

सरकार, श्रम सम्बन्ध खलबलाउन किन खोजिरहेछ?

• विष्णु रिमाल

“उद्यमी व्यवसायीहरूले कामदार कटौतीको सरल व्यवस्था हुनुपर्ने, रुग्ण उद्योगले बन्द हुन पाउनु पर्ने, करारमा कामदार राख्न पाउनु पर्ने, आजीवन जागिरको धारणामा परिवर्तन हुनुपर्ने, हायर एण्ड फायर हुनुपर्ने भन्ने कुराहरूको माग गर्दै आएका छन्। नेपालको श्रम सम्बन्धको अवस्था, सामाजिक सुरक्षाका प्रबन्धहरू तथा कम्पनीहरूको संस्कारलाई आधार मानी यी व्यवस्थाहरूलाई सकेसम्म ऐनमा समेटिएको छ।”

यस्तो प्रस्थान विन्दुबाट श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालयले विद्यमान श्रम कानूनमाथि धावा बोलेको छ। विष्कूल संकटकालीन स्टाइलमा श्रम मन्त्रालयले कानून अधिकृत मार्फत गत पुस ३ गतेको मितिमा ७२ घण्टे म्यादी चिन्टी ट्रेड यूनियनहरूलाई काट्यो- “तीन दिन भित्र प्रतिक्रिया उपलब्ध गराइदिन आदेशानुसारको अनुरोध गर्दछु।”

मन्त्रालयको यो कदमले गम्भिर प्रश्न खडा गरेको छ। श्रम ऐन-०४८ को दफा ६३ मा तोकिएको कानूनी प्रक्रिया विपरित यी काम किन भइरहेछ? विद्यमान कानूनले भन्छ- श्रम सम्बन्धी ऐनहरू केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समिति मार्फत सिफारिस भई आउनु पर्छ। श्रम मन्त्रीलाई महासंघका अध्यक्षले लेख्नुभएको पत्रअनुसार श्रम सल्लाहकार समितिको बैठक पुसको पहिलो हप्तातिरै वस्नुपर्ने थियो। तर, श्रम सल्लाहकार समितिको बैठक समेत नबोलाई ७२ घण्टाको अल्टिमेटम तोकी पूर्जा काट्ने जाली काम किन गरियो?

देशमा संकटकाल लागू भएपछि यसको दुरूपयोग नगरियोस् भन्ने माग सर्वत्र उठिरहेको छ। तर अध्यादेश नै ल्याउने मनसाय भल्कने गरी गरिएको यो हतारो श्रमिकको मुख थुन्ने, उद्योगीहरूलाई खुसी पार्ने र अज्ञात निजी लाभप्रति प्रेरित छ भनेर किन नभन्ने?

संशोधन प्रस्तावको मस्यौदाकारहरूले प्रयोग गरेको भाषाबाट सरकारी पक्ष उच्चमीप्रति ढल्किएको स्पष्ट महसुस गर्न सकिन्छ। जस्तो कि, प्रस्तावले उद्योगीहरूको सुभावलाई “सकेसम्म ऐनमा समेटिएको” र ट्रेड यूनियनको सुभावलाई “स्थान दिइएको” भनेको छ। यसको के अर्थ लाग्छ? यसको स्पष्ट अर्थ वर्तमान कदमहरू उद्योगीको इशारामा चालिएको हुन सक्छ।

उदाहरणको लागि, नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघले २०५७ सालमा श्रम सम्बन्ध सम्बन्धी विधेयकको मस्यौदा श्री ५ को सरकार कानून, न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालयको सहसचिव माधव पौडेललाई समेत सामेल गरेर तयार गऱ्यो। व्यापारीले तयार पारेका निजी विधेयकमा कानून बनाउने मन्त्रालयका बहालवाला हाकिमको हाकाहाकी संलग्नता रहने गरेको दृष्टान्त दुनियाँमा विरलै पाइन्छ। त्यो टोलीले सच्याउने भनेको कुरालाई श्रम मन्त्रालयको प्रस्तावित संशोधनले जस्ताको तस्तै स्वीकार्नुलाई काकताली भन्न मिल्दैन। तलको संक्षिप्त तालिकामा तथ्य आफैँ बोलेको छ :

उद्योगी र सरकारको प्रस्ताव यसरी जोडिएको छ

नेउवा महासंघको मस्यौदा टोलीको प्रस्ताव	श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालयको प्रस्ताव
<ul style="list-style-type: none"> सामूहिक सौदावाजी, सामूहिक सम्झौता, श्रम विवाद, तालाबन्दी एवं हडतालका परिभाषा थपिएका छन् (थपिएका कुराहरू - १) 	<ul style="list-style-type: none"> परिभाषाका कतिपय शब्दहरू अस्पष्ट, द्वयार्थी, अपूर्ण र परस्पर बाझिने भई व्यवहारमा अष्टयारो अवस्था रहेको थियो। तसर्थ परिभाषामा संशोधन प्रस्ताव गरिएको छ। (प्रस्तावित संशोधनले अंगिकार गरेको मुख्य-मुख्य बुँदाहरू, २-ख)
<ul style="list-style-type: none"> करारमा काममा लगाउने व्यवस्थालाई एक छुट्टै परिच्छेदद्वारा स्वतन्त्र र स्पष्ट कानूनी प्रावधानमा व्यवस्थित गरिएका छन्। स्थायी कामदारलाई पनि पीसरेटबाट भुक्तानी गर्न सकिने व्यवस्था थप गरिएको छ। (थपिएका कुराहरू - २, ३) 	<ul style="list-style-type: none"> वर्तमान संसारमा व्यवसायहरू स्थायी हुन चाहेर पनि नसक्ने अवस्था सिर्जना भएको छ। व्यवसाय अस्थायी हुने तर कामदार कर्मचारी स्थायी हुने प्रबन्धलाई उपयुक्त रूपमा परिवर्तन गर्नु जरुरी देखिन गयो। तसर्थ नियुक्तिलाई प्रतिष्ठानको जीवनसित जोडिएको छ। करारमा नियुक्ति पाउने व्यवस्था गरिएको छ। (ऐ. ग)
<ul style="list-style-type: none"> नो वर्क नो पे को अवधारणालाई स्पष्टसंग राखिएको छ। (ऐ. ५) 	<ul style="list-style-type: none"> नो वर्क नो पेको प्रस्ताव गरिएको छ। (ऐ. ण)
<ul style="list-style-type: none"> Exit System सम्बन्धी प्रावधान थप गर्नुका अतिरिक्त विलयन, टेकओभर, तथा नयाँ प्रविधिको प्रवेशको स्थितिमा कामदार 	<ul style="list-style-type: none"> लगानीकर्तालाई लचकता नदिए प्रतिस्पर्धी हुन नसक्ने तर लचकताले औद्योगिक सम्बन्ध नै स्थिर नहने अवस्था आउने हुन्छ।

<p>निकाल्न सकिने व्यवस्था गरिएको छ । (ऐ. ७)</p>	<p>यो दुवै कुरालाई सन्तुलनमा राख्न विभिन्न अवस्थामा कटौती गर्न पाइने ... गरी संशोधन प्रस्तुत गरिएको छ । (ऐ. ड)</p>
<p>● विशेष प्रतिष्ठान अन्तर्गत निर्यातमा आधारित व्यवसायहरू तयारी पोशाक, गलैचा, विशेष औद्योगिक क्षेत्र लगायतका व्यवसायलाई समेत राखी छुट्टै व्यवस्था गर्ने प्रावधान व्यवस्थित गरिएको छ । (ऐ. ११)</p>	<p>● कुनै प्रतिष्ठानले देहायको व्यवसाय वा काममा करारमा नियुक्त गरी काममा लगाउन सक्नेछ- क) अर्डरमा आधारित (अर्डर वेस्ड) भनी श्री ५ को सरकारले समय समयमा नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी तोकेको व्यवसाय वा काम, (ऐ. पेज ७)</p>
<p>● श्रम सम्बन्धको मूल आधार भनेको वार्ता छलफलको गुन्जायस रहेसम्म हडताल तालाबन्दी गर्न नसकिने प्रावधान राखिएको छ । (ऐ. १२)</p>	<p>● श्री ५ को सरकारलाई मध्यस्थ मार्फत औद्योगिक विवाद निराकरण गर्ने अधिकार प्रदान गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । (ऐ. ढ)</p>
<p>● खराब आचरण सम्बन्धी दफा ५१ हटाइएको छ । (हटाइएका कुराहरू - २)</p>	<p>● आचरणको विषय प्रत्येक प्रतिष्ठानको वेग्ला वेग्लै हुने हुनाले ऐनमा आचरणको व्यवस्था राख्न उपयुक्त नहुने हुँदा सो कुरा हटाइएको छ ।... (ऐ. ज)</p>

स्रोत: नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ समक्ष श्रम सम्बन्ध सम्बन्धी विधेयक २०५७ मस्यौदा टोलीबाट प्रस्तुत प्रतिवेदन र श्रम (दोस्रो संशोधन) विधेयक-०५८

माथिको तालिका अनुसार प्रस्तावित संशोधनको दफा-दफा र लाइन-लाइनमा उद्योगी व्यवसायीको आदेशलाई शिरोधार्य गरेको देखिन्छ । यसले श्रम मन्त्रालयको तराजु कता ढल्किदैछ, सहजै अनुमान लगाउन सकिन्छ ।

प्रस्तावित मस्यौदा “सरकार सक्रिय, निष्पक्ष र सीपयुक्त रेफ्री हुन सकेन भने, प्रतिष्ठानले कामदारलाई आफ्नो अभिन्न अंगको रूपमा उत्प्रेरित गर्दै लाने तर्फ अघि बढेनन् भने र कामदारले प्रतिष्ठान र आफ्नो जीवनको भविष्य एकै ठाउँमा रहेको कुरा देख्न सकेनन् भने कानूनी व्यवस्थाले मात्र परिवर्तन ल्याउन सक्तैन” भन्ने श्रम मन्त्रालयकै कथन विपरित छ ।