

ट्रेड यूनियन र श्रम आजको चुनौती

विष्णु रिमाल, उपाध्यक्ष- नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ

श्रमिकको संस्थाका हिसाबले ट्रेड यूनियनले गर्दै पर्ने सीमित काम छन् । यसलाई चार बुँदामा सीमित गर्न सकिन्छ । पहिलो, 'कामको अधिकार' को लागि क्रियाशील रहने । २०४६ सालको परिवर्तनसंगै मिश्रित अर्थ व्यवस्थाको ठाउँ 'उदार' व्यवस्थाले लियो र यसले 'स्थायी काम' र जनताको हितमा दिइने अनुदान जस्ता श्रमिक पक्षीय केही व्यवस्था भताभुंग पारिदियो । धेरै काम हुँदा 'बढी ज्याला' मा काममा लगाउने, कम काम र ज्यादा जगोडा श्रम हुँदा ज्यालामा 'घटाघट' गराई श्रमिकलाई बजारको वस्तु सरहको व्यवहार गर्ने असमान प्रचलनलाई यसले आएको आदर्श बनायो । परिणम स्वरूप संगठित उद्योगमा उत्पादनलाई प्रतिस्पर्धी बनाउने र श्रम लागत घटाउने नाममा श्रमिकले वर्षौंदेखि खाईपाई आएको सुविधा काट्दै - श्रमको अनौपचारिकीकरण शुरु गरियो ।

'उदारीकरण' नाम दिइएको यो व्यवस्थाले 'सस्तो र आवाजहीन' श्रमिकलाई प्रश्रय दिने शोषणमुखी नीतिलाई अँगाल्यो । ट्रेड यूनियनका लागि 'उदारीकरण र पूँजीको विश्वव्यापारकण' भनेको 'अवसर र अप्ठ्याराहरु, सफलता र भ्रमेलाहरुको जन्जाल' हो । सक्नेले लाभ लिने र कमजोर खिड्दै जाने एउटा प्रवृत्ति पनि हो । यसैको परिणाम हो, हामी अहिले श्रम क्षेत्रमा एकातिर वेरोजगारको ठूलो भीड र अर्कोतिर सीपयुक्त श्रमिकका ठूलो अभाव रहेको बेमेलको स्थिति भेलिरहेका छौं । त्यसमाथि पनि एक दशक देखि शुरु भएको हिंसात्मक द्वन्द्व र गत वर्षको माघ १९ को सत्तापलटले सृजना गरेको अस्थिरताले उद्योग/व्यवसायको बन्द हुने क्रम तथा ठूलो संख्यमा श्रम विस्थापनको समस्या दिनदिनै भोगिरहेको छ ।

दोस्रो, ज्यालाको अधिकारको विषय हो । शास्त्रीय हिसाबमा भन्नुपर्दा श्रमिकको मूल्य कम से कम त्यति हुनु पर्छ, जसबाट एउटा श्रमिकको जीवन निर्वाह होस् र भोलि फेरि श्रम गर्ने समर्थ होस् । चलनचल्तीको भाषामा भन्ने हो भने आठ घण्टाको श्रमको मूल्यबाट एउटा श्रमिकको जीवन साथी सहित दुई जना सन्तानलाई भरणपोषण गर्न पुगोस् । तर विडम्बना 'मुसा जति मोटाए पनि विरालो बन्न सक्दैन' भन्ने आहानलाई चरितार्थ गर्दै हाम्रो ज्याला प्रणाली 'मर्यादित जीवनतिर' नभएर 'गरिबीतिरै' रुमलिई रहने खालको छ । सौभाग्यवस काम पाएमा दिनभरिको कमाइबाट बेलुकाको छाक टार्ने र भोलिको गुजारा टार्न भोलि नै जोतिनु पर्ने नियती बहुसंख्यक नेपाली श्रमिकको छ । रिति-रिवाज र सामाजिक कार्य जस्तो कुनै पनि कामको लागि ऋण काट्ने पर्ने र बन्धक बस्न बाध्य हुनु पर्ने परिस्थितिमा आधारभूत परिवर्तन हुन सकेको छैन ।

तेस्रो, समानताको अधिकार हो । जेण्डर, जात-जाति, क्षेत्र तथा कथित 'छुत-अछुत' नाममा हाम्रो श्रम तथा रोजगारीका क्षेत्रमा विभेद कायमै छ । श्रमिक माथिको अमानवीय व्यवहार जारी छ । बहुदलीय व्यवस्थापना स्थापनाको पहिलो १२ वर्षमा राज्यले अपनाएको नवउदारतावादी नीतिले नागरिकलाई नागरिक हैन ग्राहक ठान्यो । धनीले कमजोर तथा गरीबलाई मद्दत गर्नु पर्ने २०४७ सालको संवैधानिक आदर्श विपरित गरीबले तिरेको करबाट धनीको चाहना पूरा गर्ने यसको नीति रह्यो । पछिल्लो तीन वर्ष यता त राज्यले सर्वसत्तावादी निरंकुश मार्ग नै अख्तियार गर्‍यो ।

चौथो, स्वतन्त्रताको अधिकार हो । सभा, सम्मेलन, ट्रेड यूनियन गठनमा रहेको बाधा अडचन, सामूहिक सौदावाजीको अधिकार माथिको अंकुश तथा यूनियन कार्यमा लागे बापत हुने हतोत्साहन यस प्रसंगमा उल्लेखनीय छ ।

यी चार वटै विषय पृथक-पृथक विषय नभएर एक-आपसमा जोडिएका विषय हुन् । र, यी सबै विषयको नाता कति न कहीं सरकारले हालै चर्चामा ल्याएको श्रम ऐन-२०४८ संशोधन गर्ने अध्यादेशसंग गाँसिएको छ । जुन वर्तमान शाही सत्ता जस्तै पूर्णत असन्तुलित छ र श्रमिक हित विरोधि पनि छ । । यसलाई संक्षेपमा निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छः

१. हालको कानूनमा जसलाई जति दिन काममा लगाउन परे पनि तोकिएको सर्त सहित नियुक्ति पत्र दिनु पर्छ र निरन्तर २४० दिन काममा लगाएपछि स्थायी पनि गर्नु पर्छ । स्पष्ट छ, स्थायी हुंदा श्रमिकले वार्षिक तलव वृद्धि, विदा, संचयकोष, उपदान, औषधोपचार तथा अन्य कल्याणकारी व्यवस्था, क्षतिपूर्ति आदिका अतिरिक्त विभिन्न सुविधा पाउछ। अहिलेको व्यवस्थामा परिक्षणकालको अवधिमा २४० दिनबाट ३६५ दिन वृद्धि गरिएको छ । अब एक वर्षमा साप्ताहिक र सार्वजनीक विदा बाहेक कुनै विदा लिएमा कोही पनि स्थाई हुनै नसक्ने व्यवस्था लागु हुनेछ । सको अर्थ हो, अब श्रमिकका स्थायि हुनेदिन गए □

यस्तै, प्रतिष्ठानले अब कामदार-कर्मचारीलाई विभिन्न प्रकारको करारमा काम लगाउन पाउने व्यवस्था गरेको छ । तिनहरू मध्ये पीसरेट र ठेक्का प्रमुख हो । करारमा उल्लेख गरेवमोजिमको पारीश्रमिक भत्ता सुविधा, विदा, कार्यसमय, अवधि, औषधिउपचार खर्च, संचयकोष र उपदान मात्र यस्तो रोजगार सम्बन्धमा बाँधिएका श्रमिकले पाउने त्यहाँ श्रम ऐनमा उल्लेखित न्युनतम ज्याला सहितका प्रावधान लागु नहुने स्पष्ट छ । यसको साथै करार उल्लंघन गरेको आरोपमा श्रमिकलाई बिना क्षतिपूर्ति हटाउन सकिने प्रावधान सेत यसमा उल्लेख गरिएको छ ।

यो अध्यादेश लागू भएपछि एकातिर काममा रहेका श्रमिकहरूको टाउको माथि सधैं 'नाइगो तरवार' भुन्डिने छ, भने अर्कातिर रोजगारदाताले करारमा मात्र श्रमिक भर्ति गर्ने कामलाई प्रश्रय दिने निश्चित छ । एउटा उदाहरण हेरौं, यो अध्यादेशमा सरकारले कुनैपनि उद्योगलाई अर्डरवेस्ड भनी तोक्न सक्छ र रोजगारदाताले कामलाई "वर्गीकृत र वर्गीकरण नगरिएको" कामको रूपमा विभाजन गर्न सक्छ । कानूनको दुरुपयोग गर्ने बानी परेका व्यवसायिहरूले अधिकांस पदलाई वर्गीकरण गर्ने छैनन् । 'अर्डरवेस्ड प्रतिष्ठान' र वर्गीकरण नभएको कुनै पनि पदमा रोजगारदाताले करारमा श्रमिक भर्ती गर्न सक्छ ।

यसै गरी 'एकैएक वर्ष अविच्छिन्न सेवा गरी अवकास भएकोमा प्रत्येक वर्ष खाइपाई आएको डेढ महिनाको दरले एकमुष्ट रकम दिने' अध्यादेशको व्यवस्था जति सुकै सुन्दर भएपनि त्यो श्रमिकलाई 'कौवालाई बेल पाके सरह' हुने छ । किनकी एक वर्षमा एक दिन पनि गयल नभई अविच्छिन्न सेवा गरेकाले मात्र यो सुविधा पाउने गरी परीभाषा गरीएको हुंदा यो व्यवस्था लागु हुनै सक्दैन। यस्तै, प्रतिष्ठानले कार्य सम्पादन मुल्यांकन गर्ने र दुई वर्ष सम्मस्तर निम्न भएमा सेवाबाट हटाउन पाउने प्रावधान पनि यसमा छ ।

यो अध्यादेश लागू भएपछि प्रतिष्ठानले निशर्त एवं असिमित अवधिसम्म अस्थायी, दैनिक ज्यालादारीमा कामदार राख्न पाउने छ, र आफ्नो काम बाहिरका मान्छेबाट लगाउन पाउने छ। यसरी श्रमिकको सेवा शर्त श्रम आपूर्तिकर्ताको दयामा छोडिएको छ।

२. काम नगरेको अवधिको पारिश्रमिक नपाउने (नो वर्क-नो पे) यो अध्यादेशको आदर्श हो । यस अनुसार अब प्रतिष्ठानहरूमा कच्चा पदार्थको अभाव, विजुली तथा ईन्धनको अभाव, रोजगारदाताको आन्तरिक समस्या वा वाह्य कारणले व्यवसाय नचल्दा पनि श्रमिकले पारिश्रमिक पाउने छैन ।

३. सरकारले निर्यात मूलक क्षेत्र र विशेष आर्थिक क्षेत्रको भ्रम पूर्ण अवधारणा प्रस्ताव गरेको छ । विश्वको अरु भागमा पनि यस्ता विशेष क्षेत्रमा श्रम ऐन लागु हुदैन र श्रमिकहरूलाई वस्तु सरह व्यवहार गरिन्छ। यदि यस्तो क्षेत्र घोषणा गरिएमा त्यहा बिना अनुमति श्रमिकलाई १ महिना सम्म जगेडामा राख्ने, स्थायी गर्न नपर्ने गरी पिसरेटमा काममा लगाउने, न्युनतम ज्याला मात्र दिएर ठेकेदार मार्फत काम गराउने, र १५ लिनको सूचना दिएर कुनै पनि बेला कम्पनि बन्द गर्न तथा श्रमिक कटौती गर्न सक्ने अधिकार उद्योगपतिलाई हुनेछ। त्यसमा पनि अध्यादेशमा उल्लेखित वाक्यहरू हेर्दा सरकारी प्रस्ताव- खास भुगोलमा रहेको उद्योगलाई 'निर्यात मूलक क्षेत्र र विशेष आर्थिक क्षेत्र' (ईपिजेड/एफटिजेड) घोषणा गर्ने खोजेको नभई

मनपरेको मालिकको खास उद्योगलाई त्यस्तो क्षेत्र तोकी शोषण र शासन गर्ने छुट दिन खोजेको जस्तो बुझिन्छ।

४ यो अध्यादेश लागू भएमा कम्पनिहरु श्रम कानुनबाट नभएर आफ्नो तजविजमा बनाएको विनियमको आधारमा संचालन हुनेछन्। विनियमको आधारमा संचालन हुदा श्रम नियमावली कमश निस्कृय हुदै जान्छ। विनियममा सरकारको सहमतीमा तयार हुनेछ, जहाँ ट्रेड यूनियनको भूमिका रहने छैन । विनियममा व्यवस्थापकले निम्न कुराहरु राख्न सक्छ-

- श्रमिकको योग्यता, नियुक्ति सम्बन्धित व्यवस्थाहरु, पद वर्गिकरण, श्रमिकको तह, श्रेणी तथा किसिम
- व्यवस्थापकिय कर्मचारीको नियुक्ति तथा सेवाका शर्त सम्बन्धी व्यवस्था
- कार्य समपादन मुल्याङ्कन, सरुवा , बहुवाका आधार तथा प्रकृया
- काममा लगाउने समय, लिन, सप्ताह, सिफ्ट
- पारिश्रमिक, भत्ता, सुविधा र वार्षिक तलव वृद्धि विदा
- संचयकोष, उपदान, औषधोपचार, तथा अन्य कल्याणकारी व्यवस्था, तथा कर्मचारीलाई दिइनेक्षतिपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था,
- खराव आचारण, सजाल तथा सो सम्बन्धी कार्यविधि, सुरक्षा सम्बन्धी नियम र सोको पालना गर्ने सम्बन्धमा व्यक्तिगत तथा सामुहिक मागदावि दर्ता छलफल तथा समाधान प्रकृया आदि

५. सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धमा उधारो प्रस्ताव अधि सारेको छ । 'त्रिपक्षिय सामाजिक सुरक्षाकोषको व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ' भन्ने प्रस्ताव यस्तै हो । ज्यवस्थापन पक्षले अध्यादेश लागू हुनासाथ हायर -एण्ड-फायरको अधिकार पाउने तर श्रमिकले 'तोकिए बमोजिमको' सुविधा पाउन कति समय कुनुपर्ने हो कुनै सीमा छैन । त्यसमा पनि ज्यालादारीमा काम गर्ने श्रमिकले जति वर्षसम्म काम गरे पनि संचयकोष समेत दिनु नपर्ने र करारमा काममा लगाएको अवस्थामा सबै कुरा करार बमोजिम नै हुने भन्ने बन्देज अध्यादेशले नै लगाई सकेकोले लाखैको संख्यामा दैनिक जडालादारीमा काम गर्ने श्रमिकलाई प्रस्तावित सामाजिक सुरक्षा कोषको कुनै अर्थ नरहने स्पष्ट छ ।

६. सामूहिक मागदावीको प्रकृया एक पक्षीय र जटिल बनाईएको छ । ऐन कानुनमा भएको व्यवस्था र व्यक्तिगत दावीको विषयमा सामूहिक रूपमा माग राख्न नपाइने, सरकारले निर्णय गर्नु पर्ने विषय पनि मागपत्रमा समावेश गर्न नपाइने, आधिकारिक यूनियन वा ५१ प्रतिशत श्रमिकले तोकेको प्रतिनिधिले राख्ने सामूहिक मागमा सौदावाजी हडताल जस्तोबाटो वाट नभएर मध्यस्थ मार्फत मात्र गर्नु पर्ने प्रस्ताव यसका केही उदाहरण हुन् । विद्यमान व्यवस्था विपरित १७१ दिन भन्दो लामो अवधि पार गरेपछि प्रयोग गर्न सकिने हडतालको अधिकार पनि व्यवस्थापनले अनुरोध गरेमा (अवस्य गर्नेछ□) एक महिनासम्म पर सार्न बाध्य हुनुपर्ने छ।

सामूहिक सम्झौताको अवधि २ वर्ष बाट ३ वर्ष पुऱ्याईएको छ । यस्तो सम्झौतामा दिएको सुविधा बीच मै थपघट गर्न सकिने, नया सम्झौता नभएमा पुरानो सम्झौता ६ महिना पछि स्वत समाप्त हुने गलत व्यवस्था राखिएको छ । आदि ।

ट्रेड यूनियनका विषयका रूपमा चिन्हित यी एजेन्डाहरु 'राजनीतिक' हुन्, गैर राजनीतिक हैनन्। किनकी ट्रेड यूनियन आफैमा एउटा राजीनितक आन्दोलन हो । त्यसैले 'लोकतन्त्र र शान्ति' प्राप्तिको जारी आन्दोलन राजनीतिक पार्टीको मात्र विषय नभएर ट्रेड यूनियनको आफ्नै एजेण्डा हुन पुगेको हो ।