

श्रमिक खबर

मजदुरद्वारा मजदुरका लागि नेपालको पहिलो पत्रिका

संख्या ६८, माघ २०५८, मूल्य रु. १५१-

श्रम ऐनमा संशोधन?!



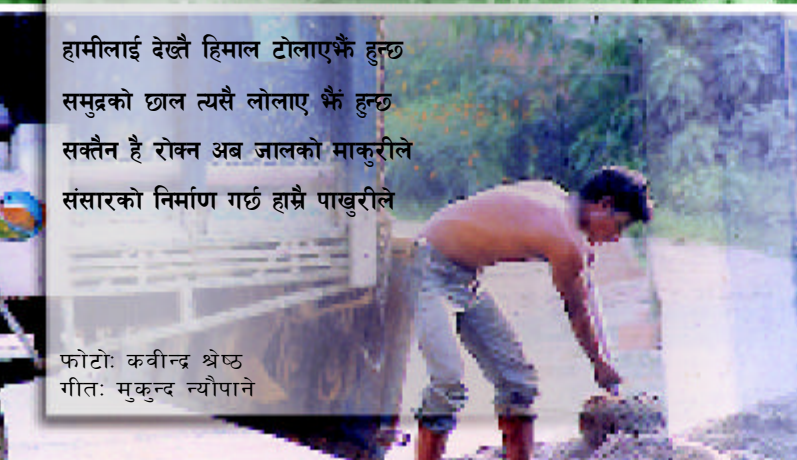


जिन्दगी यो कैले तल कैले टाकुरीमा
गौरव गाछौं आज हामी आफ्नै पाखुरीमा
कहिले हामी राजमार्गमा गाडी गुडाउँछौं
मौका परे आकाशमा जेट उडाउँछौं।

कारखानामा मिशिनका पांग्रा गुडाउँछौं
पानीमुनि जहाज हिंड्ने बाटो बनाउँछौं
अन्तरिक्ष पारि हाम्रै पसिनाको टाटो
समाउँछौं यिनै हातले चन्द्रमाको माटो

हामीलाई देख्दै हिमाल टोलाएभैं हुन्छ
समुद्रको छाल त्यसै लोलाए भैं हुन्छ
सक्तैन है रोकन अब जालको माकुरीले
संसारको निर्माण गर्छ हाम्रै पाखुरीले

फोटो: कवीन्द्र श्रेष्ठ
गीत: मुकुन्द न्यौपाने





संख्या ६८, माघ २०५८

सम्पादन बोर्ड

मुख्य न्यौपाने
विष्णु रिमाल
उमेश उपाध्याय
विन्दा पाण्डे
कविन्द्र शेखर रिमाल

विशेष सहयोग

अग्निशिखा

ले-आउट

नेस्वप्रेमयूका लागि

महेन्द्र श्रेष्ठ
बुद्धि आचार्य
किरण माली

व्यवस्थापन

विनोद श्रेष्ठ

प्रकाशक

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ
कार्यालय तथा प्रकाशन विभाग
पो. ब. नं. १०, ६५२,
मनमोहन मजदुर भवन
पुतलीसडक, काठमाडौं।
फोन : २४८०७२ (हन्डिङ्ग लाइन)
फ्याक्स : २४८०७३

ई-मेल : info@gefont.org
वेब साइट : www.gefont.org
मूल्य : रु. १५/-

आवरण

एम्ज माउस, २६५९४४

मुद्रक

इन्डेपी अफसेट,
४३७४४८, अनामनगर।

श्रमिक खबरको विज्ञापन दर रेट	
आवरण पृष्ठ (पछाडी) रंगिल	१२,०००
आवरण पृष्ठ (मिमी) रंगिल	१०,०००
पूरा पृष्ठ (मिमी) सादा	६,०००
आधा पृष्ठ (मिमी) सादा	३,०००
चौथाई पृष्ठ (मिमी)	२,०००
बौहृतम (मिमी) सादा	२,०००
नोट: अग्रिम शुल्क नैमा १५% छुट तथा वार्षिक विज्ञापन ग्राहकका लागि १५% छुट दिइनेछ।	

Partly supported by: ILO/IPEC

हाम्रो भनाई

सेवाबाट श्रमिकलाई मनलागेको बेला गलहत्याउन पाउँ भन्ने 'उ' बेलाका 'मालिक' हरूले भैँ एककाइसौ शताब्दीका नेपाली व्यवसायीहरू पनि ज्यान फालेर माग गरिरहेका छन्। उनीहरूले आफ्नो मागलाई 'हायर एण्ड फायर' र 'नो वर्क - नो पे' भन्ने अंग्रेजी शब्दहरू मार्फत प्रचारमा ल्याएका छन्। आफ्नो भनाइलाई वलियो पार्न उनीहरू श्रम कानूनलाई लचिलो बनाउनु पर्छ पनि भन्दैछन्।

यही पृष्ठभूमि श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालयले श्रम कानून संशोधनको लागि गतिविधि तेज पारेको छ। भएको कानून व्यवहारमा लागू गर्न नसक्ने अकर्मण्य श्रम प्रशासनबाट शुरु भएको यो गलत कदमप्रति आम श्रमिक वर्गलाई सचेत पार्न नै यो अंकको आवरण कथा श्रम कानूनसंग जोडेर तयार पारिएको हो।



यी सबै प्रावधान विनियममा राखी श्रम कार्यालयबाट स्वीकृत भएपछि यस्ता प्रावधानहरूले विद्यमान ऐन नियमका प्रक्रियालाई निस्तेज गर्छ कि गर्दैन? यदि गर्दैन भने यो प्रावधान के का लागि? व्यक्तिगत र सामूहिक मागदावी दर्ता, छलफल प्रक्रिया भनेको के हो? के यी प्रावधान ऐनमा पर्याप्त छैन? के अब संचयकोष, उपदान, क्षतिपूर्ति जस्ता विषयमा पनि विनियम बमोजिम मात्र हुने हो? यदि हो भने श्रम नियमावलीभन्दा कम हुने गरी विनियममा व्यवस्था भएमा के हुन्छ? यी अनुत्तरित प्रश्नले प्रस्तावित प्रावधान जालसाजी र कपटपूर्ण नियतमा राखिएको प्रष्ट हुन्छ।

कामदार/कर्मचारीहरू सरकारसंग बार्गेनिङ्ग गर्न सक्छन् र आफ्नो हक स्थापना गर्न सक्छ। तर नेपालमा भने यस्तो स्थिति पैदा भएको देखिन्छ। यहाँ निजीकरण प्रक्रियाले गर्दा कामदार कर्मचारीहरूले केही पाउनुभन्दा धेरै गुमाउनु पर्ने स्थिति देखा परेको छ। ट्रेड यूनियनहरूले निजीकरणलाई सिधै विरोध गर्नु भन्दा यसबाट कसरी बढी से बढी फाइदा हुन सक्छ त्यस विषयतिर सोचिएमा नै सबैको भलाइ हुने देखिन्छ।



सन् १९९० पछि सूचना प्रविधिमा क्रान्ति नै आयो। 'आई टी' अर्थात इनफर्मेशन टेक्नोलोजीको तीव्र विकासले सूचनाको जगतमा तहल्का नै मच्चियो। हिजोसम्म मिहेनत गरेर तयार गरिएका प्रकाशनलाई यो ठाउँबाट त्यो ठाउँमा पुऱ्याउन लाग्ने खर्च र समयलाई २० औं शताब्दीको अन्तिम ५ वर्षले अकल्पनीय ढंगले सहज, सरल र सुलभ बनाइदियो। यसले विभिन्न देशका ट्रेड यूनियन केन्द्रहरूमा इन्टरनेट वेभपेज निर्माण गर्ने र सकेसम्म धेरै आ-आफ्नो सूचना प्रवाह गर्ने होड नै चल्यो।

यूरोपियन देशहरूमा यूनियन आन्दोलन शुरु भएको डेढ सय वर्षभन्दा बढी भइसकेको छ। भएपछि डेढ सय वर्षको यूनियन आन्दोलनको अनुभव पछि महिलाहरूको सन्दर्भमा उनीहरूको भनाइ छ - यूनियनले महिला वा जेण्डर समानताको लागि छुट्टै कार्यक्रम बनाएर मात्र महिला सहभागितामा समानता आउन सक्दैन। यसको लागि सिंगो यूनियनमा जेण्डर सन्तुलित नीति र कार्यक्रम, योजनाबद्ध कार्यान्वयन र राजनैतिक प्रतिबद्धताको आवश्यकता हुन्छ।



१० वर्ष अघिको श्रमिक खबरबाट

“पूँजीवादी उत्पादन पद्धति भित्रै एक बेला जनवादको स्थापना भयो भने त्यही पद्धतिमा जनवादलाई औपचारिकतामा मात्र सीमित पनि गरियो। त्यही पद्धतिमा सैन्यवाद, फासिवादको स्थापना पनि भयो। यो, जनवादलाई कुनै एउटा निश्चित उत्पादन पद्धति ठान्ने विचार गलत हो भन्ने कुराको स्वतः प्रमाण हो।”

(श्रमिक खबर, अंक-१८, माघ २०४८, पेज ४)



श्रमिक खबर ७ वटा अंक हेरें। अति राम्रो लाग्यो। क्रान्तिकारी भूमिसुधार अंक ज्यादै नै महत्त्वपूर्ण छ। हाम्रो देशमा भूमिसुधार लागू भएको भए धेरै राम्रो हुने थियो। गत अंकमा प्रकाशित माकुरा र भिगाको कथा मलाई राम्रो लाग्यो। यो कथाले सम्पूर्ण श्रमिकहरूलाई एकजुट हुन साहस बढाउनेछ। श्रमिक खबरमा विभिन्न क्षेत्र र जाति/जनजातिका श्रमजीवीहरूका विषयमा पनि छुट्टै विशेष परिचयात्मक लेखहरू पनि प्रकाशित हुनसके अझ राम्रो हुनेछ।

नेपालमा अनुमानित थारु जातिहरू २५ लाख जनसंख्यामा रहेका छन्। जसमध्ये सम्पन्नशाली कृषक २ लाख (अनुमानित), अर्ध सम्पन्नशाली ३ लाख (अनुमानित) र बाँकी अधिया, वतैया र कृषि मजदुरको रूपमा २० लाख रहेको पाइन्छ। यो जातिको मुख्य पेशा कृषि नै भएकोले थारु किसान भनिएको हो। यही जातिमा सबभन्दा बढी संख्यामा कमैया, कमलरी, हलिया, गोठाला, बालश्रम, कृषि मजदुर र विभिन्न पेशामा लागेका मजदुरहरू रहेको पाइन्छ। हाम्रो देशको ७५ जिल्ला मध्ये २१ जिल्ला भुपा, मोरङ, सुनसरी, उदयपुर, सिराहा, धनुषा, महोत्तरी, सर्लाही, रौतहट, बारा, पर्सा, चितवन, नवलपरासी, रूपन्देही, कपिलवस्तु, दाङ, बाँके, बर्दिया, कैलाली, कंचनपुर र सुर्खेतमा बसोबास गरेको पाइन्छ। जुनसुकै ठाउँमा बसेको भए पनि थारुहरू मेहनती र जाँगरिला छन्।

थारु जाति अति नै पिछडिएको छ। शोषण, दमन र अपहेलना परेका छन्। जुन ठाउँमा जानुस् बिना थारुको कुनै शहरको घर बन्दैन, जमिनदारको खेती लादैन, सरकारी कर्मचारीको भाँडा माभने र बच्चाको स्याहार हुँदैन, ठूलाबडाको चुलोमा आगो बल्दैन, साहुको पसल चल्दैन। आखिरमा भात पकाउने, बच्चा खेलाउने, खेती गर्नेदेखि सम्पूर्ण कुराहरू थारु

शिलान्यास

पुस २३ गते
महासंघका अध्यक्ष
क. मुकुन्द
न्यौपानेले बुटवल
अंचल कार्यालयको
भवन शिलान्यास
गर्नु हुँदै



जातिले गरे पनि यस जातिको उत्थान हुन सकेको छैन। भन् भन् पिछडिरहेको छ। प्रजातन्त्र आएको १० वर्ष बितिसक्दा पनि थारु जातिलाई प्रजातन्त्रको नामै थाहा छैन। त्यसैले सरकार लगायत राजनीतिक पार्टीहरू र प्रबुद्ध वर्गले यस पिछडिएका थारु जातिको उत्थानको लागि उपाय जोडौं नत्रभने प्रजातन्त्रलाई लाज लाग्नेछ।

चन्द्र बहादुर चौधरी, अंचल कमिटी सहसचिव, जिफन्ट, बाँके



श्रमिक खबरको अंक ६७ हेरें। विश्व व्यापारसंगठन डब्लु टी ओ के हो भन्ने बुझियो। डब्लु टी ओ ले बहुराष्ट्रिय निगम र ठूला राष्ट्रहरूको हित अनुकूल कसरी काम गर्दो रहेछ थाहा पाइयो। ज्याला कार्टुन मार्फत ज्याला के हो भन्नेबारे सजिलै बुझ्न सकिंदो रहेछ। माकुरा र भिगा कथा धेरै राम्रो लाग्यो। यस्ता कथाहरू श्रमिक खबरले पछि पछि पनि प्रकाशित गर्दा राम्रो हुनेछ। अटोमेकानिक्स ट्रेड युनियनले आफ्ना सदस्यहरूको लागि सञ्चालन गरेको प्रविधि र प्राविधिक ज्ञानको अभियानले मजदुरहरूलाई र ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई उँचा उठाउनेछ।

हर्ष महर्जन, नेविको, कोषाध्यक्ष, नेपाल स्वतन्त्र खाद्य तथा पेय मजदुर युनियन, केन्द्रीय कमिटी

म श्रमिक खबरको नियमित पाठक हूँ। श्रमिक खबरले श्रमिकहरूको चेतनाको विकास गर्ने कार्य गरेको मैले महसुस गरेको छु। श्रमिक खबरमा छोटो र सटिक खालका लेख-रचनाहरूलाई प्राथमिकता दिएमा सुनमा सुगन्ध हुने थियो कि ?

- ध्रुव कुमार घिमिरे, कार्यालय प्रमुख, नेपाल यातायात मजदुर भलाइ कोष, बुटवल



श्रम ऐनमा किन संशोधन गर्ने?

-रमेश बडाल



भएको श्रम ऐन व्यवहारमा कार्यान्वयन भएन भन्दै नेपालको सिंगो श्रमजीवी जनसमुदाय पिरोलिरहेको बेला संकटकालको मौका छोपी सरकारले श्रम ऐन २०४८ को संशोधन गर्ने नयाँ खेती शुरू गरेको छ। यो लेख प्रकाशित हुने बेलासम्ममा अध्यादेश मार्फत संशोधित ऐन जारी भएमा पनि आश्चर्य नमान्नु पर्ने हुन्छ। कानूनी मर्यादालाई समेत बेवास्ता गरी यस्तो हतार गरेर ल्याउन खोजिएको प्रस्तावित ऐनमा के छ? र त्यसले कसको कति सेवा गर्न खोजिरहेको छ? यसको संक्षिप्त चर्चा तल गरिएको छ-

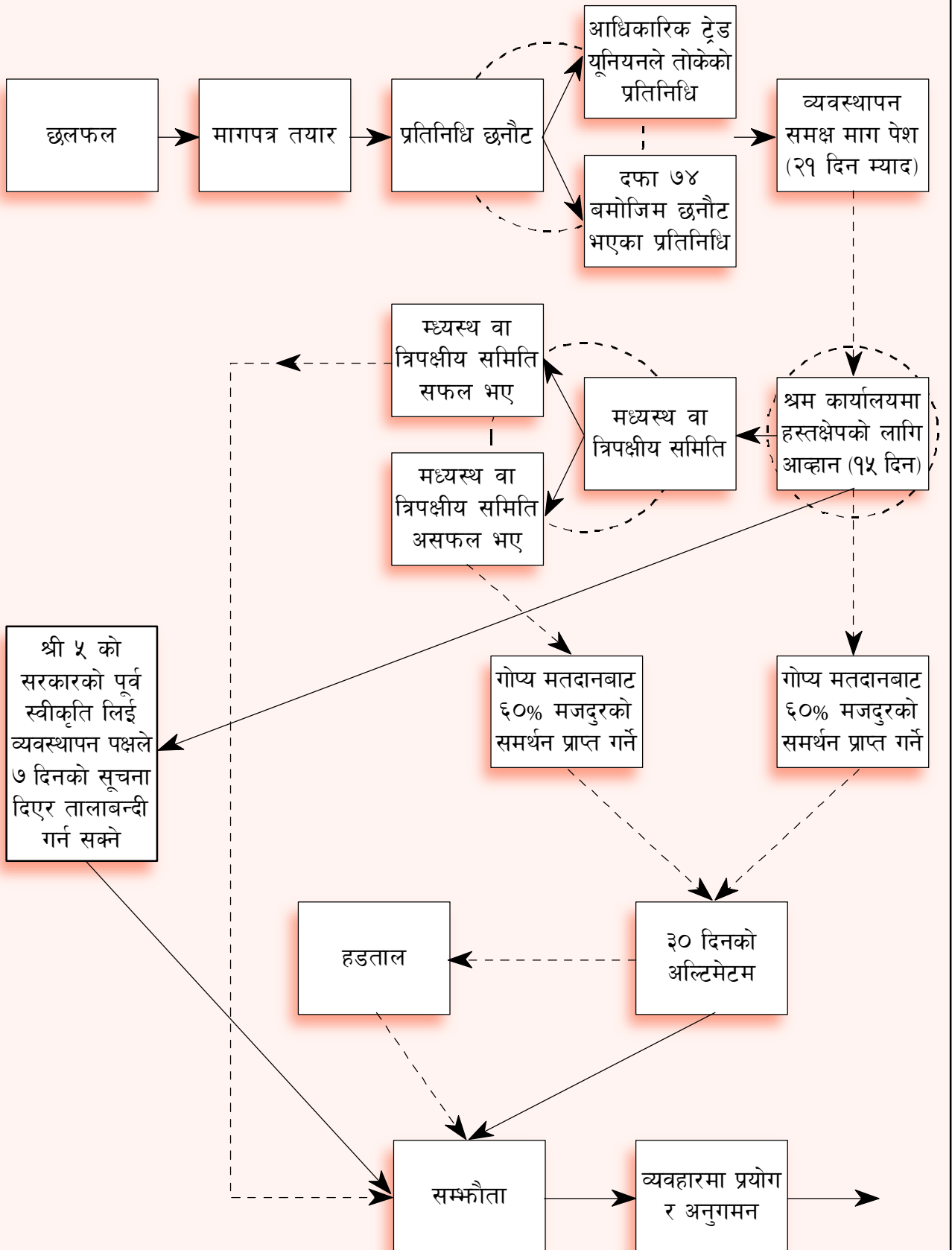
हायर एण्ड फायरको प्रस्ताव

प्रस्तावित श्रम ऐनले हायर एण्ड फायरको पक्षमा व्यवस्थापनलाई अधिकार दिने प्रयास गरेको छ। ऐनको खराब आचरण र सजायको बारेमा विनियम बनाउने र त्यस्तो विनियम श्रम कार्यालयबाट स्वीकृति भए लागू हुने भन्ने व्यवस्था गरी जुनसुकै प्रकृतिको खराब आचरणमा पनि स्वेच्छाचारी सजाय दिने अधिकार व्यवस्थापनलाई दिएको छ।

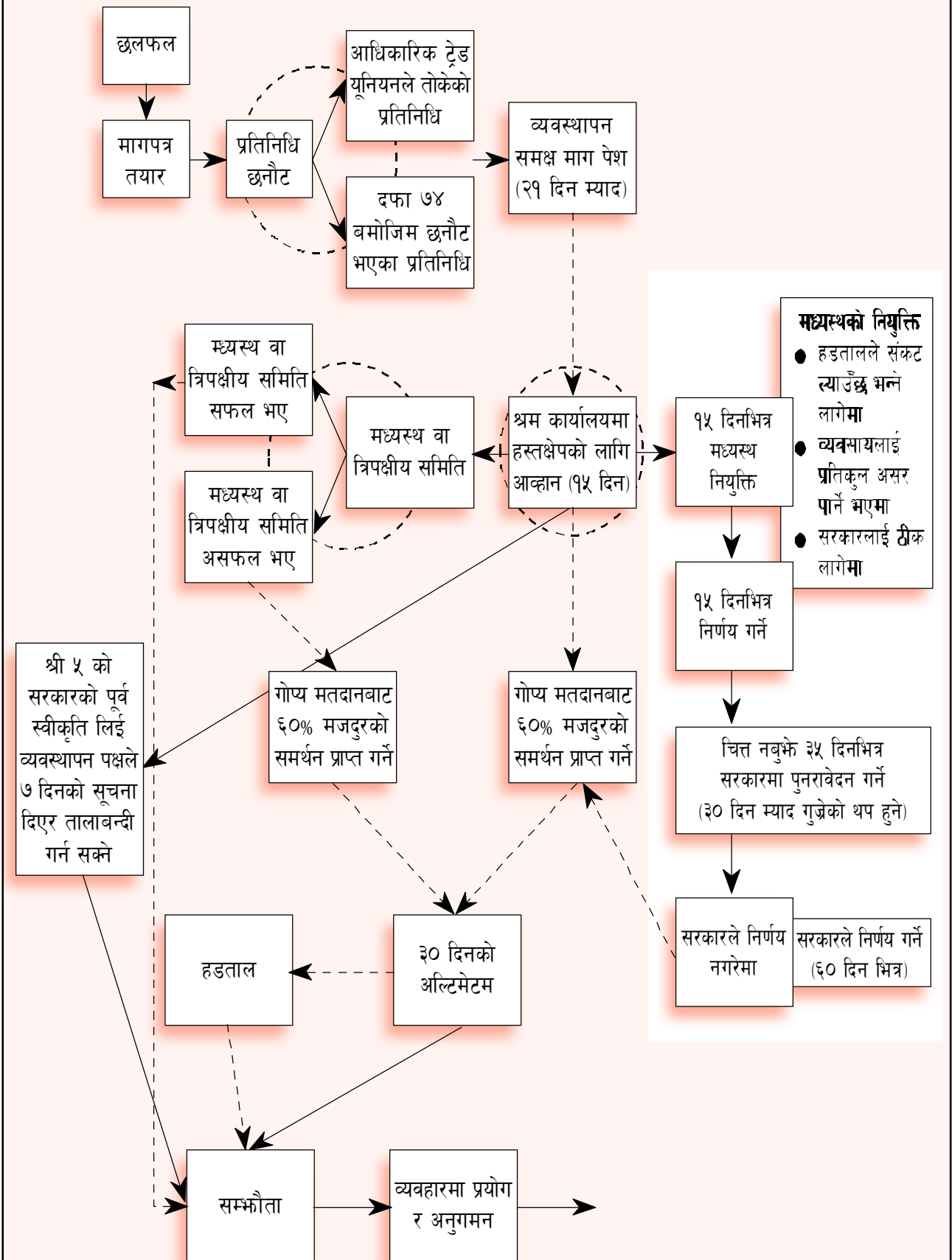
यस्तो प्रस्ताव गर्दा विनियम बनाउनुका लागि न्यूनतम आधार समेत दिइएको छैन। यसरी नै विनियमको निर्माण तथा संशोधन प्रक्रियामा श्रमिकहरूको प्रतिनिधित्वलाई समेत अस्वीकार गरिएको छ। विनियम नै नबनाउने व्यवस्थापनको हकमा के हुने भन्नेमा संशोधित मस्यौदा मौन छ। यसबाट श्रमिकहरूलाई न्यायहिततामा धकेल्ने नियत मस्यौदा विधेयकले गरेको छ।

यस्तै विनियम बनाउने अधिकार व्यवस्थापनलाई दिने व्यवस्था भारतीय कानूनमा पनि छ तर त्यहाँको कानूनी व्यवस्थामा सरकारले ऐनसंगै नमूना विनियम पनि संलग्न गरेको छ। कुनै व्यवस्थापकले विनियम नबनाएमा वा यूनियनले विनियम उपर आपत्ति जनाएमा उक्त मुद्दा टुङ्गो नलागेसम्म नमूना विनियम लागू हुन्छ। विनियम बनाउँदा न्यूनतम आधार समेत दिइएको छ। जस अन्तर्गत खराब आचरणको अनुपात हेरेर मात्र संजाय गर्न पाइन्छ। जाति, भाषा, धर्म, लिंग, वर्ण, राजनीतिक विचार, यूनियनमा सदस्य भएको वा यूनियनको नेतृत्व गरेको वा

सामूहिक सौदावाजीको कानूनी प्रक्रिया



प्रस्तावित सामूहिक सौदावाजीको कानूनी प्रक्रिया



सामूहिक सौदावाजीमा भाग लिएको वा हडताल गरेको वा गर्भावस्था वा बालवच्चा भएको वा व्यवस्थापक विरुद्ध मुद्दा गरेको वा उजुरी गरेको जस्ता अवस्था देखाई कुनै पनि कारवाही गर्न वर्जित गरिएको छ।

यस्तै व्यवस्था अन्य देशको कानूनमा पनि गरिएको पाइन्छ। अमेरिकामा सामूहिक सौदावाजीबाट खराब आचरण र सजाय निर्धारण गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको छ र सामूहिक सम्झौता नभए पनि अदालतले “जस्ट केस” नभएमा पुनर्वहालीको आदेश दिने गरेको पाइन्छ। जापानमा अनुचित श्रम अभ्यास विद्यमान भएमा त्यस्तो कारवाही बढाउने गरेको पाइन्छ। यसरी नै भारतीय अदालतले सेवा समाप्ति गर्नु अगाडि स्वतन्त्र रूपमा डोमेस्टिक इन्क्वारी (अन्तरिक छानविन र पर्याप्त सुनुवाइको मौका) को मौका दिनु पर्ने व्यवस्थालाई अनिवार्य गरेको छ।

सामूहिक सौदावाजीको प्रक्रियामा थोपरिएको अनावश्यक भ्रमेला

संशोधित मस्यौदाले वर्तमान सामूहिक सौदावाजीको प्रक्रियामा सरकारी हस्तक्षेप बढाउने नियत बोकेको छ। उदाहरणको लागि आधिकारिक यूनियनको निवार्चन नभएको प्रतिष्ठानमा मागपत्र प्रस्तुत गर्ने अधिकार कसलाई हुने भन्ने कुनै व्यवस्था गरिएको छैन। त्यसरी नै “व्यक्तिगत दावी गर्नुपर्ने विषयमा सामूहिक दावी गर्न नपाइने” भन्दै ऐन तथा नियम लागू नभएको अवस्थामा सामूहिक दावी गर्न रोक लगाएको छ।

यसरी प्रस्तावित मस्यौदाले सामूहिक सौदावाजी प्रक्रियामा अनावश्यक हस्तक्षेप गर्ने अधिकार सरकारलाई दिएको

छ। त्यसको सट्टा स्वेच्छिक मध्यस्थताको संयन्त्र बनाउन सक्ने र त्यस्तो मध्यस्थताबाट जस्तोसुकै विवाद हेर्ने व्यवस्थातर्फ कुनै वास्ता गरिएको छैन।

सामूहिक सौदावाजी प्रक्रियामा हडताल गर्नुको एउटा अर्थ हो त्यो हडतालबाट प्रतिष्ठानलाई आर्थिक क्षति र संकट देखाई दवाव दिनु र श्रमिकलाई आफ्ना माग पुरा गराउन बल पुऱ्याउनु हो। त्यसैले हडताललाई श्रमिक तर्फको अन्तिम र शक्तिशाली अस्त्र मानिन्छ। अन्तरराष्ट्रिय श्रम मापदण्डमा पनि यसलाई स्वीकारिएको छ।

हडतालले आर्थिक स्थितिमा असर गर्छ र सोही बहानामा सरकारी हस्तक्षेप गर्ने हो भने सबै स्थानमा हडताल निशेध हुन पुग्छ। मध्यस्थता गराउने नाउँमा हाम्रो जस्तो देशमा घुसपैठ जस्ता अवाञ्छित कार्य मार्फत व्यवस्थापन पक्षबाट श्रमिकका विपक्षमा दवाव दिने खतरा प्रत्येक अवस्थामा विद्यमान रहन्छ।

विद्यमान सामूहिक सौदावाजीको स्वरूपमा परिवर्तन गर्नु पर्ने कुनै आधार र कारण छैन। बिना कारण यस्तो प्रावधान राखिनुले मस्यौदाकर्ताको नियतमा शंका गर्नुपर्ने अवस्था सृजना गरिदिएको छ।

करारमा काम गराउने दाउ

वर्तमान श्रम बजारको श्रमिक (र कतै कतै त मुख्य लगानीकर्ताको समेत) को हित विरुद्ध रहेको अन्यायपूर्ण प्रथा भनेको करार-श्रम प्रथा हो। श्रमसंग सम्बद्ध सबै पक्षहरूले व्यवसायको निरन्तरता हुँदाहुँदै करार श्रममा काममा लगाउने प्रथाको अन्त्य गर्नुपर्ने तर्क विगत १० वर्षदेखि नै गर्दै आएका

श्रम मन्त्रालयले मूलबाटो छोडी चोर बाटोको प्रयोग गर्दैछ

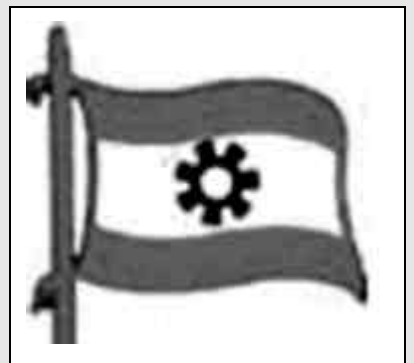
नेपाल ट्रेड यूनियन कांग्रेस

नेपाल ट्रेड यूनियन कांग्रेसले एक प्रेस विज्ञप्ति जारी गरी भनेको छ - “२०५८ साल मंसिर ३ गते श्रम मन्त्रालयको पत्रद्वारा श्री ५ को सरकारले श्रम ऐन संशोधनका लागि तयार गरी ३ दिन भित्र प्रतिक्रिया माग गरिएकोमा यस कांग्रेस यस्ता प्रक्रियाको कडा रूपमा असहमति व्यक्त गर्दछ।

श्रम ऐन संशोधनको प्रक्रिया केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समिति मार्फत गरिनु पर्ने वैधानिक प्रावधानलाई उपेक्षा गरी हठात रूपमा मन्त्रालयद्वारा संशोधनको मसौदा तयार गरिनुले प्रजातान्त्रिक तथा नियममा व्यवस्था भएको त्रिपक्षीय प्रणालीको अपहेलना

भएको ठहर यस कांग्रेसले गरेको छ।” महासचिव पुस्कर आचार्यले हस्ताक्षर गरी गत पुस ६ गते जारी गरिएको सो विज्ञप्तिमा “श्रम ऐन संशोधनको प्रक्रिया नियमित रूपमा आउने विषय भएको र मुलुकमा संकटकाल लागू भएको यस विषय परिस्थितिमा मूल बाटो छोडी चोर बाटोको प्रयोग गरी संशोधन प्रस्ताव ल्याउनुको कारणवारेको औचित्य कतै पनि देखिदैन” भनिएको छ।

वक्तव्यमा भनिएको छ - “श्रम ऐन नियम संशोधन जस्तो संवेदनशील विषयलाई गम्भीरतापूर्वक लिई तत्काल राष्ट्रिय श्रम सल्लाहकार समितिको बैठक



बोलाई त्रिपक्षीयताको कदर गर्दै वैधानिक प्रक्रियाद्वारा अधि बढ्न श्री ५ को सरकारलाई यसै विज्ञप्ति मार्फत अपिल गर्दछौं।”

वैधानिक बाटो बन्द गरी गैर वैधानिक तरिकाबाट संशोधनको प्रयास गरिएमा यसबाट उत्पन्न हुने कुनै पनि समस्याको जिम्मेवार श्री ५ को सरकारले लिनुपर्ने समेत वक्तव्यमा उल्लेख गरिएको छ।

छन्। तर प्रस्तावित मस्यौदाले करार श्रमलाई केन्द्रमा राखेर विभिन्न प्रावधान थपेको छ।

मस्यौदामा दफा ७. ख. थप गरी कामदार आपूर्ति गर्न श्रम मन्त्रालयबाट स्वीकृति लिनु पर्ने व्यवस्था गरी विभिन्न म्यानपावर कम्पनीहरूलाई वैधता दिने प्रयास गरेको छ। यसैगरी दफा ७ (५) मा प्रत्यक्ष करार मात्र गर्न पाउने व्यवस्था पनि गरिएको छ।

मस्यौदा अनुसार श्री ५ को सरकारले अर्डर आधारित भनी तोकेको काममा वा व्यवसायमा र पदको वर्गीकरण गर्दा त्यस्तो वर्गीकरणमा नपरेको पदमा करारमा काम लगाउन पाउने व्यवस्था गरेको छ। पदको वर्गीकरण विनियमले गर्ने र विनियम व्यवस्थापनले बनाउने प्रस्तावले धेरै पदहरू वर्गीकरणमा नपारी करारमा राख्ने प्रपंच गर्न व्यवस्थापन पक्षलाई मौका दिइएको छ। यसरी नै करार गर्दा तोकिएको शर्त विपरित कामबाट हटाएमा कहाँ उजुर गर्ने भन्ने कुरा पनि मस्यौदामा स्पष्ट छैन। यस्तो व्यवस्थाले एउटै प्रतिष्ठान भित्र धेरै श्रम आपूर्ति केन्द्रको अड्डा बनाउने र प्रतिष्ठानको संकुचित व्याख्या गरी यूनियनलाई छिन्नभिन्न पार्ने नियत अन्तरनिहित छ।

बिदामा अन्याय

“श्रमिकहरूले पाउने बिदा तोकिए बमोजिम हुने र श्री ५ को सरकारले समय समयमा तोकिएको सार्वजनिक बिदाको हकमा प्रतिष्ठानमा समेत लागू हुने भनी उल्लेख भएमा बाहेक प्रतिष्ठानमा लागू नहुने” भन्ने प्रस्ताव गरेको छ। यसबाट सरकारले सूचना जारी गर्दा प्रतिष्ठानमा लागू हुने नभनेमा कफ्यू जारी हुँदा, निवारणको दिन र अफ्नै भनी गत जेष्ठ महिनामा श्री ५ को मृत्यु भए भैं महत्वपूर्ण व्यक्तित्वहरूको अवसान हुँदा वा यस्तै अवस्थामा पनि प्रतिष्ठान बन्द भएको दोष श्रमिकको टाउकोमा थोपरिने व्यवस्था गरिएको छ।

अर्थहीन अनुचित श्रम अभ्यास

व्यवस्थापनको खराब आचरण अन्तर्गत अनुचित श्रम अभ्यासमा खराब आचरणको उल्लेख गरिएको भए तापनि त्यसको परिभाषा गरिएको छैन। यसबाट यो प्रावधान अर्थहीन हुने खतरा रहन्छ।

दण्ड सजायको कुरा

पदको वर्गीकरण नगर्ने, नियुक्ति नदिने, विनियम नबनाउने, न्यूनतम पारिश्रमिक नदिने, प्रत्यक्ष करार नगरी श्रम आपूर्ति संस्था मार्फत कर्मचारी लिनेलाई श्रम कार्यालयले जरिवाना गर्ने र पुनः त्यस्तो कार्य जारी राखेमा दैनिक सय रूपैया जरिवाना गर्ने प्रस्ताव गरिएको छ। तर व्यवस्थापनले जरिवाना त तिन्यो तर नियमानुसार काम गरेन भने के गर्ने प्रष्ट छैन। श्रमिकको हित विरुद्ध काम गर्ने उपर वास्तविक कारवाही गरी त्यस्तो कार्य नगर्न लगाउनुको सट्टा सरकारको राजस्व बढाउने विद्यमान मस्यौदाले कसरी श्रमिकको हित गर्छ?

श्रम अदालत प्रति सरकारी अविश्वास

श्रम कार्यालयले सरकारी कर्मचारीलाई बाधा दिएको वा नियुक्ति नदिएको, पदको वर्गीकरण नगरेको, विनियम नबनाएको आदि विषयमा जरिवाना गर्ने निर्णय र विनियम फेरबदल गर्न आदेश दिएमा त्यस उपर श्रम अदालतमा जाने अधिकार श्रमिकलाई थियो। मस्यौदामा श्रमिकको यो अधिकारमा संशोधन गरिएको छ। अदालतले श्रमिकलाई न्याय देला कि भन्ने आशंकामा सरकारले विद्यमान व्यवस्था हटाई श्रम विभागमा निवेदन गर्ने प्रस्ताव गरिएको छ।

अदालतको संरचना प्रतिको अनभिज्ञता

मस्यौदामा श्रम अदालतमा तीनजना मुद्दा हेर्ने अधिकारी रहने, एक जना पुनरावेदन अदालतको न्यायाधीश हुने योग्यता पुगेको व्यक्तिले अध्यक्षको रूपमा काम गर्ने प्रस्ताव गरिएको छ। पुनरावेदन अदालतको न्यायाधीश हुन योग्यता पुगेको व्यक्तिलाई न्याय परिषदको सिफारिसमा प्रधान न्यायाधीशले नियुक्ति गर्ने भन्ने व्यवस्था अन्य प्रचलित कानून प्रतिकूल छ। यसका लागि पुनरावेदन अदालतको न्यायाधीश नियुक्ति गर्ने प्रक्रिया अनुरूप पर्ने नियुक्ति गर्न किन आपत्ति हुनगयो स्पष्ट कारण देखिँदैन। यसरी नै अदालतले अपनाउने कार्य विधिहरू श्रम अदालत कार्यविधि नियमावलीमा भएकोमा ऐनमा सादैमा तात्त्विक भिन्नता देखिँदैन।

व्यवस्थापकीय कर्मचारीको परिभाषामा गरिएको गडबडी

व्यवस्थापकीय कर्मचारीको सेवा शर्त विनियममा व्यवस्था भए बमोजिम हुने व्यवस्था गरिएको छ। ऐनमा व्यवस्थापकीय कर्मचारीको परिभाषा गर्दा कामदार कर्मचारीको नियन्त्रण, सुपरिवेक्षण, निर्देशन गर्ने, प्राविधिक, व्यवस्थापकीय, उत्पादन, वजारीकरण, विक्रि, आपूर्ति लगायतका कर्मचारी सम्भन्नु पर्छ भनिएको छ। यसले प्रतिष्ठानको अधिकांश श्रमिकलाई समेट्ने खतरा रहन्छ। कानूनी प्रावधानलाई छलन र मिच्च बानी परेका अधिकांश नेपाली व्यवसायीहरूले यसको अपव्यवस्था र दुरुपयोग नगर्लान् भन्न सकिन्ना।

जालसाजीपूर्ण प्रावधान

मस्यौदामा एउटा जालसाजीपूर्ण प्रावधान पनि राखिएको छ। प्रस्तावित मस्यौदाको दफा ८७ ले प्रत्येक प्रतिष्ठानले आफ्नो कामदार वा कर्मचारीका सम्बन्धमा विनियम बनाउनु पर्ने र त्यस्तो विनियम श्रम कार्यालयबाट स्वीकृति भएपछि लागू हुने प्रस्ताव गरेको छ। विनियममा राख्नु पर्ने विषयहरू निम्न छन :

- क. पदको वर्गीकरण, कामदार कर्मचारीको तह श्रेणी तथा किसिम
- ख. कामदार कर्मचारीको योग्यता, नियुक्ति, सम्बन्धी व्यवस्था
- ग. व्यवस्थापकीय कर्मचारीको नियुक्ति सेवाका शर्त सम्बन्धी व्यवस्था

- घ. सरुवा, बहुवाका आधार तथा प्रक्रिया
- ङ. कामको समय
- च. पारिश्रमिक भत्ता सुविधा
- छ. विदा
- ज. संचयकोष, उपदान, औषधिउपचार तथा अन्य कल्याणकारी व्यवस्था
- झ. कामदारलाई दिइने क्षतिपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था
- ञ. खराब आचरण र सजाय
- ट. व्यक्तिगत मागदावी दर्ता, छलफल र समाधान प्रक्रिया
- ठ. श्री ५ को सरकारले निर्देशन गरेको अन्य कुरा

यी सबै प्रावधान विनियममा राखी श्रम कार्यालयबाट स्वीकृत भएपछि, यस्ता प्रावधानहरूले विद्यमान ऐन नियमका प्रक्रियालाई निस्तेज गर्छ, कि गर्दैन? यदि गर्दैन भने यो प्रावधान के का लागि? व्यक्तिगत र सामूहिक मागदावी दर्ता, छलफल प्रक्रिया भनेको के हो? के यी प्रावधान ऐनमा पर्याप्त छैन? के अब संचयकोष, उपदान, क्षतिपूर्ति जस्ता विषयमा पनि विनियम बमोजिम मात्र हुने हो? यदि हो भने श्रम नियमावलीभन्दा कम

हुने गरी विनियममा व्यवस्था भएमा के हुन्छ? यी अनुत्तरित प्रश्नले प्रस्तावित प्रावधान जालसाजी र कपटपूर्ण नियतमा राखिएको प्रष्ट हुन्छ। यस्ता प्रावधानहरू उद्योग बाणिज्य महासंघले श्री प्रकाश शर्मा, पवन कुमार ओझा, मेघनाथ न्यौपानेको टोलीले कानून, न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालयका सहसचिव माधव पौडेलको सहयोगमा बनाएको प्रस्तावित श्रम सम्बन्ध विधेयक-२०५७ को दफा १६० संग मेल खाने गरी तर्जुमा गरिएको स्पष्ट हुन्छ।

अन्त्यमा

मस्यौदाले गोलमटोल भाषामा नो वर्क नो पे लाई ऐनमा समावेश गर्ने, स्वदेशी दक्ष व्यवस्थापक हुँदाहुँदै असंख्य रूपमा विदेशी व्यवस्थापक भित्र्याउन अनुमति दिने, द्विपक्षीयताका माध्यमबाट विवाद समाधान गर्ने व्यक्तिगत दावीको प्रावधानमा शर्त बन्देज लगाई श्रम विवाद समाधानमा भन्दा मुद्दा मामिलामा जोड दिने काम गरेको छ। यसबाट यो मस्यौदा लक्ष्य विहिन र दिशा विहिन छ भन्ने स्पष्ट हुन्छ।

गणेश बनाउन खोज्दा बाँदर बनाउने काम

डिकोन्ट

नेपाल प्रजातान्त्रिक ट्रेड यूनियन महासंघले श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रीलाई पठाएको पत्रमा भनेको छ, “श्रम ऐन २०४८ को दोस्रो संशोधनका निमित्त तयार पारिएको मस्यौदाको कार्यसम्पादन विधिबाट मन्त्रालयका केही अधिकारीहरूको नियत सकारात्मक देखिन गएन कि जस्तो हामीलाई लागेको छ। मान्यताप्राप्त ट्रेड यूनियन महासंघहरूको परामर्श लिई मस्यौदा तयार भएको भन्ने वाक्यांशबाटै प्रशस्त प्रश्नहरू उब्जने ठाउँ देखा परेको छ।”

उक्त महासंघले राष्ट्रिय श्रम सल्लाहकार समिति जस्तो उच्च प्रतिनिधिमूलक निकायमा कुनै परामर्श नभई श्रम ऐन तथा श्रम नीति संशोधनको सहमति भएको भन्ने विषय राष्ट्रिय समाचारहरूमा आउनु र जिम्मेवार निकायको रूपमा रहेको श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालयले कुनै प्रतिक्रिया नजनाउनु आपत्तिको विषय हो भनिएको छ।

“श्रम ऐन २०४८ लाई २०५४

सालमा पहिलो संशोधन गरिएको र सोही अनुसार श्रम नियमावली समेत संशोधन नगरी पुनः श्रम ऐन संशोधन गर्ने कुरा ल्याएर ऐन एवं श्रम नियमावली कार्यान्वयन गर्न ट्रेड यूनियन महासंघहरूले समेत बारम्बार आग्रह गरेको सन्दर्भलाई सिधै अवज्ञा गर्ने कार्य गरेको हो भनेर किन नभन्ने?” उक्त महासंघका अध्यक्षद्वारा पुस १० गते पठाइएको पत्रमा उल्लेख गरिएको छ।

डिकोन्ट भन्छ- “ढिलै भए पनि सल्लाहकार समितिले पूर्णता पाइसकेको र यसले निरन्तरता पाउने अपेक्षा गरिएको वेला हतार हतारमा श्रमिकको हित विपरित श्रम ऐन संशोधनको मस्यौदा तयार हुनु प्रक्रियागत दृष्टिले पटककै राम्रो विषय होइन। श्रमिक, उद्यमी, सरकार सबैको अनुकूल हुने गरी श्रम ऐन संशोधन गर्ने उद्देश्य राखेर संशोधन गर्न खोजिएको हो भने पनि प्रक्रियागत दृष्टिले हतपतको काम लतपत भए भैं ‘विनायकम् प्रकुर्वाण रचयामास वानर’ अर्थात् गणेश बनाउन खोज्दा बाँदर बन्न



जाने त होइन?”

डिकोन्टको माग छ- “तुरुन्त श्रम सल्लाहकार समितिको बैठक बोलाई सोही समितिमा संशोधन मस्यौदा पेश गर्ने गरी त्रिपक्षीय उपसमितिको गठन गरिनु पर्दछ। त्यसबाट प्राप्त मस्यौदालाई सबै सामाजिक सहयात्रीहरूको सुभाब लिई श्रम सल्लाहकार समितिमार्फत निष्कर्षमा जाने बाटो तय गरिनु पर्दछ। श्रम मन्त्रालयका जिम्मेवार पदमा रहनुभएकाहरूबाट गलत सूचना प्रवाह गर्ने, मनचिन्ते प्रतिक्रिया लेख्ने कार्यलाई तत्काल निरुत्साहित गराउनुपर्दछ।”

श्रम कानून लहै लहै र खेलांचीमा बन्दैन

- अध्यक्ष मुकुन्द न्यौपाने

माननीय मन्त्रीज्यू,

त्यस मन्त्रालयको कानून अधिकृतद्वारा २०५८ पुस ३ गतेको मितिमा हस्ताक्षर भई २०५८ पुस ४ गते साँझ ५:३० बजे प्राप्त पत्रप्रति हाम्रो महासंघको ध्यानाकर्षण भएको छ। उक्त पत्रमा “श्रम ऐन-०४८ को संशोधनको निम्ति तयार गरिएको मस्यौदा उपर ३ दिन भित्र प्रतिक्रिया उपलब्ध गराइदिने आदेशानुसारको अनुरोध गरिएको रहेछ।

यस सन्दर्भमा, अधिल्लो दिनको मिति राखी भोलिपल्ट कार्यालय समय समाप्त भएपछि पत्र बुझाउनु र केवल १२ घन्टा जति बाँकी रहने गरी प्रतिक्रिया माग्ने कार्यलाई नै हाम्रो महासंघले आपत्तिजनक ठानेको छ। माननीय मन्त्रीज्यूलाई विदितै हुनुपर्छ- “श्रम सम्बन्ध” भनेको सामान्य व्यवहारमा हुने “चट मगनी - पट विवाह” जस्तो कुरा होइन, यो त श्रम र पूँजी लगानी गर्ने दुई पक्ष बीचको संवादको कुरा हो।

दोस्रो कुरा, यूनियनहरूको पटक पटकको अनुरोध पछि बल्ल तल्ल गत हप्ता केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समितिको बैठक मा. मन्त्रीज्यूकै अध्यक्षतामा बस्यो। बैठकमा कुनै एजेण्डा थिएन। हामीले शिष्टाचारमा २/४ कुरा गर्‍यौं, नयाँ साथीहरूसंग परिचय गर्‍यौं। त्यसपछिको समझदारी भनेको नेपालको प्रत्येक श्रम सम्बन्धी समस्या तीन थरी सामाजिक सहयात्री बीचको सम्बादबाटै हल गर्न सकिने भएकोले १५ दिन भित्र अर्को बैठक बोलाउने र हाम्रा छलफलका विषयहरू तय गर्ने भन्ने थियो। अन्य विषयमा स्थायी संयन्त्र तयार गरी संवाद जारी राख्ने अवधारणामा आधारित रहेर हामीले केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समितिको सचिवालय तुरुन्त खडा गर्ने समझदारी बनाएका थियौं। तर हाम्रो हार्दिक समझदारी विपरित एक्कासी मा. मन्त्रीज्यूकै मन्त्रालयबाट कथित संशोधनको प्रस्तावमा प्रतिक्रिया माग्ने कार्यले हामीलाई विस्मित मात्र तुल्याएन, यसबाट नेपालले पारित गरेको आइएलओ अभिसन्धि नं. १४४ विपरितको कार्य समेत हुन गएको छ। यसले विद्यमान श्रम कानूनको त्रिपक्षीयता सम्बन्धी अवधारणालाई खण्डित गरेको छ। त्यसमाथि २०५८ पुस ५ गते बिहान सञ्चार माध्यमद्वारा श्रम सचिवको हवाला दिदै श्रम कानून र श्रमनीति संशोधन गर्ने केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समितिमा सहमति भएको भन्ने गलत समाचारले हामी छक्क परेका छौं। त्यसैले मा. मन्त्रीज्यूकै मन्त्रालयबाट भएको यस्तो असमझदारीपूर्ण कार्यप्रति हाम्रो महासंघ कडा असहमति जाहेर गर्दछ।

मा. मन्त्रीज्यू, हामीलाई लाग्छ - राम्रो काम पनि गलत प्रक्रियाबाट गरेमा प्रत्युत्पादक नतिजा निस्कन्छ। त्यसमा पनि श्रम कानून जस्तो कुरो लहै लहै र खेलांचीमा बन्दैन। प्रस्तावित “हतारो” श्रम सम्बन्ध जस्तो विषय पनि संकटकालीन अध्यादेश मार्फत संचालन गर्ने नियत अनुरूप आएको हो कि भन्ने हामीलाई लागेको छ।



हाम्रो विगतको इतिहास छ, बहुदलीय प्रजातन्त्र स्थापित भएदेखि प्रत्येक पटक श्रम कानून निर्माणमा सरकार, रोजगारदाता र श्रमिकसंगठनहरूको उत्तिकै सहभागिता रहेको छ। ०४८ सालमा ऐन निर्माण गर्दा होस् वा ०५४ सालको पहिलो संशोधनमा, हामी तीन पक्षले उत्तिकै परिश्रम गरेका थियौं। हाल जे सुकै तर्क अन्य पक्षले दिए पनि हरेक चोटी बल प्रयोग वा बहुमत-अल्पमतको आधारमा नभएर सर्वसम्मतिबाटै श्रम कानून निर्माण गरेका थियौं। हामीले हाम्रो कानूनलाई तुलनात्मक रूपमा सन्तुलित कानून भनेका थियौं। नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघको एक अध्ययनले त दक्षिण एशियामा सबै भन्दा राम्रो श्रम सम्बन्ध भएको देश भनेर दावी समेत गरेको थियो। यी सबैमा हाम्रो उच्च समझदारीले काम गरेको हामीले ठानेका थियौं।

त्यसैले अब पनि वितिसकेको छैन, वर्तमान गलत अभ्यास तुरुन्त रोकियोस् र केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समितिको बैठक अविलम्ब डाकियोस्। हामी आपसी सम्बादबाटै हरेक समस्या हल गर्न तयार छौं।

अन्यथा हालको गलत प्रक्रियाबाट भावी दिनमा उत्पन्न हुने श्रम अशान्तिको दोषबाट श्रम मन्त्रालय समेत अछुतो रहन नसक्ने समेत अनुरोध गर्दछौं।

हामी स्मरण गराउँछौं, नेपालले पारित गरेको आइएलओ अभिसन्धि नं. १४४ र विद्यमान श्रम कानूनप्रति हामी प्रतिबद्ध छौं र सोही अनुरूप सामाजिक संवादमा आउन सम्बद्ध सबै पक्षलाई आग्रह समेत गर्दछौं।

सरकार, श्रम सम्बन्ध खलबलाउन किन खोजिरहेछ?

विष्णु रिमाल

“उद्यमी व्यवसायीहरूले कामदार कटौतीको सरल व्यवस्था हनुपर्ने, रुग्ण उद्योगले बन्द हुन पाउनु पर्ने, करारमा कामदार राख्न पाउनु पर्ने, आजीवन जागिरको धारणामा परिवर्तन हुनुपर्ने, हायर एण्ड फायर हनुपर्ने भन्ने कुराहरू 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 चिट्ठी ट्रेड

यूनियनहरूलाई काट्यो- “तीन दिन भित्र प्रतिक्रिया उपलब्ध गराइदिने 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 तोक्यो पूर्वी काट्ने जाली काम किन गरियो?

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, द्वयअर्थी, अपूर्ण र परस्पर बाकिने भई व्यवहारमा अष्टयारी 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, टेक ओभर, तथा नयाँ प्रविधिको प्रवेशको स्थितिमा कामदार निकाल्न सकिने व्यवस्था गरिएको छ। (ऐ. ७) 	<ul style="list-style-type: none"> लगानीकर्तालाई लचकता नदिएर प्रतिस्पर्धी हुन नसक्ने तर लचकताले औद्योगिक सम्बन्ध नै स्थिर नहुने अवस्था आउने हुन्छ। यो दुवै कुरालाई सन्तुलनमा राख्न विभिन्न अवस्थामा कटौती गर्न पाइने ... गरी संशोधन प्रस्तुत गरिएको छ। (ऐ. ड)
<ul style="list-style-type: none"> विशेष प्रतिष्ठान अन्तर्गत निर्यातमा आधारित व्यवसायहरू तयारी पोशाक, गलैँचा, विशेष औद्योगिक क्षेत्र लगायतका व्यवसायलाई समेत राखी छुट्टै व्यवस्था गर्ने प्रावधान व्यवस्थित गरिएको छ। (ऐ. ११) 	<ul style="list-style-type: none"> 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)
<ul style="list-style-type: none"> श्रम सम्बन्धको मूल आधार भनेको वार्ता छलफलको गुन्जायस रहेसम्म हडताल तालाबन्दी गर्न नसकिने प्रावधान राखिएको छ। (ऐ. १२) 	<ul style="list-style-type: none"> श्री ५ को सरकारलाई मध्यस्थ मार्फत औद्योगिक विवाद निराकरण गर्ने अधिकार प्रदान गर्ने व्यवस्था गरिएको छ। (ऐ. ढ)
<ul style="list-style-type: none"> खराब आचरण सम्बन्धी दफा ५१ हटाइएको छ। (हटाइएका कुराहरू - २) 	<ul style="list-style-type: none"> आचरणको विषय प्रत्येक प्रतिष्ठानको वेग्ला वेग्लै हुने हुनाले ऐनमा आचरणको व्यवस्था राख्न उपयुक्त नहुने हुँदा सो कुरा हटाइएको छ।... (ऐ. ज)

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

देशमा संकटकाल लागू भएपछि यसको दुरूपयोग नगरियोस् भन्ने माग सर्वत्र उठिरहेको छ। तर अध्यादेश नै ल्याउने मनसाय झल्कने 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 स्पष्टै 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 हुनसक्छ।

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 आफै बोलेको छ :

माथिको तालिका अनुसार प्रस्तावित संशोधनको दफा दफा र लाइन लाइनमा उद्योगी व्यवसायीको आदेशलाई शिरोधार्य गरेको देखिन्छ। यसले श्रम मन्त्रालयको तराजु कता ढल्किदछ, 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 अधि 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 कथनको विपरित छ।

एक जना ब्राम्हण पुत्र थिए। उनी गरीब थिए तर गरीब भए पनि अत्यन्तै मेहनती थिए। मेहनती र मिलनसार भएकोले उनका मित्रहरू पनि निकै थिए। उनको घरमा पाहुनाहरूको आवत जावत पनि त्यत्तिकै थियो। एक जना बौद्ध भिक्षु उनकोमा महिनौं बसे। आफू नखाएर भए पनि उनले बौद्ध भिक्षुको सत्कार गरे। ब्राम्हण पुत्रको यस्तो सत्कार र सद्भाव देखेर बौद्ध भिक्षुलाई अत्यन्तै दया जाग्यो र भिक्षुले विदा हुने बेलामा ब्राम्हणपुत्रलाई भने “हेर, तिमीले मलाई महिनौं दिन पाल्यौ, आफू भोकै पनि बस्यौ, त्यसको आभाष समेत हुन दिएनौ। म आज विदा हुँदैछु तर म तिमीलाई एउटा कुवा खनिदिएर जान्छु। मौका परे फेरि आउँला।” भिक्षुले घरको करेसामा सानो कुवा खनेर बाटो लागे।

कुवाबाट पानीको साटो दूध आउन लाग्यो। ब्राम्हणपुत्रको खुसीको सीमा रहेन। सस्तो दूध किन्नेहरूको भिड लाग्न थाल्यो। मिठो र सस्तो भएकोले दूधको बिक्री यति भयो कि तीन वर्षमै ब्राम्हणपुत्र महाजन बने। आलिसान महलहरू बनाए। नोकर चाकरहरूद्वारा सबै काम हुन थाल्यो। विस्तारै मानिसहरूसंगको सम्पर्क पनि घट्दै गयो

नीति कथा

लोभ



र उनी अब महल भित्रका बन्दी जस्ता हुनलागे।

एक दिन बौद्ध भिक्षु घुम्दै ब्राम्हणपुत्रकोमा आए। ब्राम्हणपुत्रको चहलपहल हेरे। ब्राम्हणपुत्रले पनि आफूलाई महाजन बनाउने बौद्ध भिक्षुलाई भुकेर नमस्कार गरे। बौद्ध भिक्षुले नजिकै

गएर सोधे- “कुवाबाट निस्कने दूध राम्रै छ, हैन?” ब्राम्हणपुत्रले भने दूध त राम्रो छ, हजुर तर नोकरहरूलाई कुवामा निहुरिँदा निहुरिँदा परेसान भयो, यसको साटो दूधको धारो भएको भए वेश हुन्थ्यो” बौद्ध भिक्षुले ब्राम्हणपुत्रको मुखतर्फ हेरे। उसको मुखाकृति अत्यन्त लुब्ध भएको भिक्षुलाई आभाष भयो। ब्राम्हणपुत्रले भिक्षुलाई खाए नखाएको सोध्न समेत भुले।

ब्राम्हणपुत्रको यो अवस्था देखी भिक्षुले ब्राम्हणपुत्रतर्फ हेरेर एक पटक मुस्कुराए र उनको महलको भित्तामा यस्तो कुरा लेखे -

“बरु आकाशको सीमा होला तर लोभ र लालसाको कुनै सीमा छैन दूधको कुवा बगिरहँदा जतासुकै सिधा हुनको लागि उसलाई धारो चाहियो। भुप्रो हुँदा पाहुनाको सत्कार गर्थ्यौ ऊ तर आज महल भित्र सबै कुरा विर्सिसक्यो उसभित्र सायद अब शैतान पसिसक्यो भुप्रोको इन्सान त उसको हृदयबाट निस्किसक्यो।”

यति लेखेर भिक्षु आफ्नो बाटो लागे। ब्राम्हणपुत्र लोभी आँखाले भिक्षुतर्फ एकोहोरो हेरेर टोलाइरह्यो। त्यो दिनदेखि कुवाबाट दूध आउन पनि बन्द भयो।

निजीकरण र ट्रेड यूनियन

नारायण मानन्धर

(मंसिर १५ गते श्री ५ को सरकारले आफ्नो स्वामित्वमा रहेका ओरियन्ट म्याग्नेसाइट प्रालि, घरेलु तथा शिल्पकला बिक्री भण्डार लिमिटेड, साभा यातायात र यातायात संस्थान गरी ४ वटा संस्थानहरू आर्थिक बोझ बनेको र चुस्त रूपमा सञ्चालन हुन नसकेको भनी बन्द गर्ने निर्णय गरेको छ। त्यसरी नै सरकारले डिएफआइडी जस्ता अन्तरराष्ट्रिय दातृ संस्थाको “थप सहयोग नगर्ने चेतावनी”को कारण देखाई अरु थप २० वटा संस्थानहरू पनि निजीकरण गर्ने मंसिर १७ गतेको पत्रिकाहरूमा छापेका छ। ट्रेड यूनियन र निजीकरण सम्बन्धमा पाठकको जानकारीको लागि यो लेख प्रस्तुत गरिएको छ।)



निजीकरण प्रक्रियासंग सरोकार राख्ने विविध पक्षधरहरूमध्ये ट्रेड यूनियन प्रमुख रूपमा देखा पर्दछ। अझ कतिपय अवस्थामा ट्रेड यूनियनहरूको सरसल्लाह, स्वीकृति र विचारलाई वेवास्ता गरी गरिएको निजीकरण प्रक्रियाहरू असफल सावित भएका छन्। हुन त ट्रेड यूनियनहरूले निजीकरणलाई नकारात्मक दृष्टिकोणले हेर्ने चलन रहिआएको छ। यसो हुनुमा कुनै आश्चर्य मान्नु पर्दैन। एक त अधिकांश संस्थानहरूमा कर्मचारी कामदारहरूको अधिक भार रहेको हुन्छ भने दोस्रो सरकारी जागिरसंग रोजगारीको सुरक्षा एवं केही मात्रामा सरकारी जागिर संगै आउने “जब स्टेटस्” पनि रहेको छ। निजीकरण प्रक्रियाले कामदारहरूको कटौती गर्ने वा अवकाश दिने, ट्रेड यूनियन संचालनमा बाधा अड्चन हाल्ने, कामदारहरूको रोजगारी एवं आम्दानी सम्बन्धमा असुरक्षा प्रदान गर्ने हुनाले पनि ट्रेड यूनियनहरू निजीकरणको खिलाफ उठेको देखिन्छ।

नेपालको सन्दर्भमा भन्ने हो भने तीन कारणहरूले गर्दा निजीकरण प्रक्रियामा ट्रेड यूनियनको भूमिका अहं हुन आउँदछ। पहिलो हो, संस्थानहरूमा रहेको कर्मचारीहरूको अधिक भार वा

आवश्यकभन्दा बढी बोझ, दोस्रो, ट्रेड यूनियनहरूलाई व्यवस्थापनले पनि निजी क्षेत्रमा भन्दा अलि बढी उदार भएर हेर्ने गरेका छन् र यसैको फलस्वरूप तेस्रो कारण देखा पर्दछ, त्यो हो संस्थानहरूमा च्याउ उम्रे भै देखा पर्ने ट्रेड यूनियनहरूको संख्या। हुन त ट्रेड यूनियन ऐनले सिद्धान्ततः एउटा संस्थाभित्र बढीमा चारवटा मात्र यूनियन गठन हुन सक्ने प्रावधान राखे पनि व्यवहारमा भने त्यो भन्दा बढी ट्रेड यूनियनहरू संस्थानभित्र संचालन भइराखेको हामी पाउँछौं। अधिक कामदार/कर्मचारीहरूको भार, एक आपसी विचारमा विभक्त ट्रेड यूनियनहरू र वैफिकी व्यवस्थापनका कारणले गर्दा नेपालमा निजीकरण प्रक्रिया एकदम जटिल रूपमा देखा परेका छन्। हाल सालै श्री ५ को सरकारले संस्थानहरूलाई निजीकरण प्रक्रियामा लान संस्थानहरूलाई पूर्णतया बन्द गरी कर्मचारीहरूलाई अवकाश दिन थालेका छन् तर सरकारसंग अवकाशमा पर्ने कर्मचारीहरूलाई उपदान एवं क्षतिपूर्ति दिने रकम समेत दिन नसकी थप आर्थिक दायित्वहरू व्यहोर्नु परिराखेका छन्। यस्तो जटिल परिस्थितिमा सरकारले ट्रेड यूनियनहरूसंग सम्बाद नगरी सुखै छैन। हुन त कुनै पनि सरकारले निजीकरण प्रक्रियामा ट्रेड



यूनियन सम्बन्धमा मुख्यतया तीन रणनीति तय गर्न सक्छ। एक, ट्रेड यूनियनहरूलाई विल्कुलै वेवास्ता गरी निजीकरण प्रक्रियालाई एकतर्फी रूपमा अगाडि लाने। एउटा बहुमतमा रहेको सरकार वा अति क्रूर सरकारले मात्र यस्तो गर्न सक्छ। नेपालकै सन्दर्भमा भन्ने हो भने बलजपती गरिएको विगतको निजीकरणको अनुभव राम्रो छैन। दोस्रो, ट्रेड यूनियनहरूले अलिकति मात्र विरोधको आवाज निकाल्ने वित्तिकै सरकार हचिक्छ, र निजीकरण प्रक्रियालाई थाँती राख्छ। यस्तो अवस्था केही मात्रामा आर.एन.ए.सी, वाणिज्य बैंकहरू तथा दूरसंचारको निजीकरणमा देखिएको छ। तेस्रो, सरकार निजीकरणपूर्व ट्रेड यूनियनहरूसंग बसी आपसी छलफल गरी कसलाई के फाइदा छ, यावत विषयहरूको जानकारी दिई निजीकरण प्रक्रियालाई अगाडि बढाउन खोज्छ। यो तेस्रो विकल्प नै सामाजिक एवं आर्थिक लागतको हिसाबले सबैभन्दा राम्रो उपाए भएको छ।

ट्रेड यूनियनहरूले पनि निजीकरणको सिद्धान्ततः विरोध गर्नु पर्दछ, भन्ने छैन। यदि निजीकरण प्रक्रियाले आफ्ना सदस्यहरूको भविष्य उज्ज्वल हुन्छ, भने, यदि सरकारले श्रमिकहरूको हक हितमा कटौती गर्दैन भने र अझ निजीकरण प्रक्रियाले अल्पकालमा कर्मचारीहरूको कटौती गरे पनि दीर्घकालीन रूपमा अर्थतन्त्रमा रोजगारीका अवसरहरू बढाउँदछ। त्यसैले ट्रेड यूनियनहरूले निजीकरणको खासै विरोध गर्नुपर्ने कारण देखिँदैन। हुन त अरू देशको अनुभवलाई नियाल्ने हो भने ट्रेड यूनियन भएका कारणले गर्दा निजीकरणले निजीकृत संस्थानहरूमा कार्यरत कामदार कर्मचारीहरूलाई फाइदा नै पुऱ्याएको देखिन्छ। निजीकरणका अरू पक्षधरहरू जस्तै

लागनीकर्ता, सरकार, व्यवस्थापन, बैंक, र मेटिरियल सप्लायर्सभन्दा कामदार कर्मचारीहरूलाई निजीकरणले बढी लाभान्वित बनाएको देखिन्छ। यसो हुनुमा ट्रेड यूनियनमा निहित संगठित सामूहिक सौदावाजीको हकले गर्दा हो। अर्को अर्थमा भन्ने हो भने कामदार/कर्मचारीहरू सरकारसंग बागेरनिङ्ग गर्न सक्छन् र आफ्नो हक स्थापना गर्न सक्छ। तर नेपालमा भने यस्तो स्थिति पैदा भएको देखिँदैन। यहाँ निजीकरण प्रक्रियाले गर्दा कामदार कर्मचारीहरूले केही पाउनुभन्दा धेरै गुमाउनु पर्ने स्थिति देखा परेको छ। ट्रेड यूनियनहरूले निजीकरणलाई सिधै विरोध गर्नु भन्दा यसबाट कसरी बढी से बढी फाइदा हुन सक्छ, त्यस विषयतिर सोचिएमा नै सबैको भलाइ हुने देखिन्छ। ट्रेड यूनियनहरूले निजीकरणबाट के कसरी फाइदा लिन सकिन्छ, भन्दाखेरि निम्न विषयहरू नियाल्न जरुरी भएको छ :

१. निजीकरणले कामदारहरूको रोजगारी, आम्दानी तथा सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति कति दिन्छ ?
२. निजीकरणले ट्रेड यूनियनहरूको सदस्य संख्या, सामूहिक सौदावाजीको अधिकार, हडताल गर्ने अधिकारहरू संकुचित गर्छ, कि गर्दैन ?
३. निजी क्षेत्रमा गइसकेपछि मानवसंसाधन विकास सम्बन्धी के कस्ता रणनीतिहरू तय हुन्छन्? काम गर्ने वातावरण, परिस्थितिमा के कस्तो परिवर्तन हुन्छन् ?
४. निजीकरणबाट रोजगारी हनन भएका कामदार कर्मचारीहरूको के कस्तो सुरक्षाका उपायहरू अपनाएका छन् ? जस्तै अरू संस्थामा स्थानान्तरण, तालिम, उपदान, गोल्डेन हैण्डचेकको व्यवस्था, शेयर वितरण इत्यादि



नेपाल-आइएलओ सहयोगको ३५ वर्ष बित्यो

डिसेम्बर ६, २००१ का दिन नेपालले अन्तरराष्ट्रिय श्रमसंगठन (आइएलओ)संगको साभेदारीको ३५ औं वर्षगाँठ मनायो। आइएलओसंग काम गर्ने विभिन्न संघ, संस्था र विज्ञहरूलाई आमन्त्रण गरी मनाइएको उक्त कार्यक्रमको प्रमुख अतिथि प्रधानमन्त्री शेरबहादुर देउवा हुनुहुन्थ्यो।

प्र. म. को संक्षिप्त उद्घाटन मन्तव्य सहित शुरू भएको उक्त कार्यक्रमका वक्ताहरूमा नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघका अध्यक्ष मुकुन्द न्यौपाने सहित अन्य मान्यताप्राप्त ट्रेड यूनियनका अध्यक्षहरू र नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघका अध्यक्ष रविभक्त श्रेष्ठ पनि हुनुहुन्थ्यो। श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्री पाल्तेन गुरुङले उक्त समारोहमा आइएलओको समेत संलग्नतामा जिफन्टद्वारा निर्मित वेब पोर्टल - लेबोरनेपाल डट ओआरजी लाई कम्प्युटरको माउस क्लिक गरेर शुरूवात भएको घोषणा गर्नुभयो।

श्रम संसारका सामाजिक सहयात्रीहरूका गतिविधि फल्कने गरी प्रदर्शनीको समेत आयोजना गरिएको उक्त समारोहको अन्त्यमा आइएलओ काठमाडौंका निर्देशक लैला टेगमो-रेड्डीले आइएलओ बारे रोचक प्रस्तुति गर्नुभयो।

आइएलओ १७५ सदस्य देशहरूका सरकार, मजदुर र उद्योगीका संगठनलाई एकै ठाउँमा ल्याई सामाजिक सम्बाद कायम गराउने संयुक्त राष्ट्रसंघको विशिष्ट एजेन्सी हो। यो सन् १९१९ को भर्सिलिज सन्धिद्वारा स्थापना भएको हो। यसले सामाजिक न्यायमा आधारित भएमा मात्र विश्वव्यापी स्थायी शान्ति कायम हुने विश्वास गर्दछ।

नेपाल आइएलओको सदस्य सन् १९६६ मा भएको हो। शुरूका वर्षहरूमा आइएलओका गतिविधिहरू मानवीय स्रोत विकास र तालिम आवश्यकता पुरा गर्न मात्र केन्द्रित थिए। सन् १९९० सम्ममा यस्ता गतिविधिहरू रोजगारी अभिवृद्धि तालिम, श्रमनीति र श्रम प्रशासन, सहकारी र सामाजिक सुरक्षा जस्ता विषयमा विस्तार भए। यी गतिविधिले नै सन् १९७१ मा श्रम विभाग र सन् १९८१ मा श्रम मन्त्रालय स्थापना गर्न बल पुऱ्यायो। यो अवधिमा

राजनीतिमा रहेको निरंकुशतन्त्रको कारण कानूनी रूपमा सच्चा ट्रेड यूनियनलाई क्रियाशील हुन दिइएन। यो अवधिमा नेपालको औपचारिक राष्ट्रिय कार्यक्रम थिएन। संयुक्त राष्ट्रसंघीय विकास कार्यक्रम (यूएनडीपी) ले नै आइएलओको प्रतिनिधित्व गर्दथ्यो।

२०४६ सालको जनआन्दोलनले यो क्षेत्रमा नयाँ आयाम थपिदियो। यसपछि मात्र सरकार र मजदुर तथा व्यवसायीहरूको संगठनको वास्तविक अर्थमा प्रतिनिधित्व भयो। १९९० देखि १९९५ बीच महिला उद्यमी विकासका कार्यक्रम, ग्रामीण फलदायी रोजगार कार्यक्रम र आयआर्जन कार्यक्रम जस्ता गतिविधि शुरू भए। जनवरी १९९४ मा आइएलओको वरिष्ठ सल्लाहकारको कार्यालय नेपालमा स्थापना भयो। यसपछि, यसको गतिविधिले समेत फड्को मान्यो।

सन् १९९६ देखि २००१ सम्मको लागि नयाँ कार्ययोजना बन्यो। कन्ट्री अब्जेक्टिभ भनिने उक्त कार्यक्रममा वस्तुपरक लक्ष्य सहित प्राविधिक सहयोगलाई संलग्न गरियो।

संक्षेपमा, आइएलओसंग अहिले निम्न कार्यहरूमा नेपालको साभेदारी रहेको छ-

- लक्षित समूहको संलग्नतामा सामाजिक परिचालन सहितको कार्यक्रम
- सरकारको सम्बन्धित मन्त्रालय, सामाजिक सहयात्री र गैरसरकारी संस्था सहितको साभेदारी कार्यक्रम
- श्रम सम्बन्धी विषयको प्रवर्द्धन कार्यक्रम
- श्रमिक आधारित गतिविधि मार्फत रोजगारीको सृजना
- बाँधा, दवावमा गरिने श्रम र बालश्रम निर्मूलनका कार्यक्रम
- जेण्डर आधारित कार्यक्रम आदि।

स्मरणीय छ, उक्त दिन विहान गरिवी निवारण र सामाजिक न्याय सम्बन्धी राउण्ड टेबल अन्तरक्रिया कार्यक्रम पनि आयोजना गरिएको थियो। अन्तरक्रियामा जिफन्ट सहित विभिन्न फाँटका २५ जना व्यक्तित्वहरूलाई छलफलमा भाग लिन आमन्त्रण गरिएको थियो।

इन्टरनेटमा जिफन्ट र अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियन आन्दोलन

विष्णु रिमाल

हिजोका दिन गए। अब नयाँ सिरावाट नयाँ ढंगले अधिवहने बेला आएको छ। विश्वको ट्रेड यूनियन आन्दोलनले अहिले कोल्टे फेरेको छ। 'विश्वका मजदुर हो, एक होऊ !' भन्ने मार्क्सको चर्चित आह्वानलाई आदर्श निर्देशनको रूपमा स्वीकारी अधिवहनेको विश्वको ट्रेड यूनियन आन्दोलनले बितेका वर्षमा 'खेमावन्दी' शुद्धताको क्याम्पमा आफूलाई सीमित गर्‍यो। एकातिर पूँजीपतिले 'आफ्नो चिहान खन्ने हजारौंको संख्याका मजदुर फौजसंगै ल्याउँछ' भन्ने विश्वासमा बाँधिएका र एक खालका कम्युनिस्ट पार्टीका वरिपरि मात्र रहन चाहने ट्रेड यूनियन केन्द्र तयार भयो। अर्कातिर प्रजातन्त्र र स्वतन्त्रताको नारामा गैर कम्युनिस्ट खेमामा रहेका पार्टीबाट नियन्त्रितहरूको अर्को ट्रेड यूनियन केन्द्र बन्यो। दोस्रो विश्वयुद्ध सम्म एकताबद्ध रहेको विश्वको यूनियन आन्दोलन त्यसपछि बहुध्रुवमा बाँडियो जसलाई मूलरूपमा शीतयुद्धकालीन २ खेमाका महाशक्ति राष्ट्रहरूले आ-आफ्नो इच्छामा परिचालित गरे।

अर्को अर्थमा विश्वको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा पनि शक्ति राष्ट्रहरूले गर्ने भ्रम प्रतिविम्बित भयो। त्यतिखेरको शक्तिशाली यूनियन केन्द्र डब्लु एफ टी यू (वर्ल्ड फेडरेसन अफ ट्रेड यूनियन्स) र अहिलेको शक्ति सम्पन्न केन्द्रलाई सीएफटीयू (इन्टरनेशनल कन्फेडरेसन अफ फ्री ट्रेड यूनियन्स) उछिनपाछिन गर्दै विभिन्न देशका यूनियनहरूलाई आ-आफ्नो पोल्टामा पार्ने प्रतिस्पर्धामा लागे। को कस्तो हो, र कति मजदुरको प्रतिनिधित्व गर्छ भन्ने प्रश्न गौण बन्न पुग्यो। कसले अन्ध समर्थन गर्छ, र कसले गर्दैन भन्ने कुरो नै यी केन्द्रहरूको सदस्यता दिने-नदिने मापदण्ड बन्न पुग्यो। त्यसैले सन् १९९० सम्म त अधिकांश शक्तिका पुजारीहरू मात्र डब्लु एफ टी यू आई सी एफ टी यू तथा डब्लु सी एल को पोल्टामा हामफाले।

शीतयुद्धको समाप्तिसंगै धेरै चीज फेरियो। डब्लु एफ टी यू को तीव्र अधोगतिसंगै शक्ति सन्तुलनमा आएको परिवर्तनले आई सी एफ टी यू लगभग एक मात्र प्रभावशाली केन्द्रमा फेरियो। पूर्वी सोभियतसंग पक्षधर देशमा १२ देखि ७१ प्रतिशतसम्म यूनियन सदस्यतामा गिरावट आयो। उता एशिया र अफ्रिकाका नव प्रजातान्त्रिक देशहरूमा भने १२६ प्रतिशतसम्म यूनियन सदस्यता वृद्धि भयो। यस्ता देशका अधिकांश यूनियनहरू आईसिएफटीयूमा सामेल भए।

सन् १९९० को दशक विश्व राजनीतिको मात्र नभएर ट्रेड यूनियन आन्दोलनको लागि पनि संक्रमणकालीन दशक बन्न पुग्यो। यो दशकमा हरेक देशका प्रभावशाली यूनियन केन्द्रहरूले आफ्नो प्राथमिकताको आधारमा रणनीति तयार गर्न थाले। यसको फलस्वरूप हिजो "यो खेमा र ऊ खेमा" को रूपमा विभाजित यूनियन आन्दोलन विभिन्न आर्थिक गठबन्धन र भौगोलिक क्षेत्रको आधारमा फरक फरक मान्यता बोकेका यूनियनहरूसंगै एकै ठाउँमा गोलबन्द हुन थाले।





सन् १९९० पछि सूचना प्रविधिमा क्रान्ति नै आयो। 'आई टी' अर्थात इनफरमेशन टेक्नोलोजीको तीव्र विकासले सूचनाको जगतमा तहल्का नै मच्चियो। हिजोसम्म मिहेनत गरेर तयार गरिएका प्रकाशनलाई यो ठाउँबाट त्यो ठाउँमा पुऱ्याउन लाग्ने खर्च र समयलाई २० औं शताब्दीको अन्तिम ५ वर्षले अकल्पनीय ढंगले सहज, सरल र सुलभ बनाइदियो। यसले विभिन्न देशका ट्रेड यूनियन केन्द्रहरूमा इन्टरनेट वेभपेज निर्माण गर्ने र सकेसम्म धेरै आ-आफ्नो सूचना प्रवाह गर्ने होड नै चल्थो। शुरूमा 'हाम्रो पनि इन्टरनेट वेभ साइट छ' भन्दा यूनियनहरूले आ-आफ्नो शान बढेको ठान्दथे। अहिले कसको वेभसाइटमा सूचना धेरै छ, भन्ने विषयले चर्चा र प्रतिष्ठा पाउन थालेको छ।

अहिले साइबर संसारमा श्रम सम्बन्धी अथाह सूचना प्राप्त छ। ग्लोबल यूनियन रिड, साइबर पिकेट लाइन, वर्ल्ड ट्रेड यूनियन डाइरेक्टोरी जस्ता वेभ साइटबाट विश्वका विभिन्न ट्रेड यूनियन केन्द्रहरूको बारेमा जानकारी पाउन सकिन्छ। यी वेभ साइटहरूमा जिफन्ट जस्ता थुप्रै यूनियनहरूको ठेगाना भेटिन्छ।

अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियन केन्द्रको वेभसाइटहरूमा आई सी एफ टी यू को वेभसाइट ज्यादा सूचनामूलक मानिन्छ। मूलतः आफ्नै सदस्य यूनियनहरूको मात्र जानकारी दिने उद्देश्य बोकेको यो वेभसाइटमा विभिन्न लिंक (सम्पर्क सूत्र) राखिएका छन्, जस मार्फत थुप्रै प्रकारका यूनियनहरूको वेभसाइट भिजिट गर्न सकिन्छ। आई एल ओ, इटीयूसी, लेबोर स्टार्ट, लेबोर नेट जस्ता वेभसाइटहरूले विविध प्रकारका सूचना प्रवाह गर्छन्।

दक्षिण अफ्रिकाको कोसाटु, दक्षिण कोरियाको केसिटीयू, अस्ट्रियाको ओजीबी, जर्मनीको डिजीबी, फिलिपिन्सको केएमयू, भारतको सिटु, स्वीडेनको साक, अमेरिकाको एएफएल-सीआईओका वेभ साइटहरू ज्ञानवर्धक वेभसाइटहरू हुन्। बेलायतको टीयूसी, जापानको रेन्गो, आइसीईएम र आइएफवीडब्लुडब्लु लगायतका अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड सेक्रेटारियट्सका वेभसाइटहरू यस्तै वेभसाइटमा पर्दछन्।

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघले पनि विगत ६ वर्षदेखि वेभसाइट संचालन गर्दै आएको छ। शुरूका वर्षमा बेलायतका सहयोगी मार्फत क्यापिटोल हिलमा राखिएको जिफन्ट वेभसाइट सन् १९९८ मा आइपुग्दा साउथ एशिया डटकम मार्फत शुरू गरियो। अहिले यसको आफ्नै डोमेन छ र जिफन्ट डट ओआरजी (gefont.org) मा लगान गर्नसाथ जिफन्ट सम्बन्धी सूचना पाइन्छ। जिफन्टले आफ्नो गतिविधि, दस्तावेज, प्रकाशनका अतिरिक्त राजदरवार हत्याकाण्ड सम्बन्धी प्रतिवेदन, वार्षिक बजेट जस्ता जनचासोका सामग्री पनि आफ्नो वेभपेजमा राखेको छ। त्यतिमात्र नभएर जिफन्ट वेभपेजबाट विश्वमा मजदुर गतिविधिहरू के भइरहेछ, भन्ने अखवार पत्रका हेडलाइन सिधै पढ्न पाइन्छ।

जिफन्टले यी सबै अनुभव विश्वकै ट्रेड यूनियन आन्दोलनबाट सिकेको हो। वेभ साइटमा रहेका गोगल, याहू, लाइकोस वा कुनै पनि सर्च इन्जिनमा gefont टाइप गरेर क्लिक गरेमा ४०६ भन्दा बढी वेभसाइटमा तपाईंले जिफन्ट बारेका विभिन्न सूचना पाउन सक्नुहुनेछ।



नयाँ इन्टरनेट वेबसाइट-लेवोर नेपाल डट ओआरजी

नेपाल र आइएलओ साभेदारीको ३५ औं वर्ष पूरा भएको अवसर पारेर इन्टरनेटमा नयाँ वेबसाइट शुरू गरिएको छ। लेवोर नेपाल डट ओआरजी (labournepal.org) नाम दिइएको त्यो वेबसाइट, नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट) ले आइएलओको आंशिक सहयोगमा निर्माण गरेको हो। आगामी दिनमा यसलाई निरन्तरता दिने जिम्मेवारी जिफन्ट र राष्ट्रिय श्रम प्रतिष्ठानले संयुक्त रूपमा लिएको छ र यसलाई अद्यावधिक र व्यवस्थापन गर्ने कार्य साइवरकामीज नामको सानो आइटी समूहले गर्नेछ।

साइवर दुनियाँमा, श्रम क्षेत्रसंग सम्बन्धित यस्ता इन्टरनेट वेबसाइटहरू प्रशस्त छन्। यस्ता साइटहरू मध्ये लेबोर नेट श्रृंखलामा विभिन्न देशका वेबसाइट निर्माताहरूले श्रम र मजदुर आन्दोलनको विस्तृत जानकारी दिने उद्देश्यले तयार पारेका छन्।

तर नेपालको श्रम क्षेत्रको बारेमा त्यस्तो खालको वेबसाइट हालसम्म बनेको थिएन। साइवर दुनियामा अन्य देशसंग प्रतिस्पर्धा गर्न सक्षम भारत जस्तो दक्षिण एसियाली देशले समेत यस्तो वेबसाइट हालसम्म बनाएको छैन। त्यसैले दक्षिण एसियामै श्रमसम्बन्धी पहिलो वेबसाइटको रूपमा लेवोर नेपाललाई शुरू गर्नुलाई श्रम संसारमा महत्त्वपूर्ण कार्य नै मानिएको छ।

लेवोर नेपाल प्रचलित लेबोरनेट सिरिजका कुनै पनि वेबसाइटहरू भन्दा फरक छ। अरु देशका वेबसाइटभन्दा यसमा रहेका भिन्नताहरू मध्ये एक, यसमा रहेको त्रिपक्षीयता आधारित सूचना पनि हो। श्रम

क्षेत्रका तीनैवटा सामाजिक सह्यात्रीहरू- ट्रेड यूनियन, रोजगारदाता र सरकारसंग संबन्धित सूचनालाई यसमा समावेश गरिएको छ। तिनीहरूका नीति, कार्यक्रम र गतिविधिको समाचारलाई पनि यसमा नियमित रूपमा अद्यावधिक गर्दै जाने योजना यो वेबसाइटले राखेको छ। त्यसको साथै, श्रम क्षेत्रको बारेमा गरिएका विभिन्न अनुसन्धान प्रतिवेदनलाई पनि यसमा राखिएको छ।

निकट भविष्यमा नै नेपाली भाषामा पनि विकसित गर्ने उद्देश्य राखिएको यो वेबसाइटमा नेपालको बारेमा सामान्य जानकारी र आर्थिक-सामाजिक स्थितिको बारे सूचकहरूदेखि लिएर श्रम क्षेत्रको बारेमा विस्तृत सूचना राखिएको छ। श्रम क्षेत्रका तीनै वटा सह्यात्रीहरू सम्बन्धी सूचनाहरू, ट्रेड यूनियन आन्दोलनको इतिहासदेखि वर्तमानसम्म, सरकारद्वारा पारित श्रमसंग सम्बन्धित सबै नीति र कानूनहरू तथा उद्यमीहरूको संगठनवाट उपलब्ध सूचनाहरू यसमा समावेश गरिएको छ।

यो साइटको अर्को उद्देश्य सह्यात्रीहरूको बीचमा पारदर्शिताको विकास गर्ने र श्रमप्रतिको सम्मानलाई उँचो पाउँदै जाने पनि हो।

यसमा श्रम क्षेत्रसंग कुनै पनि रूपमा सम्बन्धित रहेका अन्य एनजिओ/आइएनजिओ र संघसंगठनको गतिविधिको सूचना पनि हेर्न सकिन्छ। एक शब्दमा भन्नुपर्दा “लेवोर नेपाल डट ओआरजी” लाई नेपालको सिंगो श्रम क्षेत्रको सूचनाको भकारीभन्दा अन्यथा हुँदैन।

न्यूनतम ज्याला निर्धारण किन गर्ने?

जीवन निर्वाहका साथसाथै आवास सुविधा, पिउने पानी, स्वास्थ्योपचार, शिक्षा, पेन्सन, मातृत्व रक्षा, दुर्घटनाको क्षतिपूर्ति जस्ता सुविधाहरूमा श्रमिकहरूको हक स्थापित हुनुपर्छ । आई. एल. ओ. को अभिसन्धि नं. १३१ ले पनि प्रत्येक सदस्य देशका श्रमिकहरूको लागि न्यूनतम ज्याला निर्धारण गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । न्यूनतम ज्यालाको उचित व्यवस्था नभए श्रमिकहरूको ठूलो समुदायको पेट खाली हुन्छ, आड नाड्गो रहन्छ ।



यस्तो महंगीमा हामी मजदुरलाई न्यूनतम ज्याला दिन सक्दैनौं !

न्यूनतम ज्याला पाउने हाम्रो अधिकार हो ।



छिमेकी राष्ट्र भारतको सर्वोच्च आदालतले एउटा फैसलामा स्पष्ट भनेको छ- “न्यूनतम ज्यालालाई लाभको स्थिति, प्रतिष्ठानको वित्तीय अवस्था वा कम ज्यालामा श्रमिक पाइनु नपाइनुसँग जोडेर हेर्नु हुदैन । साना ठूला सबै किसिमका उद्योगमा यो लागू हुनुपर्छ । त्यस गरेको हदभन्दा तल कुनै हालतमा ज्याला भर्नु हुदैन। न्यूनतम ज्यालाको तहमा ज्याला दिन नसक्ने रोजगारदातालाई त्यस्तो प्रतिष्ठान चलाउने कुनै अधिकार हुदैन ।” न्यूनतम ज्याला आवश्यकतामा आधारित हुनुपर्छ र यसले मानिसका न्यूनतम आवश्यकताहरू पूरा गर्ने ग्यारेन्टी दिनुपर्छ ।



मेरो ज्याला कम्तीमा म सहित मेरो परिवारका ४ जनाको भरण पोषण गर्न पुग्ने हुनुपर्छ ।

निर्धारण गरिएको न्यूनतम ज्याला संगठित र औपचारिक क्षेत्रमा मात्र होइन, असंगठित र अनौपचारिक क्षेत्रमा पनि लागू हुनुपर्छ । यसको कार्यान्वयन प्रभावकारी बनाउन न्यूनतम ज्यालालाई राष्ट्रिय न्यूनतम ज्यालाको रूपमा अघि बढाई रोजगारीमा संलग्न सबै खाले श्रमिकहरूलाई समेट्नु पर्दछ । क्षेत्रगत न्यूनतम ज्याला उद्योग र व्यवसायको स्थिति अनुसार फरक फरक रूपमा निर्धारण हुनसक्छ । त्यस्तै शहरी र ग्रामीण क्षेत्रका लागि फरक फरक न्यूनतम ज्याला हुनसक्छ ।

नेपालमा न्यूनतम ज्याला



म अदक्ष मजदुर हुँ । मेरो ज्याला रु. २११६ !

म अर्ध-दक्ष मजदुर हुँ, मेरो न्यूनतम ज्याला रु. २१६६ !



मलाई चाहिँ दक्ष मजदुर मान्छन् ! मेरो ज्याला रु. २२७६ !



म चाहिँ उच्च-दक्ष मजदुर रे । मेरो न्यूनतम ज्याला रु. २४६६ !

नेपालमा न्यूनतम ज्याला निर्धारण गर्ने परम्परा शुरू भएको धेरै वर्ष भइसकेको छ । २०२२ सालदेखि शुरू भएको यो परम्परा अहिले पनि कायमै छ । तर समय समयमा रकम बढाउने पटके कामभन्दा बढी केही भएको छैन । स्थायी रूपमा आधारहरू तयार गरेर समय अनुसार निश्चित अवधिमा स्वतः समायोजन हुँदै जाने वैज्ञानिक प्रणाली अहिले पनि स्थापित भएको छैन ।

नेपालमा न्यूनतम ज्याला संगठित क्षेत्रको लागि अदक्ष, अर्धदक्ष, दक्ष र उच्च दक्ष गरी चार तहमा निर्धारण हुने गरेको छ। यस बाहेक चिया बगानका लागि वेग्लै र कृषि श्रमिकको लागि छुट्टै न्यूनतम ज्याला दर तोकिएको छ ।

कृषिमा ज्याला

अनौपचारिक क्षेत्रमा श्रमको निर्मम शोषण भइरहेको छ । धेरै घण्टा काम र ज्यादै कम ज्याला अनौपचारिक क्षेत्रको विशेषता नै बनेको छ । सिंगो कृषि क्षेत्र अनौपचारिक क्षेत्रमा छ । संगठित कृषि फर्महरूका श्रमिकहरूको स्थिति पनि दयनीय छ । कृषि श्रमिकको संख्या २० लाखभन्दा बढी रहेको तथ्यांकले देखाएको छ ।

म ज्यालदारी
मजदुर

सरकारी कृषि फर्महरूमा प्रशासनिक र प्राविधिक कर्मचारी बाहेक सबै श्रमिकहरू दैनिक ज्यालादारीको स्थितिमा छन् । रु. ५०१- सम्मको दैनिक ज्याला र हाकिमको दयामा जागिर टिकेको हुन्छ । तर निजी स्तरका कृषि फर्महरूमा भने ज्यालामा ज्यादै ठूलो विविधता छ । रु. २०१- देखि रु. ४०१- सम्मको ज्याला दर चलेको देखिन्छ । रोजगारीको असुरक्षा त छँदैछ ।

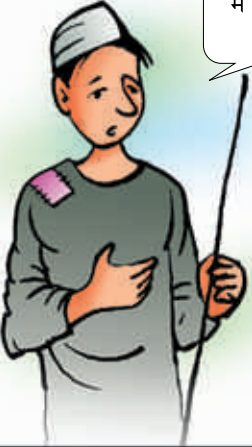
म चाहिं
स्थायी कर्मचारी !

म
कमैया

म गोठाला,
चरुवा

म खेताला

म
हली, हरुवा



हली, गोठाला-खेतालाका रूपमा देशव्यापी रूपमा छरिएका कृषि मजदुरहरूको ज्याला व्यक्तिगत सौदावाजीमा नै भर पर्ने गरेको छ । त्यसैले विविधता पनि अनगिन्ती छ । हलीहरू र गोठालाहरू धेरैजसो ठाउँमा मासिक तलबमा काम गर्ने गरेका पनि पाइन्छन् । तर खेतालाहरू भने दैनिक ज्यालामा नै सबैतिर काममा लागेको पाइन्छ । हलीको ज्याला दैनिक रु. १५०१- सम्म रहेको पनि पाइन्छ ।

मेरो खाजा
मकै र नुन !

मेरो खाजा त
चिउरा र अचार !

वा, मलाई गोठालो होइन,
स्कूल पठाउनुस् न!



खाजा र एक छाक खाना दिने चलन पनि छ । यसैगरी "सुख्खा" मा अर्थात् खाजा र खाना नदिने, मात्र नगदी वा जिन्सी ज्याला दिने प्रचलन पनि छ । खाजा र खानामा, दैनिक ज्यालामा पुरुष र महिला मजदुरका बीच भेदभाव पनि सबै जिल्लामा छ । गोठालाका रूपमा बाल श्रमिकहरूको धेरै प्रयोग भएको पाइन्छ । जिन्सी ज्याला दिँदा प्रायः धान वा चामलमा दिने प्रचलन छ । तराईका कतिपय जिल्लामा दैनिक २ के.जी. देखि ५ के.जी. सम्म धान दिने चलन रहेको देखिन्छ ।

ज्याला, उत्पादकत्व र कार्यकुशलता

श्रमिकको उत्पादक क्षमता र कार्यकुशलतासँग ज्यालाको घनिष्ठ सम्बन्ध हुने गर्दछ । शिक्षा, तालिम, सम्बन्धित विषयको ज्ञान, लामो अनुभव र अभ्यासले नै श्रमिकको उत्पादकत्व र कार्यकुशलतालाई उच्च स्तरको बनाउने गर्छ । उच्च स्तरको श्रम उत्पादकत्वबाटै राष्ट्रिय आयमा वृद्धि, बेरोजगारी र गरिबीको नियन्त्रण र जीवन स्तरमा सुधार गर्न सकिन्छ ।

उत्पादनको मात्रा र त्यो मात्रा उत्पादन गर्न लागेको श्रमको अनुपात नै श्रमको उत्पादकत्व हो । समय अवधिमा निश्चित श्रमको प्रयोगबाट तयार भएको वस्तु र सेवाको मात्रा नै श्रमको उत्पादकत्व हो ।

गणपति कटन मिलमा १०० जना श्रमिकले ८ घण्टा काम गर्दा दैनिक ८००० मिटर कपडा तयार गर्छन् ।

अशोक टेक्सटाइलमा २०० जना श्रमिकले ८ घण्टाको दरले काम गर्दा दैनिक १२००० मिटर कपडा तयार गर्छन् ।



श्रमिकको उत्पादकत्व मुख्यतः दुई कुराबाट प्रभावित हुन्छ-

- क. काम गर्ने क्षमता र योग्यता: शिक्षा, प्रशिक्षण, अनुभव र दक्षताका साथै स्वास्थ्यको अवस्था, उमेर, मानसिक स्थिति र लगनशीलता जस्ता तत्त्वहरूले श्रमिकको उत्पादकत्व प्रभावित हुन्छ ।
- ख. काम गर्ने इच्छा: कार्यक्षमता र योग्यता भएर पनि इच्छा र अभिरुचिको अभावमा श्रमिकको उत्पादकत्व कम हुन्छ । व्यक्तिको इच्छा र अभिरुचि बढाउन प्रोत्साहन (इन्सेन्टीभ) जरूरी मानिन्छ । श्रमिकभित्र अन्तर्निहित यी दुई तत्त्व बाहेक अरू बाहिरी तत्त्वले पनि श्रमिकको उत्पादकत्वलाई प्रभाव पार्दछ । जस्तै प्राविधिक अवस्था, कार्यथलोको भौतिक अवस्था, व्यवस्थापनको कार्यकुशलता, उद्योगको आर्थिक अवस्था, कार्यघण्टा, उर्जा र कच्चा पदार्थको नियमितता आदि ।

धेरै कुराको उचित तालमेलले नै श्रमको उत्पादकत्वको स्तर बढ्ने हुँदा उत्पादकत्व वृद्धिबाट उत्पन्न प्रतिफलको उचित बाँडफाँडको प्रणाली बनाउनु पर्छ । यसका लागि ज्यालालाई उत्पादकत्वसँग गाँस्नुपर्दछ । साथै उत्पादकत्व वृद्धिका लागि प्रोत्साहन आर्जनको आकर्षणहरू पनि श्रमिकलाई दिइनुपर्दछ । तर विडम्बना के छ भने संगठित क्षेत्रमा पनि राज्यबाट आफूहरूलाई कुनै प्रोत्साहन मिलेको छैन भनेर बारम्बार भन्ने उद्यमीहरू श्रमिकलाई कुनै प्रोत्साहन दिन असाध्यै कन्जुसी गर्ने गर्छन् । सरकारले निर्धारण गर्ने गरेको न्यूनतम ज्यालालाई नै अधिकतम ज्याला ठान्ने प्रवृत्ति उद्यमीहरूको देखिन्छ ।

हाम्रा जस्ता मूलकहरूमा कामका घण्टाको आधारमा न्यूनतम ज्याला दिइनुपर्छ जतिसुकै अदक्ष र सिकारु भए पनि रोजगारीमा लगाएपछि न्यूनतम ज्याला श्रमिकले पाउनुपर्दछ । न्यूनतम ज्याला समयसँग अर्थात् ८ घण्टाको कामसँग सम्बन्धित हुनुपर्छ, कामको मात्रा धेरै होस् वा थोरै, न्यूनतम ज्यालाभन्दा माथिल्लो ज्याला स्तर अथवा उचित ज्याला (Fair Wage) तथा प्रोत्साहन भुक्तानीहरू र फ्रिन्ज बेनेफिटहरू भने उत्पादकत्व र कार्यकुशलता अनुसार घटीबढी गर्न सकिन्छ ।

तर संचयकोष, उपदान, पेन्सन र औषधोपचार जस्ता आधारभूत कुराहरू चाहिँ सबै (दक्ष, अदक्ष, उच्चदक्ष)

श्रमिकहरूका लागि साभ्रा सुविधा हुनुपर्छ ।

८ घण्टा काम, ८ घण्टा मनोरञ्जन र ८ घण्टा आराम हाम्रो अधिकार हो ।



माक्सवादी दर्शनले वस्तु अर्थात पदार्थको परिभाषा कसरी गर्छ?

विश्व वस्तुगत रूपमा विद्यमान छ र यो भौतिक प्रकृतिको छ भन्ने माक्सवादको निष्कर्ष हो। जीवनका दैनिक कामका अनुभवहरूले हामीलाई के विश्वास दिलाउँछन् भने विश्व वस्तुगत रूपमा विद्यमान छ। यसको अस्तित्व मानिसको चेतना, आकांक्षा र अनुभूतिबाट स्वतन्त्र छ। विज्ञानले के पुष्टि गरेको छ भने पृथ्वीको उत्पत्ति मानिस या कुनै जीवित पदार्थ भन्दा धेरै पहिले भयो। अथवा पृथ्वीको उत्पत्ति उनीहरूबाट बिल्कुलै स्वतन्त्र ढंगबाट भयो।

विश्वको चरित्र वस्तुगत छ भन्नुको मतलब यसको अस्तित्व चेतनाबाट अलग र स्वतन्त्र छ। हामीले माथि नै भन्यौं, हामी असंख्य वस्तुहरू र दृश्यबाट घेरिएका छौं। ढुंगा, माटो, वन, हावा, नदी, सागर, महासागर, तारा, नक्षत्र, सूर्य तथा मानव निर्मित अनेक स्वचालित यन्त्रहरू आदि। यी सबैको दार्शनिक भाषामा एउटै नाम छ- पदार्थ। शाब्दिक अर्थमा यसलाई वस्तु पनि भनिन्छ। तर दार्शनिकहरूले पदार्थ भनेर पनि परिभाषित गरेका छन्।

एउटै शब्दले यति अनगिन्ती चिजहरूलाई कसरी समेट्न सक्छ, जुन एक अर्काबाट अलग र पृथक छन् ?

हामी एक छिन् गहिरिएर सोचौं- विश्वमा फूलको कति संख्या छ ? तर हामी त्यसलाई फूलकै नामबाट पुकार्छौं। गुलाब, लालुपाते, वेली, चमेली, चम्पा, जुही आदिको लागि एउटै शब्द फूलको प्रयोग हुन्छ।

अर्को एउटा उदाहरण दिन सकिन्छ। हामी कुनै पुस्तकालयमा बसेका छौं, त्यहाँ कुरीहरू छन्, टेबिलहरू छन्, कसैको हातमा पत्रिका छ, कसैको हातमा पेन्सिल छ, आलमारीहरू छन् र पुस्तक-पत्रिकाहरू यत्र तत्र छन्। यी सबैलाई एउटा नाम दिन सकिन्छ। यी सबै वस्तु हुन्। वस्तु नामक शब्द सबैको लागि हो। तर्कशास्त्रमा यसलाई धारणा भनिन्छ।

यस्तो धारणा कसरी बन्छ ?

सबै फूलहरू एक दोस्राबाट भिन्न

छन् तर पनि उनीहरूमा कैयौं समानता छ। तिनीहरूमा रहेको समानताको कारणबाट नै तिनलाई एउटा सामान्य धारणा फूलको दायरामा ल्याउन सम्भव भएको हो। यो सामान्य धारणामा ती लक्षणहरू हुँदैनन् जुन एउटा फूलको अर्को फूलसँग भिन्न छन्। यो धारणामा केवल त्यस्ता लक्षण मात्र सामेल छन् जुन सबै फूलमा समान रूपले समावेश छन्।

यसप्रकार हामी के देख्दछौं भने धारणाले पदार्थ र विषयको निजी विशेषतालाई होइन कि त्यसबाट स्वतन्त्र सम्पूर्णमा अवस्थित समान र सारभूत लक्ष्यलाई व्यक्त गर्दछ।

यसको अर्थ ठूलो दायरा र बृहत चिज नै धारणा हो त ?

हो, धारणा भनेको यस्तै हो। वस्तु, यस्तै प्रकारको धारणा हो। यसबाट के नतिजा निस्कन्छ भने वस्तु पनि फूल जस्तै एउटा धारणा हो। तर फूलको धारणाभन्दा यो व्यापक र सार्वत्रिक छ। दर्शनले यस्तै सर्वाधिक विस्तारवाला धारणाको अध्ययन गर्दछ। यसलाई दार्शनिक मूलधारणा भनिन्छ। वस्तु, एउटा दार्शनिक मूल धारणा हो।

यस्तो समान र सारभूत गुण के हो, जुन सम्पूर्ण कुरामा समान रूपले विद्यमान छ?

पहिलो र सर्वप्रमुख यो गुण भनेको सबै चिजको भौतिक प्रकृति हो। यसको अस्तित्व वस्तुगत छ। अर्थात मानवीय चेतनाबाट बाहिर स्वतन्त्र छ। यी सबैको यो नै एउटा मूलधार हो।

के विश्वको सम्पूर्ण पदार्थमा पाइने यही एक मात्र समान गुण हो ?

यस्तो होइन, यसमा एउटा अर्को प्रमुख गुण पनि समान रूपले पाइन्छ। उदाहरणको लागि हामीलाई तातो पानीमा नुहाउँदा गर्मीको अनुभूति हुन्छ। चिसो पानीमा पस्दा जाडोको अनुभूति हुन्छ। जब हामी जंगलतिर हेर्छौं, रंगीविरंगी रुखहरू देख्छौं, हरिया पातहरू देख्छौं, सिम्रिक, राता पहेला, नीला, आस्मानी फूलहरू देख्छौं, सेता हिमालहरू देख्छौं, चम्किलो आकाश देख्छौं। परिणामतः ती चिजहरूमा जसको अस्तित्व हामीबाट स्वतन्त्र छ, यस्तो गुण



मुकुन्द न्यौपाने



विद्यमान छ, जसले हाम्रो ज्ञानेन्द्रियहरूलाई प्रभावित पार्दछ र त्यसमा समय अनुकूल अनुभूति पैदा गर्दछ।

यस सम्बन्धमा लेनिन भन्दछन् “वस्तु त्यो दार्शनिक मूलधारणा हो, जसको अर्थ हुन्छ- त्यो वस्तुगत सच्चाइ जसलाई मानिसले आफ्नो अनुभूतिको सहाराबाट ग्रहण गर्दछ। वस्तु त्यो हो, जसले हाम्रो ज्ञानेन्द्रियलाई प्रभावित गरेर अनुभूति पैदा गर्दछ। वस्तु त्यो पदार्थ हो जुन अनुभूतिद्वारा हामीलाई प्राप्त हुन्छ।” यसबाट के स्पष्ट हुन्छ भने वस्तु त्यो हो, जुन हाम्रो चारैतिर विद्यमान छ।

वस्तुको उत्पत्तिको आधार के हो ?

प्राचीन कालमा करिब २१ सय वर्ष पहिले वस्तुको सम्बन्धमा केही भौतिकवादीहरूको धारणा के थियो भने त्यो एउटा निश्चित पदार्थ हो, जसबाट चिजहरू बन्दछ। प्राचीन दार्शनिक डिमोक्रिटसको रायमा “सबै वस्तुको आरम्भिक आधार परमाणु हो।”

सत्रौं र अठारौं शताब्दीसम्म विज्ञानको मत के थियो भने परमाणु अविभाज्य र साश्वत छ। यस्तो मानिन्थ्यो, यो सृष्टिको आधार हो। यो परमाणु रचनाको यस्तो पदार्थ हो, जसबाट सम्पूर्ण विश्व बन्दछ।

समयको परिवर्तनसंगसंगै विज्ञानले पनि आफ्नो विकास गर्दै गयो। धेरै दिनहरू वितेका छैनन् एउटा नयाँ रसायनिक तत्व पत्ता लाग्यो जसलाई रेडियम नाम दिइयो। पछि गएर रेडियमले दुनियाँका पुराना मान्यताहरूमा हलचल पैदा गरिदियो।

रेडियमबाट निस्किएका किरणहरूबाट केही यस्ता तथ्यगत प्रमाणहरू फेलापरे, जुन परमाणुहरूका बारेमा त्यस बेला सम्मका जानकारीभन्दा एकदमै उल्टा थिए। यी खोजले के कुरा सामुन्ने ल्यायो भने किरणहरू तीन प्रकारका सूक्ष्म कणबाट बनेका हुन्छन्। यसबाट के कुरा स्पष्ट भयो भने युरेनियम परमाणु तीन कणमा विभाजित छ। उन्नाइसौं शताब्दीसम्म आउँदा सबै वैज्ञानिकहरू यो कुरा मान्न बाध्य भए।

के रेडियमबाट निस्किएका किरणहरूलाई पनि भौतिक पदार्थमा गन्न सकिन्छ? जबकि इलेक्ट्रोनलाई छुन, देख्न सम्म पनि सकिदैन?

यो आजको गम्भीर अध्ययनको विषय हो। पूँजीवादी काल्पनिक दार्शनिकहरू यो नयाँ आविष्कारबाट लाभ उठाउने पुरा कोसिसमा लागे। उनीहरूले अगाडि सारेको तर्क यस्तो थियो “वस्तुको आधार मानिने अविभाज्य परमाणुको सम्बन्धमा के पत्ता लाग्यो भने त्यो कणकणमा विभाजित हुने गर्दछ। अतः सबै भौतिकवादको ढाँचा र त्यसको केन्द्रीय तत्त्व वस्तुका आधार नै ढलिसकेको छ।”

“परिणामतः उसको पिण्डको एउटा हिस्सा लुप्त भएको छ, अतएव वस्तु पनि लुप्त हुनेछ।”

पूँजीवादी काल्पनिक दार्शनिकहरूको भविष्यवाणी यस्तो थियो। लेनिनले पदार्थको परिभाषामा थप व्याख्या गरेर पूँजीवादी दार्शनिकहरूको काल्पनिक उडानलाई खण्डन गरेर त्यसलाई परास्त गरे।

भौतिक-अभौतिक भनेर विवादमा आएको इलेक्ट्रोनको अवस्था के हो?

दिनहरू वित्ते गए वर्ष विदा भए। शताब्दी बदलिदै गयो, विज्ञानको क्षेत्रमा नयाँ नयाँ घटनाहरू भए। धमाधम नयाँ ज्ञानहरू आर्जित भए। पहिले इलेक्ट्रोन, प्रोटोन र परमाणविक नाभी अज्ञात थिए। विज्ञानमा उत्पन्न भएका यी नयाँ तथ्यहरूको खोजले हाम्रो प्राकृतिक वैज्ञानिक ज्ञानको तस्वीर, वस्तुको बनावटको बारेमा हाम्रो धारणामा पनि परिवर्तन भए।

तर के केही आदर्शवादी दार्शनिकहरूले भने जस्तो ‘इलेक्ट्रोनिक परमाणविक नाभी अभौतिक छ’ ? हामी यसबारे विचार गरौं।

इलेक्ट्रोनिक वस्तुगत छ र मानिसभन्दा त्यो स्वतन्त्र छ। उदाहरणको लागि बादलको गर्जनबाट हुने बिजुलीको चमक इलेक्ट्रोनको शक्तिशाली प्रवाह बाहेक केही पनि होइन। हामी के कुरासंग अवगत छौं भने बिजुलीको चमक

मानिसको उत्पत्तिभन्दा पहिले पनि हुने गर्थ्यो।

केही आदर्शवादी दार्शनिकहरूको मत के छ भने “इलेक्ट्रोन अभौतिक प्रकृतिको छ। किनकि त्यसले हाम्रो ज्ञानेन्द्रियमा कुनै असर पार्दैन। त्यसलाई आँखाले देख्न पनि सकिदैन।”

तर कुरो यी दार्शनिकहरूले भने जस्तो हुँदैन। इलेक्ट्रोन र अन्य परमाणविक कणको अध्ययन बढो मिहिनि यन्त्रद्वारा मात्र हुन सक्छ। त्यसको गतिको मार्गको फोटो पनि खिचन सकिन्छ र यसको हाम्रो ज्ञानेन्द्रिय माथि पनि प्रभाव पार्न सक्छ। हाल आएर कम्प्युटर प्रविधिबाट स्वास्थ्य विज्ञानको क्षेत्रमा गरिएका सूक्ष्म जाँचहरूले यसलाई थप पुष्टि गरेका छन्। त्यसकारण यो कण वस्तुगत रूपबाट विद्यमान छ र यो भौतिक प्रकृतिको छ। आजको विज्ञानको खोजले यसलाई प्रमाणित गरेको छ।

यी सबै कुराको खोज र अध्ययन पछि लेनिन के निष्कर्षमा पुगे भने वस्तु कहिल्यै पनि लुप्त हुन सक्तैन। पहिले के सम्झिन्थ्यो भने विश्व सूक्ष्मकण परमाणुबाट बनेको छ। अब हामी पहिले भन्दा धेरै जानकारी राख्छौं। हाम्रो ज्ञान भण्डार अधिक प्रचुर मात्रामा बढेको छ। हामी अरू नयाँ नयाँ ज्ञान प्राप्त गर्दछौं। अब पनि पदार्थमा अरू सूक्ष्मकण, इलेक्ट्रोनहरू विद्यमान छन्। यी सबै परमाणु जस्तै भौतिक छन्।”

लेनिनका यी भनाइहरू पुष्टि भएका छन्। आधुनिक विज्ञानले वस्तुका सम्बन्धमा नयाँ खोज गरेको छ। पहिले केवल इलेक्ट्रोन र प्रोटोनको पत्ता लागेको थियो, तर आज तीभन्दा पनि बढ्ता कणहरूको पत्ता लागेको छ र विज्ञानले के पनि पुष्टि गरेको छ भने यी सबै इलेक्ट्रोन र प्रोटोन जस्तै भौतिक प्रकृतिका छन्।

विश्वको यस्तो मानचित्रको अगाडि हाम्रो धारणामा ठूलाठूला परिवर्तन हुन सक्छन्। तर यिनले वस्तु लोप हुने प्रमाण दिन सक्तैनन्। जस्तै लेनिन भन्दछन् “जुन अन्तरध्यान हुन्छ, त्यो हो वस्तुप्रतिको हाम्रो ज्ञानको घेरा।” अर्थात हाम्रो ज्ञानको सीमितता।



अहिले हरेक अखवारहरूले सन् २००१ को सेप्टेम्बर ११ लाई केन्द्रमा राखेर वर्षभरीको गतिविधिको निष्कर्ष निकालिरहेका छन्। यो कुरा विश्वको मजदुर आन्दोलनको सन्दर्भमा पनि सान्दर्भिक छ।

सेप्टेम्बर ११ भन्दा पहिले श्रमिक आन्दोलनमा बितेका वर्षहरूमा गरिदै आएका गतिविधिलाई जारी गरिदै आइयो। विश्वको अर्थतन्त्रमा आएको मन्दी, विभिन्न देशमा ट्रेड यूनियनको सहयोगमा भएको सामाजिक जनवादीहरूको विजय, ती सरकारद्वारा सृजना गरिएका अपर्याप्त रोजगारी, जनस्तरबाटै जेनोआ, मेलबोर्न, सियाटल, लण्डन र प्राग लगायत विभिन्न ठाउँमा भएका पूँजीवादी विश्वव्यापीकरण विरुद्धको विद्रोह यस सन्दर्भका उदाहरण हुन्।

यी घटना परिघटनाका बीच हातमा चक्कु बोकेका आतंककारीहरूबाट ४ वटा अमेरिकी जहाजको अपहरण भयो र यसलाई विश्वव्यापार केन्द्रका भवनहरू, पेन्टागन र पेन्सिलभानियामा ठोकाइयो। यसले आर्थिक मन्दीको विस्तारलाई गति दियो, सयौं हजार मजदुरको तुरुन्त कटौती शुरू भयो। अझ यसो भनौं- हवाई सेवा, होटल र पर्यटन उद्योगलाई त यसले तवाह नै पारिदियो। न्यूयोर्क शहरमा हजारौंका मृत्यु मात्र भएन, आतंकले व्यवसाय छोडेर हिंड्नेहरूको कारण दशौं हजार श्रमिकहरू लेअफमा परे।

निरन्तर सुदृढ हुँदै गएको विश्वव्यापीकरण विरुद्धको आन्दोलन एकाएक निस्तेज तथा अवाक बन्न पुग्यो। कतारको दोहामा पहिलो चोटी डब्लु टी ओ को बैठक हुलदंगा एवं सडक प्रदर्शन बिना सम्पन्न भयो। यसको नतिजा, यसले आम श्रमिकवर्ग विरुद्ध व्यापक निर्णय गरेको नराम्रो सन्देश हामी बीच आयो।

टोनी ब्लेयरको न्यू लेबोर जस्ता मध्यमार्गी सरकारहरू जो ट्रेड यूनियनबाट निजीकरण विरुद्ध व्यापक विरोधको सामना गरिरहेका थिए, एक्कासी लोकप्रिय बन्न पुगे। त्यस्ता सरकारहरूले आतंकवादको विरोधलाई केन्द्र बनाएर सिंगो देशलाई एकाकार बनाए।

यो सबैभन्दा फरक एन्थ्रक्स आतंकले विशेष गरी संयुक्त राज्य अमेरिकाका हुलाक श्रमिकहरूलाई पीडित तुल्यायो। यसले विश्वका श्रमिकहरू काम गर्ने ठाउँमा जैविक आतंकले पिरोल्यो। एक्काइसौं शताब्दीमा देखापरेको स्वास्थ्य-सुरक्षा माथिको यो प्रमुख संकटमा रोजगारदाताले पूर्व सावधानी अपनाउनु पर्ने माग सहित सही सूचना प्रसारणमा यूनियनहरूको भूमिका महत्त्वपूर्ण रह्यो।

सेप्टेम्बर ११ को घटनाले विश्वकै यूनियन आन्दोलनमा असाधारण प्रभाव छोड्यो। सबैभन्दा पहिले ताजा घटनामा आधारित भएर विश्वकै यूनियनहरू आतंककारी दुस्कर्माको निन्दा गर्दै एक भए। क्याम्ब्रिज इजरायलसम्म, प्यालेस्टाइनदेखि पाकिस्तानसम्मका मुस्लिम देशहरूका यूनियनले एकै स्वरमा आतंककारी कार्यको भर्त्सना गरे। यसरी पहिलो पटक पूर्व सोभियत पक्षधर डब्लुएफटीयू, पश्चिमी क्याम्पमा रहेको आइसीएफटीयूसंग यो विषयमा एकै मतमा उभियो।

तर यो नै अन्तिम भने भएना अफगानिस्तान माथि अमेरिकाको आक्रमण पछि यूनियनहरूको मत विभाजित भयो। कोसाटु र केसीटीयू जस्ता यूनियनले त्यो आक्रमणको निन्दा गरे भने अमेरिकी यूनियनसंग जोडिएकाहरूले त्यसको समर्थन गरे।

वर्षको अन्त्यमा एकताबद्ध भएको विश्वको ट्रेड यूनियन आन्दोलन युद्धसंगै एकाएक विभाजित हुनपुग्यो। सबभन्दा ठूलो कुरा त यूनियनहरूले नागरिक स्वतन्त्रताको हनन र व्यापक लेअफ जस्ता नयाँ चुनौती आफ्नो सामुन्ने उभिएको पाए, जसको सामना गर्न उनीहरू तयार भइसकेका थिएनन्।

सेप्टेम्बर ११ अघिको विश्व अब रहेन। यूनियन र अन्य सबैले प्रायः अनिश्चित र डरलाग्दो नयाँ विश्वको सामना गर्नु पर्नेछ। यस्तो अवस्थामा संभावित राम्रो विश्वको सुरक्षा र श्रमजीवी जनताको स्वार्थ रक्षाको लागि पहिले कहिल्यै आवश्यकता महसुस नगरेको यूनियनको आवश्यकता विश्वका श्रमजीवी जनसमुदायलाई पर्नेछ।

(लेबोर स्टार्टका सम्पादक एरिक लिको विश्लेषणमा आधारित)

मोहन महतो कोइरीसंग एक छिन



तपाईंको जन्म कहिले र कहाँ भएको हो ?

मेरो जन्म १९८१ साल कार्तिक २७ गते बाराको महेशपुर गाविसमा भएको हो।

तपाईं आफूलाई के जाति भन्नुहुन्छ ?

म महतो कोइरी हुँ।

महतो कोइरी भनेको के हो ?

एउटा थर हो, एउटा जात हो। बोलाउन सजिलो होस् भनेर राखेको नाम जस्तै हो। अरू त मलाई केही थाहा छैन।

अनि तपाईंको पेशा चाहिँ के हो त ?

म मिस्त्री हुँ। म मूलतः फलामको काम गर्छु। फाली, करुवा, कोदालो, हँसिया, बन्चरो र अन्य फलामका कृषि औजार बनाउँछु। म काठको काम पनि गर्छु।

तराइतिर त फलामको काम गर्नेलाई लोहार भन्छन् नि हैन ?

हो, लोहा चलाउनेलाई लोहार भन्छन्, काम अनुसारको नाम ठिकै हो।

प्रसंग बदलौं मोहनजी, तपाईंसंग भेट भएको पनि धेरै भयो, आज म तपाईंको जीवनको आन्दोलनको पक्षको बारेमा केही सोध्न चाहन्छु। भर्को नमानी बताइ दिनुस्।

मैले किन भर्को मान्ने र ! बुढो भएर धेरै कुरा विर्सि पनि सक्ने तर पनि आफ्ना

विगतका संभनाका कुरा त भनि हाल्छु नि। तपाईं कहिले देखि किसान आन्दोलनमा लाग्नु भो ?

कहिलेदेखि भनौं ! ००६ साल देखि नै बारामा किसानहरू छिटफुट आन्दोलनमा उत्र्न लागेका थिए। मलाई प्रभाव ००६ सालदेखि नै परेको हो तर संगठित रूपले भने म ८ सालदेखि लागें।

कसरी संगठित हुनुभो ?

००८ सालमा बाराको चर्मन्त सिसवामा एउटा किसान भेला भयो। त्यहाँ मनमोहन अधिकारीको उपस्थिति थियो। त्यसै भेलाको किसान संघको जिल्ला कमिटी बनायो। म पनि जिल्ला कमिटीमा छानिएँ। मनमोहनले टिका लगाइदिनुभयो। त्यसपछि कमिटीमा देवनारायण शाह, नन्दन अर्यालहरू पनि हुनुहुन्थ्यो।

आन्दोलनको शुरूवात कसरी भयो त ?

त्यो बेला बारामा आन्दोलन खासै चर्केको थिएन। रौतहटमा आन्दोलन चर्किदै थियो। रौतहट जिल्लाबाट बाराको कमिटीमा मद्दतको लागि माग आयो। हामी ३ जना नन्दन अर्याल, देवनारायण यादव र म रौतहट खटियौं। त्यहाँ आन्दोलन शुरू भइसकेको थियो।

आन्दोलनका माग के थिए ?

आन्दोलनका कुनै माग भन्दा पनि त्यो इज्जत स्थापनाको आन्दोलन थियो। 'रे गे'को आन्दोलन, मोच उखडवा आन्दोलन, कागज फुकुवा आन्दोलन।

रे गे को अर्थ के हो ? अनि कस्तो खालको मोच उखाड ?

त्यो बेला जमिन्दारको अत्याचार यो भेगमा अत्यन्तै चर्को थियो। रे फलना भनेर बोलाउने, गरीबका छोरीचेलीको इज्जत लुट्ने आदि यस्ता जमिन्दारहरू ठूला जुंगा हालेर हिंड्थे। यस्ता अत्याचारी जमिन्दारका विरुद्ध जसले गरीबका छोरी चेलीमाथि खेलवाड गरेका छन् त्यस्तालाई रे भनेर बोलाउने, त्यस्ताहरूको एक पाटो जुंगा उखेल्ने, र त्यस्ताहरूका तमसुक जलाउने काम त्यो आन्दोलनले गर्थ्यो।

आन्दोलन रौतहटको इनरवारीबाट

शुरू भयो। गाउँ-गाउँमा फैलिदै परवा पथरासम्म पुग्यो। जिल्लाका जमिन्दारहरू परवा पथरामा जम्मा भएका थिए। त्यहाँको सामन्त सुरदेव शाहको घरबाट आन्दोलनकारीमाथि गोली चल्न थाल्यो। कति घाइते भए थाहा छैन। बिसा मुसहर भन्ने एक जना मारिए। क्या रे। ३/४ जना मरेको कुरा त्यो बेला चलेको थियो। यकिन थाहा छैन।

त्यसपछि के भयो त ?

यो आन्दोलन ३ दिन चलेको थियो। त्यहाँ गोली बर्सिएपछि आन्दोलनकारीहरू छिन्न भिन्न भए। हामी भागेर बारा आयौं। त्यहाँ आन्दोलन दब्यो। यो ९ सालतिरको कुरा हो।

त्यो आन्दोलनको सम्भना गर्नुपर्ने कुरा केही छ कि ?

कुरा त धेरै छन्, तर त्यहाँको एउटा गीत अहिले पनि मलाई याद आइरहन्छ :

देखि धनिक लोगके दिन नियारामलवा
कवर खोनायाल वा ना
ओह चोर मोट घुस खोर
लेवे डेणा दोवर लेव जोड
यहिसे रौतहटमे पिटायलवा
केतनाके कागज फुकायल
केतनाके मोच उखडायल
खिसके मारे गरीबसे
बटैया खेत छिनायल वा
कहे मोहन अल बेला
धनिक से नडरेला
कैले बतिया गान वा लिखायल वा।

मोहनजी रौतहटको आन्दोलन यसरी मिठो गीतमा गएर टुंगियो अनि बाराको आन्दोलनको शुरूवात चाहिँ कसरी भयो त ?

कमरेड, तपाईंलाई त ३०-३१ साल मै मैले सबै बताइसकेको हुँ। गीत तपाईंलाई पनि कण्ठै थियो। तपाईंलाई थाहै छ मोहनको लागि कृषि मजदुरका गीत कति प्यारा छन्। गडहलको गीत त तपाईंलाई पनि कण्ठै छ।

गीत त कण्ठै छ, पछि सुनाउनु होला। आन्दोलनकै बारेमा भन्नुहोस् त ?

बारामा फर्केपछि हामीले जिल्लाको

वैठक राख्यौ। हाम्रो नेता मधु सिंह थिए। हामीले के निर्णय गर्थौं भने अब कृषि मजदुर र गरीब किसानको सहायताको लागि गाउँ-गाउँमा मद्दत भकारी खडा गर्नुपर्छ। त्यसको लागि प्रति बिघा १ मन धान असुल गर्नुपर्छ र सबै जमिन्दारको खलिहानबाटै उठाउनु पर्छ। हामीले यस्तो निर्णय गरेपछि, यसको शुरूवात विसनपूर्वाका साथीहरूले गरे। यो ०१० सालको अन्तिम तिरको कुरा हो। विसनपूर्वाका महंग पटवारीले त्यहाँका साहुको ३ बिघा खेतको ३ मन धान मद्दत भकारीमा राखेछन्। यो थाहा पाएर गडहलका साहु हृदयनारायण तेलिले आफ्ना सिपाहीं लगाएर महंग पटवारीलाई पक्रेर ल्याई गडहलमा थुनेछन्। यो कुरा फैलियो। बारामा त्यो बेला गडहल जमिन्दारहरूको गड थियो। यो कुरा फैलिएपछि गाउँ-गाउँबाट “गडहल घेरो” आन्दोलन शुरू भयो।

विसनपुरवा, खोपुवा, श्रीपुरा, पथरा, चमन्ते, लौतन, बरवा, गालुपट्टी, भवानीपुर, सिसवा, तेतरिया, लरही आदि गाउँ गाउँबाट जुलस लिएर जनता गडहल पुग्न थाले। गडहलमा जनताले घेरा हालेपछि पछाडिको भ्यालबाट ३ जना जमिन्दार भागेर वीरगंज पुगेछन्। रघुनाथ, देवधारी शाह, र हृदयनारायण वीरगंज पुगी बडाहाकिमको नेतृत्वमा सेना लिएर आए। मधु सिंह त्यो बेला हाम्रो नेता थिए। मैले मधु सिंहलाई भनें- हामी निहत्था जनता सेनासंग भिड्न सक्तैनौं। अब दमन गर्न सक्छ, के गर्ने ? उनले भने- हामीलाई दमन गर्दैन, सोध्नु, मात्र गच्छ। तर उनलाई पक्रेर लययो। धेरैलाई पिट्यो। मलाई पिटेपछि मन्थो भनेर रुखको फेदमा फ्याँकि दिएछन्।

म मुर्छाबाट खुले। साथीहरू नारा लगाइरहेका थिए। मैले साथीहरूलाई भनें मधु सिंहलाई पक्रेर लययो। नन्दनहरूको अत्तोपत्तो छैन। हामी यति थोरै मानिसले के गर्न सक्छौं र ? त्यसैकारण घेर्ने हो भने हामीले मान्छे बटुल्नु पर्छ। त्यसपछि हामी आसपासका गाउँबाट मान्छे बटुल्न थाल्यौं। ठूलो संख्यामा मानिसहरू जम्मा भए। हामीले गडहल जोडिने सबै बाटाहरू भत्कायौं। काठका पुल भत्कायौं, त्यसपछि सेनाका गाडीहरू विस्तारै बाटो बनाउँदै

काठहरू तेर्सोउँदै हामी भएतिरै आउन लागे। मैले भाषण गरेर भनें, ‘साथी हो सेनाले हामीलाई केही गर्दैन, नडराउनुहोस्।’ उत्तेजित जनताले सेनाको गाडी घेरे। बडाहाकिम दुर्गादत्तले गोली चलाउने आदेश दिए। २७ राउण्ड गोली चल्यो। हामीले गाडीको टायर काट्न खोज्यौं तर सकेनौं। यसैबेला मुखलाललाई गोली लाग्यो। गोली छातीमा लागेको थियो। साथीहरू लास उठाउन गए। मैले भनें- हामी लास नउठाऔं। यसको हर्जना दुर्गादत्तसंग लिनुपर्छ। तर साथीहरूले मानेनन्। लास लिएर साहुको आँगनमा राखे। साहुको घरबाट गोलीको परा छुट्यो। साथीहरू लास छोडेर भागे। त्यहाँ पनि नथुनी नाम गरेको किसानलाई गोली लाग्यो।

राती म पीडाले छटपटाएँ। म लुक्तैछिन्तै लास लिन सकिन्छ कि भनेर घस्रँदै घस्रँदै आगनको छेउमा पुगें। त्यहाँ कडा निगरानी रहेछ। शायद उनीहरूलाई म घस्रँको शंका लागेछ, क्यारा। आँगनको डिलमा आएर निगरानी गर्न थाले। म गोरुलाई खाउने नादमुनि लुकेर बसें। त्यहाँबाट लास सम्म पुग्न नसक्ने देखेपछि फर्किएँ।

जनता पछि हटिसकेका थिए। कति त भात खाउन पनि डराउँथे। कृषि मजदुरहरू अझै पनि आक्रोशित थिए। तर मध्यम किसान र धनी किसानहरू भने आन्दोलनबाट पुरै हटिसकेका थिए। मलाई रामभजन चौधरीले आफ्नो घरमा लिएर गए। खाना खान भने खाना मिठो बनाएका थिए। तरवा पनि थियो तर मलाई गाँस रुचेन। त्यहाँ राती केही कृषि मजदुरहरू जम्मा भयौं। अब के गर्ने भन्ने छलफल भयो। त्यसै बेला देवनारायण, नन्दन र रमाकान्त पनि आइपुगे। हामीले उनीहरूलाई बेस्कन गाली गर्थौं। जनतालाई यसरी भोक्ने अनि अन्यौल पारेर छोड्ने ! उनीहरूले भने- अब आन्दोलनको स्थिति छैन, जनता पछाडि हटे। त्यसैले हामी पनि आफ्नो सुरक्षित ठाउँतिर लाग्नु नै बेस हुनेछ।

मैले मानिना साथीहरू पनि मान्न गाह्रो मानिरहेका थिए। तर देवनारायण र नन्दनले मेरो हात समातेर त्यहाँबाट लिएर गए। हामीहरू त्यहाँबाट लौतन गयौं तर त्यहाँका मान्छेहरू पनि राख्न, खान,

बसाउन डराइसकेका थिए। हामी केही समय यसै गरी गाउँ चहारिहरू। भोलि पल्ट हामीले सुन्थौं, मुखलाललाई टुक्रा टुक्रा पारेर फ्याँकिदिए। तिहर नदीको किनारामा केही टुक्रा फेला परेछन्। साथीहरूले मलाई खबर ल्याए। यो तेस्रो रात थियो। मलाई पटकै निद्रा लागेन र मैले ३ दिन अघिको गोली चलेको घटनालाई सम्भेर एउटा गीत बनाएँ। र पछि त्यही गीत साथीहरूको माझमा गाएँ।

गोली खुब चलाया सुब्बा थानेदार ने,

गडहलके मभार मे ना जनता हाए हाए चील्लाती सुब्बा गोलीया बर्साती

आँख मुदकर ला रही बजारमे सुब्बा.....

रो रहथी मोहन भाइ ने ता सपने मे याद आइ,

उनके टुकडे टुकडे करके फेकदिए तीहरौंके धारमे

जंगलों भम्कारों मे ना।

यसैगीतको संस्मरणसंगै हामी पनि खुल्ला भयौं र घरखेततिर लाग्यौं।

अनि त्यसपछिको जीवन ?

त्यसपछि ०२५ साल सम्म हामी खासै आन्दोलित भएनौं। ०१७ सालको काण्ड पछि त लुकिछिपी मात्र सम्पर्क थियो। ०२५ सालदेखि वाराका कृषि मजदुरको बीच सम्पर्क बढ्न थाल्यो। हामी स्वतःस्फुर्त ढंगले चल्दै थियौं। ०३० सालमा शर्माजी भ्रापाबाट भूमिगत हुँदै यहाँ आउनुभयो। त्यसपछि हामी पुनः जिल्ला कमिटीमा संगठित भयौं। गाउँ-गाउँमा काम फैलिन थाल्यो। त्यसपछि म अहिलेसम्म निरन्तर सम्पर्कमा छु। हाल जिल्ला कमिटीको सल्लाहकार छु।

ट्रेड यूनियन महासंघलाई केही भन्नु छ कि ?

ट्रेड यूनियन महासंघले कृषि मजदुरलाई संगठित गरेको सुन्दा हामीलाई धेरै खुसी लागेको छ। वारामा कृषि मजदुरको संख्या ठूलो छ। महासंघ देशभरिका कृषि मजदुरमा फैलियोस्। तपाईंले पुनः वाराको इतिहास खोज्नुभएकोमा आभार व्यक्त गर्दछु।

प्रस्तुति - मुकुन्द न्यौपाने

जेण्डर समानताको विषयमा यूरोपियन ट्रेड यूनियन महासंघ

विन्दा पाण्डे



नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघले २०४९ सालदेखि केन्द्रीय महिला मजदुर विभाग बनाएर महिला मजदुर बीच आफ्नो गतिविधिलाई अभियानको रूपमा संचालन गर्दै आएको छ। एक दशकको कार्य अवधिमा जिफन्टमा आबद्ध स्थानीय यूनियनहरूको नेतृत्वमा महिला संख्या ११.१ प्रतिशत पुगेको छ भने सामूहिक सौदावाजीमा महिला सहभागिता वृद्धि यस चरणको महिला अभियानको मूल उद्देश्य रहेको छ।

हाम्रो देशको यूनियन आन्दोलनमा महिला सहभागिताको कुरा गरिरहँदा अरू देशको अनुभवलाई पनि हेर्नु उपयुक्त हुन्छ।

यूरोपियन देशहरूमा यूनियन आन्दोलन शुरू भएको डेढ सय वर्षभन्दा बढी भइसकेको छ। भण्डै डेढ सय वर्षको यूनियन आन्दोलनको अनुभव पछि महिलाहरूको सन्दर्भमा उनीहरूको भनाइ छ – यूनियनले महिला वा जेण्डर समानताको लागि छुट्टै कार्यक्रम बनाएर मात्र महिला सहभागितामा समानता आउन सक्दैन। यसको लागि सिंगो यूनियनमा जेण्डर सन्तुलित नीति र कार्यक्रम, योजनाबद्ध कार्यान्वयन र राजनैतिक प्रतिबद्धताको आवश्यकता हुन्छ। यसका साथै यूनियन अन्तरगत रहेका महिला वा जेण्डर समानता कमिटी यस विषयमा बढी सक्रिय र सशक्त बन्नु पर्ने र जेण्डर योजना निर्माणमा स्वायत्त रूपमा काम गर्नुपर्ने कुरा

पनि सिफारिस गरेको छ।

जेण्डर समानताको लागि यूनियनको भूमिकाको बारेमा उनीहरू भन्छन् – कार्यथलोमा जेण्डर समानताको लागि यूनियनको नीति मात्र जेण्डर सन्तुलित भएर हुँदैन। उद्योगधन्दा तथा रोजगारीको क्षेत्रमा रहेको नीति, अवसर र कार्यान्वयनको पनि मूल्यांकन गर्दै असमानताको छिद्रहरू पत्ता लगाई त्यसलाई पनि समाधान गर्न यूनियनले पहल गर्नु पर्दछ।

यी कुराहरू यूरोपियन ट्रेड यूनियन महासंघले दुई वर्ष पहिला गरेको एउटा अनुसन्धानको निचोडमा उल्लेख गरिएको छ।

यूरोपियन ट्रेड यूनियन महासंघले १९९५ मा कार्यकारी कमिटीको बैठकबाट महिला ट्रेड यूनियन कार्यकर्ता सम्बन्धी कार्यक्रम बनायो र त्यसलाई महाधिवेशनबाट पारित गरी लागू गर्न थाल्यो। यस कार्यक्रमको मूल उद्देश्य भनेको नेतृत्व तह र निर्णय प्रक्रियामा महिला सहभागिता बढाउने थियो। जेण्डर समानताको अवधारणालाई यूनियनको हरेक नीति र कार्यक्रममा समाहित गर्ने र सामूहिक सौदावाजीमा महिला सहभागिता बढाउने कुरालाई व्यवहारिक र प्रभावकारी ढंगले यूनियन आन्दोलनमा लागू गर्नु थियो।

यो कार्यक्रम पारित भएर कार्यान्वयनमा गएको चार वर्षपछि यूरोपियन ट्रेड यूनियन महासंघको सचिवालयले उक्त

यूरोपियन ट्रेड यूनियन महासंघमा महिला सहभागिताको स्थिति (१९९९)

देश	यूनियनको नाम	महिला रोजगारी दर	यूनियनमा संगठित दर	जम्मा सदस्य संख्यामा महिला प्रतिशत	विभागीय प्रमुखमा महिला प्रतिशत	सामूहिक सौदावाजीमा महिला प्रतिशत
अस्ट्रिया	ओजिवी	५९	४३	३२	२५	—
जर्मनी	डिजिवी	५६	३०	२४	१५	—
	डिएजी	५६	३०	३२	६०	—
डेनमार्क	एलओ	६७	८२	४८	१३	४३
	एफटिएफ	६७	८२	—	—	—
नेदरल्याण्ड	एफएनभी	५५	२६	३०	२५	५०
	सिएनभी	५५	२६	२२	१००	३३
बेलायत	टियूसी	६२	३२	२२	४०	—
स्विडेन	एलओ	६८	८३	४६	१८	—
	टिसिओ	६८	८३	६४	—	—
	एसएसओ	६८	८३	४७	—	—
नर्वे	एलओ	—	—	४४	५७	३८
स्पेन	यूजटी	३२	१५	२७	४३	५०
	सिसिओओ	३२	१५	२४	३८	५
	इएलएएसीटिभी	३२	१५	३०	०	०

स्रोत: "द सेकेण्ड सेक्स" अफ यूरोपियन ट्रेड यूनियनिज्म

योजना कति लागू भयो र त्यसको नतिजा कस्तो रह्यो भनेर एउटा अध्ययन गर्‍यो।

२६ वटा यूरोपियन देशका ५० वटा ट्रेड यूनियन संघहरूको बीचमा गरिएको उक्त अध्ययनको प्रतिवेदन अनुसार सन् २००० मा यूरोपियन यूनियनको महिला सदस्य संख्या ४० प्रतिशत पुगेको छ भने यूनियनको नेतृत्वमा महिला सहभागिता २५ प्रतिशत रहेको छ। ५० वटा ट्रेड यूनियन संघहरूमध्ये जम्मा २ वटा यूनियनमा मात्र महिला महासचिव रहेका छन्।

यस अध्ययनको प्रतिवेदन अनुसार यूरोपियन ट्रेड यूनियनमा महिला सहभागिता केही त बढेको छ तर पनि सदस्यताको अनुपातमा अझै पनि महिलाहरू नेतृत्वमा पुग्न सकेका छैनन्। यूनियनका प्रमुख पदहरूमा त महिलाहरूको सहभागिता अझै धेरै कम रहेको छ।

सामूहिक सौदावाजी प्रक्रियामा महिला सहभागिता बढाउने विषयमा यस अध्ययनले के देखाएको छ भने राष्ट्रिय स्तर र क्षेत्रगत रूपमा हुने सामूहिक सौदावाजीमा महिलाहरूको सहभागिता धेरै न्यून छ, तर यूरोपियन स्तरमा हुने सौदावाजीमा भने तुलनात्मक रूपमा सुधार भएको छ। तर पनि समान अनुपातमा पुग्न धेरै बाँकी छ।

"समान कामको समान ज्याला" यूरोपियन यूनियनको अर्को प्रमुख एजेण्डा हो। जेण्डर विषयलाई यूनियन आन्दोलनको मूल प्रवाहमा ल्याउन यो विषयलाई बढी महत्त्व दिइएको छ।

यूरोपभरी नै महिला र पुरुषको ज्यालामा रहेको भिन्नतालाई हेर्दा प्रतिघण्टा काम गर्दा महिलाले पाउने ज्याला पुरुषको भन्दा २७ प्रतिशतले कम छ। यो भिन्नता देश अनुसार फरक छ। सबैभन्दा कम फरक रहेको जर्मनीमा १२ प्रतिशतले कम छ भने सबैभन्दा बढी फरक रहेको बेलायतमा ३४ प्रतिशतले कम छ। अरू देशमा यसैको बीचमा रहेको छ।

ज्याला भिन्नताको संरचना हेर्दा, रोजगारीको तल्लो पदमा भन्दा माथिल्लो पदमा ज्यालाको भिन्नता बढी रहेको पाइन्छ। समग्रमा व्यवस्थापन तहमा महिलाको तलब पुरुषको भन्दा दुई तिहाइ मात्र छ। त्यसमा पनि यूरोपभरीमा सबैभन्दा बढी तलबको भिन्नता नेदरल्याण्डमा छ, जहाँ पुरुषले १०० पाउँदा महिलाले ६० मात्र पाउँछन्।

समान कामको समान ज्यालामा असर पार्ने पक्षहरूको बारेमा यस अध्ययनले तीनवटा कुरालाई उल्लेख गरेको छ।

पहिलो कुरा कामको ग्रेडिङ प्रणाली : सामान्यतया महिलाहरूको बाहुल्यता रहेको कामलाई तल्लो ग्रेडमा राख्ने गरिन्छ। र, तल्लो ग्रेडको कामको नाममा त्यस क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिकहरूले पाउने पारिश्रमिक पनि स्वतः नै कम हुने गरेको पाइयो।

दोस्रो कुरा हो कम्पनीको आकार र कामको तहले ज्यालामा पार्ने असर : रोजगारीमा जति धेरै तह भयो, वा कम्पनीको आकार जति ठूलो भयो, त्यति नै पारिश्रमिकमा हुने असमानता पनि बढ्ने कुरा अध्ययनले देखाएको छ। यस प्रणालीमा सामान्यतया न्यून पारिश्रमिक पाउने काममा महिला सहभागिता बढी रहने भएकोले पनि समग्रमा हेर्दा महिला पुरुष पारिश्रमिकको असमानताको आकारमा बढी फरक पर्न गएको छ।

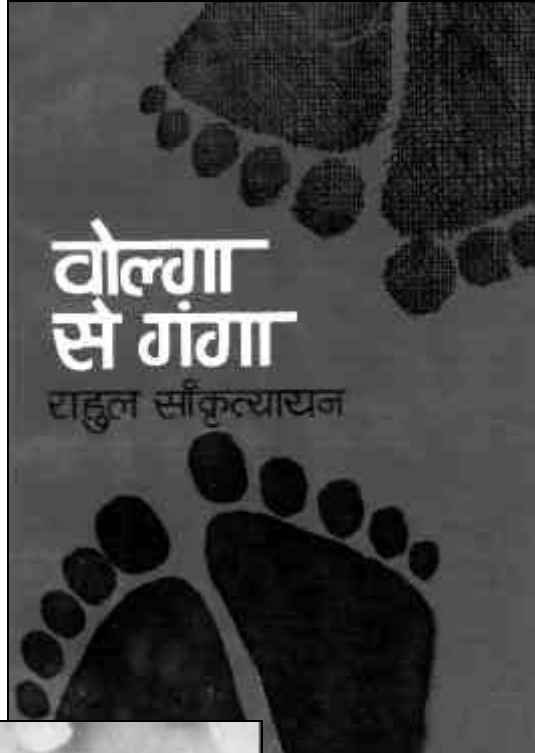
तेस्रो कुरा ज्याला प्रणालीमा भिन्नता : यस प्रणाली अन्तरगत न्यूनतम पारिश्रमिक स्केलका साथमा श्रमिकहरूलाई ओभर टाइम, सिनियरिटी भत्ता र कार्यकुशलता भत्ता जस्ता विविध नामका भत्ता पारिश्रमिकमा थप हुँदै जान्छ। उक्त भत्ता दिने क्रममा महिलाहरूले कम अवसर पाउने हुँदा महिला र पुरुष बीचको पारिश्रमिकको भिन्नतामा पनि असर पारेको छ।

भारतको बिहार जस्तो पछि परेको प्रान्तमा जन्मे पनि महापण्डित उपाधिप्राप्त राहुल सांकृत्यायन ज्यादै ठूला विद्वानको रूपमा विश्व प्रसिद्ध छन्। उनको जन्म १९ औं शताब्दीको अन्त्यमा भएको थियो- ९ अप्रिल १८९३ र ७० वर्षको उमेरमा १४ अप्रिल १९६३ मा उनको मृत्यु भयो।

उनको सानो छँदाको नाम केदारनाथ पाण्डे हो। युवा अवस्थामा बौद्ध दर्शनबाट प्रभावित भएपछि उनी बौद्धधर्मी भए, उनको नाम “राहुल” भयो। सांकृत्य उनको गोत्र भएकोले नामको पछाडि सांकृत्यायन जोडिन पुग्यो। यात्रा उनको जीवनको सबभन्दा मुख्य पक्ष थियो। उनी जीवनभरी घुमन्ते रहे। यही घुम्ने क्रममा उनले धेरै भाषा सिके।

१९२७ देखि उनको साहित्यिक जीवन शुरू भयो। १९३३ पछि उनी साम्यवादी दर्शनका पक्षपाती भए। उनले भारतीय कम्युनिस्ट पार्टीको कार्यकर्ताको रूपमा समेत केही वर्ष

राहुल सांकृत्यायन



काम गरे। १९४० मा अखिल भारतीय किसान सभाका सभापति समेत भए। १९४० देखि १९४२ सम्म जेलमा बस्दा पनि उनले धेरै किताब लेखेका थिए। धर्म, दर्शन, राजनीति, इतिहास, यात्रा-संस्मरण, निबन्ध, लोक साहित्य, जीवनी, नाटक, उपन्यास र कथा गरी १५० किताब

उनले लेखे। उनका जुनसुकै किताबमा पनि श्रमजीवी वर्गको पक्षमा उनको स्पष्ट चिन्तन देखिन्छ।

मानव समाजको सम्पूर्ण अर्जित ज्ञानको सार संक्षेप आफ्ना चारवटा ग्रन्थमा राख्न उनले प्रयास गरेका छन्। ती ग्रन्थ हुन्: विश्वकी रूपरेखा, मानव समाज, दर्शन दिग्दर्शन, वैज्ञानिक भौतिकवादा।

साधारण साक्षर मानिसले समेत बुझ्न सक्ने सरल भाषा उनको कृतिहरूको विशेषता हो।

“वोल्गा से गंगा” र “भागो नही दुनिया को बदलो” उनका ज्यादै लोकप्रिय भएका कृतिहरू हुन्। **मानव समाजको गुणात्मक परिवर्तनबारे राहुलको व्याख्या:**

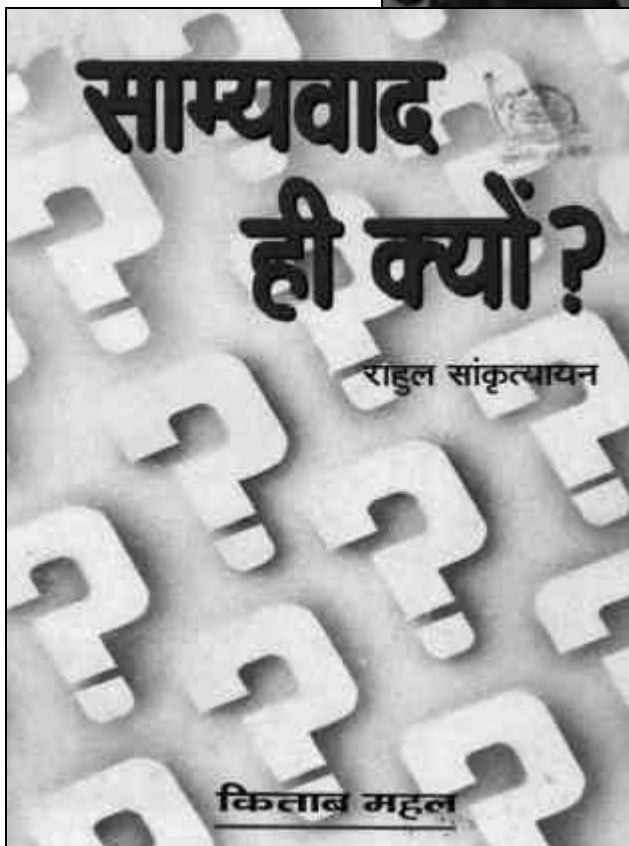
समाजको गुणात्मक परिवर्तन हुन्छ। यसैलाई सामाजिक क्रान्ति भनिन्छ। यो परिवर्तनलाई नजीकबाट हेर्नका लागि आफूले राम्ररी चिनेको परिवारको तीन पुस्ता केलाउनुहोस्। मेरो आफ्नो उदाहरण हेर्नोस्:

१. हजुरवा रामशरण पल्टनमा सिपाही थिए। उनको पल्टनको राजपुत डाक्टरलाई श्रीमतीले छोडिदिइन् किनभने त्यो डाक्टर अंग्रेजहरूसंग बसेर चिया पिउने गर्दथ्यो।

२. बाबु गोवर्द्धन पूजा पाठ त निकै गर्दथे तर आफ्नो हली “चिनगी” नाम गरेको “चमार” को लाश ४० माइल पर गंगामा लगेर आफैले दाहसंस्कार गरेका थिए। बाहुन भएर चमारको लाशको गंगामा दाह संस्कार गर्नु वेठक भनेर सारा मानिसले विरोध गरे पनि उनले टेरेनन्।

३. आफू राहुल सांकृत्यायन तपाईंहरूसामु खुला उभिएको छु। खाने-नखाने, धर्म-अधर्म, जात-पात केही पनि मान्दिना विचरो राजपुत डाक्टर त अंग्रेजसंग बसेर चिया मात्र खाने गर्दथ्यो। आफू त अंग्रेजलाई खान पनि तयार छु। तीनै रामशरण र गोवर्द्धनको वंश परम्परालाई अधि बढाउन मैले त क्रिश्चियन म्लेच्छ रुसी केटी “लिला”लाई जीवनसाथी बनाएको छु। तीनै पुस्तामा भएको सामाजिक परिवर्तनलाई यसरी हेर्न सकिन्छ।

प्रस्तुति : उमेश उपाध्याय



सानो तर आत्म निर्भर, थोरै तर सक्षमहरूको यूनियन नेस्वप्रेमयू



तपाईंले यूनियनको सदस्यता पाउनु भएको छ, त्यो कसले छाप्छ? तपाईं हामीले पढ्ने अखवार कसले तयार गर्छ र कसले छाप्छ? देशको नयाँ पुस्तालाई शिक्षित र सक्षम बनाउने बजारमा देखिने पुस्तकका उरुङ्ग कसले छाप्छ? ठूला ठूला विद्वान-बुद्धिजीवीहरूका महत्त्वपूर्ण ग्रन्थहरू आकर्षक रूपमा कसले तयार पार्छ? तपाईं हाम्रो संघहरूको मुखपत्र, पर्चा-पोस्टरहरू तयार गर्नेदेखि हेरिन्छु जस्तो रूपमा कसले छाप्छ? स्पष्ट जवाफ छ, यी सब काम छापाखाना वा प्रेसमा रहेका श्रमिकहरूले नै गर्छन् र नेपाल स्वतन्त्र प्रेस मजदुर यूनियन तिनीहरूकै स्वतन्त्र ट्रेड यूनियन संघ हो। यो २०३६ सालदेखि नै निरन्तर क्रियाशील यूनियन मध्ये एक हो।

अँध्यारो छिँडीमा सिसाका अक्षरहरूको हार मिलाई छाप्ने काममा लागेका समान्य छापाखाना मजदुरदेखि आजको दुनियाँमा सबैभन्दा चर्चित प्रविधि- सूचना प्रविधि (आइटी) मा कार्यरत दक्ष जनशक्तिसम्म यो यूनियनको सदस्य हुनसक्छन्।

राष्ट्रव्यापी आकार ग्रहण नगरिसकेको कारण २०४६ सालमा नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट) को स्थापना हुँदा यो यूनियनले जिफन्टको संस्थापक यूनियनको मान्यता पाएन। तर पनि यसले जिफन्टद्वारा नेतृत्व गरिएको आन्दोलनमा महत्त्वपूर्ण योगदान भने गर्दै आएको छ। सदस्य संख्या र राष्ट्रव्यापी आकारको कारणले कम चर्चा हुने भए तापनि यसको भूमिका हाम्रो जीवनको प्रत्येक पाइलामा अनुभव गर्न सकिन्छ।

ट्रेड यूनियन ऐन-२०४९ जारी भएपछि दर्ता भएका यूनियनमध्ये प्रेस जगतमा यस्तै प्रकृतिको काम गर्ने श्रमिकहरूलाई समेट्ने यो एक मात्र यूनियन हो। २०३६ सालमा स्थापनाको केही समयपछि, बालाजुमा २०३६ साल माघ १५ देखि १८ गते सम्म सम्पन्न तत्कालीन समयको माउ संगठन, नेपाल स्वतन्त्र मजदुर यूनियनको राष्ट्रिय भेलामा यस यूनियनका सदस्यहरू प्रेस क्षेत्रको तर्फबाट सहभागी भएका थिए। त्यसको लगत्तै सोही वर्ष माघ २५ गते यसले काठमाडौं उपत्यका कमिटी गठन गर्यो। यसपछि मात्र प्रेस क्षेत्रमा देशभरी सम्पर्क-स्थापनाको काम शुरू हुन थाल्यो। २०३७ सालसम्ममा यो यूनियनले देशका प्रमुख शहरहरूमा सम्पर्क स्थापना गरी सकेको थियो। त्यसै वर्ष श्रम विभागमा यूनियन दर्ता लगायतका ३१ सूत्रीय माग दर्ता गराएको तथ्यांकले नेस्वप्रेमयूको क्रियाशीलतालाई आंकन सकिन्छ।

“धेरै आए-खहरे गडगडाए जस्तै, तिनीहरू कता हराए। तर हामी सुस्त तर दृढ पाइला चालिरहेका छौं।” यूनियन का अध्यक्ष कवीन्द्र शेखर रिमाल ०३६ सालमा गठन भएको यूनियनले आफ्नो पखेटा किन धेरै फट्फटाउन सकेन भन्दा यस्तो जवाफ दिनुहुन्छ। हतारोमा २।४ वटा काम हो हल्ला गरेर सक्नु भन्दा सुस्तरी सामाजिक परिवर्तनको काममा लाग्नु जाती भन्ने उहाँको भनाइ छ।

त्यसै भएर होला परिवर्तनको लागि प्रेस मजदुर मात्र होइन, सम्पूर्ण जनता सचेत भएर उठ्नु जरुरी छ भन्ने

नेस्वप्रेमयूले ठान्यो। २०३९ सालवाट काठमाडौं लगनटोलमा जन साधारणको लागि “श्रमिक पुस्तकालय” को स्थापना गरी जनचेतना फैलाउने काम पनि थाल्यो। दुःखको कुरा त्यस्तो महत्त्वपूर्ण पुस्तकालय विविध कारणवस एक वर्षपछि नै बन्द भयो।

तर सामाजिक परिवर्तनको अभियानमा यो यूनियनको संलग्नता भने रोकिएन। २०४६ सालको जनआन्दोलनको समयमा “भण्डाफोर” शब्द लोकप्रिय थियो। त्यसैकारण “भण्डाफोर” नामक प्रकाशनमा पंचायतको विरुद्ध सनसनीपूर्ण समाचार छापिएको हुन्थ्यो। त्यो प्रकाशन समेत यही यूनियनप्रति प्रतिबद्ध सदस्यद्वारा छापिएको थियो। त्यतिवेला पंचायत विरोधी पर्चा तयार गर्ने र छाप्ने काम भनेको आगोसंग खेलनु जतिकै थियो। तर त्यो काम प्रेस मजदुरहरूको सहयोगमा शानदारसंग हुनसक्यो।

२०४७ साल पुसमा उपत्यका भेला मार्फत यूनियनलाई राष्ट्रिय आकार दिइयो। यस यूनियनको हाल काठमाडौं, ललितपुर, भक्तपुर, मोरङ्ग, सुनसरी, उदयपुर, सप्तरी, कास्की, कैलाली लगायतका ९ वटा जिल्लामा जिल्ला कमिटीहरू क्रियाशील छन्। २०५६ साल वैशाखमा जिफन्टको तेस्रो महाधिवेशनसम्ममा ५०० सदस्य संख्या रहेको यस यूनियनको संख्यात्मक आकार हेर्दा त्यति महत्त्वपूर्ण नलाग्न सक्छ, तर क्षमतायुक्त जनशक्तिको दृष्टिकोणबाट भने यो यूनियन अतुलनीय छ, भन्दा बढ्ता गफ गरेको ठानिदैन।

नेस्वप्रेमयूको स्थापना भएको २२ वर्ष बितिसकेको छ। यस अवधिमा छापाखानाको दुनियाँमा व्यापक परिवर्तन भएको छ। स्थापना कालमा प्रेसका मजदुर भनेपछि, सामान्यतया लेटर प्रेसमा सिसाको अक्षर मिलाएर पत्रपत्रिका तथा किताबहरू छाप्ने, बाइण्डिङ र अन्य काममा लाग्ने सामान्य मजदुरको संगठन ठानिन्थ्यो तर यो यूनियनको कार्यक्षेत्र उच्च प्रविधिबाट चल्ने डिजिटल प्रेससम्म फैलिएको छ। श्रमिक आन्दोलनमा सदस्यताको आकार मात्र होइन, दक्ष-जनशक्तिको बीचमा आन्दोलनको पहुँच पनि कम महत्त्वको छैन भन्ने कुरा यो यूनियनले प्रमाणित नै गरेर देखाइ दिएको छ। आज जिफन्टको प्रकाशन हेरेर नलोभिने स्वदेश र विदेशका कुन संस्था छन् र? गर्वका साथ भन्न सकिन्छ- यसमा नेस्वप्रेमयूको नेता, कार्यकर्ताको भूमिका केन्द्र भागमा छ।



तपाईंको हातमा रहेका “श्रमिक खबर” को साजसज्जा गर्ने यूनियन पनि नेस्वप्रेमयू नै हो। एउटा घटक यूनियनको दायित्व अन्तर्गत महासंघलाई गरिने नियमित सहयोग र ऐक्यबद्धता स्वरूप यस यूनियनले गर्दै आएको छ। यो कलात्मक डिजाइना त्यसैले यो यूनियनको महासंघ भित्र छुट्टै परिचय बन्न पुगेको छ। सिंगो जिफन्टको सार्वजनिक छवि निर्माणमा पनि यस यूनियनको अत्यन्तै महत्त्वपूर्ण भूमिका रहँदै आएको कुरालाई नकार्न मिल्दैन।

तपाईंले श्रमिक खबरको यसै अंकको कतै पढ्नु भयो होला— ‘लेबोरनेपाल डट ओआरजी’ (labournepal.org) सम्बन्धी जानकारी। यो सुन्दर वेभपेजले अन्तरराष्ट्रिय स्तरमा नेपालको श्रम

आन्दोलनको बारेमा सूचना प्रसारण गरेको छ। यसको निर्माण व्यवसायिक रूपमा यसै यूनियनका सदस्यहरूको सानो टीमबाट भएको हो। साइबरकामीज भनेर नाम राखिएको त्यो टीमलाई जिफन्टको आईटी सेल पनि भनिएको छ। यसै टीमबाट महासंघको वेभपेज निर्माण र अद्यावधि गरिँदै आएको छ।

यूनियनका अध्यक्ष कवीन्द्र शेखर रिमाल भन्नुहुन्छ— “समयसगै यूनियनको कार्य क्षेत्र र कामको प्रकृतिमा परिवर्तन आएको छ। पहिला यूनियनको काम बढी सामाजिक हुन्थ्यो भने हाल यूनियनको कार्य क्षेत्र बढी प्राविधिक बनेको छ र गतिविधि कानूनी। पंचायत कालमा प्रेसमा काम गर्ने २०/२५ जना सदस्यहरूलाई क्षयरोग लाग्दा यूनियनको पहलमा निःशुल्क औषधि उपचार गराउँदा कति धेरै गयौं जस्तो लागेको थियो तर अहिले कानूनी रूपमा लडाई लडेर साथीहरूलाई महिनौको तलब दिलाउँदा पनि सामान्य लाग्दो रहेछ।” अध्यक्ष कवीन्द्रको अनुभव यस्तो छ।

उहाँको अनुभवमा यूनियनको आफ्नै सीमा पनि रहेको छ। ‘मुद्रण संसार’ जस्तो स्तरीय रूपको प्रकाशन गरे तापनि विभिन्न सनसनीपूर्ण खबरहरू छाप्ने ठूला प्रकाशनहरूमा काम गर्ने र समाचार संकलन गर्ने समाचारदाताहरूलाई हालसम्म यो यूनियनले पनि समेट्न सकेको छैन। यो यूनियनमा मात्र होइन यस्ता श्रमिकहरू आजसम्म प्रभावकारी ढंगले कुनै पनि यूनियनको दायराभित्र पस्न सकेका छैनन्। कवीन्द्र भन्नु हुन्छ— हेरौं, कतै हाम्रो यूनियनले उनीहरूलाई पनि समेट्न सक्छ कि ?

प्रस्तुति :: विन्दा पाण्डे

ग्रामीण तथा कृषि मजदुर सम्बन्धी कार्यशाला

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ र आइएलओको संयुक्त आयोजनामा ग्रामीण तथा कृषि मजदुर सम्बन्धी २ दिने कार्यशाला काठमाडौंमा गत मंसिर २८ र २९ गते सम्पन्न भयो।

कृषि श्रम भित्रको बाँधा श्रम र बलपूर्वक गराइने काम, व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य, सामाजिक सुरक्षा, कृषि श्रमिकको ज्याला सूचीकरणको पक्ष र न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयन र अनुगमन संयन्त्र निर्माण आदि विषयमा छलफल गर्ने उद्देश्यले गरिएको उक्त कार्यशालाको पहिला सत्रमा उद्घाटन कार्यक्रम सम्पन्न भयो। उद्घाटन कार्यक्रममा आइएलओ साटका वरिष्ठ सल्लाहकार डीपीए नाइडुले कार्यशाला बारे संक्षिप्त जानकारी दिनुभयो। श्रम तथा रोजगार प्रवर्द्धन विभागका महानिर्देशक ललित बहादुर थापा, नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघ रोजगारदाता परिषदका उपसभापति रविन्द्र श्रेष्ठ, आइएलओ काठमाडौंका प्रमुख सल्लाहकार डा. सादिक, नेपाल ट्रेड यूनियन कांग्रेसका केन्द्रीय सदस्य राजेन्द्र आचार्य र डिकोन्टका महासचिव खिलानाथ दाहालले आ-आफ्नो मन्तव्य सहित कार्यशाला सफलताको शुभकामना दिनुभयो। कार्यक्रम महासंघका अध्यक्ष क. मुकुन्द न्यौपानेको अध्यक्षतामा सम्पन्न भयो र कार्यक्रममा धन्यवाद ज्ञापन उपाध्यक्ष ललित बस्नेतले गर्नुभयो।

उद्घाटन कार्यक्रम पश्चात आइएलओ काठमाडौंको राष्ट्रिय परियोजना प्रबन्धक उद्धवराज पौडेलको अध्यक्षतामा दोस्रो सत्र आरम्भ भयो। त्यस सत्रमा आइएलओ-साटका वरिष्ठ सल्लाहकार डीपीए नाइडुले आइएलओका अभिसन्धि र कृषि मजदुरको कामको अधिकार, नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ विदेश विभाग प्रमुख उमेश उपाध्यायले नेपालको कृषि क्षेत्रमा रहेको बाध्यकारी श्रम, बाँधापन र ऋण बन्धन, डिकोन्टका डीपी अर्यालले कृषि

श्रमिकको व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य, एनटीयूसीका राजेन्द्र आचार्यले कृषि मजदुरका लागि सामाजिक सुरक्षाका विषयमा आ-आफ्नो कार्यपत्र प्रस्तुत गर्नुभयो।

कार्यशालाको दोस्रो दिन मंसिर २९ गते राष्ट्रिय श्रम प्रतिष्ठानका महासचिव डा. शिव शर्माले ज्याला सूचीकरणको विषयमा कार्यपत्र प्रस्तुत गर्नुभयो। जिफन्टका महासचिव विष्णु रिमालले कृषि क्षेत्रमा न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयन र अनुगमन संयन्त्रको विषयमा कार्यपत्र प्रस्तुत गर्नुभयो। उक्त २ वटा सत्रहरूमा पहिलो सत्रको अध्यक्षता डीपीए नाइडुले र दोस्रो सत्रको अध्यक्षता श्रम तथा रोजगार विभागका महानिर्देशक ललितबहादुर थापाले गर्नुभयो। कार्यशालामा ३ वटै ट्रेड यूनियन महासंघका प्रतिनिधिहरू, कृषि मजदुर संघका प्रतिनिधिहरू, कृषि कर्मैया विशेष कार्यक्रमका प्रतिनिधिहरू र आइएलओका प्रतिनिधिहरूको सहभागिता रहेको थियो।

कार्यशालाले निकालेका निचोडहरू

- न्यूनतम ज्याला निर्धारण गर्दा नियमित रूपमा कृषि मजदुरको बास्केटमा भएको वस्तुको सूचीकरण गरिनु पर्छ,
- त्यस्ता वस्तुको मूल्य सूची लिंदा खुद्रा मूल्यलाई लिनुपर्दछ, र उपयुक्त ठाउँहरू छान्नु पर्दछ, त्यस्तै
- न्यूनतम ज्याला लागू गर्न ज्याला सूचीकरण गर्ने
- अनुगमन गर्ने
- प्रचार-प्रसार गर्ने
- जिविसको भूमिका र दायित्व
- न्यूनतम ज्यालाको विषयलाई लिएर नियमित बैठक तथा अनुगमन गर्ने
- सूचना संकलन गर्ने



- ज्याला निर्धारणको निम्ति सिफारिस गर्ने
- गाविस र नपा को भूमिका
- गाविस र नपाले मजदुरहरूको पञ्जीकरण गर्ने
- परिचय पत्रको व्यवस्था गर्ने
- आपसी सहमतिमा न्यूनतममा नघटाई ज्याला तोक्ने
- नियमित अनुगमन र कार्यान्वयन गर्ने
- ज्याला सम्बन्धी विवाद समाधान गर्ने
- प्रजिअको भूमिका
- श्रम ऐनले तोकेको अधिकार प्रयोग गर्ने
- मिल्न नसकेका विवाद आधिकारिक निकायमा पठाउने
- कार्यान्वयनमा श्रम प्रशासनलाई सहयोग गर्ने
- श्रम अदालत : केन्द्रीय स्तर बाहेक औद्योगिक क्षेत्रको आधारमा श्रम अदालत गठन हुनु पर्ने
- श्रम प्रशासनको भूमिका
- श्रम कार्यालयको भूमिकामा वृद्धि हुनुपर्ने
- दक्ष निरिक्षकको संख्यामा वृद्धि हुनुपर्ने
- श्रम कार्यालयको संख्यामा वृद्धि गर्ने आदि

व्यवसायजन्य स्वास्थ्य सुरक्षा

नयाँ अभियानको शुरुवात



जिफन्टको आयोजनामा व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धमा २०१८ मंसीर १०-१२ गते काठमाडौंमा उच्चस्तरीय प्रशिक्षण कार्यक्रम सम्पन्न भयो।

जिफन्ट अन्तर्गतका स्वास्थ्य कार्यकर्ताहरूको दक्षता र ज्ञान अभिवृद्धि गर्ने उद्देश्यले संचालित सो ३ दिने प्रशिक्षणको पहिलो दिन उद्घाटन कार्यक्रम भयो। उद्घाटन कार्यक्रममा जनस्वास्थ्य सरोकार ट्रस्टका निर्देशक तथा पूर्व स्वास्थ्य राज्यमन्त्री भरत प्रधानले स्वास्थ्य सहकारिता जिफन्ट तथा ट्रस्टको सहयोगबारे चर्चा गर्नुभएको थियो। कार्यक्रममा व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य आयोजनाका प्रमुख युवराज शर्मा, इएसपीएस परियोजनाका प्रमुख प्राविधिक सल्लाहकार जे. ह्यान्सन, अन्तरराष्ट्रिय सहकारी संघका एशिया प्रशान्त क्षेत्रीय प्रतिनिधि एस. जे. ओजावाले व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धमा आ-आफ्नो

मन्तव्य दिनुभयो। जिफन्टका महासचिव विष्णु रिमालको विषय प्रवेशबाट शुरुवात गरिएको सो कार्यक्रमको अध्यक्षता जिफन्ट स्वास्थ्य सहकारीका अध्यक्ष विनोद श्रेष्ठले गर्नुभएको थियो।

प्रशिक्षण कार्यक्रममा सहकारी आन्दोलन बारे श्रम मन्त्रालयका उपसचिव सीताराम उप्रेती, मानव शरीर र स्वास्थ्य विषयमा डा. मुक्ति तिमिल्सिना, संक्रामक रोगहरूबारे रामशरण प्याकुरेल, सामान्य रोग र व्यवसायजन्य रोगहरूबारे महासंघ शिक्षा विभागका प्रमुख बुद्धिराम आचार्य तथा स्वास्थ्य क्षेत्रमा सहकारी विषयमा डा. वसन्त महर्जनले प्रशिक्षण दिनुभएको थियो।

प्रशिक्षण कार्यक्रममा महासंघसंग आबद्ध संघका केन्द्रीय प्रतिनिधिहरू र १० वटै अंचल कमिटीका प्रतिनिधिहरूको सहभागिता रहेको थियो।

सामूहिक सौदावाजी सम्बन्धी उच्चस्तरीय प्रशिक्षण

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ र आइएलओको संयुक्त आयोजनामा गत मंसीर १५ देखि १७ गतेसम्म “सामूहिक सौदावाजी” विषयमा उच्चस्तरीय प्रशिक्षण कार्यक्रम सम्पन्न भयो। पुल्चोक स्थित प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको प्रशिक्षण कक्षमा सम्पन्न सो प्रशिक्षण कार्यक्रमको पहिलो दिन विहान १० बजे कार्यक्रम शुरु भयो। कार्यक्रमको पहिलो दिन नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघका महासचिव विष्णु रिमाल, औद्योगिक सम्बन्ध मञ्चका निर्देशक डा. नारायण मानन्धर र महासंघका शिक्षा

जटिल मुद्दाहरू बारे छलफल गर्ने, विगतका अनुभवहरूको आदान-प्रदान गर्ने उद्देश्यले संचालित उक्त प्रशिक्षण कार्यक्रममा सामूहिक सौदावाजीका सैद्धान्तिक पक्षहरू, आइएलओ अभिसन्धिहरू, सामूहिक सौदावाजीका आर्थिक पक्ष, सामूहिक सौदावाजीका लागि अनौपचारिक छलफल, समन्वयकर्ता, सहजकर्ता, मध्यस्थकर्ता, न्याय क्षेत्र आदिको भूमिका, दबाव, तरिका आदिका बारेमा पनि छलफल गरिएको थियो।

दोस्रो दिनदेखि जिफन्ट श्रम सम्बन्ध

विभागका प्रमुख हरिदत्त जोशी र विभागका सदस्य रमेश बडाल प्रशिक्षक तथा सहजकर्ता रहनुभएको थियो। वहाँहरूद्वारा दोस्रो दिन सामूहिक सौदावाजीका कानूनी पक्ष, कठिनाइ, मागपत्र र वार्ता, हडताल-तालाबन्दी र सम्झौता कार्यान्वयन जस्ता पक्षमा समूह छलफल चलाइएको थियो।

अन्तिम दिन श्रम विवाद सम्बन्धी विषय, कानूनी शब्दहरू, निवेदन-प्रमाण-स्पष्टीकरणहरू लेख्ने तरिकाजस्ता कानूनी साक्षरतामा केन्द्रित प्रशिक्षण चलाइएको थियो। अन्त्यमा सामूहिक सौदावाजी सम्बन्धी विभिन्न घटनामा आधारित रहेर सहभागीहरू बीच छलफल र अनुभव आदान-प्रदान

विभाग प्रमुख बुद्धि आचार्यले क्रमशः वर्तमान अवस्थामा सामूहिक सौदावाजीको विषय, संझौता-सीप र पारिश्रमिकसंग सम्बन्धी संझौताका विषयमा प्रशिक्षण दिनुभएको थियो।

सामूहिक सौदावाजीका कानूनी र व्यावहारिक पक्षबारे जानकारी दिने, सामूहिक सौदावाजी सम्बन्धी समस्या र



औद्योगिक दुर्घटना

पुतलीसडक स्थित स्पेक्ट्रम ड्राई वर्क्समा मिति २०५८ पुस ११ गते दिनको १२ बजेर १० मिनेट जाँदा अफिसभित्र वेल्डिङ गरिरहेको बेला अचानक आगलागी भई अफिसमा काम गरिरहेका ५ जना कामदारहरू सख्त घाइते भएका छन्। उक्त ड्राई वर्क्स यूनियनका अध्यक्ष इन्द्र बहादुर खड्काका अनुसार घाइतेहरूमध्ये ३ जना कामदारहरू हरिदास मास्के, सुमन कुमार खड्का र चूडामणि अधिकारी गम्भीर रूपमा घाइते भएका छन्। तिनीहरू अहिले पनि उपचारार्थ वीरअस्पतालमा भर्ना गरिएका छन्। अन्य दुई जना रमेश डंगोल र अर्जुन विष्ट सामान्य उपचारपछि घर फर्किएका छन्।

आगलागी हुनाका कारण अध्यक्ष खड्काका अनुसार अफिसमा वेल्डिङको काम भइरहेको थियो। अफिस राखिएको मुन्तिर बोरिङको पानी भरिएको ट्यांकी थियो। बोरिङ गरिएको पानीमा ग्याँस निस्कने गर्दथ्यो। अचानक वेल्डिङको भिल्का ट्यांकीमाथि पर्न जाँदा कोठामा आगलागी भयो र त्यहाँ कार्यरत कामदारहरूलाई आगोले पोलेको थियो। घाइतेहरूलाई उपचारको क्रममा व्यवस्थापन पक्षले उपचार खर्च व्यहोरिरहेको छ। क्षतिपूर्तिका साथै यस्तो दुर्घटना दोहरिन नदिनको लागि यूनियन लागिरेको छ।



असन्तोष



एक जना मान्छेको भेट एउटा देवतासंग भयो। उसले देवतासंग आफ्नो दुखका विन्ती भाउ विसाउन थाल्यो। उसका दुखका कथा सुनेर देवतालाई उसप्रति दया जाग्यो। देवताले औँलोले एउटा हुंगोतिर इसारा गरे। हुंगो सुन बन्थ्यो। तर सुनको हुंगो पाएपछि पनि त्यो मान्छे सन्तुष्ट हुन सकेना देवताले आफ्नो औँलो बाघको ठूलो मूर्तितर्फ इसारा गरे। बाघको मूर्ति पनि सुन बन्थ्यो। त्यो मान्छे फेरि पनि सन्तुष्ट बनेन।

देवताले सोधे “आखिर तँ के चाहन्छस्?” त्यो मान्छेले भन्यो “के तपाईं मलाई आफ्नो औँलो दिन सक्नुहुन्छ?”

जानी राखौः शब्द परिचय



इन्टरनेट: एक कम्प्युटरबाट अर्को कम्प्युटरमा सूचना/सामग्री आदान-प्रदान गर्न मिल्ने गरी कम्प्युटरहरूलाई जोड्ने प्रणालीलाई 'कम्प्युटर नेटवर्क' भनिन्छ। यस्ता ठूला वा साना कम्प्युटर नेटवर्कहरूलाई विश्वव्यापी रूपमा टेलिफोन लाइन वा रेटलाइटको माध्यमबाट आपसमा जोडी सूचना आदान-प्रदान गर्ने कम्प्युटरहरूको वृहत नेटवर्क प्रणालीलाई 'इन्टरनेट' भनिन्छ।

यस इन्टरनेट प्रणालीभित्र आज विश्वका करोडौं कम्प्युटरहरू आपसमा जोडिएका छन्। यसरी इन्टरनेटमा जोडिएका कम्प्युटरहरू बीच निमेषभरमै सूचनाहरू आदान-प्रदान गर्न सकिन्छ। इन्टरनेटको माध्यमबाट हामी विश्वको जुनसुकै स्थानमा रहेको आफन्तलाई इमेल (विद्युतीय चिठी) पठाउन सक्छौं। इन्टरनेटमा उपलब्ध

वर्ल्ड वाइड वेब बाट आफूलाई चाहिने जानकारीहरू प्राप्त गर्न सक्छौं। अनि विश्वको वेग्लवेग्लै कुनामा रहेका व्यक्तिहरू बीच आपसमा कुराकानी वा छलफल **वर्ल्ड वाइड वेब** मा उपलब्ध च्याट रुम कन्फरेन्सीडको माध्यमबाट गर्न सक्छौं।

वेबसाइट/होमपेज/वेब पेज: वर्ल्ड वाइड वेबमा प्रकाशन/प्रसारण गर्नका लागि राखिएको हाइपर लिंकयुक्त पेजहरूको संगालोलाई वेब साइट भन्ने गरिन्छ। साइट भन्नाले निश्चित व्यक्ति वा संस्थाका सूचनाहरू राख्न सभर कम्प्युटरमा छुट्याइएका निश्चित स्थान हो। निश्चित इन्टरनेट ठेगानाको माध्यमबाट त्यस स्थानमा रहेको सामग्रीहरू हेर्न वा प्रयोग गर्न सकिन्छ।

वेबसाइटमा राखिएका भिन्न भिन्न पेजहरूलाई वेबपेज भनिन्छ। यस्ता पेजहरू हाइपर लिंकको माध्यमबाट आपस्तमा जोडिएका त हुन्छन् नै साथै अन्य साइटमा रहेका पेजहरूसंग समेत लिंक भएका हुन्छन्।

यस्ता भिन्न-भिन्न पेजहरूमध्ये सबभन्दा पहिला देखिने पेजलाई 'प्राविधिक रूपमा' होमपेज भन्ने गरिन्छ। तर सन्दर्भबस् वेबसाइटलाई नै पनि 'होमपेज' भन्ने गरिएको पनि पाइन्छ। जस्तै "तपाईंको यूनियनको 'होमपेज' छ कि छैन ?"

इमेल: इन्टरनेटको माध्यमबाट चिठी आदान-प्रदान गर्ने प्रविधिलाई नै इमेल वा 'विद्युतीय चिठी' भनिन्छ। इमेल प्रयोग गर्नका लागि या त इन्टरनेट सेवा प्रदान गर्ने संस्था आइएसपीसंग निश्चित पैसा तिरेर खाता खोल्नु पर्छ, या त सितैमा इमेल ठेगाना प्रदान गर्ने वेबसाइटमा आफ्नो नाम दर्ता गराउनु पर्दछ। इमेलको प्रयोग गर्न

आजकल आफूसंगै कम्प्युटर हुनैपर्ने वा इन्टरनेट लाइन जोड्नु पर्छ भन्ने छैन।

हिजो आज शहरबजारमा छ्यासछ्यास्ती खुलेका 'साइबर क्याफे' इन्टरनेट चलाउन दिने पसलमा गई 'याहु डट कम' वा 'हटमेल डट कम' मा आफ्नो नाम दर्ता गराई इमेल प्रयोग गर्न सकिन्छ। यसरी सितैमा इमेल सेवा प्रदान गर्ने वेबसाइटहरू हजारौं छन्। ती मध्ये चर्चित वेबसाइटहरूमा हटमेल (www.hotmail.com), याहु मेल (www.mail.yahoo.com) रहेका छन्। यस्ता वेबमा आधारित इमेल प्रयोग कर्ताहरूलाई सुविधा के छ भने विश्वको जुनसुकै स्थानबाट पनि आफ्नो 'पासवर्ड' प्रयोग गरी इमेल प्रयोग गर्न सकिन्छ।

सर्च इन्जिन: वर्ल्ड वाइड वेबमा रहेका अथाह सूचनाहरूमध्ये आफूलाई चाहिएको सूचना खोज्न मद्दत पुऱ्याउने प्रविधि वा प्रोग्रामलाई 'सर्च इन्जिन' भनिन्छ।

सर्च इन्जिन भएका वेबसाइटमा आफूलाई चाहिएको सूचनालाई प्रतिनिधित्व गर्ने निश्चित शब्द अथवा 'कि वर्ड' टाइप गर्न सानो फारम राखिएको हुन्छ। तपाईंले त्यस फारममा जुन शब्द टाइप गर्नु हुन्छ, त्यससंग मिल्दो-जुल्दो विषय भएका वर्ल्ड वाइड वेबमा उपलब्ध समस्त सूचनाहरूको सूची तपाईंको सामु उपलब्ध हुन्छ। तपाईं आफ्नो रोजाइ अनुसार आफूलाई चाहिएको सूचना खोज्न सक्नुहुन्छ।

यस्तो सर्च इन्जिन कुनै खास वेब साइट भित्र रहेका सामग्री खोज्नका लागि मात्र पनि प्रयोग गरिएका हुन्छन्। जस्तो कि जिफन्टको वेबसाइटमा राखिएको सर्च इन्जिनले जिफन्टको साइटभित्रबाट मात्र सूचना खोज्ने काम गर्दछ।

तर विश्वव्यापी रूपमा सूचना खोज्नु परे यस्तो सेवा प्रदान गर्ने वेबसाइटहरूमा गई तिनका सर्च इन्जिन प्रयोग गर्न सकिन्छ। तिनीहरूमध्ये सबभन्दा प्रमुख सर्च इन्जिनहरू निम्न प्रकार छन् :
www.yahoo.com
www.google.com
www.lycos.com
www.infoseek.com आदि

वेब ब्राउजर: वर्ल्ड वाइड वेबमा रहेका सूचना सामग्रीहरूलाई आफ्नो कम्प्युटरमा हेर्न वा पढ्न वा खोज्न मद्दत गर्ने कम्प्युटर कार्यक्रमलाई 'वेब ब्राउजर' भनिन्छ। यस्ता वेब ब्राउजरहरूमा मुख्यतया माइक्रोसफ्ट कम्पनीले विकास गरेको 'इन्टरनेट एक्स्प्लोरर' तथा नेटस्केप कम्पनीले विकास गरेको 'नेटस्केप नेभिगेटर' रहेका छन्।

बुक मार्क: इन्टरनेटमा विभिन्न वेबसाइटहरूमा विचरण गरिरहेको वेला तपाईंलाई कुनै वेबसाइट वा पेज मन पऱ्यो। त्यस पेजलाई फेरि पनि सजिलै गरी प्राप्त गर्नका लागि त्यसको ठेगाना ब्राउजरमा सुरक्षित गर्ने सुविधालाई 'बुकमार्क' भनिन्छ। यसलाई 'इन्टरनेट एक्स्प्लोरर' ले र नेटस्केप नेभिगेटरले बुकमार्क गर्दा ठेगाना मात्रै सुरक्षित गर्ने वा सबै फाइलहरूलाई अफलाइन (इन्टरनेट कनेक्सन नभएको वेला) पनि हेर्न मिल्ने गरी सुरक्षित गर्ने भनी छनौट गर्न सकिन्छ।

इन्टरनेटमा बोसवाच अर्थात 'मालिक'हरूमाथिको निगरानी

आजभोलि तपाईंको कारखानाको असली 'मालिक' को हो पत्ता लगाउन ज्यादै कठिन छ। विश्वको पूँजीवादले साह्रै जटिल व्यापारिक जालो बुनेको छ। उदाहरणको लागि अस्ट्रेलियाको कम्पनीहरूले अन्तरराष्ट्रिय व्यवसायमा अबौं डलर खर्च गरेका छन्, तर त्यसको सूचना प्राप्त गर्ने वैकल्पिक स्रोत हामीसंग छैन।

मालिकहरूका लगानीको सूचना कहाँबाट पाउने ? तिनीहरूले राम्रो गरिरहेका छन् कि नराम्रो, कसरी जाँचे ? यस्ता प्रश्नका जवाफ सहज छैन। र जहाँ तहाँ सूचना प्राप्त हुँदैन। त्यसैले न्यू साउथ वेल्स अस्ट्रेलियाको लेबोर काउन्सिलले कम्पनीहरूका आधारभूत तथ्यांक सहितको डेटा-बेस पहिलो चोटी तयार गरेको छ। त्यसैलाई 'बोसवाच' अर्थात मालिकहरू माथिको निगरानी नाम राखी नयाँ इन्टरनेट वेब पेज बनाइएको छ। कम्पनीको सूचनामा त्यसको संचालक, सेयरहोल्डर, तिनीहरूको आन्तरिक सम्बन्ध र श्रमसम्बन्ध तथा वातावरणीय मापदण्ड सम्बन्धी केही परिसूचक समेत राखिएको छ।

सन् २००९ मा यस्तै प्रकारका थुप्रै सूचना भण्डारको विकास गरिएको छ। जसलाई इन्टरनेट अनलाइन मार्फत प्रवाह गरिएको छ। यस्ता वेबपेजहरूमा निम्न साइटहरूलाई लिन सकिन्छ।

- बोस वाच - bosswatch.labor.net.au
- आइ टी ओरकर्स
- अलायन्स - itworkers-alliance.org
- ओब्ली रेडियो - wobblyradio.com
- एनएसडब्लु लेबोर
- काउन्सिल अनलाइन - council.labor.net.au



The advertisement is for MRF tires. It features a large image of a truck tire and a smaller image of a white truck. The text is in Nepali and promotes the benefits of MRF tires. The main headline reads 'ढारतकोटी १ एल टिरा टिरियात MRF रिसोल प्रविधि अवनिपालना पनि'. Below this, there are several bullet points:

- सबैभन्दा बढी माइलेज दिने ग्यारेण्टी
- पहाड एवं कच्ची सडकको लागि पनि अति उपयुक्त
- आकर्षक एवं विभिन्न MRF प्रभावना प्याटर्नमा उपलब्ध
- सबै साइजका टायरहरू रिसोल गरिने

 The bottom right corner of the ad contains contact information for MRF tires:

- फैक्ट्री: जितगढी, बुटवल-१५, फोन: ४५९२४, ४४९२४
- टायर संकलन शाखा: बुटवल, मिलनचोक-१०, फोन: ४५२३४
- गैरे मोटर पार्ट्स, पात्या रोड, फोन: ४००२४, ४२५३४ (पि.के.इन्टरप्राइजेज)

 The MRF logo and the slogan 'THE MILEAGE LEADER' are also visible.

ट्रेड यूनियन सम्बन्धी आधारभूत ज्ञान

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघले “ट्रेड यूनियन सम्बन्धी आधारभूत ज्ञान” को पुस्तक अत्यन्तै सरल भाषामा प्रकाशित गरेको छ। चित्रहरू सहित आम नेपाली मजदुरहरूलाई लक्षित गरेर छापिएको यस पुस्तकको विषय प्रवेश नै ट्रेड यूनियन भनेको के हो? भन्ने प्रश्नबाट भएको छ। यस पुस्तकमा ट्रेड यूनियनका प्रकार, गठन र दर्ता प्रक्रियाका साथै प्रतिष्ठानस्तरको ट्रेड यूनियन, ट्रेड यूनियन संघ र महासंघ वीचका अन्तर सम्बन्ध र स्तरका बारेमा समेत सरल ढंगबाट लेखिएको छ।

ट्रेड यूनियनका अधिकार र कर्तव्यसंग ज्याला आर्जन गर्ने श्रमिकहरूका अधिकार र कर्तव्य कसरी गाँसिएका छन् भन्ने कुरा सबै श्रमिकहरूलाई जानकारी हुनु आवश्यक छ। यस पुस्तकले नेपाली श्रमिकहरूलाई यूनियन बनाउन पाउने अधिकारको बोध गराउँदछ भने यूनियन सदस्यहरूको अधिकार र दायित्वको बारेमा लेखिएको कुराले यस परिवेशलाई चिर्न सहयोग गर्नेछ।

त्यस्तै यस पुस्तकमा नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ, यसको ध्येय, उद्देश्यका साथै यसको संरचना र यसले संचालन गर्दै गरेका अभियानहरूको बारेमा पनि उल्लेख गरिएको छ।

महिला मजदुर र जेण्डर विषय ट्रेड यूनियन आन्दोलनको अभिन्न अंगको रूपमा आइरहेको छ। कार्य क्षेत्रमा महिलाहरूमाथि हुने अन्याय र जेण्डरका आधारमा कार्यक्षेत्रका विद्यमान समस्याहरूको बारेमा यसमा आधारभूत कुराहरू उल्लेख गरिएको छ। यस्तै कार्यक्षेत्रमा हुने दुरुत्साहन तथा लिंगीय दुरुत्साहनको बारेमा जसरी यस पुस्तकमा वस्तुपरक ढंगले प्रस्तुत गरिएको छ, यसले सम्बन्धित क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकहरूलाई आफ्नो अवस्था

र त्यसका कारणहरूको बारेमा राम्रै जानकारी दिनेछ।

हाम्रो देशको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा सामूहिक सौदावाजीको प्रक्रिया अबै पनि कमजोर छ। हाम्रो पिछडिएको अर्थतन्त्रबाट उत्पन्न सामाजिक चेतना नै यसको लागि मूल बाधकको रूपमा रहेको छ। चाहे श्रमिक होस् या व्यवसायिक - यसलाई फराकिलो ढंगले हेर्ने, बुझ्ने र व्यवहारमा प्रयोग गर्ने मामिलामा कहीं न कहीं त्रुटीहरू रहेकै छन्। यस सन्दर्भमा पनि यो प्रकाशनले श्रम सम्बन्धलाई सुदृढ र व्यवस्थित गर्न थप सहयोग पुऱ्याउने आशा गर्न सकिन्छ।

व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य हाम्रो कार्यथलोका समस्यामध्ये एक हो। आज कतिपय कामदारहरू कारखानामा व्यवस्थापक वा कामदार पक्षबाट भएका सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी हेलचेक्राइ वा लापरवाहीको कारण स्वास्थ्यको अत्यन्त गम्भीर समस्यामा परेको कुरा सर्वत्र जानकारीको विषय हो। कारखानामा विभिन्न प्रकारका वस्तुहरू उत्पादन गर्दा ती उत्पादनबाट उत्पन्न हुने प्रदूषणबाट स्वास्थ्यको सुरक्षा कसरी गर्ने भन्ने चिन्ता र सोच कामदार वा व्यवस्थापक दुवैमा नभएको कुरा पनि कैयौं ठाउँमा भएका सम्झौताले देखाउँछन्। यस पुस्तकमा

सुरक्षा र स्वास्थ्यको बारेमा पनि आधारभूत रूपमा उल्लेख गरिएको छ। यसको अध्ययनपछि कार्य क्षेत्रमा सुरक्षा र स्वास्थ्यको विषयमा केही रूपमा भए पनि ध्यान पुग्ने अपेक्षा गर्न सकिन्छ।

अन्त्यमा यस पुस्तक हरेक श्रमिकले पढ्ने र हरेक यूनियन सदस्यले बुझ्नु पर्ने देखिन्छ। हरेक यूनियन कार्यकर्ता यसमा उल्लेख गरिएका विषयमा पोख्त हुन सके यूनियन आन्दोलनले अगाडि अर्को एक फड्को मार्नेछ।

