

5th Regional Conference of UNI-APRO

Lets make this event a grand success!



● Mahendra Shrestha
President, IMPRESSION-Nepal

It gives me a great pleasure to announce that our internationally-affiliated organization, UNI Global Union, the result of our hard work and perseverance, today, has been able to organize Asia Pacific Regional Conference between 20 and 22 November, 2019, in Kathmandu. This is a great achievement for all of us who are directly or indirectly involved in the conception, evolution and progress of our organization. We are very proud to host about 450 international delegates from different countries, which clearly demonstrates the very importance of this conference. It is our prime responsibility to make this conference a grand success.

This conference was supposed to take place in Nepal in 2015. However, owing to the disastrous earthquake, it had to be organized in Malaysia. However, we are lucky to organize the same now, for which I would like to extend heartfelt gratitude to the UNI family.

This conference is very important for all of us mainly because we are all engaged directly and actively for managing all the logistics. Our union had received the mandate to design the logo for this conference, along with many other logistics to make this event a grand success. I firmly hope and believe that with the support from UN NLC family the program will bring fruitful results. Our skills, active participation and involvement in all logistical work will be well evaluated after the conference. We had planned to coincide the publication of our magazine with this grand conference which is why it has come out a bit late.

Lastly, I would like to thank the 5th World Conference of Graphics & Packaging Sector for electing our union in the Executive Committee, which has certainly given us additional encouragement, energy and commitment to move forward. I take his opportunity to thank everyone and pledge to keep up the commitment and spirits for a better tomorrow.

Thank you






	● Just Transition for Workers 5th Regional Conference - UNI-APRO	2		योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजना र यसको कार्यान्वयन	१२	● रमेश बडाल
	Message to IMPRESSION, Nepal ● Yoko Ogawa, Director for UNI Apro Tokyo Office and Graphical & Packaging	6		Evolution and Trend in Graphical Sector and Our Union in Nepal	18	● Mahendra Shrestha
	● An interview Rajendra Acharya Assistant Regional Secretary, UNI-APRO	7		सूचना प्रविधि श्रमिकका लागि अवसर	२१	● सुरज अधिकारी
	सफलतातिरको यात्रा सदैव निर्माणाधीन हुन्छ ● बिष्णु रिमाल	९		Collective Action and Bargaining in the Digital Era	29	● Cécile Jolly

आईसीटी, मिडिया तथा प्रेस प्रोफेसनल्स यूनियन, नेपाल (इम्प्रेसन-नेपाल) द्वारा प्रकाशित

ICT, Media and Press Professionals Union, Nepal (IMPRESSION-Nepal)

Manmohan Labour Building, GEFONT Plaza, Putalisadak, Kathmandu, Nepal

P.O.Box 10652, Phone: 4168020, Fax: 4168012, Email: impressionnepal@gmail.com / sec@impressionnepal.org

 impressionnepal.org |  /impressionnp |  /impressionnp

JUST TRANSITION FOR WORKERS



Union Network International (UNI) is a Global Union Federation, representing 20 million workers in the services sector in more than 900 trade unions in 140 countries worldwide. Its head office is based in Switzerland.

It has four regional offices namely UNI Americas, UNI AFRO, UNI EUROPA and UNI APRO.

UNI APRO represents 172 trade unions over 2,330,700 worker, and is a part of the 20 million UNI Global Union.

UNI Nepal Liaison Council (UNI NLC) is coordinating body of all UNI affiliates in Nepal established in 2002. It has seventeen affiliate unions from service sectors in Nepal. UNI believes in Democratic norms, workers rights, women & youth empowerment and gender equality.

UNI APRO had its 1st regional conference in 2003 in Kuala Lumpur, Malaysia, 2nd regional conference in 2007 in Kuala Lumpur, Malaysia, 3rd regional conference in 2011 in Manila, Philippines and 4th regional conference in 2015 in Kuala Lumpur, Malaysia.

The 5th regional conference is scheduled on 20-22 Nov 2019 in Kathmandu, Nepal.

The regional conference will be at hotel Yak and Yeti, Durbar Marg, Kathmandu where more than 400 delegates, observers and guests from 22 countries in Asia & pacific region, Africa, Europe & Americas and around 300 local members will participate.



K P Sharma Oli

Rt. Hon'ble Prime Minister

Chief Guest

Mr. K P Sharma Oli, the Prime Minister of Nepal took the oath of office on 15 February 2018, after being elected for the second time to the post. Currently the President of Nepal Communist Party, the largest political party of Nepal, Mr. Oli has been for decades a torchbearer of democracy, peace and human rights. His life has been full of struggles and dedication for the cause of democracy and people's rights.

For his pro-democratic political activities, he was arrested and jailed for 14 consecutive years including 4 years of solitary confinement. This could not silence his political conviction; rather made him strong and determined in his pursuit of political freedom and liberation from autocratic system. A victim himself of torture and human rights abuse, he has been a strong crusader of democracy and human rights.

Mr. Oli served as the Minister for Home Affairs in the government, which was the first government led by the popularly elected Communist Party, from 1994 to 1995. Similarly, he also served as the Deputy Prime Minister and Minister for Foreign Affairs from April 2006 to March 2007. While in office, he led the efforts to consolidate rule of law, democracy and human rights.

In July 2014, Mr. Oli was elected as the President of the party by the 9th National Congress. Under his leadership, he led his party and the left-alliance to the victory in the provincial and parliamentary elections of 2017. He also played an instrumental role in the unification of CPN (UML) and CPN (Maoist Centre), two left parties which were also the members of the left alliance.

Elected unanimously at the 5th UNI Global Union World Congress in June 2018, **Christy Hoffman** is the General Secretary of UNI Global Union, the global union federation for workers in services which represents 20 million members in 150 countries. Christy first joined UNI in 2004 and began her role as UNI's Deputy General Secretary in 2010.

Her work at UNI followed more than 25 years of experience as a U.S. based trade unionist, beginning as a shop steward in a jet engine factory and later as legal counsel to leading US unions and spanning sectors including coal miners, delivery drivers, security guards and health care professionals.

At UNI, Christy has been instrumental in the transformation of UNI's work towards an emphasis on organizing workers and the growth of unions across the UNI sectors. She has bargained with many of the world's largest multinationals and has led the negotiations for a number of UNI's global agreements which secure the rights of the company's global workforce. Her skill and determination as a negotiator were essential to the conclusion of the 2013 Bangladesh Accord on Fire and Building Safety and its renewal in 2018, as well as the successful enforcement of this agreement.

For over a decade, she has campaigned to strengthen the international standards and tools which govern corporate accountability and the human rights of workers. Under Christy's leadership, UNI will continue to broadcast its message that collective bargaining is the answer to the crisis of inequality facing the world's economies. She is an advocate for a reinvigorated and modernized social contract to meet the challenges of the transformations of the 21st century.

Christy Hoffman
UNI Global Union General Secretary



Minao Noda
UNI APRO President



Minao Noda started working at Nippon Telegraph and Telephone Public Corporation or NTT in 1980. Since 1990 Noda has been serving himself as a full-time union officer. He lives with wife and two daughters, and favorite word is "it is better for a hundred men to take a single step than one man to take a hundred".

Union Carrier

1990 Executive Committee Member, Kyushu Regional Branch
1994 Executive Committee Member, Kumamoto Prefectural Branch
1996 Central Executive Committee Member, Zentsu (NWJ) National HQs
2006 General Secretary, ICTJ National HQs
2008 Secretary General, NWJ National HQs
2013 President of NWJ National HQs and ICTJ

Recent Positions

- Vice President, the Japanese Trade Union Confederation (JTUC RENGU)
- President, The Federation of Information and Communication Technology Service Workers of Japan (ICTJ)
- President, UNI Apro/ UNI Apro ICTS
- JTUC-RENGU, the Japanese Trade Union Confederation, is a trade union national center in Japan with 7 million members.
- ICTJ, the Federation of Information and Communication Technology Service Workers of Japan, is an industrial federation for ICTS and other sectors in Japan, with 200,000 members.
- NWJ, All NTT Workers Union of Japan, is an enterprise based union for NTT group companies, with 164,000 members.
- UNI Apro, UNI Asia Pacific Regional Organization, represents 172 trade unions and over 2,330,700 worker, and is a part of the 20-million UNI Global Union which has affiliated 900 unions in 140 countries globally.

Christopher NG is the Regional Secretary of the Asia Pacific Regional Organisation of UNI Global Union. He was born in Singapore on 1st May 1952 and is married with two children.

He started work as a bank clerk with a local bank in Singapore in 1973. He was elected as the SBEU branch secretary in 1974 and a member of the Singapore Bank Employees' Union Central Committee in 1975. He joined the Asia Pacific Regional Organization of FIET (Apro FIET) Secretariat - located in Singapore in 1976 as the Assistant to the Regional Secretary.

He was elected the Regional Secretary of Apro FIET in 1986 and was re-elected at subsequent Apro FIET Regional Conferences held once every four years in 1990, 1994 and 1999. FIET is one of the four partner GUF that founded UNI in the year 2000.

He was elected as the first Regional Secretary of UNI Apro at the 1st UNI Apro Regional Conference held in Kuala Lumpur, Malaysia in June 2003 and was re-elected at subsequent UNI Apro Regional Conferences held once every four years in 2007, 2011 and 2015.

Chris is actively involved in the campaign to socialise the ASEAN integration process and is instrumental in the establishment of the ASEAN Services Employees' Trade Unions Council (ASETUC) to represent the interests and propagate the concerns of workers in the ASEAN countries. He is a keen advocate of social partnership industrial relations and has initiated and facilitated co-operation between the management and trade unions in various companies aimed at nurturing and creating a harmonious and conducive work environment. He has represented UNI Apro in various forums organised by various international and regional organisations, including the ASEAN, ASEM, ILO, OECD and World Economic Forum to voice the concerns of working people and propagate respect for labour standards and building partnerships between unions and business to tackle global and regional challenges. He was a member of the Eminent Person Group of the Business and Human Rights Reporting and Assurance Framework Initiative (RAFI), the World Economic Forum Global Agenda Council for Human Rights. At present, he is a member of the International Academic Affairs Committee of the Incheon National University, Korea and the Global Reporting Initiative (GRI) Stakeholder Council.

Christopher NG UNI APRO Secretary



Rajendra Acharya UNI APRO Assistant Secretary

Rajendra Acharya is Assistant Regional Secretary of the Asian and Pacific Regional Organization of the world's one of the newest global trade union organization, UNI Global Union. He was born in Nepal on 28 June 1967 and is married with two children

He started work as a bank clerk with a State-owned local bank in Nepal in 1989. He was elected as the branch secretary of the Finance Industry Union (FIEUN) in 1992 and General Secretary of FIEUN in 1994 and served until 1998. He joined the Asian and Pacific Regional Organization of UNI Global Union in 2004 and was designated as UNI Apro Director for Trade Union Development Activities in 2011. Since 2016, he is working as Assistant Regional Secretary of UNI Apro.

Rajendra in UNI Apro involved in campaign in socializing ASEAN integration process and representing UNI Apro in trade union cooperation and dealing with issues on economic- social integration and labour related issues in South Asia. He has also represented UNI Apro in various forums organized by various international and regional organizations, including the ASEAN, AICHR, ILO and OECD to voice the concerns of working people and propagate respect for labour standards and building partnerships between unions and business to tackle global and regional challenges.



Nepal is the safest destination for international visitors in South Asian region. The country hosted 23rd Asian Conference on Remote Sensing (ACRS) in 2002 with grand success. Nepal has been hosting several international events of various interests since a long. It even held successful international conferences in 2015. The year full of distress, and disappointment due to the mega earthquake and the unofficial blockades of India over its dissatisfaction on New Nepal Constitution.

The government has announced the upcoming year 2020 as Visit Nepal Year and has kept it at its priority list. Similarly, recently the government has announced promotion of MICE (Meeting, Incentives, Conferences, and Exhibitions) tourism in Nepal in coming days and to invest in building infrastructure for the same.

The regional conference on one hand will contribute to boost up Nepal's economy that lowered after the earthquake and blockade benefiting the workers involved in the whole process. On another hand it also help to promote tourism in Nepal and convey message of Nepal being safe and able to hold international events successfully. UNI APRO regional conference will be a stride towards meeting MICE tourism agenda of the government.



for Details:

5th UNI APRO Regional Conference

Kathmandu, Nepal

email: uninepaloffice@gmail.com

www.facebook.com/uniaproconference

Web: : www.uniapro.org/www.uninepal.org.np

Contact Person:

Shankar Lamichhane 98510 84810

Mahendra Shrestha 98510 59022

Alok Malla 98480 27914





Message to IMPRESSION, Nepal

● Yoko Ogawa

Director for UNI Apro Tokyo Office and Graphical & Packaging

practices and experiences for betterment for working people and happiness for families in Asia & Pacific region. Nowadays, something which I did not have in my childhood exists, for example, smart phones. Many things which I had three decades ago do not exist any longer. Something which I've never imagined happens. It looks as if "nothing remains unchanged". And the world is getting closer and nations/economic blocs are getting more interdependent. Among the foreign residents in Japan as of 2018, Nepalese ranks 6th after Chinese, Koreans, Vietnamese, Filipinos and Brazilians. Japan facing aging population, declining birthrate and labor shortage will need more foreign talents.

Therefore, the trade union movement needs to change as the environment surrounding workers continue to change. My boss Christopher Ng reiterates that it is not the strongest or the most intelligent who will survive but those who can best manage change. Under the rapid and tremendous changing world of work, how can workers and trade unions manage change? UNI Apro, under his leadership and guidance, has advocated the social dialogue through partnership labor-management relations / tripartite partnerships instead of hostile confronting relations. Working partnership is also needed among workers, regardless gender, nationality, age group or generation, or employment status. We need to be united in order to confront with the challenges ahead of us! Easy to say, but hard to do. Aren't we divided by gender, nationality, generation, employment status or political ideology? We still have gender gap in our workplaces, in society and on every stage in our life. Young members' interests may conflict with those for elder members in a union. Regular employees' may want to protect their rights at the expense of non-regular workers.

Isn't it treated unfairly just because of your nationality? Unions' engagement in politics is important to voice working people and change the rules, however, unions need to be operated with members' fees and financially independent from political organizations. Financial dependency may lead to control by political organizations.

Global trade unions' cooperation and solidarity are more important than ever in such globalized and digitally connected world to achieve a people-first, people-oriented society. We are working people's so-called "human" networks. We respect and help each other by generously offering our resources such as people, information, expertise, time and financial resources in the world of work. Both developed and developing unions have limited resources. We should utilize these limited ones wisely, effectively and collectively in partnership. UNI Apro is ready to empower women, youth, professionals & managers, and new types of workers in emerging areas / sectors by making maximum use of members' fees as well as donations from affiliated unions and labor-related organizations.

UNI Apro members including Japanese look forward to share information and experiences with members in Nepal when the 5th UNI Apro Regional Conference will take place in Kathmandu this November. We know IMPRESSION, Nepal has been evolving itself into a wider federation representing workers in Graphical, Information, Communications, Technologies, Media and more service sectors to manage the change and organize the future. We know UNI NLC is growing to reach out new workers in new areas / sectors and students, future UNI members. Let's work together to get decent work and just transition for all workers!

Namaste! Kon-nichi-wa!

My first visit to Nepal dates back nearly 30 years, when I was a university student and a backpacker. I was not a trekker, but I love to see the historical sites, nature and mountains, so I spent some days in Pokhara and Kathmandu. Then I was destined to come back to Nepal as a UNI Apro staff two decades later. During three decades, Nepal saw big turning points in politics, from Monarchy to democracy, from people's war to peace, and the great earthquake in 2015. When Japan was hit by the great earthquake in 2011, we, Japanese unions received significant and generous supports from many UNI unions in the world including Nepalese UNI affiliated unions, which was very much appreciated. Living in a country with frequent natural disasters, the mutual aid spirit or "helping each other in a pinch" has been taught to kids at home and at school. We shared sorrow and despair with Nepalese people and offered our help in return for what we received earlier.

Now working for UNI Apro, one of my tasks is proudly to help bridging our member unions to share our joys, best

“UNI Apro is happy to have its 5th Regional Conference in Kathmandu”

● Rajendra Acharya

Assistant Regional Secretary, UNI-APRO



• When did you enter the trade union, and what attracted you to it?

I have been in student activism during my campus time, I had just joined a national bank when the people's movement for democracy in 1990 was on its pick and finally we got democracy restored, with that the formation and reformation of trade union started. I joined from the very beginning in it.

• What is UNI and when did you attach to it?

UNI is Global Trade Union federation representing workers in services sector from Banking and Finance, Telecom and ICT, Retail and Commerce, Postal and Logistic, Graphical and Packaging, Media and Broadcasting, Health and Care, Security and Cleaners, Gaming etc. It represents 20 million workers and 900 affiliated unions from 160 countries.

As I said earlier, I was in the bank, we have established Finance Industry union that represents workers in all finance industry from Banking, Insurance, Capital Market, Microfinance and OFI (Other Financial Institutions) in one national federation-FIEUN. This was affiliated to UNI (former FIET) since 1993 and I was actively involved in it in organising and developing this union. I was elected as the General Secretary of FIEUN in 1994 in its' First National Convention.

• It's been many years since you started working at UNI APRO. What is the status of trade unions in Asia as a whole? What are its challenges and opportunities?

Yes, the trade union in the regional are effectively confronting with the challenges.

Since past decade, there has been huge economic growth in Asia. It is highly populated region in the world with 6 out of 10 top populated countries in the world are in Asia. It has 60% of the worlds work force and the home of big multinational corporations. Whatever the economic growth has been achieved unfortunately that has not been properly distributed, few people are becoming richer and the gap between rich and poor is widening. The income and wealth inequality is the biggest challenge in the world and also in Asia. Trade union has biggest role and task to minimise this disparity.

Trade unions need to gain more strength and power to represent workers and working poor's voice. The unionisation rate is lowering down due to the shift and changes in the world of work. Trade Union movement need to gain more power from widened representation and strategic intervention to change the rules of the game.

• What are the characteristics and differences of trade unions in Nepal and other countries?

There is not much different in the region in terms of characteristic of Nepalese union with other Asian Unions. There is structural difference based on the legal provisions on trade union and industrial relation. Nepal has more enterprise based bargaining system which in some countries in the region is in the industrial or sectoral level. National Centres are somehow with similar scope on their involvement in National labour and employment policy setting. In terms of exercising the freedom of association and right to organise, there is difference in the

practices based on the democratisation of the society and workplace. All most all the unions are believing in dialogue and constructive industrial relation that promotes decent work.

- **UNI APRO 5th Regional Conference is being held in Nepal, what do you think and why was Nepal chosen?**

It was decided to be held 4th Regional Conference in 2015, unfortunately Nepal was impacted by devastating earthquake, so we had to shift it. Now we see Nepal is progressing, there is political stability, economic progress and prosperity is in the top agenda of government and everyone in Nepal. Trade Union movement also in short period of time despite of various difficulties and challenges, have done very good. Tripartite agreement on new labour law, social security schemes are all directed towards economic progress of the

nation and betterment of business and workers. UNI Apro has been instrumental in forming and developing trade unions in Nepal and we wanted to come here with big event to cherish the progress of Nepali unions. UNI Apro is happy to have its 5th Regional Conference in Kathmandu Nepal.

- **I wish you all the best and some message through our publication?**

I thank you for your wishes, I would also like to congratulate your union which is a very creative and innovative member in our family. IMPRESSION Nepal together with other unions in Nepal and in NLC have done wonderful work and support in organising this conference. I would also like to thank you and your members for the great work and support. I am very much looking forward to work closely with you.





सफलतातिरको यात्रा सदैव निर्माणाधीन हुन्छ

● बिष्णु रिमाल

प्रधानमन्त्री केपी शर्मा ओलीका मुख्य सल्लाहकार

सर्वप्रथम म यहाँहरू सबैसँग आफ्नो पनि खुसी बाँड्न चाहन्छु। हामीले झण्डै १८ वर्ष अगाडिदेखि 'जति धेरै सामाजिक सुरक्षा, त्यति धेरै श्रम लचकता' भन्ने नारा अगाडि बढाउँदै आर्यौं। आजको यो जुन नयाँ युग हामी सुरु गर्न गइरहेका छौं, यसको पर्खाइ हिजो र आज एक दुई दिनको कामले ल्याएको मात्र होइन। यसका लागि झण्डै डेढ दशकदेखिको हाम्रो अनन्त मेहनत हो भन्ने कुरा स्मरण गराउन चाहन्छु।

हामी ट्रेड युनियन र रोजगारदाताहरूको तर्फबाट लामो समयसम्म कस्तो श्रम बजार बनाउने र कसरी सहअस्तित्व कायम गर्ने भन्नेबारेमा बहस गर्दैआर्यौं। हामीले हाम्रो श्रमको संसारमा श्रमिक र रोजगारदाताको बीचमा एक किसिमले लामो समयसम्म जुहारी नै चलायौं। सामाजिक सुरक्षा, श्रम बजार लचकता, हायर

एण्ड फायर, स्थायी पारिश्रमिकको आधारमा उत्पादकत्व कि उत्पादकत्वको आधारमा पारिश्रमिक? यी हाम्रा निरन्तर चलिरहेका बहसका एजेण्डा थिए। अधिकार कि दायित्व? हाम्रो अर्को मुद्दाको विषय थियो। यी सबै विषयहरूलाई जोडेर, यी सबै कुरालाई जोडेर हामीले के भनेका थियौं भने यी सबै ध्यानयोग्य विषय छन् र नेपाललाई विकास गर्नका लागि समृद्ध र सुखी नेपालीको जीवन कायम गर्नका लागि हामीले नयाँ प्रतिबद्धता व्यक्त गर्नुपर्दछ। त्यसपछि मात्र हामी एक कदम अगाडि जान सक्छौं भन्नेमा दुबै पक्ष सहमत हुन गएका हौं।

म तीन वटा माइलस्टोन स्मरण गर्न चाहन्छु, २०५७ साल, २०६१ साल र २०६८ साल। २०५७ सालमा पहिलो पटक अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरूसँग कुरा गर्दा 'जति धेरै

सामाजिक सुरक्षा त्यति धेरै श्रम लचकता' भन्ने अवधारणाको आधारमा नेपालमा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा भएन भने नेपालको समाज व्यवस्थालाई अब अगाडि बढाउन सम्भव छैन भन्ने हिसाबले ट्रेड युनियनको तर्फबाट आफ्नो अवधारणा अगाडि सारेका थियौं।

२०६१ सालमा आउँदा तत्कालीन नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ र नेपाल ट्रेड युनियन काँग्रेस दुई वटा मूल संगठनबीचमा अब सामाजिक सुरक्षाको लागि एकढङ्गले अगाडि लिएर जानु पर्दछ भन्ने सहमति भयो र यसलाई अरु गति दिनुपर्छ भन्ने किसिमले हामीले उद्योगपतिसँग बहस सुरु गर्यौं। नेपाल सरकार आफ्नो ठाउँमा छँदै थियो।

२०६८ सालमा आउँदा रोजगारदाताहरू र संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रसँग जोडिएका सम्पूर्ण ट्रेड युनियनहरूको बीचमा सहमति नै भयो। हामीले त्यतिबेला एउटा के निर्णय गर्यौं भने श्रमिकहरूका तर्फबाट १० प्लस एक प्रतिशत योगदान गर्ने र त्यसमा यदि हामी नयाँ ढङ्गले जाने हो भने रोजगारदाताले १० प्लस १० गरी २० प्रतिशत लगानी गर्ने र दुबै पक्षले सरकारसँग एक किसिमले आह्वान गर्ने कि त्यत्तिकै मात्रामा सरकारले योगदान गरोस्। हामीले त्यतिखेर एउटा रेसियो बनाएका थियौं। यदि एक श्रमिकले लगानी गर्ने हो भने साढे दुई सरकारको तर्फबाट र साढे दुई रोजगारदाताको तर्फबाट योगदानको दर कायम गरिनुपर्दछ। यो रेसियोबाट अगाडि गइयो भने आज हामीले सामान्य विषयबाट सामाजिक सुरक्षाका बीमा कार्यक्रम सुरु गर्न थाल्यौं भने एउटा अवधिमा गएपछि सम्पूर्ण नेपाली श्रमिकले पेन्सन पाउन सक्नेछन् र अहिले राज्यले दुःख गरेर ज्येष्ठ नागरिकलाई दिएको भत्ता अब आफैं नै ज्येष्ठ नागरिक हुने क्रममा आफैं नै कमाउन सक्ने क्रममा समाजलाई पुर्याउन सकिन्छ भन्ने हामीले एउटा आकलन गरेका थियौं।

मलाई खुसी लाग्छ रोजगारदाता संगठनका सम्पूर्ण साथीहरूले यसलाई स्वीकार गर्नुभयो। म स्मरण गर्न चाहन्छु तत्कालीन समयका ट्रेड युनियनका नेताहरू, नेपाल ट्रेड

युनियन महासंघका तत्कालीन अध्यक्ष मुकुन्द न्यौपानेदेखि उमेश उपाध्यायसम्मको नाम म स्मरण गर्न चाहन्छु। ट्रेड युनियन काँग्रेसका तत्कालीन अध्यक्ष लक्ष्मण बस्नेतदेखि खिलानाथ दाहालसम्मको नामलाई म स्मरण गर्न चाहन्छु। शालिकराम जम्कट्टेल लगायतका साथीहरू अखिल नेपाल ट्रेड युनियन महासंघबाट यसमा संलग्न हुनुभएको थियो। यसमा तत्कालीन संविधान सभाको अन्तरिम व्यवस्थापिकाका सदस्यहरूको योगदानलाई म स्मरण गर्न चाहन्छु। सबै साथीहरूले एक तरिकाले सामाजिक सुरक्षालाई अगाडि लिएर जानको लागि मद्दत गर्नुभयो र यो नेपाललाई नयाँ युगमा प्रवेश गराउने एउटा विधि हो भन्ने स्वीकार गर्नुभयो। म संविधानसभाको अध्यक्ष माननीय सुवास नेम्वाङलाई स्मरण गर्न चाहन्छु। उहाँलाई हामीले दुई पटक ट्रेड युनियनका तर्फबाट ज्ञापनपत्र दिएका थियौं। सामाजिक सुरक्षाका विषयमा रोजगारदाता र ट्रेड युनियनबीच सहमति भएपछि हामीले चाँडो भन्दा चाँडो ऐन ल्याउन उहाँको तर्फबाट पहलको अपेक्षा गरेका थियौं। उहाँले मेरो आफ्नै कार्यकालमा यसलाई अगाडि ल्याउनका लागि मद्दत गर्नुभनेर भन्नुभएको थियो र उहाँले यथोचित सहयोग पनि गर्नुभयो। त्यसपछि संसदमा सामाजिक सुरक्षा ऐन ल्याउनको लागि जसजसले मद्दत गर्नुभयो म उहाँहरू सबैप्रति हार्दिक आभार व्यक्त गर्न चाहन्छु।

हामीले सुखी नेपालीको सन्दर्भमा एउटा परिकल्पना गरेका थियौं, रोजगारदाताहरूसँग सहमति गरेका थियौं। हामीले के भनेका थियौं भने हामीलाई मर्यादित काम चाहियो। मर्यादित काम भनेको के हो ? रोजगारदाता र ट्रेड युनियनहरूले सोधिरहेको बेलामा त्यतिखेर भनिएको थियो, यस्तो आमदानी जसले हरेक श्रमिकलाई असल जीवन बाँच्न पुगोस्, यस्तो काम जहाँ भेदभाव नहोस्, हरेक श्रमिकले आफ्नो वृत्ति विकासका लागि समान अवसर पाओस्, यस्तो कार्य जुन उपयुक्त र सुरक्षित होस्, यस्तो वातावरण जहाँ काम सम्बन्धी विषयमा श्रमिकले आफ्नो भनाइ आफै वा आफ्नो युनियनमार्फत् निर्धक्क रूपमा राख्न पाओस्। यस्तो राज्य जसले बिरामी, कमजोर र पाको उमेरका श्रमिक र विपतमा परेका महिलालाई सहायता पुराउने सामाजिक सुरक्षाको संयन्त्र निर्माण गरेको होस्।

आज हामी यो सामाजिक सुरक्षाको योजनाहरूलाई आरम्भ गरिरहेको बेला गर्व गर्न चाहन्छु, नेपाल सरकारप्रति आफ्नो तर्फबाट र पूर्व ट्रेड युनियन नेताहरूको तर्फबाट हार्दिक आभार व्यक्त गर्न चाहन्छु, धन्यवाद भन्न चाहन्छु।

झण्डै-झण्डै सरकारले हामीले माग गरेअनुसारको नयाँ युगको थालनी आजबाट सुरु गरेको छ। यसप्रति नेतृत्व लिएकोमा म श्रममन्त्रीज्यूलाई पनि हार्दिक आभार व्यक्त गर्न चाहन्छु। अब यो सामाजिक सुरक्षा कोष सबैभन्दा ठूलो कोष हुनेछ। यसमा आएको रकमबाट सम्पूर्ण श्रमजीवी वर्ग जो ज्याला रोजगारीमा पनि छन्, स्वरोजगारीमा पनि छन्, औपचारिक क्षेत्र र अनौपचारिक क्षेत्र सबै क्षेत्रमा छन्, त्यसलाई हामी दिन सक्छौं वा सक्दैनौं ? टिकाउन सक्छौं कि सक्दैनौं भन्ने सन्दर्भमा मेरो एउटै मात्र भनाइ छ Road to Success always under construction अर्थात् सफलतातिरको यात्रा सदैव निमार्णाधीन हुन्छ। हामी सबै मिलेर अगाडि बढ्यौं भने प्राप्त गर्न सक्ने निश्चित छ। म यसमा आफ्नो दृढ विश्वास व्यक्त गर्दछु।

Usky IT Hub

Training SW Development Support

IT Professional & Job Oriented Training Courses:-

- **CISCO**
 - > CCNA
 - > CCNP
- **Microsoft**
 - > MCSA
 - > MCSE
- **Redhat Linux**
 - > RHCSA
 - > RHCE
- **CompTIA**
 - > A+
 - > N+
 - > Linux +
- **Oracle**

Contact: Tinkune, Kathmandu-35, Phone-01-4111686. Mobile:- +977- 9847428543
Email-uskyitHub@gmail.com Website: Uskyit.com.np , www.facebook.com/Uskyit



सरकारी सेवामा रहेकालाई मान र मानो दुबै दिने, तर अन्य सेवामा रहेकालाई बेवास्ता गर्ने प्रचलनलाई सुधार्न प्रयास थालेका छौं। श्रमको सम्मान गर्ने, सबैलाई श्रममा लाग्न उत्प्रेरित गर्ने र आधुनिक सभ्य समाज अनुरूप र सिङ्गो समाज मिली सबैको संरक्षण गर्ने प्रणालीमा हामी प्रवेश गर्दैछौं। यो नयाँ प्रणाली हो जुन कुनै लक्षित उमेर समूह, समुदायलाई मात्र होइन सबैका लागि हो। स्पष्ट छ, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा भनेको कुनै दानदातव्य होइन। यो एउटा ऐक्यबद्धतामा आधारित प्रणाली हो। सामाजिक सुरक्षा भनेको ढुकुटीबाट झिक्दै बाँड्दै गर्ने होइन, ढुकुटीमा भर्दै भरथेग गर्दै अघि बढ्ने विधि हो। सामाजिक सुरक्षाका योजना भनेको 'एक एक मिलेर सबैलाई सबै मिलि एक एकलाई' भने जस्तै हो।

सम्माननीय प्रधानमन्त्री
केपी शर्मा ओली



आजको यस ऐतिहासिक घडीबाट नेपाल एक नयाँ युगमा प्रवेश गरेको छ। हामीले आजबाट विगतको अनिश्चितता र असुरक्षित अवस्थाको अन्त्य गर्दै सुरक्षित र सुनिश्चित नयाँ यात्रा सुरु गरेका छौं। आजबाट शुभारम्भ गरिएको सामाजिक सुरक्षा योजनाको कार्यान्वयनले नेपाली समाज र आम जनताको जीवनमा वास्तवमा सुखद परिवर्तन ल्याउनेछ। यसबाट श्रमप्रति सम्मानको भावना र आकर्षण बढ्न गई स्वदेशमा नै मर्यादित रोजगारीको वातावरण निर्माण हुनेछ। जसले गर्दा आन्तरिक रोजगारीको अवसर वृद्धि हुनेछन् र वैदेशिक रोजगारमाथिको निर्भरतालाई क्रमशः न्यूनीकरण गर्दै नेपाली श्रम र सीपको स्वदेशमा नै उपयोग गर्न सकिने वातावरण निर्माण गरिनेछ।

माननीय गोकर्ण बिष्ट
श्रम, रोजगार तथा
सामाजिक सुरक्षा मन्त्री



नेपाल सरकारले भ्रुणमा रहेको शिशुको सुरक्षा, मातृत्व संरक्षण, औषधिउपचार, दुर्घटना र अपाङ्गताको सुरक्षा, आश्रित परिवारको सुरक्षा, वृद्ध अवस्थाको सुरक्षा देखि मृत्यु संस्कार सम्मलाई समेट्ने गरी योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजना ल्याउन लागेकोमा हामी धन्यवाद दिन चाहन्छौं। त्रिपक्षीय सहमतिको आधारमा नै नेपाल सरकारले उल्लेखित कार्यक्रमहरू ल्याएको र सहमतिकै आधारमा दृढताका साथ सामाजिक सुरक्षा योजना लागु गर्ने कुरामा विश्वस्त छौं।

बिनोद श्रेष्ठ
अध्यक्ष
जिफन्ट/जेटियुसीसी



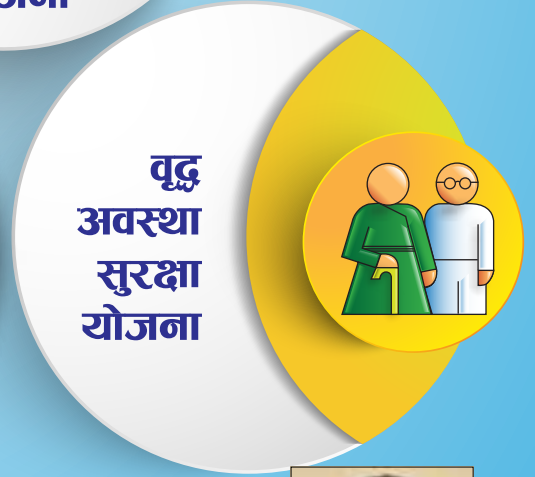
सामाजिक सुरक्षा योजना थालनीले सम्पूर्ण नेपालीहरूको जीवनस्तरलाई प्रभावित पार्ने हुँदा यसको कार्यान्वयन पक्षमा हामी सबैले विशेष ध्यान दिनुपर्दछ। हामी यो क्षेत्रमा अलिक नयाँ र अलिक कम अनुभव छौं। तसर्थ, हामीले भोलिका दिनमा यो योजनालाई सञ्चालनमा आउन सक्ने समस्यालाई समयमै निराकरण गरेर अगाडि बढ्नु पर्नेछ। नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ यसका लागि नेपाल सरकार, ट्रेड युनियन र अन्य सम्बन्धित सबै पक्षसँग सहकार्य गर्न प्रतिबद्ध रहेको पनि जानकारी गराउन चाहन्छु।

भवानी राणा
अध्यक्ष
नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ

सुरक्षित
भविष्य
सुनिश्चित
गरौं



सामाजिक
सुरक्षा
योजनामा
सहभागी
बनौं



योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजना र यसको कार्यान्वयन



● रमेश वडाल
अधिवक्ता

नेपालको संविधानको श्रम अधिकार भित्र प्रत्येक श्रमिकलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा पाउने हक हुनेछ भन्ने व्यवस्था गरेको छ। राज्यको चरित्र समाजवाद उन्मुख हुनेछ भन्ने संविधानको यो व्यवस्थालाई कार्यन्वयन गर्ने विभिन्न खम्बाहरु मध्ये सामाजिक सुरक्षा एक हो। संविधानमा सामाजिक सुरक्षा शब्दको प्रयोग धेरै स्थानमा भएको छ। संविधानको धारा ३४ मा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हकलाई श्रमिकहरुको मौलिक हकको रूपमा उल्लेख गरिएको छ। यसैगरी संविधानको धारा ४३ मा आर्थिक रूपले विपन्न, अशक्त र असहाय अवस्थामा रहेका, असहाय एकल महिला, अपाङ्गता भएका, बालबालिका, आफ्नो हेरचाह आफैं गर्न नसक्ने तथा लोपोन्मुख जातिका नागरिकलाई सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था गरिएको छ। यी व्यक्तिका लागि राजस्व आधारित सामाजिक सुरक्षा योजना सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७५ मार्फत व्यवस्था गरेको छ भने श्रमिकको लागि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ अन्तर्गत गत मंसिर ११ गते निश्चित योजनाहरु घोषणा गरि सकेको छ।

श्रम क्षेत्रका सामाजिक सुरक्षा ऐन मात्र नभई श्रम ऐन २०७४ले नै काम प्रारम्भ गरेको मिति देखि नै सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्नु पर्ने गरी व्यवस्था गरि सकेको छ। सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ले मुलत सामाजिक सुरक्षा योजनामा सूचीकृत भई सामाजिक सुरक्षा नम्बर लिएको श्रमिक, स्वरोजगारमा रहेको व्यक्ति, सरकारी सेवामा बहाल रहेको व्यक्ति वा नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेको सरकारी कोषबाट पारिश्रमिक पाउने व्यक्ति योगदानकर्ता हुन सक्ने र योगदान कर्ताले सुविधा पाउने स्पष्ट व्यवस्था गरेको छ।

यस ऐनले गरेको व्यवस्था अनुसार प्रतिष्ठानको हकमा व्यवस्थापक, कुनै श्रमिकले अर्को श्रमिकलाई काममा लगाएमा काममा लगाउने श्रमिक, आपूर्ति गरिएको श्रमिकको हकमा श्रमिक आपूर्तिकर्ता, र सरकारी सेवामा बहाल रहेको व्यक्ति वा सरकारी कोषबाट पारिश्रमिक पाउने व्यक्तिको हकमा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार वा स्थानीय तह नै रोजगारदाता मानी रोजगारदाताले सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभुतिको लागि योगदान गर्ने व्यवस्था मिलाएको छ।

श्रम ऐनले तथा सामाजिक सुरक्षा ऐनले ऐन लागु हुनको लागि न्यूनतम श्रमिक संख्या हुनु पर्ने पुरानो व्यवस्थालाई अन्त्य गरेको हुदा हाल वोली चालीमा रहेको सवै अनौपचारिक क्षेत्रलाई औपचारिक क्षेत्रमा परिणत गरेको छ। यस व्यवस्था अनुसार एकजनालाई काममा लगाउने व्यक्ति पनी सामाजिक सुरक्षाको दायरा भित्र पर्ने हुदा अनौपचारिक क्षेत्रको औपचारिककरण गरिएकोछ। हाल घोषणा भएको सामाजिक सुरक्षा योजना सवैलाई लागु हुन्छ। तर यसले आफै सवै योगदान गरेको अवस्थामा वाहेक अन्य स्वरोजगार व्यक्तिलाई छुट्टै योजना घोषणा गर्न वांकि नै छ।

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजना र पाउने सुविधाहरू

हाल घोषित समाजिक सुरक्षा योजनामा योगदान शुरु भए पछि श्रम ऐन २०७४ को परिच्छेद १० मा उल्लेख भएको संचयकोष, उपदान, औषधि उपचार विमा र दुर्घटना विमा गर्नु पर्ने छैन। श्रम ऐनमा उक्त व्यवस्था हुदा हुदै समाजिक सुरक्षा कोषको व्यवस्था गर्नु पर्ने मुल कारण भनेको रोजगारदाता संस्थामा समस्या उत्पन्न हुदा श्रमिकहरूको उपदान/संचयकोष धरापमा पर्ने, व्यवसायजन्य रोगको उपचारको व्यवस्थालाई व्यवस्थित वनाउनु र अशक्षमता तथा वृद्ध अवस्थामा पेन्सनको व्यवस्था गरी सामाजिक सुरक्षा आवश्यक पर्ने सवै अवस्थामा संरक्षण पाउने अवस्था सृजना गर्नु नै हो। यसरी नै हाल भएको योगदानको आधारमा पाउने सुविधा भन्दा समाजिक सुरक्षाकोषले प्राप्त रकमको उपयोगवाट प्राप्त गर्ने प्रतिफल मार्फत थप सुविधा दिन सक्ने र यसको लागी श्रमिक तथा रोजगारदाताले थप योगदान गर्नु नपर्ने अवस्था समेत सृजना हुन्छ।

आर्थिक वर्ष २०६६/६७ को वार्षिक नीति तथा कार्यक्रममा घोषणा भए अनुरूप सामाजिक सुरक्षा कोष (व्यवस्थापन तथा संचालन) नियमावली, २०६७ बमोजिम कोषको गठन भएको थियो। योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ तर्जुमा भै कार्यान्वयनमा आए पश्चात् हाल सोही ऐन वमोजिम कोषले आफ्नो कार्य सञ्चालन गरिरहेको छ। कोषको स्थापना तथा परिचालनबाट योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाका योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गरी सामाजिक सुरक्षाको हक सुनिश्चित गर्नु सामाजिक सुरक्षा कोष स्थापनाको प्रमुख उद्देश्य रहेको छ।

औषधि उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षा योजना

यो योजनामा कम्तीमा छ महिना योगदान गर्ने श्रमिकले औषधि उपचार र स्वास्थ्य सुविधा पाउँछ। योगदान नियमित गर्नु पर्दछ। र नियमित योगदान गर्नेले निम्न अवस्थामा सुविधा पाउछन्:

- चिकित्सकको परामर्श सेवा,
- अस्पताल भर्ना तथा शल्यकृया वापतको शुल्क,
- रोग परीक्षण तथा उपचार वापतको खर्च,
- औषधीको बील वमोजिमको रकम,
- अस्पताल भर्ना नभएको तर उपचारका लागि अस्पतालमा आवतजावत गर्न सक्ने अवस्था नभई घरैमा बसी उपचार गराएकोमा चिकित्सक वा स्वास्थ्यकर्मीले विरामीको घरैमा गई प्रदान गरेको परामर्श सेवा वापतको शुल्क।

तर दुर्घटना भई आवश्यक भएकोमा वाहेक प्लास्टिक सर्जरी तथा दाँतको उपचार खर्च, वारियट्रिक सर्जरी (वोसो निकाल्ने) वापतको खर्च। महामारी फैलिई कोषले खर्च धान्न नसक्ने भै नेपाल सरकारले यो सुविधा निलम्बन गरेकोमा भने सुविधा पाउदैनन्।

योगदानकर्ताले पाउने सुविधा भने असिमित हुदैन। अस्पतालमा भर्ना भई उपचार गराउदा वर्षमा बढीमा एक लाख रुपैयाँसम्म र घरैमा बसी उपचार गराउदा बर्षमा बढीमा पच्सि हजार रुपैयाँसम्ममात्र योगदानकर्ताले उपचा खर्च पाउछन्। यस्तो सुविधा दावी गर्दा कुल दावी रकमको २० प्रतिशत रकम योगदानकर्ता आफैले तिर्नु पर्दछ।

विरामी भई विदामा वस्ता १२ दिन विरामी विदा वापत पुरै पारिश्रमिक रोजगारदातावाट पाउने हुदा कोषले सो भन्दा वढि विरामी भई बिदामा बस्नु पर्दा १३ हप्ता सम्मका लागि आधारभुत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत रकममात्र भुक्तान गर्ने छ।

मातृत्व सुरक्षा योजना

पछिल्लो १८ महिनाको अवधिमा कम्तीमा १२ महिना योगदान गरेका गर्भवती श्रमिक वा योगदानकर्ताको पत्नीले यो सुविधा पाउछन्। यस अन्तरगत देहायको सुविधा प्राप्त हुनेछ:

- योगदानकर्ता वा निजको पत्नीको नियमित गर्भ परीक्षण, अस्पताल भर्ना, शल्यकृया तथा तीन महिनासम्मको शिशुको उपचार वापतको खर्च,
- प्रसुती स्याहारको लागि प्रति शिशु एक महिनाको न्यूनतम पारिश्रमिक बराबरको रकम,
- चौबीस हप्ता भन्दा बढी अवधिको गर्भपतन भएको अवस्थामा वा मृत शिशु जन्म भएको अवस्था पनि यो सुविधा पाउने,
- एक महिनाको न्यूनतम पारिश्रमिक बराबरको रकम प्रसुति हुने योगदानकर्ता वा योगदानकर्ताको पत्नीले पाउने। तर पति पत्नी दुवै योगदानकर्ता भएको अवस्थामा एक जनालाई मात्र यस्तो सुविधा उपलब्ध हुनेछ।
- प्रसुति बिदा अवधि ९८ दिन मध्ये ६० दिनको रोजगारदाताले दिने भएको हुदा र सो बाहेक ३८ दिनको लागि खाईपाई आएको आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत रकम कोषले प्रदान गर्ने छ।

दुर्घटना र अशक्तता सुरक्षा योजना

रोजगारीजन्य दुर्घटनामा परी उपचार गर्नुपर्ने अवस्थाका श्रमिकले, व्यवसायजन्य रोग लागेका श्रमिकले वा रोजगारीजन्य वाहेक अन्य दुर्घटनामा परेका श्रमिकले यस योजना वमोजिम सुविधा पाउछन्।

रोजगारदाताले तोकेको काम गर्दा वा कार्य समय भित्र वा कामको लागि आउने वा जाने क्रममा भएको सवै प्रकारको रोजगारीजन्य दुर्घटनामा परेको वा व्यवसायजन्य रोग लागेको श्रमिकको उपचार वापत लाग्ने सम्पूर्ण खर्च कोषले व्यहोर्नेछ भने रोजगारीजन्य बाहेक अन्य दुर्घटना

भएको अवस्थामा बढिमा सात लाख रुपैयाँसम्मको खर्चमात्र व्यहोर्ने हुन्छ।

तर प्राकृतिक विपत्तिको कारण दुर्घटना भएकोमा वा सडक दुर्घटना भएकोमा वा अन्य वीमा प्रणलीबाट सुविधा पाउने अवस्थामा सामाजिक सुरक्षा कोषले कुनै खर्च व्यहोर्ने छैन।

यसरी दुर्घटना भई अस्थायी रूपमा काम गर्न असक्षम भएमा तोकिएको सूत्रको आधारमा हिसाब गरी आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत रकम काममा नफर्केसम्म पाउनेछ।

स्थायी रूपमा आंशिक असक्षमता भएमा तोकिएको सूत्रको अनुरूप हिसाव गरी आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशतलाई शत प्रतिशत मानी असक्षमता प्रतिशतका आधारमा जीवनभर निवृत्तिभरण पाउछन्।

स्थायी पूर्ण असक्षमता भएमा आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत बराबरको रकम मासिक रूपमा जीवनभर निवृत्तिभरण पाउने छन र यस्तो रकम निजलाई वा निजलाई हेरचाह गर्ने व्यक्ति वा संस्थालाई समेत प्रदान गर्ने व्यवस्था गरिएको छ।

आश्रित परिवार सुरक्षा योजना

जुनसुकै दुर्घटना वा व्यवसायजन्य रोगका कारणबाट मृत्यु भएका श्रमिकको पति, पत्नी, छोरा, छोरी, वा वावु आमा मध्ये प्राथमिकताको क्रममा सुविधा दिने व्यवस्था छ।

के सुविधा पाउछन ?

दुर्घटना वा व्यवसायजन्य रोगको कारण मृत्यु भएका श्रमिकको पति वा पत्नीलाई योगदानकर्ताको अन्तिम आधारभूत पारिश्रमिकको साठी प्रतिशतको दरले जीवनभर निवृत्तिभरण पाउछन्। तर पति वा पत्नीको वैकल्पिक रोजगारी भएको अवस्थामा वा दोश्रो विवाह गरेको अवस्थामा त्यस्तो निवृत्तिभरण पाउने छैनन्।

योगदानकर्ताको मृत्यु भएको अवस्थामा १८ बर्ष पुरा नभएको सन्ततिले शैक्षिक वृत्ति पाउछन। यस्तो वृत्ति रकम आधारभूत पारिश्रमिकको चालिस प्रतिशत हुनेछ तर एक भन्दा वढि सन्तान भएमा साठी प्रतिशतलाई दामासाहिले प्रदान गरिनेछ। तर अध्ययनरत आश्रित सन्तति निरन्तर अध्ययनरत रहेकोमा निज २१ वर्ष उमेर पुरा नभएसम्म वा निजले विवाह नगरेसम्म मात्र यस्तो सुविधा पाप्त हुनेछ।

योगदानकर्ताको मृत्यु भएकोमा निजको पति वा पत्नी वा सन्तान नभई सगोलमा बस्ने आमा बुवा भएमा योगदान कर्ताको आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत रकम दामासाहीले पाउने हुन्छ तर निजहरुको वैकल्पिक रोजगारी भएकोमा वा यस कोषले दिने रकम भन्दा वढि सुविधा अन्यत्रवाट पाउने भएमा कोषले थप सुविधा दिने छैन।

अन्तिम संस्कार खर्च पाउने :

योगदानकर्ता वा स्थायी असक्षमता भई सुविधा लिने व्यक्तिको मृत्यु भएमा आश्रितले २५ हजार रुपैयाँ अन्तिम संस्कार खर्च वापत पाउने छ।

वृद्ध अवस्था सुरक्षा योजना

यस योजनामा निम्न दुईमध्ये एक योजनामा सहभागी हुन पाउने छनः

- अवकाश सुविधा योजना।
- निवृत्तिभरण सुविधा योजना (पेन्सन)

अवकाश सुविधा योजनामा हाल सञ्चयकोष र उपदान सुविधा पाईरहेकाहरु अनिवार्यरूपमा संलग्न हुनु पर्नेछ। यसवाट हाल श्रम ऐन वमोजिम पाउने उपदान र संचयकोष पाउनेछन्। सो वाहेक उल्लेखित रकमको लगानीवाट प्राप्त हुने लाभांश तथा प्रतिफल समेत सेवा अन्त्य हुदाको वखत पाउने छन्।

निवृत्तिभरण कसले लिन पाउछ ?

२०७६ साल श्रावन १ गते पछि रोजगारीमा आउने श्रमिकले पन्ध्र वर्ष योगदान गरेपछि भने अनिवार्य रूपमा पेन्सन प्रणालीमा जोडिने छन्। यस्तो श्रमिकले ६० वर्ष पुरा भए पछि जिवन भर पेन्सन पाउने छन। यस्तो पेन्सन रकम हिसाव गर्दा अवकाश हुँदाका मितिसम्म जम्मा भएको कुल योगदानमा प्रतिफल समेत थप गरी हुने कुल रकमलाई १८० ले भाग गरि निकालिनेछ।

६० वर्ष उमेर नपुगी मृत्यु भएमा निजको नाममा कोषमा गरेको योगदान र प्राप्त प्रतिफल समेत निजको आश्रित परिवारले पाउने व्यवस्था गरिएको छ।

सामाजिक सुरक्षा योजनामा सहभागी हुने प्रक्रिया :

कोषमा रोजगारदाता र श्रमिकहरु अनिवार्य रूपमा सुचिकरण हुनु पर्नेछ। यसको लागि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रममा सूचीकरणहुनु पर्नेछ। यसका लागी कोषले मंसिर ६, २०७५ वाट सुचिकरण प्रकृया प्रारम्भ गरि सकेकोछ।

२०७५ कार्तिक २६ गतेको नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित सूचना बमोजिम योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमको पहिलो चरणमा रोजगारदाताको सूचिकरण हुनेछ। दोस्रो चरणमा योगदानकर्ता श्रमिकको सूचिकरण हुनेछ। तेस्रो चरणमा योगदान संकलनको काम सुरु हुनेछ र अन्तिम चरणमा योजना स्किम शुरु भई यी कामहरु निरन्तर रूपमा संचालन हुनेछन्।

योगदान रकम र यसको बाँडफाँड

- कोषमा नियमित वा कार्यगत वा समयगत वा दैनिक/आकस्मिक वा आंशिक समय काम गर्ने लगायतका सबै श्रमिकले आधारभूत पारिश्रमिकको ११ प्रतिशत र रोजगारदाताले २० प्रतिशत समेत जम्मा ३१ प्रतिशत जम्मा गर्नु पर्दछ।
- यस्तो रकम कोषले सम्झौता गरेको वैक तथा वित्तीय संस्थामार्फत वा कोषको कार्यलयमा दाखिला गर्न सकिन्छ।
- उक्त रकम मध्येवाट कोषले वृद्धअवस्था संरक्षणमा २८.३३ प्रतिशत

खर्च गर्ने छ । सो वाहेक वाँकी २.६७ प्रतिशत मध्येवाट औषधि उपचार तथा स्वास्थ्य तथा मान्त्व सुरक्षा योजनामा १ प्रतिशत, दुर्घटना र अशक्तता सुरक्षा योजनामा १.४ प्रतिशत, र आश्रित परिवार सुरक्षा योजनामा ०.२७ प्रतिशत प्रयोग गरिनेछ ।

सुविधा दावी गर्ने तरिका :

प्रत्येक सुविधा दावी गर्न छुट्टा छुट्टै दावी फारम छ । सो दावी फारम भरने योगदान रकम जम्मा गर्ने स्थानमा पेश गर्नु पर्दछ । यस्तो फारमको साथमा सो दावी पुष्टि हुने कागज समेत पेश गर्नु पर्दछ ।

अस्पतालमा भर्ना भएको अवस्थामा अस्पताल आफैले रकम दावी गर्न सक्छ । श्रमिकले बीस प्रतिशत रकम जम्मा गर्ने र सिमा भन्दा वढि रकम सोझै भुक्तानी गर्नु पर्ने हुन्छ ।

श्रमिकले पाउने रकम भुक्तानी सोझै श्रमिकको बैंक खातामा जम्मा हुन्छ । तर दोहोरो सुविधा लिएमा वा भुट्टा विवरण पेश गरी रकम लिएमा कानून बमोजिम कैद वा जरिवाना हुनेछ ।

कार्यन्वयनको चुनौतिहरु:

यो योजनाहरु त्यसवखत सफल हुन्छ जव सवै श्रमिक र राजगारदाताहरु कोषमा सुचिकरण भई योगदान गर्न थाल्ने अवस्थाको सृजना हुन्छ । यसको लागी व्यापक जनचेतना आवश्यक हुन्छ ।

यसकालागी श्रमिक तथा रोजगारदातालाई कोषमा आवद्ध हुनको लागी निरन्तर घचघच्याउनु तथा सो को लागी विश्वस्त वातावरण सृजना गर्नु पर्दछ ।

स्वरोजगारको लागी आवश्यक सामाजिक सुरक्षा योजना बनाई उनिहरुलाई यस योजनामा सहभागी बनाउने अर्को चुनौति छ । हाल घोषित भएको सामाजिक सुरक्षा योजनाहरुहरुमा श्रमिक तथा रोजगारदातावाट प्राप्त सुझाव तथा जिज्ञासाहरुलाई सम्बोधन गरी कतिपय पक्षहरुमा थप स्पष्ट हुनु आवश्यक छ ।

त्यसरी नै नेपाल सरकारले स्वास्थ्य विमा ऐन अन्तरगत छुट्टै सवै नागरिकको लागी स्वास्थ्य विमा कार्यक्रम ल्याएको छ र यसविमा कार्यक्रम संग सामाजिक सुरक्षाको स्वास्थ्य विमा कार्यक्रमलाई कसरी जोड्ने भन्ने अर्को महत्वपूर्ण पक्ष रहेको छ ।

यसरी नै दोहोरो सुविधा दावि गर्ने, थोरै रकम योगदान गर्ने प्रवृत्तिलाई अन्त्य गर्नको लागी राष्ट्रिय परिचयपत्रसंग यसलाई कसरी जोडेर व्यवस्थापन गर्ने अर्को चुनौति रहेको छ ।

यी चुनौतिलाई सामना गर्दै सवै योजनाहरु लागु गर्नुको कुनै विकल्प छैन । यसको सफल कार्यन्वयनवाट नै नया युगको सुरुवात हुनेछ ।

स्वास्थ्य र सौन्दर्यका लागि

जडीबुटीको शक्ति

ओखती

आयुर्वेदिक साबुन

आफ्नो प्राकृतिक सुन्दरतामा अझै थप निखार ल्याउनुहोस् ।

प्राचिनकालदेखि प्रयोग गरिदै आएको शुद्ध जडीबुटी तेलहरुको समिश्रणबाट तयार पारिएको ओखती साबुनले धुलो, धुवाँ र घामबाट तपाईंको स्किनलाई जोगाई प्राकृतिक निखार ल्याउँछ । यसको निरन्तर प्रयोगले एलर्जी र छालारोग सम्बन्धी सम्पूर्ण समस्याबाट मुक्ती दिलाउँछ ।

श्री ओखती जडीबुटी उद्यान प्रा. लि. काठमाडौं, नेपाल | www.ohkhatipal.com

SUKUNDA

PUSTAK BHAWAN

(PUBLISHERS & DISTRIBUTORS)

BHOTAHITY, KATHMANDU

Telephone: 4220379

सामाजिक सुरक्षा योजनाबाट प्राप्त हुने सुविधाहरू

१. औषधि उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षा योजना

(क) औषधि उपचार तथा स्वास्थ्य योजना

सुविधा कसले पाउछ ?

कोषमा कम्तीमा छ महिना योगदान गर्ने श्रमिकले औषधि उपचार र स्वास्थ्य सुविधा पाउँछ । योगदान नियमित गर्नु पर्दछ ।



के सुविधा पाउछन् ?

- चिकित्सकको परामर्श सेवा,
- अस्पताल भर्ना तथा शल्यकृया वापतको शुल्क,
- रोग परीक्षण तथा उपचार वापतको खर्च,
- औषधीको बील वमोजिमको रकम,
- अस्पताल भर्ना नभएको तर उपचारका लागि अस्पतालमा आवतजावत गर्न सक्ने अवस्था नभई घरैमा बसी उपचार गराएकोमा चिकित्सक वा स्वास्थ्यकर्मीले विरामीको घरैमा गई प्रदान गरेको परामर्श सेवा वापतको शुल्क ।

कस्तो अवस्थामा सुविधा पाउदैनन् ?

- दुर्घटना भई आवश्यक भएकोमा वाहेक प्लास्टिक सर्जरी तथा दाँतको उपचार खर्च
- वारियट्रिक सर्जरी (वोसो निकाल्ने) वापतको खर्च
- महामारी फैलिई कोषले खर्च धान्न नसक्ने भै नेपाल सरकारले यो सुविधा निलम्बन गरेकोमा ।

के योगदानकर्ताले पाउने सुविधा असिमित हुन्छ ?

- यो सुविधा असिमित भने हुदैन ।
- सुविधाको सीमा
 - अस्पतालमा भर्ना भई उपचार गराउदा वर्षमा बढीमा एक लाख रुपैयाँसम्म ।
 - घरैमा बसी उपचार गराउदा बर्षमा बढीमा पच्चिस हजार रुपैयाँसम्म ।
- यस्तो सुविधा दावी गर्दा कुल दावी रकमको २० प्रतिशत रकम योगदानकर्ता आफैँले तिर्नु पर्दछ ।

विरामी भई विदामा वस्दा कति पारिश्रमिक पाउछन् ?

- १२ दिन विरामी विदा वापत पुरै पारिश्रमिक रोजगारदाताबाट पाउने ।
- सो भन्दा वढि विरामी भई विदामा बस्नु पर्दा १३ हप्ता सम्मका लागि आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत रकम कोष वाट पाउने ।

ख. मातृत्व सुरक्षा योजना

सुविधा कसले पाउछ ?

- पछिल्लो १८ महिनाको अवधिमा कम्तीमा १२ महिना योगदान गरेका गर्भवती श्रमिक वा योगदानकर्ताको पत्नीले यो सुविधा पाउछन् ।



के सुविधा पाउछन् ?

- योगदानकर्ता वा निजको पत्नीको नियमित गर्भ परीक्षण, अस्पताल भर्ना, शल्यकृया तथा तीन महिनासम्मको शिशुको उपचार वापतको खर्च,
- प्रसुती स्याहारको लागि प्रति शिशु एक महिनाको न्यूनतम पारिश्रमिक बराबरको रकम,
- चौबीस हप्ता भन्दा बढी अवधिको गर्भपतन भएको अवस्थामा वा मृत शिशु जन्म भएको अवस्था पनि यो सुविधा पाउने,
- एक महिनाको न्यूनतम पारिश्रमिक बराबरको रकम प्रसुति हुने योगदानकर्ता वा योगदानकर्ताको पत्नीले पाउने । तर पति पत्नी दुवै योगदानकर्ता भएको अवस्थामा एक जनालाई मात्र यस्तो सुविधा उपलब्ध हुनेछ ।

विरामी भई विदामा रहँदा कति पारिश्रमिक पाउँछन् ?

- प्रसुति बिदा अवधि ९८ दिन मध्ये ६० दिनको रोजगारदाताले दिने र सो बाहेक ३८ दिनको लागि खाईपाई आएको आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत रकम कोषले प्रदान गर्ने ।

२. दुर्घटना र अशक्तता सुरक्षा योजना

सुविधा कसले पाउछ ?

- रोजगारीजन्य दुर्घटनामा परी उपचार गर्नुपर्ने अवस्थाका श्रमिकले ।
- ब्यवसायजन्य रोग लागेका श्रमिकले ।
- रोजगारीजन्य वाहेक अन्य दुर्घटनामा परेका श्रमिकले ।



के सुविधा पाउछन् ?

- रोजगारदाताले तोकेको काम गर्दा वा कार्य समय भित्र वा

कामको लागि आउने वा जाने क्रममा भएको सबै प्रकारको रोजगारीजन्य दुर्घटनामा परेको वा व्यवसायजन्य रोग लागेको श्रमिकको उपचार वापत लाग्ने सम्पूर्ण खर्च,

- रोजगारीजन्य बाहेक अन्य दुर्घटना भएको अवस्थामा बढिमा सात लाख रुपैयाँसम्मको खर्च ।
- तर प्राकृतिक विपत्तिको कारण दुर्घटना भएकोमा वा सडक दुर्घटना भएकोमा वा अन्य वीमा प्रणलीबाट सुविधा पाउने अवस्थामा सामाजिक सुरक्षा कोषले कुनै खर्च व्यहोर्ने छैन ।
- अस्थायी रूपमा काम गर्न असक्षम भएमा तोकिएको सूत्रको आधारमा हिसाब गरी आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत रकम काममा नफर्केसम्म प्रदान गरिने छ ।
- स्थायी रूपमा आंशिक असक्षमता भएमा तोकिएको सूत्रको अनुरूप हिसाव गरी आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशतलाई शत प्रतिशत मानी असक्षमता प्रतिशतका आधारमा जीवनभर निवृत्तिभरण,
- स्थायी पूर्ण असक्षमता भएमा आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत बराबरको रकम मासिक रूपमा जीवनभर निवृत्तिभरण पाउने । यस्तो रकम निजलाई वा निजलाई हेरचाह गर्ने व्यक्ति वा संस्थालाई समेत प्रदान गर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

३. आश्रित परिवार सुरक्षा योजना

सुविधा कसले पाउछ ?

- दुर्घटना वा व्यवसायजन्य रोगका कारणबाट मृत्यु भएका श्रमिकको पति, पत्नी, छोरा, छोरी, वा वाबु आमा मध्ये प्राथमिकताको क्रममा सुविधा दिईनेछ ।



के सुविधा पाउछन् ?

- दुर्घटना वा व्यवसायजन्य रोगको कारण मृत्यु भएका श्रमिकको पति वा पत्नीलाई योगदानकर्ताको अन्तिम आधारभूत पारिश्रमिकको साठी प्रतिशतको दरले जीवनभर निवृत्तिभरण, तर पति वा पत्नीको वैकल्पिक रोजगारी भएको अवस्थामा वा दोश्रो विवाह गरेको अवस्थामा त्यस्तो निवृत्तिभरण पाउने छैनन् ।
- योगदानकर्ताको मृत्यु भएको अवस्थामा १८ वर्ष पुरा नभएको सन्ततिले शैक्षिक वृत्ति, यस्तो वृत्ति रकम आधारभूत पारिश्रमिकको चालिस प्रतिशत हुनेछ तर एक भन्दा बढि सन्तान भएमा साठी प्रतिशतलाई दामासाहिले प्रदान गरिनेछ । तर अध्ययनरत आश्रित सन्तति निरन्तर अध्ययनरत रहेकोमा निज २१ वर्ष उमेर पुरा नभएसम्म वा निजले विवाह नगरेसम्म मात्र यस्तो सुविधा प्रदान गरिनेछ ।
- योगदानकर्ताको मृत्यु भएकोमा निजको पति वा पत्नी वा सन्तान नभई सगोलमा बस्ने आमा बुवा भएमा योगदान कर्ताको

आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत रकम दामासाहिले पाउने, तर निजहरुको वैकल्पिक रोजगारी भएकोमा वा यस कोषले दिने रकम भन्दा बढि सुविधा अन्यत्रबाट पाउने भएमा कोषले थप सुविधा दिने छैन ।

अन्तिम संस्कार खर्च पाउने :

- योगदानकर्ता वा स्थायी असक्षमता भई सुविधा लिने व्यक्तिको मृत्यु भएमा आश्रितले २५ हजार रुपैयाँ अन्तिम संस्कार खर्च प्रदान गरिने छ ।

४. वृद्ध अवस्था सुरक्षा योजना

यस योजनामा निम्न दुईमध्ये एक योजनामा सहभागी हुन पाउने



- अवकाश सुविधा योजना ।
- निवृत्तिभरण सुविधा योजना (पेन्सन)

अवकाश सुविधा योजनामा को सहभागी हुन पाउछ ?

- हाल सञ्चयकोष र उपदान सुविधा पाईरहेकाहरु ।

सेवा अन्त्य हुदा पाउने सुविधा

- संचयकोष रकम (रोजगारदाताबाट १० प्रतिशत र श्रमिकको १० प्रतिशत रकमको योग)
- उपदान रकम (रोजगारदाताले योगदान गर्ने ८.३३ प्रतिशत रकम)
- उल्लेखित रकमको लगानीबाट प्राप्त हुने लाभांश तथा प्रतिफल समेत सेवा अन्त्य हुदाको वखत पाउने ।

निवृत्तिभरण कसले लिन पाउछ ?

- २०७६ साल श्रावन १ गते पछि रोजगारीमा आउने श्रमिक,
- हाल उपदान र सञ्चयकोष पाई रहेका श्रमिकको हकमा निवृत्तिभरण योजना लिने गरी प्रतिष्ठानमा सामुहिक सौदावाजी भएमा ।

निवृत्तिभरण कहिलेवाट र रकम कति पाउछन् ?

- ६० वर्ष पुरा भएका श्रमिकले जिवन भर पाउने ।
- अवकाश हुँदाका मितिसम्म जम्मा भएको कुल योगदानमा प्रतिफल समेत थप गरी हुने कुल रकमलाई १८० ले भाग गर्दा हुने रकम जिवनभर प्रति महिना भुक्तानी पाउने ।
- ६० वर्ष उमेर नपुगी मृत्यु भएमा निजको नाममा कोषमा गरेको योगदान र प्राप्त प्रतिफल समेत निजको आश्रित परिवारले पाउने ।



Evolution and Trend in Graphical Sector and Our Union in Nepal

- **Mahendra Shrestha**, President, IMPRESSION-Nepal

Today the world has been digitalized and almost all parts and corners are connected. A small click can take us to many parts of the world in seconds. Nepal is not an exception in terms of digital media.

However, to reach this stage, Nepal has made a long history. I have great a pleasure to share how and when Nepal began the journey to reach today's stage in terms of graphical and packaging sector in Nepal.

The first printing press, which was brought from England, was established in 1851 by the then Prime Minister Jung Bahadur Rana. It was regulated by the government to print government documents and controlled articles until 1891 when the first private press was established. However, the first newspaper was published only in 1901.

In and around 1980-82 the first offset printing machine was introduced in Nepal. It is only in 1985 Nepal introduced phototypeset, which became easier than letter press, cleaner and better. However, this method required the skill of typing and became bit expensive.

Then came the computer age where typing and printing were its main functions. It became easier to make the pages. "Word" was the software used to type matters. In 1994 page maker was introduced with free hand drawing, manual page setting. Printing newspapers and magazines got new dimension and style through the introduction of these softwares. Until then there was no Nepali font, and only in 1995, different Nepali fonts came into being.

In 1998, layout design started in page maker. Cover page designs and drawing in photoshop started with free hand

drawing, quark express PLUS use of scanner and image input. With the introduction of digital cameras in 2005, the picture quality improved and it became easier to edit pictures in the news items, etc. By 2010, digital cameras had become common. Similarly by 2014, I-Pads and Tablets had come into picture, which made illustration and sketch easier; and by 2015 direct computer to plate CTP started. By 2016 digital printing had begun with online news portals.

Earlier it took about a week to design a book cover, but with the growing digital technology, today it takes hardly one to four hours only. Similarly, in the past a large number of people had to be engaged to bring out materials out of press, with crude instruments and machines, along with cameraman, paster, plate maker and machine-man, but with technological advancements, a graphic designer and a helper are enough to carry out many tasks.

There is no need of dark room, plate making process, printing and binding manually, all done by machines. Besides, we can design sitting back at home or office and email to press for direct printing.

Thus, we have been able to save time, resources and energy with the advancement of digital media. It is just that the people need to develop their skills to handle the digital technology.

The first trade union movement in Nepal started in 1946 from Biratnagar Jute Mills, about 73 years ago, and trade union started with the press named as Independent Press Workers of Nepal (IPWUN) in 1980.

IMPRESSION (ICT, Media and Press Professionals Union

Nepal) was established by only letter press workers called Independent Press Workers of Nepal (IPWUN). This was changed into Offset Printing Press workers and Graphic Designers in 1995. With the unification of IPWUN with ICT and media professionals, gave birth to IMPRESSION Nepal. It has national affiliation with General Federation of Nepalese Trade Union, GEFONT, with an international affiliation with UNI in 2013.

ACHIEVEMENTS

With the formation of a stable government in Nepal after many years, a new Labour Act has been passed where the government, entrepreneurs and Labour Union have agreed to implement the Social Security Act (SSA) after twenty years, having to fight for it for a long time. The minimum wage has increased by 39% (USD 88 to USD 122 per month. About 31% of the salary goes into the savings of the employee. This saving has many benefit including medical, accidental, emergency and post service benefits, pension and old age.

The new act has also widened the job opportunity in various sectors. The unification of two big trade unions of large parties, UML and Maoist has increased the number of members. The solidarity from international trade unions has given us big support. We have also started online registration and membership of workers.

CHALLENGES

Having succeeded on the formation of the strong union, new challenges have come into being. The main issue is the use of sophisticated use of machines, more particularly artificial intelligent machines and rapid changes in technology, with the new federal structure and set up, the increase of workers in informal sectors. One of the most difficult challenges would be to implement the new labour act, more particularly the Social Security Act. Moreover, lack of information and data about employees of many and varied sectors can pose a problem, and may take years to resolve this.

The future looks different with the use of artificial intelligence and wide use of robotic machines to carry out almost all

tasks, therefore original training received by the human force may have to be seriously reoriented and extended so that these skilled and trained personnel can wisely handle the artificial robotic machineries. The union has to organize events and training by collecting all labour force to impart rigorous training to equip workers for handling the robotic machineries.

FUTURE STRATEGY

IMPRESSION Nepal is planning to undertake a massive campaign on bringing all the union under its umbrella. It has also plans to organize various training programs for workers of various sectors so that there is increase of knowledge and understanding about the latest technological knowhow for handling sophisticated machineries. Education about duties and rights of workers is also very necessary to understand, and IMPRESSION Nepal intends to impart soft-skills training on such areas.

Moreover, establishment of vocational training centres and improvement of the existing ones are also our priority. These programs are hoped to attract a lot of workers and union under the umbrella of IMPRESSION Nepal.

We intend to provide motivational training to young workers, and sensitize the policy-makers on the use of graphical and digital tools. We will also maximize the use of graphical and digital tools in various aspects of economic and social life, with the promotion of researches and research institutions for future expansion of digital, graphical and robotics in all possible sectors of the national economy.

At the end, with the new technologies, whatever complex they are with whatever extent of work they perform, human minds and hand must be required to handle these machines wisely. Without human intervention, these machines can become idle and useless, can rot and destroy. Therefore, skill development and training and sharpening our brains must be given due importance and all our efforts must be directed towards this end.

Paper presented at 5th UNI Graphical & Packaging World Congress, 21-22 October 2019, Spain



Shaking hand with Joaquina Rodriguez, President of UNI Graphical & Packaging



UNI-APRO Graphical & Packaging Team

TRIGUN

MOUSE
you imagine, we print



digital print

9841757112
01 4243449, 4168250



msmouthdigitalprint@gmail.com
meromouse@gmail.com



Adwaitmarg (behind old buspark)
Kathmandu, Nepal



We wish
a grand success of the
5th Regional Conference of
UNI-APRO



WI Education Pvt. Ltd
Putalisadak, Kathmandu
+977-(01)- 4434282
info@wieducation.edu.np

Remember Us For:

ABROAD STUDY CONSULTATION



USA



AUSTRALIA



CANADA



EUROPE

TEST PREPARATIONS



LANGUAGE CLASSES

• German • Japanese • French • Korean • Spanish

२०७६ सालको
बडा दशैं, तिहार, नेपाल सम्बत्
११४०, छठ लगायत समस्त नेपाली
चाडपर्वहरूका उपलक्ष्यमा
हार्दिक मङ्गलमय
शुभकामना ।



PREMIER
PRINTING PRESS

Lalitpur Metropolitan City
Chunikhel, Bungamati
Province No: 3, Lalitpur, Nepal



सूचना प्रविधि श्रमिकका लागि अवसर



● सुरज अधिकारी
महासचिव, इम्प्रेसन नेपाल

सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा आएको यो बहाबका बारेमा हामी सबै जानकार रही अपडेट हुन सके यस्ता चुनौतीको सामना गर्न सकिन्छ भन्ने हाम्रो यूनियनको धारणा रहेको छ। सबै श्रमिक साथीहरूलाई यही आह्वान छ कि समय अनुसार आफ्नो दक्षता अभिवृद्धि गरौं। त्यसो भएमा चुनौती फेरी अवसरमा परिणत हुनेछ। हाम्रो आजको यो कार्यक्रमको उद्देश्य पनि यही नै हो। विज्ञहरूसँगको यो अन्तरक्रियाले हाम्रा साथीहरूमा विषय बुझ्ने साथै भोलिका दिनमा कसरी यी चुनौतिहरूको सामना गर्ने भन्नेमा प्रष्टता ल्याउन मद्दत पुग्नेछ भन्ने विश्वास लिएका छौं।

समय अवरिल छ। यो प्राकृतिक कुरा हो। समयको यो अवरिल गति सूचना र संचार अझ भनी इन्टरनेट प्रविधिका कारण बितेका दुई दशक दिन दुगुना रात चौगुनाको चमत्कारिक ढंगले तीब्र बनेको हाम्रै सामु छर्लंग छ। कुनै पनि चिजको भविष्य आंकलन गर्न गाह्रो भए पनि यो क्रम अझ बेगवान बन्नेमा भने धेरैले शंका गर्दैनन्।

पृथ्वीमा झन्डै साढेसात अर्ब बढी मानव जनसंख्या हुँदै गर्दा यसको करिब आधा अर्थात्

साढे तीन अर्ब भन्दा बढी मानिसहरू कुनै न कुनै रूपमा इन्टरनेटका प्रयोगकर्ता बनेका छन्। विभिन्न आंकडाहरूले यही देखाएका छन्। संसारभर रहे बसेका यी मानिसहरूको दैनिकी बनेको छ सूचना र संचार प्रविधि, तिनका गतिविधिहरूको अभिन्न अंग बनेको छ इन्टरनेट।

श्रम गर्ने कामकाजीहरू, तिनका श्रम गर्ने तौर तरिका यान्त्रिकरण भएका छन्। कामको प्रकृति, कामदारको शीप, क्षमता, तिनको तनखा

र जीउधनको सुरक्षा अनि समान अवसरहरूको सुनिश्चितता आजको यान्त्रिकरणको जमानामा कसरी हुन्छ भन्ने बारेमा ग्लोबल बहसहरू हुने गरेका छन्। प्रविधिको यो बहाबलाई रोक्ने आँट त कसैले नगर्ला तथापी यसले ल्याउने अपार अवसर र साथमा थपिने चुनौतिको कसरी सामना गर्न सकिएला भन्नेमा यस्ता बहसहरू केन्द्रित हुने गरेको हामी पाउँछौं।

नेपालमा पनि सरकारले 'डिजिटल नेपाल' घोषणा गरी सूचना प्रविधिलाई उच्च

प्राथमिकतामा राखेको छ भने निजी क्षेत्रले पनि आइसीटीको महत्वलाई आत्मसात गरी अघि बढेको सन्दर्भमा यस्तै बहसको थालनी गर्दै आइसीटी, मिडिया तथा प्रेस प्रोफेशनल्स युनियन, इम्प्रेसन नेपालले 'डिजिटल युगमा नेपाली श्रम बजारको व्यवस्थापन: अवसर र चुनौति' विषयमा बिज्ञहरुसंग काठमाडौंमा हेभीवेट छलफल चलाएको छ।

नेपाली श्रमिकका लागि बढ्दो सूचना प्रविधिको प्रयोग समस्या हो वा अवसर ? वर्तमान अवस्थामा यसको प्रयोग कसरी भइरहेको छ, र भविष्यमा अब के होला त ? भन्ने विषयमा आमन्त्रित विज्ञहरुले धारणा राख्नु भएको थियो, जुन यस प्रकार छ।



“समय अनुसार आफ्नो दक्षता अभिवृद्धि गरौं।”



हाम्रो युनियन 'इम्प्रेसन नेपाल' आजभन्दा झण्डै चार दशक अगाडि नेपाल स्वतन्त्र प्रेस मजदुर युनियन को रूपमा स्थापना भएको हो। काठमाडौंका भित्री बस्तीहरू भित्रका चिसो छिँडीहरूमा अधिकांश प्रकाशन छापाखानाहरू थिए। घामको झुल्को नपर्ने बाक्लो बस्ती भित्रका ति कारखानाहरू यसै पनि चिसा थिए नै। त्यहाँ कार्यरत मजदुरहरूको स्थिति पनि तुसारोले खाएको पालुवा जस्तो थियो।

यिनै छापाखाना र प्रेसहरूमा कार्यरत मजदुरहरूको हक हित र सुरक्षाको लागि सुरु भएको यो युनियन विभिन्न चुनौतिको सामना गर्दै यहाँसम्म आइपुगेको हो। काम

अनुसारको ज्याला नपाउने, कार्यस्थलमा हुने विभिन्न असुविधा, परम्परागत कठिन प्रविधि छिचोल्दै आजको अत्याधुनिक डिजिटल युगसम्म आइपुग्दा हामी प्रेसको साथमा मिडिया र आइसीटी क्षेत्र समेट्दै इम्प्रेसन नेपाल भएका छौं।

हिजोका दिनमा हाम्रा छुट्टै समस्याहरू थिए। ति समस्याहरू धेरैजसो ज्याला, कार्यस्थल तथा मजदुरको स्वास्थ्य र सुरक्षासंग सम्बन्धित थिए भने आज समय फेरिएको छ। धेरै कामहरू मेशिनको सहायताले वा मेशिनबाट हुन थालेका छन्। हामीले सुनेको रोबोटले काम गर्न थालेको देखेको पनि धेरै

● महेन्द्र श्रेष्ठ

अध्यक्ष, इम्प्रेसन नेपाल

भइसक्यो। विकसित मुलुकहरूमा मात्र होइन हाम्रै गाउँ बस्तीहरूमा समेत यो आइपुग्दैछ। इन्टरनेट अफ थिन्स, आर्टिफिसियल इन्टेलिजेन्सको प्रयोगले मानव जीवन जादुमय बनेको समकालीन परिवेशमा हाम्रा चुनौतीहरू फेरिएका छन्। हाम्रा कामहरू मेशिनले खाइदिन थाले, हाम्रो भन्दा राम्रो परफरमेन्स तिनले दिन थाले, यो क्रम रोकिने छाँट छैन बरु बढेर जाने निश्चित छ।

सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा आएको यो बहाबका बारेमा हामी सबै जानकार रही अपडेट हुन सके यस्ता चुनौतीको सामना गर्न सकिन्छ भन्ने हाम्रो युनियनको धारणा रहेको छ। सबै श्रमिक साथीहरूलाई यही आह्वान छ कि समय अनुसार आफ्नो दक्षता अभिवृद्धि गरौं। त्यसो भएमा चुनौती फेरि अवसरमा परिणत हुनेछ। हाम्रो आजको यो कार्यक्रमको उद्देश्य पनि यही नै हो। विज्ञहरुसंगको यो अन्तरक्रियाले हाम्रा साथीहरूमा विषय बुझ्ने साथै भोलिका दिनमा कसरी यी चुनौतिहरूको सामना गर्ने भन्नेमा प्रष्टता ल्याउन मद्दत पुग्नेछ भन्ने विश्वास लिएका छौं।



“नया प्रविधिले नया अवसरहरू सिर्जना गर्छ तर त्यसका लागि समयसापेक्ष सीपको अभिवृद्धि गर्नु पर्ने हुन्छ”



आजको यस अन्तरक्रियाको शीर्षक 'डिजिटल युगमा नेपाली श्रम बजारको व्यवस्थापन' अवसर र चुनौती विभिन्न तथ्य र सन्दर्भसँग सम्बन्धित छ। प्रविधि र श्रम बजारसँग सम्बन्धित केही अन्तर्राष्ट्रिय संघ संस्था र व्यक्तिहरूले यससँग सम्बन्धित विभिन्न अध्ययन गरेका छन्, रिपोर्टहरू प्रकाशित गरेका छन्। कसैले नया प्रविधिको कारण मेशिनले काम गर्न थाल्ने र व्यापक रूपमा मानवीय रोजगारीको कटौती हुनेछ भनेका छन्। कसैले नया प्रविधिले नया अवसरहरू सिर्जना गर्ने तर त्यसका लागि समय सापेक्ष सीपको अभिवृद्धि गर्नु पर्ने भनेका छन् भने समय अनुसार

आफूलाई तयार गर्न नसक्नेहरूलाई विस्थापित गर्ने सम्मको चुनौतीहरू थपिने भनेका छन्। एकातर्फ भइरहेको रोजगारी गुम्दैछ, त्यसबाट श्रम क्षेत्रमा चुनौतीहरूको चाङ्ग लाग्ने भनिएको छ भने अर्कोतर्फ नया प्रविधि प्रयोगले व्यापक रूपमा रोजगारीको सिर्जना भई अवसरहरू आउने कुरा गरिएको छ।

यिनै फरक फरक तथ्यहरूको आधारमा इम्प्रेसन नेपालले आजको यो विषयमा विषय बिज्ञहरूबाट स्पष्टता खोज्ने प्रयास गरेको हो। हाम्रा लागि यो निकै समय सान्दर्भिक छ भन्ने लाग्छ।

प्रकाशित विभिन्न समाचार

● रोम कान्त पाण्डे

प्रतिनिधि परिषद प्रमुख, इम्प्रेसन नेपाल

शीर्षकहरूबाट सन्दर्भको लागि लिइएका केही तथ्यहरू,

- निकट भविष्यमा नै १९ लाखभन्दा बढी रोजगारीहरू गुम्ने
- ३०० मिलियन युवा नया कामको खोजीमा निस्कने
- आज प्रयोग भएको प्रविधि र सीप निकट भविष्यमै काम नलाग्ने, आजैबाट नया सीप अभिवृद्धि थाल्नु पर्छ: युएईका परराष्ट्र मामिला मन्त्री अब्दुल
- ५० प्रतिशत कामहरू अटोमेशनले सिध्याउने
- सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा १ लाख रोजगार अवसर सिर्जना गरिने : गोकर्ण विष्ट, श्रममन्त्री
- सबै किसिमका उद्योग कलकारखानाहरूमा आइटी र प्रविधिको प्रयोग अपरिहार्य
- सेल्फीको जमाना
- पैसा नै चल्दैन
- टिकट काउन्टरको जमाना सकिन थालेको
- ड्राइभर लेस कार
- किचन रेस्टुरेन्टमा रोबोट
- कपाल काट्ने एप इत्यादी।

“थोरै श्रम र श्रोतहरूको प्रयोगले धेरै परिणाम निकाल्न सके मात्र विकासको यात्राले गति लिन्छ”

● बिष्णु रिमाल

प्रधानमन्त्रीका प्रमुख सल्लाहकार

सूचना प्रविधिको विकासक्रम, त्यसको प्रयोग, त्यसले हाम्रो समाजमा र खासगरी श्रम र रोजगारीको क्षेत्रमा पारेको प्रभाव बारेको यो छलफल ज्यादै सान्दर्भिक छ। वर्तमान सरकारको उच्च प्राथमिकतामा दुवै क्षेत्र रहेका छन्। त्यही अनुसार कामहरू पनि भइरहेका पनि छन् जो यहाहरू सबैले महसूस गर्नु भएकै छ। लाखौंको संख्यामा वर्षेनी निस्कने युवाहरूलाई ध्यानमा राखी प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम घोषणा भएको छ। श्रम क्षेत्र अझ व्यवस्थित होस् भन्ने चाहना अनुसार सरकारले योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजना लागू गरेको छ, यो अभियानकै रूपमा थालनी भएको छ जो वर्षौं देखिको हामी सबै ट्रेड यूनियनकर्मीहरू र श्रमिकहरूको सपना थियो।

बिज्ञान र प्रविधि अर्को यस्तो महत्वपूर्ण क्षेत्र हो यसको विकासबिना कुनै पनि समाज अघि बढ्न सक्दैन। सरकारले घोषणा गरेको

समृद्ध नेपाल सुखी नेपालीको नारा यसैसँग जोडिएको छ। प्रविधिले हाम्रा काम गराई, तौर तरिकालाई सरलीकरण गर्दछ। थोरै श्रम र श्रोतहरूको प्रयोगले धेरै परिणाम निकाल्न सके मात्र विकासको यात्राले गति लिन्छ। त्यसैले सूचना र संचार प्रविधिमा संसारभर आएको विकास र यसको प्रभावलाई मध्यनजर गर्दै अब डिजिटल नेपाल बनाउने घोषणा सरकारले गरेको छ। सोही अनुरूप कार्यक्रमहरू बनेका छन्। सोही अनुसार नीति निर्माण, ऐन कानून निर्माण गरी हामी अघि बढ्ने छौं। सरकार यसमा लाग्नेछ।

अब श्रम र आइसीटी क्षेत्रमा लागेकाहरूले समयसँगै आफ्नो दक्षतालाई बढाउँदै लगेमा प्रविधिले धेरै सहयोग गर्ने र अवसरहरू सिर्जना गर्नेछ। अबका दिनमा सामान्य श्रम गर्ने श्रमिक मात्र नभई प्रोफेसनल्स भएर आफ्नो विज्ञता प्रदर्शन गर्नुपर्ने भएकाले प्रविधिसँग अभ्यस्त हुनै



पर्छ। यदि यसो गर्न सकिएन भने श्रम गर्नेको मात्र नभई मुलुककै प्रगति नहुने निश्चित छ।

विश्वविद्यालयले तयार पार्ने जनशक्ति र बजारको मागमा तादाम्यता मिलाउन सके पढाई सकेर बजारमा आउने युवाबाट उचित परिणाम निकाल्न मद्दत मिल्नेछ। पढाइ सकेर काममा लागिसकेकाहरूमा आफूले पढेको प्रविधिको प्रयोग गर्ने विषयमा व्यावहारिक ज्ञानको अभाव हुने गरेको वद्यमान अवस्थाको अन्त्य गर्नु आजको आवश्यकता हो।

“प्रविधिले लिएर आउने सबै किसिमका चुनौतिको सामना गर्नुको विकल्प छैन।”

● बिनोद श्रेष्ठ

अध्यक्ष, नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ

प्रविधिले ट्रेड यूनियन आन्दोलनका विभिन्न कालखण्डहरूमा के कस्तो प्रभाव पारेको छ भन्ने कोणबाट विषय प्रवेश गर्न चाहन्छु। ट्रेड यूनियन सुरु गर्दा कारखानामा काम गर्नेहरू र शारीरिक परिश्रम गर्नेहरू मात्र श्रमिक हुन्, कालोपट्टि बाँधेर बिरोधमा उत्रिने आन्दोलनकारीहरू मात्र ट्रेड यूनियनका सदस्य हुन सक्छन् भन्ने धारणा राख्ने गरिएकोमा अहिले आयआर्जनका लागि काम गर्नेहरू सबै श्रमिक हुन् भन्ने धारणामा रूपान्तरण भइसकेको छ। पढ्ने अवसर नपाएका अथवा कम पढेका मात्र मजदुर हुने परम्परागत मान्यताबाट नपढी त मजदुर हुन नपाउने हो कि भन्ने वर्तमान अवस्थासम्म आइपुग्दा श्रम क्षेत्रको दायरा फराकिलो बनेको छ।

सूचना प्रविधिको बढ्दो प्रयोग अवसर भए पनि कतिपय श्रमिकले भने यसलाई चुनौतिका रूपमा बुझिरहेका छन्। मेशिनले काम गर्दिन थालेपछि रोजीरोटी गुप्ने उनीहरूको चिन्ता भएको हो। नया नया प्रविधि आउँदा उनीहरू आफू समयअनुसार क्षमता बढाउन नसक्नेहरूमा यो चिन्ता अझ बढी छ।

तर हामी सबै श्रमिकहरूले आफ्नो ज्ञान र सीपको स्तरोन्नति गर्दै प्रविधिले लिएर आउने सबै किसिमका चुनौतीको सामना गर्नुको विकल्प छैन। ट्रेड यूनियनको नेतृत्व यसमा एकदम स्पष्ट छ। सबै श्रमिकहरूलाई चाहिने क्षमता अभिवृद्धि, तालिम र अन्य आवश्यक कार्यक्रमहरू ल्याउनको लागि सरकार, निजी क्षेत्र र सम्बन्धित सरोकारवालालाई



झक्झकाउने काम हामीले गर्ने छौं। यसले समाजको विकास नया रूपमा अघि बढ्नुको साथै अठारौं शताब्दीमा जस्तो मेशिनले रोजगारी खोस्यो भनेर मेशिन नै फुटाउने जमाना अहिले छैन। त्यसो भयो भने त विकास विरोधी कुरो भयो।



“नेपाल आइसीटीको प्रचुर सम्भावना भएको क्षेत्र हो।”

● अस्गर अलि

सूचना प्रविधि विज्ञ, प्रधानमन्त्री कार्यालय

छिमेकी मुलुकहरू भारत र चीनले प्रविधिको प्रयोगबाट आफ्नो मुलुकमा ठूलो प्रगति गरिरहेका छन्। उनीहरू संचार तथा सूचना प्रविधि क्षेत्रलाई विशाल उद्योगको रूपमा स्थापित गरी लाखौं लाख रोजगारीहरूको सिर्जना गर्न सफल भएका छन्। जसले उनीहरूको राष्ट्रिय अर्थतन्त्रले ठूलो फाइदा मारेको छ, यो क्रम अझ द्रुत बनेको हामी देख्दछौं।

नेपालमा पनि आइसीटी प्रचुर सम्भावना भएको क्षेत्र हो। दुवैतिर ठूला ठूला अर्थतन्त्रहरू

छन्। त्यहाँको बजारमा प्रवेश गर्न सक्ने सम्भावना उत्तिकै छ। यसलाई भौगोलिक कठिनाइले पनि छुँदैन भने लगानीको हिसाबमा पनि आइसीटी सस्तो र सरल उद्योग हो। केही थान कम्प्युटर डिभाइस र तिनलाई चलाउने बिजुली भएबाट मात्रै पनि केही काम सुरु गर्न सकिहालिन्छ। हाम्रा लाखौं युवा पाखुरी जो अहिले विदेशिरहेका छन् तिनलाई उचित तालिम दिएर यस उद्योगमा लगाउन सके यसबाट सकारात्मक परिणाम निकाल्न सकिन्छ। प्रयोगात्मक

शिक्षालाई प्रोत्साहन गरी सिधै उद्योग क्षेत्रमा पठाउन सके रोजगारी लिने र दिने दुबैलाई फाइदा पुग्छ। ठूला कार्यालयहरूमा भएका कागजी अभिलेखहरूलाई मात्र डिजीटल अभिलेखिकरण गर्न सके पनि धेरै रोजगारी सिर्जना गर्न सकिन्छ। बर्षौं पुराना तर ज्यादै महत्वपूर्ण यी अभिलेखहरू ठूलो जोखिममा रहेका छन्। यसका लागि मात्रै पनि निकै धेरै आइसीटी मानव श्रोत चाहिएकै छ।

धेरै सरकारी कार्यालयले भिन्न भिन्न समयमा आ-आफ्नै किसिमका आन्तरिक सिस्टमहरू पनि बनाएकै छन् तर ति एक अर्का बीचमा एकीकृत गरी समन्वय गर्न नसकेको कारण चाहेजस्तो छिटो छरितो सेवा लिन दिन भने समस्या परिरहेको छ। ति सबै खाले डाटा र सूचनाहरूलाई एकीकृत गरी सिंगो सिस्टम मार्फत सेवा प्रदान गर्ने तर्फ हामी लागेका छौं।

“प्रविधिमा आउने फेरबदल प्रविधिमा अपडेट भई राख्नेलाई अवसर र हुन नसक्नेको लागि चुनौती बनेर आउँछ।”

● इ. बिनोद ढकाल

अध्यक्ष, आइसीटी कमिटी, नेपाल उद्योग महासंघ

पृथ्वीमा रहे भएका सबै चिज परिवर्तनकामी छन्। यो संसारकै परिवर्तनको नियम हो। यो कसैले रोकेर रोक्न सक्दैन। प्रविधिहरू पनि त्यही हो समयक्रम अनुसार परिवर्तन भई नै रहन्छ। नया प्रविधिलाई आत्मसात गर्दै आफ्नो क्षमताको स्तरोन्नती गर्न सके कुनै पनि चुनौतीको सामना गर्न सकिन्छ भन्ने मलाई लाग्छ। हामी सबै कुनै न कुनै रूपमा श्रमिक हौं। कार्यस्थल फरक होला, श्रमको प्रकृति फरक होला, सबै किसिमका श्रम गर्नेहरू हामी श्रमिक नै हौं। कलकारखानामा काम गर्नेहरूलाई मात्र श्रमिक भन्ने जमाना गए। हामी श्रमिकहरूले काम गर्ने तौर तरिकालाई

पनि प्रविधिमा आउने फेरबदलले असर पार्दछ। यसरी प्रविधिमा आउने फेरबदल, प्रविधिमा अपडेट भई राख्नेलाई अवसर र हुन नसक्नेको लागि चुनौती बनेर आउँछ।

त्यसैले परम्परागत रूपका मात्र चली राख्ने भन्दा पनि अपडेट भई, अध्ययनशील हुने हो भने नविनतम प्रविधिले ल्याउने चुनौतीको सामना गर्न सहज हुनेछ।

प्रविधिको विकास बिना राष्ट्रको विकास र समृद्धि नहुने पक्का छ। त्यसैले यस क्षेत्रको समग्र विकासमा सरकार गम्भीर हुनुपर्छ। सरकार र एकेडेमियाबीच छलफल गरिकन सीपयुक्त भएको मानव श्रोत निर्माण गर्न सके



समृद्धि तर्फको यात्रा सुखद हुनेछ जसले आजको डिजिटल युगमा श्रमजीवी सबैको भलो गर्नेछ।

“अहिले सूचना प्रविधिको क्रान्तिको बेला हो।”

● किरण गौतम

प्रविधि बिज्ञ

प्रविधिको कुरा गर्नासाथ अटोमेटिक नै काम हुन्छ की भन्ने भ्रम आम मानिसमा छ। प्रविधि भन्दैमा त्यसले सबै समस्याको समाधान आफैले गर्दैन। सम्बन्धित प्रक्रिया (processes) हरूको सरलीकरण कसरी भएको छ त्यो हेर्नु पर्छ। बैंकहरूको सेवालाई हेरौं न। बैंकहरूले प्रविधि अपनाएको छ भनिन्छ तर लामो फर्म भर्नु पर्छ, ATM कार्ड बन्न सात-दस दिन लाग्छ, ढड्डा प्रथा झन् बलियो भएको छ। ढड्डामा दस्तखत नभई काम बन्दैन। नागरिकता र घरसम्म पुग्ने नक्शा लिएर बैंक धाउनु पर्छ।

चालक अनुमतिपत्र लिने प्रक्रिया हेरौं भने झनै गाह्रो छ। यो हामी सबैले भोगिरहेको

कुरो हो। भनेपछि त प्रविधि त छ तर प्रक्रिया त ३०/४० वर्ष अघिकै भो नि। प्रविधि आफैले समस्याको समाधान गरेन, सरलीकृत भएन। परम्परागत प्रक्रिया, ढिलासुस्ती र खर्चिलो प्रथा पहिलाभन्दा द्रुत गतिमा, कम खर्चमा र सरल रूपमा समाधान भयो भने मात्र प्रविधिले काम गरेको भन्न सकिन्छ।

हरेक पटक नयाँ क्रान्ति हुँदा त्यसको सुरुवाती चरणमा केही कठिनाई हुन्छ नै। अहिले सूचना प्रविधिको क्रान्तिको बेला हो। नयाँ प्रविधि आउने वित्तिकै पुरानो प्रविधि विस्थापित हुने र नयाँ प्रविधिसँगै सो प्रविधि चलाउन जान्नेहरू आवश्यक पर्ने भएकाले प्रविधिसँग अभ्यस्त हुनु आवश्यक छ। अबको



५/१० बर्षपछिको मागलाई चिनेर काम गर्न थाल्ने हो भने मात्र सफल हुन सकिन्छ। सीपमा आधारित रोजगारी दिन सके त्यो दिगो हुने र कसैले विस्थापित गर्न सक्दैन।



सुझाव: शंकर लामिछाने

आइटी शिक्षा धेरै युवाहरूको आकर्षणको क्षेत्र बनेको छ। झन्डै २४/२५ हजार विद्यार्थी

बार्षिक रूपमा यो बिषय पढ्ने गरेको तथ्यांक हामी पाउँछौं। यसमा हाम्रा अभिभावकहरूको ठूलो लगानी हुने गरेको छ। यस बिषयमा ग्राजुएशन गर्न प्रति विद्यार्थी घटीमा आठ लाख माथि खर्च हुने गरेको छ।

यसरी निस्कने हजारौंको यो जनशक्तिको उचित व्यवस्थापन गर्न सक्नु पर्दछ। हामी जस्ता ट्रेड यूनियन संगठनहरूले पनि अधिकारको मात्र खोजी नगरी उत्पादन भइरहेको जनशक्तिलाई व्यवस्थापन गर्न विशेष भूमिका खेल्नु पर्दछ।

प्रश्न: भैरब पाठक, जिफन्ट

कतिपय सरकारी कार्यालयहरूमा हुने ढिला सुस्तीले सेवाग्राही जनतालाई असाध्यै मार पारिरहेको छ। उस्तै सेवा निजी



क्षेत्रका कार्यालयहरूमा भने छोटो समयमा सहजताका साथ प्राप्त गर्न सकिन्छ। सरकारी कार्यालयहरूको ढिलासुस्तीलाई प्रविधिको माध्यमबाट कसरी र कहिले हटाउन सकिनेला?

शालिकग्राम पराजुली, नेपाल टेलिकम

आइसीटी क्षेत्रमा रफ्तारको विकास नगरेसम्म अन्य कुनै पनि



क्षेत्रको विकास गर्न कठिन हुने हामी सबैको निष्कर्ष रहेपछि यसका लागि उचित नीति निर्माण हुनुपर्दछ भने क्षमता अभिवृद्धिलाई प्राथमिकता दिन जरुरी छ। भइरहेका पूर्वाधारको उचित व्यवस्थापन गर्दै एउटा निश्चित अवधिसम्म टिक्ने दिगो खालको पूर्वाधार विकासमा प्रष्ट नीति मार्फत राज्यले लगानी गर्न सके त्यसबाट आउने प्रतिफल छिटो छरितो हुने थियो।

सुझाव: कविन्द्र रिमाल

समकालीन प्रविधि धेरै चाँडो चाँडो परिवर्तन भइरहेको छ। नया प्रविधिमा अभ्यस्त



हुन पनि सबैले नसक्ने रहेछ। कतिपय ज्ञानको अभाव, तालिमको कमी अथवा उमेरको कारणले पनि नया प्रविधिमा जान

समस्या पर्ने देखियो। श्रमिकहरू प्रविधि अनुसार आफू अपडेट हुन नसक्दा पलायन हुने स्थिति पनि देखियो। यस्ता श्रमिकहरूलाई थप तालिमको व्यवस्था मार्फत तिनको जीवन गुजारा गराउन सरकार र ट्रेड यूनियनहरू लाग्नुपर्छ।

सन्तोष भण्डारी, सदस्य इम्प्रेसन नेपाल

सरकारी कार्यालयमा समन्वयको अभाव रहेको छ, धेरै ठाउँमा आज पनि



म्यानुअल रूपमा हार्डकपि निवेदनको कुरो नै आउँछ। कतिपयमा भने डिजिटलको कुरो गरिन्छ तर यसको उचित तारतम्य भने मिलेको देखिंदैन। त्यसैले सबै सरकारी निकायहरूमा मिल्नेसम्म आनलाइन सेवा पाए डिजिटल नेपाल नाराले सार्थकता पाउने थियो कि ?



● रामकृष्ण बज्रारा
सचिव, ईम्प्रेसन नेपाल

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ, जिफन्टको अभियान

व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य नीति (ओएचएस)

पृष्ठभूमि

व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य (ओएचएस) एक कार्यथलो सुधारको महत्त्वपूर्ण प्रविधि हो जसले मानव स्वास्थ्य तथा वातावरणको सुधार र प्रवर्द्धनको प्रत्याभूति सुरक्षित तथा स्वस्थ काम गर्ने वातावरणका माध्यमबाट प्रदान गर्दछ । ओएचएसको अवधारणालाई नीतिमा रूपान्तरण गर्नुको मुख्य उद्देश्य भनेको कामलाई अन्य क्षेत्रहरु जस्तै पूर्ण रूपमा सम्मानजनक बनाउँदै गरिबी न्यूनीकरण (संयुक्त राष्ट्र संघीय विकास कार्यक्रमको उच्च प्राथमिकता प्राप्त बिषय) स्वास्थ्य प्रवर्द्धन, विभेद विरुद्धको अभियान तथा लैङ्गिक समानताको प्रवर्द्धन, व्यावसायिक दक्षताको अभिवृद्धि, कामको गुणस्तरीयता र उत्पादकत्व वृद्धि गर्नु हो । राष्ट्र विकासका क्रममा व्यावसायिक दुर्घटना र बिरामीका कारणले अप्रत्यक्ष रूपमा नजानिदो तरिकाले ठूलो मूल्य चुकाउनु परेको हुन्छ । बरु काम गर्ने वातावरण सुरक्षित तथा स्वस्थ बनाएर गरीबी, मानवीय क्षति र आर्थिक मूल्य चुकाउनु पर्ने अवस्थाबाट समाज, राज्य,

कामदारका साथै पीडितलाई समेत जोगाउन सकिने छ । यसले एक सुरक्षा नीतिसँग सम्बन्ध राख्ने भएता पनि मानिसहरुलाई हुने हानी नोक्सानीबाट जोगाउँछ साथै विकास कार्यबाट स्वास्थ्यमा पर्न जाने नकारात्मक असरहरुबाट जोगाउन उपयुक्त मापदण्ड बनाउने, सुरक्षित तथा प्रभावकारी उपाय तर्जुमा गर्ने कार्य गरी मानिसहरुलाई यसबाट उत्कृष्ट उपलब्धि लिन सक्षम बनाउने छ ।

नेपालमा ओएचएस सूचकांक सन्तोषजनक नभएको कुरा तथ्यहरुले बताउँछन्, कामदारहरुले विभिन्न किसिमका चोटपटक र रोग ब्याधहरुका खतराहरुको सामना कार्यस्थलका कारण गरिरहन्छन् । वास्तवमा सार्वजनिक तथा औपचारिक क्षेत्रका कामदारहरु पर्याप्त मात्रामा स्वास्थ्य तथा सुरक्षा नीतिमा समाहित भएका पाइदैनन् र अनौपचारिक क्षेत्र वस्तुतः स्वास्थ्य तथा सुरक्षामा कमजोर हुने नै भए । राष्ट्रको आवश्यकता पूर्ति हुने किसिमले सेवा सुविधाको लागू गर्न, प्रभावकारी तवरबाट अनुगमन निरीक्षण

कार्यान्वयन तहमा कर्मचारी लगायत सीमित श्रोत साधनहरुका कारण भीषण चुनौतिपूर्ण छ । "ओएचएस: सूचकांकहरुको सफलतापूर्वक लागू गर्नको लागि सरकार, रोजगारदाता र कामदारहरु सहितको एक सर्वस्वीकार्य अधिकार प्राप्त राष्ट्रिय स्तरको प्रवर्द्धन कार्यक्रम ल्याउनु आवश्यक हुन्छ ।

व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य नीति (ओएचएस)को अवस्था

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइलओ)को अनुमान अनुसार बार्षिक रूपमा ३३७ मिलियन मानिसहरु दुर्घटना र कामसँग सम्बन्धित रोगका कारणले पीडित हुन्छन् र २.३४ मिलियन मानिसहरुको मृत्यु कार्यस्थलमा हुने दुर्घटना र कामसँग सम्बन्धित रोगका कारणले हुन्छ र समग्रमा कुल ग्राहस्त उत्पादकत्वको ४५ अर्थात २.८ ट्रिलियन डलर बराबरको कार्यावधि खेर जान्छ, व्यवसायजन्य चोटपटक तथा रोगब्याधको उपचार, पुनर्स्थापना तथा क्षतिपूर्तिका कारण उत्पादकत्वमा हास आउँछ । नेपाली परिप्रेक्षमा भने व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य नीतिको

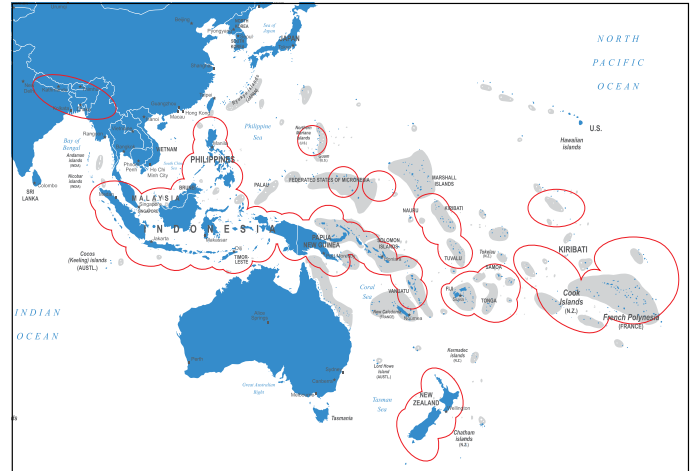
पालना नगरिएका कारण वास्तविक तथ्याङ्क हालसम्म उपलब्ध नभएता पनि दुर्घटना तथा चोटपटकका साथै सामाजिक तथा आर्थिक प्रभाव समेत उत्तिकै मात्रामा परेको पाइन्छ ।

व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य नीति (ओएचएस)को आवश्यकता

ओएचएसले कामबाट वा कार्यथलोबाट उत्पन्न कामदारहरूको स्वास्थ्य र समृद्धिमा क्षति पुर्याउने संभावित खतराको पहिचान, मूल्याङ्कन र नियन्त्रणसँग सम्बन्ध राख्दछ । वरपरको समुदाय र साधारण वातावरणमा पार्ने असरको बारेमा समेत लेखाजोखा राख्दछ । साथै रोजगारदाता, आपूर्तिकर्ता, ग्राहक, परिवारका सदस्यहरू, आसपासको समुदाय र कम्पनीको संचालनबाट प्रभावित हुने संभावना भएका सामाजिक सदस्यहरूसँग समेत सम्बन्ध राख्दछ र पर्यटन क्षेत्रमा यसको प्रकृतिले नै साँघुरो घेराभित्र मात्र नभई आसपासका समुदायलाई ठूला चुनौती र तनावहरूको विभिन्न कारक तत्वहरूको एकीकृत रूप हो । स्वच्छ तथा स्वस्थ वातावरणमा काम गर्न पाउने आधारभूत संवैधानिक अधिकारका साथै समृद्ध अर्थतन्त्रका लागि अधिक उत्पादकत्व, सम्मानजनक र स्वतन्त्र काम गर्ने वातावरणको उपलब्धता हालको मुख्य चासोका विषयहरू हुन् । यसका अलावा श्रम ऐन २०७४ को भावना अनुरूप कामदारहरूको स्वास्थ्य तथा सुरक्षाको प्रत्याभूति दिलाउन व्यवसायजन्य स्वास्थ्य तथा सुरक्षा नीतिको विकास गर्ने र विभिन्न विषयगत ऐन तथा नियमावलीहरूमा समेत काममा आवश्यक पर्ने आधारभूत व्यवस्थाहरू उल्लेख गरिएको पाइन्छ । साथै पूर्वनिर्धारित सहश्राद्धी विकास लक्ष्य (SDG), लक्ष्य ८ लाई निरन्तर, समावेशी र दिगो आर्थिक विकास, पूर्ण तथा उत्पादनमुखी रोजगारी र तोकिएको लक्ष्य प्राप्तिमा महिला, पुरुषका साथै युवा तथा फरक क्षमताका व्यक्तिहरू सबैलाई समान कामका लागि समान ज्याला २०३० का लागि तत्काल तथा प्रभावकारी रूपमा बलात श्रम उन्मूलनको अभियान चलाउनु पर्छ ।

आधुनिक दासताको अन्त्य र मानव बेचबिखनका साथै निकृष्ट किसिमको बालश्रम निषेध र अन्त्यको प्रत्याभूती गर्दै बाल सैन्यको भर्ती र उपयोगको पूर्ण रूपले २०२५ सम्ममा अन्त्य । यस्तै श्रमिकहरूको हक अधिकारको प्रत्याभूत गर्दै सम्पूर्ण कामदारहरूको लागि सुरक्षित तथा निष्पिक्री किसिमको काम गर्ने वातावरण, आप्रवासी कामदारहरू लगायत विषेश गरी महिला आप्रवासी र अस्थिर प्रकृतिको रोजगारी रहेकाहरू समेत ओएचएससँग सम्बन्धित छन् । यसैगरी आइएलओको व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी महासन्धि १८८१ ९नं। १५५० र यसको प्रोटोकल २००२ । व्यवसायजन्य स्वास्थ्य सेवा महासन्धि १९८५९नं। १६१०, व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी प्रवर्द्धनका प्रारूप सम्बन्धी महासन्धि २००६९नं। १८७० र व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी प्रवर्द्धनका प्रारूप सम्बन्धी सुझाव २००६९नं। १९७० ले कामदारहरूको स्वास्थ्य र कार्यथलोमा ओएचएसका बारेमा रहेको विशेष व्यवस्थालाई प्रतिबिम्बित गरेको छ ।

यी सबै पक्षहरूलाई सम्बोधन गर्न र यसबाट नयाँ प्रारूपहरूको विकास गरी मानिसहरूको स्वास्थ्य र सुरक्षाको प्रत्याभूत गर्न, समृद्धि, प्रगति, अभ्यास र वातावरण समेत दिनका लागि जिफण्टको १८ वटा नै घटक संस्थाहरूमा यो एक नयाँ नीतिका साथ लागू गर्ने सुरुवात तथा यसको लागि आवश्यक तयारी समेत हुन थालेको छ ।



Discover
the heart of broadband



Delivering affordable, high-speed
broadband to Asia Pacific through
next-generation satellite
technology

**NOW BOOKING
CAPACITY**

- kacific.com
- info@kacific.com
- [@kacific](https://www.facebook.com/kacific)
- [@kacific](https://www.instagram.com/kacific)
- [kacific-broadband-satellites](https://www.linkedin.com/company/kacific-broadband-satellites)



Collective Action and Bargaining in the Digital Era

● Cécile Jolly

Digitalisation is transforming the nature of work around the globe. On the one hand digitalisation could provide new and less demanding job opportunities, increased autonomy for workers, greater scope for collaborative working between people in different countries, and the dissemination of greater levels of skills development and training. On the other hand, digitalisation could threaten existing jobs, increase the extent of precarious work with little social protection, blur the boundary between work and family, and weaken collective labour relations.

These changes present a major challenge for actors including trade unions, employers' organisations and governments, in collective bargaining, forming and implementing labour regulations, and reforming social insurance coverage for the new, emerging forms of employment.

Drawing on a number of recent developing initiatives to regulate these changes collectively and by examining the growth of nonstandard and gig employment argue that the digital transformation requires a new form of social dialogue that is yet to be designed.

THE EMERGING TRANSFORMATION OF SOCIAL DIALOGUE IN THE DIGITAL AGE

Technological change in the workplace is occurring across many types of industries. The trend is not new for trade, finance and telecommunication but the pace is accelerating, and platforms are now disrupting sectors that are traditionally less exposed to international competition such as transport and hotels. These changes are difficult to manage when jobs are at risk and when changing skill requirements are unclear. For employers' representatives and

unions, fear and uncertainty for the future do not predict well for the establishment of a constructive dialogue; in many cases neither managers nor employees are fully aware of the forthcoming consequences.

The subject of negotiations, as well as the bargaining timeline, do not match the reality of technological change, as the impact of digitalisation on jobs and skills is not easy to anticipate, and their impact can be highly varied depending on the sector in question.

The dialogue needs to be conducted continually across a number of cross-cutting issues such as jobs, skills, quality of working life and personal data protection. However, social dialogue is more often organised on a regulated fixed timeline, and considers a limited range of specific topics.

Traditionally working hours and

wages formed the pillars of collective bargaining, while today working conditions, organizational and skill transformations are key. But there is no such thing as a mandatory social negotiation about the digital transformation in collective bargaining.

Despite some progress, much remains to be done to address the social impact of digital technology in the collective bargaining process. Employers and employees need each other: employers need technological change to be accepted, employees have to adapt their skills and working conditions to be protected to avoid marginalization or job loss. But to manage this change collectively requires explanation and assessment of the likely consequences, some experimentation and a new framework on the cross-cutting issues that require more protracted dialogue, but this new form of dialogue is yet to be designed and comprehensively implemented.

INTEGRATING NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT INTO EXISTING COLLECTIVE BARGAINING FRAMEWORKS

Collective action and bargaining is also needed, not only inside the boundaries of companies that hire employees on open-ended contracts, but also for more vulnerable workers including part-timers, those on fixed-term contracts or those in

self-employment, who receive a relatively low income, and casual workers. Not all self-employed workers are in a precarious employment situation, for example lawyers.

Technology is not the only driver of change, but has indeed facilitated the growth of non-standard forms of employment as automation and product standardisation permits a fragmentation of jobs into tasks that can be outsourced. As a consequence intermittent salaried and self-employed workers are not easily subsumed into the established institutional framework of labour relations and social protection. First, the development of non-standard forms of employment undermines the ability of trade unions to organise and represent the most vulnerable workers.

This commitment is relatively new and growing steadily. It can ultimately lead to negotiating pay or late payments on behalf of a particular group of self-employed workers, for example musicians, actors or freelance journalists. But in these cases the arrangements may be analyzed by competition authorities that are concerned with preventing price-fixing cartels.

Trade unions are also often engaged in a struggle to limit the extent of temporary contracts or bogus self-employment. However, this kind of commitment may give the impression of disregarding self-

employed or temporary workers whose interests are not well represented by the traditional trade unions. For some young people working in sectors with a disproportion number of casual workers, trade unions may be seen as old-fashioned' and out of date, so that many unions yet have a lot to learn about engaging with young people.

Second, self-employed workers may not identify with the employers' organisations that are part of the system of labour relations. As subcontractors to larger firms, they may in fact share more similarities with an employee. Most of the new self-employed workers are not in traditional self-employed occupations that are regulated by strong professional associations such as craftsmen, doctors or lawyers. Instead, they often have jobs related to communication, design, corporate consulting, homecare and other services, and they may not even regard themselves as a manager or an employer.

About writer

Cécile Jolly works at France Strategie, specialising in new occupational structures and the future of work. She is also the director of activities at the thinktank Association travail emploi Europe societe (ASTREES). Cecile has an MBA from ESSEC (Ecole superieure des sciences economiques et commerciales) Business School, Paris, and a master's degree in the politics of the Arab world from Institut d'etudes politiques de Paris (Sciences Po).



सूचनाप्रविधिलाई बजेटमा प्राथमिकता



● विशाल महत
संयोजक, युवा कमिटी
इम्प्रेसन नेपाल

२१औं शताब्दी सूचनाप्रविधिको युगका रूपमा विकास भएको छ। कम्प्युटर मानव जीवनको अभिन्न अंग बन्दै गएको छ। दैनिक जीवन होस् वा विभिन्न पेसागत जीवनलाई सहज र सक्रिय बनाउन कम्प्युटरको अपरिहार्यलाई नकार्न सकिन्न। सन् १९४३ मा कम्प्युटर, १९६९ मा इन्टरनेटको आविष्कार तथा विकास हुँदै अघि बढेको सूचनाप्रविधि विश्वमै तीव्र गतिमा विकास भएको क्षेत्र हो। नेपालमा सर्वप्रथम ०२८ मा कम्प्युटर भित्रिएपछि कम्प्युटरको प्रयोग र विकास सुरु भएको हो।

सूचनाप्रविधि आज व्यक्ति, समाज र राष्ट्रको एक अभिन्न प्रविधिका रूपमा विकास भएको छ। प्रविधिको प्रयोगबाट सेवामा सहज पहुँच, गुणस्तरमा बढोत्तरी, व्यवसायमा अभिवृद्धि हुन्छ। कम्प्युटरको प्रयोगबाट सूचना संकलन गर्ने, प्रशोधन गर्ने, प्रयोग गर्ने, सञ्चार गर्ने र सुरक्षित सञ्चय गर्नेजस्ता महत्वपूर्ण कामहरू छिटोछरितो रूपमा सम्पन्न गर्न सहज हुन्छ। टेलिकम्प्युटिङ, सोसियल मिडिया र ई-एक्टिभिटी जस्तै इ-गभर्नेन्स, इ-हेल्थ, इ-लनिङ, इ-पेमेन्ट, इ-सपिङ तथा इ-बिडिङजस्ता कामहरू लोकप्रिय रूपमा विस्तार हुँदै गएका छन्।

द्रुत गतिमा विकास भएको

सूचनाप्रविधिको प्रयोगविना कुनै पनि देशको विकास सम्भव छैन। यसरी द्रुत गतिमा विकास भएको सूचनाप्रविधिलाई आत्मसात् गर्दै व्यावहारिक प्रयोगलाई जीवन उपयोगी बनाउन कम्प्युटर शिक्षालाई राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय तहमा विद्यालय तहदेखि उच्च शिक्षासम्म व्यावसायिक तथा प्राज्ञिक शिक्षाका रूपमा विकास भएको छ।

नेपालभित्र सञ्चालनमा रहेका शैक्षिक संस्थाहरूले विद्यालय तहदेखि उच्च तहसम्म कम्प्युटर शिक्षालाई अध्यापन गराउँदै आइरहेका छन्। कम्प्युटर शिक्षाको आवश्यकता र अनिवार्यतालाई आत्मसात् गर्दै विद्यालय तहअन्तर्गत कक्षा ६ देखि १२ मा, डिप्लोमा तहअन्तर्गत प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालिम परिषद् र स्नातक र स्नातकोत्तर तहमा देशमा रहेका ११ विश्वविद्यालयअन्तर्गत ६ विश्वविद्यालयले कम्प्युटर शिक्षालाई सञ्चालन गरेका छन्, खुला विश्वविद्यालयले मास्टर र एमफिलमा कोर्स सञ्चालन गरेको छ।

कम्प्युटर शिक्षाका विषयहरू

विद्यालय तहमा कम्प्युटर इन्जिनियर नामक विषय (कक्षा ९-१०) र कम्प्युटर विज्ञान विषय (कक्षा ६-१२) मा सञ्चालनमा रहेका छन्।

त्यसैगरी प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालिम परिषद्ले डिप्लोमा इन इन्फरमेसन टेक्नोलोजी र डिप्लोमा इन कम्प्युटर इन्जिनियर नामक विषयहरू सञ्चालन गरेको छ। स्नातक तहअन्तर्गत विभिन्न विश्वविद्यालयहरू (त्रिभुवन विश्वविद्यालय, काठमाडौं विश्वविद्यालय, पोखरा विश्वविद्यालय, मध्यपश्चिम विश्वविद्यालय, पश्चिमाञ्चल विश्वविद्यालय र अन्य विदेशी विश्वविद्यालय)ले कम्प्युटर शिक्षाका विभिन्न पाठ्यक्रम सञ्चालन गरिरहेका छन्।

यसअन्तर्गत ब्याचलर्स इन आइसिटी एजुकेशन (बिएड आइसिटी), ब्याचलर्स इन कम्प्युटर साइन्स, ब्याचलर इन इलेक्ट्रोनिक्स, कम्प्युनिकेसन एन्ड इन्फरमेसन इन्जिनियरिङ, ब्याचलर्स अफ साइन्स इन कम्प्युटर साइन्स एन्ड इन्फरमेसन टेक्नोलोजी (बिएस्सी सिएसआइटी), ब्याचलर्स इन इन्फरमेसन म्यानेजमेन्ट (बिआइएम), ब्याचलर्स अफ इन्फरमेसन टेक्नोलोजी (बिआइटी), ब्याचलर्स अफ कम्प्युटर एन्ड इन्फरमेसन सिस्टम (बिसिआइएस), ब्याचलर्स अफ बिजनेस इन्फरमेसन सिस्टम (बिबी आइएस) सञ्चालन गरेका छन्।

त्यसैगरी स्नातकोत्तर तहअन्तर्गत माथि

उल्लेखित विश्वविद्यालयहरूले मास्टर इन आइसिटी एजुकेशन (एमएड आइसिटी), मास्टर इन कम्प्युटर एप्लिकेशन, एमबिए आइटी, मास्टर इन इन्फरमेसन टेक्नोलोजी, मास्टर अफ साइन्स इन कम्प्युटर सिस्टम एन्ड नलेज इन्जिनियरिङ, एमएस्सी इन इन्फरमेसन एन्ड कम्प्युनिकेशन इन्जिनियरिङ, एमई कम्प्युटर इन्जिनियरिङ, मास्टर अफ कम्प्युटर इन्फरमेसन सिस्टम (एमसिआइएस), एमएस्सी कम्प्युटर साइन्सलगायतका विषय सञ्चालन भइरहेको छ । त्यस्तै नेपाल खुला विश्वविद्यालयले मास्टरस इन इ-गभर्नेन्स र एमफिल इन आइसिटी विषय सञ्चालनमा ल्याएको छ ।

माथि उल्लेखित विषयलाई हेर्दा नेपालको शिक्षा क्षेत्रमा कम्प्युटर शिक्षाका विषय पर्याप्त देखिन्छन् । आजको युग सूचनाप्रविधिको युग भएको र सूचनाप्रविधिको विकास, प्रयोग र विस्तारविना देशको विकास हुन सक्दैन । २१औं शताब्दीको यो समयको मागलाई आत्मसात् गर्दै सरकार र विश्वविद्यालयहरूले अबको दक्ष जनशक्ति सूचनाप्रविधिसँग सम्बन्धित हुनुपर्ने निष्कर्षमा पुगी विद्यालय तहदेखि स्नातकोत्तर तहसम्म सूचनाप्रविधिसँग सम्बन्धित विषयहरू सञ्चालन गरेका छन् । जसले कम्प्युटर शिक्षासँग सम्बन्धित विविध विषयका निम्न, मध्यम र उच्चस्तरका जनशक्ति उत्पादन गरेका छन् ।

समस्या र समाधानका उपाय

विभिन्न विश्वविद्यालयहरूले नेपालमा सञ्चालन गरेका कम्प्युटर कोर्सको पाठ्यक्रम समयसापेक्ष परिमार्जित हुन सकिरहेका छैनन् । कम्प्युटर विकास द्रुत गतिमा दिनप्रतिदिन भइरहेको छ । जसका कारण नयाँ-नयाँ टेक्नोलोजीहरू विकास भइरहेका हुन्छन् । तर, विश्वविद्यालयहरूले सञ्चालन गरिरहेका पाठ्यक्रम पुरानै टेक्नोलोजीसँग सम्बन्धित छन् । तसर्थ कम्प्युटर शिक्षालाई समयसापेक्ष बनाउन नयाँ टेक्नोलोजीको विकासअनुसार पाठ्यक्रमहरू परिमार्जन गर्दै जानुपर्दछ र विकसित टेक्नोलोजीलाई पाठ्यक्रमका रूपमा समावेश गर्नुपर्दछ ।

सूचनाप्रविधिमा फड्को मारेका देशहरू

चीन, भारतलगायतका अन्य थुप्रै देशमा कम्प्युटरका विशिष्टीकरण क्षेत्रहरू (नेटवर्क, हार्डवेयर, सफ्टवेयर, सेक्युरिटी, मल्टिमिडिया) लाई विशेष जोड गरी सीप केन्द्रित कार्यक्रम र डिग्रीहरू सञ्चालन गरेको पाइन्छ । तर, नेपालमा कम्प्युटरका विशिष्टीकरण क्षेत्रहरूको कार्यक्रम, डिग्रीहरू सञ्चालन भएका छैनन् । तसर्थ, आगामी दिनमा विश्वविद्यालयहरूले कम्प्युटरका विशिष्टीकरण क्षेत्रका विषयलाई पनि विषयको रूपमा सञ्चालन गर्न सकेमा सूचनाप्रविधि शिक्षाको थप विकास हुनेछ र जुन शिक्षाले रोजगार केन्द्रित जनशक्ति उत्पादन गर्न सक्नेछ ।

कम्प्युटर शिक्षाको बढ्दो आर्कषणसँगै विश्वविद्यालयहरूले क्याम्पसलाई आवश्यक पूर्वाधारविना नै सम्बन्धन प्रदान गर्नुले गुणस्तरीय शिक्षा प्रदान हुन सकिरहेको छैन । त्रिभुवन विश्वविद्यालयले ०७५ मा विषय थपको नाममा भौतिक पूर्वाधार नपुगेका सयभन्दा बढी कलेजलाई नयाँ विषय बढाउन अनुमति प्रदान गरेकोमा सरोकारवाला निकायबाट विरोध भइरहेको छ । कम्प्युटरजस्तो प्राविधिक विषय आवश्यक भौतिक पूर्वाधारविना सञ्चालन गर्न असम्भव छ । विश्वविद्यालयहरू कसैको पनि प्रभावमा नपरी आवश्यक भौतिक पूर्वाधार, जनशक्तिको अनुगमन गरी सम्बन्धन दिनुपर्दछ । साथै समय-समयमा अनुगमन आवश्यक छ ।

कम्प्युटर शिक्षा अध्यापन गराउने दक्ष जनशक्तिको अभाव पनि समस्याका रूपमा रहेको छ । काठमाडौंका कलेजमा केही मात्रामा दक्ष शिक्षक भए तापनि धेरै कलेजमा दक्ष शिक्षकको अभाव रहेको छ । लामो समयदेखि पढाउँदै आइरहेका शिक्षक भए तापनि नयाँ-नयाँ टेक्नोलोजीसँग अपडेट हुन नसक्दा पढाइ समयसापेक्ष हुन सकिरहेको छैन । साथै शिक्षकले प्राक्टिकल गराउनभन्दा पनि विषयगत ज्ञान प्रदान गर्ने गर्दा विश्वविद्यालयबाट उत्पादित विद्यार्थीसँग विषयगत ज्ञान भए तापनि प्राक्टिकल ज्ञान कम रहेको पाइन्छ । जसको कारणले गर्दा आइटी कम्पनीहरूले आफूले खोजेजस्तो दक्ष जनशक्ति नपाइरहेको र उत्पादित जनशक्तिले काम नपाइरहेको विद्यमान

अवस्था छ । कम्पनी र उत्पादित जनशक्तिमा रहेको यो ग्यापलाई हटाउन कलेजले प्राक्टिकल गराउने कुरालाई जोड दिनुपर्दछ । साथै प्रोजेक्टमा आधारित रहेर प्राक्टिकल गराई विद्यार्थीलाई प्रोजेक्ट निर्माण गर्न सक्ने गरी तयार गर्नुपर्दछ ।

विश्वविद्यालयले समयमा परीक्षा सञ्चालन नगर्ने, नतिजा समयमा प्रकाशित नगर्ने, विश्वविद्यालयले क्यालेन्डर लागू गर्न नसक्नेजस्ता समस्या शिक्षामा देखिँदै आइरहेको छ । जसले गर्दा शिक्षा प्रभावकारी हुन सकिरहेको छैन । विश्वविद्यालयले शैक्षिक क्यालेन्डर निर्माण गरी आफ्नो क्यालेन्डरलाई कडाइका साथ लागू गर्नुपर्दछ ।

देशभित्र सञ्चालनमा रहेका विश्वविद्यालय र संस्थाले प्रत्येक वर्ष करिब १० हजारभन्दा बढीको संख्यामा सूचनाप्रविधिसम्बन्धी जनशक्ति तयार हुने गरेका छन् । जसले नेपालको विकासमा महत्वपूर्ण सहयोग गरेका छन् । नेपालको राष्ट्रिय शिक्षामा सूचनाप्रविधि शिक्षाले ठूलो विकास गरेको छ । तर, ७० प्रतिशतजति उत्पादित जनशक्ति नेपालमै बसेरै काम गर्नुभन्दा पनि विदेश जान लालायित देखिन्छन् । यसका कारण नेपालमै बसेर काम गर्ने जनशक्ति कम रहेका छन् । विकसित देशमा टेक्नोलोजीको उच्च विकास, प्रयोग रहेको हुँदा धेरै प्रविधि विषयमा अध्ययनरत नेपालीले अध्ययनपश्चात्को गन्तव्य विदेश बनाउने गरेका छन् । जसलाई रोक्न राज्यले सबै निकायमा टेक्नोलोजीको विकास, प्रयोग र प्रवर्द्धन गर्नुपर्दछ ।

बजेटले समेटनुपर्ने विषय

प्रविधिको उच्च विकास सरकारको प्रमुख प्राथमिकता हुनु जरुरी छ । यसलाई छरिएको बजेट मात्र विनियोजन गर्ने होइन कि प्राथमिकताको बजेट आवश्यक छ । जनशक्ति विकासमा सरकारको ठूलो लगानी हुनुपर्ने देखिन्छ । त्यतातर्फ सरकारले समयमै कदम चाल्नुपर्छ । कम्प्युटर अध्ययनलाई व्यावहारिक बनाउनुपर्छ न कि सैद्धान्तिक मात्र । व्यावहारिक हुन सके मात्र सिकाइ दिगो हुन्छ ।



We wish
a grand success of the
5th Regional Conference of
UNI-APRO



Mission Construction & Tele Solution (Pvt.) Ltd.

Jawagal-10, Lalitpur, Nepal

Tel.: 01-5534597, Fax: 01-5534097

E-mail: missionconstruction2014@gmail.com

ईम्प्रेसन नेपालले मनायो ४०औँ स्थापना दिवस

ईम्प्रेसन नेपालले माघ २६ गते काठमाडौँमा एक समारोह बीच आफ्नो ४० औँ स्थापना दिवस मनाएको छ ।

ईम्प्रेसन नेपालका अध्यक्ष महेन्द्र श्रेष्ठको अध्यक्षता र जिफन्ट उपाध्यक्ष जितेन्द्र श्रेष्ठको प्रमुख आतिथ्यतामा सम्पन्न कार्यक्रममा प्रदेश ३ प्रमुख रामहरी नेपाल, राष्ट्रिय कमिटी सदस्यहरू, कमला तामांग, तेजबहादुर जिप्सी, प्रदेश कमिटी लगायत घटक युनियनका नेताहरूको उपस्थिति रहेको थियो

केक काटेर मनाईएको उक्त कार्यक्रममा अतिथिहरूले ईम्प्रेसन

नेपाललाई शुभकामना व्यक्त समेत गर्नु भएको थियो ।

सोहि अबसरमा ईम्प्रेसन नेपालले युवा कमिटी समेत गठन गरेको छ । बिशाल महतको संयोजकत्वमा युवा कमिटिको तदर्थ समिति गठन गरेको हो । उक्त कमिटीले आगामी ६ मैना भित्र युवा सम्मेलन गर्ने अध्यक्ष बिशाल महतले बताएका छन् ।

उक्त कमिटीमा सदस्यहरू कमल आचार्य, उत्सव लुइंटेल्, प्रमोद अर्याल, बिकाश भुशाल, भिषण थापा, सुरेन्द्र पोख्रेल, राम प्रकाश निरौला, निसेश भण्डारी, बिकाश प्रकाश पाठक रहेका छन् ।



कान्तिपुर मिडिया कर्मचारीको आन्दोलनमा ईम्प्रेसन नेपालको एक्यवद्धता

आफुलाइ न १ भन्ने कान्तिपुर मिडिया गुप्रले आफैले प्रतिबद्धता गरि गरेको सम्झौता अनुसार उक्त कम्पनिमा कार्यरत मजदुरहरूलाई न्युनतम तलब सुबिधा उपलब्ध नगराइ श्रमिकको श्रम शोषण गरिरहेको भन्दै विभिन्न मजदुर युनियनले साउन १८ गते काठमाडौँमा बिरोध र्याली गरेका छन ।

उक्त विरोध र्यालीलाई ईम्प्रेसन नेपालले एक्यवद्धता जनाउदै आफ्नो उपस्थिती जनाएको थियो ।

श्रमिकहरू संग आफै सम्झौता गर्ने अनि सो सम्झौता बमोजिमको तलब सुबिधा दिने कुराको कार्यन्वयन नगर्ने बरु उल्टै अदालतमा मुद्धा

हाली बिषयलाई लम्ब्याउने नियत गरेको भन्दै सम्मानित अदालत ले चाडै यसको छिनोफानो गर्नु पर्ने श्रमिक नेताहरूले माग गरेका छन् ।

उक्त र्यालीलाई सम्वोधन गर्दै जिफन्टका केन्द्रीय सदस्य तथा ईम्प्रेसन नेपालका अध्यक्ष महेन्द्र श्रेष्ठ, पत्रकार महासंघका केन्द्रिय सदस्य जन्मदेब जैसी, कान्तिपुर मिडिया ग्रुप अन्तरगत विभिन्न युनियनका नेताहरू श्रीराम वाग्ले, अर्जुन पाठक, रमेश केसी, रुद्र पौडेल लगायतका नेताहरूले र्याली सांकेतिक भएको र सम्झौता अनुसारको सुबिधा लागु नगरे कडा आन्दोलन गर्ने चेतावनी दिएका थिए ।



जिफन्टको अनलाईन अभिलेखिकरण तालिम सम्पन्न

काठमाडौं, नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट) को आयोजनामा जिफन्ट र यसका घटक युनियनहरूको सदस्यता अनलाईन अभिलेखिकरण तालिम साउन १९ गते जिफन्ट नियमित ट्रेड युनियन स्कुल, अनामनगरमा सम्पन्न भएको छ । जिफन्ट आवद्ध युनियन ईम्प्रेसन नेपालले तयार पारेको सदस्यता अभिलेखिकरण सफ्टवेयर तालिमको उद्घाटन गर्दै जिफन्ट अध्यक्ष विनोद श्रेष्ठले समय अनुसार जिफन्टलाई पनि रुपान्तरण गर्दै अगाडी बढीरहेको बताउनुभयो ।

विगतमा सदस्यता फारम झोलामा बोकेर श्रमिकहरूको बस्तीमा पुगी सदस्य बनाउँदै आएकोमा अब जिफन्टको सदस्यता मोवाइलबाट नै भर्न र नविकरण गर्ने लगायतका काम गर्न सकिने गरी प्रविधिको प्रयोग गरिएको उहाँले बताउनुभयो । तालिमले प्रविधिको प्रयोग गर्न सिकाउने

उहाँको भनाई थियो ।

अध्यक्ष श्रेष्ठले जिफन्टका सदस्यहरूको सदस्यता अभिलेख हाल पनि कम्प्युटरमा नै राखिएको भन्दै तर अहिले त्यसभन्दा परिसकृत छुट्टै सफ्टवेयर नै निर्माण गरिएको जानकारी दिनुभयो । उद्घाटन सत्रमा जिफन्ट महासचिव जनक चौधरीले जिफन्टले समय र परिस्थिति अनुरूप नयाँ प्रविधिलाई प्रयोग गर्दै आइरहेको बताउँदै उक्त प्रविधिमा आफ्ना सदस्य युनियनको पनि पहुँच बढाउन तालिमको आयोजना गरेको बताउनु भयो ।

अनलाईन सदस्यताको महत्व, सफ्टवेयर निर्माण र यसको प्रयोग विधिको बारेमा ईम्प्रेसन नेपालका अध्यक्ष महेन्द्रलाल श्रेष्ठ, महासचिव सुरज अधिकारी, सचिव विष्णु कुँवर र युवा संयोजक विशाल महतले सहभागिहरूलाई तालिम दिनु भएको थियो ।



सयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रको अनलाईन अभिलेखिकरण तालिम सम्पन्न

काठमाडौं, नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट) को आयोजनामा सयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र (JTUCC) र यससँग सम्बन्धित युनियनहरूको सदस्यता अनलाईन अभिलेखिकरण तालिम साउन २६ गते जिफन्ट नियमित ट्रेड युनियन स्कुल, अनामनगरमा सम्पन्न भएको छ । जिफन्ट आवद्ध युनियन ईम्प्रेसन नेपालले तयार पारेको सदस्यता अभिलेखिकरण सफ्टवेयर तालिमको उद्घाटन गर्दै सयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रका अध्यक्ष विनोद श्रेष्ठले समय अनुसार सयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रसँग आवद्ध युनियनहरू रुपान्तरण हुँदै अगाडी बढीरहेको बताउनुभयो ।

विगतमा सदस्यता फारम झोलामा बोकेर श्रमिकहरूको बस्तीमा पुगी सदस्य बनाउँदै आएकोमा अब सयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र सदस्यता मोवाइलबाट नै भर्न र नविकरण गर्ने लगायतका काम गर्न सकिने गरी प्रविधिको प्रयोग गरिएको उहाँले बताउनुभयो । तालिमले प्रविधिको प्रयोग गर्न सिकाउने उहाँको भनाई थियो । अनलाईन सदस्यताको महत्व, सफ्टवेयर निर्माण र यसको प्रयोग विधिको बारेमा ईम्प्रेसन नेपालका अध्यक्ष महेन्द्रलाल श्रेष्ठ, महासचिव सुरज अधिकारी, सचिव विष्णु कुँवर र युवा संयोजक विशाल महतले सहभागिहरूलाई तालिम दिनु भएको थियो ।



दक्षिण कोरिया

Seoul National University Institute of Health & Environment को निमन्त्रणामा दक्षिण कोरियाको राजधानी सियोलमा

27-30 October 2019 मा भएको ANROVE Biennial Conference 2019 मा वक्ताको रूपमा इम्प्रेसन नेपालका सचिव रामकृष्ण बज्रारा सहभागी हुनुभएको थियो ।

ROAM AROUND THE WORLD
With
NAMASTE
PREPAID MOBILE



Now in INDIA and CHINA
effective from 2076-01-16

To activate/deactivate :
Dial *1415*7# or use "Nepal Telecom" app.

For tariff and related information:
<https://www.ntc.net.np/pages/view/roaming>

For Nepal Telecom App

