
अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO) का मौलिक अधिकार सम्बन्धि महासन्धिहरू

संगठन स्वतन्त्रता संगठित हुने अधिकारको संरक्षण सम्बन्धि महासन्धि नं.
८७ (१९४८)

यो महासन्धि रोजगारदाता र श्रमिकहरूले कसैको दवाव र भेदभाव विना आफ्नो इच्छा अनुकूलको संगठन निर्माण गर्न वा सहभागी हुन पाउने अधिकारसंग सम्बन्धित छ। ती संगठनहरूले संघ वा महासंघ राष्ट्रिय एवं अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा समेत बनाउन र त्यस्ता संघ वा महासंघहरूमा संलग्न हुने अधिकार राख्छन्। प्रशासनिक हस्तक्षेपबाट यस्ता संगठनहरूलाई निलम्बन वा खारेज गर्न पाइँदैन।

श्रमिकहरू एवं रोजगारदाताहरू र तीनका संगठनहरू कुनैपनि हस्तक्षेप र अवरोध विना कानूनी अभ्यास गर्न, विधान बनाउन, नियम बनाउन, प्रतिनिधीहरू चयन गर्न र आफ्ना गतिविधीहरू संचालन गर्ने अधिकार राख्छन्।

कुनै पनि नियम बनाउन संगठित हुने अधिकारको प्रयोगलाई नियन्त्रित गर्ने तरिकाले बनाउन हुँदैन। यो महासन्धिले प्रदान गरेका अधिकारहरूको प्रयोग गर्दा कामदारहरू र रोजगारदाताहरूको संगठनहरूले सबै व्यक्ति र संगठनहरूमा लागू हुने कानूनको सम्मान गर्नु पर्दछ।

संगठित हुने र सामुहिक रूपमा सौदावाजी गर्ने अधिकार सम्बन्धि महासन्धि नं. ९८ (१९४९)

यो महासन्धिको लक्ष्य संगठित हुने अधिकार र स्वेच्छिक सामुहिक सौदावाजीलाई प्रोत्साहित गर्नु हो। यूनियन विरोधी भेदभावबाट श्रमिकहरूको पर्याप्त संरक्षण गरिनु पर्दछ। विशेष रूपले निम्न गतिविधीहरू:

कुनै पनि श्रमिकलाई रोजगारी दिदां निजले यूनियनको सदस्यता लिन नपाउने वा ट्रेड यूनियनको सदस्यता त्याग्नु पर्ने शर्त राख्ने।

कुनै श्रमिकले ट्रेड यूनियनको सदस्यता लिएकाले वा ट्रेड यूनियन गतिविधीमा सामेल भएका कारणले कामबाट निष्काशन गर्ने वा कुनै पनि किसिमको पुर्वाग्रह राखिनु।

अर्थात् ट्रेड यूनियनको सदस्य हुन नपाउने भनी कबुल गराई रोजगारीमा लगाउन नपाउने र यूनियनको सदस्य हुँदा, यूनियनको गतिविधीमा भाग लिँदा कुनै पनि श्रमिकलाई कामबाट निकाल्न र भेदभाव गर्न पाइँदैन।

कामदार र रोजगारदाताहरूको दुवैका संगठनहरूले एक अर्काको प्रतिनिधि र सदस्यहरूबाट कुनै पनि प्रकारको हस्तक्षेपकारी गतिविधीहरू विरुद्ध पर्याप्त संरक्षण पाउनु पर्छ। यसमा मुख्यतः रोजगारदाताहरूको संगठनको प्रभावमा श्रमिक संगठन स्थापना गर्ने कामलाई प्रोत्साहन र रोजगारदाताहरू वा तिनको संगठनको नियन्त्रणमा राख्ने उद्देश्यले आर्थिक र अरु किसिमको सहयोग श्रमिक संगठनलाई दिनु जस्ता कुरा पर्दछन्।

महासन्धि अनुमोदन गर्ने राष्ट्रहरूले रोजगारीको सेवा र शर्तको सम्बन्धमा स्वेच्छिक सामुहिक सौदावाजीको पूर्ण विकास र तत्सम्बन्धि संयन्त्रको प्रयोगलाई प्रोत्साहित र प्रबर्द्धन गर्न प्रभावकारी उपायहरू गर्नु पर्दछ।

बाध्यकारी श्रम सम्बन्धि महासन्धि, नं. २९ (१९३०)

यो महासन्धि अनुमोदन गर्ने राष्ट्रहरूले सकेसम्म छोटो समय अवधिमा सबै प्रकारका बाध्यकारी र अनिवार्य श्रमका प्रचलनहरूलाई अन्त गर्नु भन्ने दृष्टिकोण यस महासन्धिमा राखिएको छ। बाध्यकारी वा अनिवार्य श्रम भन्नाले “ती सबै सेवा वा कार्यहरू पर्दछन्, जो सजायको डरले कुनै व्यक्तिबाट गराइको हुन्छ, स्वेच्छाले होईन।” महासन्धिको प्रावधानबाट केही अनिवार्य सेवाहरूलाई चाहीं बाहिरै पारिएको छ, जसमा निम्न छन्।

- विशुद्ध सैनिक चरित्रको कामको लागि अनिवार्य सैन्य-सेवा
- पूर्ण स्वशासित देशका नागरिकहरूको कर्तव्यभित्र पर्ने काम वा सेवाहरू
- कानुनी अदालतबाट जेलमा परेका मानिसहरूको वन्दी-श्रम जो सरकारी अधिकारीहरूको नियन्त्रणमा छ र निजी व्यक्ति वा कम्पनी वा संगठनको अधीन छैन ।
- पुरै वा केही जनसंख्यालाई खतरा हुने संकटकालमा दिइएको सेवा वा काम जस्तै आगलागी, बाढी, अनिकाल, भूकम्प, भयावह महामारी आदी । सबैको सहमतिले कुनै एउटा समुदायमा सामुदायिक हितका लागि त्यस समुदायकै सदस्यहरूद्वारा दिइएका सेवाहरू ।

माथि उल्लेखित बाहेकका कुनै पनि बाध्यकारी श्रमका अभ्यासहरू कानुनी भए राष्ट्रिय कानूनबाट हटानु पर्छ । अनुमोदन गर्ने देशहरूले बाध्यकारी वा अनिवार्य श्रमको प्रयोगलाई गैर कानुनी मानी दण्डनीय बनाउनु पर्छ । अझ सरकारहरूले सजायलाई उचित कडाइका साथ पालना गरानु पर्छ । यसका लागि, महासन्धिको सुझाव के छ भने - राज्यले बाध्यकारी वा अनिवार्य श्रम प्रयोगलाई समेत हेर्ने गरी श्रम निरीक्षण संयन्त्रलाई बढी अधिकार दिनु पर्छ ।

बाध्यकारी श्रम निर्मूलन सम्बन्धि महासन्धि, नं. १०५ (१९५७)

यो महासन्धि अघिल्लो बाध्यकारी श्रम महासन्धिको पूरक हो । नं. २९ ले अनिवार्य सेवाका केही अपवादलाई छोडेर बाध्यकारी श्रम निर्मूलन सम्बन्धि सामान्य व्यवस्था गरेको छ । तर महासन्धि नं. १०५ चाहिँ ५ वटा विशेष उद्देश्यका लागि प्रयोग हुने बाध्यकारी श्रमको निर्मूलनतर्फ केन्द्रित छ । ती हुन्:

- राजनीतिक कारण, शैक्षिक कारण वा राजनीतिक धारणा व्यक्त गरेवापत वा स्थापित राजनीतिक, सामाजिक वा आर्थिक प्रणाली विरुद्ध विचार राखे वापत
- आर्थिक विकासका लागि
- श्रम अनुशासन कायम राख्नका लागि
- हडतालमा सहभागी भए वापत सजाय स्वरूप जातीय, राष्ट्रिय, सामाजिक वा धार्मिक भेदभावको कारणले यी पाँचैवटा उद्देश्यमध्ये जुनसुकै कारणले प्रयोग गरिएको भए पनि बाध्यकारी र अनिवार्य श्रम तुरुन्त र पूर्ण रूपले निर्मूलनका लागि अनुमोदन गर्ने देशले प्रभावकारी उपाय गर्नु पर्दछ ।

समान पारिश्रमिक सम्बन्धि महासन्धि, नं. १०० (१९५१)

यो महासन्धि अनुमोदन गर्ने हरेक राष्ट्रले ज्याला निर्धारणको तरीकामा समान कामका लागि पुरुष र महिला श्रमिकलाई समान पारिश्रमिकको सिद्धान्तलाई सुनिश्चित गर्नु पर्छ ।

“उही” र “उस्तै” काममा साथै सबै प्रकारका कामहरूको तुलना गर्दा लिंगीय भेदभावलाई यो सिद्धान्तले अस्वीकार गर्दछ ।

आधारभूत र साधारण ज्यालाका साथै सबै प्रकारका थप भुक्तानीहरू जिन्सी वा नगदी दुवैमा यो सिद्धान्तको पालना गरिनु पर्छ ।

यो सिद्धान्तको प्रयोगका लागि यो महासन्धिले निम्न तरिकाहरू उल्लेख गरेको छ:

- राष्ट्रिय कानून र नियमहरू
- ज्याला निर्धारणको कानूनी वा मान्यता प्राप्त संयन्त्र
- रोजगारदाताहरू र श्रमिकहरूबीच सामूहिक सम्झौता

- यी विविध तरिकाहरूको सम्मिश्रण ।

ज्याला स्तरमा सोभै वा अप्रत्यक्ष रूपले सरकारले प्रभावित गर्न सक्ने ठाउँहरूमा यो सिद्धान्तको परिपालना राज्यले सुनिश्चित गर्नु पर्छ (उदाहरणका लागि राज्य आफै रोजगारदाता रहेको ठाउँ अथवा पारिश्रमिकको दर राज्यको नियन्त्रणबाट तय हुने ठाउँहरू) र जहाँ राज्यले यसो गर्न सक्दैन, त्यहाँ यो सिद्धान्तको प्रयोगलाई प्रोत्साहन दिनु पर्छ । महासन्धिले निशर्त दायित्व सृजना गर्दैन तर कामहरूका बीच तुलना गरी समान कामको सिद्धान्तको प्रयोगतर्फ विशेषज्ञ कमिटीले संकेत गर्ने गर्छ ।

भेदभाव (रोजगारी र पेशा) सम्बन्धि महासन्धि, नं.१११ (१९५८)

यो महासन्धि अनुमोदन गर्ने प्रत्येक सदस्य राष्ट्रले राष्ट्रिय नीति मार्फत रोजगारी र पेशामा सबै खाले भेदभावको अन्त्य गर्न अवसर र व्यवहारको समानतालाई प्रोत्साहित गर्नु पर्छ । महासन्धिमा “भेदभाव” भन्नाले जाति, रंग, लिंग, धर्म, राजनीतिक अभिमत, राष्ट्रियताको अन्तर अथवा सामाजिक उत्पत्तिको आधारमा फरक व्यवहार गर्नु वा प्राथमिकता दिनु” भन्ने बुझ्नु पर्छ, जसले रोजगारी र पेशामा अवसर र व्यवहारको समानतालाई नकारात्मक प्रभाव पार्दछ ।

यो महासन्धिले व्यवसायिक तालिम, रोजगारी र सबै पेशा, तथा रोजगारीका सेवा शर्त आदिलाई समेटेको छ ।

महासन्धिले रोजगारी र पेशामा अवसर र व्यवहारको समानता प्रवर्द्धन गर्न राष्ट्रिय नीति अपनाउनु पर्ने विभिन्न उपायहरू पनि कटेको छ:

- नीतिसँग अमिल्दा कानूनी व्यवस्था वा प्रचलनहरूको खारेजी
- विधानको प्रयोग र शैक्षिक कार्यक्रमहरू

- कुनै राष्ट्रिय प्राधिकारको सोभो नियन्त्रणमा रोजगारी सम्बन्धि नीतिको अनुगमन राष्ट्रिय प्राधिकारको निर्देशनमा व्यवसायिक निर्देशन र तालिम तथा सेवामा पदस्थापनाको निरीक्षण
- यस्तो नीतिलाई सर्वस्वीकार्य र प्रभावकारी बनाउन रोजगारदाता र श्रमिकहरूका संगठनहरूसंग आपसी सहयोग

न्यूनतम उमेर सम्बन्धि महासन्धि, नं. १३८ (१९७३)

महासन्धि नं. १३८ अनुमोदन गर्ने देशहरूले बालश्रमको प्रभावकारी निर्मूलन गर्न राष्ट्रिय नीति तयार गर्नु पर्दछ । साथै काम अथवा रोजगारको लागि न्यूनतम उमेर पनि प्रगतिशील ढंगले बढाउँदै लैजाने नीति लिनु पर्छ । यस्तो न्यूनतम उमेर पूर्ण भौतिक र मानसिक विकाससँग मिल्दो हुनुपर्छ ।

अनुमोदन गर्ने हरेक राष्ट्रले एउटा न्यूनतम उमेर तोक्नु पर्छ । सामान्यत यो उमेर १५ वर्षभन्दा तल हुन सक्दैन अथवा अनिवार्य स्कूल-पढाई पूरा भइसकेको उमेर हुनुपर्छ तथापी विकासीशल देशहरूले प्रारम्भमा १४ वर्षलाई न्यूनतम उमेर तोक्न सक्छन् ।

यो सामान्य नियमको अपवादमा त्यस्ता काम र रोजगारी पर्दछन् जसले युवाहरूको स्वास्थ्य सुरक्षा र मनोबललाई क्षति पुऱ्याउँछन् । यस्ता कामहरूमा न्यूनतम उमेर १८ वर्षभन्दा कम हुनु हुँदैन अथवा उपयुक्त सुरक्षाका साथ १६ वर्ष हुनसक्छ ।

यस महासन्धिले केही अपवादहरू पनि दिएको छ:

- खतरा जनक कामलाई छोडेर कतिपय निश्चित पेशाहरू जसमा यो कार्यान्वयन गर्न निकै कठिन छ । यस्तो स्थितिमा रोजगारदाता र श्रमिक संगठनहरूसंग सल्लाह गरी यो महासन्धि सम्बन्धि राष्ट्रले त्यस्ता पेशाहरूमा लागू नगर्न सक्छ ।

- बालबालिकाहरुको स्वास्थ्य र विकासलाई हानी नगर्ने खालका हलुका कामहरु जसमा स्कूल जान बाधा पुग्दैन, यस्ता कामहरुको वर्गीकरण गरी १३ वर्षलाई न्यूनतम कायम गर्न सकिन्छ । अथवा १४ वर्षलाई सामान्य न्यूनतम तोकिएको भए १२ वर्ष कायम गर्न सकिन्छ ।

अर्थ व्यवस्था र प्रशासन अपर्याप्त विकासको अवस्थामा रहेका सदस्य राष्ट्रले शुरुमा अभिसन्धीको परिपालन आर्थिक गतिविधिका निश्चित शाखाहरुमा मात्र गर्न सक्छन् तर यसो गर्दा पनि श्रमिक र रोजगारदाताहरुका संगठनहरूसँग परामर्श गरिनुपर्दछ । आर्थिक गतिविधिका त्यस्ता शाखाहरु भित्र - खानी, कारखाना-उत्पादन, निर्माण, बिजुली, ग्यास र पानी, सफाईसेवा, यातायात, भण्डारण, संचार, तथा व्यवसायिक उद्देश्यले संचालित बगान र कृषि फर्महरु पर्दछन् ।

श्रमिक अधिकार सम्बन्धि ILO का अन्य केही महत्वपूर्ण महासन्धिहरु

१) जोखिमपूर्ण अवस्थाका बालश्रम सम्बन्धि महासन्धि नं. १८२ (१९९९)

बालश्रमसँग सम्बन्धित यो नयाँ महासन्धि हो । यस महासन्धिले बालदासत्व, बाध्यकारी श्रममा संलग्न बालक बालिकाहरु, बालबालिका बेचबिखन, ऋणका कारण काममा लगाइएका बालबालिकाहरु, वेश्यावृत्ति तथा पिष्फोटक जोखिमपूर्ण काममा संलग्न बालबालिकाको उद्धार गर्नुपर्ने कुरामा जोड दिएको छ ।

२) साप्ताहिक विदा सम्बन्धि महासन्धि नं. १४ (१९२१)

यस महासन्धिले श्रमिकहरुलाई कम्तिमा हप्तामा १ दिन विदाको व्यवस्था हुनुपर्छ भन्ने मान्यतामा आधारित छ यस महासन्धिलाई नेपालले अनुमोदन गरेको छ ।

३) अन्तर्राष्ट्रिय श्रम स्तर कार्यान्वयन अभिवृद्धि गर्ने त्रिपक्षीय परामर्श सम्बन्धि महासन्धि नं. १४४ (१९७६)

यो महासन्धि अनुमोदन गर्ने राज्यले श्रमिक संगठन र रोजगारदाताको संगठनका बीच नियमित प्रभावकारी सम्पर्क स्थापित गर्नुपर्दछ ।

- अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको महासभामा सरकारका तर्फबाट पेश गरिने प्रतिवेदन एवं जवाफ र महासभामा प्रस्तावित विषयका बारेमा
- प्रस्तावित महासन्धि तथा सिफारिसका बारेमा
- पारित भएका महासन्धि कार्यान्वयन गर्ने र पारित नभएका महासन्धि र सिफारिसलाई पारित गराउने आदिका बारेमा त्रिपक्षीय छलफल र परामर्श गर्ने कार्यलाई प्राथमिकता दिनुपर्दछ । यो महासन्धिलाई नेपालले अनुमोदन गरेको छ ।

४) न्यूनतम ज्याला निर्धारण सम्बन्धि महासन्धि नं. १३१ (१९७४)

यस महासन्धिले सबै कामदार तथा कर्मचारिहरुको न्यूनतम ज्याला निर्धारण गर्ने कुरालाई जोड दिएको छ । रोजगारदाता, कामदार, तथा नेपाल सरकारको समान प्रतिनिधित्व रहेको न्यूनतम ज्याला निर्धारण त्रिपक्षीय समितिको प्राबधान श्रम ऐन २०४८ को दफा २१ तथा श्रम नियमावली एवं चिया बगान सम्बन्धि नियमावलीमा उल्लेख छ । कृषि क्षेत्रमा श्रमिकहरुको पनि न्यूनतम ज्याला निर्धारण गर्ने परिपाटी उक्त महासन्धिबाट नै तय भएकोछ । तर असंगठित अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिकहरुको बारेमा श्रम कानून अभै स्पष्ट हुन सकेको छैन । यस महासन्धिलाई नेपालले अनुमोदन गरेको छ ।

५) **व्यवसायजन्य सुरक्षा, स्वास्थ्य तथा काम गर्ने वातावरण सम्बन्धि महासन्धि नं. १५५ (१९८१)**

यो महासन्धि आर्थिक क्रियाकलापका सबै क्षेत्रमा कार्यरत कामदारहरूको निमित्त लागू हुनेछ।

यस महासन्धि अनुसार प्रत्येक सदस्यले राष्ट्रिय अवस्था र प्रचलनको आधारमा रोजगारदाता र कामदारहरूको संगठनका प्रतिनिधिहरूसँग छलफल गरी व्यवसायजन्य सुरक्षा, व्यवसायजन्य स्वास्थ्य र काम गर्ने वातावरण सम्बन्धमा आवश्यकता अनुसार राष्ट्रिय नीति तर्जुमा गरी लागू गर्नुका साथै तिनीहरूको समय समयमा पुनः विचार समेत गर्नुपर्ने छ। यस्तो नीतिको उद्देश्य कामगर्दा गर्दै हुन सक्ने दुर्घटना तथा चोटपटकको रोकथाम वा काम गर्ने वातावरणमा सहज रूपमा उत्पन्न हुन सक्ने जोखिमलाई उपयुक्त व्यवहारिक उपायद्वारा कम गर्नु हुनेछ।

(क) काम गर्दा प्रयोग हुने वस्तुगत तत्वहरूको डिजाइन, प्रयोग, छनौट, विकल्प रोज्ने, मेशिनहरूको स्थापना, व्यवस्था तथा सम्भार गर्नु र कार्यस्थल, काम गर्ने वातावरण, उपकरण, मेशिन, औजार, रसायन, शारीरिक र जीव विज्ञानयुक्त तत्वहरू र प्रतिनिधि, कार्य प्रक्रिया।

(ख) कार्यहरूको वस्तुगत तत्वहरूको कार्य सम्पादन गर्ने, सुपरिवेक्षण गर्ने, मेशिन औजार मिलाउने वा परिवर्तन गर्ने, कामको समयमा कामको संलग्नता र कामको प्रक्रिया र कामदारहरूका शारीरिक र मानसिक क्षमतासँग सम्बन्धित कामको निमित्त कुनै प्रकारले संलग्न व्यक्तिहरूलाई उच्चस्तरका लगायत तालिमहरू शैक्षिक योग्यता तथा कार्य प्रेरणाको आवश्यकता भएमा व्यवस्था मिलाउने।

(ग) स्वास्थ्य र सुरक्षाको क्षेत्रमा पर्याप्त अवसर प्रदान गरी उच्चतम तह प्राप्त गर्न सक्ने किसिमबाट काममा कुनै प्रकारले संलग्न रहेको

व्यक्तिहरूको निमित्त विभिन्न तहका तालिम र शैक्षिक योग्यता र हौसला अभिवृद्धि गर्ने व्यवस्था गर्ने।

रोजगारदाता र कामदारहरूलाई व्यवस्था अनुकूल काम गर्न सहयोग पुर्याउन मार्गदर्शन उपलब्ध गराइनेछ। रोजगारदाताको आवश्यक परेको ठाउँमा आकस्मिक अवस्था वा दुर्घटना विरुद्ध आवश्यक कारवाही गर्ने व्यवस्था र प्राथमिक उपचारको व्यवस्था समेत गर्नुपर्नेछ। व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य उपायहरू अपनाउँदा कामदारहरू माथि आर्थिक भार पार्नु हुँदैन।

...

गरिवी निवारण सम्बन्धि मान्यताहरू

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

सन् २००० को मार्च महिनामा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइएलओ) र विश्वबैंक बीच एक सहमति भयो, जस अनुसार विश्वबैंक र मुद्राकोषसँग मिली विभिन्न देशहरूको पीआरएसपी तयार गर्ने काममा संलग्न हुने निर्णय गरियो। तर आइएलओ सबै देशहरूका पीआरएसपीमा सामेल छैन। जुलाई २००१ देखि कम्बोडिया, हान्डुरस, माली, तान्जानिया र

नेपाल गरी ५ देशमा मात्र अहिले यो प्रयोगात्मक हिसाबले सामेल भएको छ । सम्मानपूर्ण रोजगारी (**Decent work**) लाई केन्द्र विन्दु बनाएर मात्र गरिबी घटाउने कामलाई प्रभावकारी ढंगले अधि 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 कुशलता र समानताको लागि सामाजिक संवाद

यी नै ४ विषयमा केन्द्रित धेरै धेरै सुभावर लामालामा व्याख्याहरू शुरुमा आइएलओले तयार गरेको थियो । तर पछि त्यसलाई काटँछाटँ गरी जम्मा १० सुभावहरू तयार गरेको छ, जो संक्षेपमा निम्न बमोजिम छन्:

१. आर्थिक नीति निर्णय गर्दा रोजगारीमा पर्ने प्रभावको विश्लेषण गर्ने र सार्वजनिक खर्चका कार्यक्रममा रोजगारमुखी विकासको उद्देश्य अनुसार अधि बढ्ने
२. नेपालले तुलनात्मक लाभ लिन सक्ने खालका वस्तु र सेवाको उत्पादनमा केन्द्रित भई निजी क्षेत्रको विकास र आवश्यक 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 मूलधारामा 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 कसैमा परिवारलाई जमीन वितरण, न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयन, बालश्रम निर्मूलन लगायत श्रम निरीक्षण 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 सहायात्रीहरूसंग 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 ।

संगठन स्वतन्त्रता संगठित हुने अधिकारको संरक्षण सम्बन्धि महासन्धि नं.

८७ (१९४८)

१. यो महासन्धि रोजगारदाता र श्रमिकहरूले कसैको दवाव र भेदभाव विना आफ्नो इच्छा अनुकूलको संगठन निर्माण गर्न वा सहभागी हुन पाउने अधिकारसंग सम्बन्धित छ ।
२. ती संगठनहरूले राष्ट्रिय एवं अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा संघ वा महासंघ बनाउन र त्यस्ता संघ वा महासंघहरूमा संलग्न हुने अधिकार राख्छन् ।
३. प्रशासनिक हस्तक्षेपबाट यस्ता संगठनहरूलाई निलम्बन वा खारेज गर्न मिल्दैन ।
४. श्रमिक एवं रोजगारदाता र तिनका संगठनहरू कुनैपनि हस्तक्षेप र अवरोध विना कानूनी अभ्यास गर्न, विधान बनाउन, नियम बनाउन, प्रतिनिधीहरू चयन गर्न र आफ्ना गतिविधीहरू निर्बाध रूपमा संचालन गर्ने अधिकार राख्छन् ।
५. कुनै पनि नियम बनाउँदा संगठित हुने अधिकारको प्रयोगलाई नियन्त्रित गर्ने तरिकाले बनाउन हुँदैन ।
६. यो महासन्धिले प्रदान गरेका अधिकारहरूको प्रयोग गर्दा श्रमिक र रोजगारदाताको संगठनहरूले सबै व्यक्ति र संगठनहरूमा लागू हुने कानूनको सम्मान गर्नु पर्दछ ।

संगठन स्वतन्त्रता र ट्रेड यूनियन अधिकारको ग्यारेण्टी सम्बन्धमा नेपाल ट्रेड यूनियन काँग्रेस-स्वतन्त्रद्वारा २०६६ श्रावण ६ गते २७ औं बी.पी. स्मृति दिवसका सन्दर्भमा आयोजित “समसामयिक श्रमिक सवाल, समाजवाद एवं राजनीतिक सम्बन्ध विषयक विचार गोष्ठी” मा उपस्थित नेपाली काँग्रेसका सभापति गिरिजा प्रसाद कोइरालाज्यू, नेपाली काँग्रेसका वरिष्ठ नेताहरू, माननीय मन्त्रीज्यूहरू, सभासदज्यूहरू एवं अन्य सहभागीहरू समक्ष प्रस्तुत प्रस्ताव :

नेपाल सरकारले पारित गरेका महासन्धिहरू

- | | | |
|------------------|---|--|
| महासन्धि नं. १४ | : | साप्ताहिक बिदा सम्बन्धि महासन्धि, १९२१ |
| | : | पारित मिति - २०३४ मंसीर |
| महासन्धि नं. ९८ | : | संगठित हुने तथा सामूहिक सौदावाजी गर्न पाउने अधिकार सम्बन्धि महासन्धि, १९४९ |
| | : | पारित मिति - २०५३ असोज |
| महासन्धि नं. १०० | : | समान पारिश्रमिक सम्बन्धि महासन्धि १९५१ |
| | : | पारित मिति - २०३३ असोज |
| महासन्धि नं. १११ | : | रोजगारी तथा पेशामा हुने भेदभाव सम्बन्धि महासन्धि, १९५८ |
| | : | पारित मिति - २०३१ असोज |
| महासन्धि नं. १३१ | : | न्यूनतम ज्याला निर्धारण सम्बन्धि महासन्धि, १९७० |
| | : | पारित मिति - २०३१ असोज |
| महासन्धि नं. १३८ | : | न्यूनतम उमेर महासन्धि, १९७३ |
| | : | पारित मिति - २०५२ चैत्र |
| महासन्धि नं. १४४ | : | त्रिपक्षीय सल्लाह सम्बन्धि महासन्धि, १९७६ |
| | : | पारित मिति - २०५३ असोज |
| महासन्धि नं. २९ | : | बाध्यकारी श्रमसम्बन्धि महासन्धि, |
| महासन्धि नं. १८२ | : | निकृष्ट प्रकारको बालश्रम उन्मूलन सम्बन्धि महासन्धि |

अन्तर्राष्ट्रिय
श्रम संगठन
(ILO) का मौलिक
अधिकार
सम्बन्धि महासन्धिहरू

प्रकाशक

नेपाल ट्रेड यूनियन काँग्रेस-स्वतन्त्र (NTUC-I)

पो.ब.नं. ५५०७, १३४४०, शान्तिनगर, काठमाडौं ।

फोन: ०१-४१०७७०६, फ्याक्स: ०१-४१०७७०

E-mail: ntuc@wlink.com.np

In cooperation with WSM



मुद्रक : जनकल्याण छापाखाना