सुदृढ लोकतन्त्रतर्फ
(प्रस्ताव तथा आगामी कार्यक्रमहरू)
सुदृढ लोकतन्त्र तर्फ

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

प्रकाशन : २०७५ माघ

मूल्य : र. २००/–

डिजाइन तथा मुद्रण व्यवस्थापन
एमएस माउस, पुतलीसडक

© जिफन्ट २०१९

जिफन्ट प्रकाशन नं. १४५
ISBN: ??????????
प्रकाशन बारे

सुदृढ लोकतन्त्र र समृद्ध श्रमजीवि वर्ग भन्ने मुल नाराका साथ नेपाल ट्रेड युनियन महासंघको साती राष्ट्रिय महादिविशेषन १४-१७ चैत्र २०७४ मा काठमाडौँमा सम्पन्न भएको थियो । बदलिए राजनीतिक परिस्थितिको सकारात्मक मोडमा उभिएर आशा एवं विश्वासका साथ ४१७ जना प्रतिनिधि र ४७ विदेशी पाहुनाको उपस्थितिमा सम्पन्न दो महादिविशेषन महासंघको इतिहासमा अत्यन्त महत्वपूर्ण हुनुभएको छ ।

विगतको लाभी संरचन र उपलब्धको समिक्षा गर्ने नयाँ सन्दर्भमा नयाँ ऐन कानुन तर्जुमा र कार्य-विस्तार, जनप्रतिनिधिमुक्त निकायमा १० प्रतिशत श्रमिकको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्न मान गर्न प्रस्तावका साथय समसामयिक अवस्थामा न्युनतम ज्यालाको पुनरावलोकन, संवैधानिक सुरक्षाको कार्यन्वयन आदि जस्ता गहन विषयमा व्यापक छलफल गरी अगामी दिनमा श्रमजीवि वर्गलाई समृद्ध वनाउन र श्रमिकको जिवनलाई रुपान्तरण गराउने अठोटका साथ विभिन्न १० वटा राजनीतिक/सांगठितक प्रस्ताव पारित गरेको थियो । वस्ति अतिरिक्त अगामी ४ वर्षमा महासंघले गर्नु पनि महत्वपूर्ण कामका योजना पनि पारित गरिएको थियो ।

महादिविशेषनहरूमा पारित प्रस्ताव एवं नीति तथा कार्यक्रमलाई आम श्रमिक साथीहरू र समवेतित सरोकारकार्यहरूको बीचमा पुरुसारु हाम्रो दायित्व भएकाले प्रकाशन र वितरण आवश्यक थियो । यससंगै प्रस्तावहरूले समेटेका निति र लक्ष्यहरूलाई पुष्पपोषण गरेको तथ्यांक, विवरण र विगता उपलब्धकालाई समेट अनुसूचीका रूपमा समावेश गरिएको छ । यससत्र नै पदभाषा हस्तान्तरणको क्रममा निर्वाचन तथा नवनिर्वाचित अध्यक्षहरूको मन्त्रालाई समेट यसमा सङ्ग्रहित गरिएको छ ।

यससत्र श्रमिकहरूलाई मात्र होइन, अगामी दिनमा नेपाल ट्रेड युनियन महासंघको साती राष्ट्रिय महादिविशेषनबाट पारित नीति तथा कार्यक्रमको वरिष्ठ जानकारी राख्ने र सरकार राख्ने सर्वैलाई सहयोग पुग्ने अपेक्षा गरिएको छ । यो प्रतिवेदन छापाइएको तयारीको क्रममा अमूल्य सुझाव र सहयोग पुरसारु भएको मस्तकको कमर्रेड विषु रिमाल, लिजकन्ट अर्नाइजिंग एकेमीका प्रमुख कमर्ज केम्स उपाध्याय र अनुवाद, संकलन, व्यवस्थापन र छापाइएका सङ्ग्रह सक्रिय हार्दिक धन्यवाद दिन चाहनु ।

विनोद श्रेष्ठ
अध्यक्ष
विषयसूची

प्रिय जिफन्ट : बिदा!
- विष्णु रिमाल

अग्रजहरुको मार्गदर्शन र युवाहरुको कृयाशिलतालाई सदैव संयोजन गरिनेछ
- विनोद श्रेष्ठ

प्रस्तावहरू

प्रस्ताव १ राजनीतिक शक्ति सन्तुलनको वर्तमान अवस्था २८
प्रस्ताव २ संसदीय क्षेत्रमा हाम्रो स्थान ३६
प्रस्ताव ३ समाजवादउन्मुख राज्यव्यवस्था ४२
प्रस्ताव ४ श्रमबजार सुधार ५२
प्रस्ताव ५ अनौपचारिक श्रमलाई औपचारिकरण ६२
प्रस्ताव ६ श्रम कानुन कार्यन्वयन ६६
प्रस्ताव ७ एकता, ऐक्यबद्धता र जेटीयुसीसी ८४
प्रस्ताव ८ श्रमिक महिला र जेन्डर समानता ९०
प्रस्ताव ९ युवा नेतृत्व विकास र परिचालनको प्रस्ताव ९८
प्रस्ताव १० समकालीन सरोकारका विषयहरू १०२
प्रस्ताव ११ नयाँ परिप्रेक्ष्यमा महासंघको संरचनाहरुको प्रभावकारिता र प्रस्ताव १०४
आगामी कार्यक्रम

१. श्रमिकका लागि सुहोट्ट लोकतन्त्र र समाजवाद

२. संगठन निर्माण र परिचालन

३. श्रम बजार सुधार

४. एकता र ऐक्यबद्धताको सुहोट्टीकरण

५. जेण्डर समानता

६. युवा परिचालन

७. प्रवासी श्रमिकको संरक्षण

८. अर्गनाइजिड एकेडेमी

९. सशक्त र प्रचार

१०. समकालीन सरोकारका एजेंडा
Chief Guest, Rt. Honourable Prime Minister KP Sharma Oli delivering inaugural speech at 7th National Congress of GEFONT
Cde. Bishnu Rimal - outgoing President of GEFONT at Leadership Handover Programme
प्रिय जिफन्ट : बिदा !

विष्णु रिमाल

आज तपाईहरुलाई बिदा भएँ भनिरहेदा यो भन्दा पृथक मनोभावनाको अपेक्षा मैले गरेको थिएँ । कामको क्रममा धेरैलाई, धेरे भनियो होला । तर ज–जसलाई जे–जे भनियो ‘कज’को लागि भनियो । आन्दोलनको लागि भनियो । कसैले प्रति तीखा शब्द प्रयोग गरिएको भए निजी स्वादका लागि भनिएको थिएन, साझा स्वार्थका लागि भनिएको थियो ।

मैले आजसम्म कसैलाई पनि झुक्याउने, छक्याउने गरिन । प्रिजंड गर्ने–लोलोपोतो घरने गरिन । प्रिय वा अप्रिय जे जस्तो लागे पनि हाकाहारकी भन्ने गरेको छ । अफनो व्यवहार र बोलीलाई मैले ‘गुढ मरिन्ड, गुड डे, गुड इभिनिड वा गुड नाइट’को शैलीमा हैन, जहले पनि जोसङ्ग पनि ‘नमस्ते’ शैलीमा प्रस्तुत हुने गरेको छ । कसैलाई पनि मैले ‘गरी बक्सियोस्, गरुन्होस् वा गर’को विभेद गरिन ।

‘स्ट्रिकनेस’, मैले अपनाएको एउटा शैली हो । आफूलाई बाँधेर पछि अरु पनि बाँधिन्छनौ भने मैले ठाँनेँ । यसो गर्दा कहिले आफैलाई पनि सकस हुन पुपघो होला, या कतिपय साथीहरुलाई उकुसमुकुस भयो होला । त्यसो नगरिएको भए आज, यसो भन्न सकिन्न थियो । र, हामी यो ठाँमा आइपुदैन थियाँ ।

मैले जिफन्टमा सल्ग्र भएकै नै एउटा सन्देश प्रवाह गरेँ–अधिकार: दायित्व सहितको, वितरण: उत्पादन सहितको र उपभोग: उत्प्रयोग सहितको हुनुपर्छ । युनियन बनाउनुको अर्थ मैले यसरी बुझ्द्रे–पूँजी संगठित छ, यसैले श्रम पनि संगठित हुनैपर्छ (क्यापिटल अर्गनाइजेज, दियरफोर लेबोर मस्ट अर्गनाइज)।
हरि शर्मालाई मैले देखिएको छु, जिफन्टको संस्थापक नेताहरूमध्ये एक।
उहाँसित मेरो गहिरो आत्मियता छ। उहाँले मन्त्री सदैव हार्दिक सदाव देखाउनुहुन्छ।
उहाँ मलाई मेरो हैसियतभाद्रा बढी ‘जाने मान्छे’ ठाउँहुन्छ, कमरेड मुकुन्दले जस्तै।
कतिपय सन्दर्भमा उहाँको कठोर मेहनतले सिर्जना गर्नुको सफलताप्राप्ति ईर्ष्या साथ
मैले प्रेरणा लिने गरेको छु। ‘याक एण्ड यति’ होटलमा सर्तार राष्ट्रिय महाधिवेशन
उद्घाटनपछि मैले सोधे— कमरेड, महाधिवेशन समारोह कस्तो भयो? उहाँको
प्रतिक्रिया थियो: तपाईँले जिफन्टलाई सफाई बस्तीको धुलोमा खडा गरेका पाँचतारे
होटलमा ल्याई पुरयाउँने भयो, बधाई छ।

मैले मुस्कुराउँदै सहमति जनाउँदा तपाईहरु सबैलाई समझ्छ। हाम्रा पीडा
र अन्महापूर्वक समझ्छ। हाम्रा मेहनत सिद्ध्छ। आजको आर्थिक, भौतिक र
जनशक्तिको हिसाबले सक्षम जिफन्ट मात्रै होइन कुनै समयमा महासंघमा आर्थिक
संदिग्ध आउँदा ६ महिनासम्म खाईपाई आएको न्यू पारिश्रमिक समेत कटौती हुँदा
भौके काम गरेको सहकर्मी कमरेडहरु समझ्छ। ‘कि बनाउँला, कि सँग बाटो तताउँलाई’
भन्दा जागिरे साथीहरुलाई हुँदा बाँडाको रोजगारी छोड्छाई पूर्णकालीन कार्यकर्ता बन
आफ्ने उक्साएको घटनाहरू समझ्छ। युनियनको कोष निर्माण गर्न चाइवाड मात्र
ढिनुको सटू रातिविरात देउसी र भैलोमा सिंगो रात गाउँ लगाएको समझ्छ। कहिले
खेताला जाने र कमाएको ज्याला युनियनमा बुझाउन लगाउने त, कहिले कालिदाकी
खेत लगाई आएको पैसाबाट युनियन कार्य गर्न खर्चको घटना समझ्छ। पुस्को
दिसो राति ज्याको ओठेर कुकुर जस्तै गुँडलकेर जिफन्टको प्रकाशनमा संलग्न
रहेका साथीहरुलाई मैले समझ्छ। तीमध्ये एक सोम राईजी यहाँ हुनुहुन्छ। हाम्री
ठट्टा गर्भ्यौँ- प्रकृतिले हाम्रिलाई राम्रे मूल्याङ्कन गरेको ‘पुण्टे’ बनाइदिएका, यसैले हाम्री
ज्याकेट भिन्न अट्टाहुँ। यदि बुझ्दै आचार्य जस्तै ‘लम्बु’ भएको भए के हुन्थो होला?
त्यसह जाडो थेस्ने ज्याकेट बाहेक हाम्रीसङ्ग केही पनि थिएन।

tतसर्प, ‘कुनै एकले वीर- करिस्मेटिक, फलानो र डिस्कानो’को प्रतापमा जिफन्ट
यो ठाँमा आइपुग्यो भनेर कसैले भयो भने मेरो विचारमा टूलो गल्ती हुन्छ। प्रत्येक
सदस्यको पसिना र आँसुको धोपाबाट हाम्रो जिफन्ट निर्माण भएको छ। आजको
उपलब्धि, त्यसैले सबै साथीहरुको समूहिक मेहनतको प्रतिफल हो भन्ने गर्नका साथ
जोड दिनके लागि यी प्रसंगहरूमा आज म चर्चा गरिरहेको छु।
आफ्नो सन्दर्भमा म सबै साथीहरुप्रति अनुग्रहित छ। मैले जिफन्टको नेतृत्वमा झाँदै तीन दशक बिताएं। मैले मेरो परिवारका सदस्यहरुसँग भन्दा कम्तीमा दुईतिहाई समय तपाईहरुसँग बिताए। हरेक पल मैले तपाईहरुलाई काम-काम-अनि काम भनेर दपेटे। ८-८-८, काम-आराम-र मनोरञ्जनको भाषण त क्षेत्र चोटि गरेँ, डेमोक्रेटिक फादर र काम तथा परिवारबीचको सन्तुलनको उपदेश त करि दिएँ दिएँ- तर, आज के बार हो, अफदेश (बिदा दिन) हो कि वर्किङ्ड देखि (काम को दिन) हो बिसने गरी तपाईहरुलाई निर्नत्र काममा घिसाउँ। म सँगसँगी सोमजी, उमेशजी लगायतका साथीहरु यसको जिउँदा साख्नी हुनुहुँ।

हाम्रो प्रगति र यी उपलब्धिहरु रातारात भएको भने है। यो श्रृङ्खलाको निर्मलता छ, प्रत्येक श्रृङ्खलामा कम्तीमा पानि २०३६ सालदेखि यता काम गर्दै उलुभएका साथीहरुको निर्माण मेहतात र पसिनाको योगदान छ।

तीन दशकपछि फर्कैर हेद्दा बेटिक पो भएको जस्तो पनि कहि नियो नलागेको पनि है। तर फेरि मेरो मनले भन्दै, यदि सुनवातको समयमा- निर्माणको बेला 'आराम’ गर्न थालेको भए यी उपलब्धिहरु कहाँ मिल्नी र?

दास विद्रोहमा एक ऐतिहासिक पात्र छन्- स्पार्टकस, उनी मलाई मन पनि पात्र हुन्। कवि उमेका भएपनि उनलाई छैलाइटरहरुले 'बाँटु' जस्तो ठान्यु। म आफ् स्पार्टकस जस्तो महान त किमार्थ होइन, तर मैले तपाईहरुबाट भने स्पार्टकसले झै सदा 'फादर लाइक रेस्पेक्ट' पाए।

धन्यवाद कमरेडहरु- यसैमा म गर्व गर्नु। र यहाँहरुप्रति तथा यहाँहरुमार्फत सबै सदस्यहरुमा आभार व्यक्त गर्दछ।

अनुभव के आधारमा म एउटा निष्कर्षमा पुगेको हुँ- अनगिनी घटनाहरु कामका सन्दर्भमा हुनेछ। त्यसलाई पचाउन नसक्ने नेतृत्वमा टिक्कै। मानिसको स्वभाव, स्वभाविक रूपमा आफूलाई पर्दौ थैरे दुख्ने, अरु को पीढालाई कम ऑक्ने खालको हुने गर्ने त्यसलाई सन्तुलन गर्न नसक्ने नेतृत्वमा टिक्कै।

म तीनवटा घटना भुल्न सक्दिन। ०५० साल साउन ८ गते, ०६६ साल चैत १९ गते, र ०६७ साल असार ९ गते।
सुदृढ लोकतन्त्र तर सुदृढ लोकतन्त्र तर

१२

साउन तरे मरेिो जीिनमा अनौठो मोड ल्याऊने घटना घटदो। जननेता मदन भज्ञारीको हत्याको विरोधमा हामी आनदोलित थियँ। तीन दिने लगातार हड्ठाल ४ साउनमा फिर्ता लिहिएपछि ६ र ७ गते म केन्द्रीय महिला मजदुर विभागको प्रशिक्षणमा संलग्न भएँ। मैले मरेिी आमालाई नभेठेको धेरै नै भइसकेको थियो। त्यो बेला अहिलेको जस्तो मोबाइल थिएन, ल्याण्ड लाइन फोन सीमित थिए। त्यही दिन बिहान आमासँग कुरा भयो, आउँदेछु भने।

त्रिशुली चामल, दाल र आँपको लागि प्रख्यात छ, पहिले पवार्त पाईने थी चिज अहिले पाइन। मरेिी छोरो सानै थियो र आमले नातिका लागि सबै सामान तयार गरेकी छ भन्दै हुनुहुँ। त्यसको अवस्था अहिले भन्दा भिन्न थियो, काठमाडौंबाट त्रिशुली पुढै चार साठे चार घण्टा लाग्नहो। त्यस दिन दिउँसो २ बजेतिर म त्रिशुली पुगेँ, त्रिशुलीमा मरेिा घर थियो। अहिले गाउँ र बजारको दुबै घर छैन, भूकम्पले ढाली दियो।

बसबाट ओल्तनासाथ त्यसदिन मैले भाइ रमेश (मरेिो ठूलो बा’को छोरो) लाई रूँदै आएको देखे। सोंबेठ, के भयो कहाँ जान लागेको? उसको जवाफबाट अवाक भएँ- ३ त आमाको आकस्मिक मृत्यु भएकोले काटो किन्त पो आएको रहेछ।

काटौसँग घर पुगेँ। आमा आँगनमा लगिरहनृभएको थियो। रुबाबासी चलिरेखेको थियो। मैले आफनलाई हेँ, लड़बडी गरेँ रोइरेखेको सानी बहिनीलाई हेँर र जबरजस्ती आफनो मन समहारी सबैलाई नरुन भने। छौम झोक्राई रहनृभएको पिताजीलाई हेँ, मरेकी आमाको अनुहार सुमसुम्याँ। दाह संस्कारतिर लागेन।

त्यो घटना मैले जीवनको ‘टर्निंग प्वाइंट’ थियो।

एउटा सत्य कुरा तपाईहरुसँग भनो? मैले मरेिी जीवनमा पाँच वर्षको उमेर पछिलगातार एक महिना पनि आफना आमाबाबुसँग बिताउन पाइन। आमा भज्ञारीको, सन्तानको माया त्यासाथी जानेदास, त्यो छोराछोरी भएपछि पछि बुझ्नेछौ। आमाको क्रियाकर्मको लागि त्यसबेला म १७ दिन घरमा बसेँ, सायद सबैभन्दा लामो बसाई।

म मेरा आमाबाबुको एक्लो छोरो हुँ। त्यस घटनापछि मैले घरमा भएको सम्पूर्ण चीज बेचिदिएँ, जगाबाहेक। बहिनीलाई संगै लिएर आएँ। पिताजीले ‘अलि समय यति
बस्तछु, तिमीहरू जाओ’ भन्नुभो। जीवनको गाडी यसैगरी चल्दै गयो। यस घटनालाई मैले, आफ्नो कुनै ‘महान–ल्याग’को रुपमा जोइन खोजेको होइन।

२०६६ साल चैत ९२ गते, वर्तमान उपाध्यक्ष, त्यस बेला नेपाल यातायात स्वतन्त्र मजदूर संगठनको उपाध्यक्ष विदुर कार्यकारी चीफको ब्रतबन्धको पार्टी थियो। म त्यस पार्टीमा पुगेको केही समय मात्र भएको थियो, धर (त्रिधुली) बाट फोन आयो– पिताजी सिक्सत हनुमुख, तपाईलाई आउ। घरपरिवर्को सन्दर्भमा, त्रिधुली र काठमाडौंबीच मैले एउटा प्रणाली बसाएको थिएँ, कोही बिरामी भए पहिले उत्तॊषधिमूलो गन्ने र ल्याखोको अस्ताि, नर्सिएको होममा उपचार नहुने भए गाडी ढढाएर मलाई खबर गरेन। अर्थ हो, सानातिना बिरामी उताका आफ्नो जनने थेरे, गम्भीर भएमा मैले जिम्ब्यारी सम्मान्त जस्तै पाटमीमा जो बेला त्यसपछि आएको थियो। जब बिरामी सिक्सत, आउ भने खबर आउँछ, त्यसलाई हामी अनिश्चित को रुपमा बुझ्थ। म ज्ञेकि, बाहिर निक्सिए र दुक्क रोक भने मलाई भनानु ल्याउँग। जता व्यस्त भएन अहिल्याई आउ। कुरा बुझ्यो अधिलो दिन बहिनिको सर्जरीको लागी रकम जोबो गेले तीन दिन पछि काठमाडौं आउँछ भने पिताजी बिल्कु भए। ०५० सालमा जसै पिताजिलाई पनि मेरी आमालाई जसै मठमा सुताइएको थियो। फरक यस्त थियो, आमाको मृत्युको १६ वर्षपछि मेरी राजकीय हैलिएत र पार्टीमा हैलिएत अलि बढेको वरिपरिका गन्यमान्यहरू सहित सिंगो गाउँ मलाई रिखियो हो।

०६७ असार ९ गते म क्यानडाको भेनक्कुभरमा नेपाली ट्रेड युनियन आंदोलन र त्यसले विशेषको ट्रेड युनियन आंदोलनबाट राखेको अपेक्षाकारे अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघ (आइटियुसी) भएको दोस्रो अन्तरराष्ट्रिय कंग्रेसलाई सम्बोधन गरेँ। क्रममा थ। त्यहीबेला मेरी श्रीमतीको टेकस्ट मेसेज आयो, चिन्ता नलिनुस छोरी स्मृतिको शल्यक्रिया सफलतापूर्वक सम्पन्न भयो। जीउ चिसौ भयो। हिंदू नेपालमा अक्रासी पेट दुईको विस्त्रो भएको र पर्वको सानी छोरियाँ एक्रेसलाई स्कुलबाट अस्ताि पुरायाएको थिएँ, एपिडिसाइटको शल्यक्रिया भएछ। मैले त्यसपछि कंग्रेसलाई सम्बोधन गरेँ।

यस्त भन्ने, बोलियो थेरै धन्यवाद भने, राम्रो विश्व उठाइस्- मन छनौ गरी बोलिस् भने। कसरी बोलौ, कुन मनस्थितिमा बोलेँ यहाँहरू सहजै अडकल गर्न सकेनुहुन्छ।
यस्ता घटनाहरू मेरो मात्र हैन धेरै साथीहरूको जीवनमा घटेको छ। सबैभन्दा पछिलो घटना म डाउभर दिनेश मगरको उल्लेख गर्न चाहेको थियो। १५ दिन अघि म सुर्खेतस्थित नेपाली सेनाको पुत्रनामा प्रधानमन्त्री ज्यूसैंग थिए। उनको फोन आयो- मेरा बाबा लहनु भएछ, सिकिस्त हनुहन्त र घर जान के गर्न सर। यसमा सोधैपर्ने के थियो र? मैले जाउ भनेन– उनले मलाई कसले र कसरी एयरपोर्टबाट पिक गर्दै भन्न सिंह व्यक्त गरेको छ।

संस्था र दायित्वप्रतिको इमान्दारिताले उनीप्रिति सनेह र तथा सुद्धार जाग्न।
एकप्रकारले नमिठो पनि लाग्न। पछि नघा भयो, उनका ५३ वर्ष बाबुलाई अन्तिम समयमा छोराछोरिको मुख समेत हेन सुयोग जुरेनछ, अल्पायुमै परलोक हुनु परेछ।

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

मेरो अनुभवले भन्नु, एउटा संस्था बन्न एउटा पुस्ता बिलु पार्न। तर, पछिलो पुस्ताले अधिको पुस्ताको त्याग, समर्पण र वलिदानको कदर गर्न सक्नुपर्नु।

संस्थाहरूको अधिवेशन/महाधिवेशनहरूमा नेतृत्वका लागि हुने प्रतिस्पर्धा लोकतन्त्रमा एकदमै स्वाभाविक प्रक्रिया हो। प्रतिस्पर्धा ‘म अबल छु’ भन्ने हरूको बीचमा हुने न हो। जो आए पनि आखिर नेता हुने भनेको ती मथेकै एकजना हो। प्रतिस्पर्धामा संलग्न हुनेको त्यसको परिणामबाट वैरागिने वा दिक्कदार भएर दिँदैने अमय्दित अभिव्यक्ति करेको लागि पनि शोभनीय हुन। स्वयं वैरागिनको लागि पनि। भनिन्त नि, रादीमा सातु मुछैदै नमुछनु, मुछेपछि खान घिन नमान। त्यसैले कित प्रतिस्पर्धामा जानु हुन, गइ सकेपछि आउने जुनसौकै परिणामलाई पनि सहजै स्वीकार्नै सक्नुपर्नु।

त्यसैले म ठान्छु, रिस, राङ, आलोचना, खिन्नता, विरक्त पोखर टेड यूनियन आदोलन अगाडि बढैदैन। ब्रह्मिको जिन्दगीसौं जोडिएको यस आदोलनमा लागेका तपाई हामीहरूले महसुस गर्नेछ– हामी नेताहरूको त जसरी भएपनि व्यक्तिप्रति छात्राप्रति प्रेम त्यसैले वरुर दातासनी र भविष्यको ध्रुपप्रति प्रेम गर्दै र परिणाम लाई लाग्न लागेछ।

सुदृढ लोकतन्त्र तर्फ
मैं सन्दर्भमा पनि, म एकजना आम नागरिक विष्णु रिमाल मान्छौ, कुनै अलौकिक व्यक्ति होइन। यो 30 वर्षको अवस्थितमा यदि मैले जिफ्ट निर्माणका लागि केही योगदान गर्न सकेको रहेछु भने गर्नु, र तपाईहरुप्रति आभार व्यक्त गर्न चाहन्छ। यदि मैले विताएका ती तीन दशक बेकारमा खेर गएको रहेछ भने यति अनुरोध गर्न चाहन्छ, माफ गरिदिनु होला। आउने दिनले तपाईहरुको सुयोग्य नेतृत्वको प्रतीक्षा गरिरहेको छ, असल काम गरुँदै।

साथीहरु, आज तो केही माहिनामा पक्को पनि चर्चा गर्नु अनुमति चाहन्छ। मैले प्रवेश जिफ्टमा आक्षेपित बहाल भएको हो। दुईजना कमरेडहरु कमरेड ईश्वर पोखरेल र कमरेड मुकुन्द न्यौताने, यहाँ हुनुहुन्छ। उहाँमा संगसँगी अर्र्यो महत्वपूर्ण व्यक्तित्वको नाम लिन चाहन्छ, जो अहिले यस काय्त्रक्रममा हुनुहुन्छ -- कमरेड प्रदीप नेपाल, तत्कालीन नेपाल (माले)का नेता।

यो २०४४ सालको कुरा हो। म पुल्योक इल्लिनियरिड कलेजमा पढाउँदै थिए। मैले कमाय र समय सबै पार्टीको नामामा समर्पित गरेको थिए। घरमा पिताजी र आमालाई मैले केही गर्न पर्दैन थियो। खानलाई पुनःदथयो। कहिलेकाही ‘भात चाहिने कस्री खान नी?’ भन्दै अल्प बाञ्जा कुरा गर्ने साथीहरुलाई मैले भन्न पनि गरेको छ। ‘म भात खानको लागि होइन, भात छोड्दे राजनीतिमा आएको हुँ।’ यो मैले धाक लगाएको होइन, वास्तविकता हो।

विद्विषेक्रिहुभुवन विश्वविद्यालयमा स्वतन्त्र विद्यार्थी युनियनको चुनाव हुँदै थियो। यो बेला म तत्कालीन भूमिगत पार्टीको उपर्युक्तका कमिटीसँग जोडिएको थिए। र, अर्थशास्त्रमा स्नातकोत्तर महानायक भन्न हेर्ने थिए। मलाई प्रश गरियो, त्रिवण्डीय व्यापको स्वतन्त्र सभापति बन्न जाने हो र मैले भन्न, म विद्यार्थी राजनीतिमा जान्न।

कमरेड प्रदीपले भन्नुभयो-- स्वविद्या चुनाव मलाई ध्यान लगाए भए नेपाल विद्यार्थी संघमा (नेपाल स्वतन्त्र मजदूर युनियन) लाई सहयोग गर्नुस्, मजदूर युनियनको लागि काम गर्नुस्।

मैले नाई भन्नन, नाँ जिम्मेवारी सम्बन्धले भयो। यो बेला त्रिवण्डीय विद्यायु मालका विादेश नं. ५ का मुख्यमन्त्री शेखर पोखरेल चुनाव लड्नुभयो र विद्यार्थी युनियनको एकजना चर्चित सभापति बन्नुभयो।
सुदृढ लोकतन्त्र तर ्फ

यसिी मैलरे आफनो टरियाक फरे िरेको हणुँ। टरियाक फरे, केही नयाँ गर्न योजना अनुसार जिफन्ट बन्यो। यो काम पनि केही साथीहरुलाई फरेन। स्कूलिङ्ग नै त्यस्तै थियो, ट्रेड युनियन धननेको ‘कुलली कवाहि’हरुको संगठन हो। ‘हाइट कलर’ किन मजदुर युनियनमा भन्ने उहाँहरुको हदश्चको थियो। त्यसैले सायद, उहाँहरु पूैँ गलत हुनुहन्थ्यो। पार्टीले खटाएका हामीहरु, झोलामा नै संसार बोकेर बस्ती र कार्यथलीतिर जान्थौँ। त्यसैले ती साथीहरुले हाम्नो ‘निक-नेम’ ‘झोले’ राख्नभएको थियो।

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

केही सामान्य लाग्ने तर सदाचारलाई आवश्यक पनि कामहरू छन्। भावी नेतृत्वले ग्रहण गर्दा बेसै हुने ठान्नु। जस्तो कि, हवाइहाज चढ्नु अहिले कुनै ठुलो कुरा रहेन। कुनै समय थियो, हवाइहाज चढेको विदेश जानुभएको ज्यादै ठुलो कुरा थियो। ‘वैदेशिक कार्यक्रममा सहभागी हुन पाइने’ यो पनि महासंघका उद्योग आकर्षण बन्न पुयो। नाम लिनु त्यति उचित नहोला, अहिले माथिल्लो ओहोदामा पुगुथएका केही साथीहरुलाई पहिलो चोटि हवाइहाज हामिले नै चढायः भन्न पाउँदा गर्न लागेछ। त्यसैले, मैले जिफन्टबाट विदेश जानेहरुको लिङ्क नै बनाउन सुरु गरेछ। हाम्नो महासंघमाफ तप पहिलो चोटि हवाइहाज चढनु पाउने साथीहरुको सङ्ख्या आजका भित्तिमा आइयुँदा हजार त नाघ्यो होला।

अहिले जस्तै त्यस्बेला पनि विदेश जानेहरुलाई विमानस्लुमा बिदाई गर्न जाने चलन थियो। राम्नो कुरा, तर त्यसको नागर्मो पक्ष चाहिँ जो साथीहरु अलि माथिल्लो ओहोदाको हुनुहन्थ्यो– फूल/माला सहित एयरपोर्टमा बिदाई गर्न जानेहरुको सङ्ख्या ठुलै हुन्थ्यो। सामान्य साथीहरु, जसलाई उत्साहित गरुनुहुन्थ्यो– उहाँहरुलाई ‘यता डियार्चेर गेट छ’ भनिदिन पनि कोही हुँदैन थियो। त्यसैले, हामीले एउटा प्रचलन सुरु गर्दा, कुनैपनि कमरेड विदेश भ्रमण जाने अदिल्लो दिन उपलब्ध पदाधिकारी सहित साथीहरु जिफन्ट एक्जुकेटिभ हल्मा जम्मा हुने। त्यसपछि समबन्धित साथी के कार्यक्रममा, कसरी, कुन बाटोबाट कहाँ जाने, कहिले फर्किने र आएर के गर्न भन्न लगाउँछन्। अन्तत्मा, महासचिवले सबैको तर्फबाट सुरक्षित तथा सफल यात्राको शुभकामना सहित सङ्गसङ्गो चियापान गद्द्यो। जानेले फर्केकर
आउँदा चकलेट ल्याउने र आफ्नो अनुभव आदानप्रदान गर्ने विधि बसाइयहो। सायद जिफ्न्ट नै यस्तो संस्था हो, जहाँ विदेश जाने साथीले आफूले पाएको दैनिक भतामा खर्च कटाए बेचेको मध्ये ७० प्रतिशत जिफ्न्टको खातामा दाखिल गर्ने गर्नुहुन्छ। श्रमिक साथीले विदेशबाट छोराछोरीलाई चकलेट ल्याउन सकोस् भनेर ३० प्रतिशत दिने गरेको हो। यो प्रचलन त्यही बेलाबाट थालिएको हो।

अहिले तारे होटलमा जानु र खानु खासै ठूलो कुरा भएन— २०/२५ वर्ष अधिल्यो कथा जस्तो थियो। २०५० सालमा ९ महिने आधारभूत प्रशिक्षण अन्तर्गत इट्टाभट्टामा काम गर्ने साथीहरुलाई अथवयन भ्रमणका लागि होटल सोल्टीमा लगिएको थियो। फर्किने समयमा मैले सोर्दे- कस्तो लाग्वयो? साथीहरुले अनौठो जवाब फर्काए- यस्तो होटलमा काम गर्न पाए त बिना तलब काम गर्न। साथीहरुले त्यहाँको झिलिमिली मात्रै देखेको त्याँहाँ काम गर्न भएको झेपापु भण्डारीको झल्कीलाई ठूलो, त्यहाँ काम गर्न साथीको झेपापु ढुङ्गे बुझेन।

चिल्लो हुने गरी दाही नखिको वार्ता जागिर चट भएको कथा ती साथीहरुलाई केही पत्तो होस्?

अहिले जिफ्न्ट भनेको प्रतिस्पर्धा र आपसी सद्दावको प्रतीक नै हो भन्त्रेन स्थापित छ। प्रतिस्पर्धा, यो फगत नाटक होइन। र, कसैको स्थाबती पाउनको लागि वा विज्ञापनका लागि गरिएको पनि होइन। जारी रेखेको त्यो फर्मपारामा हामीले एउटा श्रृङ्खला बनाएको छ। हरेक काम सामूहिक निर्णयमा गर्न, पोजिसनमा जिरो हाइराकी, को ठूलो, को सानो नभन्नु। ‘मेरा क्यो होगा’ भन्त्रे कुराको ठाउँमा ‘हाम्रो दिधि नस्त्री कथि अधि बढाउनु’ भन्त्रे।

यदि संगठनमा सिस्टम राम्रो बसाइयहो भने सबै अटने ठाउँ बन्नु। कोही पनि बाहिरिन पर्देन। मलाई लाग्व/Y जिफ्न्टमा हामीले एउटा सिस्टम बसालेको छो। त्यो सिस्टमले कसैलाई मन दुखाउनुपन, चित्त दुखाउनुपन परिस्थिति छ जस्तो मलाई लागैडै। जिफ्न्टमा ‘लाइनमा उभिएपछि दुखो मै पुगिनछ’ भन्त्रे विश्वास छ। लाइनबाट नै ‘राइट पर्सन—राइट प्लेस, र इम्प्रेश्न रिजल्ट’ को आश गर्न सकिन्छ। भावी दिनमा पनि ‘जिफ्न्ट जहाँ उभिनछ, लाइन त्यहीबाट सुरु हुन्छ’ भन्त्रे थिथि बसाल्नुस्।

हाम्रोहरु सिर्जनात्मक पनि बन्नु पछि। सिर्जनात्मक बन्ने बारेमा म लामो कुरा भन्न चाहेन। अब के गर्न, कुन तरिकाले जाने भन्त्रे कुरामा यहाँ हुँदै ज्ञाता नै हुनुहुन्छ।
अब गरिने आन्दोलन भनेको लोकतन्त्रमा गरिने आन्दोलन हो। सन्दर्भ फेरिएको छ, ख्याल गर्नुहोला।

कामका केही पाटाहरु छन्।

‘हाम्रो आँखाबाट नेपाललाई हेर’ कम्तीमा पनि श्रमको दुनियालाई बुझ चाहनेलाई हामीले यसो भन्दै आएको छ। त्यसमा राम्रै सफलता मिलेको छ। यसलाई कायम राखिन्।

प्रचार कार्य टिभी/रेडियोमा देखिनु वा देखाउनु मात्रै हैन। आफ्ना प्रचार सामग्री विषयविश्लेषण लगाउनु पनि हो। विज्ञानुसार सिद्धिमित्त वास्तव गर्दौन, आफ्नो कुरा बिकाउन हामीले पनि प्रचारमा प्राचलित एउटा फर्मुला पत्तौँछौ। ‘हेरुस् न हामले यसो किताब छापेका छौ, कस्तो भयो कुनर्– टिपन्निगरिदिनु होला’ उनीहरुलाई भने। यसको परिणाम– आफ्नो रूपसे पनि हाम्रो वरिपरि आए। मेरो गुरु तथा इतिहारिक अध्ययन संस्थान, केन्द्रीय व्यापक पाल्पोका तक्तलीन समयका दिन ई. वास्तव भूतारु एकदिन जिफ-जिमा आउनुभयो। के गर्दौ हनुमखुँछ? उहाँको प्रश्नता मैले जिफ-जिम छापिएको विभिन्न प्रकाशन उपहार दिएँ। मेरो सह-लेखनको ‘श्रमको मूल्य सिद्धान्त’ भनेर प्रकाशन वल्टाईपल्टाई गन्नुभयो र भन्नुभयो, त्यो समयको प्रगति प्रकाशन, मास्टर्सको जस्तै फुस्तक रहेछ। मैले प्रशंसापा पाँच भन्ने ठानरेरूँ खुशी हुँदै भने– हामले प्रकाशन क्वालिटी राम्रा भएको धेरै प्रकाशन गरेका छूँ छ सर। उहाँले मुसुकक हाँस्दै भन्नुभयो, त्यो बेलाको सोभियत संघ र प्रगति प्रकाशन। अहिले सोभियत संघ कहाँ छ घराछ छ हैन?

म खिस्सिक पर्दै तक्तल नमनो गुने– बुढ्दी पुरानो हुन, हेन्छ भनेको त कति सिर्जनातमक छ भनेर न हो।

सोभियत संघको प्रसंग चलिहाल्यो। उटाता किस्सा सुनाउने अनुमति चाहन्छ। तक्तलीन सोभियत संघमा दुई चर्चित नेताहरु थिएँ, स्तालिन र खुस्चेव। स्तालिनलाई खडा मिजारको नेता मानिन्थो, खुस्चेवलाई नरम मिजारको। स्तालिन जिउँदै सहस्त्रेल खुस्चेव, उनको जै कुरा राम्रै पनि ‘हो– हो’ भन्ने। स्तालिनको मृत्युपछि एकदिन खुस्चेवले पार्टीको बैठकमा भन्ने, स्तालिन ताना राष्ट्र थिए। कसैलाई बोलैं दिदैन थिए। त्यसपछि विरोधको शूरूहुँला नै राखेस्– यो भयो, त्यो भयो, चल्न दिएन,
पक्षपात भयो, बितायो, आदि इत्यादि। धेरै बेर स्तालिनको बदखबाँग सुनेपछि कसैले प्लोरबाट सोखो– कमरेद, हिजोसम तपाई स्तालिनको ‘जी-हजुरी’ गरुँहुन्थ्यो। त्यही टिममा हुनुहुँथ्यो। खै, के कसो भयो भन्ने त हामीले काहिल्यै सुन्त पाएन्। आज यससी आलोचन गर्नेले, आफै कमिटीको कमरेद जीवित हुनेले किन केही नभनेको? किन विरोध नगरेको, गलत काम नगर्न किन नभनेको?

खुश्वेवले कड्केर सोधे, कसले प्रश्न गरेको? हात उठाउनुसृ, प्लोर शान्त। ल्यो मान्छेले प्लोरमा हात उठाउन आउँ गरेन। खुश्वेले भने, जससी अहिले मबाट डराएर तपाईले हात उठाउनु भएन, ल्यो बेला पनि स्तालिनदेखि तर्सिएर मैले विरोधमा बोलिन।

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

म तपाईहरु सङ्ग्राम आभार व्यक्त गर्न अनुमति चाहन्छ– नेताहरुलाई, मेरो पार्टीलाई, ट्रेड युनियन आन्दोलनका सम्पूर्ण साथीहरुलाई, सबै बिझाहरुलाई, अन्तर्राष्ट्रिय समुदायलाई, र, मेरो परिवारलाई। विशेष गरी मेरी स्मृती, मेरो धारी छोरी, ‘आई एम सो सरी। मेरो अनुपस्थितिका कारण तिमीले भोग्न परेका मानसिक अपथ्याराप्रति म क्षमा चाहन्छू।’

मलाई लाग्छ, जिफन्टमा म पछिको टिम दहो ६। दहो टिमलाई नेटूव हस्तान्तरण गर्न पाउँदा म ढुक्क छ। मेरो नेटूव वा म संलग्न टिमबाट जे जति उपलब्ध हासिल भयो, ल्यो भन्दा ज्यादा गुणात्मक हिसाबमा भावी दिनमा जिफन्टले उपलब्ध हासिल गरेमा म अति नै आशावादी छू।

सम्मान दिनुभयो। नेता मानुभयो, अहिले संरक्षक नै बनाउनु भयो– सङ्ग्राम आभार व्यक्त गर्न चाहन्छ। म तपाईहरुसँगे छु, तपाईहरुको साथ छु। अन्तरालमा मबाट गल्टी भएको भए माफ गरुँहोला।

(मै १ मा जिफन्टको कार्यभार हस्तान्तरण समारोहमा पद हस्तान्तरण पछिको मनव)
Cde. Binod Shrestha - newly elected President from 7th National Congress of GEFONT
अग्रजहरुको मार्गदर्शन र युवाहरुको कृयाशिलतालाई सदैव संयोजन गरिनेछ

विनोद श्रेष्ठ

आदरणिय कमरेड विष्णु रिमाल,

म रनभूल्लका छु प्रसंग कहाँबाट उपकार ? तपाईं कहाँ जमिनाला भयो, कसरी हुर्कनुभयो, राजनीतिमा कसरी प्रवेश गर्नुभयो ति हाम्रो लागि गौण हुन्छ । तर, तपाईंले जिफनट बनाउन जन पसिना बगाउनु भयो, जुन उत्साह र साहस देखाउनु भयो, जुन ल्याग गर्नुभयो, थोपा थोपा संगालै जन नदी बनाउने जन कोशिश गर्नु भयो, त्यो भने हाम्रो लागि अमूल्य छ ।

कमरेड, आज यो संस्था यत्रो भएको छ । विशाल भवन छ । व्यवस्थित कार्यालय छ । ठूलो लाईब्रेिी छ । घरैले नेपालमा नाम नसुनै जिफनटको वेबसाईट शुरु भएको थियो । श्रमका मुद्रालाई मुल प्रवाहीकरण गर्न दर्जनी डकूमेन्टली वनायो । आफ्ने रेडियो र टेलिभिजन कार्यक्रम चलायो । आफ्नै पत्रिका श्रम खबर निकाल्तो । गैरसरकारी संस्थाको आरोप खेदेदै आफ्ना सदस्यहरुलाई तत्त्व र सेमिनारमा पतायो । तिनको क्षमता अभिवृद्धि गरिएको छ ।

छुट्टे श्रम विश्वविद्यालय वनाउने हिम प्रोजेक्ट अन्तर्गत राष्ट्रिय श्रम प्रतिष्ठान वनायो । नियमित श्रम स्कूलको लागि पूर्वथार निर्माण गरिएको हामी आफैले दुई सय भन्ना बढ्दै कितब प्रकाशित गरेका छ । यो हिसाबले हामी आफै एउटा प्रकाशन हाउस जस्तो बनेका छ । आज हामीले अनुसन्धान गरेका कयौ कुराहुर संसारका विभिन्न विश्वविद्यालयमा पढाई हुन्छन् । कहिले काहि त लाग्न विष्णु कमरेड हामीसँग के
छैन? तर, कमरेड तपाईले विरसनु भयो कि समझानु हुन्छ कुद्री, जिफन्ट शुरु हुँदा हामीसँग पैसा थिए । पैसा नहुँदा तपाईको घरको खाट बेच्ने हामीले जिफन्ट चलाएका थियो । यो समझानु मलाई खुशी र दुःख दुःख एकसाथ लाग्छ । खुशी यो अर्थात, यात्रा त्यहाँवाट शुरु भएको थियो । आज तपाईले जिफन्टको अध्यक्ष पद छोड्दा संस्था यहाँ आइपुगेको छ । दुःख यो अर्थमा लाग्छ, तपाईको पसिना धेरै बघो ।

कमरेड रिमाल,

२०४५ सालमा तात्कालिन नेकपा मालेले मजदुर फाँट बनाउने निर्णय गरेपछि तपाई पृल्योक ईन्जिनियरिङ्ग क्वेलिजको हुँदा खाँडाको जागिर छोड्देन मजदुर संगठनमा प्रवेश गर्नुभयो । त्यति बेला नेपाल स्वतंत्र मजदुर यूनियन, नेपाल स्वतंत्र होटल मजदुर यूनियन, नेपाल यातायात स्वतंत्र मजदुर संगठन र ट्रेकिंग मजदुर संघ नेपाल गरि ४ वटा यूनियनहरु मात्र अस्थित्वमा थिए । यी सबैलाई एककृत गरि छाता संगठनको रूपमा नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघको स्थापना भयो । त्यतिबेला सांगठनिक नेतृत्व कमरेड ललित बसेतले लिनु भएको भयो । नीतिगत नेतृत्व तपाईको थियो ।

व्याख्या के गर्नु कमरेड तपाईलाई थाहा नै छ । २०४६ साल साउन ५ जिफन्ट बन्यो ।

जिफन्ट बन्ने बितिकै देशमा बहुदल आयो । त्यतिबेला जिफन्टले तीनवटा काम एकपटक गर्नुपर्ण। पहिलो, देशभर औद्योगिक अशास्तिति शुरु भयो । पन्नायतकालमा मजदुरहरु थिषिएर बसेका थिए । बहुदल आएपछि उनीहरुलाई लाग्छ हाम्रो सबै माग पुराहुँदा । त्यसैले आफ्ना माग पुरागर्न मजदुरहरुले स्वतंत्रसूति रूपमा देशभर आन्दोलन गरे । त्यतिबेलासम्म भ्रम बजारमा नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ वाहेर अर्को संगठन जमिनिसकेको थिएन । त्यसैले देशभरको आन्दोलको मजदुरलाई संगठित गर्न र उनीहरुको पक्षमा वहस पैरवी गर्न हाम्रो काम जिफन्टको नेतृत्वमा भयो । जिफन्टबाट देशभरको रोजगारदाताहरुसंग नेपोसियनस गर्न काम तपाईको नेतृत्वमा भएको थियो, जसमा म आफै पनि संलग्न थिए । त्यतिबेला हाम्रोलाई आड दिने काम तात्कालिन महानिर्देशक मुकुन्द न्यौपानेले गर्नु भएको थियो ।

त्यतिबेलाको चुनौती के थियो भने एकतिर आन्दोलनलाई सम्बोधन पनि गर्नुपर्ने थियो, अर्कोतिर कारखानामा औद्योगिक शान्ति पनि कामम गर्नुपर्ने थियो । यो कठिन घडिलाई पार लगाउनएक साथ २ वटा काम भए । पहिलो न्यूनत ज्याला
निर्धारण गर्ने र हरेक दुई वर्षमा ज्याला पुनरावलोकनको थिथी बसालियो। दोस्रो, पुरानो कारखानाऐवज्र २०१६ लाई प्रतिस्थापन गरेगा श्रम ऐन २०७५ जारी भयो।
हुनाट कमरेड तपाईंको पूर्वभूमि कानूनी होइन। तर, श्रम ऐनको मस्ती र रोजगारदाता र सरकारसँग भएका सबै वार्ता, महासचिवको तर्फ नेतृत्व तपाईंले ने गन्नुभएको थियो।
यही विचमा देशभर जिफन्ट विस्तार भयो। स्थापनाकालमा जम्मा २५ हजारको संख्यामा रहेको मजदुर संख्या एक वर्षको विचमा एकलाख पुग्यो। संगठन विस्तारको जिम्मेवारी महासचिवको रुपमा तपाईंले नै लिनु भयो।
२०४६ साल पछि ट्रेड यूनियन कॉन्फ्रेस जमियो। श्रम जबार्मा तनाव भयो। त्यस्तो तनावको बेलामा पनि सन् १९९६ मा भएको जिफन्टको दोस्रो महासचिवने एकल यूनियन बनाउने निर्णय गरियो। सन् २००४ मा जोइन्ट बोर्ड गठन भयो। अहिले हामी सबै ट्रेड यूनियनहरू जेटियूसिसिसको एउटै छातामा मूनी छौ। यसको नीतिगत नेतृत्व तपाईंको हो।
देशमा श्रम नीति थिए। श्रम कानून र नीतिलाई एउटै नै भन्ने ठानिन्थ्यो। यस अवस्थामा श्रम समेलन गराउन र श्रम नीति बनाउन तपाईंले गरेको मेहनत म झलझली सम्झन्नु।
तपाई पहिलो चोटी अध्यक्ष हुँदा, एउटा नारा बनाउन भयो। जहाँ श्रमिक त्यहाँ जिफन्ट। त्यहाँ अन्तर्गत हो, हामीले कतार लगायत प्रवासको कयो मुलुकमा संगठन बनाएको। तपाई अध्यक्ष भएपछि, पहिलो पटक आईएलओको गर्भिनिमा बढिस्थ जिफन्टले प्रतिनिधित्व गरेको मौकापारिो। विभिन्न ग्लोबल यूनियन फेडरेशनको नेतृत्व तहमा जिफन्टले स्थापित हुने मौकापारिो। आईएलओसको महासचिव सरस्तरो लगायतले तपाईंको नाम लिन्छन् हाम्रो पनि गर्दै छाति फुल्न। तपाईंले गरेको काम र संघर्षका पोका फुकाउन थाल्यो भने धेरै लामो हुन्छ। त्यसैले अब म केवल दुईवटा कुरा मात्र राख चाहिन्नु।
सातौं महासचिवने मलाई अध्यक्षमा चुनेको छ। अब तपाईंत जिफन्ट हाँको जिम्मा म लगायत मेरा साथैहरूमा सरेको छ। कमरेड संगठन कसरी चलाउने भन्ने केही कुरा मैले तपाईंसँग सिकेको छ। मेरा अन्य धेरै अग्रजहरूको योगदान पनि छ।
यसमा। नेतृत्वमा रहेका साथीहरु जिफन्ट भन्दा वाहिर जानु नपरोस् भन्नाका निमित्त जुन समायोजन गर्न संस्कृति तपाईले संस्थमा भित्रियाउनु भएको छ, आफू भन्दा अग्रजलाई मान्त्रे र कृतज्ञता व्यक्त गर्न अनि आफ्ना अन्य साथीलाई यथोचित स्थान दिने जुन परम्परा वसाउनु भएको छ, म त्यसभन्दा एक ईश्वर दार् बायाँ गर्नेछैन।

कमरेड मेरो नेतृत्वमा रहेको कमिटीले महासंघको ईतिहासलाई धुल्ने छैन। अग्रजहरुको मार्गदर्शन र युवाहरुको क्रियाशिलतालाई सदैव संयोजन गर्नेछ र ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई नयाँ उचाइमा पुर्याउने छ। ‘सुदृढ लोकतन्त्र र समृद्ध श्रमजीवी लागि सदैव लागेछ।

(सातों सालहरू महाधिवेशनमार्फत अध्यक्षमा निर्वाचित विनोद श्रेष्ठदारा पदभार हुनुहारू का समारोह, मे १, २०१८ मा जिफन्टको अध्यक्षबाट विदा हुँदै गरेका विषय रिमालका बारेमा व्यक्त धारणा):
Chief Guest, Rt. Honourable Prime Minister KP Sharma Oli at Inauguration Programme of 7th National Congress of GEFONT
Inauguration Programme of 7th National Congress of GEFONT
सातौं राष्ट्रिय महाधिवेशनद्वारा पारित
प्रस्तावहरू

प्रस्ताव १

राजनीतिक शक्ति सन्तुलनको वर्तमान अवस्था

स्मरण गर्छौं-

२०४६ को जनआन्दोलनबाट निरक्ष राजतन्त्रलाई संवैधानिक घेरामा सीमित गर्दै बहुदलीय व्यवस्थाको स्थापना गरियो । तर, २०५८ सालको दरबार हत्याकाण्ड पछि गद्दीमा उक्तो नयाँ राजाले वर्ष दिनमा नै फेरि सत्ता कबजा गरे । त्यसको विरुद्ध २०६२/६३ शान्तिपूर्ण जनआन्दोलनले गणतन्त्र स्थापनाको लागि क्रांतिकारी भूमिका खेल्यो । आफ्नो हजारौँ नेता, कार्यकर्ता र सदस्यहरू सहित सदकमा उत्तितैं। नेपाल ट्रेड युनियन महासंघले यसको केन्द्रीय कार्यालयले झण्डै झण्डै कार्यकर्तालाई सात दलको सचिवालयको भूमिका निर्णाय गर्यो । महासंघको क्रियाशीलतालाई चार ट्रेड युनियन महासंघहरू सम्मिलित संयुक्त ट्रेड युनियन केन्द्रको नेतृत्वमा संपूर्ण श्रमजीवी वर्ग परिचालित भए ।

राजतन्त्रलाई निम्नलिखित गर्दै पुनस्थापित विघटित तत्कालीन प्रतिनिधिसङ्घाले प्राप्त सफलतालाई संस्थाधार गर्न विस्तृत शान्ति संघोता मार्फत शान्ति प्रक्षयाको महत्वपूर्ण कार्यभार पुरागर्दै तयार परेको आधारबाट संविधानसङ्घाले विवाद भयो । संविधानसङ्घले २०७२ असोज ३ गते नयाँ संविधान जारी गरेपछि २००७ सालदेखि जारी रहेको राजनीतिक संक्रमणकालको अन्त्य भयो ।
खुसी व्यक्त गर्न—

२०७४ नेपालको राजनीतिको कोसे ढुङ्गो बन्यो। विभिन्न समीकरण मार्गत भएका राजनीतिक ध्वनीकरणको प्रयोगले २०७४ वैशाखदेखि असोजसम्मा सम्पन्न ७३ स्थानीय तहको निर्वाचनसङ्गै नाथ बोद लियो। संविधान जारी भएको झाँप्रे २ वर्षपछि २०७४ असोज १७ गते नेकपा (एमाले) र माओवादी केन्द्र बीच निकट भविष्यमा पाठी एकीकरण गर्ने गरी प्रतिनिधित्वरो संस्थापनको निर्वाचन तालमेलमा संयुक्त रुपमा प्रतिस्पर्धा गर्ने ६ बुँदे सहमतिपन्न भव्य समारोहमा सार्वजनिक गरियो। तो घोषणा, नेपालको प्रगतिशील आन्दोलनको पक्षमा महत्वपूर्ण घटना हो, जसका कारण त्यसपछि सम्पन्न प्रदेशसभा र संघीय संसद (प्रतिनिधिसभा र राष्ट्रविधि) को चुनावमा वामपक्षीय लोकतान्त्रिक गठबन्धनले झाँप्रे दुई तिहाई स्थानमा विजय हासिल गरियो।

२०७० मा सम्पन्न संविधानसभाको निर्वाचनको तुलनामा एमालेले यसको सहयोगी दल माओवादी केन्द्र सहित, नेपाली कांग्रेस र यसमा विलय भएको दल लोकतान्त्रिक फोरम भन्दा ८.०४ लोकप्रिय मत (३८.८७ बाट ४६.९१) वृद्धि गरे। संघीय संसदमा एमाले नेतृत्वको गठबन्धनले ५२.०७ स्थान ओगटेको छ। प्रदेशको संसदमा एमाले नेतृत्वको गठबन्धनले छ.४६ स्थान ओगटेको यस गठबन्धनले सात प्रदेशमध्ये ६ वटामा दुई तिहाईको समृद्धि सहितको सरकार गठन गरेको छ। प्रदेश नं. २ मा समेत एमाले–माको समर्थनमा फोरम–राजपक्षको नयाँ दलको भनिले स्थान ओगटेको नेपाली कांग्रेस एक चौथाई भन्दा कम सीट सहित कमजोर विपक्षीको रुपमा खुनिएको छ।

सहमति जनाउछौँ—

dेशमा नयाँ तर सकारात्मक राजनीतिक शक्ति सन्तुलन कायम हुन पुगेको छ। नेकपा एमाले र माओवादी केन्द्र बीच पाठी एकीकरण गर्नको लागि २०७४ फागुन ७ गते भएको ६ बुँद सहमतिले साना दलको खिच्ची बाट राज्यसंस्थालाई गिजोलिनबाट उम्मुक्ति दिएको छ। अब एमाले नेतृत्वको संतापक्षी वाम–लोकतान्त्रिक प्रगतिशील ध्वनि र नेपाली कांग्रेसको नेतृत्वको गैर–वामपक्षी दक्षिणपश्चिम विपक्षीको रुपमा राजनीतिक शक्ति सन्तुलन थिएको छ। निसन्देह आम नेपाली जनता र श्रमजीवी वर्गको लागि यतिको अनुकूल अवस्था नेपालको इतिहासमा कहिल्यै पनि आएको थिए। यससँग राजनीतिक अधिकारका लागि हुने आन्दोलन आधुनिक रुपमा
सम्पन्न भएको छ। अब नेपाली समाज ‘लोकतन्त्रको लागि’ गरिएको आन्दोलन को सम्पन्न ‘लोकतन्त्रमा गरिएको आन्दोलन’ को चरणमा प्रवेश गरेको छ। नेपाली समाज संघर्षको कठिन चरण पार गरेको आशा र उत्साहको नयाँ युगमा प्रवेश गरेको छ। राजनीतिक उपलब्धिहरूको ठोस जगमा तीव्र विकास सहितको आर्थिक–सामाजिक रुपान्तरणकरित नेपाली समाज उम्मुख भएको छ।

प्रस्ताव गरेइ—
‘लोकतन्त्रमा गरिएको आन्दोलन’ का पक्षपाती भइसकेपछि पहिलो दाखिल लोकतन्त्रको सुटीकरण नै हो। जालझरेल गरी संसदको आयु बढाउने, भएको व्यवस्थालाई परीक्षण नै गरेको, परीक्षण जानै नन्दिए फेन्ने वा पायक पनेको संविधानका धारा/उपधारालाई भएको कार्य अस्वीकृत भइसकेको छ। जस बलियो नबनाई हाम्रो लोकतन्त्र सुट्ट्द हुन सवदै। लोकतन्त्र लक्ष्यको भएको महासंघको लक्ष्य ‘श्रमजीवी वर्गको लागि मप्याधिकर र सिजनशिल जीवन’ प्राप्त हुँदै। श्रमजीवी वर्गलाई लोकतन्त्र सुट्ट्द हुनुको अर्थ हो— समृद्ध जीवन हो। तसैले, यो महाधिवेशनको थिम— ‘सुट्ट्द लोकतन्त्र र समृद्ध श्रमजीवी वर्ग’ तय गरेको हो।

‘श्रमजीवी वर्गको सम्मानित, समृद्ध र सिजनशिल जीवन’ ... नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघको लक्ष्य हो। ‘सुखी नेपाली र समृद्ध नेपाल’ अहिलेको राष्ट्रीय लक्ष्य हो। यी लक्ष्य प्राप्तको लागि संयमागत भएको लोकतन्त्रलाई सुट्ट्द गरुँपछि। र समृद्धिको दिशातिरि अधि बढङ्गुपछि।

निर्देशित गरेइ—
सन् २०१५ बाट सन् २०३० सम्म संयुक्त राष्ट्रसंघले दिनो विकास लक्ष्य तय गरेको छ। १७ वटा लक्ष्यमध्ये ६ वटा लक्ष्यहरू, श्रमको संसारसङ्ग्रह प्रत्यक्षभूमा जोडिएका छन्।

पहिलो लक्ष्य गरिभीको अन्त्य, अहिले पनि विश्वभरि ८३ करोड ६० लाख मानिस चरम गरिभी झिलिएका छन्। विश्वमा प्रत्येक पाँच जनामध्ये एकजना दैनिक झप्पै र सन् २५ रुपैयाँमा बाँच्छिएका छन्। तसै, दिनो विकास लक्ष्य र समृद्धि विषयको विषयलाई गरिभीको अन्त्यसङ्ग जोडी राष्ट्रीय कमिटीले कार्यक्रम बनाइएको छ।
दोस्रो लैङ्गिक समानता, दिगी विकास लक्ष्यको पाँचो प्रथम लक्ष्य । नेपालमा हाले सम्पन्न दुई चरणको निर्वाचनमा गरी ४७ प्रतिशत महिला निर्वाचित गरेको छ । सहह्माना प्रतिनिधित्वको विषय देखि, तर यसलाई समान सहभागितामा उकास र श्रद्धा गर्ने कार्यक्रम बनाइयो।

आठौं लक्ष्य भएका कृम, यो हाम्रो सर्वाधिक चारोको विषय हो । दैनिक २ अमेरिकी दलसम्बन्ध बन्धु आम्दानी भएका मानिसको सहह्माना विश्व जनसंख्याको आधा छ । हाम्रो अवस्था पनि यो भन्दा उन्नत छैन । त्यसले यो लक्ष्यलाई समृद्ध्दिको एजेंडासाँग जोडियो।

असमानता न्यूनीकरणको उठाइने अर्को लक्ष्य हो । सन १९९० देखि हालसम्ममा विश्वमा असमानता ११ प्रतिशतले वृद्धि भएको तथ्याङ्क लेखौंहुने बनाइयो । हाम्रे देशमा पनि २०५४ सालतिर आइपुग्दा २०३४ सालको तुलनामा राष्ट्रिय आयको वितरण सुधारुनमुख थियो । तर अहिले फेरि असमानता फराकिलो हुंदै छ, यसलाई न्यूनीकरण गर्ने तिरको कार्यक्रम तय गरियो। यसका लागि आवश्यक संस्थागत सुह्मानीकरणको कार्यक्रममा ध्यान दिइयो।
अनुसूची २
राजनीतिक दल अनुसार निर्वाचित उम्मेदवारको संख्यात्मक विवरण

<table>
<thead>
<tr>
<th>राजनीतिक दलको नाम</th>
<th>स्थानीय तह</th>
<th>प्रदेश सभा</th>
<th>प्रतिनिधि सभा</th>
<th>राष्ट्रिय सभा</th>
<th>जमा</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>१ नेपाल कम्युनिस्ट पार्टी (नेकपा)</td>
<td>९५४०</td>
<td>२४१</td>
<td>१४०</td>
<td>९६६</td>
<td>२०८४०</td>
<td>५५.१७</td>
</tr>
<tr>
<td>२ नेपाली कांग्रेस</td>
<td>११५६</td>
<td>७२</td>
<td>४५</td>
<td>१६४</td>
<td>१८७५०</td>
<td>३२.५२</td>
</tr>
<tr>
<td>३ संघीय समाजवादी फोरम नेपाल</td>
<td>४५३</td>
<td>२३</td>
<td>१९</td>
<td>६</td>
<td>२८५४</td>
<td>४.४६</td>
</tr>
<tr>
<td>४ राष्ट्रिय जनता पार्टी नेपाल</td>
<td>१४११</td>
<td>४६</td>
<td>७४</td>
<td>२३</td>
<td>२१२६</td>
<td>३.२२</td>
</tr>
<tr>
<td>५ नेपाल लोकतात्त्विक फोरम</td>
<td>४६२</td>
<td>०</td>
<td>०</td>
<td>०</td>
<td>४६२</td>
<td>०.८</td>
</tr>
<tr>
<td>६ राष्ट्रिय प्रजातन्त्र पार्टी</td>
<td>२८५</td>
<td>०</td>
<td>१</td>
<td>०</td>
<td>२८५</td>
<td>०.५३</td>
</tr>
<tr>
<td>७ स्वतन्त्र</td>
<td>२३३</td>
<td>३</td>
<td>०</td>
<td>०</td>
<td>२३६</td>
<td>०.६६</td>
</tr>
<tr>
<td>८ राष्ट्रिय जनमोचन</td>
<td>१८६</td>
<td>२</td>
<td>१</td>
<td>०</td>
<td>१९०</td>
<td>०.३२</td>
</tr>
<tr>
<td>९ नया शक्ति नेपाल</td>
<td>११०</td>
<td>२</td>
<td>४</td>
<td>०</td>
<td>११४</td>
<td>०.३२</td>
</tr>
</tbody>
</table>

स्रोत: निर्वाचन आयोगको कार्यालय

राजनीतिक दल अनुसार स्थानीय तहमा निर्वाचित उम्मेदवारको अवस्था
राजनीतिक दल अनुसार प्रदेश शभामा निर्वाचित उम्मेदवारको अवस्था

- नेपाल कम्युनिस्ट पार्टी (नेकपा) (६४.८%)
- नेपाली कॉग्लेस (२०.८%)
- संघीय समाजवादी फोरम, नेपाल (६.४%)
- राष्ट्रिय जनता पार्टी नेपाल (५.२%)
- नेपाल लोकतन्त्रिक फोरम (०.०%)
- स्वतन्त्र (०.६%)
- राष्ट्रिय जनमोचन (०.५%)
- नयी शक्ति पार्टी नेपाल (०.६%)

राजनीतिक दल अनुसार प्रतिनिधि सभामा निर्वाचित उम्मेदवारको अवस्था

- नेपाल कम्युनिस्ट पार्टी (नेकपा) (६३.५%)
- नेपाली कॉग्लेस (२३.०%)
- संघीय समाजवादी फोरम, नेपाल (५.४%)
- राष्ट्रिय जनता पार्टी नेपाल (५.२%)
- नेपाल लोकतन्त्रिक फोरम (०.०%)
- राष्ट्रिय प्रजातन्त्र पार्टी (०.५%)
- स्वतन्त्र (०.५%)
- राष्ट्रिय जनमोचन (०.५%)
- नयी शक्ति पार्टी नेपाल (०.५%)
Showing the logo of congress with solidarity at Inauguration Programme of 7th National Congress of GEFONT
संसदीय क्षेत्रमा हाम्रो स्थान

हाम्रो स्थान कहाँ?

२०६७ सालको मै दिवसबाट यो प्रश्न राजनीतिक नेतृत्वसँग नेपाल टृड यूनियन महासंघले सोध्यो। यसपछि यस प्रश्नलाई संयुक्त टृड यूनियन समन्वय केन्द्र तथा यसमा आबाद्ध टृड यूनियन केन्द्रहरूले साझा नारा बन्यो।

श्रम राजनीतिलाई बलियो बनाएर श्रमिक अधिकार र कल्याणलाई प्रभावकारी ढंगले लागू गराउन जनप्रतिनिधिमूलक सबै निकायमा श्रमिक प्रतिनिधिको पहुँच र प्रभाव आवश्यक पहरै। नीति निर्माणदेखि कार्यान्वयनसम्म, त्यसको अनुगमन र मूलयाङ्गन तथा किने परिमार्जनसम्मका सारा प्रक्रियामा निरन्तर युनियनहरूले संलग्नता र सक्रिय सहभागिता सुनिश्चित गर्न जरुरी हुन्छ।

जिफएन्टले भने यो वास्तविकता ०४६ सालले परिवर्तनसँगै आत्मसात गर्न।

२०४८ सालमा निर्वाचित पहिलो संसदमा नै यसको तक्कलीन अध्यक्ष सहित नेता/कार्यकर्ता हरूले उपस्थिति रहेको, अन्य जननिर्वाचित निकायमा महासंघको संलग्नता तथा क्रियाशीलता रहेको।

उपलब्धिमा गर्दछ–

तक्कलीन संसदमा जिफएन्टको नेतृत्वको श्रम ऐन, २०४८ र टृड यूनियन ऐन, २०४९ जारी गर्ना महत्वपूर्ण भूमिका रहेको। त्यसपछिका प्रत्येक संसद र प्रत्येक जन निर्वाचित निकायमा समेट संलग्न महासंघका प्रतिनिधिमूलको वैदेशिक रोजगार ऐनको संशोधन/परिमार्जन प्रक्रियाका साथै, हालको श्रम ऐन, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन र अन्य श्रम कार्यकर्ता निर्माणमा सिर्जनात्मक, प्रभावकारी तथा दबाबकारी भूमिका रहेको।

श्रमनीति ल्याउने र श्रम समेतन माफङ्तु श्रम सम्बन्धी मुद्दामा समबाट पक्षको ध्यानाकर्षण गराउनेसम्मको कार्यमा महासंघको भूमिका प्रभावकारी बनाउन तिनै जनप्रतिनिधि माफङ्तु संभव हुनसक्यो। जनप्रतिनिधिमूलक निकायमा भएको
प्रतिनिधि कै कारण श्रम र श्रमिकलाई असर गर्न वा स्पर्श गर्न कुनै पनि नीति र कार्यक्रम निर्माणमा जिफन्ट्को संलग्नता हुनसक्यो ।

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

सहमति जनाउँछौँ–

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

निर्देशित गरेँ–

यस वर्षको निर्वाचन परिणामपछि स्थानीय तहमा हाम्रो महासंघसङ्ग सम्बन्ध श्रमिक आन्दोलनका अन्ताङ्क सम्पर्क बढी साझीहरू स्थानीय तहमा मैयर, उपमैयर, प्रमुख, उपप्रमुख, जिसस प्रमुख, वडाका अध्यक्ष र सदस्यमा निर्वाचित हुनुभएको छ । प्रतिनिधिपत्ता तथा प्रदेशभागभुरुङ पनि झाप्टै एक दर्जनको सड्क्यामा हाम्रो नेतृत्वबाट प्रतिनिधित्व भएको छ ।

यो प्रतिनिधित्व र बढौ दो पहुँचका आधारमा श्रमिक वर्गको प्रभावकारी स्थान राज्यव्यवस्थामा दिनो हिसाबले निर्माण गर्न सकिने सम्भवाहरू थप बलिया भएका छन् । त्यसै बाटोबाट राज्यको पूँजीपक्षीय चरित्रलाई रुपान्तरण गर्न सकिन्छ । राज्यव्यवस्थाको सबै निर्वाचित हुने तह र निकायहरूमा श्रमजीवी वर्गको १०% स्थान सुनिश्चित गर्न अभियानलाई राष्ट्रिय कमिटीले निरस्तरता दिन महाधिवेशन निर्देश गर्दछ ।
अनुसूची 2
संसदीय निर्वाचनमा ट्रेड युनियन पृष्ठभूमिवाट निर्वाचित विवरण

<table>
<thead>
<tr>
<th>महासंघ</th>
<th>राजा</th>
<th>राजकीयदेश</th>
<th>राष्ट्रीयकोर्ट</th>
<th>प्रचण्ड</th>
<th>जीवनैतिक</th>
<th>नेपाली क्षेत्र</th>
<th>छात्रेजीवन</th>
<th>प्रमुख</th>
<th>उपप्रमुख</th>
<th>अध्यक्ष</th>
<th>उप-अध्यक्ष</th>
<th>सहसदी</th>
<th>जिफन्ट</th>
<th>अन्तुफ</th>
<th>कुल</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>म</td>
<td>पु</td>
<td>म</td>
<td>पु</td>
<td>म</td>
<td>पु</td>
<td>म</td>
<td>पु</td>
<td>म</td>
<td>पु</td>
<td>म</td>
<td>पु</td>
<td>म</td>
<td>पु</td>
<td>म</td>
<td>पु</td>
</tr>
<tr>
<td>जिफन्ट</td>
<td>४</td>
<td>१</td>
<td>३</td>
<td>१</td>
<td>२</td>
<td>४</td>
<td>३</td>
<td>४</td>
<td>५</td>
<td>३०</td>
<td>१००</td>
<td>८३</td>
<td>४</td>
<td>२</td>
<td>२</td>
</tr>
<tr>
<td>अन्तुफ</td>
<td>१</td>
<td>२</td>
<td>३</td>
<td>१</td>
<td>२</td>
<td>५</td>
<td>६</td>
<td>३१</td>
<td>१०२</td>
<td>१०२</td>
<td>८७</td>
<td>२</td>
<td>२</td>
<td>२</td>
<td>४</td>
</tr>
<tr>
<td>जम्मा</td>
<td>५</td>
<td>३</td>
<td>६</td>
<td>३</td>
<td>४</td>
<td>९</td>
<td>६</td>
<td>६८</td>
<td>२०२</td>
<td>२०२</td>
<td>१७४</td>
<td>४</td>
<td>४</td>
<td>४</td>
<td>८</td>
</tr>
</tbody>
</table>

माध्यमक तालिका प्रदेश नं. २ समावेश गरिएको छैन।

संसदीय निर्वाचनमा ट्रेड युनियन पृष्ठभूमिवाट निर्वाचित उमेदवारको अवस्था

| महिला पुरुष प्रविधिनिर्दिष्टको रूपमा प्रदेशमान | पुरुष महिला प्रविधिनिर्दिष्टको रूपमा प्रदेशमान | पुरुष महिला सिस्टम संगठन | पुरुष महिला मैक्रो अभ्यास | पुरुष महिला उपमैक्रो अभ्यास | पुरुष बहुताधिकार | पुरुष बहुताधिकार | 100 |
|---------|---------|-------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----|
| ४      | १       | २           | २              | २              | २              | २              | २              | १०० |
| ३      | २       | १           | ५              | ३              | ३              | १              | २              | ६८  |
| २      | १       | २           | २              | २              | २              | २              | २              | १८९ |

(संस्कृति र सांस्कृतिक इतिहास क्रमबाट)
Video Message from Special Guest - Ms. Sharan Burrow, General Secretary, ITUC at Inauguration Programme of 7th National Congress of GEFONT
सुदृढ लोकतन्त्र तर्फ
Guests from various National and International Organizations and Delegates at Inauguration Programme of 7th National Congress of GEFONT
प्रस्ताव ३

समाजवादउन्मुख राज्यव्यवस्था

अहिलेको कठोर वास्तविकतामा हाम्रो अनुकूलताहरू

राज्यलाई पूजीपश्चिमी चरित्रको बनाएर करित उदारवादको शोषणमूलक पूजीवादी मार्गमा दौडाउन अनेक झडपनहरू छन्, शक्तिहरू छन् र दबाबहरू छन्। तर राज्यलाई श्रमिकपश्चिमी चरित्र दिदै समाजवादको सम्पत्तमूलक र शोषणमुक्त मार्गमा दृढताका साथ अधि बढ्न जस्तासुँग कठिनाई र अवरोधहरूसँग संघर्ष गर्न हाम्रो प्रतिबद्ध छौँ। यद्यपि, आजको वित्तीय पूजीले नेतृत्व गरिनेको विश्वव्यापीकरण हाम्रो लागि ठूलो चुनौती हो। बस्तुको उपयोगनमा भन्दा आयातमा हाम्रो आश्रित छौँ। सेवा क्षेत्रमा रोजगारीको तीन गतिमा विस्तृत भएपनि सेवा क्षेत्र आम श्रमिकका लागि झाँस्नु महाने हुँदै गएको छ। पूजीको कमीले हाम्रो विकास प्रक्रियामा सर्त र ऋणको धेराबद्दैभित्र हिंदिङ्को छौँ। देशभित्र र देशबाहिर प्रवासमा हाम्रो बढ़दो श्रमशैक्षणिक प्रगति छौँ। यस्ती बस्तु, सेवा, पूजी प्रवाह र श्रम – यी चारै आयाममा हाम्रो असहज र दमित अवस्थामा छौँ। योगसंधिदेखि जलवायु परिवर्तन र वातावरणीय प्रतिकूलता पनि मूलतः श्रमिक वर्गको लागि आजीविकामै चुनौती बनिनेको छ। व्यवसायिक कम्पनीहरूले प्राकृतिक सौतेल्लाई तिछाड़–मछाड गर्दै केहै कमाईरहेछन्, श्रमजीवी जनताले प्रकृतिका निश्लुक उपहारहरूको लागि पनि महां मूल्य तिनुपरेको छ, तर श्रमिकहरूले न्युनतम ज्यालापाउन पनि कठिन भड़रहेको छ। हाम्रा प्राकृतिक र प्राथमिक बस्तुहरू कोडिको भाउमाले लियो हाम्रीलाई महां मूल्यमा तयारी बस्तु बेचिएको हुने छ।

विश्वव्यापीकरणका बाहर अन्तरराष्ट्रिय वित्तीय संस्थाहरू र शक्तिराष्ट्रहरूकै इशारामा चल्ने संयुक्तराष्ट्र संस्थाहरूको विकास रणनीति, बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरू र तिनैका सहयोगीहरूको मालसामान तथा व्यवसायिक शोषण, शक्तिवान्त राष्ट्रहरूले आफ्ना प्रभावमा घुमाइरनेको राज्यव्यवस्था र शासन एवं उनीहरूले नै थोपेको संस्कृति र जीवनशैलीले हाम्रीलाई ग्रसित पार्दै लगेको छ। उपभोक्तावादको अम्ल दास्तामा नागरिकहरू मूलत: श्रमिकहरूको स्वतन्त्रता सङ्कटमा परेको छ।
आधुनिक पुजीवाद २१ॐ शताब्दी में केवल सुसंतमा है पनि वित्तीय पुजीवाद र करारितत्त्वको तीन र स्वेच्छाचारी विकास धेरै गतिमान छ। २०ॐ शताब्दीको अन्त्यतिरिक्त केवल एसियाली मोड्ट र २१ॐ शताब्दीको पहिलो दशकको अन्त्यतिरिक्त विश्व आर्थिक तथा रोजगारी क्षेत्रमा उदारीकरणको तानाशाही रोब-रवाफमा केही धक्का लगाए पनि त्यो स्थाईतम होइन आक्रामक नै छ। तर २०ॐ शताब्दीका अन्तिम दुई दशकमा जस्तो समाजवाद धौलक्राको, कुप्रियको, निन्यातको र प्रतिरक्षात्मक अवस्थामा अब छैन, उठे माननमा नयाँ ढंगले उभिदिसको छ।

अनेक अन्तर्राष्ट्रिय चलना र दबावहरू तथा चिनियाँ समाजवादको भ्रमवाद यस क्षेत्रलाई अलग पाने प्रयास जारी रहेको अवस्थाको दर्शाने एसिया नवउदारवादी मोडेलबाट चलने हेको छ। व्यस्कका लागि अमेरिका, युरोपिय समुदाय र राष्ट्रहरुको अधिकार प्रयास हामी देखिरहेको छ। तर, चिनि समाजवादको थेरायर प्रभाव स्वाभाविक छ र त्यो प्रभाव कम भए पनि विश्वमा गरिबहरुको सर्वभौम तूलो निपटाउँछ भएको गरिबलोक ठहरी दर्शाने एसियामा पुजीवादी मोडेलको सफलता सम्भव छैन। किनभने त्यसले असमानतालाई झन्नु झन्नु विकाराल बनाउँदै अधितरा र आत्मवादलाई नै बल पुगेको वास्तविकता काटौ लुकेको छैन। तस्टै, दर्शण एसियाली देशहरूमा जतिसुके पक्षिममुखी र समाजवादबिरोधी सत्ता र सरकारहरू भए पनि लोककल्याणकारी कार्यक्रम, समाजवादी उपायहरू तथा सामाजिक सुरक्षाको दायरा बिस्तार गर्न तिब बाध्य हुनेछ।

गर्व गर्नु–
यसै पृष्ठभूभिमा थो भवाध्विष्णव गर्व महासुस गर्नु – स्पष्ट सैद्धांतिक-वैचारिक अडाक्नृहरू, व्यवहारिक रूपमा कार्यनयन गर्न सकिने कार्यक्रमहरू, आधिक योजना तथा आदर्श र इमान्दार, जागरूक र प्रतिबद्ध नेता-कार्यकर्ता सहितको ठूलो पंक्ति, सम्पूर्ण सदस्यहरू र तमाम श्रमजीवी वर्गलाई लिएर साँगसंगै समाजवादतर यात्रा गर्नु छ नेपाल ट्रेड युनियन महासंघले। छोटो समय अवधिमा पनि अनेक उतार-चढाबहु खिपिरिको र चार पुस्तामा हिदिहरेको हाम्रो ट्रेड युनियन आन्दोलन अनुभवहरुका उल्लेखनीय बलमा उभिएको छ।

हामी सचेत र संवेदनशील छौँ–
हालको नेपाली समाजको वर्ग स्थितिको समान्य अवलोकन गर्दा के देखिन्छ भने सामान वर्गको दूर्नो भाग खिडका मध्यम वर्गमा रुपान्तरित भइरेको छ। व्यवसायी वर्गको
ढूलो भाग मध्यमवर्गमा नै पद्धत छ । श्रमिक वर्गको महत्वपूर्ण भाग क्रमशः मध्यम वर्गमा संक्रमण गरिरेखाको छ । यस्तो क्रमशः समाजको मूलधारा मध्यमवर्गको मानसिकता र जीवनशैलीमा उपभोग्यता विधानको बुझै घेरामा प्रवेश गरिरेखाको छ । समाजको सबैभन्दा प्रभावशाली, राज्यका नीतिहरू, हाबी र राज्य, राजनीति, अर्थसंरचना, संस्कृति, संस्थागत सम्बन्धहरू र विश्वसनीयतहरूले नेतृत्वदायी, नियामक र नियन्त्रक भूमिकामा मध्यम वर्ग स्थापित भइरेखाको छ ।

विश्वास गर्दछन्—
समाजको मूलधारा अहम भूमिकामा श्रमिक वर्गलाई स्थापित गर्नेछ हो भने श्रमिक वर्गलाई मध्यम वर्गमा रूपान्तरण गर्न रणनीतिक योजना लिएर ट्रेड युनियन आन्दोलन र हाम्रो महासंघले अधि बढाउँछ । किनभने श्रमिक वर्गलाई मध्यम वर्गमा रूपान्तरण गर्न नसक्छ । अधिकांको संरक्षण र जीवनस्तरको उठान हुन सक्छ, साथै समाज र राज्यव्यवस्थामा प्रतिनिधित्व र नेतृत्व लिन नसकाउन बाट सर्व सात्मातिना हक र हितका लागि पनि माघे र झगडामात्र गरिरहने उपेक्षित तथा पीडित भइरहनु पनि नियति र मानिन्छ ।

समाजको स्थिरता, शान्ति र समृद्धिका लागि वर्गहरू बीचको द्वारा रूपान्तरण र व्यवस्थापन गर्नु आवश्यक छ । वर्ग संक्रमणको प्रक्रियालाई सहज र प्रगतिमार्ग बनाउन सकारात्मक र समतामूलक बाट तिर भो जरुरी छ ।

महाधिवेशन निर्देश गर्दछ—
सविधानकै दृष्टिपूर्ण कार्यान्वयन र श्रमिकमुखी समाजवादतर्फ अविच्छेदन अधि बढीरहन आफ्नो समग्र नेता, कार्यकर्ता, सदस्यसंख्यालाई श्रमपंक्तिलाई

- समाजको स्थिरता, शान्ति र समृद्धि लागि वर्गहरु बीचको द्वारा रूपान्तरण र व्यवस्थापन गर्न
- श्रमिक वर्गलाई मध्यमवर्गमा रूपान्तरण गर्न मार्गमा ढठताका साथ लागू
- वर्गीय र समाजिक समावेशकरणलाई राज्यव्यवस्थामा सुनिश्चित गराउन
- पुँजीपश्चिमताबाट हाम्रो राज्यव्यवस्थालाई श्रमपक्षीय धारमा डोर्याउन
अनुसूची ३
नेपालको संविधानमा श्रमिक अधिकार

नेपालको संविधान सम्भव र २०७२ असोज ३ गतेका दिन नयाँ संविधानको जारी गरिएको थियो। यस संविधानमा नेपाली जनतालाई विभिन्न प्रकारको मौलिकहरुको प्रत्याख्याति गरेको छ भने संविधानको इतिहासमा पहिलो पटक श्रमिकको लागी पनि श्रम सम्बन्धित विभिन्न मौलिकहरुको समावेश छन्। संविधानमा श्रमिकको सम्बन्धित व्यवस्था गरेको मौलिकहरु निम्न अनुसार रहेको छ।

• रोजगारीको हकः हरेक नागरिकलाई आफुलो वाहुलो र रोजगारीको छनौट गरेको हक संविधानमा गरेको छ। रोजगार र वेरोजगारी अवस्था तथा संचालन विधिक कानुन द्वारा निधान गरेको छ। संविधानमा प्रारंभिक लागु गरेको संसदले रोजगार एलमा नयाँ हिताक्षर निधान गरेको छ। यस प्रारंभिक परिवारका कम्युनिटी एकजनालाई वार्षिक न्यूनतम १०० दिनको रोजगारी त्यसको क्षमता गरेको छ।

• उचित श्रम अभिषेकको हकः संविधानले प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभिषेकको हकको ग्यारेस्टी गरेको छ। यस प्रारंभिक कार्यन्वयन गर्नको लागि संसदले श्रम एलमा २०७४ पार्षिद गर्ने चाहिएको छ। जसले अनुचित श्रम अभिषेकलाई निषेधित छ र कानुनको नजरमा दण्डनियाँ छ।

• श्रमिकको परिभाषा: संविधानले इतिहासमा पहिलो पटक श्रमिकको परिभाषा गरेको छ। जस अनुसार श्रमिक त्सलाई भनियो, जसले वौद्द्क र शारिरिक कार्य गरेको रोजगारदाताको परचारक लिन्छन्। यस परिभाषावाट नासकिन, वौद्द्क र शारिरिक काम गर्न सबै कामदार र कर्मचारीलाई संविधानको मौलिक हकको कार्यन्वयालाई दायरा भित्र ल्याउने काम गरेको छ।

• उचित पारिश्रमिकको हकः संविधानले प्रत्येक श्रमिकलाई उचित पारिश्रमिक र सुविधाको हकहरु लागु गर्छ। यो प्रावधानलाई कार्यन्वयन गर्न श्रम एलमा २०७४ मा धेरै प्रावधानहरु राखिएको छ। जस अनुसार नेपाल सरकारद्वारा घोषित न्यूनतम पारिश्रमिक विधान गर्न पाउने छैन। श्रमिकहरुलाई सरकारले निर्धारण गरेको न्यूनतम पारिश्रमिक भन्दा वट्ठ उनले गरी सामुको सादबाजी गर्न अधिकार रहेको छ।
• सामाजिक सुरक्षाको हक : प्रत्येक श्रमिकलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणालीवाट संरक्षण पाउने हक हुने छ । संविधानको यो प्रावधान कार्या-न्याय गर्न संसदले योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ पारित गरेको थियो। यो वर्ष देखि रोजसम्मान तथा श्रमिकको सुचिकरण प्रकृति शुरु गरिएको छ। सामाजिक सुरक्षा बार्इले योगदानमा आधारित सुरक्षा प्रणाली अन्तर्गत श्रमिकलाई स्वास्थ उपचार गर्न संरक्षा, मातृत्व सुरक्षा, दुर्घटनातिर्थविवर्तन तथा अधिकार सुरक्षा, नामस्त्रिय निर्णय र वृद्धावस्था सुरक्षा प्रदान गर्न निर्णय गरिएको छ। यी सबै सुविधाहरु नेपाली नागरिकहरुलाई मात्र नभई नेपालमा काम गर्न विदेशीहरुलाई समेत बिना भेदभाव लागु हुनेछ।

• संगठन स्वतन्त्रता र सामुहिक सौदाबाजीको हक : संविधानले प्रचलित कानूनको अधिनियम रहिएको प्रत्येक श्रमिकलाई ट्रेड युनियनको स्थापना गर्न, युनियनमा संलग्न हुने र सामुहिक सौदाबाजीमा संलग्न हुने हकलाई मौजुदको रुपमा स्थापित गरेको छ। यो प्रावधान वित्तीय गर्नको लागि श्रम ऐन २०७४ र श्रम नियमावली २०७५ मा थुप्रे प्रावधानहरु राखेको । यस ऐनले प्रतिवर्ष तहमा मात्र नभई उधोग तहमा अर्थात रोजसम्मान तथा संघ र ट्रेड युनियन संघको तहमा पनी सामुहिक सौदाबाजीको अधिकार दिएको छ । त्याँहाँ छुट्टै ट्रेड युनियन ऐन २०४९ कृपाशिलिङ रहेको छ, जसले युनियनको दर्ता, व्यवस्थापन र नियमको काम गरदछ।

• शोषण विरुद्धको हक : संविधानले हरेक व्यक्तिलाई शोषण विरुद्धको हकको प्रत्यावृत्ति गरेको छ। कुनै पनि व्यक्तिलाई धर्म, संस्कृति, परम्परा प्रथा वा कुनै अन्य यस्तो आधारमा कुनै प्रकारले शोषण गर्न पाइने छैन। कुनै पनि व्यक्तिलाई बेचिनौन गर्न वा दास तुम्छालाई पाइने छैन र गरेमा यसलाई कानुनहरु दुर्घटनापछ तालिने दिनै छैन। बाध्यकारी श्रम गराइएर पिडितलाई प्रत्ययुगलित दिनौको साथै पिडितलाई
बाल श्रम विरुद्धको अधिकार: संविधानले बालबाजलकासंग सम्बन्धित हकको समेत संरक्षण गरेको छ। कुनै पनि बालबाजलिकालाई उद्घोष, कारखाना, खानी वा यसै अन्य कुनै जोखिमपूर्ण काममा लगाउन पाईने छैन। यसरी नै कुनै पनि बालबाजलिकालाई सेना, प्रहरी शस्त्र समुह सेनामा भर्न गर्न पाइदैन र धर्म र सस्कृति, परम्पराको ननमा शारिरिक, मानसिक, यौनजन्य वा अन्य कुनै प्रकारले शोषण गर्न पाइदैन। यसै गरी माथि लेखिएको कुनै पनि कार्यहरू कानुननुवार दवणिन र यसै काम गर्ने बालबाजलिकालाई कानुनअनुसार क्षतिपूर्ति पाउने हक समेत संविधानले प्रत्याभितुपर्ने गरेको छ।

यी प्रावधान कार्यन्वयन गर्नको लागी संसदले बालबाजलिका ऐन २०७५ पारित गरेको छ। यसरी नै मुलुकी ऐन २०७५ मा र बालश्रम (नियमित र निर्देश) ऐन २०५६ मा थुपै प्रावधानहरू राखिएको छ।

समानताको हक: संविधानले पारिश्रमिक र सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभितुपूर्तिमा कसैलाई पनि कुनै प्रकारको भेदभाव गर्न पाइदैन भनेर प्रष्ट पारिको छ। संविधान अनुसार राज्यले कुनै पनि नागरीकहरुको विचामा उपाति, धर्म, जातजाती, शारिरिक अवस्था, वैवाहिक अवस्था, अक्षरकता, विचार तथा आस्था, गर्भ अवस्था, भाषा, आर्थिक अवस्था, भौगोलिक अवस्थिति या अन्य कुनै आधारमा नागरिकहरुको विच भेदभाव गर्न पाइने छ। तर संविधानले कुनै पताकार परेको पक्ष वा समूहको र सामाजिक समुहहरू लाई उठाउने हिसाबले सकारात्मक विभेद गरेकोलाई भेदभाव नमानिने व्यवस्था समेट गरेको छ।

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

- सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७५
- अनिवार्य तथा निशुल्क शिक्षा सम्बन्धी ऐन २०७५
- व्यक्तिगत गोपनितता सम्बन्धी ऐन २०७५
• जातिय भेदभाव तथा हुवाहुवा (अपराध र सजाय पहिलो संशोधन) ऐन २०७५
• आवासको अधिकार सम्बन्धी ऐन २०७५
• रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन २०७५
• खाद्य अधिकार तथा खाद्य सम्प्रभुता सम्बन्धी ऐन २०७५
• जनस्वास्थ्य सेवा ऐन २०७५
• सुरक्षित मातृत्व र प्रजननु अधिकार ऐन २०७५
• उपभोक्ता संरक्षण ऐन २०७५
• बालबालीका सम्बन्धी ऐन २०७५
• वातावरण संरक्षण (पहिलो संशोधन) ऐन २०७५
• अपार्वत्त भएका व्यक्तिको अधिकार सम्बन्धी ( पहिलो संशोधन) ऐन २०७५
• भूमि (सातौ संशोधन ) ऐन २०७५
• अपराध पिटित संरक्षण ऐन २०७५

२०१५ को संविधान पछि संसदद्वारा केही कानुनहु अपनाए जुन यसप्रकार छ,
• श्रम ऐन २०१५
• योगदानमा आधारीत सामाजिक सुरक्षा ऐन २०१५
Special Guest, Ms. Catelene Passchier - President, Workers Group, ILO at Inauguration Programme of 7th National Congress of GEFONT
Panel Discussion on "Prosperous Working Class in Consolidated Democracy" during 7th National Congress of GEFONT
सुदृढ लोकतन्त्र तर ्फ
प्रस्ताव ४

श्रमबजार सुधार

हामी तुलना गर्छौं – वितरण, उपभोग र विलासको

वितरण प्रणाली न्यायपूर्ण हुने सुनिश्चित नभई उत्पादन, उपभोग र खुशी सङ्गसङ्गी सहयोग गरेको कतै देखिदैन। वितरणको विभेद लाई उपेक्षा गर्ने गरी उत्पादनको मात्र जोड दिएमा आर्थिक क्षेत्रमा एकाधिकार र राजनीतिमा स्वेच्छासृष्टि बढ्छ। यसै भएमा उत्पादन श्रम शोषणको जगमा उभिनेछ। उत्पादन मानवीय पक्षको उपेक्षा र यात्रिक तरिकाले प्रविधिमा आश्रित हुँदै गएमा आर्थिक असमानताको खाडल गहिरो र फराकिलो हुँदैजान्छ। उत्पादन श्रम शोषणमा नरही असल श्रम विभाजन र प्रतिफलको न्यायीय सम्झ वितरणको पथमा गयो भने मात्र उपभोगले पनि ठीक बाटो र सबैको पहुँच निर्णायकको उत्पादनमा उपेक्ष गर्ने करिएको हामी। अन्यथा उपभोग सीमित समूह र निश्चित वर्गको विलासमा सीमित हुन्पुर्छ। उपभोग विलासको सीमित तहमा घेरिएको भने वितरण न्यायपूर्ण हुँन्छ र शोषणको मात्राले सीमाहरू बढक्छ। यसैले वितरण प्रणालीलाई सामूहिकता, समता र न्यायको भावनामा आधारित बनाउन वर्गहरूको समावेशीकरण आवश्यक हुँन्छ। यसैले समावेशीकरणले मात्र श्रमिक वर्गलाई उपयुक्त स्थान, शासनमा सक्रिय सहभागिता र राज्यव्यवस्थामा स्वामित्व दिनसक्छ।

विडम्बना–

अहिलेको अवस्थामा अस्थिर र अनिश्चित आय–संरचनामा टिकेको अर्थतन्त्रमा हामी बाँचिएको । उपभोग र असमानताको एउटा चित्र औसत प्रतिविधि उपभोगलाई मात्र हेरे पनि प्रस्तु हुन्छ। शीर्षमा रहेका १००० उच्च–आय वर्गका घरपरिवारको प्रतिविधि उपभोग स्तर निर्धारितमा १००० घर परिवारको भन्दा साठे ११ गुणा बढी छ। साठे १५०० घर परिवार सारै नपुग खाद्यअवस्थामा भोकभोकै जीवन धानिहेका छन्।
यसैकारण महाधिवेशन समृद्धिको तात्कालिक लक्ष्यमा बलियो जोड दिन्छ – सामाजिक पिरामिडका अन्तिम समृद्धहुन्तुलाई मध्यम वर्गमा रूपान्तरित गर्नु नै समृद्धिको यात्रामा तात्कालिक लक्ष्य हुनेको छ।

श्रम उत्पादकत्व, व्यतिरित्र क्षमता र घरपरिवार सम्बन्धमा सूचक जोडिएको काठमाडौं उपत्यकाको श्रेणीमा क्रममा एक नम्बरमा छ। यसले देशको राजधानीमा नै सबै अवसर सीमित रहेको तर उपमा गर्दछ।

फलातै यी महाधिवेशनको ध्यान वेदन्त भएको छ – सबै क्षेत्रमा श्रमिकहुन्तुलाई उत्पादकत्व, व्यतिरित्र क्षमता र घरपरिवारको सम्बन्धमा सूचकहुन्तुलाई कम्तीमा काठमाडौं उपत्यकाको स्तरमा ल्याइपरूछने तात्कालिक लक्ष्य छ।

मुद्रास्फितितो दरसङ्ग र मूल्यवृद्धि सङ्ग पारिश्रमिकको तदात्म्यमा अर्थत ज्याला सूचककृतिकरण नगरर्याएको श्रमशोषणको लागि एउटा आधार तयार हुन्छ, यद्यपि ज्याला सूचककृतिकरणले मात्रै श्रमशोषण रोक सक्दिनै।

आईएलओको विश्व पारिश्रमिक प्रतिवेदनका अनुसार ज्याला वृद्धि को दर विकसित देशहुन्तुलाई बढी गएको छ। तर विकासशील देशहुन्तुलाई वास्तविक ज्याला वृद्धिमा हास देखिन्छ। विश्वकै वास्तविक ज्याला वृद्धि २०१२ को २.५ बाट २०१५ मा १.७ प्रतिशतमा आएको छ, चीनको छिटो छिटो भइर्याले ज्याला वृद्धिको छोडः हरेक हरेले हो भने विश्वकै वास्तविक ज्याला वृद्धिमा २०१२ को १.६ बाट २०१५ मा झिरे २.५ प्रविशिमा हास भएको पाइन्छ।

महसुस गर्दछो–
यी तथ्याङ्कहरू विश्वभरी नै श्रमिकहुन्तुलाई दूलो बहुसंख्यक भाग वास्तविक ज्यालाको हासले पीडित भएको देखाउँछन्। त्यसैले सबै श्रमिकहुन्तुलाई र नेपाली श्रमिकहुन्तुलाई पनि मान उच्च ज्याला र रोजगारप्रति संवेदन्शील अर्थव्यवस्था नै हो। श्रमिकहुन्तुले खोजेको अर्थव्यवस्था भन्नु नै अन्याय र शोषणको सिकरिएको बाध्य डोर्याईस्तेको श्रमबजारलाई न्यायपूर्ण श्रमबजारमा रूपान्तरण गर्न ध्यानकेत्रित गर्न समाजबाटै मुख्य अर्थव्यवस्था हो। तस्रथ प्रतिनिधिसङ्ग र प्रदेशसङ्गमा आर्थिक तथा सामाजिक परिषद गठन गरी श्रमिकहुन्तुले एजेंडालाई संसदले सोझ्दै सम्बोधन गर्न प्रणाली बसाउन आयाह गर्दछ।
स्वदेशभिन्न मात्र होइन–
प्रवासी नेपाली श्रमिकहरूलाई संगठित गर्न नयाँ सोच महासंघले आफ्नो स्थापनाको लगतै सुरू गर्दै । नेपाली श्रमिक कार्यरत देशमा नै उनीहरूलाई संगठित गरी त्यसै देशको ट्रेड युनियन संगठनमा आबद्ध गराउँदै संरक्षित गरने नीति लिएर जिफन्ट सहयोग समूह गठन गर्ने काम सुरु गरियो । गतब्य राष्ट्रका युनियनहरूको प्रवासी श्रमिकलाई हेर्ने शत्रुत दशको फेरेका कामका साथै प्रवासी श्रमिकका मुहा युनियन आंदोलनके मुहा हुने भन्ने दशकाल भएको गर्नमा हाम्रो महासंघको भूमिका विशेषता नै प्रशंसित भएको छ । दक्षिण कोरिया र हडकडबाट थालेको यो कामले हामीलाई अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध विकासमा समेत ठूलो सहयोग पुर्यो । प्रवासी नेपाली श्रमिकको पक्षमा विकसित गरिएको अभियान र आंदोलनको यो महाधिवेशन उच्च मूल्याङ्कन गर्दछ ।

गौरव बोध गर्दछौँ–
युगान्तकारी परिवर्तनहरू राजनीतिक परिदृश्यमा मात्र भएका होइन । श्रमबजारमा पनि हाम्रो कठिन र समर्पित प्रयासहरू अतुलनीय परिवर्तनहरू ल्याएको छ, तर त्यसलाई संस्थागत गर्न अझ थैरु सुझाव र कर्त्तियत प्रयास चाहिएको छ । श्रमबजारलाई न्यायपूर्ण बनाउन संविधानमा श्रमिकका अधिकारहरूलाई मौलिक अधिकारहरू र अन्त्र धाराहरूमा समावेश गराउन निकै ठूलो हदसम्म हामी सफल भएको छ । नयाँ श्रमशक्तिको माध्यमले समग्र अनौपचारिक क्षेत्रलाई औपचारिक क्षेत्रमा परिणात गर्न हामीले सकेका छौँ । सामाजिक सुरक्षा र सामाजिक सुरक्षा कोष सम्बन्धी ऐनको माध्यमबाट श्रमबजारको अधि बढ्ने मार्गलाई नै श्रमिकपक्षीय र समाजवादी मोडितिर मोडिसकेका छौँ । सफल कार्यान्वयनको पाटोमा अब महासंघको सिंगो पक्तिको परिचालनको आवश्यकता छ ।

विश्वास व्यक्त गर्दछौँ–
मर्यादित कामको बाटो नै श्रमशक्तिको र श्रमिक वर्गको समृद्धितर्फको बाटो हो । श्रमिक वर्गको अधिकार र स्थानको सुनिश्चितताको राजनीतिक जगमा नै मर्यादित कामको बाटो बनाउन सकिन्छ । मर्यादित कामको बाटो भनेको आजको नेपाली सन्दर्भमा न्यायोचित उच्च ज्याला, मानवीय कार्यावस्था र सबै श्रमजीवीको लागि सामाजिक सुरक्षा हो ।
आगामी कार्यकालमा तर्कको नीति, कार्यक्रम र सांगठनिक संरचनाहरू दृढता साथ श्रमिक वर्गको अधिकार र स्थानको सुनिश्चितता तथा उच्च ज्याला, मानवीय कार्यवस्था र सबै श्रमजीवीका लागि समाजिक सुरक्षा प्राप्त गर्न र प्राप्तिहरूको सुनिधीकरणको दिशामा नै उन्मुख रहन यो महाधिवेशन निर्देशन गर्दछ।

निर्देशित गर्दछैः

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

- मर्यादित रोजगारीका लागि श्रमकानुनको कार्यान्वयन
- प्रादेशिक र व्यवसायगत स्तरमा सामूहिक सौदाबाजी
- राष्ट्रिय स्तरमा नीतिगत सामाजिक सम्बाद
- तत्काली धेरौँ रु. ५,००० ज्यालावृद्धिको दबाबकारी एकताबद्ध अभियान
- केन्द्रमा नीति निर्माणमा बलशाली र प्रभावशाली भूमिकामा हाम्रो संगठन र युनियन आन्दोलन
- सामाजिक सुरक्षा को दायरा बिस्तारमा निरंतरता र लाखोलाख श्रमिकको जीवनस्तरमा वृद्धि
- राज्यका सबै तीन महाधिवेशनले धेरौं तहको श्रमप्रति संवेदनशीलतामा वृद्धि र श्रमबजार न्यायपूर्ण बन्दै जाने अवस्था
- स्थानीयको श्रमिकको प्रतिक्रिया र श्रममोडको संशोधन
- कार्यथलोमा नतिजा दिने औद्योगिकस्तरको सामूहिक सौदाबाजीको गतिशील प्रणाली
- युनियनहरूको एकल बार्गेनिक प्यानेल
- श्रम सम्परीक्षणलाई स्थानीय तहमा स्थापित गरी तुरुन्तै कारबाहीमा क्रियाशील नुने श्रम निरीक्षण प्रणाली

श्रम र पुजीबीचको सहसम्भन्द्र आजको विश्वमा संघर्ष र सहकार्थको अन्तन्य हीन श्रुङ्खला बनेर चलिदिनेको छ। त्यसैले संघर्षमताको अराजकता र सहकार्थ मात्रको रूपमा दुबैभन्दा फरक सत्तुलित मोडेलको तथ्य र तर्कका दुई बलिया आधारमा गतिशील सामूहिक चौधाबाजी प्रणालीमा महाधिवेशन जोड दिने।
सार्वजनिक, निजी र सहकारी - यी तीन खमामा उभिएको अर्न्ध्वर्वस्थाको विकासलाई जोड दिदै समाजवाद नै दीर्घकालीन लक्ष्य लिएको नेपाली श्रमिक वर्गले चाहेको श्रमबजारका निम्न विशेषता हुनुपर्छ भन्नेस यो महाविधिवेशन ठहर गर्दछः

- लोककल्याणकारी कार्यक्रम र सामाजिक सुरक्षाको बृहत दायरा
- उच्च ज्याला - उच्च उत्पादकत्व
- समाजवादी विचारले डोर्याएको बजार नियमन
- ज्याला र रोजगारी आधारित विकास रणनीति
- औद्योगिक र विषयवत सामुहिक सौदाबाजीको समयबद्ध प्रणाली
- श्रमिकहरूलाई उत्पादनका साधनको मालिक बनाउँदै लैजाने दीर्घकालीन सोच
- श्रमिक वर्गलाई रोजगारीको गुणस्तर, आयस्तर र जीवनस्तरमा सुधार गर्दै मध्यम वर्गमा रूपान्तरण
- बाह्य विश्वमा प्रवासी श्रमिकको दूरावासमार्फत तथा युनियन आन्दोलनमार्फत संरक्षण
अनुसूची ४
वास्तविक ज्याला वृद्धि १९६५ देखि १९९२ सम्म (युनियनले मान्यता पाउनुअघघ) र १९९२ देखि २०१८ सम्म (युनियनले मान्यता पाइसकेपिछ)

<table>
<thead>
<tr>
<th>वर्ष</th>
<th>औसत ज्याला रू</th>
<th>राष्ट्रिय उपभोक्ता मूल्य सूचकांक</th>
<th>वास्तविक ज्याला सूचकांक</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>१९६५</td>
<td>१५७</td>
<td>१००</td>
<td>१००</td>
</tr>
<tr>
<td>१९६६</td>
<td>१५७</td>
<td>१०२</td>
<td>१०८</td>
</tr>
<tr>
<td>१९६७</td>
<td>१५०</td>
<td>१५०</td>
<td>६६.९</td>
</tr>
<tr>
<td>१९६८</td>
<td>२९६</td>
<td>२२२</td>
<td>६२.४</td>
</tr>
<tr>
<td>१९७०</td>
<td>३००</td>
<td>३०८</td>
<td>६२.४</td>
</tr>
<tr>
<td>१९७३</td>
<td>४५०</td>
<td>५००</td>
<td>४५.२</td>
</tr>
<tr>
<td>१९७५</td>
<td>४५०</td>
<td>६११</td>
<td>५५.३</td>
</tr>
<tr>
<td>१९७८</td>
<td>६६३</td>
<td>७६९</td>
<td>५४.९</td>
</tr>
<tr>
<td>१९८०</td>
<td>६६३</td>
<td>६१२</td>
<td>६७.०</td>
</tr>
<tr>
<td>१९८२</td>
<td>१२३२</td>
<td>१३२०</td>
<td>५९.५</td>
</tr>
<tr>
<td>१९८५</td>
<td>१२३२</td>
<td>१००</td>
<td>१००.०</td>
</tr>
<tr>
<td>१९८६</td>
<td>१५३२</td>
<td>१२७</td>
<td>९७.६</td>
</tr>
<tr>
<td>१९८७</td>
<td>१८८२</td>
<td>१४९</td>
<td>१०३.०</td>
</tr>
<tr>
<td>२०००</td>
<td>२१९८</td>
<td>१७५</td>
<td>१०१.४</td>
</tr>
<tr>
<td>२००३</td>
<td>२६४२</td>
<td>१९७</td>
<td>१०८.८</td>
</tr>
<tr>
<td>२००६</td>
<td>३३८२</td>
<td>२३५</td>
<td>११७.१</td>
</tr>
<tr>
<td>२००८</td>
<td>४६८२</td>
<td>२२३</td>
<td>४४.५</td>
</tr>
<tr>
<td>२०१०</td>
<td>६२००</td>
<td>४५०</td>
<td>६५.३</td>
</tr>
<tr>
<td>२०१३</td>
<td>६२००</td>
<td>५४०</td>
<td>६५.३</td>
</tr>
<tr>
<td>२०१६</td>
<td>६२००</td>
<td>५६२</td>
<td>६५.३</td>
</tr>
<tr>
<td>२०१८</td>
<td>१३४५०</td>
<td>५६२</td>
<td>१९४.३</td>
</tr>
</tbody>
</table>

मासिक खर्च (प्रति ज्याला) २०१७

नेपालमा औसत ज्याला रुपैयामा (१९६५ - २०१८)
अनुसूची ५
उपभोग खर्चमा प्रतिविम्बित आय असमानता

उपभोग र असमानता को एउटा चित्र औसत प्रतिविम्बकु उपभोगलाई हेदा शीर्षमा रहेका १०% उच्च-आय वर्गका घरपरिवारको प्रतिविम्बकु उपभोग स्तर निर्देशनतम १०% घर परिवारको भन्दा साढ़े ११ गुना बढी छ। साढे १५% घर परिवार सारै नपुग खाद्यअवस्थामा भोक्लाई जीवन धानिरहेका छन्।

तालिका १ – औसत उपभोगको अवस्था २०१४/१५

<table>
<thead>
<tr>
<th>दशाश्रम</th>
<th>औसत प्रतिविम्बकु उपभोग खर्च</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>माथथल्लो १०%</td>
<td>रु. २१५,५५३</td>
</tr>
<tr>
<td>दोश्रो १०%</td>
<td>रु. ९५,७१०</td>
</tr>
<tr>
<td>तेश्रो १०%</td>
<td>रु. ७०,९२६</td>
</tr>
<tr>
<td>चौथो १०%</td>
<td>रु. २५,५२८</td>
</tr>
<tr>
<td>पाँचौँ १०%</td>
<td>रु. ५०,०४८</td>
</tr>
<tr>
<td>छैठौँ १०%</td>
<td>रु. ४३,६८०</td>
</tr>
<tr>
<td>सातौँ १०%</td>
<td>रु. ३७,८८१</td>
</tr>
<tr>
<td>आठौँ १०%</td>
<td>रु. ३१,९१८</td>
</tr>
<tr>
<td>नवौँ १०%</td>
<td>रु. २६,२५०</td>
</tr>
<tr>
<td>अन्तिम १०%</td>
<td>रु. १९,०४८</td>
</tr>
</tbody>
</table>

औसत उपभोगको अवस्था २०१४/१५
Video Message of Special Guest, Mr. Luc Cortebeeck, Chairperson of the ILO GB at Inauguration Programme of 7th National Congress of GEFONT
Closing Session of 7th National Congress of GEFONT
सुदृढ लोकतन्त्र तर्फ
अनौपचारिक श्रमलाई औपचारिकरण

स्मरण गर्नुहोस्-
पहिलो जनआन्दोलन पश्चात् बनेको श्रम ऐन २०४८ ले दश जना भन्दा बढी श्रमिक कार्यरत रहेको प्रतिष्ठानका स्थायी कामदार कर्मचारीलाई संरक्षण गरेको जस्तै। यसले छूट सडङ्ख्यामा रहेको साना प्रतिष्ठान, कम्पनी तथा व्यवसायिक फर्ममा काम गरेको श्रमिकहरूलाई अनौपचारिक बनाइ दिइएको थियो। यसले नै निजी घर पसलामा काम गर्ने श्रमिकलाई समेट कानुनको संरक्षण भन्दा बाहिर पारेको थियो। यसै दश जनान्दरह बढी श्रमिक कार्यरत भएको स्थानमा समेट कराएको, दैनिक ज्यालादारी तथा अस्थायी रूपमा काम गरेको श्रमिकलाई श्रम कानुन लागू हुने व्यवस्था मिलाउनका लागि नेपालका ट्रेड युनियनहरूले सन् २००२ देखि नै रोजगारदाता संगठनसँग छलफल र सम्बाद गरी आएका थिए। २०६९ सालमा भएको युनियन, रोजगारदाता र सरकार सम्मिलित दोस्रो राष्ट्रिय श्रम समेतले समेट अनौपचारिक श्रम शक्तिलाई औपचारिक गरुँपन सुचारू जोड दिइएको थियो।

२०७४ असोजमा संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र र नेपालका रोजगारदाता संगठनले नेपाल सरकारलाई हस्तान्तरण गरेको श्रम ऐनको मस्तौदामा समेटको श्रम कानुन लागू गर्न न्यूतन सिमा राख नहुने र निजी व्यक्तिले अन्य व्यक्तिलाई काममा लागाएमा समेट आधारभूत संरक्षणको व्यवस्था गरुँपन गरि सुझाव दिइएको थिए।

खुशी व्यक्त गर्नुहोस्-
श्रम क्षेत्रमा २०७४ महत्वपूर्ण वर्ष भएको। श्रमिकहरूको माग मध्ये आधारभूत मागहरूलाई समेट्ने गरी श्रम ऐन २०७४ र सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ संसदबाट पारित भए लागू मिलेकी छ। यी कानुन कार्यान्वयनको लागि नियमावली बन्ने क्रम जारी रहेको छ। नयाँ व्यवस्था अनुसार जति जनालाई काममा लगाए पनि रोजगार सम्बन्धी गर्नु पर्दछ। रोजगार सम्बन्धी गर्न ऐन तथा नियममा उल्लेख भए
भन्दा कप पारिश्रमिक सुविधा लिने दिने गरी समझौता गर्न पाइदैन। गरेमा त्यस्तो समझौता बदर भई ऐन नियम लागू हुन्छ।

सबै श्रमिले काम थालेको मिति देखि नै आधारभूत पारिश्रमिकबाट दश प्रतिशत रकम कट्ना गरी सो रकममा शतप्रतिशत रकम रोजगारदाताले थप गरी सद्यकोष बापत र 8.33 प्रतिशत बराबरको रकम प्रत्येक महिना उपदान बापत सामाजिक सुरक्षाकोषमा रोजगारदाताले थप गरी जम्मा गर्नु पर्दछ।

यदि कुनै कारणले सद्ययोग्यको र उपदान दिन नसक्ने भएमा पारिश्रमिकमा नै १८.३३ प्रतिशत रकम थप गरी भूकानी दिनु पर्दछ। रोजगारदाताले चौबै सघन्तालाई समावेश गरी प्रत्येक श्रमिलको सात लाखको दुर्घटना बीमा गर्नु पर्दछ। रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको एक लाखको स्वास्थ्य उपचार बीमा गर्नु पर्दछ। औपचारिक श्रमिक सर्व नै सबै प्रकारका बिदाहरु यस क्षेत्रका श्रमिकले उपयोग गर्न पाउँछन्।

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

सहमति जनाउँछी--

समाजवाद उम्मुख राज्यको चरित्रअनुरूप समृद्ध नेपालको स्थापना गर्न संवैधानिक व्यवस्थालाई कार्यन्ययन गर्न, सबै श्रमिकलाई उचित पारिश्रमिक तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाबाट संरक्षित गरेको संवैधानिक व्यवस्थाको कार्यन्ययन गर्न क्रममा संसदले बनाएको कानुनको पालना व्यवहारमा उत्तर्नको लागि हामी हट छौँ।
प्रस्ताव गर्दछौं--
कुनै पनि व्यवस्थाहरू कागजमा मात्र राखेको हुँदै। यसलाई व्यवहारमा उतारुपर्न दिनै। उल्लेखित व्यवस्थालाई व्यवहारमा ल्याउनको लागि श्रम निरीक्षण प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउन पर्दछ। यसलाई नयाँ कानुनले प्रस्ताव गरेको श्रम अडिटको व्यवस्थालाई कडाईका साथ लागू गरिन्छ।

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

Closing Session of 7th National Congress of GEFONT
सुदृढ लोकतन्त्र तर ्फ
65
प्रस्ताव ६

श्रम कानून काय्याविश्वास

स्मरण गर्नुहोस्-

तपकुलीन प्रधानमन्त्री श्री शर्मबादुर देउवाछारा २०५८ पौषमा हायर एक फायरको नीति बमोजिमको श्रम ऐन २०५८ मा दोस्रो संशोधन गर्न भनी गरेको घोषणालाई तपकुलीन अवस्थामा क्रियाशील महासंघहरू जिफुट, एनटियुसी र डिकोन्ट्रारा अस्वीकार गरी नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघसङ्ग सामाजिक सम्बन्ध गर्न आठ सदस्यीय श्रम कानून सुधार कार्यरताको घोषणा गरी काम प्रारंभ भएको थियो।

२०५९ मंसिर १९ श्रमको संसारलाई सुधार गर्न सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्थासहित श्रम कानून परिवर्तन गर्न नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ र तीन ट्रेड युनियन महासंघहरू—जिफुट, एनटियुसी र डिकोन्ट्रारा बीचमा सात बुँदा १) सामाजिक सुरक्षा, २) श्रम लतकन्ता, ३) कार्यस्थलमा जेडर विषय, ४) अनौपचारिक क्षेत्र, ५) श्रम प्रशासन, ६) ट्रेड युनियन र सामूहिक सौदाबाजी र ७) निकास नीतिमा सम्बन्ध जासी राख्न सहमति भएको। नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ र युनियनहरूको बीचमा श्रम कानून मसौदाका १९ बुँदामा हस्ताक्षर भए २०६१ पुस २८–माघ १ सरकारद्वारा आयोजित दोस्रो राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनबाट समेत अनुमोदन गरिएको।

यसै बीचमा राजालाई भातमा लिएपछि नयाँ अध्यादेशमार्फत् श्रमिक हक विरुद्धको कानून ल्याउने तयारी विरुद्धमा २०६२ भदौ २५–२७ दशैँ हजारको प्रदर्शन सहित काठमाडौंमा ट्रेड युनियनहरूको फूल सम्मेलनको आयोजना भएको। सम्मेलनभित्र अध्यादेशमार्फत् घोषणा गर्न लागिएको श्रम ऐन २०५८ को दोस्रो संशोधन अस्वीकृत गर्न घोषणा पारित गरिएको। तर शाही सरकारले युनियनहरूको मार्गलाई बेबाको गरी फाल्गुण २५ गते अध्यादेश जारी भए पनि युनियनहरूको दबाबमा कार्यनिवेश नयाँ र जनआन्दोलन पच्छिबनेको सरकारले अन्ततः २०६३ जेठ १ गते लागू हुनु अगायौ पुनःस्थापित सम्मेलनबाट श्रम (दोस्रो संशोधन) अध्यादेश खारेज भएको।

त्यसपछि श्रम कानून निर्माणमा त्रिपश्चिमीय सम्बन्धको पुनः थाली भएको। र २०७१ असोज २४ गते प्रत्येक विषयमा दक्षिण पातील प्रतिभाग देखि छलफल पछि रोजगार दाताको संगठनहरू र ट्रेड युनियनहरूको आ–आफ्ना पक्षको केही असहमतिका बुँदा समेत संलग्न गरी
श्रम ऐनको मस्तिदामा हस्ताक्षर गरी एकीकृत मस्तिदा, श्रम राज्यमन्त्रीलाई हस्तान्तरण गरे । सोही मस्तिदालाई आधारभूत रूपमा स्वीकार गरी सरकारले संसदमा पेस गरेको श्रम विद्येयक नै २०७४ साउन २७ गते व्यवस्थापिका संसदबाट पारित भयो । पारित कानुनको नाम श्रम ऐन २०७४ राखियो र २०७४ भद्र १९ राष्ट्रपतिद्वारा प्रमाणीकरण भई कार्यन्वयन प्रारम्भ भएको छ । यसरी नै योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ शाखा ०९ गते पारित भई सोही महिनाको २९ गतेबाट लागू भइसकेको छ ।

खुसी व्यक्त गर्दैँ-

श्रम क्षेत्रमा २०७४ महत्त्वपूर्ण वर्ष भयो । श्रमिकहरूको मागमध्ये आधारभूत मागहरूलाई समेटे गरी श्रम ऐन २०७४ संसदबाट पारित भई लागू भइसकेको छ । यो ऐन घरेलु श्रमिककेही सबै श्रमिकलाई लागू हुने गरी आएको छ । यो ऐन आधारभूत कानुन हो । त्यसले ऐन तथा नियममा उल्लेख भए भन्दा कम पारिश्रमिक सुविधा लिने दिने गरी सम्झौता गर्न पाउँदैन ।

रोजगारी संचनालाई आकस्मिक (आयजुअल), आंशिक (पार्ट–टाइम) समयगत (टाइम–बाउन्ड), कार्यगत (टास्क–बेरेस्ट) र नियमित श्रमिक गरी वर्गीकरण गरिएको छ । श्रमिकलाई जुनसुकै सेवासर्तमा काम लगाए पनि तलब र सुविधाहरूमा भने कुनै भेदभाव गर्न पाउँदैन ।

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

जायज कारण र कानुनी प्रक्रिया पूरा नगरी कसैलाई पनि कामबाट हटाउन पाउँदैन । कानुनी विधि विपरीत हटाइएको व्यवस्थापक विरुद्ध मुद्दा चलाउने र श्रमिकलाई पुनर्जोड्द्पाली गर्न व्यवस्था छ ।

नियमित रोजगारीमा अवकाशको उमेर हद ५५ वर्षबाट ५८ वर्ष भएको छ । अरु प्रकाशको रोजगारीमा सो भन्दा बढी उमेरसम्म काम गर्न पाउँछन् ।
श्रमिक कटौटी गर्दा युनियनसँग परामर्श गर्नुपर्ने, क्ष्यति पूर्वत नदैर कटौटी गर्न नपाउने र युनियन पदाधिकारीलाई सुरुमै कटौटी गर्न पाउने छैन ।

सबैभन्दा रोजगारीमा रहेका श्रमिकले वार्षिक तलबबुद्धि (ग्रेड) र १ महिनाको आधारभूत पारिश्रमिक बराबरको रकम चाडपर्छ खर्च पाउँछन् ।

सबैभन्दा रोजगारीमा रहेका श्रमिकले हप्तामा १ दिन साप्ताहिक बिदा, पुरुषलाई मे दिवस सहित १३ दिन महिलालाई आठ मार्च सहित १४ दिन सार्वजनिक बिदा, काम गरेको अवधिको २० दिन बराबर १ दिन तिने घर बिदा, वार्षिक दिन बिरामी बिदा, २३ दिन किरिया बिदा, सुकेरी महिलाले ६० दिन पारिश्रमिक सहित गरी ९८ दिन प्रसूति बिदा र सुकेरी महिलाको श्रीमानले ९५ दिन पारिश्रमिक सहित प्रसूति स्थायार बिदा पाउँछन् । बिदाको दिन काममा लगाएको नरी मित्रले एकाइस दिनहित्र सट्टा बिदा दिनुपर्ने ५ । घर बिदा ५० दिनसम्म र बिरामी बिदा ४५ दिनसम्म सहित गर्न पाउने र सहित बिदा बापत पारिश्रमिक पाउनेछन् ।

रोजगारदाताले व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति बनाउनुपर्ने र बनाएको नीति बमोजिम काम गर्नुपर्ने । कार्य सम्पदाधन मूल्याङ्कन विधि युनियनसँग छलफल गरी तयार गर्न र मूल्याङ्कनको परिणाम सम्बन्धित श्रमिकले हरेक गर्न पाउने गरी पारदर्शी बनाउने ।

ऐन, नियम, समझौतामा भएको भन्दा बढी अर्थात हित विषयमा मागपत्र पेस गर्न, सामूहिक सौदाबाजी गर्न र समझौता गर्न पाउनेछ । हक विषयमा श्रम कार्यालय अथवा अदालतमाफित समाधान खोजु पर्दछ । सामूहिक विवाद हल गर्न वैकल्पिक संयन्त्र बिनाह इटालियाँ समतलको रोक लगाउन पाउने छैन । सामूहिक समझौता दुई वर्षसम्म मान्य हुन्छ, तर अर्को समझौताबाट सम्राज्यपतन नभएसम्म काम रहन्छ ।

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

श्रमिकले खराब आचरण गर्न हुँदैन । गरेमा नसीहत, एक दिनको पारिश्रमिक कटौटी गर्न, ग्रेड रोक्का र बहुवा रोक्का र निष्कासन समेत हुन सक्छ । सुनुवाहाइले भैका नदैर कसैलाई कारबाही गर्न हुँदैन । समयगत रोजगारी र कार्यरत रोजगारीमा रहेको श्रमिको रोजगार समझौता सकिएपछि सेवा सकिन्छ । तर समझौतामा जस्तै लेखिएको भए पनि काम बाँकी भएमा समझौता अवधि स्वतः बढाउनेछ । रोजगारी
अन्त्य भएको १५ दिनभित्र श्रमिकलाई दिनुपर्ने रकम भूकानी नगरेमा श्रमिक सरस पारिश्रमिक दिइरहुन परेछ ।

प्रत्येक प्रतिष्ठानले प्रत्येक वर्ष श्रम अडिट गरी स्वपरीक्षण गर्न र श्रम कार्यलयमा प्रतिवेदन पेस गर्नु परेछ । आउटसोर्स कामलाई बढी जिम्मेवार बनाइएको छ । इजाजतपत्र नभएको कम्पनीले श्रम आपूर्ति गरेका काम लगाउने रोजगारदाताले नै सबै सुविधा दिनु परेछ ।

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

सहमति जनाउँछौँ –
कसैले दिए नभाई श्रमिक र रोजगारदाता बीचमा भएको सहमतिलाई कार्यन्वयन गरेको आधारमा नेपाली श्रमिकहरूले विषय अपेक्षा देखाउँछैल । यसलाई कार्यन्वयन गरुन प्रियका कारण सहमति छ ।

प्रस्ताव गरेछौं –
हामी संघीय संरचनानुसार प्रदेशहरू बीचको प्रतिस्पर्धा श्रमिकहरूले विषय खतामा नपर्न । श्रमिकहरूले अधिकारिक दाउमा राखेका वा श्रम शोषणको प्राधान्यातमा आधारितकुनैपनि विकास हुन सवदैन भन्नेमा हट छै । यसैले श्रम ऐन तथा योगदानको संघीय समाजिक सुरक्षा ऐन कार्यन्वयन गरून संघीय, प्रदेश र स्थानीय सरकारको कर्तव्य हुन्छ ।

यसका लागि हातेमालो गर्दै काम गर्न हामी तयार छै । देशको विकास र समृद्धिको यातायात श्रमिकहरूको तर्फबाट उच्च मनोबलको साथमा योगदान गर्न वातावरण बनाउन, श्रम विवाह आउन नदिन श्रम कानुनको कार्यन्वयन हुनै परेछ ।

निर्देशित गरेछौं –
नयाँ नेतृत्वले संघीय सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय सरकारसँग मिलेका कानुन कार्यन्वयन गरेका संयोजनको विकास गर्न, श्रम अडिटलाई प्रभावकारी बनाउन, श्रम निरीक्षण प्रणालीको सुझाइकरणमा पर्नु हुन नदिने वातावरण बनाउन स्वीकारी तथा त्रिपक्षीय समाजिक सम्बन्धलाई अगाडि बढाउन महाधिवेशन निर्देशित गर्दछ ।
अनुसूची ६
श्रम ऐन, २०७४ सङ्क्षेपमा

१. यो ऐनले घरेलु श्रमकदेखि सिंगो श्रम क्षेत्रलाई समेटेको छ।

२. यो ऐनलाई आधारभूत कानुन मानिएको छ, त्यसैले सबै श्रमकलाई यो ऐनले दिएको भन्दा कम हुने गरी तलब/सुविधा दिन पाईँदैन। यस ऐनमा उल्लेखित प्रावधानभन्दा विपरीत कसैले पतन र सहर संज्ञीता गर्न पाउँछ।

३. बालश्रम, बलपूर्वक लगाइने श्रम जस्ता शोषणमा आधारित श्रम अथासदेखि गैर-कानुनी निष्कासन, भेदभाव जस्ता अनुचित श्रमअथासमा यसले प्रतिबन्ध लगाएको छ। अनुचित श्रम अथास गर्ने रोजगारदाता विरुद्ध मुद्दा चलाउने प्रावधान छ।

४. रोजगारी संचालनलाई आकमिक (क्याजुअल), आंशिक (पार्ट-टाइम) समयगत (टाइम-बाउंड), कार्यगत (टास्क-बेस्ट) र नियमित श्रमिक गरी कर्मकरण गरिएको छ। श्रमकलाई जुनसुकै सेवासत्ता गर्ने र तलब पनि नै गरेको छ। यसले तालिमी र पार्ट-टाइम काम गर्ने श्रमकलाई पनि समेटेछ।

५. सज्ज्य कोष सहित उपदान, दुर्घटना, औषधीयपथर, स्वास्थ्य उपचार जस्ता आधारभूत सामाजिक संरक्षण सबै श्रमकलाई काम थाले त्यस्तु दिनदेखि प्राप्त हुनेछ। यसले तालिमी र पार्ट-टाइम काम गर्ने श्रमकलाई पनि समेटेछ।

६. आउटसोर्सिंग कामलाई बढी जिम्मेवार बनाइएको छ। इजाजतपत्र नभएको कम्पनीले श्रम आपूर्ति गरेमा काम लगाउने रोजगारदाताले नै सबै सुविधा निइ दिन पर्नै।

७. कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनलाई पार्दर्शी बनाउने प्रावधान रक्षिएको छ।

८. जायज कारण र कानुनी प्रक्रिया पूरा नगरी कसैलाई पनि कामबाट हटाउन पाईँदैन। कानुनी विधि विपरीत हटाइएको श्रमकलाई पुनर्हाताली गर्ने र त्यस्ता व्यवस्थापकको विरुद्ध मुद्दा चलाउने व्यवस्था छ। श्रम-कटौती गर्दा यूनियनकर्मीलाई हटाउन पाउँछ।
९. कामको उमेर हद ५५ वर्षबाट ५८ वर्ष भएको छ।

१०. श्रम एन-०५८ को तुलनामा नयाँ एनमा महिला श्रमिकलाई संरक्षण बढ्दी छ–
   ● रतीको सितमा काम गर्ने श्रमिकलाई यातायात सुविधा
   ● सुलेकी बिदा ६० दिनको पूरा तलब सहित ९८ दिन बिदा
   ● लेि्न हिसाबले भेदभाव वर्जित
   ● हतोत्साहन विरुद्ध कडा अनुशासनको कार्यानी

११. सामाजिक सम्बाद
   ● हरेक २/२ वर्षमा न्यूनतम ज्याला पुनरावलोकन
   ● आधिकारिक युनियनबाट नेल सामूहिक सम्बादको प्रचलनलाई एक भन्दा धेिै युनियन भएको ठाउँमा साडा संस्थानमा विदेशी नस्ल गर्ने सकिने
   ● सामूहिक माण पानी पेस गरेको २२ दिनभित्र रोजगारदातासँग सफलता ऊनुपर्ने, त्यसैं नभएमा ३० दिनभित्र श्रम कार्यालयबाट मेलिलाई पत्र सौदाबािी सोधामा दिएर हड़तालमा जान सकिने।
   ● सोझिता २ वर्षसम्को लागि कानुन सरह रहने र अर्की सोझिता भएसम अविल्ल ताल सोझिता नै बैि हुने
   ● सामूहिक विवाह र गर्ने वैकल्पिक संयन्त्र बिना हड़तालमा व्य रोक लगाउन नपाइने।

१२. बिदा सुविधा वृद्धि गरिएको छ। तलबी सार्वजनिक बिदा मा दिवस र १ मार्च थपिएको छ।

१३. विद्यमान कारखाना निरीक्षण प्रणालीलाई श्रम निरीक्षण प्रणालीको रूपमा बिस्तार गरिएको छ।

१४. सोझिता र आदेश कार्यान्वयन गराउने जस्ता संयन्त्रको व्यवस्था गरिएको छ।
अनुसूची ७
योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन :
महत्वपूर्ण प्रावधानहरू

१. योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाबाट श्रमिक र आश्रित परिवारका सदस्यहरूलाई लाभ पाउँछन्। यस ऐनको दफा २ (क) मा पति र पत्नी, छोरा, बुहारी र छोरी, बाबु, आमा, सासू र ससुरा, नाति र नातिनीलाई आश्रित परिवार भनी व्याख्या गरिएको छ।

२. सामाजिक सुरक्षाको योगदान, योगदानयोग्य आयबाट कट्ठा गरिएको छ। यस ऐनको २ (छ) अनुसार प्रत्यक्ष र अप्रत्यक्ष रोजगारीबाट दैनिक, साप्ताहिक, पाराक्ष र मासिक रूपमा प्राप्त गर्न प्रचारित कानुन बमोजिम कर कट्ठी गर्नु पूर्वक आधारभूत पारिश्रमिकलाई योगदानयोग्य आय मानिएको छ।

३. सामाजिक सुरक्षा योजनाबाट योगदानकर्ताले मात्रै लाभ पाउँछन्। यस ऐनको दफा २ (ज)का अनुसार सामाजिक सुरक्षा योजनामा सूचीकृत भई सामाजिक सुरक्षा नम्बर लिएको श्रमिक, स्वरोजगारमा रहेको व्यक्ति, सरकारी सेवामा बहाल रहेको व्यक्ति र नेपाल सरकारले नेपाल राज्यपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेको सरकारी कोषबाट पारिश्रमिक पाउने व्यक्ति योगदानकर्ता हुन्।

४. यस ऐनले सूचीकृत रोजगारीयहरूको किटानी गरिएको छ। ऐनको दफा २ (झ) का अनुसार रोजगारीयहरूले भनेका–प्रतिष्ठानको हकमा व्यवस्थापक, कुनै श्रमिकले अर्को श्रमिकलाई काममा लगाएका काममा लगाउने श्रमिक, आपूर्ति गर्नेको श्रमिकले हकमा श्रमिक आपूर्तिकर्ता, र सरकारी सेवामा बहाल रहेको व्यक्ति र सरकारी कोषबाट पारिश्रमिक पाउने व्यक्ति हकमा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र व्यक्त तरह हो।

५. यस ऐनको दफा २ (त)ले सामाजिक सुरक्षा समितिको सिफारिसमा मन्त्रालयले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेको व्यक्तिलाई स्वरोजगाररूपमा रहेको व्यक्ति भनी व्याख्या गरिएको छ।

६. यस ऐनको दफा २ (थ) मा उल्लेख भएअनुसार सामाजिक सुरक्षा समितिको सिफारिसमा मन्त्रालयले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेको
अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने व्यक्ति समेतलाई श्रमिकको परिभाषाभित्र समेटेको छ।

5. यस ऐनको दफा ५ मा अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक तथा स्वरोजगारमा रहेका व्यक्ति सामाजिक सुरक्षा योजनामा सहभागी हुने विधि उल्लेख गरेको छ। दफा ५ (३) का अनुसार ‘...अनौपचारिक क्षेत्रको श्रमिक तथा स्वरोजगारमा रहेको व्यक्तिलाई सामाजिक सुरक्षा योजनामा सहभागी गराउने प्रयोजनको लागि सहकारी संस्था वा संघ, सामुदायिक वा अन्य व्यवसायिक संघ संस्थासँग सहकार्य गर्न सकिने। दफा ५ (४) का अनुसार यस्ता व्यक्तिको सामाजिक सुरक्षाको लागि कॉफे तोकिए बमोजिमका सामाजिक सुरक्षा योजना सञ्चालन गर्न सक्छ।

8. रोजगारदातासँग ६ वर्ष अधिको सहमति अनुसार योगदानको दर श्रमिक तथा रोजगारदाताको १९ प्रतिशत र २० प्रतिशत हुन बुझाँ। यस ऐनको दफा (७) ले योगदानको दर समयानुसार परिवर्तन हुनसक्ने व्यवस्था गर्ने छ। ऐनको दफा (८) मा योगदानको दर समयको स्थिति सिफारिसमा मन्त्रालयले पालन राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकिए बमोजिम हुने भनिएको छ।

9. ऐनको दफा ८ मा तलब नपाएको अवधिको योगदानसम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ। ऐनको भन्नुका कृपा हुने श्रमिकले तत्काल वित्तीय फाउंडेशनका व्यवस्था गरिएको छ। ऐनको दफा (७) मा यस्ता योगदानको दर समयानुसार परिवर्तन हुनसक्ने व्यवस्था गर्ने छ। ऐनको दफा १० मा सूचीकृत रोजगारदाताको योगदान भन्नुका रकम कोषमा जमा पाउने असुली को पनि व्यवस्था गर्नेछ। ऐनको दफा १० मा यस योगदानको रकम सम्बन्धित रोजगारदाताको बैंक तथा नवत्रीय संस्थामा रहेको खाता रोक्नु प्रकृया पन्थ्र दिनभिन्न शुरु गरिने। यो कार्यहीबाट पनि योगदानको रकम
कोषमा दाखिला नगरेमा सामाजिक सुरक्षा कसुर (ऐनको दफा ४७) अन्तरगत एक लाख जरिवाना र १ वर्ष कैद हुनसक्छ?

११. यस ऐनको दफा १० मा ८ प्रकृतिका सामाजिक सुरक्षा योजना उल्लेख गरिएको छ। तिनीहरू नन् (क) औषधि उपचार तथा स्वास्थ्य सुरक्षा योजना, (ख) मातृत्व सुरक्षा योजना, (ग) दुर्घटना सुरक्षा योजना, (घ) अशर्तता सुरक्षा योजना, (ङ) बुद्धि अवस्था सुरक्षा योजना, (च) आश्रित परिवार सुरक्षा योजना, (छ) बेरोजगार सहायता योजना, (ि) कोषमा तीनका अन्य सामाजिक सुरक्षा योजना।

१२. यस ऐनको दफा १३ मा कोषमा सूचीकरण भएको दिनदेखि सम्बन्धित श्रमिक, सामाजिक सुरक्षा योजनामा सहभागी भएको मानिने उल्लेख गरिएको हुनेछ।

१३. कुनै रोजगारदाता यस ऐन भएको अवधिभित्र कोषमा सूचीकरण नभएमा त्यस्तो रोजगारदातालाई (क) तत्काल कोषमा सूचीकरण हुन र आफूले नियुक्त गरेको श्रमशक्तिलाई कोषमा सूचीकरण गराउन, (ख) श्रमिकसँग रोजगार सम्बन्धको काम भएको मितिदेखि यस ऐन भएको जमामा गर्नु पर्ने योगदान र दफा ९ बमोजिम लागिने व्याज समेट देखि दाखिल गर्न, (ग) रोजगार सम्बन्धको अवस्था देखि त्यस्तो रोजगार सम्बन्धको काम रहेको अवधिको श्रमिकलाई यस ऐनको दफा १७ रोजगारदातालाई जमामा गर्नु पर्ने रोजगार सम्बन्धको काम रहेको व्यक्तिलाई यसमा सम्बन्धित रोजगार दाखिल गरेको आदेश दिन सक्छ।

१४. ऐनको दफा १८ ले सामाजिक सुरक्षा योजनासम्बन्धी अन्य व्यवस्था गरेको छ। यस ऐनको दफा अनुसार नयात्रा प्रकृतिको आय आर्जनमा संलग्न नसकेर भएको आफूले कोषमा सूचीकरण उपलब्ध गराउने प्रयोजनको लागि नेपाल सरकारले तोरकेको अवधिभित्र सम्बन्धित धर्मनिष्ठक नाममा कोषमा जमामा गरिदिन सकेको।

१५. ऐनको दफा २० ले श्रमिको सूचीकरण गराउनु पन्ने व्यवस्था गरेको छ। यो ऐन प्रारंभ हुँदाका बखत यस ऐन भएको मितिले ७ महिनाभित्र र यो ऐन प्रारंभ भएको मितिले ८ महिनाभित्र प्रयोजनको लागि नेपाल सरकारले आफूले नयात्रा रोजगारवर रोजगार भएको काम रहेको व्यक्तिलाई यस्तो सम्बन्धको काम भएको मितिले तीन महिनाभित्र कोषमा सूचीकरण गराई सकनु पर्नेछ। अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक तथा स्वरोजगार
रहेका व्यक्तिको सूचीकरणसम्बन्धि व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ। यस दफा बमोजिम सूचीकरण भएको श्रमिक वा स्वीकारका रहेको व्यक्तिको व्यक्तिलाई कोषले सामाजिक सुरक्षा नम्बर दिनेछ।

१६. यस ऐनको दफा २१ अनुसार, सरकारी सेवामा बहाल रहेको व्यक्ति वा सरकारी कोषबाट पारिश्रमिक पाउने व्यक्तिको सूचीकरण सम्बन्धि व्यवस्था भने नेपाल सरकारले तोक बमोजिम हुनेछ।

१७. ऐनको दफा २२ अनुसार रोजगारदाताले सूचीकरण नम्बर र योगदानकर्ताले सामाजिक सुरक्षा नम्बर प्राप्त गरेपछि त्यस्तो रोजगारदाता र योगदानकर्ता कोषमा सूचीकृत भएको मानिनेछ।

१८. ऐनको दफा २६ कोषको स्थापनासँग सम्बन्धित छ। यसले सामाजिक सुरक्षा कोषलाई आवश्यक कोष (सिभालिंड फण्ड) को रूपमा रहने र यस कोषमा देहात बमोजिमको रकम रहने व्यवस्था गरेको छ:

(क) सामाजिक सुरक्षा योजनाको प्रयोजनको लागि योगदानकर्ता र रोजगारदाताबाट योगदानस्वरूप प्राप्त रकम,

(ख) श्रमसम्बन्धि प्रचलित कानुन बमोजिम प्रत्येक महिना श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकबाट दश प्रतिशत रकम तथा रोजगारदाताबाट सहयोग कोषबाट थप गरिदिएको रकम,

(ग) श्रमसम्बन्धि प्रचलित कानुन बमोजिम रोजगारदाताले उपदान, निवृत्तिभरण र अन्य सूचित बापत श्रमिकलाई उपचार गराउनुपर्ने रकम,

(घ) बौनससम्बन्धि प्रचलित कानुन बमोजिम राष्ट्रियस्तरको कल्याणकारी कोषमा भएको र जम्मा हुन आउने रकम,

(ङ) सामाजिक सुरक्षा कर्मचारी हालसम सुक्लित र भविष्यमा संकलन हुने रकम,

(च) नेपाल सरकारबाट प्राप्त अनुदान,

(छ) विदेशी सरकार, अन्तरराष्ट्रिय संघ, संस्थाबाट प्राप्त अनुदान, सहयोग वा ऋण रकम,

(झ) कोषको रकम लगानीबाट प्राप्त हुने व्याज तथा मुनाफाको रकम,
(झ) नेपाल सरकारबाट ऋण स्वरूप प्राप्त हुने रकम, र
(ञ) अन्य कुनै स्रोतबाट प्राप्त रकम।

19. यस ऐनको दफा २७ ले यस कोषलाई अविचित्र उत्तराधिकारवाला एक स्वशासित र सञ्चित संस्था हुने भनेको छ।

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

(क) अध्यक्ष– सचिव, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय
(ख) सदस्य– डेपुटी गबर्नर, नेपाल राष्ट्र बैंक (नियमन विभाग हेन)।
(ग) सदस्य– सहसचिव, अर्थ मन्त्रालय (बजेट तथा कार्यक्रम हेन)
(घ) सदस्य– सहसचिव, कानुन न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय
(ड) सदस्य– सहसचिव, राष्ट्रिय योजना आयोग (सामाजिक क्षेत्र हेन)
(च) सदस्य– सहसचिव, सहकारी तथा गरिबी निवारण मन्त्रालय
(छ) सदस्य– ट्रेड युनियन महासंघहरूमध्ये बाट मन्त्रालयले तोकिए बमोजिम मनोनयन गरेका कम्तीमा एकजना महिला सहित तीन जना
(ज) सदस्य– रोजगारदाताहरूमध्ये बाट मन्त्रालयले तोकिए बमोजिम मनोनयन गरेका कम्तीमा एक जना महिला सहित तीन जना
(झ) सदस्य सचिव– कार्यकारी निर्देशक

21. यस ऐन बमोजिम सामाजिक सुरक्षा अन्तरगत प्राप्त हुने कुनै सुविधा कसैले लिन नचाहेमा वा प्राप्त सुविधा छौड्न चाहिए स्वेच्छिकरूपमा त्यस्तो सुविधा नलिन वा छाइन सक्नेछ। ऐनको दफा ५७ ले सामाजिक सुरक्षा स्वेच्छिक हुने भनेको छ।

22. कोषले यस ऐन बमोजिम कार्यसम्पादन गर्दा आवश्यकताअनुसार रोजगारदाताको एवं श्रमिकसँग समबन्धित पेसागत तथा व्यवसायिक सज्जनान, स्थानीय प्रशासन, समबन्ध निकाय तथा पदाधिकारीसँग आवश्यक सहयोग माग गर्न सक्नेछ (ऐनको दफा ५५: सहयोग लिन सक्ने)।
२३. ऐनको दफा ६२ ले नेपाल सरकारको दायित्व किटान गरेको छ। जसअनुसार, कु नै कारणले सामाजिक सुरक्षा योजनामा सहभागी योगदानकर्तालाई सामाजिक सुरक्षा योजना बमोजिमको सुविधा उपलब्ध गराउन कोषमा भएको रकम अथर्यापत्त भएमा सामाजिक सुरक्षा योजनालाई निर्मतात दिने दायित्व नेपाल सरकारको हुनेछ।

२४. यो ऐन वा यस ऐन अन्तरगत बनेको नियमालीमा उल्लेख भएको व्यवस्थालाई सामूहिक सौदाबाजीमा सम्बन्धि व्यवस्था वा सम्झौताले प्रभाव पाने छैन (ऐनको दफा ६४, सामूहिक सौदाबाजीले प्रभाव नपने)।

२५. यो ऐन प्रमाणीकरण भएको मिति (२०७४ साउन २९) ले एकानेबेखाँ दिन (२०७४ काठिन्क २७ गते) देखि प्रारम्भ हुनेछ।
अनुसूची ७
श्रम अडिटिमा उल्लेख हुनु पर्ने विवरण

प्रतिष्ठान सम्बन्धि सुचनाः
प्रतिष्ठानको नामः
ठगाना:
मुख्य कामः

श्रमिक सम्बन्धि सुचनाः:
श्रमिक संख्या र रोजगारीको प्रकृतिः
आपूर्तिकर्ता मार्फत कार्यरत श्रमिक संख्याः

श्रम ऐन २०७४, श्रम नियमावली २०७४ को पालना सम्बन्धमा

१. सबै प्रकारको रोजगारीमा रहेका श्रमिकसंग रोजगार सम्झौता गरिएको वा निर्मुक्तिपत्र प्रदान गरिएको छ वा छैन?

२. विदेशी नागरिकलाई काममा लगाउदा श्रम स्वीकृति लिएको वा अभिलेख राखिएको छ वा छैन?

३. अठार वर्ष पुरा नभएका कुनै वालवालिका लाई काममा लगाउदा श्रम छुने गरिएको छ वा छैन?

४. प्रशिक्षार्थिलाई काममा लगाउदा अवस्थामा सुविधा दिइएको छ वा छैन?

५. तालिमीलाई काममा लगाईएको छ वा छैन? तालिमीलाई काममा लगाउदा कानून वर्मोजिम पारिश्रमिक वा सुविधा अनि श्रमिक सरह दिइएको छ वा छैन?

६. आंशिक रोजगारीमा श्रमिक कार्यरत छन वा छैनस भएमा कानून वर्मोजिम सुविधा तथा सामाजिक सुरक्षा प्रदान गरिएको छ वा छैन?

७. श्रमिकलाई दैनिक आठ घण्टा र सप्ताहमा अठचालिस घण्टा भन्दा वट्ट काममा लगाउने गरिएको छ वा छैन?
8. पाचघण्डा काम गरे पछि आक्षा घण्डा विश्रामको समय दिने गरीएको छ वा छैन?
कार्य समय भन्दा वढ्द काम गरेमा ओभर टाइम दिने वा सुविधा दिने गरीएको छ वा छैन?

9. महिलालाई गर्ने समयमा काममा लगाउदा यातायात र सुरक्षाको प्रवन्ध गरीएको छ वा छैन?

10. न्युनतम पारिश्रमिक भन्दा कम पारिश्रमिक कुनै श्रमिकलाई प्रदान गरीएको छ वा छैन?

11. प्रतिक्षालाई औसत मासिक पारिश्रमिक दर कति हो?

12. कानून वमोजिम को वार्षिक तलवृक्ष (ग्रेदा) दिने गरीएको छ वा छैन?

13. पारिश्रमिक भुतानीको अवधिको अन्तर एक महिना भन्दा वढ्द छ वा छैन?

14. चार्पवर्ष खर्च श्रमिकलाई प्रदान गर्ने गरीएको छ वा छैन?

15. निम्न विदाहरु श्रमिकलाई कति दिन दिने गरीएको छ? वा छैन?

- सापाताहिक विदा
- घरविदा वा वार्षिक विदा
- सार्वजनिक विदा
- विरामी विदा
- प्रसुति विदा
- प्रसुति स्थायार विदा
- कृया विदा
- अन्य विदा

16. कानून वमोजिम प्रत्येक श्रमिकलाई (नियमित रोजगारी, कार्यगत रोजगारी, समयगत रोजगारी, आंशिक समयको रोजगारी र आकस्मिक रोजगारीमा काम गर्ने) संचयकोष वापस सामाजिक सुरक्षा कोषमा रकम जमा गर्ने गरीएको छ वा छैन?

17. कानून वमोजिम प्रत्येक श्रमिकलाई (नियमित रोजगारी, कार्यगत रोजगारी, समयगत रोजगारी, आंशिक समयको रोजगारी र आकस्मिक रोजगारीमा काम गर्ने) उपदान वापस सामाजिक सुरक्षा कोषमा रकम जमा गर्ने गरीएको छ वा छैन?

18. औषधि उपचार विदा गरीएको छ वा छैन?
19. जुनसुकै प्रकाशको दुर्घटना समेट्ने गरी विमा गरिएको छ वा छैन?
20. श्रमिक आपूर्तिकर्तार्न मार्फत श्रमिक कार्यरत छन वा छैनन? कानून विमोजिम अनुमति लिएको छ वा छैन?
21. व्यवसाय जन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य निति तर्जुमा गरी कार्यन्वयन गरिएको छ वा छैन?
22. सुरक्षा र स्वास्थ्य समिती गठन भै नियमित रुपमा वैठक तथा निर्णय नुने गरेको छ वा छैन?
23. प्रतिष्ठानले आन्तरिक व्यवस्थापनको लागि विनियमावली वनाएको छ वा छैन?
24. विनियमावली श्रम कार्यलयमा दर्ता गरेन र श्रमिकलाई वितरण गरिएको छ वा छैन?
25. प्रतिष्ठानमा श्रम सम्बन्ध समिती गठन गरि नियमित रुपमा वैठक हुने गरेको छ वा छैन?
26. कानून विमोजिम कार्यसम्पादन मुल्यांकन प्रणाली लागू गरिएको छ वा छैन?
27. कानून विमोजिम व्यक्तिगत मागदावी पेष भए वा भएनन? मागदावि पेष भएकोमा कविता दावी व्यवस्थापक संगको छलफलवाट समाधान भए?
28. यो आर्थिक वर्षमा सामुहिक मागदावी पेष भयो वा भएन?
29. मागपत्र पेष भएको भए कहिले पेष भएको थियो परेश भई उल्लेख गरन।
30. कानून विमोजिम भएको समझौता, निर्णय वा फैसला कार्यन्वयन हुन वांकि छ वा छैन? वांकि भए किन?

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा नियमावली २०७४
1. सामाजिक सुरक्षा कोषमा पंजिकरण भएको छ वा छैन?
2. सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदान जम्मा गरेन गरिएको छ वा छैन?
वोनस ऐन २०३०, वोनस नियमावली २०३९

1. प्रतिष्ठानले वोनस ऐन २०३० वमोजिम वोनस वितरण गर्नु पर्छ वा पर्दैन ?
2. वोनस वितरण गर्नु पर्ने भए सो वमोजिम वितरण गरिएको छ वा छैन ?
3. गत आर्थिक वर्षको वोनस वितरण गर्न वांकि छ वा छैन ?

ट्रेड युनियन ऐन २०४९ तथा ट्रेड युनियन नियमावली २०५०

1. प्रतिष्ठानमा प्रतिष्ठान स्तरको ट्रेड युनियन स्थापना भएको छ वा छैन ?
2. आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन भएको छ वा छैन ?

थप अन्य विषयहरू:
प्रतिष्ठानले थप गर्न सक्ने:
Guests from various international organizations at Closing Session of 7th National Congress of GEFONT
सुदृढ लोकतन्त्र ्तर
प्रस्ताव ७

एकता, ऐक्यबढ्द्वता र जेटीयुसीसी

विगतको सिंहावलोकन गर्दछौँ–

नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई ऐतिहासिक सन्दर्भबाट हरेने हो भने २००३ सालदेखि आज २०७४ सालसम्म आइपुण्डा ७१ वर्षको यो अवधि अस्थिरता, अनेक दुकाहरुमा छिमएको, लामो समय दमित, अस्वस्थता र अराजकताका कालखण्ड र समूहहरू बेहरेदी, एकता र ऐक्यबढ्द्वतामा नयाँ मार्गहरू पहिल्याएको लगायत विविधतापूर्ण अनुभवहरूको यात्रा हो ।

वैचारिक आधारमा मात्र नभइ पार्टीहरू आधारमा समेत भिन्न भिन्न संगठनहरूमा आबद्दा रहेको श्रमिक वर्ग शोषिति र उत्पन्न भइएको अवस्था एउटा कोण हो । अर्को कोणबाट हरेको विविधता र अनेक संगठनहरू विभाजित हुँदा पनि श्रमिकको मुद्दा र श्रमराजनीतिमा एउटै अडान र देखिकोणका साथ अधि बढ्न सक्ने विशेषता पनि हाम्रो ट्रेड युनियन आन्दोलनले प्रदर्शित गरेको छ ।

विगतका सहकार्य र ऐक्यबढ्द्वताहरूको श्रुद्धखला महत्त्वपूर्ण छ । जेटीयुसीसीले समानता र प्रवर्धनको लागि ट्रेड युनियन कमिटी, जिफन्ट–एनटीयुसीसी कार्यदल, संयुक्त बोर्ड र सचिवालय, धर्म युनियनहरूलाई साझा संयन्त्र र सहकार्यहरू, धरे साझा नीति समेलनहरू र साझा अभियनहरू हुँदै संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रको निर्माणसम्म आइपुण्डा ७ वर्ष लागाएको थियो ।

तेस्रो महाधिवेशनमा जिफन्टले गरेको एकताको आहारलाई एनटीयुसीसीले स्वीकारिएको श्रम बजार र राजनीतिमा सन् २००० यो सहस्राब्दीको आरम्भदेखि एकता र ऐक्यबढ्द्वताको नयाँ युग सुरु भयो । सन् २००७ मा अखिल नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ हिस्सक-भूमिगत बाटोबाट जेटीयुसीसीले बनाउँदा एक कोर्स पुरा भयो । त्यसपछि श्रम राजनीति र श्रम बजारमा प्रमुख एजेंडाहरूको एउटै धारणा बनाउन र संयुक्त अभियन चलाउनमा मिलेको सफलताले जेटीयुसीसीलाई पनि स्थायित्व दिन सम्भव भयो ।
एक्यबद्धताको गोरितोमा—

बीसौँ शताब्दी उत्तराधिकार अन्तिम दशकहरूबाट आक्रमकता गुमाउँदै गएको समाजवादको कालखण्डबाट हाम्रो पुस्ताले आफ्नो परिवर्तनकारी यात्रा थालेको हो। उदारीकरणको नाममा बढृङ्खलै गएको कपरिटन्तन र वित्तीय पुङ्गीवादको स्वेच्छास्वत विरुद्ध लड्दै हामीले नयाँ उपलब्धिहरू हासिल गर्यौं। आज समाजवादी शक्तिहरू फेरि जुम्पुराएर उठिसकेका भए पनि श्रमजीवी जनताका अधिकार र उपलब्धिहरूमध्ये अनेक तरिकाले आक्रमण भइरहने क्रम जारी नै छ। त्यसैले अन्तरराष्ट्रिय एक्यबद्धताको भूमिका ज्ञान झान बढेरो को। विश्व्यापीकरणको यो युगमा हाम्रो महासंघ देशभित्र श्रमिक वर्गलाई ध्यान दिन पनि अन्तरराष्ट्रिय भूमिका समेतमा जोड दिनौ आवश्यक ठान्छ।

एउटै महासंघ निर्माणको संघारमा—

अब बाम—गठबन्धन र एउटै कम्युनिस्ट पार्टी बनाउने अभियानले पाएको राजनीतिक सफलतासँगै समाजवादको पक्ष राष्ट्रको बागडोर समहार्न आइसकेको छ। ट्रेड युनियन आन्दोलनमा पनि जेटीयुसिसीका अतिरिक्त एउटै बृहत संगठनको निर्माणमा नयाँ द्वारा खुलेको छ।

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

यी तीन परिहर्ष्य एक अरको विकल्प नभएर पूरस्त विकल्पहरू हुन्। तर यसले कति समय लिन्छ, त्यो भन्न सकिन्छ। आन्दोलनको यो नयाँ कोर्स हो जहाँ जेटीयुसिसी पनि ध्यान परिवर्तनका साथ चलिएको छ। अब जेटीयुसिसी पनि प्रादेशिक तहमा समेत सञ्चालन गर्न अनिवार्यता आइसकेको छ।

हाम्रो निष्कर्ष—

एकतामा ४ महासंघ र एक्यबद्धतामा फराकिलो जेटीयुसिसी नै अबको संयुक्त खालका ट्रेड युनियन संरचनाहरू हुन्। यीनै संरचनाले केन्द्र, प्रदेश र स्थानीय
तहमा राज्यव्यवस्थालाई समाजवादोन्मुख श्रमिकमुखी चरित्र दिने काममा भूमिका खेल्नुपर्नु ।

महाधिवेशन जोड दिन्छ –

- संयुक्त कार्यदल घोषणा गर्न आगामी दुर्गर्ष वर्षभित्रै एकता महाधिवेशन सम्पन्न गर्न र

- संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रलाई अझ प्रभावकारी ढंगले सञ्चालन गर्न जोड दिन्छ ।
अनुसूची ८

ट्रेड यूनियनहरूको सदस्य संख्या

जिफ्टको सदस्य संख्या

<table>
<thead>
<tr>
<th>प्रदेश</th>
<th>महिला</th>
<th>पुरुष</th>
<th>जम्मा</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>प्रदेश १</td>
<td>२१७६८</td>
<td>६७४०९</td>
<td>९९३८७</td>
</tr>
<tr>
<td>प्रदेश २</td>
<td>८५५०</td>
<td>३९६६७</td>
<td>४८२२७</td>
</tr>
<tr>
<td>प्रदेश ३</td>
<td>५१९२६</td>
<td>१०००२६</td>
<td>५६२२८</td>
</tr>
<tr>
<td>प्रदेश ४</td>
<td>४२२५६</td>
<td>२०१५८</td>
<td>६२३१४</td>
</tr>
<tr>
<td>प्रदेश ५</td>
<td>२३२५६</td>
<td>५०८२३</td>
<td>७४३१९</td>
</tr>
<tr>
<td>प्रदेश ६</td>
<td>२२१४</td>
<td>३७७१</td>
<td>५९८५</td>
</tr>
<tr>
<td>प्रदेश ७</td>
<td>३५६२४</td>
<td>६५६२८</td>
<td>१०३९२</td>
</tr>
<tr>
<td>जम्मा</td>
<td>१२५७४८</td>
<td>३१४९६४</td>
<td>४४०७१२</td>
</tr>
</tbody>
</table>

जिफ्टको सदस्य संख्याको स्थिति
संयुक्त ट्रेड यूनियन केन्द्रमा आव्द्ध ट्रेड यूनियनहरूको सदस्य संख्या

<table>
<thead>
<tr>
<th>महासंघ</th>
<th>सदस्य संख्या</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>१ नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)</td>
<td>४,४०,७१२</td>
</tr>
<tr>
<td>२ नेपाल ट्रेड यूनियन काँग्रेस (एनटियुसिस)</td>
<td>४,२५,०१४</td>
</tr>
<tr>
<td>३ अखिल नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (अन्टफ)</td>
<td>४,१०,३१५</td>
</tr>
<tr>
<td>४ पेसागत महासंघ नेपाल (कोनेप)</td>
<td>२,५३,१६३</td>
</tr>
<tr>
<td>५ राष्ट्रिय प्रजातात्त्विक नेपाली ट्रेड यूनियन महासंघ (एनडिकोन्ट)</td>
<td>३०,०००</td>
</tr>
<tr>
<td>६ समावेशी नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (आईफोन्ट) र स्वतन्त्र नेपाली ट्रेड यूनियन महासंघ</td>
<td>३८,६००</td>
</tr>
<tr>
<td>७ राष्ट्रिय प्रजातात्त्विक नेपाली ट्रेड यूनियन महासंघ-स्वतन्त्र (एनडिकोन्ट-स्वतन्त्र)</td>
<td>४०,०००</td>
</tr>
<tr>
<td>८ राष्ट्रिय प्रजातात्त्विक नेपाली ट्रेड यूनियन महासंघ नेपाल (एनडिफोन्ट)</td>
<td>४२,९००</td>
</tr>
<tr>
<td>९ मध्यप्रदेश ट्रेड यूनियन महासंघ (एनडियुसिस)</td>
<td>१०१,०००</td>
</tr>
<tr>
<td>जमा</td>
<td>१,७७९,८१४</td>
</tr>
</tbody>
</table>

संयुक्त ट्रेड यूनियन केन्द्रमा आव्द्ध ट्रेड यूनियनहरूको सदस्य संख्या
Counting the ballot papers of various positions at 7th National Congress of GEFONT
प्रस्ताव ८

श्रमिक महिला र जेन्डर समानता

स्मरण गर्नुहोस्–

१५–१८ वट २०४८ मा जिफन्टको पहिलो राष्ट्रिय महाधिवेशनमा १५० जना प्रतिनिधित्व तीन जना मात्र महिला प्रतिनिधिथिए। त्यसपूर्व तुरुन्तै वसेको राष्ट्रिय कमिटीको वैठकले महिला बीच चेतना अभिवृद्धि र नेतृत्व विकासको लागि महिला विभाग बनाउने निर्णय गर्यो। २०४९ वैशाख २२ गते केन्द्रीय महिला मजदुर विभाग (केममवि–जिफन्ट) गठन गरियो। २०५२ मा सम्पन्न जिफन्टको दोस्रो राष्ट्रिय महाधिवेशनले पहिलो पटक महिला नीति पारित गर्दै केन्द्रीय महिला मजदुर विभागलाई घटक युनियन सरह्नको हैसियतको प्रदान गर्ने निर्णय गरेको कार्यक्रम अधि सार्थः।

महिला मजदुर विरुद्ध हुने सबै प्रकारका विभेद, उत्पीडन र दुरुस्ताहन विरोधी अभियान जारी राख्नेछ।

युनियन आन्दोलनभित्र सामाजिक विभेद (जेन्डर) को विषयलाई समावेश गरी जेन्डर सचेत युनियन आन्दोलनको लागि अभियान सञ्चालन गर्नेछ।

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

२०५६ मा सम्पन्न जिफन्टको तेस्रो राष्ट्रिय महाधिवेशनबाट प्रतिनिधित्व मात्र होइन, समान सहभागिता” को नारासँगै सड़क्यात्मक सहभागिताबाट गुणात्मक सहभागिताको विषयले प्रवेश पाइयो। जेन्डर सचेतना र सहभागिताको विषय महिला पुरुष सबैको हो भन्दै अनुभूतिका साथ युनियनका हरेक कार्यक्रममा कम्तीमा २५ प्रतिशत महिला र महिला सम्र-धी कार्यक्रममा २५ प्रतिशत पुरुष सहभागिता” को नीति अवलम्बन गरियो। जिफन्टले हरेक तहमा २५ प्रतिशत महिला रहनुपर्न नीति पारित भयो। यसपछि महिला सहभागिता देखिने गरी वृद्धि हुन थाल्यो।
२०६० मा भएको चौथो महाधिवेशनले पनि तेसो महाधिवेशनको निर्णयलाई निरन्तरता दिदै कार्यनिवयको पक्षलाई धर्त जुन हरेक गर्ने निर्णय गर्न। नेतृत्वमा महिला सहभागिता नृत्तिको प्रतिष्ठ २० पुरावास लक्ष्य तोलियो।

२०६५ मा सयस्त पाँच राष्ट्रिय महाधिवेशनले टेंड युनियन महासंघको जनेकर नीतिलाई समेत ध्यानमा राखेको जिफन्टको हरेक तहमा कम्युनिस्ट एक तिहाड महिला सहभागिताको विवरणलाई नीतिका रूपमा समावेश हरेक। कैदेदूर महिला मजदुर विभागलाई महिला कमिटीमा रूपान्तरण गर्ने निर्णय भए। यस महाधिवेशनबाटै जिफन्टका मातहत सारणनामा हुने ४ मध्ये १ पदाधिकारी महिला हुने र महिला पुरुष दुबैले काम गर्ने कार्यरतलोको सबै महिला र १ पुरुष जिफन्टको स्थानीय प्रतिनिधि निर्वाचन गर्न व्यवस्था गरियो।

२०७० नै चौथा महाधिवेशनले आईटीयणुसीको काउण्ट अस इन (हामी यही छो, चासो राख) भने नारालाई कार्यक्रमको रूपमा आमलाई गर्न। जस्तो क्षेत्रीय लिङ्ग प्रतिष्ठात महिला सदस्यको सदस्यता वृद्धि गर्न, नेतृत्व र कार्यक्रमहरूलाई ३३ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्वको य्वरिश्टी गर्न, महिला हिसा विरुद्ध शून्य सहनशीलताको अभियान गर्न, काम र जीवन बीचमा सन्तुलन कायम गर्न पहल गर्न र जनेकर आधारित भेदभावको अन्त्यका लागि क्रियाशील रहने कुरा अधि सारिएको थियो।

सो कार्यक्रमको कार्यनिवयन पन्नालाई चौथे अवधिमा जिफन्टको सिंगो सदस्य झुल्खामा महिला सदस्य १०.५ प्रतिशतले वृद्धि भएको छ। २००० मा १८ प्रतिशत पन्नाको महिला सदस्य अहिले २८.५ पुगेको छ। यो नै यस अवधिमा सबैभन्दा ठूलो उपलब्धि हो। महासंघको राष्ट्रिय कमिटीमा यस अधि नै ३३ प्रतिशत महिलाको प्रतिनिधित्व भइसकैकोले यो अवधिको ३३ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्व गराउने लक्ष्य ८० प्रतिशत घटक युनियनका कैदेदूर कमिटीको हकमा पूरा गर्न सकिएको छ भने २० प्रतिशत घटकमा यो काम बाँकी रहेको छ।

गर्दा गर्दा–
महासंघको सस्थापना कालमा न्यून सदस्यामा रहेका महिला सदस्यतामा वृद्धि भइ २८.५ प्रतिशत पुग्नु, पहिलो महाधिवेशनमा मात्र तीन जना महिला प्रतिनिधिले भाग लिएकामा हाल आएर ३३ प्रतिशत महिला महाधिवेशन प्रतिनिधि बन्न सफल
हुन अत्यः महात्मापूर्ण उपलब्धि हो। बहुसंख्यक घटक युनियनहरूको केन्द्रमा एक तिहाई महिला सहभागिता हुनु, विगतको तुलनामा कार्यक्षेत्रोमा क्रमशः लिहिय भेदभाव न्यूनीकरण हुँदै जानु र नीति निर्माणको तहमा श्रमिक महिलाहरूको पहुँच सड़क्यामक र गणनत्मक रुपले वृद्धि हुँदै जानु, महासंघ स्थापना पश्चातको अत्यः ठूलो सफलता हो। यद्यपि, अझै नेपाली श्रमिक महिलाहरूले ध्यान नियुक्तीको सामान गरिन्छ्च र धप उपलब्धिका लागि नयाँ नीति र योजनाका साथ अधि बढ़ुनुपने खाँचो रहेको छ।

निर्देशित गर्दछो--

चार वर्ष अधि छैटो महाधिवेशनबाट हामीले अधि सारेको पाँचमध्ये तीन वटा कार्यक्रमलाई अपेक्षित रूपमा पूरा गर्न नसकिएकोले यसलाई धप सुहान गरेः अधि बढ़ाउनुपने आवश्यकता महसुस गरिएको छ। यो महाधिवेशनबाट यसो हुन दिउँ” भन्न रहेको थिमलाई केही परिमार्जन गरी ‘यसो हुन दिउँ, यसलाई धप सुहान गरेँ’ भन्ने नारा तय गरिएको छ। आउँदो अवधिमा सबै तहमा ३३ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्वको यमरेट्टी गर्न, जेप्दा आधारित विभेदको अन्त्य गर्न, काम र जीवन बीचको संतुलन कायम गर्न, महिला हिस्सा विरुद्ध शून्य सहनशीलता कायम गर्न र महिला सदस्यता वृद्धि को प्रक्रियालाई निरन्तर अधि बढाउने कामलाई साकार रूप दिने उद्देश्यले यो महाधिवेशन निम्न कृरामा जोड दिन चाहान्छ।

१. महिला बहुल क्षेत्र र महिला न्यून क्षेत्रमा फरक रूपमा युनियन नेतृत्व विकास हुनु जसरी छ। यसका लागि फरक राणानीति र योजनाकासाथ जिफन्को सिङो संरचना, महिला कमिटी र घटक युनियन बीच समन्वय गरी परिचालनको काम अधि बढाउने प्रस्ताव गरिएको छ।

२. संवैधानिकरूपमा महिला पुरुष बीचको विभेद धैरे हदसम्य हटे पनि व्यवहारमा अझै पनि महिलालाई मातहत”को समुदायको रूपमा हेने विभेदपूर्ण दर्शियो पूरे हटेको छैन। जसका कारण समाजमा अझै पनि जेप्दा आधारित विभेदहरू विद्यमान छन्। यसलाई न्यूनीकरण गर्दै लैजान्को लागि अन्य सम्बन्धित संघ–संगठन र आन्दोलनसँग समेत हातेमालो र सहकार्यामा जोड दिने प्रस्ताव गरिएको छ।
3. काम र परिवार बीच सनुतलनको बारेमा जेण्डर भूमिका परिवर्तनका लागि रोल मोडलहरूसँग अन्तरक्रिया र अनुभव आदानप्रदान लगायतका गतिविधिमार्फत घरेलु काममा सहकार्यको संस्कारलाई प्रोत्साहित गर्न प्रस्ताव गरिएको छ।

4. महिला विरुद्ध हिंसाका बारेमा शून्य सहनशीलताको अभियानलाई अगाडि बढाउने क्रममा पाटों राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलनबाट पारित आचारसंहितालाई युनियनका संबै तहमा जानकारी गराउनुकासाइकै कार्यान्वयनमा जोड दिने प्रस्ताव गरिएको छ।

5. सम्पूर्ण तहमा ३३ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्व तथा महिला सदस्यता बिस्तारका लागि अभियानहरू सञ्चालन सम्बन्धी प्रस्ताव गरिएको छ।
अनुसूची ९
निर्वाचनमा महिला

संसदको लागि भएका विगतका तीन निर्वाचनमा महिला

<table>
<thead>
<tr>
<th>वर्ष</th>
<th>प्रतिनिधि सम्म</th>
<th>राष्ट्रिय सभा (२०१५ सालमा महासभा भनिएको)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>महिला सांसद</td>
<td>कूल सांसद</td>
</tr>
<tr>
<td>२०४५</td>
<td>१</td>
<td>१०९</td>
</tr>
<tr>
<td>२०४८</td>
<td>७</td>
<td>२०५</td>
</tr>
<tr>
<td>२०५२</td>
<td>७</td>
<td>२०५</td>
</tr>
<tr>
<td>२०५६</td>
<td>१२</td>
<td>२०५</td>
</tr>
<tr>
<td>२०५८</td>
<td>९</td>
<td>६०</td>
</tr>
</tbody>
</table>

संविधान सभा

<table>
<thead>
<tr>
<th>वर्ष</th>
<th>प्रतिनिधि सम्म</th>
<th>प्रतिष्ठात</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>२०६५</td>
<td>९१७</td>
<td>६०१</td>
</tr>
<tr>
<td>२०७०</td>
<td>१७९</td>
<td>६०१</td>
</tr>
</tbody>
</table>

श्रेणी : जैक्सड हैटिकॉनैक ब्रम कनूनको अध्ययन २००६, जागरण नेपालको वैज्ञानिक, विषय महेन्द्र टक्काल, निर्वाचन आयोग

स्थानिय तहको निर्वाचनमा महिला

<table>
<thead>
<tr>
<th>निर्वाचन वर्ष</th>
<th>जिल्ला समनवय समिति</th>
<th>नगरपालिका</th>
<th>गाउँपालिका</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>२०४९</td>
<td>०.६५%</td>
<td>०.२८%</td>
<td>०.५६%</td>
</tr>
<tr>
<td>२०५४</td>
<td>१.५</td>
<td>१०%</td>
<td>२०%</td>
</tr>
<tr>
<td>२०५७</td>
<td>३३%</td>
<td>४०%</td>
<td>४०%</td>
</tr>
</tbody>
</table>
सुदृढ लोकतन्त्र तर न
Elected National Executive Committee from 7th National Congress of GEFONT


प्रस्ताव ९

युवा नेतृत्व विकास र परिचालनको प्रस्ताव

विद्यमान वास्तविकता-

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

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

महसुस गर्दछो---

उत्पादनशील र शक्तिवान् मानवस्रोतको रुपमा युवाहरू ज्यादै महत्वपूर्ण मात्र नभई आर्थिक र सामाजिक विकासका लागि दूलो संभावना हुन्। युवा राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक रुपान्तरणका अग्रदूत तथा परिवतरनका संवाहक शक्ति हुन्। साहस, निर्भयालाल, सिकने क्षमता एवं उच्च आत्मविश्वासका कारण युवा समुदाय गुणात्मक र सड़ख्यात्मक हटिले राष्ट्रको मेधावण्ड भएकाले युवाहरूको सर्वाधिक विकास गरी उनीहरूको क्षमतालाई राष्ट्रीय विकासको मूलधारमा ल्याउनु जरूरी छ।

ठहर गर्दछो---

युवा श्रमिकहरू चासो र अपेक्षालाई विशेष प्रकारले संबोधन गर्नु र उनीहरूलाई ट्रेड युनियन आन्दोलनमा आबद्ध गरी परिचालन गर्नु ट्रेड युनियन आन्दोलनको उज्जवल
भविष्यको लागि अपरिहार्य छ । ट्रेड युनियन आन्दोलनभित्र युवा सशक्तीकरण एवं सहभागिताले नै यसको भविष्यको निर्धारण गर्दछ ।

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

निर्देशित गर्छन्---

क. युनियनभित्र युवा सहभागिताबृद्धका लागि आवश्यक रणनीति तर्जुमा गर्ने । कार्यरतो केन्द्रीत कार्यक्रमहरू गर्ने, युवा बाहुल्य नयाँ ख्यातिको खोजी गरी संगठित गर्न अभियान सञ्चालन गर्ने,

ख. ट्रेड युनियनका सबै संश्चिनाहरूमा युवाहरूको प्रतिनिधित्वको लागि आवश्यक व्यवस्था गर्ने, यसमा युवा जेडर सन्तुलनलाई ख्याल गर्ने र संक्षिप्त युवाहरूको अभिलेखीकरण गर्ने,

ग. युवामा नेतृत्व शक्ति विकास गरि जिम्मेवारी दिन र उनीहरूलाई युनियनन्त्रि आकर्षित गर्न विभिन्न रचनात्मक युवा गतिविधिहरू गर्ने,

घ. भौलिको ट्रेड युनियन आन्दोलनको नेता आजका युवा विधार्थी क्षेत्रमा क्रियाशील जनशक्ति हो भने कुरालाई ध्यान दिदै युवा--विधार्थी आन्दोलनसङ्ग रोजगारी र श्रमबजारका विषयमा अन्तरक्रिया र सहकार्य बिस्तार गर्ने,

ड. श्रमकर्मको आधारभूत अधिकार र ट्रेड युनियनको भूमिका विषयमा जानकारी दिन युवा श्रमिकहरूका लागि विशेष शीखक अभियान सञ्चालन गर्ने ।
<table>
<thead>
<tr>
<th>केही क्षेत्रहरू</th>
<th>संख्या र प्रतिशत</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>युवा साक्षरता</td>
<td>७१%</td>
</tr>
<tr>
<td>साक्षरता</td>
<td>पुरुष ८२% / महिला ६३%</td>
</tr>
<tr>
<td>पूर्ण बेरोजगार युवा कामको खोजीमा</td>
<td>९९.२०%</td>
</tr>
<tr>
<td>बेरोजगार युवा</td>
<td>२८.३०%</td>
</tr>
<tr>
<td>हरेक वर्ष श्रम बजारमा आउने युवाहरूको संख्या</td>
<td>४ लाख ५० हजार बन्दा हटी</td>
</tr>
<tr>
<td>घरेतून श्रम क्षेत्रका युवाहरू</td>
<td>३६%</td>
</tr>
<tr>
<td>हरेक वर्ष वैदेशिक रोजगारीमा जाने युवाहरू</td>
<td>५ लाख ३८ हजार</td>
</tr>
<tr>
<td>विवाहको औसत आयु</td>
<td>२०.६ महिला र २३.८ वर्ष पुरुष</td>
</tr>
<tr>
<td>कृषिमा संलग्न युवा</td>
<td>५०.५%</td>
</tr>
<tr>
<td>स्वरोजगार युवाहरूको प्रतिशत (१५-२९ वर्ष समूह)</td>
<td>५८.८%</td>
</tr>
<tr>
<td>पिछ्दिएको, अल्पसंख्यक, शारीरिक रुपमा अशाक्त युवाहरूको अनुपात</td>
<td>२३%</td>
</tr>
<tr>
<td>वैदेशिक रोजगारीमा दक्ष, अर्ध दक्ष र अदक्ष मजदूरहरू</td>
<td>२%, २४% र ७४%</td>
</tr>
<tr>
<td>स्नातक तह उत्तीर्ण बेरोजगार युवाहरूको प्रतिशत</td>
<td>२६.१%</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Press Meet after successfully concluded 7th National Congress of GEFONT
समकालीन सरोकारका विषयहरु

हामी चित्रित छौँ-

डरलाग्दो अवस्थामा आइसकेरी पर्यावरणीय यस्थता र अत्यन्तै प्रतिकूल भड़िकको जलवायु परिवर्तनको प्रमुख कारण प्राकृतिक स्रोतहरुको घरम दोहन नै हो। अकूत लाभ कोहपिरिहरु व्यवसायिक लोभ र शोषणको कॉपरिट जगीले गर्दा प्रकृति र श्रम दुबैको शोषणले सीमाहरु नाघेको छ। बनसम्पदाको विनाश, पानीका स्रोतहरुको क्षयीकरण, विष तापमानको निरन्तर वृद्धि जस्ता अनेक कहालीलाग्दा समस्याले मानवसमुदाय गहिरो संक्षेपमा ज्ञान ज्ञान फसिरहेको छ। जलवायु परिवर्तन र वातावरणीय प्रतिकूलता पनि मूलतः श्रमिक वर्गके लागि आजीविकामै चुनौती बनिसकेको छ। व्यवसायिक कम्पनीहरुले प्राकृतिक स्रोतसम्माथि त्साड़-म्त्साड गर्दा कब्जा जमाइरेछन्, श्रमजीवी जनताले प्रकृतिका निष्कृत उपहारहरुका लागि पनि महिंगो मूल्य निर्माणको छ तर श्रमिकहरुले न्यूनतम ज्याला पाउन पनि कठिन भइरेखेको छ।

दिगा विकासका लक्ष्यहरु र पेरिीमा भएको अन्तर्राष्ट्रिय जलवायु सम्बन्ध महादिद कामको सुनिश्चितता र जलवायु सम्बन्धमा श्रमक्षेत्रको व्यापारी संक्रमणको आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्दछन्, तर नतिजा श्रमिकका पश्चात् देखिएको हैन। कुपोषणको समेत शिकार श्रमिक वर्ग र श्रमिक परिवारकै बालबालिका भइरेखेका छन्। व्यवसायिक रोग र कार्यथलमा स्वास्थ्य प्रकृतिकूल वातावरणको पीडा श्रमजीवी जनताकै भागमा छ। परिश्रमा भावी पुस्तकलाई अस्वस्थ, विषाति र स्वास्थ्यात्लक वातावरण, कार्यथलो र धनति दिएर जाने नियतिमा हुं अस्मिता पुस्त।

तर, युनियन आन्दोलन दुरुपदुरु हेरेम बसेको छै। "ऊर्जा लोकतन्त्रका लागि ट्रेड युनियनहरु (टीयूडी)" नामको युनियन विश्व-सञ्चालित श्रम, जलवायु, पर्यावरणको विश्वव्यापी अभियान चलाउँदै नै हेको छ। पर्यावरण र जलवायु परिवर्तनका जलदाबल्दा तथा दृष्टांक असरका एजेंडाहरू केवल प्रचारमुखी गैससहरुका विषय मात्र होइनन, युनियन आन्दोलनका पनि प्राथमिकताका एजेंडा हुन्।
गर्व गर्नौँ–

नेपाल ट्रेड युनियन महासंघले श्रमिक वर्गको जीवन र आजीविकामा पर्यावरण र जलवायु परिवर्तनका प्रतिकूल असरविरूढ्य महात्मपूर्ण अभियान हरू चलाउँदै आएको छ। विश्व सम्प्रदायरूपमा सक्रिय सहभागी हुँदै हिमाल सफाई अभियान देखि सगरमाथा शिखरमा श्रमिक आन्दोलनका झण्डाहरू फहराउने लगायत अनेक चेतनामूलक र दबाबकारी कामहरू गर्दै आएको छ। सम्पूर्ण विश्व समुदायको ध्यान आकर्षण गर्न महासंघ सफल रहेको छ। त्यसै नेपालमा व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यलाई नयाँ श्रमऐनमा राम्री समावेश गर्न हामी सफल भएका छौं, तर व्यवहारमा कार्या-न्यायनको विषय बाँकी नै छ।

प्रस्ताव गर्नौँ–

‘उजया लोकतन्त्रका लागि ट्रेड युनियनहरू’ (टीयणुईडी) को भावनासँग ऐक्यबद्धता व्यक्त गर्दछ।

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

श्रमिकको स्वास्थ्य हाम्रो लागि अहम्म महत्वको एजेंडा भएकोले कार्यालयलो स्वच्छता, व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य एवम्पैसागरी रोगहरू प्रति सजग रहन आहान गर्दै सामूहिक सौदाबाजीमा यो विषयलाई उच्च प्राथमिकतामा राख्ने अधि बढन निर्देशित गर्दछ।

महासंघ सदस्यहरूले लगायत सम्पूर्ण श्रमिक वर्गलाई पर्यावरणीय सद्भावले जीवन, रोजगारी र स्वास्थ्यमा बढिस्थिता यी प्रतिकूलताप्रति गम्भीर हुन अपिल गर्दछ।

राज्यव्यवस्था र राजनीतिक दलहरूलाई जलवायु परिवर्तन, प्रदूषण सद्भाव, व्यवसायजन्य रोग, कार्यालयलो स्वच्छता र मयादित रोजगारीको सन्दर्भमा गम्भीरताका साथ अविलिम्ब उपयुक्त कदमहरू चालन आग्रह गर्दछ।
प्रस्ताव ११

नयाँ परिप्रेक्ष्यमा महासंघको संरचनाहरूको प्रभावकारिता र प्रस्ताव

स्मरण गर्दछौं–

सिद्धान्त, विचार, नीति र कार्यक्रमहरू आफैमा अपर्याप्त हुन्छ, कार्यन्वयन र परिचालनका उपयुक्त संयन्त्र, संरचना र सांगठानिक ढाँचा बिना कागजी र निर्धारण हुन्छ । वैचारिक–वैज्ञानिक बिलास र बहसको लागि बहस गर्न बन्द कोठा र कागजको पानाहरूको संसार होइ । कागजका पानाबाट जीवनको धरातलसम्म, चिन्ताबाट व्यवहारमा कार्यान्वयनसम्म, बहसबाट वास्तविक उपलब्धिसम्म तथा क्रमिक परिवर्तनबाट गुणात्मक फड्काहरूसम्म अनेक पाटाहरूमा सङ्गसङ्गै निर्दर्शक ियाशीलताका साथ अधि बढ़नु नै हाम्रो आन्दोलन हो । त्यसैले हाम्रा संरचना र सांगठानिक ढाँचाहरूलाई पनि हाम्रीले लगातार प्रयोगहरू गरेका छौं र हरेक महाधिवेशनमा आफनो संरचनालाई समानुकूल परिमार्जन गर्दै व्यवस्थित गरेका छौं।

महसुस गर्दछौं–

विगतका महाधिवेशनहरूबाट निरंतरता दिइएका र संचालनमा ल्याइएका संरचनाहरूमध्ये केही सान्दर्भिकता सकिएको छ भने केहीलाई थप परिमार्जनको आवश्यकता देखिएको छ । सञ्चालनका तरिकामा देखिएका कम्यूनिजीहरूले पनि कतिपय संरचनाले काम गर्न सकेन । सबै तरहको निर्वाचन सम्पन्न भइसकेको परिवेशमा स्थायी, प्रावजनक र संघीय तीन तहमा कार्यकारी कमिटीहरूको आवश्यकता देखिएको छ । विद्यमान अवस्थामा भौगोलिक संरचना समन्वय कमिटी र केन्द्रीय युनियन परिषदले त्यति धेरै तदात्म्यता राखेको देखिएको छ । प्राइवेट िािहरूलाई आवश्यकता महसुस गरिएको हालको स्थितिमा केन्द्रीय सरमा रहेको श्रमसम्बन्ध परिषद् सुदृढ गरिएको छ।

संक्रमणकालीन संरचनाको रूपमा व्यवस्था गरिएको गरिएको गर्न सिल्लिलाई यही अवस्थामा राखिदै उपयुक्त नहुन सक्छ । यद्यपि, एकताको नयाँ माहील रिजनाम भएको वर्तमान अवस्थामा पुस्तान्तरणपञ्चिको आगामी नेतृत्वलाई संस्थागत जानकारी दिइरहन र नेतृत्वको भूमिका प्रभावकारी बनाउन अनुगमन, परामर्श र
खास अवस्थामा, खास विषयमा निर्देशन समेत दिन सवे प्रकृतिको कुनै न कुनै संरचना सिर्जना गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।

कमिटीगत ढाँचामन्द्वा बाहिरका संरचनाहरूमा अपेक्षाकृत क्रियाशील वरिष्ठ युनियनकर्मी सञ्चालन्नै निर्मितै दिइनु उपयुक्त नै हुन्छ । श्रमिक सामुदायिक क्लबहरू, अवधारणा र उपादेयता दुबै हिसाबमा आवश्यक छन्, तर तिनले पनि अपेक्षाकृत महत्त्व पाउन सकेका छनन् । आवश्यकताले खडा गरिवेको विपद व्यवस्थापनको हुँदै संरचना जरुरी छ । महत्व दुःखाङ्ै पनि केन्द्रीय सहकारी प्रवर्धन कमिटी क्रियाशील समेत हुन सक्न ।

प्रस्ताव गरिँहाँ ।

तीन तहमा ‘सरकार’ क्रियाशील रहेको अवस्थामा ७५३ वटै पालिका तह, ७ वटै प्रदेश र संघीय तहमा महासंघका कमिटीहरू गठन गरी परिचालन गरिनेछ, सदस्य संघहरूको समन्वयको लागि सिर्जना गरिवेको केन्द्रीय युनियन परिषद र तिनीहरूको सम्बन्धित समूहको परिषद को सदस्यहरूको राष्ट्रिय कमिटिमा पदेन प्रतिनिधिलगरिनेछ, पदाधिकारीमा हालको व्यवस्थामा, एक नयाँ भूमिका सहितको एक उपाध्यक्ष सहित सात वटै प्रदेश कमिटीको कामको समेत अनुगमन गर्न गरी फरक फरक भूमिकाका उपाध्यक्षहरूको व्यवस्था गरिनेछ, महासचिवको संयोजनमा हुने सचिवालयमा नयाँ परिभाषित काम सहित सचिवहरूको व्यवस्था गरिनेछ, प्रदेशका अध्यक्षहरू राष्ट्रिय कमिटीको पदेन सदस्य हुने व्यवस्था गरिनेछ, अर्गाजिजिड एकेडेमिलाई धर्म पुद्दा गरी संगठन/परिचालकको “फौज” तयार पारिनेछ, लेख प्रेसलाई व्यवस्थित गर्न, श्रम निरीक्षक, व्यवसायिक स्वास्थ्य सुरक्षा निरीक्षक जस्ता भूमिकामा रहेकार्य तादात्म्यता कायम गर्न गरी नयाँ व्यवस्था गरिनेछ, गवर्नरल काउस्सिलको सदस्य नयाँ व्यवस्था, महाधिवेशन प्रतिनिधिपरिषदका प्रमुख उपप्रमुखको धर्म भूमिका र नियन्त्रण र स्वतन्त्रतको नया“ व्यवस्था गरिनेछ, विपद व्यवस्थापनको कामलाई धर्म सुदृढ बनाइनेछ।
अनुसूची ११
अन्तरुप/जिफन्ट केन्द्रीय एकता संयोजन समितिको कार्यविधि २०७५ को प्रमुख बुँदाहरु

लक्ष्य
श्रमजीवी वर्गको सम्मान, समृद्ध र सिर्जनशील जीवन सहितको समाजवाद ।

उद्देश्य
सबै प्रकारका मानवीय शोषणको अन्त्य भएको समाजको स्थापना गरेको महान अभियानमा अधि बढने ।

- श्रमजीवी वर्गको हक, र हितको लागि पूर्णरूपमा क्रियाशील रहने
- वर्ग लाई केन्द्रमा राखेको सबै प्रकारको सामाजिक विभेदको अन्त्य गर्न ।
- कार्यक्रम
- आम श्रमजीवी वर्गलाई अपनो अधिकार र कर्तव्यप्रति सचेत गराउने र एकीकृत आदर्शतात सुहान गर्न ।
- श्रमिकहरूको बौद्धिक स्तर विकास गर्न ट्रेड यूनियन तथा श्रमिक शिक्षा कार्यक्रम सञ्चालन गर्न ।
- सामन्ती उत्पादन सम्बन्धको अन्त्य गर्ने र तुल्लीवादी शोषणका विरोधमा संघर्ष गर्न ।
- श्रमजीवी वर्गको राष्ट्रिय तथा अन्तरराष्ट्रिय ऐक्यबद्धताको लागि क्रियाशील रहने ।
- वर्गीय, जातीय, लिङ्गीय र क्षेत्रीय लगायतका सामाजिक विभेद र कुसंस्कार विरुद्ध क्रियाशील रहने ।
- नीति निर्माणमा श्रमजीवी वर्गको पहुँच स्थापित गर्न राज्यका सबै तहमा श्रमिक प्रतिनिधित्व,
- महासंघको सबै तहको कमिटीमा ३३ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्वको ब्यवस्था गर्न ।
• श्रमजीवीहरू बीचको एकतालाई सुदृढ बनाई नेतृत्व गर्न सक्षम आन्दोलन निर्माण गर्न।
• राज्यको सबै निर्वाचित निकायमा श्रमिक वर्गको १० प्रतिशत प्रतिनिधित्वको लागि पहल गर्न।

नेतृत्व
श्रमजीवी वर्गको सुदृढ एकता र सशक्त संगठनबाट।

चरित्र
स्वतन्त्र, संघर्षशील र सदस्य आधारित

भावी महासंघको नामः अखिल नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ र अङ्ग्रेजीमा (GENERAL FEDERATION OF NEPALES TRADE UNIONS (GEFONT) रहने।

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

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

लेखा परिक्षण
दुवै महासंघ तथा सदस्य संघहरुको एकिकरणको क्रममा तथा त्यसपछि प्रत्येक वर्ष अनिवार्य लेखापरिक्षण गरिने।

एकिकृत प्रशिक्षण सामाजी निर्माण
दुवै महासंघका सदस्यहरु तथा सदस्य संघका सदस्यहरुलाई ट्रेड यूनियन शिक्षकहरू माध्यमबाट दक्ष बनाउन, श्रमिक वर्गीय आन्दोलन र राजनीतिक आन्दोलनका बिषयमा नियमित शैक्षिक कार्यक्रम सञ्चालन गर्नको लागि पाठ्यक्रम बनाउने र नियमित रुपमा तालिम दिने।
दैनिक कार्य सञ्चालन
केन्द्रीय एकता संयोजन समितिको कार्यालय तत्काललाई राष्ट्रिय श्रम प्रतिष्ठानको भवनमा राखिने।

अन्तर्राष्ट्रिय आवद्धता
एकिकृत महासंघ अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघमा आवद्ध हुने।

प्रदेश एकता संयोजन समिति
प्रदेश एकता संयोजन समितीमा समान्ततया एघार एघार जना सदस्य रहने। यसले स्थानीय तहमा तथा प्रतिष्ठानहरुको सदस्य संख्या प्रमाणिकरण गरे पछि सो आधारमा नेतृत्वको चयन गरेँ।

सदस्य संघको संख्या
दुवै महासंघको हाल भएको सदस्य संघहरु एकिकरण पश्चात २२ वटा कायम गरेँ। सदस्य संघको एकता संयोजन समितीमा समेत समान्ततया एघार एघार जना सदस्य रहने।
Newly elected President - Binod Shrestha and candidate of President - Bishnu Lamsal at Leadership Handover Programme
देश राजनीतिक स्थिरताको संघारमा आइपुगेकाले संघर्ष र उपलब्धिहरूको हाम्रो यात्राले पनि अब नयाँ चरणमा प्रवेश गरिसकेको छ । बितेका दिनहरुतिर फर्कर हेर्दा सफलताका जुन कोशिश्हा हरू देखि नहुने, तीनैमा आधारित हुँदै आगामी कार्यकालका लागि कामको प्रारूप खिन्च सकिन्छ ।

१. नयाँ श्रम कानुन र युवनयनको मान्यता : ०४७ को परिवर्तनसङ्गै ‘कालो कानुन खारेज गर’ नारामा नेपाल कारखाना तथा कारखानामा काम गर्न मजदुर सम्बन्धी ऐन-०५६ को खारेजी र नयाँ ऐनको मान जिफन्टले गर्न। फलसँग युनियनकै संलग्निामा श्रम ऐन-०४८ र ट्रेड युनियन ऐन ०४९ जारी भयो। ०४७ सालको परिवर्तनसङ्गै राजनीतिक रूपमा खुल्ला भएको ट्रेड युनियन आन्दोलनले २०५० सालबाट कानुनी मान्यता पाउ।

यस वर्ष संसददले श्रम ऐन-०४८ लाई खारेज गरी नयाँ श्रम ऐन जारी गर्न, जसले सम्पूर्ण अनौपचारिक क्षेत्रलाई पनि कानुनी रूपमा औपचारिक सरह गर्न। जुनसुकै प्रकृतिको श्रम र सर्तम काम गरे पनि न्यूनतम यज्ञा/सुविधा र सामाजिक सुरक्षाका लाभहरू सबैले पाउने गरी सिर्फो श्रम क्षेत्रको लागि योग्यदानामा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन समेत जारी भयो। श्रम अद्वितियार्थक श्रम निरीक्षण तथा व्यवसायज्ञ स्वास्थ्य सुरक्षा निरीक्षण प्रणाली पहिलो पटक लागू हुँदै । यो व्यवस्था नेपालमा मात्र होइन, समग्र दक्षिण एसियामा पनि नयाँ उपलब्धि हो।
2. कमैया मुक्ति आन्दोलन : पश्चिम नेपालको पाँच जिल्लामा मध्ययुगीन दासतालोंको अवशेषको रूपमा रहेको कमैया प्रथा विरुद्ध जिफन्टले २०५२ मा काम थाल्यो। क्रूरिमा नयाँ श्रम सम्बन्ध स्थापित गरेको उदेश्य सहित दासताली गरिब बनाउँै भन्ने नारामा क्रूरिमा रहेको शोषणमूलक श्रम अभ्यास अन्त्य गर्न सञ्चालित दशक लामो अभियान, बाँध तथा बलपूर्वक लगाइने श्रमलाई निषेध गर्नका लागि कमैया श्रम निषेध गर्ने ऐन २०५४ जारी गराइए सफलतामा दुःखियो।

3. सीमापार्को अभियान : २०५० सालतिर वैश्विक रोजगारीमा जाने लहर चल्दा दशकिण कोरिया हट रकेको थियो। चक्री मूल्यमा विदेश जाने र अलपन पनेको त हिसाबै थिएन, दुर्घटनाबाट मर्ने र अझगहि हुने रहस्यमय भयो बाकँके थियो। बाँचकाले दुःखसँग कमाईको धन कानुनी बाटोबाट मुलुक भियाउँने उपाय थिएन। अहिले बसैले भन्ने रेमिट्यान्स जस्ता शब्द ल्यो खेला प्रचलित नै थिएन। जिफन्टले माग गर्द्दै - सरकारको योजनामा मात्र मानिस कोरिया पठाउँ। गैरकानुनी धनधारा लागेका म्यानपावरहरुको ‘पावर’ खोस र कार्यहरू गर्न। नृत्यको मुलुकले आव्रत्सीलाई घरवासी सरह मान्यता देउँ। कमाइलाई वित्तीय च्यालबाट मुलुक भियाउ। त्यतिखेर यो ‘अमिर्दो’ माग मानिएको थियो। एक दशक भित्र कोरियामा सरकार - सरकार बीचको संख्यातमा नयाँ विद्यालाई श्रम निर्यात सुरु भयो। रेमिट्यान्स वित्तीय च्यालबाट राष्ट्रीय भियतिन थाल्यो। शुल्क निकै सस्तो भयो, कमाइ राखो। जिफन्ट सहयोग समूहमार्क घटाउँ सुरु भयो। जिफन्ट सहयोग समूहमार्क घटाउँ। जिफन्ट सहयोग समूहमार्क घटाउँ। जिफन्ट सहयोग समूहमार्क घटाउँ। कमाइलाई वित्तीय च्यालबाट मुलुक भियाउ। त्यत्यात यो ‘अवमल्प’ माग अवमल्प बढाउँदै। एम्वियू असितमा आयो। भनेक देशको आफ्नो अनुकूलता प्रतिकूलता अनुसूची प्रमाणित प्राप्ति गरिरहेको छ। २०७४ मा कनारामा काफला प्रणाली अन्त्य भई भ्रमिक अधिकार बहादुर भएकोमा नेपाली भ्रमिकहरुले अन्तरराष्ट्रिय टेंड युनियनहरुको उपस्थितिमा कन्सट्रक्स नै आयोजना गर्न।

4. १० प्रतिशत सेवा शुल्क : २०३८ सालमा सोल्टी होटलका मजदुरहरुले पहिलो चोटी हडताल गर्दा राखेका मागमध्ये एउटा थियो – १० प्रतिशत सेवा शुल्क लागेको थियो। जिफन्टले संचेतनापूर्वक यो माग अधि बढाउँदै “टिप” र ‘सेवा शुल्क’ भित्र हो, टिपसले श्रमिकलाई मग्ने बनाउँछ र वितरणमा
‘जसको हात–जग्नाथ’ हुन्छ भन्दा तर्क अधि सार्थो। यसलाई व्यवस्थित गर्न बिलमा नै १० प्रतिशत शुल्क अतिरिक्त लगाउने हो भने एकातिर व्यवसायीले २/२ वटा एकाउन्ट राखी गर्न सक्ने कर छलि पनि रोकिन्छ र श्रमिकमा आय दोभर दुरसन्न छ। सेवामा यसले प्रगति गर्छ। हाम्रो यही तर्क थियो।

बुझाउन साहिं मुस्किल पर्यो। झण्डै २५ वर्षको निर्माण दबाब पछ्याभएको निर्णयक आन्दोलनपश्चात व्यवसायहरुले १० प्रतिशत सेवा शुल्क स्वीकार गरे, सरकारले सहमति जनायो। २०६३ पोषबाट लागू भयो। श्रमिकहरुले आफ्नो आम्दानी तीन गुणासम्म प्राप्त गर्न सकेका छन्।

5. **न्यूनतम ज्याला अभियान** : २०२२ सालदेखि नै नेपालमा न्यूनतम ज्याला घोषणा हुंदै आए पनि यसको कभिरेज सीमित थियो। श्रम ऐन ४८४ लागू भएको प्रतिवर्ष २/२ वर्षमा न्यूनतम ज्यालाको पुनरावलोकन गर्न विधि तुलनामकरूपमा व्यवस्थित भयो। न्यूनतम ज्याला राष्ट्रिय वा विषयगत हिसाबमा एउटै हुनुप्रकार, तर ४८४ लागू भएको २०२२ सालको परम्यता तोढिए। सीपको आधारमा न्यूनतम ज्यालालाई चार तहमा विभाजन गरियो। कतिले न्यूनतम ज्यालालाई अधिकतम ज्यालाको रूपमा लिए। केही क्षेत्रहरु न्यूनतम ज्यालाबाट समेटिएन्।

यो भद्रगोललाई ठिक पार्न सबैलाई न्यूनतम ज्याला एउटैको नारा अधि सारियो। युनियनहरुले भने– न्यूनतम भनेको न्यूनतम नै हो, त्यो हकको रूपमा स्थापित होस्। लयसभन्दा माथिको अढो मात्र ‘कम्पनीको तिर्न सक्ने क्षमता’को आधारमा सामूहिक सीदबाजीमा फर्क दिएको छ। लयसभन्दा निम्नलिखित सूचना निर्विवादविश्लेषित गरियो। निर्विवादको संग्राह पनि २०६७ सालबाट न्यूनतम ज्याला एउटै भएको छ। कृषि, चित्रकला र निर्माण क्षेत्रमा फरक ठहराउन यसलाई तौरकिने गरिएको छ। पहिले न्यूनतम ज्याला तोकदा श्रमिक ठगिन्छ भने अन्तर्राष्ट्रिय जागरूक भएको जीवन धात्र पुगे। न्यूनतम ज्याला (लिखित मिनिमम वेज फलो); अभियान समाजल गरिएको छन्।

6. **श्रम नीति** : बहुदलीय व्यवस्थाको सुरुवाती दिनमा नीति निर्माता र कर्मचारीतन्त्रमा श्रम कानुनलाई नै श्रमनीति ठानिने प्रचलन थियो। यसलाई स्पष्ट पार्न जिफन्तले आफ्नो दोस्रो राष्ट्रिय महाधिवेशनको समयमा श्रमनीतिको खाका पारित गर्नु पनि पहिलो चोटी राष्ट्रिय श्रम समेलन गराउन पहल गरियो। त्यसले पारित गरेका विषयहरु
सरकार, रोजगारदाता र ट्रेड युनियनले पालना गर्न साझा आधार बन्न । ०५२ सालबाट सुरू भएको यो अभियानले ०५४ सालमा नै पूर्णता पायो ।

9. जेन्डर विषय : जेन्डर मूलप्रवाहीकरणको लक्ष्य राखी विशेष विभागको रूपमा गठन गरिएको केन्द्रीय महिला मजूद विभाग आफैमा नयाँ प्रयास थियो । पीडित र पीडक आमने/सामने भएर मात्रै हैन, एकले अर्कालाई सुनेर पीडितले पीडकबाट क्षतिपूर्ति पाउँछन् भन्ने मान्यतासँगी “मीनताको संस्कार” तोडें, महिला-पुरुष बराबरीको लागि बोली” को स्पिरिटमा काम सुरू भयो ।

हरेक कार्यक्रममा २५ प्रतिशत महिला र महिलाका कार्यक्रममा २५ प्रतिशत पुरुष सहभागिता अनिवार्य गरी एकले अर्कालाई आफ्नो कुरा भन्ने र सुन्ने विधि जिफन्तले थाल्यो । यससँगै महिला सदस्यको सहख्या वृद्धि र सहख्या वृद्धिसँगी प्रत्येक ४/४ वर्षमा ५/५ प्रतिशतले सबै तहमा महिला सहभागिता वृद्धिको लक्ष्य लिङ्गो । “प्रतिनिधित्व भएर हैन, समान सहभागिता” भन्ने नारामा महिलामाथि विवेद गर्ने कानुनको पहिचान, संशोधन र खारेजीको अभियान थालिदो । २०६३ सालमा पुनःथापित संसदले महत्वपूण्य निर्णय गरी राज्य र सामाजिक संस्थाहरु अनिवार्य एक तिहाई महिलाको नीति लागू गर्यो । जिफन्टको सन्दर्भमा शून्य प्रतिनिधित्वको अवस्थाबाट बदेस खिङ्झो संरचनामा एक तिहाई पुगेको छ ।

एउटा मात्रै हैन बहुपक्षीय संरचना, जस्तै कि श्रमिक महिलालाई ट्रेड युनियन र राष्ट्रिय महिला आन्दोलनसँगी जोडिएर र विभिन्न ट्रेड युनियनहरु बीच लैड्रिक समानता र प्रवर्तनको लागि ट्रेड युनियन कमिटी नै बनाइयो । यसले कार्यथलीको लागि दश वटा साझा जेन्डर विषयहरु पहिचान गर्यो र लैड्रिक विवेद गर्ने कानुनहरुको सूची समेत तयार गर्यो । त्यस पछि निर्दर्र अभियानले महिला विरुद्धको असमान व्यवहार घटेको छ, पहिचान गरेको विवेद कानुनतः अन्त्य भएका छन् ।

8. सामाजिक सुरक्षा : कुनै समय सामाजिक सुरक्षाको विषय कथा जस्तै लाग्यो । अहिले सामाजिक सुरक्षा र ल्यसका कार्यक्रम आम चर्चा र चारोको विषय बनेको छ । २०५७ बाट विशेष रूपमा सुरू भएको यो अभियान नयाँ संविधान र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐनको माध्यमबाट पूरा हुँदछ । दुई दशकभन्दा लामो अभियान सफलताका साथ अधि बढिरेको छ ।
नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलन – विविधतामा एकताको नमुना : नेपाली युनियनहरु एकले अर्थातो अनुहार समेत हर्नु रुचाउँदैन थिए । एक किसिमका बन्द्रे हो भने घाँटी काटाउको प्रतिस्पर्धा थियो । यसलाई सहकाय्तमा रुपान्तरण गर्न जेटियुनियसीको परिकल्पना गरियो । सुरुमा कसैले पत्यार गरेनन् । तर शिक्षकहरुको साझा महासंघ, निजामती कर्मचारीहरुको सामूहिक सम्मिलन गर्न साझा युनियन यसका सफल प्रयोग हुनुका साथै सबै महासंघहरुको साझा घरको रूपमा जेटियुनिसी करिएको थियो । यसलाई संस्थानातै गर्नका साथै हरेक वर्ष श्रम संसद सकारात्मक गर्न मध्य परम्परा सुरु गरिएको छ । नेपालका विचार प्रान्तीय प्राथमिकता तथा राष्ट्रपतिदेखि आइएलओका महानिर्देशकसम्म जेटियुनिसीको समन्वयामा प्रमुख अतिथि बने । यो हाम्रो लागि मात्रै हैन अहिले विश्वको कल्पनाका देशको युनियनहरुका लागि उदाहरणीय विषय बनेको छ ।

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

आगामी दिनहरू पनि चुनौतिले भरिएका छन् । स्पष्ट सैद्धांतिक–वैचारिक अडानहरू, व्यावसायिक रूपमा कार्यान्वयन गर्न सकिने कार्यक्रमहरू, आवश्यक योजना तथा आदर्श र इमाददार, जगाउरु क्रियाकलाप नेता–कार्यकर्ता सहितको ढूङलो पंडित, सम्पूर्ण सदस्यहरू र तामाम श्रमजीवी वर्गलाई लिएर साँगसगै समाजवादितात यात्रा गरुने छ नेपाल ट्रेड युनियन महासंघले । छोटो समय अवधिमा पनि अनेक उदार–चाहबाहुरू खप्पसको र चार नाममा हिडिहरुको हाम्रो ट्रेड युनियन आन्दोलन अनुभवहरुका उल्लेखनीय बलमा उभिएको छ । राज्यलाई पुँजीपक्षीय चरित्रको बनाएर कठिन उदारवादको शोषणमूलक पुँजीवादी मार्गमा दौडाउन अनेक षडयन्त्रहरू छन्, शतिमहरू छन् र ददबाहरू छन् । तर, राज्यलाई श्रमिकपक्षीय चरित्र दिदो समाजवादको समांमूलक र शोषणमूलक मार्गमा ददानका साथ अधिक बढ्न जस्तासै सघराइ र अवरोधहरुसाँग संघर्ष गर्न हाम्रो प्रतिबन्ध छाँ । किनभने समाजवाद हाम्रो दीर्घकालीन लक्ष्य मात्र होइन, समाजवाद नै हाम्रो भविष्य हो । त्यसैले प्राप्त उपलब्ध हुनै अधिक बढ्दै आगामी कार्यकालका लागि निम्न कार्यक्रम प्रस्ताव गरिएको छ ।

9. श्रमिकका लागि सुदृढ लोकतन्त्र र समाजवाद

लोकतन्त्र सुदृढ नभई हाम्रो महासंघहरूले लक्ष्य ‘श्रमजीवी वर्गको लागि मर्यादित र सिर्जनशील जीवन’ प्राप्त हुँदैन । श्रमजीवी वर्गलाई लोकतन्त्र सुदृढ हुनुको अर्थ
हो - समृद्ध जीवनको प्राप्ति। यसैले, यो महाधिवेशनको थिम – ‘सुहद लोकतन्त्र र समृद्ध श्रमजीवी वर्ग’ तय गरिएको हो।

सन् २०१५ बाट सन् २०३० सम्मका लागी सयुक्त राष्ट्र रस्तोले तय गरेका दिगो विकास लक्ष्मा १७ मध्ये ६ वटा लक्ष्यहरू श्रमको संसारस्त्र प्रत्यक्षरूपमा जोडिएका छन्। गरिएको अन्त्य, लैंडलिक समान्ता, म्यानमार र असमानता न्यूनीकरणसंग जोडिएका दिगो विकास लक्ष्यहरूमा केन्द्रित भई तीन विकास सहितको आर्थिक-सामाजिक रूपान्तरणमा जोड दिदै समृद्धिको लागि लोकतन्त्र सुहद बनाउन सिद्ध महासंघ परिचालित हुनेछ। यसका लागि महासंघको संस्थागत र संरचनागत सुहदीकरण गरिएको हो।

राज्यको पुनःजीपक्षीय चरित्रलाई श्रमिकपक्षीयतामा रूपान्तरण गर्न राज्यव्यवस्थाका सबै निर्विवाहित हुने तर निकायहरू श्रमजीवी वर्गको १००० स्थान सुनिश्चित गर्न सम्भागीयताको निरन्तरता दिदिएको हो।

समाजवाद उन्मुख यात्रामा वर्ग, जेडर, जातीय र क्षेत्रीय विभेदहरुको अन्त्यका लागि वर्ग जोड् (प्लस) तीन सन्तुलनको हाम्रो मान्यतामा आधारित रही वर्गीय र सामाजिक समावेशीकरणका अभियानलाई निरन्तरता दिदिएको हो।

समाजको स्थितिता, शान्ति र समृद्धिका लागि वर्गहरू बीचको हुन्द्रलाई रूपान्तरण र व्यवस्थापन गर्न तथा आधारभूत तहको श्रमिक वर्गलाई मध्यम वर्गमा रूपान्तरण गर्न राजनीति, श्रमबजार र अर्थव्यवस्था तीने क्षेत्रमा सिद्ध श्रमशक्तिको परिचालन गरिएको हो।

२. संगठन निर्माण र परिचालन

महासंघका सबै तहको संगठन र संरचनाको क्षमता विकासका तीन प्रमुख उद्देश्यहरु हुनेछन्:

- संसद र सडकमा शक्तिको बिस्तार गर्नु
- लब्बीड, दबाब र आन्दोलनमा कुशलता हासिल गर्नु
- अन्तर्राष्ट्रिय आन्दोलन र संरचनाहरूमा उल्लेखनीय उपस्थिति सुनिश्चित गर्नु
त्यसैले श्रमशक्ति, युनियन आन्दोलन र महासंघको प्रभाव बिस्तारको लागि निम्न कामहरुमा जोड दिइनेछः  

- प्रतिष्ठान र स्थानीय कार्यथलोहरुमा सदस्य-आधारित बलियो युनियन बनाउने र युनियनहरुबीच कसिलो ऐक्यबद्धता कायम गरेको छ।
- राज्यव्यवस्थाका तीनवटै तह - केन्द्र, प्रदेश र स्थानीय तहमा प्रतिनिधित्व बढाउँदै राजनीतिक पहुँच र शक्ति सुहास पार्ने
- स्थानीय र राष्ट्रिय स्तरमा श्रममैत्री संगठनहरुसँग सहकार्य बढाउने
- अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा सम्पर्कहरु फैलाउँदै, सम्बन्धहरु घनिष्ठ बनाउँदै, विभिन्न फोरमहरुमा उपस्थिति र सक्रिय सहभागिता बढाउने र तथा क्षेत्रीय-अन्तर्राष्ट्रिय संस्थागत संरचनाहरुमा युनियन-मनोनित भएर महासंघको स्थान र छवि उन्नत पार्ने
- यी सबै स्तरमा अनेकै स्थानहरुका लागि नेता-कार्यकर्ता पंक्तिको ज्ञान, दक्षता र क्रियाशीलता बढाउने गतिविधिहरु सज्जान गरे ।

श्रमशक्तिको विकास र परिचालनमा हामीले विगत दशकदेखि लिएको त्रिभुजात्मक रणनीतिको सादरभिकता अझै बढेको छ। यसै देशभित्रका ज्याला रोजगारीमा रहेको श्रमशक्ति, देशभित्रको स्वरोजगार श्रमशक्ति र विदेशी भूमिमा कार्यरत श्रमशक्ति - यी तीनवटै श्रमशक्तिलाई लक्षित गरी संगठन निर्माण र परिचालनको दायरालाई थप बिस्तार दिइनेछः  

- सड़ख्याको हिसाबले कृषि, निर्माण र छरिएको शहरी अनौपचारिक क्षेत्र
- गुणस्तरिताको हिसाबले आधुनिक सेवा क्षेत्र
- ब्लकको हिसाबले उत्पादनमूलक उद्योग क्षेत्र

3. श्रम बजार सुधार

श्रमिक वर्गले खोजको अर्थव्यवस्था भनु नै अन्याय र शोषणको सिक्रीले बाँधेर डोहरीहरुको श्रमजाललाई न्यायपूर्ण श्रमबजारमा रूपान्तरण गर्न ध्यानकेन्द्रित गरेको छ। तसै, प्रतिनिधिसभा र प्रदेशसभामा आर्थिक तथा सामाजिक परिषद गठन गरी श्रमिकका एजेंडालाई संसदले सोझै सम्बोधन गरेको प्रणालीको विकासमा जोड दिइनेछ।
सुदृढ लोकतन्त्र तर्फ

श्रम उत्पादकता, क्षमता र पारिवारिक सम्पन्नताका सूचकहरुको उपयोग र संबंधित नाम छ, तर अरु क्षेत्रका श्रमिकहरु धेरै तर हेर्नो तथ्याङ्कहरुले देखाएका छन्। त्यसैले सबै क्षेत्रका श्रमिकहरुको उत्पादकता, व्यक्तिगत क्षमता र घरपरिवारको सम्पन्नताका सूचकहरुलाई कम्तीमा काठमाडौं उपत्यकाकै स्तरमा ल्याउने लक्ष्यका साथ पहल र दबाबको ठूलो आवश्यकता छ।

मुद्रास्फिन्निको दरसँग वा मूल्यवृद्धिसँग पारिश्रमिकको तात्त्विकता अर्थात ज्याला सूचकाङ्ककारण आगामी दिनमा महत्त्वपूर्ण एजेंडाको रूपमा अधि बढाइने। त्यसैले श्रमबजार सुधारको मूल नारा - 'न्यायोचित उच्च ज्याला, मानवीय कार्यावस्था र सबै श्रमजीविको लागि सामाजिक सुशक्षा' हुने।

कितैं भन्दा श्रमबजार सुधारका लागि निम्न नीतिगत आधार हुनेछन्:

- समाजवादी विचारले डोऱ्डा बजार नियमन
- श्रमिकहरुलाई उत्पादनका साधनको मालिक बनाउँदै लैजाने दीर्घकालीन सोच
- मर्यादित रोजगारीका लागि श्रम कानुनको कार्यान्वयन
- प्रादेशिक र व्यवसायिक स्तरमा सामूहिक सौदागरी
- राष्ट्रिय स्तरमा नीतिगत सामाजिक सम्बन्ध
- नीति निर्माणका बलशाली र प्रभावशाली भूमिकामा हाम्रो संगठन
- राज्यका तीन तहको श्रमगत संवेदनशीलतामा वृद्धि गर्न पहल
- उच्च ज्याला - उच्च उत्पादकत्वको मान्यतामा ज्याला र रोजगारी आधारित विकास रणनीतिको लागि पहल र दबाब
- रोजगारी वृद्धिमा जोड दिइँदै रोजगारीको गुणस्तर तथा श्रमिकहरु आयस्तर र जीवनस्तरमा सुधारका लागि सिर्जनात्मक र दबाबका गतिविधि
- ट्रिपक्षीय ढाँचामा राष्ट्रिय श्रम सम्मेलन आयोजनाको पहल
कार्यगत हिसाबले निम्न कामहरु प्राथमिकतामा रहनेछन् :

- तक्कालै थप रु. 5,000 ज्यालावृद्धिको दबाबकारी एकताबद्ध अभियान सञ्जालन गरेको छ।
- सामाजिक सुरक्षाको स्कीमहरुको दायरा बृहत बनाउनुका साथै सवैलाई समेट्नुका लागि लोककल्याणकारी कार्यक्रममा जोड दिनेको छ।
- स्थानीय तहमा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा स्कीमहरु र कल्याणकारी कार्यक्रमहरुको कार्यान्वयनका लागि श्रमिकको प्रजीवन र श्रम देखि सञ्जालनका लागि बढाइएको छ।
- स्थानीय तहमा श्रमिकको गुणासा सुनेने निकायको व्यवस्था गराउने।
- कार्यक्षेत्रमा नितिजा दिने औद्योगिक सतरको र विषयक सामूहिक सोदाबाजीको गतिशील प्रणाली र युनियनहरुको एकल साझा बार्गिनिक प्यानेल बनाउने।
- श्रम अडिटलाई स्थानीय तहमा स्थापित गरी तुरुणै कारबाहीमा क्रियाशील हुने श्रम निरीक्षण प्रणाली विकसित गरेको छ।
- व्यवसायजन्य स्वास्थ्य र सुरक्षा नीतिलाई प्रभावकारी बनाउन र कार्यक्षेत्रलाई स्वच्छ र सुरक्षित बनाउन स्थानीय तहको कार्यकर्ता पंक्ति प्रशिक्षित र परिचालित गरेको छ।
- सबै महानगरपालिकाका, उपमहानगरपालिकाका र प्रदेशहरुका प्रमुख नगरहरुमा रोजगार सूचिका कैनॉडिहरु प्रभावकारी ढाल्ने सञ्जालन गराउन पहल गरेको छ।

4. एकता र ऐक्यबद्धताको सुदृढीकरण

dेशको राजनीतिमा एकता र गठबन्धनले गति लिएको वर्तमान अवस्थामा युनियन आन्दोलनमा पनि एकताको प्रक्रियालाई अधि बढाएर सभ्यत भएसम्म थेरेलाई एकीकरणमा समेट्ने उचित समय भएको छ। आन्दोलनको यो नयाँ कोर्स हो, जहाँ जेटीयुसीसी पनि थप परीमार्जनका साथ चलिरहेको छ। एकताको अतिरिक्त ऐक्यबद्धतामा फराकिलो जेटीयुसीसी आगामी दिनमा पनि प्रभावशाली भूमिका खेल्नसक्ने संयुक्त खालको ट्रेड युनियन संरचना हो। अब जेटीयुसीसीलाई प्रदेशिक तहमा समेत सञ्जालन गरेको अभियान आइसको छ।
यसली नै केन्द्र, प्रदेश र स्थानीय तहमा राज्यव्यवस्थालाई समाजवादादिनु मुख्य श्रमिकमुखी चरित्र दिने काम अधि बढाउन सकिन्छ। यसै मान्यतालाई आत्मसात गरी निम्न तीन काम गरिनेछः

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

५. जेण्डर समानता
छैटौँ महाधिवेशनबाट हामीले अधि सरेको कार्यक्रमलाई थप सुदृढ गरेर अधि बढाउनु पनि आवश्यकता महसुस गरिएको छ। यो महाधिवेशनबाट “यसो हुन दिउँ” भन्ने पहिलेको थिमलाई केही परिमाजर्गन गरी ‘यसो हुन दिउँ, यसलाई थप सुदृढ गरौँ’ भन्ने नाराका साथ अब सबै तह र क्रेत्रमा ३३ प्रतिसत महिला प्रतिनिधितको म्यारिट्टी गरेँ, जेण्डर आधारित विभेदको अन्त्य गरेँ, काम र जीवन बीचको समीकरणको कायम गरेँ, महिला हिसाब विरुद्ध शून्य सहनशीलता कायम गर्न र महिला सदस्यता वृद्धिका प्रमुख पाँच काममा केन्द्रित जेण्डर समानता अभियान अधि बढाइनेछः

महिला बहुल क्षेत्र र महिला न्यून क्षेत्रमा फरक रूपमा युनियन नेप्लु विकास हुनु जरूरी। यसका लागि फरक रणनीति र योजनाका साथ जिफन्टको सिझी सरचना, महिला कमिटी र घटक युनियन बीच समन्वय गरी परिचालनको काम अधि बढाउने।

संवैधानिकरूपमा महिला पुरुष बीचको विभेद धेरै हदसम्म हटे पनि व्यवहारमा अझै पनि महिलालाई “मातहत”को रूपमा हें विभेदपूर्ण दहिकोण छत्को छैन। समाजमा अझै पनि जेण्डर आधारित विभेदहरू विद्यमान छन्। यसलाई न्यूनीकरण गर्दै लैजानका लागि अन्य समस्त संघ –संगठन र आन्दोलनसँग समेट हातेमालो र सहकार्य गरिनेछ।
काम र परिवार बीच सन्तुलनको बारेमा जेण्ड्र भूमिका परिवर्तनका लागि रोल मोडलहरूमा अन्तर्क्रिया र अनुभव आदानप्रदान लगायतका गतिविधिमाफिकत घरेलु काममा सहकाय्तको संस्कारलाई प्रोत्साहित गर्न।

महिला विरुद्ध हिंसा का बारेमा शून्य सहनशीलताको अभियानलाई अगाडि बढाउने क्रममा पार्थी राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलनबाट पारित आचारसंहिताको कार्यान्वयनलाई व्यापकता दिने।

युनियन संरचनका सम्पूर्ण तहमा ३३ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्व तथा महिला सदस्यता बिस्तारका लागि अभियानहरू सञ्चालन गर्न।

६. युवा परिचालन
नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलन तीन पुस्ताको संयोजनमा अगाडि बढिरहेको छ। एउटा पुस्ता ६० वरिचरको, अर्को पुस्ता ४० प्लस र तेस्रो युवा पुस्ता ४० वर्ष तलको रहेको छ। पहिलो पुस्ता क्रमश: बिदा लिने क्रममा छ भने दोस्रो पुस्ता अबको युनियन आन्दोलनको मैरुदण्डका रूपमा रहनेछ। निम्न विषयहरू युवा केन्द्रित कार्यक्रमका अभिन्न अझ रहनेछन्:

- युनियन आन्दोलनको सुनिश्चित भविष्यका लागि तेस्रो पुस्ताको नेतृत्व विकासमा जोड
- रोजगारी अभिवृद्धिमा जोड दिदै युवाहरूको सीप, दक्षता र योग्यता वृद्धि तथा युवा श्रमिकको युनियनीकरण
- युनियनभित्र युवा सहभागिता वृद्धिका लागि कार्यथलो केन्द्रित कामहरू तथा युवा बाहुल्य नयाँ क्षेत्रको खोजी गरी संगठित गर्न अभियान
- ट्रेड युनियनका सबै संरचनाहरूमा युवा-प्रतिनिधित्वको लागि आवश्यक व्यवस्था र यसमा युवा जेन्डर सन्तुलन र सञ्चित महिला हरूको अभिलेखीकरण
- युवामा नेतृत्व क्षमता विकास गरी जिम्मेवारी दिन र उनीहरूलाई युनियनप्रति आकर्षित गर्न विभिन्न रचनात्मक युवा गतिविधिहरूको सञ्चालन
- भौतिक ट्रेड युनियन आन्दोलनको नेता आजका युवा विद्यार्थी क्षेत्रमा क्रियाशील जनशक्ति हो भन्ने कुरालाई ध्यान दिदै युवा-विद्यार्थी
आन्दोलनसङ्ग रोजगारी र श्रमबजारका विषयमा अन्तरक्रिया र सहकार्य बिस्तार ।

७. प्रवासी श्रमिकको संरक्षण

प्रवासमा कार्यरत नेपाली श्रमिकहुँ को संरक्षणमा हामीले महत्वपूर्ण उपलब्धि हुँ हासिल गरेका छौँ । यसलाई सान्दर्भिकता वैदेशिक रोजगारीमा बढ्दो सड़ख्यासँगै अझ उचाइमा पुगेको छ । तस्रथ निम्न कामहरुमा जोड दिइनेछः

- जिफन्ट सहयोग समूहहुँ को क्षमता विकास गरेन्
- नेपाली प्रवासी श्रमिकको संरक्षण र हित प्रवर्धनका लागि कुटनीतिक निकायहुँसँग सम्पर्क र सहकार्य गरेन्
- गत्य देशहुँका ट्रेड युनियनको केन्द्रहुँसँगको सम्बन्धलाई उच्च महत्व दिइ घनिष्ठता प्रवर्धन गरेन्
- विभिन्न गत्य देशहुँमा प्रवासी श्रमिक लक्षित चेतनामूलक कार्यक्रमहरु गरेन्
- आईटीयौरै र जीयौरै हुँसँगको प्रवासी श्रमिक लक्षित सहकार्यलाई बिस्तार गरेन्
- सरकार सरकार बीच टिपण्णी समझौता गरी सरकारको पहलमा वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित बनाउन दबाब सृजना गरेन्
- विश्वसनीय उत्पादनमूलक लगानीतिक प्रवाहित गराएर स्वदेशमातै रोजगारीको सृजनाका लागि बनाउन दबाब बढाउने
- विदेशमा प्राप्त अनुभव, प्रविधि र सीपको सहज प्रमाणीकरणका लागि व्यवस्था मिलाउने,
- कार्यक्षेत्रबाट नै आमनिर्वाचनहरुमा मतदानको अधिकारका लागि पहल गरेन्
- बाह्रा विश्वमा प्रवासी श्रमिकको कुटनीतिक नियोगमार्फत् संरक्षणमा लागि पहल गरेन् ।
8. अर्गनाइजिज्ड एकेडमी

अर्गनाइज्ड एकेडमीको अवधारणा महासंघ र देशको श्रमिक आन्दोलनको असल भविष्यका लागि गत महाधिवेशनबाट तयार गरिएको हुनाले यसको थप सुदृढीकरणमा निम्न बमोजिम जोड दिइनेछः 

- श्रमसम्बन्धी अनुसंधानका लागि राष्ट्रिय श्रम प्रतिष्ठानसँग सहकार्य र नीतिगत विश्लेषण र वैचारिक कामका लागि ट्रेड युनियन पोलिसी इन्स्टिच्युटको संस्थागत विकास र प्रभावकारितामा वृद्धि गरेको छ।
- नियमित ट्रेड युनियन स्कूललाई वैचारिक कोर्सहरु केन्द्रीय तहबाट र आधारस्तूल कोर्सहरु प्रादेशिक तहबाट सचालन गरेको छ र साधारण व्यवस्थापन गरेको छ।
- राष्ट्रिय श्रम सोकेन्द्रको प्रचार गरेको छ र तथा अध्ययन–अनुसंधानको भरपूर केन्द्रको रूपमा यसको विकास गरिएको छ।
- प्रशिक्षण सामग्री र अभियान सामग्रीको निर्माण र परिमार्जन गरेको छ र सचालन भएको छ।
- सबै प्रदेश र स्थानीय तहहरुमा संगठनहरुको समूह तयार गरेको छ र परिचालन गरेको छ।

9. सञ्चार र प्रचार

सञ्चार र प्रचारमा उपयुक्त ध्यान दिनु र साधनस्रोत प्रवाह गर्नु अपरिहार्य भएको निम्न कामहरु प्राधिकताका साथ गरिनेछः 

- ‘प्रत्येक सदस्यका हातमा श्रमिक खवर’ भन्दा नाराका साथ ग्राहक अभियान सञ्चालन
- श्रव्य, दश्य, छापा र अनलाइन मिडियाको काम प्रभावकारी बनाउने
- वेबसाइट व्यवस्थापन र मोबाइल एप्स
- कर्पोरेट आईडीको परिमार्जन र उपयोग
- यू–ट्यूब र अन्य सामाजिक सञ्चालको माध्यमबाट छोटा सूचना र ट्रेड युनियन शिक्षा दिने सामग्रीमा नियमित गरिएको छ।
- अन्तरराष्ट्रिय स्तरमा जानकारी प्रवाह र प्रचारमा जोड।
१०. समकालीन सरोकारका एजेंडा

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

● पर्यावरणीय समस्या र जलवायु परिवर्तनका मानव समुदाय र श्रमिक
 वर्गको स्वास्थ्य, रोजगारी र आजीविकामा परिरह्का र बढिरह्का प्रतिकूल
 असरहरू न्यूनीकरणका गतिविधि ।

● ऊर्जाको उत्पादन र प्रयोगमा श्रमजीवी जनताको पहुँच र नियन्त्रण स्थापित
 गर्ने ।

● महासंघ सदस्यहरु लगायत सम्पूर्ण श्रमिक वर्गलाई पर्यावरणीय सहस्र्रु टले
 जीवन, रोजगारी र स्वास्थ्यमा बढिरह्का प्रतिकूलताप्रति गठबंधन बनाउन
 अभियान ।

● राज्य व्यवस्था र राजनीतिक दलहरूलाई जलवायु परिवर्तन, प्रदूषण सहस्र्रु,
 व्यवसायजन्य रोग, कार्यथलोंको स्वस्थ्यका र मयादित रोजगारीका सन्दर्भमा
 गठबंधनका साथ अविलम्ब उपयुक्त कदमहरू चालन दबाब ।
Newly elected President Binod Shrestha and outgoing President Bishnu Rimal at Leadership Handover Programme