

नेपाली श्रमशक्ति र श्रम एजेण्डा

विष्णु रिमाल

‘नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण’को प्रतिवेदन हालै सार्वजनिक भएको छ । नेपाल सरकार र सयुक्त राष्ट्र संघीय निकायहरूद्वारा संयुक्त रूपमा यस्तो सर्वेक्षण, सन् १९९८/९९ मा पहिलो चोटी गरिएको थियो । प्रतिवेदनका अनुसार नेपालमा १ करोड १७ लाख ७९ हजार व्यक्ति रोजगारीमा रहेका छन्; यो संख्याको आधा भन्दा बढी (५३ प्रतिशत) महिलाहरू छन् । श्रमशक्तिको अत्यधिक हिस्सा गाउँ आधारित छ तर शहरीया रोजगारीको ठूलो हिस्सा (भण्डै ५६ प्रतिशत) पुरुषले ओगटेको देखिन्छ ।

सिङ्गो श्रमशक्तिमा लगभग १७ प्रतिशतमात्र (१९ लाख ९१ हजार) पारिश्रमिक-रोजगारीमा छन्; त्यसको पनि ७९% भन्दा माथि नीज क्षेत्रमा काम गर्छन् । रोजगार मध्ये ४६% मात्र मासिक पारिश्रमिक लिएर काम गर्छन्, बाँकी सबै पिसरेट, हप्ते तथा दैनिक ज्यालादारीमा काम गर्छन् । नेपाली श्रमिकहरू मध्ये अझै पनि सयमा २४ जनालाई पारिश्रमिक वापत नगदको सट्टा जिन्सी दिइन्छ । श्रमिकहरूको औसत मासिक आम्दानी १० वर्षमा दोब्बर (२१४३ रुपैयाँबाट ५११७ रुपैयाँ) भन्दा बढी हुन पुगेको छ । बालश्रमिकको संख्या केही घटेको देखिन्छ (२६ लाख बाट २० लाख ९७ हजार)।

तर अर्कातिर, बेरोजगारी अवस्थामा भने खासै सुधार भएको देखिन्न । प्रतिवेदनमा “बेरोजगार-अर्धबेरोजगार र श्रमको अल्पप्रयोग” गरी तीन हिस्सामा रोजगारी विहिनहरूको चर्चा गरिएको छ; जुन ३८.८% देखिन्छ । श्रम बजारमा पहिले कहिल्यै रोजगारीमा सङ्गलन नभएका ८१ हजार बेरोजगार रहेका छन् र १ लाख ७२ हजार पहिलेको रोजगारी गुमाएकाहरू छन् । २० देखि २९ वर्ष उमेर समूहका नेपालीहरू ८ प्रतिशत भन्दा माथि अर्धबेरोजगार छन्; अर्धबेरोजगारमा पुरुषहरूको सङ्ख्या महिलाको तुलनामा धेरै छ ।

यी सबै तथ्याङ्कको हामी सित के सरोकार छ? हाम्रो राजनीति, हाम्रो सरकार र हाम्रा दलहरूसित यसको के साइनो छ? राज्यबाट खर्च गरी गरी किन यस्तो सर्वेक्षण गरिन्छ?

हो, यही नेर हामीले भन्ने गरेको सिद्धान्तको कुरा आउँछ । र, त्यो सिद्धान्तले यत्तिका ठूलो संख्यामा रहेका श्रमजीवी नागरिकहरूको उन्नती-प्रगतिको लागि कसरी योगदान गर्न सकिन्छ, भन्ने गाँठो फुकाउँछ ।

भनिन्छ, सिद्धान्त ‘उत्तर-पुस्तिका’ होइन, ‘विकल्पहरूको भण्डार’ हो । त्यसैले सिद्धान्तलाई ‘विज्ञान’ भनिन्छ; ‘वेद-वाइवल-कुरान-वा कुनै धर्मग्रन्थ’ जस्तो मानिन्न । सिद्धान्तमा लेखिएका कुराहरूको ‘जप’ गरिन्नन्, बरु यसलाई आफ्नो वास्तविकता अनुरूप सिर्जनात्मक प्रयोग गरिन्छ । एउटा सिद्धान्तले समय सापेक्ष थुप्रै उत्तरका लागि विकल्प खुला गरिदिन्छ । जस्तो की $२+२ =$ (बराबर) के हुन्छ, भन्यो भने उत्तर-४ हुन्छ; तर $४ =$ के हुन्छ, भन्यो भने हामीसँग धेरै उत्तर हुन सक्छ । “ $२+२=४$ हुन्छ, उत्तर हो भने $४ =$ के, के हुन्छ?” भन्ने चाँहि सिद्धान्त जस्तो ! तथ्याङ्कको भण्डारले हामीलाई तथ्य के छ भन्ने बताउँछ, र प्राप्त तथ्यलाई कसरी मानव जातीको हितमा सदुपयोग गर्ने भन्ने हामी मै निर्भर गर्दछ ।

तसर्थ, श्रमशक्ति सर्वेक्षणले देखाएको चित्रलाई हाम्रो आन्दोलनले कसरी लिनुपर्ला भन्ने कुरा अब हामी मै निर्भर छ ।

हामी अहिले “रूपान्तरण र प्रतिगमन”को ‘दोवाटो’ मा छौं । रूपान्तरण भनेको समाजको सकारात्मक दिशामा परिवर्तन हो, पुरानो शक्ति-संरचनाको विनिर्माण हो । शक्ति संरचनाको विनिर्माण भनेको श्रम शक्तिको विकासमा बाधा पार्ने हरेक पक्षको परिवर्तन गर्नु हो ।

मार्क्सका अनुसार श्रम शक्ति भनेको व्यक्तिको “काम गर्ने क्षमता (वर्क-क्यापासिटी) र कामको दक्षता (एविलिटी टु डु वर्क)” हो; जसलाई व्यक्तिले पारिश्रमिकमा खास समयको लागि श्रम-खरिदकर्ता लाई विक्री गर्छ । श्रमशक्तिलाई ‘फरक’ प्रकृतिको “वस्तु” मानिन्छ, किनकी यो जीउंदो मानिससंग मात्र हुन्छ । जो यसको मालिक हुन्छ, त्यसले पनि यसलाई सधैंका लागि खरीदकर्तालाई विक्री गर्न भने सक्दैन । यदी कसैले सधैंको लागि श्रमशक्ति विक्री गरेमा त्यो खरीदकर्ताको दास बन्न पुग्छ; र दास आफैमा निहित श्रमशक्तिको पनि ‘मालिक’ हुंदैन । त्यसैले श्रमशक्ति खास समयलाई विक्री गरिने “वस्तु” हुन सक्छ जसको मोलतोल कानूनी विधिद्वारा गरिने सम्भौताबाट व्यवस्थित गरिन्छ । खरिदकर्ताले व्यक्तिबाट एक चोटी काममा श्रमशक्ति खर्च गराएपछि व्यक्तिको काम गर्ने क्षमता सिद्धिन्छ र त्यसलाई फेरी जगाउन व्यक्तिलाई ‘खुराकी-मनोरञ्जन र आराम’ चाहिन्छ । त्यसै भएर नै कामको घण्टा, काममा लगाउने विधि, पारिश्रमिक र त्यसको दर लगायतका विषयहरूको श्रमशक्तिका मालिक-श्रमिक र त्यसको खरीदकर्ता-रोजगारदाता बीच मोलतोल गरिन्छ । दुवै पक्षले आ-आफ्नो भागमा बढी लाभ ल्याउन तर्क-वितर्क, मोल-मोलाई र संभौताका नयाँ-नयाँ प्रस्ताव गर्छन् । यो प्रकृत्यामा सिङ्गो समाज “काम गर्ने र काम लगाउने” गरी दुई फ्याकमा बाँडिन्छ । राजनीतिक दल, राज्य, सरकार र नागरिक समाजका संस्थाहरू यही आधारमा विभक्त हुन पुग्छन्; जसलाई हामी ‘वर्गीय विभाजन’ भन्दछौं । यही विभाजनले द्वन्द्व निम्ताउँछ र द्वन्द्व संघर्षमा रूपान्तरण हुन्छ । द्वन्द्वरत पक्ष बीच हुने संभौताले संघर्ष शान्तिमा रूपान्तरण हुन्छ र समाजले फड्को मार्छ । अर्को चरणको “असहमती- द्वन्द्व- र, संघर्ष” शुरु नभएसम्म समाजले स्थायित्व ग्रहण गर्छ ।

राजनीतिक दलहरूले लिने दर्शन र विचारधारा मूलतः श्रमशक्तिको प्रयोग, त्यसबाट आर्जन हुने मुनाफा र मुनाफा माथी नागरिकको हकसंग सम्बन्धित दृष्टिकोण हो । त्यसको प्रयोग र व्यवस्थापन कसरी गर्ने भन्नेमा आउने विविधताले दलहरू भिन्न भिन्न हुन पुग्छन् र उनीहरूले अड्गालेको दृष्टिकोण कै आधारमा समाजमा त्यो दलको पहिचान कायम हुनपुग्छ । यसबाटै ‘को श्रमजीवी वर्गीय, को पूँजीपक्षीय’ भन्ने मानक तय हुनपुग्छ ।

इतिहासलाई फर्केर हेर्दा, आधुनिक नेपालको जग बसे पछि तत्कालिन राजा पृथ्वी नारायण शाहले समेत आफ्नो समयको “श्रमशक्ति” व्यवस्थापनको ठोस विधि निर्धारण गरेका थिए । त्यो समयको जातिय/जनजातीय परम्पराका आधारमा उपलब्ध श्रमशक्तिमा श्रमको विभाजन गरेका थिए । उनले जातिय रूपमा “खस-ठकुरी-क्षत्री सेनाका प्रमुख हाकिम, बाहुनहरू सल्लाहकार र गुरुड, मगर तथा अन्य पहाडी जनजाति सिपाही रहने” गरी फौजको गठन गरेका थिए । पैतृक प्राधिकारको आधारमा “जमिन्दारी र भूमि, शासक र शासन, देश र जनता”को सम्बन्धको व्याख्या गरेका थिए । जस्तै गोर्खाका रजौटालाई- राज्य, सैनिक हाकिमहरूलाई- जागिर, निजामती सेवाका प्रशासकलाई- नान्कर, किसानलाई- रैकर, नोकर तथा अड्डा अदालतीलाई- रकम, जगेडा, जागिर; धार्मिक संस्थाहरूलाई- गुठी, सन्त/बाहुन/पुरेत/पुजारी जस्ता व्यक्ति र युद्धबाट विधवा भएकाहरूलाई- वित्ता, पूर्वी नेपालका राई/लिम्बुहरूलाई-किपट को व्यवस्था गरेका थिए । उनले पद अनुरूप निश्चित दायित्व पूरा गर्नुपर्ने, यसको लागि ठोस अधिकार तथा मान दिने र यस्तो सहमति हरेक वर्ष दशैँमा नवीकरण गर्ने प्रचलन चलाएका थिए ।

हामी अहिले पृथ्व नारायणको युग भन्दा साँढे दुई शताब्दी पछिको युगमा छौं । हाम्रो समाज निश्चय नै त्यो वेलाको समाज भन्दा धेरै मामिलामा रुपान्तरित भई सकेको छ । यस्तो अवस्थामा श्रमशक्ति प्रयोग र व्यवस्थापन सम्बन्धि हाम्रा मुद्दा के हुन सक्छ? समयको माग के हो र हामी के गरिरहेका छौं?

विश्वका थुप्रै देशहरूमा श्रमशक्ति विकासका दुरगामी असर पार्ने खालका कार्यक्रम लागू भइसकेका छन् । हामी माग गर्ने गरेको “आठ घण्टे काम- मनोरञ्जन- र आराम”का विषय होस् की न्यूनतम ज्याला तथा श्रम कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयनका विषय; अहिले कतिपय देशहरूमा असान्दर्भिक भइ सकेको छ । डेनमार्क-स्विडेन- नर्वे- फिनल्याण्ड जस्ता देशका नागरिकहरू ‘धनी’ मात्रै हैन आफूलाई विश्व कै “सुखी” नागरिक भन्न रुचाउँछन् । संयुक्तराज्य अमेरिकाका सबै श्रमिकहरू आफूलाई “मध्यम वर्ग” भन्छन् । उनीहरूको नजरमा अमेरिकामा “श्रमिक वर्ग” भनिने कुनै सामाजिक समूह नै छैन । यस्तो भयो कसरी? प्रकारान्तरमा नेपाली श्रमशक्तिलाई त्यो तहमा उकास्न अहिले के गर्नु पर्ला त?

एशियाको जापान होस् की दक्षिण कोरिया; पश्चिम युरोपका विभिन्न देशहरू हुन् की अष्ट्रेलिया, त्यहाँका दलहरूले सबैभन्दा पहिले श्रमजीवी वर्गको लागि “सामाजिक सुरक्षा” को सञ्जाल खडा गरे । रोजगारी, शिक्षा, स्वास्थ्य र आवासको बन्दोबस्त गरे । श्रमशक्तीको आवाजलाई सुदृढ गर्न संगठन र अभिव्यक्ति स्वतन्त्रताको ग्यारेन्टी गरे । “काम गर्ने र काम लगाउने” बीच न्यूनतम समता कायम गर्न सामाजिक सम्वादमार्फत द्वन्द्वको रुपान्तरण गरे । सामुहिक सौदावाजीलाई सम्वादको संयन्त्र माने । नीति नियम बनाउदा धेरै गलफत्ती गर्ने तर बनेको नियम कानूनलाई भरसक उल्लंघन नगर्ने ‘खेल’को नियम तय गरे ।

यो पृष्ठभूमिमा तत्काल तीन वटा विषयलाई हाम्रो श्रम-एजेण्डा बनाउन सकिन्छ । पहिलो, सामाजिक सुरक्षा कोषको स्थापना-जस मार्फत तत्काल सिङ्गो श्रम क्षेत्रलाई सामाजिक संरक्षणको न्यूनतम अनुभूती प्रदान गर्ने र क्रमशः त्यसको दायरा विस्तार गर्दै विकसित देशहरूको तहमा पुग्ने लक्ष राख्ने; दोस्रो, श्रम कानूनको सामायिक सुधार गर्ने- जस अनुसार सबै श्रमिकलाई त्यसको घेरा भित्र ल्याउने र शक्तिशाली श्रम आयोग मार्फत श्रमको संसारमा छिटो-छरितो न्याय प्रदान गर्ने; र तेस्रो, नयाँ सम्बन्धानमा “काम लगाउनेको सरह- काम गर्नेको अधिकार” पनि सुनिश्चित गरि राज्यको पक्षपाती चरीत्र अन्त्य गर्ने । यी तीन बुँदाहरूमा धेरै विषयहरू समेट्न सकिन्छ । र, यी कामहरू शुरु गर्न अहिले एकदमै उपयुक्त समय पनि हो ।

सामाजिक सुरक्षा र यसले समेट्ने क्षेत्र

सामाजिक सुरक्षाले सामान्यतया: सामाजिक बीमा कार्यक्रमलाई जनाउँछ, जसले गरिबी, वृद्धावस्था, असक्तता, वेरोजगारी जस्ता सामाजिक रुपबाट मान्यता दिएको अवस्थामा सुविधा उपलब्ध गराउँछ । यस्ता विमा कार्यक्रमहरूमा गरिएको योगदानको आधारमा जनताहरूले सुविधा र सेवा प्राप्त गर्छन् । यस्ता सेवाहरूमा व्यापक प्रचलनमा आएका सेवाहरू हुन्- पेन्सनको व्यवस्था, अपाङ्गतामा सुविधा, मृत्युपछि आश्रितहरूलाई दिइने सुविधा र वेरोजगारीमा सुविधा । 'सामाजिक सुरक्षा' भन्नासाथ यसभित्र गास, वास, कपास, शिक्षा र स्वास्थ्य सेवा समेत पर्दछ । सङ्क्षेपमा, अफ्यारोमा परेका आफ्ना सदस्यलाई सामाजिक रुपमा संरक्षण दिने कार्य नै सामाजिक सुरक्षा हो । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनले सामाजिक सुरक्षाले समेट्ने सेवाको आधारमा यसको व्याख्या गरेको छ । सन् १९५२ मा तयार पारिएको "सामाजिक सुरक्षा (न्यूनतम स्तर)" नामको अभिसन्धि नं १०२ ले सामाजिक सुरक्षा निम्न नौ समूहमा वर्गीकरण गरेको छ, त्यसैले सामाजिक सुरक्षालाई "श्रमिकहरूको मौलिक हक मात्र नभई 'मर्यादित काम'को एउटा अंग" समेत भन्ने गरिएको हो ।

- औषधोपचार
- विरामी हुँदाको सुविधा
- वेरोजगारी सुविधा
- वृद्धावस्थाको सुविधा
- कामगर्दा हुने दुर्घटना र चोटपटक वापतको सुविधा
- परिवार र बालवच्चाको हेरचाह सुविधा
- मातृत्व संरक्षण सुविधा
- अपाङ्गताको सुविधा
- आश्रित परिवारको हेरचाह सुविधा

अहिले नेपाल सरकारद्वारा १% प्रतिशत पारिश्रमिक कर लगाएर स्थापना गर्न खोजेको सामाजिक सुरक्षा कोषको लक्ष श्रमजीवी वर्गलाई यिनै नौ विषयहरूको ज्ञारेन्टी गर्नु हो ।