

मजदुरहरूको मानव अधिकार

- विष्णु रिमाल

मानव अधिकार ! नागरिकहरूको सम्पूर्ण अधिकार जनाउने यो शब्दावलीको हाम्रो उद्योग-व्यवसायको क्षेत्रमा आमरूपमा जनाउने अधिकारले अतिरिक्त पेशासँग सम्बन्धित विशेष अधिकारलाई पनि जनाउँछ। ज्याला आर्जन गर्ने श्रमजीवीहरूको यो अधिकारलाई हामी ट्रेड यूनियन अधिकार भन्दछौं। त्यसैले ट्रेड यूनियन अधिकारलाई नै मजदुरहरूको मानवअधिकारको रूपमा हामी बुझ्दछौं।

मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणा पत्र जारी भएको पचास वर्ष बित्दैछ। उक्त घोषणापत्रको धारा- २३, २४ र २५ ले क्रमशः रोजगारी, समान ज्याला र यूनियनको अधिकार, छुट्टी र कामको निश्चित समय र जीवनस्तरको अधिकारलाई उल्लेख गरेको छ। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको सन् १९४४ को फिलाडेल्फिया घोषणा मार्फत 'मजदुरहरू वस्तु होइनन्' भन्ने बहुप्रचारित भावनालाई स्वीकारियो। र, 'गरिबी जहाँको भए पनि त्यो हरेक ठाउँको प्रगतिको लागि खतरा रहेको स्वीकारिँदै संगठन गर्ने र अभिव्यक्तिको स्वतन्त्रता दिगो प्रगतिको लागि अत्यावश्यक रहेको" उल्लेख गरियो।

यिनका अतिरिक्त, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले वाध्यकारी श्रम, संगठन स्वतन्त्रता, भेदभाव र बालश्रम गरी ४ समूहमा ७ वटा अन्तर्राष्ट्रिय श्रमस्तर तय गर्‍यो, जसलाई मौलिक मानवाधिकार अभिसन्धिहरू भनिन्छ। यी सबको एउटै उद्देश्य र‍यो- कसरी मजदुरहरूको मानवाधिकारको प्रवर्धन गर्ने ?

नेपालमा राणाशाहीको अन्त्य भएको ४७ वर्ष बितिसकेको छ। र, निरंकुश राजतन्त्रको नियन्त्रणमा संचालित पंचायती तानाशाहीको अन्त्य भएको पनि ७वर्ष बितिसकेको छ। तथापि, नेपाली श्रम बजार र नेपाली श्रमिकहरूको अवस्था दिन प्रति दिन ओझालो लागि रहेछ। ४५ प्रतिशत भन्दा बढी जनसंख्या निरपेक्ष गरीबको रेखामुनि रहनु, तीव्र रूपमा वेरोजगारी बढ्नु र कुल श्रमशक्तिको ४०% भन्दा बढी जनसंख्या अर्ध-वेरोजगारीको चपेटा पर्नु र कुल जनसंख्याको ३५% जनताले ७ महिना

काम गरेर १२ महिना गुजारा गर्न बाध्य हुनु आदि नेपाली श्रम बजारको वास्तविकता हो । ज्यादै न्यून उत्पादकत्व भेलिरहेको हाम्रो देशमा कुल रोजगारीमा रहेका ७८.५१% स्वरोजगारहरू श्रमिककै रूपमै स्वीकारिएका छैनन् र उनीहरूलाई राष्ट्रिय, आर्थिक तथाङ्गभित्र लेखाजोखा समेत गरिएको छैन ।

हामीले नेपाली मजदुरहरूको मानवाधिकारको अवस्थालाई यही पृष्ठभूमिमा हेर्नुपर्छ । २०४६ सालको जनआन्दोलन पछि स्थापित बहुदलीय प्रजातन्त्रमा निर्मित श्रम कानूनहरूले पनि समग्र श्रम क्षेत्रलाई समेट्न सकिरहेको छैन । मजदुरहरूका लागि आठ घण्टा काम, आठ घण्टा आराम र आठ घण्टा मनोरञ्जनको ऋण्डै सवा सय वर्ष अघिदेखि माग गरिँदै आएको अधिकार नेपालमा लागू हुनु अझै बाँकी छ । हाम्रो श्रम कानूनले ८७ लाख ७९ हजारको संख्यामा अनुमान गरिएको कुल श्रमशक्तिको मुस्किलले १०% लाई मात्र लक्ष्य गरेको छ । दश वा दश भन्दा बढी कामदार कर्मचारी कार्यरत प्रतिष्ठानमा बाहेक अन्यत्र सम्पूर्ण कानून लागू नहुने व्यवस्थाले कानूनी रूपमै श्रमजीवीहरूको मानवाधिकारमाथि प्रश्न चिन्ह खडा गरिदिएको छ । यसरी ग्रामीण एवं कृषि र अन्य अनौपचारिक श्रम क्षेत्रमा काम गर्ने मजदुरहरूको संगठित हुने, निश्चित कार्य घण्टा तोकिने, सामुहिक सौदावाजी गर्न पाउने र उपयुक्त पेशागत कानूनी उपचारको अधिकार ओभेलमा परेको छ ।

औपचारिक एवं संगठित क्षेत्रमा काम गर्ने मजदुरहरू पनि “विश्वव्यापीकरण” प्रक्रियाको चपेटामा परेका छन् । यो प्रक्रियाले फेरि एकपटक मजदुरलाई “बजारको वस्तुको” रूपमा व्यवहार गर्न थालेको छ । खासगरी उदारीकरणसँगै औपचारिक क्षेत्रमा प्रवेश गरेको “हायर एण्ड फायर”, “नो-वर्क, नो-पे”, “नो यूनियन-नो स्ट्राइक” जस्ता उद्यमीहरूको नीति यस प्रसंगमा उल्लेखनीय छ । यूनियन बनाउन नदिने, बनिहाले पनि काम गर्न नदिने, काम गर्न थालेपछि हडतालजस्ता शान्तिपूर्ण श्रम विवादको सशक्त कारवाहीमा उत्रन नदिने नीतिले प्रत्येक मजदुरलाई “एक्लो” बनाइदिएको छ । हाम्रो देशमा श्रम कानूनले १ घण्टामात्रै काम लगाउन पनि सेवा शर्त उल्लेख गरिएको नियुक्ति पत्र दिनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । तर, नियुक्ति पत्र मजदुरहरूलाई दिँदा कानूनी रूपमा “रोजगार सम्बन्ध” कायम हुने भएकोले हाम्रो रोजगारदाताहरू वर्षौंदेखि मौखिक समझदारीको भरमा श्रमिकहरूको श्रम शोषण गरिरहेका छन् । र, खुल्ला रूपमा प्रचलित कानूनको अपहेलना गरिरहेका छन् । गत महिना भएको यातायात व्यवसायी र यातायात मजदुरहरूबिचको श्रमविवाद यसै प्रसंगमा केन्द्रित थियो । “काम लगाउने नियुक्ति पत्र देउ” भन्ने मजदुरका माग र “नियुक्ति पत्र दिँदा मजदुर सधैंको लागि गला-पासो हुने” व्यवसायीहरूको अडकलले लामो संघर्षपछि, यसैसाल घोषणा गरिएको ‘सवारी नियमावली’ व्यवहारमा लागू हुन सकिरहेको छैन ।

केही वर्षयता औपचारिक श्रम क्षेत्र भित्र 'ठेक्का-श्रम'ले प्रवेश पाएको छ। यसले विश्वस्तरमा नै मजदुरहरूको संगठनको आधारलाई हल्लाई दिएको छ। व्यक्तिगत करार र मानवीय श्रोत पुर्तिकर्ताद्वारा श्रम आपूर्ति गर्ने प्रक्रियाले संगठित उद्योग/व्यवसायमा काम गर्ने मजदुरहरूलाई छरिदिएको छ। संगठित श्रमको अनौपचारिकरणले श्रमिकहरूको अधिकारलाई कुण्ठित पारिदिएको छ।

यसका अतिरिक्त हाम्रो देशमा विद्यमान अन्यायपूर्ण श्रम अभ्यासहरूले मजदुरहरूका अधिकारको उपहास गरिरहेको छ। यीमध्ये व्यापक संख्यामा रहेको बालश्रम पहिलो शोषणमूलक श्रम अभ्यासको रूपमा रहेको छ। देशको कुल जनसंख्याको ४२% १४ वर्ष भन्दा मुनिका बालबालिका छन्। यो संख्याभित्रको महत्वपूर्ण अंश भनेको श्रम गर्न बाध्य पारिएका केटाकेटी छन्। खतरायुक्त कार्यथलोदेखि शहरका सडकमा छरिएका हाम्रा यी "भविष्यहरू" कृषि क्षेत्रमा कमैया बालश्रमिकका रूपमा बाँधुवा बाल मजदुर भएका छन्।

नेपालको जनसंख्याको भण्डै ५०% महिलाहरू छन्। 'आधा आकाश'को रूपमा स्वीकारिने महिलाहरू असमान व्यवहारको शिकार भएका छन्। कृषि र ग्रामीण क्षेत्रमा कुल श्रमशक्तिको ९४% महिला श्रम रहेको एउटा तथ्याङ्कमा उल्लेख गरिएको छ। र, यही क्षेत्रमा महिलामाथिको चर्को शोषण विद्यमान छ। ज्यालामा भेदभावका अतिरिक्त महिलाहरूमाथिको यौन शोषण, दुरूपयोग र लैंगिक भेदभावका कतिपय घटनाहरू यो क्षेत्रको अन्यायपूर्ण र शोषणमूलक श्रम सम्बन्धको रूपहरू हुन्।

बाँधा श्रम हाम्रो श्रम बजारको अर्को मुख्य पक्ष हो। मूलरूपमा कमैया प्रथाभित्र बाँचिरहेका भण्डै आधा लाख बाँधा कृषि मजदुरहरू छन्। यो सन्दर्भमा जीवित उदाहरण हुन्।

बाँधा श्रमका अतिरिक्त विभिन्न रूपमा विद्यमान वाध्यकारी श्रम मजदुरहरूको मानवाधिकारको उपहास गर्ने श्रम अभ्यास हुन्। यही २०५४ मंसिर ८-१० गते सम्पन्न प्रथम राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनमा प्रस्तुत एक अध्ययनअनुसार नेपालको नोकरशाही तन्त्र, शाही सेना, प्रहरी सेवा, न्याय सेवा इत्यादिमा आफ्नो कार्यालयको परिभाषित काम बाहेक हाकिमको घरमा भात पकाउने, पानी ओसार्ने, लुगा धुने र अन्य कार्य गर्न बाध्य पारिएका तल्लो तहका कर्मचारी, सिपाही र प्रहरी जवानहरू अनुचित एवं वाध्यकारी श्रम अभ्यासका सर्वविदित र वेवास्ता गरिएका उदाहरण हुन्।

मजदुरहरूको मानवाधिकारको सन्दर्भमा यी प्रसंगहरू उल्लेखनीय छन्। उल्लेखित श्रमिकहरूका अधिकारमाथिको चुनौतिलाई उपयुक्त ढंगले हल नगरेसम्म उनीहरूको आडमा मानवाधिकारको घाम लाग्ने छैन। त्यसैले २०५४ साल मंसिर ८-१० गते

काठमाडौं आयोजित प्रथम राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनले नेपालको मजदुरहरूको मानवाधिकारको रक्षाको लागि विविध विषय सहितको २१ बुँदे आधार तय गर्‍यो ।

सार्वजनिक संस्थाहरूको अन्ध निजीकरण गर्न नहुने, ज्याला रोजगारीलाई कृषि वा वैदेशिक सबै क्षेत्रमा विस्तार गरी त्यसलाई फलदायी बनाउनु पर्ने, भूमिसुधारलाई प्रभावकारी ढंगले अघि बढाउनु पर्ने, उदारीकरणलाई राष्ट्रिय अर्थतन्त्र र श्रमिकहरूको हित हुने गरी मात्र अवलम्बन गर्नुपर्ने, ठेक्का श्रमजस्ता श्रम अभ्यासबाट भइरहेको संगठित क्षेत्रको अनौपचारिकरण प्रक्रियालाई हतोत्साहित गर्नुपर्ने तथा श्रमिकहरूको मौलिक अधिकारलाई कुण्ठित गर्ने निर्यातमूलक एवं स्वतन्त्र व्यापार क्षेत्रको अवधारणालाई अस्वीकार गर्नुपर्ने, श्रमिकहरूको न्यूनतम ज्याला निर्धारणका लागि भरपर्दो राष्ट्रिय प्रणाली स्थापित गर्नुपर्ने, सामाजिक सुरक्षाको जालो भित्र सम्पूर्ण श्रमिकलाई समेट्ने र सबै क्षेत्रमा यूनियनीकरण प्रक्रियालाई प्रोत्साहित गर्नुपर्ने, आप्रवासी श्रमिकहरूको चापलाई नियन्त्रण गर्न र स्वदेशमै स्वदेशी श्रम विस्थापित हुनुबाट जोगाउन सीमा नियमनका उपायहरू अपनाउनु पर्ने र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका सम्पूर्ण मौलिक मानवाधिकार अभिसन्धिहरू पारित गरि सोही बमोजिमको व्यवहार गर्नुपर्ने विषयहरू उक्त आधारमा उल्लेखित छन् । यी सम्पूर्ण विषयहरूको आधारमा एउटा राष्ट्रिय श्रम नीति तयार गर्न सकेमा मजदुरहरूको मानवाधिकार वहालीमा अपेक्षित मद्दत पुग्ने आस गर्न सकिन्थ्यो कि ?