



चुनौतीको सामना गर्दै

नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन

चुनौतीको सामना गर्दै

नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन



चुनौतीको सामना गर्दै

नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन
(अध्ययन प्रतिवेदन)

लेखक/सम्पादक

विष्णु रिमाल

सम्पादन समूह

आशिष रेग्मी / उमेश उपाध्याय / रमेश बडाल / रामप्रसाद भट्टराई

लेखनमा संलग्न समूह

अब्दुस मियाँ / गोपाल भण्डारी / जनक चौधरी / बिदुर कार्की /
भक्तिराम धिमिरे / लक्ष्मण शर्मा / लेखनाथ पौडेल, पिएचडी / सञ्जय बराल

मूल्य : रु. २५०/-

शुद्धाशुद्धि : खड्ग बस्नेत

लेआउट/ आवरण डिजाइन

किरण माली / महेन्द्र श्रेष्ठ

मुद्रण व्यवस्थापन : एम एस माउस, पुतलीसडक

धन्यवाद : श्री एफ, डेनमार्क

प्रकाशन मिति : २०८० फागुन

प्रकाशक

नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट)

मनमोहन मजदुर भवन, जिफन्ट प्लाजा, पुतलीसडक, काठमाडौं

फोन : ४१६८०००, फ्याक्स : ४१६८०१२

इमेल : office@gefont.org वेबसाइट : www.gefont.org

© GEFONT 2024

ISBN: 978-9937-1-6288-3

जिफन्ट प्रकाशन नं : १५१/२०८०

विषयसूची

छोटकरी शब्दको अर्थ.....	५
अध्ययनको सारांश.....	७
भाग-एक अध्ययनको उद्देश्य, पद्धती र सीमा.....	११
१.१ अध्ययनको उद्देश्य.....	१२
१.२ अध्ययनको विधि र प्रक्रिया.....	१३
भाग-दुई लोकतन्त्रका लागि ट्रेड युनियन आन्दोलन.....	१७
२.१ पृष्ठभूमि.....	१८
२.२ ट्रेड युनियन आन्दोलन, उत्पादन सम्बन्धको रूपान्तरण प्रक्रिया र श्रम कानून.....	२५
भाग-तीन लोकतन्त्रमा ट्रेड युनियन आन्दोलन (नयाँ संविधान जारी भएपछिको यात्रा).....	४७
३.१ नयाँ संविधान पछिको अपेक्षा, उपलब्धि र चुनौति.....	४८
भाग-चार अधिकारको रक्षा: 'लचकता र संरक्षण'मा सन्तुलनको सङ्घर्ष (अध्ययन, विश्लेषण र प्राप्त जानकारी).....	६१
४.१ अध्ययनबाट प्राप्त जानकारी.....	६२
४.२ सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमाथि आक्रमण.....	६२
४.३ होटल तथा पर्यटन क्षेत्रको १० प्रतिशत सेवा शुल्क खारेज.....	७०
४.४ श्रम प्रशासनको अकर्मण्यता.....	७२
४.५ 'नक्कली' युनियनको बिगबिगी.....	८४
४.६ कानूनको अवज्ञा र दुरुपयोग.....	८६
४.७ प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रममाथि आक्रमण.....	८६
४.८ वैदेशिक रोजगारीमा जानेमाथि शोषण.....	८८
भाग-पाँच बदलिँदो परिस्थितिमा ट्रेड युनियन आन्दोलनको भावी कार्यदिशा.....	९१
निस्कर्ष र सिफारिश.....	९२
भाग-छ परिशिष्ट.....	१०७
अनुसूची १ सतहत्तर वर्ष: नेपाली श्रमको संसारमा प्रभाव पार्ने केही प्रमुख आन्दोलनहरू.....	१०८

अनुसूचि २	हाप्रो श्रम संसार: एक झलक (२०४६ साउनदेखि २०८० माघसम्म).....	१२४
अनुसूचि ३	कारखाना तथा कारखानामा काम गर्ने मजदुरसम्बन्धी ऐन २०१६, श्रम ऐन, २०४८ र श्रम ऐन, २०७४ सङ्क्षिप्त तुलना.....	१४४
अनुसूचि ४	श्रम ऐन २०७४ को तयारीदेखि प्रमाणीकरणसम्मको टाइम लाइन.....	१७४
अनुसूचि ५	सामाजिक सुरक्षाको अवधारणामाथिको छलफलदेखि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन प्रमाणीकरणसम्म टाइम लाइन.....	१८२
अनुसूचि ६	वैदेशिक रोजगारमा रहेका श्रमिक र विदेशमा स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिका लागि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजना सञ्चालन कार्यविधि, २०७९.....	१८५
अनुसूचि ७	अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक र स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिको सामाजिक सुरक्षा योजना सञ्चालन कार्यविधि, २०७९.....	१८८
अनुसूचि ८	जेण्डर समानता प्रवर्द्धनको लागि ट्रेड युनियन कमिटी (टुक-गोप) कार्यथलोमा रहेका १० वटा जेण्डर विषयहरू.....	१९१
अनुसूचि ९	अध्ययनमा खटिएका टिमहरू.....	१९२
सन्दर्भहरू	२०१

बक्स: १	केही प्रतिनिधिमूलक आन्दोलन, माग र परिणाम: संक्षेपमा.....	२२
बक्स: २	श्रम ऐन, २०७४ ले समेटेका मुख्य बुँदाहरू.....	३६
बक्स: ३	योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐनका मुख्य प्रावधानहरू.....	३९
बक्स: ४	तीन राजनीतिक प्रणाली, फेरिएका तीन श्रम कानून र उत्पादन सम्बन्धका तीन आयाम: सङ्क्षेपमा.....	४३
बक्स: ५	सामाजिक सुरक्षा कोष र करमा छुट.....	५८
बक्स: ६	सामाजिक सुरक्षा कोष अहिले कसरी सोचिरहेको छ ?.....	६४
बक्स: ७	ट्रेड युनियनको क्रियाशीलता 'ट्रेडिसनल': 'क्लास', नेपाल.....	६८
बक्स: ८	'ताल्लिमलाई तलब अभियान' आवश्यक छ.....	७४
बक्स: ९	कार्यान्वयन नभएका श्रम कानूनका केही प्रावधानहरू.....	८५
बक्स: १०	पहिलेको खबरदारी र अहिलेको वास्तविकता.....	८७

छोटकरी शब्दको अर्थ

आइ टी	इन्फरमेशन टेक्नोलोजी (सूचना प्रविधि)
आइएलओ	इन्टरनेशनल लेवोर अर्गनाइजेशन
आइजिपि	इन्कम जेनेरेटिङ् प्रोजेक्ट (आय आर्जन कार्यक्रम)
आइटियुसी	अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघ
आइपेक	बालश्रम निर्मूल परियोजना
आइयुएफ	इन्टरनेशनल युनियन अफ फुड, अग्रिकल्चर, होटल, रेष्टुराँ, क्याटरिङ्, टोबाको एण्ड अलाइड वर्कर्स एशोशियसन
आण्टुफ	अखिल नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ
आहा	एङ्गर-होप-एक्सन (एएचए-आहा)
इसिडि	पूर्व बालविकास
एनटियुसि	नेपाल ट्रेड युनियन कांग्रेस
एफएनसिएसआई	नेपाल घरेलु तथा साना उद्योग महासंघ
एफएनसिसिआई	नेपाल उद्योग वाणिज्य संघ
क्लास	सेन्टर फर लेवर एण्ड सोसल स्टडिज, नेपाल
जिफन्ट	नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ
जुगाकाटेमयु	जुट, गार्गेन्ट, कार्पेट, टेक्स्टायल मजदुर युनियन-नेपाल
जेटियुसिसि	संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र
टुकगेप	जेन्डर समानता र प्रवर्द्धनको लागि ट्रेड युनियन कमिटी
डिकोन्ट	नेपाल प्रजानिन्त्रक ट्रेड युनियन महासंघ
श्री एफ	डेनिस औद्योगिक युनियन
नाटु	नेपाल अटोमेकानिक्स ट्रेड युनियन
नाबुन	राष्ट्रिय सौन्दर्यकर्मी युनियन, नेपाल
नेकपा (एमाले)	नेपाल कम्युनिस्ट पार्टी (एमाले)
नेकाप	नेपाल कानुन पत्रिका
नेभा	नेपाल स्वास्थ्य स्वयमसेवी संघ
नेयास्वमसं	नेपाल यातायात स्वतन्त्र मजदुर संगठन
नेस्वगामयु	नेपाल स्वतन्त्र गार्मेण्टर मजदुर युनियन
नेस्वमयु	नेपाल स्वतन्त्र मजदुर युनियन
नेस्वहोमयु	नेपाल स्वतन्त्र होटल मजदुर युनियन

पापड	शान्ति र लोकतन्त्रको लागि पेशागत सञ्जाल
माओवादी	नेपाल कम्युनिस्ट पार्टी (माओवादी या माओवादी केन्द्र)
युएई	संयुक्त अरब इमिरेट
युनिट्राभ	नेपाल ट्रेकिङ-ट्राभल-र्याफ्टीङ, एयरलायन्स मजदुर युनियन
सिएनआइ	नेपाल उद्योग परिसंघ
हान	होटेल संघ, नेपाल
ह्विन	नेपाल समग्र उद्योग ट्रेड युनियन, नेपाल

अध्ययनको सारांश

पृष्ठभूमि

वि.सं. २०८० कात्तिक २२ गते डेनिस ट्रेड युनियन 'थ्रि-एफ'ले काठमाडौंमा दक्षिण एशियाली सहकर्मीहरूको क्षेत्रीय बैठक आयोजना गर्‍यो। 'अनुभवको आदान-प्रदान र एक-अर्काको अनुभवबाट सिक्ने' उद्देश्यसहित आयोजना गरिएको उक्त बैठक 'श्रमिकहरूको जीवनस्तर सुधार्न दक्षिण एशियामा युनियनको प्रभाव'मा केन्द्रित गरिएको थियो। त्यस बैठकमा नेपालको अनुभव प्रस्तुतिका लागि जिफन्टले आफ्नो थिङ्क ट्याङ्क संस्था-ट्रेड युनियन पोलिसी इन्स्टीच्यूट (जिफन्ट-टुपी)लाई जिम्मेवारी दियो।

'हाम्रा अधिकार खोसिँदै छन्, सावधान होऔं' यो नारा जिफन्टले पहिचान गरेको २०८० को मे दिवसको थिम थियो। 'हाम्रा अधिकार कसरी खोसिँदै छन्?' भन्नेमा अध्ययन गर्ने र कात्तिक २२ गतेको प्रस्तुतिका लागि यो अध्ययन अघि बढाइयो।

अध्ययनको मुख्य जोड

नेपालमा ट्रेड युनियन आन्दोलनको सतहत्तर वर्ष पुरा हुँदैछ। यस अवधिमा आन्दोलनले तीन शासन प्रणालीलाई व्यहोर्‍यो। ती तीन 'प्रणाली'ले उत्पादनको तरिका र उत्पादन-सम्बन्ध पनि बदल्यो। 'तीन-शासन प्रणाली', 'तीन उत्पादन-सम्बन्ध' र 'तीन फरक-फरक प्रकृतिका श्रम-सम्बन्ध'लाई व्यवस्थित गर्न यी अवधिमा अधिल्लोलाई विस्थापित गर्दै क्रमशः 'तीन-श्रम ऐन' निर्माण भए। ट्रेड युनियन आन्दोलन सुरु भएको झन्डै १३ वर्षपछि पहिलो श्रम ऐन बन्यो। पहिलो जननिर्वाचित संसद भङ्ग भएको ३१ वर्ष र ट्रेड युनियन आन्दोलनको करिब आधा शताब्दी लामो निरन्तरको सङ्घर्षपश्चात् 'संगठन स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदावाजीको अधिकार' सहितको नयाँ श्रम कानूनहरू २०४८

सालमा निर्वाचित संसदबाट पारित भयो। ती कानूनहरूले मूलतः श्रम सम्बन्धको आधार तयार गःयो। सेवा, सर्त र सम्बन्धका सन्दर्भमा धेरै कुरा समेटे पनि बहस 'स्थायी/अस्थायी'कै वरिपरिमात्र केन्द्रित हुन पुग्यो। विश्वव्यापीकरणसँगै उत्पादनका ढाँचा र उत्पादन-सम्बन्धमा आएको परिवर्तन र त्यसको प्रभावलाई सम्बोधन गर्न अन्ततः विद्यमान कानुनी व्यवस्था पर्याप्त हुन सकेन। नयाँ विषय, 'श्रम बजार लचकता कि सामाजिक सुरक्षा' भन्नेमा तीब्र बहस सुरु भयो। श्रमिक आन्दोलनले उठाएका मुद्दाहरूमध्ये सामाजिक सुरक्षा प्रमुख रह्यो।

शासन प्रणाली फेरियो। २०७२ मा नयाँ संविधान निर्माण भएसँगै श्रम आन्दोलनका कतिपय माग संविधानमै मौलिक हकका रूपमा समावेश गरियो। मौलिक हक कार्यान्वयनका लागि आवश्यक विभिन्न ऐन निर्माण भए। श्रमको संसारमा 'श्रम लचकता र सामाजिक सुरक्षा'बीच मिल्दो सन्तुलन कायम गर्न श्रम ऐन २०७४ र त्यसैको जुम्ल्याह ऐनको रूपमा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ संसदबाट पारित भयो। यी ऐनहरूले श्रम आन्दोलनले उठाएका मागहरूलाई करिब-करिब सम्बोधन गरेको छ।

२०७२ पछि संवैधानिक र कानुनी रूपमा सात दशकभन्दा लामो सङ्घर्षबाट प्राप्त उपलब्धि संस्थागत गरिनु पर्थ्यो। तर अहिले श्रमिकका अधिकार संकुचित पारिँदै छन्, विभिन्न बहानामा उपलब्धिमाथि योजनाबद्ध रूपमा क्रमशः अड्कुश लगाउने प्रक्रिया सुरु भएको छ। अधिकारमाथिको आक्रमण मूलतः तीन प्रक्रियाबाट भइरहेको छः

पहिलो, संविधान, ऐन, नियमावली/निर्देशिका र सहमति गरिएका विषयलाई कार्यान्वयनमा आउन नदिने वा कार्यान्वयन नगर्नेजस्ता कार्यबाट **कानूनको अवज्ञा**।

दोस्रो, प्रशासनिक निर्णय र अदालतको आदेशमार्फत् उपभोग गरिएका सेवा सुविधालाई घोषित/अघोषित रूपमा उल्टाउने वा स्थगित गर्नेजस्ता **अधिकार खोस्ने काम**।

तेस्रो, कानूनमा भएका प्रबन्धलाई व्यवहारमा लागू नगरी गरिएको **अधिकारको संकुचन**।

‘जति धेरै सामाजिक सुरक्षा, त्यति नै श्रम लचकता’को आधारमा स्थिर गर्न थालिएको श्रम-सम्बन्धलाई ‘लचकतामा जोड’ तर ‘संरक्षणप्रति उदाशिनता’ले यसलाई विस्तारै असन्तुलित बनाउँदै छ । त्यसको कारण पहिचान गरी ट्रेड युनियनका भावी अजेन्डा तय गर्ने उद्देश्यमा सहयोग पुऱ्याउनका लागि पनि यो अध्ययन गरिएको हो ।

निष्कर्ष

यस अध्ययनले श्रमिकका अधिकार, रोजगारी, सेवाका सर्त, सुरक्षा र उचित पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधाजस्ता विषयमा नेपाली श्रमिकहरूले सामना गरिरहेको चुनौतीहरूको स्पष्ट जानकारी दिएको छ । यसले विगतका कठिन आन्दोलनद्वारा प्राप्त उपलब्धिका सामू देखिएको जोखिम स्पष्ट पारेको छ । कानुनको अवज्ञा गर्ने, दुरूपयोग गर्ने, कार्यान्वयन नै नगरी श्रमिकहरूका अधिकारप्रति बेवास्ता गर्नेजस्ता कार्यहरूको स्पष्ट चित्र प्रस्तुत गरेको छ ।

युनियनहरूले प्राप्त उपलब्धिमाथि गर्ब गर्ने, प्राप्त उपलब्धिहरूलाई कार्यान्वयन गराउन दबाब सिर्जना गर्ने र नयाँ चुनौतिहरूलाई भावी आन्दोलनका मुद्दा बनाउनुपर्ने आवश्यकता यस अध्ययनले देखाएको छ । श्रम आन्दोलनको सान्दर्भिकता जोगाई राख्न ‘बौद्धिक समूह’लाई श्रम आन्दोलन र श्रमिकको पक्षमा राय निर्माणका लागि संलग्न गराउनुको महत्व पनि यस अध्ययनले दर्शाएको छ ।

यो अध्ययन प्रतिवेदन सरकार, नीति-निर्माता, राजनीतिक दल, रोजगारदाता तथा ट्रेड युनियनहरूका लागि सन्दर्भ सामग्रीका रूपमा महत्वपूर्ण योगदान गर्न सक्छ भन्ने विश्वास लिइएको छ ।

अध्ययनको उद्देश्य, पद्धती र सीमा

भाग-एक

१.१ अध्ययनको उद्देश्य

वर्षौंको सङ्घर्षपछि नेपाली श्रमको संसारले महत्वपूर्ण उपलब्धि हासिल गरेको छ। शताब्दिऔं लामो शोषणमूलक श्रम सम्बन्ध भत्काइ नयाँ श्रम सम्बन्ध स्थापित गर्न महत्वपूर्ण संवैधानिक र कानुनी प्रबन्ध भएको छ। वि.सं २०७२ साल असोज ३ गते जारी भएको नेपालको संविधान कार्यान्वयनमा आएपछि सात दशक लामो सङ्घर्ष र त्यसबाट प्राप्त उपलब्धि संस्थागत हुने विश्वास थियो। आर्थिक-सामाजिक कोणबाट नेपाली समाज अब पछाडि फर्किदैन भन्ने अपेक्षा गरिएको थियो। नयाँ संविधानको कार्यान्वयनसँगै सम्पन्न पहिलो आमनिर्वाचनबाट वि.सं. २०७४ साल फागुन ४ गते नेकपा (एमाले) का अध्यक्ष केपी शर्मा ओलीको नेतृत्वमा बलियो सरकार गठन भयो। वि.सं. २०१३ सालमा टङ्कप्रसाद आचार्य प्रधानमन्त्री हुँदा जसरी निजामती सेवा र योजनाबद्ध विकासका सबै अवयव तयार गर्नुपरेको थियो, लगभग त्यसैगरी २०७४ सालमा मौलिक हक कार्यान्वयन गर्न र नयाँ व्यवस्थाअन्तर्गत तीन तहको सरकार (स्थानीय, प्रादेशिक र सङ्घीय) सञ्चालनका लागि आवश्यक भौतिक पूर्वाधार र कानुनी प्रबन्ध गर्नुपर्ने दायित्व ओली नेतृत्वको सरकारमाथि थियो। श्रम क्षेत्रमा सरकारले प्रतिबद्धता व्यक्त गरेझैं पारिश्रमिक बृद्धि गर्ने, बेरोजगारी अन्त्यको लागि कार्ययोजना लागू गर्ने (प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम) र 'जुम्ल्याहा' कानुनले परिकल्पना गरेबमोजिम श्रम बजार लचकता र श्रमिकहरूको रोजगारीको संरक्षणमा उपयुक्त सन्तुलन (न्यासनल ब्यालेन्स) कायम गर्ने प्रक्रिया आरम्भ भयो। कोभिड-१९ को महामारी सुरु हुनुअघि आर्थिक बृद्धि ७ प्रतिशतभन्दा माथि पुगेको थियो। यहाँसम्म कि लगानी सम्मेलनमा उपस्थित अन्तर्राष्ट्रिय वित्तीय संस्थाका अधिकारीहरूले त नेपाललाई दक्षिण एशियाको उदाउँदो अर्थतन्त्र (राइजिङ्ग स्टार) को उपमा समेत दिएका थिए। तर आन्तरिक राजनीतिक खिचातानी चलिरहेकै बेला सर्वोच्च अदालतको परमादेशबाट २०७८ असार २९ गते ओली नेतृत्वको सरकार अवैधानिक रूपमा हटाइयो। त्यसपछि फेरि अन्तरिम शासनकालमाझैँ राजनीतिक अस्थिरता सुरु भयो।

अहिले योजनाबद्ध रूपमा श्रमिकका प्राप्त अधिकार (उपलब्धि) माथि विभिन्न बहानमा क्रमशः अङ्कुश लगाउने प्रक्रिया सुरु भएको छ। अधिकारमाथिको आक्रमण तीन प्रक्रियाबाट भइरहेको छः

कोभिड-१९ को महामारी सुरु हुनुअघि आर्थिक बृद्धि ७ प्रतिशतभन्दा माथि पुगेको थियो । यहाँसम्म कि लगानी सम्मेलनमा उपस्थित अन्तर्राष्ट्रिय वित्तीय संस्थाका अधिकारीहरूले त नेपाललाई दक्षिण एशियाको उदाउँदो अर्थतन्त्र (राइजिङ्ग स्टार) को उपमा समेत दिएका थिए ।

- क) संविधान, ऐन, नियमावली/निर्देशिका र सहमति गरिएका विषयलाई कार्यान्वयनमा आउन नदिने वा कार्यान्वयन नगर्नेजस्ता कार्यबाट **कानूनको अवज्ञा** ।
- ख) प्रशासनिक निर्णय र अदालतको आदेशमार्फत् उपभोग गरिएका सेवा सुविधालाई घोषित/अघोषित रूपमा उल्टाउने वा स्थगित गर्नेजस्ता **अधिकार खोस्ने काम** ।
- ग) कानूनमा उल्लेख भएको तर त्यसलाई व्यवहारमा कार्यान्वयन नगरी अधिकार संकुचन गर्नेजस्ता **कानूनको कार्यान्वयन नगर्ने** ।

सात दशक लामो ट्रेड युनियन आन्दोलन, ०६३ पछिको परिवर्तन, नयाँ संविधान र २०७४ को ‘जुम्ल्याह ऐन’ ‘श्रम लचकता र सामाजिक सुरक्षा’ बीच सन्तुलन कायम गर्नका लागि थिए । यसलाई ‘समग्र श्रम क्षेत्रको औपचारीकरण’को प्रक्रिया या ‘अनौपचारीक क्षेत्रलाई औपचारीकरण गर्ने प्रक्रिया (फरमलाइजिङ इन्फर्मल)’ नामाकरण समेत गरिएको थियो । तर ऐन प्रयोगको ६ वर्षमा योजनावद्ध रूपमा ‘श्रम लचकता र सामाजिक सुरक्षाबीच असन्तुलन’ बढ्दै गएकोले यी विषयहरूको ठोस 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 (क्वालिटेटिभ अप्रोच) अपनाइएको छ । पहिलो भागमा नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन, त्यसको इतिहास, त्यसले व्योहोरेका अप्ठ्यारा र हासिल गरेको उपलब्धिको अध्ययन गरिएको छ । यसका लागि संविधान,

कानूनहरू, श्रम आन्दोलन र लोकतान्त्रिक आन्दोलनसँग सम्बन्धित जिफन्टलगायत विभिन्न ट्रेड युनियन संगठनहरू, व्यावसायीका संगठनहरू, श्रम आन्दोलनमा चासो राख्ने राष्ट्रिय/अन्तर्राष्ट्रिय, सरकारी/गैरसरकारी संस्थाहरू, अनुसन्धानमा संलग्न विश्वविद्यालय र स्वतन्त्र संगठनहरूद्वारा प्रकाशित हालसम्म उपलब्ध विभिन्न सामग्रीहरूको अध्ययन र विश्लेषण गरिएको छ ।

१.२.२ सहभागी छनौट, क्षेत्र र समूहकेन्द्रित छलफल

सूचनाको संपुष्टि श्रमिक आन्दोलनको सघन उपस्थिति रहेका स्थलहरू— कोशी प्रदेशको झापा र विराटनगर, मधेस प्रदेशको बारा, बागमती प्रदेशको मकवानपुर र काठमाडौं उपत्यका, गण्डकी प्रदेशको पोखरा र लुम्बिनी प्रदेशको बुटवल र नेपालगञ्जको समूह केन्द्रित छलफलबाट गरिएको छ ।

सहभागीहरूको छनौट उद्देश्य—आधारित (पर्पोसिभ स्याम्पलिङ) छ । उदाहरणका लागि निर्माण, उद्योग (म्यानुफ्याक्चरिङ इण्डस्ट्री), शिक्षा, यातायात, स्वास्थ्य, होटल तथा अन्य पर्यटकीय क्षेत्रलगायतको भरसक प्रतिनिधित्व होस् भन्नेमा ध्यान दिइएको छ ।

गुणात्मक सूचना विश्लेषण दुई किसिमबाट गरिएको छ । पहिलो, समूहकेन्द्रित छलफल (फोकस्ड ग्रूप डिस्कसन) र दोस्रो, लक्षित व्यक्तिसँगको अन्तर्वार्ता (की-इनफ्र्याण्ट इन्टरभ्यु) ।

१.२.३ समूहकेन्द्रित छलफलका विषय

छनौट गरिएका व्यक्तिहरूसँगको छलफल, श्रम ऐन २०७४ र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ जारी हुनुअघि र पछिका सबल पक्ष, समस्या, जटिलता र चुनौतीका बारेमा केन्द्रित गरिएको छ । यसक्रममा औपचारिक तथा अनौपचारिक श्रम क्षेत्रका लक्षित ट्रेड युनियनहरूमा नेतृत्व गरिरहेका केन्द्रीय तथा स्थानीय तहका २१७ जना ट्रेड युनियनका नेताहरूसँग समूहकेन्द्रित छलफल (फोकस्ड ग्रूप डिस्कसन) गरिएको छ । यसका अतिरिक्त नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघ र उद्योग परिसंघका आधिकारिक व्यक्तिहरू, श्रम आन्दोलनमा लामो अनुभव बोकेका केही व्यक्तित्वहरू, केही ठूला कम्पनीका प्रतिनिधिहरू, सामाजिक सुरक्षा कोषका अधिकारीहरू, श्रम अनुसन्धान केन्द्रका विज्ञहरू र श्रम क्षेत्रमा काम गर्ने कानून व्यवसायीहरूसँग अन्तर्वार्ताका (की-इनफ्र्याण्ट इन्टरभ्यु) माध्यमबाट सूचना प्राप्त गरिएको छ ।

सात दशक लामो ट्रेड युनियन आन्दोलन, ०६३ पछिको परिवर्तन, नयाँ संविधान र २०७४ को 'जुम्ल्याह ऐन' 'श्रम लचकता र सामाजिक सुरक्षा' बीच सन्तुलन कायम गर्नका लागि थिए । यसलाई 'समग्र श्रम क्षेत्रको औपचारीकरण'को प्रक्रिया या 'अनौपचारीक क्षेत्रलाई औपचारीकरण गर्ने प्रक्रिया (फरमलाइजिड इन्फर्मल)' नामाकरण समेत गरिएको थियो ।

प्राप्त जानकारीलाई (क) सामाजिक सुरक्षाको अवस्था, (ख) सेवा शुल्कमाथिको अड्कुश, (ग) श्रम प्रशासनको सक्षमता, (घ) ट्रेड युनियनमाथिको हमला, (ङ) श्रम कानून कार्यान्वयनको अवस्था, (च) रोजगार प्रवर्द्धनको अवस्था, (छ) वैदेशिक रोजगारी, र (ज) श्रम कानूनको खुकुलोपनले सिर्जना गर्ने समस्यामा ध्यान दिनुपर्ने विषयमा वर्गीकरण गरी विश्लेषण गरिएको छ ।

विश्लेषण, मूलतः राजनीतिक प्रणालीमा आएको परिवर्तनसँगै उत्पादन सम्बन्धमा आएको फेरबदलमा केन्द्रित छ । यसको 'प्रभाव-विश्लेषण' अन्तरिमसहित परिवर्तनपछिका चार राजनीतिक प्रणाली र संविधान, नीति/निर्णयसहितको तीन श्रम कानूनहरूको तुलनात्मक अध्ययनबाट गरिएको छ ।

१.२.३ अध्ययनको सवलता र सीमा

यस अध्ययनमा अध्ययनकर्ताहरू पहिले पनि विभिन्न अनुसन्धानमा सहभागी भइसकेका तर मजदुर आन्दोलनका बारेमा सीमित जानकारी भएकाहरू छन् । त्यसैले विश्लेषणमा 'आग्रह' मिसिने सम्भावना न्यून छ । यद्यपि यसको विश्लेषण, संख्यात्मक नमूना (क्वान्टीटेभि स्याम्पल)को आधारमा नभएकाले निस्कर्षमा अध्ययनकर्ताको दृष्टिकोण भने प्रतिविम्बित हुनसक्छ ।

वैदेशिक रोजगारमा जानेहरू र कर्णाली तथा सुदूरपश्चिम प्रदेशमा स्थलगत अध्ययनको दायरा बाहिर छन् । यसलाई यस अध्ययनको सीमाको रूपमा लिन सकिन्छ ।

लोकतन्त्रका लागि ट्रेड युनियन आन्दोलन

भाग-दुई

२.१ पृष्ठभूमि

२००३ साल फागुन २१ गतेबाट नेपालमा पहिलो संगठित ट्रेड युनियन आन्दोलन सुरु भयो। त्यसमाथि दमन गरी २००४ सालमा तत्कालिन प्रधानमन्त्री पद्म शमशेरले सुधारको घोषणा गरे। तर राणाशाहीविरोधी आन्दोलन रोकिएन, त्यसको उत्कर्षमा विराटनगरका मजदुरहरूले ट्र्याक्टरलाई ट्याङ्क बनाई राणाशाहीमाथि धावा बोले। र, प्राप्त भयो २००७ सालको परिवर्तन। परिवर्तनसँगै अखिल नेपाल ट्रेड युनियन कँग्रेसको स्थापना भयो। २०१७ साल पुसमा पहिलो जननिर्वाचित संसद भङ्ग गरी निरङ्कुश राजतन्त्रको नेतृत्वमा निर्दलीय पञ्चायती व्यवस्था लागु भएसँगै सबै दल र जनवर्गीय संगठनहरू माथि प्रतिबन्ध लाग्यो। यसबाट कलिलो ट्रेड युनियनको केन्द्रीय सांगठानिक संरचना समेत विघटन भयो। यद्यपि स्थानीयरूपमा भने श्रमिक आन्दोलन जारी रह्यो। प्रतिबन्धको १९ वर्षपछि २०३५ सालको कात्तिकमा भएको बालाजु औद्योगिक क्षेत्रको हडताल र चैतमा भएको पूर्व-पश्चिम राजमार्गको २५ हजार मजदुरहरूको हडतालसँगै नेपालमा ट्रेड युनियन आन्दोलनको राष्ट्रियस्तरमै नयाँ संरचना खडा भयो। औद्योगिक क्षेत्रमा नयाँ ट्रेड युनियन संगठन- नेपाल स्वतन्त्र मजदुर युनियन (नेस्वमयू) स्थापना भयो। यातायात क्षेत्रमा युनियन- नेपाल यातायात स्वतन्त्र मजदुर संगठन (नेयास्वमसं)को पनि स्थापना भयो। यसरी नेपालमा ट्रेड युनियन आन्दोलनको दोस्रो संस्करण सुरु भयो।

पार्टी र सबै प्रकृतिका संगठनमाथि प्रतिबन्ध लागेको समयमा आन्दोलनको प्रमुख माग संगठन स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदाबाजीको हकमा केन्द्रित थियो। यो केन्द्रीय माग (उत्पादन सम्बन्ध फेर्ने माग) पुरा गराउन विभिन्न प्रकारका मागहरू अघि सारी आन्दोलन अघि बढ्यो।

२०३६ देखि २०४६ सम्मको एक दशक लामो आरोह-अवरोह पछि २०४६ साउन ५ गते नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट) स्थापना भयो। यसले आन्दोलनमा अन्तिम धक्का दिने ट्रेड युनियनहरूको समन्वयकारी र छाता संस्थाको काम गर्‍यो। महासंघको रूपमा जिफन्ट नेपालका जनसंगठन र वर्गीय संगठनहरूमै पहिलो प्रयोग थियो। यसको गठन आफैमा महत्त्वपूर्ण रह्यो र यसले २०४६ को परिवर्तनपछि ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई दिशानिर्देश गर्‍यो।

२०४८ सालमा नयाँ श्रम ऐन आयो। २०७४ को नयाँ श्रम ऐन जारी हुनुअघिका उपलब्धि हासिल गर्न यो ऐन नै माध्यम बन्यो।

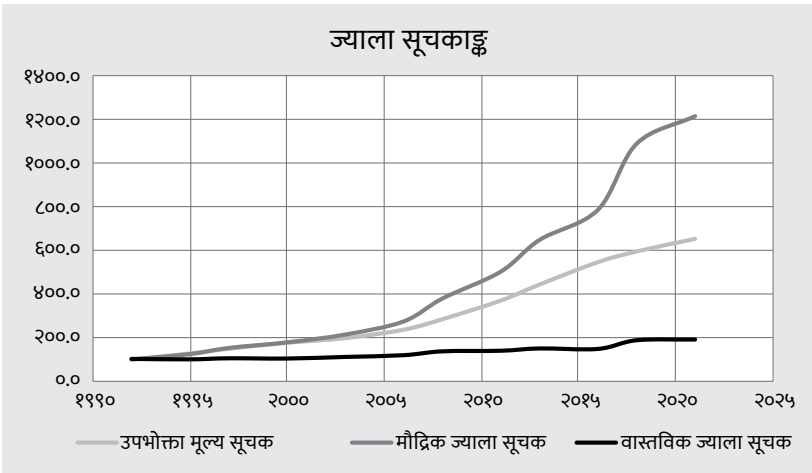
२०५२ सालपछि विदेशमा कार्यरत प्रवासी नेपाली श्रमिकलाई
जिफन्ट सहयोग समूहको नाममा संगठित गर्ने नयाँ र अनुकरणीय
प्रयोग सुरु गरियो । एक प्रकारले भन्ने हो भने विश्वस्तरमा
युनियनको सदस्यता खस्किरहेको स्थितिमा पनि नेपालमा
युनियनहरूको सदस्यता विस्तार जारी रह्यो ।

प्रतिस्पर्धा र द्वन्द्वका पाटाहरूलाई एकतातिर पन्छाउने हो भने २०६२/६३ को परिवर्तन पछिका झन्डै ६ वर्षको अवधिमा नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनले आफ्ना मुद्दा र मागलाई प्रभावकारी ढङ्गले अगाडि बढायो । संगठनको हिसाबमा ट्रेड युनियनहरूले गैर-परम्परागत क्षेत्रमा समेत युनियनकरणको प्रक्रियालाई सुरु गरे । नेपालको प्रगतिशील लोकतान्त्रिक आन्दोलनमा महत्वपूर्ण योगदान गर्ने सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकहरूको बलियो संगठन २०३६ सालको आन्दोलनदेखि नै क्रियाशील थियो । स्वास्थ्य स्वयंसेवी, निजी अस्पताल र नर्सिङ्गहोमका स्वास्थ्यकर्मी, सौन्दर्यकर्मी, घर-आधारित र घरेलु श्रमिकहरूको बीचमा जिफन्टले आफ्नो उपस्थिति बलियो रूपमा विस्तार गर्‍यो । सुरक्षा श्रमिक र आमरूपमा आउटसोर्स श्रमिकका बीचमा युनियनको सक्रियता पनि यसै अवधिमा हुन पुग्यो । लोकतन्त्रका लागि भारतलगायत विदेशी भूमिमा संगठित रूपमा राजनीतिक गतिविधि त हुने गरेकै थियो । निजामती सेवामा युनियनलाई औपचारिक मान्यता, निजी तथा आवसीय विद्यालयका शिक्षक-कर्मचारी, निजी लगानीमा सञ्चालित बैङ्क/वित्तीय क्षेत्र, हवाईसेवा, आम-सञ्चार तथा प्रकाशन गृहहरूमा युनियनहरूको प्रवेश यसै अवधिमा भयो । २०५२ सालपछि विदेशमा कार्यरत प्रवासी नेपाली श्रमिकलाई जिफन्ट सहयोग समूहको नाममा संगठित गर्ने नयाँ र अनुकरणीय प्रयोग सुरु गरियो । एक प्रकारले भन्ने हो भने विश्वस्तरमा युनियनको सदस्यता खस्किरहेको स्थितिमा पनि नेपालमा युनियनहरूको सदस्यता विस्तार जारी रह्यो । (शरण के.सी: २०६९)

यो अवधिमा 'श्रमलाई गौरवान्वित गर्ने' र युनियनको सामाजिक छविमा सुधार गर्ने उद्देश्यले 'आम-सञ्चार केन्द्रित' कार्यक्रम पनि थालियो । जिफन्टले सुरु गरेको 'श्रम र सिर्जना' साप्ताहिक रेडियो तथा टिभी कार्यक्रम यस्तै एउटा उदाहरण हो । ६ वर्षको

अवधिमा 'ब्रोड-सीट' अखबार र टिभी/रेडियोमा श्रमसम्बन्धी समाचारले पाएको स्थान यसको प्रमाण हो ।

ज्यालाबृद्धिको हिसाबमा भन्ने हो भने यो अवधिमा पटक-पटक न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन भयो । आपसी प्रतिस्पर्धाका बाबजुद, युनियनहरूको एकताबद्ध प्रयासकै कारण यो अवधिमा वास्तविक ज्याला आधारभूत घेराभन्दा तल झरेन । झन्डै २५ वर्षदेखि होटल क्षेत्रका श्रमिकहरूले उठाएको १०% सेवा शुल्क यही अवधिमा लागू भयो ।



(जिफन्ट: २०७९)

संसदीय व्यवस्थाको सुरुवातबाटै उठेको सामाजिक सुरक्षा प्रणाली कस्तो र कसरी लागू गर्ने भन्ने विषयको पनि यस अवधिमा टुङ्गो लाग्यो । योगदानआधारित सामाजिक सुरक्षा कोष स्थापना गरी त्यसबाटै विभिन्न स्कीम लागू गर्ने सैद्धान्तिक सहमति त भयो नै, त्योभन्दा पनि पर कोषमा श्रमिकको योगदान ११% र रोजगारदाताको २०% हुने समेत सहमति भयो ।

श्रम सम्बन्धलाई व्यावहारिक बनाउन नीतिगत सहमति समेत गरियो । प्याकेजमा श्रम सम्बन्धी सबै नियमावलीहरू र ऐन-कानूनहरूको परिमार्जन वा नयाँ तर्जुमा त्रिपक्षीय सहमतिसँगै थालियो । नियमित श्रम गर्ने श्रमिक हुन् वा आकस्मिक, संगठित उद्योगका श्रमजीवी हुन् कि असंगठित, औपचारिक क्षेत्रका हुन् वा अनौपचारिक श्रम क्षेत्र श्रमिक, 'स्थायी, अस्थायी, करार, ज्यालादारी, मौसमी, पिसरेट, आउटसोर्स' आदि, सबै प्रकृतिका

२०५२ सालपछि विदेशमा कार्यरत प्रवासी नेपाली श्रमिकलाई जिफन्ट सहयोग समूहको नाममा संगठित गर्ने नयाँ र अनुकरणीय प्रयोग सुरु गरियो । एक प्रकारले भन्ने हो भने विश्वस्तरमा युनियनको सदस्यता खस्किरहेको स्थितिमा पनि नेपालमा युनियनहरूको सदस्यता विस्तार जारी रह्यो ।

श्रमिकलाई समेट्ने गरी श्रम ऐन-०४८ लाई प्रतिस्थापन गर्ने, श्रम लचकताको विषयलाई श्रमिकको सामाजिक सुरक्षा प्रणालीसँग अनिवार्य गाँस्ने, परिमार्जित श्रम कानूनसँग मेल नखाने सबै ऐन, नियमावली तथा निर्देशिकाहरूको संशोधन प्रस्ताव 'प्याकेज'मा थियो ।

श्रमिकका मागलाई 'हक-आधारित र हित-आधारित' दुई भागमा छुट्याई 'हक-आधारित'लाई बलियो श्रम निरीक्षण प्रणालीबाट सम्बोधन गर्ने र 'हित-आधारित'लाई सामूहिक सौदाबाजीको माध्यमद्वारा हल गर्ने नीतिगत सहमति पनि यसै अवधिमा गरियो । संविधानसभाको चार वर्षका कार्यकालमा 'अधिकार, आयोग, प्रतिनिधित्व र संरक्षण' गरी चार भागमा श्रमिकका मागलाई सूत्रबद्ध गरी सबै ट्रेड युनियनहरूको संयुक्त अवधारणा तयार गरियो । परिणाम श्रम तथा रोजगारसम्बन्धी हक मात्रै हैन संविधानमा लिपिबद्ध गरिएका ३१ मौलिक हक यस सन्दर्भमा उल्लेखनीय छन् । नयाँ श्रम ऐन २०७४ कार्यान्वयनमा आएसँगै ०४८ सालपछि स्थापित श्रम-सम्बन्ध फेरिएको छ । यद्यपि ट्रेड युनियन ऐनलगायत कतिपय कानूनहरूको संशोधन र जननिर्वाचित तथा राज्यका विभिन्न निकायमा श्रमिकको प्रतिनिधित्वको व्यवस्था व्यवहारमा लागू हुन बाँकी नै छन् । यो उपलब्धि हासिल गर्न नेपाली ट्रेड युनियनले श्रृङ्खलाबद्ध आन्दोलनको नेतृत्व गरेको छ (अनुसूचि २, हाम्रो श्रम संसार: एक झलक) । सतहतर वर्षमा ट्रेड युनियनले उत्पादनको तरिका रूपान्तरण गर्न, उत्पादन सम्बन्ध फेर्न र तद्रूपको श्रम सम्बन्ध कायम गर्न कैयौं प्रभावशाली आन्दोलनको नेतृत्व गरेको छ (अनुसूचि १, सतहतर वर्ष: नेपाली श्रमको संसारमा प्रभाव पार्ने केही प्रमुख आन्दोलनहरू) ।

बक्स: १, केही प्रतिनिधिमूलक आन्दोलन, माग र परिणाम: संक्षेपमा

मिति	माग, आन्दोलन र परिणाम
२०४५ भदौ १६ गते	नेस्वमयुको आह्वानमा काठमाडौं उपत्यकाभरिका टेक्सटायल उद्योगका श्रमिकहरूको माग पुरा गराउन 'टेक्सटायल-हडताल' सुरु भयो। ४५ दिनसम्म जारी, त्यस हडतालबाट आंशिक मागहरू पूरा गरायो। यस आन्दोलनले व्यवसायीहरूको मनोमानीमा अड्कुश लगाउन मद्दत पुऱ्यायो। र, टेक्सटायल उद्योगमा नेस्वमयूलाई स्थापित गरायो।
२०४६ पुस २६	जिफन्टले देशभरिका उद्योग व्यवसायमा मागपत्र प्रस्तुत गर्न आह्वान गर्‍यो। यसैक्रममा बारा-पर्सा औद्योगिक करिडोरमा १७ सूत्रीय माग पेश भयो। माग पुरा गर्न वार्ता समेत नगरे पछि हडताल सुरु गरियो। उक्त हडतामाथि प्रहरी दमन भयो। यस अभियानबाट त्यो समयको चर्चित युनियन- नेस्वमयूको प्रचार सबै उद्योगमा पुग्यो। प्रहरी दमनका बाबजुद संगठन विस्तारमा सकारात्मक प्रभाव पऱ्यो। श्रमिकहरूमा पञ्चायतविरोधी भावना बढ्यो।
२०४६ चैत ३० गते	बालाजु औद्योगिक क्षेत्रको सबै गेट बन्द गरेर हडताल र अनसन सुरु भयो। यसबाट कामबाट निस्काशन गरिएका आन्दोलनकारी अधिकांश युनियनकर्मीहरूको पुनः बहाली भयो। बालाजु औद्योगिक क्षेत्रका सबै उद्योगमा श्रमिकहरू स्थायी भए। शुक्रबार आधा दिन मात्र काम गर्ने प्रचलन सुरु भयो। यसपछि देशभर श्रमिकहरूलाई स्थायी गराउने लहर नै चल्‍यो। युनियनमा लागेको कारण कामबाट हटाइएका श्रमिक नेताहरूको बहालीले संगठनप्रति श्रमिकहरूको आकर्षण बढ्यो। र, नेस्वमयू आफ्नो प्रभाव राष्ट्रिय रूपमै स्थापित गर्न सफल भयो।
२०४७ जेठ २१ गते	ट्रेकिङ्ग श्रमिकहरूको बीमा हनुपर्ने र तलब बृद्धि गरिनुपर्ने लगायत ८४ सूत्रीय माग सार्वजनिक गर्दै पहिलोचोटी मुलुक बाहिर (हङ्कङ्गमा) पत्रकार सम्मेलन गरियो। माग पुरा नगरे यो ट्रेकिङ्ग सिजनमा आन्दोलन हुने चेतावनी दिइयो। यस अभियानबाट ट्रेकिङ्ग क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिकहरूको जीवन बीमा गर्न सुरु भयो। उनीहरूका तलब बृद्धि गरियो र यसबाट पर्यटन क्षेत्रमा नेपाल ट्रेकिङ्ग मजदुर संघ चर्चामा आयो। त्यसबेलादेखि अहिलेसम्म नै यो युनियन श्रमिकबीचमा लोकप्रिय छ।

मिति	माग, आन्दोलन र परिणाम
२०४८ मङ्सिर १० गते	नेपाल स्वतन्त्र गार्मेन्ट मजदुर युनियन (नेस्वगामयू) ले सम्पूर्ण गार्मेन्ट उद्योगमा १३ सूत्रीय मागपत्र पेश गर्‍यो। अभियानको प्रारम्भिक चरणमै व्यावसायीमाथि सकारात्मक दबाब बढ्यो। श्रमिकहरूको तलब बृद्धि गर्ने, स्थायी गर्ने सहमती भयो। गार्मेन्ट क्षेत्रमा केन्द्रीयस्तरमा भएको यो पहिलो सम्झौता थियो। यसबाट गार्मेन्ट क्षेत्रमा बलियो युनियन निर्माण भयो।
२०४९ पुस २२ गते	२०४९ पुस २२ गते सवारी ऐन जारी भयो। यसलगत्तै यातायात मजदुरहरूलाई स्थायी गरिनुपर्ने, चालक, परिचालकको रु. पचास हजारको दुर्घटना बीमा गर्नुपर्ने लगायत २४ सूत्रीय माग राखेर नेपाल यातायात स्वतन्त्र मजदुर संगठन (नेयास्वमसं)ले देशव्यापी रूपमा चरणबद्ध कार्यक्रम घोषणा गर्‍यो। माग पुरा नभए २०५० वैशाख २ गतेबाट आमहड़तालको लागि संपूर्ण यातायात मजदुरहरूलाई आह्वान गर्‍यो। प्रचारको चरणमा सिडीयो कार्यालय अगाडि गाडीको हर्न बजाउने कार्यक्रम प्रभावकारी र चर्चित थियो। दबाबले काम गर्‍यो, २०४९ चैत ३० गते सरकार र नेयास्वमसंबीच सम्झौता भयो। सम्झौतापत्रमा सरकारको तर्फबाट श्रम मन्त्रालयका सचिव र नेयास्वमसंको तर्फबाट संगठनका अध्यक्षको संयुक्त हस्ताक्षर गरियो। पहिले दुर्घटनामा चालकहरूलाई मुलुकी ऐन अनुसार कारबाही हुन्थ्यो, सम्झौता पछि सवारी ऐनमा छुट्टै प्रावधान राख्न बनाउन सरकार सहमत भयो। र, सम्झौताबमोजिम नै २०५० भदौ ९ गते ऐनमा संशोधन भयो। यातायात क्षेत्रमा संगठन, ट्रेड युनियन अधिकार स्थापित गर्न सफल भयो। नेयास्वमसं मात्र यातायात क्षेत्रका श्रमिकहरूको संगठन हो भन्ने सन्देश देशभर प्रवाह गर्‍यो। यसको प्रभाव निकै पछिसम्म रह्यो। यो आन्दोलनको प्रभाव यति बलियो थियो कि चैत ३० राती ७ बजे रेडियो नेपालले सरकार र नेयास्वमसंबीच सम्झौता भएको समाचार प्रसारण गरेको थियो। नेपाल टेलिभिजनले युनियनका अध्यक्षको आह्वान प्रत्यक्ष प्रसारण गरेको थियो। त्यतिखेर देशभर एउटै मात्र टिभी च्यानल थियो र त्यसमा स्थान पाउनु भनेको निकै ठूलो कुरा मानिन्थ्यो। यस आन्दोलनले नेयास्वमसंलाई देशव्यापी बनाउन थप मद्दत पुऱ्यायो।

मिति	माग, आन्दोलन र परिणाम
२०५४ पुस ५ गते	<p>२०३८ सालदेखि सुरु भएको 'होटलमा १० प्रतिशत सेवाशुल्क' लागू गर्न माग फेरि पेश गरियो। माग पूरा गराउन विभिन्न दबाबमूलक गतिविधि सञ्चालन भए। यस सन्दर्भमा २०५४ साल पुस ६ गते श्रम मन्त्रालयले ३ सदस्यीय कार्यदल गठन गर्‍यो। कार्यदलको छलफलमा नेपाल स्वतन्त्र होटल मजदुर युनियन (नेस्वहोमयू)ले प्रस्तुत गरेको प्रस्तावमा नेपाल होटल तथा पर्यटन श्रमिक संघले पनि सहमति जनायो। यस प्रक्रियासँगै नेस्वहोमयू १० प्रतिशत सेवाशुल्क अभियानको 'नेता' बन्यो। यसले नेस्वहोमयुलाई होटल तथा रेष्टुराँहरूमा लोकप्रिय बनायो। २०५७ सालमा होटल श्रमिकहरूको संयुक्त आन्दोलन सुरु भयो। यसका विरुद्ध व्यवसायीहरूले हडतालमा प्रतिबन्धको माग गरी पुनरावेदन अदालतमा मुद्दा दायर गरे। अदालतले होटल क्षेत्रमा हडतालमा प्रतिबन्ध लगाउन अस्वीकार गरेपछि व्यवसायीको प्रभावमा सरकारले आवश्यक सेवा संचालन ऐन लागू गरी हडतालमा प्रतिबन्ध लगायो। आन्दोलन रोकिएन। अन्ततः पच्चीस वर्षसम्मको निरन्तर सङ्घर्षपछि १ जनवरी २००७ (२०६४ साल)बाट होटल तथा पर्यटन क्षेत्रमा १० प्रतिशत सेवा शुल्क लागू गरियो।</p>
२०५६ असोज १४ गते	<p>इतिहासमै लामो समयसम्म हडताल हुने कम्पनीको रूपमा चिनिएको नेपाल ब्याट्री कम्पनी लि.मा राखिएको १४ सूत्रीय मागमा सहमति नभएपछि आन्दोलन सुरु भयो। कामदार, कर्मचारीहरूलाई सेवाका शर्त र तलब, सुविधा स्पष्ट उल्लेख गरी नियुक्ति पत्र दिनुपर्ने र प्रशासनिक उच्च ओहदामा रहेका कर्मचारी तथा श्रमिकहरूबीच गरिएको विभेद अन्य गरिनुपर्ने माग थियो। २०५६ चैत २३ गते न्याय परिषद्का सचिव काशीराज दाहालको नेतृत्वमा एउटा ट्राइब्यूनल गठन भयो। दाहाल नेतृत्वको ट्राइब्यूनल र सर्वोच्च अदालतबाट विभेदमाथि रोक लगाइयो। वर्क परमिट र श्रम ऐनको व्यवस्था सम्बन्धमा स्पष्ट पारियो। सामूहिक सौदाबाजीमा कस्ता कर्मचारी र श्रमिकले भाग लिन पाउने भन्ने समेत व्याख्या गरियो। दाहाल ट्राइब्यूनलको निर्णयका विरुद्ध कम्पनीले सर्वोच्च अदालतमा दिएको रिट दियो। ट्राइब्यूनलको निर्णयविरुद्ध कम्पनीले दायर गरेको रिटमा २०५९ साउन ९ गते सर्वोच्च अदालतले फैसला गर्‍यो। त्यस फैसलाले उच्चपदस्थ कर्मचारीहरूको सुविधा अन्य श्रमिकको भन्दा बढी र धेरैपटक बृद्धि गर्ने प्रवृत्तिमाथि अंकुश लगायो। त्यो फैसलाले धेरै प्रतिष्ठानमा हुने यस्ता विवादमा नजीरको काम गर्‍यो।</p>

२.२ ट्रेड युनियन आन्दोलन, उत्पादन सम्बन्धको रूपान्तरण प्रक्रिया र श्रम कानून

राजनीति, आर्थिक-सामाजिक पद्धति र उत्पादन प्रणालीका बीचमा गहिरो अन्तर्सम्बन्ध हुन्छ। राजनीति अर्थतन्त्रको केन्द्रीय अभिव्यक्ति हो। आर्थिक पद्धति राजनीतिको आधार हो। कस्तो पद्धति भन्ने कुरा कस्तो सम्बन्ध भन्नेबाट पनि आँकलन गर्न सकिन्छ। अर्थ-राजनीति र उत्पादन प्रणालीको सन्दर्भमा **उत्पादनको तरिका** (मोड अफ प्रडक्सन), **उत्पादन-सम्बन्ध** (प्रडक्सन रिलेशन) र **श्रम-सम्बन्ध** (लेबोर रिलेशन)को विश्लेषण गरिन्छ। यिनीहरू आपसमा अन्तर-सम्बन्धित हुन्छन् र एकअर्कालाई प्रभावित गर्छन्। उत्पादनको तरिकाले उत्पादन-सम्बन्धको रूप तय गर्छ। यसले स्वामित्वको प्रकार, नियन्त्रण, र त्यसबाट पैदा हुने शक्ति-सम्बन्धलाई निर्धारण गर्छ। उत्पादन-सम्बन्धले श्रम-सम्बन्धलाई प्रभावित गर्छ। उत्पादनलाई संगठित गर्ने विधिले रोजगारदाता र श्रमिकहरू बीचको शक्ति-सम्बन्ध (पावर डाइनामिक्स) तथा अन्तर-सम्वादलाई असर गर्छ। श्रम-सम्बन्धले उत्पादनको तरिकामा असर पार्न सक्छ। श्रम विवाद र सामूहिक कारबाहीले उत्पादनमाथिको स्वामित्व, नियन्त्रण र अन्ततः स्वयं उत्पादनको तरिकालाई नै फेरिदिन सक्छ।

राजनीतिले आन्दोलनको नेतृत्व गर्छ। आन्दोलनले परिवर्तन ल्याउँछ, परिवर्तनले प्रणाली फेर्छ, आर्थिक पद्धतिका लागि 'नयाँ अवस्था' सिर्जना गर्छ। त्यसलाई स्थिरता दिन नयाँ प्रणालीले नयाँ कानून निर्माण गर्छ। नयाँ कानूनले स्थितिलाई यथास्थानमा राख्ने सीमा कोर्छ। त्यसले काम नगरे फेरि राजनीति सक्रिय हुन्छ र यथास्थितिमा हलचल पैदा गर्दछ।

अघिल्लो प्रणाली भत्किएपछि त्यसबेलाको कानूनद्वारा तय गरिएको सम्बन्ध पनि प्रायः भत्किन जान्छ। त्यसैले परिवर्तनसँगै आवश्यक सबै कानुनी प्रबन्धमा सुधार, संशोधन, परिमार्जन वा खारेजीको प्रक्रियाबाट नयाँ प्रबन्ध गरिन्छ। औद्योगिक श्रमिकहरूको आगमनसँगै नेपालमा पनि श्रम-सम्बन्ध व्यवस्थापन गर्न यी प्रक्रिया अपनाइएका छन्।

नेपालमा संगठित ट्रेड युनियन आन्दोलनले ७७ वर्ष पुरा गर्दैछ। राणाहरूको जहाँनिया शासन, निरङ्कुश राजतन्त्रको नेतृत्वको निर्दलीय पञ्चायती व्यवस्था, संवैधानिक राजतन्त्रसहितको बहुदलीय संसदीय व्यवस्था र हालको सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र गरी वि.सं. २००३ सालदेखि २०८० सालबीच हाम्रो युनियन आन्दोलनले चार शासन प्रणालीको अनुभव गरिसकेको छ। हरेक आन्दोलन, तत्कालिन राजनीतिक प्रणालीले

‘आर्थिक-सामाजिक शोषण-उत्पीडन’लाई सम्बोधन गर्न नसकेकै कारणले हुने गरेको छ । हरेक प्रणालीका विरुद्ध भएका आन्दोलनले नयाँ अवस्था सिर्जना गरेको छ । श्रम सम्बन्धको व्यवस्थापन हरेकपटक नयाँ कानुनी प्रबन्धका बारेमा छलफल, बहस, विवाद र निष्कर्षको प्रक्रियाबाट अघि बढेको देखिन्छ ।

उदाहरणका लागि आजभन्दा ७७ वर्ष अघि नेपालमा पहिलो संगठित ट्रेड युनियन आन्दोलन सुरु हुँदा त्यसबेलाको राजनीतिक दमन, आर्थिक शोषण र सामाजिक रूपमा रहेको उत्पीडन नै प्रमुख कारण रहेको थियो । विराटनगर जुटमिलमा शेयर होल्डरका प्रतिनिधिको रूपमा नियुक्त उद्योगपति स्व. जुद्धबहादुर श्रेष्ठकै भनाइमा- ‘त्यसबेला कुनै लेबर ल (श्रम कानून) थिएन । कामको समय निर्धारण थिएन । कामदारहरू १२ घण्टा काम गर्दथे (त्यसबखत भारतमा ८ घण्टा काम गर्दथे) । तलब न्यून थियो । म्यानेजिङ डिरेक्टर (प्रबन्ध निर्देशक) नै सर्वेसर्वा थियो । कामदार भर्ना गर्दा कुनै नियम पुऱ्याउनु पर्दैन थियो । त्यस्तै, काम खोस्दाखेरि पनि नियम पुऱ्याउनु पर्दैन थियो । कामदारलाई हटाउन पऱ्यो भने ‘निकल जाओ’ भने पुऱ्थ्यो । सबै कुरा डिक्टेटोरियल (निरंकुश) थियो ।’

त्यतिखेरका एकजना आन्दोलनकारी नेता स्व. नैनलाल बोहोराका अनुसार- ‘मील २४ घण्टा सञ्चालन गर्नुपर्थ्यो । सुविधा भने कामको अनुपातमा नगन्य । शोषण र दमनको बीचमा काम गर्नुपर्ने अवस्था भएकोले यसबाट त्राण पाउनका लागि विराटनगर जुटमिलका सबै मजदरहरू मौकाको ताकमा थिए ।’

यसरी ‘८ घण्टा काम, चामल-चिनी र कपडा सस्तोमा पाउनुपर्ने र बढ्दो महंगीको अनुपातमा ज्याला वृद्धि’ गर्नुपर्ने जस्ता माग र राणाहरूको जहाँनिया शासनकालमा अकल्पनीय जस्तो लामे ‘ट्रेड युनियन अधिकार’ जस्ता केही पेशासँग र केही प्रणाली परिवर्तनसँग सम्बन्धित मागलाई त्यस आन्दोलनले अघि सारेको थियो । आन्दोलनकारी बीच त्यतिखेर ‘बंगाल अवार्ड र कटिहार अवार्ड’ मध्ये कुन चाहिँलाई आधार मान्ने भन्नेमा बहस थियो । विराटनगर जुटमिल्सका एमडी राधाकृष्ण सिंहानियाले त्यतिखेर प्रधानमन्त्री पद्म समशेर जबरालाई लेखेको बिन्तीपत्रमा उल्लेख गरेको ‘आफूले कटिहार तथा कलकत्ताका मजदुरहरूले पाएररहका वेतन तथा सुविधा दिने प्रस्ताव गरेको तर त्यो प्रस्तावलाई आन्दोलनकारीहरूले अस्वीकार गरेको’ प्रसंगले यही तथ्यले बताउँछ (विष्णु रिमाल: २०५७) ।

७७ वर्ष अघिको ट्रेड युनियन आन्दोलनले राजनीतिक प्रणाली परिवर्तनको लागि महत्वपूर्ण भूमिका खेल्थ्यो । एक शताब्दीभन्दा लामो जहाँनिया शासनको अन्त्य गर्‍यो । तर राजनीतिक संक्रमणकाल टुङ्ग्याउन झण्डै एकदशक लाग्यो । यस अवधिमा उत्पादन-सम्बन्ध फेर्ने र स्थिरता दिने कानुनी प्रबन्ध हुनै सकेन ।

‘अवार्ड’ को शाब्दिक अर्थ निर्णय (फैसला) हो । भारतमा व्यवस्थापन र मजदुरका बीचमा भएको वा उठेका विवादहरू सक्षम (आधिकारिक) निकाय (ट्रिब्युनल, मध्यस्थका अदालत) समक्ष पठाउने (रेफर गर्ने) र तिनले निर्णय गर्ने व्यवस्था थियो र हालसम्म पनि छ । यस्तो निर्णयलाई त्यहाँ अवार्ड भन्दछन् ।

भारतको बिहार र बंगालमा उद्योगको लामो इतिहास भएको र सो दौरान व्यवस्थापन एवं कामदारका बीचमा कैयौँपटक झगडा (विवाद) भएर निर्णय (अवार्ड) हुँदै, यस्ता अवार्डहरूको एक प्रणाली नै बसिसकेको थियो । फेरि यस्ता अवार्डहरू उद्योग पिच्छे (चिनी उद्योग, जुट उद्योग जस्तै अन्य उद्योग) फरक-फरक हुन्थे । विराटनगरमा त्यसबेला विहार (कटिहार) वा बंगालका जुटमिलका अवार्डहरूको मात्र खोजीनीति भएको हो । बिहार (कटिहार) अवार्ड वा बंगाल अवार्ड भन्नाले बिहार (कटिहार) वा बंगालका जुट मिलहरूमा भइरहेका अवार्डहरूको मात्र कुरा हो (ओझा: २०५७) ।

७७ वर्ष अघिको ट्रेड युनियन आन्दोलनले राजनीतिक प्रणाली परिवर्तनको लागि महत्वपूर्ण भूमिका खेल्थ्यो । एक शताब्दीभन्दा लामो जहाँनिया शासनको अन्त्य गर्‍यो । तर राजनीतिक संक्रमणकाल टुङ्ग्याउन झण्डै एकदशक लाग्यो । यस अवधिमा उत्पादन-सम्बन्ध फेर्ने र स्थिरता दिने कानुनी प्रबन्ध हुनै सकेन । कटिहार अवार्ड कि बंगाल अवार्डको बहस त्यत्तिकै विलायो । आर्थिक पद्धतीको सन्दर्भमा राजासहितको ‘प्रजातन्त्र’ ले त्यस्तै प्रणाली भएका अन्य मुलुकमा जस्तो काम गर्न सकेन । सामन्ती उत्पादन प्रक्रियामै रहिरहने कि त्यसबाट अघि बढ्ने भन्ने द्विविधामा नै समय गुज्रियो । नवगठित ट्रेड युनियन आन्दोलन पनि एकताबद्ध हुनुको साटो तत्कालिन सोभियत संघ पक्षधर अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन केन्द्र- वर्ल्ड फेडेरेशन अफ ट्रेड युनियन (डब्लुएफटियु) र त्यसलाई विभाजन गरी

पश्चिमी विश्वले खडा गरेको इन्टरनेशनल कन्फेडेरेशन अफ ट्रेड युनियन्स (आइसिएफटियु) 'दुई धार' बीचको तीव्र प्रतिस्पर्धामा विभाजित हुन पुग्यो। यसरी पहिलो राजनीतिक परिवर्तनपछि श्रम सम्बन्ध व्यवस्थापन गर्ने कानून निर्माणमा पहिलो आमनिर्वाचनसम्मै कुर्न पच्यो।

अधिकार प्राप्तिको सन्दर्भमा हरेक परिवर्तनले केही न केही उपलब्धि दिएको पाइन्छ। तर आन्दोलनको 'राप' शिथिल हुँदै गएपछि अधिकारमाथि क्रमशः अतिक्रमण हुने गरेको छ। उदहारणका लागि पहिलो आमनिर्वाचनबाट निर्वाचित सरकारले मन्त्रिपरिषद्को 'कानून बनाउने अधिकार' प्रयोग गरी २०१६ असार १५ गते जारी गरेको 'कारखाना तथा कारखानामा काम गर्ने मजदुरसम्बन्धी ऐन-२०१६ लाई लिन सकिन्छ। त्यो ऐन कार्यान्वयनमा आउनुअघि नै निर्वाचित सरकारको विरुद्ध 'कू' भयो र कार्यान्वयनमै नल्याई संशोधन गरी मजदुर संघ खोल्न पाउने व्यवस्थासहितको सबै अधिकार कटौती गरियो। त्यसपछि (२०१८ पुस १ गते) मात्र कार्यान्वयनमा ल्याइएको त्यस ऐनका केही दफाहरू मात्र तोकिएका जिल्लामा लागू हुने प्रबन्ध सहित राजपत्रमा सुचना प्रकाशित गरियो। ऐन आंशिकरूपमा कार्यान्वयनमा आएको एक दशकपछि स्थानीयस्तरमा फेरि ट्रेड युनियन आन्दोलन संगठित हुन थाल्यो। विशेषगरी वि.सं. २०२९ देखि २०३२ सालसम्म विराटनगरमा पटक-पटक भएका मजदुर हडताल र विभिन्न प्रकृतिका आन्दोलनले राष्ट्रियस्तरमा आन्दोलनको वातावरण सिर्जना गर्दै गयो। आन्दोलनको 'राप' हेरेर तत्कालिन सत्ताले २०३५ असार ५ गतेबाट बल्ल सिङ्गो संशोधित ऐनलाई कार्यान्वयनमा ल्यायो (अनुसूचि ३, तीन श्रम ऐनको तुलना)।

वि.सं. २०३५ सालको कात्तिक महिनामा भएको बालाजु औद्योगिक क्षेत्रको मजदुर हडतालदेखि २०४६ माघ १९ गतेबाट सुरु गरिएको औद्योगिक क्षेत्रमा रहेको हेटौडा कपडा उद्योगको हडतालसम्म मजदुरहरूका झण्डै ३ दर्जन आन्दोलन भए। परिवर्तनको पक्षमा भएका ती आन्दोलनहरूले २०१६ सालको ऐन कार्यान्वयनको माग गरेन। त्यसको खारेजीको माग गर्‍यो। आमरूपमा श्रमिकहरूले कानून र व्यवस्थाको अवज्ञा सुरु गरे। 'काला कानून खारेज'लाई आन्दोलनको झन्डा बनाए। पञ्चायती सत्तालाई जनमत संग्रहको कठघरामा उभ्याई हायलकायल पारिसकिएकोले श्रमिकहरूले अवैधानिक भनिएको संगठित हुने अधिकार र गैर-कानुनी मानिएको सामूहिक सौदाबाजी गर्ने कामलाई व्यवहारमा लागू गर्न बाध्य पारे।

अधिकार प्राप्तिको सन्दर्भमा हरेक परिवर्तनले केही न केही उपलब्धि दिएको पाइन्छ । तर आन्दोलनको 'राप' शिथिल हुँदै गएपछि अधिकारमाथि क्रमशः अतिक्रमण हुने गरेको छ । उद्वहारेणका लागि पहिलो आमनिर्वाचनबाट निर्वाचित सरकारले मन्त्रिपरिषद्को 'कानून बनाउने अधिकार' प्रयोग गरी २०१६ असार १५ गते जारी गरेको 'कारखाना तथा कारखानामा काम गर्ने मजदुरसम्बन्धी ऐन-२०१६ लाई लिन सकिन्छ ।

२०४७ सालमा निरङ्कुश राजतन्त्रलाई संवैधानिक घेराभित्र ल्याइयो । निर्दलीयता अन्त्य भई २०१७ सालको 'कू'पछि खारेज गरिएको बहुदलीय संसदीय व्यवस्था बहाल गरियो । फेरिएको राजनीतिक प्रणालीसँगै 'काला-कानून खारेजी' र 'प्रगतिशील ऐन निर्माण'को आवाज बुलन्द गरियो । २०४८ सालको पहिलो आमनिर्वाचनबाट नयाँ संसद निर्वाचित भएपछि श्रमको संसारलाई व्यवस्थित गर्ने दिशामा पहल सुरु भयो । यसको नेतृत्व जिफन्टले लियो । एनटियुसीले त्यतिखेर आकार नै ग्रहण गरिसकेको थिएन । विभाजित अवस्थामा रहेको अन्टुफ कानुनी माध्यमबाट 'वर्गसङ्घर्ष' अघि नबढ्ने भन्दै कानुन निर्माणको प्रकृयाबाट बाहिरै रह्यो । वास्तवमा अन्टुफको भूमिका 'असंगत' थियो । सीमित सैद्धान्तिक ज्ञान र व्यवहारबाट प्राप्त अनुभवको आधारमा जिफन्ट आन्दोलनका नेताहरू के गर्ने भन्दा के-के चाँहि हुन नहुने भन्नेमा केन्द्रित भए । जिफन्टबाट मोटामोटी रूपमा नयाँ श्रम-सम्बन्धको आधारको रूपमा प्रस्तुत गरिएको सुझाव सङ्क्षेपमा निम्नानुसार थियो:

- » सबै पेशा र व्यवसायमा कार्यरत श्रमिकहरूलाई ट्रेड युनियन अधिकार हुनुपर्छ ।
- » निजी, सार्वजनिक र सरकारी स्वामित्वमा सञ्चालित कुनै पनि सेवा, उद्योग र व्यवसायमा ट्रेड युनियन गठनको अधिकार दिइनुपर्छ ।
- » कामदार कर्मचारीले रुचाएको (सबैभन्दा प्रतिनिधिमूलक) युनियनसँग मात्र सरकार र रोजगारदाताहरूले संवाद गर्नुपर्छ । संवादमार्फत् गरिएको सम्झौताले कानूनी हैसियत पाउनुपर्छ ।
- » प्रतिष्ठान तहको युनियनमा गैर-मजदुर संलग्नता बर्जित गरिनुपर्छ । कुनै पनि तहको सामाजिक संवादमा नक्कली (यलो) युनियनको भूमिकामाथि रोक लगाइनुपर्छ ।

- » सामाजिक संवाद आवधिक र नियमित हुनुपर्छ । यसै संवादमार्फत् हक-हितका विषयको सम्बोधन गरिनुपर्छ । व्यवस्थापनले संवाद र सामूहिक सौदाबाजीमा अनिच्छा व्यक्त गरेमा हडतालको औजार प्रयोग गर्न पाउनुपर्छ ।
- » नियमित प्रक्रियामा वैध हडतालको विधि तय गरिनुपर्छ । वैध हडतालको अवधिको तलब-सुविधा दिइनुपर्छ । वैध हडतालका विरुद्ध तालाबन्दीको अधिकार हुनुहुन्न ।
- » रोजगारीमा सेवा र सर्त किटानी हुनुपर्छ । मुखको भरमा काम दिने र कामबाट निकाल्ने स्वेच्छाचारितामाथि रोक लगाइनुपर्छ । श्रम विवादमा आफ्नै श्रमिकलाई आफ्नो हैन भन्ने प्रवृत्तिमा रोक लगाउनु रोजगारीलाई औपचारिक बनाइनुपर्छ ।
- » रोजगारी दिनेले रोजगारीमा रहेकासँग समान सहयात्रीको व्यवहार गर्नुपर्छ । चलन चल्तीको मालिक-नोकरको जस्तो व्यवहार कानुनी रूपमै अन्त्य गरिनुपर्छ ।
- » ठेक्का/करार र दैनिक ज्यालदारीबाट श्रमको चरम शोषण भइरहेकाले रोजगारीलाई आकस्मिक हैन नियमित बनाइनुपर्छ । परिक्षणकालको अवधि छोटो बनाइनुपर्छ । परिक्षणकाल सकिना साथ स्वतः स्थायी गरिनुपर्छ ।
- » स्थायी श्रमिकलाई कम्तिमा पनि संस्थानको कर्मचारीले पाउने सुविधासहित पेन्सनको व्यवस्था गरिनुपर्छ ।

यिनै बुँदाहरूलाई ध्यानमा राखी अधिल्लो शासन व्यवस्थामा रहेको उत्पीडनकारी श्रम सम्बन्ध भत्काउने र फेरिएको राजनीतिक व्यवस्था सापेक्ष नयाँ श्रम सम्बन्ध कायम गर्न पहिलो संसदीय अधिवेशनमै सरकारसँग श्रम कानुन ल्याउन आग्रह गरियो । तर नयाँ सरकारमा त्यतिखेर केही 'बहुमत'को दम्भ थियो र केही श्रम आन्दोलनप्रतिको पूर्वाग्रह पनि थियो, संवेदनशीलता थिएन । अलिअलि नयाँ कानुनबाट प्रतिपक्षले लाभ लिन्छ कि भन्ने मनोविज्ञान पनि थियो । यसका कारण संसदमा श्रमसम्बन्धी विधेयक प्रस्तुत गर्नेमा भइरहेको आलटालमाथि हस्तक्षेप आवश्यक भयो । त्यसैले जिफन्टले प्रतिनिधिसभामा सदस्य समेत रहेका आफ्ना तत्कालिन महानर्देशक मा. मुकुन्द न्यौपानेमार्फत् श्रमसम्बन्धी निजी विधेयक संसदमा लैजाने योजना बनायो । श्रमसम्बन्धी तीन/तीनवटा कानुनको निम्नानुसारको औचित्य उल्लेख गरी २०४८ भदौ ५ गते संसद सचिवालयमा निम्न तीन विधेयकहरू क्रमशः दर्ता नं. ८, ९, १० मा दर्ता गरियोः

२०४६ सालको परिवर्तनसँगै औद्योगिककरणको अवस्था पनि फेरियो । उद्योग-व्यवसायको लागि क्रमशः नयाँ वातावरण सिर्जना भइरहेको थियो । पूँजीको विश्वव्यापीकरण र संरचनागत समायोजन कार्यक्रम तीब्र रूपमा अघि बढिरहेको थियो । श्रमको संसारमा 'बजारको साम्राज्य' बलशाली हुँदै थियो ।

- » **औद्योगिक सम्बन्ध विधेयक २०४८:** देशको औद्योगिक प्रगतिका लागि असल औद्योगिक सम्बन्ध बनाई औद्योगिक शान्ति कायम राख्न औद्योगिक विवादको रोकथाम तथा शान्तिपूर्ण समाधानका लागि उपयुक्त व्यवस्था गर्न वाञ्छनीय भएकोले नेपाल औद्योगिक सम्बन्ध ऐन २०४८ विधेयकको रूपमा प्रस्तुत गरिएको ।
- » **ट्रेड युनियन विधेयक २०४८:** नेपालमा मजदुर संगठनहरू विधिवत् रूपमा दर्ता गरी सुसञ्चालन गर्ने, कामदारलाई संगठन गर्ने अधिकार प्रदान गरी संगठित तवरबाट आ-आफ्नो वर्गको हक, हित र सुविधाको संरक्षण, सम्बर्द्धन एवम् प्रवर्द्धनको व्यवस्था गर्न ... ट्रेड युनियन दर्ता, मान्यता र समूचित नियन्त्रण गरी कामदारको शक्तिलाई देश हिततर्फ उन्मुख गराइ उद्योग, व्यापार र औद्योगिक सम्बन्धको स्वस्थ विकास गर्न वाञ्छनीय भएकोले नेपाल ट्रेड युनियन ऐन २०४८ लाई विधेयकको रूपमा प्रस्तुत गरिएको ।
- » **श्रम विधेयक २०४८:** नेपालका कामदारहरूलाई उचित, सुरक्षित र मानवोचित सर्तको व्यवस्था गरी व्यवस्थापकसँग उनीहरूको सम्बन्ध नियमित गरी औद्योगिक शान्ति तथा विकासको प्रवर्द्धन गर्न वाञ्छनीय भएकोले ... श्रमिकहरूको हक हितलाई कानुनी रूपमा सुनिश्चित र सुरक्षित गर्न श्रम ऐन २०४८ विधेयकको रूपमा प्रस्तुत गरिएको ।

२०४६ सालको परिवर्तनसँगै औद्योगिककरणको अवस्था पनि फेरियो । उद्योग-व्यवसायको लागि क्रमशः नयाँ वातावरण सिर्जना भइरहेको थियो । पूँजीको विश्वव्यापीकरण र संरचनागत समायोजन कार्यक्रम तीब्र रूपमा अघि बढिरहेको थियो । श्रमको संसारमा 'बजारको साम्राज्य' बलशाली हुँदै थियो । हाम्रो जस्तो साना अर्थतन्त्रमा रहेको 'व्यापार-

संरक्षण'को व्यवस्था भत्काइँदै थियो। नयाँ कानून निर्माणमा यी विषयले प्रभाव पारिरहेका थिए। 'बजारको निर्देशन कि राज्यको व्यवस्थापन' भन्ने मुद्दा अर्थ-राजनीतिमा प्रमुख बनेको थियो।

नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलन त्यतिखेर सिकारु नै थियो। अहिले जस्तो व्यापक अन्तर्राष्ट्रिय सम्पर्क पनि थिएन। अधिकतम अनुभव भारतीय अभ्यासमा आधारित थिए, जुन भारतमै कति प्रभावकारी छन् भन्ने प्रश्न त छँदै थियो। त्यतिखेर भारतमा ७ जना मिलेर कुनै पनि कार्यस्थलमा युनियन बनाउने सकिने कानुनी प्रबन्ध थियो, ती ७ मध्ये पनि त्यहाँ कार्यरत ३ जना भए पुग्ने व्यवस्था थियो। त्यस्तो प्रक्रियाले 'नक्कली युनियन'को बोलवाला बढ्ने आशंकामा त्यसलाई रोक्न जिफन्टले तयार पारेको ट्रेड युनियन विधेयकमा एउटा दफा- 'बाहिरियालाई निषेध' भन्ने राखिएको थियो। यसलाई 'प्रतिष्ठानका हरेक ट्रेड युनियनमा सम्बन्धित प्रतिष्ठानमा कार्यरत कामदारबाहेक अन्य बाहिरियाले सदस्यता प्राप्त गर्न सक्ने छैनन्' भन्ने व्याख्या गरिएको थियो। रोजगारीमा नरहेका राजनीतिक कार्यकर्ताद्वारा स्थानीय तहदेखि नै ट्रेड युनियन कब्जा गरी आन्दोलन भाँड्ने 'दलाल' युनियन या 'संभ्रान्तद्वारा नियन्त्रित युनियन' बन्न नपाओस्, ट्रेड युनियन-श्रमिकका लागि श्रमिकद्वारा सञ्चालित हुने विधि स्थापित होस् भन्ने त्यसको आसय थियो।

सारमा, २०१६ सालको ऐनको तुलनामा २०४८ सालमा बनाइने ऐनमा निम्न विषय सम्बन्धन हुनुपर्ने अपेक्षा राखिएको थियो:

- » संगठित हुने अधिकारको कानुनी मान्यताका लागि ट्रेड युनियन ऐन निर्माण गरिनुपर्छ।
- » सामूहिक सौदाबाजीको अधिकारलाई कानुनी हैसियत प्रदान गर्न औद्योगिक सम्बन्ध ऐन बनाइनुपर्छ।
- » रोजगारीका प्रकार, सर्त र सेवा-सुविधा लगायतका हक/हित आधारित विषयलाई कानुनी हैसियत प्रदान गर्न श्रम ऐन निर्माण गरिनुपर्छ।

माथि चर्चा गरिएका तीनवटा निजी विधेयकमा आधारित रहेर सरकारले प्रस्तुत गरेको नयाँ विधेयक संसदबाट श्रम ऐन २०४८ र ट्रेड युनियन ऐन २०४९ को रूपमा पारित गरियो। श्रम ऐन २०४८ बहुदलीय व्यवस्थाको श्रम सम्बन्धको प्रतिबिम्ब हो। कारखाना तथा

श्रम ऐन २०४८ कार्यान्वयनमा आएसँगै श्रमको क्षेत्रमा धेरै उतार-चढाव आए । रोजगारीका क्षेत्र विस्तार भए, श्रमका ढाँचाकाँचा बढलिए । वैदेशिक रोजगारीका लागि मुलुकहरू खुल्ला गरिए । व्यवसायीहरू 'फेयर-लेबर प्राक्टिस' (उचित श्रम अभ्यास) गर्ने र 'अनफेयर-लेबर प्राक्टिस' (अनुचित श्रम-अभ्यास) गर्ने गरी ध्रुवीकृत भए ।

कारखानामा काम गर्ने मजदुरसम्बन्धी ऐन २०१६ लाई विस्थापित गरेको श्रम ऐन २०४८ ले त्यसपछिको अबधिमा श्रम सम्बन्धलाई स्थिर राख्ने काम गर्‍यो । यस ऐनको पुरक ऐनको रूपमा आउको ट्रेड युनियन ऐन २०४९ अहिले पनि कार्यान्वयनमा छ । श्रम ऐन २०४८ कार्यान्वयनमा आएसँगै श्रमको क्षेत्रमा धेरै उतार-चढाव आए । रोजगारीका क्षेत्र विस्तार भए, श्रमका ढाँचाकाँचा बदलिए । वैदेशिक रोजगारीका लागि मुलुकहरू खुल्ला गरिए । व्यवसायीहरू 'फेयर-लेबर प्राक्टिस' (उचित श्रम अभ्यास) गर्ने र 'अनफेयर-लेबर प्राक्टिस' (अनुचित श्रम-अभ्यास) गर्ने गरी ध्रुवीकृत भए । असल अभ्यासमा रहेकाहरूले न्यूनतम् विधि पुऱ्याउने र न्यूनतम् सेवा सुविधा उपलब्ध गराउने काम गरे । 'अनुचित श्रम-अभ्यास'मै रम्नेहरूले फेरि पनि जालझेल र झमेला झिकिरहे ।

श्रम ऐन, २०४८ अढाइ दशकभन्दा बढी अवधिसम्म कार्यान्वयन भयो । यसक्रममा नेपाली काँग्रेस नेतृत्वको सरकारले 'बजारआधारित नीति' लागू गर्नेदेखि कम्युनिस्ट पार्टीको पहिलो निर्वाचित सरकारद्वारा 'लोककल्याणकारी नीति' कार्यान्वयन गर्नेसम्मको काम भयो । राजनीतिलाई 'आदर्श'मा हिँडाउने प्रयासदेखि सत्ताका लागि जस्तोसुकै विकृति/ विसंगतिलाई पनि स्वीकार गर्नेसम्मका हरकत पनि हुनपुगे । सरकार लोकप्रिय रहेकै बेला सम्मानित सर्वोच्च अदालतको परमादेशबाट अपदस्त समेत गरियो । अनपेक्षित ढङ्गबाट सुरु भएको माओवादी हिंसात्मक आन्दोलन एक दशकसम्म चल्यो, संवैधानिक घेरामा बाँधिएको भनिएको राजतन्त्रले २०१७ सालमा जस्तै संसदीय व्यवस्थाकै विरुद्ध 'कू' समेत गर्‍यो । यी सबै राजनीतिक घटनाक्रमको दुस्प्रभाव (न्यामिफिकेशन)लाई व्यवस्थापन गर्न अर्को एक दशक खर्च भयो ।

यी सबै आरोह/अवरोहबीच श्रम ऐन, २०४८ लाई श्रम ऐन, २०७४ बाट विस्थापित गर्नुअघि दशकौं लामो तर्क/वितर्क, छलफल, बहस, विवाद हुँदै नेपाली श्रमको संसार अघि बढ्यो। तत्कालिन प्रधानमन्त्री शेरबहादुर देउवा नेतृत्वको सरकारले व्यवसायीले चाहेमा 'हायर' र नचाहेमा 'फायर' गर्न पाउने गरी श्रम ऐन संशोधनको प्रस्ताव अघि बढायो। त्यसलाई एकताबद्ध युनियन आन्दोलनको सशक्त प्रतिवादले रोकिदियो। 'कू'पछिको शाहीसत्ताले त्यसैलाई निरन्तरता दिन खोज्यो। नक्कली युनियन खडा गरी 'वैधता' दिने असफल प्रयत्नसमेत गरियो। अन्ततः श्रम कानूनको विषय 'काम गर्ने' र 'काम लगाउने'का प्रतिनिधिबीचको आपसी सहमति र सरकारको सहजीकरणबाट मात्र सम्भव छ भन्ने स्थापित गर्न नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन सफल भयो (अनुसूचि ४, श्रम कानून संशोधनका शृङ्खला)।

श्रम कानूनका सन्दर्भमा 'काम गर्ने' र 'काम लगाउने'का बीच विद्यमान कानून 'रिजिड' भयो, खुकुलो पार्नुपर्छ भन्ने र श्रमिकहरूलाई 'वस्तु'को रूपमा व्यवहार गर्न पाइँदैन, रोजगारी र सामाजिक सुरक्षाको सुनिश्चितता गरिनुपर्छ भन्ने बहस छँदै थियो। यी दुई प्रवृत्तिको मध्यबिन्दू खोज्न श्रम कानून संशोधनको ७ बुँदामा ट्रेड युनियन र रोजगारदाताको संगठनबीच सहमति भयो। दोस्रो राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनमा यसलाई १९ बुँदामा थप व्याख्या गरियो (जिफन्टः २०६१)। ७ बुँदै सहमति सङ्क्षेपमा निम्नानुसार थियोः

- क) **सामाजिक सुरक्षा:** सामाजिक सुरक्षाको एकीकृत व्यवस्था छैन। विभिन्न कानूनमा श्रमिकहरूलाई उपदान, सञ्चयकोष र कतिपय सरकारी स्वामित्वका प्रतिष्ठानमा पेन्सनको पनि व्यवस्था गरिए पनि त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुनसकेको छैन। बिरामी बिदा, प्रसुती बिदा, दुर्घटना र क्षतिपूर्ति र जीवन बीमाजस्ता सामाजिक संरक्षणका केही व्यवस्था भने हाल श्रमिकहरूले आंशिकरूपमा उपभोग गर्न पाएका छन्। हाल श्रमिकहरूलाई अनौपचारिकरण गर्नेक्रम तीब्र हुँदै गएको छ। उपदान, संचयकोषजस्ता दीर्घकालीन रूपमा रकम संकलन गर्ने व्यवस्थित कार्यालयको अभाव छ। मातृत्व संरक्षणका सुविधा आईएलओको मापदण्डभन्दा न्यून र असमान छ। औषधी उपचार खर्च पाउने व्यवस्थाको अभाव छ। सारमा औपचारिक होस् वा अनौपचारिक क्षेत्रका नेपाली श्रमिकहरू सामाजिक सुरक्षाविहीन छन्। त्यसैले सबै अनौपचारिक तथा औपचारिक श्रम क्षेत्र, सबै भौगोलिक क्षेत्र र सबै तहको तलब स्केलमा काम

श्रम कानूनका सन्दर्भमा 'काम गर्ने' र 'काम लगाउने'का बीच विद्यमान कानून 'रिजिड' भयो, खुकुलो पार्नुपर्छ भन्ने र श्रमिकहरूलाई 'वस्तु'को रूपमा व्यवहार गर्न पाईदैन, रोजगारी र सामाजिक सुरक्षाको सुनिश्चितता गरिनुपर्छ भन्ने बहस छँदै थियो। यी दुई प्रवृत्तिको मध्यबिन्दू खोज्न श्रम कानून संशोधनको ७ बुँदामा ट्रेड युनियन र रोजगारदाताको संगठनबीच सहमति भयो।

गर्ने श्रमिकहरूलाई सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा समेट्न पर्छ। सामान्यतया विद्यमान योगदानको दरमा थप व्ययभार नपर्ने तर वर्तमान सुविधामा कमी नहुने गरी एकीकृत सामाजिक सुरक्षा कोष स्थापना गर्नुपर्छ।

- ख) **श्रम लचकता:** (क) कानुनी नियन्त्रण हुनहुन्न, (ख) श्रम प्रशासन/अदालतको नियन्त्रण हुनुहुन्न, (ग) बजारको माग र आपूर्ति तथा व्यावसायिक स्वेच्छामा श्रम बजार हुनुपर्छ।
- ग) **निकास नीति:** कम्पनी गाभिंदा, घाटामा जाँदा या उद्योग रुग्ण हुँदा, नयाँ प्रविधिको प्रयोग गर्दा, आंशिक भाग बन्द गर्दा र प्रतिष्ठान विघटन वा बन्द गर्दा श्रम कटौती गर्न पाउनुपर्छ।
- घ) **जेण्डर विषय:** लिङ्गको आधारमा रोजगारी, सेवा, अवसर र सुविधामा भेदभाव गरिनुहुन्न। सही अर्थमा समान कामका लागि समान ज्याला तथा सुविधाको नीति लागू गरिनुपर्छ। लैङ्गिक हिंसा रोक्ने र विभेदकारी कानून संशोधन, परिमार्जन वा खारेज गरिनुपर्छ। टुक-गोपद्वारा तय गरिएको १० बुँदामा राष्ट्रिय सहमति भएकाले यसलाई व्यवहारमा लागू गर्नुपर्छ (अनुसूचि ८, टुक-गोपद्वारा तय गरिएको कार्यथलोमा रहेका १० वटा जेण्डर विषयहरू)। स्मरणीय छ, यसै १० बुँदामध्ये विभेद अन्त्यको 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 हेर्नसक्ने गरी

श्रम प्रशासन सुदृढ गर्ने, श्रम न्यायका विषय श्रम अदालतले हेर्ने, छिटो न्याय सम्पादन हुने गरी श्रम अदालतलाई सुदृढ गर्ने र श्रम सेवा समूह गठन गर्ने र श्रम प्रशासनमा जनशक्तिको विशिष्टीकरण गरी निरन्तरता प्रदान गर्ने काम हुनुपर्छ ।

च) **ट्रेड युनियन र सामूहिक सौदाबाजी:** सबै श्रम क्षेत्रमा 'ट्रेड युनियन अनिवार्य'को व्यवस्था गरिनुपर्छ । चेक अफ प्रणाली लागू गर्ने र युनियनको

बक्स: २, श्रम ऐन, २०७४ ले समेटेका मुख्य बुँदाहरू

- यसले घरेलु श्रमिकदेखि सिंगो श्रम क्षेत्रलाई समेटेको छ । यसलाई नै आधारभूत कानून मानिएकाले सबैखाले श्रमिकलाई यसले प्रबन्ध गरेको भन्दा कम तलब/सुविधा दिन पाउँदैन । यसमा उल्लेखित प्रावधानभन्दा विपरीत कसैले पनि करार सम्झौता गर्न पाउँदैन ।
- बालश्रम, बलपूर्वक लगाइने श्रमजस्ता शोषणमा आधारित श्रम अभ्यासदेखि गैर-कानुनी निश्कासन, भेदभावजस्ता अनुचित श्रमअभ्यासमा यसले प्रतिबन्ध लगाएको छ । अनुचित श्रम अभ्यास गर्ने रोजगारदाताविरुद्ध मुद्दा चलाउने प्रावधान छ ।
- रोजगारी संरचनालाई आकस्मिक (क्याजुअल), आंशिक (पार्ट-टाइम) समयगत (टाइम-बाउन्ड), कार्यगत (टास्क-बेस्ड) र नियमित श्रमिक गरी वर्गीकरण गरिएको छ । श्रमिकलाई यीमध्ये जुनसुकै सेवासर्तमा काम लगाए पनि तलब र सुविधाहरूमा भने कुनै भेदभाव गर्न पाउँदैन ।
- सञ्चय कोषसहित उपदान, दुर्घटना, औषधोपचार, स्वास्थ्य उपचारजस्ता आधारभूत सामाजिक संरक्षण सबै श्रमिकलाई काम थालेकै दिनदेखि प्राप्त हुनेछ । यसले तालिमे र पार्ट-टाइम काम गर्ने श्रमिकलाई पनि समेट्छ ।
- आउटसोर्स कामलाई बढी जिम्मेवार बनाइएको छ । इजाजतपत्र नभएको कम्पनीले श्रम आपूर्ति गरेमा काम लगाउने रोजगारदाताले नै सबै सुविधा दिनुपर्नेछ ।
- कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनलाई पारदर्शी बनाउने प्रावधान राखिएको छ ।
- जायज कारण र कानुनी प्रक्रिया पूरा नगरी कसैलाई पनि कामबाट हटाउन पाउँदैन । कानुनी विधिविपरीत हटाइएको श्रमिकलाई पुनर्बहाली गर्ने र त्यस्ता व्यवस्थापकको विरुद्ध मुद्दा चलाउने व्यवस्था छ । श्रम-कटौती गर्दा युनियनकर्मीलाई हटाउन पाइने छैन ।

आधिकारिकताको लागि आवधिक निर्वाचन प्रक्रिया अपनाउने, प्रतिष्ठानस्तरमा/विषयगत आधारमा/राष्ट्रियस्तरमा नियमित, आवधिक र अनिवार्य सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रिया अपनाउनु पर्छ ।

छ) **अनौपचारिक श्रम:** औपचारिक र अनौपचारिक क्षेत्रका ज्याला आर्जक तथा स्वरोजगार सबै श्रमिकको 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 सिफ्टमा काम गर्ने श्रमिकलाई यातायात सुविधा
 - » सुत्केरी बिदा (६० दिनको पूरा तलबसहित) ९८ दिन
 - » लैङ्गिक हिसाबले भेदभाव वर्जित
 - » हतोत्साहनविरुद्ध कडा अनुशासनको कारबाही
- सामाजिक सम्वाद
 - » हरेक २/२ वर्षमा न्यूनतम ज्याला पुनरावलोकन
 - » आधिकारिक युनियनबाट हुने सामूहिक सम्वादको प्रचलनमा एकभन्दा धेरै युनियन भएको ठाउँमा साझा संयन्त्रमार्फत् पनि सौदाबाजी गर्न सकिने
 - » सामूहिक माग दाबी पेस गरेको २१ दिनभित्र रोजगारदातासँग सहमति हुनुपर्ने, त्यसो नभएमा ३० दिनभित्र श्रम कार्यालयबाट मेलमिलाप गराउनुपर्ने, त्यो अवधिमा मेलमिलाप हुनसके विशेष आर्थिक क्षेत्र, अत्यावश्यक सेवा र सङ्कटकालको अवधिमा बाहेक ३० दिनको सूचना दिएर हडतालमा जान सकिने ।
 - » सम्झौता २ वर्षसम्मको लागि कानून सरह रहने र अर्को सम्झौता नभएसम्म अधिल्लो सम्झौता नै वैध हुने ।
 - » सामूहिक विवाद हल गर्ने वैकल्पिक संयन्त्रबिना हडतालमाथि रोक लगाउन नपाइने ।
- 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 कार्यान्वयन गराउनेजस्ता संयन्त्रको व्यवस्था गरिएको छ ।

यो छलफलले पुन्याएको निस्कर्ष थियो, श्रम लचकता र सामाजिक सुरक्षाको बीचमा मिल्दो सन्तुलन (न्याशनल व्यालेन्स) हुनुपर्छ। पछिल्लो अवस्थामा नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनको एउटै नारा बन्यो— जति धेरै सामाजिक सुरक्षा, त्यति नै मात्रामा श्रम लचकता! यसैलाई सम्बोधन गर्न 'जुम्ल्याहा ऐन' भन्ने अवधारणा अघि सारियो। जुम्ल्याहा अर्थात् श्रम ऐन र सामाजिक सुरक्षा ऐन। यी दुई कानून संसदबाट पारित भइसकेपछि पनि राष्ट्रपतिबाट प्रमाणिकरण गर्दा 'अधि/पछि गर्न नहुने, सँगसँगै जारी हुनुपर्नेमा' व्यवसायीहरूको जोड रह्यो। अर्थात् खुकुलो कानूनबाट जति श्रमिकहरू त्रसित थिए, सामाजिक सुरक्षा ऐनप्रति व्यवसायीहरू त्यति नै संशकित थिए।

२०७२ सालमा संविधानसभाले नेपालको संविधान घोषणा गरेपछि नयाँ प्रणाली, अर्को शब्दमा भन्नुपर्दा नयाँ 'युग'को सुरुवात भयो। यो नयाँ प्रणालीसम्म नयाँ श्रम-सम्बन्ध कायम गर्न श्रम ऐन, २०७४ जारी भएको हो। यस ऐनले रोजगारी, सेवाका सर्तलगायतका विषयको नयाँ प्रबन्ध गरेको छ। यस ऐनले 'श्रम-बजार'लाई खुकुलो बनाएको छ। अनिवार्य स्थायी र एकचोटी रोजगारीमा प्रवेश गरेपछि गन्थो-गन्थो भन्ने अवस्था अन्त्य गरेको छ।

श्रम ऐनका लचकताका मुख्य नकारात्मक असर नियन्त्रण गर्न योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ जारी गरिएको हो। यो ऐन सबै श्रम क्षेत्रमा अनिवार्य लागू हुने भएकाले श्रम ऐनको 'जुम्ल्याहा' भन्ने गरिएको हो। यो ऐन आएपछि निजामती र सरकारी स्वामित्वमा नियमित श्रमिकले उपभोग गर्दै आएको सर्वकालिक सामाजिक सुरक्षालाई पनि योगदानमा आधारित बनाइनुपर्नेमा बहस सुरु भयो। राज्यमा सामाजिक सुरक्षाको खर्च भार बढ्दै जाने तर उत्पादकत्व नबढ्ने समस्या हल गर्नको लागि पनि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन नयाँ औषधि थियो। अवधारणादेखि यस ऐन जारी गर्ने समयसम्म नेपाली श्रमको संसारले धेरै लामो यात्रा पार गरेको छ (अनुसूची ४, श्रम ऐन २०७४ को तयारीदेखि प्रमाणीकरणसम्मको टाइम लाइन)।

नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनले सानोभन्दा सानो अवसरलाई पनि श्रमिकको हितमा प्रयोग गर्न कुनै कसर बाँकी राखेको छैन। जस्तो कि २०६७ सालको सरकारले ज्येष्ठ नागरिक भत्ता (उमेर हद आधारित सर्वकालिक सामाजिक सुरक्षा)को कारण बजेटमा परेको दवावलाई कम गर्न रोजगारीमा रहेका प्रत्येक व्यक्तिको पारिश्रमिकमा १ प्रतिशत सामाजिक सुरक्षा कर लगाउने निर्णय गर्‍यो। नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनले त्यो करबाट

बक्सः 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 भई सामाजिक सुरक्षा नम्बर लिएको श्रमिक, स्वरोजगारमा रहेको व्यक्ति, सरकारी सेवामा बहाल रहेको व्यक्ति वा नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेको सरकारी कोषबाट पारिश्रमिक पाउने व्यक्ति योगदानकर्ता हुन् ।
- सामाजिक सुरक्षाको योगदान, 'योगदानयोग्य आय'बाट कट्टा गरिन्छ । श्रमिकले प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रोजगारीबाट दैनिक, साप्ताहिक, पाक्षिक वा मासिकरूपमा प्राप्त गर्ने प्रचलित कानूनबमोजिम करकट्टी गर्नुपूर्वको आधारभूत पारिश्रमिकलाई योगदानयोग्य आय मानिएको छ ।
- प्रतिष्ठानको हकमा व्यवस्थापक, कुनै श्रमिकले अर्को श्रमिकलाई काममा लगाएमा काममा लगाउने श्रमिक, आपूर्ति गरिएको श्रमिकको हकमा श्रमिक आपूर्तिकर्ता र सरकारी सेवामा बहाल रहेको व्यक्ति वा सरकारी कोषबाट पारिश्रमिक पाउने व्यक्तिको हकमा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार वा स्थानीय तहहरू सूचीकृत रोजगारदाता हुन् ।
- सामाजिक सुरक्षा कोष सञ्चालक समितिको सिफारिसमा मन्त्रालयले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेको व्यक्तिलाई स्वरोजगारमा रहेको व्यक्ति भनी व्याख्या गरिएको छ । र, सोहीबमोजिम तोकिएका अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने व्यक्ति समेतलाई श्रमिकको परिभाषाभित्र समेटिएको छ ।
- श्रमिक तथा रोजगारदाताको योगदानको दर क्रमशः ११ प्रतिशत र २० प्रतिशत रहेको छ । यद्यपी यो समयानुसार परिवर्तन हुनसक्ने कानुनी व्यवस्था गरिएको छ ।
- श्रमिकले कुनै कारणले पारिश्रमिक नपाउने अवस्था सिर्जना भइ नियमितरूपमा कोषमा जम्मा गर्नुपर्ने योगदान जम्मा गर्न नसक्ने भएमा त्यस्तो श्रमिकको बढीमा तीन महिनासम्म निजले जम्मा गर्नुपर्ने योगदान, श्रमिकले पाउने पारिश्रमिक, भत्ता वा अन्य सुविधाबाट कट्टा गर्ने गरी सम्बन्धित सूचीकृत रोजगारदाताले कोषमा जम्मा गरिदिनु पर्नेछ ।

- सूचीकृत रोजगारदाताले योगदानवापतको रकम कोषमा जम्मा नगरेमा योगदान रकमको दश प्रतिशत व्याजसहित योगदान रकम सम्बन्धित रोजगारदाताबाट कोषले असूल उपर गर्नेछ । योगदान रकम नबुझाउने सूचीकृत रोजगारदाताको बैंक तथा वित्तीय संस्थामा रहेको खाता रोक्का, चल, अचल सम्पत्ति रोक्का, प्रचलित कानूनबमोजिम पाउने छुट सहुलियत निलम्बन गर्न वा रोक्का, अनुमतिपत्र वा इजाजतपत्र निलम्बन र राहदानी रोक्का राख्ने प्रक्रिया पन्ध्र दिनभित्र सुरु गरिनेछ । यो कारबाहीबाट पनि योगदानको रकम कोषमा दाखिला नगरेमा सामाजिक सुरक्षा कसुर अन्तर्गत एक लाख जरिवाना र १ वर्ष कैद हुनसक्छ ।
- कोषले आइएलओको महासन्धी नं. १०२ मा उल्लेख भएको ९ मध्ये ८ वटा सामाजिक सुरक्षा योजना (स्कीम) समेटेको छ ।
- सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचीकरण भएको दिनदेखि सम्बन्धित श्रमिक, सामाजिक सुरक्षा योजनामा सहभागी भएको मानिनेछ ।
- कुनै रोजगारदाता तोकिएको अवधिभित्र कोषमा सूचीकरण नभएमा त्यस्तो रोजगारदातालाई (क) तत्काल कोषमा सूचीकरण हुन र आफूले नियुक्त गरेको श्रमिकलाई कोषमा सूचीकरण गराउन, (ख) श्रमिकसँग रोजगार सम्बन्ध कायम भएको मितिदेखिको जम्मा गर्नुपर्ने योगदान र लाग्ने व्याजसमेत कोषमा दाखिल गर्न, वा (ग) रोजगार सम्बन्ध समाप्त भइसकेको अवस्था देखिएमा रोजगार सम्बन्ध कायम रहेको अवधिको श्रमिकले पाउनुपर्ने सुविधा बराबरको रकम सम्बन्धित श्रमिकलाई उपलब्ध गराउन कोषले आदेश दिन सक्छ ।
- नियमित प्रकृतिको आयआर्जनमा संलग्न नरहेको अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमशक्तिलाई सामाजिक सुरक्षा योजनामा सहभागी गराउने प्रयोजनको लागि नेपाल सरकारले त्यस्तो श्रमशक्तिको 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 (रिभल्विङ फण्ड)को रूपमा रहने र यस कोषमा देहायबमोजिमको रकम रहने व्यवस्था गरिएको छ:

- » सामाजिक सुरक्षा योजनाको प्रयोजनको लागि योगदानकर्ता र रोजगारदाताबाट योगदानस्वरूप प्राप्त रकम,
 - » बोनससम्बन्धी प्रचलित कानूनबमोजिम राष्ट्रियस्तरको कल्याणकारी कोषमा जम्मा भएको र जम्मा हुन आउने रकम,
 - » सामाजिक सुरक्षा करबापत हालसम्म सङ्कलित र भविष्यमा संकलन हुने रकम,
 - » नेपाल सरकारबाट प्राप्त अनुदान,
 - » विदेशी सरकार, अन्तर्राष्ट्रिय संघ, संस्थाबाट प्राप्त अनुदान, सहयोग वा ऋण रकम,
 - » कोषको रकम लगानीबाट प्राप्त हुने व्याज तथा मुनाफाको रकम,
 - » नेपाल सरकारबाट ऋणस्वरूप प्राप्त हुने रकम, र
 - » अन्य कुनै स्रोतबाट प्राप्त रकम ।
- कोष अविच्छिन्न उत्तराधिकारवाला एक स्वशासित र सङ्गठित संस्था हुनेछ ।
 - कोषको सञ्चालक समितिमा ट्रेड युनियन महासंघहरूको प्रतिनिधित्व हुनेछ ।
 - सामाजिक सुरक्षाअन्तर्गत प्राप्त हुने कुनै सुविधा कसैले लिन नचाहेमा वा प्राप्त सुविधा छोड्न चाहेमा स्वेच्छिकरूपमा त्यस्तो सुविधा नलिन वा छाड्न सक्नेछ ।
 - कोषले यस ऐनबमोजिम कार्यसम्पादन गर्दा आवश्यकताअनुसार रोजगारदाता वा श्रमिकसँग सम्बन्धित पेसागत तथा व्यावसायिक सङ्गठन, स्थानीय प्रशासन, सम्बद्ध निकाय तथा पदाधिकारीसँग आवश्यक सहयोग माग गर्न सक्नेछ ।
 - 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 सञ्चालनमा सामूहिक सौदाबाजीसम्बन्धी व्यवस्था वा सम्झौताले प्रभाव पार्ने छैन ।
 - यो ऐन प्रमाणीकरण भएको मिति (२०७४ साउन २९)ले एकानब्बेऔं दिन (२०७४ कात्तिक २७ गते) देखि प्रारम्भ भयो ।

संकलित रकमबाट एकीकृत सामाजिक सुरक्षा कोष निर्माण गरी समग्र श्रम क्षेत्रमा 'योगदानमा आधारित' सामाजिक सुरक्षा प्रणाली सुरु गर्न दबाव दियो र सफलता हासिल गऱ्यो। विशेषगरी जिफन्टको नेतृत्वमा ट्रेड युनियन आन्दोलनले व्यवसायीसँग भन्थो—स्थायी श्रमिकमाथि आकस्मिक रोजगारीमा रहनेको भन्दा २५ देखि ३३ प्रतिशतसम्म ओभरहेड खर्च हुन्छ। यदि सबैलाई सामाजिक सुरक्षामा जोड्ने हो भने युनियन आन्दोलन व्यवसायमा पर्ने 'भारमाथि साझेदारी' गर्न तयार छ। यसैको आधारमा श्रमिकः रोजगारदाताः सरकारको योगदान अनुपात क्रमशः १:२.५:२.५ हुनुपर्छ भन्ने प्रस्ताव गरियो। र, 'चरणबद्ध' रूपमा सामाजिक सुरक्षा प्रणाली कार्यान्वयनको अवधारणा अधि सारियो। योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा लागू भए अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले भन्ने गरेको अनौपचारिक श्रमको औपचारिकरण व्यवहारमै लागू हुनेमा नेपाली युनियन आन्दोलन दृढ थियो। नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलनको यो 'अग्रसरता' दक्षिण एशियामै अद्वितीय हो।

हरेक श्रम कानूनको कार्यान्वयन सहकार्य र सहअस्तित्वबाट हुन्छ र यसबाट आर्थिक बृद्धिको अपेक्षा राखिन्छ। कानूनले यथास्थितिलाई कायम राख्छ, त्यसैले परिवर्तनपछिको अपेक्षा र आवश्यकता पुरा गर्न कानून फेरिन्छ, नयाँ बनाइन्छ।

२०७४ सालमा श्रम ऐन र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कार्यान्वयनमा आएसँगै ट्रेड युनियन ऐन ०४९ संशोधन गर्नेपर्ने देखिन्छ। ट्रेड युनियनको संसारमा एउटा बहस आरम्भ भएको छ—के वर्तमान ट्रेड युनियन ऐनले व्यवस्था गरेको युनियन निर्माण प्रक्रिया सही छ ?

'ट्रेड युनियन ऐन-०४९ ले नेपालको ट्रेड युनियन गठन र मान्यताको विधि तय गऱ्यो। त्यसले विश्वका कतिपय लोकतान्त्रिक देशहरूले झैं युनियन निर्माण प्रक्रियामा 'तलबाट माथितिर (वटम-अप)'को विधिलाई अपनायो। सबै शक्ति तल्ला कमिटीलाई दिने र त्यसैले नै आफ्नो कार्यथलोमा व्यक्तिगत गुनासा र सामूहिक सौदाबाजी गर्ने, एकप्रकारले भन्ने हो भने स्थानीय तहको सौदाबाजीमा बाह्य संलग्नता नकार्ने नीति अँगाल्यो। देशभित्र स्थापित लोकतान्त्रिक वातावरणले दिएको अवसरको सदुपयोग गर्दै 'च्याउसरह' उम्रिएका 'कागजी' युनियनहरूलाई विधिसम्मत ढंगले व्यवस्थित गर्न 'प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमिकहरूको २५ प्रतिशत सदस्य अनिवार्य'को सर्त राखियो। यी सबै नीति र मनसायमा कुनै दुरासय थिएन। तर त्यसका प्रभाव भने अनेक रूपमा बिम्बित हुन पुगे।

बक्सः ४, तीन राजनीतिक प्रणाली, फेरिएका तीन श्रम कानून र उत्पादन सम्बन्धका तीन आयामः सङ्क्षेपमा

२०१६ सालको कारखाना तथा कारखानामा काम गर्ने मजदुरसम्बन्धी ऐन, ०४८ साल पछिको श्रम कानूनहरू र २०७४ सालको श्रमसम्बन्धी कानूनहरूले तत्कालिन शासन व्यवस्थाको उत्पादन सम्बन्धलाई प्रतिबिम्बित गरेको छ ।

- क) २०४७ सालअघिको अवधिः **नियन्त्रणकारी उत्पादन सम्बन्ध** । श्रमिकहरू लोकतान्त्रिक अधिकारसँगै पेशागत 'हक-हित'को लागि आन्दोलित थिए । यस अवधिमा ट्रेड युनियन आन्दोलनको दोस्रो संस्करणको सुरुवात भयो । यसबेलाको आन्दोलनलाई 'लोकतन्त्रका लागि ट्रेड युनियन आन्दोलन' भनियो । लोकतन्त्र बहालीलाई सामाजिक न्यायसँग जोडियो । त्यसैले ट्रेड युनियनका मुद्दा 'आर्थिक लाभ'मा मात्र सीमित गरिएन, यसलाई उत्पादन सम्बन्ध (मोड अफ प्रडक्सन) परिवर्तनसँग जोडियो । त्यसैले ०४७ को व्यवस्था परिवर्तनसँगै पुरानो श्रम ऐन खोरज गरी नयाँ श्रम ऐन र ट्रेड युनियन ऐन जारी गरियो ।
- ख) २०७२ साल अघिको अवधिः **औपचारिक प्रतिनिधित्व रहने सम्बन्ध** । हक-हितसँगै लोकतान्त्रिक अधिकारलाई औपचारिकताबाट सहभागितामूलक बनाउने प्रयास सुरु भयो । यस अवधिमा 'काम गर्ने र काम गराउने बराबर' भन्ने मान्यता स्थापित गर्न प्रयास भयो । श्रम क्षेत्रमा रहेका विविध प्रकृतिका अन्यायी र शोषणमूलक श्रम अभ्यास अन्त्य गर्न श्रम आन्दोलनलाई परिचालित गरियो ।
- ग) २०७२ सालपछिको अवधिः **सहअस्तित्व, सहकार्य र सम्वादको सम्बन्ध** । खासगरी संविधान जारी भएपछि आन्दोलनको स्वरूप फेरियो । अबको आन्दोलन 'लोकतन्त्रमा ट्रेड युनियन आन्दोलन' भनियो । नयाँ उत्पादन सम्बन्ध 'राज्यलाई बलियो बनाउने र आन्दोलनका उपलब्धिलाई संस्थागत गर्दै अघि बढ्ने' चरणमा प्रवेश गर्‍यो । यसका लागि ०४७ पछिको कानून फेरिए । विवाद हल गर्ने विधि परिमार्जन गरिए । श्रमजीवी वर्ग र रोजगारदाता दुवैलाई **तीन ग्यारेन्टी** (प्रतिफल, दीगोपन र सुरक्षा)को प्रस्ताव गरियो । 'हायर-फायर'को आतङ्कबाट 'खुकुलो-बजार, संरक्षित-श्रमिक'को योजनामा काम गर्ने र गराउनेबीच मिल्दो सन्तुलन (यासनल व्यालेन्स) कायम गर्न नयाँ श्रम कानून जारी गरी सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको घोषणा भयो । सामाजिक सुरक्षाका योजना औपचारिक क्षेत्रबाट अनौपचारिकसम्म, स्वदेशदेखि विदेशसम्मका ज्याला रोजगारी र स्वरोजगारमा रहेकालाई समेट्ने गरी अघि बढ्यो ।

ट्रेड युनियनहरूको एउटै प्लेटफर्म हुनुपर्नेमा मतैक्य छ, तर 'साझा छाता'को अधिकार कति हुने भन्नेमा बहस जारी छ। श्रम एजेण्डा साझा हुनुपर्छ भन्नेमा सहमति छ, तर प्रतिष्ठान तहमा सामूहिक सौदाबाजीको लागि 'साझा बार्गेनिङ टीम' हुनुपर्ने कि नपर्ने भन्नेमा अलमल देखिन्छ।

२५ प्रतिशत सदस्य प्रतिष्ठानमा, ५० यस्ता युनियनको १ केन्द्रीय संघ (फेडेरसन) र यस्ता १० संघहरूको १ महासंघ (कन्फेडेरसन)— यसरी तलदेखि माथिसम्म युनियनको संरचनालाई मान्यता दिने नियम बनाइयो। श्रमिकहरू आफैँले आफूलाई आवश्यक पर्ने विषयमा आ—आफ्ना व्यवस्थापनसँग सिधै माग—दाबी गर्ने र आधिकारिक प्रतिनिधिमाफत सामूहिक सौदाबाजी गर्ने तरिकाले श्रम सम्बन्धलाई व्यवस्थित गर्ने नीति लिइयो।

यस्तो युनियन विषयगत पनि थिएन, न त एकात्मक (युनिटारी) नै। सामान्य अर्थमा संघमा आबद्ध (फेडरेटिड) हुनु भनेको केन्द्रीय तहलाई कम र स्थानीय तहलाई ज्यादा अधिकार दिनु हो। कानुनी हिसाबले हाम्रो कलिलो युनियन आन्दोलनको सन्दर्भमा जो कमजोर छ, सिकारु छ त्यसले सबैथोक गर्नुपर्ने, जानेका खारिएकाहरू कार्यकारी भूमिकाबाट बाहिरिने स्थिति सिर्जना भयो।' (जिफन्ट: २०६५)

यो ऐनले दिएको दायित्वको रूपमा, आन्दोलन र युनियनका सदस्यलाई प्रशिक्षित गर्न खर्चिनुपर्ने महत्वपूर्ण समय श्रम कार्यालयमा बुझाउँदैपर्ने 'कागजी सेस्ता' मिलाउन अलिङ्गनुपर्ने झन्झट प्रतिष्ठानका युनियन कार्यकर्तामा थपिएको छ। श्रमिकका नेताहरू कतिपय स्थानमा 'व्यवस्थापनको तारो' बनेका छन्। 'खराब' युनियन नेताहरू भएको केही ठाउँमा 'दलाल (यलो) युनियन'ले ठाउँ पाएको छ। हजारौँ श्रमिक काम गर्ने प्रतिष्ठान होस् कि ५०/६० जना, सीमित सङ्ख्याका कार्यकारीहरूले युनियनको काम हेर्नुपर्दा आमरूपमा युनियन नेता र सदस्यहरू बीचको सम्बन्ध 'कमरेडली' भन्दा पनि 'किसान र खेताला'को जस्तो हुनुपर्नेको निष्कर्ष जिफन्टको थियो।

‘एक आवाज हुनुपर्छ’ भन्नेमा सबैको सहमति छ । तर विद्यमान महासंघ, संघ र स्थानीय युनियनहरूमध्ये कसको अधिकार कति हुने भन्नेमा अस्पष्टता छ । ट्रेड युनियनहरूको एउटै प्लेटफर्म हुनुपर्नेमा मतैक्य छ, तर ‘साझा छाता’को अधिकार कति हुने भन्नेमा बहस जारी छ । श्रम एजेण्डा साझा हुनुपर्छ भन्नेमा सहमति छ, तर प्रतिष्ठान तहमा सामूहिक सौदाबाजीको लागि ‘साझा बार्गेनिङ टीम’ हुनुपर्ने कि नपर्ने भन्नेमा अलमल देखिन्छ ।

तसर्थ, ट्रेड युनियन ऐन-०४९ लाई विस्थापित गरी नयाँ ऐन वा यसैलाई व्यापक परिमार्जन गर्नुपर्ने प्रस्तावमा सहमति रहेकै कारण श्रम कानूनहरूको सामयिक परिमार्जनको प्याकेजमा ट्रेड युनियन ऐन निर्माणको विषय पनि सामेल गरिएको थियो । तर यसको विकल्प के हुने भन्नेमा प्रमुख ट्रेड युनियनहरू बीच अझै बहस छ ।

लोकतन्त्रमा ट्रेड युनियन आन्दोलन

भाग-तीन

नयाँ संविधान जारी भएपछिको यात्रा

३.१ संविधान पछिको अपेक्षा, उपलब्धि र चुनौति

ट्रेड युनियनहरू सहितका परिवर्तन चाहनेहरूको निरन्तर प्रयासकै कारण २०७२ साल असोज ३ गते संविधान जारी भयो। नयाँ संविधानमा श्रमसँग 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 कानूनबमोजिम ट्रेड युनियन खोल्ने, त्यसमा सहभागी हुने तथा सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने हक हुनेछ।

मौलिक हकको रूपमा उल्लेख गरिएका यी तीन प्रावधानहरूले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको महासन्धि नं. ८७ र नं. ९८ ले (हेर्नुहोस्, आइएलओ डट ओआरजी) दिएको अधिकार सुनिश्चित गरेकाले पनि सबैभन्दा महत्वपूर्ण छन्। नेपालको इतिहासमै पहिलोचोटी संविधानको प्रस्तावनामा 'वर्ग-आधारित विभेद अन्त्य गर्ने र आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक न्यायमा आधारित समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने' संकल्प गरिएको छ।

संवैधानिक रूपमा कुनै पनि आधारमा विभेद गर्न रोक लगाइएको छ। पहिलोचोटी राज्यले संरक्षण गर्नुपर्नेहरूको सूचिमा 'श्रमिक'लाई पनि समावेश गरिएको छ। र, उनीहरूको हकहित प्रवर्द्धन र सुदृढीकरणको लागि कानूनमा विशेष प्रावधान राखिनुपर्ने उल्लेख गरिएको छ। लैंगिक आधारमा हुने विभेदलाई अन्त्य गर्ने र सामाजिक सुरक्षासहित समान प्रकृतिको काममा समान पारिश्रमिकको लागि संविधानमा विशेष प्रावधान राखिएको छ।

संविधानमा उल्लेख गरिएको राज्यका निर्देशक सिद्धान्तले मुलुकको चरित्रलाई, 'कल्याणकारी राज्य' चित्रित गरेको छ। विकासमा 'सार्वजनिक, सहकारी र निजी क्षेत्र'को सहभागितामार्फत् आर्थिक असमानता अन्त्य गरी समाजवादउन्मुख आर्थिक प्रणालीको स्थापना गर्ने संवैधानिक प्रतिबद्धता छ।

राज्यको नीतिका रूपमा श्रम र रोजगार नीतिलाई पहिलोपल्ट संविधानमा संलग्न गरिएको छ। श्रम तथा रोजगार नीतिमा मर्यादित श्रमको अवधारणा, श्रमिक र रोजगारदाताबीचको

संविधानमा उल्लेख गरिएको राज्यका निर्देशक सिद्धान्तले मुलुकको चरित्रलाई, 'कल्याणकारी राज्य' चित्रित गरेको छ । विकासमा 'सार्वजनिक, सहकारी र निजी क्षेत्र'को सहभागितामार्फत् आर्थिक असमानता अन्त्य गरी समाजवाद्उन्मुख आर्थिक प्रणालीको स्थापना गर्ने संवैधानिक प्रतिबद्धता छ ।

'फेयर' श्रम सम्बन्ध, वैदेशिक रोजगारमार्फत् सिर्जना भएको आम्दानीलाई उत्पादक क्षेत्रमा लगानी गर्न प्रोत्साहित गर्नेजस्ता विषयहरू उल्लेखित छन् ।

राजनीतिक दलहरूको साझा मञ्चको रूपमा ट्रेड युनियनलाई विकास गर्ने र संवैधानिक रूपमा श्रमलाई छुट्टै 'निर्वाचन क्षेत्र'को रूपमा मान्यता दिई राज्यका प्रत्येक निर्वाचित निकायमा श्रमिकको अनिवार्य प्रतिनिधित्वको माग ट्रेड युनियनको थियो । संविधानमा यो विषय समेटिएको छैन । त्यसैले प्रतिनिधित्वको विषय ट्रेड युनियनहरूले 'राजनीतिक दलभित्र उठान गर्नुपर्ने' मुद्दाको रूपमा जारी छ ।

संविधानका प्रावधान र यसको कार्यान्वयनका सन्दर्भमा संविधानले गरेको प्रबन्ध मनन्योग्य छन् । सङ्क्षेपमा यसलाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छः

- » **रोजगारीको हकः** संविधानको यो प्रावधान कार्यान्वयन गर्न संसदले रोजगार ऐन पारित गर्‍यो, जसले न्यूनतम सय दिनको रोजगारीको सुनिश्चित गर्‍यो । यस ग्यारेन्टीलाई कार्यान्वयन गर्न संविधान जारी भएपछिको आमनिर्वाचनबाट गठित नेकपा (एमाले) नेतृत्वको सरकारले 'प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम' घोषणा गर्‍यो । हरेक स्थानीय सरकारले आफ्नो पालिकाको श्रम सूचना केन्द्रमा दर्ता गरेको 'बेरोजगार' व्यक्तिको संख्याअनुरूप प्रतिव्यक्ति १०० दिन बराबरको न्यूनतम ज्याला सङ्घीय कोषद्वारा पठाइयो ।
- » **उचित श्रम अभ्यासको हकः** यसको लागि संसदले श्रम ऐन २०७४ पारित गर्‍यो । यस ऐनले अनुचित श्रम अभ्यासमाथि प्रतिबन्ध लगायो र यसलाई कानूनअनुसार दण्डनीय बनायो ।

- » **श्रमिकको व्याख्या:** श्रमिक शब्दले पारिश्रमिक लिई रोजगारदाताका लागि शारिरीक र बौद्धिक कार्य गर्ने व्यक्तिलाई जनाएको छ । यसले स्पष्ट पारेको छ—मानसिक, बौद्धिक र शारिरीक श्रम गर्ने सबै श्रमिकले श्रमिकलाई दिइएको हक उपभोग गर्न पाउने छन् ।
- » **उचित पारिश्रमिक र सुविधाको हक:** यस प्रबन्धलाई कार्यान्वयन गर्न श्रम ऐन २०७४ मा विभिन्न प्रावधानहरू उल्लेख गरिएको छ । सरकारले तोकेको न्यूनतम ज्यालाभन्दा कम हुनेगरी कुनै पनि प्रकृतिको रोजगार सम्झौता गर्न पाईदैन । न्यूनतम ज्यालाभन्दा माथि पारिश्रमिक र सुविधाको लागि श्रमिकलाई सामूहिक सौदाबाजीको हक हुन्छ ।
- » **सामाजिक सुरक्षाबाट संरक्षित हुने हक:** संविधानको यस प्रबन्धलाई कार्यान्वयन गर्न संसदले योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ पारित गर्‍यो । ज्याला रोजगारी होस् वा स्वरोजगारी, स्वदेश होस् वा विदेश, औपचारिक होस् वा आकस्मिक सबै प्रकृतिका रोजगार शर्तमा कार्यरत श्रमिकहरूलाई यस ऐनले समेटेको छ । २०७५ मङ्सिर ११ बाट यसको कार्यान्वयन सुरु भएको छ । यसका अतिरिक्त ज्येष्ठ नागरिक, आर्थिक रूपले विपन्न, अशक्त अवस्थामा रहेका व्यक्ति, असहाय एकल महिला, अपाङ्गता भएका, बालबालिका, आफ्नो हेरचाह आफैं गर्न नसक्ने तथा लोपन्मुख जातिका नगरिकको सामाजिक सुरक्षाको अधिकार सुनिश्चित गर्न सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७५ पारित गर्‍यो ।
- » **युनियनको सदस्य हुने र सामूहिक सौदाबाजी गर्ने हक:** यस प्रावधान कार्यान्वयनको लागि श्रम ऐन २०७४ र श्रम नियमावली २०७५ मार्फत् विभिन्न प्रबन्ध गरिएको छ । ऐनले प्रतिष्ठानस्तरको युनियन र ट्रेड युनियन संघ दुवैलाई सामूहिक सौदाबाजीको अधिकार दिएको छ । ट्रेड युनियन ऐन २०४९ छुट्टै छ, त्यसले ट्रेड युनियन दर्ता र सञ्चालनको व्यवस्था गरेको छ ।
- » **शोषण विरुद्धको हक:** यस हकलाई कार्यान्वयन गर्न श्रम ऐन २०७४ मा विभिन्न प्रबन्ध गरिएको छ । फौजदारी तथा देवानी संहिता २०७४ मा थुप्रै प्रावधान राखिएको छ । यसका अतिरिक्त मानव वेचविखन (नियन्त्रण र सँजाय) ऐन २०६४ र कमैया श्रम (निषेध) ऐन २०५७ पनि कार्यान्वयनमा छन् ।

सरकारले तोकेको न्यूनतम् ज्यालाभन्दा कम हुनेगरी कुनै पनि प्रकृतिको रोजगार सम्झौता गर्न पाईदैन । न्यूनतम ज्यालाभन्दा माथि पारिश्रमिक र सुविधाको लागि श्रमिकलाई सामूहिक सौदाबाजीको हक हुनेछ ।

- » **बालश्रम विरुद्धको हक:** यो प्रावधान कार्यान्वयन गर्न संसदले बालबालिका ऐन २०७४ पारित गरेको छ । फौजदारी तथा देवानी संहिता २०७५ मा पनि यससम्बन्धी विभिन्न प्रावधान छन् । बालश्रम निषेध तथा नियमन ऐन २०५९ मा पनि विभिन्न व्यवस्था गरिएको छ ।
- » **समानताको हक:** सामान कामको लागि सामाजिक सुरक्षा र पारिश्रमिकमा विभेद गर्न नहुने कुरा संविधानमा स्पष्ट उल्लेख गरिएको छ । विभेद र असमानता अन्त्य गर्न विभिन्न कानूनमा भएका त्यस्ता प्रावधान संशोधन वा खारेज गरिएको छ ।

संविधानले सुनिश्चित गरेको यी मौलिक हक प्रभावकारी ढङ्गले कार्यान्वयन गर्न २०७५ असोजमा निम्न ऐनहरू संसदले पारित गर्‍यो:

- » सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७५
- » अनिवार्य तथा निःशुल्क शिक्षासम्बन्धी ऐन २०७५
- » वैयक्तिक गोपनीयतासम्बन्धी ऐन २०७५
- » आवासको अधिकारसम्बन्धी ऐन २०७५
- » रोजगारीको हकसम्बन्धी ऐन २०७५
- » खाद्य अधिकार तथा खाद्य सम्प्रभुतासम्बन्धी ऐन २०७५
- » जनस्वास्थ्य सेवा ऐन २०७५
- » सुरक्षित मातृत्व तथा प्रजनन स्वास्थ्य अधिकार ऐन २०७५
- » जातिय भेदभाव तथा छुवाछूत (कसुर र सँजाय) (पहिलो संशोधन) ऐन २०७५
- » उपभोक्ता संरक्षण ऐन २०७५

- » अपराध पीडित संरक्षण ऐन २०७५
- » बालबालिकासम्बन्धी ऐन २०७५
- » वातावरण संरक्षण (पहिलो संशोधन) ऐन २०७५
- » अपाङ्गता भएका व्यक्तिको अधिकारसम्बन्धी (पहिलो संशोधन) ऐन २०७५
- » भूमि (सातौं संशोधन) ऐन २०७५

संविधान जारी हुनुअगाडि नै मस्यौदा संविधानको आधारमा तर्जुमा गरिएको ऐनहरू:

- » श्रम ऐन २०७४
- » योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४
- » मुलुकी देवानी संहिता २०७४
- » मुलुकी देवानी कार्यविधि संहिता २०७४
- » मुलुकी अपराध संहिता २०७४
- » मुलुकी फौजदारी कार्यविधि संहिता २०७४

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

- » हरेक प्रतिष्ठानले श्रम अडिट गर्नुपर्ने
- » परिश्रमिक र अन्य सुविधाको भुक्तानी बैङ्कमार्फत् गर्नुपर्ने (यसले राजश्व छलीलाई नियन्त्रण गर्ने र ढिलो भुक्तानी वा विना ज्याला काममा लगाइरहने प्रवृत्तिलाई अन्त्य गर्नेछ)
- » घरेलु कामदारलाई वार्षिक १२ दिन तलवी बिदा र हप्तामा १ दिन छुट्टिको व्यवस्था
- » श्रम आपूर्तिकर्तालाई नियमन गर्न धरौटीसहित अनिवार्य दर्ता गर्नुपर्ने व्यवस्था
- » व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यका सम्बन्धमा ओएसएच कमिटीको गठनसँगै सामूहिक सौदाबाजी गर्ने कमिटी गठन र केही क्षेत्रका उद्योगमा, उद्योगव्यापी सामूहिक माग दावी गर्ने प्रक्रियाको व्यवस्था
- » कल्याणकारी कोषको प्रयोग र श्रम सम्बन्ध कमिटी गठन र सञ्चालन
- » श्रम स्वीकृतिको प्रक्रियासँगै नेपालमा कार्यरत प्रवासी श्रमिकप्रतिको समान व्यवहार

सामान कामको लागि सामाजिक सुरक्षा र पारिश्रमिकमा विभेद गर्न नहुने कुरा संविधानमा स्पष्ट उल्लेख गरिएको छ । विभेद र असमानता अन्त्य गर्न विभिन्न कानूनमा भएका त्यस्ता प्रावधान संशोधन वा खारेज गरिएको छ ।

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

- » सामाजिक सुरक्षा योजना, योगदान र सुविधा प्राप्त गर्ने विधि,
- » सामाजिक सुरक्षा कोषमा श्रमिक र रोजगारदाताको सूचिकरण
- » कोषको सञ्चालन विधि निर्धारण
- » कार्यकारी निर्देशक र अन्य अधिकारीहरूको नियुक्ति र बर्खास्ती प्रक्रिया

यी कानुनी संरचनासँगै 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 । केपी शर्मा ओलीको नेतृत्वमा रहेको तत्कालिन सरकारले नयाँ युगको सुरुवातको रूपमा २०७५ साल मङ्सिर ११ बाट कार्यान्वयनमा ल्याएको योगदानमा 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 प्रकारका योजना कोषमा आवद्ध प्रत्येक श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकको ३१ प्रतिशत योगदानबाट संचालन गरिन्छ। ३१ प्रतिशतमध्ये ११ प्रतिशत मात्र सूचिकृत श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकबाट काटिन्छ, बाँकी २० प्रतिशत रोजगारदाताबाट योगदान हुन्छ। श्रमिकको योगदानको ११ प्रतिशतमध्ये १० प्रतिशत संचय कोषवापत कट्टा गरिने रकम हो। एक प्रतिशत भने पहिलेदेखि नै सामाजिक सुरक्षा-करका रूपमा कट्टा गरिँदै 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 मध्येको-

- » १ प्रतिशतबाट औषधि उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षासम्बन्धी योजना सञ्चालन गरिन्छ।
- » १.४० प्रतिशतबाट दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा योजना सञ्चालन गरिन्छ।
- » ०.२७ प्रतिशतबाट आश्रित परिवार सुरक्षा योजना सञ्चालन गरिन्छ।
- » २८.३३ प्रतिशतबाट बृद्धा अवस्था सुरक्षा योजना सञ्चालन गरिन्छ। यसमध्ये २० प्रतिशतबाट निवृत्तिभरण योजना र ८.३३ प्रतिशतबाट अवकास योजना संचालन हुन्छ। यसबाटकम्तिमा ३६ महिना योगदान गरेका योगदानकर्ताहरूलाई विशेष सापटी, घर सापटी, शैक्षिक कर्जा सापटी र सामाजिक कार्य सापटी प्रदान गरिन्छ।

औषधी उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षासम्बन्धी योजनामा ३ महिनासम्म नियमित योगदान गर्ने श्रमिक तथा श्रमिकका श्रीमान् वा श्रीमतीले अस्पताल भर्ना भई उपचार गराउँदा वर्षमा १ लाख रूपैयाँसम्म र अस्पताल भर्ना नभई उपचार गराउँदा वर्षमा रु. २५ हजारसम्म उपचार खर्च पाउँछन्। गर्भ परीक्षण खर्च, अस्पताल भर्ना भई प्रसृतिसम्बन्धी शल्यक्रिया वा उपचार गराउँदाको खर्च, अस्पतालमा सुत्केरी हुँदाको खर्च, सुत्केरी भएको ६ हप्तासम्मको सुत्केरीसँग सम्बन्धित उपचार खर्च, ३ महिनासम्मको शिशुको उपचार खर्च तथा विरामी अस्पताल जान नसक्ने भएमा घरमै बसी डाक्टरसँगको परामर्श सुविधा प्राप्त गर्दछन्। श्रम ऐन, २०७४ ले दिएको सुविधाअनुरूप ९८ दिनको प्रसुती बिदामध्ये ३८ दिनको तलब (आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशतका दरले) सामाजिक सुरक्षा कोषले भुक्तानी दिन्छ।

यसबाहेक २ वर्ष लगातार योगदान गर्ने योगदानकर्ताले **घातक रोगहरू** जस्तै कोरोनारी आर्टरी वाईपास तथा ओपन हार्ट सर्जरी, मस्तिष्क घात, मृगौला रोग, क्यान्सर, पार्किन्सन्स्,

रोजगारीजन्य दुर्घटना वा व्यवसायजन्य रोग लागि अस्थायी वा पूर्ण असक्षम भएका योगदानकर्तालाई अक्षसमताको प्रतिशतको आधारमा आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशतसम्म बाँचुञ्जेल पेन्सन दिइन्छ । यस्तो रकम हेरचाह गर्ने व्यक्ति वा संस्थालाई समेत प्रदान गर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

अल्जाईमर्स, स्पाईनल ईन्जुरी, हेड ईन्जुरी, सिकलसेल एनिमिया, हेमोफेलिया वा थालासेमिया रोग लागेको अवस्थामा १० लाखसम्मको उपचार खर्च पाउँछन् । यो सुविधा उपभोग गर्नेले योगदान गर्न छोडेको २ वर्षसम्म र बृद्ध अवस्था पेन्सन पाउन सुरु भएको सात वर्षसम्म पनि उपचार खर्च निरन्तर पाउने व्यवस्था छ । हालसम्म सामाजिक सुरक्षा कोषबाट यो सुविधा अन्तर्गत १ लाख ५८ हजार ८८० पटक भुक्तानीको लागी दावी गरिएको र अधिकतम ६० हजारसम्मको औषधी प्रदान गरिएको छ । देशभरिका कूल २२८ वटा अस्पतालले सामाजिक सुरक्षा कोषसँग सेवा-सम्झौता गरेका छन् । ७२ वटा अस्पतालले यस योजनाअनुरूप प्रत्यक्ष सेवा दिइरहेका छन् । १५६ अस्पतालसँग सेवा-सम्झौता गरिएको छ ।

दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा योजनाअन्तर्गत कामको सिलसिलामा हुने दुर्घटना वा व्यवसायजन्य रोगको उपचारमा लाग्ने सम्पूर्ण खर्च व्योहोरिन्छ । रोजगारीजन्य बाहेकको अन्य दुर्घटना भएमा ७ लाखसम्मको उपचार खर्चको पनि भुक्तानी दिइन्छ । कोषसँग सम्झौता भएको अस्पतालबाहेक अन्यत्र उपचार गरेमा वा दुर्घटनाको जानकारी कोषलाई नदिई उपचार गरेमा ७ लाखसम्मको मात्र खर्च कोषले ब्यहोर्छ । रोजगारीजन्य दुर्घटना वा व्यवसायजन्य रोग लागि अस्थायी वा पूर्ण असक्षम भएका योगदानकर्तालाई अक्षसमताको प्रतिशतको आधारमा आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशतसम्म बाँचुञ्जेल पेन्सन दिइन्छ । यस्तो रकम हेरचाह गर्ने व्यक्ति वा संस्थालाई समेत प्रदान गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । अशक्तताको आधारमा पाइने पेन्सनमा मुद्रास्फितिसमेत समायोजन गरिनेछ । यस योजनाअन्तर्गत सुविधा लिनेले बढीमा ९ लाखसम्मको औषधी उपचार खर्च लिएका छन् । सुविधा लिनेको कूल संख्या २,४८८ छ । हाल ३ जनाले अशक्तता निवृत्तिभरण उपभोग गरिरहेका छन् ।

आश्रित परिवार सुरक्षा योजनामा योगदानकर्ताको मृत्यु भएमा श्रीमान् वा श्रीमती वा आमाबाबुले आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत रकम जीवनकालभर निवृत्तभरण पाउने व्यवस्था रहेको छ। २१ वर्षभन्दा कम उमेरको छोराछोरीले ४० प्रतिशत रकम शैक्षिक वृत्तिवापत पाउने व्यवस्था रहेको छ। तर सुविधा पाउने व्यक्तिले वैकल्पिक रोजगारी पाएमा वा विवाह गरेमा यो सुविधा पाउने छैनन्। यसका अतिरिक्त योगदानकर्ता वा स्थायी असक्षमता कारण सुविधा लिने व्यक्तिको मृत्यु भएमा आश्रितहरूले रु. २५ हजार अन्तिम सस्कार खर्च पाउनेछ। हालसम्म ४२७ परिवारले यस्तो सुविधा पाइसकेका छन्। बढीमा मासिक रु. १ लाखसम्म यो सुविधा पाउने आश्रित परिवार छन्।

बृद्धा अवस्था सुरक्षा योजना अन्तर्गत दुई सहायक योजना सञ्चालन हुनेछन्: (क) अवकाश सुविधा योजना, र (ख) निवृत्तभरण (पेन्सन) सुविधा योजना।

२०७८ साउन १ गतेपछि रोजगारी सुरु गरेका योगदानकर्ता १५ वर्ष योगदान गरेपछि पेन्सन प्रणालीमा जोडिने छन्। अन्य श्रमिकले चाहेमा यस योजनामा जोडिन सक्छन्। यस शीर्षकमा कोषमा योगदानकर्ता श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकको २० प्रतिशत जम्मा हुन्छ। यो योगदान रकममा अवकाश हुने मितिसम्मको लाभ प्रतिफलसमेत थप गरी हुने कुल रकमलाई १६० ले भाग गरी पेन्सन अड्क निकालिन्छ। पेन्सन रकममा मुद्रास्फितिसमेत समायोजन गरिनेछ। योगदानकर्ताले ६० वर्ष उमेर पुरा भएपछि आजीवन पेन्सन पाउनेछ।

कोषमा योगदान हुने रकममध्ये योगदानकर्ताको आधारभूत पारिश्रमिकको ८.३३ प्रतिशत रकम अवकाश सुविधा योजनामा जानेछ। यसबाहेक अन्य स्वेच्छाले जम्मा गर्ने रकमसमेत यस कोषमा जम्मा हुनेछ। कुनै योगदानकर्ताको पेन्सन सुविधा प्राप्त गर्ने उमेर नपुग्दै मृत्यु भएमा निजको हकवालालाई कोषमा गरेको योगदान र कोषको लगानीबाट प्राप्त प्रतिफलसमेत जोडी हुन आउने कूल योगदान रकम एकमुष्ट रूपमा प्रदान गरिनेछ। यो रकम जुनसुकै कारणबाट अवकाश भए पनि योगदानकर्ताले फिर्ता लैजान सक्नेछ। हालसम्म ६३,९२० जनाले यस्तो सुविधा लिएका छन्।

ऋण/सापटी: सामाजिक सुरक्षा कोषद्वारा विशेष सापटी, घर सापटी, शैक्षिक सापटी र सामाजिक कार्य सापटी गरी चार प्रकारका सापटी दिइन्छ। यसको लागि कोषले योगदानकर्ता सापटी निर्देशिका २०७९ जारी गरेको छ। ३ वर्ष लगातार योगदान गरेका योगदानकर्तालाई नयाँ घर निर्माण सापटी, तल्ला थप गर्न सापटी, नयाँ घर खरिद गर्न वा

कुनै योगदानकर्ताको पेन्सन सुविधा प्राप्त गर्ने उमेर नपुग्दै मृत्यु भएमा निजको हकवालालाई कोषमा गरेको योगदान र कोषको लगानीबाट प्राप्त प्रतिफलसमेत जोडी हुन आउने कूल योगदान रकम एकमुष्ट रूपमा प्रदान गरिनेछ ।

संयुक्त आवासको युनिट खरिद गर्न सापटी दिने व्यवस्था छ । यस्तो सापटी रकम ७५ लाख वा १५ वर्षको आधारभूत पारिश्रमिक वा ६० वर्ष उमेर पुरा हुन बाँकी अवधिको पारिश्रमिकको जोडमध्ये जुन कम हुन्छ सो हदसम्म दिइने व्यवस्था छ ।

योगदानकर्ताको दम्पति वा छोराछोरीको लागि शैक्षिक सापटीवापत बढीमा ३५ लाख वा वास्तविक खर्चमध्ये जुन कम हुन्छ, सोही रकम सापटी दिइन्छ ।

अवकाश सुविधा योजनामा जम्मा भएको रकमको ८० प्रतिशतसम्म विशेष कर्जा सापटी दिन सकिने व्यवस्था छ । यसबाहेक अन्य बैंक तथा वित्तिय संस्थाबाट सामाजिक कार्य सापटी लिएकोमा स्वाप गर्ने सुविधा समेत प्रदान गरिएको छ ।

यसका अतिरिक्त विदेशमा कार्यरत ज्याला-रोजगारी र स्व-रोजगारीमा रहेकाहरूलाई समेट्ने गरी २०७९ साल मङ्सिर २५ देखि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजना सञ्चालन गरिएको छ । यसको प्रक्रिया सञ्चालन कार्यविधिमा तोकिएको छ (अनुसूचि-६ 'वैदेशिक रोजगारमा रहेका श्रमिक र स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिका लागि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजना सञ्चालन कार्यविधि, २०७९) ।

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा सुरु भएपश्चात् सामाजिक सुरक्षा कोषमा रोजगारदाता सूचिकरण नभएको वा सूचिकरण भए पनि समयमा योगदान रकम जम्मा नगरेको कारणबाट सामाजिक सुरक्षा कोषबाट प्रदान गरिने सुविधा नपाएको भनी सामाजिक सुरक्षा कोषमा श्रमिक तथा श्रमिकका आश्रित परिवारले दिएको निवेदनको आधारमा सामाजिक सुरक्षा कोषले सुविधा भराउने गरी आदेश गरेको छ । यसरी हालसम्म ३४ वटा उजुरी परेका थिए । सोमध्ये आश्रित परिवार सुविधाअन्तर्गत परेको २७ वटा

उजुरीमा 'आश्रित परिवार सुविधा भराउने' भनी आदेश भएको थियो। औषधी उपचारको लागि परेका ४ वटा उजुरी र मातृत्व सुविधाका लागि परेका २ वटा उजुरीमा सुविधा भराउने गरी आदेश गरेको छ।

सङ्क्षेपमा, श्रम कानून तथा योगदानमा आधारित समाजिक सुरक्षासम्बन्धी कानूनले नेपाली नागरिक तथा विदेशी श्रमिकका विभेद गरेको छैन। सामाजिक सुरक्षा कोषले प्रदान गर्ने सुविधासमेत विदेशी श्रमिकहरूलाई समेत समानरूपमा संरक्षण गरेको छ। विदेशी श्रमिकले समेत आश्रित परिवार सुविधा प्राप्त गरिरहेका छन्।

सामाजिक सुरक्षा कोष प्रभावकारी ढंगबाट अघि बढने र केही वर्षभित्रै श्रमशक्तिको ठूलो हिस्सालाई आफ्नो दायरामा लिनसक्ने दिशातिर उन्मुख छ। २०८० पुस १७ सम्म १८ हजार ५ सय ५४ रोजगारदाता र १० लाख २६ हजार ७२४ श्रमिक (योगदान कर्ता) कोषमा सूचिकृत भइसकेका छन्। अहिलेसम्म कोषमा रु. ४७४९.२८ करोड योगदान जम्मा भएको छ भने रु. ६८५.३५ करोड कुल भुक्तानी भइसकेको छ। भुक्तानीमध्ये

बक्स: ५, सामाजिक सुरक्षा कोष र करमा छुट

- प्रत्येक वर्ष आर्थिक ऐनले सामाजिक सुरक्षा कोषका योगदानकर्ताले कूल पारिश्रमिक आयमा १ प्रतिशत कर लागु नहुने व्यवस्था गरेको छ। सञ्चय कोष तथा नागरिक लगानी कोषमा योगदान गर्ने श्रमिकले भने पारिश्रमिक आयको १ प्रतिशत कर तिर्नु पर्दछ।
- स्वीकृतप्राप्त अवकाश कोषमा वार्षिक रु. ३ लाखसम्म रकम जम्मा गर्नेले पारिश्रमिक कर तिर्नुपर्दैन। तर सामाजिक सुरक्षा कोषमा वार्षिक ५ लाखसम्म योगदान गर्नेले पारिश्रमिक कर तिर्नु पर्दैन।
- आयकर ऐनले सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदान गर्नेलाई रु. ५ लाखसम्मको अवकाश भुक्तानीमा कुनै कर नलाग्ने र पाँच लाखभन्दा बढी रकम भुक्तानी लिँदा ५ प्रतिशत मात्र कर लिने गरी सहूलियत दिएको छ। तर रोजगारदाताले श्रमिकलाई सोझै अवकाश भुक्तानी गरे १५ प्रतिशत कर लाग्छ।
- कर भुक्तानीको कोणबाट हेर्दा पनि सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत हुँदा योगदानकर्ता श्रमिकलाई घाटा हैन लाभ हुन्छ।

औषधी उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व दावी रकम रु ८१.९२ करोड, दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा दावी रकम रु ९.२९ करोड, आश्रित परिवार सुरक्षा दावी रकम रु. ११.५३ करोड र अवकाश दावी रकम रु ५८२.६१ करोड छ । रु. १ अर्ब ६० करोड २० लाख ५० हजार शैक्षिक कर्जा र रु. १ करोड ६५ लाख घर कर्जा गरी जम्मा रु.१ अर्ब ६१ करोड ८५ लाख ५० हजार सापटी प्रवाह भएको छ ।

अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक र स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिको सामाजिक सुरक्षा योजनामा हालसम्म अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकहरू जम्मा ८० जना र स्वरोजगारहरू जम्मा ५६ जना सूचिकृत भएका छन् । २०८० माघ ४ गतेसम्म अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकहरूको योगदान रकम रु. १८,५५१।७८ रहेको छ भने स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिहरूको रु.३,६७,०२४।३१ जम्मा भएको छ । यद्यपी यो योजना २०७९ मङ्सिर २५ गतेदेखि मात्र सुरु भएको हुँदा यसअन्तर्गत हालसम्म कसैले पनि सुविधा दावी गरेका छैनन् ।

सामाजिक सुरक्षा प्रणाली संचालन कार्यबिधिहरूमा हटाउन पर्ने कमिकमजोरी छन्, स्पष्ट पार्नपर्ने केही द्विविधा पनि छन् । यसका बाबजुद नवस्थापित सामाजिक सुरक्षा प्रणाली, दोस्रो संस्करणको नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनले हासिल गरेको युगान्तकारी कोशेढुंगा बन्दैछ ।

दोस्रो संस्करणको नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन, भिन्न-भिन्न शासन प्रणालीहरूमा भएका कठीन सङ्घर्षहरूमा अग्रिमपङ्तिमा रही सक्रिय सहभागी रह्यो । निरङ्कुश राजतन्त्रको नेतृत्वमा रहेको पञ्चायती शासनकाल, संवैधानिक राजतन्त्रसहितको बहुदलीय शासनकाल, राजतन्त्रको अन्त्य र गणतन्त्र स्थापनाको अन्तरिम शासनकाल र विद्यमान सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रसहितका यी कालखण्डहरूमा भएका आन्दोलन र सङ्घर्षहरूको नेतृत्व यसैले गर्‍यो ।

अधिकारको रक्षा: 'लचकता र संरक्षण' मा सन्तुलनको लागि सङ्घर्ष

भाग-चार

अध्ययन, विश्लेषण र प्राप्त जानकारी

४.१ अध्ययनबाट प्राप्त जानकारी

यस अध्ययनबाट झन्डै आठ दशक लामो सङ्घर्षबाट नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनले हासिल गरेको अधिकारमा आएको संकुचनको भिन्नभिन्न तस्बिर देखिएको छ। यसका मूलतः ०७५ साल मङ्सिरबाट सुरु गरिएको योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणाली, अढाई दशकको आन्दोलनबाट एचआरसिटी सेक्टरमा १६ वर्ष अघिदेखि लागू गरिएको १० प्रतिशत सेवा शुल्क, कानुनको अवज्ञा र श्रम प्रशासनको अकर्मन्यता, वैदेशिक रोजगारीमा जानेमाथिको शोषणजस्ता सात 'पक्ष' छन्। त्यसलाई निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ।

४.२ सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमाथि आक्रमण

लोककल्याणकारी राज्यको परिकल्पना अनुसार २०५२ सालमा सरकारको नेतृत्व गर्ने नेकपा (एमाले) ले ज्येष्ठ-नागरिक भत्ता (वल्ड एज पेन्सन) सुरु गर्‍यो। सुखद् संयोग नै मान्नुपर्छ त्यसको अढाई दशकपछि फेरि एमालेको नेतृत्वमा सरकार बनेपछि सामाजिक सुरक्षालाई जीवनचक्रमा आधारित बनाइयो। बाल्यकाल र बृद्धावस्थामा दिइने सर्वकालिक सामाजिक सुरक्षासँगै 'सक्रिय उमेर समूहमा रहेका सबैलाई रोजगारी उपलब्ध गराउने र कमाइको आधारमा योगदान गराउने' गरी नयाँ प्रणाली सुरु गरियो। सरकारले यसलाई नयाँ युगको सुरुवात नै भन्यो (यस परियोजनासम्बन्धी विस्तृत चर्चा अघिल्लो भागमा गरिएको छ)। एकातिर, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणाली कार्यान्वयन गर्न आवश्यक कानून तथा संरचनाहरू निर्माण गरियो। अर्कातिर, रोजगारीको हकलाई कार्यान्वयन गर्न वर्षमा कम्तिमा १०० दिनको रोजगारी वा बेरोजगार भत्ताको सुनिश्चितता गर्न प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम लागू गरियो। शिक्षा निःशुल्क र अनिवार्य गर्ने, स्वास्थ्य बीमाको व्यवस्था र सेवाको लागि सबै पालिकामा अस्पताल, उपकरण र जनशक्तिको प्रबन्ध गर्ने (स्मरणरहोस्, तत्कालिन सरकारले २०७७ मंसिर १५ गते (३० नोभेम्बर २०२०) स्थानीय सरकारले सञ्चालन गर्ने एकैचोटी ३९६ आधारभूत अस्पतालको शिलान्यास गरेको थियो) र सचेतना अभियानमार्फत् निरोगी नेपाल कार्यक्रम सुरु गरियो। समग्रमा, 'समृद्ध नेपाल, सुखी नेपाली'को नारालाई राष्ट्रिय आकाँक्षाको रूपमा घोषणा गरी त्यसको प्राप्तिको लागि सरकार, राजनीतिक दल, आमजनता र विशेषगरी ट्रेड युनियनहरू एउटै लयमा अघि बढिरहेका थिए।

लोककल्याणकारी राज्यको परिकल्पना अनुसार २०५२ सालमा सरकारको नेतृत्व गर्ने नेकपा (एमाले) ले ज्येष्ठ-नागरिक भत्ता (वल्ड एज पेन्सन) सुरु गर्‍यो । सुखद् संयोग नै मान्नुपर्छ त्यसको अढाई दशकपछि फेरि एमालेको नेतृत्वमा सरकार बनेपछि सामाजिक सुरक्षालाई जीवनचक्रमा आधारित बनाइयो ।

सामाजिक सुरक्षा योजना श्रम बजार सुधारका योजनाको एक अङ्ग पनि हो । जीवनचक्रमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको अवधारणा ज्याला रोजगारी र स्वरोगारलाई मात्र हैन, रोजगारी दिनेको समेत भविष्य सुनिश्चित गर्न लागू गरिएको थियो । नवस्थापित सामाजिक सुरक्षा कोषमा रोजगारदाता र श्रमिकहरू सूचिकृत हुँदै थिए । सूचिकृत नहुने फर्मका विरुद्ध लाभग्राही श्रमिकहरूको पक्षमा व्यवस्थापनमाथि कानुनी कारबाही सुरु भएको थियो ।

पृष्ठभूमिमा चर्चा गरिएझैं व्यावसायीको श्रमबजार लचकताको माग र श्रमिकहरूको रोजगारीको स्थायित्व तथा सेवामा रहँदा र निवृत्त भएपछिको सामाजिक संरक्षणको विषयलाई साझा अजेण्डा बनाई श्रम ऐन २०७४ र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ एकै चोटी कार्यान्वयनमा ल्याइयो । तर पछिल्लो चोटी खेलमा झेल सुरु भयो । अन्तर्यमा लोककल्याणकारी राज्यको मर्ममाथि आक्रमण गर्ने उद्देश्यलाई पक्षपोषण गर्ने गरी श्रम ऐनको खुकुलो प्रावधान लागू गरिहाल्ने तर श्रमिकहरूको संरक्षण गर्ने सामाजिक सुरक्षा ऐनलाई ऐच्छिक बनाई कार्यान्वयन नगर्ने 'षड्यन्त्र' सुरु गरियो ।

यसको पहिलो निशाना बैंक तथा वित्तीय क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकहरूलाई बनाइयो । गलत सूचना फैलाएर पहिले त्यहाँ कार्यरत श्रमिकहरूलाई दिग्भ्रमित गर्ने र भरखरै सुरु भएको सामाजिक सुरक्षा प्रणालीलाई काम गर्न नदिने योजना बनाइयो । यसको नेतृत्व त्यस क्षेत्रका केही रोजगारदाताले लिए । 'जनताको इच्छा, काम गर्नेको इच्छा' भन्दै संविधानको अनिवार्य प्रबन्धलाई प्वाल पार्ने नियतले 'सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा जाने कि नजाने भन्ने कुरा श्रमिकहरूको स्वेच्छामा हुनुपर्ने' भन्ने हल्ला फिँजाइयो (जिफन्टः २०२२) । अनि अदालतमार्फत् बैंक तथा वित्तीय संस्थाको लागि 'सामाजिक सुरक्षा प्रणाली ऐच्छिक हुने' आदेश गराइयो ।

औद्योगिक क्षेत्र (म्यानुफ्याक्चरिङ इन्डष्ट्रिज) केन्द्रित समुह छलफलमा सहभागीहरूले यसको कार्यान्वयनमा अनेक जटिलताहरू देखाएका छन्। छलफलका सहभागीहरू भन्छन्— सामाजिक सुरक्षाको लागि आधारभूत पारिश्रमिकबाट काटिएको (११ प्रतिशत) र रोजगारदाताले थप्नुपर्ने योगदान रकम (२० प्रतिशत) कोषमा जम्मा गर्ने काममा व्यवस्थापन पक्षले अनावश्यक ढिलाई गरिरहेको छ। यस रकमको अपचलनबाट एकातिर श्रमिकहरू ठगिएका छन् भने अर्कातिर कोषलाई क्रमशः कमजोर पार्ने काम भइरहेको छ।

औषधी उपचारमा तोकिएको अस्पतालहरूको व्यवहार सेवाग्राही-मैत्री छैन। तोकिएका अस्पतालहरूले आवश्यक स्वास्थ्य परिक्षणका लागि कोषले खर्च नव्योहोर्ने महँगा अस्पतालका प्रयोगशालामा जान र आवश्यक सबै औषधी उपलब्ध नगराई भुक्तानी नहुने

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

सामाजिक सुरक्षा कोष र कर्मचारी सञ्चय कोष या नागरिक लगानी कोष आदिका बीचमा के फरक छ भन्ने कुरा सबै प्रकृतिका योगदानकर्ताहरू स्पष्ट छैनन्। किन सामाजिक सुरक्षा कोष राम्रो हो भन्ने बुझाउन मुस्किल परिरहेको छ। नेपाल सरकारले ग्यारेन्टी गरेको भए पनि कोरोना बीमाको रकम अहिलेसम्म बीमा कम्पनीहरूबाट नपाएकोले गर्दा पनि यस्तो भएको हुनसक्छ। सरकारी कामप्रतिको अविश्वासका कारण यस कोषलाई पनि बाधा पुऱ्याएको छ। योगदानकर्ताहरूबाट कोषमा जम्मा भएको आफ्नो रकम त्यत्तिकै खेर पो जाने हो कि भन्ने डर पनि अभिव्यक्त हुने गरेको छ। यो प्रबन्ध हुनु अघिसम्म अधिकांश निजी क्षेत्रमा कार्यरत कतिपय स्थायी श्रमजीवीले पनि पेन्सन पाउँदैन थिए। तर अहिले ६० वर्षपछि मात्र पेन्सन दिइने कुरालाई 'आफ्नो जम्मा भएको पैसा लिन किन ६० वर्ष कुर्नुपर्ने भन्ने प्रश्न सबैतिरबाट आउने गरेको छ। कतिपयमा निजामती सेवाका स्थायी कर्मचारीलाई झैं २० वर्ष सेवा अवधि पुगेपछि किन पेन्सन नदिएको होला भन्ने जिज्ञासा छ। कतिलाई कोषमा जम्मा हुने आधारभूत पारिश्रमिकको ३१ प्रतिशत रकम सिधै आफ्नो तलबबाट काटिए जस्तो भ्रम परेको छ। कतिपय योगदानकर्ता श्रमिकले आफ्नै सञ्चयकोषमा सञ्चय हुने १० प्रतिशतलाई पनि खेर गएजस्तो ठान्ने गरेका छन्, जबकि पहिले त्यही १० प्रतिशत जम्मा गराउन व्यवसायीसँग लडाईं हुन्थ्यो। राज्यले लगाएको सामाजिक सुरक्षा करबापतको १ प्रतिशत उल्टै श्रमिकको हितमा कोषमा ल्याएको तथ्य पनि धेरैले बुझिरहेका छैनन्। सरोकारवाला संस्थाहरूले पनि आ-आफ्ना सदस्यलाई यसबारे बुझाइरहेको महसुस हुन्न। त्यसैले होला कतिपय योगदानकर्ताहरू 'तलबको ३१ प्रतिशत कोषमा बुझाएर घर कसरी चलाउने' भन्ने अमिल्दो प्रश्नसमेत

(रिफण्ड) ठाँउबाट महँगा औषधी किन्न बाध्य पार्ने गरेको गुनासो अत्याधिक छ । यसबाट प्रणाली र प्रबन्धमाथि सेवाग्राहीको विश्वास धरमराउने र अन्ततः योजना असफल हुनजान्छ । कम्पनीहरू पहिले आफैँले व्यहोर्दै आएको दुर्घटनाको उपचार खर्चको सन्दर्भमा 'कानुनी प्रबन्ध यस्तो छ, यसो-यसो गर' भन्नुको साटो अहिले 'यो त सामाजिक सुरक्षा कोषको काम हो' भन्दै तर्किने गर्छन् । अर्कातिर उपचार खर्चको रकम कोषले पछि दिने र कतिपय सन्दर्भमा कम भुक्तानी समेत हुने हुँदा अनावश्यक ऋण लाग्ने अवस्था आएको समूह छलफलका सहभागीहरू बताउँछन् । कोषले तोकेका अस्पताल सिमित ठाउँमा भएकाले दुर्घटनाको अवस्थामा र आपतकालिन उपचारमा समस्या पर्ने गरेको समेत सेवाग्राहीको अनुभव छ । यस्ता अवस्थाहरूमा नजिकका तर कोषले नतोकेका निजी अस्पतालमा उपचार गराउन पर्दा महँगो पर्नआएको र खर्च कोषले भुक्तानी नदिने

उठाउने गर्छन् । कोही यो कोष अनिवार्य हो र ? भन्ने प्रश्न गर्छन् । केही सेवाग्राहीहरू दुर्घटना हुँदा कानुनबमोजिम पाउनुपर्ने ७ लाख रूपैयाँ एकमुष्ट नदिएर किन बील खोजेको भन्ने बहस गर्छन् । कोषमा निजामती सेवाका कर्मचारी नजोडिएकोले अप्ठ्यारोमा सरकारले कुनै दायित्व नलिने पो हो कि भन्ने समेत शंका गर्छन् ।

अहिले सामाजिक सुरक्षा कोषले यस्तै प्रश्न र अविश्वासको सामना गरिरहेको छ । कोष सञ्चालनका क्रममा केही लाभग्राहीले पेश गर्ने 'फर्जी' विवरणले पनि समस्या खडा गरेको छ । उदाहरणको लागि श्रीमती भनेर सालीको उपचारको भुक्तानी लिन खोजेका घटनासमेत भएका छन् । जटिल रोग लागिसकेपछि मात्र हत्तपत्त कोषमा सूचिकृत हुने, तोकेका अस्पतालभन्दा फरक अस्पतालमा गरेको उपचारको खर्च माग गर्ने, उपचारमा लागेको खर्च वा आफूले बील पेश गरेको रकमभन्दा कम भुक्तानी भएको अवस्थामा 'तेरो पैसा तैं राख्' भन्दै झैँझगडा गर्ने, राजीनामा गरिसकेपछि योगदानको रकम एकमुष्ट जम्मा गर्न आउने र त्यसपछि भुक्तानी दावी गर्नेजस्ता अनपेक्षित समस्याहरू पनि आइरहन्छन् ।

हाल वैदेशिक रोजगारीमा गएका नेपाली श्रमिकहरूलाई पनि सामाजिक सुरक्षा कोषको घेराभित्र समेट्ने निर्णय भएअनुसार उनीहरूको योगदान नियमित गराउन गैरआवासीय नेपाली संगठन र प्रवासमा सक्रिय नेपालीहरूका संघ-संस्थाहरूमार्फत सूचित गराउने काम सुरु भएको छ । मोबाईल बैंकिङ्ग, ई-सेवा, खल्लीजस्ता विप्रेषण पठाउने विभिन्न माध्यममार्फत यसलाई कसरी नियमित बनाउन सकिन्छ भन्ने बारेमा पनि छलफल भइरहेको छ, निश्चित निर्णय भइसकेको छैन (अध्ययन टिमसँगको कुराकानी: २०८०) ।

भएकाले पनि आफूहरूलाई समस्या भएको उनीहरूको भनाई छ । कोषले पति/पत्नीलाई मात्र औषधी उपचार खर्च दिने, परिवारका अन्य सदस्यहरूलाई नदिने भएकोले पुरै परिवार कम्तिमा बा/आमा र दुई छोराछोरीसम्मलाई औषधी उपचारमा समेटिए राम्रो हुने युनियनहरू बताउँछन् (अध्ययन टीम:२०८०) । यसमा केही असल अभ्यास पनि देखिएका छन्, जसले कम्पनीप्रति श्रमिकहरूको आकर्षण देखिन्छ । तीमध्ये एक **डाबर नेपाल** पनि हो, जसले सामाजिक सुरक्षा कोषबाट दिइएको औषधोपचार खर्चको भुक्तानी कम भए पनि थपेर श्रमिकहरूलाई शतप्रतिशत खर्च दिने गरेको छ । पहिले सबै खर्च डाबर आफैले व्यहोरिदिने र कोषबाट रकम भुक्तानी लिने सबै व्यवस्था पनि कम्पनीकै तर्फबाट गरिदिने भएकोले डाबरका युनियन र श्रमिकहरू खुशी र सन्तुष्ट देखिन्छन् ।

होटल तथा पर्यटन क्षेत्रकेन्द्रित समुह छलफलका सहभागीहरूका अनुसार आउटसोर्स-श्रमिकहरूको पारिश्रमिकबाट रोजगारदाताले थप गर्नुपर्ने योगदानसमेत कट्टी गर्ने अभ्यास सुरु भएको छ । दैनिक ज्यालादारी र अस्थायी प्रकृतिका श्रमिकहरूलाई मात्र काममा लगाउने तर उनीहरूलाई कोषमा सूचिकृत भने नगर्ने प्रवृत्ति बढ्दै गएको छ । होटलबाहेक ट्रेकिङ, ट्राभल, राफ्टिङ तथा पर्वतारोहणलगायतका क्षेत्रमा रोजगारी सिजनल छ । मूलतः विदेशी पर्यटकमा आश्रित भएकाले पर्यटक आगमनमा घटबढ हुँदा रोजगारीका शर्त र आमदानीमा ठूलो फरक हुने गरेको छ । यी क्षेत्रमा ज्याला-रोजगारी तथा स्वरोजगारीमा रहेका श्रमिक हुन् वा उद्यमी-रोजगारदाता, कसैमा पनि सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत हुँदा राम्रो हुन्छ भन्ने चेतना नै भेटिन्न । अधिकांश काम 'क्याजुअल' ढाँचामा हुन्छ, दैनिक ज्याला हजार रूपैयाँको हाराहारीमा चलेको छ । उनीहरू सामाजिक सुरक्षाको योजना आफूहरूलाई 'असान्दर्भिक' भएजस्तै ठान्दछन् ।

निर्माण क्षेत्रकेन्द्रित समुह छलफलका सहभागीहरू भन्छन्- सबैभन्दा धेरै सामाजिक सुरक्षाको खाँचो भएको यस क्षेत्रका श्रमिकहरूको अत्याधिक संख्या कुनै पनि किसिमको सामाजिक संरक्षणका योजनामा जोडिएकै छैनन् ।

यातायात क्षेत्रका श्रमिकहरूको हालत पनि निर्माण क्षेत्रको जस्तै नै छ । समूह छलफलका सहभागीहरू भन्छन्- यातायात मजदुरका लागि त श्रम कानून नै नभए सरहको अवस्था छ । सिण्डीकेट प्रथा खारेज भए पनि त्यसको फाईदा ठूला यातायात व्यवसायीले मात्र लिएका छन् । साना व्यावसायी-स्वरोजगारहरू, मजदुर र यात्रुहरू लाभबाट बञ्चित छन् । यातायात मजदुरले सामाजिक सुरक्षाको कोषको दायरामा प्रवेश पाउनै सकेका छैनन् ।

चिया बगानका श्रमिकहरूको धेरै सानो संख्या मात्र सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत हुनसकेको छ । तिनमा प्रायः प्रशासनिक कर्मचारीहरू मात्र छन्, गैरप्रशासनिक काम गर्नेहरू अति थोरै छन् । आफ्नो बगानमा काम गर्ने सबैलाई कोषमा सूचिकृत गर्नेमा व्यवस्थापन पक्षको कुनै चासो छैन ।

उनीहरू ठान्छन्— सामाजिक सुरक्षा कोषको दायरामा आउन थप नियमावली वा कानून संशोधनको आवश्यकता छ । नयाँ श्रम ऐन आएपछि के पाइयो, के गुमाइयो भन्ने कुरामा सिङ्गो यातायात क्षेत्र अन्योलग्रस्त छ । निराशा बढेको छ ।

चिया बगानका श्रमिकहरूको धेरै सानो संख्या मात्र सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत हुनसकेको छ । तिनमा प्रायः प्रशासनिक कर्मचारीहरू मात्र छन्, गैरप्रशासनिक काम गर्नेहरू अति थोरै छन् । आफ्नो बगानमा काम गर्ने सबैलाई कोषमा सूचिकृत गर्नेमा व्यवस्थापन पक्षको कुनै चासो छैन । यद्यपि व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यको अवस्थामा भने एक दशकयता निकै सुधार आएको छ । व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरणको उपयोगमा भने अझै श्रमिकहरू स्वयं नै उदासिन देखिन्छन् ।

शिक्षा र स्वास्थ्य क्षेत्रमा मिश्रित प्रतिक्रिया छ । समूहकेन्द्रित छलफलमा सामुदायिक विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकहरूको चासो श्रम ऐन र सामाजिक सुरक्षा कोषतिरभन्दा पनि शिक्षा ऐन र त्यसको निजामती सेवासँगको तुलनामा बढी देखिन्थ्यो । निजी विद्यालयका शिक्षक कर्मचारीहरूमा आफूहरू कुन ऐनद्वारा नियमित हुने र कस्तो बाटो अपनाउने भन्नेमा द्विविधा स्पष्ट देखिन्थ्यो । सरकारी, सामुदायिक अस्पतालमा कार्यरतहरू र निजी अस्पतालमा कार्यरतहरूको मनोदशा पनि उस्तैउस्तै छ । कसरी सबै प्रकृतिका श्रमिकहरूलाई सामाजिक सुरक्षाको दायरामा ल्याउने भन्ने भन्दा स्थायी/अस्थायी, नियमित/आकस्मिक, करार/आउटसोर्स आदिकै चर्चा बढी हुने गर्छ । समूहकेन्द्रित छलफलमा संलग्न १६ निजी अस्पतालमध्ये नेपाल मेडिकल कलेजमा स्थायी भनिएका थोरैमा पनि आधा कर्मचारी संचय कोषमा र आधा सामाजिक सुरक्षा कोषमा संलग्न छन् । युनियनको क्रियाशीलताले ती अस्पतालहरूमा सामूहिक सौदाबाजीको अभ्यास त सुरु

भएको छ, तर नियमितता छैन। छलफलले बताउँछ— सामाजिक सुरक्षा कोषबाट भविष्यमा आउने सकारात्मक परिणामप्रति युनियन-व्यवस्थापन दुवै पक्ष आश्वस्त देखिंदैनन्, यसप्रति उतिसारो गम्भीर पनि छैनन्।

निजी क्षेत्रका व्यवसायीहरूका संगठन, नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघ र नेपाल उद्योग परिसंघमा समुहकेन्द्रित छलफल र छानिएका व्यक्तिहरूसँगको छुट्टाछुट्टै कुराकानीले पनि अहिलेको श्रमबजारमा व्यवसायीहरू कसरी सोचिरहेका छन् भन्ने कुराको एक झलक मिलेको छ। उनीहरूका अनुसार सामाजिक सुरक्षा कोषमा रोजगारदाताभन्दा पनि

बक्स: ७, ट्रेड युनियनको क्रियाशीलता 'ट्रेडिसनल': 'क्लास', नेपाल

सेन्टर फर लेबर एण्ड सोसल स्टडिज् (क्लास), नेपालले ट्रेड युनियनहरूकै क्रियाशीलताप्रति शंका व्यक्त गरेको छ। कानुनले दिएको अधिकार पनि कार्यान्वयन गर्न नसकेको, सामाजिक सुरक्षा कोषमा भएको गलत प्रतिनिधित्वका विरुद्ध दबाब सिर्जना गर्न नसकेको, सबै ठाउँ र कार्यक्षेत्रमा न्यूनतम ज्यालासमेत पनि लागू गराउन नसकिएको जस्ता आधारभूत कुरामा क्लास-नेपालले ध्यानाकर्षण गराएको छ। सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत गर्ने र न्यूनतम ज्याला पाउनुपर्छ भन्नेतिर मात्र युनियनको ध्यानकेन्द्रित हुँदा र यसका लागि श्रम प्रशासन बलियो हुनुपर्छ भन्नेतिर युनियनहरूको आवाज शसक्त भए सरकारले उपेक्षा गर्ने सक्दैन।

अहिले त नयाँ पुस्तालाई संगठित हुनुपर्छ भन्ने होइन, ट्रेड युनियन भनेको गलत हो भन्ने भ्रममा पारिएको छ। यस्तो भ्रम छर्न मूलधारका मिडिया र सामाजिक सञ्जालमा क्रियाशील व्यक्तिहरू जिम्मेवार छन्। तर गलत सूचनाका विरुद्ध सक्रिय हुनुपर्ने हाम्रा युनियनहरूले यतापट्टि ध्यान नै दिएका छैनन्, उनीहरूको क्रियाशीलता 'ट्रेडिसनल' छ। बदलिँदो परिस्थितिअनुरूप कार्ययोजना बनाउनुपर्नेमा उनीहरू 'बिजनेस एज युजल'मा छन्। यसबाट ट्रेड युनियन 'गतिशील (एग्रेसिभ)' नभएर रक्षात्मक हुन पुगेको छ। यो-यो कारणले ट्रेड युनियन राम्रो भनेर ट्रेड युनियनकै नेताहरू भन्दैनन्। मिडियाले ट्रेड युनियनले उठाएको समस्या (माग)को चर्चा नगरिदिने, बरु त्यसलाई व्यवस्थापनको पक्षपोषण गर्नेगरी नकारात्मक कोणबाट चित्रण गरिदिने गरेको छ। श्रमजीवी पत्रकारहरू आफैं पीडित देखिएका छन्, बिडम्बना! उनीहरूका समाचार संप्रेषण युनियनकै (आफ्नै) विरुद्धमा छ।

सामाजिक सुरक्षाको विषय मात्रै हैन, ट्रेड युनियनले आजको दिनमा आफ्नै 'बृहत्तर परिवार'प्रति आन्दोलनलाई सम्बेदनशील बनाउन सकेन। ट्रेड युनियन आन्दोलनको

श्रमिकहरू नै जान तयार छैनन्। सरकारले पनि सामाजिक सुरक्षा कोष र सञ्चय कोषलाई फरक दृष्टिकोणले हेरिदिँदा अलमलको अवस्था सिर्जना भएको छ। सरकारी कर्मचारीलाई सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत नगरेकोले अन्य श्रमिकहरूमा झन् शंका उत्पन्न भएको छ। सामाजिक सुरक्षा लागू गर्ने तरिकाले पनि समस्या आएको छ। सामाजिक सुरक्षाका स्कीम चरणबद्ध लागू गर्दै जानुको सट्टा सबै क्षेत्रमा, एकैपटक, एकै किसिमले लागू गर्न खोज्नु नै मुख्य समस्या हो। धेरै योगदान गर्नेले कम सुविधा पाउने भएपछि सामाजिक सुरक्षा कोषमा जान नमान्नु स्वभाविकै भयो। सरकारले चाहेको बेला कुनै पनि योजना परिमार्जन या खारेजी गर्नसक्छ भन्ने ऐनको बुँदाले थप अविश्वासको वातावरण सिर्जना

आधार ऐक्यबद्धता हो, तर अहिले एउटा क्षेत्रको मजदुरले अर्को क्षेत्रको मजदुरलाई समान पीडाको दृष्टिकोणले हेर्न सकेन। काठमाडौँ महानगरको ज्यादतिविरुद्ध 'ई' जस्ता सामाजिक अभियन्ताले त्यस क्षेत्रका श्रमजीवीलाई आन्दोलित गर्‍यो, तर बोल्नुपर्ने कतिपय युनियनहरू रमिते रहे। आज प्राज्ञिक समाज पनि मजदुर आन्दोलनबाट धेरै टाढा भयो। न्यारेटिभ (राय) निर्माण गर्ने जमातलाई पनि आन्दोलनले साथमा राख्न सकेन।

संविधान र कानून राम्रा छन्, तर राज्य अझै पनि अभिभावकीय भूमिकामा छैन। श्रमबजारमा नयाँ संरचनाहरू र अभ्यासको विकास भएसँगै ट्रेड युनियन आन्दोलनले पनि आफूलाई सोहीअनुरूप ढाल्न जरुरी छ। 'पठाओ'जस्ता अनलाईन-राइडर्सहरू र आउटसोर्सिङ कामको व्यापकतासँगै ती क्षेत्रमा फरक ढंगले सोच्न जरुरी भइसकेको छ। यहाँसम्म कि कृषि क्षेत्र पनि हिजोको जस्तो छैन, बदलिएको छ। त्यहाँ पनि नयाँ ढंगले सोच्न जरुरी भइसकेको छ। अङ्ग्रेजी शब्द 'प्लेटफर्म' र 'आइटी' अर्को महत्वपूर्ण क्षेत्र बनेको छ। श्रम ऐन ०७४ ले आउटसोर्सलगायत सबै प्रकृतिका श्रमिकलाई उस्तै अधिकार दिएको छ, तर युनियनहरूले यसको बारेमा आवश्यक मात्रामा आम जानकारी गराउनसकेको देखिँदैन।

ट्रेड युनियन आन्दोलन आफैँमा राजनीतिक आन्दोलन पनि हो। यो सिभिल सोसाइटी अर्गनाजेशन (सिबिओ)मा सबैभन्दा फराकिलो दायरा भएको संगठन पनि हो। त्यसैले ट्रेड युनियनलाई 'राजनीतिक इस्थु'मा मात्र नभएर सामाजिक मुद्दामा पनि उत्तिकै जिम्मेवार र क्रियाशील बनाउन जरुरी छ। त्यसो हुन नसकेकोले ट्रेड युनियनको सामाजिक छवि नराम्रो भएको अवस्था छ (अध्ययन टिमसँगको कुराकानी: २०८०)।

गरेको छ। कोषको बोर्डमा राजनीतिक नियुक्ति हुने गरेकोले 'स्टेकहोल्डर'को प्रतिनिधित्वमा समस्या छ। यस किसिमले मनमौजी हिसाबबाट सरकार अगाडी बढ्न खोज्यो भने विश्वासको वातावरण बन्दै बन्दैन। कोषमा जम्मा भएको रकमको लगानीको दायरा बढाउनु आवश्यक छ। बैंकमा राख्ने र ब्याज खाने तरिकाबाट योजना दिगो हुँदैन। यस बारेमा कोषले पनि गम्भीरतापूर्वक सोच्नुपर्दछ।

४.३ होटल तथा पर्यटन क्षेत्रको १० प्रतिशत सेवा शुल्क खारेज

जिफन्टको संस्थापक ट्रेड युनियन संघ- नेपाल स्वतन्त्र होटल मजदुर युनियन (नेस्वहोमयु) ले स्थापनादेखि नै १० प्रतिशत सेवा शुल्कलाई सबैभन्दा महत्वपूर्ण मागको रूपमा अधि साँदै आयो। २०३८ सालदेखि २५ वर्षसम्मको निरन्तर सङ्घर्षका कारण १ जनवरी २००७ (२०६४ साल) देखि होटल तथा पर्यटन क्षेत्रमा १० प्रतिशत सेवा शुल्क लागू भयो। सेवा शुल्क लागू भएपछि यस क्षेत्रमा सामान्यतः 'टिप्स' दिने-लिने प्रक्रियाको अन्त्य भयो। युटिलिटी वर्कर्सदेखि जनरल म्यानेजरसम्म बराबर वितरण हुनेगरी संकलित सेवा शुल्कबाट श्रमिकहरूको आमदानीमा गुणात्मक बृद्धि भयो। व्यवसायीबाट हुने सम्भावित राजश्व छली अन्त्य भई राजश्व संकलन बढ्यो। ब्रेकेज एण्ड लसेसको नाममा श्रमिकका पारिश्रमिक घटाइने प्रक्रिया अन्त्य मात्रै भएन, स्वयं व्यवसायीले संकलित १० प्रतिशतमध्ये ३ प्रतिशत उपभोग गरे। यस प्रक्रियालाई चिरस्थायी बनाउन बल पुऱ्याउने



होटल तथा पर्यटन क्षेत्रमा १० प्रतिशत सेवा शुल्क लागू गर्नका लागि दबाव दिन पाखुरामा कालो पट्टि बाँधी आन्दोलनमा उत्रिएका होटल तथा पर्यटन क्षेत्रका मजदुरहरू

व्यवसायीहरूको संगठन (हान) समेत आमदानीबाट लाभान्वित हुन पुग्यो । एचआरसिटी सेक्टरमा रोजगारीको आकर्षण बढ्यो, यसैको लागि विदेशिने क्रममा विराम लाग्यो ।

श्रमसम्बन्धमा सुधार आएसँगै सामूहिक सौदाबाजीबाट हितसम्बन्धी माग सम्बोधन हुन थाल्यो । यसका विरुद्ध कथित उपभोक्ता समूहको नाममा सर्वोच्च अदालतमा दायर भएको मुद्दामा त्यतिखेर अदालतले ‘होटल व्यावसायीहरू र ट्रेड युनियनहरूको बीचमा भएको १० प्रतिशत सेवा शुल्क लगाउने सम्झौता संविधान र कानूनअनुरूप भएको, सेवा शुल्कलाई मुल्य मान्नुपर्ने र यसलाई कर मान्न नमिल्ने हुँदा यसबाट उपभोक्तालाई कुनै असर परेको नमानिने’ फैसला गरेको थियो (नेकाप: २०६४) । यही फैसलाको आधारमा श्रम ऐनमा विशेष व्यवस्था समेत राखियो । नेपालको सेवा शुल्कसम्बन्धी बहसमा तत्कालिन समयमा अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठन (आइएलओ)ले समेत सरकारी निकायलाई आवश्यक सूचना प्रवाह गरी सहजीकरण समेत गरेको थियो ।

तर २०७९ माघ ११ गते आफ्नो उक्त फैसलालाई समेत बदर नगरी, सर्वोच्च अदालतको संवैधानिक ईजलासले होटल, रेष्टुराँ तथा अन्य पर्यटन क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिकहरूले खाइपाई आएको १० प्रतिशत सेवा शुल्क बदर गर्‍यो । र, सेवाशुल्कको बाँडफाँड गर्न पाउने श्रम ऐन, २०७४ को दफा ८७(३) तथा श्रम नियमावली, २०७५ को नियम ८२ को व्यवस्थालाई समेत खारेज गर्‍यो (०७५-WC-००२२) । यो केही रोजगारदातासँगको अनुचित साँठगाँठको आधारमा अदालतमार्फत् गरिएको श्रमिकविरुद्धको अपराध हो । हाम्रो संविधान तथा कानूनमा सुनुवाइको मौका नदिई कसैको विरुद्ध कुनै निर्णय गर्न नपाइने व्यवस्था छ । यो फैसला गर्दा अदालतले आफैले स्थापित गरेको ‘आफ्नो भनाई राख्ने मौका दिनुपर्ने’ विधिलाई समेत उल्लंघन गरेको छ । ‘सेवाशुल्क लिन पाउने’ भनी सर्वोच्च अदालत आफैले स्थापित गरेको नजिर समेतको बेवास्ता गरिएको छ । यो फैसलामा भएको ‘श्रमिक र रोजगारदाताको सम्झौताले तेश्रो पक्ष (उपभोक्ता)को अधिकार खोसिने’ व्याख्याले सामूहिक सौदाबाजीको अधिकारलाई समेत सीमित गर्न पुगेको छ ।

सर्वोच्चको फैसला भएको एक वर्ष भयो । कुनै पनि होटलमा मूल्य घटेको छैन । होटलमा काम गर्नेहरूको भने मासिक आमदानीमा एक तिहाई कटौती भएको छ । त्यस फैसलाले श्रमिकको आमदानीलाई घटाउने काम मात्र गरेन, त्यसले सामूहिक सौदाबाजीको हकलाई समेत संकुचित गरिदिएको छ । यस दशकमा श्रमिकका अधिकार विरुद्धमा सर्वोच्च अदालतद्वारा भएको यो सबैभन्दा प्रतिगामी फैसला हो ।

समूहकेन्द्रित छलफलमा होटल क्षेत्रका युनियन प्रतिनिधिहरूले भने— ठूलो र ऐतिहासिक सङ्घर्षपछि प्राप्त १० प्रतिशत सेवा शुल्कबाट श्रमिकहरूले जति नै फाईदा होटल व्यवस्थापन र होटल एसोसिएसनले उठाए। अहिले यो सुविधाबाट श्रमिकहरूलाई बञ्चित गरिएको छ, जुन प्राप्त अधिकार र सुविधामाथिको गम्भीर आक्रमण हो।

रोजगारदाताले एकलरूपमा मूल्य निर्धारण गर्नसक्ने तर श्रमिक र रोजगारदाताको सम्झौताले होटलको सेवाको मूल्य निर्धारण गर्न नसक्ने भन्ने कसरी हुन्छ ? यसबाट नेपालले अनुमोदन गरेको संगठन स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदाबाजी महासन्धी नं ९८ को मर्ममाथि नै प्रहार भएको छ। यसबाट श्रमिकहरू र युनियनहरूको आत्मबल भने कमजोर हुँदै गएको छ।

४.४ श्रम प्रशासनको अकर्मण्यता

‘हक’सम्बन्धी प्रावधान स्वतः लागू हुन र ‘हित’सम्बन्धी विवाद सामाजिक संवादमार्फत् टुङ्गोमा पुगुन् भन्ने उद्देश्यका साथ श्रमिकका मागलाई ‘हक—आधारित’ र ‘हित—आधारित’ भनी वर्गीकृत गरिएको थियो। ‘हक’आधारित विषय आधारभूत विषय हो, यसलाई संविधान, कानून, नियमावली, निर्देशिक र द्विपक्षीय/बहुपक्षीय सम्झौतामार्फत् निश्चित गरिएको हुन्छ। हकसम्बन्धी विषय दिन्न, कार्यान्वयन गर्दिन भन्नु कानूनविपरीत हो। यसको कार्यान्वयन भए/नभएको निक्क्यौल गर्न श्रम ऐन २०७४ मा ‘श्रम—अडिट’को व्यवस्था गरिएको छ। न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयन भएको छ कि छैन ? सम्झौता कार्यान्वयन भएको छ कि छैन ? समग्रमा कानून कार्यान्वयन भएको छ कि छैन भन्ने विषय श्रम अडिटको कार्यदेशमा पर्छ। यसको अगुवाई श्रम प्रशासनले रोजगारदाता र श्रमिकका प्रतिनिधिको संलग्नतामा गर्नुपर्छ। यसप्रति रहेको श्रम प्रशासनको उदाशिनताले श्रमिकका अधिकार संकुचित गराएको छ।

श्रम ऐन ०७४ ले प्रत्येक प्रतिष्ठानले श्रम अडिट गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ। श्रम अडिट भनेको सबै श्रमिकलाई कानूनी संरक्षणको ग्यारेन्टी छ कि छैन भन्ने कुराको स्व—परिक्षण हो। श्रम अडिट भनेको कतै कानून उल्लंघन भएको रहेछ भने श्रम प्रशासनले त्यसलाई कडाइका साथ कार्यान्वयन गर्न लगाउने निर्देशन दिने माध्यम पनि हो (जिफन्टः २०७४)।

तर युनियनहरूको निरन्तर मागविपरीत श्रम कार्यालयहरू श्रम अडिट गर्ने/गराउने काम गर्दैनन्। व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यको निरीक्षण गर्ने कार्य समेत हुने गरेको छैन। जनशक्तिको अभाव हो भने सम्बन्धित प्रतिष्ठानको श्रम सम्बन्ध समितिका प्रतिनिधि

श्रम ऐन ०७४ ले प्रत्येक प्रतिष्ठानले श्रम अडिट गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ। श्रम अडिट भनेको सबै श्रमिकलाई कानूनी संरक्षणको ग्यारेन्टी छ कि छैन भन्ने कुराको स्व-परिक्षण हो। श्रम अडिट भनेको कतै कानून उल्लंघन भएको रहेछ भने श्रम प्रशासनले त्यसलाई कडाइका साथ कार्यान्वयन गर्न लगाउने निर्देशन दिने माध्यम पनि हो।

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

अध्ययनको क्रममा विभिन्न समूहकेन्द्रित छलफलले श्रम प्रशासनको अकर्मन्यता व्यापक मात्रामा प्रतिम्बित गरेको छ। **उत्पादनशील उद्योगमा** न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकनपछि न्यूनतमभन्दा कममा कार्यरत श्रमिकहरूलाई न्यूनतम बिन्दूसम्म पुऱ्याइदिने काम त भएको छ तर 'न्यूनतमभन्दा बढी पारिश्रमिक पाइरहेका श्रमिकहरूलाई सोही अनुपातमा पारिश्रमिक बृद्धि नगरिएकोले विवाद सिर्जना हुने गरेको छ। तलब बृद्धि कि न्यूनतम ज्याला पुनरावलोकन भन्ने विवाद पुरानै हो। पहिले-पहिले पारिश्रमिक पुनरावलोकन गर्ने (हकसम्बन्धी विधि) र त्यसपछि न्यूनतमभन्दा माथि पाउनेको तलब मिलानका लागि सामाजिक संवाद (हितसम्बन्धी विधि) गरिन्थ्यो। अहिले सामूहिक सौदाबाजी नै समयमा नहुने र भरसक पन्छाउँदै जाने प्रवृत्ति बढ्दै गएको छ। अनुभवी र वर्षौंदेखि कार्यरत श्रमिकहरूको पारिश्रमिक नयाँ श्रमिकहरूसँग बराबर हुन जाँदा यसले उनीहरूलाई 'डिमोर्टिभेट' गरिरहेको छ। कतिपय प्रतिष्ठानमा वार्षिक ग्रेडको रकमलाई पनि न्यूनतम ज्यालामै मिलान गरेर थप अन्याय पनि हुन थालेको छ। कानूनबमोजिम दिइनुपर्ने बोनस नदिएर मौखिक सहमतिमा केही ईन्सेन्टीभ वा एक निश्चित रकम दिएर विवाद थाम्थुम पार्ने प्रवृत्ति कार्यथलोहरूमा बढ्दै गएको छ।

यद्यपी सूर्य नेपाल र हिमालय डिस्टीलरीजस्ता कम्पनीहरू बोनस दिने मामिलामा अपवाद देखिएका छन्। यस मामिलामा उनीहरूको अभ्यास 'फेयर' देखिन्छ।

चाडपर्व र अन्य बिदा लिनुपर्दा स्थायी श्रमिकहरूले मात्र तलबी बिदा पाउने र अरु सबैका बिदा बेतलवी हुने गरेको छ ।

होटल तथा पर्यटन क्षेत्रमा नयाँ श्रम ऐन आएपछि निष्काशनकै बदनियतले झिनामसिना विषयहरूलाई आधार बनाई ३ पटक लिखित स्पष्टीकरण सोधेर श्रमिक निष्काशन गर्ने प्रवृत्ति बढेर गएको छ । खासगरेर कोभिड-१९ महामारीदेखि व्यवस्थापन झन् बढी कठोर भएको र सामान्य अवस्था बहाल भएपछि हालका दिनहरूमा पनि श्रमिकविरोधी हतोत्साहनमूलक व्यवहारमा कुनै परिवर्तन आएको छैन ।

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

पर्वातारोहण र ट्रेकिङ्गमा चाहिने उपकरण, पोशाक, व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण आदिको व्यवस्था सबै श्रमिकले नै गर्नुपर्छ । दुर्घटना बीमाको व्यवस्था छैन । जहिले पनि ज्यान जोखिमका पूर्वानुमान गर्न सकिने र नसकिने खालका खतरा मोलेर यी श्रमिकहरू काम गर्दछन् । साहसिक पर्यटनका लागि दक्षता प्राप्त गरिसकेका श्रमिकहरूको संख्या कोभिड-१९ पछि लगातार घट्दै गैरहेको छ । जलवायु परिवर्तनका असरहरू बढ्दै जाँदा पर्यटक

बक्सः ८, 'तालिमेलाई तलब अभियान' आवश्यक छ

खासगरी होटल व्यवस्थापनमा स्नातक पढने तालिमीहरू (इन्टर्न)लाई श्रमिक नै नमान्ने र श्रम ऐनविपरीत उनीहरूसँग उल्टै 'होटलले लिने शुल्क भन्दै' रु. १० हजारदेखि २० हजारसम्म लिइन्छ । यसमा केही प्रतिष्ठानहरू अपवाद छन् । जस्तो कि होटल हिमालयले यातायातको खर्चको रूपमा मासिक रु. ५ हजारसम्म दिने गरेको, बसेरा बुटिक होटल र ए-वान क्याफेले त खाना खाजासहित न्यूनतम पारिश्रमिक समेत दिने गरेको छ ।

बसेरा बुटिक होटलले सुरुमा ६ महिनादेखि १ वर्षसम्म ईन्टर्नहरूलाई ४ हजार देखि ५ हजारसम्म खर्च दिने र त्यस अवधिमा आधारभूत उपचारको पनि व्यवस्था गर्ने गरेको छ । त्यो अवधि पुरा भएपछि सम्बन्धित ईन्टर्नले काम जारी राख्न चाहेमा न्यूनतम पारिश्रमिक दिने व्यवस्था छ । तर यहाँ पनि ईन्टर्नहरूलाई सामाजिक सुरक्षासँग जोड्ने गरिएको छैन । बिरामी बिदाको पारिश्रमिक काट्ने गरेको छैन । आवश्यकता परी मागेमा एडभान्स पनि दिने गरेको छ । ईन्टर्नहरूलाई पनि टिप्सको व्यवस्था छ । उनीहरूलाई एकतर्फी

आगमनमा कमि हुने र रोजगारी गुम्ने आशंकाले पनि श्रमिकहरू विदेशतिर पलायन हुनथालेका छन्। उच्च हिमाली क्षेत्रका करिब ७५ हजार भरियाहरूमध्ये आधाजसोले पेशा परिवर्तन गरेका छन् या विदेशिएका छन्। झन्डै २२ हजारको संख्यामा रहेका टेकिङ्ग गाईडहरू बितेका १० वर्षमा घटेर करिब ९ हजारमा सीमित भएका छन्। त्यस्तै ५ वर्ष अधिसम्म रहेका ४ हजार ५ सय पर्यटक गाईडहरूको संख्या अहिले १ हजार २ सयको हाराहारीमा झरेको छ। भविष्यमा यस क्षेत्रमा श्रमिकको अभाव हुनसक्ने अनुमान गरिन थालेको छ।

निर्माण क्षेत्रका श्रमिकहरूले कानूनको संरक्षण पाएको अनुभूति कहिल्यै गर्न नपाएको गुनासो केन्द्रदेखि स्थानीय तहसम्म युनियन नेताहरू व्यक्त गर्छन्। निर्माण उद्योगले उद्योगको जस्तो व्यवहार राज्यबाट पाउन नसकेकोले अवस्थामा सुधार हुन नसकेको र अझै पनि मौखिक सम्झौताको भर पर्नुपरेको छ। श्रम-समस्या व्यक्तिगत दावी र लेनदेनमै निर्भर छ। त्यसैले रोजगारी सधैं 'क्याजुअल', सम्बन्ध सधैं 'अनौपचारिक' र अवस्था सधैं 'असंगठित' छ। युनियनहरूको पहुँच अपर्याप्त छ, जहाँ युनियन पुगेको छ त्यहीँमात्र माग राख्ने र सामूहिक सौदाबाजी गर्ने काम भएको छ। ठूला ठेकदार वा बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरू संलग्न सबै निर्माणस्थलहरूमा युनियन समेत पुग्ने बाँकी छ।

यातायातको व्यवस्था गरिएको छ। महिनामा ४ दिन तलबी बिदा छ। १ वर्ष काम गरिसकेकालाई चाडपर्व खर्च पनि दिइने गरेको छ। क्याम्पस वा तालिम प्रदान गर्न पठाउने संस्थासँग कुनै औपचारिक करार नगरे पनि समझदारीकै आधारमा प्रशिक्षण र कामको उत्साहजनक वातावरण होटल बसेराले बनाएको देखिन्छ।

छलफलमा सहभागी ईन्टर्न बिद्यार्थीहरू- सुजलराज पाण्डे, कृपा श्रेष्ठ, गणेशमान थारु, राजकुमार राई, सुरेश यसमाली र सिद्धान्त कार्की काम गर्न सहज र रमाईलो वातावरण रहेको बताउँछन्। यहाँ कार्यरत श्रमिक सहकर्मीहरू र व्यवस्थापन पक्ष सिकने/सिकाउने कुरामा ज्यादै सहयोगी छन्। कलेजको सैद्धान्तिक ज्ञानमा धेरै व्यावहारिक र प्राविधिक ज्ञान सिकेको बताउँछन्।

अस्पतालमा ईन्टर्नहरू कार्यरत रहनु स्वाभाविक मानिन्छ। तर प्रायः सबै अस्पतालहरूले ईन्टर्नहरूलाई पारिश्रमिक वा कुनै पनि भत्ता दिँदैनन् (अध्ययन टिमसँगको कुराकानी २०८०)।

तर महिला पुरुषबीच समान काममा ज्यालाको विभेद भने समाप्त भएको छ । यो युनियनको क्रियाशीलताकै परिणाम हो । कामका दौरान चोटपटक लागेमा रोजगारदाताले नै खर्च बेहोर्ने चलन युनियनकै कडा सङ्घर्षले स्थापित भएको छ । यदि धेरै खर्च लाग्ने खालको ठूलो समस्या भएमा श्रमिक र रोजगारदाताले सहमतिमा मिलेर बेहोर्ने अभ्यास पनि चलेको छ । यस्तोमा युनियनले रोजगारदाताको तिर्नसक्ने क्षमतालाई समेत विचार गरेर, सामान्यतः खर्च आधा/आधा व्योहोर्ने गरी सम्झौता हुने गरेको छ । व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य तथा दुर्घटनामा निर्माण क्षेत्र सबैभन्दा ज्यान जोखिमको क्षेत्र भए पनि कानूनले व्यवहारिक ढंगले सम्बोधन गरेको छैन । तर युनियन कमजोर रहेका या नभएका ठाउँहरूमा भने निर्माण मजदुरमाथि अझै चरम शोषण छ । यसले गर्दा दक्ष र अनुभवी प्लम्बर, विद्युतकर्मी, मिस्त्रीहरू लगातार विदेश पलायन भइरहेका छन् । उनीहरूको स्थानमा भारतीय मजदुरको संख्या बढदै गएको छ ।

यस सन्दर्भमा उद्यमी/व्यवसायीहरूका प्रतिनिधिहरूको भनाइ उल्लेखनीय छ: ‘सरकारको उद्देश्य रोजगारी सिर्जनामा केन्द्रित हुनुपर्ने थियो, जसको लागि उद्योगहरूलाई प्रोत्साहन गर्ने नीति आउनुपर्छ । तर त्यस्तो हुनसकेको छैन । सरकारको अझै पनि आयातबाट बढी कर उठाउने नीतिले उद्योगलाई प्रवर्द्धन गर्न नसकेको हो । उद्योगले श्रमिक नपाउने र श्रमिकले रोजगारी नपाउने अवस्था रहेकोले हाम्रो बहस नै सही दिशामा नगएको हो कि भन्ने लाग्दछ ।’

कार्यशैलीको हिसाबले युनियनहरू अझै ‘विजनेस एज युजल’ अवस्थामा छन्, उनीहरूले परिवर्तित परिस्थितिअनुरूप आफूलाई ढाल्नसकेको देखिँदैन । समुह केन्द्रीय छलफलको यो भनाइ एउटा उदाहरणको रूपमा लिन सकिन्छ— ‘श्रम ऐन, २०४८ ले गुनासो राख्ने, उजुरी गर्ने ठाउँ दिएको थियो, प्रमुख जिल्ला अधिकारीको कार्यालयमा । नयाँ श्रम ऐनमा सिडिओ कार्यालय त्यस कार्यको फोकल प्वाइन्ट नरहेकोले पहिले जस्तो अवस्था रहेन । पहिले ‘सिडियोमा उजुर गरौं ?’ भन्दा ठेकेदारहरू हच्किन्थे, अचेल ठेकेदारहरूले नै थर्काउन थालेका छन् ।’

अर्थात्, स्थानीय तह (पालिकाहरू)मार्फत् समस्या समाधान गर्नुपर्छ र त्यो निकाय जिल्ला प्रशासन कार्यालयभन्दा श्रम-मैत्री र प्रभावकारी हुनसक्छ भन्नेमा युनियनका नेताहरू नै या त विश्वस्त छैनन् या उनीहरूले यो कुरा बुझ्ने बाँकी देखिन्छ ।

व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य तथा दुर्घटनामा निर्माण क्षेत्र सबैभन्दा ज्यान जोखिमको क्षेत्र भए पनि कानूनले व्यवहारिक ढंगले सम्बोधन गरेको छैन । तर युनियन कमजोर रहेका या नभएका ठाउँहरूमा भने निर्माण मजदुरमाथि अझै चरम शोषण छ । यसले गर्दा दक्ष र अनुभवी प्लम्बर, विद्युतकर्मी, मिस्त्रीहरू लगातार विदेश पलायन भइरहेका छन् ।

यस्तै प्रकृतिको तर्क औपचारिक उद्योग/व्यवसायका युनियन नेताको पनि छ । युनियनप्रति नयाँ श्रमिकहरू किन आकर्षित छैनन् ? स्वेच्छाले सदस्यता किन लिँदैनन् ? भन्ने प्रश्नमा उनीहरूले यसरी जवाफ दिए— ‘पहिले २४० दिन पुगेपछि स्वतः स्थायी हुन युनियनको साथ चाहिने भएकोले प्रतिष्ठानमा प्रवेश गरेको भोलिपल्टै सदस्यता लिन युनियन अफिसमा आउँथे । अहिले ‘हक’ आधारित ‘लाभ’ रोजगारीको पहिलो दिनबाटै पाउने भएकोले युनियनलाई ‘कौन पुछे खेसरीका दाल’ जस्तो व्यवहार गर्छन् !’

यातायात क्षेत्रको समूहकेन्द्रित छलफलका सहभागीहरू कानूनले केही पनि नियमन गरेको छैन, यातायात क्षेत्रमा त कानून भन्यो कि सवारी ऐनमात्रै बुझ्ने र दुर्घटना हुँदा के सजाय हुने भन्ने मात्रै चर्चा हुने गरेको छ भन्ने तर्क राख्छन् । सामाजिक सुरक्षा, योगदान, सुविधा, न्यूनतम पारिश्रमिक...यी सबै अझै अरुहरू देशको कथा जस्तो लाग्छ । काठमाडौँमा सफा टेम्पो चल्छ, अहिले त्यसलाई पुरुषहरूले चलाउन छोडदै गएका छन्, चालकहरू अधिकांश महिला छन् । उनीहरूले मालिकलाई हरेक ट्रीपको रु ४०० दिनुपर्छ, उनीहरू चरम कठिनाइमा छन् । आफूहरूलाई कानूनले नहेरेको बताउनेमा ट्याक्सी चालकहरू पनि छन् । ट्याक्सी मालिक वा क्याब कम्पनीहरूलाई दैनिक रु २ हजार बुझाउनु पर्दा जीवन धान्न र जहानबच्चा पाल्न कठीन भएको उनीहरू सुनाउँछन् । अधिकांश चालकहरू आउटसोर्सिङ कम्पनीहरूमार्फत् काम गरिरहेको र सारै कम पारिश्रमिकमा काम गर्नपरेको बताउँछन् । उदाहरणका लागि ‘साझा यातायात’का चालकहरू नवदुर्गा कम्पनीबाट आपूर्ति भएका छन् । ‘महानगर बस’का चालकहरू मासिक तलबमा हैन ‘दैनिक रु ५ हजार कम्पनीलाई बुझाउने गरी करार’मा काम गर्छन् । धेरै बस चालकहरू आर्थिक समस्यामा छन्, किनभने उनीहरूले क्यु (पालो) पर्खनुपर्ने हुँदा दैनिक काम पाउँदैनन् । उनीहरूको बुझाइमा अधिकारहरू कटौती भएका छन् र सजाय

बढेको छ। बिनाकारण प्रहरीले सडकमा लाईसेन्स खोसेर मानसिक यातना दिन्छ। सरकारले घोषणा गरेको राष्ट्रिय यातायात प्राधिकरण बनेको छैन, यसले गर्दा समस्याहरू झन् थुप्रो लाग्दै आएका छन्।

त्यस्तै टिकट बिक्री काउण्टरका 'बुकिङ्'—श्रमिकहरू तलबी हैन, टिकट-बिक्रीको १० प्रतिशत कमिशनमा काम गर्छन्। उनीहरू यात्रुको संख्यामा आश्रित भएकैले यात्रुहरूलाई आफूतिर तान्न लडाइँ गर्नुपर्ने बाध्यतामा छन्। उनीहरू न्यूनतम ज्याला वा कार्यघण्टाको विषयलाई अर्थहिन ठान्छन्।

सडक दुर्घटनामा प्रायः चालकहरू जेल जान्छन्। बिना क्षतिपूर्ति श्रमिकहरू निष्काशित हुने गर्छन्। गाडी मर्मतका वर्कसपका मजदुरहरू न्यूनतम ज्याला त पाउँछन्, तर उनीहरूको कार्यघण्टा अतिरिक्त पारिश्रमिक बिनाको १०/११ घण्टा हुन्छ। स्वरोजगारहरूले चलाएका साना अटोवर्कसप वा मोटरबाईक वर्कसपका श्रमिकहरू श्रम कानूनका विषयमा जानकारी शून्य छन्।

लाईसेन्स जारी गर्ने काममा ढिलाइको परिणामस्वरूप चालकको अभाव बढ्न थालेको छ। युवा चालकहरूको वैदेशिक रोजगारीमा बढेको आकर्षणले पनि यातायात क्षेत्रमा श्रमिक अभाव देखिँदैछ।

चियाबगान क्षेत्रमा ज्यालाकै लागि पनि बागेनिड गर्नुपर्ने र २/३ वर्षमा हुने सामूहिक सौदाबाजीमा पनि व्यवसायीहरू सकेसम्म नगर्नका लागि अनेक बहाना बनाएर टाढै जाने प्रवृत्ति छ। समूह छलफलका सहभागीहरू भन्छन्— 'भएका सम्झौताको कार्यान्वयन पनि प्रभावकारी छैन, सरकारले तोकेका र घोषणा गरेका कुरा लागू गराउन पनि सधैं आन्दोलन नै गर्नुपर्ने दिक्कलाग्दो अवस्था छ।'

बोनस छँदै छैन भने पनि हुन्छ। साप्ताहिक बिदा बेतलबी छ। श्रमसम्बन्ध समिति र व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समिति नाम मात्रका र निष्कृय छन्।

श्रमिकहरूको स्वास्थ्यमा खाना र पानीको समस्या छ। बिहान ७ बज्नुअघि नै पकाएको खाना बोकेर धेरैजसो श्रमिक बगानमा काममा जान्छन् र १२/१ बजेतिर त्यही चिसिएको खाना खान्छन्। पिउने पानीको मुख्य स्रोत ट्युवेल नै हो। पानीको शुद्धताको परीक्षण कहिल्यै गरिँदैन। केही बगानमा 'पानीवाला' (पानी पिलाउने जिम्मा दिइएको मजदुर)को व्यवस्था छ। शौचालयहरू छन्, तर त्यहाँ पनि पानीको व्यवस्था हुन्न।

शिक्षा क्षेत्रमा कार्यरत शिक्षक/कर्मचारीहरूका 'मनस्थिति' राजनीतिक परिवर्तनभन्दा पहिलेकै जस्तो देखिन्छ। सरकारबाट सञ्चालित र सामुदायिक विद्यालयहरूमा पारिश्रमिक सामान्यतः सरकारी कर्मचारीकै तलब स्केलबमोजिम भएकाले 'न्यूनतम'भन्दा माथि नै छ। बहुसंख्यक शिक्षक/कर्मचारीहरू 'घरपायक'मै छन् र आ-आफ्नो संघ/संगठनको बलियो ओतमा छन्।

चिया श्रमिकहरूको आवास व्यवस्था नाजुक छ। पुराना बगानहरूमा बीसौं वर्षअघि हालिएका थोत्रा जस्तापाताका झुपडीहरू छन्, कतिपय खरका छाना भएका झुप्राहरू छन्। यसको मर्मत खर्च पनि आफैले व्यहोर्नुपरेको श्रमिकहरू बताउँछन्।

बगानमा भारतीय श्रमिकहरू अचेल छैनन्। झापाको बगानहरूमा अत्याधिक संख्या आदिवासी सन्थाल, उराँव र सतारहरूको छ, राजबंशी र पहाडे मूलका श्रमिकहरू कम छन्। तर पहाडका चियाबगानहरूमा भने 'पहाडे' स्थानीय श्रमिकहरू छन्। 'पहाडे' श्रमिकहरू अर्को विकल्पमा छिट्टै गैहाल्छन्। चिया बगानहरूमा श्रमिकहरूको अत्याधिक ठूलो संख्या ५० वर्षमाथिका छन्। युवा श्रमिकहरू ज्यादै कम छन्, युवापुस्ता बगानमा काम गर्न तयार छैन। वैदेशिक रोजगारीमा वा चिया बगान बाहिरको अर्को कुनै काम नपाउञ्जेल मात्रै बगानका श्रमिक परिवारका युवाहरू बगानमा अलझेझैँ गर्छन्।

चिया बगानमा बगान मालिकहरू, कारखाना मालिकहरू, चिया किसानहरू, मजदुरहरू सबै असन्तुष्ट छन्। राज्यसँग सबैको गुनासो र आक्रोश छ। सबै पक्षको सरकारसँग चिया उत्पादन, प्रवर्द्धन र बजारीकरणको सही नीतिको माग रहेको छ।

शिक्षा क्षेत्रमा कार्यरत शिक्षक/कर्मचारीहरूका 'मनस्थिति' राजनीतिक परिवर्तनभन्दा पहिलेकै जस्तो देखिन्छ। सरकारबाट सञ्चालित र सामुदायिक विद्यालयहरूमा पारिश्रमिक सामान्यतः सरकारी कर्मचारीकै तलब स्केलबमोजिम भएकाले 'न्यूनतम'भन्दा माथि नै छ। बहुसंख्यक शिक्षक/कर्मचारीहरू 'घरपायक'मै छन् र आ-आफ्नो संघ/संगठनको बलियो ओतमा छन्। तर निजी स्रोतका दरबन्दीमा रहेकाहरूको अवस्था भिन्न छ, तुलनामा 'नाजुक' नै छ। निजी क्षेत्रको लगानी भएका विद्यालय/उच्चमाध्यमिक

विद्यालयहरूमा फरक-फरक अवस्था छ। शिक्षामा लगानी गर्ने कतिपय ठूला लगानीकर्ताहरूले यसलाई अन्य उद्यम सरह 'व्यापार/व्यावसाय'का रूपमा लिन्छन्। अतः मुनाफा उनीहरूको प्राथमिकताको विषय हुने नै भयो। निजीक्षेत्रका विद्यालयमा कार्यरत शिक्षक/कर्मचारीहरूको संगठन कमजोर छ। जिफन्टआबद्ध यस क्षेत्रको संगठन- 'प्याब्सु'का पदाधिकारीहरूका अनुसार ती विद्यालयहरू, कुन कानुनको भर पर्ने? 'शिक्षा ऐन कि श्रमसम्बन्धी ऐन' भन्ने अन्यौलमै छन्। सामुदायिक वा निजी क्षेत्र जताबाट सञ्चालित भए पनि विद्यालयहरू अहिले स्थानीय सरकारका अन्तर्गत छन्। तर त्यहाँ कार्यरत धेरैलाई यसबारे या त पर्याप्त जानकारी छैन या उनीहरूमा पुरानै धड्धडे बाँकी छ।

विद्यालयहरूका आ-आफ्नै विनियमावलीहरू छन्। तिनमा एकरूपता छैन, अनौठो विविधता छ। शिक्षक कर्मचारीहरूका नियुक्ति अपारदर्शी छ, रोजगारीका सेवा-सर्त अलग-अलगलाई फरक/फरक छ। शिक्षकहरू ट्युसन र होमट्युसनबाट थप आमदानी गर्ने ध्याउनुमा व्यस्त रहेने हुँदा कार्यरत विद्यालयमा पारिश्रमिक जति पाए पनि त्यहीं टिकी राख्ने हिसाबले काम गर्छन्। उनीहरू ट्रेड युनियनमा संलग्न हुन डराउँछन्, या युनियनको सदस्य हुन आवश्यक नै ठान्दैनन्। उनीहरू शिक्षकलाई '६० वर्षे उमेर हद' उपयुक्त छैन भन्ने विचार राख्छन्।

वि.सं २०८० असोज ३ गते देशभरिका सबैखाले विद्यालयका शिक्षक/कर्मचारीहरूले काठमाडौँमा विशाल प्रदर्शन गरे। आ-आफ्ना अजेण्डा र आपसी अविश्वासका कारण विरोध कसप्रति लक्षित र प्राप्त कतिसम्म भन्ने अन्यौल आन्दोलन रोकिने बेलासम्मै कायम रह्यो। यद्यपी सरकारी वार्ता टोलीसँग शिक्षा ऐन शंसोधनमा आफ्ना सर्त स्वीकार्नुपर्ने बुँदामा सहमति भएको शिक्षक महासंघले जनायो। तर त्यसको लगत्तै शिक्षक महासंघमा आबद्ध नरहेका र सम्झौतामा असहमत शिक्षक/कर्मचारीहरूले फेरि आन्दोलन जारी रहेको घोषणा गरे।

स्वास्थ्य क्षेत्रकेन्द्रित समुह छलफलले निजी र सामुदायिक अस्पतालहरूमा ठूलै विविधता रहेको देखाएको छ। सरकारी लगानीबाट सञ्चालित अस्पतालका स्वास्थ्यकर्मीहरू स्वास्थ्य सेवा ऐनअन्तर्गत कार्यरत छन्। उनीहरू सामान्यतः निजामती सेवामा जस्तै सुविधा उपभोग गरिरहेका छन्। तर निजी लगानीबाट सञ्चालित र सामुदायिक क्षेत्रमा भिन्न अभ्यास छ। आउटसोर्सिङको अभ्यास सबै अस्पतालमा बढ्दै गएको छ। नेपाल मेडिकल कलेजमा त ६० प्रतिशत श्रमिक कर्मचारीहरू 'आउटसोर्स'कै छन्। समस्या लिएर जाने स्वास्थ्य क्षेत्रलाई श्रम कार्यालयहरूले 'आफ्नो कार्यक्षेत्र

सामाजिक सुरक्षा कोषमा पनि धेरै कम अस्पताल सूचिकृत छन् । त्यहाँ पनि कार्यरतहरूको सानो संख्या मात्र सूचिकृत छ । अतिरिक्त समयको पारिश्रमिक नै नदिने धेरै अस्पताल छन् । तिलगंगा आँखा अस्पतालजस्तो लामो समयदेखि सामूहिक सौदाबाजीमा अभ्यस्त र धेरै सुविधाहरू दिइरहेको अस्पतालमा समेत अतिरिक्त समय गरेको कामको पारिश्रमिक दिने गरिएको छैन ।

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

अधिकांश अस्पतालहरूमा व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य कमिटीहरू बनेका छैनन् । श्रमसम्बन्ध समिति पनि कीस्ट अस्पतालबाहेक अरुमा छैन । सामूहिक सौदाबाजीको अभ्यास नगर्नेमा काठमाडौँ विनायक र नागरिक अस्पतालमात्र देखिएका छन् । श्रम विवादको कोणबाट हेर्दा पिपुल्स डेन्टल अस्पताल बारम्बार श्रमविवाद भैरहेनेमा पर्दछ ।

नियुक्तिमा विज्ञापन र प्रतिस्पर्धाको अभ्यास धेरैजसोले गर्दैनन् । चिनजान र भनसुनका आधारमा करारमा राख्ने र ३ देखि ५ वर्षसम्म काम गरिसकेपछि स्थायी गर्ने प्रचलन प्रायःजसोमा छ । तर स्थायीको संख्या सकेसम्म सानो राख्ने कुरामा व्यवस्थापन चनाखो देखिन्छ । केही अस्पतालहरूमा न्यूनतम वेतन दिन पनि आनाकानी गर्ने गरिएको छ । अपवादमा नेपाल नेत्रज्योती संघ छ, त्यहाँ निजामती क्षेत्र बराबरकै तलबस्केल छ । यद्यपि त्यहाँ पनि आउटसोर्सबाट आएकाहरूको अवस्था फरक छ ।

सामाजिक सुरक्षा कोषमा पनि धेरै कम अस्पताल सूचिकृत छन् । त्यहाँ पनि कार्यरतहरूको सानो संख्या मात्र सूचिकृत छ । अतिरिक्त समयको पारिश्रमिक नै नदिने धेरै अस्पताल छन् । तिलगंगा आँखा अस्पतालजस्तो लामो समयदेखि सामूहिक सौदाबाजीमा अभ्यस्त र धेरै सुविधाहरू दिइरहेको अस्पतालमा समेत अतिरिक्त समय गरेको कामको पारिश्रमिक दिने गरिएको छैन । वार्षिक तलब बृद्धि (ग्रेड) दिने अस्पताल त झन् कम छन् । तिनमा पनि अझै कम (१० देखि २० प्रतिशत मात्र) श्रमिकहरूलाई मात्र ग्रेड पाउने क्याटेगोरीमा राख्ने गरेका छन् ।

बनेपाको शिर मेमोरियल अस्पतालले भने व्यवस्थापनमा कामदार/कर्मचारीहरूलाई सहभागी गराएको छ । उनीहरूलाई अस्पतालको मुनाफामा पनि हिस्सेदार बनाएको छ । कर्मचारीहरूलाई बोनस दिनेमा नेपाल मेडिकल कलेजमात्र देखिएको छ, यद्यपी त्यो बोनस ऐनअनुसार नभएर व्यवस्थापनले तोकेको रकममात्र हो ।

यसै क्षेत्रमा महिला स्वास्थ्य स्वयम्सेवीकाहरू समुदायमै कार्यरत हुने भएकाले २४ घण्टै काम, २४ घण्टै फुर्सदमा हुन्छन् । बिरामी महिला र बच्चालाई अस्पताल लग्ने काममा पनि उनीहरूले नै सघाउँछन् । तर उनीहरूलाई नियमित तलब हैन, कार्यक्रम-आधारित केही भत्तामात्र दिइन्छ । जस्तो कि काठमाडौं महानगरमा पोलियो थोपा खुवाउने लगायतका सबै राष्ट्रिय कार्यक्रममा रु ४००, भिटामिन 'ए' खुवाउने कार्यक्रममा थप रु. ८०० सहित कूल रु. १२०० दिन्छ ।

नियुक्ति पाउन महिला स्वास्थ्य स्वयम्सेवीहरू 'स्थानीय' हुनैपर्छ । सकेसम्म एउटा बच्चाको आमा हुनपर्छ भन्ने पनि छ । शैक्षिक योग्यता हाल एसईई गरेको हुनुपर्छ भन्ने छ । उनीहरूको छनौट 'आमा समूह'का सदस्यहरूबाट गरिने व्यवस्था रहेको छ । प्रशिक्षण हुन्छ, मापदण्डहरू बने पनि मापदण्डविपरीत पनि नियुक्तिहरू हुने गरेको छ ।

महिला स्वास्थ्य स्वयम्सेवीहरू स्वविवेक र उमेर पुगेपछि अवकाश हुने भए पनि अवकाश सुविधा एकैनासको छैन । माग पनि ठाउँअनुसार फरक-फरक किसिमले राखिने गरिएको छ, कतै एकमुष्ट रु. २ देखि ५ लाखसम्म त केही ठाउँमा वार्षिक रु. १५ हजारदेखि रु. ३० हजारसम्म राखिएको पाइन्छ । कतिपयले हाल अवकाश लिँदा रु. ५० हजारदेखि रु. ६० हजारसम्म पाएका छन् । कतिपयले त केही पनि पाएका छैनन् ।

संघ र प्रदेशले दिनेबाहेक स्वयम्सेवीहरूले स्वास्थ्य संस्थामा राखेको माग वडामार्फत् कार्यपालिकामा पुगेर निर्णय हुने गरेको छ । उनीहरू आन्दोलन गर्नसक्ने अवस्थामा पनि छैनन् । 'स्वयम्सेवक' भनेकै स्वेच्छाले गर्ने हो, माग राख्नु राम्रो होइन भन्ने धारणा विभाग र मन्त्रालयका अधिकारीहरूमा रहेको पाइन्छ । स्वयम्सेवक होइन, कर्मचारी कायम गरी भत्ताको ठाउँमा मासिक ज्याला दिनुपर्छ र सामाजिक सुरक्षा कोषमा अन्य श्रमजीवीलाई झै सूचिकृत गर्नुपर्छ भन्ने माग उनीहरूको छ ।

सरकारी सेवामा कार्यरत करार श्रमिकहरू: सरकार, सबैभन्दा ठूलो रोजगारदाता हो । कानून/नियम पालना गर्नेमा सरकार निजी क्षेत्रका रोजगारदाताका 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। आजभोलि डिजिटल प्लेटफर्ममा जोडिएका नयाँ क्षेत्रमा कार्यरतहरू पनि छन्।

हुनैपर्छ। तत्कालिन सरकारले करार सेवाका श्रमिकहरूलाई समाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत गर्न मातहतका सबै निकायलाई निर्देशन दिएको थियो। तर वर्तमान गठबन्धन सत्तामा आएपछि यो कार्य रोकिएको छ।

अन्य अनौपचारिक क्षेत्रमा घर आधारित श्रमिकहरू, सडक व्यवसायका श्रमिकहरू, घरेलु श्रमिकहरू, सौन्दर्यकर्मीहरू, नाईहरू, रिक्सा ठेला श्रमिकहरू, हस्तकलाका शीलपीहरू, विभिन्न विधाका श्रमिकहरू, कृषि श्रमिकहरूलगायत परम्परागत रोजगारीमा रहेका श्रमिकहरू छन्। कृषि श्रमिकको न्यूनतम् ज्याला प्रमुख जिल्ला अधिकारीको अध्यक्षतामा रहेको ज्याला दररेट निर्धारण समितिले गर्ने 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। आजभोलि डिजिटल प्लेटफर्ममा जोडिएका नयाँ क्षेत्रमा कार्यरतहरू पनि छन्। तर संगठित हुन पाउनेजस्ता अधिकार उपयोग गर्ने सहज अवस्थामा रहेको भए पनि उनीहरू संविधानतः प्राप्त मौलिक श्रमिक अधिकारको उपभोग गर्ने तहमा आइसकेका छैनन्। यो अध्ययनले यी सबै क्षेत्रहरू नसमेटे पनि जानकार व्यक्तिहरूसँगका छलफलहरूमा युनियनहरूले अनौपचारिक अर्थतन्त्रमा क्रियाशील यी श्रमिकहरूलाई संगठित गरेमात्र युनियनहरूको सदस्यता र सान्दर्भिकता बढनसक्ने राय व्यक्त भएको छ। हाम्रो श्रम कानूनले जुनसुकै प्रकृतिका कुनै पनि सेवा-शर्तमा रोजगारीमा रहेका सबै श्रमजीवीहरूलाई 'औपचारिक' सरहको व्यवहार र सुविधाको प्रबन्ध गरेको छ। तर यी श्रमिकहरू अझै आफ्नो अधिकारप्रति बेखबर छन्।

४.५ 'नक्कली' युनियनको बिगबिगी

बहुदलीय व्यवस्थामा हुने बहु-युनियनको अनावश्यक प्रतिस्पर्धालाई नियन्त्रण गर्न र श्रम अजेण्डालाई साझा बनाउन नेपालका मान्यताप्राप्त ट्रेड युनियन महासंघहरूले संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र (जेटियुसीसी)को निर्माण र सञ्चालन गरिरहेका छन्। स्व-अनुशासन र स्व-नियमनमा आधारित यस केन्द्रमार्फत् युनियन आन्दोलनलाई कमजोर पार्ने 'फेक युनियन'लाई स्थान नदिनेमा जेटियुसीसीका प्रवर्द्धकहरू एकमत थिए। राजनीतिमा सुरु भएको अस्थिरता र विसंगतिसँगै अहिले सत्ताधारी गठबन्धन मान्यताप्राप्त युनियन आन्दोलनलाई कमजोर पार्न 'नक्कली'हरूलाई प्रश्रय दिइरहेको छ। विधिविपरीत, बिना आधार घोषणा गरिएका कागजी 'युनियन'लाई श्रमिक र रोजगारदाताका युनियनको प्रतिनिधिको रूपमा प्रवर्द्धन गर्ने कामसमेत भइरहेको छ। यस्ता 'फेक' प्रतिनिधिमार्फत् श्रमिकविरोधी अजेण्डा कार्यान्वयन गरिँदैछ।

यो वर्ष नक्कली ट्रेड युनियन दर्ता गर्ने शृङ्खला नै सुरु भयो। सङ्घीय सरकारको श्रम-प्रशासन, श्रम कार्यालय तथा विभागहरूले 'फेक' युनियनहरू दर्ता गरे। यो मुख्यरूपमा जिफण्ट र मान्यताप्राप्त केही महासंघहरू विरुद्धको आक्रमण थियो। सरकारको संरक्षणमा मुलुकभित्र र बाहिर 'फेक'वालाहरूले आधिकारिक युनियनहरूका विरुद्ध 'डिसइन्फरमेशन' (झुठ्ठा सुचना) फैलाइरहेका छन्। यहाँसम्म कि उनीहरूले जेटियुसीसी नाम गरेको कम्पनी दर्ता गरी नेपाली ट्रेड युनियनहरूको साझा संस्था- संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र (जेटियुसीसी) विरुद्ध समेत भ्रम फिँजाउन थालेका छन्। जेटियुसीसीका विरुद्ध उच्च अदालतमा समेत मुद्दा हाले, तर असफल भए। सरकारले सामाजिक सुरक्षा कोषको बोर्डदेखि केही त्रिपक्षीय सहकार्य हुने निकायमा समेत ट्रेड युनियन प्रतिनिधिको सट्टा 'नक्कली'लाई मनोनयन गर्नेजस्ता निन्दनीय एवम आपत्तिजनक काम समेत गरिरहेको छ।

४.६ कानूनको अवज्ञा र दुरुपयोग

श्रमिकका पक्षमा रहेका ऐनका प्रावधान कार्यान्वयन नगर्नु भनेको कानूनको अवज्ञा गर्नु हो। सरकारले कम्तिमा एक दर्जन जति प्रावधानहरू कार्यान्वयन नगरी कानूनको अवज्ञा गरिरहेको छ। आउटसोर्सिङ, तालिमीलाई सुविधाजस्ता विषयमा कानूनको दुरुपयोग भएको छ।

बक्सः ९, कार्यान्वयन नभएका श्रम कानूनका केही प्रावधानहरू

- आमरूपमा प्रतिष्ठानहरूमा श्रम-सम्बन्ध समिति गठन गरिएको छैन । प्रतिष्ठानहरूले प्रायः बोनस वितरण गरेपछि बाँकी रहेको रकम कल्याणकारी कोषमा पठाउने प्रयोजनको लागि निर्णय गर्न मात्र श्रम-सम्बन्ध समिति गठन गरेको पाइन्छ ।
- श्रम मध्यस्थता ट्राईब्युनल गठन गरी 'हितसम्बन्धी विवाद' समाधान गर्ने कानूनी व्यवस्थाको पालना भएको छैन ।
- श्रम ऐन र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन कार्यान्वयनमा आएको पाँच वर्ष पुरा भएको छ । तर अझैसम्म दफा १७३ बमोजिम बीमाको रकम बृद्धि भइसकेको छैन ।
- घरेलु श्रमिकका लागि श्रम ऐन तथा नियमले गरेको व्यवस्था कार्यान्वयन गरिएको छैन ।
- श्रम कानून, न्यूनतम सेवासर्त कानून हो भन्ने कुरा सबै औपचारिक तथा अनौपचारिक तहमा स्थापित भएको छैन ।
- नियमित काममा समेत कार्यगत र समयगत रोजगारीमा श्रमिक भर्ना गर्ने क्रम बढेको छ । प्रशिक्षार्थी र तालिमी श्रमिकहरूको श्रमको शोषण गरिएको छ ।
- श्रमिक आपूर्तिकर्तासम्बन्धी कानून उल्लंघन गरी रोजगारदाताले काममा लगाएमा त्यस्तो श्रमिक मुख्य रोजगारदाताको मानिने व्यवस्था लागु भएको छैन ।
- कार्यसम्पादन मूल्यांकन असाध्यै कम प्रतिष्ठानमा मात्र हुने गरेको छ ।
- सुर्यास्त हुनुभन्दा पछि काम प्रारम्भ गर्ने वा सुर्योदय हुनुअगाडि काम रोक्ने प्रतिष्ठानले महिला श्रमिकलाई अनिवार्य यातायातको व्यवस्था गर्नुपर्ने कानूनी व्यवस्थाको पालना भएको छैन ।
- व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य निरीक्षकले कार्यस्थल निरीक्षण गर्ने र सुधारको निर्देशन दिने काम भएको छैन ।
- प्रतिष्ठानहरूले व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य नीती बनाउने, लागु गर्ने र समिति बनाउने काम गरेका छैनन् । काम गर्दा र गराउँदा व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण दिने र प्रयोग गर्ने प्रबन्ध प्रभावकारी छैन ।
- रोजगारीमा रहेका भारतीय नागरिकले नेपालको कानूनबमोजिम वर्क परमिट लिने वा उनीहरूको अभिलेख राख्न लगाउने काम भएको छैन ।

४.७ प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रममाथि आक्रमण

रोजगारीको हक ग्यारेन्टी गर्न रोजगारीको हकसम्बन्धी ऐन २०७५ जारी भयो। यो ऐन कार्यान्वयन गर्न ७५३ स्थानीय तह (पालिका)मा रोजगार सेवा केन्द्र स्थापना गरियो। बेरोजगारको सूचिकरण गर्ने र उनीहरूलाई वर्षमा न्यूनतम १०० दिन रोजगारी वा बेरोजगार भत्ताको प्रबन्ध गर्न नयाँ ‘फ्लागशीप’ कार्यक्रम ‘प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम’ घोषणा गरियो। यस कार्यक्रमले संविधानको धारा ३३ अनुरूप प्रत्येक नेपाली नागरिकको रोजगारीको हक सुनिश्चित गरी ‘काम बेगरको भत्ता हैन, केही न केही काम गराएर एकसय दिनको रोजगारी’को ग्यारेन्टी गरेको थियो।

यसका अतिरिक्त यस ऐनमार्फत् सामाजिक सुरक्षा कोषबाट ‘बेरोजगार सुरक्षा योजना’ सञ्चालन नहुँदासम्म श्रम ऐन ०७४ को दफा १४५ का कारण रोजगारी गुमाउनेहरूको तत्कालको समस्या पनि यसै कार्यक्रमद्वारा सम्बोधन गर्ने उद्देश्य राखिएको थियो। तर गठबन्धन सरकारद्वारा सुरुमा यसलाई नीति/कार्यक्रमबाट हटाइयो। त्यसको विरोध भएपछि योजनाबद्ध ढङ्गबाट यसलाई क्रमशः ‘डाउन-साइज’ गर्न थालियो (हेर्नुहोस्, पछिल्लो ३ आर्थिक वर्षको प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रमका लागि छुट्याइएको बजेट, रोजगार सेवा केन्द्रमा सूचिकृत बेरोजगार संख्या, स्थानीय तहद्वारा सञ्चालित कार्यक्रम र संलग्न व्यक्तिहरूका तथ्याङ्क, **पिएमपिड डट जिओभी डट एनपी**)। र, अन्ततः २०८० पुस २२ गते निर्देशक समितिको बैठकमार्फत् प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रमको संरचना नै परिवर्तन गर्ने निर्णय गरिएको छ।

४.८ वैदेशिक रोजगारीमा जानेमाथि शोषण

विगत केही वर्ष अगाडि जिफण्ट समेतको सहभागितामा नेपाल सरकारले विभिन्न मुलुकसँग द्विपक्षीय श्रम सम्झौताको मस्यौदा तयार गरेको थियो। यसको आधारमा जोर्डन, मलेसिया र कतारसँग श्रम-सम्झौता गरिएको थियो। विभिन्न मुलुकसँगको यस्तो सम्झौता अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइएलओ)को ‘फेयर रिक्रुटमेन्ट गाईडलाइन्स’को आधारमा वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूका लागि बिना शुल्क ‘टिकट र भिसा’ पाउने गरी गरिएको थियो।

तर अहिले नयाँ मुलुकसँग श्रमिक-पक्षीय द्विपक्षीय सम्झौता नभएको मात्रै हैन, सरकारले रोजगारीको लागि विदेशिनेहरूबाट टिकट र भिसाको रकमको अतिरिक्त सेवा शुल्कमा समेत बृद्धि गरेको छ। हालै वैदेशिक रोजगार बोर्डले श्रम सम्झौताविपरीत ‘मलेसियामा

रहेका नेपाली कामदारको हित र सुरक्षासँग सम्बन्धित काम हेर्न दिने' नाममा प्रतिनेपाली कामदार ४५ अमेरिकी डलर उठाउने गरी एउटा निजी कम्पनी- 'फरेन वर्कर्स वेलफेयर म्यानेजमेन्ट सेन्टर'सँग सम्झौता गरेको छ (कान्तिपुर: २०८०)। 'हित र सेवा'को नाममा यसले सिधै श्रमिकको शोषण गरेको छ। जनवरी १, २०२४ देखि लागु हुने भनिएको बोर्डले गरेको यो सम्झौता अख्ताथारको दुरुपयोग र गैरकानुनी दुवै हो। मलेसियाको अतिरिक्त विभिन्न गन्तव्य मुलुकसँग यस्तै प्रकृतिका ठगीधन्दाको प्रयत्न भइरहेको समाचार प्रचारमा छन्। हुँदाहुँदा मध्यपूर्वलगायतका देशमा जाने श्रमिकहरूले अङ्ग्रेजी भाषा परीक्षा पास गरेको प्रमाणपत्र पेश गर्नुपर्ने मापदण्ड थपिएको र त्यसैमार्फत् 'बोगस' प्रमाण-पत्र बिक्रीको धन्दा सुरु गर्न लागिएको जानकारी राष्ट्रिय अखबारहरूले प्रसारित गरिरहेका छन्।

बक्स: १०, पहिलेको खबरदारी र अहिलेको वास्तविकता

श्रम ऐन ०७४ मा रहेका केही द्विविधा (ग्रे एरिया) र केही केही खुकुला प्रावधानप्रति लक्षित गर्दै त्यतिखेर जिफन्टले 'ऐनको दुरुपयोग हुनसक्ने खतरा र श्रम क्षेत्रमा पार्नसक्ने सम्भावित नकारात्मक प्रभाव' भन्दै खबरदारी गरेको थियो। त्यतिखेर श्रम ऐनमा रहेको निम्न बुँदाहरूप्रति श्रमिकहरूलाई सचेत हुन आह्वान गरिएको थियो, जुन अहिले वास्तविकतामा परिणत भएको देखिन्छ:

- रोजगारीमा करार-श्रम, समयगत श्रमजस्ता अभ्यास बढ्नसक्छ। यसबाट कामदारको तलब/सुविधा तथा सामाजिक संरक्षणमा भने फरक पर्दैन। तालिमको अवधि वर्ष दिनसम्म पनि लम्बिन सक्छ, उनीहरूले पनि उल्लेखित सुविधा सबै पाउँछन्। तर श्रम ऐन, ०४८ को व्यवस्था सम्झिएर चुप लागेमा रोजगारदाताले त्यत्तिकै (विजनेस एज युजल) ठगिरहन सक्छ। यसप्रति युनियनहरूले आम श्रमिकलाई सचेत गराउनुपर्छ।
- श्रमिक कटौती युनियनसँगको सहमतिमा हुनसक्छ, यसैले युनियनकर्मी बढी जिम्मेवार हुनु आवश्यक छ।

- कस्तो अवस्थामा निश्काशन गर्ने भन्ने 'नकारात्मक सूची (नेगेटिभ-लिस्ट)' नै ऐन राखिएको छ । यसलाई सामूहिक सौदाबाजीबाट थप्र पनि सकिने हुँदा युनियनकर्मीको नियतमा 'खोट' रहेमा व्यवस्थापकले लटपटाउन सक्छ ।
- प्रतिष्ठानको परिभाषालाई व्यवस्थित गर्ने प्रयास भए पनि अझै पनि सरकारी स्वामित्वको प्रतिष्ठान, स्थानीय तह मातहतको प्रतिष्ठान आदिलाई अदालतले श्रम ऐन नलाग्ने भन्ने व्याख्या गर्नसक्छ । न्यायलय 'श्रमिक-मैत्री' नभएसम्म पहिले पाएका अधिकार पनि गुम्न सक्छ ।
- श्रम-सम्बन्ध आधारभूत रूपमै परिवर्तन गरिएको छ । रोजगारीलाई नियमित रोजगारी, कार्यगत रोजगारी, समयगत रोजगारी, आकस्मिक रोजगारी, आंशिक रोजगारी भनी परिभाषित गरिएको छ । ऐनमा कार्यगत र समयगत रोजगारीमा रहेको भए पनि काम बाँकी रहेमा सम्झौता अवधि बढ्ने उल्लेख छ, तर कार्यगत र समयगत रोजगारीमा श्रमिकलाई काममा लगाउने, आंशिक समय काममा राख्ने प्रवृत्ति रोजगारदातामा बढ्न सक्छ । यसबाट जोगाउन 'जति समय, जसरी काम गरे पनि सबैलाई सामाजिक सुरक्षा'को मुद्दालाई कडाइका साथ उठाउनुपर्छ । अन्यथा 'लचकता र सामाजिक सुरक्षा'का बीचमा असन्तुलन हुनजान्छ र असन्तुलनबाट श्रमिकले हैन, रोजगारदाताले बढी लाभ लिन सक्छ ।
- कार्यस्थलमा बिजुली, पानी, कच्चा पदार्थ वा आर्थिक स्रोतको अभाव भएको वा काबु बाहिरको कुनै परिस्थिति परी कार्यस्थलमा पुग्न वा काम गर्न नसकिने वा कार्यस्थल सञ्चालन हुन नसक्ने कुनै विशेष परिस्थिति उत्पन्न भएमा युनियनसँग छलफल नगरी नै १५ दिनसम्म रोजगारदाताले श्रमिक जगेडामा राख्न सक्छ । यस्तो अवधिमा श्रमिकहरूले पारिश्रमिक आधा मात्र पाउनेछन् । यसबाट हड्ताल, कफ्र्यु, बन्दको अवधिमा जगेडा घोषणा गरी आधामात्र पारिश्रमिक दिन वा सट्टामा काम गर्न वा मन नपरेका श्रमिकलाई निरन्तर जगेडामा रहन रोजगारदाताले आदेश दिन सक्छ ।
- रोजगारदाताले काम सिकाउँदै तालिम दिने गरी एक वर्षसम्म तालिमीमा नियुक्त गर्न पाउँछ । यस्तो अवधिमा न्यूनतम पारिश्रमिकभन्दा कम नहुने गरी सबै सुविधा दिनुपर्छ । कतिपय प्रतिष्ठानहरूले खर्च जोगाउने नाममा न्यूनतम पारिश्रमिकभन्दा

बढी तलव सुविधा दिनसक्ने स्थिति हुँदाहुँदै पनि एक वर्षसम्म तालिमी राखी न्यूनतम ज्यालामा नै काममा लगाउने प्रवृत्ति पनि विकास हुनसक्छ ।

- महिला श्रमिकलाई राति काममा लगाउँदा रोजगारदाताले यातायातको व्यवस्था गर्नुपर्ने प्रावधानले महिलालाई रोजगारीमा राख्न नचाहने अवस्थाको सिर्जना हुने सम्भावना रहन पनि सक्छ ।
- सामूहिक सम्झौताले बाहेक 'कानूनले तोकेको र श्रमिकले खाईपाई आएको पारिश्रमिक तथा सुविधा घटाउन पाइने छैन' भन्ने व्यवस्थाले युनियनको नेतृत्वले धोका दिएमा श्रमिकको खाईपाई आएको सुविधा घटनसक्छ । यहाँ युनियनकर्मी बढी सचेत हुनु आवश्यक छ ।
- मन्त्रालयले मन्त्रिपरिषद्को सिफारिसमा नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी श्रमिक आपूर्तिकर्तामार्फत् श्रमिकलाई लगाउन सकिने कामको सूची प्रकाशन गर्ने व्यवस्थाले आपूर्तिकर्तामार्फत् मात्र काममा लगाउने स्थिति सिर्जना हुन पनि सक्छ । श्रमिक आपूर्तिकर्तामार्फत् काम गर्ने श्रमिकको पारिश्रमिक र अन्य सुविधा ऐनमा तोकिएभन्दा कम हुनुहुँदैन । यो व्यवस्थाविपरीत हुने गरी आह्वान वा पेस भएको प्रस्ताव वा बोलपत्र वा भएको सम्झौता स्वतः रद्द हुनेछ । यो व्यवस्था पालना नभएमा श्रमको शोषण हुनसक्छ ।
- कानूनविपरीतको हडतालमा श्रमिकले कुनै पारिश्रमिक नपाउने, गैरकानुनी तालाबन्दीमा पूरै पाउने र कानुनी हडताल तथा तालाबन्दीको अवधिमा आधा पारिश्रमिक पाउने व्यवस्था छ । पहिलेको व्यवस्थामा यस सम्बन्धमा कानून मौन रहेकोले युनियनले सम्वादमार्फत् पूरै पारिश्रमिक पाएको वा केही पनि नपाएको अवस्था थियो, यद्यपि यो व्यवस्था अहिले पनि कायमै छ ।
- श्रमिक कटौती गर्दा सरकारको अनुमतिको व्यवस्था हटाइएको छ र युनियनसँग सम्झौता गरी कटौती गर्न वा सहमति नभएमा कार्यालयलाई जानकारी दिएर कटौती गर्नसक्ने व्यवस्था छ । यस प्रावधानका कारण केही गरी आधिकारिक युनियन वा श्रम-सम्बन्ध समितिमा गम्भिरता रहेन भने नकारात्मक नतिजा आउन पनि सक्छ ।

बदलिंदो परिस्थितिमा ट्रेड युनियन आन्दोलनको भावी कार्यदिशा

भाग-पाँच

निष्कर्ष र सिफारिश

यो अध्ययनले श्रमिक अधिकार, रोजगारी, सेवा-सर्त, रोजगारीको सुरक्षा, उचित पारिश्रमिक र सुविधाजस्ता नेपाली श्रमिकहरूले सामना गरिरहेको चुनौतीहरूको स्पष्ट जानकारी दिएको छ। यसले विगतका कठिन आन्दोलनद्वारा प्राप्त उपलब्धिमाथिको जोखिम स्पष्ट पारेको छ। र, कानूनको अवज्ञा गर्ने, दुरुपयोग गर्ने, कार्यान्वयन नै नगरी श्रमिकहरूका अधिकारप्रति बेवास्ता गर्नेजस्ता कार्यहरूको स्पष्ट चित्र प्रस्तुत गरेको छ। श्रम-लचकता र सामाजिक सुरक्षाबीच मिल्दो सन्तुलनको अपेक्षा गरिरहेका श्रमजीवीहरूको अपेक्षाविपरीत सकेसम्म आउटसोर्सबाट मात्र काममा लगाउने, 'छड्के' बाटोबाट कानून छल्ने र विभिन्न बहानामा श्रम शोषण गर्ने प्रवृत्ति बढेको छ। यसले भावी दिनमा अजेण्डा निर्धारणमा ट्रेड युनियनले ध्यान दिनुपर्ने विषयमा प्रकाश पारेको छ।

१. श्रम ऐन, ०४८ का अनुसार प्रतिष्ठानस्तरको युनियनहरूका सामाजिक सम्वादको अजेण्डा मुलतः केही श्रमिकलाई स्थायी गर्ने, उपदान-संचयकोष दिलाउने, दुर्घटनामा क्षतिपूर्ति भराउनेजस्ता 'हक' आधारित थिए। श्रम ऐन, ०७४ कार्यान्वयनमा आएसँगै 'हक-आधारित' सबै सुविधाहरू हरेक श्रमिकले काम सुरु गरेको मितिदेखि नै पाउने अवस्था सिर्जना गरेकोले युनियनहरूका पुराना 'अजेण्डा' असान्दर्भिक हुन पुगेको छ। श्रमिकका 'हक' आधारित माग स्वतः लागू हुनासाथ 'हालको श्रम विवाद स्वात्तै घट्छ' भन्ने युनियनहरूको पूर्वानुमान सही देखिएको छ।
२. अहिले श्रम-अडिट नहुँदासमेत आवधिकरूपमा हुने 'सामूहिक सौदाबाजी'को प्रक्रियामा व्यापक कमि भएको छ। कारण बिभिन्न होलान् तर सामूहिक सौदाबाजी 'हित' आधारित विवादमा मात्र हुने भएपछि यसमा कमि भएको हुनसक्छ। यसका अतिरिक्त अन्य कारण निम्न हुनसक्छन्:
 - » विशेषगरी नयाँ श्रमिकलाई आकर्षित गर्ने साझा अजेण्डाको पहिचान हुन सकेन,
 - » 'हक' आधारित अधिकार स्वतः बहाली भएकोले युनियनप्रति नयाँ श्रमिकहरूको चासो कम रह्यो,
 - » प्रतिष्ठानमा आन्तरिकरूपमा काम गर्ने श्रमिकभन्दा 'आउटसोर्स' कम्पनीबाट आएका श्रमिकको संख्या धेरै हुन पुगेकाले नियमित श्रमिकको संख्या न्यून हुँदा

श्रम-लचकता र सामाजिक सुरक्षाबीच मिल्दो सन्तुलनको अपेक्षा गरिरहेका श्रमजीवीहरूको अपेक्षाविपरीत सकेसम्म आउटसोर्सबाट मात्र काममा लगाउने, 'छड्के' बाटोबाट कानुन छल्ने र विभिन्न बहानामा श्रम शोषण गर्ने प्रवृत्ति बढेको छ। यसले भावी दिनमा अजेण्डा निर्धारणमा ट्रेड युनियनले ध्यान दिनुपर्ने विषयमा प्रकाश पारेको छ।

प्रतिष्ठानको सामूहिक सौदाबाजीमा 'बार्गेनिङ् शक्ति' कमजोर हुने भएकाले पनि यस प्रक्रियामा श्रमिकहरूको उत्साह नरहेको हुनसक्छ। ट्रेड युनियन ऐनमा आवश्यक संशोधन भइनसकेकोले 'उद्योग-स्तर'मा सामूहिक मागदावी पेश गर्ने कानुनी अवस्था छैन,

» श्रमिक गतिशीलताका कारण काम गर्ने औसत अवधि घटेको र सामाजिक सुरक्षाको कारण पारिश्रमिक स्थिर रहेको उही कम्पनीमा लामो समय काम गर्नुभन्दा बढी सुविधा दिने नयाँ ठाउँमा सर्ने प्रवृत्ति क्रमशः बढ्दैछ।

३. श्रम अदालतमा सरुवाको विरुद्ध मुद्दा नलाने व्यवस्थाले श्रमिकलाई निरुत्साहित गरेको छ, व्यवस्थापनबाट यसको दुरुपयोग बढेको छ। युनियन-नेता लक्षित हतोत्साहन रोक्न 'युनियन-विहीन' अवस्था सिर्जना गर्ने उद्देश्यले ऐनद्वारा युनियनका पदाधिकारीलाई सरुवा तथा कटौतिमा संरक्षण गरियो। तर युनियनका सक्रिय सदस्य र आमसमर्थकको भने त्यसैगरी संरक्षण हुन सकेन। यसबाट ट्रेड युनियन ऐक्यबद्धतामा नकारात्मक प्रभाव परेको देखिन्छ। 'आउटसोर्स'बाट आएकालाई 'बोनस र कल्याणकारी कोषबाट पाइने सुविधा दिनुपर्दैन' भन्ने लोभमा विशेषगरी बैंक वित्तीय संस्था र बढी मुनाफा हुने प्रतिष्ठानका युनियन नेताहरू नै 'आउटसोर्सिङ्ग'मा म्यानेजमेन्टलाई उकास्ने गरिरहेका छन्।
४. 'आउटसोर्स' कम्पनीले पनि सबै श्रमिकलाई नभई जुन-जुन कम्पनी 'सामाजिक सुरक्षा कोष'मा आबद्ध भएका छन्, तिनै प्रतिष्ठानमा खटाइएका श्रमिकहरूलाई मात्र सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत गरी ऐनको ठाडै अवज्ञा गरेको देखिन्छ। कार्य-समय १२ घण्टासम्म तोकिने हुँदा 'आउटसोर्स'मा आउने श्रमिकहरूको

न्यूनतम श्रम-घण्टाभन्दा बढी काम गरेको समयको श्रम-शोषण भइरहेको छ । 'आउटसोर्स'का श्रमिकहरूसँग 'ट्रेड युनियनमा लाग्दिन' भनी व्यक्तिगत करारसमेत गराइने गरिएको छ ।

५. कार्यस्थलमा 'समयगत' र 'कार्यगत' रोजगारी व्यापक भइरहेको देखिन्छ । यी सबै श्रमिकहरूलाई सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत गर्ने क्रम पनि बढेको छ । यसबाट एकातिर 'नियमित रोजगारी'को औचित्यमाथि प्रश्न उठेको छ । तर अर्कातिर सबै प्रकृतिका श्रमिकहरूलाई उस्तै प्रकृतिको संरक्षण सुविधा हुँदासमेत 'नियमित' बाहेकका रोजगारी रोजगारी नै होइन भन्ने मनस्थिति अझै पनि छ ।
६. वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूलाई अनिवार्य रूपमा सामाजिक सुरक्षा कोषमा जोड्ने असल कामको सुरुवात बिना तयारी गरेको देखिन्छ । अन्तर्देशीय सामाजिक सुरक्षालाई लागू गर्न 'गन्तव्य' देशसँग द्विपक्षीय सम्झौता नभई हुँदैन । उदाहरणको लागि युरोपियन युनियनभित्र अन्तर्देशीय सामाजिक सुरक्षा, रेगुलेशन नं. ८८३/२००४ अन्तर्गत हुने गर्छ । सामाजिक सुरक्षा योजनालाई पहिलेझैं निरन्तरता दिन बेरिक्जिटपछि बेलायतले युरोपेली युनियनसँग ट्रेड एण्ड कोअपरेसन अग्रिमेन्ट गरेको छ । कार्यान्वयनमा आउने जटिलता र अप्रभावकारिताका कारण वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूका लागि नेपालले गरेको तदर्थ निर्णयले 'अन्तर्देशीय सामाजिक सुरक्षा'को कार्यक्रमप्रति नै विश्वास घट्ने सम्भावना छ । वैदेशिक रोजगारीमा रहेकाहरूको सामाजिक सुरक्षा प्रभावकारी बनाउन गन्तव्य मुलुकसँग द्विपक्षीय सम्झौता तत्काल गर्न आवश्यक देखिन्छ ।
७. श्रम ऐनको दायरा बाहिरका सार्वजनिक संस्थाहरूका स्थायीबाहेक सबै श्रमिकहरूलाई समेत श्रम ऐनद्वारा संरक्षण गर्ने फैसलाका कारण सामाजिक सुरक्षामा जोडिने क्रम सुरु भएको छ । तर सार्वजनिक विद्यालयहरूमा शिक्षा ऐनले नसमेटेकाहरूलाई कसरी संरक्षण गर्ने भन्नेमा अझै द्विविधा छ । शिक्षा ऐनले नसमेटेका सामुदायिक विद्यालयका सरकारी कोटा, राहत, बाल विकास आदिका शिक्षक र कर्मचारीहरू, निजी विद्यालयका सम्पूर्ण शिक्षक/कर्मचारीहरू र इन्टर्न शिक्षकहरूको सेवा, सर्त र सुविधामा रहेको विविधता यही द्विविधाको कारणले भएको हो । तसर्थ, यसलाई अन्त्य गर्न सबैलाई श्रम ऐनको दायराभित्र ल्याई सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत गर्न उपयुक्त देखिन्छ ।

८. एक वर्षसम्म 'तालिमी' राख्न पाउने व्यवस्थाको दुरुपयोग बढेको छ। विशेषगरी होटल तथा रेष्टुराहरूमा 'वैदेशिक रोजगारीमा पठाइदिने' लोभ देखाउँदै श्रम-शोषण गर्ने प्रवृत्ति बढेको छ। नवयुवाहरूमा पनि 'यहाँ मेरो श्रमको शोषण भइरहेको छ' भन्ने चेतनाको सट्टा 'म वैदेशिक रोजगारीमा उड्ने स्टेशनमा छु' भन्ने भ्रम छ। समूहकेन्द्रित छलफलका सहभागीको भनाइ थियो- 'फरर अङ्ग्रेजी बोल्ने केटाकेटीहरू इन्टर्न वा नयाँ श्रमिकका रूपमा आउँछन्। पहिले त रोजगारी टिकाइदेलान् भन्ने आसमा युनियनमा आउँथे, तरुन्तै सदस्यता लिन्थे। अहिले त म्यानेजरले 'भनेको मानेमा कुनै पनि मुलुकका चेन-होटलमा राम्रो सुविधा पाउने गरी पठाइदिन्छु' भनेको पनि पत्याउँछन् र हामीसँग परपर हुन्छन्।' यसले संकेत गर्छ- युनियनका नेतृत्वले कार्यथलोका श्रमजीवीमा आएको 'पुस्तान्तर' महसुस गर्न सकेन। नवयुवाको भावनालाई ध्यानमा राखी युनियनमा आकर्षित गर्ने योजना बनाउनुपर्छ।

९. अचेल अर्थतन्त्रको सन्दर्भमा 'गिग' र नयाँ कामको क्षेत्रको सन्दर्भमा 'प्लेटफर्म-वर्क' संसारभरि प्रचलित छ। अनलाईन प्लेटफर्ममार्फत् व्यक्ति वा संगठनसँग सिधै सम्पर्क गरेर खास सेवा दिने श्रमिकहरू प्लेटफर्म वर्कर (श्रमिक) हुन्। 'गिग' अर्थव्यवस्थामा श्रमशक्तिको स्वेच्छा (फ्रिलान्स)ले काम गर्ने र अतिरिक्त कमाइको लागि काम गर्ने मानिसहरू संलग्न हुन्छन्। अर्थात् यस 'व्यवस्था'मा श्रम बजारको अस्थायी र पार्ट-टाइम काम, तत्कालका लागि काम गर्ने अस्थायी श्रमिकबाट व्यापक मात्रामा गराइन्छ। सेवा दिने र लिनेहरू एक-आपसमा अनलाईन-प्लेटफर्ममार्फत् सम्पर्क गर्छन् र सेवा तथा भुक्तानीको लेनदेन गर्छन्। नेपालको सन्दर्भमा 'पठाओ', 'इन-ड्राइभ', 'दराज' आदि यसका केही उदाहरण हुन्।

'पठाओ'ले पार्ट-टाइम र फुल-टाइम गरी करिब ३ लाख 'राइडर्स/ड्राइभर्स'लाई रोजगारी दिन्छ। यसले दैनिक 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 छन्।

'पठाओ'ले हरेक पटकको 'राइड'मा बाइक राइडरसँग २० प्रतिशत र ड्राइभरसँग १५ प्रतिशत कमिशन लिन्छ। यसले प्रत्येक 'फुड-आइटम'मा रेष्टुराबाट २० प्रतिशत लिन्छ र उपभोक्तासँग छुट्टै 'डेलिभरी चार्ज' लिन्छ। अढाई किलोमिटर

क्षेत्रभित्र हरेक फुड डेलिभरीमा पठाओले रु. ८५ दिन्छ र त्यसपछिको प्रति किलोमिटरमा रु. १५ थप्छ। यसरी हरेक दिन टेबलबाटै उसले करिब ३४ लाख उठाउँछ र मोटामोटी महिनामा रु १० करोडभन्दा बढीको आमदानी गर्छ।

यति धेरै आर्थिक गतिविधि गर्ने ठाउँहरूका प्लेटफर्म वर्कर भने ओझेलमा छन्, संगठित छैनन्। पठाओ त एउटा उदाहरण हो, गिग अर्थव्यवस्थाभित्र यस्ता थुप्रै प्रकारका ‘प्लेटफर्म’मा श्रमिकहरू कार्यरत छन्। यी श्रमिकहरूलाई संगठित गर्ने र उनीहरूको हक-हितका पक्षमा बोल्न ढिला भइसकेको छ। अबको ट्रेड युनियन आन्दोलनले यसमा आफुलाई केन्द्रित गर्नुपर्छ।

१०. नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनका दुई आवश्यकता छन्। पहिलो, प्रचलित प्रतिष्ठान आधारित युनियन अभ्यासको स्थानमा औद्योगिक युनियन आन्दोलनको सुरुवात गर्ने। र दोस्रो, विश्रुद्धखलित ‘बहु’ युनियनलाई एउटै केन्द्रमा समेटेर श्रमजीवी वर्गको ‘एकीकृत’ आवाज सिर्जना गर्ने।

युनियन आन्दोलनको उद्देश्य अमुक ‘व्यवसाय/प्रतिष्ठान/कार्यथलो’मा कार्यरत श्रमिकहरूको सीमित तलब-सुविधा बढाउने मात्र नभई सिङ्गो वर्गको उत्थान गर्नु हो। श्रमिक वर्ग सधै ‘तल’ रहने अर्थ-राजनीतिक परिपाटीलाई बदलेर मध्यम वा उच्च वर्गको हैसियतमा उकास्नु हो। यसको लागि वर्गीय एकता नभई हुँदैन। तर प्रतिष्ठान आधारित युनियनले श्रमजीवी वर्गको एकतामा विराम लगाइदिंदो रहेछ भन्ने हाम्रो अनुभवले बताइसकेको छ। ‘सबै अधिकार तल दिने’ यो नारा सुन्न जति चाख लाग्दो भए पनि व्यवहारमा प्रतिष्ठान आधारित युनियन आन्दोलनले श्रमिकहरूलाई देशभरि एउटै लयमा समान हकको राष्ट्रिय आन्दोलन आह्वान गर्न बाधा पुऱ्याएको छ (जिफन्ट: २०७१)।

तसर्थ, बदलिंदो परिस्थितिलाई सम्बोधन गर्न ट्रेड युनियन ऐन, ०४९ संशोधन गरी निम्नानुसार ट्रेड युनियनको नयाँ संरचना बनाउन उपयुक्त हुन्छ ः

क) **उद्योग आधारित केन्द्रीय युनियन:** अहिलेको ट्रेड युनियनहरूको संघ (फेडरेसन)को सट्टा प्रतिष्ठानसम्मै सिधै पहुँच हुने उद्योग आधारित एकीकृत युनियन बनाउनु पर्छ। संगठित उद्योगहरूमा हाल ५० वटा दर्ता भएका प्रतिष्ठानस्तरका युनियनबाट केन्द्रीय ट्रेड युनियन संघ निर्माण गर्ने र सदस्यता

नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनका दुई आवश्यकता छन्। पहिलो, प्रचलित प्रतिष्ठान आधारित युनियन अभ्यासको स्थानमा औद्योगिक युनियन आन्दोलनको सुरुवात गर्ने। र दोस्रो, विश्रुद्धखलित 'बहु' युनियनलाई एउटै केन्द्रमा समेटेर श्रमजीवी वर्गको 'एकीकृत' आवाज सिर्जना गर्ने।

'संस्थागत सदस्यता प्रणाली'बाट गणना गर्ने विधिको सट्टा 'एकीकृत' केन्द्रीय युनियनले श्रमिकहरूबीच व्यक्तिगत सदस्यता वितरण गर्नुपर्छ। जहाँ/जहाँ ती केन्द्रीय युनियनको सदस्य हुन्छन्, त्यहाँ/त्यहाँ युनियनको शाखा गठन गर्नुपर्छ। अहिलेको प्रतिष्ठान तहमा युनियन दर्ता गर्ने प्रक्रियाको सट्टा युनियनको शाखा स्वतः वैधानिक हुने व्यवस्था गरिनुपर्छ। केन्द्रीय युनियनलाई आफू क्रियाशील उद्योग-व्यवसायीहरू वा तिनका वस्तुगत संघसँग सिधै सामूहिक सौदाबाजी गर्ने र सम्बन्धित प्रतिष्ठानका आफ्ना सदस्य तथा शाखाहरूलाई प्रत्यक्ष रूपमा परिचालन तथा सुदृढ गर्ने हक हुनुपर्छ।

यस प्रक्रियामा पनि अहिले जस्तै 'वैचारिक/राजनीतिक विविधता, दलीय संलग्नता वा गैरराजनीतिक मान्यताका आधारमा' उद्योगहरूमा एकभन्दा बढी युनियनहरू हुनेछन्। तिनीहरूमध्ये कसलाई र कसरी आधिकारिकताको मान्यता दिने भन्ने कुरा प्रतिष्ठान/कार्यथलोमा रहेका युनियनको सदस्य सङ्ख्याको आधारमा निर्धारण गरिनुपर्छ।

- (ख) **राष्ट्रिय तहको फेडरेसन:** आ-आफ्नो 'विचार'मा आधारित केन्द्रीय युनियनहरूको सङ्घीय संरचनाको रूपमा राष्ट्रियस्तरको फेडरेसन गठन गरिनुपर्छ। उदाहरणको लागि जिफन्ट, अन्टुफ वा ट्रेड युनियन काँग्रेसजस्ता हालका ट्रेड युनियन केन्द्रहरू नै यस्ता फेडरेसन हुनेछन्। यी फेडरेसनहरू अहिले सञ्चालन भएकै विधिअनुरूप चल्ने हुँदा बहु-फेडरेसनको अवस्था रहिनैरहने छ। यिनीहरूले आ-आफ्नो केन्द्रीय औद्योगिक युनियनहरूको प्रतिनिधित्व गर्नेछन्।

ग) **कार्यथलोको स्थानीय एकाई:** कार्यथलो/प्रतिष्ठानमा उद्योग आधारित केन्द्रीय युनियनको शाखा वा स्थानीय एकाई हुनुपर्छ । त्यस एकाईमा राष्ट्रिय तहको फेडरेसनको प्रतिनिधि (सप-स्टेवार्ड)हरू पनि हुनेछ । स्थानीय तह तथा प्रतिष्ठानमा उद्योग आधारित केन्द्रीय युनियनको प्रत्यक्ष गतिविधि हुने हुँदा त्यहाँ पनि एकभन्दा बढी युनियनको उपस्थिति हुनेछ । तिनीहरूमध्ये कसलाई सौदाबाजीको लागि आधिकारिक युनियन मान्ने भन्ने कुरामा निम्न तीनमध्ये कुनै एक विकल्प अपनाउन सकिन्छ:

- » प्रतिष्ठान तहको निर्वाचनबाट चुनिने 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 निर्णय प्रक्रियामा सबैको संलग्नता निश्चित गर्ने ।
- » चेक-अफ विधिद्वारा शुल्क तिर्ने सदस्यहरूको प्रमाणीकरण गरी सौदाबाजीका लागि आधिकारिक युनियन तय गर्ने । युनियन/फेडरेसनको यस्तो शाखा वा स्थानीय एकाईले हालको प्रतिष्ठानस्तरीय युनियनलाई विस्थापित गर्ने ।
- » प्रतिष्ठान तहमा हालकै पद्धतिअनुरूप आधिकारिक युनियनको निर्वाचन गर्ने तर सामूहिक सौदाबाजीको लागि निर्वाचनमा प्राप्त मतको आधारमा क्रियाशील सबै युनियनको समानुपातिक प्रतिनिधित्व भएको 'बार्गेनिङ प्यानल वा नेगोसियटिङ टिम' गठन गर्ने ।

घ) **राष्ट्रिय तहमा 'एक मात्र' महासंघ:** सिङ्गो देशलाई प्रतिनिधित्व गर्ने गरी एउटै मात्र ट्रेड युनियन परिसंघ (कन्फेडरेसन) बनाउनुपर्छ । यो महासंघ देशमा क्रियाशील राष्ट्रिय फेडरेसनहरूको साझा महासंघ हुनेछ । कुन फेडरेसनको शुल्क तिर्ने सदस्य कति छन्, त्यसैको अनुपातमा यसको नेतृत्वमा प्रतिनिधित्व हुनेछ ।

यो महासंघ 'बहु युनियन'लाई प्रतिनिधित्व गर्ने चलन चल्तीको भाषामा भन्ने गरिएको 'एकल युनियन' हुनुपर्छ । यसको सञ्चालन 'बहुमत-अल्पमत' होइन, आबद्ध फेडरेसनहरूको आपसी 'सहमति'को आधारमा हुनुपर्छ ।

यो महासंघ देशका इलमी-उद्यमीहरूको छाता संगठनको हाराहारीको विपरीत वर्गको प्रतिनिधित्व गर्ने सहयात्री हुनेछ। राष्ट्रले यसैलाई ट्रेड युनियनहरूको केन्द्र मान्नेछ। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनजस्तो संरचनामा पनि नेपाली ट्रेड युनियनहरूको एकीकृत संस्थाको रूपमा यसैले प्रतिनिधित्व गर्नु उपयुक्त हुन्छ।

- ड) **श्रम संसद:** श्रम एजेण्डालाई राष्ट्रियरूपमा तय गर्न नयाँ प्रकारका संयन्त्रहरू—जस्तै ‘श्रम संसद (लेबोर पार्लियामेन्ट)’ को पनि व्यवस्था गर्नुपर्छ। यस्तो ‘संसद’ संघ र प्रदेश दुवै तहमा हुनुपर्छ। संघमा सबै उद्योगमा काम गर्ने सिङ्गो सदस्य सङ्ख्याको समानुपातिक प्रतिनिधित्व गराउने र प्रदेशमा चाँहि त्यहाँ सञ्चालित उद्योग-व्यवसाय आधारित कार्यथलोका स्थानीय एकाईहरूको प्रतिनिधित्व हुनुपर्छ। ‘श्रम संसद’ र ‘एकल महासंघ’मा श्रमिकले आफ्नो प्रतिनिधि पठाउने माध्यम उद्योग आधारित केन्द्रीय युनियनहरू हुनेछन्।

यही विधिद्वारा ट्रेड युनियन ऐन ०४९ ले सिर्जना गरेको कमजोरीलाई सच्याउन सकिन्छ। र, देशमा विद्यमान बहुदलीय लोकतन्त्र, त्यसबाट निर्माण हुने ‘बहु युनियन’हरूलाई पनि एकै ठाउँमा ल्याई श्रमिक वर्गको ‘विविधतामा आधारित एकता’ निर्माण गर्न सकिन्छ।

११. सामाजिक सुरक्षाका योजनाका बारेमा नयाँ ढङ्गको प्रशिक्षण आवश्यक छ। अहिलेसम्म युनियन आन्दोलनले सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको महत्वबारे प्रचार-प्रसार गऱ्यो। फेरिएको उत्पादन सम्बन्ध अनुरूप कसरी बजारलाई सक्रिय पार्ने र लचकताको नकारात्मक असरबाट श्रमिकलाई संरक्षण गर्ने भन्ने सैद्धान्तिक प्रशिक्षण र प्रचार गऱ्यो। योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, नियमावली र परियोजना सञ्चालन कार्यविधिमा के-के छ त भन्दै आयो। तर पहिलेको व्यवस्थामा सीमित संख्यामा रहेका नियमित (स्थायी) सेवाका श्रमजीवीले पाउने सुविधा र नयाँ प्रणालीमा सम्पूर्ण श्रमजीवीले पाउने सुविधाको बारेमा अपर्याप्त जानकारी देखिन्छ। उदाहरणको लागि श्रमिकबाट संकलित रकम कोषमा जम्मा गर्न कानूनविपरीत ढिलाई गरे के हुन्छ ? कोषमा सूचिकृत नहुँदा रोजगारदाता र श्रमिकलाई के-के हानी हुन्छ, के-के लाभ हुन्छ ? अस्पतालहरूले थोरै शुल्क लामे सस्ता जाँचमात्र गरिदिने र महँगा जाँचका लागि बाहिरका स्वास्थ्य प्रयोगशालामा जान बाध्य पार्ने घटना कसरी नियन्त्रण गर्ने ? सुविधामा दिइने औषधिमा ‘सस्ता’

खाले राख्ने महँगा खाले बाहिरै किन्नुपर्ने बाध्यता कसरी हटाउने ? कम्पनीले दिने औषधोपचार, दुर्घटना आदिका सुविधा, स्वास्थ्य बीमाबाट यस्तै शीर्षकमा दिइने सुविधा र कोषद्वारा सञ्चालित योजना बीच समन्वय कसरी गर्ने ? कोषबाट तोकिएको अस्पताललाई सेवाग्राहीहरूको पायकमा कसरी पार्ने र ती अस्पतालले दिने उपचार सेवा कसरी प्रभावकारी बनाउने ? कोषले दिने सेवा पति/पत्नी मात्र हैन परिवारका समग्र आश्रित सदस्यहरूलाई कसरी दिने ? स्पष्ट पार्न आवश्यक छ । यसका अतिरिक्त सेवा प्रदायक संस्थाबाट हुने गरेको गलत व्यवहारले प्रणालीमा पारेको असर र सेवाग्राहीले पेश गर्ने 'झुठा' विवरणले पुऱ्याउने क्षतिका बारेमा पनि सचेत गराउन आवश्यक छ । योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणाली वास्तवमै नयाँ 'युग'को सुरुवात हो । त्यसैले, विद्यालय तथा विश्वविद्यालयका पाठ्यक्रममा यससम्बन्धी विषय समावेश गरी सम्बद्ध पक्षलाई आवश्यक प्रशिक्षण दिनुपर्छ ।

१२. न्यूनतम ज्याला पुनरावलोकन र तलब बृद्धि फरक-फरक विषय हो । न्यूनतम ज्याला आधारभूत कुरा हो, त्यो प्रत्येक काम गर्नेको 'हक' हो । त्यसभन्दा माथि सम्बन्धित कार्यस्थलमा कार्यरत श्रमिक र रोजागादाताबीच हुने लेनदेनबाट तय हुने अर्थात् 'हित' सम्बन्धी विषय हो । माथि नै चर्चा गरिसकिएको छ, 'हक' दिन्न भन्न पाइन्न । तर 'हित' सम्बन्धी सबै विषय दिनेको 'तिर्ने' क्षमता र लिनेको शक्ति 'सौदाबाजी कला'बाट निर्धारित हुन्छ । यस विषयलाई युनियनहरूले राम्रोसँग बुझ्नुपर्छ र आफ्ना सदस्यलाई प्रशिक्षित गर्नुपर्छ । न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिबाट दररेट पुनरावलोकन भएपछि सबैलाई त्यही अनुपातमा आफ-से-आफ बढेन भन्ने 'इस्यु' त हुनसक्छ तर त्यसलाई हल गर्ने कानुनी अस्त्र 'सामाजिक संवाद' हो भन्ने भुल्न हुन्न । अहिले युनियनकर्मीमा त्यही अन्याय देखिन्छ ।
१३. श्रम ऐन, ०७४ कार्यान्वयनपछिका केही वर्षसम्म श्रमिक-कटौतीमा बृद्धि हुने र त्यसपछि क्रमशः श्रम बजार स्थिर हुँदै जानेछ भन्ने पूर्व आँकलन सही ठहरिएको छ । 'मनलाग्दी' श्रमिक-कटौती 'लचकता'को विषय होइन, रोजगारदाताको श्रमिकप्रतिको दुराग्रह हो । यसले श्रम बजारलाई 'गतिशील' बनाउन स्वीकारिएको 'लचकता'लाई उल्टो बदनाम गर्छ । कटौतीमा 'मनलाग्दी'लाई नियन्त्रण गर्न त्यसलाई बेरोजगार-भत्तासँग जोड्नुपर्छ । 'बेरोजगार सुरक्षा योजना' योगदानकर्ताले अपेक्षा गरेको तर कोषद्वारा सामाजिक सुरक्षा योजनामा नसमेटिएको कार्यक्रम हो ।

‘आउट सोर्सिङ्ग’ श्रम लचकताको ‘बाई-प्रडक्ट’ हो । यसमाथि प्रतिबन्ध लगाउँछु भनेर पार पनि लाग्दैन । त्यसैले यसलाई नियमन (रेगुलेट) गर्नुको विकल्प छैन । ‘आउट सोर्स कम्पनी’ कानूनको दायरामा आएपछि हक-आधारित समस्या स्वतः हल हुन्छ ।

यस योजनामा सरकारकोसमेत योगदान भएमा रोजगारदाताको सम्भावित ‘मनपरी’ र श्रम प्रशासनको असन्तुलित निर्णयलाई रोक्न मद्दत पुग्न सक्छ ।

१४. ‘आउट सोर्सिङ्ग’ श्रम लचकताको ‘बाई-प्रडक्ट’ हो । यसमाथि प्रतिबन्ध लगाउँछु भनेर पार पनि लाग्दैन । त्यसैले यसलाई नियमन (रेगुलेट) गर्नुको विकल्प छैन । ‘आउट सोर्स कम्पनी’ कानूनको दायरामा आएपछि हक-आधारित समस्या स्वतः हल हुन्छ । तर त्यसपछि प्रतिष्ठानस्तरीय ट्रेड युनियनको ‘बार्गेनिङ्ग पावर’ तुलनात्मक रूपमा कमजोर हुनसक्छ । त्यसैले युनियन आन्दोलनलाई गतिशील (भाइब्रेन्ट) बनाइराख्न युनियनकर्मीहरूले विद्यमान मनस्थिति फेरनुपर्छ । परिवर्तित ‘कामका संगठन’ (वर्क अर्गनाइजेशन) अनुरूप नयाँ प्रकारको युनियन संरचनाको पक्षमा ट्रेड युनियन आन्दोलन उभिनु पर्दछ ।
१५. सबै श्रम क्षेत्र (मिडिया, शिक्षण आदिलगायत) लाई समेट्ने एउटै कानूनमा हुनुपर्नेमा ट्रेड युनियनको जोड हुनुपर्छ । यसो हुनासाथ ‘रोजगारीमा जानुअघि सामाजिक सुरक्षा नम्बर लिने’ प्रकृया सुरु गर्न सकिन्छ । योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा एकरूपता जरूरी छ । सरकारी बजेटवालामा योगदानको एउटा प्रतिशत र अरुहरूमा अर्को प्रतिशत गलत हुन्छ । एकरूपता हुनासाथ अहिलेको राहत, इसिडी र अन्य शिक्षकहरूको समस्या, या ‘श्रमजीवी पत्रकार ऐन कि श्रम कानून’ भन्ने मिडिया क्षेत्रको मुद्दा टुङ्गिन्छ । कानूनले ग्यारेन्टी गर्ने आधारभूत सुबिधा (हक) हो, त्यसभन्दा माथिको प्राप्ति (हित) का लागि युनियनहरूले सम्वाद गर्नुपर्छ ।

१६. निर्माणलगायत रोजगारीका अनौपचारिक/असंगठित क्षेत्रमा सिर्जनात्मक ढङ्गले श्रम कानूनको कार्यान्वयन गराउनुपर्छ । चर्चा गरिसकिएको छ, रोजगारीमा जानुअघि अनिवार्य सामाजिक सुरक्षा नम्बर लिनैपर्ने र सामाजिक सुरक्षा नम्बर भएकालाई स्वतः सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत गर्ने प्रणाली विकास गर्न सके कसैले पनि आफूलाई कानुनी संरक्षणबाट पाखा पारेको अनुभूति गर्न पर्दैन । विगतमा जिल्ला प्रशासन कार्यालयमार्फत् हुने कतिपय कार्य अहिले स्थानीय तहको मातहतमा आएकाले परिवर्तित परिस्थिति मिल्दो कार्ययोजना युनियनहरूले बनाउनु पर्छ । निर्माण परियोजनामा संलग्न श्रमिकहरूको समस्या हल गर्नसमेत हरेक पालिकामा श्रमडेस्क राख्न आह्वान गर्न आवश्यक छ ।
१७. सार्वजनिक यातायातमा सिण्डीकेट खारेजीपछि उपभोक्ताले सहज यातायात सेवा पाउने र श्रमिक तथा व्यावसायीको हित संरक्षण हुने विश्वास गरिएको थियो । यसका लागि सहरमा डिजिटल आधारित भाडा भुक्तानी प्रणाली लागु गरिने र सार्वजनिक यातायात प्राधिकरणमार्फत व्यवस्थित प्रबन्ध हुने प्रस्ताव थियो । सरकार फेरिएसँगै विधि अल्पत्र पारियो । पहिलेको भद्रगोलले पाएको निरन्तरतालाई रोक्न अविलम्ब सार्वजनिक यातायात प्राधिकरण गठन गरिनुपर्छ । त्यसको मातहत सबै सवारी साधनलाई जोडी अस्वस्थ प्रतिस्पर्धाबाट यात्री र व्यवसायले भोगिरहेको पीडा हटाउनुपर्छ । अहिलेको भद्रगोलबाट ठूला यातायात व्यवसायीले लाभ लिने साना व्यावसायी, स्व-रोजगार र मजदुरहरू ठगिने अवस्था अन्त्य गर्नुपर्छ । सहरी सार्वजनिक सेवा स्थानीय तहसँग सम्बन्धित रहेकाले पालिकाहरूलाई यसमा संलग्न गर्नुपर्छ ।
१८. १० प्रतिशत सेवा शुल्कमाथिको आक्रमण अन्याय हो । यसको पुनः कार्यान्वयनको लागि होटल तथा पर्यटन क्षेत्रका युनियनहरू र तिनका संघ/महासंघहरूले संयुक्त आन्दोलनको तयारी गर्नुपर्छ ।
१९. नयाँ श्रम ऐन आएपछि के पाइयो के गुमाइयो भन्ने कुरामा आम यातायात मजदुरहरू अन्वोलग्रस्त छन् । उनीहरू केवल सवारी ऐन र थुनछेकवाला विषयमा मात्रै सचेत देखिन्छन् । अन्य क्षेत्रका श्रमिकलाई झैं यातायात तथा सम्बद्ध क्षेत्रका (वर्कसपका मजदुरहरू) श्रमिकलाई पनि हकसम्बन्धी सबै आधारभूत सुविधा र तत्काल सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत गराउन पहल गर्नुपर्छ । यस क्षेत्रका श्रमिक तथा

व्यावसायीहरूमा श्रम कानूनका विषयमा रहेको जानकारी शून्य अवस्था अन्त्य गर्नुपर्छ ।

२०. हाम्रो संविधान र कानूनले बहुलता, बहुदलीय विविधता स्वीकारेको छ । यसको स्वभाविक परिणाम भनेको कार्यक्षेत्रमा बहुयुनियन प्रतिस्पर्धा हो । युनियनहरू बीचको आपसी प्रतिस्पर्धालाई आधिकारिक युनियनको चुनावमार्फत व्यवस्थित गराउने कुराले ठूलो व्यवहारिक महत्व राख्दछ । तर कतिपय प्रतिष्ठानमा यसप्रति आलेटाले गरिएको छ । चुनाव टारिएको छ । सरकार स्वयंले नै निजामती क्षेत्रमा आधिकारिक युनियनको निर्वाचनलाई उपेक्षा गरिरहेको छ । तसर्थ, श्रम प्रशासनको प्रभावकारित बढ्नु आवश्यक छ ।
२१. लचकताले बजारलाई प्रतिस्पर्धी पनि बनाउँछ । यसले श्रम गतिशीलता (मोविलिटी) पनि बढाउँछ । अहिले, रोजगारीका क्षेत्रमा पहिलेको तुलनामा श्रम गतिशीलता बढी छ । एकै ठाउँमा लामो समय काम गर्नेभन्दा राम्रो अवसर पाउनासाथ कार्यथलो र सेवा नै परिवर्तन गरी अर्को ठाउँमा जाने वा वैदेशिक रोजगारीमा जाने प्रक्रिया बढिरहेको देखिन्छ । यसलाई व्यवस्थित गर्न 'जति समय, जसरी काम गरे पनि सबैलाई सामाजिक सुरक्षा'को मुद्दा कडाइका साथ उठाउनु पर्छ । अन्यथा 'लचकता र सामाजिक सुरक्षा'बीचमा असन्तुलन पैदा हुनजान्छ । यो असन्तुलनको लाभ श्रमिकलाई हैन, रोजगारदातालाई नै बढी हुन्छ ।
२२. श्रम ऐन ०७४ ले 'सहकार्य र सह-अस्तित्व' आधारित श्रम-सम्बन्धलाई पक्षपोषण गरेको छ । श्रम विवाद 'हडताल'को चरणमा प्रवेश गर्न बलियो 'मध्यस्थता'को 'पर्खाल' पार गर्नुपर्छ । यसले व्यवस्थापनमा 'हडताल'को 'त्रास' कम गराएको छ । युनियनकर्मीका मनस्थितिमा अनौठो अन्तर्विरोध सिर्जना गरेको देखिन्छ । कानूनको जोड सहमती-सहकार्यमा छ, युनियनकर्मीको मनस्थिति 'लफडा' गरेपछि मात्र युनियन चल्छ भन्ने खालको देखिन्छ (जस्तो कि समूहकेन्द्रित छलफलमा सहभागीहरूको धारणा थियो- पहिले अप्ट्यारो थियो, अप्ट्यारोमा परेपछि 'डे-वान' मै नयाँ श्रमिक युनियनमा आउँथे, अहिले नियमित श्रमिकले झैं स्वतः सुविधा पाउने भएपछि आउनै छोडे) । यो मनस्थिति बदल्न आवश्यक छ । पहिलेको 'आहा' (एङ्गर-होप-एक्सन) विधि, अब युनियन निर्माणमा उपयोगी हुन्न भन्ने बुझेर युनियनहरूले कार्यशैली (ट्याक्टिकल-मुभ) फेर्ने पर्छ । आफूले

गरेको उपलब्धिमा गर्व गर्ने र उत्पन्न जटिलतालाई कसरी हल गर्ने भन्नेमा केन्द्रित हुनुपर्छ। श्रम बजारमा आएको बदलावलाई युनियन आन्दोलनले मनन गर्न जरुरी छ।

२३. तालिमी (इन्टर्न)हरू युनियनको भविष्य हुन् भन्ने युनियनका नेताहरूले पनि बुझ्न बाँकी नै देखिन्छ। व्यवस्थापनसँगको संवादमा ‘इन्टर्न’को विषय अझै ‘युनियनको मुद्दा’ बन्न सकेको देखिन्छ। ‘तालिमी’ र ‘प्रशिक्षार्थी’मा पनि द्विविधा देखिन्छ। होटलहरूले केही समयअघिसम्म त प्रशिक्षार्थीहरूलाई सुविधा दिने हैन, उल्टै रु. १० हजारदेखि २० हजारसम्म शुल्क लिने गर्दथे। ‘तालिमी’हरूलाई अधिकांशले बिना पारिश्रमिक काममा लगाउँथे। पासआउट भएका हुन् वा प्रशिक्षार्थी, सारमा उनीहरू सबै ‘इन्टर्न’ या ‘सिकारु श्रमिक’ हुन्। अष्ट्रेलिया, युरोप वा अमेरिकामा हाम्रा नेपाली हुन् या अन्य मुलुकका वारैथाने युवा-युवती, काममा जोडिने सबैलाई कामको घण्टा निश्चित गरिन्छ। उनीहरूलाई कानूनले व्यवस्था गरेजति न्यूनतम पारिश्रमिक दिइन्छ। यो दुनियाँभरि कै प्रचलन हो। त्यसैले नेपालमा पनि अब ट्रेड युनियनहरूले ‘तालिमलाई तलब’ (वेज फ इन्टर्न)को नारा बुलन्द गर्नुपर्छ।
२४. श्रम कानूनबमोजिम दिइनुपर्ने बोनस र ईन्सेन्टीभहरू, चाडपर्व वा अन्य बिदा र सुविधाहरू, गठन गर्नुपर्ने ‘श्रमसम्बन्ध समिति’ र ‘व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य समिति’ जस्ता संयन्त्रहरू ‘दिइएनन्, बनेनन्’ भनेर मात्रै पुग्दैन। हक आधारित यी मुद्दा सल्ट्याउन युनियनहरूले ‘श्रम अडिट’को लागि व्यापक दबाव सिर्जना गर्नुपर्ने देखिन्छ।
२५. ‘ट्रेड युनियन खराब नै हो’ भन्ने भाष्य जवरजस्ती निर्माण हुँदै गर्दा आन्दोलनका अगुवाहरूले ‘बौद्धिक समूह’लाई श्रमिक आन्दोलनको पक्षमा राय निर्माणका लागि संलग्न गर्न नसकेको देखिन्छ। यसले पनि प्राप्त अधिकारमाथि आक्रमण हुँदा युनियनहरू ‘एक्लो’ परेजस्तो र उपलब्धिहरूलाई संस्थागत गर्न कठिनाई सिर्जना गरेको देखिन्छ। त्यसैले युनियन आन्दोलनले उनीहरूलाई आन्दोलनको पक्षमा ल्याउन निरन्तर क्रियाशील हुन आवश्यक छ।
२६. सङ्घीय संरचनामा मुलुक गएपछि कुन विषय कुन तहको राज्यका निकायबाट सम्बोधन गर्ने भन्नेमा अस्पष्टता देखिन्छ। ‘श्रम’लाई सङ्घीय अधिकार क्षेत्रमा राखिएको छ। प्रदेश तहमा श्रमसम्बन्धी मन्त्रालय भए पनि त्यसको ठोस भूमिका

तालिमी (इन्टर्न)हरू युनियनको भविष्य हुन् भन्ने युनियनका नेताहरूले पनि बुझ्न बाँकी नै देखिन्छ। व्यवस्थापनसँगको संवादमा 'इन्टर्न'को विषय अझै 'युनियनको मुद्दा' बन्न सकेको देखिन्छ। 'तालिमी' र 'प्रशिक्षार्थी'मा पनि द्विविधा देखिन्छ। होटलहरूले केही समयअघिसम्म त प्रशिक्षार्थीहरूलाई सुविधा दिने हैन, उल्टै रु. १० हजारदेखि २० हजारसम्म शुल्क लिने गर्दथे।

देखिएको छैन। श्रम क्षेत्रका कतिपय विषयहरू स्थानीय तहबाट सम्बोधन गर्ने बाटो खोलिनुपर्ने देखिन्छ।

२७. ट्रेड युनियनहरूले दशकौं सङ्घर्षबाट प्राप्त उपलब्धिमाथि गर्व गर्नुपर्छ। त्यसलाई जोगाउन हरदम सजग रहनुपर्छ। श्रम क्षेत्रमा सिर्जना हुने कुनै पनि नयाँ समस्यालाई भावी आन्दोलनका मुद्दा बनाउनु तत्पर रहनै पर्छ। श्रमिकहरूका अपेक्षालाई सम्बोधन गर्न यस्ता अध्ययनहरूको निष्कर्षआधारित अजेन्डा बनाउन आवश्यक छ।

परिशिष्ट

भाग-छ

सतहत्तर वर्षः नेपाली श्रमको संसारमा प्रभाव पार्ने केही प्रमुख आन्दोलनहरू

१. विराटनगर जुटमिलः औद्योगिक श्रमिक आन्दोलनको प्रारम्भ र पर्याय

२००३ साल फागुन २१ गते। नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनको ऐतिहासिक दिन। यसै दिनबाट नेपालमा ट्रेड युनियन आन्दोलन सुरु भयो। नेपाली राजनीतिका भविष्यका दुई धारका नेता, भावी प्रधानमन्त्री गिरिजाप्रसाद कोईराला र मनमोहन अधिकारीको अगुवाइमा विराटनगर एरियामा भएको त्यस आन्दोलनको एउटा आधार विराटनगर जुटमिल थियो। 'ट्रेड युनियन अधिकार र ज्याला बृद्धि'को मागमा सुरु भएको त्यस आन्दोलन, अन्त्यमा राणाशाहीविरोधी आन्दोलनमा परिणत भयो। मजदुर नेताहरूको गिरफ्तारी आन्दोलनकारी मजदुरमाथि अन्धाधुन्ध गोली प्रहारपछि त्यो आन्दोलन रोकियो।



राणा बिरोधी आन्दोलनमा ट्याङ्कामा परिणत गरिएको ट्याक्टर!

२००७ सालको असमान दिल्ली-सम्झौताविरुद्ध सुरु भएको आन्दोलनको नेतृत्व पनि विराटनगर जुटमिलले नै लियो। तत्कालिन सरकारद्वारा गिरफ्तार गरिएका आफ्ना नेताहरूको रिहाइपछि उक्त आन्दोलन रोकियो।

२०१० सालमा ट्रेड युनियन दर्ता, पेशागत सुरक्षा, ज्याला बृद्धि आदि माग राखी २३ हप्तासम्म संचालित हडताल, त्यस समयको सबैभन्दा लामो हडताल हो।

२०३२ सालको चर्चित कार्यसुस्ती (स्लो डाउन) पनि विराटनगर जुटमिलमै सुरु भयो। ३७ दिन लामो हडताल भएपछि भएको प्रहरी-मजदुरबीचको भिडन्तमा मजदुर खगेन्द्र राई मारिए, ५१ जनाको रोजगारी गयो।

२०३६ सालमा भएको राष्ट्रव्यापी हडतालमा विराटनगर जुटमिल अग्रपङ्क्तिमा थियो। त्यस आन्दोलनले दोस्रो पुस्ताको नयाँ औद्योगिक युनियन, नेपाल स्वतन्त्र मजदुर युनियन (नेस्वमयु) स्थापना गर्‍यो। त्यसको दशवर्षपछि स्थापना भएको जिफन्टको चार संस्थापकमध्ये एक नेस्वमयु थियो।

२०३८ सालमा पुरानै मागहरू पुरा गराउन फेरि आन्दोलन भयो। प्रहरी दमनबाट एक मजदुरको मृत्यु र दर्जनौं घाइते भएपछि त्यो आन्दोलन रोकियो।

२०४६ सालको जनआन्दोलनमा विराटनगर जुटमिल सदाझैँ अग्रपङ्क्तिमा रह्यो। यसपछिका तीन महिना मजदुरका विभिन्न माग पूरा गराउन हडताल भयो। यसपछि पनि समयमा ज्याला नपाउँदा अनेकपटक व्यवस्थापनसँग श्रम-विवाद जारी रह्यो।

२०५७ जेठ १६ गतेदेखि विराटनगर जुटमिलमा हडताल सुरु भयो। असार १५ गते साँझ ६ बजेर १५ मिनेट जाँदा शान्तिपूर्ण धर्नामा बसिरहेका आन्दोलनकारी मजदुरहरूमाथि एक्कासी प्रहरीले लाठी चार्ज गर्‍यो, लछारपछार गर्दै ४३ जना महिलाहरूसहित २०० जना मजदुरहरूलाई पक्राउ गर्‍यो। भीडलाई तितरबितर पार्ने नाममा दर्जनौं सेल अश्रुग्यास छोड्नुका साथै गोली प्रहार गर्‍यो। महमुद सुल्तान, बिनोद शाह र राजकुमार मण्डललाई गोली लाग्यो। सयौं घाइते भए। यस घटनाले विराटनगरको रानी मिल्स एरिया तनावग्रस्त भयो। प्रहरी ज्यादतीको विरुद्ध असार १७ गतेदेखि अनिश्चितकालीन मिल्स एरियाव्यापी चक्काजाम र बजार बन्दको घोषणा गरियो। ३ दिनसम्म भन्सार नाका बन्दपछि भएको

प्रहरी दमनमा २१ जनाभन्दा बढी मजदुरहरू गम्भीर घाइते भए। यसका विरुद्ध गृहमन्त्रीसँग स्पष्टीकरणको माग गर्दै सदनसमेत अवरुद्ध भयो (श्रमिक खबर: २०५७)।

यसरी, विराटनगर जुटमिल, नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनको उद्गमस्थल हो। हडतालको अधिकारको पहिलो प्रयोग यहीं भएको थियो। उद्योग स्थापनाको सुरुवातको समयमा यहाँको आन्दोलन र सम्झौताले नै अन्य उद्योगको लागि आधार तयार गर्ने काम गरेको थियो।

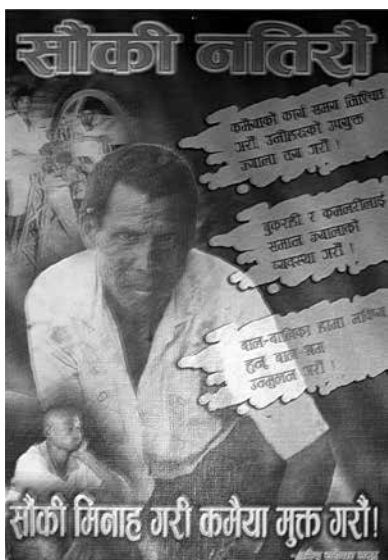
२. कर्मैया मुक्ति आन्दोलन: दासताविरुद्धको सफल सङ्घर्ष

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

सुरुमा कर्मैया श्रमिकहरूको दासताको अवस्थाबारे अनौपचारिक क्षेत्र सेवा केन्द्र (इन्सेक) ले एउटा सर्वेक्षण गर्‍यो। त्यस सर्वेक्षण प्रतिवेदन (२०४९ कात्तिक)को आधारमा कर्मैयाको स्वतन्त्रताको पक्षमा आवाज उठाउन थालेपछि आन्दोलनको औपचारिक सुरुवात भयो। यस चरणमा कर्मैया श्रमिकहरूको चेतना बृद्धिका प्रयासहरू मूलतः इन्सेक र अन्य केही गैरसरकारी संगठनहरूले सुरु गरे। अधिकारको लागि लबिङ्ग गर्नेले अनौपचारिक शिक्षा, साक्षरता, मानवअधिकार र सचेतनताका कार्यक्रम जोड दिए। केहीले आयआर्जनसम्बन्धी (आइजिपी) कार्यक्रमहरूको सञ्चालन गरे।

२०५२ सालमा कर्मैया मुक्ति मञ्चको गठन भएपछि यसैको माध्यमबाट पश्चिम नेपालका चार जिल्लाहरू, ती जिल्लाका इलाका, गाउँ र वडाहरूमा कमिटी निर्माण गरियो।

केही गैससहरू कर्मैया मुक्तिको 'रंगिन' कथा हाल्दै थिए। तर मञ्चले 'दासलाई गरीब बनाऔं' भन्ने नारामा मञ्चले आफ्नो गन्तव्य तय गर्‍यो। गरीबहरू आफ्नो श्रमको मूल्य निर्धारण गर्न, काम गर्न वा नगर्न स्वतन्त्र थिए। तर कर्मैयाहरू आफ्नो श्रमको मूल्य निर्धारण गर्न वा काम नगर्न स्वतन्त्र थिएनन्। त्यो समयमा नेपालमा सिङ्गो जनसंख्याको झन्डै आधा गरिबीको रेखामुनी थिए। ती नेपालीका भाग्यसँगै आफूलाई पनि जोड्नपर्ने मञ्चको निष्कर्ष ठीक थियो।



कमैया मुक्तिका लागि जिफन्टको 'क्याम्पेन' पोष्टरहरू

कमैया मुक्तिका लागि महासंघले लिएको रणनीतिको पहिलो चरणको कार्यक्रम 'अपिल आन्दोलन' थियो। पश्चिम तराइका पाँच जिल्लाहरू— दाङ, बाँके, बर्दिया, कैलाली र कञ्चनपुरका एक-एक गाउँ क्रमशः सोनापुर, नौवस्ता, पदनाहा, पथरैया र सुडालामा पहिलो चरणमा आफ्ना स्वयंसेवकमार्फत् कमैया तथा मालिकहरूलाई कमैया प्रथाको अन्त्यका लागि अनुरोध गर्ने काम सुरु भयो। अपिल आन्दोलनले धेरै सफलता प्राप्त गर्‍यो। यस आन्दोलनबाट प्रभावित भई आफ्नो कमैयालाई मुक्त गर्ने मालिक सुडा निवासी उमेशचन्द्र बोहरा थिए।

अपिल आन्दोलनबाट थोरैमात्र कमैया मुक्त भए पनि यसले पाँचैवटा जिल्लाका प्रत्येक गाविसमा हलचल मच्चायो। गाउँगाउँका मालिकहरूलाई कमैया मुक्त गर्न दवाव पर्दै गयो। कमैयाहरूमा उत्साहको लहर फैलियो।

राष्ट्रियस्तरमा कृषि मजदुर संघमार्फत् कृषि क्षेत्रमा न्यूनतम ज्याला निर्धारणका लागि दवावमूलक कामहरू सुरु भएको थियो। यसैका लागि ट्रेड युनियन ऐन २०४९ मा संशोधन गरी कृषि मजदुरहरूलाई ट्रेड युनियन गठन गर्ने अधिकार सुनिश्चित गराइयो।

बक्स: प्रेस वक्तव्य

कमैया मुक्तिको घोषणा भयो । उनीहरूको पुस्थापर्नाको लागि संलग्न होऔं ।

‘२०५७ साल साउन २ गते चालू संसदीय अधिवेशनबाट देशमा विद्यमान कमैया प्रथा उन्मूलन गरिएको घोषणा भयो । हाम्रो महासंघ यो घोषणालाई हार्दिक स्वागत गर्दछ । र, सम्पूर्ण कमैया दिदी बहिनी, दाजुभाइहरूलाई स्वतन्त्रताको शुभकामना र प्राप्त विजयप्रति बधाई ज्ञापन गर्दछ । यसपटक राजनीतिक इच्छाशक्ति प्रदर्शन गर्दै कमैया मुक्तिको लागि संसदमा स्थगन प्रस्ताव दर्ज गर्ने प्रमुख प्रतिपक्षी दल नेकपा (एमाले), तत्कालै क्याबिनेटको बैठक बसी कमैया मुक्तिको निर्णय गर्ने सरकार र यी कदमको समर्थन जनाउने सबैलाई हार्दिक धन्यवाद ज्ञापन गर्दछ । वर्तमान कमैया मुक्तिको घोषणा आजभन्दा ७५ वर्षअघि चन्द्र शमशेरले दास अमलेख गरे बराबर पनि भई नसकेकोमा पनि हाम्रो महासंघ उत्तिकै सचेत छ । थुप्रै प्रश्नहरू अनुत्तरित छन्, जसलाई हामीले हाम्रै एकताबद्ध आन्दोलनबाट स्पष्ट पार्न बाँकी नै छ ।

आजबाटै जमिन्दार तथा कमैया राख्ने मध्यम किसान समेतले कमैयाको बुकुरोमा ताल्चा लगाउन सुरु गरेका छन् । र, सडकमा लावारिस पर्याँकने दुस्प्रयासमा लागिस्केका छन् । हामीलाई थाहा छ, विद्यमान कानूनले पनि वर्षौंदिखि जोत्दै आएको भूमिमा जोताहालाई मोहियानी हकको व्यवस्था गरेको छ । जसको जग्गा भए पनि छाना हालिसकेको बासलाई उठाउन नपाउने व्यवस्था गरेको छ । तर वर्षौंदिखि जमिन्दारकोमा रगत पसिना बगाउँदै आएका कमैयाको बुकुरामाथिको हक र जमिनमाथिको अधिकार कसरी बहाली गर्ने ?

एउटा भनाइ छ, श्रमिकहरूसँग हार्नलाई हत्कडी र जिबलाई सारा संसार छ । कतैबाट, केही विकल्प प्राप्त नभए, सडक र आन्दोलन नै उनीहरूको एकमात्र विकल्प हुनपुग्छ । हाम्रो राज्यसत्ताले यसलाई गम्भीरतापूर्वक मनन गरोस् र आफैले मुक्त घोषणा गरेको कमैयाको जीवनलाई नियमित गर्ने व्यवहारिक निर्णय गरी आफ्नो सम्बद्ध निकायमा कार्यान्वयन गर्ने निर्देशन जारी गरोस् भन्ने हाम्रो जोडदार माग छ ।

औद्योगिक मजदुरको ज्याला तय गरिएको ३५ वर्ष पछि मात्र कृषि मजदुरहरूको ज्याला तय भएको छ । महासंघ, कमैयाहरूलाई उनीहरू कमैया बसेदेखिकै ज्याला हिसाब गरी क्षतिपूर्ति दिइयोस् भन्ने पनि जोडदार माग गर्दछ ।

कृषि श्रमिकलाई ट्रेड युनियन अधिकार प्राप्त भएसँगै जिफन्टले २०५४ सालबाट विभिन्न गाविसमा कृषि मजदुरहरूको ज्याला तोक्ने र लागू गराउने कार्यक्रम सुरु गर्‍यो। सबैभन्दा पहिले बाँके जिल्लाको 'नौवस्ता' गाविसको बोर्ड बैठकबाट सुख्खा रू ६०।- र एक छाक खाना दिइएमा रू ४०।- हुने गरी न्यूनतम ज्याला निर्धारण भयो। त्यस गाविसमा न्यूनतम ज्यालाको घोषणा भव्य घोषणासभाको आयोजना गरी गरियो। यसपछि विभिन्न गाविसहरूमा यो क्रम सुरु भयो। यस्ता घोषणा प्रक्रियाले २ वर्षभित्रै कञ्चनपुरदेखि झापासम्मका तराई र पहाड दुवैतिरका जिल्लाहरूमा एउटा लहर नै ल्यायो।

२०५६ साल पुसमा कृषि श्रमिक (कमैयासहित)का लागि न्यूनतम ज्याला निर्धारण भयो। यसपछि कमैया श्रमिकहरूबीच न्यूनतम ज्याला नै यस्तो मुद्दा बन्न पुग्यो, जसको माध्यमबाट मुक्ति आन्दोलनले नयाँ र बलियो आधार प्राप्त गर्‍यो। मुक्तिको लागि वर्षौंदेखि छटपटाएका कमैया श्रमिकहरू न्यूनतम ज्यालाको माग हुँदै त्यसको कार्यान्वयनका लागि निर्णायक आन्दोलनका तर्फ परिचालित हुन थाले। न्यूनतम ज्यालाको घोषणाले 'दास' र 'श्रमिक'बीचमा के भेद हुन्छ भन्ने व्यावहारिक रूपमा स्पष्ट पार्यो।

अन्ततः २०५७ साउन २ गते सरकारले बाध्य भई कमैया प्रथा उन्मूलन गरिएको घोषणा गर्‍यो। कमैया मुक्तिको घोषणाको लगत्तै जिफन्टले प्रेस वक्तव्य जारी गरी आफ्नो धारणा सार्वजनिक गर्यो (हे: बक्स)। निरन्तर दवाव पछि सरकारले संसदबाट कमैया श्रम (निषेध) ऐन २०५८ जारी गर्‍यो। यस ऐनको कार्यान्वयन पछि कमैयाहरू मूलतः गरीबको हैसियतमा परिणत भए। उनीहरूको समस्या समाधानको प्रयास त्यसपछि पनि निरन्तर जारी छ।

३. सामाजिक विभेदविरुद्धको आन्दोलन

काठमाडौँ उपत्यकाका सफाइ मजदुरहरू वर्गीयमात्रै होइन जातिय विभेदबाट पनि उत्पीडित थिए। सफाइ मजदुरहरूको पहिलो संगठित आन्दोलन २०३७ सालमा उनीहरूले तत्कालीन काठमाडौँ नगरपञ्चायतमा १५ सूत्रीय माग राखेर गरेको हडताल थियो। त्यस हडतालबाट वर्षौंदेखि ज्यालादारीमा काम गरिरहेका सफाइ मजदुरहरू स्थायी भए।

२०३९ सालमा भएको देशव्यापी मजदुर आन्दोलनमा पनि काठमाडौं नगरपञ्चायतका सफाइ मजदुरहरूले विभिन्न १९ वटा माग राखेर हडताल गरेका थिए। यसको लगत्तै भक्तपुर नगरपञ्चायतका सफाइ मजदुरहरूले पनि हडताल गरेका थिए।

काठमाडौं महानगरपालिकामा २०५५ साल साउन २९ गते 'हाम्रो माग पूरा गर' भन्दै काम छाडेर काठमाडौंको सडक, गल्ली-गल्लीमा बिहान-बेलुका जुलुसमा सामेल भए। भदौ ४ गतेसम्म (७ दिन) भएको त्यस हडतालले सफाइ मजदुरका २० वटा मागमध्ये १८ वटा मागहरू पुरा गराएको थियो। पुरा भएका मागमा श्रीमती सुत्केरी हुँदा श्रीमानले 'सुत्केरो' बिदा पाउने माग पनि थियो।

एकजना सफाइ मजदुर भन्छन्- 'हामी काठमाडौं उपत्यकामा सहरमै बस्ने भए पनि हाम्रो बस्ती छुट्टै थियो। समाजका अरु मान्छेसँग हाम्रो सम्पर्क नै हुँदैनथ्यो। भेटमा पनि हामीले टाढा बसेर सबैलाई बाजे, बज्यै भन्दै कुरा गर्नुपर्थ्यो। होटल रेष्टुराँमा चिया खायो भने आफैँले गिलास सफा गर्नुपर्थ्यो। काम गरेको ज्याला माग्न पनि डराई-डराई माग्नुपर्ने ... अब त्यो स्थिति छैन। अब हामीहरू पनि समाजका अन्य जातिका मानिसहरू सरह मुक्त छौं। हाम्रो समुदायमा पढेलेखेका मान्छेहरू बढिरहेका छन्।'



सफाइ मजदुरका बालबालिकाका लागि स्कूल भर्ना गर्ने अभियान अन्तर्गत जिफन्टद्वारा प्रचारित पोष्टर

सफाइ मजदुरहरू धेरैजसो अशिक्षित थिए। स्कूलमा पढ्नेहरूले पनि अन्य विद्यार्थीहरूद्वारा अपमानित हुनुपरेकाले स्कूल छोड्थे। त्यसैले जिफन्टले सफाइ मजदुरहरूको लागि प्रौढ शिक्षा तथा बालबालिकाहरूका लागि स्कूल भर्ना गर्ने अभियान सञ्चालन गर्‍यो। आइएलओ बालश्रम निर्मूलन कार्यक्रमअन्तर्गत सन् १९९६ मा काठमाडौं सफाई बस्तीका सबै बालबालिकालाई दिउँसो विद्यालयमा पढ्न पठाउने र साँझ उनीहरूका लागि ट्युसन कक्षा

सञ्चालन गर्ने काम गरियो। यस कार्यक्रमले पहिलेको संस्कार नै बदलिदियो। महानगरसँगको सहकार्यमा कामनपामा काम गर्ने सफाई मजदुरका एसएलसी उतीर्ण पहिलो ब्याचका बालबालिकालाई राष्ट्रिय सभागृहको हलमा अभिभावकसहित पुरस्कृत गर्न सुरु गरियो। यो अभियान हरेक वर्ष नियमित हुने गरेको छ।

जिफन्टले विभेदको कारणले पछाडि परेको काठमाडौंका लगन र तिलगंगाको 'पोडे बस्ती' मा सञ्चालन गरेको अनौपचारिक शिक्षा र बालबालिका स्कूल शिक्षा नमूनाको रूपमा चर्चित छ। अहिले अवस्था फेरिएको छ। परम्परागत रूपमा निश्चित जातिले गर्ने सफाइको काम अहिले सबै जात तथा क्षेत्रका मानिसले गरिरहेका छन्। यस क्षेत्रमा आउटसोर्स कम्पनी पनि खुलेको छ। अहिले जातिय विभेद क्रमशः कमजोर भएको छ तर नयाँ प्रकारको श्रम शोषणको अवस्था सिर्जना भएको छ।

४. देशैभरि लोकतन्त्रको जग बसाउन बल पुऱ्याउने शिक्षक आन्दोलनको ४५ वर्ष

वि.सं. २०३६ साल जेठ ४ गते हेटौंडामा शान्तिपूर्ण च्यालीबाट सुरु भएको नेपालका सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकहरूको आन्दोलनले देशव्यापी आकार र प्रभाव ग्रहण गर्‍यो। विद्यालय हडताल, थुनछेक र प्रतिरोधका श्रृङ्खलाबीच एक वर्षसम्म सञ्चालित यस आन्दोलन, २०३६ साल चैत २९ गते नेपाल राष्ट्रिय शिक्षक संगठनको वैधतासहित टुङ्गियो। शिक्षकहरूद्वारा शिक्षकका लागि शिक्षक आफैले बनाएको विधानबाट सञ्चालन हुने गरी निर्माण भएको नेपाल राष्ट्रिय शिक्षक संगठन ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई देशव्यापी बनाउने महत्त्वपूर्ण उपलब्धि थियो। यससँगै 'जिल्ला शिक्षा समिति' र 'विद्यालय व्यवस्थापन समिति'मा शिक्षकहरूको प्रतिनिधित्व रहने व्यवस्था भयो।

त्यो आन्दोलन फगत शिक्षकहरूको 'पेशागत हकहित'सँग मात्र सीमित थिएन, लोकतन्त्रका लागि जारी आन्दोलनको अङ्ग थियो। त्यसैले आन्दोलनको राप घट्नेबित्तिकै आन्दोलनमा संलग्न शिक्षकहरू मथि व्यापक धरपकड, सरुवा, कारबाही र निश्काशनको प्रक्रिया सुरु भयो। यसको प्रतिरोधमा २०३८ सालमा शिक्षकहरू फेरि राष्ट्रव्यापीरूपमा आन्दोलित भए। १ सय ४ दिन लामो ऐतिहासिक विद्यालय हडतालपछि नेराशि संगठनले पञ्चायती सत्तालाई अर्कोचोटी फेरि घुँडा टेकायो।

वि.सं. २०४१ चैतमा देशैभरिका शिक्षकले 'काठमाडौं जाऔं' अभियान सुरु गरे। हजारौंको संख्यामा काठमाडौंमा पोखिएका शिक्षकहरूले नियमित प्रदर्शन गरे, स्वेच्छिक

गिरफ्तारी दिए। शिक्षक आन्दोलन चलिरहेकै बेला २०४२ असार ६ गते काठमाडौं उपत्यकाको विभिन्न स्थानमा बमकाण्ड भयो, केही हाइप्रोफाइल व्यक्तिहरू मारिए। त्यसैको बहानामा आन्दोलनमाथि चर्को दमन भयो। आन्दोलनकारी शिक्षकमाथि झुठ्ठा मुद्दासमेत लगाइयो। शासकहरूलाई धमिलो पानीमा माछा मार्न नदिन आन्दोलन तत्कालको लागि स्थगित गरियो। त्यस अभियानले शिक्षकहरूको पेशागत अधिकार सुनिश्चित गर्न र मुलुकको राजनीतिक आन्दोलनलाई अघि बढाउन महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको।

२०४६ सालको जनआन्दोलनमा नेपाली शिक्षकहरूको भूमिका र सहभागिता उल्लेखनीय रह्यो। त्यस जनआन्दोलनले निर्दलीय निरङ्कुश पञ्चायती व्यवस्था अन्त्य गर्‍यो र संसदीय बहुदलीय व्यवस्था पुनःस्थापना गर्‍यो।

पेशागत हकहितको माग गर्दै २०४७ मा काठमाडौंको टुँडिखेलमा नेराशि संगठनले आमरण अनसन सुरु गर्‍यो। यी आन्दोलनहरूले शिक्षण पेशालाई मर्यादित र आकर्षक बनाउन आधार खडा गर्‍यो। निजामती कर्मचारी सरहको दरबन्दी र तलब, सञ्चयकोष, उपदान र पेन्सनको व्यवस्था भयो। वि.सं. २०४० बाट नेपाल राष्ट्रिय शिक्षक संगठनले तत्कालिन डब्लुसिओटिपी (वर्ल्ड कन्फेडरेशन अफ टिचिङ प्रोफेसनल्स) को सदस्यता



प्रथम राष्ट्रिय शिक्षक सम्मेलन, २०३६, हेटौंडा मकवानपुर

लियो। यसले नेपाली शिक्षकहरूको आन्दोलनलाई अन्तर्राष्ट्रिय मञ्चमा समेत स्थापित गर्‍यो। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनमा नेपाली श्रमिक संगठनको सही प्रतिनिधित्वको दावीसहित नेराशि संगठनले संगठन आइएलओमा दायर गरेको केस '१२ वर्षे मुद्दा'को नाममा चर्चित थियो।

२०४८ सालमा बहुदलीय व्यवस्था पुनर्स्थापना पछिको पहिलो संसदीय निर्वाचन भयो। यस निर्वाचनमा विभिन्न पार्टीहरूका उमेद्वारका रूपमा शिक्षक आन्दोलनका नेताहरूले प्रतिस्पर्धा गरे र ठूलो संख्यामा विजयी भए।

खुल्ला राजनीतिक परिवेशले राम्रो मात्रै गरेन, 'आस्थाको आधारमा संगठन बनाउने' भन्दै तत्कालिन सत्ताधारी पार्टी नेपाली काँग्रेसले आफ्नो समर्थक शिक्षकहरूको छुट्टै संगठन बनायो। नेराशि संगठनमा भएको यो मुख्य विभाजनकारी घटना, हरेक पार्टीले आफूअनुकूल संगठन बनाउने गरी अघि बढ्यो। यसले शिक्षक आन्दोलनलाई एक किसिमले कमजोर बनायो।

तर हरेक समस्याले समाधान आफैं खोज्छ भनेझैं 'दलीय आधार'मा भएको विभाजनले बनाएको घाउ पुर्न शिक्षक आन्दोलनले अर्को जुक्ति निकाल्यो। शिक्षकहरूका सबै संगठनलाई समेट्ने छाताको रूपमा २०६० सालमा 'नेपाल शिक्षक युनियन' गठन गरियो। राज्यका विभिन्न निकायमा शिक्षकहरूको औपचारिक प्रतिनिधित्व त्यही साझा संस्थाले गर्नेगरी शिक्षा ऐनमा संशोधनसमेत गरियो। अहिले 'नेपाल शिक्षक युनियन'को 'नेपाल शिक्षक महासंघ'को रूपमा पुनः नामाकरण गरिएको छ।

नेपाल शिक्षक महासंघले २०८० असोज ३-४ गते काठमाडौंमा शिक्षकहरूको विशाल प्रदर्शन गर्‍यो। त्यस प्रदर्शनमा भएको शिक्षक/कर्मचारीहरूको प्रभावकारी उपस्थितिले नेपाली शिक्षकहरूको सङ्घर्षशील परम्परालाई पुनः एकपटक उजागर गरेको छ। अहिले शिक्षक महासंघको छाताभित्रका संघ/संगठनहरूमा संगठित नभएका राहत कोटाका शिक्षक, ईसिडि (अर्लि चाइल्डहुड टिचर्स) शिक्षक, विद्यालयका कर्मचारी र निजी विद्यालयका शिक्षक/कर्मचारीहरू छुट्टाछुट्टै संगठनमार्फत् क्रियाशील छन्। झट्ट हेर्दा अहिले नेपाल शिक्षक महासंघ सुरक्षित पेशामा रहेका सामुदायिक विद्यालयका नियमित र स्थायी शिक्षकहरूको संगठन र आकस्मिक तथा पेशा असुरक्षित रहेकाहरूको अरु संगठन जस्तो देखिएको छ। २०८० असोज ३-४ गतेको आन्दोलनमा सम्झौता 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 मावि, १० हजार जति प्राविधिक, १० हजार करार, ८ हजार जति वार्षिक अनुदानबाट तलब खाने स्वयम्सेवक, स्थानीय तहले भर्ती गरेका २० हजार जति, निजी विद्यालयमा सबै गरी २ लाख ५० हजार जति 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 उत्पीडन, विभेद र असमान व्यवहारको अन्त्य गर्न विभिन्न अभियान र कार्यक्रमहरू सञ्चालन भएका छन्। युनियन आन्दोलनमा महिला सहभागिता बृद्धि गर्ने र महिलाविरुद्ध हुने सबै प्रकृतिका हिंसाको अन्त्य गर्न विभिन्न प्रयास भएका छन्। सरकार, रोजगारदाता र युनियनबीच साझा आचारसंहिता तयार गरी श्रमको संसारमा जेण्डर समानता प्रवर्द्धनका लागि त्रिपक्षीय घोषणासमेत 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



लैङ्गीक समानताको पक्षमा

- बाबुको नामबाट माथै नागरिकता दिने पञ्चपाती प्रचलनको सट्टा आमाको नामबाट पनि सन्तानले नागरिकता पाउने
- राज्यको सबै अंगमा कतिमा एक तिहाइ महिला सहभागिता हुने पर्ने
- महिलालाई भेदभाव गर्ने सबै कानूनहरू अविलम्ब खारेज गरिने
- महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका हिंसाको अन्त्य गर्ने

संसदको यो घोषणालाई एक भई लागू गरौं!

केन्द्रीय महिला मन्त्रालय-नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ • रिकभरि • टोनिम सञ्चार • ट्रेड युनियन • वि.ए.क.

PARLIAMENT MADE A LANDMARK DECLARATION FOR GENDER EQUALITY; LET US IMPLEMENT IT!
*Women position 33% in all State Bodies including political parties • Guarantee of Citizenship on the basis of both mother & father • Annulment of all discriminatory laws and practices against women

सुरुमा अल्प-समयका लागि ट्रेड युनियन आन्दोलन बाहिर क्रियाशील एकजना निजी विद्यालयकी प्रिन्सिपलसँग जिफन्टले 'नेतृत्व विकासका लागि सहकार्य' भन्दै एक वर्ष नेतृत्वमा रहने गरी अनुबन्ध गर्‍यो। कारखाना/कारखाना र कार्यस्थलहरूमा निरन्तर सञ्चालन गरिएको प्रशिक्षणबाट छोटो समयमै उल्लेखनीय सफलता मिल्यो। जिफन्ट स्थापनाको दुई दशकभित्रै नेतृत्वमा महिला प्रतिनिधित्व शून्यबाट ३३ प्रतिशत पुग्यो।

जिफन्ट-आन्दोलनले 'संख्या'मा मात्र प्रगति गरेको होइन, क्षमता अभिवृद्धिमा पनि अतुलनीय उपलब्धी हासिल गर्‍यो। यसको महिला विभागका तत्कालिन प्रमुख विद्यादेवी भण्डारी मुलककै प्रथम महिला राष्ट्रपति हुनुभयो। यसले विकास गरेका दर्जनभन्दा बढी महिला नेताहरू संविधानसभा, प्रतिनिधिसभा, राष्ट्रियसभा, प्रदेशसभाका सदस्यको भूमिकामा छन्। अन्तर्राष्ट्रिय तहमा आइएलओ गबर्निङ बडीको सदस्यदेखि राष्ट्रिय महिला आयोगजस्ता संवैधानिक निकायको सदस्य हुनुका अतिरिक्त जिफन्टका दर्जनौं महिला नेताहरू मेयर, उपमेयर र जिल्ला समन्वय समितिका प्रमुखको जिम्मेवारीमा पुगेका छन्। यस उपलब्धिलाई जेण्डर समानताका लागि अघि सारिएका निम्न 'नारा'मा संक्षेपीकरण गर्न सकिन्छः

- » थोरै तर स्थिर, विस्तारै तर सुदृढ (जतिखेर ट्रेड युनियन आन्दोलनमा महिलाहरूको संख्या अत्यन्तै न्यून थियो)।
- » शीर्ष सय कार्यकर्ता (जतिखेर ट्रेड युनियन आन्दोलनमा महिला कार्यकर्ताको संख्या बृद्धि भयो)।
- » प्रतिनिधित्व मात्रै हैन, समान सहभागिता (जतिखेर ट्रेड युनियनका महिलाहरूबाट अन्य संस्थाहरूलाई प्रभावित गर्न थालियो)।
- » पच्चीस प्रतिशत महिला, पच्चीसै प्रतिशत पुरुष (जब महिला-पुरुष कार्यकर्ताबीच 'तिमी' र 'हामी' भन्ने भावना बढ्न थाल्यो)।
- » आठ मार्च हाम्रो पनि हो (जब आठ मार्चलाई अन्तर्राष्ट्रिय 'नारी' दिवसको रूपमा मात्र व्याख्या गर्न थालियो)।
- » हामी महिला। हामीले नगरेको र गर्न नसक्ने काम नै के छ र ? (जब महिलाले गर्ने कामलाई 'तुच्छ' ठान्न थालियो)
- » यसपालिको चुनावमा महिलाको भोट कसलाई ? (जतिखेर राजनीतिक अभियानमा हस्तक्षेप गर्नुपर्ने समय आयो)।
- » महिला सहभागिता: समावेशी र समानुपातिक (जतिखेर वर्ग जोड ३ को चर्चा गर्न थालियो)।

- » बराबर हक, मर्यादित काम, सम्मानित जीवन (जति खेर आठमार्च अभियानको सय वर्ष मनाइयो) ।
- » काम, जीवन र सन्तुलन (जतिखेर उल्लेख्य संख्यामा महिलाहरू श्रमको संसारमा प्रतिस्पर्धा गर्न सक्षम भए भन्ने ठानियो) ।
- » परिवारिक दायित्वमा समान सहभागिता, ट्रेड युनियनमा महिला अपरिहार्यता (जतिखेर परिवारको हेरचाह महिलाको मात्रै हो भन्ने अर्थ लगाउन थालियो) ।
- » सम्पूर्ण क्षेत्रमा श्रमिक महिलाको सहभागिता, नयाँ संविधानको पूर्णता (जतिखेर संविधानसभाको चुनाव हुँदै थियो) ।
- » यो त अपराध हो । महिलाविरुद्ध हिंसा- नगरौं ! नसहौं !! प्रहार गरौं !!! (जतिखेर महिलाविरुद्धको हिंसाले हाम्रो परिवार, कार्यथलो र समाजमा सीमा नाघ्यो) ।
- » यसो हुन दिउँ ! (जतिखेर महिला सहभागिताको प्रतिशत, सदस्यता बृद्धिको अड्क, जेन्डरआधारित विभेदको अन्त्य, काम-जीवनको सन्तुलन र महिलाविरुद्धको हिंसाप्रति सून्य सहनशीलतालाई उठाउनैपर्ने आवश्यकता महसुस गरियो) ।
- » यही यहीं छौं, चासो राख ! (जतिखेर महिलाले गर्ने कामलाई आर्थिक कामको रूपमा गणना गर भन्नैपर्ने आवश्यकता ठानियो) ।

६. लोकतन्त्र, सङ्घर्ष र संविधानका लागि पेशागत आन्दोलन

नेपालको कर्मचारी आन्दोलनको सुरुवात २००७ साल माघ ४ गते प्रजातन्त्र स्थापनाको सङ्घर्षको पृष्ठभूमिमा भएको थियो । नेपाल कम्युनिस्ट पार्टीको निर्देशनमा महेश्वरमान छोचुको नेतृत्वमा गठित अखिल नेपाल न्यूनवेतनिक कर्मचारी संघले यो आन्दोलन अघि बढाएको थियो (मोहन केसी: २०७१) । प्रजातन्त्रको स्थापना भएपछि आफ्ना न्यूनतम ज्याला, पेन्सन, नोकरीको सुरक्षा, बिदालगायतको ८ बुँदे मागहरू सहित २००९ साल जेठ १९ देखि एक हप्तासम्म हडताल भयो । सरकारले अध्यक्ष छोचुसहित २३ जनालाई निस्काशन र करिब २०० जनालाई थुनामा राखे पनि आन्दोलन रोकिएन, झन् सशक्त भयो । त्यसले कर्मचारीको तलब सुविधामा उल्लेख्य सुधार गऱ्यो । तर मुलुकमा राजनीतिक दलका गतिविधि नियन्त्रणका लागि सरकारले असार १७ गते संघमाथि कुनै गतिविधि गर्न नपाउने गरी प्रतिबन्ध लगायो ।

२०४६ सालको प्रजातन्त्रिक आन्दोलनको पृष्ठभूमिमा प्रस्तावित कार्यक्रमहरूलाई सघाउन कर्मचारीहरूले सशक्त आन्दोलन गरे। काठमाडौंमा कार्यथलोमा कालोपट्टी बाँधेर काम गर्ने र 'पेन डाउन' गरी निरंकुशतन्त्रको विरुद्ध निजामती र सार्वजनिक संस्थानका कर्मचारीहरूले आवाज उठाए। यसक्रममा गिरफ्तार ९५ जना कर्मचारीहरूलाई उनीहरूको एकताको कारण तत्काल छोड्न सरकार बाध्य भयो। बहुदलीय व्यवस्था पुनःस्थापनापछि निजामती र संस्थानमा कार्यरत श्रमिक कर्मचारीहरूको संगठन बनाउने अधिकार उपलब्ध भयो। राष्ट्रियस्तरमा संगठन पुनःस्थापनाको लागि चैत ३१ गते राष्ट्रिय भेला आयोजना भयो। त्यस भेलाको निर्णयबमोजिम २०४७ वैशाख ७ गते 'नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन' गठन भयो। निजामती कर्मचारी संगठन गठन भएलगत्तै सार्वजनिक संस्थानका कर्मचारीहरूले पनि आन्दोलन र संगठनको लागि गतिविधि अगाडि बढाए। सरकारले कर्मचारीहरूको मागहरू सम्बोधन गर्नुको सट्टा आफ्ना समर्थकहरूलाई समानान्तर संगठन खोल्न प्रेरित गर्‍यो। फलस्वरूप २०४७ साल कात्तिक ११ गतेबाट देशव्यापी आन्दोलन सुरु भयो। यो आन्दोलनले संगठन त दर्ता भयो तर अन्य मागहरू संविधान जारी गरेपछि १५ दिनभित्र गर्ने सहमति भयो। त्यो सम्झौताको पालना भएन, माग पुरा नभएपछि फेरि आन्दोलन सुरु भयो। आमनिर्वाचन २०४८ नजिकैकोले सरकारले फेरि अर्को सम्झौता गर्‍यो।

आमनिर्वाचनपछि नेकाँ नेतृत्वको नवगठित सरकारले कर्मचारीको मागहरू पूरा गर्नुको सट्टा आलटाल गर्दै गएपछि कर्मचारी संगठनको नेतृत्वमा २०४८ असार १६ गतेदेखि ऐतिहासिक आन्दोलन सुरु भयो। ५६ दिन चलेको त्यो आन्दोलनको राष्ट्रिय मात्रै हैन अन्तर्राष्ट्रिय तहमा समेत व्यापक चर्चा भयो। द्विपक्षीय सम्झौतापछि आन्दोलन रोकियो तर सरकारले सम्झौता कार्यान्वयन गर्नुको विपरीत आन्दोलनकारीमाथि छानीछानी कारबाही सुरु गर्‍यो। आन्दोलनको क्रममा २ जनाको ज्यान गयो। करिब ५०० जनालाई निश्कासन गरियो। नसिहत, ग्रेड रोक्का, घटुवा तथा कारबाहीस्वरूप सरुवाजस्ता कारबाही व्यहोर्नेको संख्या ५००० नाघेको थियो। तत्कालको लागि संगठन छिन्नभिन्न पारियो।

त्यस्तै, ०४६ चैत २३ गते नेपाल दूरसंचार संस्थान (हाल नेपाल टेलिकम) मा कार्यरत कर्मचारीहरूले प्रजातान्त्रिक अधिकारका लागि पाखुरामा कालोपट्टि बाँधी 'पेनडाउन/टुल डाउन' गरे। अन्य संस्थान, बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरू र निजामती सेवाका कर्मचारीहरू पनि आ-आफ्नो कार्यालय परिसरमा कालोपट्टि बाँधेर सरकारी दमन र क्रूरताका विरुद्ध प्रदर्शनमा उत्रिएका थिए।

२०४६ चैत २६ गते दलमाथिको प्रतिबन्ध हट्यो। २८ गते तत्कालिन नेपाल दूरसञ्चार संस्थानका कर्मचारीहरूले नेपाल दूरसञ्चार कर्मचारी संघ गठन गरे। यसको महिना दिनभित्रै (२०४७ वैशाख २७ गते) २५ वटा सार्वजनिक संस्थानका प्रतिनिधिहरू सहभागी रहेको भेलाले सार्वजनिक संस्थान, बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूका राष्ट्रिय संघ गठन गर्ने निर्णय गर्‍यो। २०४७ साल जेठ २ गते ४७ वटै संस्थानका ट्रेड युनियनहरूको भेलाले अन्तरसंस्थान कर्मचारी संघ, नेपाल स्थापना गर्‍यो।

नवगठित संघको नेतृत्वसँगको संवादपछि तत्कालिन अन्तरिम सरकार संस्थान र निजामती सेवामा ट्रेड युनियन गठन र सञ्चालनसम्बन्धी कार्यविधि बनाउन सहमत भयो। युनियन र सरकारका प्रतिनिधि सम्मिलित कार्यदलको प्रतिवेदनका आधारमा सबै कार्यक्षेत्रमा एउटा मात्र ट्रेड युनियन गठन गर्ने र राष्ट्रियस्तरमा सार्वजनिक संस्थानमा एउटा र निजामती सेवामा अर्को संगठन निर्माण गर्ने व्यवस्था गर्‍यो। २०४७ सालमा काठमाडौँ जिल्ला प्रशासनमा दर्ता भएको अन्तरसंस्थान कर्मचारी संघबाट २०५२ सालमा अन्तर बैंक कर्मचारी संघ अलग भयो।

पञ्चायती व्यवस्थाकै समयमा वैधानिक रूपले दर्ता भएका नेपाल ओभरसियर्स एसोसिएसन (हाल डिप्लोमा इञ्जिनियर्स एसोसिएसन), नेपाल प्यारा मेडिकल एसोसियन, नेपाल बार एसोसिएसन, नेपाल प्राध्यापक संघलगायतका पेशागतकर्मीहरूका संघ/संगठनहरू पनि आ-आफ्नो क्षमताअनुसार क्रियाशील नै थिए।

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

२०६२/६३ शान्तिपूर्ण तर रूपान्तरणकारी आन्दोलनमा नेपाल निजामती र संस्थान क्षेत्रका कर्मचारीहरूका संगठनहरूको नेतृत्वमा सशक्त आन्दोलनहरू सञ्चालन भए। आन्दोलन सफल हुनासाथ पुनःस्थापित हुने संसदबाट सबैलाई ट्रेड युनियन अधिकार दिने भने पनि पछि ढिलाइ हुँदा निजामती क्षेत्र फेरि आन्दोलित भयो। संसदबाट उपसचिव तहसम्मका कर्मचारीहरूलाई ट्रेड युनियन अधिकारको अधिकार दिनेगरी संकल्प प्रस्ताव पारित भएपछि सहमति भयो। तर निजामती ऐनको संशोधनपछि शाखा अधिकृत तहसम्मका कर्मचारीहरूलाई मात्र ट्रेड युनियन अधिकारको व्यवस्था रहेको छ। निजामती सेवामा सौदाबाजीभन्दा पनि सम्वादमार्फत मागदावी पुरा गर्नुपर्ने हुँदा आधिकारिक युनियनको नयाँ व्यवस्था गरियो। एमाले नेतृत्वको सरकारले २०७७ सालमा राष्ट्रियस्तरमा



२०६२/६३ को लोकतान्त्रिक आन्दोलनको सफलतापछि २०६३ सालको मे दिवस उत्सवको रूपमा मनाउन आह्वान गरिएको पोष्टर

आधिकारिक युनियनको निर्वाचन गरायो । निजामती सेवामा यो दक्षिण एशियामै पहिलो प्रयोग थियो ।

२०६२/६३ सालको लोकतान्त्रिक आन्दोलनमा मान्यता प्राप्त कुनै पनि ट्रेड युनियन केन्द्रमा आबद्ध नरहेका पेशाकर्मीका संघहरू— तत्कालिन नेपाल प्राध्यापक संघ, नेपाल शिक्षक युनियन, नेपाल चिकित्सक संघ, नेपाल पत्रकार संघ, नेपाल बार एसोसियसन र नेपाल ईञ्जिनियर्स एसोसियनहरूले एउटा खुकुलो संरचना, ‘शान्ति र लोकतन्त्रको लागि पेशागत सञ्जाल (पापड)’ गठन गरी महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्याएका थिए । उक्त सञ्जालको आह्वानमा काठमाडौँ उपत्यकाको अतिरिक्त जिल्लाका सदरमुकामहरूमा पनि आन्दोलन अवधिभर जनपरिचालनसहितका प्रदर्शनहरू भएको थियो । लोकतन्त्र स्थापना भएपछि पनि विशेषगरी २०६६ सालमा नेकपा (माओवादी)ले आह्वान गरेको काठमाडौँकैन्द्रित अनिश्चितकालीन नेपाल बन्दको अराजक गतिविधिमा रोक लगाउन दबाव पुग्ने गरी विशाल प्रदर्शन गरेको थियो ।

हाम्रो श्रम संसार:

एक झलक

(२०४६ साउनदेखि २०८० माघसम्म)

२०४६ साल

साउन ५ तत्कालिन समयमा क्रियाशील ट्रेड युनियनहरूको साझा 'छाता'को रूपमा नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट)को स्थापना भयो। पञ्चायतको अन्त्य र बहुदलीय व्यवस्थाको बहालीको लागि यसले समग्र मजदुर आन्दोलनको नेतृत्व गर्‍यो।

२०४७ साल

जेठ १४ जिफन्टको प्रतिनिधित्वसहित सरकारले पहिलोपटक राष्ट्रिय श्रम सल्लाहकार समिति गठन गर्‍यो। लगत्तै सल्लाहकार समितिले श्रम-समस्या समाधानका लागि देशव्यापी अभियान सुरु गर्‍यो।

जेठ १५ नेपाल ट्रेड युनियन काँग्रेस (एनटियुसी)को स्थापना भयो। यसको स्थापना ट्रेड युनियनमा वैचारिक ध्रुवीकरण मात्र नभई विभाजनको सुरुवात थियो।

असार ३० जिफन्टले पहिलो सार्वजनिक कार्यक्रमका रूपमा दोस्रो राष्ट्रिय कार्यकर्ता भेला आयोजना गर्‍यो। भेलाबाट जिफन्टको तदर्थ कमिटी विघटन भयो र केन्द्रमा दुई तहका कमिटीहरू- निर्देशक कमिटी र कार्यकारी कमिटी रहने गरी नेतृत्वको पुनर्गठन गरियो।

साउन २९ बहुदलीय व्यवस्थाको पुनःस्थापनापछि पहिलोपटक न्यूनतम् पारिश्रमिक निर्धारण गरियो।

भदौ हरेक महिनाको पहिलो साता प्रकाशित हुने गरी ट्रेड युनियनको पहिलो अखबारको रूपमा श्रमिक खबरको प्रकाशन सुरु भयो।

फागुन १८-२० ट्रेड युनियनमा महिला नेतृत्व विकासका लागि अनेमसंघसंगको सहकार्यमा जिफन्टद्वारा पहिलो राष्ट्रिय कार्यशाला गोष्ठी आयोजना गरियो।

बैशाखदेखि कात्तिकसम्म संविधान निर्माणमा दरबारिया चलखेल निस्तेज पार्न आयोजना गरिएका दबाबमूलक कार्यक्रममा व्यापक श्रमिक परिचालन गरियो।

२०४८ साल

भदौ ५	प्रतिनिधिसभाका तत्कालिन सदस्य एवम् जिफन्टका महानिर्देशक मुकुन्द न्यौपानेमार्फत श्रमसम्बन्धी तीनवटा गैरसरकारी विधेयक संसदमा दर्ता भयो । पहिलो गैरसरकारी विधेयकले संसदमा तरङ्ग पैदा गर्‍यो । प्रधानमन्त्रीले श्रममन्त्रीलाई पद मुक्त गरे, श्रम सचिवलाई हटाए ।
भदौ	तीन-तीन महिनामा प्रकाशित हुने गरी श्रमिकहरूको पहिलो अङ्ग्रेजी अखबारको रूपमा 'ओरकर्स न्युज'को प्रकाशन सुरु भयो ।
असोज ४	जिफन्ट महानिर्देशकद्वारा प्रस्तुत श्रमसम्बन्धी ती गैरसरकारी विधेयक प्रतिनिधिसभाको बहुमतद्वारा अस्वीकृत गरियो ।
फागुन ९	सरकारद्वारा श्रम विधेयक-०४८ संसदमा दर्ता भयो ।
फागुन २२	श्रम विधेयक-०४८ छलफलको लागि सदनमा पेश गरियो ।
फागुन २९	संशोधन सहित श्रम विधेयक-०४८ प्रतिनिधि सभाबाट पारित भयो ।
चैत्र १५-१८	नेपाल ट्रेड युनियन महासंघको प्रथम राष्ट्रिय महाधिवेशन सम्पन्न भयो । महाधिवेशनले ट्रेड युनियन आन्दोलनको इतिहाससम्बन्धि प्रतिवेदन पारित गर्‍यो ।

२०४९ साल

वैशाख २२	जिफन्टले सदस्य युनियन सरहको अधिकार भएको केन्द्रीय महिला मजदुर विभाग गठन गर्‍यो ।
जेठ २	श्रम ऐन-०४८ जारी भयो ।
जेठ ७	बालबालिकासम्बन्धी ऐन २०४८ जारी भयो ।
कात्तिक २१	बोनस ऐन-०३० मा चौथो संशोधन भयो ।
मङ्सिर ११	ट्रेड युनियन ऐन-०४९ जारी भयो ।
पुस २२	सवारी तथा यातयात व्यवस्थायसम्बन्धी ऐन- ०४९ जारी भयो ।
फागुन २४	आठ मार्चमा श्रमिक महिलालाई तलबी बिदा माग गर्दै प्रधानमन्त्रीलाई पहिलोपटक ज्ञापन-पत्र बुझाइयो ।

२०५० साल

जेठ २०	वैदेशिक रोजगार ऐन-०४२ मा पहिलो संशोधन भयो ।
असार १७	जिफन्टले ९ महिने लामो व्यवस्थित श्रम-शिक्षा कार्यक्रमको रूपमा ट्रेड युनियन शिक्षा अभियान (ट्रयु-क्याम्पेन) सुरु गर्‍यो ।

असार १७	श्रमसम्बन्धी सामग्रीहरूको संकलन केन्द्रको रूपमा जिफन्ट स्रोत केन्द्र स्थापना भयो ।
भाद्र ९	सवारी तथा यातयात व्यवस्थासम्बन्धी ऐन-०४९ मा पहिलो संशोधन भयो ।
कात्तिक २३	श्रम नियमावली-०५० र चिया बगानसम्बन्धी श्रम नियामवली २०५० जारी भयो ।
मङ्सिर १४	ट्रेड युनियन नियमावली-०५० जारी भयो ।
फागुन ११-१३	नेपाल ट्रेड युनियन काँग्रेसको प्रथम राष्ट्रिय अधिवेशन सम्पन्न भयो ।
२०५१ साल	
वैशाख १८	जिफन्टले आकस्मिक कोष परियोजना सुरु गर्‍यो ।
वैशाख २२	जिफन्टले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनमा ट्रेड युनियनको प्रतिनिधित्वका सम्बन्धमा आईएलओ महासभामा पहिलोपटक मुद्दा दर्ता गर्‍यो ।
वैशाख २६	२४० दिन काम गरेकालाई स्थायी नियुक्ति, २४० दिन नपुगेकालाई अस्थायी नियुक्ति दिनुपर्ने मागसहित वीरगञ्जका यातायात मजदुरहरूको नमुना हडताल भयो । बाटोमा गाडी बिग्रिएमा व्यवसायीले स्टाफको सम्पूर्ण खर्च व्यहोर्ने सहमतिसहित हडताल टुङ्गियो ।
मङ्सिर २४-२७	जिफन्टले अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन सम्मेलन आयोजना गर्‍यो । १५ देशका ३८ सङ्गठनको त्यस सम्मेलनमा प्रतिनिधित्व रह्यो । यही सम्मेलनको साइडलाइन मिटिङबाट दक्षिण कोरियाको ट्रेड युनियन (हालको केसिटियु) र जिफन्टबीच प्रवासी नेपाली मजदुरलाई विदेशी भूमिमा संगठित गर्ने समझदारीमा सहमति भयो ।
माघ २	बालबालिकासम्बन्धी नियमावली २०५१ जारी भयो ।
फागुन ८	८ मार्चमा संस्थान र सरकारी कार्यालयका महिला कामदार/कर्मचारीलाई तलबी बिदाको घोषणा भयो ।
फागुन १८	न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन भयो । यसपटक भत्तामा रु.३०० थप गरियो ।
फागुन २९	श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन २०५१ जारी भयो ।
चैत ०७	नेपालबाट आईएलओको त्रिपक्षीयतासम्बन्धी अभिसन्धि नं. १४४ पारित ।
२०५२ साल	
जेठ ३	ट्रेड युनियन ऐन ०४९ अनुरूप देशको पहिलो मान्यताप्राप्त ट्रेड युनियन महासंघको रूपमा जिफन्ट दर्ता भयो ।

जेठ	ट्रेड युनियनहरूको प्रतिनिधित्वको व्यवस्थासहित अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको बालश्रम निर्मूलन परियोजना (आइपेक)को राष्ट्रिय स्टेरिङ्ग कमिटी गठन भयो ।
जेठ ३०	अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनमा जिफन्टको पहिलोपटक प्रतिनिधित्व भयो ।
असोज १	राष्ट्रिय श्रम प्रतिष्ठान-नेपाल स्थापना भयो ।
कात्तिक १६	फ्रेडरिक एवर्ट फाउण्डेशनको नेपालमा कार्यालय स्थापना भयो ।
मङ्सिर ४	बालकल्याण समिति गठन भयो ।
पुस १८	श्रम अदालत कार्यविधि नियमावली २०५२ जारी भयो ।
पुस १८	श्रम अदालत गठन भयो ।
माघ १०-१३	जिफन्टको आबद्ध सङ्गठनको हैसियतमा कमैया मुक्ति मञ्च स्थापना भयो ।
फागुन ९	नेपाल ट्रेड युनियन काँग्रेस ट्रेड युनियनहरूको दोस्रो महासंघको रूपमा दर्ता भयो ।
चैत २-६	जिफन्टको दोस्रो राष्ट्रिय महाधिवेशन सम्पन्न भयो । त्यसले राष्ट्रिय श्रमनीतिको खाका पारित गर्‍यो ।

२०५३ साल

असोज १८	नेपालबाट आईएलओ सङ्गठन स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदाबाजीसम्बन्धी महासन्धि नं. ९८ र बालश्रमसम्बन्धी महासन्धि नं. १३८ अनुमोदन भयो ।
मङ्सिर	जिफन्टले कमैया मुक्तिका लागि 'अपिल आन्दोलन' घोषणा गर्‍यो ।
पुस ८	श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी नियमावली २०५३ जारी भयो ।
पुस १४	जिफन्टको सीमा पारीको सङ्गठनको रूपमा सञ्चालनमा आएको 'जिफन्ट सहयोग समूह' (दक्षिण कोरिया)को पहिलो साधारण सभा सम्पन्न भयो ।
फागुन २७-२९	जिफन्ट प्रथम राष्ट्रिय महिला भेला तथा प्रशिक्षण सम्पन्न भयो ।
फागुन २८-२९	नेपाल ट्रेड युनियन काँग्रेसको विशेष राष्ट्रिय अधिवेशन सम्पन्न भयो ।
चैत ८-९	नेस्वमयूको आयोजनामा प्रथम सार्वजनिक औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूमा कार्यरत कार्यकर्ता भेला सम्पन्न भयो ।
चैत	श्रम ऐन-०४८ बमोजिम राष्ट्रिय श्रम सल्लाहकार समिति र न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन भयो ।

२०५४ साल

वैशाख १९	नेपाल ट्रेड युनियन काँग्रेसमा विभाजन भयो ।
जेठ २१	आईएलओको ८५औँ महासभामा नेपाली ट्रेड युनियनहरूको प्रतिनिधित्व जिफन्टले गर्‍यो ।
असार १२	सवारी तथा यातायात व्यवस्था नियमावली २०५४ जारी भयो ।
साउन २९	तेस्रो महासंघको रूपमा नेपाल प्रजातान्त्रिक ट्रेड युनियन महासंघ (डिकोन्ट) दर्ता भयो ।
साउन १	न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन भयो ।
मङ्सिर ८-१०	प्रथम राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनको आयोजना भयो ।
पुस ५, २०५४	श्रम मन्त्रालयमा दस प्रतिशत सेवा शुल्क लागू गर्न मागपत्र पेश गरियो ।
पुस ६, २०५४	श्रम मन्त्रालयले दस प्रतिशत सेवा शुल्क सम्बन्धी मागको सम्बन्धमा अध्ययन कार्यदल गठन गर्ने मन्त्रीस्तरीय निर्णय गर्‍यो ।
माघ १५	श्रम ऐन-०४८ मा पहिलो संशोधन भयो ।
माघ १५	वैदेशिक रोजगार ऐन-०४२ मा दोस्रो संशोधन भयो ।
फागुन ११-१३	ट्रेड युनियन काँग्रेसको दोस्रो राष्ट्रिय अधिवेशन सम्पन्न भयो ।

२०५५ साल

माघ १५	कृषि मजदुरहरूको न्यूनतम ज्याला निर्धारण गर्ने प्रावधानसहित श्रम ऐन संशोधन भयो ।
चैत्र १७	कृषि मजदुरले ट्रेड युनियन अधिकार गठन गर्ने प्रक्रिया समावेश गरी ट्रेड युनियन ऐन-०४९ मा पहिलो संशोधन भयो ।

२०५६ साल

वैशाख १९	डिकोन्टको पहिलो राष्ट्रिय अधिवेशन सम्पन्न भयो ।
असार ३१- साउन १	जिफन्टले समसामयिक विषयमा उच्चस्तरीय परिसंवाद कार्यक्रम आयोजना गर्‍यो ।
साउन ५,	जिफन्टले १०औँ स्थापना दिवसको भव्य आयोजना गर्‍यो ।
मङ्सिर २१	पहिलोपटक राष्ट्रिय श्रम नीति जारी भएपछि यसमा ट्रेड युनियन र सम्बद्धपक्षको बुझाइलाई समृद्ध बनाउने उद्देश्यसहित सेमिनारको आयोजना गरियो ।
पुस ९	न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन भयो ।

पुस २९	कृषि मजदुरहरूको न्यूनतम ज्याला निर्धारण गरियो ।
पुस २-४	जिफन्टले भारतको नयाँ दिल्लीमा प्रवासी नेपाली मजदुरसम्बन्धी कार्यशाला आयोजना गर्‍यो ।
माघ १६	बोनस (पहिलो संशोधन) नियमाली २०५६ जारी भयो । राष्ट्रिय कल्याणकारी कोष गठन भयो ।

२०५७ साल

वैशाख १३	न्यूनतम पारिश्रमिकको पुनरावलोकन गरियो ।
वैशाख १९	जिफन्ट स्वास्थ्य सहकारी क्लिनिक उद्घाटन भयो । जिफन्टको केन्द्रीय कार्यालय, मनमोहन मजदुर भवनको उद्घाटन भयो ।
वैशाख १९-२१	जिफन्टको तेस्रो राष्ट्रिय महाधिवेशन सम्पन्न भयो ।
जेठ १६	बिराटनगर जुटमिलमा हडताल सुरु भयो ।
असार २६	संस्थान र बैंकका ५० हजार श्रमिकहरू हडतालमा उत्रिए ।
साउन २	कमैया मुक्तिको 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 ९	एकल युनियन निर्माणको लागि जिफन्ट र एनटीयूसीबीच उच्चस्तरीय कार्यदल गठन गरियो ।
कार्तिक ८	जेन्डर समानता र प्रवर्द्धनको लागि ट्रेड युनियन कमिटी (टुक-गेप) गठन भयो ।
मङ्सिर २६	होटल व्यवसायीहरूको हडताल भयो ।
चैत्र २	दश प्रतिशत सेवा शुल्कको लागि देशव्यापी होटल मजदुरहरूको हडताल सुरु भयो । सरकारले होटल क्षेत्रमा आवश्यक सेवा सञ्चालन ऐन लागू गर्‍यो ।

२०५८ साल

जेठ ३-४	जिफन्टले बाँधाश्रमसम्बन्धी दक्षिण एशियाली कार्यशाला आयोजना गर्‍यो ।
साउन ३२	तत्कालीन प्रधानमन्त्रीद्वारा राजनीतिक-आर्थिक-सामाजिक परिवर्तनको लागि आठ बुँदे कार्यक्रम घोषणा गरियो ।
मङ्सिर २०	लेबोर नेपाल डट ओआरजी वेभ पोर्टलको सुरुवात गरियो ।

२०५९ साल

मङ्सिर १३	ट्रेड युनियनहरूबीच सन् २००३ का लागि साझा प्राथमिकताका अजेन्डामा सहमति भयो ।
पुस १	कार्यस्थलमा जेण्डर समानता प्रवर्द्धनका लागि त्रिपक्षीय घोषणा भयो ।
फागुन ११	एनटीयूसीको तेस्रो राष्ट्रिय अधिवेशन सम्पन्न भयो ।
चैत्र १-३	दक्षिण एशियाली महिला ट्रेड युनियन कार्यकर्ताहरूको सम्मेलन आयोजना गरियो ।

२०६० साल

जेठ ९	नेपाल सडक व्यापार श्रमिक संघ (हालको स्वरोजगार व्यापार श्रमिक युनियन)ले ट्रेड युनियन संघको मान्यता पायो ।
असार ७	जिफन्टको आयोजनामा दोस्रो राष्ट्रिय महिला मजदुर सम्मेलन सम्पन्न भयो ।
असार ११-१२	एकल युनियन सम्बन्धमा जिफन्ट र एनटियूसीको संयुक्त कार्यशाला सम्पन्न भयो ।
असार १३-१६	बिराटनगरको हुलास मेटल क्राफ्टमा हडताल भयो ।
असार २९-३१	जिफन्टले महाधिवेशन-लक्षित केन्द्रीय कार्यशाला आयोजना गर्‍यो ।
साउन १८	होटल याक एण्ड यतिमा आन्दोलनरत मजदुरहरूमाथि प्रहरी हस्तक्षेप भयो ।
भदौ १	श्रमिकहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन भयो ।
असोज २६-२७	ट्रेड युनियन आन्दोलनमा जेण्डर मूल प्रवाहीकरणसम्बन्धी राष्ट्रिय कार्यशाला सम्पन्न भयो ।
मङ्सिर १०	कोरियामा श्रमिकहरूमाथिको दमनको अन्त्यको माग गर्दै जिफन्टद्वारा कोरियाली राजदुतावासमाफर्त् राष्ट्रपति रो ते उलाई विरोधपत्र हस्तान्तरण भयो ।
मङ्सिर १६	जिफन्ट-आइएलओको संयुक्त आयोजनामा 'गरिबी न्यूनिकरण रणनीतिक योजना' कार्यान्वयन अन्तरक्रिया सम्पन्न भयो ।
माघ २-७	भारतको मुम्बईमा भएको विश्व सामाजिक मञ्चमा ४३ सदस्यीय टीमसहित जिफन्ट सहभागी भयो ।
फागुन १९	जिफन्टले लघु स्वास्थ्य बीमा अभियान घोषणा गर्‍यो । भेरी अञ्चलक्षेत्रीय अपस्तालसँगको सहकार्यमा बाँके, बर्दियाका श्रमिकहरूलाई आयोजनाले समेट्ने सहमति भयो ।

२०६१ साल

वैशाख १९-२१	जिफन्टको चौथो राष्ट्रिय महाधिवेशन सम्पन्न भयो ।
भदौ १६	इराकमा आतंककारीद्वारा १२ जना नेपालीको नृशंस हत्या भएको विरोधमा काठमाडौँमा म्यान पावर एजेन्सीहरूमा तोडफोड, आगजनी भयो ।
भदौ १७	इराकमा आतंककारीहरूद्वारा मारिएका नेपाली श्रमिकहरूको सम्झनामा जिफन्टद्वारा श्रद्धाञ्जली सभाको आयोजना भयो ।
भदौ २५-२७	निरङ्कुशताको विरुद्ध केन्द्रीय श्रमिक सम्मेलनको आयोजना गरियो ।
असोज ३१	नेपाल नाई ट्रेड युनियन स्थापना भयो ।
मङ्सिर १	आईसिएफटियु/जियूएफ उच्चस्तरीय मिशनको नेपाल भ्रमण भयो । मिसनले जिफन्टसँग सम्भावित एकल अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघको सम्बन्धमा भेटघाट र छलफल गर्‍यो ।
मङ्सिर २५	जिफन्टले महिला श्रमिक सामाजिक सहायता कोषको स्थापना गर्‍यो ।
पुस २८- माघ १	दोस्रो राष्ट्रिय श्रम सम्मेलन सम्पन्न भयो ।
माघ १९	प्रतिगामी शाही कदमको विरोधमा सशक्त आन्दोलन भयो ।
फागुन ७	निरंकुश शाही सत्ताद्वारा जिफन्ट केन्द्रीय कार्यालयमा तालाबन्दी गरियो । यसको ससक्त प्रतिवाद भयो । तालाबन्दी २ दिन पनि टिकेन ।
फागुन २५	टुकुगेपले आयोजना गर्न लागेको ८ मार्चको संयुक्त न्यालीमाथि सरकारले प्रतिबन्ध लगायो ।

२०६२ साल

वैशाख १८	तत्कालिन राजा ज्ञानेन्द्रद्वारा शासनसत्ता हातमा लिएपछि ट्रेड युनियनहरूद्वारा पहिलोपटक खुल्ला कार्यक्रमको आयोजना भयो । शाही शासनको विरोध गर्दै मे दिवसको उपलक्ष्यमा दशौँ हजारको विशाल श्रमिक जुलुस आयोजना गरियो ।
जेठ १०	शाही सरकारको समर्थनमा दर्ता गरिएको नक्कली ट्रेड युनियनको खारेजीको माग गर्दै ३ वटा ट्रेड युनियन महासंघद्वारा विरोध कार्यक्रमको आयोजना गरियो ।
भदौ २५-२७	‘प्रजातन्त्रका लागि श्रमिक ऐक्यबद्धता’ नाराका साथ जिफन्ट, एनटीयुसी, डिकोन्ट र नेपाल शिक्षक युनियनको संयुक्त आयोजनामा बृहत राष्ट्रिय श्रमिक सम्मेलन आयोजना गरियो ।

असोज ६	शाही सरकारले जारी गर्न लागेको श्रम अध्यादेशविरुद्ध जिफन्टलगायत ३ वटा ट्रेड युनियन महासंघद्वारा श्रम मन्त्रालयमा विरोधपत्र प्रस्तुत गरियो ।
असोज १४-१५	श्रम अध्यादेशको विरोधमा जिफन्ट, एनटियुसी र डिकोन्टद्वारा देशव्यापी विरोध च्याली र सभाको आयोजना गरियो ।
असोज २४	जनताको सूचनाको हकमाथि प्रतिबन्ध लगाउने उद्देश्यले शाही सत्ताले ल्याएको सञ्चार अध्यादेशको जिफन्टले विरोध जनायो ।
भदौ १६	जिफन्टद्वारा 'श्रम र सिर्जना' रेडियो कार्यक्रमको सुरुवात भयो ।
माघ ६	जिफन्टका तत्कालीन अध्यक्ष मुकुन्द न्यौपाने र महासचिव बिनोद श्रेष्ठ शाही सरकारद्वारा गिरफ्तार, गिरफ्तारीको विरोधमा शाही सत्तालाई राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन तथा विभिन्न संघ-संस्थाहरूले हजारौं विरोध पत्र पठाए ।
माघ ११	राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय दबाब पछि जिफन्टका तत्कालीन अध्यक्ष मुकुन्द न्यौपाने र महासचिव बिनोद श्रेष्ठको रिहाइ भयो ।
फागुन १	ट्रेड युनियनहरूद्वारा ३५ दिने अल्टिमेटमसहित औपचारिक तथा अनौपचारिक दुवै श्रम क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकका समस्या समाधानका लागि माग प्रस्तुत गरियो ।
फागुन १९	जनआन्दोलनबारे सात राजनीतिक पार्टीका शीर्षस्थ नेताहरू र ट्रेड युनियनका नेताहरूबीच होटल च्याडिसनमा बृहत अन्तरक्रिया सम्पन्न भयो । नेताहरूबाट निस्कर्षमा नपुगी आन्दोलन नरोकिने प्रतिबद्धता व्यक्त भएपछि युनियनहरूबाट जनआन्दोलनमा सक्रिय सहभागी हुने घोषणा भयो ।
चैत २४	शाही सत्ताको विरोधमा सात राजनीतिक पार्टीहरूको संयुक्त आह्वानमा देशव्यापी जनआन्दोलनको सुरु भयो । सम्पूर्ण कलकारखाना, शिक्षण संस्था, यातायात, निर्माण, निजामती, स्वास्थ्य तथा सार्वजनिक सेवालगायतका क्षेत्रका श्रमिकहरूद्वारा आमहडताल घोषणा गरियो । जिफन्टका तत्कालिन उपाध्यक्ष ललित बस्नेतसहित सयौं श्रमिकहरू गिरफ्तार गरिए ।
चैत २४ देखि २०६३ वैशाख ११	देशव्यापी आमहडताल र जनआन्दोलन जारी रह्यो ।

२०६३ साल

वैशाख ११	आमहडतालको १९ औं दिन, तत्कालिन राजाद्वारा मध्यरातमा संसद पुनर्स्थापनाको घोषणासहित सातदलको मार्गचित्रानुरूप राज्य सञ्चालन हुने घोषणा भयो ।
----------	--

वैशाख २६	प्रतिनिधिसभाद्वारा श्रमसम्बन्धी शाही अध्यादेश संशोधनसहित लागू गर्ने घोषणा भयो ।
वैशाख २७	श्रम अध्यादेश खारेजीको लागि ट्रेड युनियनहरूको ७२ घण्टे अल्टिमेटम दिइयो ।
वैशाख २८	प्रतिनिधि सभाबाट श्रमिक अधिकारको घोषणा (तृतीय श्रेणीसम्मका अधिकृतलाई ट्रेड युनियनमा संगठित हुन पाउने व्यवस्था) गरियो ।
जेठ १	युनियनको मागबमोजिम श्रमसम्बन्धी शाही अध्यादेश खारेज गरियो ।
जेठ १०	पर्वतारोही दार्जे खत्रीद्वारा सगरमाथाको चुचुरोमा जिफन्टको झण्डा फहराइयो ।
जेठ १०	जिफन्ट, डिकोन्ट र एनटीयुसीको संयुक्त प्रतिनिधि मण्डलले तत्कालिन प्रम गिरिजाप्रसाद कोईरालासमक्ष एकल युनियन निर्माण सन्दर्भमा आवश्यक कानुन निर्माणका लागि ज्ञापनपत्र प्रस्तुत गरियो ।
जेठ २५	जिफन्ट प्रतिनिधिद्वारा जेनेभामा ७५ औं अन्तरराष्ट्रिय श्रम सम्मेलनमा सम्बोधन भयो ।
असार ११	जिफन्टको आयोजनामा भएको तेस्रो राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन सम्पन्न भयो ।
असार २१	अन्तरिम संविधान सुझाव आयोगसमक्ष जिफन्टलागत ३ वटा ट्रेड युनियनहरूद्वारा साझा सुझाव पेश गरियो ।
साउन २७	श्रमिकको न्यूनतम मासिक पारिश्रमिकमा २८.८९% र दैनिक पारिश्रमिकमा ३९.९% बृद्धि गरियो ।
साउन २८	पारिश्रमिक पुनरावलोकनको माग गर्दै चिया बगानमा श्रमिकद्वारा १४ दिन हडताल भयो ।
भदौ १५-१६	जिफन्टले बृहत राष्ट्रिय महिला सम्मेलन आयोजना गर्‍यो ।
असोज २४-२८	स्ट्रिटेन्ट इन्टरनेसनलको एसियाली कार्यशाला पहिलोचोटी नेपालमा आयोजना गरियो ।
कात्तिक १५-१७	अस्ट्रियाको भियनामा आयोजित अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन सम्मेलनद्वारा अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघ (आईटीयूसी) को स्थापना भयो । एसियाको असंलग्न ट्रेड युनियनको हैसियतमा जिफन्ट संस्थापक सदस्य भयो र त्यसको अन्तर्राष्ट्रिय परिषदमा निर्वाचित भयो ।
मङ्सिर १०	पोखरामा होटेल रेष्टुराँका श्रमिकद्वारा २ दिनको हडतालपछि पारिश्रमिक बृद्धि भयो ।

मङ्सिर १६	ट्रेड युनियनहरूद्वारा लाहानमा औद्योगिक शान्तिका लागि १० बुँदे घोषणापत्र जारी भयो । यसै घोषणामार्फत् एकल महासंघ निर्माणको दिशामा युनियनहरू बीच सहकार्यको सहमति भयो ।
मङ्सिर २६-२७	आईयुएफको आयोजनामा होटल, पर्यटनसम्बन्धी दक्षिण एसियाली सम्मेलन सम्पन्न भयो ।
पुस १६	होटेल क्षेत्रमा १०% सेवा शुल्क लागु गर्ने सम्झौता भयो ।
माघ १	मजदुर आयोगको प्रावधानसहित अन्तरिम संविधानको घोषणा भयो ।
माघ १	जिफन्टको आयोजनामा निजी तथा आवसीय विद्यालय शिक्षक/कर्मचारीहरूको प्रथम राष्ट्रिय भेला सम्पन्न भयो ।
माघ १९	जिफन्टको अग्रसरतामा घरेलु श्रमिकहरूको युनियन गठन भयो ।
चैत २८	संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रद्वारा संविधानसभामा श्रमिक वर्गको प्रतिनिधित्वको माग गर्दै ज्ञापनपत्र प्रस्तुत गरियो ।

२०६४ साल

वैशाख २-४	जिफन्टद्वारा सामाजिक रूपान्तरणका लागि उच्चस्तरीय परिसम्वाद कार्यक्रम आयोजना गरियो ।
असार १८	जिफन्टद्वारा संविधानसभा निर्वाचन प्रचारको लागी मतदाता शिक्षा अभियान कार्यक्रमको घोषणा भयो ।
साउन १४	जिफन्टको आयोजनामा संविधानमा श्रमिक महिला विषयक अन्तरक्रिया आयोजना गरियो ।

२०६५ साल

जेठ १४	जिफन्टका तत्कालीन उपाध्यक्ष विष्णु रिमाल, उपमहासचिव बिन्दा पाण्डेलगायत चार जना ट्रेड युनियन नेताहरू संविधानसभा सदस्यमा निर्वाचित भए ।
जेठ १५	संविधानसभाद्वारा राजतन्त्र उन्मुलन, गणतन्त्रको घोषणा भयो ।
असोज २	न्यूनतम मासिक पारिश्रमिक पुनरावलोकन भयो ।
असोज ४-६	जिफन्टको आयोजनामा महिला ट्रेड युनियनकर्मीहरूको दोस्रो दक्षिण एसियाली सम्मेलन सम्पन्न भयो ।
कात्तिक १०-११	जिफन्टलगायत ८ ट्रेड युनियन महासंघहरूको संयन्त्र जेटीयुसीसीद्वारा राष्ट्रिय ट्रेड युनियन सम्मेलनको आयोजना गरियो ।
मङ्सिर ०५	जिफन्टद्वारा श्रम र सिर्जना टेलिभिजन कार्यक्रमको सुरुवात गरियो ।

चैत २२-२५ जिफन्टको पाँचौ राष्ट्रिय महाधिवेशन काठमाडौँमा भव्यताका साथ सम्पन्न भयो ।

२०६६ साल

साउन १ सरकारद्वारा चितवन राष्ट्रिय निकुञ्जभित्र संचालित सातवटा जंगल रिर्साटहरू बन्द गर्ने निर्णय गरेपछि श्रमिकहरू आन्दोलनमा उत्रिए ।

साउन ५ जिफन्टद्वारा २० औं वार्षिक उत्सव कार्यक्रमको आयोजना र सोही दिन आइएलओ महासन्धि ८७ अनुमोदनका लागि अभियानको आरम्भ गऱ्यो । तत्कालिन सभामुखसमक्ष ज्ञापनपत्र प्रस्तुत गरियो । रूपान्तरणका बीस बर्ष नाराका साथ पुराना पुस्ताका युनियनकर्मीहरूको सम्मान गऱ्यो । सङ्गठन स्वतन्त्रता महासन्धि नं. ८७ अनुमोदन गराउने अभियान आरम्भ राष्ट्रव्यापी पर्चा वितरण र श्रमिक परिचालनबाट सुरु गरियो ।

भदौ २८ जिफन्टद्वारा नवनियुक्त श्रम सहचारीहरूसँग अन्तर्क्रिया आयोजना गरियो ।

पुस २० जिफन्टले संविधानमा श्रम अजेण्डाका विषयमा संविधानसभाका सदस्य र ट्रेड युनियनकर्मीहरू बीच छलफल कार्यक्रम आयोजना गऱ्यो ।

फागुन १३-१४ जिफन्ट प्रथम राष्ट्रिय युवा सम्मेलन सम्पन्न भयो ।

फागुन २४-२५ 'बराबर हक, मर्यादित काम र सम्मानित जीवन' नाराका साथ चौथो राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन सम्पन्न भयो ।

चैत १ विराटनगरका होटेल मजदुरद्वारा सेवा शुल्कको माग गर्दै हडताल भयो ।

२०६७ साल

असार १६ सर्वोच्च अदालतद्वारा श्रमिकका मागका सन्दर्भमा इन्डियन एयरलाइन्सलाई नेपालको श्रम कानूनको पालना गर्न आदेश भयो ।

साउन ८ जिफन्टद्वारा ज्यालाबृद्धिको माग गर्दै ज्यालाबृद्धि कार्ड अभियानको थालनी भयो ।

असोज १६ कोरियामा कार्यरत नेपाली श्रमिकको अधिकार रक्षाका लागि समझदारीपत्र (एमओयु)मा जिफन्ट र केसिटियुबीच हस्ताक्षर भयो ।

कात्तिक १२ जिफन्टका संस्थापक सदस्य माधव न्यौपानेको असामयिक निधन भयो ।

पुस ३ प्रवासी नेपाली श्रमिकको संरक्षणका लागि गन्तव्य राष्ट्रका ट्रेड युनियनसँग समझदारीपत्रमा हस्ताक्षर गर्ने अभियानको थालनी भयो । सामाजिक सुरक्षा कोषको स्थापना भयो ।

पुस १९ न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन भयो ।

चैत १० ज्यालाबृद्धि र सामाजिक सुरक्षा लागू गर्ने विषयमा ट्रेड युनियन महासंघहरू र रोजगारदाता सङ्गठनहरू बीच सम्झौता भयो ।

२०६८ साल

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

जेठ १२ सगरमाथा आरोही दोर्जे खत्रीले आईटियुसीको झण्डा सगरामाथामा फहराए ।

जेठ २३ आईएलओ गवर्निङ वडीको डेपुटी सदस्यमा पहिलोपटक जिफन्ट (बिन्दा पाण्डे) निर्वाचित भयो ।

साउन ११ चिया श्रमिकहरूको ज्यालाबृद्धिको सम्झौता भयो ।

असोज १३ केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार परिषद्को बैठकद्वारा श्रमिकको मासिक ज्यालामा रु.१६०० । बृद्धिसहित सामाजिक सुरक्षा लागू गर्ने सम्बन्धी २०६७ चैत १० गते ट्रेड युनियन महासंघहरू र रोजगारदाता सङ्गठनहरू बीच भएको सम्झौता अनुमोदन गरियो ।

कात्तिक ६ संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रको आयोजनामा दोस्रो राष्ट्रिय ट्रेड युनियन सम्मेलन सम्पन्न भयो ।

पुस ११ नेपाल राज्यभर लागू हुने गरी कृषि श्रमिकको दैनिक ज्याला निर्धारण गरियो ।

पुस १७ जिफन्टले दक्षिण कोरिया, मलेसिया, कुवेत र युएईका नवनि्युक्त श्रम सहचारीहरूसँग अन्तरक्रिया आयोजना गर्‍यो ।

फागुन ९-१२ श्रम निरीक्षणका लागि विभिन्न ६ ठाउँमा जिफन्टद्वारा अभियान संचालन गरियो ।

चैत १-२ जिफन्टले ठूला प्रतिष्ठान (२०० भन्दा बढी श्रमिक काम गर्ने)का अध्यक्षहरूको राष्ट्रिय भेला आयोजना गर्‍यो ।

२०६९ साल

वैशाख १९ जननिर्वाचित निकायमा श्रमिकको प्रतिनिधित्व दश प्रतिशतको मागका साथ राष्ट्रव्यापी बृहत अभियान सञ्चालन गरियो । जिफन्टले संस्थापक सदस्यहरू- स्व. माधव न्यौपाने अवार्ड र स्व. नुरु वाङ्छु शेर्पाको नाममा स्थापना गरेको अवार्ड वितरण गर्ने नयाँ परम्पराको थालनी गर्‍यो ।

जेठ १२ नवस्थापित ग्लोबल युनियन फेडेरसन- इण्डस्ट्री अलको झण्डासहित युनिट्राभको केन्द्रीय सदस्य दोर्जे खत्री आठौँपटक सगरमाथाको शिखरमा पुगे ।

असार २५-२७	तेस्रो राष्ट्रिय श्रम तथा रोजगार सम्मेलन सम्पन्न भयो ।
मङ्सिर २३,	पहिलो ऐतिहासिक श्रमिक कन्सर्ट आयोजना (खनार, सुनसरी) भयो ।
फागुन २४-२५	महिलाविरुद्ध हुने हिंसा अन्त्य गर्ने प्रतिबद्धता र आचारसंहिता जारी गर्दै पाँचौँ राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन सम्पन्न भयो ।

२०७० साल

जेठ २७	चिया बगानबाहेक प्रतिष्ठानमा लागू हुने गरी न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरियो ।
साउन ३	जिफन्टको दोस्रो राष्ट्रिय युवा श्रमिक सम्मेलन सम्पन्न भयो ।
भदौ १०	चिया बगान श्रमिकहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरियो ।
पुस १८	जिफन्टका तीनजना नेताहरू संविधानसभामा निर्वाचित भए ।
चैत १४-१७	छैटौँ राष्ट्रिय महाधिवेशन सम्पन्न भयो । महाधिवेशनले जिफन्ट ट्रेड युनियन पोलिसी ईनिष्टिच्युट (टुपी) स्थापना गर्‍यो । श्रम शिक्षा विषयमा नियमित ट्रेड युनियन स्कूल सञ्चालन गर्ने निर्णय गर्‍यो ।

२०७१ साल

जेठ १४	आईएलओ गवर्निङ वडीको डेपुटी सदस्यमा दोस्रोपटक जिफन्ट (विन्दा पाण्डे) निर्वाचित भयो ।
जेठ ८ गते	बर्लिनमा सम्पन्न आईटियुसीको तेस्रो विश्व सम्मेलनले स्व दोर्जे खत्रीलाई जलवायू अभियानको ट्रेड युनियन नायकको मान्यता दिँदै अन्तर्राष्ट्रिय पुरस्कार स्थापना गर्‍यो ।
साउन ४	जिफन्टको पच्चीसौँ स्थापना दिवसको भव्य समारोह आयोजना गरियो । समारोहलाई संविधानसभाका अध्यक्ष सुवास नेम्वाङ, आईएलओ महानिर्देशक गाइ राइडर, आईटियुसीका महासचिवलगायत विशिष्ट व्यक्तिहरूबाट सम्बोधन भयो । एक करोड राशीको जिफन्ट ऐक्यबद्धता कोष स्थापना गरियो ।
पुस	वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूलाई प्रस्थान गर्नुअघि वैदेशिक रोजगार विभाग परिसरमै अभिमुखीकरण गर्न जिफन्टले स्वयम्सेवक परिचालन गर्ने वैदेशिक रोजगार विभागसँग सम्झौता गर्‍यो ।
माघ ४,	जिफन्टले नियमित ट्रेड युनियन स्कूल सुरु गर्‍यो ।
माघ २५	तत्कालिन राष्ट्रपति विद्यादेवी भण्डारीले श्रम संसदको पहिलो सत्रको उद्घाटन गर्नुभयो ।

फागुन ०३	न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन गरी १७०० बृद्धि गरियो ।
चैत्र १९	कतारमा श्रमिकको सुरक्षाको माग गर्दै ट्रेड युनियनहरूले काठमाडौँमा पत्रकार सम्मेलन आयोजना गरे ।

२०७२ साल

वैशाख १२	विनाशकारी भूकम्पले ९ हजारभन्दा बढी मानिसको ज्यान लियो । हजारौं भवन तथा संरचनाहरू ध्वस्त पाऱ्यो ।
जेठ २५	स्वीट्जरल्याण्डको जेनेभामा नेपाल फोरमको आयोजना गरियो । फोरममा विभिन्न देशका १५० प्रतिनिधिको सहभागिता रहेको थियो ।
असार ०२	जिफन्टले काभ्रे जिल्लाको चतुरेगाउँमा भूकम्पपीडितका ३७ घर र एउटा सामुदायिक भवन निर्माण गरी हस्तान्तरण गर्‍यो । यसअघि २ करोड बराबरको राहत सामग्री वितरण गर्नुका साथै एक महिना स्वयंसेवा अभियानमा विभिन्न स्थानमा भत्किएका संरचना पन्छाउने र अस्थायी टहरा बनाउने काममा सहयोग गर्‍यो ।
साउन ०४	सरकारले 'फ्री भिसा फ्री टिकट' नीति स्वीकृत गर्‍यो । यसबाट एजेन्सीहरूले ६ खाडी देश र मलेसियामा काम गर्न जाने कामदारबाट सेवा शुल्कको रूपमा अधिकतम रु १० हजार मात्र लिन पाउने सीमा तोकियो ।
साउन ०५	नयाँ संविधानमा सम्बोधन गर्नुपर्ने श्रमिक समस्याबारे संविधानसभाका अध्यक्ष सुवास नेवाडसमक्ष ट्रेड युनियनले सुझाव पेश गरे ।
साउन ३०	नेपाल र इजरायलले केयरगिभर्सका लागि बजार खोल्ने ट्रायल सम्झौतामा हस्ताक्षर गरे ।
असोज ३	संविधानसभाद्वारा नेपालको संविधान जारी ।
असोज ७	नेपालको नयाँ संविधान समावेशी नभएको भन्दै भारतले नेपालसँगका सीमानाका प्रमुख नाकाहरूमा अघोषित नाकाबन्दी लगाएको ।
असोज ७	नेपालको नयाँ संविधान समावेशी नभएको भन्दै भारतले नेपालसँगका सीमानाका प्रमुख नाकाहरूमा अघोषित नाकाबन्दी लगाएको ।
असोज २४	भारतीय नाकाबन्दीविरुद्ध जिफन्टलगायत ट्रेड युनियनबाट प्रतिवाद भयो ।
असोज २९	ओनसरी घर्ती देशको पहिलो महिला सभामुखमा निर्वाचित ।
कात्तिक ११	श्रीमती विद्यादेवी भण्डारी देशको पहिलो महिला राष्ट्रपतिमा निर्वाचित ।
कात्तिक २३	जिफन्टका अध्यक्ष विष्णु रिमाल प्रधानमन्त्रीका मुख्य सल्लाहकार नियुक्त ।

मङ्सिर २९	मलेसिया, कतार र युएईमा रहेको जिफन्ट सपोर्ट गुरूपले आप्रवासी श्रमिक दिवसको अवसरमा विभिन्न कार्यक्रम आयोजना गर्‍यो ।
पुस ३	जिफन्ट राष्ट्रिय प्रतिनिधि परिषद् बैठक सुरु, नयाँ संविधान र श्रमसम्बन्धी विषयमा अन्तरक्रिया कार्यक्रमको आयोजना भयो ।
माघ १५ - फागुन १ ५सम्म	नयाँ संविधान र अन्य समसामयिक राजनीतिक तथा श्रम मुद्दाहरू सम्बोधनको मागसहित जिफन्टले १ महिने राष्ट्रिय अभियान सुरु गर्‍यो ।
माघ १८	चिया बगान प्रतिष्ठानहरूमा काम गर्ने कामदार/कर्मचारीहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण ।
माघ २२	भारतले लगाएको नाकाबन्दी हटायो ।
चैत ३०	सुशिला कार्की नेपालको पहिलो महिला कामु प्रधानन्यायाधीशमा नियुक्त ।
२०७३ साल	
साउन १४	भूकम्पपछिको पुनर्निर्माणबारे ट्रेड युनियन र पुनर्निर्माण प्राधिकरणबीच छलफल आयोजना भयो ।
भदौ ३०	जेटियुसीसीले श्रम विधेयक र सामाजिक सुरक्षा विधेयकमा अन्तरक्रिया आयोजना गर्‍यो ।
कात्तिक ११	जेटियुसीसीले औद्योगिक सम्बन्ध ऐन फिर्ता लिन माग गर्‍यो ।
२०७४ साल	
वैशाख २७	जिफन्टका अध्यक्ष विष्णु रिमालद्वारा लिखित 'गरी खानेको नाममा' ('इन द नेम अफ वर्किङ्ग पिपुल') पुस्तक सार्वजनिक ।
जेठ ३१	तेस्रो कार्यकालको लागि आईएलओ गर्वनिड वडीको डेप्युटी सदस्यमा जिफन्ट (बिन्दा पाण्डे) निर्वाचित ।
मङ्सिर ३	जेटियुसीसीबाट नेपाल सरकारविरुद्ध आईएलओमा उजुरी दर्ता गर्‍यो ।
पुस १	जिफन्टले श्रम अडिटका बारेमा अन्तरक्रिया कार्यक्रम आयोजना गर्‍यो ।
फागुन ११	जिफन्टका तत्कालिन अध्यक्ष विष्णु रिमाल प्रधानमन्त्रीको प्रमुख सल्लाहकारमा दोस्रोपटक नियुक्त ।
फागुन २४	नयाँ नेतृत्व चयन गर्दै जिफन्ट श्रमिक महिला सम्मेलन सम्पन्न भयो ।
फागुन २७	जिफन्ट तेस्रो राष्ट्रिय युवा सम्मेलन सम्पन्न भयो ।
चैत १९	नयाँ नेतृत्व चयन गर्दै जिफन्टको सातौँ राष्ट्रिय महाधिवेशन सम्पन्न भयो ।
चैत २३	मणिपाल अस्पतालमा भएको दमनको विरोधमा ट्रेड युनियनले प्रदर्शन गरे ।

वैशाख ३१ जिफन्टले सिन्धुपाल्चोकमा निर्माण गरेको सामुदायिक भवन हस्तान्तरण गर्‍यो ।

२०७५ साल

वैशाख १८ जिफन्टको नेतृत्व हस्तान्तरण समारोह आयोजना गरियो । तीन दशकदेखि (महासचिव, उपाध्यक्ष र अध्यक्ष पदमा रही) नेतृत्वमा रहेका तत्कालिन अध्यक्षको हार्दिक विदाई गरियो ।

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

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

जेठ ०७ युनिट्राभका केन्द्रीय सदस्य मिङ्मा ग्याबु शेर्पा (डेभिड) ले सगरमाथामा इम्प्रेसन नेपालको झण्डा फहराए ।

जेठ २६ जिफन्ट र जेटियुसीसीद्वारा जोर्डनमा रहेका नेपाली आप्रवासी कामदारको सुरक्षाका लागि संयुक्त समझदारी पत्रमा हस्ताक्षर भयो ।

असार ३१ जिफन्ट र अन्टुफबीच बनेको ट्रेड युनियन एकता कार्यदलको पहिलो बैठक बस्यो ।

असार ३२ गते सरकारी, गैरसरकारी र निजी क्षेत्रका कामदार तथा कर्मचारीहरूको पारिश्रमिक बैंक खातामार्फत् अनिवार्य भुक्तानीको व्यवस्था गर्ने निर्णय भयो ।

साउन १३ जिफन्ट र अन्टुफको संयुक्त एकता कार्यविधि घोषणा भयो ।

साउन ३१ गते साउन १ गतेबाट लागू हुनेगरी न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण भयो ।

भदौ २६ युनियन एकीकरणका लागि जिफन्ट/अन्टुफ संयुक्त भेला सम्पन्न ।

असोज १९ श्रमिक आपूर्तिकर्तामार्फत श्रमिक काममा लगाउने कामको सूची प्रकाशन ।

कात्तिक १४ नेपाल हाइड्रो एण्ड इलेक्ट्रिक लि. बुटवलका श्रमिक सामूहिक माग पूरा गर्न हडताल शुरु ।

कात्तिक २९ सामाजिक सुरक्षा योजनाको प्रभावकारी कार्यान्वयनबारे छलफल ।

मङ्सिर ७	जिफन्ट-ट्रेड युनियन पोलिसी ईनिष्ट्रिच्युटले विश्वविद्यालय शिक्षामा श्रमसम्बन्धी विषय समावेश गर्ने सन्दर्भमा अन्तरक्रिया आयोजना।
मङ्सिर ८	प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम र श्रम बजार सुधारसम्बन्धी उच्चस्तरीय छलफल आयोजना।
मङ्सिर १४	सामाजिक सुरक्षा योजना सुरु, जिफन्टद्वारा द्वीप प्रज्वलन गरी सामाजिक सुरक्षा योजनाको स्वागत।
चैत १०	जिफन्टले योगदानात्मक सामाजिक सुरक्षासम्बन्धी तालिमको आयोजना गर्‍यो।
चैत १५	जिफन्टले सिमेन्ट उद्योगहरूलाई व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यको तालिम आयोजना गर्‍यो।

२०७६ साल

वैशाख १७	जिफन्टले श्रम कानूनको कार्यान्वयनको अवस्थासम्बन्धी पहिलो श्रम अडिट रिपोर्ट प्रकाशित गर्‍यो।
वैशाख ३१	आन्दोलनपछि चिया बगानमा न्यूनतम पारिश्रमिक कार्यान्वयन गर्ने सम्झौता।
जेठ ०३	जिफन्ट र अन्टुफ एकता कार्यदलको संयोजकमा जिफन्टका अध्यक्ष विनोद श्रेष्ठ र सहसंयोजकमा अन्टुफका अध्यक्ष जगत सिम्खडा चयन।
साउन ११	त्रिभुवन विश्वविद्यालय र जिफन्ट टुपीको संयुक्त आयोजनामा स्नातकोत्तर तहको श्रम अध्ययनको पाठ्यक्रमलाई अन्तिम रूप दिन कार्यशाला आयोजना।
भदौ ८	ट्रेड युनियन संघ/महासंघका नेताहरूसँग सामाजिक सुरक्षा योजनालाई अन्तिम रूप दिन अन्तरक्रिया आयोजना भयो।
कात्तिक २९	सुधारिएको अर्थतन्त्र र समृद्ध श्रमिक वर्गसम्बन्धी जिफन्टले उच्चस्तरीय नीति सम्मेलन आयोजना गर्‍यो।
मङ्सिर ११	योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा दिवस सम्पन्न।
चैत ११	दोस्रोपटक कोरोना भाइरसको संक्रमण पुष्टि भएपछि देशव्यापी लकडाउन घोषणा भयो।

२०७७ साल

जेठ ७	लिम्पियाधुरा, लिपुलेक र कालापानी समेटिएको नेपालको नयाँ राजनीतिक नक्सालाई मन्त्रिपरिषद्ले स्वीकृत गरेको छ।
साउन ०७	देशव्यापी लकडाउन सकिए पनि स्थानीय तहमा लकडाउन जारी रह्यो।

साउन १८	सामाजिक सुरक्षा प्रणाली कार्यान्वयन गर्ने सम्बन्धमा आउटसोर्स कम्पनी र युनियनका रोजगारदाताबीच छलफल सम्पन्न भयो ।
मंसिर १५	स्वास्थ्य बीमामा आबद्ध सबैलाई भरपर्दो स्वास्थ्य सुबिधा दिने उद्देश्यबाट देशभरीका पालिकाहरूमा एकैदिन ३९६ आधारभूत अस्पताल शिलान्यास गरियो ।
फागुन २३	सर्वोच्च अदालतद्वारा नेकपा (एमाले) र नेपाल कम्युनिष्ट पार्टी (माओवादी केन्द्र) बीच एकीकरण भई गठन गरिएको सत्तारूढ पार्टी- नेपाल कम्युनिष्ट पार्टी (नेकपा)को नाम रद्द, एकीकृत पार्टी नयाँ नाममा दर्ता गर्न १५ दिनको समय दिइयो । तर यही बिन्दुबाट नेकपा (नेकपा) भङ्ग भई एमाले र माके पुनर्जीवित भयो ।
चैत ०३	योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषमा आबद्ध हुन बैंकर्स एशोसियनलाई पत्राचार गरियो ।
चैत २७	योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत हुनका लागि सार्वजनिक सूचना प्रकाशित गरियो ।
२०७८ साल	
वैशाख १६	कोभिड १९ का कारण दोस्रो चरणको लकडाउन सुरु भयो ।
वैशाख २३	लकडाउनका कारण जिफन्टद्वारा राष्ट्रिय कमिटीको भर्चुअल बैठक आरम्भ ।
जेठ १	योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषले बैंकर्स एशोसियनलाई पत्र लेखि उक्त एशोसियन मातहतका बैंक/वित्तीय संस्थाहरूलाई कोषमा सूचिकृत हुन अनुरोध गर्‍यो ।
असार ०१	अनौपचारिक श्रम क्षेत्रका श्रमिकलाई पालिकामा सूचिकृत गर्नेसम्बन्धी कार्यविधि मस्यौदामा छलफल सुरु ।
असार १०	योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषले प्रकाशित गरेको सूचना संविधान विपरित रहेको भन्दै माछापुच्छ्रे बैंक लि. कर्मचारी संघको तर्फबाट विकास श्रेष्ठले उत्प्रेषण आदेशको माग गर्दै सर्वोच्च अदालतमा मुद्दा दर्ता गरे ।
साउन १९	सर्वोच्च अदालतले प्रस्तुत निवेदनको अन्तिम किनारा नलागेसम्म कोषमा सूचिकृत गराउन भए गरेका सम्पूर्ण काम कारवाही तथा निर्णयहरू यथास्थितिमा राख्न अन्तरिम आदेश जारी गर्‍यो ।
भदौ ९	माधव नेपालको नेतृत्वमा एमाले चोइट्याइ नेकपा (एकीकृत समाजवादी) गठन गरेको घोषणा ।

फागुन २४ अन्तर्राष्ट्रिय श्रमिक महिला दिवसको सन्दर्भमा जिफन्टद्वारा श्रमिक महिला सम्मेलन आयोजना ।

२०७९ साल

साउन ७ जिफन्टको ८औं राष्ट्रिय महाधिवेशन सम्पन्न ।

भदौ ८ जिफन्टको नेतृत्व हस्तान्तरण कार्यक्रम सम्पन्न ।

मङ्सिर २५ अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक र स्वरोजगार श्रमिकहरूलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकरण सम्बन्धी कार्यविधि २०८० वैशाखबाट लागू हुने गरी स्वीकृत भयो ।

चैत ०८ वैदेशिक रोजगारमा जाने श्रमिकहरूलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकरण अनिवार्य गरियो ।

२०८० साल

साउन १ न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण, रु. १७३०० कायम ।

साउन ३१ प्रधानमन्त्रीबाट अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक र स्वरोजगार श्रमिकहरूको योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकरण शुभारम्भ भयो ।

कारखाना तथा कारखानामा काम गर्ने मजदुरसम्बन्धी ऐन २०१६, श्रम ऐन, २०४८ र श्रम ऐन, २०७४ सङ्क्षिप्त तुलना

मजदुरसम्बन्धी ऐन, २०१६	श्रम ऐन, ०४८
ऐनले समेटेको दायरा	
» तत्कालिन मन्त्रिपरिषद्बाट ऐन बनाउने अधिकार अन्तर्गत बनाइएको ।	» बहुदलीय व्यवस्था पुनवहाली भएपछिको पहिलो निर्वाचित संसदबाट बनाइएको ।
ऐनले समेटेको दायरा	
<ul style="list-style-type: none"> » शक्ति प्रयोग गरी उत्पादन हुने कारखानामा दश वा सोभन्दा बढी मजदूर भएमा मात्र लागु हुने । » शक्ति प्रयोग नगरी उत्पादन हुने कारखानामा बीस वा सोभन्दा बढी मजदूर भएमा मात्र लागु हुने । » औद्योगिक क्षेत्रका कारखानामा जति मजदूर भए पनि लागु हुने । » ऐनका केही दफाहरू २०१८ पुस १ देखि केही जिल्लामा मात्र लागु हुने गरी राजपत्रमा सूचना प्रकाशित भएको । ऐन पूर्णरूपमा २०३५ असार ५ देखि मात्र लागु भएको । 	<ul style="list-style-type: none"> » दश जनाभन्दा बढी कामदार कर्मचारी कार्यरत प्रतिष्ठानमा मात्र लागु हुने । » औद्योगिक क्षेत्रका प्रतिष्ठानहरूमा जति कामदार/कर्मचारी भए पनि लागु हुने । » आंशिक समय काम गर्ने श्रमिक, तालिमी, विदेशी नागरिक, व्यवस्थापक, नेपाल सरकारको स्वामित्वको प्रतिष्ठानका कर्मचारी र कतिपय अवस्थामा विद्यालय, बैंक आदिमा यो ऐन नलाग्ने ।
ऐनले गरेको श्रमिकको परिभाषा	
<ul style="list-style-type: none"> » “मजदूर” भन्नाले कुनै उत्पादन कार्य, वा त्यस्तो कार्यको निमित्त प्रयोग भएको घर जग्गा वा मेशिनरीको कुनै भागको सरसफाई गर्ने काम, वा त्यस्तो उत्पादन कार्यको विषयसँग सम्बन्धित वा आकस्मिक अरू कुनै किसिमको कार्यमा ज्याला दिई काममा लगाइएको व्यक्ति 	<ul style="list-style-type: none"> » “कर्मचारी” भन्नाले प्रतिष्ठानको प्रशासनिक कार्यमा संलग्न व्यक्ति । » “कामदार” भन्नाले प्रतिष्ठानको उत्पादन कार्य वा सेवा प्रदान गर्ने कार्य समेत अरू कुनै आकस्मिक काम गरेबापत पारिश्रमिक दिई काम लगाइएको व्यक्ति (व्यवस्थापकबाहेक पिसरेट, ठेक्का वा करारअन्तर्गत काम गर्ने कामदार समेत) ।

श्रम ऐन, ०७४

- » संविधानसभाबाट नेपालको संविधान जारी भएपछि रूपान्तरित संसदद्वारा बनाइएको ।

 - » सबै क्षेत्रमा (घरेलु श्रमिकदेखि एक जनामात्र श्रमिक कार्यरत स्थानमा समेत) लागु हुने ।

 - » “श्रमिक” भन्नाले पारिश्रमिक लिई रोजगारदाताको लागि शारीरिक वा बौद्धिक कार्य गर्ने कामदार वा कर्मचारी वा जुनसुकै पदनाम दिई काममा लगाईएको व्यक्ति ।
 - » रोजगारदाताको तर्फबाट श्रमिकको काममा मूल्याङ्कन, नियन्त्रण र सुपरीवेक्षण गर्ने अधिकार दिई प्रबन्धक तह वा सोभन्दा माथिल्लो पदमा कार्यरत व्यवस्थापक समेतको “व्यवस्थापकीय श्रेणीको श्रमिक”लाई समेत ऐनको संरक्षण रहेको ।
-

मजदुरसम्बन्धी ऐन, २०१६	श्रम ऐन, ०४८
आधारभूत अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डको आत्मसात	
<ul style="list-style-type: none"> » ऐन निर्माण हुँदा मजदुर संघ खोल्न पाउने व्यवस्था भएको तर त्यो व्यवस्था ऐन कार्यान्वयनमा आउनुअघि नै संशोधन गरिएको । » कुनै पनि प्रकृतिको 'अधिकार'को व्यवस्था नगरिएको । 	<ul style="list-style-type: none"> » बालश्रम निषेध गर्ने र सामूहिक सौदावजगीको व्यवस्था रहेको । » बाध्यकारी श्रम निषेध गर्ने, भेदभाव अन्त्य गर्ने, युनियनमा संलग्न हुने जस्ता विषयहरूलाई अधिकारका रूपमा नस्वीकारिएको ।
श्रम ऐनका व्यवस्थाहरू रोजगारीका लागि न्यूनतम मानक	
<ul style="list-style-type: none"> » यस विषयमा ऐन मौन । 	<ul style="list-style-type: none"> » श्रम ऐन रोजगारीका लागि न्यूनतम मानक हो वा अधिकतम हो भन्नेमा अस्पष्टता रहेको ।
रोजगारी प्रकृति र सर्त	
<ul style="list-style-type: none"> » स्थायी, अस्थायी र करारमा काम लगाउन सकिने उल्लेख भए पनि स्थायी, अस्थायी र करारका कामदारको व्याख्या उल्लेख नभएको । 	<ul style="list-style-type: none"> » श्रमिकलाई स्थायी, ठेक्का, दैनिक ज्यालादारी र करारमा काममा लगाउन पाइने, » परीक्षणकाल २४० दिन हुने, त्यति समय नियमित काम गरेपछि श्रमिक स्थायी हुने । स्थायी श्रमिकले मात्र कानूनमा उल्लेख गरिएका कतिपय सुविधाहरू पाउने ।
स्वामित्वमा परिवर्तन	
<ul style="list-style-type: none"> » कुनै व्यवस्था नरहेको । 	<ul style="list-style-type: none"> » स्वामित्वमा हुने परिवर्तनले श्रमिकको सेवा सर्त र सुविधामा फरक नपर्ने ।
प्रशिक्षार्थी	
<ul style="list-style-type: none"> » कुनै व्यवस्था नरहेको । 	<ul style="list-style-type: none"> » कुनै व्यवस्था नरहेको ।

श्रम ऐन, ०७४

- » नेपालले अनुमोदन गरेको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको आधारभूत महासन्धिहरूलाई आत्मसात गरी त्यसलाई नेपालको संविधानको विभिन्न धारामार्फत् अभिव्यक्त गरिएकोले व्यवहारमा लागू गर्न बाँधा श्रम निषेध गर्ने, बालश्रम निषेध गर्ने, भेदभावलाई अन्त्य गर्ने तथा सामूहिक सौदाबाजी र युनियनमा सहभागी हुन पाउने अधिकारलाई प्रत्याभुत गरी सोविरुद्ध भएको काम दण्डनीय बनाउने विशेष परिच्छेद नै थप गरिएको ।
- » रोजगारीका लागि न्यूनतम मापदण्ड मानिएको, यस ऐन तथा नियमावलीमा व्यवस्था गरेभन्दा कम हुने गरी रोजगार सम्झौता गर्न नपाइने उल्लेख गरिएको र ऐनमा उल्लेख भएभन्दा कम हुने गरी सम्झौता गरेमा त्यस्तो सम्झौता बदर हुने किटानी गरिएको ।
- » जुनसुकै सर्तमा काम लगाए पनि काम सुरु गरेकै दिनबाट समान प्रकारको सुविधा पाउने व्यवस्था गरेको,
- » जुनसुकै प्रकारको रोजगारीको लागि पनि परीक्षणकाल ६ महिना (१८० दिन) को हुने र सो अवधिमा सेवाबाट हटाउन सकिने व्यवस्था गरेको, कामका सर्तको वर्गीकरण ५ किसिममा गरिएको:
 - (क) नियमित रोजगारी (निरन्तर आवश्यक पर्ने काम वा रोजगार सम्झौतामा केही पनि उल्लेख नगरेको भए जुनसुकै प्रकृतिको काम),
 - (ख) कार्यगत रोजगारी (तोकेर लगाउने काम),
 - (ग) समयगत रोजगारी (अवधि तोकेर लगाउने काम),
 - (घ) आकस्मिक रोजगारी (एक महिनाको अवधिमा सात दिनभन्दा कम लगाइने काम), र
 - (ङ) आंशिक रोजगारी (सप्ताहमा पैंतीस घण्टाभन्दा कम गर्नुपर्ने काम) ।
- » अधिल्लो कानुनी व्यवस्थालाई निरन्तरता दिँदै निर्माण व्यवस्थापन र हस्तान्तरण प्रणाली अन्तर्गत स्वामित्व हस्तान्तरण भए पनि फरक नपर्ने भनी थप स्पष्ट व्यवस्था गरेको ।
- » कुनै प्रतिष्ठानले कुनै शिक्षण संस्थाको पाठ्यक्रमअनुरूप सम्झौता गरी श्रमिकको रूपमा नभई प्रशिक्षार्थीलाई काममा लगाउन सकिने । प्रशिक्षार्थीको कार्य-समयको निश्चितता र व्यवसायजन्य सुरक्षाको व्यवस्था भने हुनुपर्ने ।

मजदुरसम्बन्धी ऐन, २०१६	श्रम ऐन, ०४८
तालिमी	
» कुनै व्यवस्था नरहेको ।	» कुनै व्यवस्था नरहेको ।
आंशिक समयको काम	
» कुनै व्यवस्था नरहेको ।	» कुनै व्यवस्था नरहेको ।
वर्क-परमिटसम्बन्धी व्यवस्था	
<ul style="list-style-type: none"> » श्रम विभागको स्वीकृति लिई गैरनेपाली नागरिकलाई करारमा नियुक्ति गर्न सकिने, » कारखानाको व्यवस्थापकले त्यस्तो गैरनेपाली नागरिकले गरेको काम क्रमशः नेपाली मजदुरले सिक्दै जाने तुल्याउन आवश्यक प्रबन्ध गर्नुपर्ने । 	<ul style="list-style-type: none"> » श्रम विभागबाट श्रम इजाजत नलिई विदेशी नागरिकलाई काममा लगाउन नपाइने, » करारमा लेखिएको सुविधा मात्र विदेशीले पाउने, » प्रतिष्ठान व्यवस्थापकले विदेशीले गरिरहेको काम क्रमशः नेपाली श्रमिकलाई सिकाउने व्यवस्था गर्नुपर्ने, » एक पटकमा दुई वर्षको आधारमा बढीमा सात वर्षमात्र विदेशीलाई काममा लगाउन पाइने ।
काम गर्ने समय र ओभरटाइम	
<ul style="list-style-type: none"> » प्रतिदिन ८ घण्टा र सप्ताहमा ४८ घण्टाको कार्य समय, » सप्ताहमा १ दिन छुट्टी दिनुपर्ने, » ओभरटाइम काममा लगाउँदा बालिग र नाबालिगलाई बढीमा क्रमशः ३ र २ घण्टा प्रतिदिनको दरले हप्तामा क्रमशः १५ घण्टा र १० घण्टा ननाघ्ने गरी काममा लगाउन पाइने, » ओटी गर्न बाध्य नपारिने । 	<ul style="list-style-type: none"> » दिनमा ८ घण्टा र हप्तामा ४८ घण्टा कार्य समय, » लगातार ५ घण्टा काम गरेपछि आधा घण्टाको विश्राम दिनुपर्ने, » हप्तामा २० घण्टामात्र ओभरटाइमको व्यवस्था रहेको, » ओटी गर्न बाध्य नपारिने ।

श्रम ऐन, ०७४

- » काम सिकाउने उद्देश्यले एक वर्षभन्दा बढी नहुने गरी तालिमीलाई काममा लगाउन पाइने,
 - » तालिमीलाई न्यूनतम पारिश्रमिक, बिरामी बिदा तथा उपदान, सञ्चय कोष, बीमालगायतका सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था गर्नुपर्ने, उही प्रतिष्ठानमा उनीहरूलाई फेरि काम दिइएमा परीक्षणकाल पार गरिरहनु नपर्ने।
-
- » हप्तामा ३५ घण्टाभन्दा कमको काममा आंशिक समयको लागि काममा लगाउन सकिने,
 - » आंशिक समयका श्रमिकले पनि अन्य सरह कार्यसमयको अनुपातमा सबै सुविधा पाउने र अन्यत्र पनि काम गर्न पाउने।
-
- » विदेशी लगानीका प्रतिष्ठानको कार्यकारी प्रमुख र थप केही सङ्ख्याका श्रमिकको वर्कपरमिटको प्रक्रिया पूरा नभएको भए पनि अभिलेख राखी कामको अनुमति दिने व्यवस्था रहेको,
 - » ३ महिनाभन्दा कम अवधिको मर्मत वा नयाँ प्रविधिको जडान वा यस्तै अन्य आकस्मिक काम गर्नको लागि आउने प्राविधिकलाई पनि अभिलेख राखी नेपालमा काम गर्न पाउने थप व्यवस्था रहेको,
 - » काम गर्ने अवधि रोजगार सम्झौतामा लेखिएबमोजिम हुने तर अन्य सुविधा नेपाली श्रमिकसरह नै हुने व्यवस्था गरिएको।
-
- » दिनमा ८ घण्टा र हप्तामा ४८ घण्टा कार्य समय,
 - » लगातार ५ घण्टा काम गरेपछि आधा घण्टाको विश्राम,
 - » दैनिक ४ घण्टा र हप्तामा २४ घण्टा ओभरटाइमको व्यवस्था रहेको,
 - » ओटी बाध्य नपारिने तर कुनै काम सम्पन्न नहुँदा कसैको जीवन, सुरक्षा तथा स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर पर्नसक्ने वा रोजगारदातालाई गम्भीर हानी नोक्सानी हुने भएमा अतिरिक्त समय काममा लगाउन सकिने।

मजदुरसम्बन्धी ऐन, २०१६	श्रम ऐन, ०४८
महिला श्रमिक र लैङ्गिक समानताको विषय	
<ul style="list-style-type: none"> » बिहान ६ बजेदेखि साँझ ६ बजेसम्म बाहेक 'जनाना'लाई कुनै पनि कारखानामा काम लगाउन नहुने । 	<ul style="list-style-type: none"> » बिहान ६ बजेदेखि बेलुका ६ बजेको बीचमा मात्र महिला श्रमिकलाई काममा लगाउनुपर्ने ।
पारिश्रमिकसम्बन्धी व्यवस्था	
<ul style="list-style-type: none"> » प्रत्येक महिना वेतन दिनु पर्ने । » वेतनदर निर्धारण गर्दा सरकारलाई सल्लाह दिन समिति र एक वा एकभन्दा बढी उपसमितिको गठन गरी विभिन्न ठाउँहरूमा जाँचबुझ गराई सो सुझाव पठाई न्यूनतम दर नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित गर्ने । 	<ul style="list-style-type: none"> » न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन हुनसक्ने तर कति अवधिमा भन्नेमा कानुन मौन, » पारिश्रमिक, दैनिक, साप्ताहिक, पाक्षिक र मासिक रूपमा पाउने व्यवस्था, » एक वर्षको सेवा अवधि पूरा गरेका स्थायी श्रमिकले आधा दिनको पारिश्रमिक बराबरको ग्रेड पाउने, » कानुनी रूपमा दर्शैँखर्च जस्ता चाडपर्व खर्च पाउने व्यवस्था स्थायी श्रमिकलाई समेत नरहेको ।
पारिश्रमिकबाट युनियन शुल्क कट्टा गर्न पाउने	
<ul style="list-style-type: none"> » कुनै पनि व्यवस्था नरहेको । 	<ul style="list-style-type: none"> » श्रमिकको पारिश्रमिकबाट युनियन शुल्क कट्टा गर्न नपाइने ।

श्रम ऐन, ०७४

- » सुर्यास्त भएपछि वा सूर्योदय हुनुभन्दा अघि कार्य समय प्रारम्भ वा समाप्त हुने गरी महिलालाई काममा लगाउँदा यातायातको प्रबन्ध गर्नुपर्ने,
 - » कार्यस्थलमा यौन दुरुत्साहन गर्नेलाई कारबाहीको व्यवस्था गरिएको,
 - » महिला श्रमिक गर्भवती भएको जानकारी दिएपछि उनको स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर नपर्ने काममा लगाउनुपर्ने,
 - » श्रम सल्लाहकार समितिमा रोजगारदाता र ट्रेड युनियनबाट २/२ जना महिलाको प्रतिनिधित्व अनिवार्य गरिएको ।
-
- » न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्न सरकारले स्थायी त्रिपक्षीय समिति बनाउने । पुनरावलोकनको प्रक्रिया, प्रत्येक २ वर्षमा वैशाख १ गतेबाट सुरु हुने र श्रावण १ गतेबाट लागु हुने व्यवस्था गरिएको,
 - » पारिश्रमिकको भुक्तानी १ महिनाभन्दा फरक पार्न नपाइने र खाईपाई आएको पारिश्रमिक तथा सुविधा घटाउन नपाइने व्यवस्था रहेको,
 - » एक वर्षको सेवा अवधि पूरा गरेका प्रत्येक श्रमिकले आधा दिनको पारिश्रमिक बराबरको ग्रेड पाउने र थप ग्रेड कार्यसम्पादनबमोजिम गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको,
 - » १ महिनाको आधारभूत पारिश्रमिक बराबरको रकम चाडपर्व खर्चको रूपमा पाउने र कुनै श्रमिकले १ वर्ष पूरा अवधि काम नगरेको भए काम गरेको अवधिको आधारमा समानुपातिक हिसाबले पाउने व्यवस्था गरिएको ।
-
- » युनियनको सदस्यता शुल्क तथा सामूहिक सौदाबाजी शुल्क पारिश्रमिकबाट कट्टा गर्न पाइने ।

मजदुरसम्बन्धी ऐन, २०१६	श्रम ऐन, ०४८
<p>जगेडा र सो अवधिको पारिश्रमिक</p> <ul style="list-style-type: none"> » विशेष परिस्थितिमा श्रम विभागको पूर्व स्वीकृति लिई उत्पादनमा कटौती गर्न वा कारखाना वा त्यसको कुनै भाग बन्द गर्न सकिने, » एक वर्ष अविच्छिन्न नोकरी पुरा गरिसकेको कर्मचारीलाई जगेडामा राख्नुपर्ने र जगेडामा राखेकाले वेतनको आधा पाउने, » जगेडा अवधिमा हाजिरी नजनाएमा वा मौसमी कारखानाको हकमा कारखाना चालु नरहने मौसममा थप वेतन दिनु नपर्ने, » जगेडामा राखिएको कर्मचारीलाई पाँच किलोमिटर वरपरको व्यवस्थापकको नियन्त्रणभित्रको अर्को कारखानामा पुरा वेतन पाउने गरी काम लगाउन सकिने तर काममा नगएमा वेतन नपाउने । 	<ul style="list-style-type: none"> » विजुली पानी, कच्चा पदार्थको अभावजस्ता विशेष परिस्थिती सिर्जना भएमा श्रमिकलाई जगेडामा राख्नु पर्दा श्रम कार्यालयको स्वीकृति लिनुपर्ने, » जगेडा अवधिमा पारिश्रमिकको आधा रकम दिने, » जगेडा अवधिमा वैकल्पिक काममा लगाउनसक्ने र हाजीर हुने सुचना भएकोमा हाजिर हुनुपर्ने तर यसबमोजिम नगरेमा पारिश्रमिक नपाउने ।

बिदासम्बन्धी व्यवस्था

<p>कारखानामा काम गर्ने मजदुरहरूले निम्न बमोजिम तलबी र बेतलबी बिदा पाउने,</p> <ul style="list-style-type: none"> » साप्ताहिक बिदा- हप्तामा १ दिन, » सार्वजनिक बिदा- तलबसहित १२ दिन, » सार्वजनिक बिदा निर्धारण वक्रस कमिटीले गर्ने । » घर बिदा- काम गरेको अवधिको २० दिनको एक दिनको दरले स्थायी कर्मचारीले मात्र पाइने, » बिरामी बिदा- स्थायीलाई मात्रै १५ दिनसम्म आधा तलबी । यस्तो बिदामा कारखानाको मेडिकल अफिसरको प्रमाणपत्र अनिवार्य, » प्रसूति बिदा- ४५ दिन (तलबसहित), यस्तो बिदा कामको अवधिमा दुईपटक पाउने । » घर बिदा- ६० दिन सञ्चित गर्न पाउने, बिरामी बिदा सञ्चित गर्ने बारे ऐन मौन, » विशेष बिदा:- घर बिदा बाँकी नभएको अवस्थामा वर्षमा एक चोटी ३० दिन बेतलबी बिदा पाइने । 	<p>बिदा अधिकार होइन, सुविधा मात्र भन्ने मान्यतामा पाइने बिदाहरू:</p> <ul style="list-style-type: none"> » साप्ताहिक बिदा- हप्तामा १ दिन » सार्वजनिक बिदा- पारिश्रमिकसहित १३ दिन » घर बिदा- काम गरेको अवधिको २० दिनको १ दिनको दरले पाइने, » बिरामी बिदा- स्थायीलाई मात्रै १५ दिनसम्म आधा तलबी, » प्रसूति बिदा- ५२ दिन, तर चिया बगानमा ४५ दिन र सेवा अवधिमा दुईपटक मात्र पाउने । » किरिया बिदा- १३ दिन (आफै किरिया बस्नुपर्ने स्थायी श्रमिकलाई मात्र) » घर विदा- ६० दिन सञ्चित गर्न पाउने, बिरामी बिदा सञ्चित गर्ने बारे ऐन मौन, » सञ्चित घर बिदाको पारिश्रमिक पाउने » विशेष बिदा- एक पटकमा १ महिना र कुल सेवा अवधिमा ६ महिनासम्म पारिश्रमिक नपाउने गरी दिन सकिने ।
---	--

श्रम ऐन, ०७४

- » बिजुली, पानी, कच्चा पदार्थ वा आर्थिक स्रोतको अभाव भएको वा काबु बाहिरको कुनै परिस्थिति परी कार्यस्थलमा पुग्न वा काम गर्न नसकिने वा कार्यस्थल सञ्चालन हुन नसक्ने भएमा १५ दिनसम्म आफैले र सोभन्दा बढी जगोडामा राख्न परेमा आधिकारिक ट्रेड युनियन वा श्रम सम्बन्ध समितिसँग परामर्श गर्नुपर्ने,
- » जगोडा अवधिमा पारिश्रमिकको आधा रकम दिइने ।

बिरामी बिदा, क्रिया बिदा, प्रसूति बिदालाई अधिकारको रूपमा र अरुलाई सहुलियतको रूपमा उल्लेख गरेको (बिदाहरू):

- » साप्ताहिक बिदा— हप्तामा १ दिन
- » सार्वजनिक बिदा— पारिश्रमिक पाउने गरी मे दिवससहित १३ दिन तथा महिला श्रमिकलाई ८ मार्च दिवस थपसहित १४ दिन ।
- » सट्टा बिदा— काममा लगाएको मितिले २१ दिनभित्र दिनुपर्ने व्यवस्था,
- » घर बिदा— काम गरेको अवधिको २० दिन बराबर १ दिनको दरले तर शिक्षण संस्था वा वर्षे वा हिउँदे बिदा सोभन्दा बढी अवधि पाउने श्रमिकले पारिश्रमिकसहित घर बिदा नपाउने ।
- » बिरामी बिदा— सबै प्रकृतिका श्रमिकलाई पारिश्रमिक सहितको वार्षिक १२ दिन
- » प्रसूति बिदा— ६० दिन तलबीससहित ९८ दिन र ७ महिना माथिको गर्भपतन भएमा प्रसूति भए सरहको बिदाको व्यवस्था । सुत्केरी महिलाको श्रीमानले १५ दिन प्रसूति स्याहार बिदा पाउने थप सुबिधा ।
- » किरिया बिदा — बाबु/आमाको तथा सासु/ससुराको मृत्युमा पारिश्रमिकसहितको १३ दिन किरिया बिदाको व्यवस्था,
- » बिदा सञ्चित हुने— घर बिदा ९० दिनसम्म र बिरामी बिदा ४५ दिनसम्म सञ्चित गर्न पाइने । सञ्चित बिदाको पारिश्रमिक पाइने ।

मजदुरसम्बन्धी ऐन, २०१६	श्रम ऐन, ०४८
<p>सञ्चय कोष र उपदान</p> <p>» निवृत्तभरण, उपदान र सञ्चय कोष र प्रसूति सहायताको प्रबन्ध कारखाना व्यवस्थापकले गर्नुपर्ने,</p> <p>» स्थायी कर्मचारीले प्रत्येक महिना १० प्रतिशत वेतन कटाई र व्यवस्थापकले पनि सोही बराबरको रकम कर्मचारीको सञ्चय कोषमा थप गर्ने,</p> <p>» पाँच वर्ष वा सोभन्दा बढी नोकरी गर्नेले देहायको दरले एकमुष्ट उपदान पाउने:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ५ वर्षदेखि दश वर्षसम्म नोकरी गरेको कर्मचारीलाई निजले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी १/३ महिनाको तलव, • १० वर्षभन्दा बढी १५ वर्षसम्म नोकरी गरेको कर्मचारीलाई निजले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी आधा महिनाको तलव, • १५ वर्षभन्दा बढी नोकरी गरेको कर्मचारीलाई निजले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी २/३ महिनाको तलव । <p>» पाउने उपदानको रकम क्रमशः रू. ३,५०० ।-, रू. ८,०००/- र रू. १०,००० ।- भन्दा बढी हुने छैन ।</p> <ul style="list-style-type: none"> • करारमा काम गर्ने कर्मचारी, खराब आचरण बापत बर्खास्त गरिएका कर्मचारी र अस्थायी कर्मचारीले उपदान नपाउने, • खारेजीमा पर्ने कारखानाको कर्मचारीले कटौतीवापतको क्षतिपूर्ति र उपदानमध्ये एउटा मात्र पाउने । 	<p>» स्थायी श्रमिकले मात्र प्रत्येक महिना दश प्रतिशत पारिश्रमिक कट्टा गरी र व्यवस्थापकले पनि सोही बराबरको रकम कर्मचारीको सञ्चय कोषमा थप गर्ने,</p> <p>» तीन वर्ष काम गरेको कामदार कर्मचारीले मात्र उपदान पाउने व्यवस्था</p> <p>» उपदान दिँदा:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ३-७ वर्ष काम गर्नेले प्रत्येक वर्षको सेवाको निमित्त तत् वर्षको आधारभूत पारिश्रमिकको आधारलाई सेवा अवधिले गुणन गर्दा हुने रकम, • ७-१५ वर्ष काम गर्नेले प्रत्येक वर्षको सेवाको निमित्त तत् वर्षको दुई तिहाई आधारभूत पारिश्रमिकलाई सेवा अवधिले गुणन गर्दा हुने रकम, • १५ वर्षमाथि एक वर्षको सेवा बराबर एक महिनाको आधारभूत पारिश्रमिकको हिसाबले हुने रकम, • खराब आचरणमा कारवाही भएमा उपदान नपाउने व्यवस्था ।

श्रम ऐन, ०७४

- » काम थालेको मितिदेखि नै कुनै पनि प्रकारको रोजगारीमा रहेको प्रत्येक श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकबाट दश प्रतिशत रकम कट्टा गरी सो रकममा शतप्रतिशत रकम थप गरी सञ्चय कोष बापत सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गर्नुपर्ने,
- » आधारभूत पारिश्रमिकको ८.३३ प्रतिशत बराबरको रकम प्रत्येक महिना उपदानबापत सामाजिक सुरक्षा कोषमा रोजगारदाताले जम्मा गर्नुपर्ने,
- » पेन्सन पाउने भए उपदान नपाउने गरी पेन्सनको व्यवस्था गर्न बाटो खुल्ला राखिएको,
- » सामाजिक सुरक्षा कोषमा एकमुष्ट आधारभूत पारिश्रमिकको २० प्रतिशत रोजगारदाताले र ११ प्रतिशत श्रमिकले योगदान गर्नुपर्ने व्यवस्था लागु भएको र यसपछि छुट्टै उपदान र सञ्चय कोषको व्यवस्था निस्कूय ।

मजदुरसम्बन्धी ऐन, २०१६	श्रम ऐन, ०४८
<p>अनिवार्य बीमा</p> <p>» कुनै व्यवस्था नरहेको।</p>	<p>» प्रतिष्ठानको काम गर्दागर्दै कुनै दुर्घटना भएमा उपचार गराउनुपर्ने व्यवस्था,</p> <p>» अङ्गभङ्ग भएमा ५ वर्षको पारिश्रमिक बराबरको रकम क्षतिपूर्ति दिनुपर्ने व्यवस्था,</p> <p>» मृत्यु भएमा ३ वर्षको पारिश्रमिक बराबरको रकम क्षतिपूर्ति पाउने व्यवस्था,</p> <p>» औषधि उपचारबापतको बीमा गर्ने व्यवस्था नरहेको,</p> <p>» दुर्घटनाको बीमा गर्नसक्ने र बीमाले रकम दिएमा थप क्षतिपूर्ति नपाउने।</p>
<p>श्रमिक आपूर्तिकर्ताको विषय</p> <p>» कुनै व्यवस्था नरहेको।</p>	<p>» कुनै व्यवस्था नरहेको।</p>
<p>व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य</p> <p>» कारखानाको स्थापनाको अनुमती लिनु पर्ने, कारखानाको सरसफाई, र प्रकाशको व्यवस्था र तामक्रम मिलाउने जस्ता विषयमा विशेष जोड।</p>	<p>» कारखानासँग सान्दर्भिक हुने केही व्यवस्थाहरू मात्र रहेको,</p> <p>» मानसिक श्रम गर्ने स्थानमा व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यको व्यवस्था लागु हुने कुनै परिकल्पना नगरेको।</p>

श्रम ऐन, ०७४

- » प्रत्येक श्रमिकको कम्तिमा वार्षिक रु. १ लाख बराबरको औषधि उपचार बीमा गराउनुपर्ने,
 - » प्रत्येक श्रमिकको जुनसुकै प्रकारको दुर्घटनालाई समेट्ने गरी कम्तिमा रु. ७ लाख बराबरको दुर्घटना बीमा गराउनुपर्ने व्यवस्था गरेको,
 - » बीमाको प्रिमियम, दुर्घटनाको सम्बन्धमा पूरै र औषधि उपचारबापत आधा रोजगारदाताले र आधा श्रमिकले व्यहोर्ने व्यवस्था रहेको,
 - » यदि बीमा नगरेको अवस्थामा रोजगारदाताको काम गर्दागर्दै दुर्घटनाबाट मृत्यु भएमा वा शारीरिक वा मानसिकरूपले पूर्ण असक्षम भएमा सो रकम रोजगारदाताले व्यहोर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको,
 - » सामाजिक सुरक्षामा योगदान गरेको अवस्थामा भने थप बीमा गर्नु नपर्ने ।
-
- » प्रतिष्ठानको मुख्य कामबाहेक तोकिएको अन्य काममा मात्र श्रमिक आपूर्ति गर्न पाउने, श्रमिकबाट शुल्क वा कमिशन लिन नपाउने,
 - » श्रम कार्यालय वा विभागबाट अनुमति लिनुपर्ने, अनुमति नलिएकाबाट आपूर्ति गरेमा काममा लगाउने रोजगारदाताको नियमित श्रमिक मानिने,
 - » श्रम आपूर्तिकर्ताले दुईभन्दा बढी विधामा श्रमिक आपूर्ति गर्न नपाउने,
 - » श्रम आपूर्तिकर्ताले श्रमिकलाई भुक्तानी गर्नुपर्ने पारिश्रमिक, सुविधा वा रकम वा श्रम ऐनको पालनाको दायित्वसमेत पूरा गर्नुपर्ने, बोलपत्र भर्दा समेत आपूर्तिकर्ताले श्रम कानूनविपरीत भर्न र सम्झौता गर्न नपाउने,
 - » आपूर्तिकर्तामार्फत् काम लगाएको भए पनि व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यको विषयमा तथा श्रम कानून पालना गरे नगरेको अनुगमनको विषयमा मुख्य रोजगारदाता जिम्मेवार हुने ।
-
- » श्रम ऐन वा नियमावली बमोजिम दिइएको निर्देशनको अधीनमा रही रोजगारदाताले कार्यस्थलमा श्रमिक तथा अन्य व्यक्तिको सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी नीति बनाई लागू गर्नुपर्ने,
 - » २० जनाभन्दा बढी श्रमिक कार्यरत स्थानमा व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य समिति गठन गर्नुपर्ने ।

मजदुरसम्बन्धी ऐन, २०१६	श्रम ऐन, ०४८
विशेष प्रतिष्ठानका सम्बन्धमा केही विशेष व्यवस्था	
<ul style="list-style-type: none"> » कुनै व्यवस्था नरहेको, » कारखानाबाहेक प्रतिष्ठानको हकमा श्रम कानूनको व्यवस्था २०३५ असार ५ गतेबाट मात्र लागु हुनेगरी सरकारले सूचना प्रकाशित गर्ने व्यवस्था थप । 	<ul style="list-style-type: none"> » केही विशेष प्रतिष्ठानको हकमा विशेष व्यवस्था गरिएको, » घरेलु र अनौपचारिक क्षेत्रको श्रमका बारेमा केही पनि उल्लेख नगरिएको ।
अनुचित श्रम अभ्यास	
<ul style="list-style-type: none"> » कुनै व्यवस्था नरहेको । 	<ul style="list-style-type: none"> » कुनै व्यवस्था नरहेको ।
श्रम निरीक्षणसम्बन्धी व्यवस्था	
<ul style="list-style-type: none"> » कारखानाको निमित्त प्रयोग भएको कुनै स्थानमा सरकारी कर्मचारी वा स्थानीय पञ्चायतको मद्दत लिई प्रवेश गर्ने, » कारखानाबाट भएको उत्पादन, रजिष्टर वा अरू कुनै कागजपत्र नियन्त्रणमा लिने वा बयान लिने, » आवश्यक निर्देशन दिने अधिकार । 	<ul style="list-style-type: none"> » कारखाना निरीक्षणको मात्र व्यवस्था रहेको र कारखानाको निरीक्षण गरी उत्पादन भएको वस्तु वा कामदार कर्मचारीसम्बन्धी सबै कागजात नियन्त्रणमा लिने र आवश्यक निर्देशन दिने अधिकार, » श्रम निरीक्षकले कार्यालय प्रमुखको हिसाबले गरेको विवादमा छलफल र निर्णय अधिकार ।

श्रम ऐन, ०७४

- » अधिल्लो ऐनकै प्रावधानलाई निरन्तरता दिँदै चिया बगान, निर्माण व्यवसाय, यातायात, पर्यटन, घरेलु, मौसमी प्रतिष्ठानलगायतको लागि विशेष व्यवस्थासहित थप क्षेत्र तथा अनौपचारिक क्षेत्रको लागि नियमावली बनाउन सकिने व्यवस्था ऐनमा गरिएको,
 - » घरेलु श्रमिकको हकमा न्यूनतम पारिश्रमिक र बिदाका सम्बन्धमा हुने भिन्न व्यवस्थाबाहेक अन्य सबै कुरामा ऐनको प्रावधान सबै प्रकृतिको श्रमिकका लागि समानरूपमा लागु हुने स्पष्ट व्यवस्था गरिएको ।
-
- » रोजगारदाताले श्रम कानून लागू नगर्ने, नगराउने वा कानूनप्रदत्त कुनै अधिकारको प्रयोग गर्नमा बन्देज लगाउने कार्यहरूलाई अनुचित श्रम अभ्यास मानिएको,
 - » कारबाही गर्ने उद्देश्यले बनावटी प्रमाण खडा गर्ने, दुःख वा हैरानी दिने नियतले सरुवा गर्ने वा अन्य प्रकारले हतोत्साहन गर्ने, युनियनको सदस्य वा गैरसदस्य वा पदाधिकारीलाई भेदभाव गर्ने, युनियन बनाएको वा मागपत्र राखेको कारण प्रतिष्ठान बन्द गर्ने वा श्रमिक कटौती गर्ने, युनियनको आन्तरिक मामिलामा हस्तक्षेप गर्ने, सामूहिक माग राखेमा सद्रियतले वार्ता नगर्नेजस्ता विषयहरू पनि रोजगारदाताको तर्फबाट हुने अनुचित श्रम अभ्यास मानिएको,
 - » श्रमिकलाई कुनै युनियनको सदस्य हुन वा नहुन दबाव दिने, जबरजस्ती चन्दा वा अन्य सहयोग असुल गर्ने, कार्यस्थलबाहेक रोजगारदाताको निजी निवासमा धर्ना दिने वा घेराउ गर्ने वा सम्पत्ति हानी नोक्सानी हुने कुनै कार्य गर्ने विषयहरू युनियनको तर्फबाट हुने अनुचित श्रम अभ्यास मानिएको,
 - » व्यक्तिगतरूपमा कुनै श्रमिकले यस्तो कार्य गरेमा खराब आचरण मानिने व्यवस्था गरिएको,
 - » अनुचित श्रम अभ्यास गरेमा वा गर्न लागेमा अदालतमा उजुरी दिई अनुचित श्रम अभ्यास नियन्त्रण गर्नसक्ने व्यवस्था पनि गरिएको ।
-
- » पहिलोचोटी श्रम निरीक्षणको व्यवस्था गरिएको,
 - » आवश्यकता अनुसार श्रम कानून कार्यान्वयन भए वा नभएको सम्बन्धमा अनुगमन गर्ने, कार्यान्वयन गर्न सम्बन्धित पक्षलाई निर्देशन दिने, सामूहिक सम्झौता तथा मध्यस्थले गरेको निर्णय कार्यान्वयन गर्ने,
 - » व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्यसम्बन्धी व्यवस्था रोजगारदाताले कार्यान्वयन गरे/नगरेको सम्बन्धमा निरीक्षण गर्ने र आवश्यक भएमा प्रतिष्ठानको खाता तथा रजिस्टर निरीक्षण गर्ने समेतको व्यवस्था गरिएको ।

मजदुरसम्बन्धी ऐन, २०१६	श्रम ऐन, ०४८
श्रम अडिट	
» कुनै व्यवस्था नरहेको ।	» कुनै व्यवस्था नरहेको ।
विनियमावलीसम्बन्धी व्यवस्था	
» कुनै व्यवस्था नरहेको ।	» प्रतिष्ठानले विनियम बनाउनसक्ने र श्रम कार्यालयमा दर्ता गर्ने ।
कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन	
» कुनै व्यवस्था नरहेको ।	» कुनै व्यवस्था नरहेको ।
सरुवा गर्नसक्ने	
» कुनै व्यवस्था नरहेको ।	» सेवासर्त, सुविधा र कामको प्रकृति वा स्तरमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी सरुवा गर्न नपाउने व्यवस्था, » प्रतिष्ठानभित्र मात्र सरुवा गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको ।

श्रम ऐन, ०७४

- » श्रम ऐन तथा नियमावलीको व्यवस्था पालना भए नभएको बारेमा रोजगारदाता आफैँले प्रत्येक वर्ष श्रम अडिट गर्नुपर्ने,
 - » श्रम अडिट प्रतिवेदन श्रम कार्यालय र नियामक निकायमा पेस गर्नुपर्ने व्यवस्था ।
-
- » प्रतिष्ठानले श्रमिकको लागि सेवा, सर्त र सुविधासम्बन्धी विनियमावली बनाउँदा युनियनसँग परामर्श गर्नुपर्ने,
 - » विनियम बनाउँदा वा प्रतिष्ठानले बनाएको विनियमावलीमा स्वीकृत प्रदान गर्ने अधिकार प्राप्त निकायले त्यस्तो विनियमावलीमा स्वीकृत प्रदान गर्दा ऐनमा उल्लेखित न्यूनतम मापदण्ड र सामुहिक सम्झौताविपरीत नहुने गरी गर्नुपर्ने,
 - » विनियमावली श्रमिकले पाउने र ऐनविपरीत भएमा अदालतले बदर गरिदिनसक्ने व्यवस्था भएको ।
-
- » प्रतिष्ठानले सामान्यतया वर्षको एकपटक श्रमिकको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गराउनसक्ने, मूल्याङ्कनको आधार र कार्यविधि पहिल्यै तयार गरी श्रमिकलाई मूल्याङ्कन गरेपछि सबल पक्ष तथा कमजोर पक्षको बारेमा छलफल गर्ने र कमजोरीहरू सुधार गर्न मनासिव अवसर दिनुपर्ने, मूल्याङ्कनमा श्रमिकको भनाइ राख्न पाउने व्यवस्था गरिएको । यसले मूल्याङ्कन प्रक्रिया पारदर्शी बनाएको ।
-
- » सेवा, सर्त तथा सुविधामा र निजको कामको प्रकृति एवं स्तरमा फरक नपर्ने गरी सरुवा गर्नसक्ने व्यवस्था,
 - » श्रमिकको मञ्जुरीले वा बहुवा गरी पदस्थापन गर्दा वा सामूहिक सम्झौताबमोजिम वा श्रमिकले प्राप्त गरेको तालिम वा दक्षता वा शैक्षिक योग्यतासँग सम्बन्धित अन्य काममा सरुवा गर्दा भने प्रकृति एवं स्तर फरक पर्न समेत सक्ने व्यवस्था गरिएको,
 - » श्रमिकको सहमतिमा पदाधिकारी साबिक प्रतिष्ठानमा रहने गरी अर्को प्रतिष्ठानमा प्रतिनिधि बनाई काममा खटाउन सकिने,
 - » श्रमिकलाई उसको स्थायी बसोबास भएको वा साबिक कार्यस्थलभन्दा बाहिर सरुवा गर्दा थप सुविधा रोजगारदाताले दिनुपर्ने व्यवस्था ।

मजदुरसम्बन्धी ऐन, २०१६	श्रम ऐन, ०४८
व्यक्तिगत विवादको समाधान	
<ul style="list-style-type: none"> » अनुचित कट्टा गरेमा वा वेतन दिन ढिलाई गरेमा श्रम अधिकृत भए श्रम अधिकृतसमक्ष र निज नभए कारखाना निरीक्षकसमक्ष निवेदन दिने, » ६ महिनाभित्र निवेदन दिन सकिने, » यसरी दिएको आदेशउपर चित्त नबुझे ३० दिनभित्र अञ्चल अदालतमा पुनरावेदन दिनसक्ने, 	<ul style="list-style-type: none"> » जुनसुकै प्रकारको विषय व्यक्तिगत दाबीको रूपमा व्यवस्थापकसमक्ष पेस गर्नसक्ने, » पारिश्रमिक सम्बन्धमा सोझै ६ महिनाभित्र श्रम कार्यालयमा निवेदन दिन सकिने, » श्रम कार्यालयको निर्णयमा चित्त नबुझेमा श्रम अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने ।

सामूहिक सौदावाजीको विषय	
<ul style="list-style-type: none"> » कुनै सेवा वा उद्योगसम्बन्धी कारखानामा काम गर्ने मजदुरहरूले आफ्नो जायज मागहरू पुरा गराउन सक्ने । 	<ul style="list-style-type: none"> » कामदार कर्मचारीको सामूहिक हक-हित, सुविधासम्बन्धी विषयमा माग दाबी गर्न पाइने, » माग दाबी पेश गर्दा बहुमत श्रमिकको हस्ताक्षर हुनुपर्ने । सामूहिक सौदावाजीको व्यवस्थित प्रक्रिया उल्लेख गरिएको ।

सामूहिक सौदावाजी समितिमार्फत मागपत्र	
<ul style="list-style-type: none"> » कुनै व्यवस्था नरहेको । 	<ul style="list-style-type: none"> » प्रतिष्ठानस्तरमा आधिकारिक ट्रेड युनियनमार्फत् वा ५१ प्रतिशत श्रमिकको हस्ताक्षरबाट मागदाबी गर्ने ।

श्रम ऐन, ०७४

- » श्रम ऐन, नियमावली, अन्य कानून र सामूहिक सम्झौता पालना नभएका 'हक' विवाद व्यक्तिगत दाबीको रूपमा प्रस्तुत गर्न पाइने,
- » व्यक्तिगत विवाद सम्बन्धमा ६ महिनाभित्र निवेदन दिनुपर्ने,
- » श्रम कार्यालयले गरेको निर्णय विरुद्ध श्रम अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने ।

- » ऐन, नियम वा सम्झौतामा उल्लेख गरिएभन्दा माथिको 'हित' सम्बन्धी विषय मात्र सामूहिक माग दाबीको विषय हुने,
- » रोजगारीको अन्त्यको विषय, पारिश्रमिक भुक्तानीको विषय र ऐन कार्यान्वयनको विषय श्रम कार्यालय तथा अदालतमा जाने व्यवस्था गरी सामूहिक विवादको विषय नहुने र निम्न विषयहरू सामूहिक मागदाबीको विषय हुनसक्ने:
 - न्यूनतम पारिश्रमिक र स्तरभन्दा कम नहुने तर खाईपाई आएको पारिश्रमिक घटाउने समेत,
 - प्रतिष्ठानको स्वामित्व परिवर्तनको क्रममा रोजगारदाता तथा नयाँ रोजगारदातासँग अन्तरिम व्यवस्थापनका सम्बन्धमा गरिने सम्झौता,
 - ओभरटाइम डेढी लिने/दिने व्यवस्थाको सट्टा निश्चित सुविधा लिने/दिने गर्न सकिने सहमति,
 - सुविधाबाधक पारिश्रमिक कट्टा हुने विषय निर्धारण गर्ने,
 - होटल, मोटल, रेस्टुरेन्ट, जङ्गल सफारीमा सेवा शुल्कको दर निर्धारण गर्ने,
 - श्रमिक सरुवाको आधार निर्धारण गर्ने,
 - कानुनी हडताल तथा तालाबन्दीको अवधिको पारिश्रमिक दर निर्धारण गर्ने,
 - विनियममा खराब आचरणमा निश्कासनको आधार थप गर्ने,
 - श्रमिक कटौती सम्बन्धमा कटौतीको विकल्प र छनौटको आधार र सर्त निर्धारण गर्ने ।

- » दश वा सोभन्दा बढी श्रमिक कार्यरत प्रतिष्ठानमा मागपत्र पेस गर्न निम्नानुसारको सामूहिक सौदाबाजी समिति रहनेछ :
 - प्रतिष्ठानको आधिकारिक ट्रेड युनियनको तर्फबाट तोकिएको वार्ता प्रतिनिधिहरूको समूह,
 - आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन हुन नसकेको वा निर्वाचन भएकोमा कार्यकाल समाप्त भएको अवस्थामा प्रतिष्ठानमा रहेका सबै युनियनको आपसी सहमतिबाट मनोनयन गरिएका वार्ता प्रतिनिधिहरूको समूह,
 - आधिकारिक ट्रेड युनियन वा युनियन नभएको अवस्थामा प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमिकहरूमध्ये साठी प्रतिशतभन्दा बढी श्रमिकहरूको हस्ताक्षरबाट समर्थित प्रतिनिधिहरूको समूह ।

मजदुरसम्बन्धी ऐन, २०१६	श्रम ऐन, ०४८
सामूहिक माग दाबीमा छलफलको व्यवस्था	
<ul style="list-style-type: none"> » कुनै व्यवस्था नरहेको। 	<ul style="list-style-type: none"> » माग पेस गरेको २१ दिनभित्र रोजगारदातासँग सहमति गर्ने। » सहमति नभए श्रम कार्यालयले १५ दिनभित्र छलफल गराउने » त्यसपछि मध्यस्थ वा हडतालमध्ये १ विकल्पमा जाने।

अनिवार्य मध्यस्थताको अवस्था

<ul style="list-style-type: none"> » कारखानाका मजदूर र मालिकका बीचमा हुने प्रत्येक झगडाको निर्णय गर्न एउटा ट्राइबुनल खडा गरिने, » सो ट्राइबुनलमा मजदूरहरूबाट १ जना, कारखानाका मालिकहरूबाट पठाइएको १ जना र सरकारबाट मनोनित १ जना व्यक्ति गरी जम्मा तीन सदस्यहरू रहने, » ट्राइबुनल छेउ पठाइएको विवादको सम्बन्धमा साक्षी प्रमाण बुझ्ने, साक्षीहरूलाई उपस्थित गराउने र लिखतहरू पेश गराउने कुराहरूमा ट्राइबुनललाई प्रचलित नेपाल कानूनबमोजिम अदालतलाई भए सरहको अधिकार हुने, » ट्राइबुनलद्वारा भएको निर्णय अन्तिम र दुवै पक्षहरू उपर मान्य हुनेछ। 	<p>निम्न विवाद मध्यस्थतामा जाने:</p> <ul style="list-style-type: none"> » सुरक्षा पालो पहरा दिनेको सामूहिक विवाद » अत्यावश्यक सेवामा भएको सामूहिक विवाद » त्रिपक्षीय समिति वा ट्राइबुनलबाट समाधान गर्ने (तर त्यसको गठन प्रक्रिया र कार्यविधि केही पनि नभएको), » यस अवधिमा बनेका सबै ट्राईव्युनलको निर्णय अदालतमा चुनौती दिइएको र कार्यान्वयन नभएको।
--	---

कानुनी हडताल

<ul style="list-style-type: none"> » अन्य कानुनी उपाय अपनाउँदा पनि कारबाही नभई हडताल गर्न चाहेमा त्यस्को कम्तिमा तीस दिनअघि सो गर्नुपरेको कारण र आफ्नो मागसहितको सूचना श्रम विभाग र सम्बन्धित कारखानाको व्यवस्थापकलाई दिनुपर्ने। 	<ul style="list-style-type: none"> » गोप्य मतदानद्वारा ६० प्रतिशत श्रमिकले हडतालको पक्षमा मतदान गरेमा, » प्रतिष्ठान व्यवस्थापकलाई ३० दिनको सूचना दिएर हडतालमा जान सकिने, » सरकारले निर्देशन दिएमा हडताल रोक्नुपर्ने।
---	---

श्रम ऐन, ०७४

- » माग पेस भएको ७ दिनभित्र वार्ताको लागि रोजगारदाताले बोलाउनु पर्ने,
 - » ७ दिनभित्र वार्तामा नबोलाएमा वा २१ दिनभित्र सम्झौता नभएमा समितिले मेलमिलापको लागि श्रम कार्यालय जान पाउने,
 - » कार्यालयले ३० दिनभित्र मेलमिलाप गराई विवाद समाधान गर्नुपर्ने । यस अवधिमा हुने सम्झौता दुबै पक्षलाई बाध्यकारी हुने । यदि मेलमिलाप नभएमा मध्यस्थता वा हडतालमध्ये कुनै एक बाटोको प्रयोग गर्नुपर्ने ।
-
- » सामूहिक सौदाबाजी समिति वा रोजगारदाताबीच मध्यस्थता गर्ने विषयमा पूर्वसहमति भएकोमा वा अत्यावश्यक सेवा सञ्चालन गर्ने प्रतिष्ठान भएमा,
 - » विशेष आर्थिक क्षेत्रभित्रको प्रतिष्ठानमा, वा संविधानबमोजिम सडककाल लागू भई हडताल निषेध भएमा,
 - » श्रम मन्त्रालयले सामूहिक विवाद जुनसुकै अवस्थामा पुगेको भए पनि मध्यस्थताबाट सामूहिक विवादको समाधान गर्न आदेश दिएमा (तर यो निर्णय, ५ कार्यदिनभित्र कुनै पक्षले अस्वीकार गरेमा भने हडतालमा जान सक्ने) ।
-
- » रोजगारदाता, श्रम कार्यालय र स्थानीय प्रशासनलाई ३० दिनको सूचना दिई निम्न अवस्थामा श्रमिकले गरेको हडताललाई कानुनी हडताल मानिने:
 - (क) अनिवार्य मध्यस्थता गर्नुपर्नेमा बाहेक श्रम कार्यालयमा मेलमिलाप नभएमा,
 - (ख) मध्यस्थले मध्यस्थताको कार्य नगरेमा,
 - (ग) मन्त्रालयमा निवेदन गरेको २१ दिनभित्र मध्यस्थताको गठन हुन नसकेमा वा मध्यस्थता गर्नुपर्ने भनी निर्णय नभएमा,
 - (घ) तोकिएको अवधिभित्र मध्यस्थबाट निर्णय हुन नसकेमा,
 - (ङ) मध्यस्थले गरेको निर्णयलाई रोजगारदाताको तर्फबाट कार्यान्वयन गर्न अस्वीकार गरेमा वा त्यस निर्णयलाई कानुनी चुनौती दिएमा,
 - (च) अनिवार्य मध्यस्थता गर्नुपर्नेमा बाहेक मन्त्रालयले मध्यस्थताको लागि पठाएकोमा मध्यस्थको निर्णयमा कुनै पक्ष असहमत भएमा ।

मजदुरसम्बन्धी ऐन, २०१६	श्रम ऐन, ०४८
कानुनी तालाबन्दी	
<ul style="list-style-type: none"> » सुचना नदिई हडताल गरेमा वा अवैध हडताल घोषणपश्चात पनि हडताल काय राखेमा तालाबन्दी गर्न सकिने, » कार्यविधि पुरा नगरी तालाबन्दी गरेमा मजदुरले वेतन पाउने, अन्यथा नपाउने । 	<ul style="list-style-type: none"> » विभागको अनुमति लिई ७ दिनको सूचना दिएर » हुलदङ्गा, तोडफोडको अवस्थामा तालाबन्दी गरी ३ दिनभित्र जानकारी दिने ।
धर्ना दिन वा सभा गर्नसक्ने	
<ul style="list-style-type: none"> » कुनै व्यवस्था नरहेको । 	<ul style="list-style-type: none"> » कुनै व्यवस्था नरहेको ।
मध्यस्थको निर्णय बाध्यकारी हुने	
<ul style="list-style-type: none"> » मजदुर, व्यवस्थापक र सरकारको प्रतिनिधित्व भएको ट्राईब्युनलको निर्णय अन्तिम हुने 	<ul style="list-style-type: none"> » कुनै व्यवस्था नरहेको ।
सम्झौता मान्य अवधि	
<ul style="list-style-type: none"> » कुनै व्यवस्था नरहेको । 	<ul style="list-style-type: none"> » २ वर्षसम्म वैध हुने ।
उद्योग तहमा पेस गरिने सामूहिक माग दाबी	
<ul style="list-style-type: none"> » कुनै व्यवस्था नरहेको । 	<ul style="list-style-type: none"> » ऐन मौन छ, तर अदालतको फैसलाबाट गर्न सकिने व्याख्या गरिएको छ ।
हडताल वा तालाबन्दी अवधिको पारिश्रमिक	
<ul style="list-style-type: none"> » कुनै व्यवस्था नरहेको । 	<ul style="list-style-type: none"> » कानुनी हडतालको पारिश्रमिक के हुने भन्नेमा मौन रहेको ।

श्रम ऐन, ०७४

- » रित नपुन्याई भएको हडतालविरुद्ध व्यवस्थापनले औचित्यसहितको पुष्ट्याई दिई श्रम विभागको स्वीकृतिमा तालाबन्दी गर्न सकिनेछ । तालाबन्दी गर्नुअघि हडताल समाप्त नगरेमा तालाबन्दी हुनेछ भनी कम्तिमा ७ दिन सूचना दिनुपर्ने,
 - » हडताल अवधिमा श्रमिकबाट घेराउ, हुलदङ्गा तोडफोड आदि भई प्रतिष्ठानलाई क्षति पुग्न जाने स्थिति भएमा व्यवस्थापकले तालाबन्दी गरी सोको औचित्यसहितको जानकारी ३ दिनभित्र कार्यालय वा विभाग र स्थानीय प्रशासनलाई दिनुपर्ने,
 - » अत्यावश्यक सेवा सञ्चालन गर्ने प्रतिष्ठानमा तालाबन्दी गर्न नपाइने ।
-
- » हडताल वा तालाबन्दी गरेको अवस्थामा माग पूरा गराउन दबाब दिने उद्देश्यले श्रमिकले शान्तिपूर्णरूपमा कार्यस्थल वा प्रतिष्ठानको मूल ढोकामा धर्ना दिन वा सभा गर्नसक्ने । तर सोबाहेक अन्य अवस्थामा कार्यस्थल वा प्रतिष्ठानको काममा बाधा नपर्ने गरी कार्य समयभन्दा अगाडि वा पछाडि वा विश्रामको समयमा मात्र धर्ना बस्न वा सभा गर्न पाउने ।
-
- » अनिवार्य मध्यस्थले गरेको निर्णय र मन्त्रालयबाट पठाएको मध्यस्थले गरेको निर्णय तथा सामूहिक सम्झौता ५ कार्यदिनभित्र कसैले विमति नजनाए सबैको लागि बाध्यकारी हुने । मध्यस्थको निर्णयविरुद्ध कानुनी चुनौती दिएर हडताल गर्न पाइने ।
-
- » २ वर्षसम्म वैध हुने तर अर्को सम्झौताबाट प्रतिस्थापन नभएसम्म कायम रहने ।
-
- » चिया बगान, कार्पेट क्षेत्र, निर्माण व्यवसाय, श्रम आपूर्तिकर्ता, यातायात क्षेत्र वा तोकिए बमोजिमका समान प्रकृतिको बस्तु उत्पादक वा सेवा प्रदायकसँग प्रतिष्ठानस्तरमा नभई उद्योग तहमा सामूहिक सौदाबाजी हुने व्यवस्था गरिएको,
 - » उद्योग तहमा भएको सामूहिक सम्झौता लागु नभएको स्थानमा भने प्रतिष्ठानस्तरमा सामूहिक माग दाबी गर्न पाइने ।
-
- » कानुनविपरीतको हडतालमा श्रमिकले कुनै पारिश्रमिक नपाउने,
 - » गैरकानुनी तालाबन्दीमा पूरै पाउने र कानुनी हडताल तथा तालाबन्दीको अवधिमा आधा पारिश्रमिक पाउने ।

मजदुरसम्बन्धी ऐन, २०१६	श्रम ऐन, ०४८
खराब आचरण, सजाय र सफाईसम्बन्धी व्यवस्था	
<ul style="list-style-type: none"> » खराब आचरणमा कुनै कर्मचारीहरूलाई पहिलोपटक नसिहत, दोस्रोपटक एक हप्तासम्म जगेडामा राख्ने वा पुर्वसूचनाबिना वा सूचनावापत दिनुपर्ने क्षतिपूर्ति नदिई बर्खास्त गर्ने, » सूचना पाएको मितिले ३५ दिनभित्र श्रम अधिकृत तथा कारखाना निरीक्षकसमक्ष उजुरी गर्नसक्ने, » सोउपर चित्त नबुझे ३५ दिनभित्र अञ्चल अदालतमा पुनरावेदन गर्न सकिने, » कारखानाभित्र हुलदङ्गा गर्ने वा अनुशासन तोड्ने वा कार्यसुस्ती, हड्ताल वा घेराउ गर्ने वा त्यस्तो काम गर्न प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा अरुलाई प्रोत्साहन गर्ने कर्मचारीलाई श्रम विभागले बर्खास्त गर्नसक्ने, » बर्खास्त गरेको सूचना पाएको मितिले ३५ दिनभित्र सरकारसमक्ष पुनरावेदन गर्नसक्ने। 	<ul style="list-style-type: none"> » नसिहत, ग्रेड रोक्का, निलम्बन र निश्कासन गरी ४ प्रकारका सजायको व्यवस्था रहेको » प्रत्येक सजायको लागि खराब आचरणको फेहरिस्त ऐनमा नै उल्लेख भएको, » ७ दिनको समय दिएर स्पष्टीकरण माग्नु पर्ने व्यवस्था अनिवार्य, » आचरण गरेको २ महिनामा कारबाही थाली त्यसको २ महिनाभित्र निर्णय गर्नुपर्ने, » निर्णय विरुद्ध श्रम अदालतमा पुनरावेदन दिन सकिने।
सामुहिक सौदावाजीको क्रममा भएको नोक्सानी सम्बन्धमा मुद्दा गर्न नपाइने/उन्मुक्ति	
<ul style="list-style-type: none"> » कुनै व्यवस्था नरहेको। 	<ul style="list-style-type: none"> » ऐन मौन रहेको, तर ट्रेड युनियन ऐनमा आधिकारिक युनियनलाई संरक्षण।
निलम्बन गर्नसक्ने	
<ul style="list-style-type: none"> » कुनै व्यवस्था नरहेको। 	<ul style="list-style-type: none"> » ९० दिनसम्म निलम्बनको सजाय गर्नसक्ने।
रोजगारीको सुरक्षा र अन्त्य	

श्रम ऐन, ०७४

- » नसिहत, ग्रेड रोक्का वा बहुवा रोक्का, एकदिनको पारिश्रमिक कट्टा गर्ने वा निश्कासनजस्ता सजायँ गर्न सकिने,
- » ऐनमा नै खराब आचरणको सूची उल्लेख गरिएको र त्यो सूचीमा विनियमले थप गर्नसक्ने व्यवस्था गरिएको,
- » ३ वर्षभित्र खराब आचरण गरेबापत २ पटकभन्दा बढी अन्य सजायँ पाएमा वा सेवाबाट हटाउने प्राबधान रहेको प्रचलित नेपाल कानुनमा उल्लेखित कुनै खराब आचरण गरेमा सेवाबाट हटाउन सकिने व्यवस्था गरिएको,
- » रोजगारदाता नै जाहेरवाला भएकोमा बाहेक अनुसन्धान र थुनछेकको प्रयोजनको लागि ९० दिनभन्दा बढी थुनामा बसेको श्रमिकलाई सुनुवाइको मौका नै नदिई सेवा अन्त्य गर्न सकिने,
- » सजायँ दिनुभन्दा अघि जवाफ पेस गर्न कम्तिमा ७ दिनको म्याद दिनुपर्ने,
- » खराब आचरण गरेको जानकारीमा आएको मितिले २ महिनाभित्र कारबाही सुरु गरी कारबाही सुरु गरेको मितिले ३ महिनाभित्र निर्णय गरिसक्नुपर्ने,
- » निर्णयकर्ताले सजायँ घटाउनसक्ने व्यवस्था पनि ऐनमा गरिएको ।

- » आर्थिक हानी नोक्सानीउपर मुद्दा नलाग्ने,
- » तोडफोड र भौतिक क्षति असुल गर्न पाइने,
- » ट्रेड युनियन ऐनमा आधिकारिक युनियनलाई संरक्षण ।

- » निलम्बनलाई सजायँ नमानिने,
- » कानुनबमोजिम थुनामा रहेमा वा निश्कासनको सजायँ प्रस्ताव गरिएको श्रमिकलाई छानबिन अवधिभर बढीमा ४ महिनासम्म निलम्बन गर्नसक्ने । छानबिनको लागि निलम्बन गर्दा आधा पारिश्रमिक पाउने तर पछि सजायँ नभएमा पूरै पाउने ।

मजदुरसम्बन्धी ऐन, २०१६	श्रम ऐन, ०४८
<ul style="list-style-type: none"> » कुनै व्यवस्था नरहेको। 	<ul style="list-style-type: none"> » स्थायी कामदार वा कर्मचारीलाई रोजगारीको सुरक्षा, » यस ऐन र नियमावली तथा विनियमावलीबमोजिम बाहेक हटाउन नपाइने, » काम गर्दागर्दैको अवस्थामा दुर्घटना भई उपचार गरेमा १ वर्षसम्म हटाउन नपाउने, » अन्य विवरण ऐन/नियममा उल्लेख नभएको।

अनिवार्य अवकास

<ul style="list-style-type: none"> » ५० वर्षको उमेर पुगेपछि, » कारखानालाई नभई नहुने भएका बढीमा १० वर्षसम्म थप गर्न सकिने। 	<ul style="list-style-type: none"> » ५५ वर्ष उमेर पुगेपछि, » प्रतिष्ठानलाई नभई नहुने भएमा ५ वर्ष थप गर्न सकिने।
---	---

श्रमिक कटौती

<ul style="list-style-type: none"> » श्रम विभागको पूर्व-स्वीकृत लिनुपर्ने। 	<ul style="list-style-type: none"> » कटौतीपूर्व सरकारको स्वीकृति लिनुपर्ने।
---	--

सूचना अवधि

श्रम ऐन, ०७४

- » ऐन वा नियमावली वा विनियमावलीबमोजिम बाहेक अन्य अवस्थामा कुनै पनि श्रमिकको रोजगारी अन्त्य गर्न नपाइने,
- » रोजगारी अन्त्य गर्दा उचित र पर्याप्त कारण खुलाउनु पर्ने,
- » खराब आचरणबापत निश्कासन हुनेबाहेक समयगत र कार्यगत श्रमिकको रोजगार सम्झौतामा उल्लेखित समय समाप्त भएपछि रोजगारी अन्त्य हुने । यो बाहेक श्रमिकको रोजगारी अन्त्य हुने अन्य अवस्था:
 - (क) समयगत र कार्यगत श्रमिक, परियोजना-आधारित रोजगारीमा रहेको भए सोको थप भएको समयावधि वा कामको प्रकृतिको आधारमा त्यस्तो काम सम्पन्न गर्न थप भएको अवधि समाप्त भए,
 - (ख) ७ दिनसम्मको लागि आकस्मिक रोजगारीमा रहेको श्रमिकको रोजगारदाता वा श्रमिकको स्वेच्छाले जहिले सुकै,
 - (ग) जुनसुकै रोजगारीमा पनि ६ महिनाको परीक्षणकालमा रहेको श्रमिकको काम सन्तोषजनक नभएमा,
 - (घ) राजीनामा दिएर (तर यस ऐनमा राजीनामा अस्वीकृत हुने व्यवस्था हटाइएकोले आपसी सहमतिमा राजीनामा रद्द गर्न वा रद्द हुनसक्ने व्यवस्था थप गरिएको छ ।),
 - (ङ) ऐनबमोजिम पारदर्शीरूपमा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा लगातार ३ पटक वा सोभन्दा बढी सन्तोषजनक नभएमा वा न्यूनस्तर भएको पाइएमा स्पष्टीकरणको लागि कम्तिमा ७ दिन समय दिई रोजगारी अन्त्य हुने,
 - (च) कुनै श्रमिक शारीरिक वा मानसिकरूपले अशक्त वा अड्गभङ्ग वा घाइते भई काम गर्न नसक्ने भएमा वा स्वास्थ्योपचारको लागि लामो समय लाग्ने भएमा रोजगारदाताले तोकेको कामको सिलसिलामा कुनै दुर्घटना भई वा व्यवसायजन्य रोगको कारण अस्पतालमा बसी उपचार गराएकोमा उपचार गराउँदाको अवधिभर हटाउन नपाइने, तर घरमा बसी उपचार गराएकोमा १ वर्षपछि र सोबाहेक आफै बिरामी हुने वा अन्यत्र दुर्घटना भएको अवस्थामा ६ महिनापछि रोजगारी अन्त्य गर्न सकिने ।
- » ५८ वर्ष उमेर पुगेपछि (अनिवार्य अवकासको उमेर नियमित रोजगारीमा रहेको श्रमिकको लागि मात्र लागु हुने) ।
- » कटौतीपूर्व सरकारको स्वीकृति लिनुपर्ने व्यवस्था हटाइएको, तर श्रमसम्बन्ध समिति वा युनियनसंग परामर्श गर्नुपर्ने व्यवस्था थपिएको ।

मजदुरसम्बन्धी ऐन, २०१६	श्रम ऐन, ०४८
» कटौती गर्दा १ महिनाको सूचना वा सूचना अवधिको वेतन दिनुपर्ने ।	» कटौती गरेकोमा ३० दिनको सूचना वा सोबापतको पारिश्रमिक दिनुपर्ने ।
कटौती र क्षतिपूर्ति	
» प्रत्येक वर्ष काम गरेको १५ दिनको दरले कटौती बापतको क्षतिपूर्ति दिनुपर्ने ।	» स्थायी कामदार, कर्मचारीले प्रत्येक वर्षको सेवा बापत ३० दिनको पारिश्रमिकले गुणन गर्दा हुने रकम दिनुपर्ने ।
सुविधाको भुक्तानी	
» कुनै व्यवस्था नरहेको ।	» कुनै व्यवस्था नरहेको ।
श्रम अदालत गठन	
» कुनै व्यवस्था नरहेको ।	» मुद्दा हेर्ने १ जना अधिकारीको नेतृत्वमा श्रम अदालत गठन हुने ।
निर्णय, सम्झौता र फैसलाको कार्यान्वयन	
» कुनै व्यवस्था नरहेको ।	» अदालतको फैसला श्रम कार्यालयले कार्यान्वयन गर्ने सूचना दिने ।

श्रम ऐन, ०७४

- » रोजगार सम्बन्ध अन्त्य गर्दा रोजगारदाता वा श्रमिकले एक अर्कोलाई देहायबमोजिम सूचना वा सोबापतको पारिश्रमिक दिनुपर्ने:
 - (क) ४ हप्तासम्मको रोजगारीको हकमा कम्तिमा १ दिनअधि,
 - (ख) ४ हप्तादेखि १ वर्षसम्मको रोजगारीको हकमा कम्तिमा ७ दिनअधि,
 - (ग) १ वर्षभन्दा बढी अवधिको रोजगारीको हकमा कम्तिमा ३० दिनअधि ।
- » बेरोजगार भत्ता पाउने बाहेकका कटौतीमा परेका श्रमिकले सेवा गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त एक महिनाको आधारभूत पारिश्रमिकले गुणन गर्दा हुने रकम क्षतिपूर्ति दिनुपर्ने तर १० जनाभन्दा कम श्रमिक कार्यरत प्रतिष्ठानले कटौती गर्दा भने क्षतिपूर्ति दिनु नपर्ने र प्रक्रियासमेत पूरा गर्नु नपर्ने ।
- » जुनसुकै तरिकाबाट रोजगारी अन्त्य भए पनि रोजगारदाताले १५ दिनभित्र श्रमिकलाई दिनुपर्ने रकम भुक्तानी गर्ने र सामाजिक सुरक्षा वा अन्य निकायमा भुक्तानीको लागि आवश्यक सहयोग गर्नुपर्ने,
- » यदि रकम भुक्तानी नगरेमा वा सहयोग नगरेमा, भुक्तानी नहुँदाको अवधिसम्म कार्यरत श्रमिकसह पारिश्रमिक दिनुपर्ने व्यवस्था गरिएको ।
- » मुद्दा हेर्ने 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 कार्यालयको निर्णय तथा सम्झौता वा सहमतिहरू सम्बन्धित पक्षले कार्यान्वयन नगरेमा यी निकायहरूले— अचल सम्पत्ति रोक्का राख्ने वा लिलाम बिक्री गर्ने, बैंक खाता रोक्का राख्न लेखी पठाउने, कानुनबमोजिम पाउने छुट, सहुलियत निलम्बन गर्ने वा रोक्का राख्न लेखी पठाउने, सम्बन्धित पक्षको नाममा भएको श्रम इजाजत निलम्बन गर्ने 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

२०५८ पुस	तत्कालीन प्रधानमन्त्री श्री शेरबहादुर देउवाद्वारा हायर एण्ड फायरको नीति बमोजिमको श्रम ऐन २०४८ मा दोस्रो संशोधन गर्ने मस्यौदा घोषणा। जिफन्ट, एनटियुसी र डिकोन्टद्वारा उक्त मस्यौदा अस्वीकार।
२०५८ मङ्सिर १९	नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघले आठ सदस्यीय श्रम कानून सुधार कार्यदलको घोषणा
२०५९ साउन २२ र २९	श्रम कानूनमा आवश्यक सुधार गर्न मन्त्रालयद्वारा त्रिपक्षीय बैठक आह्वान, बैठक निष्कर्षविहीन।
२०५९ मङ्सिर १९	सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्थासहित श्रम कानून परिमार्जन गर्न नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघ र तीन ट्रेड युनियन महासंघहरू— जिफन्ट, एनटियुसी र डिकोन्टको बीचमा सात बुँदामा सम्वाद जारी राख्न सहमति।
२०५९ पुस २९	आइएलओको सहजीकरणमा श्रम कानून सुधारसम्बन्धी पहिलो त्रिपक्षीय उच्चस्तरीय सामाजिक सम्वाद आयोजना।
२०६० मङ्सिर ११-१२	श्रम कानून सुधारसम्बन्धी दोस्रो त्रिपक्षीय उच्चस्तरीय सम्वादमा ट्रेड युनियन र रोजगारदाताबाट आ-आफ्नो अवधारणा पेस।
२०६१ साउन २३	तेस्रो त्रिपक्षीय उच्चस्तरीय सामाजिक सम्वादबाट नयाँ श्रम ऐनका लागि मार्गदर्शक सिद्धान्त तयार गर्न युनियन तथा रोजगारदाताका ३/३ जना रहेको कार्यदल गठन गर्ने सहमति। नोभेम्बरभित्र काम सक्नेगरी समय सीमा निर्धारण।
२०६१ साउन २५	
२०६१ साउन २७	
२०६१ असोज ०१	नयाँ श्रम ऐनका लागि आधार-बुँदा (गाइड लाइन) तयार गर्न कार्यदलको पाँच बैठक।
२०६१ असोज ०८	
२०६१ असोज ११	

२०६१ असोज २५	कार्यदलद्वारा तय गरिएको श्रम कानून सुधारको आधार-बुँदाको रोजगारदाता र युनियनका उच्चस्तरीय नेतृत्वलाई ब्रिफिङ। सहमति हुन नसकेका २ बुँदाहरू थप छलफल गरी निष्कर्षमा पुऱ्याउन कार्यदललाई निर्देशन।
२०६१ पुस २५	नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघ तथा जिफन्ट, एनटियुसी र डिकोन्टको बीचमा श्रम कानून मस्यौदाका १९ बुँदामा हस्ताक्षर। यो १९ बुँदा अधिल्लो ७ बुँदाकै विस्तार थियो।
२०६१ पुस २८ – माघ १	सरकारद्वारा आयोजित दोस्रो राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनबाट सामाजिक सुरक्षासहित परिमार्जन गर्नुपर्ने श्रम कानून निर्माण गर्न १९ आधारभूत बुँदाहरू (गाइडलाइन) पारित।
२०६१ माघ १९	तत्कालिन राजा ज्ञानेन्द्रद्वारा जनताको अधिकार कटौती, सङ्कटकालको घोषणा, राजनीतिक दललगायत युनियन गतिविधिमा नियन्त्रणको प्रयास। त्रिपक्षीय सम्वाद स्थगित।
२०६२ भदौ २५–२७	दशौँ हजारको प्रदर्शनसहित काठमाडौँमा ट्रेड युनियनहरूको बृहत् सम्मेलनको आयोजना, सम्मेलनद्वारा अध्यादेशमार्फत् घोषणा गर्न लागिएको श्रम ऐन ०४८ को दोस्रो संशोधन अस्वीकृत।
२०६२ भदौ ३१	सरकारबाट श्रम ऐन २०४८ मा दोस्रो संशोधन अध्यादेशको मस्यौदामाथि सात दिनभित्र प्रतिक्रिया पठाउन “आदेश” सहितको पत्र पेशित।
२०६२ असोज ५	अध्यादेशविरुद्ध ट्रेड युनियनहरूको पत्रकार सम्मेलन र पहिलो चरणको कार्यक्रम ६ देखि १४ असोजको लागि निर्धारण।
२०६२ असोज ७	जिफन्ट, एनटियुसी र डिकोन्टले संयुक्तरूपमा अध्यादेशको विरोध। अध्यादेशबाट श्रम कानूनमा संशोधन नगर्न श्रममन्त्रीको ध्यानाकर्षणसहित श्रम सल्लाहकार समितिको बैठकको माग। अध्यादेश माथिको छलफलमा भाग लिई ढिलाई गर्दै जाने रणनीति अपनाइएको।
२०६२ असोज १६	श्रम मन्त्रालयमा अध्यादेशमाथि छलफल गर्न प्राविधिक समितिको बैठक।

२०६२ असोज १९	
२०६२ असोज २१	नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघ र ट्रेड युनियनहरूको प्राविधिक समितिको बैठक।
२०६२ कात्तिक ६	
२०६२ कात्तिक ७	
२०६२ कत्तिक ८	
२०६२ कात्तिक ९	श्रम मन्त्रालयमा केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समितिको बैठक।
२०६२ कात्तिक १०	नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघ र ट्रेड युनियनहरूको प्राविधिक समितिको बैठक।
२०६२ कात्तिक १४	
२०६२ कात्तिक २०	
२०६२ कात्तिक २१	सरकारले घोषणा गरेको अध्यादेशको मस्यौदामा ट्रेड युनियनहरूबाट १३ बाँटुदे असहमति दर्ज, अध्यादेश लागु हुनुपूर्व व्यापक छलफलको माग।
२०६२ कात्तिक २३	विश्व बैंकको आवासीय प्रतिनिधिको अध्यादेशको विषयमा युनियन नेताहरूको भेट
२०६२ कात्तिक २४	आईएलओको प्रतिनिधिको युनियन नेताहरूसँग अध्यादेशको विषयमा भेट
२०६२ कात्तिक २७	केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समितिको बैठक, सरकारद्वारा युनियनको मागलाई बेवास्ता गर्दै अध्यादेश जारी गर्ने अडान, वार्ता भङ्ग।
२०६२ मङ्सिर १९	केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समितिको बैठक राख्नको लागि तीनवटा ट्रेड युनियन महासंघहरूको सरकारलाई माग। नयाँ श्रममन्त्री नियुक्त भएको हुँदा अध्यादेश जारी नगर्नको लागि निजसँग अनौपचारिक छलफल।
२०६२ पुस ७	केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समितिको बैठक, अध्यादेश सम्बन्धमा पुनर्विचार गर्न सकिने श्रममन्त्रीको भनाइ।
२०६२ पुस २५	श्रम ऐन संशोधन सम्बन्धमा त्रिपक्षीय परामर्श गर्न आईएलओद्वारा श्रम मन्त्रालयलाई सुझाव।
२०६२ पुस २८	विश्व बैंकद्वारा श्रम ऐन संशोधन सम्बन्धमा परामर्शको लागि आईएलओको सहजीकरणमा आफ्नो सहमति रहेको पत्र आईएलओलाई पठाइएको जानकारी।
२०६२ माघ २३	शाही सरकारद्वारा आईएलओको सहजीकरण स्वीकार, आईएलओका विज्ञसहित ट्रेड युनियनहरूका असहमति समेतलाई समावेश गरी नियमावलीमा व्यवस्था गर्न प्राविधिक समिति गठन।

२०६२ माघ २४ २०६२ फागुन १६ २०६२ फागुन २३	आईएलओको सहजीकरणमा नियमावली मस्यौदा प्राविधिक समितिको बैठक।
२०६२ फागुन २५	नियमावली मस्यौदा समितिको बैठकअघि नै श्रम ऐन दोस्रो संशोधन अध्यादेश जारी। युनियनका प्रतिनिधिहरूद्वारा नियमावली मस्यौदा समितिको बैठकमा त्यसमाथि छलफल गर्न अस्वीकार।
२०६२ फागुन २९	श्रम अध्यादेश फिर्ता गर्न तीनैवटा महासंघद्वारा सरकारलाई चेतावनी। राजपत्रमा दबाबको कारण प्रकाशित हुन सकेन।
२०६२ चैत ५ देखि चैत २१	श्रम अध्यादेश विरुद्धमा जुलुस, धर्ना, श्रम कार्यालय घेराउलगायतको कार्यक्रम।
२०६३ वैशाख २६	जनआन्दोलन पछिको सरकारले समेत पहिलेको अध्यादेश संशोधनसहित लागू गर्ने घोषणा।
२०६३ वैशाख २७	श्रम अध्यादेश खारेजीको लागि ट्रेड युनियनहरूको ७२ घण्टे अल्टिमेटम।
२०६३ जेठ १	कार्यान्वयन गर्नुअघि पुनःस्थापित संसदबाट श्रम (दोस्रो संशोधन) अध्यादेश खारेज।
२०६३ मङ्सिर १७	रोजगारीको सिर्जनाको लागि औद्योगिक क्षेत्रमा शान्ति स्थापना गर्ने, श्रम कानूनमा समयानुकूल परिवर्तन गर्नेलगायतको विषयमा सहकार्य गर्न तत्कालीन युनियनहरू— जिफन्ट, एनटियुसी, डिकोन्ट र अन्टुफबीच लाहान घोषणापत्रमा हस्ताक्षर। अन्टुफ श्रम कानून परिमार्जनको विषयमा अन्य युनियनसँग सहकार्यमा प्रवेश।
२०६३ माघ १	नेपालको अन्तरिम संविधान जारी, उचित श्रम अभ्यासको हक, सामूहिक सौदाबाजी र ट्रेडयुनियन खोल्न पाउने विषय तथा सामाजिक सुरक्षालाई श्रमिकहरूको मौलिक हकको रूपमा प्रस्तुत।
२०६४ कात्तिक २०	श्रम कानून सुधारमा सहजीकरणको लागि आईएलओ मुख्यालय जेनेभाद्वारा वव काइल्होलाई जिम्मेवारी प्रदान। काइल्होद्वारा सरकार, रोजगारदाताका संगठन र ट्रेड युनियनहरूको धारणा बुझी प्रतिवेदन पेस। सोही प्रतिवेदनको आधारमा आइएलओ जेनेभाद्वारा नियुक्त परामर्शदाता मोर्डि ब्रुमवर्गबाट श्रम कानून सुधारमा सुझाव प्रस्तुत।
२०६४ मङ्सिर १३	ट्रेड युनियन, रोजगारदाता र सरकारबीचमा श्रम कानून सुधार प्रक्रियालाई कसरी अगाडि बढाउने भन्ने सम्बन्धमा त्रिपक्षीय बैठक।

२०६४ पुस २-४	अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनद्वारा तयार पारिएको प्रतिवेदनमा छलफल गर्न श्रम कानून सुधारको लागि कार्यशालामा। अन्तरिम संविधानअनुरूप श्रम विवाद समाधान गर्न श्रम आयोग बनाउन सकिने सहमति।
२०६४ पुस १०	श्रम आयोग गठन गर्नका लागि आवश्यक ऐन निर्माण गर्न गठित द्विपक्षीय कार्यदलद्वारा तयार पारिएको प्रारूपमा रोजगारदाताको संगठन र ट्रेड युनियनहरू- जिफन्ट, एनटियुसी, डिकोण्ट र अन्टुफबीच हस्ताक्षर।
२०६५ साउन १३-१४	१९ बुँदे सहमति, श्रमनीति २०६२, अन्तरिम संविधान, २०६३ अनुकूल सामाजिक सुरक्षासहितको श्रम कानून परिमार्जनको लागि त्रिपक्षीय संवाद सुरु। कार्यशालामा प्रस्तावित कानूनमा रहनुपर्ने विषय-सूचीमा छलफल।
२०६५ भदौ १०-१२	प्रस्तावित कानूनमा रहनुपर्ने खराब आचरण र सजायका विषयमा कार्यशाला आयोजना।
२०६५ असोज ८-१०	प्रस्तावित कानूनमा हुनुपर्ने सामूहिक सौदाबाजी, अत्यावश्यक सेवा, हडताल, तालाबन्दीको व्यवस्थापन विषयमा कार्यशाला आयोजना।
२०६५ असोज २०	श्रम निरीक्षण सम्बन्धमा कार्यशाला आयोजना।
२०६५ मङ्सिर ९-१२	प्रस्तावित कानूनमा हुनुपर्ने समानता, भेदभाव अन्त्य, जेन्डर विषयमा कार्यशाला आयोजना।
२०६५ मङ्सिर १३	जेनेभाबाट आएको आईएलओ परामर्शदातासँग त्रिपक्षीय बैठक।
२०६६ जेठ २६	अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका परामर्शदाता मोर्डि व्रुमवर्गद्वारा श्रम कानूनको मस्यौदा नेपाल सरकार, रोजगारदाता संगठन र ट्रेड युनियनहरूलाई हस्तान्तरण।
२०६६ जेठ २८	२८ जुलाई २००८ देखि २७ नोभेम्बर २००८ सम्म भएका कार्यशालाको आधारमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका परामर्शदाता मोर्डि व्रुमवर्गद्वारा श्रम कानूनको मस्यौदा प्रस्तुत। मस्यौदामा छलफल सुरु भएपछि एउटा युनियनद्वारा विदेशी परामर्शदाताले तयार पारेको मस्यौदामा छलफल नगर्ने अडान, आइएलओद्वारा नेपाली परामर्शदाताको रूपमा विनय रेग्मी नियुक्त।
२०६६ भदौ १०-११	प्रवासी श्रमिकको संरक्षणसम्बन्धी कार्यशाला। श्रम ऐनमा नेपालमा वर्कपरमिटसम्बन्धी व्यवस्था सम्बन्धमा छलफल।
२०६६ असोज १	व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य विषयमा आईएलओको विज्ञसँग परामर्श बैठक।

२०६६ मङ्सिर २२	श्रम कानूनको मस्यौदाको क्रममा भएको प्रगतिबारे छलफल ।
२०६६ चैत २४	बेरोजगारको संरक्षणको लागि बेरोजगार बीमा, बेरोजगार सहायता तथा कटौतीबापतको क्षतिपूर्ति विषयमा छलफल ।
२०६७ असार	परामर्शदाताद्वारा श्रम ऐन २०६७, सामाजिक सुरक्षा ऐन २०६७, बेरोजगार बीमा ऐन २०६७, बोनस ऐन २०६७, संगठन स्वतन्त्रता ऐन २०६७ र राष्ट्रिय श्रम आयोग ऐन २०६७ को मस्यौदा प्रस्तुत । आइएलओद्वारा उक्त मस्यौदा नेपाल सरकारमा हस्तान्तरणसहित छलफल प्रारम्भ गर्न आग्रह ।
२०६७ चैत १०	न्युनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन गर्न बसेको रोजगारदाताको संगठनहरू र ट्रेड युनियनहरूबीच योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको दर (रोजगारदाता र श्रमिकको योगदानको प्रतिशत क्रमशः पारिश्रमिकको २० प्रतिशत र ११ प्रतिशत कट्टा गर्ने) निर्धारण गरी श्रम कानून मस्यौदामा छलफल जारी राख्नेमा सहमतिसहित सम्झौतामा हस्ताक्षर ।
२०६८ असोज १३	१० चैतको द्विपक्षीय सम्झौतालाई सरकारसहितको त्रिपक्षीय केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समितिबाट अनुमोदन ।
२०६८ असोज	नेपाली टिमले तयार गरेको मस्यौदाउपर अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको टिप्पणी र सुझाव प्राप्त । सो समेतको आधारमा श्रम मन्त्रालयले श्रम ऐन र सामाजिक सुरक्षा ऐनको मस्यौदालाई श्रमिक र रोजगारदाताबीच छलफलको लागि प्रस्तुत ।
२०६८ पुसदेखि वैशाख २०६९ सम्म	प्रस्तुत मस्यौदामाथि युनियन-युनियन बीच र रोजगारदाता-रोजगारदाताहरूबीच एकरूपता ल्याउन श्रृङ्खलाबद्ध छलफल । ट्रेड युनियनहरूद्वारा संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र (जेटियुसीसी)को संयोजनमा छलफल आयोजना ।
२०६९ वैशाख १२	श्रम मन्त्रालयको श्रम कानूनको प्रस्तावमाथि जेटियुसीसीद्वारा ट्रेड युनियनहरूको साझा सुझाव र नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघ (एफएनसीसीआई), उद्योग परिसंघ, नेपाल (सिएनआई), नेपाल चेम्बर्स अफ कमर्स र घरेलु तथा साना उद्योग महासंघ (एफएनसिएसआई)द्वारा रोजगारदाताहरूको साझा सुझाव पेश ।
२०६९ साउन ४-६	तेस्रो राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनमा सामाजिक सुरक्षा ऐन र श्रम ऐनको मस्यौदा प्रस्तुत । अवधारणामा सैद्धान्तिक सहमति, मस्यौदामाथिको छलफल जारी राख्नेमा समझदारी ।

२०६९ साउनदेखि पुससम्म	श्रम मन्त्रालयद्वारा ट्रेड युनियन र रोजगारदाताहरूको संगठनद्वारा प्राप्त सुझाव अध्ययन गरी एकीकृत मस्यौदा तयार ।
२०७० पुसदेखि २०७१ भदौसम्म	श्रम मन्त्रालयद्वारा ट्रेडयुनियनहरू र रोजगारदाताका संगठनहरूका ७/७ प्रतिनिधि सम्मिलित कार्यदलमा दफावार छलफल सुरु ।
२०७१ साउन २०	व्यवस्थापिका-संसदद्वारा जारी संसदीय सत्रमा नै सामाजिक सुरक्षा ऐन पेस गर्ने सङ्कल्प प्रस्ताव सर्वसम्मतिबाट पारित ।
२०७१ असोज २४	दफावार छलफलपछि रोजगारदाताका संगठनहरू र ट्रेड युनियनहरूद्वारा आ-आफ्ना पक्षको केही असहमतिका बुँदासमेत संलग्न गरी श्रम ऐनको मस्यौदामा हस्ताक्षर । एकीकृत मस्यौदा, श्रम राज्यमन्त्रीलाई हस्तान्तरण ।
२०७१ चैत ९	सामाजिक सुरक्षा र श्रम ऐन शीघ्र जारी गराउन ती ऐनको आवश्यकता र औचित्यमाथि राजनीतिक दलका बरिष्ठ नेता तथा सभासदहरूसँग अन्तरक्रिया ।
२०७२ साउन ५	संविधानसभाका अध्यक्ष सुवासचन्द्र नेम्वाङसमक्ष संविधानमा श्रमिकको प्रतिनिधित्व, सामाजिक सुरक्षा, श्रम आयोग र श्रम-अधिकारलाई मौलिक हकका रूपमा व्यवस्था गर्न जेटियुसीसीद्वारा ज्ञापन-पत्र पेस ।
२०७२ असोज ३	प्रत्येक श्रमिकलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाबाट संरक्षित हुने हक हुने, प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हक हुने, सामूहिक सौदाबाजी र ट्रेड युनियन खोल्ने हक हुने, उचित पारिश्रमिकको हक हुने, पारिश्रमिक र सामाजिक सुरक्षामा महिला र पुरुषमा भेदभाव नगरिने, शोषण विरुद्धको हक हुने, बेरोजगारी सुविधा पाउने हक हुने, बालश्रम र बाँधा श्रम निषेध हुनेलाग्यतका श्रम-अधिकार मौलिक हकको रूपमा राखी ऐतिहासिक संविधानसभामा नेपालको संविधान जारी ।
२०७२ माघ २८	श्रम विधेयक २०७२ व्यवस्थापिका संसदमा दर्ता
२०७३ भदौ २६	श्रम विधेयक २०७२ व्यवस्थापिका संसदमा प्रस्तुत
२०७३ भदौ २७	संसदमा श्रम विधेयकमाथि विचार गरियोस् भन्ने प्रस्ताव प्रस्तुत । सोही दिन संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रद्वारा सांसदहरूसँग अन्तरक्रिया आयोजना । सांसदहरूलाई ट्रेड युनियनको संशोधन प्रस्ताव हस्तान्तरण ।

२०७३ असोज ९	विधेयक दफावार छलफलको लागि अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिमा पठाउने व्यवस्थापिका संसदको निर्णय
२०७३ माघ १३	अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिले गठन गरेको श्रम विधेयक र सामाजिक सुरक्षा विधेयकमाथि छलफल गरी प्रतिवेदन पेस गर्न नौ सदस्यीय उपसमिति गठन ।
२०७३ माघ २०	अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिद्वारा गठित उपसमितिमा सरोकारवालासँग छलफल ।
२०७३ माघ-फागुन	अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिले गठन गरेको श्रम विधेयक र सामाजिक सुरक्षा विधेयकसम्बन्धी उपसमितिमा सरोकारवाला युनियन, श्रम मन्त्रालय र रोजगारदाताका प्रतिनिधिसँग छलफल ।
२०७३ चैत १७	उपसमितिद्वारा समितिसमक्ष प्रतिवेदन प्रस्तुत ।
२०७३ चैत २०	श्रम विधेयक सम्बन्धमा उपसमितिको प्रतिवेदनमाथि समितिमा छलफल ।
२०७३ चैत २१	श्रम विधेयक सम्बन्धमा उपसमितिको प्रतिवेदन समितिद्वारा पारित, व्यवस्थापिका संसदमा निर्णयार्थ पेस ।
२०७४ साउन ५, ९, १३	श्रम विधेयकमा रहेको निजामती सेवामा श्रम ऐन नलाग्ने भनी सेना, प्रहरीमा झैँ प्रतिबन्ध लगाउने व्यवस्था हटाउनुपर्ने मागको कारण कार्यसूचीबाट हटेको ।
२०७४ साउन २६	अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिका सभापतिद्वारा व्यवस्थापिका-संसदमा प्रतिवेदन पेस ।
२०७४ साउन २७	व्यवस्थापिका संसदबाट श्रम विधेयक पारित । पारित कानूनको नाम श्रम ऐन २०७४ रहने ।
२०७४ भदौ १९	राष्ट्रपतिद्वारा प्रमाणिकरण, श्रम ऐन २०७४ व्यवहारमा कार्यान्वयन

सामाजिक सुरक्षाको अवधारणामाथिको छलफलदेखि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन प्रमाणीकरणसम्म टाइम लाइन

२०५१ पुस ११	नेकपा (एमाले)का अध्यक्ष तत्कालीन प्रम मनमोहन अधिकारी प्रधानमन्त्रीद्वारा ७५ वर्ष उमेर पुगेका ज्येष्ठ नागरिकलाई मासिक भत्ता घोषणा, सरकारी सेवामा कार्यरत कर्मचारीबाहेक आमनागरिकहरूलाई पहिलोपटक राज्यबाट दिइने सर्वकालिक सामाजिक सुरक्षाको लाभ प्राप्त ।
२०५२ असार	६५ वर्ष नाघेका एकल महिलाहरूलाई मासिक भत्ताको व्यवस्था ।
२०५२ चैत ६	जिफन्टको दोस्रो राष्ट्रिय महाधिवेशनबाट सामाजिक सुरक्षाको प्रस्तावसहित राष्ट्रिय श्रम नीतिको अवधारणा पारित ।
२०५४ असार	नेपाल ट्रेड युनियन काँग्रेसको सहजीकरणमा नेकाँका साँसदद्वारा निजी विधेयकको रूपमा तत्कालीन प्रतिनिधिसभामा सामाजिक सुरक्षा विधेयक पेश । संसदले यसको स्वामित्व लिएन ।
२०५४ मङ्सिर ८-१०	तत्कालीन सरकारको आयोजनामा भएको प्रथम राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनद्वारा पहिलोपटक श्रमिकका लागि सामाजिक सुरक्षाको अवधारणा पारित ।
२०५६ मङ्सिर	सरकारद्वारा सामाजिक सुरक्षाको अवधारणासहितको राष्ट्रिय श्रम नीति, २०५६ घोषणा ।
२०५९ मङ्सिर १९	सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्थासहित श्रम कानून परिमार्जन गर्न रोजगारदाताको संगठन र ट्रेड युनियनहरूको बीचमा सम्वाद जारी राख्न सहमति । आईएलओको सहजीकरणमा एक महिनाभित्र सम्वाद आरम्भ ।
२०६१ पुस २५	सामाजिक सुरक्षा ऐनसहित परिमार्जन गर्नुपर्ने अन्य श्रम कानून मस्यौदाका लागि रोजगारदाताहरूको संगठन र ट्रेड युनियनहरूको बीचमा १९ बुँदे सहमतिमा हस्ताक्षर ।
२०६१ पुस २८- माघ १	सरकारद्वारा आयोजित दोस्रो राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनबाट सामाजिक सुरक्षासहित परिमार्जन गर्नुपर्ने अन्य श्रम कानून निर्माण गर्न १९ बुँदे गाइडलाइन पारित । जिफन्टद्वारा १:२.५:२.५ को अनुपातमा सामाजिक सुरक्षा कोषमा श्रमिक-रोजगारदाता र सरकारको क्रमशः योगदान हुनुपर्ने अवधारणा प्रस्तुत । यसमाथि एनटियुसी र डिकोन्टद्वारा सहमति जनाइएपछि ट्रेड युनियनको साझा प्रस्तावस्वरूप ग्रहण ।

२०६२	राष्ट्रिय श्रमनीति २०६२ घोषणा, सामाजिक सुरक्षाको प्रावधानमा जोड यथावत ।
२०६३ माघ १	नेपालको अन्तरिम संविधान जारी, सामाजिक सुरक्षालाई श्रमिकहरूको मौलिक हकको रूपमा प्रस्तुत ।
२०६५ मङ्सिर ९-१२	१९ बुँदे सहमति, अन्तरिम संविधान, नयाँ श्रमनीतिअनुकूल सामाजिक सुरक्षासहितको श्रम कानून परिमार्जनको लागि त्रिपक्षीय संवाद सुरु । सम्वादमा मान्यता प्राप्त सबै ट्रेड युनियन महासंघहरूको सहभागिता ।
२०६६ असार २८	नेकपा (एमाले)को नेतृत्वको सरकारद्वारा सामाजिक सुरक्षा करको घोषणा, श्रमिकहरूको पारिश्रमिकबाट कट्टा गरिएको १ प्रतिशत रकमबाट सामाजिक सुरक्षा कोष स्थापना । योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको संस्थागत विकासको लागि पूर्वाधार तयार, स्कीम र ऐन कानूनबारे बहस आरम्भ ।
२०६६ माघ १९	सामाजिक सुरक्षा प्रणाली लागु गर्ने माग गर्दै जिफन्टद्वारा देशव्यापीरूपमा श्रमिक परिचालन । जनस्तरमा समेत चेतना जगाउने उद्देश्यले गरिएको यो अभियानमा १० लाख सूचनामूलक सामग्री वितरण ।
२०६७ चैत ७	सामाजिक सुरक्षा कोष (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) नियमाली, २०६७ जारी ।
२०६७ चैत १०	केन्द्रीकृत सामूहिक सौदाबाजीको माध्यमबाट रोजगारदाताहरूको संगठन र ट्रेड युनियनहरूबीच सम्झौतामा हस्ताक्षर । रोजगारदाता र श्रमिकको योगदानको प्रतिशत क्रमशः पारिश्रमिकको २० प्रतिशत र ११ प्रतिशत कट्टा गर्नेमा सहमति ।
२०६८ वैशाख १८	यस वर्षको मे दिवस श्रमिकका लागि सामाजिक सुरक्षा भन्ने नारामा सम्पन्न ।
२०६८ असोज १३	२०६७ चैत १० को द्विपक्षीय सम्झौतालाई सरकारसहितको त्रिपक्षीय केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समितिबाट अनुमोदन ।
२०६९ साउन ४-६	तेस्रो राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनमा सामाजिक सुरक्षासहितका श्रम कानूनहरूको मस्यौदा प्रस्तुत । अवधारणामा सैद्धान्तिक सहमति र मस्यौदामाथिको छलफल जारी राख्नेमा समझदारी ।
२०७१ साउन २०	संसदद्वारा सामाजिक सुरक्षा कानून पारित गर्ने सङ्कल्प प्रस्ताव पारित ।
२०७१ असोज २४	रोजगारदाताहरूको संगठन र ट्रेड युनियनहरूद्वारा श्रम कानून परिमार्जन गर्ने मस्यौदामा हस्ताक्षर, श्रम राज्यमन्त्रीलाई हस्तान्तरण ।

२०७१ चैत ९	राजनीतिक दलका बरिष्ठ नेता तथा सभासदहरूसँग सामाजिक सुरक्षा कानूनका लागि अन्तरक्रिया ।
२०७२ साउन ५	जेटियुसीसीका अध्यक्ष विष्णु रिमालद्वारा संविधानसभाका अध्यक्ष सुवासचन्द्र नेम्वाङसमक्ष संविधानमा श्रम आयोग र प्रतिनिधित्वको मुद्दासहित सामाजिक सुरक्षालाई मौलिक हकका रूपमा व्यवस्था गर्न ज्ञापन—पत्र हस्तान्तरण ।
२०७२ असोज ३	प्रत्येक श्रमिकलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाबाट संरक्षित हुने हक हुने कुरा मौलिक हक हुने घोषणासहित नयाँ संविधान जारी ।
२०७२ असोज	सामाजिक सुरक्षा विधेयक संसदमा प्रस्तुत ।
२०७३ जेठ २०	अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिले श्रमिक, रोजागारदाता र सरकारका प्रतिनिधिहरूलाई डाकी सामाजिक सुरक्षासम्बन्धी अन्तरक्रियाको आयोजना ।
२०७३ भदौ २६	संसदमा सामाजिक सुरक्षा विधेयकमाथि विचार गरियोस् भन्ने प्रस्ताव प्रस्तुत ।
२०७३ भदौ २७	संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रद्वारा सांसदहरूसँग अन्तरक्रिया आयोजना, सांसदहरूलाई ट्रेड युनियनको संशोधन प्रस्ताव हस्तान्तरण ।
२०७३ कात्तिक ११	संसदद्वारा संसदीय समितिमा विधेयमाथि विस्तृत छलफलको लागि हस्तान्तरण ।
२०७३ मङ्सिर ७	संसदीय समितिमा सामाजिक सुरक्षाको समग्र स्थितिबारे छलफल ।
२०७३ माघ १३	संसदको अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिद्वारा ९ सदस्यीय उपसमिति गठन ।
२०७३ माघ – फागुन	अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिले गठन गरेको श्रम विधेयक र सामाजिक सुरक्षा विधेयक सम्बन्धमा सरोकारवाला युनियन, श्रम मन्त्रालय र रोजगारदाताका प्रतिनिधिसँग छलफल ।
२०७४ जेठ ३०	अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिबाट सामाजिक सुरक्षा विधेयक पारित, संसदमा निर्णयार्थ पठाउने निर्णय ।
२०७४ साउन ५	विधेयकको दफावार छलफलको प्रतिवेदन संसदीय समितिका सभापतिद्वारा व्यवस्थापिका संसदमा प्रस्तुत ।
२०७४ साउन ९	व्यवस्थापिका संसदबाट सामाजिक सुरक्षा विधेयक पारित ।
२०७४ साउन २९	राष्ट्रपति विद्यादेवी भण्डारीद्वारा सामाजिक सुरक्षा विधेयक प्रमाणीकरण ।

**वैदेशिक रोजगारमा रहेका श्रमिक र
विदेशमा स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिका लागि
योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजना
सञ्चालन कार्यविधि, २०७९**

१. यो योजनामा कुनै पनि नेपाली नागरिक वैदेशिक रोजगारमा रहेको वा विदेशमा स्वरोजगारमा रहेको हुनुपर्दछ ।
२. वैदेशिक रोजगारमा रहेको श्रमिकले यो योजनामा जोडिनको लागि नेपाली नागरिकता वा राहदानी र श्रम स्वीकृति लिएको प्रमाणसहित श्रम गर्न जान लागेको देश, रोजगारदाता कम्पनी र ठेगाना पेश गर्नुपर्ने । श्रम स्वीकृतिको आवश्यक नपर्ने देशमा जानेको हकमा विदेशको कुन स्थान र कम्पनीमा श्रम गर्ने हो सो विवरणसहितको स्वघोषणासहित भएमा कम्पनीको नियुक्तिपत्र समेत पेश गरी यो योजना संचालन भएपश्चात् श्रम स्वीकृति लिँदाको अवस्थामा नै सूचिकरण गर्नुपर्ने । यसका साथै नेपालमा सम्पर्क गर्ने व्यक्ति नाता सम्बन्धसहितको विवरण पेश गर्नुपर्ने ।
३. विदेशमा स्वरोजगारमा रहेको व्यक्तिको हकमा नेपाली नागरिकता वा राहदानीको, स्वरोजगारसम्बन्धी पेश वा व्यवसाय दर्ता प्रमाणपत्र, पेशा वा व्यवसायको नाम तथा ठेगाना र सम्पर्क नम्बरसहितको विवरण उल्लेख गरी निवेदन दिएमा सूचिकरण हुन सकिने ।
४. सूचिकरणको काम अनलाईनमार्फत् निवेदन दिई सोहीमार्फत् परिचय-पत्रसमेत लिन सकिने ।
५. यो योजनाअन्तर्गत दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा योजना, आश्रित परिवार सुरक्षा योजना र बृद्धा अवस्था सुरक्षा योजना संचालनमा रहेका छन् ।
६. वैदेशिक रोजगारमा रहेको श्रमिक वा विदेशमा स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिले नेपाल सरकारले औद्योगिक क्षेत्रका श्रमिकको लागि तोकेको न्यूनतम आधारभूत पारिश्रमिकको कम्तिमा एक्काईस दशमलव तेंतीस प्रतिशत योगदान गर्नुपर्नेछ । यसरी योगदान गर्दा उल्लेखित रकमको तीन गुणासम्म मात्र योगदान गर्नसक्ने व्यवस्था रहेको छ ।
७. यसरी जम्मा भएको रकममध्ये दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा योजना र आश्रित परिवार सुरक्षा योजनामा सात दशमलव अठ्चालीस (७.४८) प्रतिशत र बृद्धा अवस्था सुरक्षा

योजनामा तेह्र दशमलव पचासी (१३.८५) प्रतिशत बाँडफाँड गरी सुविधा भुक्तानी गर्ने व्यवस्था रहेको छ ।

८. दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा योजना र आश्रित परिवार सुरक्षा योजनाबमोजिमको सुविधा प्राप्त गर्नको लागि घटना घटेको मितिभन्दा अधिको बाह्र महिनामा कम्तिमा नौ महिनाको योगदान रकम कोषमा जम्मा गरेको हुनुपर्नेछ ।
९. यो योजनाअन्तर्गत वैदेशिक रोजगारीमा रहेका श्रमिक वा विदेशमा स्वरोजगारमा रहेको योगदानकर्ताको दुर्घटना भएमा वा दुर्घटनाबाट अशक्तता सिर्जना भएमा यो योजनाअन्तर्गत सुविधा पाउने व्यवस्था रहेको छ । यसरी सुविधा भुक्तानी गर्दा प्रति वर्ष एक लाख वा ८० प्रतिशतको हदमा जुन कम हुन्छ सोही रकम सामाजिक सुरक्षा कोषले निर्धारण गरेको दर रेटको आधारमा भुक्तानी हुने व्यवस्था छ । दुर्घटनाबाट आंशिक वा पूर्ण असक्षमता भएमा आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशतलाई सय प्रतिशत कायम गरी असक्षमताको प्रतिशतको आधारमा आंशिक वा पूर्ण असक्षमता भएमा जीवनकालभर निवृत्तिभरण प्रदान गरिने ।
१०. योगदानकर्ताको मृत्यु भएमा अन्तिम संस्कार खर्चवापत एकमुष्ट पच्चीस हजार र आश्रित परिवार सुरक्षा योजनाअन्तर्गत योगदानकर्ताको पति वा पत्नी वा पति पत्नी नभई योगदानकर्ताप्रति अश्रित बाबु आमा रहेमा बाबुआमाले जीवनभर आधारभूत पारिश्रमिकको चालीस प्रतिशत निवृत्तिभरण सुविधा पाउनेछ । यो सुविधा योगदानकर्ताको सन्तती भएमा आधारभूत पारिश्रमिकको चालीस प्रतिशत अठार वर्ष नपुग्दासम्म र पढाई निरन्तरता भएमा २१ वर्षसम्म यो सुविधा पाउने व्यवस्था रहेको छ ।
११. बृद्धा अवस्था सुरक्षा योजनाअन्तर्गतको सुविधा लिनको लागि योगदानकर्ताले वैदेशिक रोजगारी वा विदेशको स्वरोजगार अन्त्य गरी नेपाल फर्किएपछि योगदानकर्ताको उमेर ६० वर्ष पुरा भएपश्चात् यो योजनाअन्तर्गत जम्मा भएको रकम तथा सोको व्याज र सोबाट बढे बढाएको रकम एकमुष्ट वा १ सय ६० ले भाग गर्दा हुने रकम प्रत्येक महिना निवृत्तिभरणमध्ये कुनै एक लिन सक्नेछ ।
११. योगदानकर्ताको उमेर नपुग्दै मृत्यु भएमा कोषमा गरेको योगदान र लगानीबाट प्राप्त प्रतिफलसमेत जोडी हुन आउने कूल योगदान रकम एकमुष्ट रूपमा निजको हकवालालाई प्रदान गरिने । निवृत्तिभरण लिन सुरु गरेपश्चात् मृत्यु भएमा निजको पति वा पत्नीलाई योगदानकर्ताले पाइरहेको निवृत्तिभरणको ५० प्रतिशतले हुन आउने रकम आजीवन निवृत्तिभरण प्रदान गरिने व्यवस्था रहेको छ ।
१३. उल्लेखित रकम जम्मा गर्दा अग्रीम छ महिनाको रकम भुक्तानी गरेमा दश प्रतिशत छुट गर्ने । सम्बन्धित देशमा बसोबासको लागि लाग्ने खर्च कटाई वार्षिक आमदानीको

कम्तिमा ७० प्रतिशत रकम बैंकिङ माध्यमबाट नेपाल पठाएको प्रमाण पेश गरेमा संचालन समितिले निर्णय गरी बृद्धावस्था सुरक्षाबाहेकका योजनाहरूमा जम्मा गर्नुपर्ने रकममा २० प्रतिशतसम्म छुट दिनसक्ने।

१४. यो योजनाबमोजिम सहभागी भएका योगदानकर्ताले नेपाल फर्किएपछि औपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिकको सामाजिक सुरक्षा योजना तथा स्वरोजगारीमा रहेकाको हकमा अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक वा स्वरोजगारीमा रहेका व्यक्तिका लागि सञ्चालित सामाजिक सुरक्षा योजनामा रूपान्तरण गरी निरन्तरता दिन सकिनेछ।
१५. यो योजना मिति २०७९ मङ्सिर २५ गतेदेखि सुरु भएको हुँदा यो योजनाअन्तर्गत हालसम्म कसैले पनि सुविधा दावी तथा प्राप्त गरेका छैनन्।

(वैदेशिक रोजगारमा रहेका श्रमिक र विदेशमा स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिको लागि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजनाअन्तर्गत २०८० पुस १७ गतेसम्म ५५५,९०९ जना योगदानकर्ताहरू सूचिकरण भई दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा योजना र आश्रित परिवार सुरक्षा योजनामा रु.३९,८७,०४,९१०/६३ र बृद्धा अवस्था सुरक्षा योजनाअन्तर्गत रु.७४,१७,९४,२६९/४१ 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 हुनुपर्दछ ।
२. अनौपचारिक क्षेत्रमा रहेको श्रमिकले यो योजनामा जोडिनका लागि नागरिकताको प्रतिलिपि, आफूले श्रम गर्ने गरेको क्षेत्र (जस्तो कृषि, निर्माण वा घरेलु कामदार) र स्थानीय तहको वडा कार्यालयले निज अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिक रहेको भनी गरेको सिफारिशपत्र पेश गर्नुपर्ने ।
३. स्वरोजगारमा रहेको व्यक्तिको हकमा नेपाली नागरिकताको प्रतिलिपि, स्वरोजगारसम्बन्धी पेशा वा व्यवसाय दर्ता गरेको भएमा सोको प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि, त्यस्तो पेशा वा व्यवसाय दर्ता गरेको नभएमा पेशा वा व्यवसाय गरेको स्थानको सम्बन्धित स्थानीय तहको वडा कार्यालयले गरेको सिफारिशपत्र, पेशा वा व्यवसायको नाम तथा ठेगाना र सम्पर्क नम्बर र कोषमा सूचिकृत भएपछि आफूले मासिकरूपमा गर्ने योगदानको रकमसहितको विवरण उल्लेख गरी निवेदन दिएमा सूचिकरण हुन सकिने ।
४. सूचिकरणको काम अनलाईनमार्फत् निवेदन दिई सोहीमार्फत परिचयपत्र समेत लिन सकिने ।
५. यो योजनाअन्तर्गत औषधि उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षा योजना, दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा योजना, आश्रित परिवार सुरक्षा योजना र बृद्धा अवस्था सुरक्षा योजना सञ्चालनमा रहेका छन् ।
६. अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकको हकमा न्यूनतम पारिश्रमिकबाट ११ प्रतिशत रकम र सरकारबाट थप गरिएको ९.३७ प्रतिशत गरी जम्मा २०.३७ प्रतिशतबाट यो योजना सञ्चालन हुन्छ । यदि नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार तथा स्थानीय तहले जम्मा गरिदिएको रकम जम्मा नगारिदिएमा सो रकम व्यक्तिगत रूपमा समेत जम्मा गरी निरन्तर गर्न सकिने ।
७. यसरी जम्मा भएको रकममध्ये औषधि उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षा, दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा योजना र आश्रित परिवार सुरक्षा योजनामा १०.३७ प्रतिशत र बृद्धा अवस्था सुरक्षा योजनामा १० प्रतिशत बाँडफाँड गरी सुविधा भुक्तानी गर्ने व्यवस्था रहेको छ ।

८. स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिको हकमा कम्तिमा न्यूनतम आधारभूत पारिश्रमिकदेखि अधिकतम यसको तीन गुणासम्मको रकमको ३१ प्रतिशत योगदान गर्नुपर्नेछ।
९. यसरी स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिका लागि जम्मा भएको रकममध्ये औषधि उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षा योजनाको लागि १ प्रतिशत, दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा योजनाका लागि १.४० प्रतिशत र आश्रित परिवार सुरक्षा योजनामा ०.२७ प्रतिशत र बृद्धावस्था सुरक्षा योजनामा २८.३३ प्रतिशत बाँडफाँड गरी सुविधा भुक्तानी गर्ने व्यवस्था रहेको छ।
१०. अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक र स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिले औषधि उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षा योजना, दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा योजना र आश्रित परिवार सुरक्षा योजनाबमोजिमको सुविधा प्राप्त गर्नको लागि घटना घटेको मितिभन्दा अधिको १२ महिनामा कम्तिमा ९ महिनाको योगदान रकम कोषमा जम्मा गरेको हुनुपर्नेछ।
११. बृद्धावस्था सुरक्षा योजनाको सुविधा प्राप्त गर्नको लागि अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक र स्वरोजगारमा रहेको व्यक्तिको उमेर ६० वर्ष पुरा भएको र कम्तिमा १८० महिना योगदान गरेको हुनुपर्नेछ।
१२. औषधि उपचार, स्वास्थ्य सुरक्षा योजनाअन्तर्गत चिकित्सकको परामर्श सेवा, अस्पताल भर्ना तथा शल्यक्रियावापतको शुल्क, रोगको परीक्षण तथा उपचारवापतको खर्च, औषधिको बिलबमोजिमको खर्च, योगदानकर्ताको श्रीमती वा महिला योगदानकर्ताको नियमित गर्भ परीक्षण गराउँदाको खर्च, अस्पताल भर्ना भई प्रसूतिसम्बन्धी शल्यक्रिया वा उपचार गराउँदाको खर्च, अस्पतालमा सुत्केरी हुँदाको खर्च, सुत्केरी भएको छ हप्तासम्मको सुत्केरीसँग सम्बन्धित उपचार खर्च तथा तीन महिनासम्मको शिशुको उपचारवापतको खर्च यो योजनामा समेटिनेछ। यो सुविधा बापतको खर्च अस्पताललाई सिधै भुक्तानी गरिने व्यवस्था रहेको छ। अस्पतालमा भर्ना भएको अवस्थामा बाहेक डाक्टरको प्रेस्क्रिप्सनमा बढीमा २५ हजारसम्मको चिकित्सक सेवा उपलब्ध हुनेछ। शिशु स्याहारको लागि योगदानकर्तालाई १ महिना बराबरको आधारभूत पारिश्रमिक रकमसमेत उपलब्ध हुने व्यवस्था रहेको छ। यो रकम २४ हप्ताभन्दा बढीको गर्भपतन भएको अवस्थामा समेत प्राप्त हुन्छ। यसरी उपचार गर्दा योगदानकर्ताले कूल दाबीको २० प्रतिशत रकम आफ्नो तर्फबाट व्यहोर्नुपर्नेछ। यो सुविधाको रकम एक आर्थिक वर्षमा १ लाख रूपैयाँभन्दा बढी हुने छैन। प्रसूति सुविधाअन्तर्गत ९८ दिन बराबरको मासिक न्यूनतम पारिश्रमिकको ६० प्रतिशतले हुने रकम प्रसूति सुविधाबापत उपलब्ध हुने व्यवस्था रहेको।
१३. दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा योजनाअन्तर्गत अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक र स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिलाई दुर्घटना भएमा वा दुर्घटनाबाट अशक्तता सिर्जना भएमा यो योजनाअन्तर्गत

सुविधा पाउने व्यवस्था रहेको छ। यसरी सुविधा भुक्तानी गर्दा दुर्घटना परी अस्पतालमा उपचार गर्दा लागेको खर्चको अधिकतम ७ लाख रूपैयाँ उपचार खर्च उपलब्ध गराउने व्यवस्था छ। दुर्घटनाबाट अस्थायी पूर्ण असक्षमता भएमा आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत काममा नर्फकदासम्मको लागि, स्थायी असक्षमता भएमा आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशतलाई सय प्रतिशत कायम गरी असक्षमताको प्रतिशतको आधारमा जीवनकालभर निवृत्तिभरण र स्थायी पूर्ण असक्षमता भएमा आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत जीवनभर निज वा निजलाई हेरचाह गर्ने परिवारको सदस्य वा संस्थालाई निवृत्तभरण सुविधाबापत प्रदान गरिने।

१४. आश्रित परिवार सुरक्षाअन्तर्गत योगदानकर्ताको मृत्यु भएमा अन्तिम संस्कार खर्चवापत एकमुष्ट २५ हजार र योगदानकर्ताको पति वा पत्नी वा पति पत्नी नभई योगदानकर्ताप्रति अश्रित बाबुआमा रहेमा बाबुआमाले जीवनभर अनौपचारिक श्रमिकको हकमा न्यूनतम पारिश्रमिकको ४० प्रतिशत र स्वरोजगार श्रमिकको लागि औषत पारिश्रमिकको ४० प्रतिशत निवृत्तिभरण सुविधा पाउनेछ। यो सुविधा योगदानकर्ताको सन्तति भएमा आधारभूत पारिश्रमिकको ४० प्रतिशत १८ वर्ष नपुग्दासम्म र पढाई निरन्तरता भएमा २१ वर्षसम्म यो सुविधा पाउने व्यवस्था रहेको छ।

१५. बृद्धावस्था सुरक्षा योजनाअन्तर्गतको सुविधा लिनको लागि योगदानकर्ताको उमेर ६० वर्ष पूरा भएपश्चात् यो योजनाअन्तर्गत जम्मा भएको रकम तथा सोको व्याज र सोबाट बढे/बढाएको रकम १ सय ६० ले भाग गर्दा हुने रकम प्रत्येक महिना जीवनभर निवृत्तभरण पाउनेछ।

१६. योगदानकर्ताको उमेर नपुग्दै मृत्यु भएमा कोषमा गरेको योगदान र लगानीबाट प्राप्त प्रतिफलसमेत जोडी हुन आएका कूल योगदान रकम एकमुष्ट रूपमा निजको हकवालालाई प्रदान गरिने। निवृत्तभरण लिन सुरु गरेपश्चात् मृत्यु भएमा निजको पति वा पत्नीलाई योगदानकर्ताले पाइरहेको निवृत्तिभरणको ५० प्रतिशतले हुन आउने रकम आजीवन निवृत्तभरण प्रदान गरिने व्यवस्था रहेको छ।

१७. उल्लेखित रकम जम्मा गर्दा अग्रिम ६ महिनाको रकम भुक्तानी गरेमा १० प्रतिशत छुट गर्ने। औषधि उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व, दुर्घटना तथा अशक्तता र आश्रित परिवार सुरक्षा योजनाबमोजिम प्रदान गर्ने सुविधाहरूमा लगातार ३ वर्षसम्म दावी नगर्ने योगदानकर्ताले निवृत्तभरण योजनामा समावेश हुने गरी निवेदन दिएमा त्यस्ता योजनामा जम्मा भएको रकमको २० प्रतिशत नबढ्ने गरी सञ्चालक समितिले निर्धारण गरेबमोजिम हुन आउने छुट रकम निवृत्तिभरण योजनामा हस्तान्तरण गर्न सकिने।

जेण्डर समानता प्रवर्द्धनको लागि ट्रेड युनियन कमिटी (टुक-गेप) कार्यथलोमा रहेका १० वटा जेण्डर विषयहरू

१. मातृत्व संरक्षण
 - सुत्केरी बिदा
 - प्रजनन स्वास्थ्य
 - सजिलो र सहज काम
 - शिशु स्याहार
 - स्वास्थ्य सुविधा
 - दुध खुवाउने समय
 - खाइपाइ आएको तलब र सुविधा
२. रोजगारीको अवसर, सुरक्षा र तालिम
३. कार्य अवस्था
 - कामको वर्गिकरण
 - कार्यथलोमा सम्मान
 - कामको साझेदारी
 - रातीको काम
 - कार्य समय
४. समान ज्याला र सुविधाहरू
५. बिदा
 - मार्चको बिदा
 - शोक बिदा
 - गर्भ तुह्रिँदाको बिदा
 - अभिभावक बिदा
६. लिङ्गिय दुरुत्साहन र हिंसाविरुद्ध कानुन
७. व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य
८. एचआईभी एड्ससम्बन्धी सूचना
९. आइएलओ अभिसन्धि (८९, १८३, १५५, १५६) अनुमोदन
१०. अनौपचारिक क्षेत्रमा युनियन

अध्ययनमा खटिएका टिमहरू

केन्द्रीय अध्ययन टिम

१	अब्दुस मियाँ	२	आशिष रेग्मी
३	उमेशचन्द्र उपाध्याय	४	कमला तामाङ
५	गोपाल भण्डारी	६	जनक चौधरी
७	तारानिधि पन्त	८	नरनाथ लुईटेल
९	भक्तिराम घिमिरे	१०	रमेश बडाल
११	रामप्रसाद भट्टराई	१२	लक्ष्मण शर्मा
१३	लेखनाथ पौडेल, पिएचडी	१४	विदुर कार्की
१५	विनोद श्रेष्ठ	१६	विष्णु रिमाल
१७	सञ्जय बराल		

अध्ययन/सर्वेक्षणको योजना (भदौ २०, २०८०, जिफन्ट हल)

जिफन्ट र आबद्ध संघका नेताहरूसँगको छलफल

१	अर्जुन चौलागाई	उपमहासचिव-ह्विन
२	आनन्द थामी	अध्यक्ष-ह्विन
३	उमेश गिरी	अध्यक्ष-नेस्वाककयू
४	कमला तामाङ	उपमहासचिव-जिफन्ट
५	कृष्ण रिमाल	सचिव-जिफन्ट बागमती
६	जनक चौधरी	उपाध्यक्ष-जिफन्ट
७	नरनाथ लुईटेल	उपमहासचिव-जिफन्ट
८	प्रदीप घिमिरे	अध्यक्ष-नाटु
९	फुलमायाँ लामा	उपाध्यक्ष-जुगाकाटेमयू
१०	बिदुर कार्की	उपाध्यक्ष-जिफन्ट
११	भीम रा	अध्यक्ष-नेयास्वमसं
१२	माधव पौड्याल	अध्यक्ष-प्याब्स्यू
१३	रमेश बडाल	उपाध्यक्ष-जिफन्ट
१४	लक्ष्मण तिवारी	अध्यक्ष-नेस्वहोमयू
१५	लक्ष्मण शर्मा	महासचिव-जिफन्ट
१६	शान्ता बस्नेत	अध्यक्ष-क्यूपेक-नेपाल
१७	सुमन पराजुली	अध्यक्ष-यूनिट्राभ

समूहकेन्द्रित छलफल-१ (भदौ २३, २०८०, जिफन्ट टुपी हल)

स्वास्थ्य क्षेत्रका कर्मचारीहरूसँग छलफल

१	अम्बिका अधिकारी	नेपाल आँखा अस्पताल
२	उमेश गिरी	तिलगंगा आँखा केन्द्र
३	उमेश बर्तौला	किस्ट अस्पताल
४	खगेन्द्रराज जोशी	कृष्टल डार्इनोस्टीक
५	चन्द्रलाल तामाङ	कीर्तिपुर आँखा अस्पताल
६	छविलाल विश्रकर्मा	शहीद मेमारियल अस्पताल
७	जीवन वि.क.	बिनायक अस्पताल.
८	पवित्रा थापा	बिनायक अस्पताल.
९	प्रेम लामा	एनएमसी (शिक्षण अस्पताल)
१०	प्रेमचन्द्र प्रधान	तिलगंगा आँखा केन्द्र
११	मदन श्रेष्ठ	एनएमसी (शिक्षण अस्पताल)
१२	राजेन्द्र अर्याल	उग्रतारा पोलिक्लिनिक
१३	रूपक श्रेष्ठ	सिरमेमोरियल अस्पताल
१४	रूपक सापकोटा	किस्ट अस्पताल
१५	संगिता कार्की	सिरमेमोरियल अस्पताल
१६	सन्देश भण्डारी	कृष्टल डार्इनोस्टीक
१७	सुकुमार नगरकोटी	पिपुल्स डेण्टल अस्पताल
१८	सुशिला बस्नेत	नागरिक अस्पताल

समूहकेन्द्रित छलफल-२ (भदौ २३, २०८०, जिफन्ट टुपी हल)

उद्योग क्षेत्रका युनियन नेतासँग छलफल

१	कञ्चनराज खत्री	भक्तपुर ईटा उद्योग लि.
२	कृष्णबहादुर के.सी.	जिफन्ट राष्ट्रिय कमिटी
३	जयन्ती श्रेष्ठ	रोयल काभ्रे वेभरेज
४	पुस्कर थापा	श्रीराम ग्याँस उद्योग
५	फुलमाया लामा	जुगकाटेमयू केन्द्रीय कमिटी
६	बसन्त रेग्मी	बोटलर्स नेपाल प्रा. लि.
७	बुद्ध घले	मोर्डन प्याकेजिन
८	मित्रबन्धु भट्टराई	बुटवल पावर कम्पनी लि.
९	मिलन वाईवा	एसएच कार्पेट
१०	रमा चौलागाईं	निरुलाक कन्साइन पेण्टस

११	श्यामकुमार श्रेष्ठ	नेपो टेक्सटाइल ईण्डष्ट्रिज
१२	सालिकराम महर्जन	सिजी फुड्स प्रा. लि.
१३	हरिकृष्ण रायमाझी	लोमस फर्मास्यूटिकल्स

समूहकेन्द्रित छलफल-३ (भदौ २३, २०८०, जिफन्ट टुपी हल)

काठमाडौँ उपत्यकामा रहेका होटल तथा रेष्टुरेण्ट क्षेत्रका युनियन नेताहरूसँग छलफल

१	कमल घिमिरे	होटल च्याडिशन
२	डिल्लीप्रसाद बजगाई	होटल हायात
३	दानबहादुर धिमाल	द बेकरी क्याफे
४	भविश्वर पोखरेल	होटल मल्ल
५	रञ्जु थापा मगर	केन्द्रीय कमिटी
६	राजेन्द्र शंकर नापित	होटल हिमालय
७	रामजी श्रेष्ठ	गोकर्ण रिसोर्ट
८	लक्ष्मण तिवारी	केन्द्रीय कमिटी
९	सन्तोष पाण्डे	केएफसी

समूहकेन्द्रित छलफल-४ (भदौ २३, २०८०, जिफन्ट टुपी हल)

यातायात तथा अटोमेकानिक्स क्षेत्रका युनियन नेताहरूसँग छलफल

१	ईश्वरी फुयाँल	साझा यातायात
२	कमल सापकोटा	केन्द्रीय कमिटी (बस क्षेत्र)
३	केदार फुयाँल	बुकिङ्ग एकाई
४	ठाकुरकुमार श्रेष्ठ	राष्ट्रिय महाधिवेशन प्रतिनिधि परिषद्
५	तीर्थमायाँ लामा	नेयास्वमसं बागमती महिला कमिटी
६	दिपक चौलागाई	अरनिको बस
७	दिलबहादुर खड्का	साझा यातायात
८	दिलबहादुर शाक्य	ट्याक्सी एकाई
९	नवराज घिमिरे	केन्द्रीय कमिटी
१०	पुरुषोत्तम हुमागाई	अरनिको ट्रक
११	प्रदीप गौतम	नाटु, गाडी क्षेत्र कमिटी
१२	भीम राई	केन्द्रीय कमिटी
१३	रोशनी श्रेष्ठ	नाटु, अटोपार्टस, कमिटी
१४	शंकर थापा	एअरपोर्ट ट्याक्सी
१५	श्याम के.सी.	नाटु, मोटरसाईकल वर्कशप, कमिटी
१६	ज्ञानबहादुर राउत	माईक्रो एकाई

समूह केन्द्रित छलफल-५ (असोज ०८, २०८०, सिद्धार्थ फुडल्याण्ड, बानेश्वर)
निर्माण क्षेत्रका युनियन नेताहरूसँग छलफल

१	अनिल राई	स्वरोजगार
२	किर्तिनिधि विष्ट	स्वरोजगार
३	गणेललाल श्रेष्ठ	डकर्मी
४	गोकुल भण्डारी	स्वरोजगार
५	टेकनारायण यादव	प्लम्बर
६	नरनाथ लुईटेल	जिफन्ट राष्ट्रिय कमिटी
७	नविन कार्की	प्लम्बर
८	बालकृष्ण खाइतु	डकर्मी, प्लम्बर
९	भूपजित राई	स्वरोजगार
१०	यमकली तङ्गनामी	मार्वल चिप्स
११	राजेन्द्र विष्ट	ईलेक्ट्रीसियन
१२	लक्ष्मण थापा	ईलेक्ट्रीसियन
१३	शान्ति के.सी.	डकर्मी

समूहकेन्द्रित छलफल-६ (असोज ११, २०८०, जिफन्ट टुपी हल)
पर्यटन, ट्रेकिङ्ग तथा पर्वतारोहण क्षेत्रका युनियन नेताहरूसँग छलफल

१	अमरसिंह बानियाँ	ट्रेकिङ्ग, गाइड
२	अमृतबहादुर तामाङ	ट्रेकिङ्ग, गाइडक
३	अम्बरबहादुर तामाङ	युनिट्राभ प्रतिनिधि परिषद्
४	इन्दुकाखालिङ्ग राई	अफिस स्टाफ
५	काजी लामा	ट्रेकिङ्ग, गाइड
६	कृष्णबहादुर दर्लामी	ट्रेकिङ्ग, गाइड
७	खिलराज तामाङ्ग	ट्रेकिङ्ग, पोटर
८	गंगाबहादुर तामाङ	ट्रेकिङ्ग, पोटर
९	गोमबहादुर राई	गाईड
१०	डिमा शेर्पा	पर्वतारोही
११	दावा शेर्पा	पर्वतारोही
१२	पूर्णबमहादुर राई	ट्रेकिङ्ग, गाइड
१३	फुर्पाकी नेगी	ट्रेकिङ्ग, पोटर
१४	बमबहादुर मगर	ट्रेकिङ्ग, गाइड
१५	बिष्णु गुरुङ	ट्रेकिङ्ग, गाइड
१६	बृर्खबहादुर मगर	ट्रेकिङ्ग, गाइड

१७	मिङ्गा शेर्पा	पर्वतारोही
१८	मिलनकुमार तामाङ	ट्रेकिङ्ग, गाइड
१९	रिहार नोडमाओ शेर्पा	ट्रेकिङ्ग, गाइड
२०	साङ्गो तामाङ	ट्रेकिङ्ग, गाइड
२१	सिद्धीबहादुर तामाङ्ग	ट्रेकिङ्ग, गाइड
२२	सुप्पु लोप्चन	ट्रेकिङ्ग, गाइड
२३	सुमनप्रसाद पराजुली	युनिट्राभ केन्द्रीय कमिटी
२४	हितमान भुजेल	ट्रेकिङ्ग, गाइड

समूहकेन्द्रित छलफल-७ (असोज ०९, २०८०, जिफन्ट टुपी हल)

स्वास्थ्य स्वयंसेवी युनियन नेताहरूसँग छलफल

१	कमला पन्त	बुढानिलकण्ठ नगरपालिका ४
२	कमलादेवी तामाङ	जिफन्ट राष्ट्रिय कमिटी
३	गीतादेवी थिङ	नेभा केन्द्रीय कमिटी
४	धनकुमारी श्रेष्ठ	काठमाडौँ महानगर पालिका २६
५	नरनाथ लुईटेल	जिफन्ट राष्ट्रिय कमिटी
६	निर्मला सापकोटा	काठमाडौँ महानगर पालिका-१४
७	निलकुमारी महर्जन	नेभा केन्द्रीय कमिटी
८	भवानी अधिकारी	नेभा केन्द्रीय कमिटी
९	मिना थापा	तारकेस्वर नगरपालिका
१०	शर्मिला सापकोटा	नेभा प्रदेश कमिटी
११	शारदा श्रेष्ठ	बुढानिलकण्ठ नगरपालिका ३
१२	सीता लामा	नेभा केन्द्रीय कमिटी

समूहकेन्द्रित छलफल-८ (असोज ०९, २०८०, जिफन्ट टुपी हल)

शिक्षा क्षेत्रका युनियन नेताहरूसँग छलफल

१	टंक खतिवडा	मेरिडियन स्कूल, शिक्षक
२	दुर्गा राई	अफिस कर्मचारी
३	माधव पौड्याल	शिक्षक
४	राजेश शंकर अधिकारी	शिक्षक
५	लक्ष्मण तिवारी	जनमैत्री क्याम्पस, शिक्षक

समूहकेन्द्रित छलफल-९

(कात्तिक १७, २०८०, नेपाल उद्योग परिसंघ केन्द्रीय कार्यालय, ट्रेड टावर, थापाथली)

नेपाल उद्योग परिसंघका नेताहरूसँग छलफल

१	दिपकराज जोशी	डाईरेक्टर जनरल, सचिवालय
२	ध्रुवराज रिजाल	प्रमुख, रोजगारदाता परिषद
३	निरोजराज पाण्डे	उपाध्यक्ष
४	प्रयासा के. सी.	अफिस सेक्रेटरी
५	राजेश कुमार अग्रवाल	अध्यक्ष

समूहकेन्द्रित छलफल-१० (२०८० असोज २०, होटल बाराही, लेकसाईड, पोखरा)

गण्डकी प्रदेशका युनियन नेताहरूसँग छलफल

१	अनिल कुमार सिंह	जिफन्ट गण्डकी युवा
२	उदयराम शर्मा	भगवती हाइड्रो
३	गोमा कार्की	ह्विन
४	चिरञ्जीवी आचार्य	नेस्वहोमयू गण्डकी
५	तिलराज गुरुङ्ग	जिफन्ट गण्डकी
६	तुलसी प्रसाद सुबेदी	यूनिट्रभ केन्द्रिय कमिटी
७	दुर्गा के.सी.	जिफन्ट गण्डकी
८	निरज गुरुङ्ग	ह्विन
९	पम्फा पहारी	जिफन्ट राष्ट्रिय कमिटी सदस्य
१०	प्रकाश थापा	सुर्य नेपाल
११	प्रेम बहादुर भुजेल	सुजल फुडस प्रा.लि.
१२	बसन्तराज पौडेल	नेस्वहोमयू गण्डकी
१३	बिनिराज थोड्ग	नेयास्वमसंघ गण्डकी
१४	बिनोद पौडेल	नेस्वहोमयू गण्डकी
१५	बिष्णु बहादुर खत्री	नेयास्वमसंघ गण्डकी
१६	बृहस्पति धमला	सुजन फुडस प्रा.लि.
१७	भिम बहादुर पौडेल	नेयास्वमसंघ ढुवानी इकाई
१८	भेसराज अधिकारी	जिफन्ट पोखरा
१९	मन प्रसाद अधिकारी	भगवती हाइड्रो
२०	ममता गौतम	ह्विन
२१	महेन्द्र गुरुङ्ग	भगवती हाइड्रो
२२	माया लामिछाने	नेस्वहोमयू पूर्व केन्द्रीय सदस्य

२३	रुद्र खत्री	जिफन्ट गण्डकी
२४	लिला बहादुर कार्की	जिफन्ट गण्डकी
२५	लेख बहादुर धिमाल	टेम्पल ट्रि रिसो
२६	शरद कार्की	ह्विन टाक्स हाइड्रो
२७	संगिता पाण्डे	जिफन्ट गण्डकी
२८	सुमन गुरुङ्ग	जिफन्ट राष्ट्रिय कमिटी सदस्य
२९	सुर्य प्रसाद उपाध्याय	जिफन्ट पोखरा म.न.पा.

समूहकेन्द्रित छलफल-११ (असोज २४, २०८०, रिलाईन्स स्पेनिङ्ग मिल्स, इटहरी, खनार)
रिलाईन्स स्पेनिङ्ग मिल्सका युनियन नेताहरू र कोशी प्रदेशका छानिएका नेताहरूसँग
छलफल

१	अरुण कुमार चौधरी	रिलायन्स स्पेनिङ्ग मिल्स
२	अशोक कुमार मण्डल	रिलायन्स स्पेनिङ्ग मिल्स
३	अशोक तामाङ	रिलायन्स स्पेनिङ्ग मिल्स
४	इन्द्र सिक्देल	रिलायन्स स्पेनिङ्ग मिल्स
५	ईश्वर प्रसाद पोखरेल	रिलायन्स स्पेनिङ्ग मिल्स
६	ओम प्रकाश मेहता	जुगकाटेमयू केन्द्रीय कमिटी
७	कमल कुमारी चौधरी	रिलायन्स स्पेनिङ्ग मिल्स
८	क्रिस कुमार थामी	रिलायन्स स्पेनिङ्ग मिल्स
९	गुलाबी सरदार	रिलायन्स स्पेनिङ्ग मिल्स
१०	गोपाल कुमार पराजुली	रिलायन्स स्पेनिङ्ग मिल्स
११	गोविन्द कट्टेल	रिलायन्स स्पेनिङ्ग मिल्स
१२	चेतनारायण राई	रिलायन्स स्पेनिङ्ग मिल्स
१३	जितेन्द्र चौधरी	रिलायन्स स्पेनिङ्ग मिल्स
१४	धर्मानन्द संजेल	जुगकाटेमयू प्रतिनिधि परिषद्
१५	पिताम्बर काफ्ले	रिलायन्स स्पेनिङ्ग मिल्स
१६	प्रशुराम पराजुली	रिलायन्स स्पेनिङ्ग मिल्स
१७	बिनोद कुमार थामी	रिलायन्स स्पेनिङ्ग मिल्स
१८	भविन लिम्बु	रिलायन्स स्पेनिङ्ग मिल्स
१९	महेश राम चौधरी	रिलायन्स स्पेनिङ्ग मिल्स
२०	मुरारी भट्टराई	जुगकाटेमयू केन्द्रीय कमिटी
२१	विटु कुमार सिंह	रिलायन्स स्पेनिङ्ग मिल्स
२२	शिव चन्द्र वैठा	रिलायन्स स्पेनिङ्ग मिल्स
२३	श्यामनाथ यादव	रिलायन्स स्पेनिङ्ग मिल्स

२४	सरिता चौधरी	रिलायन्स स्पिनिङ्ग मिल्स
२५	सागर थापा	रिलायन्स स्पिनिङ्ग मिल्स
२६	सिता चौधरी	रिलायन्स स्पिनिङ्ग मिल्स
२७	सुरेन्द्र पाल	रिलायन्स स्पिनिङ्ग मिल्स
२८	स्वरूप शाह	रिलायन्स स्पिनिङ्ग मिल्स

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

मधेश प्रदेशका छानिएका नेताहरूसँग छलफल

१	अकलेस कुमार पटेल	हिमालयन डिष्टीलरी
२	अखिलेश साह	गणपति मेटल प्रा. लि.
३	अखिलेस पाण्डेय	जिफन्ट
४	अजयकुमार कुर्मी	त्रिबेणी स्पिनिङ्ग मिल्स
५	ऋषी प्रसाद गौतम	सूर्य नेपाल प्रा. लि.
६	ओम प्रकाश साह	ब्रिटानियाँ नेपाल प्रा. लि.
७	कमलेश झा	जिफन्ट प्रदेश कमिटी
८	चन्दन साह	सुभलक्ष्मी मेटल प्रा. लि.
९	जयशङ्कर चौधरी	नन्दन ध्यू उद्योग प्रा. लि.
१०	जित बहादुर चौधरी	के.वी. शाम आल्यूनियम
११	जितन प्रसाद पटवारी	फ्लोरा हिमालयन प्रा. लि.
१२	दिपक नगरकोटी	हिमालयन डिष्टीलरी
१३	दिलीप दहाल	सूर्य नेपाल
१४	नबिननाथ मिश्र	त्रिबेणी स्पिनिङ्ग मिल्स
१५	निसाद चौधरी	गणपति मेटल प्रा. लि.
१६	प्रेम चौधरी	आरती भेजिटेवल
१७	बलराम सहनी	सूर्य नेपाल प्रा. लि.
१८	बिनोद चौधरी	के.वी. शाम आल्यूनियम
१९	मनिष कुमार चौधरी	जिफन्ट पालिका कमिटी
२०	मनोज प्रसाद चौधरी	नेपाल फर्मा ल्याब्रोटरिज
२१	मुक्ति चौधरी	जिफन्ट प्रदेश कमिटी
२२	मोहन आचार्य	आरती शोप इण्डष्ट्रिज
२३	रमावती सहनी	रघुमिल प्रा.ली.
२४	रमेश चौधरी	नेपाल फर्मा ल्याब्रोटरिज
२५	रमेश साह	सुभलक्ष्मी मेटल प्रा. लि.
२६	राजेश कुमार सहनी	शुभश्री मेटल प्रा. लि.

२७	राधा प्रसाद कुर्मी	भगवती स्टील इण्डष्ट्रिज
२८	राम लखन यादव	के.वी. शाम आल्यूनियम
२९	रामधारी चौधरी	भगवती स्टील इण्डष्ट्रिज
३०	रामवती सारु	नारायणी आयल मिल
३१	शान्ती देवी दास	जिफन्ट
३२	श्यामबाबु पटेल	जिफन्ट बारा
३३	श्रीपाल दास	क्यूपेक नेपाल बारा
३४	सन्तोष सिंह	के.वी. शाम आल्यूनियम
३५	सुदर्शन पासवान	भगवती स्टील इण्डष्ट्रिज
३६	हृदय नारायणदास चौधरी	हिमालयन डिष्टीलरी
३७	हेमराज न्यौपाने	द्वीन प्रदेश 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	उत्तमराज नेपाल	सूचना अधिकृत
३	रोहित रेग्मी	सह-प्रवक्ता

मुख्य सूचना-२

(असोज २३, २०८०, क्लास नेपाल, थापाथली)

क्लास नेपालका पदाधिकारीहरूसँग छलफल

१.	शंकर लामिछाने	अध्यक्ष
२.	पर्शुराम पुडासैनी	महासचिव

सन्दर्भहरू

- शरण के.सी (२०६९), अन्तराष्ट्रिय ट्रेडयुनियन आन्दोलनको बदलिंदो स्वरूप: सङ्क्षिप्त चर्चा, श्रमिक खबर १०० औं अङ्क, जिफन्ट, काठमाडौं, पृ. ८५-९०
- नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (२०७९), सुदृढ एवम् परिपूर्ण लोकतन्त्र (नीतिगत प्रतिवेदन), जिफन्ट प्रकाशन नं. १४८, काठमाडौं
- विष्णु रिमाल (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 अग्रगमनका लागि एकल युनियन, जिफन्टको चौथो राष्ट्रिय महाधिवेशनको प्रतिवेदन, जिफन्ट प्रकाशन ७७, काठमाडौं
- नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (२०६५), रूपान्तरणको लागि एकता, जिफन्टको पाँचौं राष्ट्रिय महाधिवेशनको प्रतिवेदन, जिफन्ट प्रकाशन ११०, काठमाडौं
- नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (२०७९), बाणिज्य बँकहरूमा सामाजिक सुरक्षाको अवस्था, जिफन्ट, काठमाडौं
- समूहगत छलफल (२०८०), केन्द्रीय अध्ययन टीमसंग विभिन्न मितिमा गरिएको कुराकानी, असोज/कात्तिक २०८०, काठमाडौं ।
- नेपाल कानून पत्रिका (२०६४), अंक ११, पृष्ठ १५३१, नि.नं. ७९०३, नेपाल कानून समाज, काठमाडौं ।
- राष्ट्रिय उपभोक्त मञ्च विरुद्ध श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, ०७५-WC-००२२
- नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (२०७४), श्रम अडिट चेकलिष्ट, जिफन्ट प्रकाशन, काठमाडौं
- प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम (२०८०/८१), श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, नेपाल सरकार, काठमाडौं
- कान्तिपुर दैनिक (२०८०), मलेसिया रोजगारीमा नयाँ संझौता, प्रति कामदार ४५ डलर तेस्रो कम्पनीलाई, २०८० पुस २३ गते

नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (२०७१), रूपान्तरण: श्रमशक्तिको विकासबाट, जिफन्टको छैटौँ राष्ट्रिय महाधिवेशनको प्रतिवेदन, जिफन्ट प्रकाशन १३४, काठमाडौँ

मोहन केसी (२०७१), संगठन स्थापना र आन्दोलनका सन्दर्भ, पेज ४८, स्वाभिमानी राष्ट्र सेवक, नेपाल निजामति कर्मचारी संगठन, काठमाडौँ

उमेश उपाध्याय (२०६७), ऐतिहासिक कोणबाट उत्पादन सम्बन्ध र वर्ग संघर्ष, द्वन्द्वबाट रूपान्तरणतिर, जिफन्ट, काठमाडौँ

चुनौतीको सामना गर्दै

नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन

नेपालमा ट्रेड युनियन आन्दोलनको सतहत्तर वर्ष पुरा हुँदैछ । यस अवधिमा 'तीन-शासन प्रणाली', 'तीन उत्पादन-सम्बन्ध' र 'तीन फरक-फरक प्रकृतिका श्रम-सम्बन्ध'लाई व्यवस्थित गर्न यी अवधिमा 'तीन-श्रम ऐन' निर्माण भए । ट्रेड युनियन आन्दोलन सुरु भएको झन्डै १३ वर्षपछि पहिलो श्रम ऐन बन्यो । करिब आधा शताब्दी लामो निरन्तरको सङ्घर्ष र पहिलो जननिर्वाचित संसद भङ्ग भएको ३१ वर्ष पश्चात् २०४८ सालमा निर्वाचित संसदबाट नयाँ श्रम कानूनहरू पारित भयो । ती कानूनहरूले मूलतः श्रम सम्बन्धको आधार तयार गरे । २०७२ मा नयाँ संविधान निर्माण भएसँगै श्रम आन्दोलनका कतिपय माग संविधानमै मौलिक हकका रूपमा समावेश गरियो । श्रमको संसारमा 'श्रम लचकता र सामाजिक सुरक्षा'बीच मिल्दो सन्तुलन कायम गर्न श्रम ऐन २०७४ र त्यसैको जुम्ल्याह ऐनको रूपमा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ संसदबाट पारित भयो । यी ऐनहरूले श्रम आन्दोलनले उठाएका मागहरूलाई करिब-करिब सम्बोधन गरेको छ ।

www.gefont.org



printed in nepal by **gefont**

GEFONT publication 151



9 789937 162883