सुदृढ एवम् परिपूर्ण लोकतन्त्र

(नीतिगत प्रतिवेदन)

सुदृढ एवम् परिपूर्ण लोकतन्त्र

(नीतिगत प्रतिवेदन)

प्रकाशक :
नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)
पुतलीसडक, मनमोहन मजदुर भवन, काठमाडौं
फोन : ४१६८०००, फ्याक्स : ४१६८०१२
इमेल : office@gefont.org वेब : www.gefont.org

प्रकाशन : २०७९ भदौ

मूल्य : रु. २००/–

डिजाइन तथा मुद्रण व्यवस्थापन :
एमएस माउस, पुतलीसडक

© GEFONT 2022

GEFONT Publication No. 148
ISBN: ???

विषयसूची

भाग १	बिथोलिएको आजको राजनीतिक शक्ति सन्तुलन	५
भाग २	श्रम तथा रोजगारी क्षेत्रमा जिफन्टका नीति र प्रभावकारिताः सामान्य समीक्षा	२३
भाग ३	श्रमजीवी वर्गको सम्मान र समृद्धिका लागि सुदृढ एवम् परिपूर्ण लोकतन्त्र	५१
भाग ४	श्रमको संसारका चुनौती : नीति र व्यवहारबीचको बेमेल	६३
भाग ५	संरचनागत सुधारको प्रस्ताव	७३
भाग ६	सहकार्यमा समस्या र प्रस्ताव	७९
भाग ७	आगामी चार बर्ष : जिफण्टको कायाकल्प	८३

भाग १

बिथोलिएको आजको राजनीतिक शक्ति सन्तुलन

१. २०७४ को आम निर्वाचनपछि सुल्झिएको राजनीतिक 'कोर्स' माथिको संकट

स्थानीय तहको निर्वाचन २०७४ पछि नेपालको राजनीतिले सही दिशा अङ्गाल्यो। अग्रगामी प्रगतिशील धार र यथास्थितिवादी दक्षिणपन्थी धारको रुपमा हाम्रो देशको राजनीति ध्रुवीकृत भयो। यसको ठोस अभिव्यक्ति २०७४ असोज १७ गते नेपाल कम्युनिष्ट पार्टी (एमाले) र नेपाल कम्युनिष्ट पार्टी (माओवादी केन्द्र) बीच बनेको चुनावी गठबन्धनबाट भयो। २०७४ मंसिरमा भएको आम निर्वाचनमा प्राप्त महत्वपूर्ण सफलताले वामपक्षीय सशक्त सरकार निर्माणको आधारमात्र बनाएन, त्यसले दुई पार्टीबीच एकीकरणको लागि थप आधारसमेत तयार गऱ्यो।

२०७५ जेठ ३ गतेको पार्टी एकतासँगै शक्ति सन्तुलन श्रमजीवी जनताको पक्षमा अनुकूल भयो। देशभक्त, लोकतान्त्रिक र समाजवाद पक्षधर शक्ति सुदृढ र उत्साहित बने। वामपन्थी आन्दोलनमा सकारात्मक सन्देश प्रवाह भयो। राजनीतिक स्थायित्वको आधार निर्माण भयो। यद्यपि, यो एकीकरण दुई पार्टीहरूको सामर्थ्य र लोकप्रियताको आधारमा नभएर, कम्युनिष्ट आन्दोलनका दुई धारको एकताको रुपमा अगाडि बढाउने प्रयास गरियो।

> मार्गदर्शक सिद्धान्त मार्क्सवाद–लेनिनवाद, रणनीतिक लक्ष्य समाजवाद, तात्कालिक कार्यक्रम समाजवाद–उन्मुख जनताको जनवाद निर्धारण गरियो। जनताको जनवाद कार्यान्वयन गर्दै समाजवादको आधार निर्माण गर्ने कार्यदिशा तय भयो। एकताको मनोविज्ञानलाई ध्यानमा राखेर पार्टीमा दुई अध्यक्षको व्यवस्था गरियो, महाधिवेशनसम्म सहमतिका आधारमा अगाडि बढ्ने विधि तय गरियो र महाधिवेशनसमेत सहमतिमै गर्ने प्रतिबद्धता व्यक्त गरियो। एकताको आवश्यकतालाई ध्यानमा राखेर मातहत कमिटीमा पनि दुवै पार्टीका तर्फबाट झन्डै बराबरीकै सङ्ख्यामा प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गराइयो। (नेकपा एमाले: २०७८)

यो परिवर्तित परिस्थितिप्रति जिफन्टको सातौं राष्ट्रिय महाधिवेशनले खुसी व्यक्त गऱ्यो।

> २०७४ नेपालको राजनीतिको कोसेढुङ्गो बन्यो। देशमा नयाँ तर सकारात्मक राजनीतिक शक्ति सन्तुलन कायम हुनपुग्यो। नेकपा (एमाले) र माओवादी केन्द्रबीच पार्टी एकीकरण गर्नको लागि २०७४ फागुन ७ गते भएको ७ बुँदे सहमतिले साना दलको खिचडीबाट राज्यसत्तालाई गिजोलिनबाट उन्मुक्ति दिएको छ। अब एमाले नेतृत्वको सत्तापक्षीय वाम–लोकतान्त्रिक प्रगतिशील ध्रुब र नेपाली काँग्रेसको नेतृत्वको गैर–वामपक्षीय दक्षिणपन्थी विपक्षीको रुपमा राजनीतिक शक्ति सन्तुलन थिग्रिएको छ। निःसन्देह आम नेपाली जनता र श्रमजीवी वर्गको लागि यत्तिको अनुकूल अवस्था नेपालको इतिहासमा कहिल्यै पनि आएको थिएन। यससँगै राजनीतिक अधिकारका लागि हुने आन्दोलन आधारभूत रुपमा सम्पन्न भएको छ। अब नेपाली समाज ‘लोकतन्त्रको लागि गरिने आन्दोलन’को सट्टा ‘लोकतन्त्रमा गरिने आन्दोलन’को चरणमा प्रवेश गरेको छ। नेपाली समाज संघर्षको कठीन चरण पार गरेर आशा र उत्साहको नयाँ युगमा प्रवेश गरेको छ। राजनीतिक उपलब्धिहरूको ठोस जगमा तीब्र विकाससहितको आर्थिक–सामाजिक रुपान्तरणतिर नेपाली समाजउन्मुख भएको छ। (जिफन्टः २०७४)

महाधिवेशनले निकालेको निष्कर्षझैं सरकारको कामले राजनीतिको 'न्यारेटिभ' नै फेरिदियो। सत्ता, समीकरण र सरकार परिवर्तनको चक्रको चर्चाको सट्टा विकास, निर्माण, समृद्धि र सुखको चर्चा हुन थाल्यो। रेल, पानीजहाज, सुरुङ, चौडा सडक, बहुउद्देश्यीय सिंचाईजस्ता विषय चिया पसलका 'टपिक' हुन थाले। सरकार सञ्चालनलाई प्रभावकारी बनाउन मन्त्रीले प्रधानमन्त्रीसँग र सचिवले मन्त्रीसँग कार्यसम्पादन करार गर्ने, प्रगतिको मुख्य सूचक तय गरेर कामको मापन गर्ने विधि अपनाइयो। कामले गति लियो। कुनै समयमा सिङ्गो आर्थिक वर्षमा केवल १० किमी मात्र सडक कालोपत्रे हुने हाम्रो मुलुकमा एमाले अध्यक्ष केपी शर्मा ओली नेतृत्वको सरकारले आफ्नो कार्यकालमा प्रतिदिन सरदर ५ किमीको रफ्तारमा कालोपत्रे सडक निर्माण भयो। प्रतिदिन कम्तिमा १२ भवन र सरदर १ भन्दा बढी झोलुङ्गे पुल निर्माण भयो। हरेक दोस्रो दिन सरदर कम्तिमा एउटा सडक पुल र हरेक तेस्रो दिन सरदर एउटा ग्रामिण पुल निर्माण भयो। भूकम्प पछिको पुननिर्माणको काम त विश्वलाई नै सकारात्मक प्रभाव पार्ने गरी सम्पन्न भयो।

विकास निर्माणको यही रफ्तारका कारण कोभिड–१९ महामारी अघिको अवस्थामा नेपालको आर्थिक बृद्धि लगातार औसत ७ प्रतिशतका दरले भयो। आर्थिक बृद्धि गर्ने विश्वका १० मुलुकभित्र नेपाल समावेश भयो। नेपालको प्रतिव्यक्ति आय (नेपाली रुपैयाँमा) ३५.२ प्रतिशतले बृद्धि भयो। करिब ९ लाख जनता निरपेक्ष गरिबीको रेखामुनिबाट माथि उकालियो। संयुक्त राष्ट्रसंघीय विकास नीति समितिले नेपाललाई अल्पविकसित राष्ट्रको सूचिबाट विकासशील राष्ट्रमा स्तरोन्नतिको लागि सिफारिस गऱ्यो।

शिक्षा, स्वास्थ्य र क्षमता अभिबृद्धिजस्ता सामाजिक विकासको क्षेत्रमा नयाँ लहर सिर्जना भयो। स्वास्थ्य बीमा सेवा विस्तार भयो। त्यसलाई प्रभावकारी ढङ्गले लागू गर्न एकैचोटी ३९६ पालिकाहरूमा पाँचदेखि पन्ध्र शैय्यासम्मका आधारभूत अस्पतालको बजेट व्यवस्थासहित शिलान्यास गरियो। मृगौला, मुटु क्यान्सरलगायतका दश विभिन्न प्रकारका गम्भीर रोगबाट पीडितको उपचार सहायता बृद्धि गऱ्यो। नेपाल, दक्षिण एशियामैं पहिलो खुल्ला दिसामुक्त मुलुक घोषणा भयो।

सबै स्थानीय तहमा रोजगार सेवा केन्द्र स्थापना भयो। श्रमसम्बन्धी सेवाहरूलाई प्रविधिमा आधारित बनाई सरलीकृत गऱ्यो। वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूका लागि श्रम

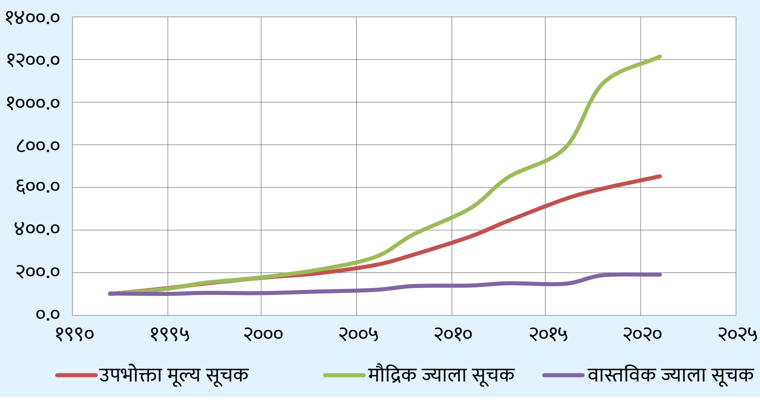
स्वीकृतिलगायतका सेवाहरू प्रदेशबाटै प्रवाह गर्न थाल्यो। पहिलो चोटी श्रमिकलाई बैंकमार्फत् ज्याला भुक्तानी दिने प्रक्रिया आरम्भ गऱ्यो।

बेरोजगारहरूलाई एक आर्थिक वर्षमा न्यूनतम १०० दिनको रोजगारी सुनिश्चित गर्न प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम सुरु भयो। यस योजनाबाट सरकार सञ्चालनको पहिलो २ वर्षमै करिब २२ लाख श्रमदिन बराबरको रोजगारी सिर्जना भयो। सरकारले राष्ट्रिय पुनर्निर्माण प्राधिकरणमार्फत भएका कामबाट ४० करोड श्रमदिन बराबरको रोजगारी सिर्जना गऱ्यो। १ लाख दक्ष र १० लाख अर्धदक्ष श्रमिकहरूलाई रोजगारी उपलब्ध गरायो। ६ हजार ईञ्जिनीयरहरूलाई तालिम दियो।

विदेशबाट फर्किएका युवाहरूलाई उनीहरूले सिकेको सीप आधारित व्यवसाय सञ्चालन गर्न परियोजनामा आधारित रु १० लाखसम्म ऋणको प्रबन्ध गऱ्यो। उच्च शिक्षा हासिल गरेका युवालाई व्यवसायमा आकर्षित गर्न शैक्षिक प्रमाणपत्र धितोमा राखी ५ प्रतिशत ब्याज अनुदानमा ७ लाखसम्म ऋण उपलब्ध गराउन थाल्यो। नवीनतम ज्ञान, सीप र क्षमता भएका उद्यमीलाई व्यवसाय सञ्चालनका लागि सुरुवाती पुँजी उपलब्ध गराउन स्टार्टअप च्यालेञ्ज फण्डको व्यवस्था गऱ्यो।

विभिन्न सामाजिक संरक्षणका प्रबन्धसहित श्रम तथा सामाजिक सुरक्षाको क्षेत्रमा 'नयाँ युग'को सुत्रपात भयो। श्रमिकहरूका लागि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा शुरु

रेखाचित्र १- वास्ताविक ज्यालाको अवस्था



भयो। महिनाको सय रुपैंयाबाट शुरु भएको ज्येष्ठ नागरिक भत्ता दैनिक १३३ रुपैंया पुऱ्याइयो। ८ प्रकारका सामाजिक सुरक्षा भत्तामध्ये कुनै न कुनै सामाजिक सहायता पाउनेको संख्या करिब १ करोड पुग्यो। एकातिर श्रमिकको न्यूनतम पारिश्रमिकमा रु ५,२०० बृद्धि भयो। अर्कोतिर वास्तविक ज्यालामा गिरावट आउन नदिन महङ्गीलाई नियन्त्रणमै राख्यो। (रेखाचित्र १)

सरकारले आफ्नो लयमा काम गरिरहेको थियो। तर सत्तारुढ पार्टी (नेकपा) भित्र भने २ वर्ष बित्दा नबित्दै गडबडी सुरु भयो। दुई पार्टीबीचको एकताले प्रतिक्रियावादी शक्ति र समग्र विपक्षीहरूका सामु चुनौतीको जुन विशाल पर्खाल खडा गरिदिएको थियो त्यसका विरुद्ध हुनसक्ने चर्को प्रतिवादलाई त्यही अनुपातमा सामना गर्ने तयारी गर्नबाट भने नेकपा स्वयं चुक्यो। यहाँसम्म कि, एकताका काम जुन हिसाबले हुनुपर्थ्यो, जसरी अगाडि बढाइनुपर्थ्यो, त्यसरी बढाउन सकेन। भावनामा बगेर तीन महिनाभित्र एकीकरणका काम टुङ्ग्याउने भन्दै सबै कमिटीहरू भङ्ग गरिए पनि वैकल्पिक व्यवस्था गरेन। यसबाट नेकपामा सङ्गठनात्मक शून्यता सिर्जना भयो।

स्थायित्व, विकास र सामाजिक न्यायलाई अगाडि बढाउने सरकारको प्रयासका विपरीत पार्टीभित्रैबाट राजनीतिक अस्थिरता सिर्जना गर्ने, सरकारका सकारात्मक काम तथा उपलब्धिलाई ओझेलमा पार्ने, विपक्षीलाई उछिनेर सरकारको विरोध गर्ने, जनतामा निराशा फैलाउने र नेपालको बाह्य सम्बन्धमा समस्या सिर्जना गर्नेसम्मका गतिबिधि भए। एकता महाधिवेशनसम्म सबै निर्णय सहमतिका आधारमा गर्ने विधिविपरीत त्यस पार्टीका केही नेताहरुबाट आफ्नै अध्यक्ष तथा प्रधानमन्त्रीका विरुद्ध मोर्चाबन्दी सुरु भयो।

> पार्टीमा बहुकेन्द्र खडा भए। दुई वर्षसम्म प्रधानमन्त्रीविरुद्ध अविश्वासको प्रस्ताव राख्न नपाइने संविधानको व्यवस्थाले गर्दा सुरुका दिनमा अलिक मत्थर रहे पनि २०७६ फागुनदेखि प्रधानमन्त्री हटाउने दृश्य–अदृश्य प्रयास सुरु भए। कालापानी, लिपुलेक र लिम्पियाधुरा समेटेर नक्सा प्रकाशन गरिएपछि र संसदबाट सर्वसम्मतिका साथ संविधान संशोधन गरिएपछि यो षड्यन्त्र तीव्र भयो। (नेकपा एमालेः २०७८)

झट्ट हेर्दा यी गतिविधि त्यस पार्टीका अध्यक्ष एवम् प्रधानमन्त्री केपी शर्मा ओलीका विरुद्ध केन्द्रित देखिए पनि सारमा त्यो मुलुकले हासिल गरेको राजनीतिक स्थायित्वलाई उल्ट्याउनेतिर लक्षित थिए। नेपालले राष्ट्रियताका सवालमा प्राप्त गरेको उपलब्धिविरुद्ध केन्द्रित थिए। जनतामा जागेको आशावाद र आत्मविश्वास विरुद्ध थिए। पराजित भएका जातीय–क्षेत्रीय–धार्मिक अतिवादलाई जगाएर राष्ट्रिय एकतालाई खल्बल्याउने उद्देश्य यिनमा निहीत थियो।

> २०७७ कात्तिक २८ गते केन्द्रीय सचिवालयको बैठकमा प्रचण्डद्वारा पार्टी अध्यक्ष विरुद्ध अचानक, गम्भीर राजनीतिक र फौजदारी अभियोगसहित आरोप–पत्र वितरण गरियो। उक्त लिखत वस्तुतः पार्टी विभाजनको औपचारिक घोषणा थियो। ...अध्यक्षलगायत अन्य कमरेडहरूबाट अभियोगपत्र फिर्ता गराएर पार्टीमा सहज वातावरण निर्माण गर्न अन्तिमसम्म प्रयत्न गरियो। प्रतिनिधिसभा विघटनको अघिल्लो दिन प्रचण्ड निवासमै पुगेर पनि पार्टी एकता जोगाउन अन्तिमसम्म आग्रह गरियो। देशी–विदेशी प्रतिक्रियावादीहरूको इच्छापूर्ति गर्न बचनबद्ध पुष्पकमल दाहाल 'प्रचण्ड' यसमा सहमत भएनन्। यस्ता गतिविधिका कारण संसद अस्थिरताको थलो बन्ने, असैद्धान्तिक र नीतिहीन गठबन्धनहरू बन्ने, सरकार बनाउने र विघटनको केन्द्रमात्रै बन्ने स्थिति उत्पन्न हुने भयो। यसै बाध्यात्मक परिस्थितिका बीच २०७७ साल पुस ५ गते प्रतिनिधिसभा विघटन गर्ने निर्णय भयो। (नेकपा एमालेः २०७८)

त्यसपछि त नेकपाभित्र अराजकता झन् उत्कर्षमा पुग्यो। पार्टीका प्रथम अध्यक्षलाई सडकबाटै कारबाही गर्ने, संसदीय दलको नेताबाट हटाउने, पार्टीको साधारण सदस्यबाटै निष्काशन गर्ने र प्रधानमन्त्रीबाट हटाउन अविश्वास प्रस्ताव पेश गर्ने र प्रदेश सरकारलाई समेत अपदस्थ गराउने काम भयो।

वैचारिक र सङ्गठनात्मक दृष्टिले त नेकपा विभाजनको डिलमा पुगेकै थियो। २०७७ साल फागुन २३ गते सर्वोच्च अदालतको फैसलाले एकीकरण प्रक्रियालाई विधिवत् रुपमै अन्त्य गर्‍यो। ठूलो उत्साहका साथ गरिएको पार्टी एकीकरण निष्कर्षमा नपुगी बीचैमा अवरुद्ध भयो।

२०७४ को आम निर्वाचनपछि सुल्झिएको राजनीतिक 'कोर्स'माथि नयाँ संकट प्रकट भयो। इतिहासमा पहिलोपल्ट बनेको कम्युनिष्ट पार्टीको नेतृत्वको शक्तिशाली सरकार अनाहक ढालियो।

२. आजको राजनीतिक शक्ति सन्तुलन

२०६२/६३ को ऐतिहासिक जनआन्दोलन, त्यसको पृष्ठभूमि, यस अवधिमा घटित विस्तृत शान्ति सम्झौता र शान्ति प्रक्रिया, संविधान निर्माणको कष्टकर प्रक्रिया र लामो सङ्क्रमणकाल, संविधानको घोषणा र यसले निर्दिष्ट गरेको राज्य व्यवस्था, त्यसपछिका महत्वपूर्ण घटनाक्रम, विगत आम निर्वाचन र त्यसले निर्माण गरेको शक्ति सन्तुलन, नेकपा (एमाले) नेतृत्वको सरकार र यसले तीब्रता दिएका सामाजिक–आर्थिक रुपान्तरणको अभियान, पार्टी एकीकरण, नेकपा काल र एकीकरण भङ्ग भएको अवस्था एवं सर्वोच्च अदालतको परमादेश तथा त्यसले खोलेको पश्चगमनको ढोकालाई समग्रमा विश्लेषण गरेर मात्र आजको राजनीतिलाई बुझ्न, विश्लेषण गर्न र सही दिशा दिन सकिन्छ।

> विगत दशकमा मुलुकले पछ्याएको कोर्स राष्ट्र र राष्ट्रिय एकतालाई सबल बनाउने, लोकतन्त्रलाई सार्थक बनाउने, सामाजिक–आर्थिक रुपान्तरणलाई तीब्र पार्ने र समृद्ध नेपाल, सुखी नेपालीको राष्ट्रिय आकाङ्क्षा पूरा गर्ने दिशातिर उन्मुख छ। छर्लङ्गै छ, यो कोर्स निर्माणमा निर्णायक भूमिका छ नेकपा (एमाले) को र केन्द्रमा पार्टी अध्यक्ष केपी शर्मा ओली। नेपाल राष्ट्र र नेपाली जनताले हासिल गर्दै गएका यी उपलब्धि मन नपराउने, प्रतिरोध गर्ने र उल्ट्याउन चाहने पक्षहरूलाई यो कोर्स मन नपर्नु स्वाभाविकै हो। यसलाई उल्ट्याउन उनीहरू लामो समयदेखि प्रयत्नशील थिए। संविधान बन्न नदिने, प्रगतिशील र देशभक्त सरकार विस्थापन गर्ने (२०७२/७३), अवसरवादी गठबन्धन निर्माण गर्ने, निर्वाचन हुन या वामपन्थीहरूको बहुमत रोक्न विगतमा भएका प्रयास दृष्टान्तका रुपमा छन्। तर पनि यी सबै अवरोध चिर्दै विगत निर्वाचनमा वामपन्थीहरूलाई बहुमत प्राप्त भयो। नेकपा एकढिक्का रहुञ्जेल संवैधानिक रुपमा यो कोर्स उल्ट्याउन सम्भव थिएन। तसर्थ, नेकपा विभाजनको प्रयास सुरु भयो। यसका लागि अस्थिरतामा रमाउने, भयदोहन (ब्ल्याकमेलिङ) गर्न सकिने र सजिलै उपयोग हुने प्रचण्डलाई प्रयोग गरियो। उनको उग्र महत्वाकाङ्क्षालाई दुरुत्साहन गर्दै नेकपा विभाजनको बिन्दुसम्म पुऱ्याइयो। (ज्ञवालीः २०७८)

तर अस्थिरता र पश्चगमनका लागि यतिमात्र पर्याप्त थिएन। त्यसैले नेकपा (एमाले) लाई सत्ताबाट बाहिऱ्याउने र विभाजन गर्ने षड्यन्त्र सुरु भयो। यसका लागि संविधानको विचलन र निर्दलीय व्याख्या, न्यायालयको दुरुपयोग, दल विभाजनसम्बन्धी कपटपूर्ण अध्यादेश, निर्वाचन आयोग र सभामुखका कानुनविपरीतका कदमलगायत सबै अस्त्रहरू प्रयोग भए। लामो समय पार्टीको नेतृत्व गरेका, पार्टीलाई तेस्रो शक्तिमा क्षयीकरण गरेर नेतृत्व परित्याग गरेका र कुण्ठा एवं प्रतिशोधबाट ग्रस्त नेता (हरू) लाई प्रयोग गर्दै, लोकतान्त्रिक मूल्यको उपहास गर्दै पार्टी विभाजन गरियो।

यस परिवर्तनसँगै मुलुकलाई उल्टो बाटो हिँडाउने प्रयास सुरु भयो। एकपछि अर्को जनघाती, राष्ट्रबिरोधी काम अघि बढाइयो।

> भूमि आयोगको विघटन, जयसिँह धामीको विषयमा लज्जास्पद लाचारी र मौनता, कालो धनलाई सेतो बनाउने प्रपञ्च, विभिन्न विकास परियोजनाहरूको खारेजी, न्यायाधीशहरूको मुद्दा सेटिङ र लेनदेन– यी प्रतिनिधिमूलक घटना मात्रै हेर्ने हो भने पनि यो गठबन्धन पश्चगमनको औजार बनेको र मुलुकले हासिल गरेको कोर्स उल्ट्याउने प्रयासलाई तीव्र पारिएको सहजै देख्न सकिन्छ। (ज्ञवालीः २०७८)

२०७४ सालको निर्वाचनमा वाम–लोकतान्त्रिक तालमेल कतिपयको इच्छाविपरीत भयो। त्यस तालमेलले देशव्यापी रूपमा ठूलो सफलता हासिल गर्न सक्यो। सरकारको माध्यमबाट जब तीव्र परिवर्तनका कामहरू सुरु भयो, त्यसपछि प्रतिरोध गर्ने, प्रतिवाद गर्ने र त्यसलाई उल्ट्याउने कोशिस एकदम मुखर भएर आयो। नेकपा सग्लो रहुञ्जेल त संवैधानिक ढंगले 'कोर्स उल्टाउन' सम्भव थिएन। सैनिक विद्रोह सम्भव थिएन। बाह्य हस्तक्षेप पनि सम्भव थिएन। जनतामा चरम असन्तुष्टी बढाएर सामाजिक अराजकता ल्याउनु त झनै सम्भव थिएन। के गर्ने ? यो कोर्सलाई कसरी उल्ट्याउने ? उनीहरूमा छटपटी थियो।

घर भत्काउने हो भने घरको धुरी खाँबो भत्काउनु पर्‍यो, मुख्य पिलर भत्काउनु पर्‍यो। त्यसैले नेकपाको विभाजन नै यो कोर्स उल्ट्याउनका निम्ति एउटा सबैभन्दा महत्वपूर्ण पाटो हो भन्ने ठाने। त्यसैले ती पात्रहरू, ती प्रवृत्तिहरू केन्द्रित भए। नेकपाभित्र सबैभन्दा कमजोर ठाउँ जहाँ छ त्यहीं प्वाल पार्न सकिन्छ भन्ने निष्कर्ष निकाले। खोज्दै जाँदा भेटिनुभयो कमरेड प्रचण्ड। जसका निम्ति सिद्धान्त, आदर्श सबै कुराहरू उपयोगिता मूल्यबाहेक केही पनि छैन। युज गर, थ्रो गर (प्रयोग र फ्याँकी देऊ)। (झवालीः २०७८)

२०७७ फागुन २३ को (नेकपा एकीकरण गर्दा नाम सम्बन्धी विवाद) सर्वोच्च अदालतको फैसला कानुनी फैसला मात्रै हो। चाहँदा नयाँ नाममा एकतालाई निरन्तरता दिन फैसलाले रोकेको नै थिएन। निर्वाचन आयोगले १५ दिनको समय दिएको पनि थियो। नेकपा एकढिक्का रहुञ्जेल अस्थिरता हुनै सक्दैन थियो। अस्थिरता नभएपछि 'खेल्न' पाईंदैनथ्यो। नेकपा विभाजित भए पनि साविक एमालेसँग १ सय २१ सिट छँदैथियो। एमाले देशको नेतृत्वमा छँदैथियो। वैकल्पिक सरकार बन्ने सम्भावना थिएन। मुलुक फेरि त्यही कोर्समा अगाडि बढ्ने सम्भावना देखिएपछि षड्यन्त्रको दोस्रो श्रृङ्खला सुरु भयो। एमाले विभाजन गर्ने र एमालेको सरकारलाई सत्ताबाट बाहिऱ्याउने प्रक्रिया सुरु भयो।

के मात्रै गरिएन, संविधानको धारा ७६(५) को निर्दलीय व्याख्या गरियो। बहुदलीय व्यवस्थाभित्र निर्दलीय अभ्यास ? सामान्यतः यो कल्पनाभन्दा बिलकुलै बाहिरको कुरा हो। एमाले विभाजनका लागि संविधानको त्यो हदसम्मको तोडमरोड भयो। रातारात अध्यादेश ल्याइयो। निर्वाचन आयोगको दुरुपयोग गरियो। सबैभन्दा आपत्तिजनक त सभामुखको भूमिका रह्यो। यस्ता अनेकौँ प्रपञ्च रचेर नेकपा (एमाले)मा विभाजन ल्याइयो, एमालेलाई सरकारबाट हटाइयो। (झवालीः२०७८)

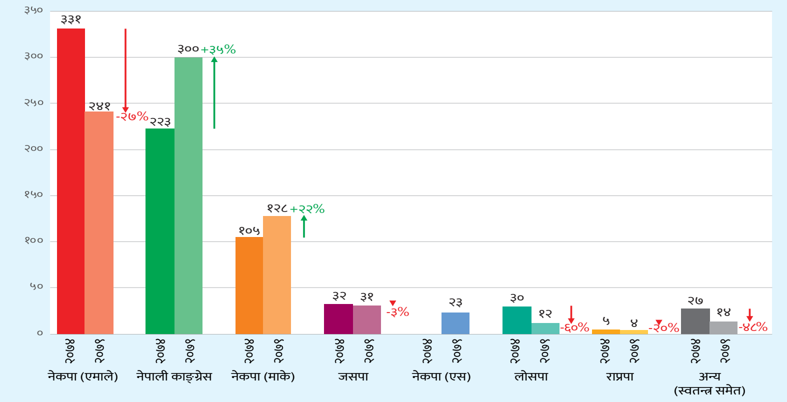
यससँगै अहिले एउटा श्रृङ्खला पूरा भएको छ। यी घटनाक्रमहरूलाई केवल एउटा सरकार परिवर्तन मात्रै भनेर बुझ्ने वा एकजना प्रधानमन्त्रीको ठाउँमा अर्को प्रधानमन्त्री नियुक्त गरिएको भनेर बुझ्ने गल्ती गर्नुहुन्न। यो आफैंमा पश्चगमन हो, १२/१५ वर्ष लगाएर निर्माण गरिएको 'कोर्स' उल्टाउने प्रयत्नस्वरुप चालिएको कदम हो। त्यसका नकारात्मक प्रभावहरू अहिले आम नेपालीले महसुस गरिरहेको हुनुपर्छ।

> सामाजिक तनाव बल्लबल्ल थिग्रिएको नेपाली समाजलाई फेरि उथलपुथलतिर लैजाने प्रयास सुरु भयो। उहाँहरूले कम्फरटेबल सरकार भनेर जुन भन्दै आउनुभएको थियो, त्यही खालको अभ्यासहरू सुरु भए। सारमा भन्दा हामीले परिवर्तनको 'कोर्स'को प्रतिनिधित्व गर्छौं। त्यो 'कोर्स' विरुद्धका शक्तिहरू अहिले एकै ठाउँमा जम्मा भएका छन्। हेर्दा तीनवटा वामपन्थी, एउटा अलिअलि सोसलिस्ट काँग्रेस मिलेर गठनबन्धन बनेको देखिए पनि सारमा यो दक्षिणपन्थी गठबन्धन हो। काँग्रेसको निर्णायक भूमिका यसमा छ। अरु त त्यसका 'स्याटलाइट' मात्रै हुन्। मुलुकलाई दक्षिणपन्थी दिशातिर लैजाने प्रयासस्वरुप यी कामहरू भएका छन्। (ज्ञवालीः२०७८)

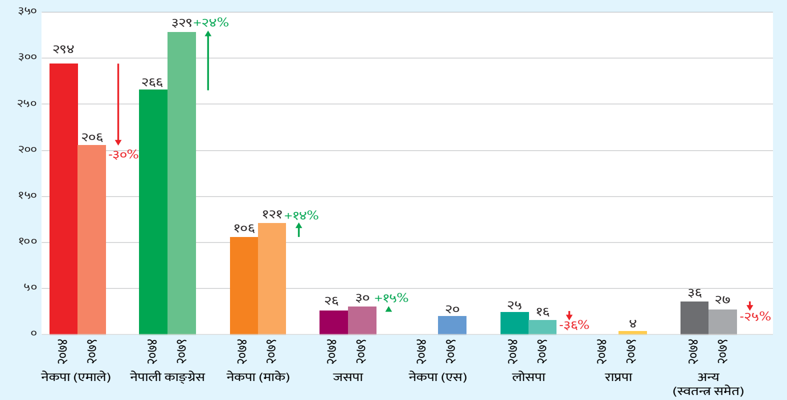
यही पृष्ठभूमिमा स्थानीय तहको निर्वाचन हालै सम्पन्न भएको छ। एकातिर एमाले र अर्कोतिर प्रतिगामी गठबन्धनको बीचमा सम्पन्न निर्वाचनको परिणामपछि नेकपा (एमाले) सकियो, खुम्चियो र यसको "निरन्तर ओरालोतिरको यात्रा" शुरु भयो भन्ने पर्सेप्सन (अवधारणा) स्थापित गर्ने अभियान पनि शुरु भएको छ। नगरपालिका र गाउँपालिकाका प्रमुख र अध्यक्ष पदमा २०७९ को निर्वाचनमा काङ्ग्रेसले ४३.७ प्रतिशत सिट र एमालेले २७.३ प्रतिशत सिट जितेको छ। यसरी अघिल्लो निर्वाचनको तुलनामा गठबन्धन र त्यसको नेता– नेकाँले धेरै र एमालेले केही कम स्थानमा जितेको छ (रेखाचित्र २ (क) र (ख))।

तर लोकप्रिय मतको आधारमा एमालेले आफ्नो पहिलो स्थान कायम गरेको छ। एमालेविरोधी गठबन्धनको सामूहिक हमला, लामो समयसम्मको आन्तरिक विवाद र त्यसपछि भएको पार्टी विभाजनले निर्माण गरेको अनिश्चयको मनोविज्ञानलाई समेत चिर्दै एमालेले प्राप्त गरेको उपलब्धी वास्तवमा उल्लेखनीय छ।

रेखाचित्र २ (ख)- स्थानीय तह निर्वाचन २०७९ र ०७४ मा निर्वाचित कार्यकारी उपप्रमुख



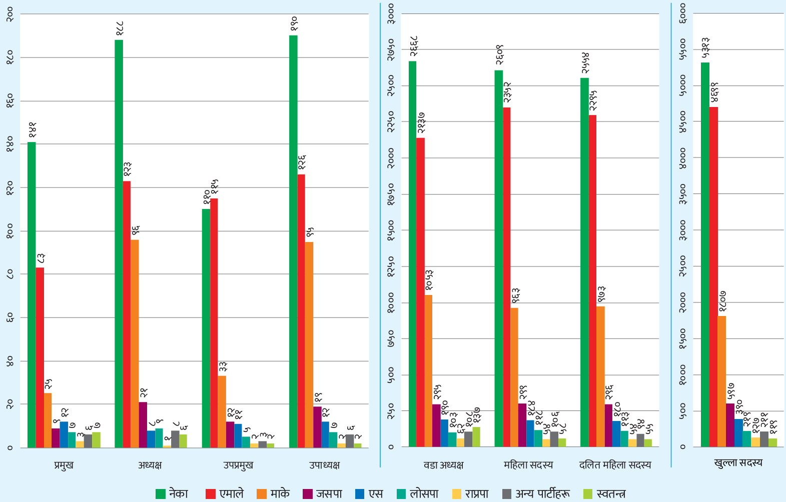
रेखाचित्र २ (क)- स्थानीय तह निर्वाचन २०७९ र ०७४ मा निर्वाचित कार्यकारी प्रमुख



देशभर हाल निर्वाचित कूल ३५ हजार ४५ जना जनप्रतिनिधिमध्ये काङ्ग्रेसले ३९ प्रतिशत, एमालेले ३४ प्रतिशत र माकेले १४ प्रतिशत पदमा जित हासिल गरेका छन्। जसपा ४, एस ३, लोसपा २, राप्रपा १ र स्वतन्त्रसहित अन्यको पद संख्या ३ प्रतिशत छ (रेखाचित्र ३)।

सिट संख्याको हिसाबले नतिजामा आएको यो परिवर्तनको मुख्य कारक एमालेविरुद्ध निर्माण गरिएको गठबन्धन हो। यद्यपि यसप्रकारको गठबन्धनको चरित्र अस्थायी हुन्छ र यसले कुनै पनि दलको दीर्घकालीन क्षमता वा शक्तिको पुस्ट्याइँ गर्दैन पनि। मतको

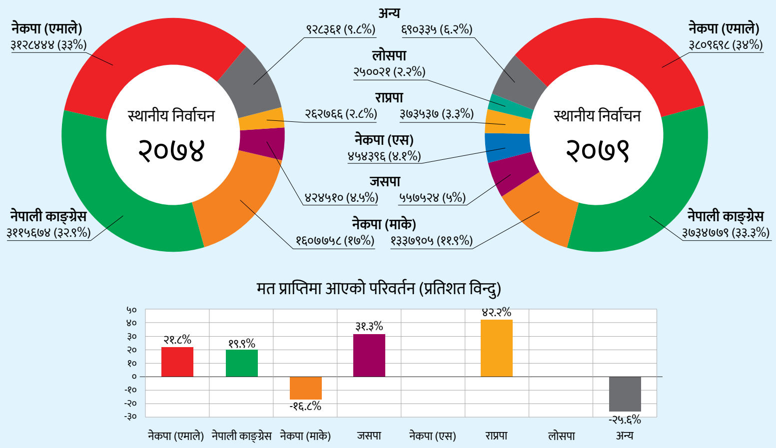
रेखाचित्र ३- स्थानीय तह निर्वाचन २०७९ मा निर्वाचित पदाधिकारी तथा सदस्यहरू



तरलता प्रत्येक निर्वाचनमा अनुमानित १० देखि १५ प्रतिशतसम्म हुन्छ। उम्मेद्वार, निर्वाचनमा उठाइएका मुद्दा, अभियानको प्रभावकारिताजस्ता तात्कालिक कारणले पनि यस्तो मत बहकिने गर्छ। 'बरालिने' मत सामान्यतयाः गठबन्धनतिर आकर्षित हुने सम्भावना बढी हुन्छ। त्यसैले गठबन्धन थोरैमात्र 'यताउता' हुँदा पनि चुनावी नतिजामा उलटपुलट हुनसक्छ। दलहरूले प्राप्त गरेको मत–विश्लेषण गर्दा २०७९ को स्थानीय तहको चुनावी मुख्य प्रतिस्पर्धा नेकपा (एमाले) र एमालेका विरुद्ध बनाइएको गठबन्धनको नेता काङ्ग्रेसका बीचमा भएको छ। गठबन्धनमा अन्य दलको भूमिका सहयोगीको स्तरमा छ। विगतमा नेकपा हुँदै एमालेमा भएको आन्तरिक विवाद र पार्टी विभाजनले समेत मतदातामा केही न केही नकारात्मक प्रभाव पारेको देखिन्छ। यसको लाभ पनि मूलतः नेपाली काङ्ग्रेसले लिएको देखिन्छ।

नगरपालिकाका प्रमुख र गाउँपालिकाका अध्यक्षले प्राप्त गरेको समग्र मतको विश्लेषण गर्दा स्थानीय तहको यस निर्वाचनमा पनि ०७४ सालमा झैं एमालेको पहिलो स्थान कायमै छ। एमालेले अघिल्लो निर्वाचनमा सदर कूल मतको एक तिहाई मत (३३%) हासिल गरेको थियो। यस निर्वाचनमा एमालेले लोकप्रिय मतमा एक प्रतिशत (३४%) बृद्धि गरेको छ (रेखाचित्र ४)।

रेखाचित्र ४- स्थानीय तह निर्वाचन २०७४ र २०७९ को दलगत मत तथा त्यसमा आएको परिवर्तन



एमालेले पाएको यो मत अघिल्लो निर्वाचनमा पाएको सदर कूल मतभन्दा ६ लाख ८१ हजार २५४ बढी हो। प्रतिशतमा पहिले पाएको मतभन्दा २१.८ प्रतिशतले बढी हो।

दुवै निर्वाचनमा नेपाली काङ्ग्रेस दोस्रो स्थानमा रहिआएको छ। नेकाँले २०७४ को निर्वाचनमा ३२.९ प्रतिशत मत पाएको थियो। यस निर्वाचनमा काङ्ग्रेसले प्राप्त गरेको मत ३३.३ प्रतिशत छ। काङ्ग्रेसले पाएको यो मत अघिल्लो निर्वाचनमा पाएको मतभन्दा ६ लाख १९ हजार १०५ अर्थात् १९.९ प्रतिशतले बढी हो।

नेकपा माओवादी–केन्द्र दुवै निर्वाचनमा तेस्रो स्थानमा छ। तर माकेको मत एमाले र काङ्ग्रेसभन्दा निकै कम छ। अघिल्लो (२०७४) निर्वाचनमा माकेले पाएको मत प्रतिशत १७ थियो। यस निर्वाचनमा माकेको लोकप्रिय मत करिब १२% मात्र छ। माओवादी केन्द्रको लोकप्रिय मत अघिल्लोपटक पाएको मतभन्दा (२ लाख ६९ हजार ८५३) झन्डै १७% ले घटेको छ।

नेकपा (एमाले) बाट चोइटिएर बनेको नयाँ दल नेकपा (एकीकृत समाजवादी)ले ४ प्रतिशत मत पाएको छ। अन्य साना दलहरूको जनमत क्रमशः खुम्चिँदै गएको देखिन्छ।

मत परिणामले नेकपा (एमाले)का विरुद्ध गरिएको योजनाबद्ध विभाजन र निर्वाचनमा भएको पाँचदलीय गठबन्धनको सामूहिक घेराबन्दी तथा आक्रमणले समेत यसको जनाधारमा खास प्रभाव पारेको देखिन्न ।

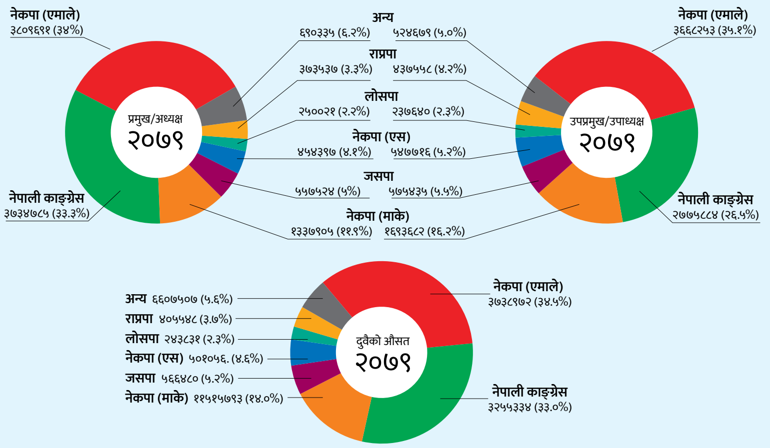
यस कोणबाट वामपन्थी शक्ति केन्द्रका रूपमा नेकपा (एमाले) स्थापित भएको छ ।

नगरपालिकाका प्रमुख तथा गाँउपालिकाका अध्यक्षलाई प्राप्त मतका आधारमा विश्लेषण गर्दा मधेस प्रदेश, कर्णाली प्रदेश र सुदूरपश्चिम प्रदेशबाहेकका प्रदेशहरूमा पनि नेकपा (एमाले) पहिलो पार्टी भएको छ ।

नगरपालिका प्रमुख र गाउँपालिकाका अध्यक्षको तुलनामा उपप्रमुख (उपमेयर/उपाध्यक्ष) पदमा एमालेले प्राप्त गरेको मत १ प्रतिशतले बढी छ । काङ्ग्रेसले उपप्रमुख पदमा पाएको मत प्रमुखको तुलनामा झन्डै ७ प्रतिशत कम छ (रेखाचित्र ५) ।

प्रमुख र उपप्रमुख पदमा दलहरूलाई प्राप्त मतको औसत निकाल्ने हो भने पनि एमाले पहिलो (३४.५%), काङ्ग्रेस दोस्रो (३०%) र माओवादी केन्द्र तेस्रो (१४%) स्थानमा नै देखिन्छन् ।

रेखाचित्र ५- पालिकाका प्रमुख/उपप्रमुख र औसत मत प्रतिशत



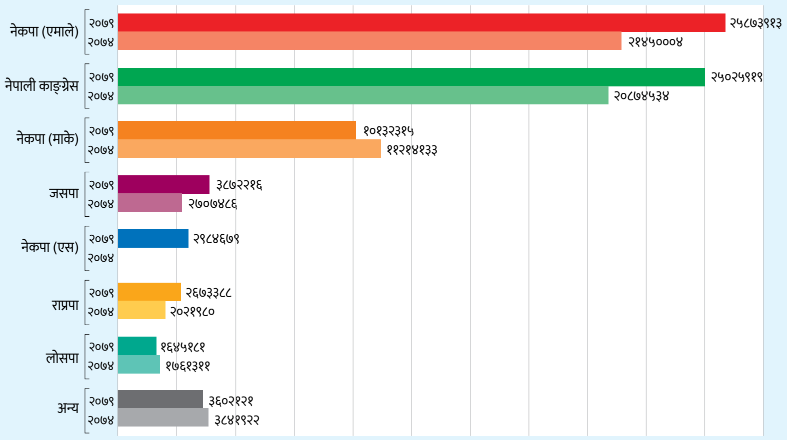
पालिकाका प्रमुख–अध्यक्ष, उपप्रमुख–उपाध्यक्ष, वडाअध्यक्ष, महिला सदस्य, दलित महिला सदस्य र दुई खुला सदस्यसहित निर्वाचन भएको सातै पदमा पाएको कूल मतको आधारमा पनि एमालेले सबैभन्दा बढी मत पाएको छ। सबै पदमा प्राप्त सदर मत (७ करोड ५८ लाख ९ हजार ७३२) मध्ये एमालेले ३४.१३ % (२ करोड ५८ लाख ७३ हजार ९१३) मत पाएको छ। २०७४ को निर्वाचनमा एमालेले यी पदमा ३३.३८% प्रतिशत (२ करोड १४ लाख लाख ५० हजार) मत पाएको थियो।

दुवै निर्वाचनमा दोस्रो मत पाएको काङ्ग्रेसले यस निर्वाचनमा ३३.५८% (२ करोड ५० लाख २५ हजार ९१९) मत पाएको छ। काङ्ग्रेसले एमालेको भन्दा ८ लाख ४७ हजार ९९४ मत कम पाएको छ।

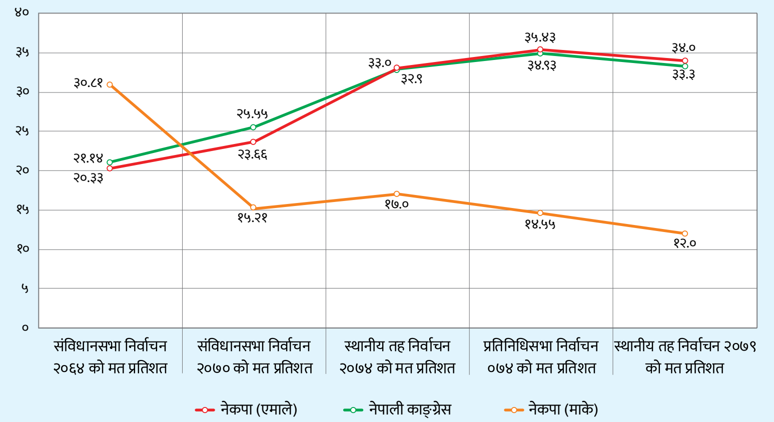
यसपटक माओवादी केन्द्रले १ करोड १ लाख ३२ हजार ३१५ मत पाएको छ। माकेले स्थानीय तहको निर्वाचन २०७४ मा पाएको मत (१,१२,१४,१३३) भन्दा यसपालि १० लाख ८१ हजार ८१८ मत कम पाएको छ (रेखाचित्र ६)।

यसरी नेपाली राजनीति एकातिर नेकपा (एमाले) र अर्कातिर नेपाली काङ्ग्रेस रहेको दुई ध्रुबमा विस्तारै ध्रुबिकृत भएको स्पष्ट देखिन्छ। २०६४ को संविधानसभाको

रेखाचित्र ६- सातै पदका निर्वाचित जनप्रतिनिधिले पाएको समग्र मत



रेखाचित्र ७- पाँचवटा निर्वाचनका लोकप्रिय मत र तीन दल



निर्वाचनपछि एमाले र काङ्ग्रेसको जनाधारमा भएको निरन्तर बृद्धि र अन्य दलहरूको जनमतमा रहेको उतार/चढावले पनि यही तथ्यलाई पुष्टि गर्छ (रेखाचित्र ७)।

सारमा, अहिलेको शक्ति संरचनामा गैर–एमाले दलहरू गैर–वामपक्षीय राजनीतिक धारको प्रतिनिधि र जनधारमा पहिलो रहेको एमाले वामपक्षीय राजनीतिको मियोको रुपमा रहेको अर्को धारको प्रतिनिधि रहेको छ।

श्रमजीवी वर्गको
नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ
आठौं राष्ट्रिय महाधिवेशन
७-१० साउन, काठमाडौं

भाग २

श्रम तथा रोजगारी क्षेत्रमा जिफन्टका नीति र प्रभावकारिता: सामान्य समीक्षा

१. भरोसायोग्य युनियन आन्दोलनको जन्म दिने हाम्रो गौरवशाली इतिहास

२० जुलाई १९८९। अन्तर्राष्ट्रिय रुपमा मे दिवस मनाउने निर्णय गरेको सय वर्ष पुगेको दिन। वि.सं. २०४६ साल साउन ५ गते साउने झरीको त्यस दिन। निरंकुश राजतन्त्रको प्रत्यक्ष नेतृत्वमा रहेको निर्दलीय तानाशाही पञ्चायती व्यवस्था र त्यस प्रतिक्रियावादी सत्ताका एजेण्टहरूको धुर्त नजरबाट आफुलाई बचाउँदै नेपाली श्रमजीवी आन्दोलनको एउटा विशिष्ठ समूह गोप्यरुपमा सुरक्षित हलमा भेला भयो। सोही भेलाले लामो समयदेखि नेपालमा क्रियाशिल विभिन्न ट्रेड युनियनहरूबीच समन्वयकारी संयन्त्रको रुपमा आवश्यकता महसुस गरिएको ट्रेड युनियनहरूको छाता संगठन– नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट) स्थापना गर्ने ऐतिहासिक दायित्व पुरा गऱ्यो।"

२० जुलाई २०१४। जिफन्ट स्थापनाको रजत वर्ष मनाउँदै गरेको दिन। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका महानिर्देशक गाई राइडर (आइटियुसीका संस्थापक महासचिव)ले समारोहलाई सम्बोधन गर्दै भन्नुभयो–

> पच्चीस वर्षको अवधिमा जिफन्ट हुर्कियो। नेपाल र विश्वको ट्रेड युनियन आन्दोलनमा गणना गर्नयोग्य सदस्यको रूपमा उभियो। सन् २००६ मा भियनामा हामीहरूले मिलेर स्थापना गरेको अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन केन्द्र (आइटियुसी) को संस्थापकहरूमध्ये तपाईंहरू पनि एक हुनुहुन्छ। .... जिफन्ट एउटा सानो भिल्कोको रूपमा उदायो र अहिले नेपालमा मात्र होइन नेपालभन्दा बाहिर पनि समृद्धि र श्रमजीवी वर्गको प्रगतिको लागि दिगो शान्तिको मार्गदर्शक बन्ने काम गरिरहेको छ। .. तपाईंहरूप्रति मेरो उच्च सम्मान छ र तपाईहरूले गर्नुभएको कामको प्रशंसा गर्छु।

त्यसैदिन आइटियुसी–एपीका पहिलो महासचिव नोरियुकी सुजुकीले भन्नुभएको थियो–

> २५ वर्षदेखि हामीले तपाईहरूको गतिविधिलाई अवलोकन गर्दै आएका छौं । आफ्नो मुलुकमा श्रमिकको अधिकार सुनिश्चित गर्न, उनीहरूको कार्यावस्थामा सुधार ल्याउन र जीवनस्तर उकास्न तपाईंहरूले पाउनुभएको अनेकौं सफलता गर्ब गर्न लायकको छ ।

ग्लोबल युनियन फेडेरेशन– युनियन नेटवर्क इन्टरनेशनल, एशिया प्रशान्त क्षेत्र (युनी–एप्रो)का तत्कालिन महासचिव क्रिस्टोफ अङले भन्नुभएको थियो–

> जिफन्ट युनी–एप्रोको मूल्यवान् सहयात्री हो । हाम्रो सम्बन्ध अर्थपूर्ण सहकर्मीहरूको सम्बन्ध हो, जुन हाम्रा असल विश्व बनाउने समान लक्ष्यतिरको साझा दृष्टिकोण तथा दृढ प्रतिबद्धतामा आधारित छ ।

निर्माण क्षेत्रमा क्रियाशिल ठूलो ग्लोबल युनियन बिल्डिङ तथा उड वर्कस् इन्टरनेशनल (बिडब्लुआई) का महासचिव एम्बेट युसुनले आफ्नो सन्देशमा भन्नुभएको थियो–

> विगत १५ वर्षदेखि म पनि जिफन्टको उदय र अग्रगतिको साक्षी छु । जिफन्टको नेतृत्वलाई सन् २००३ मा पहिलो चोटी भेट्दा यसको लक्ष्य र योजना सुनेको छु । बिडब्लुआई देशभित्र होस् वा बाहिर निर्माण क्षेत्रमा युनियन विस्तारको लागि जिफन्टको दह्रो प्रवर्द्धक हो । म यसको दिनानुदिनको प्रगति देख्ने अवसर पाउने व्यक्ति पनि हुँ । जिफन्टको समर्थक हुन पाएकोमा म गर्ब गर्छु ।

संविधानसभाका अध्यक्ष सुवासचन्द्र नेम्बाङले भन्नुभएको थियो–

> धेरै अप्ठ्यारा र निरंकुश यातनाहरूलाई खेप्दै, तिनीहरूसँग जुध्दै नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)ले सफलता हासिल गरेको छ, किनकि यो देशको मूलधारको आन्दोलनको केन्द्रमा छ । म हार्दिक बधाई दिन चाहन्छु ।

२८ मार्च २०१८ (२०७४ चैत १४)। सातौं राष्ट्रिय महधिवेशनको उद्घाटन समारोह। आइटियुसीका महासचिव स्यारन बरोले महाधिवेशनलाई सम्बोधन गर्नुभयो–

> कत्तारमा नेपाल र यसको छिमेकी मुलुक, यहाँसम्म कि अफ्रिकाबाट समेत श्रमिकहरू कार्यरत छन् । तर त्यहाँ जिफन्टले संगठन गर्ने कुरामा अग्रणी भूमिका निर्वाह गरिरहेको छ। त्यसैको नतिजास्वरुप, (सरकारसँग) सम्झौता भई कतारमा यसै महिनाको अन्त्यसम्ममा आइएलओको कार्यालय स्थापना हुँदैछ। यसको लागि तपाईंहरूलाई, तपाईंहरूको शक्ति, योगदान, स्वीकार्यताका लागि धन्यवाद दिन चाहन्छु । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम आन्दोलनमा भएको यो योगदान जिफन्ट, यसका नेता तथा कार्यकर्ताहरूका लागि पनि गौरवको विषय हो।

भिडियो सन्देशमार्फत् आइएलओ गबर्निङ बडीका अध्यक्ष ल्युक कोर्टेबिकले थप्नुभएको थियो–

> हामी भन्न सक्छौँ– जिफन्ट र आइएलओ बीचको सहकार्यको कुनै सीमा छैन। तपाईंहरूले उदाहरण नै प्रस्तुत गर्नुभएको छ– मध्यपूर्वका राष्ट्रहरू, त्यसमा पनि कतार जस्तो मुलुकको निर्माण क्षेत्रमा कार्यरत नेपाली श्रमिकलाई संगठित गरेर ट्रेड युनियन आन्दोलनले सीमापारी पनि भूमिका निर्वाह गर्न सक्छ। आइएलओको आधिकारिक प्रतिनिधि मण्डलको सदस्यको हैसियतमा कतार भ्रमणको क्रममा मैले आफैंले थाहा पाएँ, जिफन्टका प्रतिनिधिहरूले श्रमिकको अधिकार संरक्षण गर्न कसरी उनीहरूलाई जानकारी तथा प्रशिक्षण दिन्छन्। म विश्वस्त छु, कतारी सरकारलाई श्रमिकका अधिकार संरक्षण गर्ने सम्झौतामा पुऱ्याउन र काफला प्रणाली अन्त्य गराउने यो नै पहिलो खुट्किला हो।

सातौं राट्रिय महाधिवेशनलाई उद्घाटन गर्दै सम्बोधन गर्दा तत्कालिन प्रधानमन्त्री केपी शर्मा ओलीले भन्नुभएको थियो–

> न्याय कसलाई चाहिन्छ – पीडितलाई / सम्पन्नता कसलाई चाहिन्छ गरीबलाई / गरिबीबाट मुक्ति कसलाई आवश्यक छ – जो गरिब छ उसैलाई / अधिकार कसलाई चाहिन्छ – जो अधिकारबिहीन छ उसलाई / यी कुराहरूमा तपाईंहरूले बोक्नुभएको विचार आज नेपालमा कसैले चुनौती दिन नसक्ने गरी स्थापित भएको छ। संसारको मजदुरहरू एक हौ पनि भन्ने र अनावश्यक रुपमा मजदुरहरू नै एकआपसमा लडने जुन प्रवृत्ति थियो त्यसको तपाईंहरूले अन्त्य गर्नुभएको छ। स्वस्थ प्रतिस्पर्धा पनि गर्ने र मजदुरहरूको मुद्दामा एकजुट भएर अगाडी बढ्ने कार्यमा तपाईंहरूले सफलता पाउनुभएको छ। देशभित्र यो कार्य सम्भव बनाउनुभएको छ र विश्वमञ्चमा आफूलाई स्थापित गराउनुभएको छ। मजदुर आन्दोलनको नेतृत्व तपाईंहरूले उदाहरणीय रुपमा प्रस्तुत गरिरहनुभएको छ। यसैले म जिफन्टलाई बधाई दिन चाहन्छु।

यी भनाइहरू जिफन्ट, यसको इतिहास, संघर्ष र उपलब्धिलाई संक्षेपमा बताउने प्रमाणहरू हुन्। स्थापनाको ३३ बर्षपछि फर्किएर हेर्दा यो उचाई हासिल गर्न जिफन्टले 'जस्तो परिस्थिति– सोहीअनुरुप चुनौतीको सामना गर्ने नीति' अवलम्बन गरेको छ।

२. हाम्रा नीतिहरू: 'दुनियाँले नेपाली श्रमको संसारलाई जिफन्टको नजरबाट हेरोस्'

नेपाली श्रमको संसारलाई जिफन्टको नजरबाट हेरियोस् भन्ने मान्यतामा जिफन्टले नीतिगत नेतृत्व गऱ्यो। यहाँ विभिन्न कालखण्डमा लिइएका नीति, कारण र प्रभावकारिताको संक्षिप्त चर्चा गरिएको छ।

२.१ स्थापनाकालिन नीति :

देशमा पञ्चायती शासन व्यवस्था थियो। दलहरू प्रतिबन्धित थिए। मजदुरहरू शोषित थिए। यही कारण पञ्चायती व्यवस्थाका विरुद्धमा मोर्चाबन्दी हुँदैथियो। आन्दोलनकारी मध्येको एक दल– तत्कालिन नेकपा (माले)ले ठान्यो, पञ्चायती शासनविरुद्ध लड्न देशभरका मजदुरलाई संगठित गर्नैपर्छ। र, त्यसका लागि देशमा ट्रेड युनियनहरूको एउटा सशक्त महासंघ चाहिन्छ। ०३७ सालदेखि त्यस पार्टीले 'एक सम्पर्क– एक व्यक्ति–एक इकाई–एक एक्सन..' जस्ता हिंसात्मक कारबाहीमार्फत् परिवर्तन ल्याउने

आफ्नो राजनीतिक कार्यदिशा बदलेको थियो। नयाँ नीति– 'मिलिटरी एक्सन (सैन्य कारबाही)' हैन 'मिलिट्याण्ट मास मुभमेण्ट (सशक्त जनआन्दोलन)' ले परिणाम ल्याउँदै थियो। पहिलेको भूमिगत काम र भूमिगत संगठनको ठाउँमा खुल्ला गतविधिमार्फत् हस्तक्षेप गर्ने गतिविधि अघि बढाइएका थिए। विद्यार्थी संगठन पुनः संयोजित हुँदै थियो, त्यतिखेर तहल्का मच्चाइरहेको विद्यार्थी आन्दोलनमा अनेरास्ववियूको नेतृत्व स्थापित हुँदै थियो। औद्योगिक क्षेत्रमा नयाँ मजदुर यूनियन (नेस्वमयू) संगठित हुँदै थियो। यातायात, होटल र पर्यटनजस्ता क्षेत्रमा संगठित मजदुरहरूको अतिरिक्त परम्परागत मजदुर आन्दोलनलाई नयाँ स्वरुप दिनेगरी सरकारी विद्यालयका शिक्षकहरूको आन्दोलन अघि बढेको थियो। न्युन वेतनिक कर्मचारीहरू र प्रोफेशनलहरूको संस्थाहरू समेत पेसागत संगठनको नाममा ट्रेडयुनियन आन्दोलनको छाताभित्र संलग्न हुँदै थिए। हाम्रो जस्तो देशमा सीमित दायरालाई प्रभाव पार्ने परम्परागत औद्योगिक क्षेत्रको हड्तालालाई आम नेपालीलाई समेत प्रभावित गर्ने नेपाल बन्दसँग एकाकार गरिंदै थियो।

यो परिवर्तित परिस्थितिमा ट्रेड युनियनहरूको साझा महासंघको आवश्यकता महसुस गरिएको थियो। यद्यपि, पञ्चायती शासनभित्र कुनै पनि संघ/संस्था निर्माण तथा सञ्चालन गर्न सजिलो थिएन। समन्वय बेगर क्रियाशील श्रमजीवी वर्गको ट्रेड युनियनलाई एउटै केन्द्रबाट परिचालित गर्न पनि सम्भव थिएन। यही आवश्यकता पुरा गर्न २०४३ सालको मे दिवस (वैशाख १८ गते) मा महासंघ घोषणा गर्ने योजनासहित एउटा आयोजक कमिटी समेत बन्यो। तर यस प्रक्रियामा संलग्नमध्ये केही मजदुर

नेताहरूको गिरफ्तारी र अध्यक्षका लागि प्रस्तावित मजदुर नेताको यसप्रतिको अरुचीले त्यतिबेलाको प्रयास सफल हुन सकेन।

तर २०४६ साल साउन ५ गतेको दिन भने जिफन्ट जन्माउने साईत बोकेर आयो। त्यही दिन राजधानीको लगनस्थित एक जना सफाई मजदुर (प्रकास नेपाली) को घरमा नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट) गठन गरियो। दलहरू प्रतिबन्धित रहेको बेला, ट्रेड युनियनहरूको अन्य कुनै महासंघ नभएको बेला स्थापित जिफन्टले २००३ साल फागुन २१ गते विराटनगरको मिल्स आन्दोलनमा नेतृत्व गर्ने मजदुर युनियनकै उत्तराधिकार हासिल गऱ्यो। निरङ्कुश राजतन्त्र र पञ्चायती शासनको विरुद्ध, मौलिक हक तथा प्रजातान्त्रिक अधिकारको लागि क्रियाशिल सबैको साझा आवाजको रुपमा जिफन्ट क्रियाशील भयो। त्यसैले जिफन्टले श्रमजीवी वर्गमाथिको सदियौं देखिको शोषण र साशन अन्त्य गर्न **"संघर्ष र श्रमिक परिचालन"** को नीति अङ्गाल्यो।

- मुलुकको सार्वभौम अधिकार जनतामा निहीत रहन्छ,
- जनताका शत्रुहरू जस्तै, सामन्तवाद, साम्राज्यवाद, प्रभुत्ववाद तथा नोकरशाहीतन्त्रको अन्त्य भएपछि मात्र मुलुकको समृद्धि सम्भव हुन्छ
- मजदुर यूनियनको प्रमुख शक्ति भनेको दमित र शोषित पीडितहरूप्रतिको क्रान्तिकारी ऐक्यबद्धता नै हो,
- शान्तिपूर्ण वार्ता, दवाव तथा आन्दोलनजस्ता सम्पूर्ण उपायको अवलम्बनबाट नै मजदुरका समस्या समाधान हुन्छन्।

त्यसबेलाका सबै नीति र कार्यक्रमहरू प्रजातान्त्रिक अधिकारको प्राप्ति र तानाशाही व्यवस्थाको अन्त्यमा केन्द्रित थिए। तसर्थ जिफन्ट स्थापनालगत्तै तत्कालीन अवस्थामा भूमिगत रहेका राजनीतिक दलहरूले घोषणा गरेको २०४६ साल फागुन ७ बाट शुरु हुने बहुदलीय राजनीतिक व्यवस्था प्राप्तिको आन्दोलनमा सहभागी हुने निर्णय गऱ्यो। प्रत्येक औद्योगिक क्षेत्रमा आमहडताल घोषणा गऱ्यो र मजदुरहरूलाई सम्पूर्ण कारखाना बन्द गरेर आन्दोलनमा सहभागी हुन आह्वान गऱ्यो। श्रमिकहरू काम बन्द गरेर सडकमा आए। त्यतिबेला नै औद्योगिक हबको रुपमा स्थापित वीरगञ्ज–पथलैया कोरिडरमा त करिब–करिब सबै कारखानाका श्रमिकहरू आन्दोलनमा उत्रिए।

चर्को दमन र धरपकडलाई चिर्दै नेपाली जनताले आन्दोलन शुरु भएको ५२ औं दिनमा ३ दशक लामो तानाशाही व्यवस्था फ्याँके। देशमा प्रजातन्त्र आयो। बहुदलीय

व्यवस्था स्थापनासँगै फेरिएको परिस्थितिले जिफन्ट र यसको नेतृत्वको आन्दोलनलाई नयाँ गन्तव्यतिर अघि बढायो।

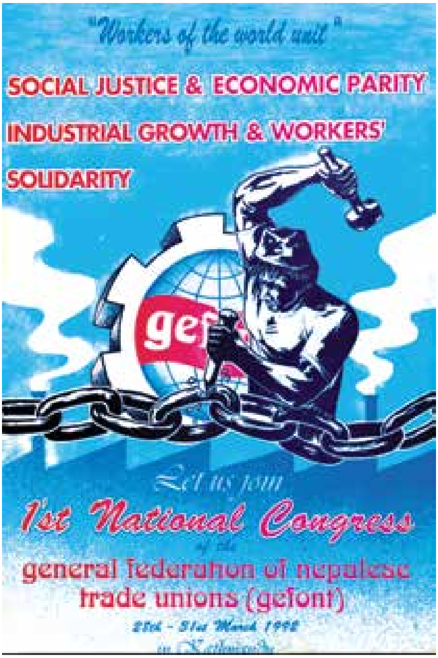
२०४७ साल असार ३० गते जननेता मदन भण्डारीको प्रमुख आतिथ्यमा जिफन्टले पुल्चोकस्थित इञ्जिनीयरिङ्ग अध्ययन संस्थानमा पहिलो खुला कार्यक्रमको रुपमा राष्ट्रिय भेला आयोजना गऱ्यो। यो भेलाले संविधान निर्माण, आम निर्वाचन र श्रमिकपक्षीय कानुन निर्माणको अजेण्डासहित संघर्षका कार्यक्रम पुनः संयोजित गऱ्यो।

०४७ सालमा जिफन्टले खुल्ला हुँदा यसको सदस्य संख्या २५ हजारमात्र थियो। अहिले यसको सदस्य संख्या ४ सय ५० हजार नाघेको छ। त्यो स्थानदेखि आजको स्थानसम्मको यात्रामा जिफन्टले थुप्रै प्रयोग र अभ्यासमार्फत् आफ्नो नीति र योजनालाई परिस्कृत गरेको छ। यसका लागि जिफन्टले स्थापनादेखि सातौं राष्ट्रिय महाधिवेशनसम्म व्यापक अन्तक्र्रिया, विषद् छलफल र बहस आयोजना गर्दै आएको छ। जिफन्टको सामु उत्पन्न चुनौतीको सामना गर्न र अग्रगति हासिल गर्न लिइएका नीतिगत निर्णयहरूको यस महाधिवेशनमा स्मरण र समीक्षा आवश्यक छ। पहिलो राष्ट्रिय महाधिवेशनदेखि हालसम्म गरिएका नीतिगत समृद्धि र उपलब्धिको यात्रा सङ्क्षेपमा तल चर्चा गरिएको छ।

२.२ पहिलो राष्ट्रिय महाधिवेशन (२०४८ चैत १५–१८): सामाजिक न्याय र आर्थिक समानता, औद्योगिक विकासको निम्ति मजदुर एकता

नीतिमा परिवर्तनका मुख्य पक्ष : श्रमजीवी वर्गमाथिको शोषण/उत्पीडन विरुद्धको संघर्ष अझै लामो समयसम्म जारी राख्नुपर्ने आवश्यकतालाई यस महाधिवेशनले मनन गऱ्यो। सामाजिक न्याय आर्थिक समानतासहितको औद्योगिक विकासबाट प्राप्त हुने र त्यसका लागि मजदुर एकता हुनुपर्ने नीतिगत मान्यता महाधिवेशनले अघि साऱ्यो।

त्यस महाधिवेशनको नीतिगत परिवर्तन थियो– दशकौं लामो संघर्षबाट प्राप्त उपलब्धिलाई संस्थागत गर्ने र वर्गसंघर्षको नाममा दिशाहीन 'रट' मात्र लगाइरहने होइन, 'सम्वाद र संघर्ष'को व्यावहारिक बाटो अपनाउँदै श्रमजीवी वर्गको जीवनमा परिवर्तन ल्याउनुपर्छ।



यसै बर्ष, तीन दशकपछि भएको आम निर्वाचनमा जिफन्ट सक्रिय रुपमा सहभागी भयो। नवनिर्वाचित जनप्रतिनिधिहरू मार्फत श्रमिकका मुद्दाहरूलाई कार्यान्वयन गर्नका लागि संसदमा लबिङ गरियो। सबैको सहयोग र हाम्रा प्रतिनिधिहरूको अथक प्रयासपछि नेपालको इतिहासमा पहिलोपटक श्रम ऐन २०४८ र ट्रेड यूनियन ऐन २०४९ जारी गराउन हाम्रो आन्दोलन सफल भयो।

यस महाधिवेशनले जिफण्टको जारी नीतिमा फेरबदल गऱ्यो। परिवर्तित राजनीतिक परिस्थितिअनुरुप विभिन्न नयाँ कार्यक्रमहरू घोषणा गरियो। जस्तै :

- टु–क्याम्पेन भनेर चिनिने छुट्टै खालको ट्रेड युनियन शिक्षा कार्यक्रम
- मजदुरका लागि निःशुल्क कानुनी सहायता कार्यक्रम
- बालश्रम विरुद्धको अभियान
- व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यसम्बन्धी सचेतना कार्यक्रम
- ऐक्यबद्धता (आपतकालीन) कोष स्थापना।

२.३ दोस्रो राष्ट्रिय महाधिवेशन (२०५२ चैत ३–६): राष्ट्रियता, प्रजातन्त्र, विकास र शान्ति– हाम्रो श्रमनीति, मजदुर हित र औद्योगिक क्रान्ति

नीतिमा निरन्तरता : पहिलो राष्ट्रिय महाधिवेशनले निर्देशित गरेअनुरुप विगतका संघर्षहरूबाट प्राप्त उपलब्धिलाई थप संस्थागत गर्न यो महाधिवेशन राष्ट्रिय श्रमनीतिको अवधारणा तयार गर्नेमा केन्द्रित भयो। तत्कालीन समयमा कतिपय नीति निर्माताहरू

समेत श्रम ऐनलाई नै श्रमनीति ठान्दथे। त्यसैले जिफन्टले सम्बन्धित सरोकारवालाहरूको गलत बुझाइलाई सच्याउनु पर्ने आवश्यकता महसुस गऱ्यो।

यस महाधिवेशनको ३ बर्षपछि जिफन्टले आफ्नो स्थापनाको एक दशक पुरा गर्दै थियो। तर यस अवधिसम्म पनि मुलुकमा श्रमनीति बनेको थिएन। तसर्थ, यस महाधिवेशनबाट पारित दस्तावेजको नाम नै **राष्ट्रिय श्रमनीतिः हाम्रो दृष्टिकोण र अडानहरू** राखियो। जसमा निम्न विषयहरूमा विश्लेषण गरिएको थियो।

- श्रमनीति सम्बन्धी हाम्रो अवधारणा र पृष्ठभूमि
- विद्यमान श्रम कानुनहरू : संक्षिप्त चर्चा
- औद्योगिक सन्दर्भः
    - हाम्रो प्रसंगमा औद्योगिक क्रान्ति
    - पुँजीको चरित्र
    - आर्थिक उदारीकरण र आर्थिक समायोजन
    - औद्योगिक सम्बन्धबारे छोटो चर्चा
- कृषि मजदुरसम्बन्धी सवाल
- ज्याला नीति र ज्याला सम्बद्ध पक्षहरू
- बालश्रम
- महिला मजदुरी
- वैदेशिक रोजगार सन्दर्भ

- स्वरोजगार श्रमजीवीहरू
- व्यवस्थापनमा श्रमिक सहभागिताको प्रश्न
- श्रमिक सहकारी
- मजदुर शिक्षा र तालिम

यस अवधिमा टु क्याम्पेन (ट्रेडयुनियन शिक्षा) मार्फत् श्रम नीतिसम्बन्धी बुझाई प्रस्ट बनाउनेमा केन्द्रित गरियो। बुद्धिजीवीहरूसँग परामर्श गर्ने र जिफन्टको अवधारणामा आयोजना गरिएका छलफलमा विज्ञहरूलाई सहभागी गराउने काम भयो। कार्यस्थलमा बहुयूनियनका कारण सिर्जित श्रमिकबीचको विभाजनलाई रोक्नका लागि ‘एक वर्गः एक संगठन, एक युनियनः एक आवाज’को अवधारणा प्रचारित गरियो। कमैया मुक्ति आन्दोलन तथा कृषि मजदुरहरूलाई संगठित गर्ने अभियान सुरु भयो। बाल श्रम विरुद्धको कार्यक्रमले निरन्तरता पायो।

भविष्यमा आउनसक्ने चुनौतीलाई सामना गर्नसक्ने क्षमता अभिबृद्धिका लागि जनशक्ति तयार पार्न ‘जिफन्ट क्याडर टप १००’ कार्यक्रम सुरुवात गरियो। ‘प्रतिनिधित्वमात्र होइन समान सहभागिता’ भन्ने नाराका साथ युनियनमा महिला सहभागिता बढाउनका लागि बिशेष अभियान सुरु गरियो। महाधिवेशनले व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य अभियानलाई निरन्तरता दिने तथा सन् २००० भित्र आफ्नै भवन निर्माणका लागि सदस्यहरूबाट एक दिनको पारिश्रमिक योगदान गराउने निर्णयसमेत गर्‍यो।

यसबाट प्राप्त उपलब्धिलाई निम्नानुसार सङ्क्षेपीकरण गर्न सकिन्छः

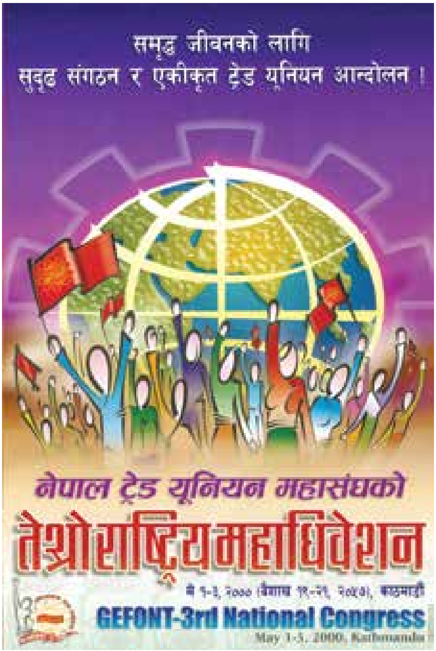
- २०५४ मा पहिलोपटक राष्ट्रिय श्रम सम्मेलन आयोजना भयो, जिफन्टको अवधारणाअनुरुपको राष्ट्रिय श्रम नीति घोषणा भयो।
- श्रमनीति अनुरुप श्रम ऐन ०४८ र ट्रेड युनियन ऐन ०४९ मा संशोधन।
- जिफण्टको अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन केन्द्रका कार्यक्रममा संलग्नता सुरु, जिफण्टका घटकहरुको ग्लोबल युनियन फेडेरेशनमा संलग्नता र आबद्धता सुरु।
- एक दशक लामो जिफन्टको नेतृत्वमा सञ्चालित कमैया मुक्ति आन्दोलन सफलता–उन्मुख (साउन २, २०५७ मा कमैया मुक्तिको घोषणा नै भयो)।

२.४ तेस्रो राष्ट्रिय महाधिवेशन (२०५७ वैशाख १९–२१): समृद्ध जीवनको लागि सुदृढ संगठन र एकीकृत ट्रेड युनियन आन्दोलन

नीतिमा मुख्य परिवर्तन: तेस्रो राष्ट्रिय महाधिवेशन जिफन्ट स्थापनाको एक दशक पछि आयोजना भएको थियो। तसर्थ नीतिगत दस्तावेज जिफन्टको एक दशक लामो अनुभवलाई झल्काउने प्रकृतिको थियो। महाधिवेशन नवनिर्मित भवनलाई जिफन्टको मुख्यालयका रुपमा उद्घाटन गरी सुरु भयो। अघिल्ला महाधिवेशनले गरेको घोषणाको सफल कार्यान्वयन भयो।

- सन् २००० मा सम्पूर्ण चिया बगान बालश्रम मुक्त घोषणा गरिए। सन् १९९५ मा जिफन्टले गरेको सबै चिया बगानलाई नयाँ शताव्दीको सुरुमा बालश्रम मुक्त बनाउने घोषणा पुरा भयो।
- मे १, २००० मा जिफन्टको मुख्यालयका रुपमा मनमोहन मजदुर भवन उद्घाटन भयो। ५० हजारभन्दा बढी श्रमिकहरूको ऐक्यबद्धताले परिणाम थियो।

यस सम्मेलनमार्फत् दुईवटा मुख्य नीतिगत दस्तावेज बनाइए– जसलाई **'हाम्रो गौरवमय १० वर्षहरू'** तथा **'२१ औं शताब्दीमा प्रवेशसँगै'** भनियो। नीतिगत दस्तावेजमा एकीकृत श्रमिक आन्दोलन निर्माणमा जिफन्टको प्रयास, जिफन्टको संगठन र परिचालनको काम, एक दशकको संघर्ष र श्रम कारबाही, श्रम शिक्षा अभियान, सामाजिक विषयमा जिफन्टको संलग्नता, सामाजिक सुरक्षासम्बन्धी



गतिविधि, श्रम कानुन तथा ट्रेड यूनियन अधिकार र समसामयिक राजनीतिक अवस्था आदिलाई विश्लेषण गरिएको थियो। यही महाधिवेशनको संघारमा जिफन्टले पहिलोपटक आफ्नो शक्ति, कमजोरी, अवसर तथा चुनौतीको विश्लेषण समेत गर्‍यो।

नीति र योजनाहरूको विश्लेषण तथा कार्यक्रमहरूको पुनरावलोकन पछि निम्न विषयमा आधारित ६ बुँदे नीतिगत सुझाव तयार पारियो :

- राजनीति, राजनीतिक दल तथा ट्रेड यूनियनको आपसी सम्बन्ध
- अन्तराष्ट्रिय ट्रेडयुनियन आन्दोलनसम्बन्धी जिफन्टको दृष्टिकोण
- एकीकृत ट्रेडयुनियन आन्दोलनका लागि सिफारिस
- विश्वव्यापीकरण, नीजीकरण, ज्याला तथा औद्योगिक नीति, वर्गसंरचना तथा वर्गसंघर्ष जस्ता समसामयिक विषयमा जिफन्टको दृष्टिकोण
- कृषि, सेवा, सामाजिक विषय, ठूला औद्योगिक समूह, बहुराष्ट्रिय कम्पनी तथा ट्रेड यूनियन सदस्यता आदि काम केन्द्रित नीतिहरू।

यिनै नीतिमा आधारित भएर जिफन्टले सन् २००३ देखि २००७ सम्मका लागि **नेपाल ट्रेड युनियन महासंघको श्रमिक अजेण्डा** तयार गर्‍यो। ७ बुँदामा व्याख्या गरिएको उक्त अजेण्डाका मुख्य पक्ष निम्न थिएः

- असल ज्याला प्रणाली स्थापित र विकसित गर्ने (उच्च ज्यालाको लक्ष राख्नेः ११ बुँदामा व्याख्या)
- रोजगारी अभिबृद्धिका लागि प्रभावकारी भूमिसुधार (भूमिसुधारको लक्ष : ५ बुँदामा व्याख्या)
- श्रम कानुनको प्रभावकारी कार्यान्वयन (श्रम निरीक्षण प्रणालीको लक्षः ४ बुँदा र थुप्रै उपबुँदामा व्याख्या)
- सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको स्थापना र विकास (योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषको स्थापनाः ४ बुँदामा व्याख्या)
- वैदेशिक रोजगारी (नेपालको काम नेपालीलाई नै पहिला : १३ बुँदामा व्याख्या)
- तालिम, उत्पादकत्व र आयआर्जन कार्यक्रम (तालिमको आवश्यकताः ५ बुँदा र थुप्रै उपबुँदामा व्याख्या)

- श्रमसँग सरोकार राख्ने संस्थाहरूको प्रजातान्त्रिकरणका लागि उपायहरू अपनाउने (कार्यथलोको प्रजातान्त्रिकरण : ६ बुँदामा व्याख्या)

यिनै कार्यक्रमको आधारमा श्रमिकहरूको 'एक आवाज सपना' व्यवहारमा उतार्न जिफन्टले नेपाली श्रम संसारको आफ्नो मुख्य प्रतिस्पर्धी नेपाल ट्रेड यूनियन काँग्रेससँग सहकार्यका लागि उच्चस्तरीय कार्यदल बनाउन प्रस्ताव गऱ्यो। पहिलोचोटी युनियन आन्दोलनले व्यवसायीहरूसँग श्रम बजार लचकतालाई सामाजिक सुरक्षामार्फत् सन्तुलनमा राख्न स्पष्ट आग्रह गऱ्यो। यस अबधिमा भएका २ वटा घटनाहरु महत्वपूर्ण छन्ः

- सरकारबाट भएको श्रमिक बिरोधी रबैया रोक्न संयुक्त आन्दोलनको घोषणा,
- माओवादीका हिंसात्मक अराजक गतिबिधि र निरङ्कुश राजतन्त्रको अलाकतान्त्रिक कदम बिरुद्ध व्यापक श्रमिक परिचालन।

२.५ **चौथो राष्ट्रिय महाधिवेशन** (वैशाख १९–२१, २०६१)**: प्रजातन्त्र, शान्ति र अग्रगमनका लागि एकल युनियन।**

नीतिमा मुख्य परिवर्तन : जिफन्टको चौथो राष्ट्रिय महाधिवेशन जटिल र संकटपूर्ण राजनीतिक परस्थितिबीच गरिएको महाधिवेशन हो। एकातिर संवैधानिक भनिएको राजतन्त्र निरङ्कुश हुँदै गएको थियो भने अर्कातिर मूलधारका राजनीतिक दलहरू शासन सञ्चालनमा अक्षम बन्दै गएका थिए। परिस्थितिलाई अझ जटिल बनाउँदै हिंसात्मक विद्रोहले गति लिन थालेको थियो। जनमानसमा ठूला भ्रमहरू खडा भएका थिए, निराशाको पारो दिनानुदिन बढ्दै थियो। श्रमजीवीहरू द्वन्द्वको चपेटामा पिल्सिएका थिए। यस विषम परिस्थितिमा जिफन्टले पहिलोपल्ट आगामी राजनीतिक परिदृश्य कस्तो हुनसक्छ भन्ने पूर्वानुमानसहितको विश्लेषण गऱ्यो। त्यसपछि श्रमजीवीहरूलाई सामुहिक रुपमा आसन्न सङ्टको सामना गर्न तयार रहन पनि सचेत गरायो। 'एक युनियन'को अवधारणाले ट्रेड युनियनका दुई प्रतिस्पर्धी राष्ट्रिय केन्द्रहरू– जिफन्ट र एनटीयुसीबीच आपसी सहकार्यमा प्रगति भइरहको थियो। यो सहकार्यमा अन्य ट्रेड युनियनहरूलाई पनि सम्भव भएसम्म एक बनाउने पहल थालिएको थियो। हामीले चाहेको लोकतन्त्र र शान्ति, संरचनागत परिवर्तनबाट मात्र सम्भव छ भन्ने निस्कर्ष चौथो

राष्ट्रिय महाधिवेशनले निकालेको थियो।

चौथो राष्ट्रिय महाधिवेशनको प्रतिवेदनमार्फत जिफन्टले निम्न प्रश्न उठाएको थियो, जुन अघिल्लो कार्यकालमा तय गरिएको चार बर्षे श्रम एअजेण्डामा आधारित थिए–

- मध्यमवर्ग र अन्य वैकल्पिक रोजगारीमा रहेको राम्रो आम्दानी लिनसक्ने हैसियतका परिवारलाई कसरी भू–स्वामित्वको आसक्तिबाट हटाउने, अनुपस्थित भू–स्वामित्वको अन्त्य कसरी गर्ने ?
- भूमिहीनता, तर भूमि आश्रित रोजगारीमा आधारित कृषि श्रमिकहरूको लाखौं लाख परिवारलाई कसरी पुग्दो जमीनको मालिक बनाउने ? ज्यालास्तरमा बृद्धि गरी उनीहरूका जीवन मर्यादित कसरी बनाउने ?
- थातबाससम्मको भूमि भएका गरीब किसानहरूको पहुँचभित्र उनीहरूको क्षमता अनुकूल जमीन कसरी बढाउने ?

चौथो राष्ट्रिय महाधिवेशनको निष्कर्ष थियो:

- वर्गलाई केन्द्रमा राखेर जेण्डर, जातजाति क्षेत्र समेतलाई सन्तुलित गरी समाजलाई कसरी सकारात्मक दिशातिर हिंडाउने भन्ने समस्या समकालिन नेपाली समाजले सामना गरिरहेको छ ।
- 'श्रमजीवी वर्गको स्वतन्त्र, सम्मानित र समृद्ध जीवन' नै हाम्रो अन्तिम उद्देश्य हो । त्यसकारण 'समाजवाद' हाम्रो दीर्घकालीन राजनीतिक उद्देश्य हो ।

यो महाधिवेशनले जिफन्टको अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध सम्बन्धी नीतिमा परिवर्तन गरी ‘असंलग्नताबाट आलोचनात्मक संलग्नता’को नीति अवलम्बन गऱ्यो। ‘विविधतामा एकता’को नारालाई मूल मन्त्र मान्दै महाधिवेशनले ‘एकल अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन केन्द्र’ निर्माणको पक्षपोषण गऱ्यो।

चौथो राष्ट्रिय महाधिवेशनले १५ वर्षपछि संस्थापक महासचिवको ठाउँमा नयाँ महासचिव निर्वाचित गऱ्यो। र, जिफन्टको संरचनामा समेत परिमार्जन गऱ्यो। महासंघको उपाध्यक्षको नेतृत्वमा नयाँ थिंक ट्याङ्क विङ्ग– केन्द्रीय योजना आयोग स्थापना गऱ्यो। यही महाधिवेशनले केन्द्रीय नेतृत्वको कामलाई ‘सोच्ने (थिङ्किङ् फङ्सन) काम र गर्ने (डुइङ् फङ्सन) कामको रुपमा वर्गीकरण गऱ्यो।

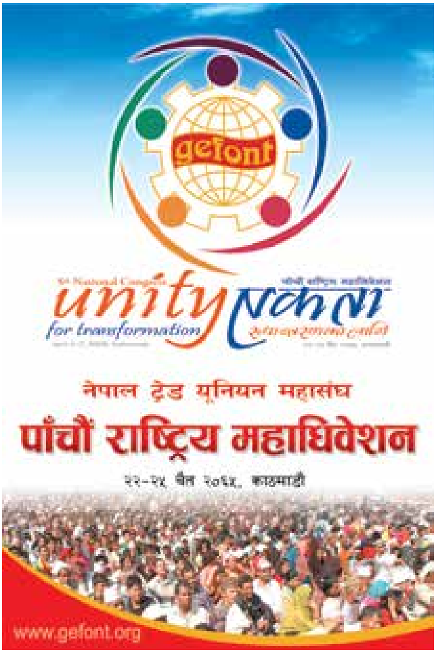
यस अबधिमा बनेको अन्तरिम संबिधानमार्फत् श्रमिकको अधिकार स्थाति गरिए। पुनःस्थापित प्रतिनिधसभामार्फत् निजामती सेवाका कर्मचारीलाई ट्रेड युनियन अधिकार उपलब्ध गराइयो।

नीतिगत दस्तावेजको मूल मर्मलाई समेटेर महाधिवेशनले महासंघका कार्यक्रम तर्जुमा गऱ्योः

- निरङ्कुश राजतन्त्रका बिपक्षमा, द्वन्द्वरत माओवादीलाई शान्ति प्रकृयामा ल्याउन र राजनीतिक–आर्थिक–सामाजिक रुपान्तरणका पक्षमा राजनीतिक पार्टीहरुसँग हातेमालो गर्ने
- देशमा एक यूनियन र अन्तर्राष्ट्रिय तहमा ट्रेड युनियनहरूको एउटा केन्द्र निर्माणमा सक्दो योगदान गर्ने
- ‘जति बढी सामाजिक सुरक्षा, त्यति नै श्रम बजार लचकता’ भन्ने नाराका साथ श्रम बजारमा सुधारका लागि प्याकेजमा सहमति गर्ने।

२.६ पाँचौं राष्ट्रिय महाधिवेशन (चैत २२–२५, २०६५): रुपान्तरणका लागि एकता

नीतिमा मुख्य परिवर्तन : पाँचौं राष्ट्रिय महाधिवेशन एकदमै नयाँ राजनीतिक परिवेशमा सम्पन्न भयो। त्यो समय नयाँ शक्ति संरचना उत्पन्न भएको थियो। राजनीति संक्रमणबाट गुज्रिरहेको थियो। शताब्दीयौं लामो राजतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थालाई ऐतिहासिक



जनआन्दोलनमार्फत अन्त्य गर्दै मुलुकमा संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र घोषणा गरिएको थियो। तत्कालीन विद्रोही नेकपा (माओवादी) सँगको विस्तृत शान्ति सम्झौता पछि मुलुक नयाँ चरणमा प्रवेश गरेको थियो। राजनीतिमा नयाँ अध्याय सुरु भएको थियो, २८ वटा अस्थायी शिविरहरूमा राखिएका लभभग २० हजारको सङ्ख्यामा रहेका तत्कालीन माओवादी लडाकुहरूलाई राष्ट्रिय सुरक्षा निकायमा समाहित हुने, स्वेच्छिक अवकासमा जाने वा समाजमा पुनस्थापित हुने तीन विकल्प दिइएको थियो।

यो नयाँ परिस्थितिले ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा नयाँ नीतिको माग गरेको थियो। जिफन्टले **'रुपान्तरणका लागि एकता'** भन्ने अवधारणा अघि सा-यो। अवधारणामा भनियो, अर्थतन्त्रको रुपान्तरणबिना समतामूलक समाज निर्माण असम्भव रहेको निस्कर्ष निकालियो।

अहिले अधिकतम् अधिकार हुनेको साधन र स्रोतमाथि पूर्ण नियन्त्रण छ। अर्कोतिर अधिकारविहीनहरूको साधन र स्रोतमा नियन्त्रण सून्य छ। यस्तो सामाजिक–आर्थिक पिरामीड परिवर्तन नगरेसम्म अर्थतन्त्रको रुपान्तरण हुँदैन। ठालुहरूको भने सम्पत्ति चुलिंदै जाने, गरीब श्रमजीवी भने दिनदिनै खिइदै जाने असमान शोषणमूलक राज्य व्यवस्थाको सट्टा सम्पूर्ण जनताको आधारभूत अधिकार समान रुपले रक्षा गर्ने, सामाजिक न्यायमा आधारित कल्याणकारी राज्यको स्थापना गर्नु भनेकै अहिलेको अर्थतन्त्रको रुपान्तरण हो।

यसका लागि जिफन्टले विशेषगरी ट्रेड यूनियनहरू र आमरुपमा सबै सरोकारवाला निकायका बीचमा एकताको वकालत गऱ्यो। संयुक्त ट्रेड यूनियन समन्वय केन्द्र (जेटीयूसीसी) को स्थापना यसैको एउटा परिणाम थियो।

पाँचौं राष्ट्रिय महाधिवेशनले अघि सारेको कार्यक्रमले मजदुरपक्षीय संविधान निर्माण गर्न राजनीतिक दलहरू र संविधानसभाका सदस्यहरूलाई समन्वय गर्ने र श्रमिकहरूको चेतना अभिबृद्धिका लागि राजनीतिक शिक्षा र प्रशिक्षण कार्यक्रम सञ्चालनको विषय समेटेको थियो। यसका साथै, संगठन निर्माण, विस्तार तथा श्रमिक परिचालनका साथै श्रमिकको सामाजिक सुरक्षा र श्रम ऐन सुधारका लागि बृहत् अभियान चलाउने गरी कार्यक्रमलाई केन्द्रीकृत गरियो। सारमा पाँचौं राष्ट्रिय महाधिवेशनको नीतिलाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छः

- महिलाको नेतृत्व विकासका लागि जारी कार्यक्रमलाई निरन्तरता दिने,
- नयाँ प्रयासका रुपमा केन्द्रदेखि स्थानीय तहसम्म जिफन्ट युवा कमिटी निर्माण गरी ट्रेड युनियनमा युवा सहभागिता बृद्धिका लागि युवालक्षित कार्यक्रम पनि सुरु गर्ने,
- सैद्धान्तिक रुपमै राजनीतिक दलहरूले राज्यका जननिर्वाचित निकायहरूमा श्रमिकको १० प्रतिशत प्रतिनिधित्वलाई स्वीकारेकोमा गर्ब गर्ने,
- संविधानसभाका विभिन्न समितिहरूले तयार पारेको संविधानको मस्यौदामा श्रमिकका मुद्दाहरूलाई समेटिएको र श्रमजीवी वर्गको आवाजलाई संबोधन गर्न संसदीय समितिका रुपमा श्रम सम्बन्ध समितिको गठनप्रति खुशी व्यक्त गर्ने।

पाँचौं महाधिवेशनको नीतिले ट्रेड यूनियनको स्थानीय संरचना तथा अधिकार प्राप्तिको आन्दोलनलाई बलियो बनाउने, कृषि, निर्माण, स्वरोजगारीका क्षेत्र र विशेषगरी सडकआधारित व्यवसायमा संलग्नहरूका बीचमा सदस्यता विस्तार गर्नेजस्ता फराकिलो क्षेत्रलाई समेटेको छ। खासगरी मर्यादित काम र उचित ज्यालाका लागि श्रमिक परिचालनको माध्यमबाट ट्रेड यूनियन आन्दोलनको सामाजिक छवीलाई प्रबर्द्धन गर्ने नीति यसमा छ। यस अबधिमा प्राप्त उलब्धिलाई सङ्क्षेपमा निम्नानुसार उललेख गर्न सकिन्छः

- नयाँ संबिधानमा श्रम अजेण्डा सिफारिस
- संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र (जेटियुसीसी)को स्थापना
- श्रम बजार सुधारको सघन संवाद, परिणामउन्मुख निर्णय
- श्रम र सिर्जना टिभी कार्यक्रम मार्फत् आमसञ्चार माध्यममा प्रभावकारी हस्तक्षेप र श्रम अजेण्डा स्थापित
- ट्रेडयुनियन र रोजगारदाता बीच योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणाली सुरु गर्न सहमती र न्युनतम ज्याला निर्धारण प्रकृयामा परिवर्तन

२.७ **छैटौं राष्ट्रिय महाधिवेशन** (चैत १४–१७, २०७०) **रुपान्तरणः श्रमशक्तिको विकासबाट**

नीतिमा मुख्य परिवर्तन : प्रविधिको प्रयोग, सहभागिता र ऐक्यबद्धताको संयोजनको हिसाबले यो महाधिवेशन अद्वितिय रह्यो। महाधिवेशनलाई 'कागजविहीन बनाउने' उद्देश्यसहित सबै प्रतिनिधि र अतिथिहरूलाई युएसबी ड्राइभ जडित आइडी कार्डमा नै सबै दस्तावेज, भिडियो, श्रमसम्बन्धी गीतको संगालो र आवश्यक जानकारी राखिएको थियो।

जिफन्टले यो महाधिवेशनका सबै सत्र, सबैको लागि खुल्ला गरेको थियो। एक हिसाबले भन्ने हो भने खुल्ला र बन्दसत्र भन्ने अवधारणा नै यस महाधिवेशनबाट अन्त्य गरिएको थियो। सबै सत्रका गतिविधि जिफन्ट वेबसाइटमार्फत् प्रत्यक्ष प्रशारण गरिएको थियो।

महाधिवेशन स्थलमा मिनी टिभी स्टुडियो स्थापना गरिएको थियो। महाधिवेशनको सत्रहरूसँगै एकैसाथ प्रतिनिधिहरूलाई आफ्नो धारणा प्रत्यक्ष राख्ने व्यवस्था मिलाइएको थियो।

यो महाधिवेशनले 'अर्गनाइजिङ्ग एकेडेमी'को प्रस्ताव अनुमोदन गर्‍यो। दिगो र योजनाबद्ध ट्रेड युनियन शिक्षाको लागि नियमित ट्रेड युनियन स्कूल र नीतिगत समृद्धिको लागि नीति विश्लेषण गर्ने ट्रेड युनियन पोलिसी इन्स्टिच्युट (टुपी) स्थापना र सञ्चालनको निर्णय गर्‍यो। अनुसन्धान (राष्ट्रिय श्रम प्रतिस्ठान), नीति विश्लेषण (जिफन्ट–टुपी), ट्रेड युनियन स्कूल (श्रम स्रोत केन्द्रसहित) र संगठन तथा परिचालनलाई अर्गनाइजिङ्ग एकेडेमीको प्याकेजको रुपमा लिइयो।

यो महाधिवेशनसँगै केही स्थापनाकालिन नेताहरू कार्यकारी भूमिकाबाट बाहिरिने भएकोले उहाँहरूमा रहेको संस्थागत जानकारी नयाँ टिममा हस्तान्तरण गराउन संक्रमणकालीन संरचनाको रुपमा जिफन्ट गबर्निङ काउन्सिल (जिबी) को व्यवस्था गरियो। आड लाग्ने संरचनाको रुपमा व्याख्या गरिएको यस संरचनामा निवर्तमान उपमहासचिवदेखि अध्यक्षसम्मका पदाधिकारी रहने व्यवस्था मिलाइयो।

यो महाधिवेशनले पहिलोपटक राष्ट्रिय कमिटीमा रहने कार्यकारीहरूको कार्यकालको सीमा (पदाधिकारीहरू– २ कार्यकाल) र उमेर हद (सबै राष्ट्रिय कमिटी सदस्य ६० बर्ष) तय गर्‍यो। यसको उद्देश्य जिफन्टमा योजनाबद्ध उत्तराधिकारीको योजना लागु गर्ने र यसलाई सँधै गतिशिल राखी राख्ने थियो।

महाधिवेशनले महत्वपूर्ण नीतिगत दस्तावेज पारित गर्‍यो। सङ्क्षेपमा —

क) २०६२/६३ को परिवर्तनपछिको अवस्था

राजनीतिक तहमा परम्परागत सामन्ती राजतन्त्रको अन्त्य गरी संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र स्थापनाको घोषणा हुनु ज्यादै महत्वपूर्ण रुपान्तरण हो। यद्यपि, वर्गहरूको बीचमा नयाँ उत्पादन सम्बन्ध स्थापना गर्ने गरी र सामाजिक समूहहरू बीच नयाँ सामाजिक सम्बन्ध स्थापना हुनेगरी सामाजिक–आर्थिक प्रणालीको रुपान्तरण हुन बाँकी नै छ।

ख) नेपाली समाजको स्वरुप र रुपान्तरणको प्रश्न

समकालीन नेपाली समाज 'संक्रमणकालीन र कृषि–उत्तर समाज' हो। सबै कोणबाट अहिले पनि संक्रमणकाल बाँकी नै छ। कृषि–उत्तर समाजको रुपमा सामन्तवादको क्षय छिटो–छिटो भइरहेको छ। सामन्तवादले राजनीतिक वर्चश्व गुमाएको छ। तर सामाजिक– आर्थिक संरचनामा रुपान्तरण नभएकोले नेपाली समाज पूँजीवादउन्मुख मात्र छ। अझै हाम्रो समाजले ग्रामीण तथा भूमिआधारित चक्रब्यूह भेदन गर्नसक्ने क्षमताको विकास गर्नै बाँकी छ। त्यसैले शहर, सेवा तथा उद्योग–व्यावसायका कतिपय क्षेत्रमा छचल्किएको आधुनिकताले पुँजीवादी समाजको प्रतिनिधित्व गर्ने बलियो आधार बनाइसकेको छैन। कमैया प्रथाको उन्मुलनपछि पनि कतिपय दासतामूलक भूमिसम्बन्ध फाट्टफुट्ट देख्न सकिन्छ। कृषिको आधुनिकीकरण र व्यावसायीकरण हुन नसकेकोले भूमिआधारित सामन्ती कृषि उत्पादन सम्बन्ध पनि विद्यमान छ। उपभोगमा पूँजीवादी प्रभाव विस्तार हुँदै गए पनि उत्पादनमा परम्परादेखि चल्दै आएका 'प्रथा र सम्बन्ध'ले अझै पनि भूमिका खेलिरहेका छन्। त्यसैले, कतिपय संगठित उद्यम–व्यवसायको उत्पादन सम्बन्धमा पनि सामूहिक सौदावाजीको प्रभावकारी प्रणाली लागू हुन सकिरहेको छैन। यस प्रबृत्तिले कृषि–उद्योग र सेवा गरी तीनवटै क्षेत्रमा शोषणमूलक उत्पादन सम्बन्ध कायमै रहेको स्पष्ट देखाउँछ।

ग) उत्पादक शक्ति र श्रमशक्तिको विकास

उत्पादनका भौतिक साधन र मानवीय श्रमशक्तिको संयोजित रुप नै उत्पादक शक्ति हो। उत्पादनका भौतिक साधनभित्र प्राकृतिक साधनहरू पनि समेटिन्छन्। श्रमशक्ति भन्नाले व्यक्तिको काम गर्ने क्षमता र दक्षता हो, जो पारिश्रमिकमा निश्चित समय र कामको लागि लेनदेन हुनसक्छ। यदि संधैको लागि श्रमशक्ति समर्पण गरिएमा त्यहाँ श्रमशक्ति बेच्ने र किन्नेका बीच श्रमिक तथा रोजगारदाताको होइन, दास तथा मालिकको सम्बन्ध बन्छ। त्यसैले श्रमशक्तिको लेनदेन सौदावाजी र सम्झौताको आधारमा हुनुपर्दछ। कामको घन्टा, काम गर्ने/गराउने विधि, पारिश्रमिक दर र अन्य सुविधालगायतका विषय श्रमशक्तिका मालिक अर्थात् श्रमिक र श्रमशक्तिका खरिदकर्ता अर्थात् रोजगारदाताबीचको संघर्ष, अन्तक्रिरया र सम्झौताबाट तय हुन्छ।

मानवीय श्रमशक्तिभित्र मानवीय ज्ञानसमेत समेटिन्छ। मानवीय ज्ञान वास्तवमा प्रविधि र विज्ञानको विकासको यो चरणमा छुट्टै उत्पादनको साधनसरह भइसकेको छ। मानवीय

श्रमशक्तिसँग उत्पादनका भौतिक साधन, प्राकृतिक स्रोत, मानवीय ज्ञान आदि सबै साधनको संयोजनबाट उत्पादक शक्तिको निर्माण हुन्छ। किनभने जीवित मानवीय श्रम प्रयोग नगरेसम्म अरु कुनै पनि साधन आफैँमा अपूर्ण हुन्छ। उत्पादक शक्तिको निर्माण र विकासको निरन्तरताबाट नै अर्थतन्त्रले शक्ति र गति प्राप्त गर्दछ, सामाजिक–आर्थिक विकासको प्रक्रियाले विविध चरणहरू पार गर्दछ।

मानवीय श्रमशक्तिबाटै अतिरिक्त मूल्यको सिर्जना हुन्छ। व्यवसायी वर्ग लागतलाई न्यूनतम् बनाउन र लाभलाई अधिकतम् बनाउनका लागि सँधै आतुर रहन्छ। श्रमशक्तिमा पर्ने खर्च सकेसम्म कम गर्नु र अतिरिक्त मूल्यलाई सकसेसम्म बढाउनु उद्यमी/व्यवसायीको शाश्वत् अजेण्डा हुन्छ।

घ) श्रमशक्ति र हाम्रो समकालीन यथार्थ

बीसौँ शताब्दीको अन्त्यतिर आइपुग्दा पुँजीवाद नदेखिने तर त्यसको पीडा अनुभव गर्न सकिने स्वरूपमा आयो। तत्कालको लाभका लागि त्यसले कुनै पनि मानवीय मूल्यको उपेक्षा गऱ्यो। गरिबीको विस्तार, राष्ट्रिय आयमा पारिश्रमिकको हिस्सामा गिरावट, प्रिकारियस तथा श्रमको अनौपचारीकरणमा व्यापकता, सामाजिक सुरक्षामा न्यूनता, राज्य करमा ठगी र अस्थिर प्रभाव बोकेको पुँजीको सट्टेबाजी आदि यसका महसुस गर्न सकिने प्रभावहरू थिए।

बीसौँ शताब्दीको पुँजीवाद, एक्काइसौँ शताब्दीको भन्दा भिन्न छ। यसलाई अर्थशास्त्रीहरूले 'वित्तीय पुँजीवाद'को नाममा चिनाएका छन्। वित्तीय पुँजीवादको चारित्रिक विशेषता भनेको साख मुद्रा तथा बण्ड, धितोपत्र, शेयरजस्ता वित्तीय उपकरणको खरिद बिक्री र लगानीबाट तत्काल नाफा कमाउनु हो। ब्याजमा लगानी गरी नाफा कमाउने भएकोले नै मार्क्सवादी विश्लेषकहरूले यो प्रणालीलाई गैर–श्रमजीवी र कमिसनमुखी वर्गलाई नाफाबाट पोस्ने शोणमूलक प्रणालीको रूपमा अर्थ्याउने गरेका हुन्। वित्तीय पुँजीवादमा बैंकदेखि वित्तीय कम्पनीसम्म बिचौलियाहरूको दायरा फराकिलो र ठूलो हुन्छ। त्यसैले यसको भूमिका पनि "लेन देन"मा मात्रै सीमित नरही, आर्थिक नीति तथा राजनीतिक प्रक्रियामा प्रभाव पार्नसक्ने तहमा छ। वित्तीय पुँजीवादले सिर्जना गरेको डरलाग्दो नकारात्मक असर सामाजिक असमानता हो।

ङ) नेपालको श्रमशक्ति

नेपालको श्रमशक्तिको ठूलो भाग स्वरोजगार मानिन्छ। देशभित्र एकतिहाइभन्दा कम भाग ज्याला रोजगारीमा छ। देशबाहिर ज्याला रोजगारीमा काम गर्नेहरूको संख्या देशभित्र ज्याला रोजगारीमा काम गर्नेको भन्दा बढी भइसकेको छ। देशबाहिरको ज्याला रोजगारीमा पनि ठूलो सङ्ख्या पारिश्रमिक नपाउने पारिवारिक श्रमिक (अनपेड फेमिली वर्कर) बाटै गएको छ।

विदेशमा कार्यरत झण्डै आधा करोड श्रमिकहरूमध्ये भारतीय श्रम बजारमा श्रम बेच्ने निर्धनतम् नेपालीबाहेक बाँकी एसियाली मुलुक तथा युरोप–अमेरिकामा प्रवासिनेको ठूलो सङ्ख्या, देशभित्रको हिसाबमा स्वरोजगारभित्र गन्ती भएको देखिन्छ। यस कोणबाट हेर्ने हो भने वास्तवमा स्वरोजगारको सङ्ख्या निकै घटिसकेको छ। त्यसैले हाम्रो श्रमशक्तिको सुदृढीकरण र विकासका लागि देशभित्रको ज्याला रोजगार श्रमशक्ति, देशभित्रको स्वरोजगार श्रमशक्ति र देशबाहिर कार्यरत श्रमशक्ति गरी त्रिभुजात्मक रणनीतिको आवश्यकता छ।

उत्पादक शक्तिलाई सुदृढ गर्दै गुणात्मक फड्को दिन श्रमशक्ति संगठित, अनुशासित, सचेत र दक्ष हुनुपर्दछ। यसको लागि "उच्च ज्याला–उच्च उत्पादकत्व– उच्च आर्थिक बृद्धि– र समतामूलक वितरण व्यवस्था"को चक्र निर्माण गर्नुपर्दछ।

च) श्रमशक्तिको विकासको आधार

श्रमशक्तिको विकासको आधार, उनीहरूको संगठित शक्ति हो। नेपालको श्रमशक्ति संगठित र बलियो बनाउन ध्यानकेन्द्रित गर्नुपर्ने क्षेत्रलाई तीन भागमा उल्लेख गर्न सकिन्छ। **सङ्ख्याको हिसाबले** – कृषि, निर्माण र शहरी अनौपचारिक क्षेत्र, **गुणस्तरको हिसाबले** – आधुनिक सेवा क्षेत्र, **ब्लकको हिसाबले** – उत्पादनमूलक क्षेत्र।

कृषि, निर्माण, उत्पादनमूलक र सेवा क्षेत्रको श्रमिक वर्ग नै श्रमशक्ति विकासको केन्द्रबिन्दु हो। श्रमिक वर्गका यी चारै समूहमा प्रचलित भाषाको ह्वाइट कलर (सोच्ने) र ब्लु कलर (गर्ने) दुवैखाले श्रमिक छन्। यसभित्र पनि आम्दानीको हिसाबले विभिन्न

उपवर्ग छन्, जसलाई समग्रमा लिनु उचित हुन्छ। समाज र श्रम क्षेत्रको रूपान्तरणको नेतृत्व यिनै चार समूहले गर्न सक्छन्।

छ) श्रमशक्ति विकासको योजना

यी चुनौतीको सामना गर्न हाम्रो ट्रेड युनियन आन्दालेनले श्रमशक्ति विकासको लागि **"तीन प्रत्याभूति"–प्रतिफल** (मर्यादित ज्याला), **दीगोपन** (रोजगारीको नियमितता), **सुरक्षा** (सामाजिक सुरक्षा) र देहायका **"पाँच आधार"**मा टेकेर अगाडि बढ्न सक्छः

- **स्वतन्त्रता :** 'हक' आधारित विषयमा सहज उपलब्धिका लागि संगठन निर्माण र कार्यथलोमा लोकतन्त्र बहालीको लागि निरन्तर परिचालित हुने।
- **ज्याला :** न्यूनतम ज्यालामा टेक्ने, उचित ज्याला माग गर्ने र मर्यादित ज्यालालाई लक्ष्य बनाउने।
- **सुरक्षा :** त्रिपक्षीय सामाजिक सहयात्रीबीच समझदारी भएअनुरूपको सामाजिक बीमा योजनाबाट सुरु गरेर आइएलओ महासन्धि नं. १०२ मा उल्लेख भएसम्मका सामाजिक संरक्षणका कार्यक्रम लागू गर्ने।
- **सम्वाद :** श्रम सम्बन्धलाई कार्यथलो–मैत्री तुल्याउन सामूहिक सौदाबाजीको माध्यमबाट 'हित' आधारित विषय प्राप्तिका लागि सामाजिक सम्वाद गर्ने।
- **उत्पादकत्व र कार्यकुशलता :** उच्च ज्याला– उच्च उत्पादकत्वको नारामा श्रमिक हुनुको नाताले पूरा गर्नुपर्ने दायित्व निर्वाह गर्ने।

यी पाँच आधारलाई दीगो प्रणालीमा व्यवस्थित गर्न निम्नानुसारको **पाँच मुख्य काम** गर्नेः

- **संलग्न हुने**– 'जहाँ श्रमिक, त्यहाँ युनियन' नीतिअनुरूप सम्पर्क विस्तार गर्ने।
- **संगठित गर्ने**– पहुँचमा रहेका हरेक श्रमिकलाई युनियनमा आबद्ध गरी सदस्य सङ्ख्या बढाउने।
- **प्रशिक्षित गर्ने**– श्रम शिक्षा र ट्रेड युनियन शिक्षाको माध्यमद्वारा श्रमिकमा प्राविधिक सीपको विस्तार गर्ने र चेतना अभिबृद्धि गरी अजेण्डा, मुद्दा

तथा सार्वजनिक नीतिलगायतका विषयवस्तुमा आम श्रमिकको चेतना अभिबृद्धि गर्ने ।

- **परिचालित गर्ने**– श्रमशक्तिको परिचालन (कतिपय सन्दर्भमा एजिटेसन) बाट आफ्ना अजेण्डा, मुद्दा र गतिविधिहरूको प्रचार–प्रसार गर्ने । यसका लागि आमसञ्चार माध्यमको भरपुर उपयोग गर्ने ।
- **हस्तक्षेप गर्ने**– राज्य व्यवस्थामा श्रमिक प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता गर्दै सार्वजनिक नीतिहरूमा परिवर्तन गर्नसक्ने हस्तक्षेपकारी भूमिकामा युनियन आन्दोलनलाई पु¥याउने ।

ज) अबको श्रम–सम्बन्धको यथार्थ आधार

श्रमशक्ति विकासको सन्दर्भमा युनियन आन्दोलनले अङ्गिकार गर्ने ‘‘वर्ग–संघर्ष’’को विधि प्रमुख कुरा हो । बर्ग–संघर्षको सार भनेको श्रमशक्तिको बर्ग उत्थान गर्नु पनि हो । आजको नेपाली समाजमा ४० प्रतिशत विपन्न वर्ग राष्ट्रिय आयमा पहुँचको हिसाबले साह्रै तल छ । जनसंख्याको आधा रहेको मध्यम वर्गको वर्ग–उत्थान क्रमशः भइरहेको र धनी वर्गको शिखरतर्फको यात्रा जारी छ । तसर्थ, संघर्षको विधि जे अपनाए पनि हाम्रो आन्दोलनको लक्ष्य ‘गरीबले गर्ने– धनीले खाने’ जारी अभ्यासमा रूपान्तरण गरी श्रमलाई मर्यादित कसरी बनाउने भन्ने नै हुनुपर्छ । कमैया मुक्ति आन्दालेनको समयमा ‘‘दासलाई गरीब बनाऔं’’ भन्ने आह्वानले प्रभावकारी परिणाम दिएझैं, हाम्रो अबको आन्दोलनले विपन्न वर्गलाई आजको मध्यम बर्गको स्तरमा उकास्ने तत्कालको लक्ष्य राख्नुपर्छ ।

कतिपय व्यक्तिहरूले ‘‘श्रम–सम्बन्ध या औद्योगिक–सम्बन्ध’’ लाई ‘‘उत्पादन सम्बन्ध’’को रूपमा बुभ्mने गल्ती गर्छन् र श्रम–सम्बन्धको क्रममा हुने सौदाबाजी प्रक्रियालाई ‘‘वर्ग–संघर्ष’’को टेक्निकको रूपमा व्याख्या गर्न पुग्छन् । ट्रेड युनियनलाई साधारणतया दैनिक ज्यालादारीमा काम गर्नेको मात्र संस्था ठान्ने र आधुनिक ट्रेड युनियन आन्दोलनले गर्ने ‘लेबोर एक्सन’लाई उत्पादन सम्बन्ध फेर्ने ‘बर्ग–संघर्ष’को रूपमा हेर्ने गल्तीले नेपालको वामपन्थी आन्दोलनले श्रम विवादमा हुने युनियनको ‘एक्सन’लाई ‘जोरजबरजस्ती’ तिर धकेलिदिने गरेको छ । आकस्मिक हडताल र अराजक गतिविधिलाई ‘उन्नत तह’को ‘क्रान्तिकारिता’ को ‘मानक’ मानिनुको कारण पनि यही हो ।

श्रम–सम्बन्धमा विवादलाई किनारा लगाउने उपयुक्त विधि सामाजिक सम्बाद हो। सामूहिक सौदाबाजी सम्बादको एउटा प्रभावकारी माध्यम हो। सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रिया राज्यले अपनाएको अर्थव्यवस्था अनुरूप हुने गर्छ। जस्तो कि, सहकारी र समाजवादी अर्थ व्यवस्थामा श्रम–सम्बन्ध बढी सहयोगात्मक हुने गर्छ। पुँजीवादी अर्थ–व्यवस्थामा पनि आर्थिक नीति समन्वयात्मक (कोअर्डिनेटेड मार्केट इकोनोमी–सिएमई) छ भने सादौबाजी केन्द्रीकृत र सहयोगात्मक सम्बाद आधारित हुन्छ। सिएमई व्यवस्थामा नियमन र नियन्त्रण हुने भएकोले श्रम बजारका दुवै पक्षलाई बाँध्ने विधिले राज गर्छ। तर आर्थिक नीति उदार (लिवरलाइज्ड मार्केट इकोनोमी–एलएमई) छ भने सौदाबाजी पनि विकेन्द्रित र बढी द्वन्द्व– आधारित हुनपुग्छ। एलएमईले स्वच्छन्दता (लेसेज फेयर)को माग गर्ने हुँदा 'काम दिने र काम गर्ने' दुवै पक्षमा छाडापन देखिन्छ। एलएमईले 'हायर–फायर'को माग गर्ने भएकोले नै त्यस्तो आर्थिक नीति अँगालेका राज्यमा युनियनले पनि वाइल्ड क्याट स्ट्राइक (आकस्मिक हडताल)को बाटो लिनु अनिवार्य हुन्छ।

विस्तृत शान्ति सम्झौतापछिको अवधिमा हाम्रो देशले अँगालेको मिश्रित अर्थतन्त्रको चरित्र 'तीन–खम्बे' नीतिको रूपमा अर्थ्याउने गरिएको छ। वर्तमान संबिधानले पनि 'तीन–खम्बे' नीतिलाई निरन्तरता दिएको छ। छैटौं महाधिवेशनको समयमा आङ्कलन गरिएको थियो –'यदि नयाँ संविधानसभाले पनि यसैअनुरूप हाम्रो आर्थिक बाटो निश्चित गरिदियो भने नेपालमा लागू हुने आर्थिक नीति झन्डैझन्डै सिएमई राज्यको जस्तो हुनेछ।' परम्परागत कम्युनिष्ट मान्यता बोक्ने पार्टीहरूले भन्ने गरेको 'पुँजीवादी जनवादी' व्यवस्था होस् वा पहिले नै चर्चा गरिएजस्तो 'पुँजीवादलाई नमार्ने र श्रमिक वर्गलाई पनि फाइदा हुने' व्यवस्था, श्रम–सम्बन्धको सार 'पुँजीसँगको श्रमको सह–अस्तित्व' हो। तसर्थ, प्रतिवेदनको निस्कर्ष थियो– 'भावी नेपालको सौदाबाजीको मोडल सह–अस्तित्वमा आधारित हुनुपर्छ।'

२.८ **सातौं राष्ट्रिय महाधिवेशन** (चैत १४–१७, २०७४): **सुदृढ लोकतन्त्र र समृद्ध श्रमजीवी वर्ग**

नीतिमा मुख्य परिवर्तन : यो महाधिवेशन उल्लासमय वातावरण सम्पन्न भयो। देशमा नयाँ तर सकारात्मक राजनीतिक शक्ति सन्तुलन कायम हुन पुग्यो। यससँगै राजनीतिक अधिकारका लागि हुने आन्दोलन आधारभूत रुपमा सम्पन्न भयो। नेपाली

समाज 'लोकतन्त्रको लागि गरिने आन्दोलन'को सट्टा 'लोकतन्त्रमा गरिने आन्दोलन'को चरणमा प्रवेश गऱ्यो। 'अन्यायी' राज्यलाई ध्वस्त पार्नुपर्छ भन्ने मान्यताबाट आन्दोलनबाट पुनः व्यवस्थित गरिएको हाम्रो राज्यलाई सबल बनाउनुपर्छ भन्ने दायित्व बहन गर्ने चरणमा आन्दोलनका सहयात्रीहरू प्रवेश गरे। यसरी समाज संघर्षको कठीन चरण पार गरेर आशा र उत्साहको नयाँ युगमा प्रवेश गऱ्यो। राजनीतिक उपलब्धिको ठोस जगमा तीब्र विकाससहितको आर्थिक–सामाजिक रुपान्तरणतिर नेपाली समाजउन्मुख भयो।

दर्जनौं प्रस्तावमार्फत् यस महाधिवेशनले उपलब्धिको सङ्क्षेपीकरण गऱ्यो। र, निम्न शीर्षकमा नयाँ कार्यक्रम तय गऱ्यो :

- श्रमिकका लागि सुदृढ लोकतन्त्र र समाजवाद
- संगठन निर्माण र परिचालन
- श्रम बजार सुधार
- एकता र ऐक्यबद्धताको सुदृढीकरण
- जेन्डर समानता
- युवा परिचालन
- प्रवासी श्रमिकको संरक्षण
- अर्गनाजिङ एकेडेमी
- सञ्चार र प्रचार
- समकालीन सरोकारका अजेण्डा

भाग ३

श्रमजीवी वर्गको सम्मान र समृद्धिका लागि सुदृढ एवम् परिपूर्ण लोकतन्त्र

१. समृद्धि, सुख र सम्मान

२०७४ सालको निर्वाचन घोषणा–पत्रमा नेकपा (एमाले)को मूल नारा, **'एमालेको परिकल्पनाः सुखी नेपाली, समृद्ध नेपालको स्थापना'** थियो। ०७४ फागुन ३ गते अध्यक्ष केपी शर्मा ओलीको नेतृत्वमा सरकार निर्माण भएपछि यसलाई **'समृद्ध नेपाल, सुखी नेपाली'**को राष्ट्रिय आकाँक्षाको रुपमा व्याख्या गरियो। जनताको सुख बिनाको समृद्धि, समृद्धि हैन। कूल गार्हस्थ उत्पादनको औसत आँकडाबाट समृद्धि नाप्न हुन्न भन्ने मान्यता सरकारले अघि सार्‍यो। प्रधानमन्त्रीको हैसियतमा अध्यक्ष ओलीले सुख र समृद्धिको थप व्याख्यासमेत गर्नुभयो।

> **समृद्धि**, सुखको आधार हो। **सुख** भनेको न्यायोचित जैविक र मानवीय आवश्यकताहरूको सहज उपलब्धता हो। उच्च र दिगो उत्पादन/उत्पादकत्व, आधुनिक पूर्वाधार र सघन अन्तर–आबद्धता, मानवीय पुँजी निर्माण तथा त्यसको पूर्ण उपयोग, उच्च र समतामूलक राष्ट्रिय आय **समृद्धिको सूचक** हो। समृद्धि, सामाजिक न्यायसहितको समुन्नति हो। सुशासन, परिस्कृत तथा मर्यादित जीवन, सभ्य र न्यायपूर्ण समाज, स्वस्थ र सन्तुलित पर्यावरणीय पद्धति, सवल लोकतन्त्र, राष्ट्रिय एकता र सम्मान **सुखीपनका सूचक** हुन्। (ओलीः २०७७)

आजको सर्वोपरी राष्ट्रिय अभिभारा, सङ्कल्प र कामको केन्द्रबिन्दू आर्थिक समृद्धि हो। देशभित्रको प्राकृतिक र मानव स्रोत, पूँजी र शीप परिचालन गर्न सबै सामर्थ्यका साथ केन्द्रित हुने, निजी क्षेत्रलाई साथमा लिएर अघि बढ्ने, सहकारीलाई उच्च महत्व दिने र छिमेकी तथा अन्तर्राष्ट्रिय मित्रहरू, वैदेशिक लगानीकर्ताहरू तथा वित्तीय संस्थाहरूसँग

हातेमालो गरी विगतका गुमाइएका मूल्यवान् समयको समेत शोधभर्ना हुनेगरी आर्थिक विकासको गतिलाई असाधारण तीब्रता दिनु अहिलेको आवश्यकता हो ।

समृद्धि र सुख **सुदृढ लोकतन्त्र**मा मात्र हासिल हुनसक्छ । सुदृढ लोकतन्त्रमा मात्र 'श्रमजीवी वर्गको लागि मर्यादित र सिर्जनशील जीवन' प्राप्त हुन्छ । त्यसैले जिफन्टले आफ्नो सातौं राष्ट्रिय महाधिवेशनको थिम राख्यो– 'सुदृढ लोकतन्त्र र समृद्ध श्रमजीवी वर्ग' ।

श्रमजीवी वर्गका लागि लोकतन्त्र सुढृढ हुनुको अर्थ हो– समृद्ध जीवन ।

२. परिपूर्ण लोकतन्त्र

लोकतन्त्र, हाम्रो जीवन पद्धति र जीवनमूल्य समेत हो । आर्थिक अधिकार र सामाजिक न्यायबिनाको लोकतन्त्र, औपचारिक र अपूर्ण लोकतन्त्र हो । हामीले चाहेको लोकतन्त्र, दल खोल्ने, चुनावमा भाग लिने र बोल्ने–लेख्ने अधिकार भएको लोकतन्त्र मात्रै नभएर परिपूर्ण (कम्प्रिहेन्सीभ) लोकतन्त्र हो । परिपूर्ण लोकतन्त्र भनेको सबैलाई समान **अधिकार**को प्राप्ति, **अवसर**मा सबैको समान पहुँच, सबैमा **समानता**को प्रत्याभूति, सबैलाई **सामाजिक न्याय** एवम् **सुरक्षा** र **सम्मान**को सुनिश्चितता भएको प्रणाली हो ।

यस प्रणालीलाई प्रभावकारी (फङ्सनल) बनाउन संविधानले प्रत्याभूत गरेका सामाजिक न्यायका प्रबन्धहरूको कार्यान्वयन गर्नुपर्छ । कार्यान्वयनका लागि आवश्यक पर्ने कानुनी, संरचनागत प्रबन्ध र साधन स्रोतको व्यवस्था गर्नुपर्छ । समन्यायिक विकासलाई मार्गदर्शक नीतिका रुपमा अवलम्बन गरी धनी र गरीबबीच रहेको खाडल बढाउँदै जाने होइन, घटाउनुपर्छ ।

३. श्रमजीवी वर्गको सम्मान र समृद्धिका लागि सुदृढ एवम् परिपूर्ण लोकतन्त्र

जटिल निर्वाचन प्रणालीका बाबजुद ०७४ को निर्वाचनमार्फत् अढाई दशकपछि बल्ल एउटा बलियो सरकार निर्माण भएको थियो । राजनीतिक संक्रमणकालको दुस्चक्र अन्त्य भएर स्थिरता कायम हुँदै थियो । अल्पकालीन प्रचारात्मक कामको सट्टा सामाजिक– आर्थिक रूपान्तरणका लागि दिगो एवम् दीर्घकालीन योजना कार्यान्वयनका लागि

बलियो परिस्थिति सिर्जना भएको थियो। जनताका मुर्छित सपना जगाइएको थियो। जनतामा परिवर्तनको भोकमात्रै होइन, अब त पक्कै केही हुन्छ भन्ने अपेक्षाले आकाश छोएको थियो।

उच्च आकाँक्षा रहेको त्यस्तो परिवेशमा जिफन्टको सातौं राष्ट्रिय महाधिवेशन आयोजना भएको थियो।

तर परिवर्तनले लिएको राजनीतिक 'कोर्स'लाई करिब ४१ महिना पछि औपचारिक रुपमै उल्टो दिशातिर फर्काइयो। जनताको उच्च आकाँक्षामाथि बिराम लगाइयो। यस्तो अवस्थामा यस महाधिवेशनले अघिल्लो महाधिवेशनमा तय गरेको कार्यभारलाई कसरी निरन्तरता दिने, प्रतिकुल शक्ति संरचनालाई फेरि अनुकूल कसरी बनाउने भन्नेमा विमर्श गर्न जरुरी छ।

नेपाल बन्छ र बनाउनैपर्छ भन्ने **प्रतिबद्धता** फेरि पनि दोहऱ्याउनुपर्छ। मनोवैज्ञानिक रुपमै कमजोर बनेको राष्ट्रले चुनौती सामना गर्न नसक्ने हुँदा राष्ट्रमा बलियो आत्मविश्वास जगाउने कुरामा हाम्रो प्रयास केन्द्रित हुनुपर्छ।

संविधान जारी भएसँगै नेपाली समाज नयाँ युगमा प्रवेश गऱ्यो। हामीले यस्तो नयाँ युगको अपेक्षा गऱ्यौं, जहाँ स्वाधीन देशका सार्वभौम नागरिकबीच कुनै विभेद र असमानता हुने छैन। जहाँ सामाजिक न्याय र लोकतन्त्र हुनेछ। जहाँ सबैलाई बराबर अधिकार र अवसर, सुरक्षा र सम्मान प्राप्त हुनेछ। जहाँ सुशासन र समृद्धि हुनेछ। जहाँ जनताको जीवन सुखी र राष्ट्रको अवस्था समृद्ध हुनेछ। राष्ट्रियता, लोकतन्त्र, सामाजिक न्याय र समानता, सामाजिक सद्भाव तथा राष्ट्रिय एकता, शान्ति तथा स्थायित्व, र विकास तथा समृद्धिको जगमा हाम्रो अपेक्षाको 'नयाँ युग' सापेक्ष समाजको निर्माण गर्नुपर्छ।

अहिले ०७४ पछि स्थापित शक्ति संरचनामा गडबडी आएको छ तर 'अवस्था' फेर्ने काम बाँकी नै छ। त्यसैले यो महाधिवेशनमा अघिल्लो महाधिवेशनकै थिमलाई नै निरन्तरता दिंदै तय गरिएको छ– **'श्रमजीवी वर्गको सम्मान र समृद्धिका लागि सुदृढ एवम् परिपूर्ण लोकतन्त्र'** !

संक्षेपमा, हाम्रो **राष्ट्रिय आकाँक्षा**– समृद्ध नेपाल, सुखी नेपाली ! हाम्रो **लोकतन्त्र**– परिपूर्ण लोकतन्त्र ! हाम्रो **सिद्धान्त**– जनताको बहुदलीय जनवाद ! हाम्रो **गन्तव्य**– समाजवाद ! अधिकार, अवसर, समानता, सुरक्षा र सम्मान !

४. समाजवादको आधार निर्माण

संविधानले हाम्रो राज्य समाजवादउन्मुख भनेको छ। हाम्रो महासंघले 'सम्मानित श्रमजीवी वर्ग र समृद्ध जीवनको लागि समाजवाद' मानेको छ। हामीले भन्यौं– राज्य यस्तो बनोस्, जहाँ बोल्नेको पिठो बिक्ने र सिधासाधाको चामल पनि नबिक्ने विद्यमान परम्परा तोडियोस्। यस्तो समाज बनोस्, जहाँ आजका विपन्न वर्ग अझै खिइंदै जाने होइन, समृद्धिका खुट्किला उक्लिन पाउन्। श्रम गर्नेहरूका लागि ¬ मर्यादित, समृद्ध र सिर्जनशील जीवन जिउने ढोका खोलियोस्।

त्यसैले यस महाधिवेशनमा हामी, हाम्रो 'ड्रिम प्रोजेक्ट'को रुपमा रहेको समाजवाद र त्यसको आधार निर्माणमा कसरी संलग्न हुने भन्नेमा विमर्श गरिरहेका छौं।

'राष्ट्रमा समृद्धि' र 'जनतामा सुखको अनुभूति' भए व्यवहारमा समाजवाद आएको महसुस गर्न सकिन्छ। 'सक्नेले गर्छ, नसक्ने मर्छ'को अवस्था अन्त्य हुँदा समाजवाद महसुस गर्न सकिन्छ। 'हुने र नहुने' बीचको, 'गर्ने र गराउने' बीचको आम्दानीको असमानता न्यून हुँदा समाजवाद महसुस गर्न सकिन्छ।

> समाजवाद– उन्मुख राज्य प्रणालीको आधार निर्माण भनेको स्वयंमा समाजवादी क्रान्ति या समाजवादी व्यवस्थाको स्थापना होइन। हाम्रो सन्दर्भमा समाजवादउन्मुख राज्य व्यवस्था मूलतः लोककल्याणकारी चरित्रको, खुला, प्रतिस्पर्धी एवं आर्थिक–सामाजिक न्याय र समानतालाई आत्मसात् गरेको अर्थ–राजनीतिक प्रणालीसहितको राज्य व्यवस्था हो। (एमाले: २०७८)

क्रान्तिले तल आर्थिक आधार पनि बदल्छ, अधिसंरचना पनि बदल्छ। ०६२/६३ को परिवर्तनले सामाजिक–आर्थिक रूपान्तरणका निम्ति ढोकासम्म खोलिदिएको छ। तर हाम्रो आर्थिक आधार बदल्न बाँकी छँदैछ, अधिसंरचना पनि कतिपय ठाउँमा बदलिएको छैन। बरु उल्टै यो परिवर्तनको बाटोमा तगाराहरू तेर्स्याइएको अवस्था छ।

जनताको हितसँग जोडिएका कतिपय प्रश्नहरूमा अदालतमा कसैले मुद्दा हाल्यो, तुरुन्तै स्टे भइहाल्छ (बैंकिङ क्षेत्रमा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाका विरुद्ध त्यस्तै अन्तरिम आदेश दिइयो)। सामाजिक सुरक्षालाई हामीले बाध्यकारी बनाएर एउटा लोककल्याणकारी राज्यको, समाजवादउन्मुख राज्यको परिकल्पना गरेका थियौँ, यो हुन पाएको छैन । तीब्र आर्थिक विकास गर्न खोज्दा हाम्रो कर्मचारीतन्त्रले लय नै मिलाउन जान्दैन, सक्दैन ।.. कर्मचारीतन्त्रमा समस्याहरू छन् । सामान्तवादका अवशेषहरू छन् । सबभन्दा ठूलो समस्या त हाम्रो पूँजीको चरित्रको छ, जसको उल्लेख्य हिस्सा दलाल पुँजीको छ । कर छल्छ, कालो धन चोख्याउन खोज्छ, हरेक कुरामा उसलाई कमिसन चाहिन्छ । वस्तु, सेवा र सार्वजनिक निर्माणमा उसैले उपभोक्तालाई ठग्छ, राज्यलाई पनि ठग्छ । समयमा कुनै कामहरू सम्पन्न गर्दैन । उता राजश्व पनि छलिरहेको हुन्छ । बाढी आयो, पहिरो आयो, कोरोना आयो, उन्मुक्ति दिनुपर्‍यो भन्छ । त्यसपछि राजनीतिक व्यक्ति र कर्मचारी संयन्त्रलाई प्रभावित गर्छ । सँधैभरि उ त्यसबाट सुरक्षित हुन्छ । समाजमा एक खालको विलासी, भ्रष्ट र अनैतिक जीवन जिउने एउटा मनोविज्ञान, त्यो खालको संस्कृतिको विकास गर्छ । आज हाम्रो अगाडिको बाटोमा यो एउटा ठूलो बाधकको रूपमा छ । त्यसले उद्योग खोल्दैन, बरु बाह्य व्यापार गर्छ । किनभने त्यसमा त कमिसन आउँछ । उद्योग खोल्दा त 'रिस्क' छ । ट्रेड युनियन अधिकार दिनुपर्‍यो । अहिले त झन् २० प्रतिशत सामाजिक सुरक्षा कोषमा हाल्नुपर्‍यो । प्राकृतिक स्रोतहरूमा कब्जा जमाउँछ, दोहन गर्छ, वातावरण पनि ध्वस्त पार्छ । यसबाट हुन्छ के ? आर्थिक गतिविधिहरू भइरहेका देखिन्छन् । शेयर बजार फस्टाउँछ । बैंकमा निक्षेप पनि थपिँदै जान्छ । तर न रोजगारी सिर्जना हुन्छ, न पुँजीको पुनर्निर्माण हुन्छ, न त पुनरउत्पादन हुन्छ। राष्ट्रिय पूँजी बन्दैन र मुलुक आत्मनिर्भर पनि बन्दैन । यसले सारमा नागरिकहरूलाई उत्पादक होइन, उद्यमशील होइन कि उपभोक्ता, अल्छी र रातारात धनी हुने दौडमा पुर्‍याउँछ । यो समस्या आज हाम्रो निम्ति सबैभन्दा ठूलो समस्या छ । (ज्ञवालीः २०७८)

उत्पादक शक्तिको विकासको सन्दर्भमा बाधक धेरै हुन सक्छन्। तीमध्ये एउटा निर्वाहमुखी पछौटे उत्पादन ढाँचा हो। हाम्रो कृषिमा प्रत्यक्ष–परोक्ष रूपमा अझै पनि झन्डै ७० प्रतिशत श्रमशक्ति संलग्न छ। त्यति ठूलो श्रमशक्ति एक प्रकारले भन्ने हो

भने अनुत्पादक क्षेत्रमा प्रयोग भइरहेको छ। यसको कारण हो, निर्वाहमुखी/गुजारामुखी उत्पादनको ढाँचा। जुन प्रकारको सामाजिक परिवेश हुन्छ, त्यस्तै उत्पादनको ढाँचा बन्छ। समाजलाई बदल्नका लागि त्यसलाई नै बदल्नु जरुरी छ।

> नेपालको सबभन्दा ठूलो व्यावसायिक क्षेत्र भनेर हामी न्यूरोड भन्ने गर्छौं। त्यो न्यूरोडभित्र पनि गुजारामुखी समाज व्यवस्थाका असर र प्रभावहरू देख्न सकिन्छ। ... घरहरूमा तल सटर छन्, माथि मान्छे बस्ने गर्छन्, त्यो अझै व्यावसायिक क्षेत्र बन्नसकेको छैन। नयाँ बन्दै गरेका सहरहरूमा पनि त्यस्तै प्रभावहरू छन्। अर्थात् हाम्रो समाजको समष्टिगत मनोविज्ञानमा गुजारामुखी प्रवृत्ति बढी छ। कम जोखिम मोल्ने, र सुरक्षित जीवनयापन गर्ने प्रवृत्ति छ। उदाहरणको लागि एउटा घर बनायो, त्यही घरभित्र बस्ने, बाहिर भाडा दिन मिल्ने गरी सटर हाल्ने र गुजारा गर्ने। ... अर्थात् डाउनटाउनका रूपमा पूँजीवादी मुलुकमा जुन प्रकारको सहरको विकास भएको छ, हाम्रो सहर त्यस्तो छैन। (पोखरेलः २०७८)

उत्पादनको ढाँचा फेर्ने र दलाल पूँजीमाथि अङ्कुश लगाउने, त्यसपछि ज्याला रोजगारीमा रहेको श्रमशक्तिलाई स्वरोजगारीमार्फत् उद्यमशीलतामा रूपान्तरण गर्दा समाजवादको आधार निर्माण हुनसक्छ। उत्पादक शक्तिको विकास भनेको उसको रोजगारी सुरक्षित बनाउने कुरामात्रै होइन, रूपान्तरण गर्ने कुरा पनि हो। यस अर्थमा ज्याला–रोजगारीमा रहेका श्रमिकहरूलाई कसरी स्वरोजगारीतर्फ रुपान्तरित गर्ने भन्ने विषय अबको ट्रेड युनियन आन्दोलनको विषय बन्नुपर्छ।

> मैले ज्याला–आर्जकहरू स्वरोजगार उद्यमीमा रुपान्तरित भइरहेको देखेको छु। व्यावहारिक उदाहरण हेरौं, यातायात क्षेत्रमा रहेका थुप्रै चालक वा सहयोगीहरू पछि यातायातका साधनको आफैं मालिक भई व्यवसायमा संलग्न हुनुहुन्छ। ज्याला रोजगारीमा रहँदाको व्यवस्थापकीय अनुभवद्वारा त्यो व्यावसाय अंगाल्दा अरूभन्दा कम जोखिममा परेको देखेको छु। अर्थात् आयआर्जनको क्षमता श्रमिकबाट विकसित भएर उद्यमशीलतामा गएकाहरूको राम्रो देखिन्छ। होटल व्यवसायमा काम गरेर होटल मालिक बनेकाहरूको क्षमता अरू व्यावसायीहरूको तुलनामा ज्यादा राम्रो देखिन्छ। (पोखरेलः २०७८)

बढ्दो आर्थिक विषमता चुनौतीका रुपमा छ। सन् २०१९ को एक तथ्याङ्कले असमानताको तस्बीर प्रस्ट पार्छ :

- ४० प्रतिशत गरीब नेपालीसँग जति सम्पत्ति छ, १० प्रतिशत धनीसँग त्यसको २६ गुणाभन्दा बढी सम्पत्ति छ।
- १० प्रतिशत धनी नेपालीको आम्दानी, ४० प्रतिशत गरीब नेपालीको भन्दा ३ गुणा बढी छ।
- २० प्रतिशत धनीहरूको आयमा हिस्सा ५६.२ हुँदा गरीब २० प्रतिशतको हिस्सामा ४.१ मात्र छ।
- सन् १९९५ देखि २०११ सम्ममा धनी २० प्रतिशतको हिस्सा ५ प्रतिशत बिन्दूले बढेको छ। अर्कातिर गरीब २० प्रतिशतको भने १.२ प्रतिशत बिन्दूले झरेको छ।

नेपालीहरूका लागि जमीन भावनात्मक सम्पत्तिको रुपमा रहेको छ। तर यस माथिको स्वामित्व असमान छ। चार लाखभन्दा बढी नेपाली अझै भूमिहीन या सुकुम्बासी अवस्थामा छन्। कृषिको उत्पादकत्वमा अपेक्षित बृद्धि भएको छैन, उत्पादनमा कृषकहरूले उत्पादनको उचित मूल्य पाएका छैनन्। औसत श्रमजीवीको पारिश्रमिक र उच्च तहको अधिकारीको आम्दानीमा आकास–जमिनको फरक देखिन्छ।

जबसम्म राज्यको भूमिका बढ्दैन र समाजवाद निर्माणको कुरा जटिल हुन्छ। निजी क्षेत्र मात्र बलियो हुँदा त्यसले समाजवादतर्फको यात्रालाई रोक्छ। त्यसैले निजी क्षेत्र सँगसँगै राज्यको भूमिका पनि बढाउँदै लैजाने हाम्रो नीति हुनुपर्छ। यद्यपि हाम्रो मुलुकमा सार्वजनिक क्षेत्र अत्यन्त कमजोर छ। समाजवाद र अत्यन्त कमजोर सार्वजनिक क्षेत्र परस्पर विरोधी जस्तो देखिन्छ। तसर्थ जति सार्वजनिक क्षेत्रको विकासमा जोड दिन सकिन्छ, त्यति नै छिटो समाजवादको आधार तयार हुन्छ।

> अहिले अप्रत्यक्ष करबाट राज्यको आय बृद्धि गर्नेमा बढी जोड दिएको देखिन्छ । अप्रत्यक्ष करको मार आम–उपभोक्तामा पर्छ । मूलतः हामीले जसलाई गरिबीबाट मुक्त गर्नुपर्नेछ, उनीहरूमाथि नै कर थोपर्दा झन् गरिबीमा फस्दै जाने खतरा बढ्छ । जनतालाई गरिबीबाट उठाउने र राज्यलाई धनी बनाउने नीति प्रत्यक्ष करबाट निःसृत हुन्छ । प्रत्यक्ष कर प्रणाली भनेको प्रगतिशील कर प्रणाली हो । अप्रत्यक्ष करतर्फको यात्राबाट त गरिबीकै वितरण हुने हो । अप्रत्यक्ष करले आयको खाडल बढाउँछ, प्रत्यक्ष करले आयको असमानता क्रमशः घटाउँछ । (पोखरेलः २०७८)

सङ्क्षेपमा समाजवादको आधार निर्माणमा निम्न काममा ध्यान दिनु आवश्यक छः

- **वस्तु र सेवाको उपलब्धता सहज तुल्याउने ।** निजी क्षेत्र र सार्वजनिक क्षेत्रको सहकार्यमा वस्तु र सेवाको सहज उपलब्धताको सुनिश्चितता गर्ने । निजी क्षेत्रको क्षमता पनि बढाउने, राज्यको भूमिका बढाउने ।
- **जनशक्ति विकासमा जोड दिने ।** राज्यद्वारा सर्वसुलभ शिक्षा र स्वास्थ्य प्रदान गर्ने । यसले मानिसलाई सक्षम बनाउँछ, सक्षम मानिसले समानतामा आधारित समाज निर्माण गर्ने क्षमता राख्छ ।
- उत्पादनमा **नविनतम् प्रविधि**को प्रयोग सहित आर्थिक क्रियाकलाप आधारित **पूर्वाधार विकास**मा जोड दिने ।
- **आर्थिक–सामाजिक विकासमा तीब्रता दिने ।** कानूनद्वारा अल्पसंख्यक सीमान्तकृत समुदायको हित, छुवाछुत प्रथाको अन्त्य, लैङ्गिक विभेदका प्रश्न आदिलाई संबोधन गर्ने । नयाँ उत्पादन सम्बन्ध आधारित आर्थिक–सामाजिक–साँस्कृतिक रुपान्तरण गर्ने । हालसम्मको सामन्ती उत्पादन सम्बन्ध आधारित विशेषतालाई पूँजीवादी उत्पादन सम्बन्ध र त्यस समाजका विशेषता सहितको आर्थिक प्रणाली र सोही ढाँचाअनुरुपको आर्थिक–सामाजिक–साँस्कृतिक रुपान्तरणको कार्ययोजनामा अघि बढ्ने ।

- सर्वसुलभ **सार्वजनिक यातायात** प्रणालीको विकास गर्ने ।
- औद्योगिक क्षेत्र, त्यससँग जोडिएका सेटलाईट सहर/बजार, एकीकृत बस्तीहरूको निर्माण गरी **व्यवस्थित बस्ती विकास र सहरीकरण**मार्फत् राष्ट्रिय अर्थतन्त्र विकासको आधार निर्माण गर्ने ।
- **वित्तीय संस्थाहरूलाई** सबल एवं **सुदृढ गर्ने** र **पूँजी बजारलाई व्यवस्थित गर्ने ।** पूँजी बजारलाई समाजवादी बनाउने कुरा भनेको जनताको बचतलाई सेयर बजारसँग जोड्ने कुरा हो । अहिलेको पूँजी बजार

सट्टेबाजी बजारको रुपमा क्रियाशील हुन पुगेको छ। बैंकबाट ऋण लिएर सेयरमा लगानी गर्ने गलत अभ्यास छ।

- **सामाजिक न्यायमा आधारित लोककल्याणकारी राज्य व्यवस्था निर्माण गर्ने।** हामी २०५१ सालको एमाले सरकारप्रति गर्ब गर्छौं किनकि त्यसले हाम्रो गन्तव्य निश्चित गरिदिएको थियो। सामाजिक सुरक्षा भत्ता, विकासको लागि केन्द्रद्वारा स्रोत प्रवाह, भूमिसुधार र भूमिहीनहरूलाई जग्गाको हक आदि त्यसै बेलाबाट शुरु भयो। यसलाई थप विस्तार गर्नुपर्छ।

GEFONT

भाग ४

श्रमको संसारका चुनौती : नीति र व्यवहारबीचको बेमेल

सातौं राष्ट्रिय महाधिवेशनमा आफ्ना भावी कार्यक्रमको प्रस्ताव गर्दा भनिएको थियो– देश राजनीतिक स्थिरताको संघारमा आइपुगेकोले संघर्ष र उपलब्धिहरूको हाम्रो यात्राले पनि अब नयाँ चरणमा प्रवेश गरेको छ। बितेका दिनहरूतिर फर्केर हेर्दा सफलताका जुन कोशेढुङ्गाहरू देखिन्छन्, तिनैमा आधारित हुँदै आगामी कार्यकालका लागि कामको प्रारुप खिच्न सकिन्छ।

त्यतिखेर हामीले ११ वटा प्रस्ताव पारित गरेका थियौं। एघार प्रस्तावबाट निम्नानुसारको कामको प्रतिबद्धता व्यक्त गरेका थियौं :

प्रस्ताव १, महासंघको लक्ष्य, 'श्रमजीवी वर्गको सम्मानित, समृद्ध र सिर्जनशील जीवन'लाई राष्ट्रिय आकाँक्षा, 'समृद्ध नेपाल, सुखी नेपाली'सँग जोड्ने र राजनीतिक स्थिरता र लोकतन्त्रको सुदृढीकरणका लागि काम गर्ने। समृद्धिलाई दिगो विकाससँग जोड्ने।

प्रस्ताव २, राज्य व्यवस्थाका सबै निर्वाचित हुने तह र निकायहरूमा श्रमजीवी वर्गको १० प्रतिशत स्थान सुनिश्चित गर्ने अभियानलाई निरन्तरता दिने।

प्रस्ताव ३, संविधानको पूर्ण कार्यान्वयन गर्ने र समाजवादतर्फ अविचलित अघि बढ्ने। श्रमिक वर्गलाई मध्यमवर्गमा रुपान्तरण गर्ने मार्गमा दृढताका साथ लाग्ने।

प्रस्ताव ४, ज्यालाबृद्धि असमानता विरुद्धको मूल औजार भएकोले निम्न विषयमा केन्द्रित हुने–श्रम कानुनको कार्यान्वयन, राष्ट्रियस्तरमा नीतिगत सामाजिक संवाद, औद्योगिकस्तरको सामूहिक सौदाबाजी प्रणाली, प्रादेशिक र व्यावसायको तहमा सामूहिक सौदाबाजी, तत्काल रु

५,००० ज्याला बृद्धिका लागि दबाब, सामाजिक सुरक्षाको दायरा विस्तारमा निरन्तरता, स्थानीय तहमा श्रमिकको पञ्जीकरण र श्रमडेस्क सञ्चालन, युनियनहरूको एकल बार्गेनिङ प्यानेल।

प्रस्ताव ५, अनौपचारिक श्रमलाई औपचारिकीकरण गर्न कानुनलाई कडाइकासाथ कार्यान्वयन गर्ने, श्रम अडिटमार्फत् कानुन कार्यान्वयनको अवस्थालाई सुक्ष्म विश्लेषण गर्ने र सबै प्रकृतिका श्रमिकहरूलाई सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा समावेश गर्न युनियन आन्दोलनलाई परिचालन गर्ने।

प्रस्ताव ६, संघीय संरचनाअनुरुप प्रदेशहरू बीचको प्रतिस्पर्धामा श्रमिकहरूको विषयमा खतरामा पर्न नदिन, सबै तहमा एउटै लयमा श्रम ऐन र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन कार्यान्वयन गराउन, तीनै तहका सरकारबीच मिलेर कानुन कार्यान्वयन गर्ने संयन्त्रको विकास गर्न, श्रम अडिटलाई प्रभावकारी बनाउन, श्रम निरीक्षण प्रणालीको सुदृढीकरणमार्फत् विवाद हल गर्न द्विपक्षीय तथा त्रिपक्षीय सामाजिक सम्बादलाई अघि बढाउने।

प्रस्ताव ७, जिफन्ट, अन्टुफ, कोनेप र राकसबीच एकताको चर्चासँगै सुरु भएको नयाँ 'कोर्स'ले जुन दिशा अपनाए पनि तत्काल संयुक्त कार्यदल घोषणा गर्दै आगामी २ वर्षभित्रै एकता महाधिवेशन गर्ने र जेटियुसीसी अझ प्रभावकारी ढङ्गले सञ्चालन गर्ने।

प्रस्ताव ८, महिला बहुल क्षेत्र र महिला न्यून भएका क्षेत्रमा युनियन नेतृत्व विकासको फरक योजना बनाउने, जेण्डरआधारित विभेदलाई अझै न्यून गराउन विभिन्न संघ/संस्थाहरूसँग हातेमालो गर्ने, काम र परिवारबीच सन्तुलनको लागि घरेलु काममा सहकार्यको संस्कारलाई प्रोत्साहित गर्ने, महिला विरुद्धका हिंसामा सून्य सहनशीलताको अभियानमा संलग्न हुने, ३३ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्व तथा महिला सदस्यता विस्तारको लागि अभियान सञ्चालन गर्ने।

प्रस्ताव ९, युनियनभित्र युवा सहभागिता बृद्धिका लागि आवश्यक रणनीति तुर्जुमा गर्ने, युवा–विद्यार्थी आन्दोलनसँग रोजगारी र श्रम बजारका

विषयमा अन्तर्क्रिया र सहकार्य विस्तार गरी भविष्यको लागि युनियन आन्दोलनको आधार विस्तार गर्ने ।

प्रस्ताव १०, जलवायू परिवर्तन र पर्यावरणको विषयमा सबै पक्षलाई संवेदनशील बनाउने ।

प्रस्ताव ११, संघहरूको कामलाई समन्वय गर्न गठित केन्द्रीय युनियन परिषद् हटाई राष्ट्रिय कमिटीमा सदस्य युनियनको पदेन प्रतिनिधित्वको व्यवस्था गर्ने, पदाधिकारीमा एक उपाध्यक्ष थपेर भौगोलिक संरचना समन्वय कमिटी हटाई भुगोलको काममा उपाध्यक्षहरूलाई समन्वय गर्ने जिम्मा दिने र संक्रमणकालीन संरचना गभर्निङ्ग काउन्सिलको सट्टा नेतृत्वलाई संस्थागत जानकारी दिन तथा अनुगमन–परामर्श र खास अवस्था र विषयमा निर्देशन दिने कुनै न कुनै संरचना खडा गर्ने, कमिटीगत ढाँचा बाहिरका बरिष्ठ युनियनकर्मी सञ्जाल, श्रमिक सामुदायिक क्लब, विपद् व्यवस्थापन कमिटी र केन्द्रीय सहकारी प्रवर्द्धन कमिटीलाई निरन्तरता दिने । केन्द्र, ७ प्रदेश, ७५३ स्थानीय तहमा महासंघको कमिटी विस्तार गर्ने, सचिवालयमा परिभाषित कामसहित सचिवहरूको व्यवस्था गर्ने, अर्गनाइजिङ्ग एकेडेमीलाई थप सुदृढ गरी संगठक/परिचालकको फौज तयार पार्ने, श्रम अडिटलाई व्यवस्थित गर्न नयाँ संरचनाको व्यवस्था गर्ने ।

महाधिवेशनमार्फत् हामीले उच्च अपेक्षा राखेका थियौं। अहिले त्यो प्रतिबद्धता र व्यवहारमा केही खाडल देखिएको छ। पहिले यस अवधिमा भएका उपलब्धिलाई सङ्क्षेपमा हेरौंः

- ज्याला बृद्धि, थप रु. ५,००० लक्ष्य भन्दा बढी (रु. ५,३००) भयो। श्रमिकहरूको ज्याला बैंकमार्फत् भुक्तानी गर्ने विधि सुरु भयो। यसले अप्रत्यक्ष रुपमा न्यूनतम् ज्यालाको सुनिश्चितता गर्ने र सामाजिक सुरक्षामा जान प्रेरित गर्दथ्यो ।
- श्रम डेस्क स्थापनाको सट्टा पालिकाहरूमा रोजगार सेवा केन्द्र स्थापना भयो । यसलाई प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रमसँग जोडियो ।

- योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको ठूलो प्रचारसहित सुरुवात गरियो। सरकारले यसलाई नयाँ युगको सुरुवातको रुपमा अर्थ्यायो। लोककल्याणकारी राज्य व्यवस्थाका विरोधीहरूले यसको चर्को विरोध गरे।
- यस अवधिमा स्वास्थ्य बीमा कार्यक्रममा उल्लेख्य रुपमा विस्तार भयो।
- प्रस्तावित ट्रेड युनियन एकताको लागि उच्चस्तरीय एकता कार्यदल गठन गरी प्रक्रिया अगाडि बढाइयो। तर अन्य पक्षको अनिच्छाका कारण ३ बर्षपछि मनस्थिति झन विभाजित तहमा पुग्यो।
- जिफन्ट सहयोग समूहहरूको परिचालन अपेक्षाअनुरुप नै भयो। वैदेशिक रोजगारीमा जाने श्रमिकका लागि न्यूनतम श्रममापदण्ड सहित थप केही मुलुकहरूमा द्विपक्षीय श्रम संझौताको लागि पहल गरियो। तर कोरोना महामारीले यसमा अनपेक्षित बिराम लगायो।
- बहुउपयोगी हुने अपेक्षासहित जिफन्ट एप निर्माण गरियो।
- आउटसोर्स श्रमिकलाई न्युनतम श्रम मापदण्डको सुनिश्चितताको लागि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको दायारामा लयाउने काम भयो।
- कोभिड महामारीबाट पिडीत श्रमिकहरुलाई तत्कालिन सरकारसंगको सहकार्यमार्फत् राहत दिने काम भयो।

यस अवधिमा अनेपक्षित चुनौती सिर्जना भए। नेकपा र नेकपा (एमाले)मा आएको विभाजनले सरकार अस्थिर हुनपुग्यो। कोभिड–१९ ले श्रमको संसारमा अकल्पनीय पीडा थपिदियो। यसलाई सङ्क्षेपमा हेरौंः

१. जुम्ल्याह श्रम कानुनमाथिको आक्रमण

श्रम ऐन ०७४ र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन ०७५ एकापसमा परिपुरक कानुन हुन्। यी दुवै कानुन ट्रेड युनियन र रोजगारदाताहरूका संगठनबीच आ–आफ्ना केही विमती रहँदारहँदै पनि साझा समझदारीमा पारित भएका हुन्। यी दुवै ऐन कार्यान्वयनमा पनि एकैसाथ ल्याइएको थियो। नेपालको समस्या– श्रमबजार खुकुलो नहुनु र श्रमिक असुरक्षित रहनु हो भन्ने निस्कर्ष पनि साझा नै थियो। यसलाई सम्बोधन गर्दा हुनसक्ने लाभ/हानीको हिस्सा पनि दुबै पक्षबाट समान ढङ्गले व्योहोर्ने सहमति साथ श्रम ऐन ०७४ मार्फत् श्रम बजार खुकुलो पार्ने र यसबाट प्रभावित हुने श्रमिकलाई

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन ०७५ मार्फत् संरक्षण दिने सहमति गरियो। तर, अहिले इतिहास भुल्न खोजिंदैछ।

केही निहीत स्वार्थ बोकेकाहरू खुकुलो श्रम ऐनलाई मात्र क्रियाशील गराउने उद्देश्यले योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐनलाई 'ऐच्छिक बनाउने' खेलमा लागेका छन्। यसबाट श्रमिकको भविष्य अनिश्चयतिर धकेलिने मात्र नभएर श्रम क्षेत्रमा भद्रगोल सुरु हुन्छ।

श्रम ऐन ०७४ मार्फत् अनौपचारिक क्षेत्रलाई औपचारिकीकरण गर्ने प्रतिबद्धता गरिएको थियो। रोजगारीका जुनसुकै सर्तमा (स्थायी वा अस्थायी, नियमित वा आकस्मिक, करार वा आउटसोर्स, ज्याला रोजगारी वा स्वरोजगार) भए पनि काम गर्ने श्रमिकलाई काम थालेकै दिनबाट सामाजिक सुरक्षा कोषमा जोड्ने र जहाँ काम गरे पनि उही सामाजिक सुरक्षाको नम्बरमार्फत् उनीहरूको सामाजिक संरक्षण गर्ने विधि तय गरिएको हो। श्रम बजारलाई अनावश्यक गडबडीबाट जोगाउन श्रमिकका मागलाई 'हक–आधारित माग र हित आधारित माग'का रुपमा विभाजन गरिएको हो।

तर 'हक–आधारित र हित आधारित माग'का बीचमा सम्बन्ध बिच्छेद गर्ने काम यो अवधिमा पनि हुनै सकेन। सरोकारवालाहरूमा हक–आधारित माग के हो र हित–आधारित माग के हो भन्नेमा अझै द्विविधा देखिन्छ। हामी पनि 'शान्त' रह्यौं या विषयमै हरायौं। यो प्रावधान "लोकतन्त्रका लागि आन्दोलन हैन, लोकतन्त्रमा आन्दोलन" भन्ने हाम्रो मान्यतालाई संस्थागत गर्न साह्रै नै महत्वपूर्ण थियो। हक–आधारित मागलाई सर्वव्यापी बनाउन श्रम प्रशासनलाई प्रभावकारी बनाउनुपर्थ्यो। जब श्रम प्रशासन सक्रिय हुन्थ्यो, यसले अनपेक्षित श्रम विवाद पन्छाइ हाल्थ्यो। त्यसपछि त हित–आधारित मागका कुरा बाँकी रहन्थे, त्यसलाई सहजै सामाजिक संवादमार्फत् टुङ्ग्याइन्थ्यो।

श्रम अडिटमार्फत् श्रम निरीक्षण र कार्यस्थल निरीक्षण गर्ने कानुनी प्रबन्ध गरिएको हो। तर श्रम प्रशासनको श्रम–अडिटप्रतिको बेवास्ता ध्यान दिनलायक छ। उद्यमीहरूको श्रम अडिटप्रतिको अनिच्छासँग यसको के साइनो छ, खोज्न आवश्यक छ।

प्रस्तावित श्रम आयोगको व्यवस्था नयाँ संविधानमा नभएपछि श्रम ऐनमा **श्रम मध्यस्थता ट्राइबुनल**को व्यवस्था गरिएको छ। यी प्रबन्धहरू आवश्यक मात्र हैन

अत्यावश्यक छन्। अनौपचारिक क्षेत्रलाई औपचारिकीकरण गर्ने माध्यम योबाहेक अर्को देखिन्न। सबैलाई सामाजिक सुरक्षाको दायरामा ल्याउने विधि पनि योबाहेक पृथक देखिन्न। संसदमा आर्थिक–सामाजिक बहुपक्षीय सम्वाद संयन्त्रको आवश्यकता छ। यी विषयमा व्यावसायी र सरकारसँग दह्रो बहस हुनु जरुरी छ।

२. युनियन आन्दोलनको नयाँ प्रस्ताव

दशकौंको अनुभवबाट जिफन्टले प्रतिष्ठान आधारित 'युनियनिजम्' श्रमिकहरूको हक–हित रक्षा गर्न अप्रभावकारी रहेको निस्कर्ष निकाल्यो। यसले युनियन आन्दोलनको दायरालाई सीमित (लोकलाइज) गऱ्यो र दिशाहीन बनायो। यसैलाई सच्याउन हामीले सातौं महाधिवेशनमा नयाँ प्रस्ताव पारित गरेका थियौं:

- **प्रतिष्ठान तहमा साझा सौदाबाजी** : स्थानीय तहमा युनियनबीच हुने सदस्यहरूको तानातानको अवस्था अन्त्य गर्न चेकअफ प्रणालीद्वारा शुल्क संकलन गर्ने, आधिकारिक युनियनको निर्वाचनमा प्राप्त मतको अनुपातमा सामुहिक सौदावाजीको लागि साझा 'संयन्त्र' निर्माण गर्ने र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको प्रभावकारी कार्यान्वयनद्वारा श्रमिकहरुको भविष्य सुरक्षित तुल्याउने।

- **उद्योग/व्यवसाय** (सेक्टरल लेभल) **तह**मा व्यावसायीहरुका वस्तुगत संघसंग उत्पादन/सेवा आधारित (औद्योगिक) सौदाबाजी गर्ने।

- राष्ट्रिय तहमा ट्रेडयुनियन महासंघ र व्यावसायीहरुका छाता संघबीच द्विपक्षीय रुपमा र सरकार सहित त्रिपक्षीय नीतिगत संवाद गर्ने।

- जेटियुसीसीलाई थप गतिशील र बढी प्रतिनिधिमूलक बनाउन **श्रम संसद** (प्रतिष्ठान/कार्यस्थलको युनियनमा निर्वाचित युनियनका अध्यक्षहरुको प्रतिनिधित्व हुने निकाय) मार्फत् धारणामा एकरुपता ल्याउने। कागजी युनियनको झमेलाबाट श्रमको संसारलाई मुक्त गर्ने।

- संसदमा नीतिगत सम्बादका लागि **आर्थिक–सामाजिक बहुपक्षीय सम्वाद संयन्त्र**को स्थापनाका लागि पहल गर्ने।

यस अवधिमा यसमा खासै प्रगति हुन सकेन। तर नेपाली श्रमको संसारलाई ठीक बाटोमा हिंडाउन यसको विकल्प तत्काल अर्को देखिन्न।

३. जिफन्ट अर्गनाइजिङ एकेडेमी

यसको अवधारणा व्यापक छलफलपछि अघि बढाइएको थियो। यस अवधिमा अर्गनाजिङ्ग एकेडेमीको अवधारणा धुमिल हुनपुग्यो। एकातिर राजनीतिक अस्थिरता र कोभिड महामारी, दुवैले यस अभियानमा बाधा पुऱ्यायो। अर्कातिर स्वयं एकेडेमी भित्रका संरचनाबाट अनपेक्षित अमिल्दा काम भए। सङ्क्षेपमा,

- 'थिङ्क ट्याङ्क विङ्ग' (विचार प्रवाह गर्ने निकाय) को रुपमा स्थापित **जिफन्ट–टुपी**बाट समसामयिक विषयमा **नीति विश्लेषण**सहित जिफन्ट राष्ट्रिय कमिटीलाई 'पोलिसी फिडव्याक' दिने अपेक्षा राखिएको थियो। तर यसले अपेक्षा गरिएको नीति विश्लेषणभन्दा बढी विश्वविद्यालयमा लेबर स्टडीज सञ्चालनमा समय र स्रोत खर्च गऱ्यो। लेबर स्टडीजको दीर्घकालिन महत्व छ तर युनियन भित्रका परिचालकहरुलाई समसामयीक नीतिहरुका बारेमा के गर्ने र कसरी गर्ने भन्नेमा दिनु पर्ने सुझाव र सिफारिस गर्ने दायित्व यसले पुरा गर्न सकेन।

- **अनुसन्धान र अध्ययन**को गति धिमा भयो। यस अबधिमा अझ ठोस अनुसन्धान हुँदै भएन भन्दा पनि हुन्छ। के विषयमा अनुसन्धान गर्ने भन्नेमा चाँहि राजनीतिक नेतृत्वको तर्फबाट माग र मार्गनिर्देशन हुनुपर्थ्यो। मागअनुरुप राष्ट्रिय श्रम प्रतिष्ठानबाट 'डेलिभरी' हुनुपर्ने थियो। तर यस मामिलामा एक किसिमको रिक्तता सिर्जना हुन गयो।

- **ट्रेड युनियन स्कूल**ः कोभिड महामारीले नियमित स्कुल सञ्चालनमा व्यवधान खडा गऱ्यो। यसलाई 'भर्चुअल कक्षा'मार्फत् सम्बोधन गर्ने प्रयास गरियो। तर भर्चुअल कक्षाको प्रभावकारिता कस्तो रह्यो भन्नेमा परीक्षण भएन। झन्डै एक वर्षअघि **एक्सन रुमबाट ट्रेडयुनियन स्कूल** अवधारणामा हाइब्रिड भर्चुअल कक्षाको प्रस्ताव गरियो। काठमाडौंको ट्रेडयुनियन स्कूलबाट सञ्चालन गरिने कक्षालाइ प्रत्येक प्रदेशबाट सञ्चालन गरिने कक्षासंग भर्चुअल माध्यमबाट जोड्ने, सातै प्रदेशमा एकै

साथ सुरु गरिने यस्तो कक्षामा सहभागी प्रत्यक्ष कक्षा कोठामा उपस्थित हुने र विज्ञ प्रशिक्षकले केन्द्रको एक्सन रुममबाट प्रशिक्षण गर्ने प्रस्ताव थियो। तर त्यसमा ठोस योजना बनेन। यसले स्कूल सञ्चालनको जिम्मा प्राप्त राजनीतिक नेतृत्वको यसप्रति अरुचि पो हो कि भन्ने देखिन्छ। तर यसमा अरुचि थियो भने अर्को विकल्प के हो प्रस्ताव पनि गरिएको देखिंदैन। यसमा स्पष्टता आवश्यक छ।

- **परिचालन**ः महामारीले गतिविधि खुम्चाएकोले पनि युनियन परिचालनमा अपेक्षाकृत परिणाम देखिएन। यस अवधिमा अपनाइएका असल अभ्यास र प्राप्त उपलब्धिको पनि उपर्युक्त 'मार्केटिङ' भएको पनि देखिएन। तसर्थ, नयाँ कामका क्षेत्र कुन हो र कसरी नयाँ साथीहरूलाई युनियन आन्दोलनमा प्रवेश गराउने भन्नेमा गम्भीर विमर्श आवश्यक देखिन्छ। युनियन आन्दोलन ब्युरोक्रेटिक सम्बन्धबाट हैन, कमरेडली भावना अघि बढ्छ भन्नेमा सबैले स्पष्ट हुनु आवश्यक छ।

भाग ९

संरचनागत सुधारको प्रस्ताव

अहिले जिफण्टको संरचनामा राष्ट्रिय महाधिवेशन— महाधिवेशन प्रतिनिधि परिषद— राष्ट्रिय कमिटी— प्रदेश कमिटी/सदस्य यूनियन— पालिका कमिटी (गाउँ वा नगर कमिटी) को तहगत संरचना छ।

राष्ट्रिय कमिटीमा अध्यक्ष, महिला कमिटीको अध्यक्ष सहित ८ उपाध्यक्ष, महासचिव र महिला कमिटीको उपाध्यक्ष सहित २ उपमहासचिवको व्यवस्था छ। उपाध्यक्षहरुले विदेश मामिला, योजना समन्वय तथा व्यवस्थापन, श्रम सम्बन्ध, ट्रेड युनियन शिक्षा, प्रचार तथा प्रकाशन, आर्थिक प्रशासन र समाजिक सुरक्षा तथा श्रमिक सहकारी प्रवर्द्धनको जिम्मेवारी बहन गर्छन्। जिफन्ट महिला कमिटीको अध्यक्षलाई राष्ट्रिय कमिटीको उपाध्यक्ष सरहको मर्यादामा रहने गरी महिला तथा लैङ्गि मामलाको जिम्मेवारी दिइएको छ।

राष्ट्रिय कमिटीमा महिला कमिटीको सचिव सहित ५ जना सचिवको व्यवस्था छ। प्रदेशका अध्यक्षहरु पदेन राष्ट्रिय कमिटीका सदस्य हुने व्यवस्था छ। सबै सदस्य युनियनहरुका अध्यक्षहरु पदेन राष्ट्रिय कमिटी सदस्य हुने व्यवस्था गरिएको छ। यद्यपी यो प्रतिनिधित्व विधि सदस्य युनियनहरुले महासंघलाई शुल्क तिर्ने सदस्य संख्याको आधारमा फरक फरक गरिएको छ। जस्तो कि अधिक सदस्य रहेका ६ युनियनहरूको अध्यक्षहरू स्वतः प्रतिनिधित्व गर्छन्। बाँकी युनियनमध्ये ६ युनियनहरुका अध्यक्ष पूर्ण र बाँकी युनियनका सदस्यहरु पदेन वैकल्पिक राष्ट्रिय कमिटी सदस्यको रुपमा महासंघ राष्ट्रिय कमिटीमा प्रतिनिधित्व गर्छन्। जिफन्ट महिला कमिटीका पदाधिकारी तथा सदस्यहरू सहित १७ जना र जिफन्ट युवा कमिटीको अध्यक्ष भने स्वतः राष्ट्रिय कमिटीको सदस्य हुन्छन्।

केन्द्रीय संरचनाहरूमा राष्ट्रिय कमिटीको मातहतमा पदाधिकारी कमिटी,सचिवालय, विभागहरू, महिला कमिटी, युवा कमिटी, विषयगत कमिटीहरू, आयोगहरु रहन्छन् । प्रदेश कमिटीहरुले आफू माताहतमा पालिकाहरूलाई समन्वय गर्ने गरी कमिटी बनाउने र आवश्यक भएमा अन्य कमिटी गठन र सञ्चालन गर्न सक्नछन् ।

केन्द्रीय संरचनामा वरिष्ठ यूनियनकर्मी संजाल, अनुशासन निरीक्षण आयोग, ट्रेड युनियन पोलिसि इन्स्टिच्युट (टुपी), संसदीय तथा स्थानीय तह संयोजन कमिटी, विपद व्यवस्थापन कमिटी, केन्द्रीय श्रम सम्बन्ध परिषद र स्थानीय तहमा श्रमिक सामुदायिक क्लवको व्यवस्था छ ।

हाललाई यी संरचनाहरु पर्याप्त नै छन् । तर समयक्रममा सिर्जना भएका अस्पष्टतालाई चिर्न यसैमा सामायिक सुधार गर्न आवश्यक देखिन्छ । उदाहरणको लागि हामीले पालिका तहको कामलाई प्रभावकारी बनाउन निम्नानुसार कम्तिमा १२ काम हाम्रा स्थानीय युनियनले गर्नुपर्ने देखिन्छ :

- पालिका–पालिकामा श्रमिकहरु दर्ता गर्ने। सामाकि सुरक्षा नम्बरसंग रोजगारीलाई जोड्ने।
- पालिका–पालिकाका प्रतिष्ठानहरुमा श्रम अडिट कार्य गराउने। हक आधारित र हित आधारित दुबै विषयको अनुगमन गर्ने। अडिट गर्ने अधिकारी तोक्न/तोकाउन पहल गर्ने र प्रदेशको समन्वयमा श्रम प्रशासनमा प्रतिवेदन (आवश्यक परे उजुरी सहित) पेश गरी श्रम कानुन कार्यान्वयनको प्रभावकारिता बढाउने ।
- पालिकाभित्रको श्रम सम्बन्धि प्रोफाईल प्राप्त गर्ने र तद्रुरुप काम अघि बढाउने ।
- पालिकाभित्रको रहेका श्रम आपूर्तिकर्ता पहिचान गर्ने र तिनीहरुलाई सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत गर्न पहल गर्ने ।
- पालिका पालिकामा रहेका तालिमे (इन्टर्न) हरुको नक्साङ्कन गर्ने, तिनीहरुको तलव अभियानमा जोडिने ।

- पलिका पालिकामा स्वरोजगारीमा रहेका हरुको सूचि तयार गर्ने। साना उद्यमी र स्टार्टअपमा संलग्नहरुको विवरण तयार पार्ने। यिनीहरुको बजार व्यवस्था र सीप तालिमको लागि सहजीकरण गर्ने।
- हरेक महिना सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत हुनेको विवरण तयार गर्ने। योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको महत्वबारे स्पष्ट पार्दै त्यसमा जोडिन उनीहरुलाई प्रेरित गर्ने।
- बैदेशिक रोजगारीमा जानेहरुको बिबरण राख्ने। उनीहरुले विदेश जानु अघि र त्यहाँ पुगेपछि ध्यान दिनु पर्ने कुराको बारेमा जानकारी गराउने।
- पालिकामा रहेका अन्य युनियनहरुबारे जानकारी राख्ने, तिनीहरुको स्थितीको बारेमा प्रतिवेदन तयार गर्ने।
- महिला हिंसाको घटना हुँदा न्यायका पक्षमा युनियनलाई उभ्याउने।
- पालिकामा श्रममा रहेका युवाको विवरण राख्ने र उनीहरुलाई कसरी आफुतिर आकर्षित गर्न सकिन्छ ध्यान दिने।
- कुसंस्कारका घटनाका विरुद्ध दृढतापूर्वक उभिने।

आगामी कार्यक्रमलाई **आगामी चार बर्ष : जिफन्टको कायाकल्प** (रिजुभिनेशन अफ जिफण्ट) कार्यक्रमको रुपमा अघि बढाउनु पर्छ। यसका लागि निम्नानुसार नयाँ व्यवस्था गर्नु आवश्यक छः

- हाल उपाध्यक्षहरुको जिम्मा रहेको केही कामलाई आयोग या परिषद् निर्माग गरी कामलाई विकेन्द्रित गर्ने। यसलाई विकेन्द्रित गर्दा आवश्यकता अनुरुप उपाध्यक्षहरुको संख्या कायम राख्ने वा घटाउने।
- नियमित कामहरुलाई नियमित संरचनाबाट सञ्चालन गर्दै प्रस्तावित कायाकल्प कार्यक्रमलाई अभियानको रुप दिने। प्रत्येक अभियानमा १ जना पदाधिकारी वा राष्ट्रिय कमिटीका सदस्यलाई संयोजक (निर्देशक) तोक्ने र त्यसमा प्रदेश र सदस्य युनियनको उपयुक्त नेताहरुलाई विन्यास गर्ने।

- केन्द्रीय कार्यालय, समग्र सांगठनिक कामका अतिरिक्त सबै अभियानको संयोजन महसचिवले गर्ने ।
- अभियानको पहुँच सिधै पालिका तहमा दिने। बार्षिक कामको मूल्याङ्कनको आधारमा अभियानका संयोजकलाई निरन्तरता दिने वा फेरबदल गर्ने भन्ने काम महाधिवेशन प्रतिनिधि परिषद्को बैठकबाट गर्ने ।
- अहिलेको मर्यादाक्रम कायम गरी जसले जे हैसियतमा राष्ट्रिय कमिटीमा प्रतिनिधित्व गर्छ सोही नाम उसलाई दिने (जस्तै युवा कमिटीको अध्यक्षलाई राष्ट्रिय कमिटी सदस्य भनिरहनु परेन) ।

नेपाल

भाग ६

सहकार्यमा समस्या र प्रस्ताव

जिफण्ट सदैव एकल युनियनको पक्षमा रह्यो। सातौं राष्ट्रिय महाधिवेशनमा हामी केही युनियनहरु बीच तत्काल एकता हुनेमा अलि बढी नै विस्वस्त थियौं। यद्यपी हाम्रो सद्भावपूर्ण अपेक्षाले मूर्तता पाएन। अहिले पनि हामीले यो अभियानलाई अलपत्र पर्न दिनु हुँदैन। आन्दोलनमाथि खेलाँची गर्ने गरी हैन, यसलाई सुदृढ गर्ने गरी युनियन आन्दोलनलाई एकतावद्ध पार्ने कामलाई निरन्तरता दिनु पर्छ।

- एकता, एकीकरणको प्रकृयालाई प्रोएक्टिभ रुपमा ग्रहण गर्ने।
  - एकीकरण हुने युनियनलाई महासंघको नेतृत्वमा उचित महत्व दिंदै संलग्न गर्ने। एकीकरणको घोषणा महाधिवेशन हलमै गर्ने।

- एकता प्रकृयामा आएका युनियन नेताहरुलाई महाधिवेशनमा प्रतिनिधिको रुपमा सहभागी गराउने। त्यस धारबाट आउनेहरुलाई समेत नेतृत्वमा उपयुक्त स्थान दिने।
- निकट भविष्यमा एकीकरणको संभावना भएको महासंघ (जस्तै कोनेप)को प्रतिनिधिलाई सिधै नेतृत्वमा स्थापित गरी मनोविज्ञानको समेत एकीकरण यसै महाधिवेशनबाट शुरु गर्ने (स्मरण रहोस्, तेस्रो राष्ट्रिय महाधिवेशनमा जिफण्ट कोनेप सहकार्यको लागि एउटा विभाग सिधै खाली राखिएको थियो र पछि जिसी काउन्सीलको प्रस्ताव अघि बढाइएको थियो)।

● जेटियुसीसीलाई पूर्वअबधारणा अनुरुप सुदृढ गर्ने काममा आवश्यक महत्व दिने। श्रम कानुन परिमार्जन र श्रमिकहरुका अजेण्डामा एक–आवाज कायम गर्न इमान्दार प्रयास गर्न अरुहरुलाई प्रेरित गर्ने।

नेपाल ट्रेड युनियन

भाग ७

आगामी चार बर्ष : जिफण्टको कायाकल्प

आगामी चारबर्षको कार्यकालभित्र २ प्रकृतिको काम सम्पादन गर्नुपर्छ। पहिलो, आम श्रमजीवी वर्ग र हाम्रा सदस्यहरुको हक–हितको महसुस हुने गरी संबोधन गर्ने र दोस्रो, ती कामका माध्यमबाट जिफण्टको कायाकल्प गर्ने।

हक/हितको महसुस हुने गरी संबोधन गर्ने भनेको आगामी अबधिको कामले श्रमजीवी वर्गका लागि ३ सुनिश्चितता– **प्रतिफल** (उचित आम्दानी), **दिगोपन** (कामको निरन्तरता) र, **सुरक्षा** (भविष्यको लागि बचत) को सुनिश्चितता तर्फ अघि बढ्नु हो। यसका लागि निम्न अभियान प्रस्ताव गरिएको छ।

१. काम र उचित ज्याला, स्वच्छ कार्यस्थल र कामको निरन्तरता

- ज्याला रोजारीलाई मर्यादित बनाउने,
- श्रम अडिट कार्यान्वयन गर्ने (कार्यस्थल निरीक्षण र श्रम निरीक्षण दुवै)ः यसमा औपचारिक श्रम क्षेत्र भित्रका नियमित (स्थायी/अस्थायी) श्रमिक मात्र हैन, ठेक्का/करार, दैनिक ज्यालादारी र श्रम आपूर्तिकर्ताद्वारा कार्यस्थलमा पठाइने (आउटसोर्स) श्रमिकहरुलाई सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत गरे/नगरेको विषयमा परिक्षण गर्ने।
- समयबद्ध न्यूतम पारिश्रमिक पुनरावलोकनमा केन्द्रित हुने।
- हक आधारित मागका सन्दर्भमा अनुगमन गरी बार्षिक प्रतिवेदन तयार गर्ने।
- हित आधारित मागकालागि नयाँ प्रणालीको प्रस्ताव सहित सामुहिक सौदावाजिमा केन्द्रित हुने
- कार्यस्थलमा युनियन अधिकारका लागि सजग रहने

- सदस्यता बृद्धि र उनीहरुको क्षमता (चेतना र सीप) अभिवृद्धिमा स्थानीय युनियन परिचालित गर्ने ।

२. तालिमेलाई तलव अभियान

अचेल विभिन्न कलेजका विद्यार्थीहरुलाई होटल, चेन रेष्टुराँ र मार्टहरुमा शुल्क लिएर इन्टर्नशीप गराइन्छ । जहाँ शुल्क चार्ज हुन्न त्यहाँ पनि सित्तै ६/८ घण्टा काम गराईन्छ। यो न्याय हैन, किशोर श्रमको शोषण हो । इन्टर्न वा तालिमेलाई उपयुक्त पारिश्रमिकको व्यवस्था श्रम ऐनले गरेको छ । यहाँ हामीले आठ–घण्टे कार्य दिवसको विषय उठाइ रहनु पर्दैन । तर प्रोत्साहन खर्च नै सहि, श्रम ऐनको प्राबधानलाई टेकेर नगरपालिका र श्रम प्रशासनको सहयोगमा 'तालिमेलाई तलब' कार्यक्रम शुरु गर्दा नयाँ क्षेत्रमा युनियन विस्तार गर्न संभव हुन्छ ।

३. पालिका/पालिका कामको केन्द्र, सूचिकृत अनौपचारिक श्रम क्षेत्र

प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रमसंगै सबै पालिकाहरुमा अहिले रोजगार सेवा केन्द्र स्थापना गरिएको छ । त्यहाँ कर्मचारी पनि छन् र यसको सम्बन्ध प्रदेशको सामाजिक विकास मन्त्रालयसंग पनि छ। उदाहरणको लागि प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रमलाई अङ्कमा यसरी उल्लेख गर्न सकिन्छः

- २००,००० न्यूनतम रोजगारीको राष्ट्रिय लक्ष्य
- ७५२,४४९ सूचिकृत बेरोजगार व्यक्तिको सङ्ख्या पुरुषः ४३३,६५६। महिलाः ३१८,०४८। अन्यः १४०
- ३०४,२११ घरधूरी सङ्ख्या
- १३,८०७,३६७ कूल रोजगारीका दिनहरु
- १८४,२९३ रोजगारीमा खटिएको व्यक्तिको सङ्ख्या
- ९५,६५८ कुल रोजगारीमा संलग्न भई भुक्तानी प्राप्त व्यक्ति
- १८,७३६ कुल आयोजनाहरु
- १२,०३४,९००,००० कुल विनियोजित बजेट (नेपाल सरकारबाट)

- ८,७७५,१२५,४६५ संचालित आयोजनाको कुल बजेट (स्थानीय साझेदारी समेत)
- २,५२५,२३१,१४५ कुल खर्च
- ७०६ आयोजना संचालन गर्ने स्थानीय तह संख्या
- ७२७ बेरोजगार सूची दर्ता गर्ने स्थानीय तह संख्या
- ७५३ कुल खर्च पालिका सङ्ख्या

यसैमा टेकी हामीले भन्ने गरेको श्रमिक पञ्जिकरणको कामलाई तीब्रता दिनुपर्छ। दर्ताको प्रयोजन सामाजिक सुरक्षासंग जोडी ज्याला रोजगारी र स्वरोजगारी दुवैमा रहेकालाई सामाजिक सुरक्षाको घेरामा ल्याउने अभियानलाई तीब्रता दिनु पर्छ। यो बाटोबाट श्रम ऐन ०७४ ले देखेको 'सबै श्रम औपचारिक– सबै श्रमिक नियमित श्रमिक'को अबधारणा लागू गर्न सकिन्छ।

४. न्यून आयबाट मध्यम आयतिर, विपन्नता तोडी सम्पन्नतातिर अभियान

एउटा नारा– 'गरिबले गर्ने, धनीले हर्ने (मधेसतिर यसलाई 'कमाए लगौंटीवाला, खाए धोतीवाला' भनिन्छ)' सान्दर्भिक छ। यसलाई 'हुन्न भनौं' अभियान सञ्चालन गर्ने। हाम्रो प्रतिवेदनले (सातौं महाधिवेशन देखि नै)। विपन्न वर्गबाट मध्यमवर्गमा श्रमजीवी वर्गको वर्ग उत्थान गर्ने भन्दै आएको छ। बेला आयो, यो नारालाई व्यवहारमा लागू गर्ने। यो एउटा समाजवादको आधार तयार गर्ने तरिका पनि हो। यसमा २ प्रकारका काममा जोड दिने :

- ज्याला रोजगारीमा भन्दा स्वरोजगारीमा सदस्यहरुलाई प्रोत्साहित गर्ने
- उद्यमशीलतामा जान उत्साहित बनाउने
- बीउ पुँजी र तालिमको व्यवस्था गर्ने

५. हाम्रो भविष्य, सामाजिक सुरक्षा– सहकार्य, योगदान र सहभागिता

सामाजिक सुरक्षा कोषमार्फत् अहिले योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षामा ४ किसिमका परियोजना सञ्चालनमा छन्

- औषधि उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षा योजना
- दुर्घटना र असक्तता सुरक्षा योजना
- आश्रित परिवार सुरक्षा योजना
- बृद्ध अवस्था सुरक्षा योजना

अङ्कमा सामाजिक सुरक्षा कोषको अहिलेको स्थिति यसप्रकार छः

- १७१४१ सूचिकृत रोजगारदाता
- ३४२०७४ सूचिकृत योगदानकर्ता
- १८९८ करोड कूल योगदान रकम
- १४८.६३ करोड कूल दावी भुक्तानी
- १२३.५६ करोड अवकास दावी
- १९.७८ करोड औषधि उपचार, मातृत्व सेवा
- ३.२७ करोड आश्रित परिवार दावी
- १.९७ करोड दुर्घटना तथा असक्तता दावी

अब योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षामा ज्याला रोजगारीमा रहेकाहरु मात्र हैन स्वरोजगारीमा रहेकाहरुलाई पनि जोड्नै छ। अहिले महिनाको ५ हजारका दरले श्रमिकहरु कोषमा सूचिकृत भइरहेको देखिन्छ। वैदेशिक रोजगारी, सबैप्रकृतिको ज्याला रोजगारी र स्वरोजगारीमा रहेका श्रमिकहरुलाई समेट्दा आगामी ४ बर्षमा कम्तिमा २० लाखलाई योदानकर्ताको रुपमा सूचिकृत गर्न सकिन्छ। तसर्थ हाम्रो अभियान : **लक्ष्य २० लाख (टार्गेट २ मिलियन) अभियान** हुनुपर्छ।

- स्वास्थ्य बिमाको प्रचार गर्ने, उपचारमा सहयोग गर्ने र प्रिमियम संकलनमा हस्तक्षेप गर्ने। स्मरणीय छ स्वास्थ्य बीमा कार्यक्रमलाई ध्वस्त पार्न खोजिंदैछ। **खै अस्पताल, खै उपचार, खै निरोगिताको प्रचार** नारा यसमा जोड्ने।
- जेष्ठ नागरिक भत्ताको सहज उपलव्धताको अभियानमा संलग्न रहने।
- सामाजिक सहायताको प्रचारमा संलग्न रहने। हाल देहाय बमोजिमको विभिन्न ८ प्रकारका सहायता राज्यले उपलब्ध गराउँदै आएको छः
  - बालबालिका दिवा खाजा
  - एकल महिला भत्ता

- अपाङ्गता भएकाहरुलाई सहायता
- दलित महिला भत्ता
- जटिल स्वास्थ समस्या (विभिन्न १० प्रकारका रोगको उपचार) मा सहायता
- बालबालिका र ७० बर्षमाथिका जेष्ठ नागरिकलाई निःशुल्क स्वास्थ्य उपचार
- ७० बर्ष माथिका जेष्ठ नागरिकलाई निःशुल्क बीमा अनुदान
- विद्यार्थीलाई छात्रवृत्ति सुविधा।

६. अर्गनाइजिङ एकेडेमीः अध्ययन, अनुसन्धान र विश्लेषण– ट्रेडयुनियन स्कूल र परिचालन

- **एक्सन रुमबाट ट्रेडयुनियन स्कूल** अवधारणामा हाइब्रिड भर्चुअल कक्षाको सञ्चालन गर्ने। काठमाडौंको ट्रेडयुनियन स्कूलबाट सञ्चालन गरिने कक्षालाइ प्रत्येक प्रदेशबाट सञ्चालन गरिने कक्षासंग भर्चुअल माध्यमबाट जोड्ने, सातै प्रदेशमा एकै साथ सुरु गरिने यस्तो कक्षामा सहभागी प्रत्यक्ष कक्षा कोठामा उपस्थित हुने र विज्ञ प्रशिक्षकले केन्द्रको एक्सन रुममबाट प्रशिक्षण गर्ने।
- **जिफन्ट–टुपी**बाट समसामयिक विषयमा **नीति विश्लेषण**सहित जिफन्ट राष्ट्रिय कमिटीलाई 'पोलिसी फिडव्याक' दिने कामलाई निरन्तरता दिने।
- **अनुसन्धान र अध्ययन**को कामलाई युनियन अभियानको अङ्गको रुपमा निरन्तरता दिने। राष्ट्रिय श्रम प्रतिष्ठानको कामलाई प्रभावकारी बनाउने।

७. विविधतामा एकता ः ट्रेडयुनियन बीचको सद्भावपूर्ण ऐक्यवद्धता

- एकता, एकीकरणको प्रकृयालाई प्रोएक्टिभ रुपमा ग्रहण गर्ने।
- भविष्यमा मिल्न सकिने युनियनहरुसंग समझदारीका साथ सहकार्य सुरु गर्ने।
- आइटियुसी न्याकको कामको पुनरमूल्याङ्कन गर्ने
- जेटियुसीसी सञ्चालनको बिधि पुनरावलोकन गर्ने।

८. सीमा पारीको समस्या ः संगठन र सफलता

- विगतको कामलाई निरन्तरता दिने।
- जिफण्ट सपोर्ट ग्रुपको कामलाई थप सुदृढ गर्ने
- प्रवासमा काम गर्ने नेपालीको हितमा आवश्यक लविङ्का कामहरु जारी राख्ने।

९. युवा पुस्ता (वाई–जेन)ः युनियनमा युवा अभियान

- युवा कमिटीको कामलाई लक्ष्य निर्धारण गरी थप सुदृढ गर्ने
- सामाजिक सेवामा युवा कार्यक्रम अन्तरगत उनीहरुलाई समुदायमा सामुदायिक श्रमिक ब्क्लव र कार्यस्थलमा युवा कमिटीमा संलग्न गरी प्रशिक्षण तथा परिचालन गर्ने।
- यस अबधिमा भएको युवा कार्यक्रमलाई पुनरावलोकन गर्ने। युवा मनोभावना, आकाङ्क्षा र अवस्थालाई विश्लेष्ण गर्ने गरी आगामी रणनीति तय गर्न बृहद् युवा श्रमिक सम्मेलन आयोजना गर्ने।

१०. महिला तथा लैङ्गिक समानता (वि–जेन) कार्यक्रम

- राज्यको पुनसंरचना पछिको परिदृष्यको मुल्याङ्कन सहित युनियन आन्दोलनमा महिला सहभागितालाई थप सशक्त बनाउने
- समाज र कार्यस्थलमा हुने महिला बिरुद्धको हिंसाका बिरुद्धको अभियान (नाई–भनौं अभियान) लाई निरन्तरता दिने
- समाज र अर्थतन्त्रमा महिलाको भुमिकालाई अस्वीकार गर्ने प्रबृत्ति बिरुद्धको ‘हामी यहीं छौं, चासो राख’ (काउण्ट अस इन) अभियानलाई निरन्तरता दिने
- युनियन आन्दोलनमा महिला नेतृत्व बृद्धिमा जोड दिने।

११. जनसरोकारका विषयमा संलग्नता

जलवायू परिवर्तनको विषय, कोभिड महामारी पछिको श्रम क्षेत्र लगायत अन्य जन-सरोकारका विषयहरुमा आवश्यकता अनुरूप संलग्न रहने।

सन्दर्भ सामग्रीहरु:

१) नेपाल कम्युनिष्ट पार्टी (एमाले), प्रथम विधान महाधिवेशनद्वारा पारित राजनीतिक प्रतिवेदन, २०७८

२) केपी शर्मा ओली, समृद्धिको यात्रा, २०७७

३) शंकर पोखरेल, समाजवाद–उन्मुख अर्थतन्त्र र सरकारको नीति कार्यक्रम, २०७८

४) प्रदीप ज्ञवाली, आजको परिस्थिति र राजनीतिक कार्यदिशा, २०७८

५) नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघको महाधिवेशनहरुद्वारा पारित नीतिगत प्रतिवेदन, २०४८, २०५२, २०५७, २०६१, २०६५, २०७० र २०७४

सुदृढ एवम्
परिपूर्ण लोकतन्त्र

लोकतन्त्र, हाम्रो जीवन पद्धति र जीवनमूल्य समेत हो। आर्थिक अधिकार र सामाजिक न्यायबिनाको लोकतन्त्र, औपचारिक र अपूर्ण लोकतन्त्र हो। हामीले चाहेको लोकतन्त्र, दल खोल्ने, चुनावमा भाग लिने र बोल्ने–लेख्ने अधिकार भएको लोकतन्त्र मात्रै नभएर परिपूर्ण (कम्प्रिहेन्सीभ) लोकतन्त्र हो। परिपूर्ण लोकतन्त्र भनेको सबैलाई समान **अधिकार**को प्राप्ति, **अवसर**मा सबैको समान पहुँच, सबैमा **समानता**को प्रत्याभूति, सबैलाई **सामाजिक न्याय** एवम् **सुरक्षा** र **सम्मान**को सुनिश्चितता भएको प्रणाली हो।

www.gefont.org

GEFONT publication 148
ISBN 978-9937917766
9 789937 917766
printed in nepal by **gefont**