीव विभागको प्रथिनिधित्वको मामला ज्ञापन प्रस्तुत गरिएको हो।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६४ साल</td>
<td>वैशाख २–४</td>
</tr>
<tr>
<td>आषाढ १८</td>
<td>जिफ्टका संविधानमा निर्वाचन प्रचारको लागि मतदाता शिक्षा अभियान कार्यक्रमको घोषणा भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>आषाढ १४</td>
<td>जिफ्टका आयोजनामा श्रमिक महत्त्व विषयक अन्तरिम आयोजन गरिएको हो।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६५ साल</td>
<td>जेठ १४</td>
</tr>
<tr>
<td>जेठ १५</td>
<td>संविधानसभाको राजतन्त्र उन्मुख, गणतन्त्रको घोषणा भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>आसोज २</td>
<td>न्यूतम मासिक पारिश्रमिक पुनरावलोकन भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>आसोज ४–६</td>
<td>जिफ्टको आयोजनामा महत्त्व ट्रेड युनियनकर्मीहरूको दोस्रो दिशानिर्देशको अभियान एब्जियाली सम्मेलन सम्पन्न भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>काठिक १०–११</td>
<td>जिफ्टलगाउँद्वारा ८ ट्रेड युनियन महासंघहरूको संयुक्त जेटीयुसीसीहरूलाई राजिय ट्रेड युनियन सम्मेलनको आयोजना गरिएको हो।</td>
</tr>
<tr>
<td>महिला ०५</td>
<td>जिफ्टलगाउँद्वारा श्रम र सिर्जना टेलिभिजन कार्यक्रमको सुरुवात गरिएका हो।</td>
</tr>
<tr>
<td>चैत २२-२५</td>
<td>जिफन्टको पाँचो राष्ट्रिय महाधिवेशन काठमाडौंमा भव्यताका साथ सम्पन्न भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
<td>---</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>२०६६ साल</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>साउन १</td>
<td>सरकारद्वारा चितवन राष्ट्रिय निकुञ्जभित्र संचालित सातवटा जंगल रिसोट्टहरू बन्द गर्ने निर्णय गरेपछि श्रमिकहरू आन्दोलनमा उत्तिए।</td>
</tr>
<tr>
<td>साउन ५</td>
<td>जिफन्टद्वारा २० ओं वार्षिक उत्सव कार्यक्रमको आयोजना र सोही दिन आइएलो महासंघ ८७ अनुमोदनका लागि अभियानको आरम्भ गर्न। तत्कालिन समाप्तिमुख्यसम्मत जापनपत्र प्रस्तुत गरियो। रूपान्तरणका बीस वर्ष नारायण साथ पुरुषु पुस्तुका युनियनकमेहरूको सम्मान गर्न। सड़कमाल स्वतन्त्रता महासंघ ८७ अनुमोदन गराउने अभियान आरम्भ राष्ट्रव्यापी पर्चि वितरण र श्रमिक परिचालनबाट सुलगेनु।</td>
</tr>
<tr>
<td>भट्टी २८</td>
<td>जिफन्टद्वारा नवनियुक्त श्रम सहचरीहरूसँग अन्तर्क्रिया आयोजना गरियो।</td>
</tr>
<tr>
<td>पुस २०</td>
<td>जिफन्टले संविधान सम्पन्न श्रम अजेण्डा विषयमा संविधानसम्बन्धका सदस्य र ट्रेड युनियनकमेहरू बीच छलफल कार्यक्रम आयोजना गर्न।</td>
</tr>
<tr>
<td>फागुन १३-१४</td>
<td>जिफन्ट प्रथम राष्ट्रिय युवा सम्मेलन सम्पन्न भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>फागुन २४-२५</td>
<td>‘बरबर हक, मर्यादित काम र सम्मानित जीवन’ नारायण साथ चौथो राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन सम्पन्न भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>चैत १</td>
<td>विराटनगरका होटेल मजेदारद्वारा सेवा शुल्कको माध्यम गर्न हड्डाल भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>२०६७ साल</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>असार १६</td>
<td>सर्वोच्च अदालतद्वारा श्रमिकको माध्यमका संदर्भमा इन्डियन एयरलाइंसलाई नेपालको श्रम कानुले पातला गर्न आदेश भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>साउन ८</td>
<td>जिफन्टद्वारा ज्यालाबृद्धिको माध्यम गर्न ज्यालाबृद्धि कार्य अभियानको थालनी भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>असोज १६</td>
<td>कोरियामा कार्यरत नेपाली श्रमिकको अधिकार रक्षाका लागि समझदारीपत्र (एमोयुए)मा जिफन्ट र केसिटियुबीच हस्ताक्षर भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>कातिक १२</td>
<td>जिफन्टका संस्थापक सदस्य मध्य न्यौपनेको असामाजिक निधन भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>पुस ३</td>
<td>प्रवासी नेपाली श्रमिकको संरक्षणका लागि गनत्व राष्ट्रका ट्रेड युनियनसैंग समझदारीपत्रमा हस्ताक्षर गर्ने अभियानको थालनी भयो। सामाजिक सुरक्षा कोषको स्थापना भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>पुस १९</td>
<td>न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण सम्मित गठन भयो।</td>
</tr>
</tbody>
</table>
चैत १० ज्यालाबूद्धि र सामाजिक सुरक्षा लागू गर्ने विषयमा ट्रेड युनियन महासंघहरू र रोजगारदाता सड़क-घनहरू बीच समझौता भयो।

२०६८ साल

जेठ ९ चिया बगानबाहेक सबै प्रतिष्ठानमा लागू हुने गरी न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण भयो।

जेठ १२ सगरमाथा आरोही दोजें खत्रीले आईटिसीको झण्डा सगरमाथामा फहारे।

जेठ २३ आईएलओ गवर्निड वट्टीको डेपुटी सदस्यमा पहिलोपटक जिफुन्ट (बिंदा पाए) निर्वाचित भयो।

साउन १९ चिया श्रमिकहरूको ज्यालाबूद्धिको समझौता भयो।

असोज १३ केंद्रीय श्रम सल्लाहकार परिष्ठड़को बैठकद्वारा श्रमिकहरूको मासिक ज्यालामा र०१६००। श्रमिकहरूले सामाजिक सुरक्षा लागू गर्ने सम्भव्य नौवौ २०६७ चैत १० गते ट्रेड युनियन महासंघहरू र रोजगारदाता सड़क-घनहरू बीच भएको समझौता अनुमोदन गरियो।

कालिक ६ संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केंद्रको आयोजनामा दोस्रो राष्ट्रिय ट्रेड युनियन सम्मेलन सम्पन्न भयो।

पुस १९ नेपाल राज्यभर लागू हुने गरी कृषिश्रमिकहरूको दैनिक ज्याला निर्धारण गरियो।

पुस १७ जिफुन्टले दक्षिण कोरिया, मलेसिया, चुएट र युएईका नवनियुक्त श्रम सहचारीहरूसँग अन्तरविषयक आयोजना ग्यर्न।

फागुन ९–१२ श्रम निरीक्षणका लागि विभिन्न ६ ठाँकमा जिफुन्टद्वारा अभियान संचालन गरियो।

चैत १–२ जिफुन्टले दूल्ला प्रतिष्ठान (२०० भन्दा बढी श्रमिक काम गर्ने) का अध्यक्षकहरूको राष्ट्रिय भेला आयोजना ग्यर्न।

२०६९ साल

वैशाख १९ जननिर्वाचित निकायमा श्रमिकहरूको प्रतिनिधित्व दर्शक निर्वाचन गरियो। जिफुन्टले संस्थापक सदस्यहरू– स्व. माधव न्यौंपाने अवार्ड र स्व. तुङ्जू बृहत्तो शेप्टिको नाममा स्थापना गरेको अवार्ड विजय गर्न नेपाल फिल्मपङ्को धालनी ग्यर्न।

जेठ १२ नवस्थापित ग्लोबल युनियन फेरेर्सन– ईडेन्स्ट्री अल्को झण्डासहित युनिटाभिको केंद्रीय सदस्य दोजें खत्री आठौपटक समर्पणात्मक सात्त्विक स्पष्टको शिख्रमा पुगे।
असार २५–२७ तेस्रो राष्ट्रिय श्रम तथा रोजगार सम्मेलन सम्पन्न भयो।

महसूस २९, पहिलो ऐतिहासिक श्रमिक कन्सर्ट आयोजना (खनार, मुनसरी) भयो।

फाङुन २४–२५ महिलाविरूङ्खान हुने हिसाब अन्त्य गर्न प्रतिबद्धता र आचारसहिता जारी गर्न पाँचो राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन सम्पन्न भयो।

२०७० गाउँ

जेठ २७ चिया बगानबाहेक प्रतिष्ठानमा लागू हुने गरी न्यूनतम पारिश्रमिक सन्दर्भ गरियो।

साउन ३ जिफ्टन्टको दोस्रो राष्ट्रिय युवा श्रमिक सम्मेलन सम्पन्न भयो।

भद्री १० चिया बगान श्रमिकहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक सन्दर्भ गरियो।

पूष १८ जिफ्टन्टका तीनजना नेताहरु सन्दर्भसम्पन्न मात्र निवारित भए।

चैत १४–१७ छैटौ राष्ट्रिय महादिवेशण सम्पन्न भयो। महादिवेशणको जिफ्टन्ट ट्रेड युनियन पोलिसी इनिटिएव्युट (दुर्ग) स्थापना गर्न। श्रम शिक्षा विषयमा नियमित ट्रेड युनियन स्कूल सन्तचालन गर्न निर्णय गन्यो।

२०७१ गाउँ

जेठ १४ आइएलओ गर्वनिग बडीको डेपाटी सदस्यमा दोस्तोटक जिफ्टन्ट (विन्दा पाण्डे) निवारित भयो।

जेठ ८ गते बलिनमा सम्मन्त आईएलयुसीको तेसरो विश्व सम्मेलनले स्व दोस्रो खोलोलाई जलवायू अधियोक्तको ट्रेड युनियन नायकको मान्यता दिदै अन्तर्राष्ट्रिय पुस्तकार स्थापना गन्यो।

साउन ४ जिफ्टन्टको महासेविहरू स्थापना विवस्त्तको भव्य समारोह आयोजना गरियो। समारोहको संस्कृति संस्थानको अध्यक्ष मुन्थाराद, आइएलको महानिदेशक गाइ राइडर, आइएलयुसीको महासचिवलगत विशिष्ट व्यक्तिहरू दबोधन भयो। एक करोड राशिको जिफ्टन्ट ऐक्यबद्धता कोष स्थापना गरियो।

पूष वैदेशिक रोजगारीमा जानेको प्रस्थान गर्नुको अधि वैदेशिक रोजगार विभाग पश्चिममा अभिमुखीकरण गर्न जिफ्टन्टले स्वयमसेवक परिचालन गर्ने वैदेशिक रोजगार विभागस्तु सम्बोधन गन्यो।

माघ ४, जिफ्टन्टले नियमित ट्रेड युनियन स्कूल सुरु गन्यो।

माघ २५ तत्कालि राष्ट्रपति विद्यादेवी भण्डारिले श्रम संसदको पहिलो सत्रको उदाएक गर्नुभयो।
<table>
<thead>
<tr>
<th>फागुन ०३</th>
<th>न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन गरी १,६०० बृद्ध गरियो।</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>चैत्र १९</td>
<td>कतामा श्रमिकको मुख्याको माग गर्दै ट्रेड युनियनहरूले काठमाडौंमा पत्रकार सम्मेलन आयोजना गरे।</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### २०७२ साल

<table>
<thead>
<tr>
<th>वैशाख १२</th>
<th>विनाशकारी भूकम्पको ९ हजारभन्दा बढी मानिसको ज्यान लियो। हजारी भगवत तथा संरचनाहरू ध्वस्त पायो।</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>जेठ २५</td>
<td>स्वीटजर्ल्याण्डको जेमेंसेमा नेपाल फोरमको आयोजना गरियो। फोरममा विविध देशका १५० प्रतिनिधिको सहभागिता रहेको थियो।</td>
</tr>
<tr>
<td>असार ०२</td>
<td>जिफ्टनटले कार्यक्रम भुलेको चुरुङ्गाउँमा भूकम्पपीडितका ३७ घर र एउटा सामुदायिक भवन निर्माण गरी हस्तांतरण गर्न। यसअघि २ करोड बराबरको राहत सामानी घिराव पुरुषको साथु स्थायी तहरा बनाउने काम सहयोग गर्न।</td>
</tr>
<tr>
<td>साउन ०४</td>
<td>सरकारले ‘फ्री मिसा फ्री टिकट’ नीति स्वीकृत गर्न। यसबाट एजेंसीहरूले ६ खाडी देश र मलेसियामा काम गर्न जाने कामदारबाट सेवा शुरुको रूपमा अधिकतम रू १० हजार मात्र लिन पाउने सीमा तोकियो।</td>
</tr>
<tr>
<td>साउन ०५</td>
<td>नयाँ संविधानमा सम्बोधन गर्नुभएको श्रमिक समस्याबाट संविधानसभाका अध्यक्ष सुवास नेवार समस्त ट्रेड युनियनले सुझाव पेश गर्न।</td>
</tr>
<tr>
<td>साउन ३०</td>
<td>नेपाल र इजरायलले केवल रिभर्सस्का लागि बजार खोले ट्रायल सम्पूर्ण बन्द गर्न।</td>
</tr>
<tr>
<td>असोज ३</td>
<td>संविधानसभाधरू नेपालको संविधान जारी।</td>
</tr>
<tr>
<td>असोज ०७</td>
<td>नेपालको नयाँ संविधान समावेश्री नभएको भन्दै भारतले नेपालसंगका सीमानाका प्रमुख नाकाहरूमा अघोषित नाकाबंदी लगाउन।</td>
</tr>
<tr>
<td>असोज ०७</td>
<td>नेपालको नयाँ संविधान समावेश्री नभएको भन्दै भारतले नेपालसंगका सीमानाका प्रमुख नाकाहरूमा अघोषित नाकाबंदी लगाउन।</td>
</tr>
<tr>
<td>असोज २४</td>
<td>भारतीय नाकाबंदीकिरुद्ध जिफ्टनटलगायत ट्रेड युनियनबाट प्रतिवाद भयो।</td>
</tr>
<tr>
<td>असोज २९</td>
<td>ओनसरी धर्मी देशको पहिलो महिला सम्प्रभुक्तमा निवार्तित।</td>
</tr>
<tr>
<td>कार्तिक १९</td>
<td>श्रीमती विधादेवी भण्डारी देखि पहिलो महिला राष्ट्रपतिमा निवार्तित।</td>
</tr>
<tr>
<td>कार्तिक २३</td>
<td>जिफ्टनटका अध्यक्ष विण्यरूप रिमाल प्रधानमन्त्रीका मुख्य सल्लाहकार नियुक्त।</td>
</tr>
</tbody>
</table>
चुनौतीको सामना गर्ने नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन

महसूसिर २९ मलेसिया, कतार र युएईमा रहेको जिफ्टन सपोर्ट गर्ने आप्रवासी श्रमिक दिवसको अवसरमा विभिन्न कार्यक्रम आयोजना गरिएको छ।

पुस ३ जिफ्टन राष्ट्रिय प्रतिनिधि परिषद बेटेक सुरु, नयाँ संविधान र श्रमसम्बन्धी विषयमा अन्तर्क्रिया कार्यक्रमको आयोजना भयो।

माघ १५ - नयाँ संविधान र अन्य समसामयिक राजनीतिक तथा श्रम मुद्दाहरू सम्बोधनको मागसहित जिफ्टनले १ महिने राष्ट्रिय अभियान सुरु गरेको छ।

माघ १८ चिया बगान प्रतिज्ञानहरूका काम गर्ने कामदार/कर्मचारीहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण।

माघ २२ भारतले लगाएको नाकाबन्दी हटाएको छ।

चैत ३० सुशिला कार्की नेपालीले पहिलो महिला कामु प्रधानन्यायाधीशास्त्र नियुक्त।

2०७३ साल

साउन १४ भूकम्पपछिको पुनर्निर्माणबाट ट्रेड युनियन र पुनर्निर्माण प्राधिकरणबीच छलफल आयोजना भयो।

भदौ ३० जेट्युसीसीले श्रम विधेयक र सामाजिक सुरक्षा विधेयकका अन्तर्क्रिया आयोजना गर्न।

कातिक ११ जेट्युसीसीले औद्योगिक सम्बन्ध ऐन फिर्ता लिन माग गरे।

2०७४ साल

वैशाख २७ जिफ्टनका अध्यक्ष विषु पिमालद्वारा लिखित 'गरी खानेको नाममा' ('इन द नेम अफ वर्किंग गिपपल') पुस्तक सार्वजनिक।

जेठ ३१ त्सो कार्यकालको लागि आइएलओ गवर्निड वडीको डेप्युटी सदस्यमा जिफ्टन (बिद्या पाण्डे) नियुक्त भएको छ।

महसूसिर ३ जेट्युसीसीबाट नेपाल सरकारविरुद्ध आइएलओमा उजुरी दर्शाएको छ।

पुस १ जिफ्टनले श्रम अडिटका बारेमा अन्तर्क्रिया कार्यक्रम आयोजना गरेको छ।

फागुन ११ जिफ्टनका तत्कालीन अध्यक्ष विषु पिमाल प्रधानमन्त्रीको प्रमुख सल्लाहकारमा दोस्रो नियुक्त।

फागुन २४ नयाँ नेतृत्व चयन गर्दै जिफ्टन श्रमिक महिला सम्मलन सम्पन्न भयो।

चैत २७ जिफ्टन त्सो राष्ट्रिय युवा सम्मलन सम्पन्न भयो।

चैत २३ मणिपाल अस्पतालसँग भएको पलायन सम्बन्धी विरोधमा ट्रेड युनियनले प्रदर्शन गरिएको छ।
वैशाख ३१ जिफ्टले सिम्पुराल्चोकमा निर्माण गरेको सामुदायिक भवन हस्तान्तरण गरियो।

२०७५ साल

वैशाख १८ जिफ्टको नेतृत्व हस्तान्तरण समारोह आयोजना गरियो। तीन दशकदेखि (महासचिव, उपाध्यक्ष र अध्यक्ष पदमा रहि) नेतृत्वमा रहेका तत्कालिन अध्यक्षको हार्दिक बिदाई गरियो।

वैशाख २४ राष्ट्रियसभा निर्वाचन सम्पन। स्थानीय निर्वाचनमा जिफ्टका करिब ३०० सदस्य निर्वाचित भए। प्रदेशसभा र संघीय संसदको निर्वाचनमा जिफ्टका ९ सदस्य निर्वाचित भए। स्थानीय निकायमा ४० प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्व सुनिश्चित भए। स्थानीय निकायमा ३३ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्व सुनिश्चित भए।

जेठ ०३ नेपाल कम्युनिष्ट पार्टी (एमाले) र नेपाल कम्युनिष्ट पार्टी (माओवादी केन्द्र) बीच एकीकरणपछि सतारा६ँ दल नेपाल कम्युनिष्ट पार्टी (नेकपा) को स्थापना भयो।

जेठ ०७ युनिबोडाका केन्द्रीय सदस्य मिश्र व्यापु शेप्पा (डेबिब्ड) ले समामाधामा इम्प्रेसन नेपालको झण्डा फहराए।

जेठ २६ जिफ्ट र जेटिसफीसी जोडीमा जोड्नेमा रहेका नेपाली आप्रवासी कामदाको सुक्ष्म लागि संयुक्त समझादारी पत्रमा हस्ताक्षर भयो।

असार ३१ जिफ्ट र अन्टुफबीच बनेको ट्रेड युनियन एकाता कार्यदलको पहिलो बेठक बस्नेमा।

असार ३२ गते सरकारी, गैरसरकारी र निजी क्षेत्रका कामदाको मा लिङ्ग_JO महिला/पुरुषो परिषदको खातामार्फत अनिवार्य भूमिकाको व्यवस्था गर्न निर्णय भयो।

साउन १३ जिफ्ट र अन्टुफको संयुक्त एकाता कार्यविधि घोषणा भयो।

साउन ३१ गते साउन १ गते धातु लागू गर्ने अन्य तत्त्व परिषदको निर्धारण भयो।

भद्र २६ युनियन एकीकरणका लागि जिफ्ट/अन्टुफ संयुक्त भेला सम्पन।

असोज १९ श्रमिक आपूर्तितर्थितामार्फत श्रमिक काममा लगाउने कामको सूची प्रकाशन।

काठिक १४ नेपाल हाइड्रॉ एण्ड इलेक्ट्रिक लि. बुटवलका श्रमिक सामूहिक माग पूरा गर्न हड्डीभरा शुरु।

काठिक २९ सामाजिक सुरक्षा योजनाको प्रभावकारी कार्यनिर्णयबाट छलफल।
| महसिर ७ | जिफन्ट-ट्रेड युनियन पोलिसी इनिष्युटले विश्वविद्यालय शिक्षामा श्रमसम्बन्धी विषय समावेश गर्न संदर्भमा अन्तरक्रिया आयोजना। |
| महसिर ८ | प्रधानमंत्री रोजगार कार्यक्रम र श्रम बजार सुधार सम्बन्धी उच्चस्तरीय छलफल आयोजना। |
| महसिर १४ | सामाजिक सुरक्षा योजना सुरू, जिफन्टद्वारा व्विप्रजनवलन गरी सामाजिक सुरक्षा योजनाको स्वागत। |
| चैत १० | जिफन्टले योगदानात्मक सामाजिक सुरक्षासम्बन्धी तालिमको आयोजना गर्न। |
| चैत १५ | जिफन्टले सिमेंट उद्योगहरूलाई व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यको तालिम आयोजना गर्न। |

| वैशाख १७ | जिफन्टले श्रम कानूनको कार्यान्वयनको अवस्थासम्बन्धी पहिलो श्रम अडिट रिपोर्ट प्रकाशित गर्न। |
| वैशाख ३१ | आन्दोलनपछि चिया बगानमा न्यूतम पारिश्रमिक कार्यान्वयन गरेको सम्झो। |
| जेठ ०३ | जिफन्ट र अन्द्रुफ एकता कार्यवर्तक संयोजनको जिफन्टका अध्यक्ष बिनोद श्रेष्ठ र सहसंयोजनका अन्तर्गत जगत सिमखाडा चलन। |
| सावन ११ | तिर्भुवन विश्वविद्यालय र जिफन्ट दुर्गोंको संयुक्त आयोजनामा स्नातकोत्तर तहको श्रम अध्ययनको पाठ्यक्रममात्र अन्तिम रूप दिन कार्यरताला आयोजना। |
| भदौ ८ | ट्रेड युनियन संघ/महासंघका नेताहरुसँग सामाजिक सुरक्षा योजनालाई अन्तिम रूप दिन अन्तरक्रिया आयोजना भए। |
| कातिक २९ | सुधारको अर्थव्यवस्था र समृद्ध श्रमिक वर्गसम्बन्धी जिफन्टले उच्चस्तरीय नीतिसमेलन आयोजना गर्न। |
| महसिर ११ | योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा दिवस सम्मन। |
| चैत ११ | दोसौस्तक कोरोना भाइसको संक्रमण पुष्टि भएपछि देशवापरी लकडाउन घोषणा भए। |

| वैशाख १७ | जिफन्टले श्रम कानूनको कार्यान्वयनको अवस्थासम्बन्धी पहिलो श्रम अडिट रिपोर्ट प्रकाशित गर्न। |
| वैशाख ३१ | आन्दोलनपछि चिया बगानमा न्यूतम पारिश्रमिक कार्यान्वयन गरेको सम्झो। |
| जेठ ०३ | जिफन्ट र अन्द्रुफ एकता कार्यवर्तक संयोजनको जिफन्टका अध्यक्ष बिनोद श्रेष्ठ र सहसंयोजनका अन्तर्गत जगत सिमखाडा चलन। |
| सावन ११ | तिर्भुवन विश्वविद्यालय र जिफन्ट दुर्गोंको संयुक्त आयोजनामा स्नातकोत्तर तहको श्रम अध्ययनको पाठ्यक्रममात्र अन्तिम रूप दिन कार्यरताला आयोजना। |
| भदौ ८ | ट्रेड युनियन संघ/महासंघका नेताहरुसँग सामाजिक सुरक्षा योजनालाई अन्तिम रूप दिन अन्तरक्रिया आयोजना भए। |
| कातिक २९ | सुधारको अर्थव्यवस्था र समृद्ध श्रमिक वर्गसम्बन्धी जिफन्टले उच्चस्तरीय नीतिसमेलन आयोजना गर्न। |
| महसिर ११ | योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा दिवस सम्मन। |
| चैत ११ | दोसौस्तक कोरोना भाइसको संक्रमण पुष्टि भएपछि देशवापरी लकडाउन घोषणा भए। |
साउन १८
सामाजिक सुरक्षा प्रणाली कार्यान्वयन गर्ने समस्यामा आउटसोर्स कम्पनी र लागि न्युनियनका रोजगार तथा विकास छलफल सम्पन्न भयो।

मंसिर १५
स्वास्थ्य बीमामा आवश्यक संबंध भनिन्छ भनिन्छ स्वास्थ्य सुरक्षा मगर उद्योगबाट देशभरीका पात्रकालिका रत्नयुग्म ३१६ आधारभूत अस्पताल र शिलान्यास गरियो।

फागुन २३
सरोच्चाँ अदालतद्वारा नेकपा (एमालो) र नेपाल कम्युनिष्ट पार्टी (माओवादी केन्द्र) बीच एकीकरण भई गठन गरिएको सञ्चार विभाग गर्दै (नेपाल कम्युनिष्ट पार्टी (नेकपा)को नाम र एकैकृत पार्टी नयाँ नाममा दर्ता गर्न १५ दिनहरू समय दिइयो। तर यही किन्हेउहाँ कुदिएका नेकपा (नेकपा) भड्ड भई एमालो र माको पुनर्जीवित भयो।

चैत ०३
योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्ध हुन बैंकस्क एसोसियनलाई पत्राचार गरियो।

चैत २७
योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत हुनका लागि सार्वजनिक सूचना प्रकाशित गरियो।

२०७८ गत

वैशाख १६
कोभिड १९ का कारण दोस्रो चरणको लकडाउन सुरभयो।

वैशाख २३
लकडाउनका कारण जिफन्द्वारा राष्ट्रिय कमिटीको भन्दै बैठक आयो।

जेठ १
योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषले बैंकस्क एसोसियनलाई पत्र लेखकृत उन्नत एसोसियन बैंक/बितिय संस्थाहरुलाई कोषमा सूचितकृत हुन अनुसूच गर्न।

असार ०५
अनौचारिक श्रम क्षेत्रका श्रमिकलाई पालिकाको सूचिकृत गरेको समस्त कार्यविधि मस्तादामा छलफल सुरु।

असार १०
योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषले प्रकाशित गरेको सूचना संचारन निर्भर रहेको भन्दै माछापुच्छ्रे बैंकले तथा कर्मचारी संघको तर्कवाद विकास भेल्के उल्टेशण आदेशको माग गर्दै सबोच्च अदालतमा मुटा दर्ता गर्न।

साउन १९
सर्वोच्च अदालतले प्रस्तुत निवेदनको अनिम विनाशा नलागैसम्म कोषमा सूचिकृत गर्नुभए गरेको सम्पूर्ण काम कार्यहरू तथा निर्णयहरू यथास्थितिमा राखने अन्तरिम आदेश जारी गर्न।

भदौ ९
माधव नेपालको नेतृत्वमा एमालो चोइट्राइ नेकपा (एकीकृत समाजवादी) गठन गरेको घोषणा।
| फागुन २४ | अन्तर्राष्ट्रिय श्रमिक महिला दिवसको सन्दर्भमा जिफन्टको विजयवर्धक श्रमिक महिला सम्मेलन आयोजना। |
| साउन ७ | जिफन्टको ८औं महापरिषद आयोजन। |
| भद्री ८ | जिफन्टको नेतृत्वातीत अंतर्द्वारा कार्यक्रममा सम्मेलन। |
| माघसिर २५ | अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक र स्वरोजगार श्रमिकहरूलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोष तथा श्रमकरणको सम्बन्धी कार्यविधि २०८० वैशाखबाट लागू हुने गरी यस्तो भएको। |
| चैत ०८ | वैदेशिक रोजगारमा जाने श्रमिकहरूलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोष तथा श्रमकरणको उपरािण योग्य गरिएको। |

| २०७९ साल |
| साउन ७ | जिफन्टको ८औं महापरिषद आयोजन। |
| भद्री ८ | जिफन्टको नेतृत्वातीत अंतर्द्वारा कार्यक्रममा सम्मेलन। |
| माघसिर २५ | अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक र स्वरोजगार श्रमिकहरूलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोष तथा श्रमकरणको सम्बन्धी कार्यविधि २०८० वैशाखबाट लागू हुने गरी यस्तो भएको। |
| चैत ०८ | वैदेशिक रोजगारमा जाने श्रमिकहरूलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोष तथा श्रमकरणको उपरािण योग्य गरिएको। |

| २०८० साल |
| साउन १ | न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण, र. १७३०० कायम। |
| साउन ३१ | प्रधानमन्त्रीबाट अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक र स्वरोजगार श्रमिकहरूको योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोष तथा श्रमकरण भुगतान भएको। |
कारखाना तथा कारखानामा काम गर्न मजदुरसम्बन्धी ऐन २०१६, श्रम ऐन, २०४८ र श्रम ऐन, २०७४
साधनक्षिप्त तुलना

<table>
<thead>
<tr>
<th>मजदुरसम्बन्धी ऐन, २०१६</th>
<th>श्रम ऐन, २०४८</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ऐनले समेटेको दायरा</td>
<td>ऐनले समेटेको दायरा</td>
</tr>
<tr>
<td>» तकलिल मन्त्रिपरिषद् ऐन बनाउने अधिकार अन्तर्गत बनाइएको।</td>
<td>» बहुदलीय व्यवस्था पुन्नवाली भएपछि भएलिए पनि निर्वाचि संसदबाट बनाइएको।</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>ऐनले गरेको अर्थात्तको परिभाषा</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>» “मजदुर” भनाले कृनै उपाधन कार्य, वा त्यस्तो कार्येको निर्मित प्रयोग भएको घर जमा गा वा मेलिनेरी कृनै भएको सरसफाई गर्न काम, वा त्यस्तो उपाधन कार्यको विषयसम्बन्धित वा आकारक अरु कृनै किसिमको कार्यमा ज्याला दिं उनका लगाइएको व्यक्ति।</td>
</tr>
<tr>
<td>» “कामदार” भनाले प्रतिधानको प्रशासनिक कार्यमा संलग्न व्यक्ति।</td>
</tr>
<tr>
<td>» “कामदार” भनाले प्रतिधानको उपाधन कार्य वा श्रेष्ठ प्रदान गर्न कार्य समेत अरु कुनै आकारकक्ष काम गरेकाहरु परिध्रुम दिँ उनका लगाइएको व्यक्ति (व्यवस्थापकज्ञेभको विसेट, ठेका वा कार्यान्तर्गत काम गर्ने कामदार समेत)।</td>
</tr>
</tbody>
</table>
चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन

श्रम ऐन, ०७४

» संविधानसभाको संविधान जारी भएपछि रूपान्तरित संसदद्वारा बनाइएको।

» सबै क्षेत्रमा (परेलु श्रमिकदेखि एक जनामात्र श्रमिक कार्यरत स्थानमा समेत) लागू हुने।

» “श्रमिक” भनाले पारिश्रमिक लिई रोजगारदाताको लागि शारीरिक वा बौद्धिक कार्य गर्ने कामदार वा कर्मचारी वा जुनसुकै पदनाम दिइ काममा लगाइएको व्यक्ति।

» रोजगारदाताको तर्फबाट श्रमिकको काममा मूल्यांकन, नियन्त्रण र सुपरीव्यक्त्त गर्न अधिकार दिइ प्रबन्धक तह वा सोभन्दा माथिल्लो पदमा कार्यरत व्यवस्थापक समेतको “व्यवस्थापकीय श्रेणीको श्रमिक”लाई समेत ऐनको संरक्षण रहेको।
<table>
<thead>
<tr>
<th>मञ्जुदुरसम्बन्धी एन, २०१६</th>
<th>श्रम एन, ०४८</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>आधारभूत अन्तर्वित्रिक श्रम मापदण्डको आत्मसात</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>» एन निर्माण हुँदा मञ्जुदुर संघ खोलन पाउने व्यवस्था भएको तर त्यो व्यवस्था एन कार्यान्वयनमा आउनुअधिक नै मानिएको।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>» कुनै पनि प्रकृतिको ‘अधिकार’ को व्यवस्था नगर्लाई भएको।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>» बालश्रम निषेध गर्न र सामूहिक सीधावजरीको व्यवस्था रहेको।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>» बाध्यकारी श्रम निषेध गर्ने, भेट भाव अन्त्य गर्ने, युनियनमा संलग्न हुने जस्ता विषयहरूलाई अधिकारका रूपमा नस्त्रीरामको।</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

| श्रम ऐनका व्यवस्थाहरू रोजगारीका लागि न्यूनतम मानक |
| » यस विषयमा ऐन मौन। |
| » श्रम ऐन रोजगारीका लागि न्यूनतम मानक हो वा अधिकतम हो भनेमा अस्पष्टता रहेको। |

| रोजगारी प्रकृति र सर्त |
| » स्थायी, अस्थायी र कारामा काम लगाउन सकिए उत्तरक भए पनि स्थायी, अस्थायी र कारामा काम दिनाङ्को व्याख्या उत्तरक नभएको। |
| » श्रमिकलाई स्थायी, देनका, दैनिक व्यालादारी र कारामा काम लगाउन पाउने, |
| » परीक्षणकाल २४० दिन हुने, त्यस्त समय नियमित काम गर्नेपछि श्रमिक स्थायी हुने। |
| » रोजगारी श्रमिकले मात्र कानुनमा उत्तरक गर्नका कल्पन पुर्तिकी हुने। |

| स्वामित्वमा परिवर्तन |
| » कुनै व्यवस्था नरहेको। |
| » स्वामित्वमा हुने परिवर्तनले श्रमिकको सेवा सर्त र सुविधामा फरक नपर्न। |

| प्रशिक्षणी |
| » कुनै व्यवस्था नरहेको। |
| » कुनै व्यवस्था नरहेको। |
श्रम ऐन, ०६४

» नेपालको अनुमोदन गर्ने अन्तर्द्वितीय श्रम संगठनको आधारभूत महासन्धिहरूलाई आत्मसात गरी त्यस्ताई नेपालको संविधानको विभिन्न धारामार्फत्र अभिव्यक्ति गरिएकोले व्यवहारमा लागू गर्न बाध्य श्रम निषेध गर्न, बालश्रम निषेध गर्न, भेदभावलाई अन्त्य गर्न तथा सामूहिक सीडाबाजी र युविनिन्मा सहभागी हुन पाउने अधिकारलाई प्रत्याधिकृत गरी सोचिरुः भएको काम दण्डनीय बनाउने विशेष परिच्छेद नै थप गरिएको।

» रोजगारीका लागि न्यूनतम मापदण्ड मानिएको, यस ऐन तथा नियमावलीमा व्यवस्था गरिएको कम हुने गरी रोजगार सम्जीता गर्न नपाउने उल्लेख गरिएको र ऐनमा उल्लेख भएको कम हुने गरी सम्जीता गरिएको त्यस्तो सम्जीता बदर हुने किटानी गरिएको।

» जुनुसकै सर्मा काम लगाए पनि काम सुरु गरेका दिनबाट समान प्रकारको सुविधा पाउने व्यवस्था गरेको।

अल्लो प्रकारको रोजगारीको लागि पनि परीक्षणकाल ६ महिना (१८० दिन) को हुने र सो अवधिमा सेवाबाट हटाउन सकिने व्यवस्था गरेको, कामका सर्तको वर्गीकरण ५ वर्गमात्र गरिएको:
(क) नियमित रोजगारी (निस्तर आवश्यक पनि काम वा रोजगार सम्जीता र त्यस्तो हेिने पनि उल्लेख नगर्ने भए जुनुसकै प्रकृतिको काम),
(ख) कार्यगत रोजगारी (तौकेकर लगाउने काम),
(ग) समयसार रोजगारी (अवधि तौकेकर लगाउने काम),
(घ) आक्रामक रोजगारी (एक महिनाको अवधिमा सात दिनभन्दा कम लगाईने काम), र
(ङ) आशिक रोजगारी (सप्ताहमा निर्देश वर्षात्मका कम ६० पुनि पनि काम)।

» अधिकतर कानुनी व्यवस्थाहरूलाई निर्देशित मिति निर्माण व्यवस्थापन र हस्तान्तरण प्रणाली अन्तर्गत स्वामित्व हस्तान्तरण भए पनि फरक नपर्ने भनी थप सङ्ग व्यवस्था गरेको।

» कुनै प्रतिष्ठानले कुनै शिक्षक संस्थाको पाठ्यक्रम अनुरूप सम्जीता गरी श्रमिकको रूपमा भन्ने प्रशिक्षाैधीलाई काममा लगाउन सकिने। प्रशिक्षाहरूले कार्य-समयक को निर्धित र व्यवसायजन्य सुरुक्षाको व्यवस्था भने हुन्छ।
<table>
<thead>
<tr>
<th>तालिमी</th>
<th>तालिमी</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>» कुनै व्यवस्था नरहेको।</td>
<td>» कुनै व्यवस्था नरहेको।</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>आंशिक समयको काम</th>
<th>आंशिक समयको काम</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>» कुनै व्यवस्था नरहेको।</td>
<td>» कुनै व्यवस्था नरहेको।</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>वर्क-परमिटसम्बन्धी व्यवस्था</th>
<th>वर्क-परमिटसम्बन्धी व्यवस्था</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>» श्रम विभागको स्वीकृति लिए गैरनेपाली नागरिकलाई कारामा मिलेको गर्न सकिने,</td>
<td>» श्रम विभागको स्वीकृति लिए गैरनेपाली नागरिकलाई कारामा मिलेको गर्न सकिने,</td>
</tr>
<tr>
<td>» काराखानाको व्यवस्थापनको त्यस्तो गैरनेपाली नागरिकले गरेको काम क्रमशः नेपाली मजदूरले सिक्को जाने तुल्यानु मानक प्रबन्ध गर्नु पर्ने।</td>
<td>» काराखानाको व्यवस्थापनको त्यस्तो गैरनेपाली नागरिकले गरेको काम क्रमशः नेपाली मजदूरले सिक्को जाने तुल्यानु मानक प्रबन्ध गर्नु पर्ने।</td>
</tr>
<tr>
<td>» काम कर्ता पनि व्यवस्था गर्ने पत्रकारी साम्झाउने।</td>
<td>» काम कर्ता पनि व्यवस्था गर्ने पत्रकारी साम्झाउने।</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>काम गर्न समय र ओभरटाइम</th>
<th>काम गर्न समय र ओभरटाइम</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>» प्रतिदिन ८ घण्टा र समाहमा ४८ घण्टाको कार्य समय,</td>
<td>» प्रतिदिन ८ घण्टा र समाहमा ४८ घण्टाको कार्य समय,</td>
</tr>
<tr>
<td>» समाहमा २ दिन छुट्टी दिनुपर्ने,</td>
<td>» समाहमा २ दिन छुट्टी दिनुपर्ने,</td>
</tr>
<tr>
<td>» ओभरटाइम काममा लगाउँदा बालिका र नागरिकलाई बढीमा क्रमशः ३ र २ घण्टा प्रतिदिनको दर्ने हामीमा क्रमशः १५ घण्टा र १० घण्टा ननान्तर गरी काममा लगाउन पाउने,</td>
<td>» ओभरटाइम काममा लगाउँदा बालिका र नागरिकलाई बढीमा क्रमशः ३ र २ घण्टा प्रतिदिनको दर्ने हामीमा क्रमशः १५ घण्टा र १० घण्टा ननान्तर गरी काममा लगाउन पाउने,</td>
</tr>
<tr>
<td>» ओटी गर्न बाध्य नपारिने।</td>
<td>» ओटी गर्न बाध्य नपारिने।</td>
</tr>
<tr>
<td>श्रम एन, ०६४</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------------------------------------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>काम सिकाउने उद्देश्यले एक वर्षभन्दा बढी नहुने गरी तालिमीलाई काममा लगाउन पाउने,</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>तालिमीलाई न्यूनतम पारिश्रमिक, बिरामी बिदा तथा उपदान, सज्जन कोष, बीमालगायतका सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था गर्नुपर्ने, उही प्रतिज्ञानमा उनीहरुलाई फेरि काम दिइएमा परीक्षणकाल पाए गरिहुन नपरेँ।</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

| हामा ३५ घण्टाभन्दा कमको काममा आर्शिक समयको लागि काममा लगाउन सकिने, |
| आर्शिक समयका श्रमिकले पनि अन्य सरह कार्यसमयको अनुपातमा सबै सुविचार पाउने र अन्यत्र पनि काम गर्न पाउने। |

| विदेशी लगानीका प्रतिज्ञाको कार्यकारी प्रमुख र धर्म केही सड़क्याका श्रमिकको वर्कपरमिटको प्रक्रिया पूरा नभएको भए पनि अभिलेख राखी कामको अनुमति दिने व्यवस्था रहेको। |
| ढ महिनाभन्दा कम अवधिको ममत वा नयाँ प्रविधिको जडान वा यस्तो अन्य आक्रिकक काम गर्नको लागि आउने प्रविधिकलाई पनि अभिलेख राखी नेपालमा काम गर्न पाउने धर्म व्यवस्था रहेको। |
| काम गनेमा अवधि रोजगार सम्बिदामा लेखिएको जिम हुने तर अन्य सुविचार नेपाली श्रमिकसरह नै हुने व्यवस्था गरिएको। |

<p>| दिनमा ८ घण्टा र हामा ४८ घण्टा कार्य समय, |
| लगातार ५ घण्टा काम गरिलेछ आधा घण्टाको विश्राम, |
| दैनिक ४ घण्टा र हामा २४ घण्टा ओभारटाइमको व्यवस्था रहेको, |
| आटी बाध्य नपाउने तर कुनै काम सम्पन्न नहुँदा करैको जीवन, सुरक्षा तथा स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर पर्नसकने रोजगारदातालाई गाभीर हानी नोख्सानी हुने भएमा अतिरिक्त समय काममा लगाउन सकिने। |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th>महिला श्रमिक र लैंड्रिक समानताको विषय</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>» बिहान 6 बजेदेखि साँझ 6 बजेसम्म बाहेक 'जनामा'लाई कुनै पनि कारखानामा काम लगाउन नहुने।</td>
</tr>
<tr>
<td>» बिहान 6 बजेदेखि बेलुका 6 बजे को बीचमा मात्र महिला श्रमिकलाई काममा लगाउनुपर्ने।</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>पारिश्रमिकसम्बन्धी व्यवस्था</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>» प्रत्येक महिना वेतन दिनु पनि।</td>
</tr>
<tr>
<td>» वेतनदर निघरण गर्दा सरकारलाई सल्लाह दिन समिति र एक वा एकभन्दा बढी उपसमितिको गठन गरी विभिन्न ठाउँहुनुभए जोखिम गराई सो युद्ध ठाउँ न्यूनतम दर नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित गर्न।</td>
</tr>
<tr>
<td>» न्यूनतम पारिश्रमिक पुनराबलोकन हुनसक्ने तर कति अवधिमा भनेन्मा कानु भी।</td>
</tr>
<tr>
<td>» पारिश्रमिक, दैनिक, सामान्य, पाक्षरिक र मासिक रूपमा पाउने व्यवस्था,</td>
</tr>
<tr>
<td>» एक वर्षको सेवा अवधि पूरा गरेका स्थायी श्रमिकले आधा दिनको पारिश्रमिक बेराबरको प्रेड पाउने,</td>
</tr>
<tr>
<td>» कामनी रूपमा दशौँ खर्च जस्ता चाडपव खर्च पाउने व्यवस्था स्थायी श्रमिकलाई समेत नरहेको।</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>पारिश्रमिकबाट युनियन शुल्क कट्टा गर्न पाउने</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>» कुनै पनि व्यवस्था नरहेको।</td>
</tr>
<tr>
<td>» श्रमिकको पारिश्रमिकबाट युनियन शुल्क कट्टा गर्न नपाउने।</td>
</tr>
</tbody>
</table>
» सुर्यास्त भएपछि वा सूर्योदय हुनैबाट अधि कार्य समय प्रारम्भ बा समाप हुने गरी महिलालाई काममा लगाउँछ यातायातको प्रबन्ध गर्नुपर्नै
» कार्यस्थलमा गीत दुर्गापाठ गर्नेलाई कार्यकालीको नियुक्तिको रूपमा गरिएको
» महिला श्रमिक गर्विती ब्याख्या जानकारी दिएपछि उनको स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर नपर्ने काममा लगाउनु पर्ने
» श्रम संलग्नाकार समितिमा जोगार्दाता र ट्रेड युनियनबाट २/२ जनामा महिलाको प्रतिनिधित्व अनिवार्य गरिएको।

» न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्न सरकारले स्थायी त्रिपक्षीय समिति बनाउने। पुनरावलोकनको प्रक्रिया, प्रत्येक २ वर्षमा वैशाख १ गतेबाट सुरू हुने र श्रावण १ गतेबाट लागु हुने व्यवस्था गरिएको
» पारिश्रमिकको भुक्तानी १ महिनाभन्दा फरक पार्न नपाइने र खाईपाई आएको पारिश्रमिक तथा सुविधा घटाउँ नपाइने व्यवस्था रहेको
» एक वर्षको सेवा अवधि पूरा गरेको प्रत्येक श्रमिकले आधा दिनको पारिश्रमिक बराबरको ग्रेड पाउने र ध्येय प्रेक्षा कार्यकारी नियुक्तिको गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको
» १ महिनाको आधारभूत पारिश्रमिक बराबरको रकम चारपूर्व अवधि काम नगर्ने र उनै श्रमिकले १ वर्ष पूरा अवधि काम नगर्ने भए काम गरेको अवधि प्राधारमा समानुपातिक हिसाबमा पाउने व्यवस्था गरिएको।

» युनियनको सदस्यता शुल्क तथा सामूहिक सौदागरी शुल्क पारिश्रमिकबाट कट्टा गर्न पाउने।
### बिदासाम्बन्धी व्यवस्था

<table>
<thead>
<tr>
<th>कारखानामा काम गरेको मजदुरहरूले निम्न बमाोजिम तलबी र बेतलबी बिदा पाउने,</th>
<th>बिदा अधिकार होइन, सुविधा मात्र भने मान्यतामा पाउने बिदाहरू:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>» सामाहिक बिदा-- हामामा १ दिन,</td>
<td>» सामाहिक बिदा-- हामामा १ दिन</td>
</tr>
<tr>
<td>» सार्वजनिक बिदा-- तलबसहित १२ दिन,</td>
<td>» सार्वजनिक बिदा-- पारिश्रमिकसहित १३ दिन</td>
</tr>
<tr>
<td>» सार्वजनिक बिदा निर्धारण व्यवस्था कमिटीले गर्न।</td>
<td>» पर बिदा-- काम गरेको अवधिको २० दिनको एक दिनको दली स्थायी कर्मचारीले मात्र पाउने,</td>
</tr>
<tr>
<td>» पर बिदा-- काम गरेको अवधिको २० दिनको एक दिनको दली स्थायी कर्मचारीले मात्र पाउने,</td>
<td>» बिरामी बिदा-- स्थायीलाई मात्र १५ दिनसम्म अधा तलबी।</td>
</tr>
<tr>
<td>» बिरामी बिदा-- स्थायीलाई मात्र १५ दिनसम्म अधा तलबी।</td>
<td>» प्रसूति बिदा-- ५२ दिन, तर चिया बगानमा ४५ दिन र सेवा अवधिमा दुहिपटक मात्र पाउने।</td>
</tr>
<tr>
<td>» प्रसूति बिदा-- ४५ दिन (तलबसहित), यस्तो बिदा कामको अवधिमा दुहिपटक पाउने।</td>
<td>» किरिया बिदा-- १३ दिन (आफै किरिया बस्नु पुर्नै स्थायी श्रमिकलाई मात्र)</td>
</tr>
<tr>
<td>» पर बिदा-- ६० दिन सञ्चित गर्न पाउने, बिरामी बिदा सञ्चित गर्न बारे ऐन मौन,</td>
<td>» पर बिदा-- ६० दिन सञ्चित गर्न पाउने, बिरामी बिदा सञ्चित गर्न बारे ऐन मौन,</td>
</tr>
<tr>
<td>» विशेष बिदा--पर बिदा बाँकी नभएको अवस्थामा बर्मा एक चोटी ३० दिन बेतलबी बिदा पाउने।</td>
<td>» सञ्चित पर बिदाको पारिश्रमिक पाउने</td>
</tr>
<tr>
<td>बिदा अधिकार होइन, सुविधा मात्र भने मान्यतामा पाउने बिदाहरू:</td>
<td>» विजुली पानी, कन्च्चा पदार्थको अभावमा विशेष विद्रोह सीर्जना भएको श्रमिकलाई जोडौमा राखिँ यादै श्रम कार्यलयको स्वीकृति लिनुपूर्त,</td>
</tr>
<tr>
<td>» विजुली पानी, कन्च्चा पदार्थको अभावमा विशेष विद्रोह सीर्जना भएको श्रमिकलाई जोडौमा राखिँ यादै श्रम कार्यलयको स्वीकृति विद्रोह सीर्जना भएको श्रमिकलाई जोडौमा राखिँ यादै श्रम कार्यलयको स्वीकृति लिनुपूर्त,</td>
<td>» जोडौ अवधिमा पारिश्रमिकको आधा रकम दिन,</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| » जोडौ अवधिमा वैकल्पिक काममा लगाउनसको र हाजी हुने सुचना भएको जागरूक हुनुपूर्त तर यथव्यवस्था नगरीमा पारिश्रमिक पाउने । | }
बिजुली, पानी, कच्चा पदार्थ वा आर्थिक स्रोतको अभाव र भएको व वारु बाहिरको कुनै परिस्थिति र परी कार्यस्थलमा युग्म र काम गर्न नसकिने र कार्यस्थल सज्जालाई हुन नसकेको भएको १५ दिनसम्म आफैले र सोभन्दा बढी जोगेडा राष्ट्र परमा आधिकारिक ट्रेड युनियन र श्रम समन्ध सम्बन्धी व्यवस्थाको पालन गर्न प्रयास पनि हुन सकेको र जोगेडा अवधिमा पारिश्रमिकको आधा रकम निलाई।

बिरामी बिदा, क्रिया बिदा, प्रसूति बिदालाई अधिकारको रूपमा र असलाई सहूलितबिदा रूपमा उत्तेक गर्ने (बिदाहरू):

» सामाजिक बिदा– हामा १ दिन
» सार्ब्जनिक बिदा– पारिश्रमिक पाउने गरी मे दिवससहित १३ दिन र माहिता श्रमिकलाई ८ मार्च दिवसथपसहित १४ दिन।
» सडा बिदा– काममा लगाएको मितिले २९ दिनभित्र दिनौँ पनि व्यवस्था।
» घर बिदा– काम गर्ने अवधिको २० दिन बाबूमा १ दिनको दरले तर शिक्षण संस्थाय र वर्ग र हिउँदै बिदा सोभन्दा बढी अवधि पाउने श्रमिकले पारिश्रमिकसहित प्रसाूनिदा नापाउने।
» बिरामी बिदा– सबै प्रकृतिका श्रमिकलाई पारिश्रमिक सहितको वार्षिक १२ दिन
» प्रसूति बिदा– ६० दिन तलबीसहित ५८ दिन र १/५ महिना माधिको गर्भपतन भएको प्रसूति भए सरह्को बिदाको व्यवस्था। सुल्केरी महिलाको श्रीमानले १५ दिन प्रसूति स्याहार बिदा पाउने थप सुनिधा।
» किरिया बिदा – बाबु/आमाको तथा सासु/ससुराको मृत्युमा पारिश्रमिकसहितको १३ दिन किरिया बिदाको व्यवस्था।
» बिदा सन्त्र्शित हुने– घर बिदा १९ दिनसम्म र बिरामी बिदा ५५ दिनसम्म सन्त्र्शित गर्न पाउने।
"
मनुजुरसम्बन्धी एन, २०१६

<table>
<thead>
<tr>
<th>सञ्चय कोष र उपदान</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>» निवृत्तभाषण, उपदान र सञ्चय कोष र प्रसृति सहायताको प्रबन्ध कारखाना व्यवस्थापनको गर्नुपर्ने,</td>
</tr>
<tr>
<td>» स्थायी कर्मचारीले प्रत्येक महिना १० प्रतिशत बेटन कटाई र व्यवस्थापकले पनि सोही बराबरको रकम कर्मचारीको सञ्चय कोषमा धप गर्ने,</td>
</tr>
<tr>
<td>» पाँच वर्ष वा सोभन्दा बढी नोकरी गरेले देखायको दलले एकमूल उपदान पाउने:</td>
</tr>
<tr>
<td>• ५ वर्षदिन दश वर्षसम्म नोकरी गरेको कर्मचारीलाई दिनले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निम्नाति अखिली १/३ महिनाको तलब,</td>
</tr>
<tr>
<td>• १० वर्षसम्म नोकरी गरेको कर्मचारीलाई दिनले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निम्नाति अखिली आधा महिनाको तलब,</td>
</tr>
<tr>
<td>• १५ वर्षसम्म नोकरी गरेको कर्मचारीलाई दिनले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निम्नाति अखिली २/३ महिनाको तलब।</td>
</tr>
<tr>
<td>» पाउने उपदानको रकम क्रमशः रु. ३,५००/-, रु. ८,०००/- र रु. १०,०००/- भन्दा बढी हुने छैन।</td>
</tr>
<tr>
<td>• कारामा काम गने कर्मचारी, खराब आचरण बापत बहास्त गरिएका कर्मचारी र अस्थायी कर्मचारीले उपदान नपाउने,</td>
</tr>
<tr>
<td>• खराब आचरणमा पनि कारखानाको कर्मचारीले कटौतीवापटको क्षतिपूर्ति र उपदानमध्ये एउटा मात्र पाउने।</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>श्रम एन, ०४८</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>» स्थायी श्रमिकले मात्र प्रत्येक महिना दश प्रतिशत पारिश्रमिक कट्टा गरी र व्यवस्थापकले पनि सोही बराबरको रकम कर्मचारीको सञ्चय कोषमा धप गर्ने,</td>
</tr>
<tr>
<td>» तीन वर्ष काम गरेको कामदार कर्मचारीले मात्र उपदान पाउने व्यवस्था</td>
</tr>
<tr>
<td>» उपदान दिन्दा:</td>
</tr>
<tr>
<td>• ३–७ वर्ष काम गनेले प्रत्येक वर्षको सेवाको निम्नाति ततै वर्षको आधारभूत पारिश्रमिकको आधारालाई सेवा अवधिले गुणन गर्ने हुने रकम,</td>
</tr>
<tr>
<td>• ७–१५ वर्ष काम गनेले प्रत्येक वर्षको सेवाको निम्नाति ततै वर्षको दुई तिहाई आधारभूत पारिश्रमिकलाई सेवा अवधिले गुणन गर्ने हुने रकम,</td>
</tr>
<tr>
<td>• १५ वर्षमध्ये एक वर्षको सेवा बराबर एक महिनाको आधारभूत पारिश्रमिकको हिसाबले हुने रकम,</td>
</tr>
<tr>
<td>• खराब आचरणमा कारवाही भएमा उपदान नपाउने व्यवस्था।</td>
</tr>
</tbody>
</table>
श्रम ऐन, ०६४

» काम थालेको मितिदेखि नै कुनै पनि प्रकारको जोज्यारीमा रहेको प्रत्येक श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकवाट दश प्रतिशत रकम कला गरी सो रकममा शतप्रतिशत रकम धप गरी सञ्चिय कोष नापत सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गर्नुपर्नेका,  
» आधारभूत पारिश्रमिकको ८.३३ प्रतिशत बराबरको रकम प्रत्येक महिना उपदानबाट सामाजिक सुरक्षा कोषमा रोजगारदाताले जम्मा गर्नुपर्नेका,  
» एकमात्र आधारभूत पारिश्रमिकको २० प्रतिशत रोजगारदाताले र ११ प्रतिशत श्रमिकले योगदान गर्नुपर्ने व्यवस्था लागु भएको र यसपछि छुट्टे उपदान र सञ्चय कोषको व्यवस्था निर्मकृयै।
### मजुदरसम्बन्धी ऐन, २०१६

<table>
<thead>
<tr>
<th>श्रम ऐन, ०४८</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>अनिवार्य बीमा</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

» कुनै व्यवस्था नरहेको।

» प्रतिष्ठानको काम गर्दा बघेको दुर्घटना भएमा उपचार गराउनुपर्न व्यवस्था, न प्रकाशको पारिश्रमिक बराबरको रकम क्षतिपूर्ति दिनौ व्यवस्था,

» अड्डाभाडा भएमा ५ वर्षको पारिश्रमिक बराबरको रकम क्षतिपूर्ति पाउने व्यवस्था,

» मृत्यु भएमा ३ वर्षको पारिश्रमिक बराबरको रकम क्षतिपूर्ति पाउने व्यवस्था,

» औपचारिक उपचारबाट लागू गरेका मात्र रकम दिनौ थप क्षतिपूर्ति नपाउने।

### श्रमिक आपूर्तिकर्ताको विषय

| कुनै व्यवस्था नरहेको। |

| कुनै व्यवस्था नरहेको। |

### व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य

| कारखानाको स्थापनाको अनुमति लिनु पनि, कारखानाको सरसफाइ, र प्रकाशको व्यवस्था र ताम्रक्रम मिलाउने जस्ता विषयमा विशेष जोड। |

| कारखानासँग सांदर्भिक हुने केही व्यवस्थाहरू मात्र रहेको, मानसिक श्रम गरेका स्थानमा व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यको व्यवस्था लागू हुने कुनै परिकर्त्यमा नगरेको। |
प्रत्येक श्रमिकले कर्मिता वार्षिक र. १ लाख बराबरको औषधि उपचार बीमा गराउनुपर्न, प्रत्येक श्रमिकको जुनसँग प्रकारको दुर्घटनालाई समेटैर गरी कर्मिता र. ७ लाख बराबरको दुर्घटना बीमा गराउनुपर्न व्यवस्था गरेको, बीमाको प्रतिष्ठान, दुर्घटनाको सम्बन्धमा पूर्व र औषधि उपचारबाप आन्दोलने र आधा श्रमिकले नयहाँ व्यवस्था रहेको।

यदि बीमा नगरुको अवस्थामा रोजगारदाताको काम गर्दै दुर्घटनाको मृत्यु भएका बीमा श्रेणीक वा मानसिक रूपमा पूर्ण अस्थायी भएका र रकम रोजगारदाताले नयोहरुमा व्यवस्था रहेको, सामाजिक सुरक्षा योगदान गरेको अवस्थामा भने रूप बीमा गरु नपर्न।

प्रतिष्ठानको मुख्य कामबाहक तोकियौ अन्य काममा धेरौ श्रमिक आपूर्ति गर्न पाउने, श्रमिकबाट शुल्क वा कमिशन लिन नपाउने, श्रम कार्यालय वा विभागबाट अनुमति लिनुपर्ने, अनुमति नलिएकावर्त आपूर्ति गरेका काममा लगाउने रोजगारदाताको नियमित श्रमिक मानिने, श्रम आपूर्ति तल्लो दुईभन्दा बढी विधामा श्रमिक आपूर्ति गर्न नपाउने, श्रम आपूर्ति तल्लो श्रमिकबाट भुक्ताली गरुनुपर्ने राजीविक, दुबिकाथा र रकम वा श्रम ऐनको पालनाको दायित्वसमूह पूरा गरुनुपर्ने, बोलपत्र भर्दा समेट आपूर्तिको तल्लो श्रम कानूनविपरीत भन्ने र सम्झौता गर्न नपाउने, आपूर्तिकोमाफत तल्लो काम लगाएको भए निजी व्यवसायजन सुरक्षा र स्वास्थ्यको विषयमा तथा श्रम कानून पालना गर्ने नगरुको अनुगमनको विषयमा मुख्य रोजगारदाता जिम्मेदार हुने।

श्रम ऐन वा नियमावली बमोजिम दिइएको निर्देशनको अधीनमा रही रोजगारदाताले कार्यस्थलमा श्रमिक तथा अन्य व्यक्तिको सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी नीति बनाई लागू गरुनुपर्न, २० जनाधन रही श्रमिक कार्यरत स्थानामा व्यवसायजन सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी गठन गरुनुपर्न।
<table>
<thead>
<tr>
<th>मजुदूरसम्बन्धी ऐन, २०१६</th>
<th>श्रम ऐन, ०४८</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>विशेष प्रतिष्ठानका सम्बन्धमा केही विशेष व्यवस्था</strong></td>
<td><strong>केही विशेष प्रतिष्ठानको हकमा विशेष व्यवस्था गरिएको,</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>» कु ने व्यवस्था नरहेको।</td>
<td>» घरेलू र अनीपचारिक क्षेत्रको श्रमका बारोमा केही पनि उल्लेख नगरिएको।</td>
</tr>
<tr>
<td>» कारखानाबाहेक प्रतिष्ठानको हकमा श्रम कानूनको व्यवस्था २०३५ असार ५ गतबाट मात्र लागु हुनेगरी सरकारले सूचना प्रकाशित गरेको व्यवस्था थप।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>अनुचित श्रम अभ्यास</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>» कु ने व्यवस्था नरहेको।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>श्रम निरीक्षणसम्बन्धी व्यवस्था</strong></td>
<td><strong>श्रम निरीक्षणसम्बन्धी व्यवस्था</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>» कारखानाको निरीक्षण प्रयोग भएको कु ने स्थानमा सरकारी कर्मचारी वा देशालीय पन्चायतको महत्त्व लिए प्रवेश गरेको।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>» कारखानाबाट भएको उत्पादन, रजिस्ट्र वा अरू कु ने कागजपत्र नियन्त्रणमा लिनेको वा बयान लिनेको,</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>» आवश्यक निर्देशन दिने अधिकार।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>» कारखाना निरीक्षणको मात्र व्यवस्था रहेको र कारखानाको निरीक्षण गरी उत्पादन भएको वस्तु वा कामदार कर्मचारीसम्बन्धी सबै कागजात नियन्त्रणमा लिने र आवश्यक निर्देशन दिने अधिकार,</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>» कारखाना निरीक्षणको मात्र व्यवस्था रहेको र कारखानाको निरीक्षण गरी उत्पादन भएको वस्तु वा कामदार कर्मचारीसम्बन्धी सबै कागजात नियन्त्रणमा लिने र आवश्यक निर्देशन दिने अधिकार।</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
श्रम ऐन, ०५४

» अधिल्लो ऐक्रै प्राध्नार्थमा निर्दतता दिइ चिया बगान, निर्माण व्यवसाय, यातायात, पर्यटन,

घरेलू, मौसमी प्रतिष्ठानलगायतको लागि विशेष व्यवस्थासहित थप क्षेत्र तथा अनौपचारिक

क्षेत्रको लागि नियमावलि बनाउन सहित व्यवस्था ऐनमा गरिएको।

» घरेलू श्रमिकलाई हकमा न्यूनतम पारिश्रमिक र बिदाका समानैन्द्रमा हुने भिन्न व्यवस्थाबाटो अन्त्य

सबै कुरामा ऐक्रै प्राध्नार्थ सबै प्रकृतिको श्रमिकलाई लागि समानैन्द्रमा सबै युक्त स्थित

व्यवस्था गरिएको।

» रोजगारदाताले श्रम कालुन लागू नगर्नं, नगराउने वा कालुनप्रदत्त कुने अधिकारको प्रयोग गर्नेको

बन्देज लगाउने कार्यहृलाई अनुमतिक श्रम अभ्यास मानिएको।

» कार्याहो गन् उदेश्यले बनाबी प्रमाण खडा गन्, तुङ्ख वा हैरानी दिने नियन्त्रले सबै गन् वा अन्य प्रकारले हतोतसाहन गन्, युनियनको सदस्य वा गैसस्थाय वा पदाधिकारीलाई भेदभाव गन्, युनियन बनाएको वा मागनघ रखेको कारण प्रतिष्ठान बन्द गन् वा श्रमिक कटोटी गन्, युनियनको आन्तरिक मामिलामा हस्तक्षेत्र गन्, सामूहिक माण राखेमा सत्गिरतले वातारा नगरजस्ता विषयहरू पनि रोजगारदातालको तर्कबाट हुने अनुमतिक श्रम अभ्यास मानिएको,

» श्रमिकलाई कुने युनियनको सदस्य नेप वा नहुन दबाब दिने, जबरजस्ती चन्दा वा अन्य सहभागको असूल गन्, कार्यस्थलबाहेक रोजगारदाताको निजी निवासस्थल धरी दिने वा परेड गन्न वा सम्भात हाली नोक्सानी हुने कुने कार्य गन्न विषयहरू युनियनको तर्कबाट हुने अनुमतिक श्रम अभ्यास मानिएको,

» याण्त्रिकतप्तमा कुने अनुमतिक ले वस्तो कार्य गरेमा खराब आचरण मानिए प्रयोग व्यवस्था गरिएको,

» अनुमतिक श्रम अभ्यास गरेमा वा गन्न लागेमा अदालतमा उजुरी दिइ अनुमतिक श्रम अभ्यास

नियन्त्रण गन्नसङ्क स्वयम्भू प्रयोग गरिएको।

» पहिलोचोटी श्रम निरीक्षणको व्यवस्था गरिएको,

» आवश्यकता अनुसार श्रम कानुन कार्यान्वयन भए वा नभएको सम्बन्धमा अनुगमन गन्ने, कार्यान्वयन गन्न सम्बन्धित व्यवस्था निर्देशन दिने, सामूहिक सम्बन्धित तथा मध्यस्थतले गरेको निर्णय कार्यान्वयन गन्ने,

» व्यवसायकव सुरक्षा तथा स्वास्थ्यसम्बन्धी व्यवस्था रोजगारदाताले कार्यान्वयन गरेको सम्बन्धमा निरीक्षण गन्न र आवश्यक भएमा प्रतिष्ठाको खाता तथा रजिस्टर निरीक्षण गन्ने समेतको व्यवस्था गरिएको।
<table>
<thead>
<tr>
<th>मजुदरसम्बन्धी ऐन, २०१६</th>
<th>श्रम ऐन, ०४८</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>श्रम अडिट</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>» कुनै व्यवस्था नरहेको।</td>
<td>» कुनै व्यवस्था नरहेको।</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| **विनियमावलीसम्बन्धी व्यवस्था**          |                  |
| » कुनै व्यवस्था नरहेको।  | » प्रतिष्ठानले विनियम बनाउनसकने र श्रम कायालयमा दर्ता गने�। |

| **कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन**          |                  |
| » कुनै व्यवस्था नरहेको।  | » कुनै व्यवस्था नरहेको। |

| **सरुवा गर्नसकने**          |                  |
| » कुनै व्यवस्था नरहेको।  | » सेवासर्त, सुविधा र कामको प्रकृति वा स्तरमा प्रतिकूल असर पनेको सरुवा गर्न नपाउने व्यवस्था,  
|                            | » प्रतिष्ठानभित्र मात्र सरुवा गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको। |
श्रम ऐन, ०७४

» श्रम ऐन तथा नियमावलीको व्यवस्था पालना भए नभएको बारेमा रोजगारदाता आफैले प्रत्येक
वर्ष श्रम अडिट गरूँपने,
» श्रम अडिट प्रतिवेदन श्रम कार्यलय र नियमक निकायमा पेश गरुँपने व्यवस्था।

» प्रतिदिनले श्रमिकहरूलाई प्राप्त लागि सेवा, सर्त र सुचिधासम्बन्धी विनियमावली बनाउँदा युनियनसँग परामर्श गरूँपने,
» विनियम बनाउँदा वा प्रतिदिनले बनाएको विनियमावलीमा स्वीकृति प्रदान गर्न अधिकार प्राप्त
निकायले व्यस्ततो विनियमावलीमा स्वीकृत प्रदान गर्दा ऐनमा उत्तेजित न्यूनतम माध्यम र सामुहिक सम्भावना तिरियेरी नहुने गर्नुपने,
» विनियमावली श्रमिकले पाउन र ऐनिपरिस्थित भएमा अदालतले बजर गरिनिर्णयको व्यवस्था
भएको।

» प्रतिदिनले सामान्यतया व्यक्तको एकपटक श्रमिकहरूले कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गराउनसक्ने,
मूल्याङ्कनको आधार र कार्यविधिपरिवथय तयार गरी श्रमिकलाई मूल्याङ्कन गरेपछि सबल
पक्ष तथा कमजोर पक्षको बारेमा छलफल गर्न र कमजोर हुँ मुधार गर्न मनासिंव अवसर दिनुपने,
मूल्याङ्कनमा श्रमिकहरू भनाइ राख्न पाउने व्यवस्था गरिएको। यसले मूल्याङ्कन प्रक्रिया
पारदर्शी बनाएको।

» सेवा, सर्त तथा सुचिधामा र निजको कामको प्रकृति एवं स्तरमा फरक नपर्न गरी सर्वा गर्न्छने
व्यवस्था,
» श्रमिकहरू मनौरीले वा बढुवा गरी पदस्थापन गर्दा वा सामूहिक सम्झौतामोजिम वा श्रमिकले
प्राप्त गरेको तालिम दक्षता र शैक्षित योग्यतासँग सम्बन्धित अन्य काममा सहावा गर्दा भने
प्रकृति एवं स्तर फरक पनि समेत सक्रो व्यवस्था गरिएको,
» श्रमिकहरू सहभागिता पदविधिको सार्वजनिक प्रतिदिनमा रहने गरी अर्को प्रतिदिनमा प्रतिविद्यमा
काममा खटाउन सकिने,
» श्रमिकलाई उसको स्थायी बसोबास भएको वा सार्वजनिक कार्यलाई बाहेक सहावा गर्दा धप
सुविधा रोजगारदाताले दिनुपने व्यवस्था।
### चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन

<table>
<thead>
<tr>
<th>मजुदुरसम्बन्धी एन, २०१६</th>
<th>श्रम एन, ०४८</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>व्यक्तिगत विवादको समाधान</strong></td>
<td><strong>श्रम एन, ०४८</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>» अनुचित कदा गरेमा वा बेतन दिन हिलाई गरेमा श्रम अधिकृत भए श्रम अधिकृतसम्पर्क र निज नभए कारखाना निरीक्षकसम्पर्क निवेदन दिने,</td>
<td>» जुनसुके प्रकारको विषय व्यक्तिगत दाबीको रूपमा व्यवस्थापकसम्पर्क पेस गर्नसकने,</td>
</tr>
<tr>
<td>» ६ महिनाभित्र निवेदन दिन सकिने,</td>
<td>» पारिश्रमिक सम्बन्धमा सोइङ्झू ६ महिनाभित्र श्रम कार्यालयमा निवेदन दिन सकिने,</td>
</tr>
<tr>
<td>» यसरी दिविको आदेशापर चित्र नबुझे ३० दिनभित्र अन्त्य अत्यन्त पुनरावेदन दिनसम्म,</td>
<td>» श्रम कार्यलयको निर्णयमा चित्र नबुझे श्रम अदालतमा पुनरावेदन लाने।</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### सामाजिक सौदागरीजीको विषय

| कुनै नेवाँ वा उद्योगसम्बन्धी कारखानामा काम गरेमा मजुदुरहरूले आफ्नो जायज मागहु पुरा गराउन सकिने। | कामदार कर्मचारीको सामूहिक हक-हित, सुविधासम्बन्धी विषयमा माग दाबी गर्न पाइने, |
| कुनै नेवाँ वा उद्योगसम्बन्धी कारखानामा काम गरेमा मजुदुरहरूले आफ्नो जायज मागहु पुरा गराउन सकिने। | माग दाबी यस गर्न बहुमत श्रमिकहरू हस्ताक्षर हुन्नु । सामूहिक सौदागरीजीको व्यवस्थित प्रक्रिया उल्लेख गरिएको। |

### सामूहिक सौदागरीजी समितिमार्फत मागपत्र

| कुनै व्यवस्था नरहेको। | प्रतिष्ठानस्तरमा आधिकारिक ट्रेड युनियनमार्फत वा ५९ प्रतिष्ठात श्रमिकहरू हस्ताक्षरबाट मागदाबी गर्न। |
श्रम ऐन, ०७४

» श्रम ऐन, नियमवाली, अन्य कानून र सामूहिक समृद्धिपत्र राजनीति नमाजका ‘हक’ विवाद व्यक्तिगत दाखिलोंको रूपमा प्रस्तुत गर्न पाइने,
» व्यक्तिगत विवाद सम्बन्धमा ६ महिनास्तिर निवेदन दिनुपने,
» श्रम कार्यलयले गरेको निर्यात विरूद्ध श्रम अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने।

» ऐन, नियम वा सम्बन्धमा उल्लेख गरिएको माध्यमको ‘हित’ सम्बन्धी विषय मात्र सामूहिक मान्य दाखिलको विषय हुने,
» रोजगारीको अन्तर्गतको विषय, पारिश्रमिक भूतकालीको विषय र ऐन कार्यसंचालनको विषय श्रम कार्यलय तथा अदालतमा जाने व्यवस्था गरी सामूहिक विवादको विषय नहुने र निम्न विषयको सामूहिक मान्य दाखिलको विषय हुनुपने:
  • न्यूनतम पारिश्रमिक र स्तरभन्दा कम नहुने तर खाइयाँ आएको पारिश्रमिक हटाउने समेत,
  • प्रतिष्ठानको स्थानमा परिवर्तनको रूपमा रोजगारदाता तथा नर्म रोजगारदातासँग अन्तर्गम व्यवस्थापनको सम्बन्धमा गरिएको समृद्धि,
  • ओभराइम डेढक्यो दिन, दिने व्यवस्थाको स्थान निदिष्ट सुविधा लिने/दिने गर्न सकिएको सहमति,
  • सुविधाकोत्तर पारिश्रमिक काठा हुने विषय निर्धारण गर्ने,
  • होटल, मोटल, डेढौनट, येस्टोन्ट, बडौगल सफाईमा सेवा शुल्कको दर निर्धारण गर्ने,
  • श्रमक मरुस्तको आधार निर्धारण गर्ने,
  • कानूनी हड्डीतल तथा तालाबन्दीको अवधिको पारिश्रमिक दर निर्धारण गर्ने,
  • विनियममा खार्ज आचरणमा निश्चयनको आधार थप गर्ने,
  • श्रमक कटोली सम्बन्धमा कटोलीको विकल्प र छनौटको आधार र स्तर निर्धारण गर्ने।

» दश वा सोभन्दा बढी श्रमकार्यरत प्रतिष्ठानमा माण्डल पेस गर्न निम्नानुसारको सामूहिक सीमाबाटी समिति रहेको छ:
  • प्रतिष्ठानको आधिकारिक ट्रेड युनियनको तर्कबाट तोकिएको वार्ता दिनको निर्धारितहरूको समूह,
  • आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन हुन नसकेको वा निर्वाचन भएकोमा कार्यकाल समाप भएको अवस्थामा प्रतिष्ठानमा रहेका सबै युनियनको आपसी सहमतिबाट मनोनन्य गरिएको वार्ता प्रतिनिधिहरूको समूह,
  • आधिकारिक ट्रेड युनियन र युनियन भएको अवस्थामा प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमिकहरूमै साठी प्रतिष्ठानको बढी श्रमिकहरूको हस्ताक्षरबाट समर्थित प्रतिनिधिहरूको समूह।
### मजुदरसम्बन्धी एन, २०१६

<table>
<thead>
<tr>
<th>सामूहिक माग दाबीमा छलफलको व्यवस्था</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>कुनै व्यवस्था नरहेको।</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>श्रम एन, ०४८</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>माग पेस गरेको २१ दिनभित्र रोजगादातासँग सहमति गरेको।</td>
</tr>
<tr>
<td>सहमति नभए श्रम कार्यालयको १५ दिनभित्र छलफल गराउने</td>
</tr>
<tr>
<td>त्यसपछि मध्यस्थ वा हद्दतलमध्ये १ विकल्पमा जाने।</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### अनिवार्य मध्यस्थताको अवस्था

| कारखानाको मजदूर र मालिकका बीचमा हुने व्यवस्था त्यसको निनेनुको हेडलीको प्रत्येक झगोडाको निनेले त्यसको निनेनुको त्यसको निनेले, |
| सो ट्राइब्युनलको मजदूरहस्ताको १ जना, कारखानाको मालिकहस्ताको टाइमेको १ जना र सरकारबाट मनोभित १ जना व्यक्ति गरी जम्मा तीन सदस्यहरू रहने, |
| ट्राइब्युनल छेद पठाइएको विवादको सम्बन्धमा साक्षी प्रमाण बुझने, साश्कारहस्ताको उपस्थित गराउने र लिखतहरू पेश गराउने कुराहस्ताको ट्राइब्युनललाई प्रवाहित नेपाल कानुनमोजिम अदालतलाई भए सरकारको अधिकार हुने, |
| ट्राइब्युनललाई भएको निर्णय सानिवेध अनिवार्य र वद्वै पक्षहरू उपर मान्य हुनेछ। |

### कानूनी हद्दतल

| अन्य कानूनी उपाय अपनाउँदा पनि कारबाही नभए हद्दतल गर्न चाहिएको त्यसको क्रमितमा तीस दिनअघि सो गरुँदै सक्ने कारण र आफ्नो मागहस्तिको सूचना श्रम विभाग र समन्वित कारखानाको व्यवस्थापकलाई दिनुप्रेक्षा। |
| गोष्पा मद्दतद्वारा ६० प्रतिशत श्रमिकहरूको हद्दतलको पक्षमा मद्दत गरेमा, |
| प्रतिशत व्यवस्थापकलाई ३० दिनको सूचना दिए हद्दतलमा जान सकिने, |
| सरकारले निदेशन दिएको हद्दतल रोकुप्रेक्षा। |
श्रम एञ, ०५४

» माग पेश भएको ७ दिनभित्र वार्ताको लागि रोजगारदाताले बोलाउने परेन्,

» ७ दिनभित्र वार्ता नबोलाएमा वा २१ दिनभित्र समझौता नभएमा समितिले मेलमिलापको लागि श्रम कार्यालय जान पाउने,

» कार्यालयले ३० दिनभित्र मेलमिलाप गराई विवाद समाधान गनुपर्नै। यस अवधिमा हुने समझौता दुबै पक्षलाई वाध्यकारी हुने। यदि मेलमिलाप नभएमा मध्यस्थता वा हड्ड्ठालमध्ये कुनै एक बाटोको प्रयोग गरुनु पर्ने。

» सामूहिक सीदाबाजी समिति वा रोजगारदाताबीच मध्यस्थता गरेनै विषयमा पूर्वसहमति भएको वा अत्याधुनिक सेवा सज्जालगर्नुहुनेप्रतिद्वंद्व भएमा,

» विशेष आर्थिक क्षेत्रभित्रको प्रतिष्ठानमा, वा संविधानबमोजिम सडकटकाल लागौ भई हड्ड्ठाल निषेध भएमा,

» श्रम मन्त्रालयले सामूहिक विवाद जुनसकै अवस्थामा पुगेको भए पनि मध्यस्थताबाट सामूहिक विवादको समाधान गरी आदेश दिएको (तर यो निर्णय, ५ कार्यदिनभित्र कुनै पक्षले अस्वीकार गरेमा भने हड्ड्ठालमा जान सकेने)।

» रोजगारदाता, श्रम कार्यालय र स्थानीय प्रशासनलाई ३० दिनको सूचना दिन निम्न अवस्थामा श्रमिकले गरेको हड्ड्ठालाई कानूनी हड्ड्ठाल मानिने:

(क) अनिचर्य मध्यस्थता गनुपर्नमा बाहेक श्रम कार्यालयमा मेलमिलाप नभएमा,

(ख) मध्यस्थताको कार्य नगरेमा,

(ग) मन्त्रालयमा निवेदन गरेको २१ दिनभित्र मध्यस्थताको गठन हुन नसकेमा वा मध्यस्थता गनुपर्न मन्त्रालयमा नभएमा भनी निर्णय नभएमा,

(घ) तोक्जएको अवधिभित्र मध्यस्थताबाट निर्णय हुन नसकेमा,

(ङ) मध्यस्थताले गरेको निर्णयलाई रोजगारदाताको तर्फबाट कार्यान्वयन गर्न अस्वीकार गरेमा वा त्यस निर्णयलाई कानूनी चुनौती दिएको,

(च) अनिचर्य मध्यस्थता गनुपर्नमा बाहेक मन्त्रालयले मध्यस्थताको लागि पठाएको मध्यस्थताको निर्णयमा कुनै पक्ष अस्वीकार भएमा।
<table>
<thead>
<tr>
<th>मजदूरसम्बन्धी एन, २०१६</th>
<th>श्रम एन, ०४८</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>कानुनी तालाबन्दी</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>» सुचना नदिको हड्डिताल गरेमा वा अवैध हड्डिताल घोषणपत्रकाप्रमाणे हड्डिताल काय राखेमा तालाबन्दी गर्न सकिनेको, ।</td>
<td>» विभागको अनुमति लिई ७ दिनको सूचना दिएर। ।</td>
</tr>
<tr>
<td>» कार्यविधि पुरा नगरी तालाबन्दी गरेमा मजदूरसँग चेतन पाउने, अन्यथा नपाउने। ।</td>
<td>।</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>धर्मी दिन वा सभा गर्नसक्ने</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>» कुनै व्यवस्था नरहेको। ।</td>
<td>» कुनै व्यवस्था नरहेको।</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>मध्यस्थको निर्णय बाध्यकारी हुने</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>» मजदूर, व्यवस्थापक र सरकारको प्रतिनिधित्व भएको ट्राईव्युनलको निर्णय अनितम हुने।</td>
<td>» कुनै व्यवस्था नरहेको।</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>सम्जोता मान्य अवधि</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>» कुनै व्यवस्था नरहेको। ।</td>
<td>» २ वर्षसम्म चाह्र हुने।</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>उद्योग तहमा पेस गरिने सामाजिक माग दाबी</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>» कुनै व्यवस्था नरहेको। ।</td>
<td>» ऐन मौन छ, तर अदालतको फैसलाबाट गर्न सकिने व्याख्या गरिएको छ।</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>हड्डिताल वा तालाबन्दी अवधिको पारिश्रमिक</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>» कुनै व्यवस्था नरहेको। ।</td>
<td>» कानुनी हड्डितालको पारिश्रमिक के हुने भनेमा मौन रहेको।</td>
</tr>
</tbody>
</table>
भ्रम एन, ०५४

» रित नपुन्याई भएको हड़तालरिख व्यवस्थापनले औफिसियलहरूको पुष्टिका दिइ, भ्रम विभागको स्वयंकृतिमा तालाबन्दी गर्न सक्नेछ। तालाबन्दी गर्न अपर पर भएको हड़ताल समाप्त गरेका तालाबन्दी हुनेछ भनिकी क्रियामा ७ दिन सूचना दिनुपर्नेछ।

» हड़ताल अवधिमा श्रमिकबाट घेराउ, हुलदुङ्गारोलो र आदि भएको प्रतिष्ठानलाई क्षति पुष्कल जाने स्थिति भएको व्यवस्थापनले तालाबन्दी गरी सोको औफिसियलहरूको कार्यनिर्देश र विभागको र स्थानीय प्रशासनलाई दिनुपर्नेछ।

» अन्यवास्तव सेवा सञ्चालन गरेको प्रतिष्ठान तालाबन्दी गर्न पाईने।

» हड़ताल र तालाबन्दी गरेको अवस्थामा माथौं पूरो गराउन दबाउ दिने उद्देश्यले श्रमिकले शान्तिपूर्ण रूपमा कार्यस्थल र प्रतिष्ठानको मूल ढोकला धर्मी दिन र सभा गर्नसक्नेछ। तर सोच-वाक्यको अन्य अवस्थामा कार्यस्थल र प्रतिष्ठानको काममा बाधा नगरे गरी कार्य समायोजना अग्रणी र पछिदो विश्वविद्यालयको समयमा मात्र धर्मी र सभा गर्न पाउने।

» अनिवार्य मध्यस्थले गरेको निर्णय र मन्त्रालयबाट पत्राको मध्यस्थत्वले गरेको निर्णय तथा सामुहिक समझौता ५ कार्यदिनसम्मलन लिरहने आज्ञा दिन प्रकाश वार्तको आएको मान्य पुरुषको निर्णय आदेशको हड़ताल गरी पाईने।

» २ वर्षसम्म वैध हुने तर अर्को समझौताबाट प्रतिष्ठापन नभएसम्म कायम रहने।

» चिह्न बगाउ, कार्यालय क्षेत्र, निर्माण व्यवसाय, भ्रम आपूर्तिकर्ता, यातायात क्षेत्र र तौकीके बमोदिका समय प्रकृतिको बन्दू उत्पादक वा सेवा प्रदानकर्तालाई प्रतिष्ठानस्थलमा में उद्योग तहमा सामुहिक सीडाइजी जुने व्यवस्था गरिएको, उद्योग तहमा भएको सामुहिक समझौता लागू नभएको स्थानमा भने प्रतिष्ठानस्थलमा सामुहिक माण दाबी गरी पाउने।

» कानुनपरिवर्तीको हड़ताललाई श्रमिकले कुनै पारिश्रमिक नपाउने,
» गैरकानुनी तालाबन्दीमा पूरा पाउने र कानुनी हड़ताल तथा तालाबन्दीको अवधिमा आधा पारिश्रमिक पाउने।
### मजुदरसम्बन्धी एन, २०१६
### श्रम एन, ०४८

#### खराब आचरण, सजार्य र सफाईसम्बन्धी व्यवस्था

- खराब आचरण कुनै कर्मचारीहरूलाई पहिलोपटक नसिहत, दोसोपटक एक हसामम जटेबाट गर्ने या पुरवैसूचनाबिध या सूचनावार्ता दिनुपर नित रूपमा बरास्त गनेन।
- सूचना पाएको मिलिए ३५ दिनभित्र श्रम अधिकृत तथा कारखाना निरीक्षकसम्बन्धी उजुरी गनसक्ने।
- सोलह विद्युत नबुझे ३५ दिनभित्र अन्त्य अदालतमा पुनरावेदन गन सकिने।
- कारखानाभिमत्र हुलबूढा गने या अनुशासन तोडने या कार्यसुरू, हड़प्ताल या थपाउग पनेर या त्यस्तो काम गन प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा अहरूलाई प्रत्यासहन गने कर्मचारीहरूलाई श्रम विभागले बरास्त गर्नसक्ने।
- बरास्त गर्ने मूल व्यवस्था पाएको मिलिए ३५ दिनभित्र सरकारसम्बन्धी पुनरावेदन गर्नसक्ने।

#### सामुहिक सौदागरीको क्रममा भएको नोक्सानी सम्बन्धमा मुद्दा गन्ने नयाङ्ये/उन्मुक्ति

- कुनै व्यवस्था नरहेको।
- ऐन मौन रहेको, तर ट्रेड युनियन ऐनमा आधिकारिक युनियनलाई संरक्षण।

#### निलम्बन गर्नसक्ने

- कुनै व्यवस्था नरहेको।
- ९० दिनसम्म निलम्बनको सजार्य गर्नसक्ने।

#### रोजगारीको सुरक्षा र अन्य

<table>
<thead>
<tr>
<th>मजुदरसम्बन्धी एन, २०१६</th>
<th>श्रम एन, ०४८</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>निलम्ब, प्रेक्षा, निलम्बन र निश्चयन गरी ४ प्रकारका सजार्यको व्यवस्था रहेको।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>प्रत्येक सजार्यको लागि खराब आचरणको प्रेक्षा ऐनमा उल्लेख भएको,</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>५ दिनको समय दिए स्पष्टीकरण मानु गन व्यवस्था अनिवार्य,</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>आचरण गरेको २ महिनामा कारवाही थाली त्यस्तो २ महिनाभित्र निर्णय गर्नुमा।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>निर्णय विरुद्ध श्रम अदालतमा पुनरावेदन दिन सकिने।</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>सामुहिक सौदागरीको क्रममा भएको नोक्सानी सम्बन्धमा मुद्दा गन्ने नयाङ्ये/उन्मुक्ति</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>कुनै व्यवस्था नरहेको।</td>
</tr>
<tr>
<td>ऐन मौन रहेको, तर ट्रेड युनियन ऐनमा आधिकारिक युनियनलाई संरक्षण।</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>निलम्बन गर्नसक्ने</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>कुनै व्यवस्था नरहेको।</td>
</tr>
<tr>
<td>९० दिनसम्म निलम्बनको सजार्य गर्नसक्ने।</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>रोजगारीको सुरक्षा र अन्य</th>
</tr>
</thead>
</table>

- निलम्बन, प्रेक्षा, निलम्बन र निश्चयन गरी ४ प्रकारका सजार्यको व्यवस्था रहेको।
- प्रत्येक सजार्यको लागि खराब आचरणको प्रेक्षा ऐनमा उल्लेख भएको,
- ५ दिनको समय दिए स्पष्टीकरण मानु गन व्यवस्था अनिवार्य,
- आचरण गरेको २ महिनामा कारवाही थाली त्यस्तो २ महिनाभित्र निर्णय गर्नुमा,
- निर्णय विरुद्ध श्रम अदालतमा पुनरावेदन दिन सकिने।
श्रम ऐन, ०६४

» नसिध, ग्रेड रोकका वा बढुवा रोकका, एकदिनको पारिश्रमिक कट्टा गर्न वा निर्कासनजस्ता सजार्य गर्न सकिने,
» ऐनया ने खराब आचरणको सूची उल्लेख गारिएको र त्यो सूचीमा विनियमले थप गर्नसक्ने व्यवस्था गरिएको,
» ३ वर्षभन्दा खराब आचरण गरेकापत २ पटकभन्दा बढी अन्य सजार्य पाएमा वा सेवाबाट हटाउने प्राधिक रहेको प्रवृत्त नेपाल कानुनमा उल्लेख गरेका खराब आचरण गरेमा सेवाबाट हटाउन सकिने व्यवस्था गरिएको,
» रोजगारदाताले नै जाहेरवाला भएको व्यवस्थाका अनुसन्धान र धूनछेलको प्रयोजनको लागि ९० दिनभन्दा बढी धुनामा बसेको श्रमिकलाई सुनवाइ कोैको ने नदिएर सेवा अन्त्य गर्न सकिने,
» सजार्य दिनभन्दा अधि जवाफ पेस गर्न कोणिया ७ दिनको स्वावलाई दिनपुरमा,
» खराब आचरण गेको जानकारीमा आएको मितिले २ महिनाभित्र कारबाही सुरु गरी कारबाही सुरु गेको मितिले ३ महिनाभित्र निर्णय गरिएकोमा,
» निर्णयका लागि सजार्य घटाउनसक्ने व्यवस्था पनि ऐनया गरिएको ।

» आधिक हानी नोक्सानीउपर मुदा नलामे,
» तीज-फोड र भीतिक क्षति असुल गर्न पाइने,
» ट्रेड युनियन ऐनया आधिकारिक युनियनलाई संरक्षण ।

» निलम्बनलाई सजार्य नमाजने,
» कानुनमोजिम धुनामा रहेमा वा निर्कासनको सजार्य प्रस्ताव गरिएको श्रमिकलाई छानबिन अवधिभन्दा बढीमा ४ महिनासम्म निलम्बन गर्न्सक्ने । छानबिनलाई लागि निलम्बन गर्दा आधा पारिश्रमिक पाउने तर पछि सजार्य नभएमा पूर्ण पाउने ।
<table>
<thead>
<tr>
<th>मनुदुरसम्बन्धी ऐन, २०१६</th>
<th>श्रम ऐन, ०४८</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>कुनै व्यवस्था नरहेको ।</td>
<td>स्थायी कामदार वा कर्मचारीलाई रोजगारीको सुरक्षा,</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>यस ऐन र नियमावली तथा विनियमावलीविमोजिम बाहेक हटाउन नपाउने,</td>
</tr>
<tr>
<td>अन्यु निवेवेनु ऐन/निनेयुमा उल्लेख नेभएको ।</td>
<td>काम गर्नेको अवस्थामा दुर्घटना भई उपचार गरेमा १ वर्षसम्म हटाउन नपाउने,</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>अन्य विवरण ऐन/नियममा उल्लेख नभएको।</td>
</tr>
</tbody>
</table>

अनिवार्य अवकाश

| ५० वर्षको उम्रमा पुगोसँग, | ५५ वर्ष उम्रमा पुगोसँग, |
| कारखानालाई नभई नहसँग भएका बढीमा १० वर्षसम्म थप गर्न सकिने। | प्रतिष्ठानलाई नभई नहसँग भएमा ५ वर्ष थप गर्न सकिने। |

श्रमिक कटौटी

| श्रम विभागको पूर्व-स्वीकृत लिनुपन। | कटौटीपूर्व सरकारको स्वीकृति लिनुपन। |

सूचना अवधि
श्रम ऐन, ०७४

» ऐन वा नियमावली वा विनियमावलीवमोजिम बाहेक अन्य अवस्थामा कुनै पनि श्रमिकहरू रोजगारी अन्त्य गर्न नपाइएन्,
» रोजगारी अन्त्य गर्दै उचित र पर्याप्त वर्षापूर्वकारण खुलाउनु परेन्,
» खराब आचरणसम्बन्धी निर्देशन हुनेबाटको समयगत र कार्यरत श्रमिकहरू रोजगार सम्झोतामा उल्लेखित समय समाप्त भएपछि रोजगारी अन्त्य हुने। यो बाहेक श्रमिकहरू रोजगारी अन्त्य हुने अन्य अवस्था:

(क) समयगत र कार्यरत श्रमिक, परियोजना-आधारित रोजगारीहरू रहेको भए सोको थप भएको समयावधि वा कामको प्रकृतिको आधारमा त्यस्तो काम सम्पन्न गर्न थप भएको अवधि समाप्त भए।
(ख) ७ दिनसम्मको लागि आकस्मिक रोजगारीहरू रहेको श्रमिकहरू रोजगारदाता र श्रमिकहरू स्वेच्छाले जब्त भएको,
(ग) जुनसूची रोजगारीहरू पनि ६ महिनाको परीक्षणकालमा रहेको श्रमिकहरू काम संतोषजनक नभएमा।
(घ) राजाेँनामा दिए (तर यस ऐनमा राजीनामा अस्वीकृत हुने व्यवस्था हटाइएकोले आपसी सहमतिमा राजीनामा र गर्न र र ल्यस्नको व्यवस्था थप गरिएको छ ।),
(ङ) ऐनवमोजिम पारदर्शीहरूका कार्यसम्पादन मूल्यांकन गर्दै लगातार ३ पटक वा सोबथनदा बढी संतोषजनक नभएमा वा न्यूनस्तर भएको पाइएमा स्वीकारणको लागि कमितिमा ७ दिन समय दिइ रोजगारी अन्त्य हुने。
(च) कुनै श्रमिक शारीरिक वा मानसिकस्वरुप अशक्त वा अडगभड्दा वा घाइट भई काम गर्न नसको भएमा र व्यवस्थयोपचारको लागि लागे समय लागेने भएमा रोजगारदाताले तोलेको कामको सिलसिलामा कुनै दर्थना भई वा व्यवसायजन्य रोगको कारण अस्पतालमा बसी उपचार गराउँचको उपचार गराउँदैको अवधिभर हटाइएको नसक्ने, तर धराम बसी उपचार गराउँको ६ दर्षियत र सोबाहेक आफै बिरामी हुने वा अन्यत्र दर्थना भएको अवस्थामा ६ महिनापछि रोजगारी अन्त्य गर्न सक्ने।

» ५८ वर्ष उमेर पुगेपछि (अनिवार्य अवकाशको उमेर निर्विरोध रोजगारीहरू रहेको श्रमिकहरू लागि मात्र लागु हुने)।

» कटीमूँवै सरकारको स्वीकृति लिनुपने व्यवस्था हटाइएको, तर श्रमसम्बन्ध समिति वा युनियनसङ्ग परामर्श गरुन्छने व्यवस्था ध्पएको।
<table>
<thead>
<tr>
<th>मनुदुसमबन्धी एन, २०१६</th>
<th>श्रम एन, ०४८</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>» कटौटी गर्दै १ महिनाको सूचना वा सूचना अवधिको वेतन दिनुपर्न।</td>
<td>» कटौटी गरेकोभा ३० दिनको सूचना वा सोबापातको पारिश्रमिक दिनुपर्न।</td>
</tr>
</tbody>
</table>

कटौटी र क्षतिपूर्ति

| प्रत्येक वर्ष काम गरेको १५ दिनको दलील कटौटी वापतको क्षतिपूर्ति दिनुपर्न। | स्थायी कामदार, कर्मचारीले प्रत्येक वर्षको सेवा बापत ३० दिनको पारिश्रमिकले गुणन गर्दै हुने रकम दिनुपर्न। |

सुविधाको भुक्तानी

| कुनै व्यवस्था नरहेको। | कुनै व्यवस्था नरहेको। |

श्रम अदालत गठन

| कुनै व्यवस्था नरहेको। | मुद्रा हनें १ जना अधिकारीको नेतृत्वमा श्रम अदालत गठन हुने। |

निर्णय, समझौता र फैसलाको कार्यर्पन

| कुनै व्यवस्था नरहेको। | अदालतको फैसला श्रम कार्यलयले कार्यर्पन गर्न सूचना दिन। |
### श्रम अन्त, ०७४

<table>
<thead>
<tr>
<th>कोटौती र क्षाःद्धितीपाूद्धितीथ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>प्रत्यूेक वेष गोदोेको १५ निदोनेको दो�लीे कटौी वेापा�को क्षानि�पाुनि�� निदोनेुपानेे।</td>
</tr>
<tr>
<td>स्थायुी कामादोा�, कमा�चौा�ीलीे प्रत्यूेक वेष�को साेवेा बापा� ३० निदोनेको पाारि�श्रेनिमाकलीे गोुणुने गोदोा� हेुनेे �कमा निदोनेुपानेे।</td>
</tr>
<tr>
<td>बे�ोजगोा� भत्ता पााउनेे बाहेेकका कटौ�ीमाा पा�ेका श्रेनिमाकलीे साेवेा गो�ेको प्रत्युेक वेष�को निनेत एक महिनाको आधारभूत पारिश्रमिकले गुणन गर्दै हुने रकम क्षतिपूर्ति दिनुपर्न तय १५ जनाहन्दा कम श्रमिक कार्यरत प्रतिदिनले कटौली गर्दै भने क्षतिपूर्ति दिनु नपने र प्रक्रियाशस्त्र पूरा गर्नु नपने।</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| जुनसुकै तरिकाबाट रोजगारी अन्त्य भए पनि रोजगारदाताले १५ दिनभित्र श्रमिकलाई दिनुपर्न रकम भकतींगी गरेँ र सामाजिक सुरक्षा वा अन्य निकायमा भकतींगीको लागि आवश्यक सहयोग गर्नुपरेँ, |
| यदि रकम भकतींगी नगरमा वा सहयोग नगरमा, भकतींगी नहुँदैको अवधिसम्म कार्यरत श्रमिकसरह पारिश्रमिक दिनुपर्न व्यवस्था गरिएको। |

| मुहा हर्ने ३ जना अधिकारीको रहेको श्रम अदालत गठन हुने व्यवस्था, |
| श्रम अदालत नभएको स्थानमा उच्च अदालतबाट श्रम अदालतको काम हुने व्यवस्था। |

| अदालतको फैसला, मध्यस्थको निर्णय, विभाग वा कार्यलयको निर्णय तथा समझौता वा सहमतिहरू समन्वित पक्षले कार्यान्वयन नगरमा थिइ निकायहरूले— अचल सम्पत्ति रोकका राख्ने वा लिलाम बिक्री गरेँ, बैंक खाता रोकका राख्न लेखी पटाउने, कानूनमा हो भएको रोकका राख्न लेखी पटाउने, सम्भवित पक्षको नाममा भएको श्रम इजाजत मिलम्बन गर्न र अन्य उपयुक्त आदेश गर्ने व्यवस्था गरिएको। |
| त्यसपछि पनि कार्यान्वयन नभएमा श्रम अदालतले रु. १ लाख जरिवाना वा १ वर्ष कैदको आदेश दिनसक्ने। |
### श्रम ऐन २०७४ को तयारीदेखि प्रमाणीकरणसम्मको टाइम लाइन

| वर्ष | महीना | अविष्कारको सामायिकी  
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>२०५८</td>
<td>पुस्तकालीन प्रधानमंत्री श्री शेबरहादुर देउँवाद्रा रायर एफ्फ फायरको नीति बमोजिमको श्रम ऐन २०४८ मा दोस्रो संशोधन गर्न मस्तिदा घोषणा। जिफ्न्ट, एनटियूसी र डिकोन्ट्ड्रारा उज मस्तिदा अस्वीकार।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०५८</td>
<td>महीना १९</td>
<td>नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघले आठ सदस्यीय श्रम कानुन सुधार कार्यदलको घोषणा</td>
</tr>
<tr>
<td>२०५९</td>
<td>साउन २२ र २९</td>
<td>श्रम कानुनमा आवश्यक सुधार गर्न मन्त्रालयद्वारा तिप्पणी बेठक आयोजना, बेठक निष्कर्षविविधी।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०५९</td>
<td>महीना १९</td>
<td>सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्थापनका गर्न नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघ र तीन ट्रेड युनियन महासंघहरू— जिफ्न्ट, एनटियूसी र डिकोन्ट्ड्रारा बीचमा सात बुङ्दामा सम्मान जारी राखन सहमति।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०५९</td>
<td>पुस्तका २९</td>
<td>आईएलओको सहजीकरणमा श्रम कानुन सुधारसम्बन्धी पहिलो तिप्पणी उच्चस्तरीय सामाजिक सम्बाद आयोजना।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६०</td>
<td>महीना ६१–६२</td>
<td>श्रम कानुन सुधारसम्बन्धी दोस्रो तिप्पणी उच्चस्तरीय सम्बादमा ट्रेड युनियन र रोजगारदाताका आ–आफ्नो अवधारणा पेस।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६१</td>
<td>साउन २३</td>
<td>तेसो तिप्पणी उच्चस्तरीय सामाजिक सम्बादमा नयाँ श्रम ऐनका लागि मार्गदर्शक सिद्धान्त तयार गर्न युनियन र रोजगारदाताका ३/६ जना रहेको कार्यदल गठन गर्न सहमति। नोभेम्बिरभिष्ट क्रम सकेगरी समय सीमा निघारण।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६१</td>
<td>साउन २५</td>
<td>२०६१साउन २७</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| वर्ष | अवधि | शासनकारक गरिने कार्य | राजनीतिक और सामाजिक साम्यालीनको उद्देश्यका आधारमा कार्यरत श्रम कानुन सुधारको आधार- बुँदाको रोजगारदाता र युनियनका उच्चतरीय नेतृत्वलाई भ्रमित। सहमति हुन नसकेका २ बुँदाहरू ध्यान छलफल गरी निष्कर्षमा पुनिथाउन कार्यनिष्ठलाई निर्देशार्थ।
| २०६१ असाभ २५ | नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघ तथा जिफ्ट, एनटियुसी र डिकोन्टको बीचमा श्रम कानुन मस्तिष्कका १९ बुँदाहरू हस्ताक्षर। यो १९ बुँदा अधिल्लो ७ बुँदाके विस्तार थियो।
| २०६१ पुस २५ - माघ १ | सरकारद्वारा आयोजित दोस्रो राष्ट्रीय श्रम सम्मेलनबाट सामाजिक सुरुक्षा सहित परिमार्जन गर्नें ध्यान निर्माण गर्न १९ आधारभूत बुँदाहरू (गाइडलाइन) पारित।
| २०६१ माघ १९ | तक्तलिन राजा जनेत्रयारा जनताको अधिकार कटौती, सड़कटपलको घोषणा, राजनीतिक दललगायत युनियन गतिविधिमा नियन्त्रणको प्रयास। त्रिपलकी सम्बंध स्थगित।
| २०६२ भडी २५-२७ | दसौं हजारको प्रदर्शन सहित काठमाडौँमा ट्रेड युनियनहरूको बृहत्त समूहको आयोजना, सम्मेलनद्वारा अध्यादेशमार्फत घोषणा गर्न लागिएको श्रम ऐन ०४८ को दोस्रो संशोधन अस्वीकृत।
| २०६२ भडी ३१ | सरकारबाट श्रम ऐन २०४८ मा दोस्रो संशोधन अध्यादेशको मस्तिष्कमा सार दिनभित्र प्रतिक्रिया पठाउन “आदेश” सहितको पत्र पेशित।
| २०६२ असाभ ५ | अध्यादेशविरूद्ध ट्रेड युनियनहरूको पत्रकार समेलन र पहिलो चरणको कार्यक्रम ६ देखि १४ असाभको लागि निदारण।
| २०६२ असाभ ७ | जिफ्ट, एनटियुसी र डिकोन्टइले संयुक्तरूपमा अध्यादेशको विरोध। अध्यादेशबाट श्रम कानुनमा संशोधन नगर्न श्रममन्त्रीको ध्याननिर्धारणसहित ध्यान सल्लाहकर समितिको बैठकको माग। अध्यादेश माधिको छलफलमा भाग लिङ्ग दिलाई गर्दै जाने रणनीति अपनाईएको।
<p>| २०६२ असाभ १६ | श्रम मन्त्रालयमा अध्यादेशमाध्यम छलफल गर्न प्राविधिक समितिको बैठक। |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th>वर्ष</th>
<th>महीना</th>
<th>नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघ र ट्रेड युनियनहरूको प्राविधिक समितिको कार्यालय</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>२०६२</td>
<td>असोज १९</td>
<td>मन्त्रालयको केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समितिको कार्यालय</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६२</td>
<td>असोज २९</td>
<td>नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघ र ट्रेड युनियनहरूको प्राविधिक समितिको बैठक</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६२</td>
<td>कार्तिक ६</td>
<td>नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघ र ट्रेड युनियनहरूको प्राविधिक समितिको बैठक</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६२</td>
<td>कार्तिक ७</td>
<td>श्रम मन्त्रालयको केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समितिको बैठक</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६२</td>
<td>कार्तिक ८</td>
<td>सरकारको घोषणा गर्ने अध्यादेशको मस्तिष्कमा ट्रेड युनियनहरूबाट १३ बैठक असहमति दर्ज, अध्यादेश लागु हुनुपूर्व व्यापक छलफलको माग</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६२</td>
<td>कार्तिक ९</td>
<td>विषय वैदिकको आवासीय प्रतिनिधिको क्रियम युनियन नेताहरूको भेट</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६२</td>
<td>कार्तिक २३</td>
<td>श्रेमा ऐने सांगे साम्बन्धमा पाैनेको निवेदन आईएलीओको सहायता स्वीकार, आईएलीओको निवेज्ञासानि ट्रेड युनियनहरूको असहमति समेतलाई समावेश गरी नियमावलीमा व्यवस्था गर्न प्राविधिक समिति गठन</td>
</tr>
<tr>
<td>वर्ष</td>
<td>मास</td>
<td>घटना</td>
</tr>
<tr>
<td>------</td>
<td>------</td>
<td>-------</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६२</td>
<td>माघ २४</td>
<td>आईएलओको सहजीकरणमा नियमावली मस्तिदा प्रातिविधिक समितिको बैठक।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६२</td>
<td>फागुन १६</td>
<td>नियमावली मस्तिदा समितिको बैठक-अधि नै श्रम एन दोसो संस्थान अध्यादेश जारी। युनियनका प्रतिनिधिहरूद्वारा नियमावली मस्तिदा समितिको बैठकमा त्यस्मात छलफल गर्न अस्वीकार।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६२</td>
<td>फागुन २५</td>
<td>श्रम अध्यादेश फिर्ताँ गर्न तीनवटा महासंघाद्वारा सरकारलाई चेतावनी। राजपत्रमा दबावको कारण प्रकाशित हुन सकेन।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६२</td>
<td>चैत ५ देखि चैत २९</td>
<td>श्रम अध्यादेश विरुद्धमा जुलूस, धर्म, श्रम कार्यलय घेराउलागायतको कार्यक्रम।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६३</td>
<td>बैशाख १६</td>
<td>जनआन्दोलन पिछोको सरकारले समेट पहिलेको अध्यादेश संस्थानसहित लागू गर्यो घोषणा।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६३</td>
<td>बैशाख २७</td>
<td>श्रम अध्यादेश खरोजिको लागि ट्रेड युनियनहरूको ७२ घण्टे अल्टिमेटम।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६३</td>
<td>जेठ १</td>
<td>कार्यन्याय गर्नु-अधि पुनःस्थापित संसदबाट श्रम (दोसो संस्थान) अध्यादेश खरोज।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६३</td>
<td>माघ १७</td>
<td>रोजगारीको सिर्जनाको लागि ओप्योगिक क्षेत्रमा शान्ति स्थापना गर्न, श्रम कानुनमा समयानुसार परिवर्तन गर्नेत्यसिनको विषयमा सहकार्य गर्न तत्कालीन युनियनहरू— जिफ्नेट, एनटियुसी, डिकोनट र अन्यफिकै लागाई धोषणापत्रमा हस्ताक्षर। अन्टुफ श्रम कानुन परिमार्जनको विषयमा अन्य युनियनसँग सहकार्यमा प्रवेश।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६३</td>
<td>माघ १</td>
<td>नेपालको अन्तरिम संविधान जारी, उचित श्रम अभ्यासको हक, सामूहिक सौदाबाजी र ट्रेडयुनियन खोल पाउने विषय तथा सामाजिक सुरुशालाई श्रमिकहरूको मौलिक हकको रूपमा प्रस्तुत।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६४</td>
<td>कातिक २०</td>
<td>श्रम कानुन सुधारमा सहजीकरणको लागि आईएलओ मुख्यालय जनेखालाई बव काइल्ठालाई जिम्मेवारी प्रदान। काइल्ठराहरू सरकार, रोजगारदाताका संगठन र ट्रेड युनियनहरूको धारण बुझी प्रतिवेदन पेज। सोही प्रतिवेदनको आधारमा आईएलओ जनेखालाई मिहिक परामर्शदाता मोडी तुम्चिबाट श्रम कानुन सुधारमा सुझाव प्रस्तुत।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६४</td>
<td>चैत ३३</td>
<td>ट्रेड युनियन, रोजगारदाता र सरकारबीचमा श्रम कानुन सुधार प्रतिनिधियालाई कसरी अगाडि बढाउने भने सम्बन्धमा त्रिपक्षीय बैठक।</td>
</tr>
<tr>
<td>वर्ष</td>
<td>पार्सी</td>
<td>विषय</td>
</tr>
<tr>
<td>------</td>
<td>--------</td>
<td>--------</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६४</td>
<td>२-४</td>
<td>अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको तयारी पारिको प्रतिबन्धन छ लफल गर्न श्रम कानून सुधारको लागि कार्यशालामा। अन्तरगत संबंधनबुझु कै श्रम विवाद समाधान गर्न श्रम आयोगासँग सहर्षि सहमति।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६४</td>
<td>१०</td>
<td>श्रम आयोग गठन गर्नको लागि आवश्यक ऐन निर्माण गर्न गठित वित्वाङ्क कार्यकलापको तयारी पारिको प्रारूपमा रोजगारिनालको संगठन र ट्रेड यूनियनहरू -- जिफ्नद, एनटियसी, डिक्रोनट र अन्य विभागहरू हस्ताक्षर।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६५</td>
<td>साउन</td>
<td>१९ लुणै सहमति, श्रममोजन २०६२, अन्तर्राष्ट्रीय संबंधन, २०६३ अनुकूल समाजक सुरक्षासहितको श्रम कानून परिमार्जनको लागि वित्वाङ्क संवर्तेको सुरू। कार्यशालामा प्रस्तावित कानूनमा रहनुपर्न विषय-सूचीमा छलफल।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६५</td>
<td>भद्र</td>
<td>प्रस्तावित कानूनमा रहनुपर्न खराब आचरण र सजायको विषयमा कार्यशालाला आयोजना।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६५</td>
<td>असोज</td>
<td>प्रस्तावित कानूनमा हुनुपर्न सामूहिक सङ्गाराजी, अत्यावश्यक सेवा, हड़ताल, तालाबन्दीको व्यवस्थापन विषयमा कार्यशालाला आयोजना।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६५</td>
<td>असोज</td>
<td>श्रम निरीक्षण समवेदना कार्यशालाला आयोजना।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६५</td>
<td>महासिर</td>
<td>प्रस्तावित कानूनमा हुनुपर्न समानता, भेदभाव अन्त्य, जेन्डर विषयमा कार्यशालाला आयोजना।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६५</td>
<td>महासिर</td>
<td>जेन्डर बाबुको एएलओ आईएलओ परामर्शदाताको निर्देशीय बैठक।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६६</td>
<td>जेठ</td>
<td>अन्तरराष्ट्रीय श्रम संगठनका परामर्शदाता मोर्डर बुनियान्द्रा श्रम कानूनको मस्तीदा नेपाल सङ्कार, रोजगारिनालको संगठन र ट्रेड यूनियनहरूलाई हस्तान्तरण।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६६</td>
<td>जेठ</td>
<td>२८ जुलाई २००८ देखि २७ नोभेम्बर २००८ सम्म भएका कार्यशालाको आधारमा अन्तरराष्ट्रीय श्रम संगठनका परामर्शदाता मोर्डर बुनियान्द्रा श्रम कानूनको मस्तीदा प्रस्तुत। मस्तीदामा छलफल सुसुसुसुसुसुस्थ एल्टा यूनियनहरू विदेशी परामर्शदाताले तयार पारेको मस्तीदामा छलफल नगरै अडान। आईएलओ नेपाली परामर्शदाताको रूपमा विनय रेमी निमुक्त।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६६</td>
<td>भद्र</td>
<td>प्रवाशी श्रमिकको संरक्षणसम्बन्धी कार्यशालाला। श्रम ऐनमा नेपालमा वर्करितमिटसम्बन्धी व्यवस्था समवेदना छलफल।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६६</td>
<td>असोज</td>
<td>व्यवसायिक सुरक्षा र स्वास्थ्य विषयमा आईएलओको विनयसंग परामर्श बैठक।</td>
</tr>
</tbody>
</table>
चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन

<table>
<thead>
<tr>
<th>साल</th>
<th>वेदना</th>
<th>अवधारणा</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>२०६६ मड्सिर २२</td>
<td>श्रम कानुनको मस्तोदाको क्रममा भएको प्रगति मा छलफल।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०६६ चैत २४</td>
<td>बेरोजगारको संख्यको लागि बेरोजगार बीमा, बेरोजगार सहायता तथा कटोटीबाटको क्षतिपूर्ति विषयमा क्षतिकर।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०६७ असार</td>
<td>पारामीटरबाट श्रम एन २०६७, सामाजिक सुरक्षा एन २०६७, बेरोजगार बीमा एन २०६७, बोनस एन २०६७, संगठन स्वतन्त्रता एन २०६७ र राष्ट्रिय श्रम आयोग एन २०६७ को मस्तोदा प्रस्तुत। आइएलोदाहा उक मस्तोदा नेपाल सरकारमा हस्तान्तरणको साम्ंत्रिक छलफल प्राप्त गरेको छ।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०६७ चैत १०</td>
<td>न्युनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन गर्न बसेको रोजगारदाताको संगठनहरू र ट्रेड युनियनहरूबीच योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको दर (रोजगारदातार र श्रमिकको योगदानको प्रतिशत क्रममा: पारिश्रमिकको २० प्रतिशत र १६ प्रतिशत कट्टा गरेको) निर्धारित गरी श्रम कानुन मस्तोदा क्षतिकर जारी राखेको सहस्त्रतार हस्ताक्षर।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०६८ असोज १३</td>
<td>१० चैतको द्विपश्चिम मस्तोदालाई सरकारसहितको त्रिपश्चिम केन्द्रिय श्रम संलग्नका समितितार समितिको अनुमोदन।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०६८ असोज</td>
<td>नेपाली हिमले तयार गरेको मस्तोदाउपर अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको टिपणी र सुझाव प्राप्त। सो समेतको आधारमा श्रम मन्तालयले श्रम एन र सामाजिक सुरक्षा एनको मस्तोदा रोजगारदाताबीच छलफलको लागि प्रस्तुत।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०६८ पुसदेखी बैशाख २०६९ सम्म</td>
<td>प्रस्तुत मस्तोदामास्तिक युनियन-युनियन बीच र रोजगारदाता-रोजगारदाताहरूबीच एकरुपता स्थायी र स्वतंत्र छलफल। ट्रेड युनियनहरूबीच संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र(जेटियुसीसी)को संयोजनमा छलफल आयोजना।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०६९ बैशाख १२</td>
<td>श्रम मन्त्रालयको श्रम कानुनको प्रस्तावमाध्यम जेटियुसीसीहरू ट्रेड युनियनहरूको साझा सुझाव र नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघ (एफएससीसीआई), उद्योग परिषद्, नेपाल (सिएनआई), नेपाल चेन्बरस अफ कमर्स र घरेलु तथा साना उद्योग महासंघ (एफएससिएसआई)द्वारा रोजगारदाताहरूको साझा सुझाव पेन।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०६९ साउन ४-६</td>
<td>तेसो राष्ट्रिय श्रम समन्वयमा सामाजिक सुरक्षा एन र श्रम एनको मस्तोदा प्रस्तुत। अवधारणामा राष्ट्रिय सहमति, मस्तोदामास्तिको छलफल जारी राखेको साम्भव।</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
| वर्ष  | मास | घटना/रामनीयमा
|-------|------|---------------------------------|
| २०६९  | अक्तूबर २४ | त्योहार युनियन रोजगारदाताहरूको संगठनद्वारा प्रामुख्य सूचना आयोजन गरी एकीकृत मस्तौँदा तथा।
| २०७०  | अक्तूबर २० | व्यवसायिक संसदद्वारा जातीय संसदीय सम्मान नै सामाजिक सुरक्षा ऐन पस्ने सड़कक्त्व प्रत्यावर्तन सर्वसम्मतिबद्ध पारित।
| २०७१  | असार २४ | दफावार छलफलपछि रोजगारदाताको संगठनहरू र त्योहार युनियनहरू रोजर्गार दाताको संगठनहरूका ७० सांसद कार्यालयमा संसदद्वारा आयुर्वेदको सांगोठनहरूको आयुर्वेद्वा संसदद्वारा उपलब्ध केन्द्र केरी असाहीमा जेद एकीकृत मस्तौँदा, असाही राज्यमन्त्रीलाई हस्ताक्षर।
| २०७२  | पुस्तार २५ | संसदद्वारा अध्यक्ष सुवास चन्द्र नेपालसम्म संविधानभार्या श्रमिकको प्रतिनिधित्व, सामाजिक सुरक्षा, अन्य आयोग र अन्य अधिकारलाई मौलिक हकको रूपमा व्यवस्था गर्न जेटियुसिसीद्वारा जापन-पत्र पेश।
| २०७२  | असार ३ | प्रत्येक श्रमिकलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाबाट संरक्षित हुने हक हुने, प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको रहनु, सामुहिक सौदागारी र त्योहार युनियन चौको र हक हुने, उचित पारिश्रमिकको रहनु, पारिश्रमिक र सामाजिक सुरक्षामा महिला र पुरुषमा भेदभाव नगर्ने, शोषण बिच्छुखा हक हुने, बेरोजगारी सुविधा पाने हक हुने, बालश्रम र बाल्रा श्रम निपेध हुनेलगायतका श्रम-अधिकार मौलिक हकको रूपमा राखी ऐतिहासिक संविधानसभाद्वारा नेपालको संविधान जारी।
| २०७२  | माघ २८ | श्रम विधेयक २०७२ व्यवस्थापिका संसदमा दर्शाई
| २०७३  | भदौ २६ | श्रम विधेयक २०७२ व्यवस्थापिका संसदमा प्रस्तुत।
| २०७३  | भदौ २७ | संसदमा श्रम विधेयकमाथि विचार गतियोग्य भने प्रत्यावर्तन प्रस्तुत। सोही दिन संयुक्त त्योहार युनियन समन्वय केन्द्रद्वारा सांसदहरूलाई अन्तर्क्षेत्र प्रत्यावर्तन प्रस्ताव आयोजना। सांसदहरूलाई त्योहार युनियनको संशोधन प्रत्यावर्तन हस्ताक्षर गरेको छ।
| विषय | सम्बन्धमा उपलब्ध निर्देश
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>विधेयक दक्षिण-पश्चिम छलफलको लागि अन्तरराष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिमा पठाउने व्यवस्थापिका संसदको निर्णय</td>
<td>अन्तरराष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिले गनिन गरेको श्रम विधेयक र सामाजिक सुरक्षा विधेयकमाधि छलफल गरी प्रतिवेदन पेट गर्न नौ सदस्यीय उपसमितिगठन।</td>
</tr>
<tr>
<td>अन्तरराष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितियाँ गठित उपसमितिमा सरोकारवालासँग छलफल।</td>
<td>अन्तरराष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिले गनिन गरेको श्रम विधेयक र सामाजिक सुरक्षा विधेयकसम्बन्धी उपसमितिमा सरोकारवाला युनियन, श्रम मन्त्रालय र रोजगारदाताका प्रतिनिधिसँग छलफल।</td>
</tr>
<tr>
<td>अन्तरराष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिले गनिन गरेको श्रम विधेयक र सामाजिक सुरक्षा विधेयकसम्बन्धी उपसमितिमा सरोकारवाला युनियन, श्रम मन्त्रालय र रोजगारदाताका प्रतिनिधिसँग छलफल।</td>
<td>अन्तरराष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिले गनिन गरेको श्रम विधेयक र सामाजिक सुरक्षा विधेयकसम्बन्धी उपसमितिमा सरोकारवाला युनियन, श्रम मन्त्रालय र रोजगारदाताका प्रतिनिधिसँग छलफल।</td>
</tr>
<tr>
<td>उपसमितियाँ समितिसम्बन्ध प्रतिवेदन प्रस्तुत।</td>
<td>उपसमितियाँ समितिसम्बन्ध प्रतिवेदन प्रस्तुत।</td>
</tr>
<tr>
<td>श्रम विधेयक सम्बन्ध उपसमितिको प्रतिवेदनमाधि समितिमा छलफल।</td>
<td>श्रम विधेयक सम्बन्ध उपसमितिको प्रतिवेदन समितियाँ पारित, व्यवस्थापिका संसदमा निर्णयार्थ पेस।</td>
</tr>
<tr>
<td>श्रम विधेयक सम्बन्ध उपसमितिको प्रतिवेदन समितियाँ पारित, व्यवस्थापिका संसदमा निर्णयार्थ पेस।</td>
<td>श्रम विधेयकमा रहेको निजमती सेवामा श्रम एन नलाग्ने भन्नी सेवा, प्रहिरीमा झै प्रतिबन्ध लगाउने व्यवस्था हटाउनपर्नुभागको कारण कार्यसूचीबाट हटेको।</td>
</tr>
<tr>
<td>श्रम विधेयकमा रहेको निजमती सेवामा श्रम एन नलाग्ने भन्नी सेवा, प्रहिरीमा झै प्रतिबन्ध लगाउने व्यवस्था हटाउनपर्नुभागको कारण कार्यसूचीबाट हटेको।</td>
<td>अन्तरराष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिका सभापतियाँ व्यवस्थापिका–संसदमा प्रतिवेदन पेस।</td>
</tr>
<tr>
<td>अन्तरराष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिका सभापतियाँ व्यवस्थापिका–संसदमा प्रतिवेदन पेस।</td>
<td>व्यवस्थापिका संसदबाट श्रम विधेयक पारित। पारित कानूनको नाम श्रम एन २०७४ रहने।</td>
</tr>
<tr>
<td>व्यवस्थापिका संसदबाट श्रम विधेयक पारित। पारित कानूनको नाम श्रम एन २०७४ रहने।</td>
<td>राष्ट्रपतियाँ प्रमाणीकरण, श्रम एन २०७४ व्यवहारमा कार्यन्वयन</td>
</tr>
</tbody>
</table>
सामाजिक सुरक्षाको अवधारणामात्मको छलफलदेखि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन प्रमाणीकरणसम्म

**टाइम लाइन**

<table>
<thead>
<tr>
<th>वर्ष</th>
<th>सामाजिक सुरक्षाको अवधारणामात्मको छलफलदेखि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन प्रमाणीकरणसम्म</th>
<th>घटना</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>२०५१</td>
<td>नेपाल ट्रेड युनियनको कार्यान्वयनमा गर्ने सामाजिक सुरक्षा ऐन प्रमाणीकरणसम्म</td>
<td>नएकपा (एमलेज)का अध्यक्ष तत्कालीन प्रमुख नम्बरमोहन अधिकारी प्रतापमनी द्वारा ७५ वर्ष उपरोक्त प्राप्तिको ज्योत नागरिकत्वलाई मानिसक भत्ता पोषण, सरकारी सेवामा कार्यरत कर्मचारिबाहुको आवासनागरिकहुलाई पहिलोपटक राज्यबाट दिइने सर्वकालिक सामाजिक सुरक्षाको लाभ प्राप्त।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०५२</td>
<td>नएकपा (एमलेज)को साक्षात्कार</td>
<td>६५ वर्ष नाग्रेका एकल महिलाहुलाई मानिसक भत्ताको व्यवस्था।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०५३</td>
<td>जिफफे सोसाइटीको दोस्रो प्राइमरी महाद्विशेषबाट सामाजिक सुरक्षाको प्रतापसहितारहि राष्ट्रिय अधिकारी कार्यरत नीतिको अवधारणा पारित।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०५४</td>
<td>नेपाल ट्रेड युनियनको सहखालीको सहखेड्राने नेकाँका साङ्ख्यिक निजी वित्तीयको रूपमा तत्कालीन प्रतिनिधिसभामा सामाजिक सुरक्षा नित्यकर्मे पेस। संसदबाट यसको स्वामित्व लिन।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०५५</td>
<td>तत्कालीन सरकारको आयोजनामा भएको प्रथम राष्ट्रिय अधिकारी प्राप्तिको सम्मेलनहुलाई पहिलोपटक अधिकारीलाई गणी समाजिक सुरक्षाको अवधारणा पारित।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०५६</td>
<td>सरकारिद्वारा सामाजिक सुरक्षाको अवधारणासहितको राष्ट्रिय अधिकारी, २०५६ घोषणा।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०५७</td>
<td>सामाजिक सुरक्षाको अवधारणासहितको राष्ट्रिय अधिकारी कानुन परिमार्जन गर्न रोजगारदाताको संगठन र ट्रेड युनियनहरूको जीवामा सम्बन्ध जारी राखन सहमति। आईसीसीको सहकारकोभिल एक महिनाप्राप्तिको सम्बन्ध आरम्भ।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०५८</td>
<td>सामाजिक सुरक्षाको अवधारणासहितको राष्ट्रिय अधिकारी कानुन परिमार्जन गर्नेल्प १९ बुधदेखि सहमतिमा हस्ताक्षर।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०५९</td>
<td>सरकारिद्वारा आयोजनिक्यो दोस्रो प्राइमरी श्रम सम्मेलनबाट सामाजिक सुरक्षासहित परिमार्जन कानुन परिमार्जन गर्नेल्प १९ 'अ'ग्म गरे, घोषणा। जिफफे सोसाइटी १:२.५:२.५ को अनुपातमा सामाजिक सुरक्षाको कौशल रोजगारदाता र सरकारको क्रममा योगदान हुने मा अवधारणा प्रस्तुत। यसमा प्रथम एनटीयुसी र डिजिटल्ड्यु सहमति जनाइएको घर्न श्रम प्रतापसहित ग्रहण।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>वर्ष</td>
<td>मास</td>
<td>घटना</td>
</tr>
<tr>
<td>-------</td>
<td>------</td>
<td>-------</td>
</tr>
<tr>
<td>२०६२</td>
<td>राष्ट्रिय श्रमनीति २०६२ घोषणा, सामाजिक सुरक्षाको प्रावधानमा जोड यथावत।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०६२ माघ ९</td>
<td>नेपालको अन्तरिम संविधान जारी, सामाजिक सुरक्षालाई श्रमिकहरूको मौलिक हकको रूपमा प्रस्तुत।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०६५ महिसिर ९–१२</td>
<td>१९ बुँदेस सहमति, अन्तरिम संविधान, नयाँ श्रमनीतिअनुकूल सामाजिक सुरक्षासहितको श्रम कानुन परिमार्जनको लागि त्रिपक्षीय संवाद सुरू। सम्बादोमा मान्यता प्राप्त सबै ट्रेड युनियन महासंघहरूको सहभागिता।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०६६ असार २८</td>
<td>नेपाल एफएलको नेतृत्वको सरकारद्वारा सामाजिक सुरक्षा करको घोषणा, श्रमिकहरूको पारि श्रमिकबाट क्षेत्र गरिएको। प्रतिशत रक्षमा लागि सामाजिक सुरक्षा कोष स्थापना। योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको संस्थागत विकासको लागि पूर्वार्थी तयार, स्कीम र ऐन कानुनबाट बहस आएको।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०६६ माघ १९</td>
<td>सामाजिक सुरक्षा प्रणाली लागू गरेको माग र जिफन्टद्वारा देशव्यापी रूपमा श्रमिक परिचालन। जनस्तम्भमा समेत चेतना जागाउने उद्देश्यले गरिएको यो अभियानमा १० लाख सूचनामूलक सामग्री वितरण।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०६७ चैत ७</td>
<td>सामाजिक सुरक्षा कोष (ब्यवस्थापन तथा संचालन) नियमाली, २०६७ जारी।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०६७ चैत १०</td>
<td>केन्द्रीय सामूहिक सौदाबाजीको माध्यमबाट रोजगारदाताहरूको संगठन र ट्रेड युनियनहरूबीच समझौतामा हस्ताक्षर। रोजगारदाता र श्रमिकहरूको योगदानको प्रतिशत क्रमशः पारि श्रमिकहरू २० प्रतिशत र १९ प्रतिशत क्षेत्र गरेको सहमति।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०६८ बैशाख १८</td>
<td>यस वर्षको मा दिवस श्रमिकहरूको सामाजिक सुरक्षा भने नारामा सम्पन्न।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०६८ असोज १३</td>
<td>२०६७ चैत १० को द्विपक्षीय समझौतालाई सरकारसहितको त्रिपक्षीय केन्द्रीय श्रम निकृष्टकाल ध्यानमात्र अनुसन्धान।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०६९ साउन ४–६</td>
<td>तेस्रो राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनमा सामाजिक सुरक्षासहितको श्रम कानुनहरूको मस्तिदा प्रस्तुत। अवधारणा र अदालातिक सहमति र मस्तिदामात्रको छलफल जारी राखिएसका समझदारी।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०७१ साउन २०</td>
<td>संसदद्वारा सामाजिक सुरक्षा कानुन परिवर्तन गरेको संकेतक प्रस्ताव पारित।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२०७१ असोज २४</td>
<td>रोजगारदाताहरूको संगठन र ट्रेड युनियनहरूले, श्रम कानुन परिमार्जन गरेको मस्तिदामात्र हस्ताक्षर, श्रम राज्यमन्त्रीलाई हस्तान्तरण।</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>वर्ष</td>
<td>महिना</td>
<td>विषय</td>
</tr>
<tr>
<td>-----</td>
<td>--------</td>
<td>-----------------------------------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>२०७१</td>
<td>चैत ९</td>
<td>राजनीतिक दलका बारेमा बिचार नेता तथा सभासदहरूसँग सामाजिक सुरक्षा कानुनका लागि अन्तर्क्रिया ।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०७२</td>
<td>सावन ५</td>
<td>जेतुस्तीसीका अध्यक्ष विष्णु रामाल्लो संविधानसभाका अध्यक्ष सुवासचन्द्र नेपालबाट संविधानसभा अध्यक्ष आयोग र प्रतिनिधित्वको मद्दतसहित सामाजिक सुरक्षा उद्देश्य लाई मौलिक हकका रूपमा व्यवस्था गर्न ज्ञापन-पत्र हस्तान्तरण ।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०७२</td>
<td>असोज ३</td>
<td>प्रत्येक श्रमिकलाई योगदानका आधारमा आधारपत्र र सामाजिक सुरक्षा उद्देश्य लाई मौलिक हक हुने घोषणासहित नयाँ संविधान जारी ।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०७२</td>
<td>असोज</td>
<td>सामाजिक सुरक्षा विधेयक संसदद्वारा प्रस्तुत ।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०७२</td>
<td>जेठ २०</td>
<td>अन्तर्भाषित कर्मचारी, रोजगार र सरकारका प्रतिनिधित्वको लागि डाकी सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी अन्तर्क्रियाको आयोजना ।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०७३</td>
<td>भद्र २६</td>
<td>संसदद्वारा सामाजिक सुरक्षा विधेयकमाधि विचार गरियोस् भन्ने प्रस्ताव प्रस्तुत ।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०७३</td>
<td>भद्र २७</td>
<td>संसदद्वारा सामाजिक सुरक्षा विधेयकमाधि विचार गरियोस् भन्ने प्रस्ताव प्रस्तुत ।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०७३</td>
<td>कानित्तक ४१</td>
<td>संसदद्वारा संसदद्वारा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी विधेयकमाधि विचार गरियोस् भन्ने प्रस्ताव प्रस्तुत ।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०७३</td>
<td>फागून ७</td>
<td>संसदद्वारा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी विधेयकमाधि विचार गरियोस् भन्ने प्रस्ताव प्रस्तुत ।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०७३</td>
<td>माघ १३</td>
<td>संसदद्वारा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी ९ वि. मन्त्रालय र रोजगार विभागका प्रतिनिधित्वको लागि डाकी सामाजिक सुरक्षा नियत धन हस्तान्तरण ।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०७४</td>
<td>हुसैन ३०</td>
<td>संसदद्वारा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी ५ वि. मन्त्रालय र रोजगार विभागका प्रतिनिधित्वको लागि डाकी सामाजिक सुरक्षा नियत धन हस्तान्तरण ।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०७४</td>
<td>फागून ८</td>
<td>संसदद्वारा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी ६ वि. राज्यपालकका प्रतिनिधित्वको लागि डाकी सामाजिक सुरक्षा नियत धन हस्तान्तरण ।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०७५</td>
<td>बैशाख ७</td>
<td>संसदद्वारा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी ७ वि. मन्त्रालय र रोजगार विभागका प्रतिनिधित्वको लागि डाकी सामाजिक सुरक्षा नियत धन हस्तान्तरण ।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०७५</td>
<td>गुरु १३</td>
<td>संसदद्वारा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी ६ वि. राज्यपालकका प्रतिनिधित्वको लागि डाकी सामाजिक सुरक्षा नियत धन हस्तान्तरण ।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०७५</td>
<td>अष्ट्रेपात्र ४</td>
<td>संसदद्वारा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी ७ वि. राज्यपालकका प्रतिनिधित्वको लागि डाकी सामाजिक सुरक्षा नियत धन हस्तान्तरण ।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०७६</td>
<td>नवम्बर १५</td>
<td>संसदद्वारा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी ८ वि. मन्त्रालय र रोजगार विभागका प्रतिनिधित्वको लागि डाकी सामाजिक सुरक्षा नियत धन हस्तान्तरण ।</td>
</tr>
<tr>
<td>२०७६</td>
<td>फागून १३</td>
<td>संसदद्वारा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी ६ वि. राज्यपालकका प्रतिनिधित्वको लागि डाकी सामाजिक सुरक्षा नियत धन हस्तान्तरण ।</td>
</tr>
</tbody>
</table>
नेपाली तेड बुनियाद आन्दोलन | ५८४

चुनौतीको सामना गर्ने नेपाली नागरिकको राजागार र ठेगाने क्षेत्रमा सामाजिक सुरक्षा योजना सञ्चालन कार्यविधि, २०७९

१. यो योजनामा कुनै पनि नेपाली नागरिकको वैदेशिक राजागार र ठेगाने क्षेत्रमा सामाजिक सुरक्षा योजना रहेको हुनुपर्दछ ।

२. वैदेशिक राजागार रहेको श्रमिकले यो योजनामा जोडिनको लागि नेपाली नागरिकको बाहरी अधिकारको र राहानी र श्रम स्वीकृति लिएको प्रमाणपत्रको नाम र मा लागेको देश, राजागारादा कम्पनी र ठेगाना पेश गर्नुपर्दछ । दशा स्वीकृतिको आवश्यक नपरेको देसमा जानेको हकमा विदेशको कुन स्थान र कम्पनीको श्रम गर्न र तत्कालीन विवरणपत्रको आवश्यकता (नयाक्रम) भएमा कम्पनीको नियुकितपत्र समेत पेश गरी यो योजना सञ्चालन भएपछि श्रम स्वीकृति लिनेको अवस्थामा नै सुचिकरण गर्नुपर्दछ । यसका साथै नेपालमा सम्पर्क गरेको युक्ति नाला सम्बन्धसहितको विवरण पेश गर्नुपर्दछ ।

३. विदेशमा स्वरोजगार रहेको व्यक्तिको हकमा नेपाली नागरिकको बाहरी अधिकारको, स्वरोजगारसम्बन्धी पेशा र व्यवसाय दर्ची प्रमाणपत्र, पेशा र व्यवसायको नाम तथा ठेगाना र सम्पर्क नबज्ञसहितको विवरण उल्लेख गरी निवेदन दिएमा सूचिकरण हुन सकिएको ।

४. सुचिकरणको काम अनलाईनमाफकर निवेदन दिइ सोहिमाफकर परिचय-पत्रसमेत लिन सकिने ।

५. यो योजना अन्तर्गत दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा योजना, आश्रित परिवार सुरक्षा योजना र बृद्धा अवस्था सुरक्षा योजना सञ्चालनमा रहेको छ ।

६. वैदेशिक राजागार रहेको श्रमिक र विदेशमा स्वरोजगार रहेका व्यक्तिले नेपाल सरकारले ओदोगिक क्षेत्रको श्रमिकले लागि तोको नृतम आधारभूत पारिश्रमिकको कम्तिमा एक्काईस दशमलव तेंतीस प्रतिशत योगदान गर्नुपर्दछ । यसी योगदान गर्दा उल्लेखित रकमको तीन गुणात्मक मात्र योगदान गर्नसक्ने व्यवस्था रहेको छ ।

७. यस्ती जम्मा भएको रकममध्ये दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा योजना र आश्रित परिवार सुरक्षा योजनामा सात दशमलव अंश चालन (७.४८) प्रतिशत र बृद्धा अवस्था सुरक्षा
योजनामा तेह दशमलब पचासी (१२.५५) प्रतिशत बाँडफाँड गरी सुविधा भुक्कानी गर्ने व्यवस्था रहेको ।

८. दुर्योगनिर्णय तथा अशक्तता सुरक्षा योजना र आश्चर्य परिवार सुरक्षा योजनामैन्जिमोको सुविधा प्राप्त गर्नको लागि घटना घटनेको मिलितबन्ध अधिको बाह महिनामा कृतिमा नी महिनाको योगदान रकम कोषमा जम्मा गरेको हुनेपछि ।

९. यो योजना अन्तर्भगत वैदेशिक रोजगारीमा रहेका श्रमिक वा विदेशमा स्वरूपरागरमा रहेको योगदानकर्ताको दुर्योग भएमा दुर्योगनिर्णय अशक्तता सिर्जना भएमा यो योजनामैन्जिमा सुविधा पाइने व्यवस्था रहेको छ। यसी सुविधा भुक्कानी गर्दा प्रति वर्ष एक लाख वा ८० प्रतिशतको हदमा जुन कम हुने सोही रकम सामाजिक सुरक्षा कोषले निर्धारित गरेको दरेरको आधारमा भुक्कानी हुने व्यवस्था छ। दुर्योगनिर्णय आश्चर्य वा पूर्ण असक्षमता भएमा आधारभुत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशतलाई सय प्रतिशत कायम गरी असक्षमताको प्रतिशतको आधारमा अश्चर्य वा पूर्ण असक्षमता भएमा जीवनकालभर निर्धारित प्रदान गरिने।

१०. योगदानकर्ताको मृत्यु भएमा अन्तिम संस्कार खर्चवापए एकमूल पत्त्रको डाक लगाइ आश्चर्य परिवार सुरक्षा योजनामैन्जिमा योगदानकर्ताको पति वा पत्नी वा पति पत्नी नभई योगदानकर्ताको प्रति आश्चर्य बाबु आमा रहेमा बाबुआमाले जीवनभर आधारभुत पारिश्रमिकको चाल्सी प्रतिशत निर्धारित प्रदान गरिने। यो सुविधा योगदानकर्ताको सन्तानी भएमा आधारभुत पारिश्रमिकको चाल्सी प्रतिशत अष्टादह वर्ष नयुक्तसम्म र पढाई निर्धारित भएमा २१ वर्षसम्म यो योजना पाइने व्यवस्था रहेको ।

११. बुढा अवस्था सुरक्षा योजनामैन्जिमको सुविधा लिङ्को लागि योगदानकर्तले वैदेशिक रोजगारी वा विदेशको स्वरूपरागर अन्तिम गरी नेपाल फर्किएको योगदानकर्ताको उमेर ६० वर्ष पुरा भएमाले यो योजनामैन्जिमा जम्मा भएको रकम तथा सोही व्याज र सोबाट बढे बढाएको रकम एकमूल वा १ सय ६० ले भाग गर्दा हुने रकम प्रयोग महिना निवृत्तभरणमधि नैकै एक लिङ सक्ने।

१२. योगदानकर्ताको उमेर नयुक्त मृत्यु भएमा कोषमा गरेको योगदान र लगानिर्णय प्राप्त प्रतिफलसम्म जोडी हुन आउने कूल योगदान रकम एकमूल रूपमा निङ्को हक्कवालालाई प्रदान गरिने। निवृत्तभरण लिङ भए भएसमान्त मृत्यु भएमा निङ्को पति वा पत्नीलाई योगदानकर्तले पाइने कूल निवृत्तभरणको ५० प्रतिशतलाई हुन आउने रकम आजीवन निवृत्तभरण प्रदान गरिने व्यवस्था रहेको ।

१३. उल्लेखित रकम जम्मा गर्दा अग्रिम छ महिनाको रकम भुक्कानी गरेमा दश प्रतिशत छुट गरेइ। सम्बन्धित देशमा बसोबासको लागि लामेखर्च काटाई वार्षिक आम्दानीको
कर्मिता ७० प्रतिशत रकम बैंकिंग माध्यमबाट नेपाल पठाएको प्रमाण पेश गरेमा संचालन समितिले निर्णय गरी बुढावस्था सुरक्षाबाहेकका योजनाहरूमा जम्मा गर्नुपर्ने रकममा २० प्रतिशतसम्म कुट दिनसक्ने।

२४. यो योजनाबमोजिम सहभागी भएको योगदाननक्ताले नेपाल फर्किएपछि औपचारिक क्षेत्रमा काम गर्नेमा श्रमिकहरू सामाजिक सुरक्षा योजना तथा स्वरोजगारी रहेको हकमा अनौपचारिक क्षेत्रहरूमा श्रमिक वा स्वरोजगारी रहेका व्यक्तिको लागि सञ्चालित सामाजिक सुरक्षा योजनामा रूपान्तरण गरी निरन्तरता दिन सकिएको थियो।

२५. यो योजना मिति २०७९ महासागर २५ गतेदिनरु भएको हुँदा यो योजना अन्तर्गत हालसम्म कसैले पनि सुचिधा दाचितमा तथा प्राप्त गरेका छैन।

(वैदेशिक रोजगारमा रहेका श्रमिक र विदेशी स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिको लागि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजनाबाट रु. ३९,८७,०४,९१० रउ. ७४,१७,९४,२६९ जम्मा भएको छ।)
अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक र स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिको सामाजिक सुरक्षा योजना सञ्चालन कार्यविधि, २०७९

१. यो योजनामा जोडिनको लागि अनौपचारिक तथा स्वरोजगारमा रहेको हुनुपर्दै।

२. अनौपचारिक क्षेत्रमा रहेको श्रमिकले यो योजनामा जोडिनका लागि नागरिकताको प्रतिलिपि, आफू लै श्रम गर्दै गरेको क्षेत्र (जस्तै कृषि, निर्माण वा घरेलू कामदार) र स्थानीय तहको वडा कार्यलयले निज अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिक रहेको भनी गरेको सिफारिशपत्र पेश गर्नु पर्दै।

३. स्वरोजगारमा रहेको व्यक्तिको हकमा नेपाली नागरिकताको प्रतिलिपि, स्वरोजगारसम्बन्धी पेशा वा व्यवसाय दर्ता गरेको भएका सोंको प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि, व्यस्तो व्येसा वा व्यवसाय दर्ता गरेको नभएका पेशा वा व्यवसाय गरेको स्थानको सम्बन्धित स्थानीय तहको वडा कार्यलयले गरेको सिफारिशपत्र, पेशा वा व्यवसायको नाम तथा ठेगाना र साम्पर्क नम्बर र कोषमा सूचिकृत भएको吠रूरूप गरेको मासिकपृष्ठ गर्न सकिन्छ।

४. सूचिकरणको काम अनलाईनमार्फत निवेदन दिन दोकै सोहीमार्फत परिचयपत्र समेत लिन सकिन्छ।

५. यो योजनामा अनगर औषधि उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षा योजना, दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा योजना, आश्रित परिवार सुरक्षा योजना र बौद्ध अवस्था सुरक्षा योजना सञ्चालनमा रहेको छ।

६. अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकको हकमा न्यूनतम पारिश्रमिकबाट ११ प्रतिशत रकम र सरकारबाट थप गरिएको ९.३७ प्रतिशत गरी जम्मा २०.१७ प्रतिशतबाट यो योजना सञ्चालन हुन। यदि नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार तथा स्थानीय तहले जम्मा गरीएको रकम जम्मा नगरिदिरेको सो रकम व्यक्तिगत रुपमा समेत जम्मा गरी निर्मत गर्न सकिन्छ।

७. यस्रो जम्मा भएको रकममध्ये औषधि उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षा, दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा योजना र आश्रित परिवार सुरक्षा योजनामा १० प्रतिशत र २०.१७ प्रतिशतबाट बौद्ध अवस्था सुरक्षा योजनामा १० प्रतिशत बाँडफाँड गरी सुविधा भूमिका गर्ने व्यवस्था रहेको छ।
८. स्वरोजगारमा रहेको व्यक्तिको हकमा कर्मिमा न्यूनतम आधारभूत पारिश्रमिकदेखि अधिकतम वस्त्रो तीन गुणासम्मको रकममा ३१ प्रतिशत योगदान गर्नुपरेकट।

९. यसरी स्वरोजगारमा रहेको व्यक्तिको लागि जम्मा भएको रकममल्लो ओषधि उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षा योजनाको लागि १ प्रतिशत, दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा योजनाको लागि १.५० प्रतिशत र आश्रित परिवार सुरक्षा योजनामा ०.२५ प्रतिशत र बुधादिवसत्तो सुरक्षा योजनामा २८.३३ प्रतिशत बाउडफॉंड गरी सुविधा भुकानी गर्ने व्यवस्था रहेको छ।

१०. अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक र स्वरोजगारमा रहेको व्यक्तिले ओषधि उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षा योजना, दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा योजना र आश्रित परिवार सुरक्षा योजनामा अकमाको सुविधा प्राप गर्नको लागि घटना घटेको मितिभन्दा अधिको १२ महिनामा कर्मिमा ९ महिनाको योगदान रकम कोषमा जम्मा गरेको हुनुपरेक्ट।

११. बुधादिवस तथा सुरक्षा योजनाको सुविधा प्राप गरेको लागि अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक र स्वरोजगारमा रहेको व्यक्तिको उमा एक हजार रूपैयुा भएको र कर्मिमा १८० महिनामा योगदान गरेको हुनुपरेक्ट।

१२. अौषधि उपचार, स्वास्थ्य सुरक्षा योजनावर्गीत विकिस्तकको परमार्श सेवा, अस्पताल भन्ने तथा मातृत्वक्षेत्रमा शैक्षणिकमा लूक्ल, रोगको परीक्षण तथा उचाईवापतको खर्च, ओषधिको विलामौजिमको खर्च, योगदानकारको श्रीमती र महिला योगदानकारको नियमित गर्म परीक्षण गराउंदको खर्च, अस्पताल भन्ने भई प्रमुखसम्बंधी शाल्यक्रिया र उपचार गराउंदको खर्च, अस्पतालमा सुतेरी हुंदको खर्च, सुतेरी भएको ३ हजारसम्मको सुतेरीसम्म समानिक उपचार खर्च तथा तीन महिनासम्मको शिशुको उपचारबापतको खर्च यो योजनामा समेटनैछ। यो सुविधा बापतको खर्च अस्पताललाई सिध्दभूतका गरी स्वस्थ रहेको छ। अस्पतालमा भन्ने भएको अवस्थामा बाह्लिक डाक्टरको प्रेसिक्स्प्रेसमा बढिमा २५ हजारसम्मको विकिस्तक सेवा उपलब्ध हुनेछ। शिशु स्थायिक लागि योगदानकारकालाई १ महिना बारबरको आधारभूत पारिश्रमिक रक्मसमेट उपलब्ध हुने व्यवस्था रहेको छ। यो रकम २४ हजारभन्दा बढीको भएको अवस्थामा समेट प्राप नुहुनेछ। यसी उपचार गर्दै गोणदाकारकाले कूल दाबीको २० प्रतिशत रकम आफ्नो तर्कबाट व्यफाउुँपरेक्ट। यो सुविधाको रकम एक आर्थिक वर्षमा १ लाख रूपैयुं भएको बढी हुने हुए। प्रयुक्त वित्तीयअन्तर्गत ६८ दिन बारबरको मासिक न्यूनतम पारिश्रमिकको ६६ प्रतिशतले नुहुने रकम प्रयुक्त वित्तीयबापाट उपलब्ध हुने व्यवस्था रहेको ।

१३. दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा योजनावर्गीत अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक र स्वरोजगारमा रहेको व्यक्तिलाई दुर्घटना भएमा दुर्घटनाबाट अशक्तता सिर्जना भएमा यो योजनावर्गीत
सुविधा पाउने व्यवस्था रहेको छ। यस्ती सुविधा भूलकानी गर्दै दुर्घटना परी अस्पतालमा उपचार गर्दै लागेको खर्चको अधिकतम ७ लाख रुपैयाँ उपचार खर्च उपलब्ध गराउने व्यवस्था छ। दुर्घटनाबाट अस्थाई पूर्ण अस्थायी भएको आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत काममा नर्ककदासमको लागि, स्थायी अस्थायी भएका आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशतलाई सय प्रतिशत कायम गरी अस्थायी पारिश्रमिकको आधारमा जीवनकालिक निवृत्तिभरण र स्थायी पूर्ण अस्थायी भएको आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत जीवनभर निज वा निजलाई हर्षाचाहर गरेको परिवारको सदस्य वा संस्थालाई निवृत्तिभरण सुविधाबाट प्रदान गरिने।

१४. आश्रित परिवार सुरक्षाअन्तर्गत योगदानकर्ताको मृत्यु भएको अनित्य संस्कार खर्चावृत एकमुख २५ हजार र योगदानकर्ताको पति वा पत्नी वा पति पत्नी नभई योगदानकर्ताप्रति अश्रित बाबुबामा रहेको बाबुबामाले जीवनभर अनौपचारिक श्रमिकको हकमा न्यूनतम पारिश्रमिकको ४० प्रतिशत र स्वरूपायार श्रमिकको लागि औषध पारिश्रमिकको ४० प्रतिशत निवृत्तिभरण सुविधा पाउनेको दृढ़ भवन्तिअनुसार यो उपविधा योगदानकर्ताको सन्तान भएको आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत ९८ वर्ष नयुदासम्म र पढाई निर्माण भएको २९ वर्षसम्म यो उपविधा पाउने व्यवस्था रहेको छ।

१५. बुढालोस्था सुरक्षा योजनाअन्तर्गतको सुविधा लिनको लागि योगदानकर्ताको उमेर ६० वर्ष पूरा भएपारे यो योजनाअन्तर्गत जम्मा भएको रकम तथा सोको व्याे र सोबाट बढे/बढाएको रकम १ सय ६० ले भाग गर्दै हुने रकम प्राप्त अनित्यनिवृत्तिभरण पाउनेको दृढ़ भवन्तिअनुसार।

१६. योगदानकर्ताको उमेर नयुदासम्म मृत्यु भएमा ऋणमा गरेको योगदान र लगानाबाट प्राप्त प्रतिफलसम्बन्ध जोडी हुने अनुसार कूल योगदान रकम एकमुख रूपमा निजको हकवालालाई प्रदान गरिने। निवृत्तिभरण लिन सुरु गरेपारे मृत्यु भएमा निजको पति वा पत्नीलाई योगदानकर्ताले पाडेको निवृत्तिभरणको ५० प्रतिशतले हुन आउने रकम आजीवन निवृत्तिभरण प्रदान गरिने व्यवस्था रहेको ४।

१७. उल्लेखित रकम जम्मा गर्दै अनित्य ६ महिनाको रकम भुक्कानी गरेमा १० प्रतिशत छुट गर्न। औषधिध पूर्वाकार, स्वास्थ्य तथा मातृभक्ष, दुर्घटना तथा अशक्तता र आश्रित परिवार सुरक्षा योजनाबोधिज्ञ प्रदान गरेको मृत्यु उपविधा हुने रकम ३ वर्षसम्म दाबी नामक योगदानकर्ताले निवृत्तिभरण योजनामा समावेश हुने गरी निवेदन दिएमा यस्ता योजनामा जम्मा भएको रकमको २० प्रतिशत नबहने गरी संचालक समितिले निर्धारण गरेबोधिज्ञ हुन आउने छुट रकम निवृत्तिभरण योजनामा हस्तांतरण गर्न सकिने।
चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड यूनियन आन्दोलन

अनुसूची ८

जेण्डर समानता प्रवर्धनको लागि ट्रेड यूनियन कमिटी (ट्रक-गेप)
कार्यथलोमा रहेका १० वटा जेण्डर विषयहरू

१. मातृत्व संरक्षण
   • सुतकरी बिदा
   • प्रजनन स्वास्थ्य
   • सजिलो र सहज काम
   • शिशु स्वास्थ्य
   • स्वास्थ्य सुविधा
   • उद्ध खुवाउने समय
   • खाइपाई आएको तलब र सुविधा

२. रोजगारीको अवसर, सुरक्षा र तालिम

३. कार्य अवस्था
   • कामको वर्तकता
   • कार्यथलोमा सम्मान
   • कामको साझेदारी
   • रातीको काम
   • कार्य समय

४. समान ज्याला र सुविधाहरू

५. बिदा
   • मार्चको बिदा
   • शोक बिदा
   • गर्भ तुहिदको बिदा
   • अभिभावक बिदा

६. लिङ्गिक दुस्सहान र हिसाबिक दर्शन

७. व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य

८. एचआईवी एड्ससम्बन्धी सूचना

९. आइएलओ अभिभाषित (८९, १८३, १५५, १५६) अनुमोदन

१०. अनौपचारिक क्षेत्रमा यूनियन
अध्ययनमा खटिएका तिमहरु

केन्द्रीय अध्ययन टिम

1. अब्दुस मियार्‌
2. आशिष रेमी
3. उमेशचन्द्र उपाध्याय
4. कमला तामाङ्ग
5. गोपाल भण्डारी
6. जनक चौधरी
7. तारानिधि पन्त
8. नरनाथ लुइंटेल
9. भक्तिराम चिमिरे
10. रमेश बडाल
11. रामप्रसाद भट्टाङ्ग
12. लेखनाथ पोडेल, पिएचडी
13. बिदुर कार्भी
14. विनोद श्रेष्ठ
15. बिष्णु रिमाल
16. सन्ध्या बराल

अध्ययन/सर्वेक्षणको योजना (भद्र २०, २०८०, जिफ्नट हल)
जिफ्नट र आबद्ध संघको नेताहरूको छलफल

1. अरुतो चौलागाई उपाध्यासिवि-हीन
2. अनन्द शामी अध्यक्ष-ही
3. उमेश गंगारी अध्यक्ष-नेवाकाङ्गो
4. कमला तामाङ्ग उपाध्यासिवि-जिफ्नट
5. कृष्ण रिमाल सचिव-जिफ्नट बागमती
6. जनक चौधरी उपाध्यक्ष-जिफ्नट
7. नरनाथ लुइंटेल उपाध्यासिवि-जिफ्नट
8. प्रदीप चिमिरे अध्यक्ष-नाडु
9. फुलमामार्ण लामा उपाध्यक्ष-जुगाकोटेम्यू
10. बिदुर कार्भी उपाध्यक्ष-जिफ्नट
11. भीम रा अध्यक्ष-नेयास्वमां
12. मधव पीड्याल अध्यक्ष-प्याब्स्यो
13. रमेश बडाल उपाध्यक्ष-जिफ्नट
14. लक्ष्मण तिब्बाम अध्यक्ष-नेवाकोटेम्यू
15. लक्ष्मण शाम्रां महासचिव-जिफ्नट
16. शान्ता बस्नेट अध्यक्ष-क्युपेक-नेपाल
17. सुमन पराजुली अध्यक्ष-यूनिट्रां
### समूहकेन्द्रित छलफल–१ (भद्र २३, २०८०, जिफ्ट दुपी हल)
#### स्वास्थ्य क्षेत्रका कर्मचारीहुस्सेंस छलफल

<table>
<thead>
<tr>
<th>सङ्केत</th>
<th>नाम</th>
<th>निकासी/स्वास्थ्य क्षेत्रका कर्मचारी हुस्सेंस छलफल</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>१</td>
<td>अमिता अधिकारी</td>
<td>नेपाल आँखा अस्पताल</td>
</tr>
<tr>
<td>२</td>
<td>उमेश गिरी</td>
<td>तिलगंगा आँखा केन्द्र</td>
</tr>
<tr>
<td>३</td>
<td>उमेश बराला</td>
<td>किस्ट अस्पताल</td>
</tr>
<tr>
<td>४</td>
<td>खण्डनराज जोशी</td>
<td>कृष्ण डाइनोमेट्रिक</td>
</tr>
<tr>
<td>५</td>
<td>चन्द्रलाल लामा</td>
<td>कीर्तिपुर आँखा अस्पताल</td>
</tr>
<tr>
<td>६</td>
<td>छिछलाल विश्वमर्म</td>
<td>शहीद मेमारियल अस्पताल</td>
</tr>
<tr>
<td>७</td>
<td>जीवन वि.क.</td>
<td>बिनायक अस्पताल</td>
</tr>
<tr>
<td>८</td>
<td>पुष्कर थापा</td>
<td>बिनायक अस्पताल</td>
</tr>
<tr>
<td>९</td>
<td>प्रेम लामा</td>
<td>एनएससी (शिक्षण अस्पताल)</td>
</tr>
<tr>
<td>१०</td>
<td>प्रेमचन्द प्रधान</td>
<td>तिलगंगा आँखा केन्द्र</td>
</tr>
<tr>
<td>११</td>
<td>मदन श्रेष्ठ</td>
<td>एनएससी (शिक्षण अस्पताल)</td>
</tr>
<tr>
<td>१२</td>
<td>राजेन्द्र आर्याल</td>
<td>उद्योग रोलिकलिनिक</td>
</tr>
<tr>
<td>१३</td>
<td>रुपक श्रेष्ठ</td>
<td>सिरमेमोरियल अस्पताल</td>
</tr>
<tr>
<td>१४</td>
<td>रुपक सापकोटा</td>
<td>किस्ट अस्पताल</td>
</tr>
<tr>
<td>१५</td>
<td>संगीता कार्की</td>
<td>सिरमेमोरियल अस्पताल</td>
</tr>
<tr>
<td>१६</td>
<td>सन्देश भण्डारी</td>
<td>कृष्ण डाइनोमेट्रिक</td>
</tr>
<tr>
<td>१७</td>
<td>सुकुमार नगरकोटी</td>
<td>मिपुल्स डेंटल अस्पताल</td>
</tr>
<tr>
<td>१८</td>
<td>सुनिला बसनेत</td>
<td>नागरिक अस्पताल</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### समूहकेन्द्रित छलफल–२ (भद्र २३, २०८०, जिफ्ट दुपी हल)
#### उद्योग क्षेत्रका युनियन नेतासेंस छलफल

<table>
<thead>
<tr>
<th>सङ्केत</th>
<th>नाम</th>
<th>निकासी/उद्योग क्षेत्रका युनियन नेतासेंस छलफल</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>१</td>
<td>केन्द्रमनिर क्षेत्र</td>
<td>भक्तपुर इंटा उद्योग लि.</td>
</tr>
<tr>
<td>२</td>
<td>कृष्णबहादुर के.सी.</td>
<td>जिफ्ट राष्ट्रिय कमिटी</td>
</tr>
<tr>
<td>३</td>
<td>जगनी श्रेष्ठ</td>
<td>रोयल कार्निक हिबरज</td>
</tr>
<tr>
<td>४</td>
<td>पुस्कर थापा</td>
<td>श्रीराम थापा उद्योग</td>
</tr>
<tr>
<td>५</td>
<td>फुलमायालामा</td>
<td>जुगकोटेमन्त्र केन्द्रीय कमिटी</td>
</tr>
<tr>
<td>६</td>
<td>बसन्त रमी</td>
<td>बोटलर्स नेपाल प्रा. लि.</td>
</tr>
<tr>
<td>७</td>
<td>बुद्ध घरले</td>
<td>मोर्डन प्याकेजिन</td>
</tr>
<tr>
<td>८</td>
<td>विश्वनाथ भटा राई</td>
<td>बुटवल पार्क कम्पनी लि.</td>
</tr>
<tr>
<td>९</td>
<td>रमल बैरा</td>
<td>एसएस कार्फेट</td>
</tr>
<tr>
<td>१०</td>
<td>रमा चोलागाई</td>
<td>निस्लाक कनसाइन प्येट्स</td>
</tr>
<tr>
<td>सम्महकेन्द्रित छलफल-3 (भद्र २३, २०८०, जिफ्ट तुपी हल)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------------------------------------</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>काठमाडौं उपत्यकामा रहेका होटल तथा रेस्तुरेन्ट क्षेत्रका युनियन नेताहरुसँग छलफल</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>१. कमल पिलिक्स</td>
<td>होटल व्यापारिकन्तर</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>२. डिल्ली प्रेसाद पत्रकार</td>
<td>होटल राजस्व विभाग</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>३. दानबहादुर धिमाल</td>
<td>द सेवाको सेवा सभाको सचिव</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>४. भविष्य पोखरेल</td>
<td>होटल मल्ल</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>५. राज धुआ पापा</td>
<td>केन्द्रीय कमिटी</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>६. राजेन्द्र शंकर नापित</td>
<td>होटल हिमालय</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>७. रामरती श्रेष्ठ</td>
<td>गोकुर्ण रिसोर्ट</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>८. लक्ष्मण तिबारी</td>
<td>केन्द्रीय कमिटी</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>९. सन्तोष पाण्डे</td>
<td>केएफसी</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>सम्महकेन्द्रित छलफल-४ (भद्र २३, २०८०, जिफ्ट तुपी हल)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>यातायात तथा अटोट्राक्षक क्षेत्रका युनियन नेताहरुसँग छलफल</td>
</tr>
<tr>
<td>१. ईश्वरी पुर्याल</td>
</tr>
<tr>
<td>२. कमल सापकोटा</td>
</tr>
<tr>
<td>३. केदार पुर्याल</td>
</tr>
<tr>
<td>४. ठाकुमाकुमार श्रेष्ठ</td>
</tr>
<tr>
<td>५. तीर्थमाण्ड लामा</td>
</tr>
<tr>
<td>६. राजेन्द्र चोतागाई</td>
</tr>
<tr>
<td>७. दिलबहादुर खुट्काला</td>
</tr>
<tr>
<td>८. दिलबहादुर शाक्य</td>
</tr>
<tr>
<td>९. नवराज पिलिक्स</td>
</tr>
<tr>
<td>१०. पुपोषतम हुमागाईं</td>
</tr>
<tr>
<td>११. प्रतिस्ती पोतम</td>
</tr>
<tr>
<td>१२. भीम राई</td>
</tr>
<tr>
<td>१३. रोशनी श्रेष्ठ</td>
</tr>
<tr>
<td>१४. शंकर धुआ</td>
</tr>
<tr>
<td>१५. श्याम के.सी.</td>
</tr>
<tr>
<td>१६. ज्ञानकोपाल राउत</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### समूह केन्द्रित छलफल-५ (असार ०८, २०८०, सिद्धार्थ फुडल्याङ्ग, बानेश्वर)

<table>
<thead>
<tr>
<th>सामूह कोे द्धिन्द्रती छोलेफले–५</th>
<th>स्वरोजगार</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>१ अनिल राई</td>
<td>स्वरोजगार</td>
</tr>
<tr>
<td>२ किरितनिधि चिप्ट</td>
<td>डकमी</td>
</tr>
<tr>
<td>३ गणेललाल श्रेष्ठ</td>
<td>स्वरोजगार</td>
</tr>
<tr>
<td>४ गोकुल भण्डारी</td>
<td>प्लम्बर</td>
</tr>
<tr>
<td>५ टेकनारायण यादव</td>
<td>जिफ्ट राष्ट्रिय कमिटी</td>
</tr>
<tr>
<td>६ नरनाथ लुईलिल</td>
<td>प्लम्बर</td>
</tr>
<tr>
<td>७ बालकुण्ड खाईतु</td>
<td>डकमी, प्लम्बर</td>
</tr>
<tr>
<td>८ भूपजित राई</td>
<td>स्वरोजगार</td>
</tr>
<tr>
<td>९ यमकली तड़गनामी</td>
<td>मार्वल चिस</td>
</tr>
<tr>
<td>१० राजेन्द्र विष्ट</td>
<td>इलेक्ट्रीसियन</td>
</tr>
<tr>
<td>११ लक्ष्मण थापा</td>
<td>इलेक्ट्रीसियन</td>
</tr>
<tr>
<td>१२ शान्ति के.सी.</td>
<td>डकमी</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### समूहकेन्द्रित छलफल-६ (असार ११, २०८०, जिफ्ट टिपी हल)

<p>| पयटन, ट्रेकिंग तथा पर्वतारोहण क्षेत्रका युनियन नेताहस्तरेंग छलफल |
|----------------------------------|-------------|
| १ अमरसिंह बानियाँ               | ट्रेकिंग, गाइड |
| २ अमनतबहादुर तामाद              | ट्रेकिंग, गाइडक |
| ३ अमबबहादुर तामाद              | ट्रेकिंग, गाइडक |
| ४ इन्द्रकाखलिङ्ग राई               | अफिस स्टाफ |
| ५ काजी लामा                 | ट्रेकिंग, गाइड |
| ६ कृणबहादुर दलामी             | ट्रेकिंग, गाइड |
| ७ खिलराज तामाङ्ग              | ट्रेकिंग, पोटर |
| ८ गंगबहादुर तामाङ्ग              | ट्रेकिंग, पोटर |
| ९ गोमबहादुर राई                  | गाइड |
| १० डिमा शेपो                    | पर्वतारोही |
| ११ दवा शेपो                  | पर्वतारोही |
| १२ पूर्णबहादुर राई               | ट्रेकिंग, गाइड |
| १३ फुर्जीकी नेमी              | ट्रेकिंग, पोटर |
| १४ वमबहादुर मगर               | ट्रेकिंग, गाइड |
| १५ बिष्णु गुरुद            | ट्रेकिंग, गाइड |
| १६ बृहदबहादुर मगर             | ट्रेकिंग, गाइड |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th>समूहकेन्द्रित छलफल-७ (असोज ०९, २०८०, जिफ्ट दुपी हल) स्वास्थ्य स्वयंसेवी युद्धिनौयन नेताहरूसँग छलफल</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>१ कमला फत</td>
</tr>
<tr>
<td>२ कमलदेबी तामाड</td>
</tr>
<tr>
<td>३ गीतादेबी थिद</td>
</tr>
<tr>
<td>४ धनकुमारी श्रेष्ठ</td>
</tr>
<tr>
<td>५ नरनाथ लुईटेल</td>
</tr>
<tr>
<td>६ निमेंटा सापकोटा</td>
</tr>
<tr>
<td>७ निलकुमारी महर्जन</td>
</tr>
<tr>
<td>८ भवानी अधिकारी</td>
</tr>
<tr>
<td>९ मिना थापा</td>
</tr>
<tr>
<td>१० रामेश्वर देवकोटा</td>
</tr>
<tr>
<td>११ शारदा श्रेष्ठ</td>
</tr>
<tr>
<td>१२ सीतालामा</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>समूहकेन्द्रित छलफल-८ (असोज ०९, २०८०, जिफ्ट दुपी हल) शिक्षा क्षेत्रका युनियन नेताहरूसँग छलफल</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>१ टंक खतिवडा</td>
</tr>
<tr>
<td>२ दुर्गा राई</td>
</tr>
<tr>
<td>३ माधव पार्याल</td>
</tr>
<tr>
<td>४ राजेश शंकर अधिकारी</td>
</tr>
<tr>
<td>५ लक्ष्मण तिवारी</td>
</tr>
</tbody>
</table>
सम्महकेन्द्रित छलफल–९
(कातिक १५, २०८०, नेपाल उद्योग परिसंघ केन्द्रीय कार्यालय, ट्रेड टावर, धापाथली)
नेपाल उद्योग परिसंघका नेताहृसोंग छलफल

१. दिपकराज जोशी  डाइरेक्टर जेनरल, सचिवालय
२. धुराज रिजाल  प्रमुख, रोजगारदाता परिषद
३. निरोजराज पाषाणे  उपाध्यक्ष
४. प्रयास के. सी.  अफिस सेक्रेटरी
५. राजेश कुमार अग्रवाल  अध्यक्ष

सम्महकेन्द्रित छलफल–१० (२०८० असोज २०, होटल बाराही, लेकसाइड, पोखरा)
गण्डकी प्रदेशका युनियन नेताहृसोंग छलफल

१. अनिल कुमार सिंह  जिफ्ट गण्डकी युवा
२. उदयराज शर्मा  भवगती हाइड्रो
३. गोमा कारी  हीन
४. चिरज्जीवी आचार्य  नेस्थोमयु गण्डकी
५. तिलराज गुरुङ  जिफ्ट गण्डकी
६. तुलसी प्रसाद सुबेदी  युनिटभ केन्द्रीय कमिटी
७. दुर्गा के.सी.  जिफ्ट गण्डकी
८. निरज गुरुङ  हीन
९. पम्फा फहारी  जिफ्ट राष्ट्रिय कमिटी सदस्य
१०. प्रकाश धापा  सुर्ख्य नेपाल
११. प्रेम बहादुर भुजेल  सुजल फुड्स प्रा.लि.
१२. बसन्तराज पोडेल  नेस्थोमयु गण्डकी
१३. बिनीराज धीड्र  नेयास्थवसंघ गण्डकी
१४. बिनोद पोडेल  नेस्थोमयु गण्डकी
१५. बिष्णु बहादुर खत्री  नेयास्थवसंघ गण्डकी
१६. बृहस्पति ठामरा  सुजल फुड्स प्रा.लि.
१७. भिख बहादुर.पोडेल  नेयास्थवसंघ लुवानी इकाई
१८. भेसराज अंधिकारी  जिफ्ट पोखरा
१९. मन प्रसाद अंधिकारी  भगवती हाइड्रो
२०. ममता गोदम  हीन
२१. महेन्द्र गुरुङ  भवगती हाइड्रो
२२. माया लामिछाने  नेस्थोमयु पूर्व केन्द्रीय सदस्य
समूहकेन्द्रित छलफल-११ (असाोज २४, २०८०, रिलाईंस स्पेनिङ्ग मिल्स, इटहेरी, खनार)
रिलाईंस स्पेनिङ्ग मिल्सका युनियन नेताहरु र कोशी प्रदेशका छानिएका नेताहरुसँग छलफल

<table>
<thead>
<tr>
<th>संख्या</th>
<th>नाम</th>
<th>निम्नस्थल</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>१</td>
<td>अरुण कुमार चौधरी</td>
<td>रिलाईंस स्पेनिङ्ग मिल्स</td>
</tr>
<tr>
<td>२</td>
<td>अशोक कुमार गोपाल गोरुङ्ग</td>
<td>रिलाईंस स्पेनिङ्ग मिल्स</td>
</tr>
<tr>
<td>३</td>
<td>अशोक तामाको</td>
<td>रिलाईंस स्पेनिङ्ग मिल्स</td>
</tr>
<tr>
<td>४</td>
<td>इन्द्र सिन्देल</td>
<td>रिलाईंस स्पेनिङ्ग मिल्स</td>
</tr>
<tr>
<td>५</td>
<td>इसप्रसाद पोखरेल</td>
<td>रिलाईंस स्पेनिङ्ग मिल्स</td>
</tr>
<tr>
<td>६</td>
<td>ओम प्रकाश मेहता</td>
<td>जुगकाटेमू केन्द्रिय कमिटी</td>
</tr>
<tr>
<td>७</td>
<td>कमल कुमारी चौधरी</td>
<td>रिलाईंस स्पेनिङ्ग मिल्स</td>
</tr>
<tr>
<td>८</td>
<td>क्रिस कुमार धामी</td>
<td>रिलाईंस स्पेनिङ्ग मिल्स</td>
</tr>
<tr>
<td>९</td>
<td>गुलाबी सदाको</td>
<td>रिलाईंस स्पेनिङ्ग मिल्स</td>
</tr>
<tr>
<td>१०</td>
<td>गोपाल कुमार पराजुली</td>
<td>रिलाईंस स्पेनिङ्ग मिल्स</td>
</tr>
<tr>
<td>११</td>
<td>गोविन्द कडेल</td>
<td>रिलाईंस स्पेनिङ्ग मिल्स</td>
</tr>
<tr>
<td>१२</td>
<td>चेतनारण राई</td>
<td>रिलाईंस स्पेनिङ्ग मिल्स</td>
</tr>
<tr>
<td>१३</td>
<td>जितेन्द्र चौधरी</td>
<td>रिलाईंस स्पेनिङ्ग मिल्स</td>
</tr>
<tr>
<td>१४</td>
<td>धर्मनन्द संजेल</td>
<td>जुगकाटेमू प्रतिनिधि परिषद्</td>
</tr>
<tr>
<td>१५</td>
<td>पिताम्बर कापस्तो</td>
<td>रिलाईंस स्पेनिङ्ग मिल्स</td>
</tr>
<tr>
<td>१६</td>
<td>प्रसुगम पराजुली</td>
<td>रिलाईंस स्पेनिङ्ग मिल्स</td>
</tr>
<tr>
<td>१७</td>
<td>विनोद कुमार धामी</td>
<td>रिलाईंस स्पेनिङ्ग मिल्स</td>
</tr>
<tr>
<td>१८</td>
<td>भविन लिख्कु</td>
<td>रिलाईंस स्पेनिङ्ग मिल्स</td>
</tr>
<tr>
<td>१९</td>
<td>महेश राम चौधरी</td>
<td>रिलाईंस स्पेनिङ्ग मिल्स</td>
</tr>
<tr>
<td>२०</td>
<td>मुरारी भट्टाई</td>
<td>जुगकाटेमू केन्द्रिय कमिटी</td>
</tr>
<tr>
<td>२१</td>
<td>विटु कुमार सिंह</td>
<td>रिलाईंस स्पेनिङ्ग मिल्स</td>
</tr>
<tr>
<td>२२</td>
<td>शवानंद वैठ</td>
<td>रिलाईंस स्पेनिङ्ग मिल्स</td>
</tr>
<tr>
<td>२३</td>
<td>श्यामनाथ यादव</td>
<td>रिलाईंस स्पेनिङ्ग मिल्स</td>
</tr>
<tr>
<td>नं.</td>
<td>नाम</td>
<td>अनुस्मरण</td>
</tr>
<tr>
<td>-----</td>
<td>------</td>
<td>------------</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>सरिता चौधरी</td>
<td>मिल्स सिनेड्राङ्ग</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>सागर थापा</td>
<td>मिल्स सिनेड्राङ्ग</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>सिता चौधरी</td>
<td>मिल्स सिनेड्राङ्ग</td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>सुरेन्द्र पाल</td>
<td>मिल्स सिनेड्राङ्ग</td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>स्वरूप शाह</td>
<td>मिल्स सिनेड्राङ्ग</td>
</tr>
</tbody>
</table>

समूहकेन्द्रित छलफल-१२ (असोज २२, २०८०, जिफन्ट प्रदेश कार्यालय, सिमरा)

मधेश प्रदेशका छानिएका नेताहरूसँग छलफल

<table>
<thead>
<tr>
<th>नं.</th>
<th>नाम</th>
<th>छलफल</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>अकलेस कुमार पटेल</td>
<td>भिमालय मिल्स</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>अखिलेश साह</td>
<td>गणपति मेटल प्रा. लि.</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>अखिलेश पाण्डेय</td>
<td>जिफन्ट</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>अवयकुमार कुम्मी</td>
<td>विजेन्द्र सिनेड्राङ्ग मिल्स</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>ऋषी प्रसाद गोतम</td>
<td>सुर्य नेपाल प्रा. लि.</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>ओम प्रकाश साह</td>
<td>जिफन्ट व्यू उद्योग प्रा. लि.</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>कमलेश झा</td>
<td>जिफन्ट प्रदेश कमिटी</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>चन्दन साह</td>
<td>सुभलमी मेटल प्रा. लि.</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>जयशंकर चौधरी</td>
<td>नन्दन व्यू उद्योग प्रा. लि.</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>जित बहादुर चौधरी</td>
<td>के.वी. शाम आल्युनियम</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>जितन प्रसाद पटवारी</td>
<td>प्रेसोर हिमालय प्रा. लि.</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>दिपक नगरकोटी</td>
<td>हिमालय मिल्स</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>विजयी वहाल</td>
<td>सुर्य नेपाल</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>नबिननाथ मिश्र</td>
<td>विजेन्द्र सिनेड्राङ्ग मिल्स</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>निलाध चौधरी</td>
<td>गणपति मेटल प्रा. लि.</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>प्रेम चौधरी</td>
<td>आरती भेजटेल</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>बलराम सहनी</td>
<td>सुर्य नेपाल प्रा. लि.</td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>बिनोद चौधरी</td>
<td>के.वी. शाम आल्युनियम</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>मनिष कुमार चौधरी</td>
<td>जिफन्ट पालिका कमिटी</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>मनोज प्रसाद चौधरी</td>
<td>नेपाल फोर्म्युलेटरिज</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>मुकुंद चौधरी</td>
<td>जिफन्ट प्रदेश कमिटी</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>मोहन आचार्य</td>
<td>आरती शोप इन्डेसिट्रिज</td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>रमावती सहनी</td>
<td>रियुमिल प्रा.लि.</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>रमेश चौधरी</td>
<td>नेपाल फोर्म्युलेटरिज</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>रमेश साह</td>
<td>सुभलमी मेटल प्रा. लि.</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>राजेश कुमार सहनी</td>
<td>शुभश्री मेटल प्रा. लि.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
२७. राधा प्रसाद कुम्भी
भगवती स्टील ईंडस्ट्रिज

२८. राम लखन यादव
के.वी. शाम आल्यूनियम

२९. रामधारी चौधरी
भगवती स्टील ईंडस्ट्रिज

३०. रामबती सारु
नारायणी आयतल मिल

३१. शान्ति देवी दास
जिफ्नट

३२. श्यामबाबु पटेल
जिफ्नट बारा

३३. श्रीपाल दास
क्यूङ्के नेपाल बारा

३४. सन्तोष सिंह
के.वी. शाम आल्यूनियम

३५. सुदर्शन पासवान
भगवती स्टील ईंडस्ट्रिज

३६. हृदय नारायण दास चौधरी
हिमालय डिक्सीलिरी

३७. हेमराज न्यौपाने
हीन प्रवेश कमिटी

मुख्य सूचना-१
(असोज २३, २०८०, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषको कार्यालय, बबरमहल)

सामाजिक सुरक्षा कोषका पदाधिकारीहरूसँग छलफल

१. कविराज अधिकारी
कार्यकारी निर्देशक

२. उत्तम नेपाल
सूचना अधिकृत

३. रोहित रे मी
सह-प्रवक्ता

मुख्य सूचना-२
(असोज २३, २०८०, क्लास नेपाल, थापाथली)

क्लास नेपालका पदाधिकारीहरूसँग छलफल

१. शंकर लामिङ्गाने
अध्यक्ष

२. पर्सुराम पुडाजोनी
महासचिव
सन्दर्भहरू

शरण के.सी (२०६९), अन्तराष्ट्रिय ट्रेडयुनियन आन्दोलनको बदलिदो स्वरूप: सजौक्तिमा चर्चा, श्रमिक खबर १०० ओं अडूक, जिफन्ट, काठमाडौं, प. ८५–९०

नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (२०७९), सुदृढ़ एवम् परिपूर्ण लोकतन्त्र (नीतिगत प्रतिबद्ध), जिफन्ट प्रकाशन नं. १४८, काठमाडौं

विष्णु रिमला (२०५७), नेपालमा ट्रेडयुनियन आन्दोलनको पचास वर्ष, श्रमिक खबर, संख्या ६३, जिफन्ट, काठमाडौं

पवन ओझा (२०५७), नेपालमा ट्रेडयुनियन आन्दोलनको पचास वर्ष, श्रमिक खबर, संख्या ६३, जिफन्ट, काठमाडौं

नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (२०६१), प्रजातन्त्र, शान्ति र अग्रसरमा लागि एकल युनियन, जिफन्टको चौथो राष्ट्रीय महाधिवेशनको प्रतिविदेश, जिफन्ट प्रकाशन ७७, काठमाडौं

नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (२०७४), रूपान् र एकल एकता, जिफन्टको पाँचो राष्ट्रीय महाधिवेशनको प्रतिविदेश, जिफन्ट प्रकाशन ११०, काठमाडौं

नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (२०७९), वाणिज्य बैंकको सामाजिक सुरक्षाको अवस्था, जिफन्ट, काठमाडौं

समूहगत छलफल (२०८०), केन्द्रीय अध्ययन टीमसंग विभिन्न मित्रको गरिएको कुराकानी, असोज/कालिक २०८०, काठमाडौं

नेपाल कानुन पत्रिका (२०६४), अन्त ९१, पृष्ठ १५३१, नि.न. ७९०३, नेपाल कानुन समाज, काठमाडौं

राष्ट्रीय उपभोक्ता मृदृ विश्व, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, ०७५–WC–००२२

नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (२०७४), अर्ध अडिट चेकलिस्ट, जिफन्ट प्रकाशन ..... काठमाडौं

नेपाल सरकार, काठमाडौं

राष्ट्रीय प्रधानमंत्री रोजगार कार्यक्रम (२०८०/८१), रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, काठमाडौं

कान्तिपुर दैनिक (२०८०), मल्सिमा रोजगारीमा नयाँ संज्ञाता, प्रति कामदार ४५ डलर तेस्रो कम्पनीलाई, २०८० पुस २३ गते
नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (२०७१), रूपांतरण: श्रमशक्तिको विकासबाट, जिफन्टको छैट्री राष्ट्रिय महाधिवेशनको प्रतिवेदन, जिफन्ट प्रकाशन १३४, काठमाडौँ
मोहन केरी (२०७१), संगठन स्थापना र आन्दोलनका सन्दर्भ, पे ४८, स्वाभिमानी राष्ट्र सेवक, नेपाल निजामति कर्मचारी संगठन, काठमाडौँ
उमेश उपाध्याय (२०६७), ऐतिहासिक कोणबाट उत्पादन सम्बन्ध र वर्ग संघर्ष, द्वन्द्वबाट रूपांतरणतिर, जिफन्ट, काठमाडौँ
नेपालमा ट्रेड युनियन आन्दोलनको सतह र वषर् पुरा हुँदैछ । यस अविधमा 'तीन–शासन प्रणाली', 'तीन उत्पादन–सम्बन्ध' र 'तीन फरक–फरक प्रकृतिका श्रम–सम्बन्ध लाई व्यक्तित्व गर्न यी अविधमा ‘तीन–श्रम ऐन’ निर्माण भए । ट्रेड युनियन आन्दोलन सुद भएको हुँदै १३ वर्षपछि पहिलो श्रम ऐन बन्यो । कृषि आधार शासनलगभग निराकरणलको सहभाग र पहिलो जनानिन्तयातित संसद भइन्छ ३१ वर्ष पश्चात् २०५८ सालमा निर्माणित संसदबाट नयाँ श्रम कानुन श्रमसभा पारित भए । ती बनाउनको मूल: श्रम सम्बन्धको अधिकार तथा गरे । २०७२ मा नयाँ संविधान निर्माण भएको श्रम आन्दोलनको केन्द्रित बाग सरकारमै नैतिक हकका रूपमा समावेश गरिएको छ । नैतिक संसारमा श्रम लक्षणरूप र सामाजिक सुसारा बीच मिलेको सन्तुलन कायम गर्न श्रम ऐन २०७४ र स्त्रीहरूका कृषि योजना आधारित सामाजिक सुसार ऐन २०७४ संसदबाट पारित भए । यी ऐनहरूले श्रम आन्दोलनले उठाएका मारहरूलाई कृषि–कृषि सम्बंध गरेको।