

परिपूर्ण लोकतान्त्रिक

गणतन्त्रको निरन्तरता:

श्रमजीवीवर्गको सम्मान,
समृद्धि र सिर्जनशीलता !



मे दिवस

MAY DAY 2025

१८ बैशाख २०८२

घोषणापत्र

कार्यक्रमका प्रमुख अतिथि

सम्माननीय प्रधानमन्त्रीज्यू,

जिफन्टका संरक्षक एवं प्रधानमन्त्रीज्यूका प्रमुख सल्लाहकार

विष्णु रिमालज्यू,

अन्य अतिथिज्यूहरू,

आदरणीय श्रमिक साथीहरू,

सदा झैं यो वर्ष पनि मे दिवस २०२५ हाम्रो घरआगनमा आएको छ । श्रमिकको महान चाडको यस सन्दर्भमा सर्वप्रथम संसार भर रहनु भएका सम्पूर्ण श्रमजीवीहरूमा हार्दिक शुभकामना व्यक्त गर्दछौं । साथै लोकतान्त्रिक आन्दोलन र श्रम आन्दोलनको क्रममा सहादत प्राप्त गर्नु हुने सम्पूर्ण शहीदहरू प्रति हार्दिक श्रद्धाञ्जली अर्पण गर्दछौं ।

यो वर्षको मे दिवस परिपूर्ण लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको निरन्तरता, श्रमजीवीको सम्मान, समृद्ध र सिर्जनशिलता नाराका साथ देशभरि विभिन्न कार्यक्रम सहित जिफण्टले यो दिवस सम्पन्न गरिरहेको छ । काठमाडौंमा हामी उपत्यकामा केन्द्रीय स्तरको कार्यक्रम आयोजना गरिरहेका छौं । आजको दिनमा हामी नेपाली राजनीतिमा धमिलो पानीमा माछा मार्न खोज्ने तत्त्वहरूको विरुद्ध नेपाली श्रमिकहरूको एकता प्रदर्शन गर्दै परिपूर्ण लोकतन्त्रमा मात्रै श्रमिकका अधिकारले स्थायित्व प्राप्त गर्न सक्छन् भन्ने सन्देश दिन चाहन्छौं । यसका साथै बदलिँदो नेपाली श्रम संसार र खोसिँदै गएका श्रमिकका अधिकारलाई पुनर्व्यवस्थित गर्ने काममा आवश्यक योजना सहित अगाडि बढिरहेको कुरालाई सूत्रबद्ध उजागर गर्न चाहन्छौं ।

नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनले गत वर्षमा भन्दा अझ बढी चुनौतीहरूको सामना गर्नु पर्यो । नेपालको श्रम संसारमा प्राप्त हक आधारित विषयको कार्यान्वयन गर्ने अझै सूत्रबद्ध हुन सकेको छैन । श्रम ऐनको प्रावधान अनुसार अनिवार्य रूपमा गर्नु पर्ने श्रम अडिट व्यवस्थित रूपमा हुन सकिरहेको छैन । तथापि नेपाल ट्रेड युनियन महासंघले गरेको श्रम अडिट प्रतिवेदनको आधारमा हेर्दा ५३.३५ प्रतिशत मात्र श्रमिकहरू नियमित रजगारी रहेका छन् । यसबाट के पुष्टि हुन्छ भने अधिल्लो

वर्ष भन्दा नियमित रोजगारीमा संलग्न हुने श्रमिकको संख्या गत वर्षको तुलनामा १०.६७ प्रतिशतले घटेको देखिन्छ। तसर्थ करिब ४६.६३ प्रतिशत श्रमिकहरू कार्यगत, समयगत र आंशिक रूपमा काम गरिरहेका छन्। जसमध्ये ठूलो सङ्ख्यामा श्रमिकहरू आउटसोर्सको रूपमा काममा लगाउने गरिएको छ। यस्ता श्रमिकहरू श्रमिक अधिकार र सेवा सुविधा वाट वञ्चित भई काम गर्नु पर्ने बाध्यता सृजना भएको छ। यो अवस्था भनेको श्रम क्षेत्र विगतको तुलनामा अझ भद्रगोलको अवस्थामा भएको पुष्टि हुन्छ।

यतीखेर हामीले भन्ने गरेको जुम्ल्याहा कानुनको रूपमा आएको श्रम ऐन र सामाजिक सुरक्षा ऐनको कार्यान्वयनमा श्रमिकका बेहितका विषयले मात्र प्रश्रय पाएका छन्। श्रमिकको कटौती, सेवा सुविधामा कटौती लगायत महँगीको मारमा नेपाली श्रमिकहरू परिरहेका छन्।

आदरणीय श्रमिक साथीहरू,

संविधान प्रदत्त उचित श्रम अभ्यासको हक, उचित पारिश्रमिकको हक, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक, समानताको हक, बालश्रम विरुद्धको हक, बाध्यकारी श्रम विरुद्धको हक तथा ट्रेड युनियन गठन गर्ने र सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने हकको उलङ्घन गर्ने मात्र नभई अदालतको वित्तीय क्षेत्रमा श्रम ऐन नलाग्ने र १० प्रतिशत सेवा शुल्क जस्ता विवादित फैसलाले श्रम क्षेत्रमा अझ अन्यौलता बढ्दै गएको छ। कतिपय प्रतिष्ठानमा न्यूनतम वेतन भन्दा कममा काम लगाउने, समयमा श्रमिकको ज्याला भुक्तानी नगर्ने, श्रम कानुन अनुसार सेवा सुविधा नदिने क्रम बढ्दो दरमा रहेको अवस्था छ।

रोजगारीको लागी विदेशिने श्रमिकलाई विना शुल्क टिकट र भिसाको व्यवस्था गर्नु पर्ने अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास तथा गन्तव्य मुलुकको कानुनको विपरीत गतिविधि गर्ने क्रम बढेको छ। वैदेशिक रोजगारमा जाने श्रमिकको मेडिकल शुल्क अत्यधिक बढाउने देखी जानुपूर्व गरिने तालिम शुल्क वृद्धि अर्को विडम्बना बनेको छ।

सामाजिक सुरक्षा बोर्ड लगायत श्रमिकको प्रतिनिधित्व हुने विभिन्न स्थानमा गैर श्रमिकको प्रतिनिधि लाई नै युनियनको प्रतिनिधिको रूपमा कायम राखिएको छ ।

श्रम कानुनले श्रम निरीक्षण प्रणालीलाई मजबुत बनाई हक सम्बन्धी विषयहरू प्रत्येक श्रमिकले पाउने व्यवस्था गर्न, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा लागु गर्न गराउन सरकारलाई निर्देश गरेको अवस्थामा पनि यो विषयले अनिवार्यता पाएको छैन । तथापि सरकार मातहत कार्यरत करार, अस्थायी तथा ज्यालादारी राष्ट्रसेवकलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको दायरामा ल्याउने गरेको सरकारको निर्णय स्वागत योग्य काम भएको छ ।

श्रम बजारलाई व्यवस्थित र मर्यादित बनाउनको लागि सबै श्रमिकलाई श्रम प्रशासनको पहुँच कायम गराउन विद्यमान श्रम प्रशासन सबै अवस्थाले सक्षम छैन । श्रम प्रशासनलाई सुदृढ गरी व्यवस्थित गर्न र सबै श्रमिकको पहुँचको सुनिश्चितता गर्न हाम्रो माग जारी छ ।

यतीखेर देशमा बढ्दो महँगी को कारणले श्रमिकको जीवन आक्रान्त वनेको छ । महँगी नियन्त्रण गर्न र महँगीको अनुपातमा श्रमिकको ज्याला पुनरावलोकन गरी घोषणा गरी कार्यान्वयन गराई श्रमिकको जीवन सहज बनाउने तर्फ कदम चाल्न हाम्रो जोडदार माग छ ।

आदरणीय श्रमिक साथीहरू,

श्रम कानुनले हरेक प्रतिष्ठानले श्रम ऐनका आधारभूत प्रावधानहरू कार्यान्वयन गरे नगरेको सन्दर्भमा आफैँ श्रम अडिट गरी श्रम कार्यालयमा प्रतिवेदन पेस गरी रोजगारदाता स्वयम स्वनियमन हुने विधिको अवहेलना गरिएको छ । श्रम अडिट गरेका रोजगारदाताले पनि श्रम कार्यालयमा पेस गरेको श्रम अडिट केवल द्वारा टार्ने किसिमबाट मात्र भएको छ र साह्रै थोरै सङ्ख्यामा मात्र श्रम अडिट गराउने गरिएको छ । यसैले जिफण्टले युनियन क्रियाशील भएका प्रतिष्ठानहरूको श्रम अडिट गराएका थियौं । यसका मुख्य निष्कर्षहरू निम्न बमोजिम रहेका छन् ।

- रोजगारदाताले स्वयम श्रम अडिट गर्ने व्यवस्थाबाट श्रम ऐन तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन कार्यान्वयन हुने र श्रम बजारको अराजकतामा कमी आउने ट्रेड युनियनहरूको अपेक्षा थियो। तर न्यूनतम पारिश्रमिक पनि कार्यान्वयन नगरेको अवस्था देखिएबाट रोजगारदाताहरू नै औद्योगिक शान्ति कायम गर्न पक्षमा नभएको कुराले यो वर्ष पनि निरन्तरता पाएको छ।
- श्रम ऐन अनुसार गठन गर्नुपर्ने व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति, प्रतिष्ठानको आन्तरिक व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित विनियमावली बनाउने प्रतिष्ठान अत्यन्त न्यून संख्या रहेको देखिएको छ। यसै गरी व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य समिति, श्रम सम्बन्ध समिति गठन गर्ने प्रतिष्ठान पनि नगण्य मात्र रहेका छन्। यसबाट दीर्घकालिन औद्योगिक शान्तिमा चुनौती सिर्जना हुने निश्चित छ।
- श्रम कार्यालयलाई श्रम निरीक्षण गर्ने र हरेक वर्ष पुस मसान्तसम्ममा रोजगारदातालाई श्रम अडिट प्रतिवेदन पेस गर्न लगाउने अधिकार भए पनि श्रम तथा रोजगार कार्यालय, श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य विभागले यस तर्फ ध्यान दिएको छैन।
- श्रम ऐन, २०७४ को दफा १० बमोजिमको रोजगार सम्झौता गर्दा समेत नियमित रोजगार सम्झौता गर्नु पर्नेलाई समयगत, कार्यगत गरी श्रमिकलाई मनोवैज्ञानिक रूपमा अनिश्चितता उत्पन्न गराउने, नियमित रोजगार सम्झौता गरी काममा लगाउने श्रमिकलाई तालिमे र प्रशिक्षार्थी श्रमिकको रूपमा पारिश्रमिक र सुविधा समेतबाट वञ्चित गर्ने क्रम यो वर्ष पनि बढ्दो अवस्थामा रहेको छ। यसबाट श्रमिक माथिको शोषण झन् वृद्धि भई रहेको देखिन्छ।
- रोजगारदाताले प्रतिष्ठानको मुख्य काममा समेत श्रमिक आपूर्तिकर्ता कम्पनी मार्फत काममा लगाई दैनिक नियमित ८ घण्टा काममा लगाउनु पर्नेमा १२ घण्टा सम्म काममा लगाउने प्रवृत्तिले निरन्तरता पाएको छ। आपूर्तिकर्ता कम्पनी मार्फत काममा लगाउने श्रमिकलाई ट्रेड युनियनका गतिविधिमा भाग नलिने शर्तनामा सहितको करार गराउने प्रचलनले ट्रेड युनियन अधिकारको

मात्र हनन गर्ने मात्र नभई अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डको समेत उल्लङ्घन गर्ने काम भइरहेको छ ।

- श्रम ऐन, २०७४ लागू भए पश्चात् पुरानो उपदान, सञ्चयकोष, रोजगारदाताले सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गर्नु पर्ने व्यवस्था भए पनि सो नगरी कतिपय प्रतिष्ठानमा रोजगारदाताहरूले आफै अपचलन गरी रहेको देखिएको छ । यसबाट भविष्यमा समस्या उत्पन्न हुने निश्चित छ ।
- श्रम ऐन नियम कार्यान्वयन हुँदा व्यक्तिगत श्रम विवादमा कमी आउनु स्वाभाविक हुन्छ । तर प्रचलित श्रम ऐन २०७४ अनुसार श्रमिकले आफू कार्यरत उद्योग/ प्रतिष्ठानको आर्थिक अवस्था अनुसार हरेक दुई वर्षमा सामूहिक मागदावी गर्ने, उचित पारिश्रमिक तथा सुविधा वृद्धिका लागि गरिने श्रम अभ्यास हो । तर यस्तो माग राख्ने प्रवृत्तिमा कमी हुनुमा मूलतः हक विषयमा माग राख्न नपर्ने व्यवस्था गरिनु र कार्यस्थलमा आपूर्तिकर्ता मार्फत श्रमिक आपूर्ति हुनु नै मूलभूत कारण रहेको छ । यसबाट श्रमिकहरूको सामूहिक सौदाबाजीको हक खोसिँदै जाने निश्चित छ ।
- श्रम ऐन २०७४ अनुसार सामूहिक र व्यक्तिगत माग दाबी गर्ने व्यवस्थामा यो वर्ष २०८० सालमा श्रम अडिट गरिएका उद्योग प्रतिष्ठान मध्ये सामूहिक मागदावी १४.३ प्रतिशत र व्यक्तिगत १३.८ प्रतिशतमा मात्र रहेको छ । यो अत्यन्त निराशाजनक अवस्था हो ।
- योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचीकरण हुने तर नियमित रूपमा योगदान रकम सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा नगर्ने प्रवृत्ति कायम छ । सामाजिक सुरक्षा कोषमा वैदेशिक रोजगारीमा जानेको लागि अनिवार्य गरेको कारणले संख्या वृद्धि भएको अनुपातमा नियमित योगदान हुन नसक्नुले थप चुनौती थपेको छ ।

- हरेक वर्ष श्रमिकको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्था श्रम ऐन २०७४ मा गरिएको छ । यो व्यवस्था अनुसार कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने उद्योग/प्रतिष्ठान संख्या केही बढेको देखिएको छ ।

आदरणीय श्रमिक साथीहरू,

नेपालको संविधानले सबै श्रमिकका लागि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा मौलिक हकको रूपमा व्यवस्था गरेको भए तापनि लाखौं श्रमिकहरू अझै पनि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको दायरामा आउन सकिरहेका छैनन् । सूचीकृत श्रमिकको पनि रोजगारदाताले योगदान रकम कोषमा जम्मा नगरी दिएको कारण श्रमिकहरू सामाजिक सुरक्षाको लाभबाट वञ्चित भइरहेका छन् । तथापि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रतिको बुझाइमा केही सुदृढ भएको अवस्था छ । यो अवधिमा अनौपचारिक, स्वरोजगार क्षेत्रमा सामाजिक सुरक्षाको कार्यान्वयन निराशाजनक छ । अनौपचारिक क्षेत्रको लागि सह-योगदानको अन्यौलता कायम छ । वैदेशिक रोजगारीमा जानेको लागि अनिवार्य गरिए तापनि नियमित योगदान नगर्ने र त्यसको लागि विदेशमा रहेका नेपाली श्रमिकलाई सामाजिक सुरक्षा प्रणालीसँग आबद्ध गर्न सम्बन्धित मुलुकसँग द्विपक्षीय सम्झौता समेत हुनु अनिवार्य छ । साथै योगदान नगर्ने, समयमा योगदान नगर्ने, र आबद्ध नहुने र सामाजिक सुरक्षाको कार्यान्वयनमा अवरोध सृजना गर्ने रोजगारदातालाई कारबाही गर्न कानुनमा थप व्यवस्था गर्नुपर्ने हाम्रो माग जारी छ ।

विभिन्न प्रतिष्ठानहरूले नियमित रोजगारीको कटौती गरी इन्टर्नको रूपमा श्रमिक भर्ती गर्दै श्रम शोषण गर्ने काम निरन्तर रूपमा भइरहेको छ । यसको अन्त्य गरी त्यस्ता श्रमिकलाई पनि श्रम ऐन बमोजिम रोजगारी सम्झौता गरी तलबको व्यवस्था गर्न हाम्रो माग जारी छ ।

आदरणीय श्रमिक साथीहरू,

हामीले विगत देखी नै उठाउँदै आएको श्रमका क्षेत्रहरू ब्युटिपार्लर, अटोमेकानिक्स, नाई, सडक व्यवसाय, घरेलु र घरआधारित श्रमिकलाई सामाजिक सुरक्षामा सहज

योगदान गर्न र आधारभूत सामाजिक सुरक्षाको लाभ दिन राज्य र श्रमिकबीच सहकार्य आवश्यक छ। श्रमिक तथा राज्यका तिनै तहबाट सह-योगदान (को फण्डिङ्ग) मार्फत यसलाई कार्यान्वयन हुनु पर्दछ। यसकालागि स्थानीय तहमा रहेका स्वरोजगार तथा अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकहरूको पञ्जिकरण हुने व्यवस्था मिलाई तत्काल अनौपचारिक तथा स्वरोजगार श्रमिकको लागी सामाजिक सुरक्षामा आबद्ध हुने व्यवस्था मिलाउन हाम्रो माग जारी छ।

पर्यटन क्षेत्रमा काम गर्ने पथप्रदर्शक, पोर्टर लगायतका श्रमिकहरूलाई पर्यावरणीय परिवर्तनको बहानामा रोजगारी कटौती गर्ने, सेवा सुविधामा कटौती गर्ने जस्ता काम भई रहेका छन्। यस्तो काम तत्काल अन्त्य गर्न र यो क्षेत्रका श्रमिकको सम्बन्धित स्थानीय निकायमा पञ्जिकरणको व्यवस्था गरी योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षामा आबद्ध गराउन हामी माग गर्दछौं। पर्यावरणीय परिवर्तनको असर न्यूनीकरण गर्न आवश्यक पहल गर्न जरुरी छ।

श्रमिकको जीवनमा सामाजिक आर्थिक रूपान्तरणको प्रत्याभूति दिलाउन ज्यालाजीवी श्रमिकलाई स्वरोजगारी रूपान्तरण गर्नु आवश्यक छ। यसका लागि राज्यले श्रमिक केन्द्रित कार्यक्रमको तर्जुमा गर्ने, उनीहरूलाई आवश्यक सहयोग गर्ने, कर छुट गर्ने जस्ता प्रोत्साहनमूलक कार्यक्रम तर्जुमा गर्न जरुरी छ।

नेपालको सन्दर्भमा सहरी क्षेत्रमा स्वरोजगार व्यवसाय गरी गुजारा गर्ने सडक व्यापारी र कवाडी सडकलकहरू माथि विकल्प विना धरपकड गर्ने, सामान लुट्ने, जफत गर्ने, काम गर्ने स्थान उपलब्ध नगराउने जस्ता अमानवीय कार्य तत्काल रोकी काम गरी खाने वातावरण सृजना गर्न हाम्रो माग जारी छ।

यातायात क्षेत्रका श्रमिक विरुद्ध सडकको अवस्था र सवारीको चापको आड्कलन नगरी ज्यादतीपूर्ण रूपमा जरिवाना लगाउनु श्रमिकलाई हतोत्साहन गर्ने काम हो। यस्तो कामको तत्काल अन्त्य गरी सवारी कानुनमा भएको श्रमिक विरोधी प्रावधान खारेज हुनु पर्दछ। सवारी ऐनको संशोधनमा श्रमिकको प्रतिनिधित्व अनिवार्य गराउने व्यवस्था गर्नु पर्दछ।

आदरणीय श्रमिक साथीहरू,

आम श्रमजीवीको गुजाराको माध्यम उनीहरूले प्राप्त गर्ने ज्याला हो । यस्तो ज्यालाको निर्धारण महँगीको अनुपातमा गरिनु पर्दछ । यो वर्ष न्यूनतम ज्याला पुनरावलोकनको वर्ष पनि भएकोले श्रमिकको जीवन सहज चल्ने खालको जीवोपयोगी ज्याला निर्धारण र कार्यान्वयन गरिनु पर्दछ । विद्यमान श्रमिकको ज्याला ज्याला निर्धारण प्रक्रिया मागको तुलना र बजार भाउको अनुपातमा बेमेल हुँदै आएको छ । देशमा कार्यरत निजी क्षेत्र र सरकारी निकायमा काम गर्ने सबैभन्दा तल्लो निकायमा काम गर्नेको बिचको ज्याला दरमा ठुलो भिन्नता रहेको छ । तोकिएको न्यूनतम ज्याला पनि कार्यान्वयन नगर्नेको संख्या २९ प्रतिशत प्रतिष्ठान रहेका छन् । यसतर्फ हामी राज्यको ध्यानाकर्षण गराउन चाहान्छौं ।

आजसम्म पनि स्वास्थ्य सेवीको रूपमा कार्यरत हजारौं स्वास्थ्य स्वयं सेवीहरूलाई न्यूनतम पारिश्रमिक दिने गरिएको छैन । स्वयंसेवाको नाममा श्रम शोषण राज्यबाट हुनु विडम्बना नै हो । यसैले यो स्वास्थ्य स्वयंसेवीलाई समेत न्यूनतम पारिश्रमिक र सामाजिक सुरक्षाको ग्यारेन्टी हुनु पर्दछ र घरेलु श्रमिकलाई कानुनमा उल्लेख भएको सुविधा पाउने कुराको ज्ञारेण्टी गर्न हाम्रो माग निरन्तर जारी छ ।

आदरणीय श्रमिक साथीहरू,

नेपाल श्रम आपूर्ति गर्ने मुलुकहरू मध्यको एउटा मुलुक हो । नेपालका श्रमिकहरू विश्वका विभिन्न मुलुकमा रोजगारीका लागि गइरहेका छन् । विगतमा ठुलो सङ्ख्यामा श्रमिकहरू खाडी मुलुक लगायतका मुलुकमा जाने गर्दथे भने यतीखेर नेपाली श्रमिकको गन्तव्य थपिएको छ र नेपाली श्रमिकहरू पूर्वी युरोप लगायतका देशमा पनि जाने गरेका छन् । हामीले विगतको वर्षहरूमा झैं वैदेशिक रोजगारीमा रहेका श्रमिकहरूलाई सङ्गठित गर्ने र सम्बन्धित मुलुकको ट्रेड युनियनमा सम्पर्क गराउने कार्य निरन्तर जारी राखेका छौं । यसमा सम्बन्धित मुलुकको कानुन ले दिएको सीमा भित्रै रहेर अधिकार प्राप्तिको प्रयास जारी राखेका छौं । हाम्रो प्रयासले त्यस्ता मुलुकमा श्रमिकले आधारभूत अधिकार प्राप्त गर्न सकेका छन् । यो प्रयासलाई

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन र अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघले पनि सकारात्मक रूपमा लिएका छन्। यो काम यो वर्ष पनि जारी रहने छ र नयाँ गन्तव्यमा मुलुकमा पनि सम्पर्क विस्तार गरी जिफण्ट सपोर्ट ग्रुप गठन गर्ने कामको थालनी भएको छ। यो वर्ष हामीले संयुक्त राज्य अमेरिका र जापानमा जिफण्ट सपोर्ट ग्रुप बनाउन सफल भएका छौं।

आगामी वर्ष महासंघले गर्ने कामहरू:

नेपाली श्रम बजारको अपेक्षा अनुरूप श्रमिक अधिकार, रोजगारी, सेवा-सर्त, रोजगारीको सुरक्षा, उचित पारिश्रमिक र सुविधाजस्ता विषयहरू व्यवस्थित बन्नुका साथै श्रम-लचकता र सामाजिक सुरक्षाबिच मिल्दो सन्तुलनको विषय अहिले ओझेल परिरहेको छ। श्रमिकले काम अनुसारको प्रतिफल, रोजगारीको निरन्तरता र सामाजिक सुरक्षाको पूर्ण प्रत्याभूति दिलाउने काममा लाग्नु पर्छ र लागि रहेका छौं। यसको अलावा नियमित श्रमिकको सट्टा आउटसोर्स श्रमिकलाई मात्र काममा लगाउने, न्यूनतम सेवा सुविधा समेत नदिई विभिन्न बहानामा श्रम शोषण गर्ने प्रवृत्ति बढ्दो छ। ठुलो सङ्ख्यामा कार्यरत मौसमी प्रतिष्ठानका श्रमिकहरूले न्यूनतम वेतन लगायत सामाजिक सुरक्षा वाट समेत वञ्चित रहेका छन्। तसर्थ यो वर्ष नेपाल ट्रेड युनियन महासंघले निम्न गतिविधिका साथ अगाडी बढ्नेछ।

१. श्रम ऐन, ०७४मा व्यवस्था भए अनुसार श्रमिकका 'हक-आधारित' सबै सुविधाहरू हरेक श्रमिकले काम सुरु गरेको मितिदेखि नै पाउने अवस्थाको ग्यारेण्टी गर्ने कामलाई निरन्तरता दिइनेछ।
२. श्रम ऐन, ०७४ को कार्यान्वयन सँगै सामूहिक सौदाबाजी प्रक्रियामा कमजोर बन्दै गइरहेको छ। यसले हित विवादका विषयहरू ओझेलमा परिरहेका छन्। यसले गर्दा श्रमिकहरूको युनियन प्रतिको आकर्षण घटेको छ। तसर्थ यो अवधिमा अनिवार्य श्रम अडिट गराउन र अडिटले औँल्याएका विषयका आधारमा कारबाहीको विषय बनाउन आवश्यक पहल गरिनेछ।

३. युनियन भित्र नयाँ श्रमिकलाई आकर्षित गर्न परिवर्तित श्रम बजारको अवस्था अनुसार नयाँ क्षेत्रमा कामको योजना बनाइनेछ । यसका लागि हरेक कार्यथलोमा आउटसोर्स श्रमिकको क्षेत्रमा सङ्गठन निर्माणमा काम केन्द्रित गरिनेछ ।
४. श्रम-लचकता र सामाजिक सुरक्षाबिच मिल्दो सन्तुलनको अपेक्षा गरिरहेका श्रमजीवीहरूको अपेक्षा विपरीत विभिन्न बहानामा आउटसोर्स मार्फत श्रमिकलाई काममा लगाउने, 'छड्के' बाटोबाट कानून छल्ने र विभिन्न बहानामा श्रम शोषण गर्ने प्रवृत्ति अन्त गर्नका लागि सबैका लागि सामाजिक सुरक्षाको पूर्ण प्रत्याभूति दिलाउन औपचारिक क्षेत्रका प्रतिष्ठानमा अनिवार्य सामाजिक सुरक्षा कोषमा नियमित योगदान गराउने, अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकको लागि श्रमिक पञ्जिकरण गराई सहयोगदानको ग्यारेण्टी गर्न आवश्यक कार्य गरिनेछ ।
५. आउटसोर्स श्रमिकको आगमनले प्रतिष्ठानको सामूहिक सौदाबाजीमा 'बार्गेनिङ् शक्ति' कमजोर हुँदै गएको छ । यस प्रक्रियामा सबै श्रमिकहरूको सहभागिता हुने गरी विद्यमान ट्रेड युनियन ऐनको संशोधनका लागि आवश्यक पहल गरिनेछ । साथै आउटसोर्स श्रमिकहरूलाई पनि ट्रेड युनियन अधिकार उपभोग गर्न सक्ने वातावरण तयार गर्ने तर्फ आवश्यक कार्य गरिनेछ ।
६. यो वर्ष न्यूनतम वेतन पुनरावलोकनको वर्ष भएकोले श्रमिकको न्यूनतम वेतन जीवनोपयोगी वेतनको रूपमा निर्धारण गराउन र यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन गराउन आवश्यक प्रयत्न गरिनेछ ।
७. श्रम अदालतमा सरुवाको विरुद्ध मुद्दा नलाग्ने कानुनी व्यवस्थाले व्यवस्थापनबाट यसको दुरुपयोग गरिरहेका छन् । यसले श्रमिकहरूलाई निरुत्साहित गरेको छ, । यस्तो अवस्थाको अन्त गरी युनियनका पदाधिकारी, युनियनका सक्रिय सदस्य र आम समर्थकको संरक्षण गर्न आवश्यक व्यवस्था गर्न दबाब सृजना गरिनेछ ।
८. वैदेशिक रोजगारीमा जान श्रम स्वीकृति लिँदा अनिवार्य रूपमा सामाजिक सुरक्षा कोषमा जोड्ने असल कामको सुरुवात भए तापनि निरन्तर योगदानको विधि तय नगर्नाले समस्या भएको छ । अन्तर्देशीय सामाजिक सुरक्षालाई लागू गर्न 'गन्तव्य' देशसँग द्विपक्षीय सम्झौता विना यो कुराको कार्यान्वयनमा आउन जटिलता एवं

अप्रभावकारी भएको छ। तसर्थ निर्णयले 'अन्तर्देशीय सामाजिक सुरक्षा'को कार्यक्रमप्रति नै विश्वास घट्ने सम्भावना छ। यसको अन्त गर्नु नेपालले वैदेशिक रोजगारीमा रहेकाहरूको सामाजिक सुरक्षा प्रभावकारी बनाउन गन्तव्य मुलुकसँग द्विपक्षीय सम्झौता तत्काल गर्न आवश्यक कार्य अगाडि बढाइनेछ।

९. श्रम ऐनको दायरा बाहिरका सार्वजनिक संस्थाहरू लगायत सार्वजनिक विद्यालयहरूमा शिक्षा ऐनले नसमेटेका शिक्षक कर्मचारीहरू, सरकारी करार तथा ज्यालादारी कर्मचारीहरू, स्वास्थ्य क्षेत्रका स्वास्थ्य ऐनले नसमेटेका सबै कर्मचारीहरूलाई सामाजिक सुरक्षा योजनामा सहभागी गराउन सरकारले भरखै गरेको निर्णय स्वागतयोग्य भए तापनि कार्यान्वयनको जटिलतालाई हल गर्न सबैलाई श्रम ऐनको दायराभित्र ल्याई सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत गर्न आवश्यक पहल गर्न प्रयत्न गरिनेछ।
११. रोजगारीको क्षेत्रमा देखा परेका नयाँ मोडेलहरू 'गिग' र 'प्लेटफर्म- वर्क' मार्फत काम गर्ने श्रमिकको संख्या दिनप्रतिदिन बढिरहेको छ। त्यस क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकहरू आधारभूत अधिकार वाट वञ्चित रहेका छन्। सङ्गठित नभएको कारणले शोषण चरम रहेको छ। यो क्षेत्रमा सङ्गठन निर्माणको कामको थालनी भएको छ। यसलाई गतिका साथ अगाडी बढाइनेछ।
१२. विद्यमान ट्रेड युनियन ऐनले सबै श्रमिकलाई समेट्ने र महासंघ, संघ र प्रतिष्ठानको सामूहिक सौदाबाजीमा भूमिका उल्लेख नहुँदा विद्यमान बहुयुनियनको अवस्थामा सौदाबाजी प्रभावकारी हुन सकेको छैन। तसर्थ बदलिँदो परिस्थितिलाई सम्बोधन गर्ने गरी ट्रेड युनियन ऐन, ०४९ संशोधन गरी ट्रेड युनियनको नयाँ संरचना बनाउन आवश्यक पहल गरिनेछ।
१३. सामाजिक सुरक्षाका योजनाका बारेमा कायम रहेका कतिपय द्विविधालाई हटाई सबैका लागि सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति दिलाउन, स्वयं श्रमिक सामाजिक सुरक्षा कोषको खोजी गरी सूचिकृत हुन सक्ने बनाउने तर्फ आवश्यक तालिम प्रशिक्षणको कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ। श्रमिकले कोषमा सूचिकृत नहुँदा रोजगारदाता र श्रमिकलाई के-के हानी हुन्छ, के-के लाभ हुन्छ? जस्ता विषयलाई

अझ गहन ढङ्गले बुझाउने र ऐन र कार्यविधिमा रहेका त्रुटिहरूलाई सच्याउन आवश्यक प्रयत्न गरिनेछ ।

१४. श्रम ऐन, ०७४ कार्यान्वयनपछि 'मनलाग्दी' श्रमिक-कटौतीलाई श्रम 'लचकता' भन्ने रोजगारदाताको दुराग्रह प्रति सजग रहँदै योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजनामा 'बेरोजगार सुरक्षा योजना' को व्यवस्थाका लागि पहल गरिनेछ । यस योजनामा सरकारको समेत योगदानको व्यवस्था गरी रोजगारदाताको सम्भावित 'मनपरी' र श्रम प्रशासनको असन्तुलित निर्णयलाई रोक्ने कामलाई निरन्तरता दिइनेछ ।
१५. सबै श्रम क्षेत्र लाई समेट्ने एउटै कानुन तर्जुमा गरी योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा जोड्न र सबैका लागि एकरूपता कायम गराउन कानुनले ग्यारेन्टी गर्ने आधारभूत सुविधा (हक) र त्यसभन्दा माथिको प्राप्ति (हित) का लागि आवश्यक त्रिपक्षीय र बहुपक्षीय सम्वादको लागि पहल गरिनेछ ।
१६. निर्माण, यातायात लगायत रोजगारीका अनौपचारिक/असंगठित क्षेत्रमा सिर्जनात्मक ढङ्गले श्रम कानुनको कार्यान्वयन गराउने, रोजगारीमा जानुअघि अनिवार्य सामाजिक सुरक्षा नम्बर लिने पने र सामाजिक सुरक्षा नम्बर भएकालाई स्वतः सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत गर्ने प्रणाली विकास गर्न स्थानीय तहमा आवश्यक कार्ययोजना निर्माण गराउन र निर्माण परियोजनामा संलग्न श्रमिकहरूको समस्या हल गर्नसमेत हरेक पालिकामा श्रम डेस्क राख्न पहल गरिनेछ । साथै सवारी तथा यातायात सम्बन्धी ऐन र खरिद ऐनको संशोधनमा श्रमिक पक्षीय प्रावधानको व्यवस्था गर्न प्रयत्न गरिनेछ ।
१७. सार्वजनिक यातायातमा सिन्डिकेट खारेजीपछि उपभोक्ताले सहज यातायात सेवा पाउने र श्रमिक तथा व्यवसायीको हित संरक्षण अपेक्षाको विपरीत झन् भद्रगोल अवस्थाको अन्तकालागि सहरमा डिजिटल आधारित भाडा भुक्तानी प्रणाली लागु गर्न र सार्वजनिक यातायात प्राधिकरण गठन गर्न पहल गरिनेछ र विद्यमान भद्रगोलबाट ठूला यातायात व्यवसायीले लाभ लिने साना व्यवसायी, स्व-रोजगार र मजदुरहरू ठगिने अवस्थाको अन्त्य गर्न पहल गरिनेछ । सवारी साधनको आयु

२० वर्ष तोक्ने जस्ता अव्यवहारिक निर्णय सच्चाउन र क्वालिटी सर्भिस दिने गरी व्यवस्था गर्न प्रयत्न गरिनेछ ।

१८. १० प्रतिशत सेवा शुल्कमाथिको अन्यायपूर्ण आक्रमणको अन्त्य गरी यसको पुनः कार्यान्वयनको लागि आवश्यक पहल गरिनेछ ।
१९. निर्माण, अटो मेकानिक्स र यातायात लगायतका अन्य श्रमिक संख्या बढी भएका क्षेत्रमा श्रम ऐन २०७४ र यसमा भएका व्यवस्था र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन दुवै ऐनको कार्यान्वयनको विषयलाई स्पष्ट पार्न प्रशिक्षणको व्यवस्था गरिनेछ र आधारभूत विषयको बुझाइमा एकरूपता कायम गराउने तर्फ ध्यान केन्द्रित गरिनेछ ।
२०. संविधान र कानूनबमोजिमको बहुलता र बहुदलीय विविधताको अवस्थामा सामूहिक सौदाबाजीको व्यवस्थालाई कार्यान्वयनको लागि लामो समयदेखि रोकिएको सौदाबाजी कमिटीको निर्वाचन प्रक्रियालाई नियमित गर्नको लागि थप दबाब सृजना गरिनेछ । यसको लागि श्रम प्रशासनको प्रभावकारिता बढाउने श्रम प्रशासनको सुदृढिकरणका लागि आवश्यक कार्य गरिनेछ ।
२१. श्रम ऐनको लचकताको कारणबाट प्रतिस्पर्धी बनेको श्रम बजारलाई व्यवस्थित गर्न 'जति समय, जसरी काम गरे पनि सबैलाई सामाजिक सुरक्षा' मा जोडी लचकता र सामाजिक सुरक्षा बिच सन्तुलन कायम गर्ने तर्फको कामलाई निरन्तरता दिइनेछ ।
२२. श्रम ऐन ०७४ ले 'सहकार्य र सह-अस्तित्व' आधारित श्रम सम्बन्धलाई पक्षपोषण गरेको छ । आगामी दिनमा श्रमिक र व्यवस्थापक बिच सुमधुर सम्बन्ध कायम गराउँदै श्रमिक अधिकार कटौती नहुने र सबै श्रमिकहरूले युनियनको महत्त्व बुझ्ने बनाउने तर्फ आवश्यक पहल गरिनेछ ।
२३. तालिमी (इन्टर्न) हरू युनियनको भविष्य हुन् भन्ने कुरा युनियनकर्मीहरूलाई बुझाउने र यस्ता श्रमिकहरूको ज्याला तथा सुविधा दिलाउने तर्फ पहल गरिनेछ । यसका लागि 'तालिमेलाई तलब' (वेज फर इन्टर्न) को नारा लाई निरन्तरता दिइनेछ ।

२४. श्रम कानूनबमोजिम दिइनुपर्ने बोनस र इन्सेन्टिभहरू, चाडपर्व वा अन्य बिदा र सुविधाहरू, गठन गर्नुपर्ने श्रम सम्बन्ध समिति' र 'व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य समिति' जस्ता संयन्त्रहरू गठन गराउन र 'श्रम अडिट'को लागि व्यापक दबाब सिर्जना गरिनेछ । साथै मौसमी श्रमिकलाई पनि यसमा जोड्न आवश्यक पहल गरिनेछ ।
२५. मुलुकको सङ्घीय संरचना बमोजिम संघ र प्रदेश सरकारको बिचमा जिम्मेवारी दायित्वको बारेमा तालमेल नमिलेकोले र समन्वयमा समस्या रहेको कारणले कतिपय श्रम सम्बन्धी विषय अन्योल बनेको छ । यसलाई व्यवस्थित गर्न आवश्यक व्यवस्था गरिनेछ ।

आदरणीय श्रमिक साथीहरू,

यतिखेर नेपालमा लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको खिलाफमा राजतन्त्र फर्काउन भन्दै कतै कतै हिंसा आतङ्क फैलाउने, तोडफोड गर्ने, लुटपाट मच्चाउने कामहरू भएका छन् । लोकतन्त्रमा सबैले आफ्ना कुरालाई शान्तिपूर्ण तवरले राख्ने स्वतन्त्रता रहँदा रहँदै परिवर्तनको नाममा यस्ता गतिविधि गरिनु निन्दनीय विषय हो । यो कुरा नेपालका श्रमजीवीहरूको लागि मान्य रहँदैन ।

त्यसै गरी समाज विज्ञानका दार्शनिक मूल्य मान्यता तथा राजनीतिक वैचारिक पक्षहरूमा निरपेक्ष रहेको दाबी गर्दै अति दक्षिणपन्थी तथा लोकप्रियतावादी अवसरवादले नेपालको राजनीतिक मञ्चमा भूमिका खोजेको देखिन्छ । तर यस्ता शक्तिहरूको लोकतन्त्र, गणतन्त्र तथा श्रमजीवी वर्ग प्रतिको दृष्टिकोण तथा व्यवहारहरू प्रति जिफन्ट पूर्णतया असहमत रहेका छौं । यी एजेन्डाहरूलाई वैचारिक बहस तथा शिक्षण प्रशिक्षणको विषय बनाउने आवश्यक छ ।

नेपालका श्रमजीवीहरू विधिको शासन, स्वतन्त्र न्यायपालिका, प्रतिस्पर्धात्मक र निष्पक्ष निर्वाचन र न्यायपूर्ण वितरण प्रणाली सहितको उत्पादन र उत्पादकत्व वृद्धि प्रति विश्वास गर्दछन् । यो कुरा परिपूर्ण लोकतन्त्रमा मात्र सम्भव छ । परिपूर्ण लोकतन्त्रको अवस्थामा मात्र श्रमिकहरूले प्रतिफल, रोजगारीको दिगोपना र

सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति गर्ने गर्दछन् र श्रमिकको जीवनमा समृद्धिको आभास सहितको रूपान्तरणको परिकल्पना गर्न सकिन्छ र श्रमिकहरूले आफूलाई सिर्जनशील बनाउन सक्छन् भन्नेमा हाम्रो विश्वास छ । नीति निर्माण तहमा श्रमजीवी वर्गको प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता सहित बहुसङ्ख्यक जनताको हितको पक्षमा राज्यले सम्बोधन गर्नु पर्दछ । हिंसा आतङ्क फैलाउने, तोडफोड गर्ने, लुटपाट मच्चाउने कामलाई पूर्ण निस्तेज पार्नु पर्दछ । लोकतन्त्र सुदृढ नभई हाम्रो महासङ्घको लक्ष श्रमजीवी वर्गको लागि मर्यादित र सिर्जनशील जीवनको परिकल्पना गर्न सकिँदैन । लोकतन्त्रमा मात्र श्रमिकको समृद्ध जीवनको प्राप्ति हुन सक्छ भन्ने हाम्रो विश्वास हो । तसर्थ लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको विकल्प कुनै पनि राजनीतिक प्रणाली हुन सक्दैन । यसमा नेपाली श्रमजीवीहरू सतिसाल जस्तै अडिग रहेका छौं ।

तसर्थ यो वर्ष हामीले माथि उल्लेखित गतिविधिका साथ अगाडि बढ्ने छौं , यसमा सबै साथीहरूको विगतमा जस्तै साथ सहयोग प्राप्त हुनेछ भन्ने हाम्रो विश्वास रहेको छ ।

अन्त्यमा स्वदेश र विदेशमा रहेका सम्पूर्ण श्रमिकमा पुनः मे दिवस, २०२५ को हार्दिक शुभकामना व्यक्त चाहन्छौं ।



विनोद श्रेष्ठ

अध्यक्ष

नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट)



नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट)

पुतलीसडक, मनमोहन मजदुर भवन, काठमाडौं

फोन : ४१६८०००, फ्याक्स : ४१६८०१२

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