

आजको

**श्रम एजेण्डा**



आजको

**श्रम एजेण्डा**

## आजको थम एजेण्डा

(ट्रेड यूनियन आन्दोलनका कार्यकर्ताहरूका लागि सन्दर्भ सामग्री)

लेखन तथा सम्पादन :

विष्णु रिमाल

उमेश उपाध्याय

विशेष सहयोग :

रमेश बडाल

विन्दा पाण्डे

बुद्धि आचार्य

भाषा सम्पादन :

कविन्द्रशेखर रिमाल

व्यवस्थापन :

विनोद श्रेष्ठ

चित्र :

बासु क्षितिज

धन्यवाद :

- डा. युवराज खतिवडा
- डा. एस. जेड. सादिक
- श्री देवराज दहाल
- डा. नारायण मानन्धर
- प्रो. दिनेश चापागाई
- श्री पवन कुमार ओझा

आवरण, लेआउट/डिजाइन

तथा मुद्रण व्यवस्थापन :

एम्ज माउस, २६५९४४

ई-मेल : [msmouse@wlink.com.np](mailto:msmouse@wlink.com.np)

प्रकाशक :

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)

पोस्ट बक्स १०६५२, काठमाडौं

फोन : २४८०७२ (हॉन्टिङ लाइन-७)

फ्याक्स : २४८०७३

ई-मेल : [info@gefонт.org](mailto:info@gefонт.org)

वेबसाइट : [www.gefонт.org](http://www.gefонт.org)

प्रथम प्रकाशन : २००२

मूल्य रु. २०/-

© GEFONT 2002

ISBN : 99933-329-X-X

प्रकाशन सहयोग : आईएलओ-काठमाडौं

## प्रकाशन बारे

जेठ ८ गते २०५९ साल । मौजुदा प्रतिनिधि सभालाई भंग गरी मध्यावधि निर्वाचनको अपत्यारिलो घोषणा तत्कालीन सरकारले गर्‍यो । “हल न चल” भएर भडखालोतिर बढिरहेको देशको अवस्थालाई टुलुटुलु हेरिरहनु भन्दा जनताबाट अभिमत लिएर निकास खोज्ने दिशातिर लाग्नु अस्वभाविक थिएन । त्यसैले नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघले घोषित मितिमा निर्वाचन भएमा आगामी ५ वर्षका लागि श्रम-एजेण्डा तयार गर्ने योजना गर्‍यो । त्यसैलाई प्रमुख राजनीतिक दलहरूको चुनाव घोषणा पत्रमा समेत संलग्न गर्न आग्रह गर्ने उद्देश्य राखी २०५९ असार १५-१८ गते सम्म एउटा उच्चस्तरीय कार्यक्रम आयोजना गरियो । परिसंवाद कार्यक्रमको रूपमा उक्त कार्यक्रमको योजना बने तापनि अन्तरक्रिया सहितको कार्यशालाको रूपमा कार्यक्रम सम्पादन गरियो ।

श्रम एजेण्डा आफैमा वृहत विषय हो । यस्तो विषयलाई जिफन्टको नेतृत्व बीच छलफल गरी निष्कर्षमा पुग्ने काम सजिलो थिएन । त्यसैले यो कार्यक्रमलाई दुई चरणमा बाँडियो ।

पहिलो चरणको कार्यक्रम असार १५ र १६ गते आयोजना गरियो । त्यो कार्यक्रमलाई आइएलओले आर्थिक सहयोग गर्‍यो । गरिबी न्यूनीकरण सम्बन्धी उच्चस्तरीय कार्यक्रम नाम दिइएको उक्त कार्यक्रममा तीन वटा मूल विषय आधारित सत्रहरू आयोजना गरिएका थिए ।

पहिलो सत्रको शीर्षक थियो- नेपालमा योजना र गरिबी । सत्रको मुख्य उद्देश्य सहभागीहरूलाई अर्थशास्त्रको जटिल आँकडा मार्फत गरिबी के हो र नेपालमा गरिबीको अवस्था कस्तो छ, भन्ने बुझाउनु थियो । नेपाल राष्ट्र बैंकका कार्यकारी निर्देशक डा. युवराज खतिवडा त्यो सत्रको स्रोत व्यक्ति हुनुहुन्थ्यो । र, सत्रको अध्यक्षता फ्रेडरिख इवर्ट इन्स्टिटुट-नेपालका प्रतिनिधि देवराज दहालले गर्नु भएको थियो ।

दोस्रो सत्र मूलरूपमा प्रस्तावित दशौं योजनासंग सम्बन्धित थियो । गरिबी न्यूनीकरण रणनीतिक कार्यपत्र (पिआरएसपी) लाई यो सत्रको मुख्य विषय बनाइएको थियो । पीआरएसपी भनको के हो र यो प्रक्रियामा आइएलओ किन र कसरी संलग्न रहेको छ भन्ने बुझाउन आइएलओ काठामाडौंका प्रमुख प्राविधिक सल्लाहकार डा. सैयद जेड. सादिकले पिआरएसपी र आइएलओको प्रयत्नका विषयमा प्रस्तुति गर्नु भयो । यो सत्रको अध्यक्षता जिफन्ट विदेश विभाग प्रमुख उमेश उपाध्यायले गर्नु भएको थियो ।

तेस्रो सत्र पीआरएसपी प्रक्रियामा ट्रेड यूनियनको सुभाव के थियो र अब त्यसको व्यवहारमा कसरी प्रयोग हुने छ भन्नेमा केन्द्रित थियो । स्रोत व्यक्तिको रूपमा जिफन्ट महासचिव विष्णु रिमाल हुनुहुन्थ्यो । यस सत्रको अध्यक्षता जिफन्टका अध्यक्ष मुकुन्द न्यौपानेले गर्नु भएको थियो ।

यसपछि कार्यशाला आयोजना गरियो । ४ समूहमा सहभागीलाई विभाजन गरी आयोजना गरिएको कार्यशालामा पहिलो समूहले कृषि र भूमिसुधार, दोस्रोले वैदेशिक रोजगारी, तेस्रोले सामाजिक सुरक्षा र चौथो समूहले असल ज्याला प्रणालीबारे छलफल गरे । समूहको निष्कर्ष पछि पहिलो चरणको कार्यक्रम समाप्त भयो ।

दोस्रो चरणको कार्यक्रम हाम्रो कार्यथलोको प्रजातान्त्रीकरण विषयमा शुरू भयो । यो चरणको कार्यक्रममा औद्योगिक सम्बन्ध मन्त्र(आई.आर.एफ.) ले अर्थिक सहयोग गरेको थियो ।

यो चरणको पहिलो सत्र श्रम बजार लचकता संग सम्बन्धित थियो। आई आर एफ का कार्यकारी निर्देशक डा. नारायण मानन्धरले कार्यपत्र प्रस्तुत गर्नु भएको त्यो सत्रको अध्यक्षता काठमाडौं विश्व विद्यालय-स्कूल अफ इन्जीनियरीङ्गका डिन प्रो. दिनेश चापागाईंले गर्नु भएको थियो ।

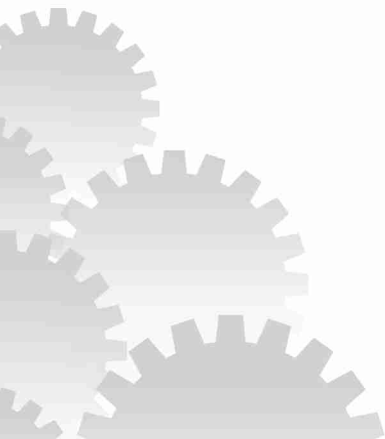
दोस्रो सत्रका स्रोत व्यक्ति जिफन्टका राष्ट्रिय परिषद सदस्य रमेश बडाल हुनुहुन्थ्यो र विषय थियो श्रम कानून र लचकता । यो सत्रका अध्यक्ष अधिवक्ता पवन कुमार ओझा हुनुहुन्थ्यो ।

तेस्रो सत्रमा जिफन्ट विदेश विभाग प्रमुख उमेश उपाध्यायले उत्पादकत्व र लचकताको विषयमा स्रोत व्यक्तिको रूपमा प्रस्तुति गर्नु भयो । यो सत्रको अध्यक्षता आई आर एफ का डा. नारायण मानन्धरले गर्नु भएको थियो ।

चौथो सत्रको अध्यक्षता जिफन्टका अध्यक्ष मुकुन्द न्यौपानेले गर्नु भएको थियो र स्रोत व्यक्तिका रूपमा महासचिव विष्णु रिमालले कार्यथलोको पुनर्संरचना र संस्थाहरूको प्रजातान्त्रीकरणको बारेमा प्रस्तुति गर्नुभएको थियो ।

अन्त्यमा ४ समूहमा कार्यशाला आयोजना गरियो र कार्यथलोको लागि कस्तो आचार संहिता हुनुपर्ला भन्नेमा छलफल, बहस र निचोड निकाल्ने काम भयो ।

यो प्रकाशन यी नै चार दिने कार्यक्रमको उपलब्धिलाई व्यवस्थित र क्रमबद्ध पार्ने प्रयास हो । यो प्रकाशनका सबै भागमा चर्चा गरिएका विषयहरू, कार्यक्रम अवधिको स्रोत व्यक्तिहरू डा. युवराज खतिवडा, डा. सादिक, डा. नारायण मानन्धर, विष्णु रिमाल, उमेश उपाध्याय र रमेश बडालद्वारा प्रस्तुत कार्यपत्रहरूमा आधारित छन् । कतिपय भागमा उल्लेखित महत्त्वपूर्ण अंश विभिन्न सत्रका अध्यक्षता गर्नु हुने व्यक्तित्वहरू श्री देवराज दहाल, प्रो. दिनेश चापागाईं र पवन ओझाद्वारा अभिव्यक्त विचारमा आधारित छन् । यद्यपि विषयका सन्दर्भमा यूनियन कार्यकर्ताले सहज रूपमा बुझ्न सक्ने तुल्याउन धेरै अंशहरू नयाँ लेखन समेत गरिएको छ । यसरी यो प्रकाशनलाई लेखन र सम्पादनको सम्मिश्रणको रूपमा प्रस्तुत गरिएको छ । आशा छ, प्रस्तुत प्रकाशन नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनका कार्यकर्ताहरूलाई सन्दर्भ सामग्रीको रूपमा उपयोगी हुनेछ ।



## अध्यक्षको तर्फबाट

हाम्रो देश यति बेला अत्यन्तै नाजुक अवस्थाबाट गुज्रिरहेको छ । ४४ प्रतिशत भन्दा बढी गरिबीको रेखामुनि रहेको हाम्रो देशमा प्रतिवर्ष ३ लाखभन्दा बढी बेरोजगारहरू श्रम बजारमा थपिन्छन् । सबभन्दा ठूलो श्रमिकहरूको संख्या रहेको ग्रामीण कृषि क्षेत्र आज सबभन्दा डरलाग्दो गरिबीको अवस्थामा छ र बेरोजगारहरूको ठूलो पक्ति पनि त्यही क्षेत्रमा देखापरिरहेको छ ।

प्रतिष्ठान तथा कल-कारखानामा काम गर्ने कामदारहरूको अवस्था पनि दिनहुँ खस्कँदो दिशातर्फ उन्मुख छ । एकातिर बढ्दो महंगीको मारमा परेका न्यून आय भएका कामदारहरूलाई जीवन धान्न धौ-धौ परिरहेको छ, भने अर्कोतर्फ सरकारी ठोस नीति र कार्यक्रमको अभावमा धेरै उद्योगहरू पनि रुग्ण अवस्थामा पुगेका छन् । वर्तमान विश्व जुन गतिका साथ अगाडि बढिरहेको छ, त्यसलाई ध्यानमा राख्दा हाम्रो मुलुकमा श्रमिकहरूका समस्या र उद्योगका अवस्थाप्रति सरकारी उदासिनता हेर्ने हो भने नेपालको श्रम क्षेत्रको भविष्यप्रति गम्भीर प्रश्न चिन्हहरू खडा हुन्छन् । गरिबीको ठूलो संख्या रहेको हाम्रो देशमा सरकारका आफ्ना अभिलेख, प्रस्ताव र सेमिनारहरूमा मात्र यसको चर्चा पाइन्छ । गरिबी न्यूनीकरणका कुरा पनि नसुनिएको पनि होइन, तर गरिबी न्यूनीकरण कसरी गर्ने, कुन क्षेत्रबाट शुरु गर्ने, कुन तरिकाबाट यस्ता कार्यहरू अगाडि बढाउने, कसले गर्ने र कति वर्षमा, कति प्रतिशतमा घटाउने भन्ने अहिले आवधिक कार्य-योजना सरकारले प्रकाशमा ल्याएको छैन । त्यति मात्र होइन सरकार सञ्चालन गर्नेसंग यसको सोच समेत देखिदैन ।

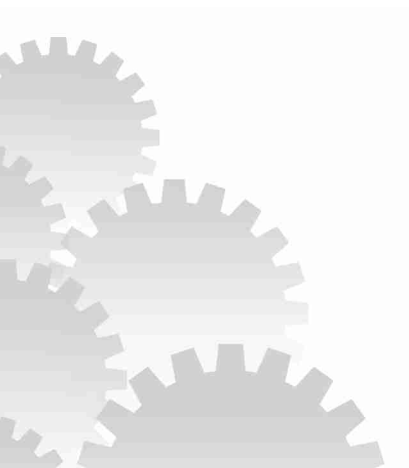
आज श्रम क्षेत्रमा अनेकौं समस्याहरू उठिरहेका छन् । कानून परिमार्जन तथा परिवर्तनका कुराहरू उठ्नुका साथै श्रम लचकताको प्रश्न र त्यसमा आ-आफ्नै स्वार्थ अनुकूलका व्याख्याहरू पनि आइरहेका छन् । गरिबी न्यूनीकरणको प्रश्न सिधै श्रमिक, खास गरी गाउँले कृषि श्रमिक र शहरिया गरीबको जीवनसंग जोडिएको प्रश्न हो । मुलुकको बढ्दो बेरोजगारी समस्यालाई हल गर्न रोजगारीका क्षेत्रहरू बढाउनु आवश्यक छ । यसको निम्ति कृषि क्षेत्रमा भूमिसुधार र औद्योगिक तथा स्वरोजगार क्षेत्रमा देखापरेका समस्याहरूलाई सही ढंगले हल गर्नको लागि श्रम क्षेत्रका सरोकार शक्तिहरू श्रमिक र उद्यमीहरू बीच सुमधुर सम्बन्धको आवश्यकता छ । श्रमिकहरूका वर्तमान समस्याका बारेमा उद्यमीहरू लचिलो भएर आउने पर्छ र श्रमिकहरूले पनि उद्योगका समस्याहरूलाई जस्ताको तस्तै बुझ्ने र जटिल अवस्थामा उद्योग बचाउको निम्ति समझदारीपूर्ण व्यवहारमा आफूलाई अगाडि सार्ने पर्छ ।

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघले नेपालको श्रम क्षेत्रमा देखापरेका अनेकौं समस्याहरूको शान्तिपूर्ण र समझदारीपूर्ण तरिकाले हल गर्न प्रयत्न गर्दै आइरहेको सबैलाई विदितै छ । विविध समस्याका सम्बन्धमा आफ्ना दृष्टिकोणहरूलाई स्पष्टताका साथ प्रकाशनमा पनि ल्याउने गरेको छ । हाम्रा धारणा खुल्ला छन् र सफा कागज लेखिएका अक्षर जस्तै छन् । वर्तमान अवस्थामा प्रकाशन हुन गइरहेको **आजको श्रम एजेण्डा** पुस्तकले, नेपालको श्रम-बजारमा देखापरेका नीतिगत सैद्धान्तिक कुराहरूका साथै कतिपय व्यवहारिक समस्याहरूलाई समेत समाधान गर्न ठूलो मद्दत गर्नेछ भन्ने मैले आशा लिएको छु । यसको प्रकाशनमा सहयोग गर्ने आइएलओ र यो प्रकाशन तयार गर्न तदारुकताका साथ लाग्नु हुने महासंघका महासचिव विष्णु रिमाल तथा विदेश विभाग प्रमुख उमेश उपाध्यायलाई हार्दिक धन्यवाद दिन चाहन्छु । साथै यो प्रकाशनले नेपाली श्रमिकहरू र उद्यमी जगतमा समेत समस्याको पहिचानमा थोरै भए पनि मद्दत गर्नेछ भन्ने शुभकामना व्यक्त गर्न चाहन्छु ।








मुकुन्द न्यौपाने

अध्यक्ष, नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ



## विषयसूची

	<b>भाग-१ गरिबी र योजना</b>	<b>१</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● गरीब कसालाई भन्ने ?</li> </ul>	<b>३</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● योजना के हो र किन ?</li> </ul>	<b>८</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● योजना कसले र कसरी ?</li> </ul>	<b>९</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● नेपालमा योजना</li> </ul>	<b>१०</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● योजना आयोग बाहिर - योजना</li> </ul>	<b>१२</b>
	<b>भाग-२ पीआरएसपी प्रक्रिया</b>	<b>१३</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● गरिबी घटाउने रणनीतिक कार्यपत्र र यसका प्रक्रिया</li> </ul>	<b>१५</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● गरिबी न्यूनीकरण रणनीतिक कार्यपत्र : ट्रेड यूनियनका सुभावहरू</li> </ul>	<b>१९</b>
	<b>भाग-३ श्रम बजार र लचकता</b>	<b>२५</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● लचकता के हो ?</li> </ul>	<b>२७</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● परिवर्तन हुँदै गएको श्रम बजार</li> </ul>	<b>२७</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● लचकता र परिवर्तित श्रम बजार</li> </ul>	<b>३०</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● अभ्यासमा देखिएका लचकताका प्रकार</li> </ul>	<b>३४</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● उत्पादकत्व र लचकता</li> </ul>	<b>३७</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● कसरी नाप्ने उत्पादकत्व</li> </ul>	<b>३८</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● के लचकताले उत्पादकत्व बढ्छ ?</li> </ul>	<b>३९</b>
	<b>भाग-४ कार्यथलोको पुनर्संरचना र प्रजातान्त्रीकरण</b>	<b>४३</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● कार्यथलोको प्रजातान्त्रीकरण के हो ?</li> </ul>	<b>४५</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● कार्यथलोको पुनर्संरचना : मजदुरका लागि अवसर र खतरा दुवै</li> </ul>	<b>४६</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● नेपालको सन्दर्भमा कार्यथलोको प्रजातान्त्रीकरण</li> </ul>	<b>४७</b>
	<b>भाग-५ विश्व ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा आएको परिवर्तन र आचारसंहिता</b>	<b>४९</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● १३८ वर्ष पुरानो श्रमिकहरूको संगठित आन्दोलन</li> </ul>	<b>५१</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● आइसीएफटीयू र आजको अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियन आन्दोलन</li> </ul>	<b>५५</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● परिवर्तित विश्व बजारमा श्रमिकका अधिकार : उद्योग व्यवसाय र आचारसंहिता</li> </ul>	<b>५७</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● केही उपभोक्ताहरूको संगठन</li> </ul>	<b>५८</b>



## तालिका

तालिका-१	: जनसंख्या आम्दानी र गरिबी	३
तालिका-२ र ३	: गरिबीको रेखामुनिको जनसंख्या	४
तालिका-४	: कुन देश कति धनी ?	६
तालिका-५	: नेपालको गरिबीको असली तसबीर	७
तालिका-६	: कार्यथलोमा श्रमिक नियन्त्रण : श्रम बजारको परिवर्तित स्वरूप	२८
तालिका-७	: प्रतिष्ठान र श्रम	२९
तालिका-८	: नेपालको श्रम बजार	३३
तालिका-९	: लचकताको विविध रूपहरू	३५
तालिका-१०	: नेपालमा ज्याला लचकता	३६
तालिका-११	: श्रम लचकता : यूनियन र व्यवस्थापन फरक फरक चासो	४१
तालिका-१२	: कुन कुन देशमा कति कति यूनियन सदस्य	५४

## बक्स

बक्स १	: ओहो ! हामी नेपाली त कति गरीब ?	६
बक्स २	: के को लागि योजना ? / कस्तो हुन्छ योजना ? / को को संलग्न हुन्छन् योजनामा ?	९
बक्स ३	: नेपालमा योजना : देखिए-भोगिएका समस्या	१०
बक्स ४	: नेपालमा योजना पहिलेदेखि अहिलेसम्म	११
बक्स ५	: गरिबीको सम्बन्धमा आए एल ओ का ४ मान्यताहरू	१६
बक्स ६	: नेपालमा पीआरएसपी प्राक्रियामा आइएलओ	१७
बक्स ७	: सामाजिक सुरक्षा के हो ?	२२
बक्स ८	: औपचारिक र अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक	२२
बक्स ९	: परिवर्तित बजार : बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरू केही तथ्य	३०
बक्स १०	: टेलरवाद : वैज्ञानिक व्यवस्थापनमा १० सिद्धान्त	३०
बक्स ११	: म्याजिक किंगडम : के के भइरहेको छ ?	३१
बक्स १२	: एसेम्ब्ली लाइनबाट उत्पादन : नेपालको अनुभव	३२
बक्स १३	: पूँजीप्रधान र श्रमप्रधान उत्पादन प्राक्रिया	३३
बक्स १४	: नेपालमा लचकताको अभ्यास	३४
बक्स १५	: ओजाकीको तर्क	३७
बक्स १६	: डब्लुएफटीयू : हिजो र आज	५२
बक्स १७	: डब्लुसीएल : हिजो र आज	५३
बक्स १८	: ग्लोबल कम्प्याक्ट	५७
बक्स १९	: जर्मनीको जनमत	५८

## चार्ट

चार्ट १	: यूनियन आन्दोलन उत्पादकत्व	३७
चार्ट २	: उत्पादकत्व र ज्यालाको सम्बन्ध	४०
चार्ट ३	: चासो : द्वन्द्व : सहकार्य	४०
चार्ट ४	: श्रमिकका लागि कार्यथलोको पुनर्संरचना खराब हुन्छ कि असल ?	४५
चार्ट ५	: पुनर्संरचनाको अवसर र खतराहरू	४६
चार्ट ६	: जीयूएफ, ट्रेड यूनियन केन्द्र र अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियन केन्द्र....	५६

गरिबी र  
योजना



भाग-१

## गरीब कसलाई भन्ने?

गरीब भनेर आमदानी कम भएका वा आमदानी हुँदै नभएकालाई भन्ने गरिन्छ। तर गरिबी भनेको आमदानीको कमी मात्र होइन शिक्षा, स्वास्थ्य, चेतना आदि सबैको कमी हो। छोटोमा भन्दा गरीब हुनु भनेको शक्तिहीन हुनु तथा समाज र राज्यबाट पाउने आफ्ना जायज हकबाट समेत बंचित हुनु हो।

गरीब को हो भन्ने प्रश्नमा पूँजीवादी अर्थशास्त्री एडम स्मिथको भनाइ सान्दर्भिक छ- “व्यक्ति जति मात्रामा अर्काको श्रम किन्ने र नियन्त्रण गर्ने क्षमता राख्छ, त्यत्तिकै मात्रामा ऊ धनी कहलिन्छ।” त्यसैले गरिबीलाई व्यक्तिको किन्ने क्षमताको आधारमा पनि नापिन्छ। किन्ने क्षमता सारै कम हुनु भनेको आमदानी एकदम थोरै हुनु हो। आमदानी एकदम थोरै हुनु भनेको गरिबी हो।

जीवनका अनिवार्य आवश्यकता वा बाँच्नका लागि नभई नहुने न्यूनतम आवश्यकता पनि पुरा गर्न नसक्ने अवस्था नै हामी नेपालीको सम्बन्धमा गरिबी हो। हातमुख जार्ने समस्या, बिरामी पर्दा औषधोपचार गर्न नसक्नु, बालबालिकालाई स्कूल पठाउन नसक्नु, पर्याप्त लुगा ओढ्ने-ओछ्याउने नहुनु र उचित आवास व्यवस्था नहुनु नै गरिबीका छर्लङ्गे देखिने मुख्य लक्षण हुन्। यी लक्षण जुन जुन परिवारमा छ, ती नै गरीब परिवार हुन्। अन्तरराष्ट्रिय मापदण्ड अनुसार दिनको १ अमेरिकी डलर आमदानी नभएका व्यक्ति गरीब हुन्। अर्थात् अहिलेको नेपाली हिसाबमा ७८ रूपैयाँ पनि दैनिक आमदानी नभएका व्यक्ति गरीब व्यक्ति हुन्। यसरी हिसाब गर्दा हाम्रो देशमा विद्यमान न्यूनतम ज्याला औपचारिक उद्योग र सेवा क्षेत्रमा रू. ७४, चियाबगानमा रू. ६२ र कृषिमा रू. ६० भएकाले ज्यालामा काम गर्ने श्रमिक परिवार सबै नै गरीब परिवार हुन्। साथै दिनको ७८ रूपैयाँ भन्दा कम औसत आय हुने गरीब किसान, स्वरोजगार श्रमजीवीहरू र अर्ध बेरोजगारी तथा बेरोजगारीमा परेका श्रमिकहरू र तिनका परिवार सबै नै गरीब परिवार हुन्।

तलका ३ वटा तालिकाले हाम्रो देशको जनसंख्या, हाम्रो आमदानी स्तर र हाम्रो गरिबीबारे तथ्यांकहरू पेश गरेका छन् :

तालिका-१ जनसंख्या, आमदानी र गरिबी

सूचांक	२०४२	२०४६	२०५२	२०५८
जनसंख्या (करोडमा)	१.६३	१.८१	२.०३	२.३१
प्रतिव्यक्ति आमदानी (२०४३ सालको मूल्यमा आधारित) रू.	२७२२	३१००	३५२४	३९८८
गरीब जनसंख्या (लाखमा)	७१	-	९४.३	८७.१
कूल गरिबी %	४२.०	-	४२.०	३८
● शहरी %	१९.२	-	२३.०	-
● ग्रामिण %	४३.१	-	४४.०	-

## तालिका-१ ले के संकेत गर्छ ?

यस तालिकामा २०४२ देखि २०५७ सालसम्मको जनसंख्या, **प्रतिव्यक्ति आम्दानी**, र गरीबहरूको संख्या हिसाब गरिएको छ। वार्षिक प्रतिव्यक्ति आम्दानी २०४१ सालको मूल्यमा हिसाब गरी रुपैयाँमा राखिएको छ। गरिबीग्रस्त जनसंख्या भने लाखमा राखी जम्मा जनसंख्याको प्रतिशत हिसाब गरिएको छ। गरिबीको प्रतिशत हिसाब शहर र गाउँको छुट्टाछुट्टै देखाइएको छ।

**प्रतिव्यक्ति आम्दानी**  
प्रतिव्यक्ति आम्दानी भनेको देशको कूल जनसंख्यालाई वर्षभरीको राष्ट्रको आम्दानी भाग लगाउँदा प्रत्येक व्यक्तिको भागमा पर्न आउने वार्षिक आम्दानी हो। कुनै पनि देशमा वर्षभरी उत्पादन भएको वस्तु र सेवाको मूल्यमा विदेशबाट प्राप्त आम्दानी जोडी जम्मा जनसंख्यालाई भाग लगाउँदा प्रत्येक व्यक्तिको भागमा पर्ने आम्दानीको औसत हिसाब नै प्रतिव्यक्ति आम्दानी हो।

तालिकाको पहिलो हारले भन्छ, २०४२ साल देखि २०५७ सम्म जनसंख्या निरन्तर बढेको छ। जस्तो कि २०४२ मा १ करोड ६३ लाख नाघेको नेपालको जनसंख्या २०४६ मा आइपुग्दा १ करोड ८१ लाख भन्दा माथि गयो, २०५२ मा २ करोड ३ लाख र २०५८ मा जनगणना हुँदा २ करोड ३१ लाख पुग्यो।

दोस्रो हारले प्रतिव्यक्ति आम्दानी देखाउँछ। २०४२ मा रू. २७२२ मात्र नेपालीहरूको प्रतिव्यक्ति औसत आम्दानी थियो भने सुस्त गतिले बढेर २०५८ मा आइपुग्दा रू. ३९८८ पुगेको छ।

तेस्रो हारमा गरिबीग्रस्त जनसंख्या छ - २०४२ सालमा ७१ लाख गरीबहरू थिए भने २०५२ मा आइपुग्दा ९४ लाख ३० हजार पुगे र २०५८ मा केही घटी ८७ लाख भएको सरकारी तथ्यांकले देखाउँछ तर गैरसरकारी विश्लेषण र व्याख्याहरू भने गरीबहरूको संख्या अझ बढेर १ करोड नाघेको बताउँछन्। शहरी जनसंख्यामा पनि गरीबहरूको संख्या बढेको र ग्रामीण गरीबहरूको संख्या पनि बढेको छ।

गरिबी बारे अभै तथ्यांकहरू खोतल्दा विभिन्न सर्वेक्षणहरूले देखाएको यथार्थ स्थिति तालिका नं. २ र ३ मा प्रस्तुत छ :

तालिका-२ : गरिबीको रेखामुनिको जनसंख्या प्रतिशतमा

	गाउँ	शहर	नेपाल
रोजगार आय वितरण तथा उपभोगको ढाँचा सर्वेक्षण (२०३३)	३३	२२	३३
विश्व बैंक/केन्द्रीय तथ्यांक विभाग (२०५२)	४४	२३	४२

तालिका-३ : गरिबीको रेखामुनिको जनसंख्या प्रतिशतमा

	गाउँ	शहर	नेपाल
१. गरिबी (नेपाल राष्ट्र बैंक बहुउद्देश्यीय पारिवारिक बजेट सर्वेक्षण-२०४२)			
तराई	३५.४	२४.१	३४.५
पहाड	५२.७	१४.५	५०.०
हिमाल	४४.१	-	४४.१
जम्मा	४३.१	१९.२	४१.४
२. गरिबी (राष्ट्रिय जीवनस्तर-२०५२)			
तराई	३७.३	२८.१	३६.७
पहाड	५२.७	१४.५	५०.०
हिमाल	६२.४	-	६२.४
जम्मा	४६.४	१७.८	४४.६

## तालिका २ र ३ ले के भन्छन् ?

तालिका नं. २ ले रोजगार, आय वितरण तथा उपभोग ढाँचा सम्बन्धी राष्ट्रिय योजना आयोगको सर्वेक्षणले २०३३ सालमा गरिबीका रेखा मुन्तिर रहेको जनसंख्या ३३ प्रतिशत देखाएको छ। यसमध्ये गाउँमा बस्ने जनसंख्याको ३३.८ प्रतिशत र शहरमा बस्ने जनसंख्याको २२ प्रतिशत गरिबीको रेखाभन्दा तल रहेका थिए। २०५२ सालको केन्द्रीय तथ्यांक विभाग र विश्वबैंकको गरिबी सर्वेक्षणले नेपालमा गरिबीको रेखामुनि ४२ प्रतिशत जनसंख्या रहेको देखाएको छ। यसमा गाउँले जनसंख्याको ४४ प्रतिशत र शहर बस्ने जनसंख्याको २३ प्रतिशत गरिबी रेखामुन्तिर देखिएका छन्।

तालिका नं. ३ मा शहर र गाउँको गरिबी हिमाली क्षेत्र, पहाडी क्षेत्र र तराइ क्षेत्रमा कस्तो छ भन्ने देखाइएको छ। नेपाल राष्ट्र बैंकको बहुउद्देश्यीय पारिवारिक बजेट सर्वेक्षण २०४२ ले तराइमा ३४.५ प्रतिशत जनसंख्या गरिबी मुन्तिर रहेको जनाएको छ। त्यसमा गाउँलेहरूमध्ये ३५.४ प्रतिशत र शहरीया मध्ये २४.१ गरीब रहेका छन्। त्यस्तै पहाडी क्षेत्रमा ५० प्रतिशत जनसंख्या गरिबी रेखा मुन्तिर रहेकोमा गाउँलेहरूमध्ये ५२.७ प्रतिशत र शहरीया मध्ये १४.५ प्रतिशत गरीब देखिन्छन्। हिमाली क्षेत्रमा शहर नभएकाले गाउँले मध्येको गरिबीको मात्र हिसाब देखिन्छ, जसअनुसार ४४.१ प्रतिशत गरिबीको रेखामुनि रहेका छन्।

अर्कोतिर २०५२ सालको राष्ट्रिय जीवनस्तर सर्वेक्षणले पहाडी क्षेत्रमा गाउँ-शहरीया दुवैखाले जनसंख्यामा गरिबी उस्तै रहेको तर हिमाली र तराइ क्षेत्रमा भन्नु कठिन भएको देखाएको छ।

## क्रयशक्तिको तुलना र हाम्रो गरिबी

संयुक्त राज्य अमेरिकामा एउटा स्याउलाई १ अमेरिकी डलर पर्छ। नेपालमा एउटा स्याउको मूल्य रू. २ पर्न आयो भने १ अमेरिकी डलर बराबर २ रुपैयाँभन्ने भन्नु तथ्यांकको रमाइलो खेल हो। तर यसले हाम्रो कमजोर क्रयशक्ति र डरलाग्दो गरिबीलाई जति ढाक्न खोजे पनि ढाक्न सक्दैन।

## महिलाको कामको गणना

महिलाले गरेको घरको काम, केटाकेटी र बुढाबुढीको स्याहार-सुसार, घाँस-दाउरा, वस्तु-भाउको हेरविचार, खेतको काम, तुनेको-बुनेको आदिको गणना वार्षिक राष्ट्रिय आम्दानीमा नगर्दा महिलाहरूको योगदानको उपेक्षा हुन जान्छ। तर गणना गर्दा कूल गार्हस्थ्य उत्पादन एक तिहाइले बढेको देखिन्छ भन्ने हिसाब अर्थशास्त्रीहरू गर्दछन्। यसले हाम्रो अवस्था जस्ताको तस्तै भए पनि वार्षिक आम्दानी र प्रतिव्यक्ति आम्दानी समेत कागजमा र हिसाबमा बढेको देखिने गर्छ। तर तथ्यांकीय भ्रम सृजना हुन्छ भन्दैमा रुपैयाँमा हिसाब गर्ने कुरालाई छेकवार हाल हुँदैन।

## गरिबी : आर्थिक वृद्धि र वितरण

गरिबी घटाउन आर्थिक वृद्धि बढेर मात्र पुग्छ त ? प्रतिवर्ष राष्ट्रिय आम्दानी बढेर मात्र होला त? कर छल्ने काम पनि रोकिन सक्नुपर्छ। राजस्व संकलन बढाएर त्यसको गरीब वर्गको हितका लागि बढी भन्दा बढी सदुपयोग हुने गरी राज्यले खर्च गर्नु पर्छ। चुहावट र भ्रष्टाचार रोकिनु पर्छ। अनि मात्र गरिबीलाई घटाउन सकिन्छ, नत्र उत्पादन र राष्ट्रिय आम्दानी बढे पनि असल वितरण व्यवस्था र सुशासन नभए जनसंख्या वृद्धि सगै गरिबी घट्नुको सट्टा भन बढेर जान्छ। आर्थिक वृद्धिका तथ्यांकमा रमाएर हुँदैन, प्रतिफलको वितरणमा पनि उत्तिकै ध्यान दिनु पर्छ।

## ओहो ! हामी नेपाली त कति गरिब ?

सामान्यतः कुनैपनि देशको गरिबी र समृद्धि प्रतिव्यक्ति वार्षिक आम्दानीबाट पनि नाप्ने गरिन्छ । नेपालको प्रतिव्यक्ति वार्षिक आम्दानी अमेरिकी डलरमा २२० हो । अहिलेको बजार भाउ अनुसार १ अमेरिकी डलर बराबर ७८ रूपैयाँ छ । यस अनुसार एउटा नेपालीको १ वर्षको औसत आम्दानी १७ हजार १ सय ६० हुन आउँछ । यो आम्दानीलाई १२ महिनामा बाँड्ने हो भने एउटा नेपालीको १ महिनाको आम्दानी १ हजार ४ सय ३० रूपैयाँ हुन्छ । १ महिनाको १ हजार ४ सय ३० रूपैयाँ भनेको एक दिनको आम्दानी ४७ रूपैयाँ ६७ पैसा र १ घण्टाको ५ रूपैयाँ ९६ पैसा हुन्छ । किनभने एक दिन भनेको कामका हिसाबले आठ घन्टा हो ।

एउटा उदाहरणबाट तुलना गरी हेरौं, माथि जस्तै प्रतिव्यक्ति वार्षिक आम्दानीको आधारमा हिसाब गर्दा डेनमार्कमा १ घण्टा काम गर्दा ८ अमेरिकी डलर अर्थात ६३१ रूपैयाँ ४ पैसा आम्दानी हुन्छ । यसै गरी अमेरिकामा १ घण्टा कामको ८५३ रूपैयाँ १२ पैसा, जर्मनीमा ५९८ रूपैयाँ ५४ पैसा, पोल्याण्डमा १८४ रूपैयाँ १६ पैसा, थाइल्याण्डमा १६५ रूपैयाँ २० पैसा र चीनमा २० रूपैयाँ ३१ पैसा आम्दानी हुन्छ । यो आम्दानी भएका देशहरूको बजार भाउ पनि फरक फरक छ र यसै कारणले मानिसको किन्ने क्षमता पनि फरक फरक हुन जान्छ । आम्दानी धेरै बजार भाउ सस्तो हुँदा किन्ने क्षमता धेरै हुन्छ, आम्दानी धेरै बजार भाउ महंगो हुँदा साफो नाफो बराबर पनि हुन सक्छ । तर आम्दानी थोरै बजारभाउ महंगो हुँदा मानिस धरापमा पर्छ ।

### तालिका-४ कुन देश कति धनी ?

विषय	देश						
	डेनमार्क	पोल्याण्ड	जर्मनी	थाइल्याण्ड	चीन	अमेरिका	नेपाल
प्रति व्यक्ति वार्षिक आय अमेरिकी डलरमा	२३,३००	६,८००	२२,१००	६,१००	७५०	३१,५००	२२०
कार्यघण्टा (प्रतिहप्ता)	३७ घण्टा	४२ घण्टा	४० घण्टा	४१ घण्टा	-	४१ घण्टा	४८ घण्टा
१ लिटर दूध किन्न लाग्ने श्रम समय	२.५ मिनेट	८.५ मिनेट	२.५ मिनेट	३७ मिनेट	१३.५ मि	४ मिनेट	४ घ ५२ मी
१ लिटर पेट्रोल किन्न लाग्ने श्रम समय	३ मिनेट	१४५ मिनेट	२.५ मिनेट	१२.५ मिनेट	७.५ मिनेट	१ मिनेट	७ घ ४२ मी
एउटा रंगीन टिभी किन्न लाग्ने श्रम समय	१५ घण्टा	१६५ घण्टा	१३ घण्टा	२१७ घण्टा	१४१ घण्टा	१९ घण्टा	१२५८ घ २३ मी
खाना, शिक्षा, स्वास्थ्य आदिमा खर्च हुने आम्दानीको भाग	२२%	६७%	२८%	१७%	-	५२%	-
एउटा मध्यम खाले कार किन्न लाग्ने श्रम समय	१,३०९ घ.	२,९१७ घ.	९१४ घ.	१४,४६८ घ.	३,६५० घ.	१,१७१ घ.	१०९०६० घ २४ मी
वेरोजगारी दर	५.४%	११.२%	९.८%	०.९%	३%	४.९%	४.८९%*
सरदर आयु	७५.७ वर्ष	७२.२ वर्ष	७७.२ वर्ष	६८.८ वर्ष	६९.८ वर्ष	७६.७ वर्ष	५८ वर्ष
जनसंख्या	५३ लाख	३ करोड ८७ लाख	८ करोड २१ लाख	६ करोड १० लाख	१ अरब २६ करोड	२६ करोड ७६ लाख	२ करोड ३१ लाख

\* ४५% अर्धवेरोजगारी बाहेक

माथिको आम्दानीको आधारमा डेनिस र जर्मनहरूले १ लिटर दूध किन्न अढाइ मिनेट काम गरे पुग्छ, यस्तै अमेरिकामा १ लिटर दूध किन्ने आम्दानी गर्न ४ मिनेट काम गर्नु पर्छ। यसैगरी पोल्याण्डमा साँढे ८ मिनेट, चीनमा साँढे १३ मिनेट र थाइल्याण्डमा ३७ मिनेट काम गरेपछि १ लिटर दूध किन्न पुग्ने आम्दानी हुन्छ। नेपालको १ घण्टाको प्रतिव्यक्ति औसत आम्दानी ५ रूपैयाँ ९६ पैसा छ। यो आम्दानीबाट एउटा नेपालीले काठमाडौंमा १ लिटर दूध किन्न ४ घण्टा ५२ मिनेट काम गर्नु पर्छ। तालिका ४ र ५ मा देखाइएको छ, अमेरिकामा १ मिनेट काम गरेको आम्दानीले १ लिटर पेट्रोल आउँछ, नेपालमा १ ट्याब्लेट सिटामोल किन्न ५ मिनेट काम गर्नुपर्छ। १ लिटर पेट्रोल किन्न त ७ घण्टा ४२ मिनेट अर्थात दिनभरी नै काम गर्नु पर्छ।

### तालिका-५ नेपालको गरिवीको असली तसबीर

● चामल (मनसुली) १ केजी किन्न लाग्ने श्रम समय	३ घण्टा २१ मिनेट
● दाल (मुसुरो) १ केजी किन्न लाग्ने श्रम समय	६ घण्टा ४२ मिनेट
● आलु १ केजी किन्न लाग्ने श्रम समय	२ घण्टा ३१ मिनेट
● चनी १ केजी किन्न लाग्ने श्रम समय	४ घण्टा ५२ मिनेट
● दूध १ लिटर किन्न लाग्ने श्रम समय	४ घण्टा २६ मिनेट
● मट्टितेल १ लिटर किन्न लाग्ने श्रम समय	४ घण्टा २६ मिनेट
● सुती कपडा १ मीटर किन्न लाग्ने श्रम समय	८ घण्टा २३ मिनेट
● चप्पल १ जोर किन्न लाग्ने श्रम समय	६ घण्टा ४२ मिनेट
● जुत्ता १ जोर किन्न लाग्ने श्रम समय	१६ घण्टा ४७ मिनेट
● टीभी (रंगीन) एउटा किन्न लाग्ने श्रम समय	१,२५८ घण्टा २३ मिनेट
● रेडियो किन्न लाग्ने श्रम समय	२५ घण्टा १० मिनेट
● पेट्रोल १ लिटर किन्न लाग्ने श्रम समय	७ घण्टा ४३ मिनेट
● कार (मारुती) एउटा किन्न लाग्ने श्रम समय	१०९,०६० घण्टा २४ मिनेट
● कम्प्युटर एउटा किन्न लाग्ने श्रम समय	५,८७२ घण्टा २९ मिनेट
● टेलिफोन एक लाइन जडान गर्न लाग्ने श्रम समय	२,२६५ घण्टा ६ मिनेट
● साइकल एउटा किन्न लाग्ने श्रम समय	४३६ घण्टा १४ मिनेट
● मोटर साइकल एउटा किन्न लाग्ने श्रम समय	११,७४४ घण्टा ५८ मिनेट
● साबुन (नुहाउने) एउटा किन्न लाग्ने श्रम समय	१ घण्टा १० मिनेट
● साबुन (लुगा धुने) एउटा किन्न लाग्ने श्रम समय	१ घण्टा १० मिनेट
● मन्जन (५० ग्राम) एउटा किन्न लाग्ने श्रम समय	२ घण्टा
● सिटामोल एक चक्की किन्न लाग्ने श्रम समय	५ मिनेट
● नून १ केजी किन्न लाग्ने श्रम समय	१ घण्टा ५० मिनेट
● तेल १ लिटर किन्न लाग्ने श्रम समय	१० घण्टा ४ मिनेट
● दौरा सुरुवाल (सस्तो) १ जोर किन्न लाग्ने श्रम समय	५८ घण्टा ४३ मिनेट
● चोलो फरिया (सस्तो) १ जोर किन्न लाग्ने श्रम समय	५८ घण्टा ४३ मिनेट
● सुट १ जोर किन्न लाग्ने श्रम समय	८३८ घण्टा ५६ मिनेट
● घडी एउटा किन्न लाग्ने श्रम समय	२५ घण्टा १० मिनेट
● कुकिङ ग्यास एक सिलिण्डर किन्न लाग्ने श्रम समय	९२ घण्टा १७ मिनेट
● कात्रो ५ मीटर किन्न लाग्ने श्रम समय	३३ घण्टा ३३ मिनेट

तालिका-४ ले बताउँछ, माथि उल्लेखित देशहरूमा एउटा रंगीन टिभी किन्न घटीमा १३ घण्टा (जर्मनीमा) देखि बढीमा २ सय १७ घण्टा (थाइल्याण्ड) काम गरे पुग्छ। तर नेपालीले खासाबाट आउने कमसल खालको रंगीन टिभी किन्न १ हजार २ सय ५८ घण्टा २३ मिनेट काम गर्नु पर्छ। अरू त अरू हामीलाई सबैभन्दा सस्तो लाग्ने नुन १ किलो किन्न एउटा नेपालीले १ घण्टा ५० मिनेट काम गर्नुपर्छ। माथि उल्लेखित देशमा मध्यम खालको कार किन्न बढीमा ३,६५० घण्टा (चीन) काम गरे पुग्छ। नेपालमा भारतको भ्यासे साईकल किन्न ४ सय ३६ घण्टा १४ मिनेट काम गर्नुपर्छ। यही औसत आम्दानीबाट मारुती कार किन्ने कुनै नेपालीले सपना देखेको छ भने उसले तीन पटक जन्मनुपर्छ। एउटा मारुती कार किन्न एउटा नेपालीलाई १ लाख ९ हजार ६० घण्टा २४ मिनेट भोक भोकै काम गर्नु पर्छ।

तालिका-४ मा प्रत्येक देशको नागरिकको औसत आम्दानीको आधारमा हैसियत देखाइएको छ। तालिका-५ मा २८ वटा दैनिक सरोकारका वस्तु राखेर नेपालको मात्रै छुट्टै तालिका प्रस्तुत गरिएको छ। तालिका नं. ४ को अन्तिम हारमा उल्लेखित तथ्यले हामी नेपालीको हरिविजोग देखाएको छ- एउटा नेपालीले आफू मर्दा ओढाइने कात्रो किन्न पनि ३३ घण्टा ३३ मिनेट काम गर्नुपर्छ।

## योजना के हो र किन?

राज्यले सञ्चालन गर्ने योजना भनेको आम जनताको जीवनमा रहेको समस्याको समाधान पहिचान गर्नु तथा विकासको खास लक्ष्य प्राप्तिको लागि उपयुक्त आधार तय गर्नु हो। योजना विकासको आदर्श मापदण्ड र जनताले भोगिरहेका व्यवहारिक अवस्था बीचको दुरीलाई घटाउन बनाइन्छ। विकासशील देशहरूमा मानव समाजको भविष्य निर्धारणको लागि योजना गर्ने कुरालाई उच्च महत्त्व दिइन्छ। यसले योजनालाई दूरदृष्टि सहितको अभ्यास बनाएको छ।

असल योजना दिगो मानवीय विकासको लागि उपयुक्त माध्यम बन्न सक्छ। योजनाबद्ध कामबाट अघि बढाइएको असल सार्वजनिक नीति-रणनीतिले प्रगतिको स्वरूप मात्र तय गर्दैन, त्यो न्यायिक र प्रभावकारी पनि हुन्छ। यद्यपि कसैले प्रश्न गर्न सक्छ, के मानवीय कुरा पनि विकासका योजना वा मोडल प्रयोग गर्ने साधन बन्न सक्छ? के जनतालाई आफ्नो आवश्यकता अनुरूप योजना बनाउने राजनीतिक अधिकार छ?

### राजनीतिक वर्ग

राजनीतिक वर्ग भन्नाले प्रत्यक्ष रूपले राजनीतिक दल वा राजनीतिक संगठनमा रही सक्रिय निर्णायक तहमा संलग्न मानिसहरूको समूह बुझ्नु पर्दछ।

एक पटक सोचौं, योजना कसले बनाउँछ- कसरी बनाइन्छ? विकासको प्राथमिकता कसले किटछ? लक्षित समूह कुन हो- कुन वर्ग, कुन क्षेत्र, जेण्डर वा समूह हो? विकासको भार को माथि पर्छ र त्यसको लाभ कसले लिन्छ? आदि। योजना यस्तो प्रक्रिया हो जसले हार्ने र जित्ने दुवै 'खेलाडी' निर्धारण गर्छ।

राज्यको प्रकृति, राजनीतिक वर्गको सिद्धान्त, स्रोत र शक्तिको बाँडफाँड आदि महत्त्वपूर्ण राजनीतिक पक्षहरूले योजनाको शैलीमा प्रभाव पर्दछ। हाम्रो जस्तो रुढीवादी जडताले जकडिएको समाजमा प्रभावकारी तथा उपयुक्त जन-नीति तर्जुमा गर्ने काम अत्यन्तै चुनौतीपूर्ण हुन्छ। हाम्रा योजनाकारहरूले समाजमा विद्यमान जटिलतालाई थाहा पाएर मात्र पुग्दैन, जन-आकांक्षा र राष्ट्रिय स्वार्थलाई मनन गर्न सकेमा मात्र हाम्रा योजना प्रक्रियालाई सही दिशातर्फ फर्काउन सकिनेछ।



## योजना, कसले र कसरी ?

योजना कसरी बनाउने ? माथिबाट कि तलबाट, अत्यकालीन कि दीर्घकालीन, क्षेत्रगत कि समग्र, केन्द्रिकृत कि विकेन्द्रित- यी सबै कुराहरू राजनीतिक निर्णयबाट तय गरिन्छ। कर्मचारी र विज्ञहरू त राजनीतिक नेतृत्वबाट नीति कार्यान्वयनमा अवसर र सुविधा दिइएका योजना प्रक्रियाका माध्यम मात्र हुन्। यसको अर्थ हो, विज्ञानले राजनीति विस्थापित गर्न सक्दैन, कुशलतापूर्वक उपयोग मात्र गर्न सक्छ। तर विज्ञान भने मानव जातिको उन्नतिको माध्यम बन्न सक्छ। आधुनिक योजना र नीति निर्माण प्रक्रिया पेशेवर विज्ञहरूले डिजाइन गर्ने यान्त्रिक प्रक्रिया होइन, यो राजनीतिक प्रक्रिया हो। योजना बनाउनेहरूमा प्राविधिक र अर्थनीति को मात्र ज्ञान भएर पुग्दैन, उनीहरू राजनीति पनि जान्ने हुनुपर्छ।

असल योजना आन्तरिक रूपमै जनपक्षीय वा प्रजातान्त्रिक हुन्छ र गरीबको लागि सकारात्मक उपलब्धि दिन्छ। यसले गरीबलाई गरिबीको बन्धनबाट मुक्त पार्न समूहको क्षमतावृद्धि गर्छ र उनीहरूको सशक्तीकरणको लागि सामाजिक तथा राजनीतिक अवसर सृजना गर्छ, जनतालाई कानूनी र संवैधानिक अधिकार उपभोग गर्ने आधार दिन्छ। त्यसैले गरिबी विरोधी कार्यक्रमको एउटा महत्वपूर्ण उद्देश्य भनेकै गरीबहरूको चेतना र राजनीतिक क्षमता विकास गर्नु हो र हुनुपर्छ।

## कस्तोलाई असल योजना भन्ने ?

असल योजना भनेको सहभागितामूलक प्रक्रिया हो। यसले विकासको उपलब्धिसंग गरीबलाई जोड्छ, नीति र कार्यक्रममा उनीहरूको स्वामित्व स्थापित गर्छ। र, कार्यक्रम लागू गर्दा उनीहरूमा जिम्मेवारीपन बोध गराउँछ। यसले सामाजिक विश्रृंखलताको खतरालाई रोक्छ, र विकासको दिगोपनको ग्यारेन्टी गर्छ। यस्तो योजनाले गरीबमुखी कार्यक्रम र गरीब जनसमुदाय बीच गठबन्धन गर्छ- उत्पादन, वितरण र नियन्त्रण प्रक्रियामा गरीब वर्गको पहुँच पुऱ्याउँछ, लाभ दिलाउँछ। उदाहरणको लागि चीनलाई लिन सकिन्छ। चिनियाँ क्रान्ति पछि सरकारले जमीन खोस्यो, त्यसलाई जनता बीच बाँड्यो र भन्यो यो तिम्रै हो। जनताले विश्वास गरे त्यसको स्याहार- संरक्षण गरे र विकास गरे। रुसको क्रान्ति पछि पनि यसै गरी जमीन जनतालाई दिइएको थियो, तर सरकारले भन्यो यो तिम्रो होइन, राज्यको हो। त्यहाँ विकास भएन ती नै जनताले ७० वर्षे शासन प्रणाली ढाली दिए।

## के का लागि योजना ?

- आर्थिक प्रगति र जीवनस्तरमा सुधार
- सामाजिक विकास
- पर्यावरण-संरक्षण
- क्षेत्र-क्षेत्र बीच विकासको सन्तुलन र सामन्जस्य
- भविष्यको पुस्ताका लागि सुन्दर-समृद्ध संसार बनाउन दिगो विकासको प्रभावकारी अवस्था

## कस्तो कस्तो हुन्छ योजना ?

- केन्द्रिकृत योजना (माथिबाट तल लादने) □
- विकेन्द्रिकृत योजना (तलबाट माथि बढ्ने)
- अप्रत्यक्ष योजना (बजारका शक्तिलाई प्रोत्साहित गर्ने)
- सहभागितामूलक योजना (सरकार, स्थानीय निकाय, राष्ट्रिय-अन्तरराष्ट्रिय गैरसरकारी संगठन र अन्य लक्षित समूह समेत सबै पक्षलाई लाई सम्मिलित गर्ने)

## को को संलग्न हुन्छ

### योजनामा ?

- राज्य र सरकार
- स्थानीय निकायहरू - जिविस/नपा/गाविस
- व्यवसायिक निजी क्षेत्र
- श्रमिक संगठनहरू/जनसंगठनहरू
- गैर सरकारी संगठनहरू
- नागरिक समाजका विभिन्न अंगहरू
- अन्तरराष्ट्रिय समुदाय

## नेपालमा योजना :

### देखिए-भोगिएका समस्याहरू

- हालसम्म पुरा भएका ९ वटा आवधिक योजनामा माथिबाट तल थोपने तरिकामा आधारित योजना प्रक्रिया
- योजनाका उद्देश्यहरू, नीति, रणनीति र कार्यक्रमहरूमा एउटै योजना भित्र तथा अधिल्ला र पछिल्ला योजना बीच सामन्जस्य र मेलको अभाव
- आवधिक योजना, सरकारको वार्षिक नीति तथा कार्यक्रम र वार्षिक बजेटका बीच सामन्जस्य र मेलको अभाव
- दातृ संस्थाहरूको सहयोगमा आधारित कार्यक्रम र आवधिक योजनाहरू बीच बेमेल र कतिपय विषयमा विरोधाभास समेत
- योजना प्रक्रियामा सीमित सरकारी पदाधिकारी र सीमित सिद्धान्त विशेषज्ञहरूको मात्र संलग्नता
- बलियो र प्रभावकारी अनुगमन संयन्त्रको अभाव
- निजी क्षेत्र परिचालनको कुनै प्रभावकारी योजना आवधिक योजनाहरूमा नदेखिएको
- स्थानीय आवश्यकता र स्थानीय सहभागिताको अभाव
- योजना हाम्रो हो, प्रभावकारी कार्यान्वयनको दायित्व हाम्रो पनि हो भन्ने स्वामित्वको भावना योजना प्रक्रियाले स्थानीय तहमा दिन नसकेको
- भ्रष्टाचार र कुशासनको दुरगामी प्रतिकूल असर

यसले के संकेत गर्छ भने प्रोत्साहन विना विकास हुँदो रहेनछ । त्यसैले विकेन्द्रित र गरिबी निवारण गर्ने सहभागितामूलक योजनाको “राजनीति” ले समाजका दवाइएका शक्तिहीन गरीब वर्गको पक्षमा राजनीतिक इच्छा शक्तिलाई पनि सामेल गर्छ । त्यसैले योजना सामाजिक न्यायको एक माध्यम हो जसले जनतालाई राज्यको वरिपरि गोलबन्द गर्छ, योजनामा सहभागिता बढाउँछ र राजनीतिक शक्ति प्रयोग गर्ने जनताको अधिकार स्थापित गर्छ ।

## नेपालमा योजना

सत्ताको बजारका शक्तिसंगको साँठगाँठले हाम्रो राज्य लोक कल्याणकारी राज्य नभएर उल्टै बजारको सेवा गर्ने देश बन्न पुगेको छ । हाम्रो निजी क्षेत्रले विदेशीसित मिलेर स्वदेशीलाई शोषण गर्ने “दलाल चरित्र” समेत बोक्न पुगेको छ । यहाँ धनीले गरीबलाई होइन, गरीबले धनीलाई, ग्रामीण दुर्गम क्षेत्रले शहरी क्षेत्रलाई अनुदान दिइरहेको छ । ‘बजार सुहाउँदो’ योजनाको अवधारणाले सुगम ठाउँमा स्रोत केन्द्रित गर्ने र गरीबलाई वेवास्ता गर्ने विकास नमूना लागू गरेको छ । राज्य र तिनका मतियारहरूले प्रचारबाजी गरे जस्तो “स्रोतको अभावले” होइन, नेपालको गरिबी निवारणको योजना गरीबमुखी कार्यक्रमको अभावले नै उद्देश्य प्राप्त गर्न असफल भइरहेको छ ।

राजनीति र स्रोतको बाँडफाँड बीच प्रत्यक्ष सम्बन्ध हुन्छ । यदि हामीले नेपाली संसदीय राजनीतिलाई हेर्ने हो भने सिंगो कर्णाली अञ्चलले विकासको लागि पाएको बजेट भन्दा बढी सुनसरी जिल्ला एकलैले पाएको छ । यदि राजनीति सहयोगी भएन भने केन्द्रबाट हुने स्रोतको बाँडफाँड प्रक्रियाले उल्टो नतिजा दिन सक्छ, भन्ने उदाहरणको रूपमा यसलाई लिन सकिन्छ । यसरी हाम्रो नीति र रणनीति बीच दूरी बढेको छ । यसको कारण भने गरीबको पक्षमा नरहेको राजनीतिलाई मान्न सकिन्छ । यही उदाहरणको आधारमा हेर्ने हो भने दलित, उपेक्षित र स्थानीय निकायको सन्दर्भमा पनि नेपालको योजना असान्दर्भिक बन्न पुगेको छ । परिणामस्वरूप योजना रोजगारी सृजना गर्न, गरिबी निवारण गर्न र सामाजिक एकता कायम राख्न अनुपयोगी हुन पुगेको छ ।

सत्ताधारी राजनीतिक वर्गद्वारा स्वार्थी तत्त्वलाई बढावा दिने नीति र मनस्थितिले राज्यद्वारा संचालित “निर्वाचन क्षेत्र विकास कोष, गरीबसंग विश्वेश्वर, गणेशमान शान्ति अभियान” जस्ता धेरै

कार्यक्रमहरू गरिबी निवारणमा बेकार भएका छन्, केवल त्यो वर्गको निर्वाचन क्षेत्रलाई विस्तार गर्ने काममा लक्षित छन् ।

आएका नेपाली राजनीतिक वर्गको राजनीतिक संस्कार, जनपक्षीय भन्दा बढी आडम्बरी छ । त्यसैले यस्ता राजनीतिज्ञहरू राष्ट्रिय वचतलाई उत्पादन, रोजगारी सृजना र सामाजिक एकीकरणमा परिचालन गर्न प्रतिबद्ध होलान् भनेर विश्वास गर्न कठिन छ ।

पश्चिमी समाज विज्ञानका सिद्धान्तको आधारमा सम्पूर्ण योजना प्रक्रिया तय गर्ने र औद्योगिक क्रान्तिकालीन अनुभवमा आधारित भएर योजना कार्यान्वयन गर्ने मान्यता बोकेका हाम्रा ती योजनाकारहरूले असंख्य उच्च-निच सहितको कृषि आधारित नेपाली समाजको विविधतालाई बुझ्नै सकेनन्हु । जंगली युगको “राउटे” देखि सूचना-प्रविधि युगका शहरीयासम्म रहेको नेपालमा कसरी योजना बनाउने भन्नेमा उनीहरूले मस्तिष्क खर्चेनन्हु ।

पश्चिमा ज्ञानलाई निरपेक्ष रूपमा नेपाली समाजमा थोपरेर उनीहरूले “आफ्नै अनुभवबाट नेपालीले प्राप्त गरेको व्यवहारिक ज्ञान र अनुभव” लाई अवमूल्यन गरे । नेपाली समाज र राजनीति नबुझेले कसरी राष्ट्रिय योजना बनाउन सक्छ? विना राजनीतिक इच्छा-शक्ति कसरी योजना कार्यान्वयन हुन्छ ! त्यसैले ती अवास्तविक बुद्धिजीवीले हाम्रा सम्पूर्ण योजना प्रक्रिया गंजागोल पारिदिए, स्थानीय विकासको लागि प्रत्युत्पादक हुने गरी थोपरी दिए ।

नेपालको गरिबी विशेष गरी हाम्रो राजनीतिक वर्गको गरीबको पक्षमा नरहेको विकास नीतिको छनौट र प्रयोगबाट बढिरहेको छ । प्रायः चुनावमा जनताको पक्षमा र चुनाव पछि आर्थिक कारोबारमा बढी संलग्न हुने भ्रष्टाचारी मनोवृत्तिले गर्दा पूँजीपति वर्गको पक्षमा प्राथमिकता तथा अडान हुने राजनीतिक वर्गको कारण गरिबी निवारणको रणनीति, नीति र कार्यक्रममा अस्थिरता रहेको छ । लामो समयदेखि सत्तासिन नेपाली राजनीतिक वर्ग, पूँजी र श्रमको बीचमा रहने नेपाली राजनीतिक अर्थतन्त्रको मध्यविन्दु समात्न यसै कारणले असफल भएको छ ।

शुरूदेखि नै राष्ट्र निर्माणको सतही र किताबी ज्ञानको आधारमा योजना तर्जुमा गर्ने हाम्रा योजनाकारहरू राष्ट्रिय र स्थानीय जनताको जीवनमा के प्रभाव पर्ला भन्ने वास्तै नगरी विकास कार्यक्रम लागू गर्दै आए । विकास सम्बन्धी नीति मुलुक सुहाउँदो बनाउन असक्षम ती योजनाकारहरूले विकासको विद्यमान अवधारणाले सृजना गरेको बौद्धिक चुनौतीलाई सामना गर्न सकेनन् । त्यसैले हाम्रो योजना प्रक्रिया “बलियाबाट कमजोरलाई जोगाउने” सरकारको संवैधानिक लक्ष्य, सामाजिक सिद्धान्त र प्रतिबद्धताबाट मात्र अलग्गिए, लक्षित समूहको आवश्यकता र सहभागिताबाट समेत टाढा रह्यो । त्यसको नतिजा, प्रगतिका लागि संघर्षरत गरीबको जीवनमा घातक देखियो ।

### नेपालमा योजना पहिले देखि अहिले सम्म

नेपालमा सबैभन्दा पहिलो पञ्चवर्षीय योजना २०१३ सालबाट शुरू गरिएको थियो। २०५९ मा आइपुग्दा नवौँ पञ्चवर्षीय योजना समाप्त भएको छ।

योजना	अवधि
पहिलो पञ्चवर्षीय योजना	२०१३-२०१८
योजना विहिन वर्ष	२०१८-२०१९
दोस्रो त्रिवर्षीय योजना	२०१९-२०२२
तेस्रो पञ्चवर्षीय योजना	२०२२-२०२७
चौथो पञ्चवर्षीय योजना	२०२७-२०३२
पाँचौँ पञ्चवर्षीय योजना	२०३२-२०३७
छैटौँ पञ्चवर्षीय योजना	२०३७-२०४२
सातौँ पञ्चवर्षीय योजना	२०४२-२०४७
योजना विहिन वर्ष	२०४७-२०४८
आठौँ पञ्चवर्षीय योजना	२०४९-२०५४
नवौँ पञ्चवर्षीय योजना	२०५४-२०५९

## योजना आयोग बाहिर- योजना

योजना प्रक्रियाले राज्य, बजार, नागरिक समाज र अन्तरराष्ट्रिय समाज जस्ता शासनका विभिन्न तह र केन्द्रहरूलाई ख्याल गर्नुपर्छ। अन्तरराष्ट्रिय रूपमा अन्तरराष्ट्रिय मुद्राकोष, विश्वबैंक र विश्वव्यापार संगठन जस्ता वित्तीय र व्यापारसंग सम्बन्धित संस्थाहरू बढी हस्तक्षेपकारी सावित भएका छन्। वार्षिक बजेट र आर्थिक-सामाजिक नीति तथा कार्यक्रममा पनि उनीहरूको अवाञ्छित दबाव समेत रहने गरेको छ। यस्तो बहुकेन्द्र प्रणालीमा जनताको शक्ति र शासनका विभिन्न खेलाडी बीच सन्तुलन र नियन्त्रण आवश्यक हुन्छ। त्यसैले अहिले शासन प्रणालीको पुनःसंरचना भएको छ। पुरानो उच्च-नीच आधारित ढाँचाको राष्ट्रिय राजनीतिक प्रणालीलाई गतिशील, प्रविधियुक्त र सहयोगात्मक नयाँ खाले शासन प्रणालीले विस्थापित गर्दै गएको छ।

आजभोलि गैर सरकारी संस्था र नागरिक समाजका संस्थाहरूले पनि सार्वजनिक जिम्मेवारी लिइरहेका छन्। यो परिवर्तनले राज्यलाई- सामुदायिक र निजी क्षेत्रलाई- गैर सामुदायिक ठान्ने पुरानो मान्यता नै फेरिदिएको छ। यो स्थितिमा अहिले राज्यले आफूलाई समस्या समाधान गर्ने पहिलेको “एकल केन्द्रीय” अवस्थाबाट आजको “बहु-केन्द्रीय” संयन्त्र अनुकूल बनाउन सकिरहेको छैन। त्यसै भएर अहिले राजनीतिक जगतमा “सरकार” भन्ने शब्दको ठाँउमा “शासन” भन्ने शब्द प्रयोग हुन थालेको छ। अहिले स्थानीय, राष्ट्रिय, क्षेत्रीय र विश्वस्तरमा समन्वय र सूचना प्रवाहको समस्या खडा भएको छ र यो समस्या गरिबी निवारणका कार्यक्रममा पनि जोडिएको छ।

यसले के देखाउँछ भने योजना र नीति निर्माणको कुरा अब राष्ट्रिय योजना आयोगको अधिकारको कुरा मात्र रहेन। नेपाल विकास मञ्चको निरन्तरता र त्यस्तै प्रकृतिका नीतिगत सम्वाद गर्ने क्षेत्रले संकेत गर्दछ, राष्ट्रिय योजना आयोग आफ्नो नीतिगत अवधारणा राज्य, बजार, नागरिक समाज र विशेष गरी विदेशी दातृ राष्ट्रसंग छलफल गर्न बाध्य छ। त्यसैले योजना र नीति निर्माण प्रक्रिया बढी जटिल र आपसी अन्तरक्रिया आधारित हुन पुगेको छ।

तर नीतिगत अवधारणाको आपसी छलफल मात्र पर्याप्त हुँदैन। गरिबी निवारणको कार्यक्रम सामूहिक सरसल्लाहबाट तय गर्न थालिए पनि यो प्रक्रियाले कार्यान्वयनको क्रममा हुने सफलता र असफलताको जिम्मेवारी सामूहिक रूपमा लिने संस्कृति भने अझै स्थापित गरेको छैन। यसले गरीबमुखी शासन व्यवस्थाको लक्ष्यतर्फ योजनालाई सोभ्याउन सकिएको छैन।

## गरिबी घटाउने रणनीतिक कार्यपत्र र यसका प्रक्रिया

एक कुनाको गरिबी संसारको जुनसुकै भागको सम्पन्नताका लागि पनि चुनौती र खतरा हो । एकातिर गरिबीले उत्पन्न गर्ने सामाजिक अशान्ति र विकृतिहरू तथा यसले बढाइ दिने अपराधिक गतिविधिहरू छन्, अर्कोतिर गरिबीले उत्पन्न गर्ने आक्रोश र संगठित विद्रोहहरू छन् । त्यसैले आफ्नो सम्पन्नताको स्वर्गलाई कायम र सुरक्षित राख्न गरिबीलाई घटाउँदै खतराको विन्दुभन्दा मुन्तिर राख्नु सम्पन्न देशहरूकै हितका लागि पनि आवश्यक छ । खतराको विन्दु ठम्याउन चाहिँ गाह्रो छ, तैपनि स्थितिमा सुधार गर्दै गएर सारै दुरावस्थाबाट देश माथिल्लो चरणमा उक्लेपछि खतराको विन्दु पार हुन्छ र गरीबहरूको संख्या कम हुँदै गएमा गरिबी खतराको विन्दु मुन्तिर भर्छ ।

गरिबी घटाउने अर्थात् गरीब परिवारहरूको संख्या घटाउने र मानिसको जीवनस्तर उठाउने काममा आखिर अन्तरराष्ट्रिय मुद्राकोष र विश्वबैंकले पनि लामै पने भयो, किनभने सम्पन्न राष्ट्रहरूको सम्पन्नताको स्वर्गको सुरक्षा गर्ने काममा मुद्राकोष र विश्वबैंक महत्त्वपूर्ण संस्था हुन् ।

त्यसैले सन् १९९९ अर्थात् २०५५/०५६ सालमा मुद्राकोष र विश्वबैंकले 'गरिबी घटाउन विकास सुविधा' (पीआरजीएफ-पभर्टी रिडक्सन ग्रोथ फ्यासिलिटी) कार्यक्रम तथा अन्तरराष्ट्रिय विकास संस्था (आइडिए-इन्टरनेसनल डेभलपमेण्ट एशोसिएसन) भित्र परेका कम व्याजमा ऋण पाउने गरेका ४० देशहरूले गरिबी न्यूनीकरण रणनीतिक कार्यपत्र तयार गर्नु पर्ने सर्त अघि सारे । यसमा ४१ निर्धनतम र धेरै ऋणभार बोकिरहेका देशहरूलाई "सारै ऋणग्रस्त गरीब देशहरूको लागि पहल" (एचआइपिसी इनिशिएटिभ्स-हाईली इन्डेव्टेड पोर कन्ट्री इनिशिएटिभ्स) नामक कार्यक्रम अन्तर्गत गरिबी न्यूनीकरण रणनीतिक कार्यपत्र तयार गर्नु पर्ने भनी सामेल गरियो । यसलाई छोटकरीमा पीआरएसपी (पभर्टी रिडक्सन स्ट्राटेजी पेपर) भनिन्छ । यसरी लगभग ८१ देशलाई यो प्रक्रियामा सामेल गरिएपछि सजिलो हिसाबले ऋण पाउन यी मुलुकहरूले पीआरएसपी तयार गर्ने पर्ने भयो ।

यसमा सबैभन्दा पहिले अन्तरिम पीआरएसपी (आइ-पीआरएसपी) तयार गरी मुद्राकोष र विश्वबैंकसंग ऋण पाउन सकिने भयो । अन्तरिम पीआरएसपीलाई व्यापक परामर्श र छलफलमा लगी अन्ततः पीआरएसपीलाई अन्तिम रूपमा तयार गर्ने र सहभागितामूलक किसिमले लागू गर्ने काम शुरू भएको छ ।

**एचआइपिसी** - विश्वका अति गरीब र सारै ऋणग्रस्त देशहरूको ऋणभार घटाउन मुद्राकोष र विश्वबैंकले संचालन गरेको कार्यक्रमको नाम हो 'सारै ऋणग्रस्त देशहरूका लागि पहल' (एचआइपिसी)

**आइडीए**- विश्वबैंकको एउटा अंग हो अन्तरराष्ट्रिय विकास संस्था (आइडीए) अति गरीब देशहरूलाई निर्व्याजी र दीर्घकालीन ऋण दिने यसको काम हो । यस सहयोग अन्तर्गत ७८ देश परेका छन्, नेपाल पनि एउटा हो ।

**पीआरजीएफ** - अति गरीब देशहरूका लागि मुद्राकोषद्वारा संचालित ऋण कार्यक्रम हो । गरिबी घटाउन विकास-सुविधा (पीआरजीएफ) । मुद्राकोषको प्रोत्साहनमूलक आर्थिक समायोजन सुविधा (इएसएएफ) को सट्टा आएको भए पनि उस्तै उस्तै शर्त र अप्ट्यारो जालोमा राष्ट्रहरूलाई जकडिरहने खालको कार्यक्रम हो ।

### गरिबीको सम्बन्धमा आइएलओका चार मान्यताहरू

- गरिवी आयआर्जनका अवसरहरू पर्याप्त नहुनुको परिणाम हो ।
- गरिबी समाजमा विद्यमान भेदभावले मानिसलाई सामाजिक आर्थिक मूलधाराबाट बाहिर फ्याँकिनुको परिणाम हो ।
- सामाजिक संरक्षण प्रणालीको अभावमा बनेको 'असुरक्षाको जालो' गरिवीको विशेषता हो ।
- गरिव जनसंख्याले समस्याहरूलाई आवाजमा परिवर्तन गर्न नसक्नुले गरिवीलाई फन् बढाउँदै लगेको छ ।

अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठन (आइएलओ) 'सम्मानपूर्ण काम (डिसेन्ट ओर्क) को अवस्था' संसारभरी तयार गर्ने काममा लागि परेको छ । यसैले आइएलओ 'सम्मानपूर्ण काम' सम्बन्धी एजेण्डा पीआरएसपीको सफल कार्यान्वयनबाट नै हासिल हुने देखिएकोले यस प्रक्रियामा सामेल भएको हो ।

**माथि बढ्ने** योजना प्रक्रिया हो । यस योजना प्रक्रियामा हरेक चरणमा शुरू मस्यौदादेखि पुरा कार्यान्वयन अवधिमा र अन्तिम मूल्यांकनसम्म समाजका सबै अंगको पूरा सहभागिता र निर्णायक भूमिका रहनु पर्दछ ।

सन् २००१ को अन्त्य सम्ममा ८ वटा देशले पीआरएसपीको सम्पूर्ण प्रक्रिया पुरा गरी कार्यान्वयनमा लागि सकेका छन् । केही देशहरू अन्तरिम पीआरएसपी पुरा गरेर अघि बढिसकेका छन् र धेरैजसो देशहरू अन्तरिम पीआरएसपीको प्रक्रियामा छन् । नेपाल पनि अन्तरिम पीआरएसपीको प्रक्रिया पुरा गरी अघि बढिसकेको छ ।

सन् २००० को मार्च महिनामा आइएलओका महानिर्देशक र विश्वबैंकका अध्यक्ष बीच एक सहमति भयो, जस अनुसार विश्वबैंक र मुद्राकोषसंग मिली यी देशहरूको पीआरएसपी तयार गर्ने काममा संलग्न हुने निर्णय आइएलओले गर्‍यो । तर आइएलओ सबै देशहरूका पीआरएसपीमा सामेल छैन । जुलाई २००१ देखि कम्बोडिया, होन्डुरस, माली, तान्जानिया र नेपाल गरी ५ देशमा मात्र अहिले यो प्रयोगात्मक हिसाबले सामेल भएको छ । सम्मानपूर्ण रोजगारीलाई केन्द्र विन्दु बनाएर मात्र गरिवी घटाउने कामलाई प्रभावकारी ढंगले अघि बढाउन सकिन्छ, भन्ने मान्यता आइएलओको छ । त्यसैले नेपालमा पनि आइएलओले सम्मानपूर्ण कामको अवस्था हासिल गर्न ४ विषयमा ध्यान केन्द्रित गरेको छ । तिनीहरू यस प्रकार छन्:

- रोजगारी वृद्धि
- आधारभूत श्रमिक अधिकार
- सबैको लागि सामाजिक संरक्षण
- आर्थिक कशलता र समानताको लागि सामाजिक संवाद

सुभाब र लामालामा व्याख्याहरू शुरूमा आइएलओले तयार गरेको ग्राँट गरी जम्मा १० वटा सुभाबहरू तयार गरेको छ, जो संक्षेपमा

तगारीमा पर्ने प्रभावको विश्लेषण गर्ने र सार्वजनिक खर्चका कार्यक्रममा रय अनुसार अघि बढ्ने

लेन सक्ने खालका वस्तु र सेवाको उत्पादनमा केन्द्रित भई निजी पूर्वाधार विकासमा लगानी गर्ने

३. □ वैदेशिक रोजगारीमा जाने नेपाली श्रमिकहरूलाई तालिम दिने तथा बाहिर जाने र फर्कनेहरूले भित्र्याएका रकमहरूको पारदर्शी र उत्पादक उपयोगमा ध्यान दिई उनीहरूलाई मूलधारमा समाहित गर्न जन समर्थन बढाउने ।
४. □ व्यावसायिक तालिम प्रणालीमा सुधार गर्ने तथा रोजगारी नीतिका उद्देश्य र श्रमको मागसंग गाँसेर अनौपचारिक अर्थतन्त्रका श्रमिकहरूतिर तालिम फैलाउँदै जाने ।
५. □ सहमति भइसकेका विषयहरू गतिलो तरिकाले लागू गर्ने, यसमा पूर्व कमैया परिवारलाई जमीन वितरण, न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयन, बालश्रम निर्मूलन लगायत श्रम निरिक्षण सेवालाई विस्तार गरी अनौपचारिक/असंगठित क्षेत्रहरूमा पुऱ्याउने जस्ता विषयमा जोड दिने ।
६. □ लैंगिक भेदभावको वर्तमान स्थितिलाई विचार गरी रणनीति र गतिविधिहरू मार्फत महिलाकै लागि विशेष नीतिगत उपायहरू अवलम्बन गर्ने ।
७. □ सबै सामाजिक सहयात्रीहरूसंग परामर्श गरी सामाजिक सुरक्षा विधेयक संसदमा पेश गर्ने र समाजका सबैभन्दा पीडितहरूका लागि राष्ट्रिय सामाजिक सहयोग परियोजनाहरूमा रकम वृद्धि गर्ने ।
८. □ गरीब र उपेक्षितहरूको लागि सामाजिक संरक्षणको एउटा राष्ट्रिय रणनीति विकास गर्ने र जीवन बीमा, मातृत्व संरक्षण, पशु बीमा लगायत स्वास्थ्य सुरक्षालाई बढी प्राथमिकता दिने ।
९. □ असंगठित क्षेत्रका उद्योगहरू र कामहरूमा संलग्न रोजगारदाता र श्रमिकहरूलाई संगठन निर्माण गर्न प्रोत्साहन दिने ।
१०. □ श्रम कानून, श्रम प्रशासन, ज्याला नीति, सामाजिक सुरक्षा, तालिम, रोजगारीको ढाँचा, सामाजिक संवादको प्रणाली आदिमा समन्वयात्मक ढंगले सुधार गर्ने । यसका लागि सबै पक्षलाई फाइदा हुने सुधार-प्याकेजमाथि सर्वसम्मति तयार गर्ने र कार्यान्वयनको अनुगमन गर्ने ।

### नेपालमा पीआरएसपी प्रक्रियामा आइएलओ

- |                       |  |
|-----------------------|--|
| २००१- अगस्त □         | ११ वटा अनुसन्धानको आइएलओ द्वारा तयारी □  |
| - सेप्टेम्बर □        | आइएलओको पीआरएसपी मिसनको नेपाल भ्रमण □  |
| - नोभेम्बर/डिसेम्बर □ | राष्ट्रिय योजना आयोगसंग घघन सहकार्य तथा उद्योगपति, श्रमिक संगठन र अन्य समूहहरूसंग छुट्टाछुट्टै गोलमेच अन्तरक्रिया                              |
| २००२ □ जनवरी □        | आइएलओद्वारा मस्यौदा सुझावको तयारी र प्रस्तुति - श्रम र रोजगारबारे दशौं योजनामा राख्नु पर्ने सुझावको तालिका प्रस्तुत □                          |
| - अप्रिल □            | बिराटनगर, नेपालगंज र पोखरामा मस्यौदा सुझावमाथि छलफल गर्न क्षेत्रीय परामर्श बैठकहरू र काठमाडौंमा राष्ट्रिय परामर्श बैठकको आयोजना                |
| □ - मे □              | मस्यौदा सुझावमाथिका छलफल र परिमार्जनका आधारमा ठोस १० नीतिगत सुझाव तयार गरी पीआरएसपीका लागि राष्ट्रिय योजना आयोग र अर्थ मन्त्रालयलाई हस्तान्तरण |



अब लागू हुने  
दर्शौ योजना त गरिबी हटाउने  
विशेष योजना हो रे नि  
थामी दाइ !



होस न त हामी  
श्रमिकलाई के खाँचो !  
त्यही सिंहदरवारमा बस्ने  
योजना आयोगले गर्ने हो । म  
ता पत्याउँदिन यस्तो पजेरोमा  
गुडेर गरिबी हटाउने  
हावादारी कुरा ?



होइन, सबै  
कुरालाई नकारात्मक कोणबाट  
मात्र हेर्ने ? यो चाहिँ भएन ।  
अहिलेसम्मका योजना सबै  
माथिबाट लादे ।



हामीलाई पनि देशको  
योजना तर्जुमा र कार्यान्वयन  
गर्ने काममा हाम्रो पनि हक  
छ भन्ने थाहा थिएन ।

अब थाहा भए पछि योजना तर्जुमामा पनि  
संगठित किसिमले सहभागी हुनु पर्छ ।  
श्रमिकका हितका यी यी कुराहरू योजनामा  
पार भनेर बुँदा राख्नु पर्छ । तयार भएको  
योजना पढ्नु पर्छ । लागू गर्दा कहाँ कहाँ  
कसरी कसरी गर्छन्, आ-आफ्नो ठाउँमा  
विचार पुऱ्याएर हेर्नु पर्छ । बेठिक गर्न लागेका  
ठाउँमा समाइ हाल्नु पर्छ । लागू गर्दा आफू  
पनि संगठनका प्रतिनिधिको रूपमा सामेल  
हुनु पर्छ र ठीकसंग लागू गर्न सहयोग  
पुऱ्याउनु पर्छ । भ्रष्टाचार-चुहावट हुन लाग्यो  
भने छोड्नु हुन्न । हाम्रो जिफन्ट र अरू ट्रेड  
यूनियनहरू पीआरएसपी प्रक्रियामा  
बैठकहरूमा सहभागी भएर श्रमिकहितका  
बुँदा लिखित मौखिक दुवै किसिमले राखिरहेका  
छन् । पछि योजना लागू गर्दा पनि जिफन्ट  
चुप लागेर बस्दैन, कुरा बुझ्यौ दाइ ?



अब थाहा भयो रे,  
लौ के गर्छस् तँ ? के  
नाप्छस् ?



## गरिबी न्यूनिकरण रणनीतिक कार्यपत्र : ट्रेड यूनियनका सुझावहरू

नेपालको योजना प्रक्रियामा सबै पक्षको र श्रमिक संगठनहरूको समेत परामर्शमा संलग्नता शुरू हुनु नयाँ कुरा हो । दशौं योजना तयार गर्ने सिलसिलामा राष्ट्रिय योजना आयोगले केन्द्रीय र क्षेत्रीय स्तरमा धेरै परामर्श र छलफल बैठकहरूको आयोजना गरेको छ । शुरूमा आई-पी आर एस पी तयार गरी परामर्श र छलफलका आधारमा परिमार्जित गरी पी आर एस पी तयार गर्ने काम भयो । यसलाई अन्तिम रूप दिएपछि यही नै हाम्रो दशौं पंच वर्षीय योजनाको रूपमा लागू हुनेछ । त्यसैले दशौं योजनामा समेटिनु पर्ने श्रमिक हितका बुँदाहरू नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघले प्रस्तुत गरेको छ ।


### सुझाव नं. १. असल ज्याला प्रणाली विकास गर्ने

किन र के का लागि चाहिन्छ असल ज्याला प्रणाली ?

- सामाजिक न्याय (समतामूलक वितरण)□
- उच्च उत्पादकत्व
- ज्याला रोजगारी निरन्तर बढ्दो□
- बजारको विस्तार
- कृषिको व्यवसायीकरण□
- सेवा क्षेत्रको निरन्तर विस्तार
- अर्थ व्यवस्थाका दुर्गम ठाउँहरूमा पनि मौद्रिकीकरण
- पिस रेट ज्याला संरचना र दैनिकीकरण फैलंदो
- ठूला कम्पनीबाट सानाले ठेक्कामा काम लिने प्रवृत्तिको विकास
- अनौपचारिक क्षेत्रमा न्यूनतम ज्याला पनि संरक्षण सरह मान्नु पर्ने अवस्था
- वर्तमान ज्याला प्रणालीको तदर्थ चरित्र

के गर्ने ?

- फलदायी रोजगारी (खान, लाउन, केटाकेटी पढाउन, स्वास्थ्योपचार गर्न र जीवनका अन्य सामान्य आवश्यकता पुरा गर्न पुग्दो आम्दानी दिने काम फलदायी रोजगारी) बढाउने ।
- ८ घन्टा कार्य समय र जीवन निर्वाहको आधारमा न्यूनतम ज्याला
- उत्पादकत्व र कार्यकुशलताका आधारमा उचित ज्याला र अन्य प्रोत्साहन
- तिर्ने क्षमताका आधारमा फ्रिन्ज बेनिफिटहरू (काम संग सोभै नजोडिएको तर श्रमिकको क्षमतालाई बढाउने र सम्भौताका आधारमा रोजगारदाताले दिने भुक्तानी वा सुविधाहरू जस्तै - आवास भत्ता, यातायात सुविधा, शिशु स्याहार केन्द्र, बोनस, राशन व्यवस्था तथा सामाजिक सुरक्षा अन्तर्गतका विभिन्न फाइदाहरू) ।
- उच्च ज्याला (लिभिड वेज - उच्च ज्याला भनेको सम्मानपूर्ण र सादा तर समृद्ध जीवनका लागि चाहिंदो र पुग्दो ज्याला) तर्फ ज्याला प्रणालीको अभिमुखीकरण
- न्यूनतम ज्यालाका दुई अवधारणाको कार्यान्वयन
  - आधारभूत राष्ट्रिय न्यूनतम ज्याला (कम्तीमा १ अमेरिकी डलर प्रति दिन)
  - क्षेत्रगत न्यूनतम ज्याला (आधारभूत भन्दा बढी तथा सबै उत्पादन र सेवाका क्षेत्रहरूमा अलग अलग निर्धारण)




हाम्रो देशको योजनामा यसो यसो गर यसो यसो नगर भन्ने हक त्यो मुद्रा कोष, विश्वबैंक अथवा आइएलओलाई दिन मिल्छ र ?




हो त,

ती संस्थाले हाम्रो देशको सम्प्रभुता र स्वतन्त्र ढंगले नीति, कार्यक्रम र योजना निर्माण गर्ने हाम्रो अधिकारमा अनावश्यक हस्तक्षेप गर्न पाउनु हुँदैन ।



तर मुद्रा कोष र विश्वबैंकको तरिका र अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको तरिका तथा संरचनामा धेरै फरक छ । यिनीहरूलाई एकै ड्याडका मुला ठान्नु हुँदैन बुझ्यौ ?

हेर साथी हो ! हाम्रा हित अनुकूल उनीहरूको सहयोग हामीले लिनु पर्छ, हस्तक्षेपको सम्भावनाका आधारमा सहयोगलाई नै नकारने काम गर्नु हुँदैन ।



यो सहयोग पाउनु त विश्व समुदायका पछाडि परेका सदस्यको हैसियतले हाम्रो हक नै हो, उनीहरूले गरेको दया, माया वा निगाह होइन । त्यसकारण लत्रिएर उनीहरूले गर्ने दवावका सामु भुक्ने होइन, आफ्नो देश-समाजको आवश्यकता अनुकूल बहस गरेर, टेबुल ठोकेर, डटेर सहयोग लिनु पर्छ । योजना तर्जुमा गर्दा पनि मूल भूमिका हाम्रै हुनुपर्छ । हाम्रो भूमिका लुटे भयो भने उनीहरूले यसो यसो गर यसो यसो नगर भन्न सक्छन्, नत्र कहाँ सक्छन् र ?

- ज्याला सूचीकरण गरी मुद्रास्फिति र महंगी अनुसार ज्यालामा परिवर्तन हुँदै जाने प्रणालीको विकास
- ज्याला सूचीकरणका लागि कृषि श्रम सूचकांक र औद्योगिक श्रम सूचकांकको तर्जुमा गर्ने तथा दुरुस्त राख्ने ।
- स्थायी प्रकृतिको त्रिपक्षीय ज्याला बोर्डको स्थापना गरी निर्धारण, पुनरावलोकन र अनुगमन गर्ने व्यवस्था ।

## २. भूमिहीन ग्रामीण तथा कृषि श्रमिकका लागि प्रभावकारी भूमिसुधार के का लागि ?

- कृषिको व्यवसायीकरण र सुधार ।
- गाउँका जनसंख्याको लागि रोजगारी सृजना
- श्रम र भूमिको उत्पादकत्व बढाउन

### किन ?

- खाद्य सुरक्षा आजको आवश्यकता
- भूमि अभै पनि सम्पत्तिको प्रमुख रूप - आम नेपालीको आम्दानीको प्रमुख स्रोत
- भूमि रोजगारी, व्यवसाय र उद्योगको देशव्यापी आधार

### के गर्ने ?

- भूमिमा अनुपस्थित स्वामित्वको अन्त्य : लालपूर्जा आफ्नो नाममा भएकोले मालपोत तिर्ने र बाली उठाउन मात्र आउने तर भूमिको खनजोत र व्यवस्थापन नगर्ने, आफू जमीनमा श्रम पनि नदिने र पूँजीको लगानी पनि नगर्ने - जग्गाधनीको स्वामित्व अन्त्य हुनु पर्दछ ।
- भूमिको हदबन्दी घटाउने : एक व्यक्ति वा परिवारले आफ्नो स्वामित्वमा बढीमा कति सम्म जमीन राख्न पाउने हो, त्यो माथिल्लो हद तोक्नु पर्दछ । माथिल्लो हद घटाउँदा बढी जमीनवालाको जमीन राज्यले क्षतिपूर्ति दिई वा नदिई पाउन सक्छ र भूमिहीनहरूलाई बाँड्न सक्छ ।
- भूमिको पुनर्वितरण गर्ने : भूमिबाटै आय आर्जन गरेर बाँच्ने श्रमजीवीहरू कोही पनि भूमिहीन रहन नपरोस् भन्नका लागि बढी हुनेको जमीन लिएर नहुनेलाई बाँड्ने काम गर्नु पर्दछ ।
- सहकारी फार्म विकासका लागि प्रोत्साहन र सहूलियत : सहकारी कृषि फार्महरू साना किसानहरू मिली विकास गरेमा बढी उत्पादक र आधुनिक खेती प्रणाली विकसित हुन्छ - त्यसलाई मल-बीउ प्रविधि सम्बन्धी राज्यका सहूलियत - सुलभ ऋण र कर-छुट जस्ता प्रोत्साहन जरुरी छ ।
- नगदे बाली र बगान विकासका लागि प्राइभेट लिमिटेड कम्पनी नगदेबालीसंग सम्बन्धित बगान - जस्तै चिया, कफी, नरि आदिमा प्राइभेट लिमिटेड कम्पनी विकास गर्न प्रयोग हुने जमी प्रोत्साहन र सहूलियत दिने । यसले आधुनिक कृषि बगा व्यवसायीकरणले नयाँ गति पाउनेछ ।
- सरकारी संस्थानका रूपमा ठूला कृषि फार्म विकसित गरी पछि ज वितरण : राम्रो लगानी गरी ठूला आधुनिक कृषि फार्म विकसित न छैन, तर राज्यले सधैं संचालन गर्न सक्दैन । एक हदसम्म विक हस्तान्तरण गर्ने त्यसपछि प्रोत्साहन, सहूलियत, निरिक्षण र कानूनी

### कृषि श्रम सूचकांक

कृषि श्रम सूचकांक भनेको कृषि श्रमिक परिवारले प्रयोग गर्ने सबैखाले वस्तु र सेवाहरूको मूल्यको हिसाब गरी उनीहरूले प्रयोग गर्ने वस्तुमा महंगी कति बढ्छ, भनी पत्ता लगाउने हिसाब ।

### औद्योगिक श्रम सूचकांक

औद्योगिक श्रम सूचकांक भनेको उद्योग व्यवसायमा कारखाना प्रतिष्ठानमा काम गर्ने श्रमिकहरूका परिवारले सामान्यतः प्रयोग गर्ने वस्तु र सेवाहरूको मूल्यको हिसाब गरी उनीहरूको हकमा महंगी कति पढ्छ, भनी पत्ता लगाउने हिसाब ।

- कृषि बजार व्यवस्थाको प्रवर्द्धन : कृषि उत्पादनको बजार व्यवस्था र विक्री वितरण सुपथमूल्यमा किसान अनुकूल मिलाउन राज्य, स्थानीय निकाय र किसान संगठनहरूको अत्यधिक ध्यान जानु पर्छ ।
- कोल्ड स्टोर र भण्डार व्यवस्था सकेसम्म बढी स्थापना र संचालन : योजना बनाई सबैतिर कृषि उपजलाई लामो समयसम्म सुरक्षित गरी विक्री, वितरण र उपभोग गर्नका लागि कोल्ड स्टोर र भण्डार-गोदाम स्थापना गर्ने, न्यूनतम मूल्यमा संचालन गर्ने ।

### ३. श्रम कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन

- श्रम प्रशासनलाई सबल र सक्षम बनाउने
  - दायित्वहरूको वैज्ञानिक विभाजन
  - अधिकृत र सहायकहरूको पूर्ण परिचालन
  - विशेषज्ञतालाई प्रोत्साहन र विशिष्टीकरणको प्रणालीको विकासका लागि बारम्बार हुने मन्त्रालय सरुवा रोक्ने ।
  - श्रम कार्यालयहरूको देशव्यापी जालो विस्तार गर्ने
- प्रतिष्ठानहरूमा श्रम सम्बन्ध समितिलाई प्रभावकारी बनाउने
- केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समितिको संस्थागत सुदृढीकरण
  - स्थायी सचिवालय
  - प्रभावकारी अनुगमन संयन्त्र
  - उपसमितिहरूको व्यवस्था र (स्थायी र कार्यमूलक दुवै खाले)
- औपचारिक-अनौपचारिक दुवै क्षेत्रमा श्रम कानून कार्यान्वयन र अनुगमनमा नगरपालिका गाविसको अधिकतम परिचालन
  - कामका अवस्थामा
  - ज्यालामा
  - लैंगिक भेदभावमा
  - बाध्यकारी श्रम र बालश्रममा
  - दलित श्रममा

### ४. सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको स्थापना र विकास

सामाजिक सुरक्षा के का लागि ?

- सम्मानित र मर्यादित जीवनका लागि
- तनावमुक्त र गुणस्तरीय श्रमशक्ति निर्माणका लागि
- आय र सम्पत्तिको विषम वितरण घटाउनका लागि

किन ?

- संयुक्त परिवार प्रथा छिटो छिटो घट्दै गएको
- सामूहिकताको भावना कमजोर र बढ्दो व्यक्तिवादीता
- ज्याला आश्रित जनसंख्या बढ्दै गएको
- गरिबी न्यूनीकरणको भरपर्दो आधार सामाजिक सुरक्षा
- विश्वव्यापीकरणले ल्याएको प्रतिकूलताहरू

के के गर्ने

- योगदान आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषको स्थापना (योगदान आधारित भन्नाले सरकार, रोजगारदाता पक्ष र श्रमिक पक्षबाट पैसा जम्मा गरिने बुझनुपर्छ ।)

## सामाजिक सुरक्षा के हो ?

श्रमिकहरूको लागि सामाजिक सुरक्षा भन्नाले औषधोपचार, विरामी हुँदा पाउने सुविधाहरू, वृद्धावस्थामा पाउने -पेनसन, उपदान आदि), कामका अवधिको चोटपटकको क्षतिपूर्ति, प्रसुतीकालीन सुविधाहरू, अशक्त भएमा पाइने सुविधाहरू, बेरोजगारी भत्ता, परिवारका सदस्यले पाउने फाइदाहरू र श्रमिकको मृत्युपछि आश्रितहरूले पाउने फाइदाहरू जम्मा ९ वटा अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनले तोकेका व्यवस्था बुझिन्छ । हाल आएर आवास, शुद्ध पिउने पानी, सरसफाइ, स्वास्थ्य शिक्षा आदिले पनि सामाजिक संरक्षणको रूपमा थप महत्त्व पाएका छन् ।

नेपालमा सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था नगण्य छ, सार्वजनिक क्षेत्र र औपचारिक क्षेत्रमा पेन्सन, उपदान, औषधोपचार, संचयकोष, चोटपटकको क्षतिपूर्ति जस्ता केही व्यवस्था भए पनि श्रमिकहरूको ज्यादै सानो संख्यामा सीमित छ ।

- विभिन्न आयोजनाहरूको शुरूवात र विस्तार□  
(सामाजिक सुरक्षा कोषबाट श्रमिकहरूका लागि विभिन्न प्रभावकारी आयोजनाहरू संचालन गर्ने । त्यस्ता आयोजनाबाट हुने फाइदा बढी भन्दा बढी श्रमिक संख्या बीच पुऱ्याउने)
- औपचारिक, अनौपचारिक कृषि, घर आधारित र स्वरोजगार श्रमिकहरू पनि समेटिनु पर्ने
- द्विपक्षीय र त्रिपक्षीय परामर्श र सहमतिद्वारा औपचारिक क्षेत्रमा सामाजिक सुरक्षा उपायहरू कार्यान्वयन
- अनौपचारिक क्षेत्रमा चरणबद्ध कार्यान्वयन
  - चरण १ : औषधोपचार, कामका दौरान चोट पटक र क्षतिपूर्ति
  - चरण २ : संचयकोष, उपदान र पेन्सन
  - चरण ३ : बेरोजगारी भत्ता र अन्य सुरक्षा उपायहरू
- सामाजिक सहयोग प्रणालीको व्यवस्था
  - चरण १ : रासन कार्ड
  - चरण २ : उच्च शिक्षा र रोजगारीमा श्रमिक परिवारलाई आरक्षण
  - चरण ३ : श्रमिक आवास व्यवस्था

## ५. तालिम, उत्पादकत्व र आयआर्जन

- प्रचार प्रसारका साथ कृषि, उद्योग र सेवा तीनै क्षेत्रमा उत्पादकत्व आन्दोलन
- सीप तालिम र पुनर्तालिम
- राष्ट्रिय तालिम नीतिको कार्यान्वयन
- उच्च उत्पादकत्वका लागि श्रमिक र व्यवस्थापनलाई तालिम दिन प्रति
- काम अन्तर्गत तालिम□
  - उपयुक्त कार्यमि

### औपचारिक र अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक

औपचारिक भन्नाले १० जनाभन्दा बढी श्रमिकले काम गर्ने प्रतिष्ठान र अनौपचारिक भन्नाले १० भन्दा कम श्रमिकले काम गर्ने प्रतिष्ठान वा प्रतिष्ठान विनाका काममा संलग्न श्रमिकहरूको कार्यक्षेत्र बुझ्नु पर्छ । स्वरोजगार श्रमिक भनेको आफ्नो मालिक आफैँ आफ्नो मजदुर आफैँ । घर आधारित श्रमिक भनेको कारखाना वा प्रतिष्ठानको काम घरमै ल्याई ठेकामा काम गर्ने धेरैजसो पीसरेट ज्याला लिने श्रमिक हुन् ।

- महिला केन्द्रित स्वरोजगारी कार्यक्रम
- ग्रामीण क्षेत्रमा लघु कर्जा

- सहकारी आन्दोलनमा विशेष ध्यान

## ६. वैदेशिक रोजगारी

के का लागि ?

- विदेशी मुद्रा आर्जन गर्न
- युवा बेरोजगारी घटाउन

किन

- वस्तु उत्पादन उद्योग सीमित र कमजोर
- कृषि परम्परागत र जीवननिर्वाहको स्तरमा सीमित
- आन्तरिक रोजगारीको तुलनामा वैदेशिक रोजगारी बढी फलदायी

के के गर्ने ?

- नेपाललाई अतिरिक्त श्रम भएको देशको रूपमा मान्यता
- वैदेशिक रोजगारीलाई नियमित गर्ने
- नेपालमा आएका अतिथि श्रमिकहरूको तथ्यांक दुरुस्त गर्ने
- वैदेशिक रोजगारी एजेन्सीहरूको कडा अनुगमन
- विदेशमा कार्यरत नेपाली श्रमिकहरूको तथ्यांक दुरुस्त राखी कूटनैतिक संरक्षण दिने
- अतिथि श्रमिकहरूलाई विस्थापित गर्ने सीप प्राप्त गरी फर्केका नेपाली श्रमिकहरूको उपयोग

### कूटनैतिक संरक्षण

कूटनैतिक संरक्षण भन्नाले विदेशमा रहेका नेपालका कूटनैतिक निकाय जस्तै राजदूतावास, महाबाणिज्यदूत आदिले नेपाली श्रमिकका विदेशमा परेका समस्यामा चासो दिने, सम्बन्धित सरकारसंग यस विषयमा सम्पर्क राख्ने, परेका कठिनाइ र आपत विपतबाट जोगाउने आदि काम पर्दछ ।

- प्रवासी नेपाली श्रमिकले स्वदेशमा पठाएको पैसाको सदुपयोग गराउने आयोजनाहरू
- सरल रकम स्थानान्तरण गराउनका लागि वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूलाई बैंक ऋण र बैंक ग्यारेन्टी प्रणाली शुरू गर्ने ।

## ७. शोषणमूलक श्रम अभ्यास

- बाँधा बाध्यकारी श्रमको अन्त्य र पुनर्स्थापन
- दलित श्रम सन्दर्भमा विशेष अभियान
- जोखिम अवस्थामा परेको र अन्य सबै खाले बालश्रमको निर्मूलन अभियान

## ८. कामको अवस्था र पेशागत स्वास्थ्य सुरक्षा

- चेतना अभिवृद्धि
- कार्यथलो सुधार
- सुरक्षा उपायहरू
- कामको वातावरण
- सफा उत्पादन र पर्यावरण-सहयोगी औद्योगीकरण बारे जागरण

## ९. दर्ता प्रणाली

स्थानीय तहमा अनौपचारिक र कृषि क्षेत्रका श्रमिकको दर्ता गाविस/नपामा गरी परिचय पत्रको व्यवस्था गर्नु पर्दछ ।

पीआरएसपी

प्रक्रिया



भाग-२

## लचकता के हो?

लचकता भनेको बजारमा वस्तु र सेवाको उत्पादन, माग, मूल्य, विक्री आदिमा आउने उतार चढाव, परिवर्तन र धक्काहरूसंग सन्तुलन कायम गर्ने तरीका र गति हो। श्रम लचकता भनेको स्वतन्त्र रूपले श्रमलाई बजारका धक्का र परिवर्तन अनुरूप उत्पादनको प्रक्रियामा बढी भन्दा बढी चलाउन पाउनु हो। त्यसैले उद्यमीहरू र व्यवस्थापनले अधिक लचकताको वकालत गर्नु भनेको श्रमिकहरू र श्रमिक परिवारको संरक्षण गर्ने नियम, कानून, संस्था र प्रथाहरू हटाउने अभ्यास हो।

स्वचालित यन्त्र प्रणाली, सूचना प्रविधि र यन्त्र मानव (रोबोट) को व्यापक प्रयोग नयाँ प्राविधिक परिवर्तनका तीन मुख्य आधारहरू बनेका छन्। प्रविधिमा आएको परिवर्तनहरूबाट व्यवस्थापन पक्षले धेरै प्राविधिक र सांगठनिक विकल्पहरू पाएको छ। यसबाट पूँजीको बागेनिङ शक्ति बढेको छ- उत्पादनलाई एक ठाँउबाट अर्कोतिर सार्न र श्रमिकलाई बढी कुशल ढंगले नियन्त्रण गर्न सजिलो भएको छ। कार्यथलोमा बढेको नियन्त्रणले श्रम लचकताको अभ्यास गर्न र यो अभ्यास भन्नु बढाउन व्यवस्थापन पक्षलाई सहज भएको छ।

## परिवर्तन हुँदै गएको श्रम बजार

उत्पादन सम्बन्धसंग जोडिएको बजारका तीन क्षेत्र छन्- पूँजी बजार, उत्पादन बजार र श्रम बजार। परिवर्तित परिस्थितिको चर्चा गर्दा आजभोली श्रम बजारको लचकताको मात्रै कुरा गर्ने गरिएको छ। त्यसको कारणको रूपमा “पूँजी बजार र उत्पादन बजार चाहिँ स्वतन्त्र र लचकता आधारित रहेको तर श्रम बजारमा चाहिँ लचकता नभएको” भन्ने रोजगारदाताहरूको तर्क छ। यहीनेर श्रमिक र रोजगारदाताको स्वार्थ बाभन्छ- रोजगारदाता सकेसम्म बढी लचकताको पक्षमा हुन्छ, श्रमिकको भने कामको सुरक्षाको माग हुन्छ।

विज्ञहरूको राय छ, अधिक लचकताले अस्थिरता ल्याउँछ, त्यसैले स्थिरता र लचकतालाई सन्तुलित गरेर जानु पर्छ। अनियन्त्रित श्रम लचकता भनेको विकसित देशहरूमा मात्र उपयुक्त हुनसक्छ, अल्पविकसित देशहरूमा यसले भ्रम शोषण बढाउँछ। श्रम प्रधानता घट्दै जानुले श्रमिकमाथि भ्रम दबाव बढ्दै गएको छ।





तालिका-७ : प्रतिष्ठान र श्रम

साल (आ.व.)	प्रतिष्ठान संख्या	श्रमिक संख्या	प्रति प्रतिष्ठान श्रमिक संख्या
२०४८/४९	२,५७५	३४७,१६४	१३४.८२
२०४९/५०	२,५९८	३४६,६५९	१३३.४३
२०५०/५१	३,११३	३५५,०५८	११४.०६
२०५१/५२	३,५८२	३७०,३१६	१०३.३८
२०५२/५३	४,०१४	३७४,८६०	९३.३९
२०५३/५४	४,१९५	३८२,८४५	९१.२६
२०५४/५५	४,२९२	३८५,९६०	८९.९३
२०५५/५६	४,२८२	३८७,२००	९०.४३
२०५६/५७	४,२७४	३९२,४२१	९१.८२
२०५७/५८	४,२९६	३९४,५४१	९१.८४
२०५८/५९	३,६१७	३५९,३२३	९९.३४

के भन्छ यो तालिका ?

अर्कोतिर आधुनिक उद्योगले मास प्रडक्सन (ठूलो मात्राको उत्पादन) शुरू गर्‍यो । मास प्रडक्सन, उद्योगमा एसेम्ब्ली लाइनको प्रयोगबाट मात्र संभव हुन सक्यो । सन् १९०० ताका अमेरिकी इन्जिनियर फ्रेडरिक विनस्लो टेलरले विकसित गरेको व्यवस्थापनको वैज्ञानिक सिद्धान्त, जसलाई “टेलरवाद” पनि भनिन्छ, लाई प्रयोग गरेर संयुक्त राज्य अमेरिकाका उद्योगी हेनरी फोर्डले आफ्नो उद्योगमा एसेम्ब्ली लाइन प्रयोग गरे । यसबाट त्यतिखेर अकल्पनीय लाग्ने मास प्रडक्सनको शुरूवात भयो । एउटा कार बनाउन २६ महीना लगाउने फोर्ड कम्पनी, सन् १९१३ मा एसेम्ब्ली लाइनमा गएपछि त्यही कार २ घण्टा मै बनाउन सफल भयो । यसरी एउटै साँचोमा, उस्तै ढाँचाको, उस्तै रंग रूपको (मोडेल-टी, कालो रंगको) कार छोटो समयमा धेरै उत्पादन हुन सक्यो । त्यो समयमा त्यस प्रकारको ठूलो मात्राको उत्पादन वास्तवमा क्रान्तिकारी काम नै थियो ।

२०४८ सालदेखि २०५९ सम्मको प्रतिष्ठानहरूको संख्या र तिनमा काम गर्ने श्रमिकहरूको संख्या यसमा देखाइएको छ । साथै हरेक वर्षको श्रमिक संख्यालाई प्रतिष्ठानको संख्याले भाग गरी एक प्रतिष्ठानले औसत कति श्रमिकलाई रोजगारी दिन सकेको छ भन्ने हिसाब निकालिएको छ । यसरी हेर्दा हरेक वर्ष प्रतिष्ठानको संख्या बढेर गए पनि रोजगारी भने कटौती हुँदै गएको छ । तालिकाको पहिलो हारले देखाए अनुसार २०४८ मा १ प्रतिष्ठानले भण्डै १३५ जनालाई रोजगारी दिएको थियो भने अन्तिम हारले देखाएको छ- २०५९ मा आइपुग्दा एक प्रतिष्ठानले भण्डै ९९ जनालाई मात्र रोजगारी दिन सकेको छ ।

**बहुराष्ट्रिय कम्पनी**  
 बहुराष्ट्रिय कम्पनी (मल्टी नेशनल कम्पनी) बहुराष्ट्रिय कर्पोरेसन भनिने यस्ता कम्पनीहरू व्यापारिक र औद्योगिक दुवैखाले छन् । यस्तो कम्पनीले एक देशमा मात्र व्यापार औद्योगिक गतिविधि सीमित नगरी धेरै देशमा आफ्ना शाखा स्थापित गरी कारोवार गर्दछन् । जहाँ सस्तो श्रम र कच्चा पदार्थ तथा अनुकूल वातावरण पाइन्छ । त्यही आफ्नो गतिविधि संचालन गरी पूँजीलाई वेरोकटोक परिचालन गर्दै अकूत नाफा कमाउने गर्छन् ।

### परिवर्तित बजार : बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरू केही तथ्य

- ६३ हजार मुख्य कम्पनी (प्यारेन्ट कम्पनी) ले ६ लाख ९० हजार भन्दा बढी विदेशी कम्पनी संलग्न रहेको बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरू स्थापना गरेका छन् ।
- १९९७ सालमा १०० वटा प्रमुख बहुराष्ट्रिय कम्पनीको कुल वैदेशिक सम्पत्ति १.७९ ट्रिलियन (१७ खरब ३० अरब) अमेरिकी डलर थियो । यो ७.२ प्रतिशतले वृद्धि भएर १९९८ मा १.९२ ट्रिलियन (१९ खरब २० अरब) पुग्यो । १९९३ र १९९५ बीचमा प्रमुख १०० बहुराष्ट्रिय कम्पनीको वैदेशिक सम्पत्ति ३० प्रतिशत वृद्धि भएको थियो ।
- १९९८ सालमा प्रमुख १०० बहुराष्ट्रिय कम्पनीको वैदेशिक विक्री २.०६ ट्रिलियन (२० खरब ६० अरब) डलर थियो ।
- १९९८ सालमा प्रमुख १०० बहुराष्ट्रिय कम्पनीमा १ करोड २७ लाख श्रमिक कार्यरत थिए । त्यो संस्थामा २ लाख प्रवासी श्रमिक थिए ।
- १९९८ सालमा १०० मध्ये ९२ वटा बहुराष्ट्रिय कम्पनी युरोपेली सघ, संयुक्त राज्य अमेरिका, क्यानाडा वा जापान आधारित थिए । विकासशील देश आधारित बहुराष्ट्रिय कम्पनी एउटा मात्र थियो ।

### लचकता र परिवर्तित श्रम बजार

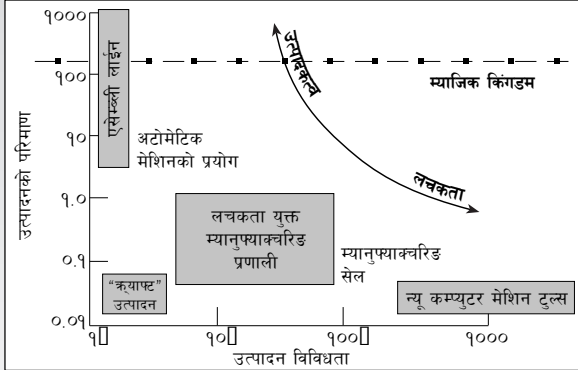
अहिलेको परिवर्तित बजारलाई म्याजिक किंगडम अर्थात जादूमय साम्राज्य पनि भन्ने गरिएको छ । आई टी अर्थात सूचना प्रविधिमा आएको क्रान्तिले हिजो असम्भव जस्तो लाग्ने कतिपय चिजहरू सहज ढंगले हुने गरेका छन् । हाम्रा लागि अकल्पनीय लाग्ने कतिपय काम अहिले सहजै हुन थालेका छन् ।

अहिले समय फेरियो, मानिसको रुचि फेरिएको छ, एउटै नमूनाको वस्तु लामो समय सम्म प्रयोग गर्नु भन्दा किसिम किसिमका चीज फेरी फेरी प्रयोग गर्ने अभ्यास शुरू भएको छ । यसले पहिलेको

### टेलरवाद : वैज्ञानिक व्यवस्थापनका १० सिद्धान्त

१. कामबाट सबै दिमागी काम हटाउ - मजदुरको अनुशासन सुपरभाइजरले कायम गराउँछ ।
२. योजना वा इन्जिनियरिङ विभागमा सबै अधिकार केन्द्रित गर
३. जटिल कामलाई वर्गीकरण गर - हरेक कामलाई सरल बनाऊ, जिम्मेवारी दोहरियोस् ।
४. हरेक कामको समय निश्चित गर्न समय र गतिको अध्ययन गर ।
५. वर्गीकरण गरिएका काममा अदक्ष श्रमिक भर्ती गर ।
६. हरेक कामलाई आवश्यक पर्ने न्यूनतम तालिम देऊ ।
७. कामको गति विस्तृत रूपमा निश्चित गर र त्यसबाट बरालिन नदेऊ ।
८. कामलाई यान्त्रीकरण गर, सम्भव भएसम्म त्यसलाई एसेम्ब्ली लाइनको आधारमा संगठित गर ।
९. प्रोत्साहन ज्याला उत्पादनको आधारमा देऊ ।
१०. यूनियन बन्नै नदेऊ तर यदि यूनियन बनेको भए व्यापक व्यवस्थापकीय अधिकारबाट तिनीहरूलाई नियन्त्रण गर ।

## म्याजिक किंगडम: के के भइरहेको छ?



यो तालिकाले के संकेत गर्छ? तालिकाले जादुमय साम्राज्य अर्थात् म्याजिक किंगडमको चित्रलाई प्रस्तुत गरेको छ। तालिकाको ठाडो धर्सोले उत्पादनको परिमाण जनाउँछ। तेर्सो धर्सोले उत्पादनको विविधता मापन गर्दछ। यसरी उत्पादनको परिमाण र विविधतालाई “कम” र “बढी” मापन (स्केल) को आधारमा उत्पादन प्रविधिलाई चित्रमा देखाइएकै विभिन्न चरणमा वर्गीकरण गर्न सकिन्छ।

पहिलो चरण “क्राफ्ट स्टेज” मा उत्पादनको परिमाण तथा विविधता दुवै कम हुन्छ। यो अवस्था भनेको एउटा सुचिकारले ग्राहकको अर्डर बमोजिम लुगा तयार गर्ने प्रक्रिया हो। यस प्रकारको उत्पादन प्रक्रियालाई “क्राफ्ट उत्पादन” भनिन्छ। यहाँ एउटै वस्तु लगभग एक व्यक्तिको आवश्यकताको लागि, अधिकतम मानव सीप प्रयोग गरी वस्तुहरूको उत्पादन गरिन्छ।

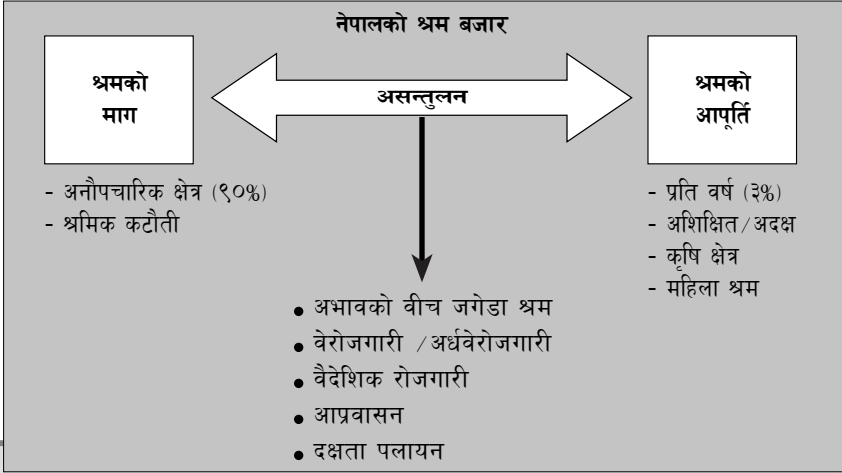
दोस्रो चरणको उत्पादन प्रक्रियामा “एसेम्बली लाइन” पर्दछ। विशेषतः औद्योगिक क्रान्ति पछाडि यो युगमा हामी प्रवेश भएको पाउछौं। यस प्रकारको उत्पादन प्रक्रियामा मेसिनको अधिकतम प्रयोग हुन्छ, र एउटा मेसिनले एकै प्रकारको काम गर्दछ, फलतः “मास प्रडक्सन (व्यापक मात्रामा उत्पादन)” हुन्छ। पहिलो चरणमा सुचिकारको उदाहरण दिए जस्तै यस चरणमा गार्मेट उद्योगको “लाइन सिस्टम” लाई लिन सकिन्छ। यहाँ एउटा मजदुरले सम्पूर्ण तयारी पोशाक उत्पादन गर्नुको सट्टा त्यस तयारी पोशाकको सानो भाग मात्र तयार गर्दछ वा सानो भाग तयारीको प्रक्रियामा मात्र संलग्न हुन्छ। जस्तो गार्मेट उद्योगमा कुनै कामदारको श्रम सर्टको कलर, पकेट वा बटन हान्ने काममा मात्र सीमित हुन्छ। यस उत्पादन प्रक्रियामा थोरै समयमा एउटै वस्तु मास स्केलमा उत्पादन हुन्छ।

उत्पादनको तेस्रो चरण भनेको फ्लेक्सिबल -लचकता-युक्त) मेसिनको प्रयोगको युग हो। यसमा सबैभन्दा राम्रो उदाहरण कम्प्युटरको प्रयोगलाई लिन सकिन्छ। एउटै मेसिनले विविध प्रकारको काम गर्दछ। यस्तो मेसिन प्रयोग गर्ने मजदुर पनि अधिक मात्रामा दक्ष, सीपमूलक र प्राविधिक हुने गर्दछ। जस्तो टाइपराइटर चलाउने व्यक्तिभन्दा कम्प्युटर चलाउने जान्ने व्यक्ति अधिकरूपमा सीपमूलक हुन्छ।

मास उत्पादनको चरण र कम्प्युटरको प्रयोगको चरणको समिश्रणले फ्लेक्सिबल उत्पादन प्रक्रियाको चरणमा प्रवेश गर्दछ। यस अवस्थामा उस्तै विविध वस्तुहरू उत्तिकै संख्यामा उत्पादन गरिन्छ। यस अवस्थालाई “मास कस्टोमाइजेसन” (mass customization) को अवस्था पनि भनिन्छ। एक अर्थमा पश्चिमा विकसित मुलुकहरूमा हाल भइराखेका उत्पादन प्रक्रियालाई लिन सकिन्छ। यो यस्तो परिकल्पना गरिएको उत्पादन प्रक्रिया हो जसलाई एक अर्थमा हामी जादुगरी वा मनचिन्ते भोलासरी लिन सक्छौं। अर्थात् कुनै पनि चाहेको बेला जस्तोसुकै चाहेको वस्तु त्यस उत्पादन प्रक्रियाबाट तयार गर्न सकिन्छ। अहिले आएर रोबोटको प्रयोग, कम्प्युटर डिजाइनिङ्ग, जेनेटिकल्लि मोडिफाइड फुड्स आदिलाई एक अर्थमा यो म्याजिक किंगडम ( जादुमय संसार) को उत्पादन प्रक्रियाको रूपमा लिन सकिन्छ।

म्याजिक किंगडमको चरणमा आइपुग्दा थोरै मान्छेबाट धेरै काम लिने, शिक्षित तथा विविध क्षेत्रमा दक्ष जनशक्ति र पूँजी प्रधान उत्पादन प्रक्रियाबाट उत्पादकत्वमा व्यापक वृद्धि गर्ने, स्थायी/स्थिर रोजगारीको अन्त्य गरी करार, अस्थायी, दैनिक/पीस रेटको प्रचलन लागू हुन थालेको। श्रमिकहरूको तीव्र स्थानान्तरण, श्रम बजारमा महिलाहरू र वृद्ध कामदारहरूको प्रवेश जस्ता घटनाले ट्रेड यूनियनहरूको परम्परागत रणनीति परिवर्तन गरिदिएको छ।

तालिका-८ : नेपालको श्रम बजार



**यो तालिकाले के संकेत गर्छ?**

नेपालको श्रम बजारमा एकातिर श्रमिकको अभाव छ भने अर्कातिर वर्षेनी ३ लाख नयाँ श्रमिकहरूको प्रवेश भइरहेको छ ।

यहाँ माग र आपूर्तिको बीच तालमेल मिलेको छैन, त्यसैले एकातिर रोजगारी छैन, अर्कातिर भएका उद्योग-व्यवसायको आवश्यकता अनुरूपको श्रमशक्ति बजारमा उपलब्ध छैन । श्रम बजारमा ९० प्रतिशत रहेको अनौपचारिक श्रम क्षेत्र राज्यको कानूनबाट बाँधिएको छैन । त्यो आफैँ लचकतामा टिकिरहेको छ । यसको उल्टो असर अहिले देखिएको छ । विज्ञहरू भन्छन्, श्रम बजारको असर १०/१५ वर्ष पछि मात्र प्रष्ट देखिन्छ ।

एसेम्ब्ली लाइनको एउटै मोडेलको ठाउँमा विभिन्न रूप र रंगमा धेरै उत्पादन गर्नु पर्ने आवश्यकता महसुस गरायो र त्यही अनुरूपको उत्पादन शुरू भयो- यो नै म्याजिक किंगडम (जादुमय साम्राज्य) को नामले चिनियो ।

उद्यमीहरू श्रमको लचकता र उत्पादकत्व दुवैलाई यन्त्र-औजार-उपकरण अर्थात प्रविधिको सहयोगले कुशल व्यवस्थापन गरी बढाउँदै जान चाहन्छन् । यसो गर्दा स्वचालित यन्त्र व्यवस्था र लोचदार उत्पादन प्रणालीको राम्रो मेल हुन्छ - फलतः उत्पादनको मात्रा पनि बढ्छ, विभिन्न रूप-रंग-आकार प्रकारमा पनि विविधता आउँछ । उपभोक्तालाई धेरै खाले वस्तुबाट छानी छानी किन्ने अवसर पनि बढ्छ । यही नै आजको जादुमय साम्राज्य हो । तर यस जादुमय साम्राज्यमा उपभोक्ताको रूपमा त श्रमिक पनि छान्ने हक उपयोग गर्छ, तर श्रमिकको रूपमा भने पाउनु पर्ने हकबाट वञ्चित हुँदै जान्छ ।

नेपालका श्रम बजार पनि विश्वबजारका प्रभावहरूबाट टाढा छैन ।

## एसेम्ब्ली लाइनबाट उत्पादन : नेपालको अनुभव

नेपालको उद्योगमा पनि एसेम्ब्ली लाइनको शुरूवात भइसकेको छ। उदाहरणको लागि तल कपडा सिउने कामलाई लिइएको छ।

परम्परागत रूपमा गाउँघरमा खास जातिका श्रमिक (दमाई-दर्जी) ले कपडा सिउँथे। नाति-नातिनीलाई सानो, वा-आमालाई अलि ठूलो र हजुरवा-हजुरआमालाई बुढाबुढी सुहाउँदो लुगा सिउने भन्ने चलन थियो। उनीहरूले नापेर होइन अन्दाजमा लगाउनेको जीउ मिल्दो कपडा सिउँथे। यो परम्परा शहर बजारमा टेलरमास्टरले लुगा सिउनु थालेपछि मासियो। उनीहरूले दमाईले सिउने भन्दा फरक तरीकाले “लगाउने मान्छेको जीउमा नापेर, नाप अनुसार लाउने ग्राहकले भने जस्तै डिजाइन र स्टाइलमा” लुगा सिइदिनु थाले। यो प्रक्रियाले ग्राहकको संख्या बढायो र आफ्नो आवश्यकता पूरा गर्न टेलरमास्टरहरूले ठूलो संख्यामा सहायकहरू पनि राख्न थाले। यो क्रम बढ्दै गयो, टेलरमास्टरलाई ग्राहकको असीमित माग पूरा गर्न धौ धौ पर्न थाल्यो। अन्य उद्योगमा एसेम्ब्ली लाइन लागू भएपछि कपडा उद्योगले पनि त्यसलाई अपनायो। फलस्वरूप “टेलर” ले बनाउने “टेलर मेड” कपडाको ठाउँ, एसेम्ब्ली लाइन अन्तर्गत “रेडीमेड” गार्मेन्टले लियो। कपडा किनेर सिउने प्रचलनको सट्टा तयारी लुगा (रेडिमेड) नै किन्न थालियो।

गार्मेन्टमा टेलर मास्टरकोमा जस्तो व्यक्ति व्यक्तिको जीउमा नापेर लुगा सिइँदैन। र, एउटा एउटा गरेर पनि सिइँदैन। उदाहरणको लागि एउटा सर्ट सिउने प्रक्रियालाई हेरौं। त्यो सर्टको अर्डर- ६ लाख पीस छ। ६ लाखमा १ लाख सानो आकारको (स्मल साईज), २ लाख मध्यौला आकारको (मेडियम साईज), २ लाख ठूलो आकारको (लार्ज साईज) र १ लाख अति ठूलो आकार (एक्स्ट्रा लार्ज साईज) को छ। यस्तो अर्डरलाई गार्मेन्टमा “वान-टु-टु-वानको रेसियो” भनिन्छ। एसेम्ब्ली लाइनमा छोटो समयमा यति धेरै सर्ट तयार गर्न कामदारलाई १ दर्जन भन्दा बढी समूहमा एकैचोटी काम गराइन्छ।

सबैभन्दा पहिलो चरणमा रहनेले ४ साइजको ६ लाख पीस कपडा डिजाइन अनुसार एकैचोटी काट्छ। गार्मेन्टको भाषामा यसलाई कटिङ गर्न भनिन्छ। त्यसलाई त्यहीं नै चाड मिलाइन्छ, यो प्रक्रियालाई लेयर मिलाउने भनिन्छ। दोस्रो चरणमा रहनेले ४ साईजमा काटिएको कपडा छुट्याउँछ-त्यसलाई सर्टिङ गर्ने भनिन्छ।

तेस्रो चरणमा रहनेको काम सिउने हुन्छ। गार्मेन्टमा यो प्रक्रियालाई स्टीचिङ गर्ने भनिन्छ। यहाँ अलि विविधता हुन्छ। सिउने कामलाई १० भागमा बाँडेर गरिन्छ। पहिलोले टाँक र टाँकघर बस्ने ठाँउ (फ्रण्ट काज पट्टि/बटन पट्टि) सिउँछ, दोस्रोले पछाडिको जीउ सिउँछ। यसपछिको समूहले दुई पाटोलाई जोडेर काँधको भाग सिउँछ, अर्कोले त्यसमा खल्ति हाल्छ। त्यसपछिको समूहले बाहुला जोड्छ, अर्को टिमले कफ, कलर र बाहुलाको चकपट्टि जोड्छ। स्टीचिङ लाइनको अन्तिम टिमले सर्टको फेर दोबारेर सिउँछ, त्यसलाई गार्मेन्टमा काम गर्नेहरू “हेमिङ्ग” गर्ने भन्छन्।

स्टीचिङ पछिको सेक्सनको नाम काज/बटन हो। यसको काम टाँकघर बनाउने हो। टेलरमास्टरले जस्तो गार्मेन्टमा कपडालाई कैचीले प्वाल पारेर टाँकघर बुनिरहनु पर्दैन, काज/बटन टिमले मेशिनबाट एकैचोटी प्वालपार्ने र बुन्ने काम गर्छ। यसपछिको सेक्सनको कामलाई थ्रेड कटिङ्ग भनिन्छ, त्यसमा काम गर्ने टिमले धागोको भुर्का भुर्की काट्छ।

अब सर्ट तयार भयो- यसलाई सफा गर्न वासिङ्ग सेक्सनमा पठाइन्छ। वासिङ्गमा जनरल वासिङ्ग र स्टोन वासिङ्ग दुई प्रक्रिया हुन्छ। वासिङ्ग पछि, चेकिङ्गमा माल पुग्छ, जहाँ विग्रेका पीसलाई हटाइन्छ। गार्मेन्टवालाहरू यस्तो पीसलाई “अल्टर” भन्छन्। छाँटिएको सर्ट आइरन लगाउन “प्रेसिङ्ग” सेक्सनमा पुग्छ, त्यसपछि राम्रोसंग पट्याएर प्याकिङ्ग गरी बजारमा पठाइन्छ।

यी सबै प्रक्रिया यन्त्रवत् चलिरहन्छन्, सोलीबाट ओइरो लगाएको अन्न घट्टले पिसेभै। अधिल्लो शाखाले काम ढिलो गरेमा वा काम बन्द गरेमा पछाडिका संपूर्ण प्रक्रिया आफ से आफ बन्द हुन जान्छन्। एसेम्ब्ली लाइनको काम भनेको यस्तै हो।

**नलेज वर्कर अर्थात् ज्ञान आधारित श्रमिक :** ज्ञान आधारित श्रमिक भनेको अनुसन्धानमुखी, आधुनिक व्यवस्थापन प्रणाली, सूचना प्रविधि र कम्प्युटर प्रविधिमा दक्ष श्रमिक हुन् । उनीहरूको संख्या निरन्तर बढ्दै गएको छ तर उनीहरू ट्रेड यूनियनहरूसँग चासो राख्दैनन् र ट्रेड यूनियनहरू पनि ज्ञान आधारित श्रमिकहरूलाई आकर्षित गर्न सकिरहेका देखिदैनन् ।

## अभ्यासमा देखिएका लचकताका प्रकार

लचकतालाई मूल रूपमा संख्यात्मक र गुणात्मक दुई प्रकारमा विभाजन गर्न सकिन्छ । त्यसको असर आन्तरिक र बाह्य दुवै रूपमा महसुस गर्न सकिन्छ । यी प्रकारहरूलाई फरक फरक किसिमले अभ्यास गरिएको छ-

- **सांगठनिक लचकताको अभ्यास:** यस अभ्यासमा मुख्य उत्पादनमा साना फर्महरूको प्रयोग गरिन्छ । ठूलो फर्मले आफ्नो उत्पादनको काम साना-साना फर्महरूलाई ठेक्कामा दिने विधि अर्थात् आउट सोर्सिङद्वारा श्रमिक संख्या छरितो पारिन्छ । यो विधि भनेकै जोखिम न्यूनीकरण र उत्पादनको विकेन्द्रीकरणको लागि गरिन्छ । उत्पादनको क्रममा खेर जाने पदार्थको भार पनि साना फर्मले नै बोक्छन्, ठूलो फर्मलाई भन् सजिलो हुन्छ ।

**कन्सल्टेन्ट श्रमिक :** श्वेतपोश श्रमिकहरूको यस्तो समूह हो जो करारमा काम गर्दछ । कन्सल्टेन्ट वा परामर्शदाता हुने उच्च बौद्धिक वा प्राविधिक दक्षता राख्ने तर रोजगारदाताहरूले सम्बन्धित विषयका साना-मसिना कामहरूमा समेत सकेसम्म बढी प्रयोग गर्दछन् ।

**डिसाइज्ड अर्थात् लुकाइएका श्रमिक :** कम्पनीको उत्पादन वा सेवा कार्यमा १५/१६ घण्टासम्म दैनिक कार्य गरे पनि रेकर्डमा नदेखिने, न्यूनतम ज्यालाबाट पनि प्रायः बंचित हुने श्रमिकहरूको समूह हो ।

- **ज्याला लचकताको अभ्यास:** राष्ट्रिय आयमा ज्यालाको भाग घट्दै गएको छ । यसलाई अझै घटाउन ज्याला लचकताको नाममा व्यवस्थापनले श्रम शक्तिको प्रयोगमा झेली तरिका अपनाउँछ । एउटै प्रतिष्ठानको लागि काम गर्ने श्रमिकहरूलाई प्राथमिक र गौण, औपचारिक र अनौपचारिक, नभई नहुने र सहायक, दैनिक ज्यालादारी, अस्थायी र स्थायी, कन्सल्टेन्ट श्रमिक, एजेन्सी श्रमिक र घर आधारित श्रमिकका रूपमा फरक फरक दरमा ज्याला दिने जाली काम गरिन्छ । आज-भोलि धेरैजसो प्रवासी श्रमिकलाई लुकाइएका श्रमिक (डिसाइज्ड) को रूपमा समेत काममा लगाउन थालिएको छ ।

- **कार्य लचकताको अभ्यास:** यो अभ्यास अन्तर्गत निम्न तरिकाहरू प्रयोग हुन थालेको छ-
  - प्लेक्सी टाइम काम-आठ घण्टाको काम दिनभरी फुर्सदको भिन्न-भिन्न समय निकालेर गर्ने
  - सिफ्ट सिफ्टमा काम- आठ घण्टाको काम तोकिएको १०-५ बजे गर्ने नभएर तोकिएको सिफ्टमा गर्ने
  - बिदाको दिनमा काम- गयल भएको दिनको काम बिदामा गरेर पूरा गर्ने
  - ओभरटाइम काम
  - अनियमित श्रमको प्रयोगमा वृद्धि
  - आप्रवासी श्रमको प्रयोगमा वृद्धि

## नेपालमा लचकताको अभ्यास

**भरिया र पेजर:** पेजरलाई हामी हुनेखानेले प्रयोग गर्ने मेशिनको रूपमा बुझ्छौं। व्यस्त मान्छेलाई कुनै पनि बेला भेट्न प्यो भने सजिलो होस् भनेर नै यसको प्रयोग भएको हुन्छ। तर काठमाडौंमा फर्निचर तथा सजावटका पसल, हार्डवेयर, थोक विक्रेताहरूले पेजरको प्रयोग भरियालाई आफ्नो पसलसंग जोडी राख्नको लागि गरिरहेको पाइन्छ। पहिले सामान किन्ने ग्राहक आएपछि महिनावारी तलबमा राखेका भरिया मार्फत उनीहरूको समान बोकाउँथे। अचेल भरियालाई एउटा एउटा पेजर दिइन्छ। उनीहरूको पेजरमा आफ्नो पसलको टेलिफोन नम्बर देखिनासाथ तुरुन्त पसलमा आइपुग्नुपर्ने सहमति गरिएको छ। चार-तले भवनमा रहेका विभिन्न साहहरूको फोन नम्बर हेरेर भरियाहरू “फलाना तलाको साहूले बोलायो” भन्दै दौडिने गरेको समेत पाइन्छ।

**वितरक डट कम:** आजभोलि पियन-बुक बोकेर चिठी पत्र बुझाउन आउने पियनहरू देखिन छोडेका छन्। काठमाडौंमा धेरैजसो अफिसका चिठी पत्र, पत्रिका, पार्सलहरू जस्ता चिजहरू यो संस्थाले भण्डै ५ वर्ष देखि गर्दै आएको छ। पहिले हुलाकले गर्ने काम, निजी कुरिएर सर्भिसले गर्न थाल्यो र कुरिएरले समेत गर्ने काम डट कमले गर्न थालेको छ।

**कार्यालय समय पछिको काम:** आफ्नो व्यापार व्यवसायलाई बढी नाफामूलक बनाउन आजभोलि अरूले काम नगर्ने समयमा आफ्नो कार्यालय संचालन गर्न थालिएको छ। विशेष गरी बैंकहरूले बिदाको दिन वा विहान-बेलुका सटही काउण्टर र पैसा राख्ने-भित्रने काम जारी राख्ने गरिएको छ। तर यस्तो समयमा श्रमिकलाई काम लगाउँदा ओटी दिइँदैन, बरु त्यस्तै समयमा काम गर्ने गरी भर्ती गरिन्छ।

होटल र पर्यटन सेवामा यस्तै प्रकृतिको लचकताको अभ्यास ब्रेक ड्युटी को नाममा हुन थालेको छ। ८-८ घण्टामा फेरिनु पर्ने सिफ्ट, अचेल ब्रेक ड्युटी बाट भाँच्न थालिएको छ। उदाहरणको लागि अन्नपूर्ण होटलले विहान ६ वजेको सिफ्टमा काममा लगाउने श्रमिकलाई १० वजे छुट्टि गर्छ र फेरि साँझ ३-७ वजे सम्म लगाउँछ। यसो गर्दा कहिलेकाहीं व्यवस्थापकले १/२ घण्टा बढी काम समेत लगाउँछ।

### तालिका-९ : लचकताको विविध रूपहरू

	बाह्य	आन्तरिक
परिमाणात्मक	<ul style="list-style-type: none"> <li>अस्थायी कामदार राख्ने</li> <li>करारमा कामदार राख्ने</li> <li>दैनिक ज्यालामा कामदार राख्ने</li> <li>पार्ट टाइम कामदार राख्ने</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>अतिरिक्त पारिश्रमिक दिई अतिरिक्त समयमा काम</li> <li>कामका घन्टा र समयमा हेरफेर</li> <li>सिफ्ट सिफ्टमा काम</li> </ul>
कार्यमूलक	<ul style="list-style-type: none"> <li>काम नै अरूलाई ठेक्कामा दिने</li> <li>प्रविधि र कच्च पदार्थ दिई</li> <li>घर घरमा अनौपचारिक</li> <li>उत्पादन गराउने</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>श्रमिकलाई धेरै सीपको तालिम दिने</li> <li>कार्य विभाजन र कामको वर्गीकरण</li> <li>समूहमा काम</li> <li>कामको गुणस्तर हेरी भुक्तानी</li> <li>उत्पादकत्व अभिवृद्धि कार्यक्रम</li> </ul>



नेपालको विद्यमान रोजगारीको ढाँचाले देखाउने ज्याला लचकताको सामान्य रूप तलको तालिकामा प्रस्तुत छ :

तालिका-१० : नेपालमा ज्याला लचकता

तरिका	श्रमिक		
	जम्मा (%)	पुरुष (%)	महिला (%)
पीस रेट	९.२९	८.५०	११.७८
दैनिक ज्याला	४५.०२	३९.९०	६९.१०
साप्ताहिक ज्याला	५.५४	६.२४	३.२९
मासिक ज्याला	३८.५०	४३.६३	२२.१९
अन्य	१.५२	१.५६	१.३७
जम्मा प्रतिशत	१००.००	१००.००	१००.००
जम्मा संख्या	१५,१७,०००	११,५३,०००	३,६५,०००

स्रोत : राष्ट्रिय श्रम शक्ति सर्वेक्षण १९९८/९९

### यो तालिकाले के संकेत गर्छ ?

राष्ट्रिय श्रम शक्ति सर्वेक्षण अनुसार १५ लाख १७ हजार नियमित ज्यालादारी श्रमिक मध्ये ११ लाख ५३ हजार पुरुष र ३ लाख ६५ हजार महिला छन् । यसमा मासिक तलब पाउने ३८.५ प्रतिशत छन् । तर मासिक तलब लिने श्रमिकमा पुरुष ४३.६३ र महिला २२.१९ प्रतिशत छन् । दैनिक ज्याला पाउनेहरू भण्डै ४५ प्रतिशत छन् । त्यसमा पुरुषको भन्दा महिलाको संख्या निकै ठूलो छ । साप्ताहिक हिसाबले ज्याला पाउने श्रमिकहरूको संख्या हाम्रो देशमा निकै कम छ ।

### जबलेस ग्रोथ

जबलेस ग्रोथ (कम रोजगारीको विकास) मोडेल-रोजगारी वृद्धि नगरी पूँजी र प्रविधिको आधारमा अधि बढेको विकास रणनीति र प्रक्रिया हो । यन्त्र र स्वचालित प्रणालीको धेरै प्रयोग गरी जनशक्ति र श्रम शक्तिको कम प्रयोगबाट अधि बढ्ने विकास प्रक्रिया ।

लचकताको माध्यमले 'कम रोजगारीको विकास मोडेल' (जबलेस ग्रोथ) तिर रोजगारदाताहरू अर्थ व्यवस्थालाई उन्मुख गराइरहेका छन् । साना उद्योगहरू प्रतिस्पर्धामा कमजोर छन् र बन्द हुने क्रममा छन् । चलिरहेका साना उद्योगले श्रमको भन् शोषण बढाउने अवस्था रहेको छ । त्यसैले ठूला व्यवसायिक समूह, बहुराष्ट्रिय निगम र संयुक्त लगानीका कम्पनीहरू श्रम लचकताको अभ्यास गर्न अनुकूल अनुभव गरिरहेका छन् । यसको अतिरिक्त बढ्दो गरिबी र विश्वव्यापीकरणले बढाउँदै लगेको धनी गरीब बीचको खाडलले गर्दा लचकताको अभ्यास गर्न सजिलो हुन पुगेको छ । तर नेपालमा लचकताको नाममा हायर एण्ड फायरको निर्वाध प्रयोग मात्र बुझ्ने र त्यसैमा मात्र जोड दिने प्रवृत्ति देखिएको छ । सेवाको शुरुआत र सेवाको अन्त्यका सम्बन्धमा नेपालका श्रम कानूनमा नियमित गर्ने उद्देश्यका साथ धेरै प्रावधानहरू छन् । त्यसैले श्रम लचकताका नाममा श्रम कानूनमा संशोधनको मुद्दा उद्यमीहरूबाट पटक पटक उठ्ने गरेको छ । हायर एण्ड फायर गर्ने स्वेच्छाचारी अधिकार श्रम लचकताको एउटा पक्ष मात्र हो, सिंगो श्रम लचकता होइन र हायर एण्ड फायर गर्न जथाभावी पाउँदैन श्रम बजारमा पूर्ण लचकता आइहाल्छ भन्ने ठान्नु पनि हुँदैन ।

## ओजाकीको तर्क

आई एल ओ को एउटा प्रकाशन- नेगोसियटिङ फुलेक्जीवीलिटीमा मुनेटो ओजाकी नामका विद्वानले लचकतालाई मूल ४ भागमा बाँडेका छन् । उनको तर्कमा “श्रमको लचकता होइन, श्रमको लागि लचकता” अपनाइनु पर्छ । उनले यी मूल ४ प्रवृत्ति श्रमिक र रोजगारदाता कस कसको पक्षमा छ भनेर आफ्नो राय राखेका छन् ।

### लचकताको प्रकृति

- करारमा रोजगारी
- कामको समयको लचकता
- ज्यालामा लचकता
- समूह कार्य (टीम वर्क) को लागि लचकता - श्रमिकको पक्षमा

### लाभान्वित पक्ष

- रोजगारदाताको पक्षमा
- श्रमिकको पक्षमा
- रोजगारदाताको पक्षमा

## उत्पादकत्व र लचकता

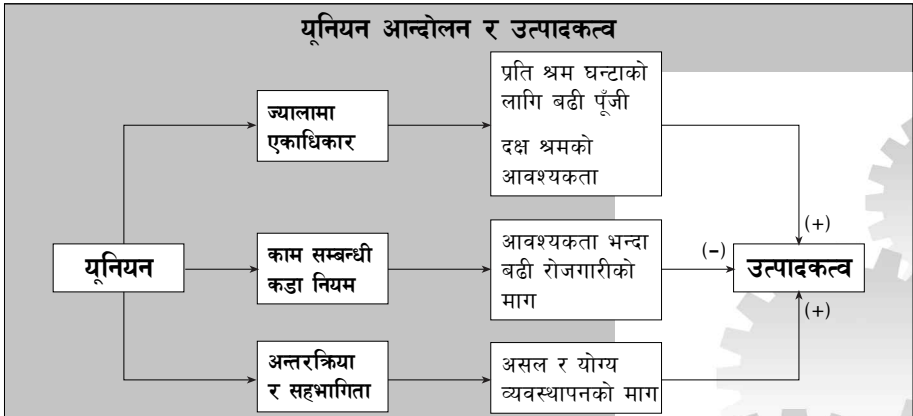
युरोपेली उत्पादकत्व संस्थाको परिभाषामा ‘उत्पादकत्व मस्तिष्कको अवस्था हो, विद्यमान स्थितिमा निरन्तर सुधारको खोजी गर्ने प्रवृत्ति हो ।’ मूल्य र बजारमा आएका परिवर्तनले उत्पादकत्वमा कुनै सुधार बिना नै बिक्री र लाभ बढ्न पनि सक्छ । त्यसैले बढी बिक्री अथवा बढी लाभ प्राप्त हुनु नै उत्पादकत्वमा वृद्धि होइन । धेरै उत्पादन र उच्च उत्पादकत्व फरक फरक कुरा हुन् ।

यसरी आर्थिक कोणबाट उत्पादकत्वको अर्थ हो- समयको वचत (कम समयमा धेरै उत्पादन), मितव्ययिता (साधनको अधिकतम सदुपयोग र थोरै खर्चमा धेरै उत्पादन), थप गुणस्तरीयता, खेर जाने पदार्थको मात्रा न्यूनीकरण र कुशल हस्तान्तरणीयता ।

उपभोक्ता र सामाजिक कोणबाट हेर्दा उत्पादकत्वको अर्थ हो - उपभोक्ताको बढेको सन्तुष्टि, सामाजिक कल्याणमा वृद्धि, काम गर्ने जाँगर र प्रवृत्तिमा परिवर्तन, श्रमिकहरूको सन्तुष्टि ।

त्यसैले उत्पादकत्व भन्नाले रोजगारदाताको लागि- बढी लाभको सम्भावना, श्रमिकहरूको लागि-रोजगारीको सुरक्षा तथा उच्च आम्दानी र सरकारको लागि- सामाजिक आर्थिक विकासको लक्ष्य प्राप्त हो ।

तलको चार्टले उत्पादकत्व, श्रम, व्यवस्थापन, ज्याला, नियम आदिको सम्बन्ध प्रष्ट पारेको छ :



यो चार्टमा यूनियन र उत्पादकत्वको संबन्ध देखाइएको छ । ४ हारमा रहेको बाकसमा एकदमै बाँयातिर यूनियन आन्दोलन र एकदमै दायाँतिर उत्पादकत्व देखाइएको छ । यी दुई पक्ष श्रम बजारका अवस्था हुन् ।

बायाँबाट दोस्रो हारमा ३ अवस्था उल्लेख गरिएको छ- सबै भन्दा माथि **एकाधिकार ज्याला** प्राप्ति, बीचमा काम सम्बन्धी कडा नियम र तल यूनियनले उठाएका आवाज सुन्ने र अन्तरक्रिया गर्ने कुरा जनाइएको छ । बायाँबाट तेस्रो हारमा यी तीन अवस्थाले दिने नतिजा देखाइएको छ- एकाधिकार ज्याला प्राप्ति नीतिले एउटा श्रमिकमा धेरै पूँजी लाग्ने र दक्ष श्रमको आवश्यकता माग गर्छ । कडा श्रम नियमले चराको जीउमा प्वाँख उम्रिए जस्तो आवश्यकता भन्दा बढी श्रमको माग गर्छ । र, अन्तिम अवस्थाले असल सहकार्य तथा योग्य व्यवस्थापनको माग गर्छ ।

यसबाट उत्पादनमा के असर पर्छ, त? एकदमै दायाँतिर देखाइएको - र + चिन्हले भन्छ, माथिल्लो र तल्लो अवस्थामा उत्पादकत्व बढ्छ, बीचको अवस्थामा घट्छ ।

### कसरी नाप्ने उत्पादकत्व

व्यवसाय र पेशा अनुसार उत्पादकत्वका परिसूचकहरू फरक हुन सक्छन् । सबैलाई मिल्दो आधार वस्तु र सेवाको मात्राको तुलना, वस्तु र सेवाको गुणस्तरको तुलना र लक्ष्य र उपलब्धि बीचको अन्तरको तुलना गरेर गर्न सकिन्छ । एक वर्षको तथ्यांकमा उत्पादकत्वलाई ४ तहमा नाप्न सकिन्छ ।

१. **राष्ट्रिय स्तरमा:** राष्ट्रिय स्तरमा राष्ट्रिय उत्पादकत्व नापिन्छ । कूल गार्हस्थ्य उत्पादनलाई आर्थिक रूपले सक्रिय जनसंख्याले भाग गरेर निकालिन्छ । यसमा श्रमलाई मुख्य महत्त्व दिइन्छ । वर्षभरीको कूल गार्हस्थ्य उत्पादन १० अर्ब रुपैयाँ बराबर र काम गर्ने जनसंख्या १ करोड रहेछ भने राष्ट्रिय उत्पादकत्व १ हजार रुपैयाँ हुन आउँछ ।

२. **क्षेत्रगत स्तरमा:** क्षेत्रीय स्तरमा क्षेत्रगत उत्पादकत्व नापिन्छ । मुख्य क्षेत्रको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको अंशलाई त्यस क्षेत्रमा लागेको आर्थिक रूपले सक्रिय जनसंख्याले भाग गरेर निकालिन्छ । उदाहरणको लागि कृषि उत्पादकत्व निकाल्न कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा कृषिको योगदानलाई कृषिमा लागेको आर्थिक रूपले सक्रिय जनसंख्याले भाग गरेर निकालिन्छ । कृषिबाट प्राप्त उत्पादन कुनै वर्ष ६ अर्ब रुपैयाँ बराबर रहेछ र कृषि श्रम शक्ति ५० लाख रहेछ भने कृषिको उत्पादकत्व १२०० रुपैयाँ हुन्छ ।

३. **औद्योगिक स्तरमा:** औद्योगिक स्तरमा, निश्चित उद्योगको उत्पादकत्व नापिन्छ । बिस्कुट उद्योगमा हेर्ने हो भने वर्षभरी सबै प्रतिष्ठानले जम्मा २ अर्ब थान बिस्कुट उत्पादन गर्दछन् र सबै प्रतिष्ठानको उत्पादनका साधन र सामग्रीमा लाग्ने खर्च जोडेमा ४० करोड रुपैयाँ हुन्छ भने बिस्कुट उद्योगको उत्पादकत्व ५ थान हुन आउँछ ।

**ज्यालामा एकाधिकार :** एउटै व्यक्ति, संस्था वा प्रतिष्ठान मात्र कुनै वस्तु वा सेवाको क्रेता, उत्पादक वा विक्रेता छ भने त्यो एकाधिकारी भनिन्छ । यदि कुनै प्रतिष्ठानमा बलियो यूनियनले श्रमिक संख्या नियन्त्रण गर्न सक्यो भने उद्यमी वा व्यवसायीले आफूखुसी वा बजार स्थिति अनुसार ज्याला तय गर्न सक्दैन, बरु यूनियनको एकाधिकारी बल स्थापित हुन्छ । यसले श्रमिकहरूको ज्याला बढ्दै जान्छ ।

४. **प्रतिष्ठान वा कार्यथलो स्तरमा:** निश्चित प्रतिष्ठान वा कार्यथलोमा, त्यस कार्यथलो वा प्रतिष्ठानको उत्पादकत्व नापिन्छ। उदाहरणको लागि एउटा बिस्कुट कारखानाको कुल उत्पादकत्व नापन कुल बिस्कुट उत्पादनलाई कूल उत्पादनका साधन-सामग्रीले भाग गरिन्छ। त्यस्तै कुल साधनको उत्पादकत्व नापन कुल बिस्कुट उत्पादनलाई कुल श्रम र पूँजीले भाग गरिन्छ।

यसैगरी **आंशिक उत्पादकत्व** पनि नापिन्छ। जस्तै श्रमको उत्पादकत्व निकाल्न कुल बिस्कुट उत्पादनलाई कुल श्रमले भाग गर्ने, पूँजीको उत्पादकत्व निकाल्न कुल बिस्कुट उत्पादनलाई कुल पूँजीले भाग गर्ने, यन्त्रको उत्पादकत्व निकाल्न कुल बिस्कुट उत्पादनलाई यन्त्रको लागतले भाग गर्नु पर्छ। यस्तै उर्जाको उत्पादकत्वको लागि कुल बिस्कुट उत्पादनलाई उर्जाको लागतले भाग गरिन्छ।

यी सबै किसिमका उत्पादकत्वको आधार श्रमिकको कार्यकुशलता र दक्षता हो। त्यसैले व्यक्तिगत उत्पादकत्वले राष्ट्रिय, क्षेत्रगत, औद्योगिक र प्रतिष्ठान स्तरमा उत्पादकत्वलाई प्रभावित गर्दछ। व्यक्तिगत उत्पादकत्व नापन निम्न कुराहरूलाई आधार बनाउनु पर्छ :

- क. व्यक्तिको योग्यता तालिम र दक्षता
- ख. व्यक्तिको काम प्रतिको लगनशीलता र अनुशासन
- ग. उत्पादित वस्तुको मात्रा र गुणस्तर
- घ. व्यक्तिले हाल पाइरहेको ज्याला तलब, भत्ता, सुविधाहरू
- ङ. व्यक्तिले हाल गरिरहेको कामसंग सम्बन्धित निर्णयहरूमा उसको सहभागिता र परामर्श

## के लचकताले उत्पादकत्व बढ्छ?

उत्पादकत्व अभिवृद्धिका मुख्य ४ आधार छन्- व्यवस्थापन प्रणाली, प्रविधि र आविष्कार, मानव संसाधन विकास र प्रोत्साहन व्यवस्था। यी ४ आधारलाई सन्तुलित किसिमले लिएर जानुपर्छ, र निम्न सुधारहरू समेत गर्नु पर्छ:

- औद्योगिक प्रजातन्त्रको विकास
- प्राविधिक विकास, अनुसन्धान र क्षमता सदुपयोग
- खेर जाने पदार्थको मात्रा न्यूनीकरण र सदुपयोग
- तालिम नीति र प्रणाली
- स्वास्थ्य र सुरक्षाको असल व्यवस्था
- प्रोत्साहन, पुरस्कार, प्रेरणा र सजाय
- व्यवस्थापनमा कुशलता
- असल ज्याला प्रणाली र सामाजिक सुरक्षा
- श्रम लचकताद्वारा लागत कटौती (ओभर स्टाफिङको सन्दर्भ)
- निरन्तर परामर्श र रणनीतिक योजना

तर यूनियन नकाने र श्रमिक अधिकारलाई कटौती गर्ने बाटोबाट उत्पादकत्व बढ्दैन, बढे पनि त्यसरी गरिएको उत्पादकत्व वृद्धि दिगो रहँदैन। यसले-उत्पादकत्वको प्रतिफल रोजगारदातातर्फ केन्द्रित गर्छ, आय र सम्पत्तिको वितरणमा भन्नु विषमता ल्याउँछ र सामाजिक न्यायलाई चोट पुऱ्याउँछ।

## उत्पादकत्व र ज्यालाको सम्बन्ध

		उत्पादकत्व	
		उच्च	न्यून
ज्याला	उच्च	आदर्श स्थिति	दान सरह
	न्यून	शोषण	धराप

### यो चार्टले के भन्छ ?

ठाडो हिसाबले ज्याला र तेर्सो हिसाबले उत्पादकत्व यस तालिकामा देखाइएको छ । ज्याला उच्च र उत्पादकत्व उच्च भएको अवस्था आदर्श स्थिति हो । ज्याला उच्च, उत्पादकत्व न्यून भएको अवस्था उच्चमीबाट श्रमिकलाई ज्याला दान दिए सरह हुनपुग्छ । उत्पादकत्व उच्च तर ज्याला न्यून भए श्रमिकको शोषण हुन्छ । उत्पादकत्व र ज्याला दुवै न्यून भए अर्थ व्यवस्था र समाज कठिन र जडताको खाल्डोमा फसिरहन्छ, प्रगति रोकिन्छ ।

### चासो : द्वन्द्व - सहकार्य

श्रमिक तथा यूनियन र रोजगारदाता तथा व्यवस्थापनका चासो तथा सरोकारमा हुने ठूलो अन्तरले नै द्वन्द्व पनि हुन्छ। द्वन्द्वले मात्रै दुवैको आवश्यकता र स्वार्थ पुरा हुन सक्दैन, त्यसैले यी दुई पक्षका बीचमा परामर्श र सहकार्य पनि हुन्छ ।

त्यसैले वास्तविक ज्यालाको वृद्धिलाई उत्पादकत्व वृद्धिसंग तालमेल हुने व्यवस्था गर्नेपर्छ- उत्पादकत्व वृद्धिका फाइदाहरूको बाँडफाँड (प्रडक्टिभिटी गेन सेयरिङ) हुने व्यवस्था मिलाउने पर्छ । उत्पादकत्व वृद्धि अघि अघि र वास्तविक ज्याला पछि पछि जानै पर्छ । उत्पादकत्व वृद्धिसंगै रोजगारी वृद्धिले पनि यथोचित स्थान पाउनु पर्छ ।

व्यवस्थापनमा श्रमिक सहभागिता, रणनीतिक योजनामा श्रमिक सहभागिता र निरन्तर परामर्शको बाटोबाट द्वन्द्व कम गर्दै सहकार्य बढाउँदै लैजान सके सर्वोत्तम उत्पादकत्वको अवस्था सृजना गर्न सकिन्छ ।

तालिका-११ : श्रम लचकता: यूनियन र व्यवस्थापन-फरक फरक चासो

व्यवस्थापनको सरोकार : स्वेच्छाचारी लचकता	यूनियनको सरोकार : मजदुर पक्षीय लचकता
थोरै, कम वा केही पनि सुविधा नदिई कामको लचकता गर्ने	समान सुविधा, धेरै वा समानुपातिक रूपमा सुविधा बढ्ने गरी कामको लचकता गर्ने
रोजगारदाताको स्वेच्छामा मनलाग्दो समयसम्म काममा लगाउने	मजदुरका आवश्यकता र चासो अनुरूप कामको समय तोक्ने
कामको घण्टा, रोजगारदाताको स्वेच्छामा तल-माथि गर्ने	न्यूनतम कामको घण्टा निश्चित गर्ने
श्रमिकले छुट्टि लिने र सट्टा विदा लिने अवसर कम गर्ने	नीजि वा पारिवारको आवश्यकता अनुरूप कामको समयमा लचकता र अन्य लचकतापूर्ण समय तालिका प्रयोग गर्ने
शिशुस्याहार खर्च, अफिसको ठाउँ, तलव-सुविधा र कार्यथलोको सुरक्षामा हुने खर्च जोगाउन मजदुरलाई “घरमै काम गर” भन्ने	आफूलाई सजिलो र फाइदा हुने भए मात्रै घरमा काम गर्ने
पूरे समय वा स्थायी रूपमा काम गर्ने गरी श्रमिकलाई नियुक्ति नगर्ने, कामको लचकतामा नै अडिई रहने	कामको लचकता र तोकिएको मापदण्ड मध्ये जसो गर्दा श्रमिकलाई फाइदा हुन्छ त्यसै गर्न पाउने अवसरको माग गर्ने

श्रम बजार र

लचकता



भाग-३

## कार्यथलो प्रजातान्त्रीकरण के हो?

कार्यथलोको प्रजातान्त्रीकरण गर्ने भनेको उत्पादन, सेवा र श्रमसंग सम्बन्धित सबै संस्थाको पुनर्संरचना गर्नु हो। श्रमसंग सम्बन्धित संस्था भनेको सरकारी वा गैर सरकारी, रोजगारदातासंग संबन्धित वा ट्रेड यूनियन, केन्द्रीय वा स्थानीय सरकार, राजनीतिक पार्टी वा देश बाहिरका सबै सहयोगी संस्थाहरूलाई लिन सकिन्छ। श्रमको सम्बन्धमा प्रजातान्त्रीकरण भनेको नीति निर्माणमा सबै पक्षको सहभागिता, कार्यान्वयनमा पूर्ण पारदर्शिता र सबै काम कारवाहीमा निरन्तर परामर्श गर्ने गरी संस्थाहरूको पुनर्संरचना गर्नु हो।

### श्रमिकका लागि कार्यथलोको पुनर्संरचना खराब हुन्छ कि असल?

कार्यथलोको पुनर्संरचनाको सन्दर्भमा दक्षिण अफ्रिकाको यूनियन आन्दोलनको अनुभव फरक फरक छ। नेशनल यूनियन अफ मेटल ओरकर्स अफ साउथ अफ्रिका (नुम्सा) भन्छ- “धेरै वर्षदेखि व्यवस्थापनले एकतर्फी रूपमा हाम्रो कार्यथलोको पुनर्संरचना गर्‍यो। हरेक कम्पनीलाई प्रतिस्पर्धी बनाउन व्यवस्थापनले पुनर्संरचनाको अभियान नै चलायो। कम्पनीको इच्छामा यो प्रक्रियामा कहिलेकाहीं यूनियनलाई पनि सामेल गराइयो। अहिले ‘मजदुर नियन्त्रण’ को आदर्श अनुरूप हाम्रो कार्यथलोलोलाई प्रजातान्त्रीकरण गर्ने आफ्नो माग अधि बढाउने उपयुक्त समय आएको छ।” यसरी नुम्साले निष्कर्ष निकालेको छ-

- हामी ‘उत्पादक’ हुनु आवश्यक छ, तर आफ्नै मजदुर साथीसंग प्रतिस्पर्धा गर्ने कुनै पनि प्रस्तावको हामी विरोध गर्छौं।
- कार्यथलोको प्रजातान्त्रीकरण नगर्ने र मजदुरको वास्तविक सहभागिता नहुने कुनै पनि व्यवस्थापन र उत्पादन प्रविधि हामीले अस्वीकार गर्नु पर्छ।
- विभिन्न कम्पनीलाई प्रतिस्पर्धी बनाउने काममा केन्द्रित हुनुभन्दा हाम्रो उत्पादन क्षमता विकास गर्ने र काम सृजना गर्ने औद्योगिक नीति हुनुपर्छ।

दक्षिण अफ्रिकाले अर्को यूनियन सीडब्लुआइयूका अनुसार “कामको क्षेत्रको पुनर्संगठनले मजदुरहरूलाई केही फाइदा हुँदैन। यसको कारण तलब घट्छ, कामको भार बढ्छ, बेरोजगारी बढ्छ र स्वास्थ्य तथा सुरक्षाको स्थिति विग्रिनेछ। यसको एक मात्र उद्देश्य नाफा कमाउनु हो....” यस्तो धारणा बोक्ने सीडब्लुआइयूको माग छ -

- काम घट्नु हुँदैन, बरु नयाँ काम सृजना गर्ने प्रतिबद्धता हुनुपर्छ।
- स्वास्थ्य, सुरक्षा र वातावरण बिगारेर उत्पादकत्व वृद्धि गरिनु हुन्न।
- पुनर्संरचनाले यूनियनलाई कमजोर पार्नु हुँदैन।
- पुनर्संरचनाका विषयमा अनौपचारिक छलफल होइन सम्झौता नै गर्नु पर्छ।
- प्रमुख व्यवस्थापकहरूले सम्झौता लागू गर्ने प्रक्रिया र प्रतिबद्धता देखाउनु पर्छ।
- पुनर्संरचनाले कसैलाई पनि भेदभाव गर्नु हुँदैन।



जे सुकै तर्क अधि सारेपनि **कार्यथलो परिवर्तन** भइरहेको छ । माथिको भागहरूमा उल्लेख गरिसकिएको छ, अहिले श्रम बजार जादुमय साम्राज्यमा प्रवेश गरिसकेको छ । यस्तो अवस्थामा “मेरो गोरुको बाह्र टक्का” भने जस्तो अररो यूनियन नीतिले परिवर्तित परिस्थितिको सामना गर्न सक्दैन । परिवर्तन आफैमा प्रगति पनि हो । त्यसैले नयाँ परिवर्तनले श्रमिकका विपक्षमा सृजना गर्ने नकारात्मक प्रभावप्रति एकातिर यूनियन आन्दोलन सचेत रहनुपर्छ भने अर्कातिर यथास्थितिवादी परम्परागत ढरालाई छोड्दै परिवर्तित परिस्थिति अनुरूप यूनियनको नीति-रणनीति तयार गर्नु पर्छ ।

उदाहरणको लागि हामीले काम गर्ने कार्यथलोमा पुनर्संरचनाको चर्चा चलिरहेको छ भने यूनियनले तल उल्लेख गरिएका जस्ता प्रश्नको चिन्त बुझ्दो जवाफ खोज्ने प्रयास गर्नुपर्छ ।

१. []के को लागि परिवर्तन प्रस्ताव गरिएको हो ?
२. [] परिवर्तनमा नयाँ प्रविधि पनि सामेल गरिएको छ ?
३. [] परिवर्तनले नयाँ स्वरूपको व्यवस्थापन स्थापना गर्दै छ ?
४. [] पुनर्संरचनाको सन्दर्भमा व्यवस्थापनले अरू कस्ता कस्ता विषय उठाइरहेको छ ?
५. [] पुनर्संरचनाबाट हुन सक्ने संभावित असर के के होला ?
६. [] प्रस्तावित पुनर्संरचनाबारे सरकारको नीतिले के भन्छ ?

## कार्यथलोको पुनर्संरचना : मजदुरहरूलाई अवसर र खतरा दुवै

कार्यथलोको पुनर्संरचनाले सिंगो समाजलाई प्रभावित गर्दछ । किनभने समाजमा बहुसंख्यक मानिसहरू श्रमजीवी हुन्छन्, र सानो संख्या मात्र पूँजी आधारित हुन्छन् । कार्यथलोको पुनर्संरचनाले श्रमजीवीलाई मात्र होइन, पूँजी आधारित समूहलाई पनि प्रभावित गर्दछ । वृद्धिजीवीलाई र बेरोजगारलाई समेत प्रभावित गर्दछ । सामाजिक सेवामा संलग्नलाई मात्र होइन, राजनीतिमा संलग्नलाई पनि प्रभावित गर्दछ । त्यसैले पुनर्संरचनाका सकारात्मक-नकारात्मक सबैखाले पक्षको राम्रो विश्लेषण गर्नु आवश्यक हुन्छ । पुनर्संरचनाले सबै कुरामा परिवर्तनतर्फ संकेत गर्दछ । त्यसले उत्पादकत्व र उत्पादनलाई, बजार व्यवस्थालाई, वितरण व्यवस्थालाई, श्रम लचकतालाई र पूँजी तथा प्रविधिको गतिशीलतालाई एक अवस्थाबाट अर्को अवस्थातिर लैजाने प्रयास गर्छ । त्यसैले पुनर्संरचनाले ल्याउने अवसरहरूलाई सक्दो पकड्ने र प्रजातान्त्रिक ढंगले सबैलाई प्रतिफल पुऱ्याउने कोसिस गर्नु पर्छ । त्यस्तै यसबाट उत्पन्न हुने खतरालाई सकेसम्म घटाउने तथा हुने बेफाइदालाई कम गर्ने कोसिस गर्नु पर्छ ।

### पुनर्संरचनाको अवसर र खतराहरू

#### अवसर []

- तालिममा वृद्धि []
- औद्योगिक प्रजातन्त्रको वृद्धि []
- बढी सुरक्षित काम तथा कामको चाप []  
र तनाव घट्ने []
- बलियो यूनियन []

#### खतरा

- काम गुम्ने
- कार्यथलोमा कामको चाप र तनाव बढ्ने
- श्रमिक माथि व्यवस्थापनको नियन्त्रण बढ्ने []
- कार्य अवस्थाको वेवास्ता
- यूनियनको उपेक्षा

## नेपालको सम्बन्धमा कार्यथलोको प्रजातान्त्रीकरण

हाम्रो कामको संसारलाई प्रजातान्त्रीकरण गर्न निम्न संस्थाहरूको प्रजातान्त्रीकरण गर्नु पर्छ ।

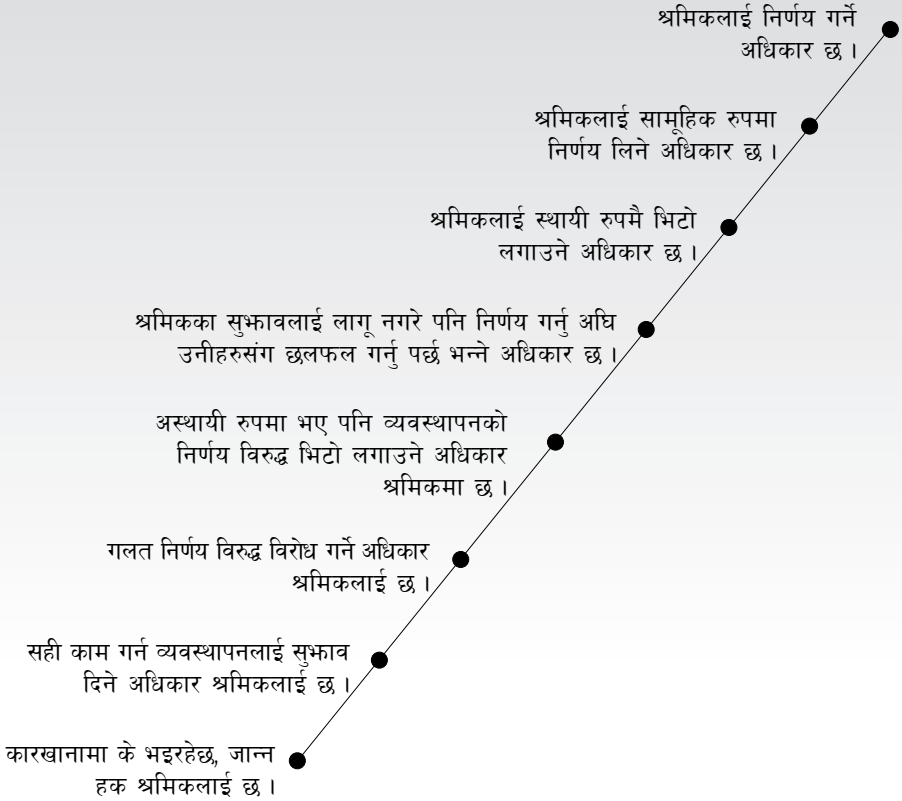
- श्रम मन्त्रालय र अन्य संबद्ध मन्त्रालयहरू (लाइन मिनिस्ट्री), मातहतका विभाग तथा निकायहरू
- राष्ट्रिय योजना आयोग
- रोजगारदाताका संगठनहरू
- राजनीतिक पार्टीहरू
- स्थानीय निकायहरू
- ट्रेड यूनियनहरू
- श्रम संबन्धी विषयमा क्रियाशील गैरसरकारी संस्थाहरू

यी संस्थाहरूलाई प्रजातान्त्रीकरण गर्न निम्न काम गर्नुपर्छ :

- सम्बन्धित मन्त्रालय, विभाग र श्रम कार्यालयहरूको साधन स्रोत, जनशक्तिको अधिकतम सदुपयोग र परिचालन गर्नु पर्छ ।
- श्रमिक आन्दोलन र ट्रेड यूनियनप्रति यी संस्थाहरूको दृष्टिकोणमा परिवर्तन गरी देशको श्रमशक्तिप्रति यी संस्थाहरू सम्बेदनशील हुनु जरुरी छ ।
- केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समितिसंग राष्ट्रिय योजना आयोग र सम्बद्ध मन्त्रालयहरू तथा सम्बद्ध संस्थाहरूको श्रम विषयमा निरन्तर संवाद र समन्वयात्मक गतिविधि हुनु आवश्यक छ ।
- राष्ट्रिय योजना आयोग भित्र श्रम सम्बन्धी विषय हेर्ने स्थायी प्रकृतिको शाखा, अर्थ मन्त्रालय लगायत अन्य मन्त्रालयमा पनि आवश्यकता हेरी विभाग, शाखा, समिति वा डेस्क रहने व्यवस्था गर्नुपर्छ ।
- वार्षिक बजेट बनाउँदा अर्थ मन्त्रालयलाई श्रम सम्बन्धी विषयमा संवेदनशील बनाइनुपर्छ ।
- ट्रेड यूनियनहरूको समेत प्रतिनिधित्व भएका राष्ट्रिय उत्पादकत्व परिषद जस्ता संस्थाहरूलाई सक्रिय बनाईनुपर्छ ।
- न्यूनतम ज्याला र श्रम कानून कृषि र निर्माण क्षेत्रमा लागू गराउन कृषि तथा निर्माण श्रमिक नियमावली तयार गराउन कृषि, भूमिसुधार तथा व्यवस्था र स्थानीय तथा भौतिक योजना मन्त्रालयसंग अन्तरक्रिया गर्नुपर्छ ।
- सामाजिक कल्याण परियोजनाहरू सम्बन्धी नीति निर्माण, कार्यान्वयन र अनुगमनमा समाज कल्याण मन्त्रालयका प्रक्रियाहरूमा ट्रेड यूनियनको सहभागिता हुनुपर्छ ।
- श्रम सम्बन्धी नीति र कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयनमा स्थानीय निकायको भूमिका प्रभावकारी बनाइनु पर्छ ।

सरकार र त्यससंग सम्बद्ध निकायहरूमा उल्लेखित सुधारको प्रक्रिया अघि बढाइएमा त्यसले अन्य सबै सम्बद्ध संस्थाहरूमा अनुकूल प्रभाव उत्पन्न गर्दछ । फलतः रोजगारदाता संगठनहरू, ट्रेड यूनियनहरू, राजनीतिक पार्टीहरू र श्रम सम्बन्धी विषयमा कार्यरत गैरसरकारी संगठनहरूका आन्तरिक संरचना र गतिविधिमा पनि प्रजातान्त्रीकरणको प्रक्रियाले गति पाउँछ ।

व्यवस्थापनमा श्रमिक सहभागिताको जर्मनी मोडेल : कोडिटरमिनेसन



जर्मनीमा कार्यथलोको प्रजातान्त्रीकरण गर्ने क्रममा कोडिटरमिनेसन पद्धति अपनाइएको छ । कोडिटरमिनेसन भनेको मजदुर र व्यवस्थापन दुवै पक्षले सामूहिक रुपमा प्रतिष्ठानको भलाइको बारेमा निर्णय लिने प्रक्रिया हो । यो प्रक्रियाद्वारा उद्योगको सबै भन्दा तल्लो इकाइमा काम गर्ने श्रमिकलाई आफ्नो प्रतिष्ठानमा के भइरहेछ, भन्ने सूचनाको हक हुन्छ भने सबै भन्दा माथिल्लो तहमा श्रमिकहरुका तर्फबाट यूनियनले आफै निर्णय गर्ने अधिकारसम्म रहन्छ । चित्रमा देखाइएको ८ वटा थोप्लाले उद्योगको ८ तहमा व्यवस्थापनमा श्रमिक सहभागिताको अधिकारको तह देखाएको छ ।

विश्वको यूनियन आन्दोलनले जर्मनीको यो मोडेललाई सकारात्मक र नकारात्मक दुवै कोणबाट हेरेको पाइन्छ । विपक्षमा रहने मतले यस प्रक्रियाले यदि श्रमिकहरुको सहभागिता बढाउने हो भने प्रतिष्ठानको हरेक समस्यामा यूनियन नेताहरु व्यवस्थापनको भाषा बोल्ने बाध्य पारिन्छन् । यही प्रक्रियाबाट नेताहरुलाई खरिद गरेर व्यवस्थापनले यूनियनलाई पाखा लगाइ दिन्छ । यस प्रकृतिको सहभागिताले वास्तविक अर्थमा श्रमिकको साभेदारी नहुन सक्छ, यूनियन आन्दोलन भुत्ते हुन्छ ।

पक्षधरहरुको भनाइ छ- समस्यामा सामेल नभई उपलब्धिलाई कसरी मजदुरको पक्षमा ल्याउन सकिन्छ ? व्यवस्थापनमा श्रमिकको सहभागिताले व्यवस्थापनको स्वच्छाचारितामा अंकुश लगाउँछ । हाम्रो कार्यथलोको प्रजातान्त्रीकरण हुनेछ । र, यस्तो संलग्नताले योजनाबद्ध यूनियन आन्दोलनलाई फाइदा पुग्छ ।

## १ सय ३८ वर्ष पुरानो श्रमिकहरूको संगठित आन्दोलन

श्रमिकहरूलाई अन्तरराष्ट्रिय रूपमा संगठित गर्न शुरू गरिएको भण्डै १३८ वर्ष बितिसकेको छ । पहिलो अन्तरराष्ट्रियको रूपमा चर्चित इन्टरनेसनल ओर्किङ मेन्स् एसोसिएसन राजनीतिक प्रकृतिको तर श्रमिकहरूलाई संगठित गर्ने पहिलो अन्तरराष्ट्रिय संगठन हो । यसको स्थापना सन् १८६४ मा भयो र १८७१ सम्म रह्यो । दोस्रो प्रयत्न सन् १८७७ मा गरियो तर राजनीतिक खिचातानीकै कारण असफल भयो । सन् १८८९ मा समाजवादी श्रमिकहरूको दोस्रो अन्तरराष्ट्रिय स्थापित भए पनि त्यो सन् १९१४ सम्म मात्र जारी रह्यो ।

स्कानडिनाभियन देशहरूबाट यसै अवधिमा अन्तरराष्ट्रिय सहयोगको थालनी भयो । आई टि यस (इन्टरनेसनल ट्रेड सेक्रेटारियट्स)को रूपमा चर्चित संस्था स्थापनाका गतिविधि सन् १८८० देखि १८९३ बीचमा भएको हो । सन् १९०१ मा कोपेनहेगनमा स्कानडिनाभियन देशका राष्ट्रिय केन्द्रहरूको एउटा सम्मेलन भयो, जसले अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियन सम्मेलन आयोजना गर्ने निर्णय गर्‍यो । दोस्रो अन्तरराष्ट्रियका अधिकांश सहभागी यूनियनहरूको समेत संलग्नता रहेको त्यो सम्मेलनले राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन संघहरूको अन्तरराष्ट्रिय सचिवालय (ISNTUF) गठन गर्‍यो । सन् १९१३ मा यसलाई (IFTU) इन्टरनेसनल फेडेरेशन अफ ट्रेड यूनियन्स नामाकरण गरियो ।

सन् १९२३ मा तेस्रो अन्तरराष्ट्रिय गठन भयो । यो पनि विवादको भुमरीमा फस्यो । कम्युनिस्टहरूको दबदबा भएको केन्द्र भन्दै सामाजिक जनवादीहरू (सोसल डेमोक्रेयाट) ले बखेडा मच्चाए । यहाँबाट विश्वको श्रमिक आन्दोलन परस्पर प्रतिस्पर्धी कम्युनिस्ट पक्षधर र सामाजिक जनवादी पक्षधर दुई खेमामा औपचारिक रूपमा बाँडियो ।

सन् १९४३ मा सोभियत संघ दोस्रो विश्व युद्धमा सामेल भए पछि सोभियत र बेलायती ट्रेड यूनियन बीच संपर्क बढ्यो । परिणाम स्वरूप सन् १९४५ मा पहिलो पटक लण्डनमा अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियन आन्दोलनको विश्व सम्मेलन आयोजना भयो । तर अमेरिकी यूनियन ए एफ एल यसको विरुद्धमा उभियो र सम्मेलन बहिष्कार गर्‍यो । सोभियतहरू सामेल भएको ठाँउमा अमेरिका सामेल नहुने भन्ने तर्कको आधारमा त्यसले भँडुवाको काम गर्न थाल्यो । अर्कातिर सिआईओ नामक अर्को अमेरिकी यूनियनले भने पहिलेको अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा रहेका लाल यूनियनहरू संग मध्यस्थको काम गर्न थाल्यो ।

पेरिस महाधिवेशनको लगत्तै वर्ल्ड फेडेरेशन अफ ट्रेड यूनियन्स (WFTU) गठन भयो । यसले हरेक प्रकृतिको तानाशाही विरुद्ध, युद्ध र युद्धका कारणका विरुद्ध लड्ने तथा देशहरूको स्रोतको अधिकतम सदुपयोग गरी औद्योगिकरणको लागि सहयोग गर्ने सिद्धान्त तय गर्‍यो । तर डब्लुएफटीयू चाँडै नै विवादमा फस्यो । त्यसका तीन वटा कारण रहे-

### मार्सल प्लान

मार्सल प्लान भनेको दोस्रो विश्वयुद्धपछि अमेरिकी राष्ट्रपति रुजवेल्टको प्रस्तावित बमोजिम पश्चिम युरोपमा अमेरिकी प्रभाव विस्तार गर्ने मनसाय सहितको पुनर्निर्माणको प्रस्ताव हो। यस प्रस्तावप्रति अमेरिकी यूनियनहरूको संगठन, युद्धले ध्वंस भएको युरोपको पुनर्निर्माणको कुरा भएकोले युरोपेली समाजवादी यूनियनहरूको मौन समर्थन र अमेरिकी प्रभाव बढ्ने देखिएकोले सोभियत पक्षहरूको विरोध थियो।

- डब्लुएफटीयू बाट बाहिर रहेको अमेरिकी यूनियन ए एफ एल को भँडुवा नीति
- सोभियत संघको हतियार भएको आरोपमा डब्लु एफटीयूमा सामेल नहुने आइटियसहरूको निर्णय
- युद्ध पछि युरोपको पुनर्निर्माणका लागि अमेरिकाद्वारा अधि सारिएको “मार्सल प्लान” को सन्दर्भमा रहेको विवाद

यिनै घटनाहरूले आधा शताब्दी भन्दा लामो शीतयुद्ध विश्वमा चल्थो। शीतयुद्धकै कारण सन् १९४९ मा डब्लुएफटीयू विधिवत विभाजन भयो र आइसीएफटीयू-इन्टरनेसनल फेडरेसन अफ फ्रि ट्रेड यूनियन्स स्थापना भयो।

### डब्लुएफटीयू : हिजो र आज

१९४९ को विभाजन पछि पश्चिम युरोपका अधिकांश यूनियनहरूले डब्लुएफटीयू छोडी दिए। डब्लुएफटीयूमा त्यसपछि पूर्वी युरोप र सोभियत संघ पक्षधर यूनियनहरू मात्र बाँकी रहे। डब्लुएफटीयूका यस पछिका गतिविधि एकताबद्ध अन्तरराष्ट्रिय केन्द्रको रूपमा भन्दा पनि शीतयुद्धकालीन नीतिहरूबाट संचालित हुन पुगे। सोभियत संघ अस्तित्वमा रहूञ्जेल सम्म यो केन्द्र त्यसकै छाँयामा रह्यो।

अन्य अन्तरराष्ट्रिय केन्द्र भन्ने डब्लुएफटीयूको पनि आफ्नै प्रकृतिको क्षेत्रीय संगठनहरू छन्। ल्याटिन अमेरिकामा यसको पिसिटीयू- पर्मानेन्ट कंग्रेस अफ ट्रेड यूनियन यूनटी अफ ल्याटिन अमेरिकन ओरकर्स नामक संगठन छ। अफ्रिकामा अल अफ्रिकन ट्रेड यूनियन फेडरेसन (एएटियूएफ) छ।

यसको विषयगत अन्तरराष्ट्रिय संघलाई ट्रेड यूनियन इन्टरनेसनल-टीयूआई भनिन्छ। टीयूआईहरूले विभिन्न देशका विषयगत राष्ट्रिय संघ र डब्लुएफटीयूको बीचमा नीति लागू गर्ने “पुल” को रूपमा काम गर्छन्।

सोभियत संघको पतन सँगै पूर्वी युरोपेली देशको राजनीतिक प्रणालीमा आएको परिवर्तनले डब्लुएफटीयूको सांगठनिक आधारमा ठूलो संकट आयो। त्यो दूरगामी घटनासँगै डब्लुएफटीयूका विभिन्न देशका सदस्य यूनियनहरूले यससंगको आबद्धता छोड्न थाले। कतिपय सदस्यहरूले आफूलाई आइसीएफटीयूमा समाहित गरे। डब्लुसिओटिपी जस्ता टियूआइहरू आइटिएसमा एकीकृत समेत भए। यसरी झण्डै आधा शताब्दीसम्म विश्वको एकमात्र शक्तिशाली अन्तरराष्ट्रिय यूनियन केन्द्रको रूपमा कृयाशील डब्लुएफटीयू अहिले अत्यन्त कमजोर तथा दिशाहीन केन्द्रको रूपमा अस्तित्व मात्र जोगाएर बसेको छ।

१९ औं शताब्दीको अन्त्य सम्ममा सामाजवादी ट्रेड यूनियन आन्दोलनसंगै क्रिश्चियन सिद्धान्त आधारित यूनियन आन्दोलन पनि शुरू भयो । “मजदुर वर्ग, खतरनाक वर्ग” को सिद्धान्त बोकी घुमाउरो पारामा वुर्जुवा वर्गको पक्षपोषण गर्ने त्यो प्रवृत्ति शैक्षिक जगतमा जस्तै श्रम जगतमा पनि निहित स्वार्थ सहित थालनी भयो ।

यो प्रवृत्ति पहिले देशभित्र शुरू भयो र त्यसपछि अन्तरराष्ट्रिय तहमा विस्तार गर्न थालियो । तर दुवै स्थितिमा समाजवादी आन्दोलनको विरोध गर्नु क्रिश्चियन यूनियनहरूको एउटा चरित्र नै बन्न पुग्यो । विभिन्न युरोपेली राष्ट्रिय केन्द्रहरू सम्मिलित अन्तरराष्ट्रिय क्रिश्चियन सेक्रेटारियट (आई सी एस-इन्टरनेसनल क्रिश्चियन सेक्रेटारियट)सन् १९०८ मा स्थापना भयो । यो धाराको आन्दोलन अधि बढाउने क्रममा जर्मन, बेल्जियम, फ्रेञ्च र डच यूनियनहरूबाट सन् १९२० मा आइएफसीटीयू-इन्टरनेसनल फेडेरेशन अफ क्रिश्चियन ट्रेड यूनियन्स स्थापना भयो । र, यसले युरोप पछि आफ्नो काम तेस्रो विश्वका देशहरूमा केन्द्रित गर्‍यो ।

समय क्रममा यो धाराको परम्परागत सैद्धान्तिक मान्यतामा केही परिवर्तन आयो । ६० को दशकमा यसले पनि आफूलाई धर्म निरपेक्षताको पक्षमा उभ्याउन थाल्यो । फलस्वरूप, आइएफसीटीयूको १९६८ मा लक्जेम्बर्ग महाधिवेशनबाट नामै फेरियो । अहिले यसलाई डब्लु सि एल- वर्ल्ड कन्फेडेरेशन अफ लेबोर भनिन्छ ।

### डब्लु सि एल: हिजो र आज

डब्लु सि एलको मुख्यालय ब्रसेल्समा छ । सन् १९९० को शुरूवाततिर यसले आफ्नो सदस्यता १ करोड ५० लाख दावी गरेको थियो । यसको सदस्यता मूलत तेस्रो विश्वका विकासशील देशमा आधारित छ । युरोपमा डब्लु सि एलको सबै भन्दा ठूलो संगठन भनेको बेल्जियमको क्रिश्चियन ट्रेड यूनियन- सि एस सी हो । डब्लु सि एलका अनुसार हाल यो केन्द्र ८२ देशको ८६ वटा संगठन बीच कार्यरत छ ।

क्षेत्रगत रूपमा यसको ८ वटा इन्टरनेसनल ट्रेड यूनियन फेडेरेशन- आई टि यू एफ छ । यी सबैलाई मिलाएर डब्लुसिएलले पेशागत कारवाहीको लागि विश्व कमिटी- वर्ल्ड कमिटी फर ट्रेड एक्सन (डब्लु सी टी ए) बनाएको छ । यसैले संबन्धित क्षेत्रको लागि डब्लुसिएलको कारवाहीका योजनाहरू बनाउँछ । डब्लुसिएलको अन्तरराष्ट्रिय सेक्रेटारियटको अंगको रूपमा डब्लु सी टी एको विश्वस्तरको सचिवालयले काम गर्छ । आई टि यू एफ, डब्लुसिएलको आफ्नै अंग भएकोले यसको नीति कार्यक्रमहरू अन्तरराष्ट्रिय महाधिवेशन र संघीय बोर्ड (कन्फेडेरल बोर्ड) ले तय गर्छ । अहिले आइसीएफटीयू पछि डब्लुसिएल नै अन्तरराष्ट्रिय स्तरको दोस्रो ठूलो संगठन हुन पुगेको छ ।

शीतयुद्धको समाप्ति संगै अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियन आन्दोलनको स्वरूप पनि फेरिएको छ । पूँजीको विश्वव्यापीकरणसंगै राष्ट्रिय केन्द्रहरूमा पनि व्यापक परिवर्तनका संकेतहरू देखिन थालेको छ । एक समयमा शतप्रतिशत श्रमिकलाई सदस्य बनाउन सफल ठूला यूनियनहरूका सदस्य संख्यामा ठूलो गिरावट आएको छ । अर्कातिर भरखरै प्रजातान्त्रीकरणको बाटोमा अधि बढेका र प्रजातन्त्रका लागि संघर्षरत देशहरूमा भने सदस्यता बढेको पनि देखिन्छ ।

तालिका-१२: कुन कुन देशमा कति कति यूनियन सदस्य?

१९९७ मा आइएलओले प्रकाशित गरेको एक प्रतिवेदन अनुसार विकसित देशहरूका यूनियनमा ठूलो मात्रामा सदस्यता घटेको देखिन्छ । तल सदस्यता घटेका केही देशहरूको सूची दिइएको छ ।

**सदस्यता घटेका देशहरू**

देशको नाम	प्रतिशत	देशको नाम	प्रतिशत
चेक गणतन्त्र	५०.६	पोल्याण्ड	४५.७
हंगेरी	३८.०	स्तोनिया	७१.२
बेलारुस	२२.८	ईजरायल	७५.७
केन्या	२८.६	उगान्डा	३८.३
उरुग्वे	३१.९	भेनेजुयला	३२.२
न्यूजिल्यान्ड	४६.७	फ्रान्स	३१.२
बेलायत	२५.२	जर्मनी	२०.३

**सदस्यता बढेका देशहरू**

देशको नाम	प्रतिशत	देशको नाम	प्रतिशत
दक्षिण अफ्रिका	१२६.७	जिम्बावे	५४.४
चिली	९.६	दक्षिण कोरिया	६०.०
फिलिपिन्स	६९.४	थाइल्याण्ड	७७.३
हङकङ	५३.०	बंगलादेश	५७.८
स्पेन	९२.३	नेदरल्याण्ड	१९.३
क्यानाडा	१०.७		

**एशियामा ट्रेड यूनियनको सदस्यता**

देशको नाम	सदस्यता	बढेको प्रतिशत	घटेको प्रतिशत
अष्ट्रेलिया	२४४०,०००	-	१२.६
बंगलादेश	१७२१,०००	५७.८	-
चीन	१०३९९६,०००	२२	-
भारत	६१००,०००	३.१	-
जापान	१२४१०,०००	-	०.१
दक्षिण कोरिया	१६१५,०००	६०.८	-
मलेसिया	७०६,०००	१६.६	-
न्यूजिल्याण्ड	३६२,०००	-	४६.७
पाकिस्तान	९८४,०००	११.७	-
फिलिपिन्स	३५८७,०००	६९.४	-
सिंगापुर	२३५,०००	१६.९	-
ताइवान	३१४६,०००	४९.८	-
थाइल्याण्ड	४१६,०००	७७.३	-

## आइसीएफटीयू र आजको अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियन आन्दोलन

विश्वको ट्रेड यूनियन आन्दोलनको आकार र दिशा आजभोलि आइसीएफटीयू-इन्टरनेसनल फेडेरेशन अफ फ्री ट्रेड यूनियन्सको योजना र निर्देशनमा हुन थालेको छ। यसरी हिजोका दिनमा उपेक्षा गर्नु पर्ने आइसीएफटीयू, आज वास्ता गर्नु पर्ने संस्थाको रूपमा अगाडि आएको छ।

आइसीएफटीयूमा विभिन्न देशका राष्ट्रिय केन्द्रहरू सदस्य छन्। दक्षिण अफ्रिकाको कोसाटु, ब्राजिलको कुट र दक्षिण कोरियाको केसिटियूको प्रवेश पछि आइसीएफटीयूको महत्त्व अझै बढ्न गएको छ।

आइसीएफटीयूको स्थापना १९४९ सालमा डब्लुएफटियूबाट विभाजित भएर बनेको हो। यसमा **आबद्ध संघ १४८** देशका २२५ राष्ट्रिय केन्द्रहरू छन्। आइसीएफटीयूको जम्मा सदस्य संख्या १५ करोड ७० लाख रहेको छ। यसको केन्द्रीय कार्यालय ब्रसेल्स, बेल्जियममा रहेको छ। यसको प्रमुख कार्यकारी महासचिव हुन्छन्- वेलायती नागरिक गे राइडर अहिले त्यो पदमा छन्। हालसालै आइसीएफटीयूको स्टेरीड कमिटी बैठकले ब्राजिलको ट्रेड यूनियन केन्द्र-कुटा संगठन सचिव होसे ओलिभिया मिरन्डा ओलिभिएरालाई यसको उपमहासचिव निर्वाचित गरेको छ। ओलिभिएरा तेस्रो मुलुकका प्रगतिशील यूनियन आन्दोलनबाट आइसीएफटीयूको कार्यकारी उच्च तहमा निर्वाचित पहिलो व्यक्ति हुन्।



आइसीएफटीयूका मूलत तीन वटा क्षेत्रीय संगठनहरू छन्। तिनीहरू, अमेरिका-रिजनल अफिस फर नर्थ एण्ड साउथ अमेरिका, भेनेजुयला(ओरिट), अफ्रिका- अफ्रिकन रिजनल अर्गनाइजेशन, नैरोबी-केन्या (एफ्रो) र एशिया- एशियन एण्ड प्यासेफिक रिजनल अर्गनाइजेशन, सिंगापुर (एफ्रो) हुन्। यसका अतिरिक्त युरोपियन ट्रेड यूनियन कन्फेडेरेशन (ईटियूसी) संग यसले नजिक रहेर काम गर्दछ।

१९७३ सालमा स्थापित ईटियूसीमा युरोपभरीका ट्रेड यूनियन केन्द्र र विषयगत संघहरू संलग्न छन्। ब्रसेल्स, बेल्जियममा केन्द्रीय कार्यालय रहेको ईटियूसीमा ३४ देशका ७४ वटा महासंघ र ११ वटा संघहरूमा संगठित करिब ६ करोड सदस्य छन्।

आइसीएफटीयूले विभिन्न अन्तरराष्ट्रिय संगठनमा श्रमिकको हितको लागि प्रतिनिधित्व गर्दछ। हाल यसको विश्वका विभिन्न संस्थामा स्थायी प्रतिनिधिहरू छन्। आइसीएफटीयूका **स्थायी प्रतिनिधि रहेको स्थान:** जेनेभा, संयुक्त राष्ट्र संघ-न्यूयोर्क र वासिङ्गटन, एफएओ-रोम, आइएए-भियना, एनआइएस-मास्को, दक्षिण-पूर्वी युरोप-साराजेभो, ट्रेड यूनियन अधिकार नेटवर्क-सोफिया, बोस्निया-हर्जगोभिना, सीइड/जेन्डर परियोजना-जाग्रेव, क्रोसिया, सम्पर्क कार्यालय- हडकड र अम्मान-जोर्डन छन्।

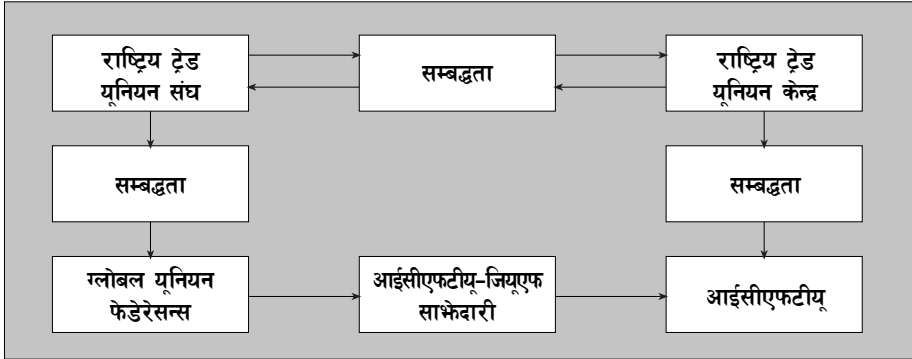
आइसीएफटीयूले ग्लोबल यूनियन फेडेरेशन्ससंग सम्बन्धित रहेर काम गर्दछ। ग्लोबल यूनियन फेडेरेशन्स (जियूएफ) आइसीएफटीयूसंग सम्बन्धित तर स्वायत्त किसिमका विषयगत अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियन केन्द्रहरू हुन्। यिनीहरूलाई पहिले इन्टरनेसनल ट्रेड सेक्रेटारियट्स (आई टि एस) भनिन्थ्यो।

सन् २००२ को जनवरीमा प्रागमा भएको अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड सेक्रेटारियटको सम्मेलनले पहिलेदेखि चल्तीमा रहेको नाम- इन्टरनेसनल ट्रेड सेक्रेटारियट्स (आई टि एस) फेर्ने निर्णय गर्‍यो। आई टि एस शब्द यूनियन कार्यकर्तालाई बुझ्न र बुझाउन कठिन भएकोले यसलाई फेर्ने निर्णय गरिएको हो।



हाल आई टि एस लाई ग्लोबल यूनिथन फेडरेसन्स (जि यू एफ) नामाकरण गरिएको छ । ग्लोबल यूनिथन फेडरेसन्स भित्र आइसीएफटियू, ईटियूसी र टियूएसी समेत पर्दछन् ।

जियूएफ, ट्रेड यूनिथन केन्द्र र अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनिथन केन्द्र :  
आइसीएफटीयू पक्षधरहरूको संगठन सञ्चालन विधि



ट्रेड यूनिथन एडभाइजोरी कमिटी टु द अर्गनाइजेशन फर इकोनोमिक को-अपरेसन एण्ड डेभलपमेन्ट (टियूएसी) भनेको आर्थिक सहयोग र विकासको लागि संगठन अर्थात ओइसीडी (अर्गनाइजेशन फर इकोनोमिक को-अपरेसन एण्ड डेभलपमेन्ट) देशका राष्ट्रिय ट्रेड यूनिथन केन्द्रहरू



सम्मिलित संगठन हो । ओइसीडी देश भन्नाले अस्ट्रेलिया, अस्ट्रिया, बेल्जियम, क्यानडा, चेक गणतन्त्र, डेनमार्क, फिनल्याण्ड, फ्रान्स, जर्मनी, ग्रीस, हेगेरी, आइसल्याण्ड, आयरल्याण्ड, इटाली, जापान, कोरिया लक्जेम्बर्ग, मेक्सिको, नेदरल्याण्ड, न्यूजिल्याण्ड, नर्वे, पोल्याण्ड, पोर्चुगल, स्पेन, स्लोभाकिया, स्वीडेन, स्वीट्जरल्याण्ड, टर्की, बेलायत र संयुक्त राज्य अमेरिका हुन् ।

टियूएसीको स्थापना १९७३ सालमा भएको हो । हाल यसमा ३० वटा देशका ५६ वटा राष्ट्रिय केन्द्रहरू आबद्ध छन् । यसको सदस्य संख्या ७ करोड छ र केन्द्रीय कार्यालय पेरिस, फ्रान्समा छ ।

जि यू एफ का अफ्रिका, अमेरिका, यूरोप र एशिया प्यासिफिक गरी ४ क्षेत्रहरू छन् । र १० वटा जि यू एफहरू विश्वव्यापी रूपमा क्रियाशील छन्, जसको नाम यस प्रकार छ-

1. EI □ एजुकेशन इन्टरनेसनल
2. ICEM □ इन्टरनेसनल फेडेरेशन अफ केमिकल, इनर्जी, माइन एण्ड जनरल ओरकर्स
3. IFBWW □ इन्टरनेसनल फेडेरेशन अफ विल्डिङ एण्ड उड ओरकर्स
4. IFJ □ इन्टरनेसनल फेडेरेशन अफ जोर्नालिस्ट
5. IMF □ इन्टरनेसनल मेटल ओरकर्स फेडेरेशन
6. ITGLWF □ इन्टरनेसनल टेक्सटायल, गार्मेन्ट एण्ड लेदर ओरकर्स फेडेरेशन
7. ITF □ इन्टरनेसनल ट्रान्सपोर्ट ओरकर्स फेडेरेशन
8. IUF □ इन्टरनेसनल यूनिथन अफ फुड, एग्रिकल्चर, होटल, रेस्टुराँ, क्याटेरिङ, टोवाको एण्ड अलाइड ओरकर्स एशोसिएसन



9. □ PSI □ पब्लिक सर्भिस इन्टरनेसनल  
10. □ UNI □ यूनियन नेटवर्क इन्टरनेसनल

## परिवर्तित विश्व बजारमा श्रमिकका अधिकार : उद्योग व्यवसाय र आचार संहिता

श्रमिक आन्दोलनको वर्तमान अवस्था र श्रम बजार लचकताको चर्चा चलिरहेको सन्दर्भमा अन्तरराष्ट्रिय बजारमा मर्यादित व्यवसायको लागि अभियान पनि त्यत्तिकै तीव्र रूपमा चलिरहेछ । यसको विकास क्रम यस प्रकार छ -

१. **एथिकल कन्जम्पसन** : विकसित देशका उपभोक्ताले श्रम शोषण गर्ने ब्रान्ड र न्यूनतम श्रमस्तर कायम नगर्ने देशको उत्पादनलाई बहिष्कार गर्ने अभियान हो । १९७० को दशकमा वैकल्पिक व्यवसाय (अल्टरनेटिभ ट्रेड) को नाममा उपभोक्ता अभियान शुरू भएको थियो ।

२. **विश्व व्यापार संगठनको सोसल क्लज** : अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको आधारभूत अभिसन्धिहरू विकासशील देशहरूको कार्यश्रमोमा निश्चित गर्नु पर्ने अन्यथा त्यस्ता देशहरूको अन्तरराष्ट्रिय व्यापारमा धेरै किसिमका अवरोध खडा गर्ने प्रस्ताव बोकेको प्रावधान हो ।

३. **फ्रम वर्क एग्रिमेन्ट** : ग्लोबल यूनियन फेडरेसन र अन्तरराष्ट्रिय केन्द्रहरूले बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूसंग गरेको सम्झौता हो ।

४. **कोड अफ कन्डक्ट** : मर्यादित व्यापारको लागि विश्वव्यापि रूपमा विभिन्न खाले आचारसंहिता बनेको देखिन्छ, जुन यस प्रकार छन् :

- **आइएलओ / आइसीएफटीयू** द्वारा निश्चित गरिएका आधारभूत आचार संहिता
- **कर्पोरेट सिटिजनसिपको धारणा** : अर्काको देशमा लगानी गर्ने बहुराष्ट्रिय कम्पनीले सम्बन्धित देशका उपभोक्ता र नागरिकप्रति त्यही देशको नागरिक वा संख्या सरह सामाजिक दायित्व बहन गर्नु पर्छ भने धारणा
- संयुक्त राष्ट्र संघको प्रस्ताव **ग्लोबल कम्प्याक्ट**
- ओइसीडीको बहुराष्ट्रिय कम्पनी संचालनको आधार

५. **नयाँ कोड अफ कन्डक्ट** : पहिलेको आचारसंहितामा सबैखाले श्रमिकलाई समेट्ने गरी नयाँ आचारसंहिता



**ग्लोबल कम्प्याक्ट** - ग्लोबल कम्प्याक्ट भनेको मानव अधिकार, श्रमस्तर र वातावरणीय संरक्षणका लागि उद्यमीहरूले पालन गर्नु पर्ने विश्वव्यापि घोषणापत्र हो। यसका ९ वटा सिद्धान्तहरू छन्। यसलाई वर्ल्ड इकोनोमिक फोरम, डाबोस, जनवरी १९९९ मा संयुक्त राष्ट्र संघका महासचिव कोफी आननद्वारा प्रस्तुत गरिएको थियो।

### मानव अधिकार -

- आफ्नो कार्यक्षेत्र भित्र अन्तरराष्ट्रिय मानवाधिकारको रक्षा र सम्मान गर्ने
- आफ्नो कम्पनीबाट मानवाधिकारको दुरुपयोग नहोस् भन्ने निश्चित गर्ने।

### श्रम मापदण्ड -

- संगठन स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदावाजीको प्रभावकारी मान्यता
- सबै प्रकारको बलपूर्वक लगाइने र अनिवार्य श्रमको अन्त्य
- बालश्रमको प्रभावकारी निर्मूलन
- रोजगारी र व्यवसायमा भेदभाव अन्त्य

### वातावरण -

- वातावरणीय चुनौतीलाई सामना गर्न सुरक्षात्मक दृष्टिकोणको समर्थन गर्ने
- वातावरणीय दायित्व प्रवर्धन गर्ने व्यापक प्रयत्न गर्ने
- वातावरण मिल्दो प्रविधि प्रयोग गर्ने

## जर्मनीको जनमत

जर्मनीका उपभोक्ताहरूले निम्न आधारहरू पालना गर्ने उद्योगका उत्पादनलाई “मर्यादा भित्र रहेको” वस्तुको रूपमा स्वीकार गर्ने गरेका छन् -

- बालश्रम प्रयोग नगर्ने
- वातावरणलाई हानी नपुऱ्याउने
- कच्चा पदार्थ र उर्जालाई जोगाउने
- व्यापक मानव अधिकार उल्लंघन गर्ने देशसंग संगत नगर्ने
- हतियार कारखानासंग कुनै पनि हिसाबले सम्बन्ध नभएका विकासशील देशको हितमा चासो राख्ने
- प्रवासी मजदुरलाई शोषण नगर्ने

## केही उपभोक्ताहरूको संगठन

१. **सफा लुगा अभियान (क्लिन क्लोथ क्याम्पेन):** नेदरल्याण्डमा १९९० मा स्थापना भई अहिले युरोपका १० वटा देशहरूमा कार्यरत छ। यसले निम्न मापदण्डलाई आफ्नो आचार संहिताको आधार बनाएको छ -

- संगठन स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदावाजीको अधिकार
- बाध्यकारी श्रममा प्रतिबन्ध
- बालश्रममा प्रतिबन्ध
- बाँच्न पुग्ने ज्याला
- व्यवसायजन्य स्वास्थ्य तथा सुरक्षा
- काम गर्ने समय निश्चित
- श्रम सम्बन्ध स्थापना

यो आचार संहितामा सही गर्ने थोक विक्रेता वा खुद्रा विक्रेता दुवै उनीहरूले बेच्ने तयारी पोशाक, स्पोर्ट पहिरन र जुता उत्पादन गर्नेहरूले माथिको शर्त पुरा गरेको हुनुपर्छ। यो जिम्मेवारी ठेकेदारदेखि सप्लायर्ससम्म र कम्पनीमा उत्पादनको सबै प्रक्रियामा काम गर्ने सबै मजदुरहरूको सन्दर्भमा लागू हुन्छ।

२. **सामाजिक उत्तरदायित्व बहन गर्ने केन्द्र (एस ए आई- सोसल एकाउन्टविलिटी इन्टरनेसनल) :** १९९७ मा यो अमेरिकाको काउन्सील अफ इकोनोमिक प्रयोरिटोस नामक संस्थाले कार्यक्षेत्रको अवस्था सुधार गर्ने गरी खडा गर्‍यो। त्यसको नाम काउन्सील अन इकोनोमिक प्रायोरिटीज अक्रिडिटेसन एजेन्सी राखियो। सन् २००० मा यसैलाई एस ए आईको रूपमा पुनः नामाकरण गरियो।

यो संस्था ट्रेड यूनियन, गैसस र सरकारको प्रतिनिधि सम्मिलित बोर्डबाट संचालित छ। यसको सल्लाहकार समितिमा विभिन्न देशका व्यापारी प्रतिनिधिहरू पनि छन्।

यो संस्थाले पनि सफा लुगा अभियान कै जस्तो आधार आफ्नो आचार संहितामा राखेको छ। यसले यी आधार पूरा गर्ने कम्पनीहरूलाई प्रमाणपत्रको पनि व्यवस्था गरेको छ।

३. **एथिकल ट्रेडिङ इनिसेटिभ्स (इटीआई- मर्यादित व्यवसायको लागि पहल)** यो संस्थाको आचार संहितामा “अमानवीय व्यवहारमाथि प्रतिबन्ध” भन्ने बुँदा थप रहेको छ। यसमा लिभिङ वेज (आइएलओ अभिसन्धि नं. २६ र १३१) पनि जोडिएको छ।
४. **फियर लेबोर एशोसिएसन (एफ एल ए)** सन् १९९८ मा स्थापित यो संस्थाको आचार संहितामा माथिका अतिरिक्त न्यूनतम ज्यालाको प्रत्याभूति, हप्तामा ४८ घन्टा भन्दा बढी काममा लगाउनु नपाउने, दुर्व्यवहारमा प्रतिबन्ध र ओटी डेढी (वा प्रचलित कानून बमोजिम) हुनुपर्ने प्रावधान राखिएका छन्। यसमा आइएलओ अभिसन्धि नं. १५५ (पेशागत स्वास्थ्य सुरक्षा) पनि जोडिएको छ।
५. **ओरकर्स राइट्स कन्सर्टियम (डब्लु आर सी) :** सन् २००० को अप्रिल ७ मा संयुक्त राज्य अमेरिकाको विद्यार्थीहरूद्वारा यो अभियान शुरू गरिएको हो। यो संस्थाको आचार संहितामा माथि उल्लेखित बुँदामा ‘महिला अधिकार’ थप गरिएको छ। यसमा कार्यघण्टा संबन्धी आइएलओ अभिसन्धि नं. १ पनि जोडिएको छ।

**अन्त्यमा :** कार्यथलो प्रजातान्त्रीकरण गर्दै आचारसंहिता निर्माण गरी सबै पक्षले पालन गर्ने वातावरण भएमा नै श्रमजीवी जनसंख्याको सामाजिक आर्थिक विकास हुन्छ। यसले समाजको प्रगति सम्भव हुन्छ। गरिबीको न्यूनीकरण र उत्पादन तथा वितरणमा सामाजिक न्याय स्थापित हुन्छ। यसो गरी अव्यवस्था र अराजकताको खेल नै चलन दिइरहने हो भन्ने प्रजातन्त्र र सामाजिक न्याय खालि ओठे शब्द मात्र हुन पुग्छन्। हाम्रो कार्यथलो, हाम्रो पूँजी, हाम्रा संस्थाहरू र हाम्रो राज्यव्यवस्थालाई कसरी श्रममुखी र जनमुखी बनाउने भन्ने विषयमा सबैले चिन्तन मनन गर्नु र आवश्यक सक्रियता लिनु आवश्यक छ।

## सन्दर्भ सामग्री

- मार्टिन निल्सन र लैला लार्सन किल्डेसार्ड - सं. (२०००): द ग्लोबल ओर्क अफ मेटल ओरकर्स, डान्स्क मेटल, डेनमार्क
- डेभिड जर्भिस (१९९९) □ : मिक्किड सेन्स अफ ओर्क प्लेस रिस्ट्रक्चरिड, एफ ई एस/टि यू आर पी , साउथ अफ्रिका
- .....(२००१) □ : गार्ड टु पभर्टी रिडक्सन स्ट्राटेजी पेपर्स, आई सी एफ टि यू, वेल्जियम
- .....(२००२) □ : ड्र ट्रेड यूनियन गार्ड टु ग्लोबलाईजेशन, आई सी एफ टि यू, वेल्जियम
- ह्वर्ट क्याम्बर (१९९४) □ : ए बि सि अफ द ट्रेड यूनियन्स, आई सी एफ टि यू, वेल्जियम
- मुनेटो ओजाकी (१९९९) □ : मिगोसिएटिड फ्लेक्जीविलिटी, आई एल ओ, जेनेभा-स्वीट्जरल्याण्ड
- डा. युवराज खतिवडा (२००२) □ : प्लानिड एण्ड पभर्टी ईन नेपाल- सम अञ्जरभेसन, २०५९ असार १५ गते जिफन्टको कार्यक्रममा प्रस्तुत पावर प्वाइन्ट प्रिजेन्टेसन
- डा. एस. जेड. सादिक (२००२) □ : ध्राई एल ओज एक्सपिरिएन्स एण्ड लेसन्स लर्न्ड फ्रम पीआरएसपी प्रोसेस ईन नेपाल, २०५९ असार १५ गते जिफन्टको कार्यक्रममा प्रस्तुत पावर प्वाइन्ट प्रिजेन्टेसन
- देवराज दहाल(२००२) □ : प्लानिड एण्ड पभर्टी अलेभिएसन इन नेपाल, ओरकर्स न्युज अंक ३३, जिफन्ट, नेपाल
- डा. नारायण मानन्धर (२००२) □ : मिबोर मार्केट ल्फेक्जिविलिटी, २०५९ असार १७ गते जिफन्टको कार्यक्रममा प्रस्तुत पावर प्वाइन्ट प्रिजेन्टेसन
- विष्णु रिमाल (२००२) □ : कार्यथलोमा श्रमिकको नियन्त्रण : श्रम बजारको परिवर्तित स्वरूप, २०५९ असार १७ गते जिफन्टको कार्यक्रममा प्रस्तुत कार्यपत्र
- विष्णु रिमाल (२००२) □ : ग्लोबल यूनियन फेडरेसन्स: संक्षिप्त चर्चा, श्रमिक खबर अंक ७१, जिफन्ट, नेपाल
- उमेश उपाध्याय (२००२) □ : उत्पादकत्व र श्रम लचकता, २०५९ असार १७ गते जिफन्टको कार्यक्रममा प्रस्तुत कार्यपत्र
- रमेश बडाल (२००२) □ : श्रम कानून र लचकता, २०५९ असार १७ गते जिफन्टको कार्यक्रममा प्रस्तुत पावर प्वाइन्ट प्रिजेन्टेसन
- ..... (२००२) □ : गिरीबी न्यूनीकरण रणनीतिक कार्यपत्र: ट्रेड यूनियनका सुभावहरू, जिफन्ट/एनटीयूसी, आइएलओद्वारा आयोजित गोलमेच छलफल (मे) मा प्रस्तुत सुभावहरू, होटल याक एण्ड यती, काठमाडौं