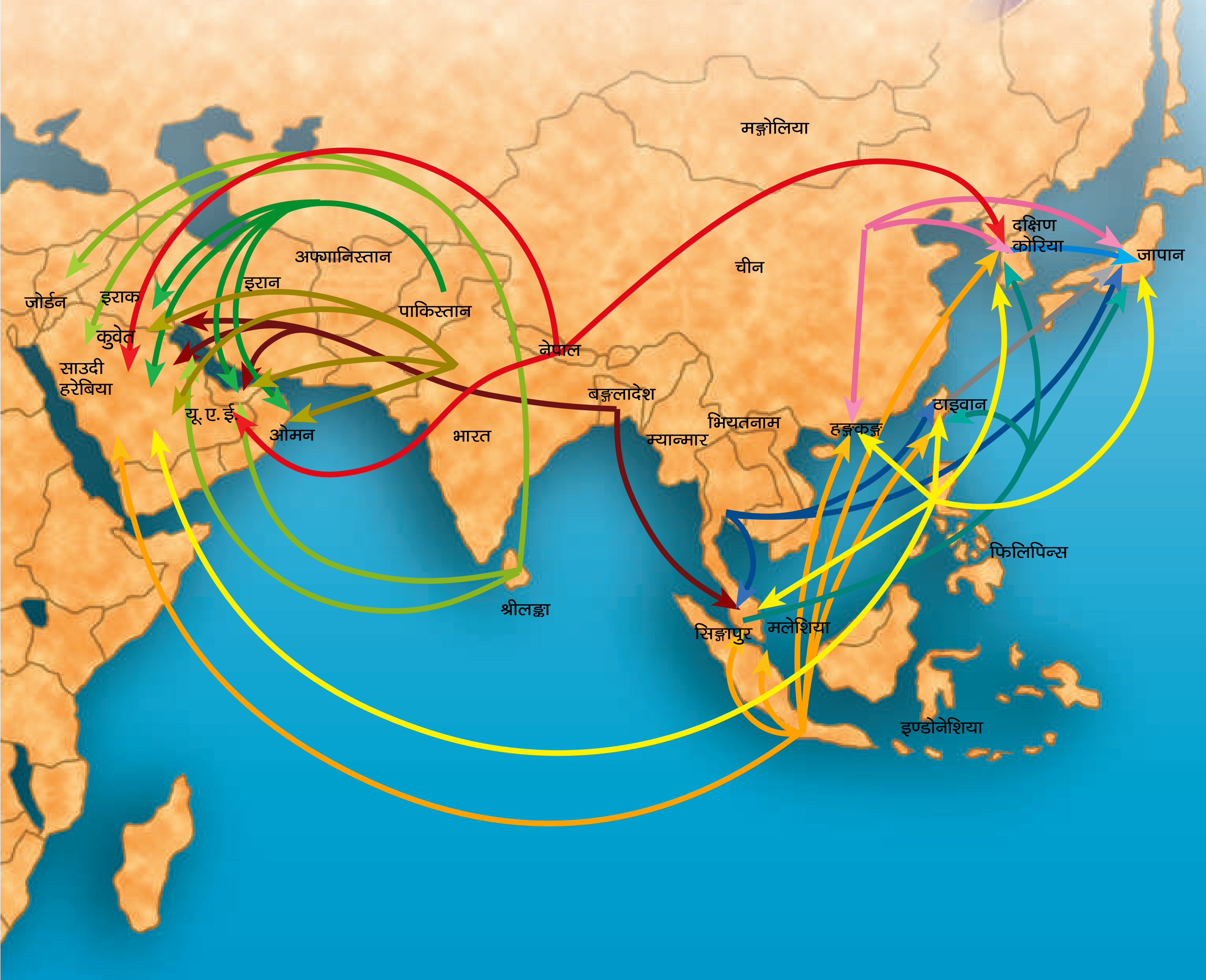
मजदुरद्वारा मजदुरका लागि नेपालको पहिलो पत्रिका

श्रमिक खबर

संख्या ६९, फागुन २०५८, मूल्य रू. १५।-

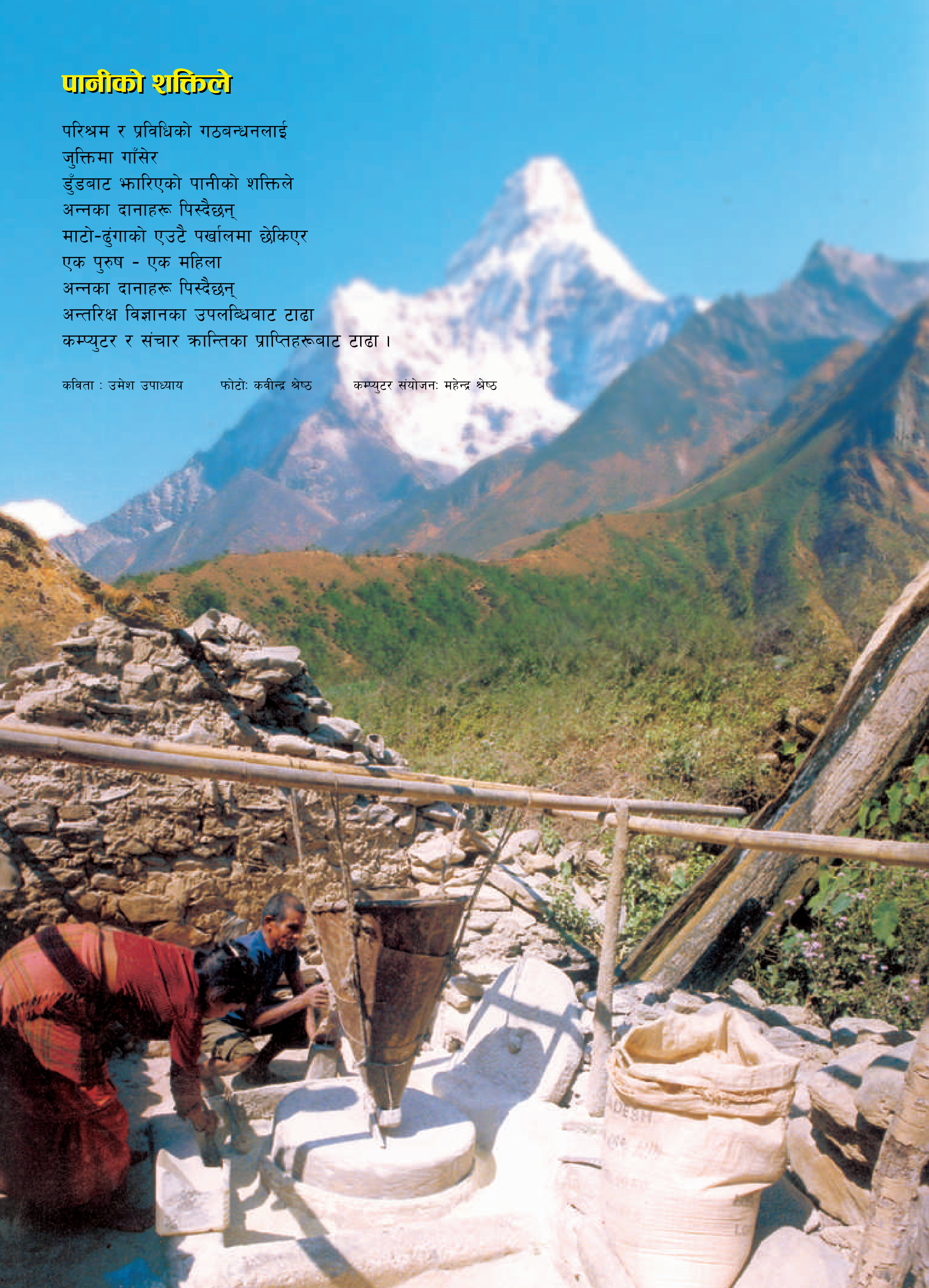


वैदेशिक रोजगारीमा नेपाली श्रम

पानीको शक्तिले

परिश्रम र प्रविधिको गठबन्धनलाई
जुक्तिमा गाँसेर
डुँडबाट झारिएको पानीको शक्तिले
अन्नका दानाहरू पिस्दैछन्
माटो-ढुंगाको एउटै पर्खालमा छेकिएर
एक पुरुष - एक महिला
अन्नका दानाहरू पिस्दैछन्
अन्तरिक्ष विज्ञानका उपलब्धिबाट टाढा
कम्प्युटर र संचार क्रान्तिका प्राप्तिहरूबाट टाढा ।

कविता : उमेश उपाध्याय फोटो: कवीन्द्र श्रेष्ठ कम्प्युटर संयोजन: महेन्द्र श्रेष्ठ



श्रमिक खवर ६७ अंक हात पऱ्यो। यसमा समेटिएका विश्व व्यापार संगठन र समकालीन विश्व, सोसल क्लज सम्बन्धी विवाद, युरोपेली सोसल चार्टर र दक्षिण एशिया, विश्वव्यापीकरण र श्रम मापदण्ड सम्बन्धी लेखले अवश्य पनि नेपालका मजदुर, किसान, महिला र अन्य वर्गको ज्ञानको ढोका खोल्नेछ। माकुरो र भिंगाको कथा धेरै ठाउँमा अनुवादको रूपमा प्रकाशित भएको छ। मौलिक कथा दिने प्रयत्न गर्नु उचित हुन्छ। राजनीतिक लेखमा प्रधानमन्त्री देउवा क्रान्तिकारी भूमिसुधार, महिला आयोग र दलित आयोग गठन गर्न आफ्नै पार्टीको आन्तरिक कलहबाट असफल भई लाचार छाया मात्र हुन पुगेको पठनीय छ। दर्शन सम्बन्धी लेख र चोम्सकीको परिचय शिक्षाप्रद छ। सार्क यूनियन मंच निर्माण सम्बन्धी जिफन्टको प्रस्ताव प्रभावकारी र महत्त्वपूर्ण छ। यसको औचित्यबारे थप जानकारी पाउन सकिन्छ कि?

विमला ढुंगाना, उदयपुर

'श्रमिक खवर' केही महिनादेखि नियमित रूपमा पढ्ने गरिरहेका छौं। यसमा प्रकाशित लेखहरू हामीलाई राम्रो लाग्दछ। ६८ अंकमा प्रकाशित लेख 'श्रम कानून लहलहै र खेलांचीमा बन्दैन' राम्रो लाग्यो। 'श्रम ऐनमा संशोधन...' जस्तै आगामी दिनमा पनि सरकारबाट हुने एक पक्षीय निर्णयबाट पर्ने असरहरूको बारेमा विद्वानहरूको सुझाव सहितको लेखहरू प्रकाशित हुने आशा गर्दछौं।

गंगा बहादुर थापा, कृष्ण प्रसाद श्रेष्ठ 'शशी',
कृष्ण प्रसाद श्रेष्ठ, काजिमान थापा र दामोदर सापकोटा
यातायात मजदुर भलाइ कोष, बुटवल

श्रमिक खवर ६८ पढ्ने मौका मिल्यो। यसमा सरकारले श्रम ऐनमा गर्न लागेको संशोधन र प्रस्तावित ऐनमा सामूहिक सौदावाजीमा गर्न खोजेको चालबाजीबारे पनि जानकारी प्राप्त भयो। निजीकरण र ट्रेड यूनियनको भूमिकाबारे पनि जानकारी पाएँ। नेपाल स्वतन्त्र प्रेस मजदुर यूनियनको विशेष लेख छापिएकोमा र 'लेबोर नेपाल डट ओआरजी' वेभ साइट प्रेस मजदुर यूनियनका साइबरकामी साथीहरूद्वारा संचालन भएको जानकारी दिइएकोमा ज्यादै खुसी लाग्यो।

श्याम सुन्दर धिमाल,
कोषाध्यक्ष, नेस्वप्रेमयू

टियान चुआ,

जिफण्टका पुराना मित्र हुन् ।

उनी मलेसियाका राजनीतिक कार्यकर्ता हुन् ।

उनी त्यहाँको विपक्षी दलका उपाध्यक्ष हुन् ।

अहिले सरकारद्वारा यातना सहित थुनिएका छन् ।

टियान चुआलाई रिहा गर !

मलेशियाका सम्पूर्ण राजबन्दी रिहा गर !

दुई महिनाको नेपाल

(२०५८ पुस १५ फागुन १४)

पुस १५ : सार्क सम्मेलनको तयारीको क्रममा कार्यक्रम समितिको बैठक पुरा भएको सरकारद्वारा घोषणा, कार्यक्रमको लागि प्रारम्भिक प्रस्ताव पारित।

भारत, पाकिस्तान सम्बन्धका विषयमा काठमाडौंमा वार्ताका लागि मुसर्रफको प्रस्ताव भारतद्वारा अस्वीकार।

पुस १६ : सार्क सम्मेलनको तयारीको क्रममा सार्क स्थायी समितिको बैठक शुरू, आतंकवाद विरुद्ध अभिसन्धि परिमार्जन गर्नेमा समझदारी।

पुस १७ : सार्क सम्मेलनको तयारी क्रममा स्थायी समितिको बैठक जारी - साफ्टाले २००२ भित्र अन्तिम रूप पाउने आशा व्यक्त।

भारत र पाकिस्तानको सीमा बीच भिडन्त, बाजपेयीद्वारा देशवासीलाई सामनाको लागि तयार रहन आव्हान।

अघिल्लो वर्षभन्दा यो वर्ष पर्यटक आगमनको संख्यामा २० प्रतिशत कम भएको सरकारी सूत्रको घोषणा।

पुस १८ : भारतद्वारा पाकिस्तान विरुद्ध नाकाबन्दी लगाएपछि पाकिस्तानको एयर लाइन पीआइए बन्द हुँदा पर्यटन उद्योग थप प्रभावित।

अन्तरराष्ट्रिय पर्वत वर्ष आरम्भ, दामनमा सर्वाधिक उचाइमा वनस्पति उद्यानको स्थापना

सार्क मन्त्रीस्तरीय बैठक शुरू, आतंकवाद विरुद्ध अभिसन्धि स्थायी समितिको मुख्य सिफारिस।

पुस १९ : संकटकाल बारेमा संविधान निर्माता र वृद्धिजीवीहरूको प्रतिक्रिया - अध्यादेशबाट कानून बनाउने होइन, संसद बोलाउनु पर्ने माग।

यातायात क्षेत्रमा सिन्डिकेट खारेजीको कार्यान्वयनको यातायात व्यवसायीद्वारा विरोध।

पुस २१ : सार्क शिखर सम्मेलन शुरू, आतंकवाद नियन्त्रण, साफ्टाको ढाँचापत्र र गरिबी निवारण आयोग पुनर्गठन प्रस्ताव मन्त्रीस्तरीय बैठकबाट सिफारिस।

पुस २२ : एघारौं सार्क सम्मेलन सम्पन्न, छपन्न बुँदे काठमाडौं घोषणापत्र जारी।

पुस २५: वेश्यावृत्ति र बालश्रम विरुद्ध एउटै संयन्त्र बनाउने सार्कको प्रतिबद्धता व्यक्त।

दक्षिण एशियाली मानव विकास प्रतिवेदन २००१ सार्वजनिक। दक्षिण एशिया संसारकै न्यून एकीकृत क्षेत्र भएको घोषणा

कार्टुन साभार : कान्तिपुर

पुस २६ : माओवादीले प्रयोग गरेको आशंकामा केही बैंक खाता रोक्का गरेको सरकारद्वारा घोषणा।

पुस २७ : राप्रपाद्वारा राष्ट्रिय सहमतिको कार्यक्रम सार्वजनिक, निर्वाचन प्रणालीमा सुधार र सुशासन मुख्य शर्त।

पुस २९ : दुई बाणिज्य बैंक (नेपाल बैंक र राष्ट्रिय बाणिज्य बैंक) व्यवस्थापन करारमा दिने प्रक्रिया करिब एक महिनाभित्र पुरा नगरे हात झिक्ने विश्व बैंकको चेतावनी सार्वजनिक।

माघ १ : स्वेच्छिक आय घोषणाबाट तीन अर्ब साठ्ठी करोडको सम्पत्ति घोषणा - आय नदेखाउनेलाई कडा कारवाही गर्ने सरकारी चेतावनी।

माघी शुरू, कमलरी प्रथामा अभिभावक पीडित, मुक्त कमैयामा खुसी नरहेको समाचार प्रकाशित।

माघ २ : प्रतितपत्र सम्बन्धी नयाँ व्यवस्थाले कारोबार ठप्प, वैदेशिक व्यापार प्रभावित हुन सक्ने अवस्था।

माघ ४: सुर्खेत कारागारबाट सुरुङ खनी ३० कैदी फरार। अध्यादेश मार्फत राजस्व दर वृद्धिको घोषणा।

माघ ६ : अमेरिकी विदेश मन्त्री कोलिन पावेलको नेपाल भ्रमणमा आतंकवाद विरुद्ध नेपाली प्रयासमा पूर्ण समर्थन व्यक्त

माघ ८ : विमान कम्पनीका एक चौथाइ कर्मचारी निष्कासित, माउन्टेन एयरमा अनिवार्य वेतलबी बिदा लिन कर्मचारी बाध्य।

माघ ९ : संसदीय समितिहरूको बैठक शुरू, सुरक्षा खर्च वृद्धि, विकास कार्यक्रम कटौती र शान्ति सुरक्षामो स्थितिमा सुधार नभएकोमा चिन्ता व्यक्त।

माघ १० : हिमाल सिमेन्ट स्थानान्तरण विवादमा सात सय कर्मचारी हटाउने निर्णय रोक्न सर्वोच्च अदालतको आदेश। सद्भावना पार्टीका अध्यक्ष गजेन्द्र नारायण सिंहको निधन।

माघ १२ : अन्तरराष्ट्रिय रेडक्रसलाई सरकारद्वारा जेल निरिक्षणको स्वीकृति।

माघ १४ : आर्थिक शिथिलताले उपभोक्ता बजार प्रभावित भएको समाचार प्रकाशित।

माघ १९ : बाणिज्य बैंक करारमा दिने निर्णय सार्वजनिक।

माघ २२ : कर्मचारी यूनियन खारेज गरिने निर्णय सार्वजनिक। नेपाल विकास मञ्चको बैठक प्रारम्भ।

माघ २८ : संसदको २१औं अधिवेशन शुरू।

माघ २९ : श्रम मन्त्रीको मलेसिया भ्रमण पछि मलेसियन श्रम सहचारी नेपालमा राख्ने जानकारी सार्वजनिक, अब नेपालबाटै भिसा प्राप्त हुने।

माघ ३० : रुग्ण उद्योग पुनर्स्थापना गर्न प्याकेज कार्यक्रम घोषणा, विश्व बैंकसंगको विवादले नेपाल बैंक करार प्रक्रिया अवरुद्ध

फाल्गुण १ : नेपाली कांग्रेस केन्द्रीय समितिभित्र चर्को विवाद पछि संकटकाल अनुमोदनमा अरू पार्टीको सहयोग लिने सहमति। स्वयं कर घोषणा अन्तर्गत ६ अर्ब ५ करोड बराबरको सम्पत्ति करको दायरामा आइ ६० करोड ५० लाख रूपैंया राजस्व असुल भएको जानकारी प्रसारित।

फागुन २ : कथित बोक्सीको आरोपमा गत साउनमा सयौं गाउँले सामु वेइज्जती र शारीरिक यातना खपेकी महोत्तरीकी महिला मरनीदेवीबाट कुरिती विरुद्ध लड्न अभियानको रूपमा अघि बढ्ने धारणा सार्वजनिक।

फागुन ३ : एमाले र माले बीच एकीकरण -

फोटो साभार : कान्तिपुर

पार्टी फुटाएर गल्ती गरेको कुरा बामदेव गौतमद्वारा स्वीकार, गल्ती स्वीकार गर्नु नै इमान्दारिता पनि हो भन्ने भनाइ महासचिव माधव नेपालद्वारा व्यक्त।

शाही नेपाल वायु सेवा निगम बन्द हुने अवस्थामा भएको उच्चस्तरीय सुझाव समितिको ठहर सार्वजनिक

माओवादी नियन्त्रण गर्न सेनालाई हात हतियार र अन्य उपकरण खरीद गर्न ३ अर्ब रूपैयाँ थप उपलब्ध गराउने निर्णय।

फागुन ५ : संकटकाल अनुमोदनको सिलसिलामा आयोजित सर्वदलीय बैठक निष्कर्षहीन, सत्तारुढ पार्टीका सदस्यहरूबाटै छलफलमा अवरोध।

दशैं देखिको तलब भत्ता बाँकी रहेकोले बिराटनगर जुट मीलका डेढ हजार भोका मजदुरद्वारा उद्योग संचालन गर्ने मागका साथ माघ १७ गतेदेखि शुरू भएको मजदुरहरूको रिले अनसन ४ गते अन्त्य।

फागुन ७ : नेपाल-भारत बाणिज्य वार्ताको सिलसिलामा नेपालद्वारा राखिएको बीस

कार्टुन साभार : कान्तिपुर

प्रतिशत मूल्य अभिवृद्धिको प्रस्ताव भारत द्वारा अस्वीकार।

फागुन ९ : संसदको हिउँदे अधिवेशनमा एमालेद्वारा संविधान संशोधनको माग।

फागुन १० : संकटकाल प्रस्ताव दुई तिहाइ मतले अनुमोदन - संविधान संशोधनको प्रस्ताव चालु अधिवेशनमा नै पेश हुने घोषणा।

ब्याट्रीका अभावका कारणले दुई सय पचास सफा परिवहन बन्द।

नेपाल बैंक लिमिटेडको व्यवस्थापन आयरल्याण्डको आई सी सी बैंकलाई करारमा दिने कुरामा विश्व बैंकबाट स्वीकृति प्राप्त, नेपाल बैंकसंग स्पष्टीकरण माग।

फागुन ११ : माओवादीद्वारा २ दिने नेपाल बन्दको क्रममा ना. २ ख ४९५५ नं को बसमा आगो लगाई ८ वर्षीय बालिका सहित ५ यात्रुलाई जिउँदै जलाइयो।

नेपाल बैंकको निजीकरण प्रक्रियाको लागि राष्ट्र बैंक नेपाल बैंकको सञ्चालक समिति निलम्बन गर्ने पक्षमा रहेको सूचना प्रसारित।

पन्ध्र सय तयारी पोसाक उद्योग बन्द, तीस हजार मजदुर विस्थापित, तयारी पोसाकको निर्यातमा करिब ७१ करोड रुपैयाले कमी भएको सूचना सार्वजनिक।

फागुन १२ : नेपाल ट्रेड यूनियन कांग्रेसको राष्ट्रिय सम्मेलन शुरु ।

भारतद्वारा औद्योगिक श्रम ऐन लचिलो बनाउने निर्णय, ट्रेड यूनियनद्वारा विरोध।

फागुन १३ : संविधान संशोधनका लागि सांसदहरू एक भएर पुग्दैन, आम जनताको समर्थन चाहिन्छ भन्ने न्यायाधीश लक्ष्मण अर्यालको टिप्पणी।

खुदुनावारीका शरणार्थीहरू स्वदेश फर्कने तयारीमा।

व्यवस्थापनको कमजोरीको कारण शाही नेपाल वायु सेवा निगमका नब्बे प्रतिशत आन्तरिक उडान अवरुद्ध।

फागुन १४ : माओवादी पीडितलाई सहयोग गर्न प्रधानमन्त्री राहतकोष खडा गर्ने निर्णय, सरकारको तर्फबाट एक करोड रकम जम्मा गरिने जानकारी प्रकाशित।

दक्षिण एशिया शान्ति स्थापना गोष्ठी शुरू, विभिन्न २० मुलुकका शान्ति सेनामा कार्यरत सेना र प्रहरीको सहभागिता,

नेपाल बैंक लि.को व्यवस्थापन करारमा दिने कुरा स्वीकृत र आईसीसी बैंकलाई नेगोसियसन गर्न औपचारिक प्रस्ताव।

प्रस्तुति : विदुर कार्की

२ महिनाको दक्षिण एशिया

भारत

फेब्रुअरी ६ देखि शुरू भएको भारतको केरला राज्यका कर्मचारीहरूको हडतालले सरकारी कामकाज ठप्प भएको छ। यो हडतालमा सत्ताधारी यूडीएफ पार्टी र विपक्षी एलडीएफ पार्टी समर्थक शिक्षक कर्मचारीका यूनियनहरू संलग्न थिए। सरकारले श्रमिकका अधिकार कटौती गरेकै कारण उनीहरू हडतालमा उत्रिएका हुन्। यो हडतालमा लगभग ५ लाख कर्मचारी सहभागी भएका छन्।

भारतका दुग्ध व्यवसायीहरूले श्रमिकहरूलाई उनीहरूको ज्यालाको १० प्रतिशत बराबर घ्यू दिन शुरू गरेका छन्। फेब्रुअरी ६ मा प्रेसित समाचार अनुसार मध्य प्रदेशको ग्वालियर दुग्ध संस्थानका प्रवक्ता भन्छन् "यसले श्रमिकको रक्सी पिउने बानीमा सुधार गर्न सकिनेछ। घ्यूले कम से कम मजदुरका स्वास्नी छोराछोरीलाई लाभ हुनेछ।"

जनवरी ११ मा मजदुर यूनियनहरूले दोस्रो श्रम सम्मेलनको प्रतिवेदन नआएसम्म श्रम कानून संशोधन नगर्न माग गरेका छन्।

भारतको टोयोटा किर्लोस्कर मोटर कम्पनीमा यूनियन महासचिवलाई बर्खास्त गरेको कारण त्यहाँको यूनियनले जनवरी १० देखि अनिश्चित कालको लागि हडताल शुरू गरेको छ। यूनियनले विभिन्न ५ सूत्रीय माग समेत अघि सारेको छ।

भारतको बन्दरगाहमा काम गर्ने मजदुरहरूको यूनियन फरवार्ड सि मेन्स यूनियन अफ इण्डियाले जनवरी २२ देखि हडताल गर्ने निर्णय गरेको छ। ११ वटा प्रमुख बन्दरगाहलाई व्यापारीकरण गर्ने विधेयकको विपक्षमा यूनियनले त्यो निर्णय गरेको हो। यी बन्दरगाहहरूमा झण्डै ८० हजार मजदुर काम गर्दछन्।

अखिल भारतीय बैंक कर्मचारी यूनियनको आयोजनामा जनवरी ४ मा भएको देशव्यापी बैंक कर्मचारी हडतालले कारोबार ठप्प भयो। ३५ वटा बैंकका कर्मचारीहरूको सरुवाको विषयलाई लिएर भएको विवादमा ७ लाख कर्मचारीहरूले भाग लिएका छन्। यूनियनका महासचिव तारकेश्वर चक्रवर्तीले भने- "देशमा भएको बेरोजगारीको स्थितिबाट लाभ लिंदै बैंकर्सहरू कर्मचारीको शोषण गर्दैछन्।"

फेब्रुअरी २२ मा केन्द्रीय मन्त्रीमण्डलले श्रम कानून संशोधन प्रस्ताव पारित गऱ्यो। प्रस्तावित संशोधनमा १ हजारसम्म श्रमिक काम गर्ने प्रतिष्ठानले मजदुर निकाल्न सरकारको स्वीकृत लिनु पर्दैन। पहिले यो व्यवस्था १ सय जना मजदुर काम गर्ने प्रतिष्ठानमा मात्र थियो।

फेब्रुअरी २३ मा विपक्षी पार्टी र ट्रेड यूनियनद्वारा श्रम कानून संशोधन गर्ने सरकारी निर्णयको विरोध भयो। उनीहरूले विश्व बैंकको आदेशमा सरकारले 'हायर एण्ड फायर' को नीति अँगालेको आरोप लगाएका छन्। यो मजदुर विरोधी नीति विरुद्ध सम्पूर्ण प्रजातान्त्रिक शक्ति एक भएर लड्ने उनीहरूले बताएका छन्। अर्कातिर व्यापारी-व्यवसायीहरूले यो निर्णयमा खुसी मनाएका छन्।

फेब्रुअरी २५ मा शिव सेना प्रमुख बाल ठाकरेले केन्द्रीय मन्त्री मण्डलद्वारा पारित श्रम कानून संशोधनका विरुद्ध बाममोर्चा र ट्रेड यूनियनलाई साथ दिने निर्णयको घोषणा गरे।

पाकिस्तान

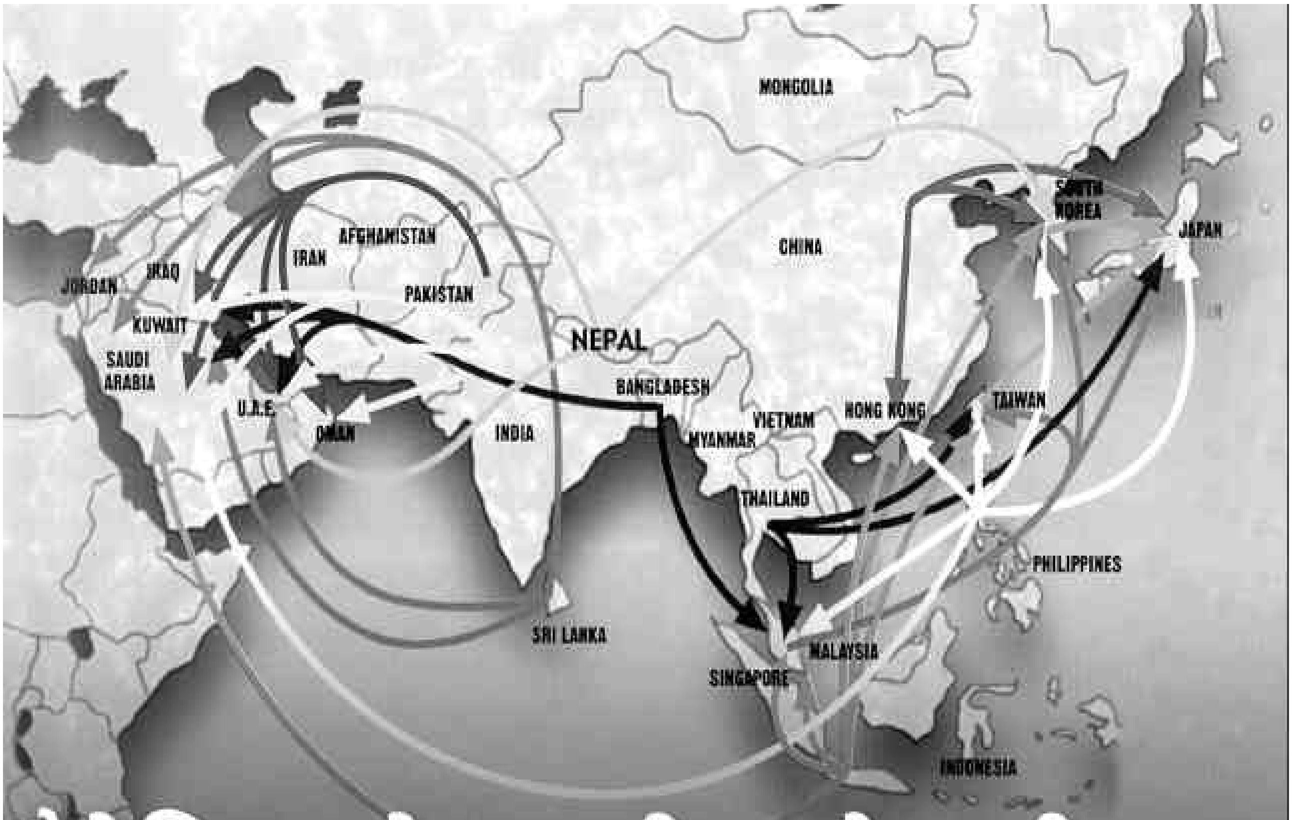
कराचीको पियर्ले कन्टिनेन्टल होटलका सयौं मजदुरको गैरकानूनी गिरफ्तारीको विरुद्धको संघर्ष जारी रहेको छ। पाकिस्तानको आई यू एफ कमिटीले फेब्रुअरी ६ मा जनाए अनुसार उक्त होटलमा भएको आगलागीको घटनालाई लिएर मजदुर नेतालाई फसाइएको हो। यूनियनका अध्यक्ष, महासचिव, उपमहासचिव र सदस्यहरू समेतलाई यो घटनामा मुछिएको छ। यो घटनामा सिआइएले ११ जना यूनियन प्रतिनिधिलाई मुछेको छ।

फेब्रुअरी १३ मा अल पाकिस्तान ट्रेड यूनियन अर्गनाइजेसनले हैदराबादमा एउटा ऱ्यालीको आयोजना गऱ्यो। विभिन्न प्रतिष्ठानहरूमा श्रमिक अधिकारमाथि लगाइएको अंकुशका विरुद्ध सो ऱ्याली आयोजना गरिएको थियो।

श्रीलंका

जनवरी १६ मा टेक्सटायल, गार्मेन्टसंग सम्बन्धित आइटीएसका महासचिव निल कर्नेले श्रीलंकाको फ्रि ट्रेड जोनमा विदेशी कम्पनीले गरेको मजदुर शोषणको कडा भर्त्सना गरेका छन्। राष्ट्रपति र श्रम मन्त्रीलाई उनले लेखेको पत्रमा फ्रि ट्रेड जोनमा श्रमिकका अधिकार बहाल गर्न श्रीलंका असफल रहेको उल्लेख गरिएको छ।

फेब्रुअरी २६ का दिन सरकारी कर्मचारीहरूको यूनियनले तलब वृद्धिको लागि छलफल शुरू गर्ने घोषणा गरेका छन्। पब्लिक सेक्टर ट्रेड यूनियनका महासचिवका अनुसार नयाँ सरकारले आफ्नो बजेट मार्फत तलबमा २२०० रूपैंयाँ वृद्धि नगरे सबै यूनियनको सहयोगमा देशव्यापी विरोध शुरू गरिनेछ।



वैदेशिक रोजगारीमा नेपाली श्रम

उमेश उपाध्याय

बढेको महत्त्व

प्रथम र दोस्रो विश्वयुद्धमा भाडाको सैनिकको रूपमा नेपाली श्रमिकहरूको संलग्नता संसारैले मानेको कुरा हो। त्यतिवेला भएको ज्यानको क्षति र बाँचेकाहरूले गतिलो दाम पनि अवकासमा नपाएको सन्दर्भले नेपाली समाजमा विदेशप्रति विकर्षणको भावना फैलिएको थियो। तर यो भावना एक दुई दशकमै समाप्त भएर गयो र पंचायत काल पनि नसकिँदै वैदेशिक रोजगारीमा मानिसको आकर्षण नयाँ किसिमले वैरियो। सैनिक र चौकीदार वा होटल श्रमिकको रूपमा काम गर्ने सीमित क्षेत्रबाट वैदेशिक रोजगारीका विविध काममा नेपालीहरूको संलग्नता बढ्दै गयो।

फलदायी रोजगारीका लागि एउटा उत्तम स्रोतको रूपमा वैदेशिक रोजगारीले आज राम्रो महत्त्व पाएको छ। सरकार समेत विज्ञापन गरी गरी संस्थागत किसिमले रोजगारीमा श्रमिकहरू विदेश पठाउन क्रियाशील छ। श्रम मन्त्रालय अन्तर्गत वैदेशिक रोजगारी सम्बन्धी गतिविधिले राम्रै महत्त्व पाएको छ।

२०५६ को वार्षिक कार्यक्रममा प्रत्येक निर्वाचन क्षेत्रबाट २०० जनालाई वैदेशिक रोजगारीमा पठाउने सरकारी घोषणा तथा २०५८।०५९ को कार्यक्रममा वैदेशिक रोजगारीमा विभिन्न वर्गका युवाहरूलाई अवसर दिन सहुलियत ऋणको व्यवस्था घोषणाको हिसाबले महत्त्वपूर्ण छन्।

हाम्रो देश श्रम निर्यात गर्न सक्ने अवस्थामा भएकाले देशभित्रको झण्डै ४५ प्रतिशत अर्ध बेरोजगारी तथा एक हिसाबले ५ प्रतिशत र अर्को हिसाबले १५ प्रतिशत पुगेको खुल्ला बेरोजगारी समस्याको समाधान गर्न वैदेशिक रोजगारी एउटा फलदायी उपाय हो।

व्यक्तिको कोणबाट

वैदेशिक रोजगारीमा मानिसहरू जाने दुई कारण हुन्छन्, पहिलो, बेरोजगारीको कारणले फलदायी रोजगारी पाउन र राम्रो कमाइ गर्न। दोस्रो, उपभोक्तावादी सोचाइले ठाउँ हेर्न र जीवनको नवीन आनन्द प्राप्त गर्न।

यी दुई उद्देश्यले जाने भए पनि नेपाली वैदेशिक रोजगारीमा जाने तरिकाहरूमा निकै विभिन्नता देखिएको छ:

१. विद्यार्थीको रूपमा
२. सैनिक भर्ती भएर
३. नातागोता वा साथीभाइको आधारमा
४. म्यानपावर एजेन्सीहरूबाट संस्थागत किसिमले
५. म्यानपावर एजेन्सीको प्रयासमा

अवैध किसिमले

६. सेमिनार-कार्यशाला वा अन्य संस्थागत काममा गई वेपत्ता हुने

७. शरणार्थी (नक्कली राजनीतिक शरण लिएर)

यसरी हेर्दा सैनिक भर्ती भएर जाने संख्या निरन्तर कम हुँदै गएको छ र अन्य तरिकाबाट जानेहरूको संख्या बढ्दै गएको छ। श्री ५ को सरकारबाट स्वीकृति लिई वैदेशिक रोजगारीकै लागि गएका मानिसहरूको संख्या १० वर्षको अवधिमा १९९१ देखि २००१ को अन्त्यसम्ममा जम्मा १,८७,३९८ पुगेको पाइन्छ। तर यसमा कति फर्किसकेका छन् भन्ने जानकारी उपलब्ध छैन।

जानेहरूका गन्तव्य : जानेहरूको संख्या

भारतसंग खुला सिमानाले गर्दा भारतमा गएर काम गर्नेहरूको संख्या उपलब्ध हुन सक्ने देखिंदैन। जिफन्ट-सपोर्ट ग्रुप, भारतको अनुमान अनुसार लगभग १० लाख नेपालीहरू भारतमा कार्यरत छन्। भारतको हरियाणा र पंजाबमा कृषि श्रमिकको रूपमा सिजनमा काम गर्न जानेदेखि लिएर औद्योगिक र सेवाका विभिन्न काममा संलग्न नेपाली श्रमिकहरूको संख्या खुला सिमानाका कारण अत्यधिक रहेको हो। सुदूर पश्चिमाञ्चलबाट भारतमा काम गर्नेहरूको संख्या अन्य विकास क्षेत्रको तुलनामा ज्यादा रहेको देखिन्छ। पूर्वाञ्चलबाट आसामतर्फ जानेहरूको संख्या पहिले पहिले अत्यधिक हुने गरेको भए पनि आजभोलि यो संख्या न्यून हुँदै गएको छ। सैनिक, चौकीदार र होटल-श्रमिकको रूपमा काम गर्नेहरूको संख्या घट्दै गएको र अन्य काममा संलग्नता बढ्दै गएको पाइन्छ। नेपालीहरू भारतमा कृषि श्रमिकको रूपमा काम गर्न थालेको भने नयाँ कुरा हो। भारतीयहरू मात्र कृषि श्रमिकको रूपमा तराइका विभिन्न जिल्लाहरूमा धान रोप्ने र काट्ने सिजनमा कार्यरत पाइन्थे भने आजभोलि नेपालीहरू पनि कृषि श्रमिकका रूपमा भारतमा काम गर्न थालेका छन्।

वैदेशिक रोजगारीमा नेपाली गएका मुलुकहरू :

साउदी अरब	- ७१८९५
कतार	- ४४२२६
मलेसिया	- ३८३९३
युएइ	- २११४०
दक्षिण कोरिया	- २९८९
कुवेत	- २७६२
बहराइन	- २७५८
हङकङ	- १५५६
अन्य देशहरू	- १६७९

हङकङ, दक्षिण कोरिया र जापानमा जाने लहर एक पटक निकै चलेको भए पनि हाल त्यो लहर अत्यन्त सुस्त भइसकेको छ। त्यहाँ आप्रवासी श्रमिक आउन नदिने प्रशासनिक प्रयत्नले गर्दा नै यो लहर घटेको हो। विभिन्न सभा, सेमिनार वा संस्थागत बहानामा गई बेपत्ता हुने मानिसहरूको संख्या जापानमा धेरै छ। अस्ट्रेलिया र अमेरिकामा चाहिं विद्यार्थीको रूपमा र उच्च दक्ष प्राविधिकहरू जाने गरेको देखिन्छ। नातागोताको आधारमा पनि अमेरिका प्रवेश गर्ने र बस्ने प्रवृत्ति बढ्दै गएको छ। तर संस्थागत हिसाबले वैदेशिक रोजगारीकै लागि भने अस्ट्रेलिया, अमेरिका वा युरोपमा पठाउने कुनै व्यवस्था छैन।

संस्थागत हिसाबले वैदेशिक रोजगारीमा नेपाली श्रमिक गएका मुलुकहरू १७ छन्। तिनीहरू हुन् :

साउदी अरब, कुवेत, कतार, ओमन, संयुक्त अरब इमिरेट्स, बहराइन, हङकङ, दक्षिण कोरिया, सिंगापुर, ब्रुनाइ, मलेसिया, मकाउ, इजरायल, मालदिभ्स, साइपान, लात्भीया, कोसोभो र सेसेल्स।

त्यसैले संस्थागत हिसाबले नेपाली

भारतमा प्रवासी नेपाली मजदुर

१. भारतमा प्रवासीहरूले १८ भन्दा बढी प्रकृतिको काम गर्छन्। ती कामहरूलाई वर्गीकरण गर्दा अदक्ष, अर्धदक्ष, दक्ष, उच्चदक्ष चार प्रकृतिका दक्षता भएका व्यक्तिहरू कार्यरत रहेका छन्।

२. प्रवासी नेपालीहरूले अपनाएको पेशा मजदुरी र गैर मजदुरी दुवै प्रकृतिको रहेको छ। जसमा औद्योगिक क्षेत्र, शहरिया तथा ग्रामीण असंगठित क्षेत्र, सरकारी सेवा, निजी व्यवसाय, अध्ययन-अध्यापन लगायतका पर्दछन्। अन्य काममा देह-व्यापार जस्तो कलंकित काममा समेत नेपालीहरू संलग्न छन्।

३. सेवा-सुविधामा भारतीय नागरिक र प्रवासी नेपालीहरू बीच भेदभाव छ। नेपालीलाई स्थानीय श्रम कानून, अन्तरराष्ट्रिय श्रम मापदण्ड र नेपाल भारत बीच १९५० मा भएको सन्धिले दिएका अधिकार पनि उपलब्ध हुनसकेको छैन।

४. भारतमा प्रवासी नेपालीहरूले धेरै समस्या झेलिरहेका छन्। ती समस्याहरूलाई वर्गीकरण गर्दा कार्य घन्टा, ज्याला, सुविधा, दुरुत्साहन तथा अपमानजनक व्यवहार, समान काममा असमान व्यवहार जस्ता विषय सम्बन्धित छन्।

५. भारतमा प्रवासी नेपालीहरूको संख्याको बारेमा विवादास्पद तथ्यहरू पाइए। आधिकारिक तथ्यको आवश्यकता रहिरहेको समयमा वेलायतको डीएफआइडी नामक संस्थाको लागि ओभरसिज डेभलपमेन्ट ग्रुप, यूनिभर्सिटी अफ इस्ट एन्जेलिया, नरवीच का प्रो. डेभिड सेडनले जगन्नाथ आधिकारी तथा गणेश गुरुङ सहितको सहयोगमा मे १९९९ मा प्रकाशन गर्नुभएको 'फरेन लेबोर माइग्रेसन एण्ड द रेमिटेन्स इकोनोमी अफ नेपाल' मा उल्लेख भएको नेपाली मजदुरहरूको संख्या सत्यको नजिक छ। जसमा भारतका विभिन्न सार्वजनिक संस्थानमा कार्यरत प्रवासी मजदुरहरूको संख्या २ लाख पचास हजार र आम नेपाली प्रवासी मजदुरहरूको संख्या १० लाखको हाराहारीमा रहेको उल्लेख छ।

श्रमिकहरू गएका मुलुकको संख्या हेर्दा थोरैमा मात्र पटक पटक पठाइएको पाइन्छ। कतिपय देशमा पटके हिसाबले मात्र एक पटक वा दुई पटक पठाएको पाइएको छ। कोसोभो, लात्भीया, सेसेल्समा १ पटक मात्र र इजरायल, सिंगापुर, माल्दिभ्स आदिमा १ पटक भन्दा बढी पठाइए पनि सारै सानो संख्या गएको पाइन्छ।

तर यी मुलुकहरूमा पनि अवैध रूपले काम गरिरहेका नेपालीहरूको संख्या हजारौं हजार रहेको अनुमान छ। मलेसिया वैदेशिक रोजगारीको हिसाबले यसै वर्ष ठूलो संख्या लागिरहेको नयाँ मुलुक हो। पहिलेदेखि नै ठूलो संख्या लैजाने मुलुकहरूमा मध्यपूर्व अर्थात् अरब देशहरू देखिन्छन्।

कामको अवस्था

वैदेशिक रोजगारी व्यवसाय संचालन गरिरहेका एजेन्सीहरूको इजाजतप्राप्त संख्या २६० भए पनि इजाजतपत्र खारेज भएका ३९ र अदालती कारवाहीमा परी बन्द भएका १३ लाई हटाउँदा हाल वैध संख्या २०८ छ, तर यसमा सबै क्रियाशील छैनन्।

वैदेशिक रोजगारी व्यवसायलाई युवा श्रमिक बेच्ने र ठगी गर्ने व्यवसाय बनाउने काम समेत कतिपय एजेन्सीले गरिरहेको तथा इजाजतपत्र नलिई यो व्यवसाय गरिरहेका व्यक्तिहरू समेत श्रम बजारमा छरिएका छन्।

हालको एउटा घटना यस प्रसंगको ताजा उदाहरण हो। एउटा बतासे कम्पनी संचालकले गोरखाका ४ युवाहरूलाई साउदी अरबमा काम लगाउने भनी जनही १-१ लाख लियो। २/४ दिनको भ्रमण तयारीको नाटक गरी उनीहरूलाई उसले भारतको मुम्बई पु¥यायो। अरब देशमा आगलागी हुन्छ, समुद्रमा डुबिन्छ भन्दै तालिमको नाटक गर्न थाल्यो। आगो लाग्दा के गर्ने, पौडी कसरी खेल्ने आदि आदि। ४ दिन पछि त्यो मानिस वेपत्ता भयो। बिचरा नेपाली युवाहरू बल्ल तल्ल ज्यान जोगाई काठमाडौं आइपुगे।

संस्थागत हिसाबले ठूलो संख्यामा नेपाली श्रम निर्यात भइरहेका देशहरूमा कामको अवस्था भने अत्यन्त दयनीय रहेको देखिन्छ। झन् अवैध रूपमा बसेर काम गरिरहेकाहरूको त विजोगको कुनै सीमा छैन। पहिलेदेखि नै श्रम बजारमा 'थ्री-डी जब' मा नेपालीहरूको संलग्नता हुने गरेको विषय चर्चामा रहेकै हो। थ्री-डी भन्नाले डिफिकल्ट, डर्टी र डेन्जरस अर्थात् 'कठिन, फोहोरी र खतरायुक्त' काम भन्ने बुझिन्छ। खास गरी दक्षिण कोरिया, मलेशिया र मध्यपूर्वका देशहरूमा कार्यरत नेपालीहरू यो अवस्थामा छन्। कार्यावस्थाकै कारण आत्महत्याका घटना पनि भएका छन्। विदेशमा मृत्यु भएका नेपाली श्रमिकहरूको संख्या ९६ रहेको छ। जसमा साउदी अरेबियामा मात्रै ५३ जना देखिन्छन्। कतारमा ३९ र मलेसियामा ४ जनाको मृत्यु भएको तथ्यांक छ।

अत्यन्त कष्टकर कामको अवस्थाबाट कमाएको पैसा समेत विदेशमै लुटिने र कतै सुनवाइ नहुने गरेका घटना पनि धेरै छन्। स्वदेशतर्फ पठाउँदा बाटैमा गायव गराइदिने र सारै चर्को कमिसन खाइदिने ठग एजेन्टहरूको गतिविधि पनि व्याप्त छ। बैंक मार्फत सहज किसिमले पठाउन सक्ने सुरक्षित वातावरण अहिलेसम्म पनि बनिसकेको छैन, जुन बनाउन अति आवश्यक छ। २०५७ साउन ५ गतेको गोरखापत्रले छापेको छ- वैदेशिक रोजगारीबाट नेपालमा वार्षिक ६९ अर्ब रूपैयाँ विदेशी मुद्रा भित्रिने गरेको छ।

अरब देशहरू तथा मलेसियामा अदक्ष र अर्धदक्ष श्रमिकको निर्यात भइरहेको र ती मुलुकहरूमा आप्रवासी श्रमप्रति मानवीय व्यवहार समेत

देश बाहिर नेपाली श्रमिकहरूको अवस्था

- नेपालीहरू थ्रि-डी काम गर्छन्
- उनीहरू तोकिएभन्दा कम पारिश्रमिकमा काम गर्न बाध्य छन् र ढीलो भुक्तानी अर्को समस्याको रूपमा रहेको छ।
- आफ्नो कमाइ सुगम तरिकामा स्वदेश पठाउने बैंकिङ सुविधाबाट समेत बञ्चित छन्।
- उनीहरू विभिन्न प्रकृतिको ठगीको शिकार भइरहेका छन्।
- उनीहरू अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको आप्रवासन सम्बन्धी अभिसन्धि बारे सचेत छैनन्। र, संयुक्त राष्ट्रसंघको प्रवासी सम्बन्धी महासन्धि बारे सुसूचित छैनन्।
- राजदूतावास, नियोग र लेवर एटेचिबाट उनीहरूको सुरक्षा गर्न सूचना संकलन गर्ने र सहयोग गर्ने जस्ता कुनै काम हुने गरेको छैन।
- सेवा निवृत्ति पश्चात् संचित रकमको भुक्तानी फछ्र्यौटमा झन्झट रहेको छ।

नभइरहेको स्थिति छ। तर श्री ५ को सरकारले कुटनैतिक संरक्षण दिन सकेको पाइदैन। पहिले दक्षिण कोरियामा पनि ठीक यस्तै स्थिति थियो, चन्द्रा कुमारी गुरुङलाई जबरजस्ती पागल ठहर गरी वर्षौं मानसिक यातनामा पारेको दुखद घटना यसको साक्षी छ। (हेर्नुहोस्, श्रमिक खवर संख्या ६५ 'विना पागल ७ वर्षसम्म पागलखानामा बस्ने चन्द्रा गुरुङको कथा') अहिले त्यहाँ जाने लहर नै हराएकाले त्यहाँको कार्यावस्था चर्चामा छैन। हङकङमा पनि घरेलु सेवामा जानेहरू सारै पीडित रहने गरेका छन् तर जिफन्ट सपोर्ट ग्रुप र फियोना (सुदूर पूर्वी नेपाली संगठन) को संरक्षणकारी र संगठित प्रयत्नले त्यहाँ पीडितहरूले राहत र सहयोग पाएका छन्।

गर्नैपर्ने कुरा

वैदेशिक रोजगार हाम्रो आवश्यकता हो, किनभने हाम्रो मुलुक अधिक श्रमिक भएको अर्धबेरोजगारी उच्च तथा बेरोजगारी बढ्दै गएको मुलुक हो। तर मानवीय र न्यायोचित कार्यावस्थामा मात्र काम गर्नु आधारभूत मानवीय अधिकार पनि हो। त्यसैले स्वाभिमानका साथ श्रम गर्न पाउने अवस्थाको सृजना गर्नु र कुटनैतिक संरक्षण पाउनु हरेक नेपाली श्रमिकको संस्थागत हिसाबले वैदेशिक रोजगारीमा जाँदाको अधिकार हो, अवैध रूपले नै बसिरहेका भए पनि मानवीय व्यवहार पाउनु उनीहरूको पनि हक हो। अवैध रूपले जाने र अत्यन्त कष्टकर स्थिति भोग्नु पर्ने कुरालाई अन्त्य गर्न वैध रूपमा जाने प्रक्रियालाई सरल र ठगीमुक्त बनाउनुपर्छ। यसको लागि सरकारको कुटनीतिक पहल पहिलो प्रथामिकताको विषय हो भने म्यानपावर एजेन्सीहरूका गतिविधिहरूमाथि तीखो निरिक्षण र नियन्त्रण दोस्रो महत्त्वको विषय हो।

त्यसैले काम गरिरहेका देशहरूको सरकार र श्री ५ को सरकार दुवैको उचित संरक्षण पाउने अवस्था तयार गर्नु अब जरुरी भइसकेको छ। यसका लागि देशभित्र लब्बीइंग र देश बाहिर रोजगारीमा रहेका नेपाली श्रमिकहरूको संगठन प्रभावकारी हुनुपर्दछ।

जिफन्ट र प्रवासी मजदुर

प्रवासमा रहेका नेपालीहरू भिन्न भिन्न देशमा भिन्न भिन्न संगठनमा संगठित भएका छन्। यसको अतिरिक्त प्रवासी नेपाली श्रमिकहरूलाई नेपाल ट्रेड युनियन महासंघले जिफन्ट सपोर्ट ग्रुप अन्तर्गत संगठित गरेको छ।

प्रवासी मजदुरबारे जिफन्टको नीति यस्तो छ -

- जिफन्टको नीतिसंग सहमत हुने प्रवासमा रहेका नेपाली श्रमिक बीच जिफन्ट सपोर्ट ग्रुप गठन गर्ने।
- उनीहरू बीच (सहयोग समूह) कम्तीमा पनि वार्षिक रूपमा उपयुक्त स्थानमा भेला प्रशिक्षण गर्ने।
- सपोर्ट ग्रुप र जिफन्ट बीचको आपसी सहयोग अभिवृद्धि गर्ने।
- प्रवासी नेपाली मजदुरहरूको आन्दोलनलाई यथोचित सहयोग गर्ने।
- सम्बन्धित देशको ट्रेड युनियन, सामाजिक संस्थाहरू बीच आपसी सहयोग आदान-प्रदान गर्न वातावरण बनाउने
- प्रवासी नेपाली श्रमिकहरूको सूचना प्रणाली व्यवस्थित गर्ने।

खाडी देशका कथा...

छोराको लाश भनी दाहसंस्कार गर्न खोज्दा अरूकै रहेछ भने...

गत एक वर्ष अघि काम गर्न भनी साउदी अरब पुगेका पाँचथर, रानी गाउँ निवासी वीरबहादुर तामाङको जलेर मृत्यु भएको भन्ने समाचार उनका बाबु रामबहादुर तामाङले गत बैशाख १८ गते पाएका थिए।

दिउँसो ३ बजेर ४३ मिनेट जाँदा त्रिभुवन अन्तरराष्ट्रिय विमान स्थलमा आफ्नो छोराको लाश बुझी अन्तिम संस्कारका लागि पशुपति आर्यघाटतर्फ लागे। त्यहाँ पुगी लाश राख्ने बाकस (कफिन) खोलेर हेर्दा आफ्नो छोराको नभई अर्के व्यक्तिको लाश देखेपछि त्यहाँ उपस्थित सबै व्यक्तिहरू चकित भएका थिए।

अज्ञात लाशका साथ निजको वीरबहादुर तामाङ पाँचथर, रानी गाउँ-१ उल्लेखित राहदानी, मृत्यु प्रमाणित गरेको कागजात र शम्शेरबहादुर गुरुङ होटल एसियान बागदरबार लेखिएको एउटा भिजिटिङ कार्ड फेला परेको थियो।

नाम, ठेगाना, जन्म मिति आदि अर्के व्यक्तिको र तस्वीर आफ्नो राखी गैरकानूनी तरिकाबाट निज अज्ञात व्यक्तिले राहदानी बनाएको हुनसक्ने देखिन्छ।

वीरबहादुरले दुई वर्षअघि राहदानी बनाए पनि गत २०५६ साल चैत महिनामा साउदी अरबतर्फ गएका थिए।

(गोरखापत्र २०५७।३।७)

अरबमा कमाउन गएकाहरू धमाधम फर्कंदै छन्

"मलाई एक्लै बाह्र सय भेडा चराउनु पर्थ्यो, एउटा भेडा हराएमा पनि मालिकले कुटपीट गर्ने, तलब नदिने गर्दथ्यो।" दिपेश भन्छन्, "हामीले यो घटना प्रहरीलाई बतायौं तर उल्टै प्रहरीले हामीलाई १२ घण्टाभित्रै विभिन्न आरोप लगाई १५ दिन थुनामा राखी कुटपीट गर्‍यो।"

नेपालबाट गएका सयौं युवाहरू त्यहाँ काम नपाएर वेवारिस अवस्थामा रहेको र काम पाएका पनि १४ महिनासम्मको तलब नपाएर भौंतारिएर बसेको जानकारी दिपेश न्यौपानेले दिए।

(गोरखापत्र २०५७।९।२२)

वैदेशिक रोजगार छानवीन अयोगको प्रतिवेदन २०५४ मा एक दृष्टि

"हालसम्ममा वैदेशिक रोजगारमा जाने वा जान प्रयास गर्ने धेरै व्यक्तिहरू श्री ५ को सरकारको उपयुक्त नीति र कार्यक्रम, अनुगमन र रचनात्मक प्रयासको कमीको कारण आफ्नो अभिष्ट पूरा गर्न नपाएका मात्र होइन, विभिन्न ठगी, शोषण र विसंगतिबाट पीडित भएका छन्। कतिपय नेपालीहरू ओभर स्टे भएर आवश्यक ट्राभल डकुमेन्ट नभएर, भिसा नभएर, स्वास्थ्य परीक्षण रिपोर्ट गलत भएर शर्त विपरितको गर्न नसकिने कार्य गर्न परेकाले आफ्नो भए भरको सम्पत्ति खर्च गरेर नेपाल फर्कने र केहीलाई सम्बन्धित देशको इमिग्रेसनले जेलमा थुनिएको पाइयो। त्यसरी थुनामा परेका व्यक्तिहरू खास गरी एशियन मुलकहरूमा नेपाल फर्कने टिकट बनाउने खर्च नभएको कारणले घरबाट निजलाई टिकट खर्च पठाउन नसकिने र राज्यले निजहरूलाई टिकट खर्च समेत दिन नसकेको कारणबाट महिनौं दुख पाएर विदेशी जेलमा थुनिएका र टिकट बनाउने खर्च कमाउन्जेल काम गरी सो खर्च असुल भएपछि स्वदेश फर्किएका देखिन्छन्। तिनीहरूले नेपालमा भएको घरखेत गुमाउनु पर्ने अतिरिक्त विदेशमा अनेकौं यातना र दवाव सहनु परेको र यस्ता अप्रिय र दुखदायी घटनाहरू पुनः दोहोरिरहेका हाम्रो सामुन्नेमा देखिएका छन्।"

वैदेशिक रोजगार छानवीन आयोगको प्रतिवेदन पेज ३-४

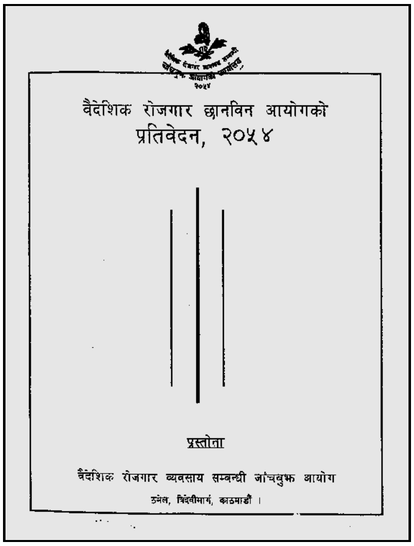
विदेशमा कार्यरत नेपाली कामदारहरूको आर्जन सम्बन्धमा प्रतिवेदनका ४ बुँदा

१. न्यूनतम वेतन कतिसम्ममा कामदार पठाउने भन्ने विषयमा सरकारी भूमिका न्यून गौण हुनु
२. निजी क्षेत्रले प्रतिव्यक्तिको आफ्नो कमिसन नाफाको मात्र हिसाब गर्ने
३. अन्तरराष्ट्रिय प्रचलन, श्रम कानून र व्यवस्था अनुसार श्रमको मूल्य दिलाउन यस सम्बन्धी निकाय र पदाधिकारीहरूको निस्क्रियता
४. रिसिभिङ कन्ट्रीसंग कोटा लिने, कामदारको कल्याण गर्ने र न्यूनतम ज्याला मजदुरी दिलाउने कुनै प्रयास नगरी आँखा चिम्लनु

वैदेशिक रोजगार छानवीन आयोगको प्रतिवेदन पेज ४२-४३

कार्वाहीका सिफारिस

१. ऐन कानून कार्यान्वयन र पालनाको स्थिति जाँचबुझ गरी निरिक्षण निर्देशनको आधारमा ७ वटा म्यानपावर एजेन्सी र श्री ५ को सरकारका ४ जना पदाधिकारीलाई कार्वाहीको सिफारिस।



वैदेशिक रोजगार छानविन आयोगको
प्रतिवेदन, २०५४

प्रस्तोता

वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सम्बन्धी जाँचबुझ आयोग
ठमेल, त्रिदेवीमार्ग, काठमाडौं ।

२. व्यक्तिगत उजुरीको आधारमा ९५ मुद्दाहरूको छानवीन गरी २२ वटा संस्था र ३४ जना व्यक्तिको नाम किटान गरी कार्वाहीको सिफारिस
३. ५० वटा म्यानपावर एजेन्सीहरूको खानतलासी र निरिक्षण
४. ब्रीज कन्सलटेन्सी र वर्ल्ड कन्सलटेन्सी नामका एउटै व्यक्ति हिन्द कुमार लामाद्वारा संचालित ठग कम्पनीहरूबाट ठगिएका २५ जनाको नामावलीमा डा. किशोरकुमार गुरुघराना समेत रु. २१०१२ ठगिएको विवरण। क्यानाडा र संयुक्त राज्य अमेरिकामा रोजगारीका लागि प्रवेश आज्ञा दिलाइदिने भनी रकम संकलन गरी एक जनालाई पनि नपठाएको।

पूर्व ब्रिटिस लाहुरेको यस्तो विजोग

दोस्रो विश्वयुद्धमा ब्रिटिस सरकारको तर्फबाट लडेर आफ्नो लिंग र अण्डकोष गुमाएका विष्णु जोशी अहिले बुटवलका गल्ली, सडकहरूमा मगन्ते जीवन बिताउन बाध्य छन्।

८६ वर्षीय विष्णु जोशी सन् १९३९ मा भारतको गोरखपुरमा ब्रिटिस सेनाका लागि भर्ती भएका थिए।

जीवनमा नै नपुंसक भई

नेपाल फर्केपछि जोगी बनेर आफ्नो दिनचर्या बिताउँदै आएका छन्।

बर्मामा खटिंदा बमले उनको पौरुषत्वलाई सदाका लागि छिनेको थियो। ब्रिटिस सेनामा कार्यरत रही उनीहरूका लागि लडाइ लडेका जोशी युद्ध समाप्त भएपछि ब्रिटिस सरकारले बिना कुनै पेन्सन र पट्टा नेपाल फर्काइएका थुप्रैमध्येका एक हुन्।

(गोरखापत्र २०५७९।२८)

विदेशबाट फर्किएका पीडितहरू

मञ्जु थापा

जिफन्टको प्रवासी मजदुर शाखामा कार्यरत रहने क्रममा मैले विदेशबाट फर्किएका थुप्रै प्रवासी श्रमिकसंग अन्तरंग कुरा गर्ने मौका पाएं। तल केही व्यक्तिहरूको पीडा र अनुभूति प्रस्तुत गर्ने जमर्को गरेको छु।

सूर्यबहादुर गुरुङ

कोरिया जानुअघि नेपाल बैंकमा कार्यरत **सूर्य बहादुर गुरुङ** ठूलो परिवार भएको र सम्पूर्ण जिम्मेवारी आफ्नो काँधमा भएकोले गर्दा पैसा कमाउने सपना बोकेर १९९२ जनवरी २८ मा दक्षिण कोरिया पुग्नुभयो। कामको खोजीमा भौंतारिदै गर्दा उहाँको भेट नेपाली साथीहरूसंग भयो। त्यसपछि उहाँले नेपाली साथीहरूको सहायतामा एउटा प्लास्टिक कंपनीमा काम पाउनुभयो। सबैभन्दा पहिला त भाषाको समस्याले गर्दा काम बुझ्न नसक्दा वा इशारा नबुझ्दा कोरियनहरूको लात खाएको नरमाइलो अनुभव बताउनुभयो। केही दिनपछि काम गर्दागर्दै दाहिने हातमाथि प्रेस मेशिन खस्नपुगी उहाँको दाहिनेहात नाडीबाट अलग्गिन पुग्यो। तर पनि साहुले दुई दिन मात्र अस्पतालमा राखी पुनः कारखानामा लगी काम लगाउन थाल्यो। सूर्य बहादुर भन्नुहुन्छ- "मैले काम गर्न नसक्ने बताएँ र केही दिन आराम गर्छु भन्दा काम गर्न नसक्ने भए तँलाई कसले राख्छ? बरु अलि कति पैसा दिन्छु 'नेपाल जा' भन्यो। मैले नचाहँदा नचाहँदै पनि कोरियन भाषामा लेखिएको कागजपत्रमा जबरजस्ती पिटेर सही गर्न लगायो। त्यसपछि दिन्छु भनेको रकम पनि नदिई मलाई अस्वस्थ अवस्थामा रित्तोहात १९९२ जुलाइमा नेपाल फर्काइ दियो। अहिले म मेरी श्रीमतीको भरमा बाँचिरहेको छु।" दुई छोरा, दुई छोरीका बाबु ५४ वर्षका सूर्य गुरुङ अतितलाई सम्झेर पछुताउनु सिवाय अर्को कुनै विकल्प नभएको बताउनुहुन्छ।

दुर्गा थापा

कोरिया जानु अघि खेती किसानी गर्ने म्याग्दी जिल्ला ज्यामरुक कोट गा.वि.स. घर भएका **दुर्गा बहादुर थापा** वर्षभरी मरी मरी काम गर्दा पनि एक छाक खान धौ-धौ पर्ने हुनाले घर छोडी विदेशिन बाध्य हुनुभयो। उहाँले दक्षिण कोरियामा १९९२ जनवरीमा प्रवेश

भारतमा यस्ता घटना नयाँ होइनन्

"हामीलाई दैनिक आठ घण्टा काम गरे बापत तीन सय भा. रु. दिने भनेर भारतको हिमाञ्चल प्रदेशमा पुऱ्याइयो। तर, त्यहाँ हामीलाई दलालहरूले बेचेको थाहा पाएपछि हामीले हाम्रो पारिश्रमिक माग्यौं र घर आउन खोज्यौं। ठेकेदारहरूले हामीलाई किनेको बताउँदै निर्मम कुटपिट गरे। यो दर्दनाक पीडा सहन नसकेर म सहित केही साथीहरू बल्ल तल्ल ज्यान जोगाइ भागेर नेपाल आइपुग्यौं।"

यो भनाइ कुनै तेस्रो मुलुकमा बेचिएका नेपाली युवाहरूको होइन, दलालको फन्दामा परेर छिमेकी राष्ट्र भारतमा बेचिएपछि बल्लतल्ल ज्यान जोगाई नेपाल आइपुगेका पोमराज (कृष्ण) न्यौपानेको हो।

यसरी दलाल मार्फत बेचिएका असी जना नेपालीहरूमध्ये झण्डै १० जना भागेर आउन सफल भएका छन्। उनीहरूले **जनादेश**संग कुरा गर्दै दिएको जानकारी अनुसार काठमाडौं महानगरपालिका बौद्धका छिरिङ नेटुप शेर्पा, निमा लामा तामाङ र रसुवाका कालु घले तामाङले भारतमा युवाहरू पठाएर ठगी गर्ने कार्य गर्दै आएका छन्। सो गिरोहले गत जेठ ४ गते रसुवा, नुवाकोट र सिन्धुलीबाट गरी ८० जना भन्दा बढी नेपालीहरूलाई दिनको ८ घण्टा काम गर्ने र प्रतिदिन ३ सय भारतीय रूपैयाँ तलब दिने प्रलोभन देखाएर भारतमा पुऱ्याई बेचेर कारुणिक अवस्थामा पुऱ्याएका थिए।

तर उक्त ठाउँमा पुगेर काम गर्दा यहाँ छिरिङ नेटुप शेर्पाको गिरोहले भने अनुसार ८ घण्टा काम गरे ३ सय भा. रु. तलब पाउनु त परै जाओस् दैनिक १२ घण्टा काम गर्नुपर्ने र तलब माग्दा पेश्की समेत नदिने र गाली बेइज्जती गरी ठेकेदारले कुटपिट गरेपछि आफूहरूलाई दलालले बेचिएको थाहा पाएको पीडितहरू बताउँछन्। (जनादेश २०५७।५।२७)

गर्नुभयो। कामको खोजीमा श्रीलंकाको एकजनाले उहाँसंग २०० यु.स. डलर लिई फलामको कारखानामा काममा लगाइदियो। कहिले साहुले काम गर्दागर्दै कुट्न आउने, कहिले काम गरेको पैसा पनि नदिने भएकोले केही दिन बेरोजगार भई यताउता घुम्दा उहाँले एउटा प्लास्टिक कम्पनीमा काम पाउनुभयो। टि.भी. र रेडियोको समान बनाउने त्यो कंपनीमा ठूला ठूला मेशिनमा छिटो छिटो काम गर्नु पर्दथ्यो। मेशिन पनि राम्रो अवस्थामा नभएकोले बेला बेलामा बिग्रिरहन्थ्यो। यसरी एक दिन काम गर्दा गर्दै अचानक मेशिन तल खस्न पुग्यो। दाहिने हातका बुढीऔंला बाहेक मेशिनले थिचिएका चार औंलाहरू अस्पतालमा काटियो। काम गरेको १७ दिन भित्रै यस्तो अप्रिय दुर्घटना भयो। विदेशीलाई कानूमा उल्लेखित कुनै पनि सहुलियत नभएको र क्षतिपूर्ति दिने व्यवस्था नभएकोले गर्दा, कोरियन भाषामा लेखिएको कागजपत्रमा हस्ताक्षर गर्न लगाई दुर्घटना भएको केही दिनमै नेपाल पठाइदियो। "कोरिया गएर कमाएर ल्याउने सपना केवल सपनामा मात्र सिमित रह्यो। मैले रित्तो र ठुटो हात बाहेक केही ल्याउन सकिन" - वहाँ भन्नुहुन्छ।

सन् १९९२ मा दक्षिण कोरिया जानुअघि बसमा कन्डक्टरको काम गर्ने **तेज बहादुर बस्नेत** पहिला बर्माबाट नेपाल आउनु भएको रहेछ। उहाँको परिवार झापामा बसोबास गर्दागर्दै पैसा कमाउने

तेज बहादुर बस्नेत

अभिलाषा बोकेर रु. ६० हजार तिरेर दलाल मार्फत दक्षिण कोरिया लाग्नुभयो। जाने बेलामा दलालले उहाँलाई 'कम्प्युटरमा काम गर्ने हो, केही गाह्रो पर्दैन, तलब पनि रु. ८० हजार' भनेर लगेको थियो। तर कोरिया पुगेपछि शुरू भयो उहाँको दुखान्त कथा।

आफ्ना सन्तानको सुखी जीवनको लागि अर्काको देशमा पसिना बगाउन पुगेका बस्नेतको काम गर्दै जाँदा १९९३ मा दुर्घटना हुन गई दाहिने हातको ३ वटा औंलाहरू काट्नु परेको थियो। त्यसपछि कामबाट निकालिएर कुनै क्षतिपूर्ति विना नै उहाँ १९९३ मा नै रित्तो हात नेपाल फर्कनुभयो। हाल सम्म पनि उहाँले पाउनु पर्ने क्षतिपूर्ति प्राप्त गर्न सक्नु भएको छैन।

डम्बरबहादुर आचार्य हालसालै मात्र कतारको मुसाफिर जेलबाट बाहिरिएर नेपाल आउनुभएको छ। काठमाडौंमा रेस्टुराँ खोलेर बस्नु भएको डम्बरबहादुर आचार्य साथीहरूको विश्वासमा परी प्रति महिना १ हजार रियाद कमाउने लोभमा फसेर कतारतिर लाग्नुभयो। त्यहाँ ए.वि.सि. भन्ने कम्पनीले कतार ग्यास प्रोजेक्टमा काम लगाइदियो। तर नेपालमा प्रति महिना १ हजार रियाद दिन्छु भने पनि जम्मा ४२० रियाद मात्र दियो र विवश भई काम गर्नु पर्‍यो। वहाँ भन्नुहुन्छ- "दुई वर्षको एग्रीमेन्ट गरेर लगेको कम्पनीले भिसा अवधि नसकिदै हामीलाई नेपाल पठाउने निर्णय गर्‍यो। तर त्यसको केही दिन अगाडि नै कतारको अध्यागमन प्रहरीले कारखानामा छापा मार्दा समातिन पुग्यौं। म भन्दा पहिलादेखि नै थुनिएका साथीहरूलाई त्यहाँको जेल भित्रका विभिन्न कोठामा राखिएको रहेछ। कारण सोध्दा गैर कानूनी बसाइले गर्दा थुनेको बताए। नेपालीहरूले नेपालमा भिसा त लिएका थिए तर ती कागजपत्र सबै नक्कली बताउँछन्। हामीहरू भिसा छ भनेर ढुक्कसंग काम गरेर बस्दा पछि गएर त्यो भिसा नक्कली भएको थाहा भयो। यसरी हामीहरूलाई अलपत्र पार्ने अरू कोही नभएर हाम्रा आफ्नै नेपाली हुन्। दशैंको खसी बेचे जस्तै अर्काको देशमा हामीलाई बेचिदिने गर्छन्। नेपालबाट काम गर्न आउने दिदीबहिनीहरूको दुर्दशा झन् नाजुक छ। उनीहरू यस्तो दलदलको फन्दामा फसेका हुन्छन् कि जहाँबाट निस्कन सायद नै सम्भव छ।" उहाँले लगभग २० दिन जेलको अँध्यारो कोठामा

घरमा पैसा पठाउने काम

'नेपाली मजदुरहरूले पर्यटन, विदेशी सहयोग र निर्यातबाट कमाइने भन्दा ज्यादा पैसा विदेशमा काम गरेर पठाउँछन्।' नेपाली टाइम्स अंग्रेजी साप्ताहिकमा हेमलता राई लेख्छिन्- "विदेशमा काम गर्ने नेपालीहरू वार्षिक ८५ करोड अमेरिकी डलर स्वदेश पठाउँदै छन्। छोड्दिऔं विदेशी अनुदान र निर्यात, बिर्सिदिऔं पर्यटन उद्योग। विदेशको कमाइले नै नेपाली अर्थतन्त्रलाई थेगिरहेको छ।"

नेपाल राष्ट्र बैंकको आधिकारिक तथ्यांकले भन्छ, नेपालमा गएको आर्थिक वर्षमा २२ अर्ब रूपैयाँ (२२ विलियन) विदेशमा गरेको कमाइ भित्रियो। तर हुण्डी मार्फत नेपाल भित्रिएको रकम यसको तीन गुणा छ। यसले समानान्तर अर्थव्यवस्था चलाइरहेछ तर सरकारसंग अनुगमन गर्ने कुनै उपाय छैन।

औपचारिक र अनौपचारिक दुवै स्रोत स्वीकार गर्छ- बितेको ४ वर्षमा यस्तो कमाइ दोब्बर भएको छ। प्रोफेसर डेभिड सेडन र उनका सहयोगीले वार्षिक ३० अर्बभन्दा बढी यस्तो आम्दानी हुने कुरा १९९७ को अध्ययनमा उल्लेख गरेका छन्। भारतमा काम गर्ने नेपालीको कमाइ समेत जोड्ने हो भने वार्षिक ६९ अर्ब रूपैयाँ नेपाल भित्रिने कुरा उल्लेख छ।

नेपाली टाइम्स (अंग्रेजी साप्ताहिक) १५-२१ फेब्रुअरी २००२

आफूलाई थुनेर राखेको अवस्थामा एउटै कोठामा थुनेर राखेका नेपालीहरूको नामावली भन्दै लामो लिस्ट देखाउनु भयो। त्यस लिस्टमा ६५ जना नेपालीको नाम छ।

यस्ता सयकडौं नेपालीहरू आफ्नो मातृभूमिलाई सम्झेर आँसु बगाउँदै कालो कोठामा बन्दी अवस्थामा रहेको आफ्नै आँखाले देखेको डम्बरबहादुर आचार्य बताउनुहुन्छ।

युद्धग्रस्त र असुरक्षित इजरायलमा पनि कोही इजिप्टबाट, कोही इन्डिया हुँदै र कोहीचाहिं नेपालबाटै पर्यटन भिसामा नेपालीहरू पुगेका छन्। कामको अवधि धेरै लामो र मध्य रातसम्म काम गर्नुपर्ने, त्यसमा पनि एकदमै सस्तो र थोरै पैसामा काम गर्नुपर्ने बाध्यताका उदाहरण बनेका छन्, पर्वतका **प्रमोद पौडेल**, **कुवेर पुरी** र अन्य युवाहरू।

इजरायलको मुख्य शहरहरू हाइफा, तेलअभिभमा भएका इन्डियन रेस्टुराँहरूमा नेपालीहरू छरिएर रहेका छन्। रेस्टुराँमा गर्ने काम भन्दा अन्य कुनै ठाउँमा विकल्प नभएको बताइन्छ। दक्षता नभएको कारण कृषि क्षेत्रमा समेत काम नपाइने रहेछ। इजरायलमा भिसा पाउनै गाह्रो, भिसा पाइहाले पनि कामको कुनै ग्यारेण्टी हुँदैन। प्रायः नेपालीहरू कुनै न कुनै बहानामा पुगेका छन्। एनजीओ, आइएनजीओबाट छोटो समयको लागि तालिममा छनौट भएकाहरू आफ्नो तालिम सकिएपछि नेपाल नफर्केर त्यहीं लुकेर काम गरी बसेको पाइन्छ। देशको दक्ष जनशक्ति एक इन्जीनियर पनि

लेखकका साथ प्रमोद पौडेल

लोक कार्की (बायाँ)

कामको खोजीमा इजरायल पुगेको देखियो। योग्यताको कुनै कदर नभएको र एउटा इण्डियनको रेस्टुराँमा वेटरको काम समेत नपाएर हाल वेरोजगार छन् उनी।

वेरोजगार हुनु परेको र जागिरको लागि सधैं मन्त्रीहरूकोमा धाउनु भन्दा विदेशिएर केही काम गरुँ भन्ने सोचेर आएको तर यहाँ पनि काम नपाएर आफूसंग भएको पैसा पनि सकिएपछि अर्को नेपाली साथी लोक कार्कीकोमा बसेको छ। उनी भन्छन्। स्याङजा निवासी **लोक कार्की** लगायत धेरै जना २ वर्षदेखि भिसा अवधि सकेर बसिरहेछन्। उनीहरूलाई आउने वेलामा के कस्तो समस्याहरू पर्ने हो, के सजाय भोग्नु पर्ने हो त्यसको पीर आफ्नै ठाउँमा छ। यस्तै शंकर के.सी., प्रमोद पौडेल, प्रेम गुरुङ, कुवेर पुरी र प्रितम गिरीको आ-आफ्नै व्यथाहरू छन्।

जानकारीमा आए अनुसार अहिले इजरायलमा विभिन्न देश जस्तै थाइल्याण्ड, फिलिपिन्स, इथियोपिया, नाइजेरिया लगायत देशका ३ लाख कामदारहरू त्यहाँ कानूनी तथा गैर कानूनी रूपमा काम गरिरहेका छन्। जसमध्ये कानूनी रूपमा १ लाख ८० हजार र गैर कानूनी रूपमा १ लाख २० हजार कामदारहरू रहेका छन्। त्यसको एकदमै थोरै हिस्सा मात्र नेपाली कामदारहरूले ओगटेका छन्।

अहिलेको विषम परिस्थितिमा पनि इजरायलमा कामको ग्यारेण्टी भनी केही म्यानपावर एजेन्सीहरूले विज्ञापन गरेको र प्रति व्यक्ति रु. २ लाखदेखि ३ लाखसम्म उठाई विभिन्न प्रलोभन देखाएर राम्रो कामको लागि कोटा आएको छ भन्दै नेपालीहरूलाई ठगिरहेका छन्।

मलेसियाबाट फर्के पनि घर जाने पैसा छैन

श्रम विभागको स्वीकृतिमा मलेसिया जानुअघि सम्झौता गर्दा ७ सय ५८ रिंगेट तलब, उपयुक्त वासस्थान र ओभरटाइम सुविधा पाउने गरी ड्रिममेट फर्निचरमा काम दिने भनिए पनि त्यहाँ गएपछि उनीसहित ८८ जनाले दैनिक १६ घण्टाभन्दा बढी फलाम पिट्ने र बोक्ने काम गर्नुपरेको थियो।

अर्गेजाले मासिक तलब २ सय ५० रिंगेट मात्र (अनियमित रूपमा) पाएको र विषालु सर्प लाग्ने जंगलमा रात बिताउनुपरेकोले आफूहरूलाई पठाउने पायोनियर ओभरसिज प्रालिसंग क्षतिपूर्ति मागेका छन्। त्यस कम्पनीका सञ्चालक सुकबहादुर गुरुङले क्षतिपूर्ति दिन ठाडै अस्वीकार गरे।

"तिमीहरूलाई किनेको हो, विरोध गरे मारिदिन्छौं भन्दै त्यहाँको कम्पनीले धम्की दिने गरेको छ" उनीहरू भन्छन् "सबै साथी डरले चुपचाप काम गरिरहेका छन्।" मलेसियाको सरकारी कानून अनुसार विदेशी कामदारले हडताल गर्न पाउँदैनन्।

त्यहाँका औषधि पसलले विदेशी बिरामी कामदारलाई कम्पनीको अनुमति बिना औषधि दिंदैनन्। कतिपय नेपाली कामदार खाने भाँडा समेत किन्न नसकी पकाउने भाडामा नै खान बाध्य छन्।

(कान्तिपुर २०५८।९।१७)

फियोना : सुदूर पूर्वी प्रवासी नेपालीहरूको साझा संघ

लेखनाथ कोइराला

फियोना सन् १९६३ मा हङकङको स्थानीय सामाजिक कानून सोसाइटी अर्डिनरी अन्तर्गत दर्ता भएको पहिलो प्रवासी नेपाली संगठन हो।

यो संगठन प्रवासी नेपालीहरूको हक-अधिकारको संरक्षण र नेपाली संस्कृतिको लागि स्थापना गरिएको हो। त्यसपछिका अवधिमा प्रवासीहरूको सहकार्य र ऐक्यबद्धतालाई मजबुत बनाउन विभिन्न मुलुकहरूका प्रवासीहरू बीच १९९४ देखि मोर्चा बन्न थालेका छन्। खास गरी नेपाली, फिलिपिनी, थाई, इण्डोनेसियन, श्रीलंकन र भारतीय प्रवासीहरू मोर्चामा आबद्ध रहेका छन्।

वर्गीकरण

अन्य देशका प्रवासीहरू जस्तै नेपालीहरू पनि दुई प्रकारका छन् : स्थायी बसोबासका लागि अधिकारप्राप्त परिचय पत्रबाहक र करार अवधिका लागि काम गर्ने व्यक्तिहरू।

फियोनाले गरेका नीतिगत कामहरू

१. अन्तरराष्ट्रिय, क्षेत्रीय र हङकङ सरकारको प्रवासी नीति र त्यसका व्यवस्थाहरूलाई अधिकारवालाहरूबाट उल्लंघन हुन नदिनु।
२. प्रवासीहरूलाई मजबुत बनाउने नीति निर्माण गर्ने तहमा लब्बीइङ गर्ने र गराउने प्रयत्न गर्ने।
३. प्राप्त गरेका हक-अधिकारहरूको संरक्षण र प्रचार गर्ने।
४. जाति, भाषा, संस्कृति, भेषभूषा लगायत सिंगो नेपालित्व जोगाउने र झल्काउने क्रियाकलापहरू संचालन गर्ने र समानताको नीति अंगिकार गर्ने।

घटनामा आधारित सहयोगहरू

गत वर्ष अप्रिल १२, २००१ का दिन रूपन्देही जिल्लाबाट ४ जना अधवैंसे महिलाहरूलाई १ महिला वेश्यालय संचालिकाले हङकङको चुन्किङ मेन्सनमा पुऱ्याइन्। चार मध्येको एक महिलाका अनुसार ती महिलाले चार महिना अघिदेखि आफ्नो सानो पसलमा प्रायः आएर 'यस्तो दुख गरेर के बस्छ्यौ, म तिमीलाई हङकङमा २ वर्षका लागि महिनाको २५ हजार आउने काममा लगाइदिन्छु' भनिरहन्छिन्। आफ्ना ससाना ३ जना छोरालाई आफ्नै रेखदेखमा राख्ने पढाउने इच्छा भएकोले अरू देशमा काम गर्न नजाने कुरा भन्थिन्। तर ती धुर्त महिलाले उनलाई आफ्नो प्रभावमा पार्न विभिन्न जुक्ति निकालिन्। सोही अनुसार हङकङमा घरेलु सहायकको काम खोजी दिने भन्दै ३४ हजार ऋण सापटी गरी उनको टिकट किनी दिइन्। त्यो काममा जानका लागि भिसा बनाउन करिब ४ महिना पहिले पासपोर्ट बनाउने पैसा र फोटो लगिन्।

अप्रिल १२ का दिन ती महिलाले आफूले वेश्यालय संचालन गरिरहेको कोठामा साँझ ६ बजे तिर उनलाई पुऱ्याइन्। नुवाइ-धुवाइ गर्न लगाएर एउटा कोठामा धनी ७ जना मान्छे (नेपाली र केही गैह्र नेपाली ग्राहक) संग यौन सम्बन्ध राख्न बाध्य पारिन्। त्यसपछि मात्रै आफूलाई त्यस्तो काममा ल्याइएको रहेछ भन्ने थाहा पाएको ती पीडित महिलाले हामीसंगको भेटमा बताइन्। त्यसवेला उनी आफूलाई महिनावारी भएको जस्तो अनेक बहाना गर्दा पनि केही सीप नचलेको, नेपाली केटाहरूले पनि आफ्नो वेदना नसुनेको बताउँछिन्। त्यसरी समूहमा मानिस (ग्राहक) सकिएपछि ती नाइके वेश्याले उनलाई हातमा समाई त्यस घरको भुईं तल्ला र नजिकैका बाटा र चोकमा भर्खर नेपालबाट ल्याएको भन्दै ग्राहक बटुल्न संगै लैजान थालिन्।

अप्रिल १४ तारिखका दिन (तेस्रो दिन) मध्यान्हतिर केही ग्राहकहरूका साथ भुईंतल्लाबाट आफूलाई राखिएको कोठामा लिफ्टबाट लैजान लाग्दा आफू अन्तिम प्रवेश गर्ने व्यक्ति भएको हुँदा ओभर वेट भए पनि अरू निस्कन्छन् भन्दै मलाई तान्दै गर्दा ढोका लाग्यो। आफू बाहिर परेपछि नजिकैको एक नेपाली जस्तो देखिने दाजुलाई गुहार मागी संक्षेपमा कुरा राख्दा उनले केही समय संरक्षण गरे।

त्यसपछि २-३ बजे तिर ती दाजुले नेपालीहरूको विपत्तिमा परेकालाई सहयोग गर्ने संगठन फियोनामा फोन गरी जानकारी गराए। साँझतिर त्यस संगठनका संयोजक आई रातमा विपत्तिमा परेका महिला बस्ने घरमा लगी राख्ने व्यवस्था मिलाए। भोलिपल्ट आइतबार फियोनाको नयाँ वर्ष कार्यक्रम भएकोले सबैजना त्यहीं व्यस्त थिए। अप्रिल १६ तारिखका दिन फियोनाका केशव पाण्डे, लेखनाथ कोइराला, बसन्त राई र भूमि थापा सहितले प्रहरीमा उजुरी गरे। र, तत्काल प्रहरीलाई छापा मार्न लगाइयो। नाइके वेश्यालाई प्रहरीले गिरफ्तार गऱ्यो र प्रक्रिया अनुसार स्थानीय अदालतले जेल सजाय गऱ्यो। ती पीडित महिलालाई छानवीन नसकुन्जेल त्यहीं आश्रय स्थलमा राखी सबै खर्च फियोनाले बेहोरेको थियो।

हङकङमा डोमेस्टिक हेल्पर (घरेलु सहायक) का रूपमा काम गर्ने नेपालीहरू करिब ८०० को संख्या छ। सरकारी नियम अनुसार हाल उनीहरूको मासिक तलब

हङकङमा नेपालीले गर्ने काम

निर्माण मजदुर	-	सुरुङ, बाटो, पुल, घर आदि
सुरक्षा गार्ड	-	कम्पनी, पसल, निजी घर, रेस्टुराँ आदि
रेस्टुराँ	-	रेस्टुराँ संचालक, मेनेजर, कुक, वेटर, वेट्रेस आदि
व्यापार-व्यवसाय	-	पसलहरू -खाद्य सामग्री सहित किराना, पहिरन, क्यासेट चक्का, क्युरियाका सामान आदि।
घरेलु सहायक	-	घरमा काम गर्ने (खाना बनाउने, बालबच्चा हेरचाह, सरसफाइ, किनमेल आदि।)

हङकङ डलर ३६७० भए तापनि करारमा शर्त भए अनुसारको तलब मुस्किलले १५/२० प्रतिशतले मात्र पाएको देखिन्छ। घर भित्रको काम हेर्दा सुविधा सम्पन्न र सुखी देखिए तापनि कडा बन्धन र परिवेशमा काम गर्नु पर्दछ। प्रायः चाइनिजहरू घर बाहिरै खाने र ढिलो सुत्ने भएकाले उनीहरूको प्रायः विवाद मध्य राततिर हुने गर्छ।

स्याङजा घर भएकी घरेलु सहायकको रूपमा काम गर्ने कल्पना गुरुङलाई १९९८ को अन्त्यतिर मध्य रातमा आफ्नो मालिकले पैसा चोरी गरेको अभियोगमा प्रहरीकोमा लगेर बुझायो र रातभर प्रहरीले बयान लिई सकेपछि सिधै बिहान १० बजे तिर उनी फियोना कार्यालयमा आइन्।

नियमभन्दा कम पैसा पाएको प्रमाण पुऱ्याएर श्रम विभाग हुँदै श्रम अदालतमा निवेदन गरेमा पूरा तलब पाउने सम्भावना हुन्छ। तर त्यसपछि अर्को करार गर्न चाहेमा नेपाल फर्कनुपर्छ। त्यो भन्दा कम तलबमा काम गर्ने व्यक्ति पाएमा विभिन्न अभियोगमा कामबाट निकाल्ने गरिन्छ।

उनको हकमा प्रहरीले सबै छानवीन गर्दा चोरीको अभियोग प्रमाणित नभएकाले करार बमोजिमको पैसा प्राप्त गर्न कल्पना फियोनाको सहयोगले सफल भइन्। उनले त्यसवेला लगभग ३५ हजार डलर प्राप्त गरेकी थिइन्।

सुनसरी निवासी सरिता सुब्बा पनि आफ्नी दिदी नाता पर्नेकोमा काम गर्ने गर्थिन्। २ वर्षको करार अवधि पूरा नहुँदै पटक पटक दिदीबाट कुटपीट र अपमानजनक भनाइ र व्यवहार सहँदै आएकी थिइन्। अन्त्यमा गत वर्ष मे/जुन महिनामा चोटपटक लाग्ने गरी दिदीले कुटपीट गरेकीले फियोनाको सहयोगमा प्रहरी समक्ष उजुर गरिन्। उनीसंग प्रहरीले बयान लिई दिदी पर्नेले गल्ती गरेको ठहर गऱ्यो र छल्न खोजेको न्यूनतम मासिक तलब पूरा दिलाइयो। गल्ती भएको स्वीकार गरेपछि दिदीलाई छुटकारा दिएको थियो। त्यसरी सरिताले एक मुष्ठ करिब २४ हजार हङकङ डलर प्राप्त गरेकी थिइन्।

हङकङमा कानूनले महिला र पुरुषका बीचमा भेदभाव गर्न पाइँदैन। त्यस्तै, जातजातिका बीचमा पनि भेदभाव गर्न पाइँदैन भनेको छ तर व्यवहारमा प्रशस्त छ। जस्तै निर्माणको क्षेत्रमा महिलाहरूलाई झण्डै आधा तलब मात्र दिइन्छ। त्यस्तै पुरुषहरूमा सबैभन्दा धेरै चाइनिज त्यसपछि मात्रै अन्य जातिकाले राम्रो तलब पाउँछन्। प्रत्येक जातिका बीचमा फरक फरक तलब दिइन्छ। त्यति मात्र नभएर कोही कोही ठेकेदारहरू काम गराएर पैसा दिनेवेलामा उनीहरूलाई कामबाट निकाली वेपत्ता हुन्छन्। तर कामदार चलाख भएर ठेकेदार वा मेनेजरको नाम, उसको सम्पर्क टेलिफोन नं., कार्यालयको ठेगाना, काम गरेको ठाउँको ठेगाना लगायत आफूले पाउनुपर्ने तलब र सुविधाहरूको प्रमाण प्रस्तुत गर्न सकेको खण्डमा त्यस्तो रकमहरू उपलब्ध हुन सक्छन्। सन् २००० को मध्यताका राना थरकी महिला लगायत ५ जनाको एक समूहलाई यिनीहरूलाई छक्याउन सकिन्छ भन्ने ठानेर लगभग २ महिनाको तलब नदिइकन एउटा कम्पनीले कामबाट निकाल्यो। उनीहरूलाई अन्य कानूनी कुरा थाहा नपाए पनि फियोनामा सम्पर्क गर्नुपर्छ भन्ने कुरा थाहा थियो र फियोनाको कार्यालयमा सम्पर्क राखे। फियोनाले माथि उल्लेख गरिए अनुसारको विवरण माग गऱ्यो र प्राप्त भएपछि सम्बन्धित श्रम विभागमा आफ्नो समस्या सहितको प्रतिवेदन प्रस्तुत गऱ्यो। कम्पनी प्रतिनिधि त्यहाँ उपस्थित नभएकोले श्रम विभागले त्यो केस श्रम अदालत समक्ष निर्णयका लागि अघि साऱ्यो। श्रम अदालतले सबै प्रमाणहरू मागेर अध्ययन गऱ्यो। पक्षमा फैसला गरेपछि उनीहरूको बाँकी रकम प्राप्त भयो।

प्रायःजसो घरेलु सहायक र निर्माण क्षेत्रमा काम गर्ने मजदुरहरूले बढी मात्रामा यस्ता प्रकारका समस्याहरूको सामना गर्नु परिरहेको अवस्था छ। फियोनाले सरदर १० देखि १५ वटा मासिक समस्याहरू समाधान गर्दै आइरहेको अवस्था छ। माथि उल्लेख भएका घटना केही नमूनाहरू मात्र हुन्। फियोनाले नेपाली लगायत खास गरी भारतीय, इण्डोनेसियन, फिलिपिनी जातिका समस्याहरूमा सहयोग पुऱ्याएको छ।

वैदेशिक रोजगारीका लागि कर्जा

सरकारको आर्थिक कार्यक्रममा विपन्न वर्गका युवाहरूका लागि वैदेशिक रोजगारीमा जान कर्जा उपलब्ध गराउने कुरा उल्लेख छ। यसका लागि सरकारले आवश्यक प्रस्ताव तयार गरिरहेको सुनिएको छ। यो प्रस्तावलाई मन्त्री परिषदले स्वीकृत गरेमा एउटा घुम्ती कोष स्थापना हुनेछ। सरकारले सोझो सम्पर्कद्वारा वा म्यानपावर एजेन्सीद्वारा विपन्न वर्गका इच्छुक युवाहरूका लागि कामको व्यवस्था विभिन्न देशहरूमा मिलाउनेछ। घुम्ती कोषबाट यसका लागि आवश्यक रकम कर्जाको रूपमा दिनेछ। विदेश पुगी उनीहरूले काम थालिसकेपछि दूतावास र अन्य कुटनीतिक निकाय मार्फत किस्ता किस्तामा कर्जा तिर्दै जान सक्नेछन्। यस कार्यक्रमले दलित जातिका युवालाई पनि लक्ष्य गरेको छ।

नेपाल राष्ट्र बैंक र अर्थ मन्त्रालयले परराष्ट्र मन्त्रालयसंग समन्वय गरी कन्सुलेटहरूमार्फत विदेशमा कार्यरत नेपाली श्रमिकद्वारा रकम पठाउने व्यवस्था मिलाउनेतर्फ बिचार गरिरहेको पनि बुझिन आएको छ।

हामीले वस्तुको बारेमा जुन धारणा चर्चा गऱ्यौं त्यो सर्वदादेखि अस्तित्त्वमा थियो कि कुनै वेला पैदा भएको हो ?

एक जना फ्रान्सीसी क्याथोलिक दार्शनिक अल्फ्रेड अल्सेसले भनेका छन् "मार्क्सवादको जुन अंशसंग मलाई घृणा छ त्यो हो वस्तुको सिद्धान्त"। उनले अगाडि भनेका छन् "यदि मार्क्सवादले विश्वको जन्म र विकासको बारेमा ईश्वरको हस्तक्षेपलाई बहिष्कार नगरेको भए चर्चले उसको निन्दा गर्दैनथ्यो। यदि मार्क्सवाद निन्दापात्र छ भने आफ्नो भौतिक कारणबाट छ।" यस्तो लाग्दछ मार्क्सवादले सच्चाइलाई उजागर गरेर ठूलो पाप गरेको छ र पापको जड पनि द्वन्द्वात्मक भौतिकवाद हो।

वस्तुको यो सिद्धान्तले सबै दैवी हस्तक्षेपहरूलाई इन्कार गर्दछ। यसले विश्वको रचनामा सबै धार्मिक हस्तक्षेपलाई निरर्थक बनाइदिन्छ। सबै धार्मिक मतालम्बी एक स्वरले भन्ने गर्छन्- विश्वको रचना शून्यबाट ईश्वरले गऱ्यो।

तर विज्ञानले अकाट्य रूपले के प्रमाणित गरिदियो भने प्रकृतिमा न शून्यबाट कुनै चीजको उत्पत्ति हुन्छ, न कुनै चीज नामो-निशान विनाको अन्तर्ध्यान हुन्छ। विज्ञानमा यसको अभिव्यक्ति एक विशेष नियममा हुन्छ। यसलाई पिण्डको परीक्षणको नियम वा वस्तुको परीक्षणको नियम भनिन्छ।

यसबाट भौतिकवादले एउटै निष्कर्ष निकालेको छ, वस्तु (पदार्थ) कहिल्यै उत्पत्ति भएन यो पहिलेदेखि नै थियो। र सधैं रहने छ। विश्व शास्वत छ र त्यसको रचनाकार कोही छैन।

फेरि पनि मानिस सोध्न सक्छन्- वस्तु सदा सर्वदा अस्त्विमा छ यो कसरी हुन सक्छ? यस्तो प्रश्न कुनै आश्चर्यको कुरो होइन। किनभने मानिसले आफ्नो जीवनकालमा हरेक वस्तुको प्रारम्भ र अन्त्य देखेको छ। यसकारण यस्ता मान्छेहरू सोच्छन्- वस्तुको रचना कसले गऱ्यो? विज्ञानले जवाफ दिन्छ - यो सधैं विद्यमान छ।

यसको पुष्टिमा धेरै प्रमाणहरू छन्। दृष्टान्तमा हामी वस्तुको परीक्षणको नियमलाई लिउँ। एउटा घरेलु उदाहरण हेरौं। तपाईं चुलामा आगो बाल्नु हुन्छ, तपाईंलाई यस्तो लाग्छ दाउरा बलेर समाप्त भयो र अलिकति खरानी बच्यो। तर बल्ने प्रक्रिया अन्तर्गत जे कुराहरू उत्पन्न भए त्यसलाई सावधानीसंग तौलेर पत्ता लगाउने हो भने ओजनमा कति त आएर उल्टो वृद्धि भएको पाइन्छ। किनभने जलनको प्रक्रियामा दाउरामा रहेको सबै तत्त्व विद्यमान थिए। त्यसको अलावा अतिरिक्त तत्त्व पनि त्यस क्रियामा सक्रिय भए।

महान् रुसी वैज्ञानिक लामो नोसोवले यस्तै तथ्यहरूतर्फ ध्यान खिचेका छन्। उनले के निष्कर्ष निकालेका छन् भने कुनै वस्तुलाई न त पूर्णत: नष्ट गर्न सकिन्छ न शून्यबाट उत्पन्न गर्न नै सकिन्छ। उनले वस्तुको परीक्षणको नियमलाई यस धारणाको सूत्र रूप दिए।

त्यसो भए वनदेवताका धारणाहरू, स्वर्गका कथाहरू, अप्सराका कहानीहरू सब मन गढन्ते हुन् त?

साँच्चै नै मनगढन्ते कल्पनाहरू हुन्। यसमा मानव समाज र स्थानहरूको छाप निश्चय नै छ तर जे कुराहरू गरिएको छ त्यो सबै हावादारी छ। यदि स्वर्ग र अप्सराहरूको अस्तित्व छ भने कुनै किसिमबाट पनि आफूलाई किन प्रकट गर्दैनन्? मानिसले अत्यन्त सूक्ष्म इलेक्ट्रोनको समेत अध्ययन गरिसक्यो। सूक्ष्मदर्शक यन्त्रहरूबाट खर्बौं किलोमिटर दूरीमा रहेका तारापुञ्जहरूको आकार प्रकार पत्ता लगाइसक्यो। मंगल ग्रहसम्मको बाटो नापिसक्यो। तर पनि अप्सराहरू हाम्रो ज्ञानेन्द्रिय र भौतिक यन्त्रको कुनै पनि माध्यमबाट किन देखा पर्दैनन्? के दुनियाँमा यस्तो कुनै वस्तु फेलापरेको छ जसको विषयमा भन्न सकियोस्, यसको रचनाचाहिं परीहरूले गरे? यस्तो कुनै

वस्तु छैन। धर्मावलम्बीहरू यो निष्कर्षको खण्डन गर्न सक्तैनन्। त्यसै कारण उनीहरू भौतिकवादलाई चर्को घृणा गर्दछन्।

वस्तु उन्पन्न गर्न कुनै अलौकिक शक्तिको आवश्यकता छैन भन्ने कुरा भयो। त्यसो भए आज वस्तुमा जुन परिवर्तन भइरहेको छ यो परिवर्तनको गति कसरी उत्पन्न हुन्छ? के स्वत:स्फूर्त गति उत्पन्न हुनसक्छ?

यस्तो मानिस जसले मार्क्सवादको अध्ययन गरेको छैन तपाईंले उसलाई गति के हो भनेर सोध्नुभयो भने सम्भवत: उसले तपाईंलाई यस्तो उत्तर दिनेछ- "गति भनेको स्थानान्तरण हो र यदि कुनै पदार्थ यथास्थानमा रहिरहन्छ भने त्यो गतिहीन छ। उदाहरणको लागि एउटा ढुंगो तबसम्म आफ्नो ठाउँ छोड्दैन जबसम्म उसलाई कसैले वरपर सार्दैन।"

तर अन्तरवस्तुको गहराइमा पुगेर ध्यानपूर्वक अध्ययन गर्ने हो भने माथिको भनाइ स्वत: खण्डित हुन्छ। हामीले ध्यान दिएर अध्ययन गर्‍यौं भने त्यो गतिहीन भनिएको नचल्ने ढुंगो पनि गतिमान भेटिन्छ। परमाणुको कण इलेक्ट्रोन, प्रोटोन, यी हरेक तत्त्वमा विद्यमान छन् र गतिमान छन्। मानिसको घर पनि गतिहीन छैन। त्यो पनि पृथ्वीसंगसंगै सूर्यको परिक्रमा गरिरहेको छ। यसैकारण कुनै पनि वस्तु गतिहीन छैन र गतिभन्दा बाहिर कुनै पनि वस्तुको अस्तित्व कायम रहन पनि सक्तैन।

यो त प्रकृतिको कुरा भयो। जीवित वस्तुको अस्तित्वमा पनि गतिको भूमिका उस्तै छ?

हो, गतिको भूमिका उस्तै छ। मानिलिनुस्, तपाईं कुनै सभामा बसिरहनुभएको छ भने तपाईंलाई लाग्छ म विश्राममा छु। वक्ता मात्र त्यहाँ बोलिरहेको छ र आफ्नो इनर्जी खर्च गरिरहेको छ। तर त्यो वेला पनि हाम्रो रगत दौडिरहेको हुन्छ र हाम्रो शरीरमा जटिल गतिहरू उत्पन्न भइरहेका हुन्छन्। नयाँ सेलहरूले आकार लिइरहेका हुन्छन् र पुराना मरिरहेका हुन्छन्। यो पनि गति हो। यसको अर्थ के हो भने गतिको प्रश्न दर्शनको सामान्य धारणा भन्दा केही अधिक जटिल छ।

सामान्य मानिसहरू के ठान्छन् भने ढुंगो कसैले नचलाए सम्म चल्दैन। मोटर तबसम्म गतिशील हुँदैन जबसम्म ड्राइभरले चलाउँदैन। मोटामोटी यस्तै तर्कलाई आधार बनाएर आदर्शवादीहरू वस्तुलाई गतिहीन ठान्दछन् र कसैले गति दिनुपर्ने र ईश्वरलाई गतिको स्रोत देख्न पुग्दछन्। न्यूटन जस्तो सुविख्यात वैज्ञानिक पनि वस्तु र वस्तुको गतिको सम्बन्धमा व्याख्या गर्न असफल रहे।

चाहे प्रकृति होस् वा मानव समाज यो सदा सर्वदा गतिशील छ र गतिशील रहनेछ। उदाहरण दिउँ - जस्तो पानी गरम हुनुमा तत्त्वकणको गतिको परिणाम हो। पानी तत्त्व कणको गतिको कारण तातो हुन्छ। यो एउटा यान्त्रिक गति हैन तर एउटा नयाँ किसिमको र अधिक जटिल गति हो। विद्युतधारा इलेक्ट्रोनको प्रवाह हो। कुनै रसायनिक प्रक्रिया पनि एउटा गति हो। जस्तो हामीले भन्यौं कुनै जीवित प्राणी पनि सतत् गतिको प्राक्रियामा हुन्छ। मानव समाजमा लगातार क्रियाहरू भइरहन्छन्, सामाजिक व्यवस्था बदलिरहन्छ र मानिस बदलिरहन्छ।

सामाजिक व्यवस्था बदलिरहन्छ भन्ने कुरालाई कसरी जाँच्न सकिन्छ?

समाज विकासको इतिहासलाई हेर्दा यो छर्लङ्ग देख्न सकिन्छ। समाज पहिले आदिम साम्यवादी अवस्थामा थियो, त्यो परिवर्तन भएर दास समाज व्यवस्था आयो। त्यो टुटेर सामन्तवादी समाज व्यवस्था उत्पन्न भयो। त्यो पनि टुटेर पूँजीवादी समाजको उदय भयो। पूँजीवादी समाजका दुइटा स्वरूप छन्। निजी पूँजीवाद र राजकीय वा सामाजिक पूँजीवाद। सामाजिक पूँजीवाद समाजवादको प्रारम्भिक चरण हो। यो समाजवाद उन्मुख हुन्छ र क्रमिक रूपले समाजवादमा रूपान्तरित हुन्छ।

सामाजिक व्यवस्थाको परिवर्तनलाई हामीले यसरी बुझ्नु पर्छ। प्रकृतिमा जस्तै समाजमा यी सबै गतिका रूपहरू हुन्।

यसको अर्थ के प्रकृतिमा गतिका अनेक रूपहरू छन् ?

हो, प्रकृतिमा गतिका अनेक रूपहरू छन्। पहिलो हो, वस्तु या पदार्थको स्थानान्तरण अर्थात् गतिको यान्त्रिक स्वरूप। दोस्रो हो, तातो र विद्युतको प्रक्रिया। यो गतिको भौतिक स्वरूप हो। तेस्रो हो, रसायनिक प्रक्रिया, रसायनिक स्वरूप। चौथो हो, जीवित प्राणीमा हुने परिवर्तन र गतिको जैविक स्वरूप। पाँचौं हो, गति सामाजिक स्वरूप अथवा सामाजिक जीवनमा हुने परिवर्तन।

यसरी के सहज देख्न सकिन्छ भने वस्तु यस्तो अवस्थामा कहिल्यै थिएन जसमा बिना गतिको उसको अस्तित्व रहोस्। गति वस्तुको अभिन्न गुण हो। जस्तै भौतिकवादी दार्शनिकहरू भन्दछन् "गति वस्तुको एउटा प्रवृत्ति हो।" बिना गतिको कुनै वस्तु हुँदैन र उसले गतिमा नै आफ्नो अस्तित्व राख्दछ।

नीति कथा

खरायोको प्रतीक्षा

तराइको एउटा गाउँमा एक जना किसान बिहानै आफ्नो खेततिर गइरहेका थिए। बाटोमा एउटा ठूलो बरको रुख थियो। उनी रुखको नजिक पुग्ना साथ अचानक एउटा खरायो उफ्रिँदै आयो र रुखमा ठोकियो। खरायोको ढाड भाँचियो र खुत्रुक्कै मर्‍यो। किसान रमाउँदै खरायो बोकेर घर फर्किए। खरायोको मासु निकै मिठो हुन्छ। बिना मेहनत मिठो मासु पाएकोमा किसानलाई पनि आनन्द लाग्यो।

त्यो दिनदेखि किसानले आफ्नो कोदालो थन्काइ दिए। दिनहुँ बरको रुखमुनि गएर प्रतीक्षा गर्न लागे। कैयौं दिनहरू बिते। किसानको खेतको बाली बरबाद भयो तर अर्को खरायो कहिल्यै रुखमा ठोकिन फेरि आएन।

आयोजना गरे। र, यसै अधिवेशनबाट महिला मजदुर यूनियन (क्याड) को स्थापना गऱ्यो। ओलिभिया निल्सन क्याडको अध्यक्षमा निर्वाचित भइन्। पछि क्याड डेनिस ट्रेड यूनियन महासंघ (एलओ) मा आबद्ध भयो र ओलिभिया राष्ट्रिय कार्यकारी काउन्सिलको सदस्य भइन्।

क्याड गठनको पहिलो वर्ष ओलिभियाको लागि बहुत चुनौतीपूर्ण रह्यो। चुनौतीलाई चिर्नको लागि उनी देशव्यापी रूपमा कारखानामा घुम्ने र महिलाहरूलाई संगठित गर्ने काममा लागिन्। त्यही चुनौतीपूर्ण कामले उनलाई सबै महिला र पुरुषको आदरणीय व्यक्तिको रूपमा स्थापित पनि गरायो।

१९०६ देखि १९०९ को वर्ष क्याडको लागि अर्को महत्त्वपूर्ण समय रह्यो। यसै अवधिमा सदस्यता र यूनियन विस्तार भयो। महिला मजदुर यूनियनको तर्फबाट ज्याला वृद्धि र कार्यअवस्थामा सुधारका विषयमा ३४ वटा प्रतिष्ठानहरूमा सम्झौता भयो।

यसरी १९०९ मा पुग्दासम्म क्याड सांगठनिक रूपमा सबल र सशक्त भइसकेको थियो भने, आफ्ना सदस्यहरूको सामाजिक सुरक्षाको लागि हड्ताल कोष र वेरोजगार कोषको स्थापना गर्न पनि सक्षम भइसकेको थियो।

जुलाई १९१० मा मेन्स वर्किङ्ग यूनियनको अधिवेशनमा सहभागी भइरहेकै अवस्थामा ओलिभिया अचानक बिरामी परिन् र केही दिनपछि उनको मृत्यु भयो। यो घटना सिंगो डेनिस मजदुर आन्दोलनको लागि ठूलो घाटा थियो। उनको शवयात्रामा हजारौं मानिसहरू, श्रमिक महिला, पुरुष र राजनैतिक व्यक्तित्वहरूको सहभागिता रह्यो।

मर्नुअघि उनले इच्छा व्यक्त गरेकी थिइन् कि उनको श्रद्धान्जलि सभामा वर्किङ्ग मेन्स यूनियनको अध्यक्षले बोल्नु पर्छ। यसले के पनि अभिव्यक्त गर्छ भने उनी महिला यूनियन मात्र होइन, सिंगो मजदुर आन्दोलनकी नेतृ हुन्। र, उनको जीवनका अप्ठेरा दिनहरूमा नजिकको साथी कोही थियो भने वर्किङ्ग मेन्स यूनियन नै थियो।

जुन वेला उनी यूनियनमा निर्वाचित भइन्, त्यसपछि उनले आफ्नो जीवनको सारा शक्ति मजदुर आन्दोलनमा लगाइन् र त्यसले महत्त्वपूर्ण उपलब्धि पनि दिएको छ। उनको जीवनको एउटै सपना थियो "महिला र पुरुषको एउटै र सशक्त यूनियनको निर्माण"। आज पनि डेनिस ट्रेड यूनियनले उनको यो सपनालाई सम्झने गर्छ र भन्दैछ "धेरै असहमति र दु:खका वावजुद केही हदसम्म उनको सपना साकार भएको छ। र, अझ धेरै गर्न बाँकि नै छ।"

प्रस्तुति : बिन्दा पाण्डे

वीगो र यसको वार्षिक बैठक

WIEGO
Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing

वीगो 'विश्वभरी संगठित हुँदै गएका अनौपचारिक रोजगारीका महिला' - यस नेटवर्कको नामलाई नेपालीमा उल्था गर्दा यस्तो हुन्छ। अंग्रेजीमा वीगो (डब्लुआइइजीओ) भनिन्छ। यसले आफ्नो स्थापनाको ५ वर्ष बिताएको छ। वीगोको हालै सम्पन्न वार्षिक बैठक यही २०५८ माघ ६-८ को अवधिमा भारतको अहमदावाद शहरमा सम्पन्न भयो। यस संगठनका मूल आधार ४ वटा संगठनहरू छन् - भारतको 'सेवा' भन्ने स्वरोजगार महिला श्रमिकहरूको संगठन, दक्षिण अफ्रिकाको सेवु भन्ने स्वरोजगार महिला श्रमिकहरूको यूनियन, घर आधारित श्रमिकहरूको विश्वव्यापी नेटवर्क संगठन - होमनेट इन्टरनेशनल र सडक व्यापारमा संलग्न श्रमिकहरूको विश्व्यापी नेटवर्क संगठन स्ट्रीट नेट। साथै विभिन्न देशका अनौपचारिक क्षेत्रमा क्रियाशील श्रमिकहरू र महिला श्रमिकहरूको हितमा कार्यरत गैर सरकारी संगठनहरू पनि यस नेटवर्कमा संलग्न छन्। यसबाहेक अनौपचारिक अर्थव्यवस्थासंग सम्बन्धित विषयहरूमा अध्ययन अनुसन्धानमा लागेका अनुसन्धान संस्था र विश्वविद्यालयहरूका प्राध्यापक पनि यसमा संलग्न छन्। यस नेटवर्ककी वर्तमान संयोजक पनि हार्वर्ड विश्वविद्यालयकी प्राध्यापक हुन्।

हाल अनौपचारिक क्षेत्रमा श्रमिक हिततर्फ विश्वको ध्यान केन्द्रित हुँदै आएको छ। आइएलओले पनि आफ्नो सन् २००२ को अन्तरराष्ट्रिय श्रम सम्मेलनको मुख्य विषय अनौपचारिक क्षेत्रको श्रमलाई नै बनाएको छ। विश्वव्यापीकरणले श्रमिकहरूलाई औपचारिक क्षेत्रबाट विस्थापित गर्दै गएको र अनौपचारिक क्षेत्रमा श्रमिकहरू शोषित र पीडित अवस्थामा रहेकाले अनौपचारिक क्षेत्रमा यूनियन आन्दोलन विकसित हुनु जरुरी छ। यूनियनहरूको गतिविधि क्रमश: अनौपचारिक क्षेत्रमा बढ्दै गएको छ। तर अहिलेको स्थितिलाई हेर्दा यूनियनहरूभन्दा एनजीओहरू अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकहरू बीच बढी क्रियाशील छन्। त्यसैले अनौपचारिक क्षेत्रको आन्दोलन यूनियन र एनजीओको सहकार्यबाट अगाडि बढ्न थालेको देखिन्छ। यस काममा अध्ययन अनुसन्धान गर्नेहरू र मानव अधिकार संस्थाहरूको सहयोग पनि बढ्दै गएको छ। यही स्थितिहरूको परिणामको रूपमा 'वीगो' विकसित भएको देखिन्छ।

वीगोले स्वरोजगार श्रमिकहरू, ठेक्कामा काम लिई घरैमा श्रम गर्ने श्रमिकहरू, सडक व्यापारमा संलग्न श्रमिकहरूका संगठनहरू भित्रको महिला-श्रमलाई जोड दिएको छ। अध्ययन अनुसन्धान, लब्बीइंग, प्रकाशन, अनुभव आदान-प्रदानको कामलाई निकै गतिका साथ अगाडि बढाएको छ। भविष्यमा अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकहरूको विश्वव्यापी नेटवर्कको रूपमा यसले ठूलो आकार र स्थान लिने सम्भावनाहरू देखिएका छन्।

नेपाली जातिसत्ताको विकास र नेपाली जाति

शंकर पोखरेल

आज नेपाल जुन रूपमा रहेको छ विगतमा यही रूपमा थिएन। आजको नेपाललाई एकीकृत सामन्ती राज्यको रूपमा अघि बढाउन गोरखाका राजापृथ्वी नारायण शाहको नेतृत्वकारी भूमिका रहेको छ। तर पृथ्वीनारायण शाहले केन्द्रीय सामन्ती राज्यका रूपमा नेपालको एकीकरण अभियान थाल्नुभन्दा पहिले नै हिमालको काखमा पश्चिमदेखि पूर्वसम्म नेपाली जातिसत्तामा आधारित अनेकौं स-साना सामन्ती राज्यहरू अस्तित्वमा रहेका थिए। तीमध्ये कतिपय राज्य स्थानीय जनजातिहरूको अधीनमा रहेका थिए भने अधिकांशमा नेपाली जातिसत्ताको प्रतिनिधिका रूपमा खस राजाहरूले राज्य सञ्चालन गरिरहेका थिए। हिमाली काखमा अवस्थित भूभागमा गणराज्यहरू सामन्ती रजौटातन्त्रमा र सामन्ती रजौटातन्त्र सामन्ती अधिराज्यका रूपमा विकास हुने कुरामा नेपाली जातिसत्ताको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहेको छ। कतिपय इतिहासकारहरूले पृथ्वीनारायण शाहको एकीकरण प्रक्रिया पछि नै उनको नेतृत्वमा खस जातिले आफ्नो जातिसत्तालाई अन्य जनजातिहरूमा लादेको बताउने गरे पनि नेपाली जातिसत्ताको विकासको क्रमलाई हेर्ने हो भने भिन्न स्थिति देखिन्छ। वास्तवमा केन्द्रीय सामन्ती राज्यका रूपमा नेपालको एकीकरण हुनुभन्दा धेरै पहिले नै यहाँ नेपाली जातिसत्ताको विकास भइसकेको थियो। नेपाली जातिसत्ताको विकास पश्चिममा भएर पूर्वमा विस्तारित भएको थियो। यस प्रकारको जातिसत्ताको विकासमा शुरूमा खसजातिको नेतृत्वकारी भूमिका रहे पनि पूर्वतिर फैलदै जाने क्रममा विभिन्न जनजातिहरूको सम्मिलन हुँदै नेपाली जातिसत्ताको विकास हुँदै गयो।

यस कुराका अनेकौं आधारहरू रहेका छन्। नेपाल राज्यको अधीनमा नरहेको र लामो समयसम्म लेप्चा र भोटेहरूको अधीनमा रहेको दार्जिलिङ, खरसाङ र कालिम्पोङ जस्ता ठाउँहरूमा नेपाली जातिसत्ता बाहुन, क्षेत्री, गुरुङ, राई, लिम्बु, नेवार आदि सबैको साझा सम्पत्तिका रूपमा रहेबाट पनि यसको सच्चाइलाई बुझ्न सकिन्छ। कर्णाली प्रदेशमा नेपाली जातिसत्ताको विकास हुनुभन्दा धेरै पहिले नै कुमाउ र गढवाल क्षेत्रमा पनि सांस्कृतिक रूपले नेपाली जातिसत्ताको विकास भइसकेको थियो। र, फैलिदै जानेक्रममा सामन्ती रजौटातन्त्रका रूपमा विकास भयो। स्थानीय जनजातीय संस्कृतिसंग सम्मिलन हुने क्रममा कुमाउ गढवाल क्षेत्रमा विकास भएको नेपाली जातिसत्ताले विविधता समेत प्राप्त गर्दै गयो। आज देहरादुनका नेपाली र दार्जिलिङका नेपालीहरूका बीचमा अनेकौं पक्षमा विविधता देखिनुको कारण पनि यही नै हो। नेपाल राष्ट्रको निर्माणले नेपाली जातिसत्ताको सुदृढीकरणमा एकहदसम्म सहयोग गरे पनि यसको विकासको आधार भने त्यो होइन। किनकि पृथ्वीनारायण शाहको राज्य एकीकरणको प्रक्रिया शुरूहुनु भन्दा धेरै पहिले नेपाली जातिसत्ता पूर्वी कास्मीर देखि पश्चिम भुटानसम्मको हिमाली भूभागमा विकसित भई फैलिसकेको थियो। त्यो पश्चिमको तुलनामा पूर्वमा विकसित हुँदै फैलदै गएको थियो।

नेपाल राष्ट्रको एकीकरण र नेपाली जातिसत्ता

नेपाली जातिसत्ता ससाना राज्यमा विभाजित हुनुका पछाडि पछौटे सामन्ती चिन्तन, भौगोलिक विकटता, जनजातीय आधारको विविधता जस्ता पक्षहरूले काम गरेको थियो। यस प्रकारको विविधतालाई पृथ्वीनारायण शाहको एकीकरण अभियानले एकसूत्रमा बाँध्ने काम गरेको थियो।

पृथ्वीनारायण शाहले शुरू गरेको नेपाली जातिसत्तालाई केन्द्रिकृत सामन्ती राज्यका रूपमा विस्तार गर्ने अभियान पनि एकै चरणमा पुरा भएको थिएन। सम्बत् १८३१ मा पृथ्वीनारायण शाहको मृत्यु भएपछि त्यो अभियान उनका उत्तराधिकारी मध्येका बहादुर शाहको नायबी कालमा सम्वत् १८४९ मा नेपालको पूर्वी सिमाना सिक्किम हुँदै भुटानसम्म फैलिएको थियो। पछि भुटानले आफ्नो शक्तिलाई केन्द्रित गरेर नेपाली फौजमाथि आक्रमण शुरू गरेका कारण नेपालले आफ्ना सिमानालाई टिष्टाको किनारसम्म स्थीर गर्न सफल भएको थियो। उत्तरतर्फको नेपाली सिमाना सम्वत् १८४९ सम्म तिब्बतको दिगार्चीसम्म फैलिएको थियो। १८४७ मा नेपाली फौजले पश्चिमतर्फको विजय अभियानलाई अघि बढाउँदै कुमाउको राजधानी अलमोडालाई छिचोल्न सफल भएको थियो। त्यसको तीन महिना पछि नेपाली फौजले गढवालको राजधानी श्रीनगरमाथि दखल गर्दै पश्चिमतर्फको सिमाना अलकनन्दासम्म पुऱ्याएको थियो। यसै समयमा तिब्बतसंगको विवाद चर्किएका कारणले गढवाललाई नेपालको अधिनस्थमा राख्ने संझौता गरी नेपाली फौज फिर्ता भएको थियो। यस अन्तरगत गढवालले नेपाललाई वार्षिक नौ हजार रुपियाँ दिन मञ्जुर गरेको थियो। नेपालको जातिसत्तालाई केन्द्रीय सामन्ती राज्यका रूपमा एकीकरण गर्ने अभियानमा यो नै सबैभन्दा ठूलो सफलता थियो।

तर, राजा रणबहादुर शाहको कालमा नेपालको केन्द्रीय सामन्ती राज्यसत्ता आपसी द्वन्द्वका कारण कमजोर भयो। यही द्वन्द्वका कारण रणबहादुर शाह नाबालक युवराजलाई गद्दी सुम्पी कासीवासका नाममा पालायन भए। यसैबेला दक्षिणतिरबाट अंग्रेजले नेपालको सिमानामा विवाद गर्न थाल्यो। यही अवस्थामा दामोदर पाण्डेले गजराज मिश्रलाई पटना पठाई अंग्रेजसंग एउटा सन्धिमा हस्ताक्षर गर्न लगाएका थिए। यस सन्धिमा नेपालको सिमानालाई स्थीर गर्ने प्रावधान राखिएको थियो। तर राजराजेश्वरीले त्यस सन्धिलाई अमान्य घोषित गरी राज्य विस्तारको प्रक्रिया पुनः आरम्भ गरेकी थिइन्। पछि राज्य छोडेर काशीवास गएका राजा रणवहादुर शाह फर्की दामोदर पाण्डेलाई वर्खास्त गरी त्यसका ठाउँमा भिमसेन थापालाई नियुक्त गरेपछि नेपाली राष्ट्रको एकीकरणको अभियानको पुनः थालनी भएको थियो। त्यतिवेलासम्म नेपालको केन्द्रीय सत्ता कमजोर भएको ठानी गढवालले समेत नेपालको अधीनमा बस्न अस्वीकार गरिसकेको थियो। अंग्रेजले पनि एक एक गर्दै तराई क्षेत्रमा किचलो उठाउन शुरू गरिसकेको थियो। यस्तो अवस्थामा भिमसेन थापाको निर्देशनमा नेपाली फौजले सम्बत्

१८६१ मा पुनः गढवाललाई आफ्नो अधीनमा राख्न सफल रह्यो। त्यसपछि आसपासका राज्यहरूको सिमानालाई आफूमा समेटी सतलजपारि काँगडामा आक्रमण गरेको थियो।

सुगौली सन्धिले विभाजित नेपाली जातिसत्ता

काँगडा माथिको आधिपत्य पुनः स्थापित गर्ने अभियानमा पश्चिम पुगेको नेपाली फौज काँगडाले पंजावको समेत सहयोग प्राप्त गरेका कारण अघि बढ्नु जोखिमपूर्ण हुने ठानी उक्त अभियानलाई रोकेर सतलजलाई पश्चिम सीमाको रूपमा स्थिर गरेर फर्किएको थियो। त्यसपछि नेपालले आफ्नो शक्तिलाई सुदृढ गरी दक्षिणतिरको भूभागलाई सुरक्षित गर्ने नीति अवलम्वन गरेको थियो। यस अन्तरगत १८६५ मा नेपाल अधिराज्य अन्तरगतको मोरङ प्रशासनले पूर्णिया क्षेत्र अन्तरगतको भिम नगरलाई आफ्नो नियन्त्रणमा लियो। त्यसको एक वर्षपछि अंग्रेज सेनाले हस्तक्षेप गरी उक्त भूभागलाई पुनः आफ्ना अधीनमा लिएको थियो। पूर्वी भेकमा अंग्रेजले हस्तक्षेप शुरू गरेपछि नेपालले पाल्पा राज्यलाई एकीकरण गर्दा प्राप्त भएको वुटवल र शिवराज प्रगन्ना क्षेत्रलाई पुनः आफ्नो अधीनमा लियो। यसले नेपाल सरकार र अंग्रेजका बीचमा द्वन्द्व बढ्न गयो। अंग्रेजले नेपाललाई आफ्नो अधीनमा रहेको भूभागलाई १५ दिनभित्र खाली गर्नु पर्दछ भन्ने दवाव दिँदै वार्ताका लागि आव्हान गऱ्यो। सीमा निर्धारणका सन्दर्भमा वार्ता असफल भएपछि नेपाल र अंग्रेजका बीचमा युद्ध शुरू भयो। यस क्रममा पूर्वी सिमानामा नेपाल विरुद्ध लड्नका लागि अंग्रेजले सिक्किमलाई समेत प्रयोग गऱ्यो। यसबापत अंग्रेजले नेपालको अधीनमा रहेको मेचीपारिको पहाडी भूभाग सिक्किमलाई दिने प्रस्ताव गरेको थियो।

पूर्वी क्षेत्रमा अंग्रेजले दवाव बढाएपछि १८७१ जेठमा नेपालले बुटवल क्षेत्रमा आक्रमण गरी नेपाली भूभागलाई आफ्नो नियन्त्रणमा लियो। यस युद्धमा अंग्रजले निकै ठूलो क्षति समेत बेहोर्नु परेको थियो। १८७१ पुसमा नेपाली फौजले सुमनपुर र पर्सामा रहेको फौजमाथि आक्रमण गरी अंग्रेज कमाण्डरको हत्या समेत गरेको थियो। पूर्वी मोर्चामा प्रवेश गरेको अंग्रेज फौज सुमनपुर र पर्साको मोर्चामा हार खाएको खवर सुनेर फर्किएको थियो। पछि अंग्रेज फौजले व्यापक तयारी गरेर सिक्किमलाई समेत उत्तरी मोर्चाबाट नेपालतर्फ आक्रमण गर्न लगाएर मोरङको मोर्चाबाट प्रवेश गरेको थियो। यस लडाइमा साथ दिए बापत पूर्वी तर्फको पहाडी भूभाग सिक्किमलाई दिने र उसको स्वतन्त्रताको रक्षा गर्ने कबुल समेत अंग्रेजले गरेको थियो। सुगौली सन्धिपश्चात सिक्किमले उपरोक्त भूभाग प्राप्त गरेको थियो।

पश्चिम तर्फको मोर्चामा अंग्रेजले नालापानी किल्लालाई केन्द्र विन्दु बनाएर आक्रमण गरेको थियो। यस मोर्चाको रक्षाका लागि नेपाली फौजले निकै बहादुरीपूर्वक लडेको थियो। नेपालको इतिहासमा यस घटनाको वीरताको निकै उल्लेख भएको पाइन्छ। पश्चिमी मोर्चामा वीरतापूर्वक लड्दा लड्दै पनि नेपाली फौज आत्मरक्षाका लागि पछि हट्न बाध्य हुनु परेको थियो। पश्चिम क्षेत्रमा नेपालले नालापानीका अतिरिक्त तारागढ, रामगढ, सुरजगढ र मलाउमा पनि निकै वीरताका साथ अंग्रेज फौजको आक्रमणलाई सामना गरेको थियो। अंग्रेजले रेलीटाकुरामा समेत कब्जा गरेपछि भक्ति थापाले देउथलमा मोर्चा लिएर अंग्रेजलाई रोक्ने प्रयास गरेका थिए। यस मोर्चामा पनि नेपाली फौजले निकै बहादुरीपूर्वक लडेर अंग्रेज पक्षलाई निकै क्षति पुऱ्याएको थियो। तर यस मोर्चामा भक्ति थापाले वीरगति प्राप्त गरेका कारण नेपाली फौज पछि हट्न बाध्य भएको थियो। अलमोडाको मोर्चामा पनि हस्तिदल शाहको नेतृत्वमा नेपाली फौजले निकै वीरतापूर्वक लडेको थियो। यस मोर्चामा पनि अंग्रेजको छलयुद्धका कारण नेपालको पराजय भयो। यसरी १८७२ बैशाखमा अल्मोडा अंग्रेजको अधीनमा गएको थियो। अल्मोडाको पराजय र बम शाहको आत्मसमर्पणका कारण नेपालले महाकालीपारिको फौजलाई महाकालीमा फर्काउन बाध्य भएको थियो। यसरी पश्चिमी मोर्चामा नेपालले अंग्रेजसंग पराजयको सामना गर्नु परेको कारण महाकालीलाई सीमाका रूपमा स्वीकार गरी यस मोर्चाका नेपाली कमाण्डर अमर सिंह थापाले अंग्रेज सरकारका प्रतिनिधि अक्टरलोनिसंगको संझौतामा हस्ताक्षर गरिदिएका थिए। यसरी सतलजसम्मको नेपाली भूभागलाई नेपालले गुमाउनु परेको थियो।

अनेक मोर्चामा नेपालले हार खानु परेकोले नेपाल सरकारले कम्पनी सरकारसंग वार्ता गर्नका लागि गजराज मिश्र र चन्द्र शेखर उपाध्यायलाई सुगौलीमा पठायो। तर त्यसमा नेपालले सहमति जनाउन नसकेका कारण सन्धि हुन सकेन। दोस्रो चरणको वार्ता पनि अंग्रेजले आफ्नो अडान नछोडेको र नेपालले उसका सर्त स्वीकार गर्न नसकेको कारण विफल भयो। तेस्रो चरणको वार्तामा तराइ छोडेमा केही रकम

दिने र नेपालको स्वतन्त्रताको सम्मान गर्ने कुरा अघि सारिएको थियो। यसमा पनि नेपाल सरकारले सहमति नजनाएका कारण १५ दिनको अल्टिमेटम दिएको थियो। नेपालको तर्फबाट सन्धि नगर्ने बरु युद्ध गर्ने कुरा गरेपछि अंग्रेज फौज काठमाडौंतर्फ समेत अघि बढेको थियो। अन्त्यमा संझौताका लागि तयार भएको जानकारी सहित ब्रिटिस हेडक्वाटरमा प्रतिनिधि पठाउने कुरा अघि सारिएको थियो। यस अनुसार नेपालका तर्फबाट गजराज मिश्र र चन्द्रशेखर उपाध्यायले हस्ताक्षर गरेका थिए भने कम्पनी सरकारका तर्फबाट गभर्नर जनरल अक्टरलोनीले हस्ताक्षर गरेका थिए। नेपालको मकवानपुर अधिनस्थ तराइ क्षेत्रमा रहेको सुगौलीमा यो सन्धि भएकाले यसलाई सुगौली सन्धिका नामले बुझिन्छ। सुगौली सन्धि नेपालको इच्छाका विपरित अंग्रेजको सैन्य दवावमा सम्पन्न गरिएको थियो। यो सन्धि नेपालको इतिहासकै सबैभन्दा अपमानजनक सन्धि हो। यस अन्तरगत नेपालले सम्पूर्ण तराइ क्षेत्रलाई समेत गुमाउनु परेको थियो। पछि नेपालसंगको सम्बन्धलाई सुधार्ने प्रयास अन्तरगत अंग्रेजले रकम नदिने गरी पूर्वी तराइ क्षेत्र नेपाललाई सुम्पिएको थियो। अंग्रेजलाई सिपाही विद्रोह दबाउन सहयोग गरे बापत नेपालले पश्चिम तराईको बाँकी भूभाग पनि फिर्ता पाएको थियो। तर पनि नेपालले मेची र महाकालीपारिको भूभाग भने सधैंका लागि गुमाउनु पर्‍यो।

भारतीय स्वतन्त्रता आन्दोलन पछि नेपाललाई अंग्रेजले बाँकी भूभाग फिर्ता लिनका लागि खवर गरेको बताइन्छ। तर जनताको विरोधको सामना गरिरहेका राणा शासकहरूले नेपाली भूमि फिर्ता गर्नुभन्दा भारतको सहयोगमा आफ्नो सत्ता जोगाउने नीति लिए। १९५० को शान्ति तथा मैत्री सन्धि गर्दा पुराना सन्धिहरूको वैधतालाई समाप्त गर्ने प्रावधान राखिएको भए पनि सुगौली सन्धिबाट गुमेको भूभाग प्राप्त हुन सकेन। त्यस यता पनि नेपालको सीमाको सुरक्षामा समस्या रहिआएको छ। सुगौली सन्धि यता नेपालले शारदा व्यारेजको निमार्णका लागि भारतलाई दिएको भूभागको सट्टाभर्ना अहिलेसम्म पाउन सकेको छैन। अहिले पनि पश्चिम नेपालको कालापानी क्षेत्रको नेपाली भूभागमा अतिक्रमणका साथै नेपाल र भारतका बीचमा दुई दर्जन भन्दा बढी ठाउँमा सीमा विवाद रहेको छ। यस्तो अवस्थामा नेपालले आफ्नो सिमानाको सुरक्षाको लागि नेपाल र भारतमा छरिएर रहेको नेपालीहरूको बीचमा सांस्कृतिक सम्बन्धको विकास गरेर यस क्षेत्रमा महत्त्वपूर्ण उपलब्धि हासिल गर्न सक्छ।

भारतीय अधीनमा रहेको नेपाली जातिसत्ता र वर्तमान नेपाल

पूर्वमा टिस्टा नदीदेखि पश्चिममा सतलजसम्म र उत्तरमा हिमालको फेदीदेखि दक्षिणको उर्वरा समथल भूभाग गंगा-जमुनाको संगमसम्मको विशाल भूभागमा फैलिएको नेपालको त्यो भूभाग आज नेपाल र भारतमा विभाजित भएर रहेको छ। अहिले नेपाल राज्यभित्र नेपाली जातिसत्ता एउटा राष्ट्रका रूपमा विकास भएको छ भने त्यत्तिकै ठूलो भारतीय भूभागमा नेपाली जातिसत्ता सांस्कृतिक पहिचान समेत देखाउन नसक्ने अवस्थामा पुगेको छ। यद्यपि सांस्कृतिक हिसाबले पश्चिम भारतको उत्तराखण्डमा रहेको नेपालीका तुलनामा पूर्वी भारतमा अवस्थित नेपालीका बीचमा नेपाली जातिसत्ता धेरै हदसम्म समृद्ध रहेको छ। कतिपय क्षेत्रमा त नेपालको तुलनामा पूर्वी भारतमा नेपाली जातिसत्ता अझ विकसित देखिन्छ। नेपाल राष्ट्र र नेपाली जातिको विकास र समृद्धिको कुरा गर्दा इतिहासको यस पाटोको पनि वस्तुवादी ढंगले विश्लेषण गरिनु पर्दछ। नेपाली जातिसत्ता किन पूर्णतः एकीकृत हुन सकेन। भारतीय स्वतन्त्रता आन्दोलन पश्चात धार्मिक रूपले भारत, पाकिस्तानको गठन भए जस्तै नेपाली जातिसत्ताले सांस्कृतिक आधारमा एकीकृत राष्ट्रको आकार किन पाउन सकेन ? के अब सुगौली सन्धिका कारण गुमेको र रोकिएको नेपाली जातिसत्ताको एकीकरणको अभियान इतिहासको कुनै विन्दुमा अघि बढ्न सक्छ ? के नेपाल, भारत र भुटानमा अवस्थित भिन्न राष्ट्रिय पहिचान बोकेको नेपाली जातिसत्ताको विकास र समृद्धिका लागि सामूहिक रूपमा केही गर्न सकिन्छ ? आजको खुल्ला तथा उदार समाज व्यवस्थाको विकास भइरहेको अवस्थामा यसो गर्नु उपयुक्त हुन्छ वा हुँदैन भन्ने विषयमा चर्चा चलाउने हिसाबले सुगौली सन्धि र त्यसपछिका दिनहरूमा हिमाली भूभागमा हुर्कंदै र विकसित हुँदै गएको नेपाली जातिसत्ताको बारेमा चर्चा चलाउनु आवश्यक छ।

ब्रिटिस उपनिवेशवाद विरोधी चेतनाले भारतीय भूभागमा रहेका नेपालीहरू भारतीय राजनीतिको भावधारासंग गाँसिन पुगे। भारत स्वतन्त्र हुँदाका बखत नेपालमा जहानियाँ हुकुमी शासन रहेका कारणले पनि भारतमा रहेका नेपाली जातिमा भारतीय राजनीतिको प्रभाव बढी परेको थियो। नेपाली जातिसत्ताको कुरा उठाउँदा भारतबाट विस्थापित भइने हो कि भन्ने धारणाले समेत उनीहरूलाई प्रभाव पार्‍यो र आफूलाई पृथक देखाउने धारणाको विकास भयो। यतिसम्म कि त्यतिवेला नेपालका कतिपय राजनीतिज्ञहरूमा समेत नेपाल भारतभन्दा पृथक छैन भन्ने धारणा रहेको थियो। यसै पृष्ठभूमिमा नेपाली जातिले नेपाली जातिसत्तालाई अलग अलग राष्ट्रका रूपमा विभाजित भएको स्वीकार्नु परेको थियो। नेपाली जातिसत्ता भारतीय भावधारणामा समाहित हुने प्रक्रियाको सन्दर्भको अन्योललाई वि.एम.प्रधानले 'गोर्खाली कि नेपाली ?' नामक आफ्नो पुस्तकमा उल्लेख गरेका छन्- "भारतमा ६० लाख नेपालीहरूले एउटै जातिको सृजना गरेका छन्। त्यो हो नेपाली जाति। भारतका बंगाली, बिहारी, पंजाबी, उडिया, मद्रासी, मणिपुरी, असामिया जाति जस्तै भारतको नेपाली जाति हो। यिनीहरूले बोल्ने आफ्नो मातृभाषा झैं नेपाली जातिको मातृ भाषा नेपाली भाषा हो। तसर्थ भारतमा हामीले नेपाली जाति र नेपाली भाषा जन्माएका

छौं।" भारतमा रहेका नेपालीहरूमा विकास भएको यस प्रकारको मनोविज्ञानलाई थप स्पष्ट गर्दै "जाति समस्या र नेपाली जाति" नामक पुस्तकमा जमदग्नी उपाध्यायले उल्लेख गरेका छन्- "भारतमा नेपाली जातिको एउटा आफ्नै मानसिक जगतको थलो तयार भइसकेको छ। किनभने यिनीहरूलाई आज न नेपालको अर्थनैतिक संहतिले नियन्त्रण गर्दछ, न त उनीहरू त्यो देशको राजनैतिक-सामाजिक-बौद्धिक आदि उपरिसौधमा गाँसिएका छन्। यस अर्थमा यिनीहरूको मानसिक गठन नेपालको नेपाली जातिसत्ताको मानसिक गठनदेखि अलग छ।"

"द हिमालयन बोर्डरल्याण्ड" मा राम राहुलले उल्लेख गरेका छन्- सन् १८९१ को जनगणना बमोजिम सिक्किममा कुल ३०,००० मानिसहरूमध्ये नेपालीहरूको संख्या दुई तृतियांश पुगेको थियो। यसरी नै १९२१ को जनगणना अनुसार दार्जिलिङ र कालिम्पोङमा कुल जनसंख्याको ६० प्रतिशत र आसामका जिल्लाहरूमा कुल जनसंख्याको ७.१ प्रतिशत नेपालीहरू थिए। सन् १९३१ सालको जनगणना बमोजिम भारतमा प्रवासन भई आएका नेपालीहरू कुल ३२,७०२ पुगेको रेकर्ड गरिएको थियो। यस तथ्यबाट पनि भारतमा नेपालीहरूको संख्या प्रवासनका कारणले भन्दा पनि आफ्नै पुर्ख्यौली थलोका साथ आबद्ध भएको थियो।

उत्तर भारतमा नेपालीहरूको उपस्थितिको ऐतिहासिक कारण रहेको छ। स्वतन्त्र भारतको गठन भन्दा पहिले देखिनै यस भूखण्डमा नेपाली जातिले आफ्नै किसिमको सांस्कृतिक-सामाजिक र आर्थिक सम्बन्धको विकास गरिसकेका थिए। अहिलेको उत्तराखण्ड त वास्तवमा नेपाली जातिसत्ताको उद्गम थलो नै हो। नेपाल राष्ट्रको पूर्वी भूभागको तुलनामा पश्चिम क्षेत्र पछि परेका कारणले उत्तराखण्डका नेपालीहरूमा नेपाली समाजको प्रभाव कम पर्‍यो। भारत-नेपाल बीचको खुला सिमाना र परम्परागत धार्मिक र सांस्कृतिक सम्बन्धका कारणले पनि नेपाली जातिको ठूलो संख्या भारतमा बसोवास गर्ने गरेको छ। पछिल्लो अवधिमा गोर्खाभर्तीका कारणले पनि नेपालीहरू भारतमा बसोवास गर्न थाले। रोजगारीका सिलसिलामा भारतमा बसोवास गर्ने नेपालीहरूको संख्या लाखौं रहेको छ। यी सबै पृष्ठभूमिमा भारतमा नेपाली जातिसत्ताको एउटा सुदृढ आधार रहेको छ। वर्तमान परिस्थितिमा नेपालको जातिसत्तालाई एउटै राष्ट्रका रूपमा संगठित गर्ने सम्भावना अत्यन्त कम रहे पनि नेपाली जातिसत्तालाई सांस्कृतिक आधारमा आबद्ध गर्नु र त्यसका माध्यमबाट नेपाल राष्ट्रको उन्नतिमा प्रयोग गर्नु समयको माग हो। आज अमेरिकामा बसेका यहुदीहरू इजरायलको रक्षाका बारेमा इजरायली नागरिक सरह चिन्तित रहने गर्दछन्। आप्रवासी चिनियाँहरूलाई समाजवादी चीनले आधुनिक चीनको निर्माणमा हार्दिकतापूर्वक स्वागत गरिरहेको छ। भारतले पनि भारतमा नबस्ने भारतीय (एन. आर. आई.) लाई भारतीय अर्थतन्त्रको विकासको एउटा बलियो आधारका रूपमा प्रयोग गरिरहेको छ। अहिले भारतले एन.आर.आई. लाई सांस्कृतिक दूतका रूपमा समेत उपयोग गरिरहेको छ। आधुनिक राष्ट्रवादको पहिचान सीमाको होइन भावनाको आधार हो र यसले सांस्कृतिक स्वरूप समेत ग्रहण गर्दै गएको छ। यस्तो अवस्थामा इतिहासको एउटा दुर्घटनाले बाहिर परेका भारतीय नेपालीहरूको नेपाल राष्ट्रको समृद्धिमा योगदान लिन नेपालले गंभिर ध्यान दिनु पर्दछ।

एक यूनियन-एक आवाज अभियानको पछिल्लो सहमति

गत माघ २९ गते नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ तथा नेपाल ट्रेड यूनियन कांग्रेस बीच एकल यूनियन विकासका लागि गठित कार्यदलको दोस्रो बैठक पुतलीसडक स्थित मनमोहन मजदुर भवनमा बस्यो।

ट्रेड यूनियनहरूको बीच एकताको लागि गठित कार्यदलको उक्त बैठकले ट्रेड यूनियनहरूलाई एकता प्रक्रियामा ल्याउन तलदेखि माथिसम्म एकल यूनियनको अवधारणा कसरी व्यवहारिक बनाउने भन्ने विषयमा छलफल गरी निम्न निर्णय गरेको छ :

१. शिक्षकहरूको राजनीतिक अधिकारमाथि अंकुश लगाउने, निजामति क्षेत्रमा यूनियन बन्न नदिने र हायर एण्ड फायरको नीतिलाई प्रोत्साहन दिदै श्रम बजारलाई यूनियन विहिन बनाउने जस्ता विद्यमान प्रवृत्ति विरुद्ध संयुक्त रूपले आवाज उठाउने,
२. प्रतिष्ठान तहमा एकले अर्कालाई सहयोग गर्ने तथा आधिकारिक यूनियनलाई स्थापित गर्ने
३. तलदेखि माथिसम्म एकल यूनियनको अवधारणाको विकास गर्न छलफल अघि बढाउने
४. सदस्यता, यूनियन दर्ता जस्ता प्राक्रियालाई आधिकारिक र प्रभावकारी बनाउन मे दिवसको अवसरमा संयुक्त अन्तरक्रिया गर्ने
५. पेशागत स्वास्थ्य र सुरक्षाको संयुक्त सचिवालय स्थापनाको कामबाट संयुक्त कार्यलाई अगाडि बढाउने
६. प्रतिष्ठान तहमा चेक-अफ प्रणाली लागू गर्न संयुक्त प्रयत्न गर्ने

एकल यूनियन विकासका लागि गठित सो कार्यदल नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ र नेपाल ट्रेड यूनियन कांग्रेसले गठन गरेको थियो।

स्मरणीय छ, एकता वार्ता शुरू भएपछि नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ र नेपाल ट्रेड यूनियन कांग्रेसले होटल क्षेत्रमा १० प्रतिशत सेवा शुल्कको लागि संयुक्त संघर्ष गरेको थियो। देशमा विद्यमान महासंघहरू बीच जेण्डर समानता र प्रवर्धनको लागि टुक-गेप (जेण्डर समानता प्रवर्द्धनको लागि ट्रेड यूनियन कमिटी) निर्माण गरिएको छ र जेण्डर समानताको संयुक्त अभियान जारी छ।

यसै क्रममा केमिकल, आइरन र उर्जा क्षेत्रको अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियन केन्द्रमा आबद्ध ३ नेपाली यूनियनहरूको समन्वय जिफन्टमा आबद्ध केमिकल-आइरन यूनियनले गरिरहेको छ।

यसै बीच निर्माण र काष्ठकर्मीहरूको अन्तरराष्ट्रिय केन्द्र आई एफ बि डब्लु डब्लुका नेपाली सदस्य संघहरू क्युपेक-नेपाल र काउन बीच संयुक्त रूपमा आई एफ बि डब्लु डब्लु-नेपाल कमिटी गठन भएको छ। क्रमश: जिफन्ट र डिकोण्टमा आबद्ध यी दुई संघहरू बीच गठित सो कमिटीमा काउन-डिकोण्टका सागर पाठक अध्यक्ष र क्युपेक-जिफन्टका जितेन्द्र श्रेष्ठ सचिव रहनु भएको छ। मनमोहन मजदुर भवनमा सचिवालय रहेको सो कमिटीमा ६।६ महीनामा वर्तमान अध्यक्ष सचिव र वर्तमान सचिव अध्यक्ष रहने व्यवस्था गरिएको छ। नेपालका निर्माण क्षेत्रका मजदुरहरूको आवाजलाई सशक्त पार्ने उद्देश्यले गठित उक्त कमिटीमा क्युपेक र काउनका तीन-तीन जना सदस्य रहेका छन्।

ज्याला WAGE

लेखन:उमेश उपाध्याय
सम्पादन: विष्णु रिमाल
चित्र: बासु क्षितिज
संयोजन: महेन्द्र श्रेष्ठ

ज्यालाको सूचीकरण विभिन्न श्रेणीका विभिन्न क्षमता र पदमा काम गरिरहेका श्रमिकहरूको बेग्लाबेग्लै ज्यालादरको निर्धारण एउटा पक्ष हो, तर यो एक पटक गरिसकेपछि समय अनुकूल परिवर्तन, संशोधन र वृद्धि गर्ने कामलाई हचुवाको भरमा छोड्नु उचित हुँदैन। किनभने मुद्राको मूल्य बर्षौंसम्म जस्ताको तस्तै रहँदैन, त्यसैले वस्तु र सेवाहरूको मूल्यमा पनि परिवर्तन भइरहन्छ।

मानिसले उपभोग गर्ने वस्तुहरू र सेवाको माग र पूर्ति पनि एकनासको रहँदैन। माग र पूर्तिमा हुने परिवर्तनले वस्तु र सेवाको मूल्यमा हेरफेर भइरहन्छ। वस्तु र सेवाको उत्पादन खर्च पनि परिवर्तन हुन्छ। यसले पनि वस्तु र सेवाको मूल्यलाई प्रभावित गर्दछ।

हरेक मूल्य वृद्धिसंगै ज्याला वृद्धिको लागि मजदुरवर्गले आन्दोलनमा उत्रनुपर्ने र हरेक वृद्धिहरू पटके वृद्धि हुने वातावरण देशको आर्थिक विकास, औद्योगिक सम्बन्ध र आर्थिक स्थायित्वको दृष्टिले हानिकारक हुन्छ। श्रमिकहरूको श्रेणी, पद, कार्यक्षमता, कार्यकुशलता र अनुभवको आधारमा तय भएको ज्यालाको संरक्षणको लागि उपयुक्त तरिका नअपनाएमा मुद्रास्फिति र महँगी बढ्ने क्रममा श्रमिकहरूको ज्यालाको क्रयशक्ति वर्षैपिच्छे घट्दै जान्छ। त्यसैले श्रमिकहरूको वास्तविक आम्दानी घट्न नदिन ज्यालाको सूचीकरण गर्नुपर्छ।

ज्यालाको सूचीकरण भनेको ज्यालालाई महँगी संगसंगै अनुपात मिलाएर क्रयशक्तिलाई जस्ताको तस्तै कायम राख्ने जुक्ति हो (ज्यालालाई मूल्य सूचकांकसंग जोडेर संगसंगै हिंडाउने उपाय हो। उपभोक्ता मूल्य सूचांक वा श्रमिक मूल्य सूचांकसंग ज्यालालाई गाँसेर महँगी संगसंगै ज्यालामा हरेक वर्ष वा निश्चित अवधिमा वृद्धि हुने व्यवस्था नै ज्यालाको सूचीकरण हो। मुद्रास्फिति र मूल्य वृद्धिको दुष्प्रभावबाट श्रमिकहरुको जीवनस्तर जोगाउने प्रभावकारी उपाय यही ज्यालाको सूचीकरण हो।

ज्यालाको सूचीकरण भनेको के हो?

ज्यालाको सूचीकरण कसरी गरिन्छ?

पहिले कुनै एउटा वर्षको मूल्यलाई आधार मानेर मूल्यको सूचांक निकालिन्छ। त्यसपछि विभिन्न वर्षहरुमा मुख्य मुख्य वस्तु र सेवाहरुको मूल्यमा भएको परिवर्तनको सालाखाला हिसाब गरिन्छ। अनि देशको सामान्य मूल्यस्तरमा के कति वृद्धि भयो भन्ने तुलना गरिन्छ।

उपभोक्ता मूल्य सूचकांक र श्रमिक मूल्य सूचकांकमा के फरक छ?

ज्यालाका अन्य पक्षहरू

मजदुरले श्रम गरे बापत पाउने पारिश्रमिकलाई "ज्याला" भन्ने एउटै शब्दबाट बुझिए पनि त्यसभित्र मूल ज्याला मात्रै नभएर अरु कुरा पनि कम वा बढी समावेश हुने गर्छन्। सामान्यतया ज्यालाको संरचना वा बनौटभित्र आधारभूत ज्याला, महँगी भत्ता, प्रोत्साहन आर्जनहरू र फ्रिन्ज बेनेफिटहरू पनि पर्दछन्।

आधारभूत ज्याला भनेको के हो?

आधारभूत ज्याला भनेको नै मूल ज्याला हो। श्रमिकहरुको ज्याला भन्ना साथ हातमा पर्ने मूल ज्याला रहने गरेको देखिन्छ। दैनिक ज्याला दरमा काम गर्ने मजदुरहरूलाई आधारभूत ज्यालाभन्दा बढी केही प्राप्त हुँदैन। अरु किसिमका भत्ता र सुविधाहरू मूल ज्यालासँगै सम्बन्धित हुन्छन्। मूल ज्यालाकै निश्चित प्रतिशतमा हिसाब गरी प्रायः पेन्सन र उपदान वा बोनस प्राप्त हुने गर्छ। ज्याला निर्धारणमा मूल ज्याला नै प्रमुख आधार हो।

महंगी भत्ता किन चाहिन्छ?

उपभोगका वस्तुहरूको मूल्य बढ्दै जाँदा जीवन निर्वाहको खर्च बढ्दै जान्छ। यस्तो अवस्थामा वास्तविक आम्दानी वा किन्ने शक्ति घट्न नदिन धेरै जसो देशमा ज्यालामा मूल्य वृद्धि अनुसार स्वतः ज्याला वृद्धि हुने प्रणाली बसालिएको हुन्छ। मूल्य सूचांक अनुसार ज्याला दर निश्चित प्रक्रियाले वृद्धि हुने व्यवस्था जहाँ छैन, त्यहाँ पनि मूल्य स्तरले एक निश्चित विन्दु पार गरेपछि ज्याला दरमा पुनः विचार गर्ने व्यवस्थाहरू पाइन्छ। यस्तो व्यवस्था नगरिएमा विकल्पको रुपमा आधारभूत ज्यालामा महँगी भत्ता थपिदिने व्यवस्था विभिन्न मुलुकमा रहेको छ।

प्रोत्साहन आर्जन के हो?

श्रमिकलाई बढी उत्पादन गर्न प्रोत्साहन दिन विभिन्न योजनाहरू उद्योगमा राखिएको हुन्छ । यस्ता योजनाहरूबाट श्रमिकहरूले मूल ज्याला र महँगी भत्ता बाहेक थप आय आर्जन गर्दछन्। नियमित कामका घण्टाभित्र तोकिएको कामको मात्राभन्दा बढी काम गर्नेलाई ओटी दिनु, साप्ताहिक ज्यालामा थप लाभ दिने, बोनस आदि सबै नै प्रोत्साहन आर्जन हुन्।

फ्रिन्ज बेनिफिटहरूमा के के पर्छन्?

कामसंग सोझै नजोडिएका अप्रत्यक्ष सुविधाहरू यस अन्तर्गत पर्दछन्। यसमा मुख्यतः निम्न सुविधाहरू पर्दछन्

क. आवास सुविधा वा आवास भत्ता
ख. स्वास्थ्योपचार सुविधा
ग. केटाकेटीका शिक्षाका लागि सुविधा वा शैक्षिक भत्ता
घ. यातायात सुविधा वा यातायात भत्ता
ङ. रासन सुविधा वा सहुलियत दरमा खाद्यान्नहरू
च. तलबी बिदा, बिदामा पर्यटन खर्च
छ. शिशु स्याहार व्यवस्था
ज. मनोरञ्जन व्यवस्था र सुविधाहरू
झ. प्रसूती बिदा र अन्य सुविधा
ञ. सामाजिक सुरक्षा व्यवस्थाहरू, बीमा व्यवस्था, उपदान, पेन्सन, सुलभ ऋण व्यवस्था (घरकर्जा) आदि ।

चुनौतीपूर्ण समयको साहसिक नेता : cf]lnleof lgN;g

“महिलाहरूलाई यूनियनको सदस्यता दिनु भनेको यूनियनमा थप समस्या थोपर्नु हो। त्यसैले उनीहरूलाई यूनियनमा सदस्य बनाएर ल्याउनु हुँदैन।”

यही मानसिकताबाट ग्रसित थियो १०० वर्ष अगाडिको डेनिस ट्रेड यूनियन आन्दोलन र त्यसै मानसिकताको उपज हो १९०१ मा स्थापना भएको डेनिस महिला मजदुर यूनियन – क्याड, जसको संस्थापक अध्यक्ष थिइन ओलिभिया निल्सन।

उन्नाइसौं शताब्दिको अन्त्यसम्म पनि युरोपका देशहरूमा महिला विरुद्धको भेदभाव चरम अवस्थामा थियो। महिलाहरूले भोट हाल्ने अधिकार पनि पाएका थिएनन्। छोराछोरीमाथि महिलाको कुनै अधिकार थिएन। सन् १८८० सम्म कल कारखाना र कार्यालयमा काम गर्ने महिलाहरूको तलवको अधिकारी पनि उनको लोग्ने हुन्थ्यो र ऊ नै आएर श्रीमतीको तलव पनि बुझ्ने र आफू खुसी खर्च गर्ने गर्थ्यो। हरेक कुराको सीमा हुन्छ भने झैं महिला विरुद्धको यो अति विरुद्ध जुझ्न र आफ्नो अधिकार खोज्न श्रमिक महिलाहरू क्रमशः अगाडि बढ्न थाले। यूनियनको गठन १८५० मा नै गरिएको थियो। श्रमिक महिलाहरू पनि यूनियनमा संगठित भएर आफ्नो अधिकार प्राप्तिको लागि लड्न चाहन्थे तर यूनियन महिलालाई सदस्यता दिन तयार थिएन। यो स्थितिमा १८८५ बाट श्रमिक महिलाहरूले छुट्टै यूनियन बनाउने र संगठित हुने काम शुरूवात गरे। १८८५ मा आरहुल भन्ने ठाउँमा काम गर्ने धोबी र सफाई महिलाहरूको यूनियन बन्यो र यो क्रम विस्तारै अन्यत्र पनि फैलन थाल्यो। त्यस समय ओलिभिया कोपनहेगनमा नै जीवन निर्वाहको लागि कुनै पेशामा संलग्न थिइन्।

डेनमार्कको एल्सिनोर भन्ने ठाउँमा एउटा गरीब परिवारमा १८५२ मा जन्मिएकी ओलिभियाको २० वर्षको उमेरमा विवाह भयो। ३५ वर्षको हुँदा उनले ९ जना बच्चालाई जन्म दिइसकेकी थिइन्। रहँदै बस्दै जाँदा उनको लोग्नेसंग सम्बन्ध विच्छेद भयो।

क्याडको बीसौं वार्षिक उत्सवको समय, १९२१ सालको अधिवेशनको प्रतिवेदनमा लेखिएको छ “१८९२ मा ओलिभिया एउटा स्थानीय यूनियनको अध्यक्षमा निर्वाचित भइन्। त्यसपछि उनले साँच्चै आफ्नो नेतृत्व क्षमतालाई व्यवहारमा देखाइन् र आफूलाई महिला नेताको रूपमा स्थापित गरिन्। एउटा सशक्त र जुझारु नेताको रूपमा आत्मविश्वासकासाथ आफ्ना कामहरूलाई सफलतापूर्वक अगाडि बढाउने क्रममा उनी महिलाहरूलाई संगठित गर्दै उनीहरूको दयनीय कार्यअवस्था, कम ज्याला र समाजमा महिलाप्रतिको विभेदपूर्ण व्यवहारको बारेमा छलफल गर्ने गर्थिन्।” महिला मजदुरहरूलाई सम्झाउने क्रममा उनी भन्ने गर्थिन् “हामी सबै एक भए, संगठित रूपमा अगाडि बढे यो स्थितिमा सुधार हुनसक्छ। पुरुष मजदुरहरू धेरै पहिलादेखि नै संगठित भएर लडेकाले आज उनीहरूको स्थितिमा सुधार भएको छ।”

यतिखेरसम्म परिस्थिति त्यति पाकिसकेको थिएन। थोरै मानिसले मात्र श्रमिक अधिकारको कुरा बुझेका थिए। त्यसैले, महिलाहरू यूनियन बनाउन चाहन्थे, अरूले यसलाई अधैर्यता र हास्यास्पद कामको रूपमा लिन्थे। कतिपय पुरुषहरूले त यसको खुलेर नै विरोध पनि गरेका थिए।

यूनियनको कार्यक्रमहरूमा सहभागीहरू सामान्यतया एउटै कुरा मात्र सम्झन्थे– “सदस्यता शुल्क” र, भन्थे “काम गर्नको अल्छीले हामीसंग पैसा माग्छन्।” यो मानसिकतालाई ओलिभियाले तुरुन्तै महसुस गरिन् र वर्किङ्ग मेन्स यूनियन र त्यसको शक्तिशाली अध्यक्षको पनि सहयोग लिनु पर्छ भन्ने टुंगोमा पुगिन्। त्यसपछि, वर्किङ्ग मेन्स यूनियनसंग केही पैसा सापटी लिएर आयमूलक काममा लगाइन् र यूनियनको नियमित आयस्रोत बनाइन्।

१८९६ मा ओलिभियाको अगुवाइमा टुवोर्ग ब्रुअरीका महिला बीच यूनियन बन्यो। ज्यालामा वृद्धि, ओभर टाइम र ज्यालाको व्यवस्थाको लागि व्यवस्थापकसंग सम्झौता गरियो। महिला यूनियनले गरेको यो नै पहिलो सम्झौता थियो। यो घटना महिला यूनियनको लागि एउटा कोसे ढुंगा बन्यो, जसले अन्यत्र पनि सामूहिक सौदावाजीको लागि ढोका खोलि दियो।

त्यसै वर्ष कोपनहेगनको एउटा कारखानामा महिलाहरूले हड्ताल गरे। ज्यालामा वृद्धि, कार्य अवस्थामा सुधार, सजायको अन्त्य (काममा ढिला आइपुग्दा वा शौचालय जाँदा लामो समय लगाए बापत गरिने सजाय) जस्ता मागहरू राखेर गरिएको यो हड्ताल ४६ दिनपछि माग पुरा गराएर सम्झौतामा टुंगियो। महिला यूनियनको लागि यो असाध्यै महत्त्वपूर्ण सफलता थियो।

ओलिभिया राजनैतिक रूपमा सामाजिक प्रजातन्त्रवादी पार्टीको सदस्य थिइन्। पार्टीले १८९९ को मे दिवसको कार्यक्रममा वक्ताको रूपमा उनलाई आमन्त्रण गऱ्यो। आफ्नो बोल्ने क्रममा उनले ८ घण्टाको कार्य समय र समान कामको समान ज्यालाको कुरालाई जोडदार रूपमा उठाइन्।

समयको क्रमसंगै महिलाहरू संगठित हुँदै गए। १९०१ को मार्च ३ महिला यूनियन कार्यकर्ताहरूले पहिलो राष्ट्रिय अधिवेशन

शारिरीक बनावट र प्रजनन जिम्मेवारीको कारण यस्तो असर महिलामा बढी देखिए पनि सामान्यतया यस्तो असर महिला र पुरुष दुवैमा पर्न सक्दछ। लामो समयसम्म निरन्तर काम गर्दा वा बढी तापक्रम भएको ठाउँ वा केमिकलसंगको सम्पर्क वा विकिरणयुक्त वातावरणमा काम गर्दा एकातिर श्रमिकहरूको सन्तान उत्पादन शक्तिमा ह्रास आउन सक्दछ भने अर्कोतिर उनीहरूबाट जन्मिने बच्चामा पनि यसको असर पर्न सक्छ।

प्राकृतिक रूपमा बच्चालाई ९ महिनासम्म पेटमा राखेर हुर्काउने र जन्माउने जिम्मेवारी महिलामा निहित छ। यसकारण पनि यस्तो वातावरणको प्रभाव स्वभाविकै रूपमा महिलामा बढी पर्न जान्छ। बढी काम वा प्रतिकूल वातावरणको कारण एकातिर महिलाको महिनावारीमा अनियमितता हुने, रक्तस्राव बढ्ने वा ढाड र पेट बढी दुख्ने खालका समस्याहरू हुन सक्छ।

गर्भवती अवस्थामा मात्र होइन, बच्चा जन्मिसकेपछि पनि बच्चा र शिशुको स्वास्थ्यको बारेमा ध्यान दिनु पर्दछ। सामान्य अवस्थामा बच्चालाई जन्म दिंदा पनि आमाको शरीर पाहिलाकै अवस्थामा आउन कम से कम ८ हप्ता लाग्छ। शरीर पहिला कै अवस्थामा नआउँदै गाह्रो काम गर्दा महिलाहरूको पाठेघर निस्कने (यूटिनरी प्रोल्याप्स) जस्ता घटना हुन गई जिन्दगीभरी रोगी हुने खतरा हुन्छ। त्यस्तै, सुत्केरी वा महिनावारी हुँदाको अवस्थामा उचित ध्यान नपुग्दा रक्तश्राव बढी हुने, पाठेघरमा मासु पलाउने, सुन्निने र क्यान्सर हुने जस्ता रोगहरू पनि लाग्न सक्छन्।

यसैले स्वास्थ्यकर्मीहरूको सुझावलाई समेत ध्यानमा राखी बच्चा जन्मिनु भन्दा पहिला ६ हप्ता र पछि ८ हप्ता गरी जम्मा १४ हप्ताको सुत्केरी बिदा हुनुपर्छ भन्ने अभिसन्धि (१८३) आइएलओले तयार गरेको छ। यसै अनुसार कानूनमा पनि परिवर्तन गरी लागू गर्नुपर्छ भन्ने कुरा ट्रेड यूनियनहरूले उठाएका हुन्।

कामको कारणले पुरुषको प्रजनन स्वास्थ्यमा पनि असर पार्न सक्छ। लामो कार्यघण्टा, बढी ताप भएको ठाउँको काम तथा केमिकल र विकिरणयुक्त वातावरणमा काम गर्दा पुरुषहरूमा शुक्रकीट उत्पादनमा ह्रास हुने तथा आकार विग्रिएको वा अशक्त वा हर्मोन असन्तुलित खालको शुक्रकीटको उत्पादन हुने र त्यसले अण्डालाई गर्भाधान गर्न नसक्ने वा गरिहाले पनि गर्भ तुहिने, बच्चा अपाङ्ग वा अस्वस्थ हुने जस्ता असरहरू पर्न जान्छ। कहिलेकाहीं शुक्रकीट उत्पादनका लागि पूर्ण रूपमा असक्षम नै पनि हुन सक्छ।

विभिन्न अनुसन्धानबाट आएका तथ्यहरूका आधारमा दुनियाँभर नै ट्रेड यूनियनहरूले प्रजनन स्वास्थ्य सम्बन्धी यस्ता विषयलाई व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यसंग जोडेर उठाउन थालेका छन्।

तथा उनले पौडी खेल्ने समुद्र किनारमा बम फिट गर्ने जस्ता अनेकौं असफल प्रयत्न सिआइएले गऱ्यो।

सन् १९६३ : जोन-एफ. केनेडीको कार्यकालमा दक्षिण भियतनामका राष्ट्रपति न्गो दिन्ह डिमलाई कम्युनिस्टको मान्छे ठानियो र खत्तम पार्ने निर्णय अमेरिकाले गऱ्यो। नोभेम्बरमा सिआइएले सैनिक विद्रोह गरायो र उनको हत्या भयो।

सन् १९६७ : सिआइएसंग संलग्न बोलिभियाका सैनिकहरूले क्रान्तिकारी योद्धा चे ग्वे-भाराको हत्या गरे।

सन् १९७० : अमेरिकी कंग्रेसले लागू औषधि तस्करी विरुद्ध कानून बनाउँदा सिआइएका एजेन्ट जनरल मानुएल नोरेगा पानामाको जासुसी संस्थाको प्रमुख बने। उनले कोलम्बियाका ड्रग तस्करसंग सम्बन्ध जोडे र पछि सिआइएले नै उनलाई सत्ताच्युत गरी जेलमा हाल्यो।

सन् १९७३ : चिलीका निर्वाचित राष्ट्रपति साल्भाडोर एलेण्डे बामपन्थी पृष्ठभूमिका थिए। सिआइएले गराएको सैनिक विद्रोहमा उनको हत्या गरियो।

एलेण्डे

सन् १९७५ : विदेशी नेताहरूको हत्या गर्ने सिआइएको योजना रहेको प्रतिवेदन प्रकाशित भयो।

सन् १९७६ : राष्ट्रपति फोर्डले पहिलो पटक विदेशी राजनीतिक प्रतिद्वन्द्विको हत्यामाथि प्रतिबन्ध लगाए।

रिक्सा मजदुर मुनेश्वर चौधरीसंग एकछिन

तपाईंको जन्म ?

मेरो जन्म कैलाली जिल्लाको जोशीपुर गाविस विहीमा भएको हो।

तपाईंको बाबुको नाम के हो?

मलाई मेरा बाबुको नाम लिन पनि लाज लाग्छ, के नाम भनुँ।

किन ?

मेरा बाले मलाई छोरा मानेनन्, आमालाई स्वास्नी मानेनन्। बाबुकै कारण मेरो आमाले ठूलो हण्डर खाइन्, म जीवन-मरणको दोसाँधमा पुगें।

कति जग्गा जमिन थियो, बाबुको नाममा ?

जमिन त धेरै थिएन, एक डेढ विगाहा मात्र थियो। तैपनि बाबुले मलाई नदिने निर्णय गरे र सबै दाइहरूको नाममा राखिदिने फैसला गरे। मेरो आमा साह्रै पिरिनु भयो।

त्यसो भए तपाईंले अंश पाउनु भएन ?

मैले मेरो बाबुको विरुद्ध अदालतमा मुद्दा हालें, २०५१ सालमा। हाल २०५८ सालमा आएर मैले मुद्दा जितेको छु। अब मैले अंश पाउँछु।

तपाईंले स्कूल पढ्न पनि मौका पाउनु भएन।

कहाँ स्कूल पढ्ने ? मैले त स्कूलमा टेकेकोसम्म छैन।

अनि अक्षर कसरी सिक्नुभयो त?

मलाई पढ्न असाध्यै रुचि लाग्थ्यो। म पढ्न चाहन्थें तर मेरा बाबुले मलाई पढ्न दिएनन्। मैले भैंसी चराउँदा पढ्न लेख्न जान्ने साथीहरूबाट अक्षर पढ्न सिकें। गोठालामा अक्षर सिक्ने कुराले मेरो पढ्ने रहर झनै जाग्यो। म बाउको आँखा छलेर रात्री प्रौढ स्कूल पनि गएँ। यसरी मैले अक्षर सिकें।

गोठालो कति वर्ष गर्नुभयो?

मैले १० वर्षदेखि राँगा चराउन थालें। म आफ्नै घरका राँगा चराउँथें। राँगा चराएर आएपछि मैले अरू पनि काम गर्नुपर्थ्यो। खाना राम्ररी पाइँदैनथ्यो। १४ वर्षको उमेरमा म नराम्ररी बिमारी परें। म बिमारी परेपछि मलाई घरबाट बाबुले निकालिदियो। म घरबाट निकालिएर भारतको टिकुनिया भन्ने ठाउँमा पुगें। त्यहाँ मेरी ठूलो दिदी पहिले नै विक्री भएर पुऱ्याइएकी थिइन्। उनी एक जना देसीसंग बसेकी थिइन्। उनले एक जना मारवाडीकोमा गएर मलाई राख्ने बन्दोवस्त मिलाई दिइन्।

अनि त्यसपछि जीवन कसरी बित्यो त?

मैले मारवाडीकोमा काम पाएँ। तर म काम गर्न सक्ने अवस्थामा थिइन। त्यो मारवाडी निकै दयालु मान्छे रहेछ। उसले मलाई पहिले उपचार गरायो। औषधि उपचार पछि म विस्तारै राम्रो हुँदै गएँ। एक महिनामा म काम गर्न सक्ने भएँ। त्यहाँ खाना पनि राम्रै थियो। उसले मलाई माया पनि गर्थ्यो। म एक वर्ष त्यहाँ बसें, म राम्रै बलियो पनि भएँ। २०५० साल माघे संक्रान्तीको दिन मैले आमा मरेको सपना देखें। म सपनामै रोएँ। मारवाडीले मलाई सपनाको कुरो पत्याउनु हुँदैन भनेर सम्झायो तर मेरो मनले मानेन। त्यसपछि महिनाको २५० रुपैयाँको दरले उसले पारिश्रमिक दियो र बिदा दियो। उसले मेरो घर ठेगाना लियो। "चौधरी आमा मरेकी रहिछन् र दुख पाइस् भने यहीं आउनु" भन्यो।

उसले तपाईंलाई यसरी माया गरेपछि के तपाईंलाई फर्कन मन लागेन?

म आउँदा आमालाई जिउँदै पाएँ। मैले आफूले देखेको सपना आमालाई भनें। आमाका आँखाबाट आँसुका धारा छुटे। त्यसवेला म स्वस्थ थिएँ। मलाई स्वस्थ देखेपछि मेरो बाबुले मलाई फेरि काममा दल्न थाल्यो। तुरुन्तै मेरो बिहा पनि गरिदियो। बिहा गरेको २ महिनापछि श्रीमतीले बाबुले अंश दिंदैन भन्ने थाहा पाइछे, छोडेर हिंडी।

श्रीमतीले छोडेर हिंड्दा फर्काउने कोसिस गर्नु भएन?

मेरो आफ्नै जीवन संकटमा थियो। उसले सम्पत्ति खोजेपछि मैले के गरी संझाउने ? ऊ सम्पत्ति नदेखेरै हिंडी। ऊ हिंडेपछि म र आमा पनि घरबाट निकाला भयौं। त्यसपछि म टिकापुरमा आएर बसें। बनि गरेर आमालाई पालें। आमा भात पकाउँथिन्। म नारदमुनि रानाको घरमा बसेको थिएँ। उनी पनि दयालु मान्छे रहेछन्। घर भाडा माफ गरिदिए। छ महिना बसेपछि हाम्रो गुजारा चलेन। म त्यहाँबाट धनगढी बजारतिर लागें।

बजार आएर के. गर्नुभयो?

म टिकापुरमै छँदा मलाई पिपरकोटी गाउँको मान्छेले रिक्सा चलाउन सिकायो। त्यही वेलादेखि म लगातार रिक्सा चलाएर आफ्नो गुजारा गरिरहेको छु।

रिक्साबाट गुजारा चल्छ त?

अहिले त आमा मात्र होइन, मसंग पाँच जनाको परिवार छ। मैले धनगढीमा रिक्सा चलाउन थालेपछि बिहे पनि गरें। दुई छोरी छन्। सबैलाई पालेको छु। छोरीहरूलाई पढाउन पनि थालेको छु।

एक जनाको रिक्साको कमाइबाट यतिका मान्छे पालिन्छ त?

नपालिएर उपाय के छ र? पुऱ्याउनु पर्छ। धेरै सन्तान नहोस् भनेर परिवार नियोजन पनि गराइसकें। म आफू रिक्सा मजदुर यूनियनको उपाध्यक्ष पनि छु। आपतमा परेका साथीहरूलाई मद्दत पनि गर्नुपर्छ। त्यसमा पनि समय जान्छ।

कस्तो मद्दत ?

कहिले गुन्डाहरूले कुटिदिन्छ। लुटिदिन्छन्। पैसा दिंदैनन्। मार्ने धम्की दिन्छन्। कहिले दुर्घटना हुन्छ। यस्तै त हो नि।

कहिलेदेखि रिक्सा मजदुर यूनियनमा लाग्नुभयो?

म २०५४ सालदेखि रिक्सा मजदुर यूनियनमा लागें। यूनियनको जिल्ला सदस्य बनें। २०५७ मा भएको सम्मेलनबाट उपाध्यक्ष पनि बनें।

धनगढीमा कति रिक्सा छन् ?

हाल धनगढीमा ९२३ रिक्सा छन् र कामदार पनि त्यति नै हुन्।

रिक्सा क्षेत्रका समस्या के छ त?

हाम्रो मूल समस्या भनेको लाइसेन्सको समस्या हो। हामीलाई संगठनले प्रमाणपत्र दिएको छ। सदस्यता पत्र दिएको छ। फेरि नगरले लाइसेन्स खोज्छ र अनावश्यक पैसा तिर्नुपर्ने झमेला लगाउँछ। यूनियनकै सदस्यतालाई प्रमाणको रूपमा मानिदिए हामीलाई सजिलो हुन्थ्यो।

दोस्रो समस्या भनेको गुन्डाहरूले दुख दिने र लुट्ने समस्या हो। तेस्रो समस्या भनेको ठग र लोफर रिक्सा चालकको समस्या हो। रिक्सावालमै यस्ता रिक्सावाल पनि छन्, कोही विदेशबाट कमाएर आएको छ भने त्यस्ताको सामान हाल्छन् अनि बोर्डरमा आएपछि 'पुलिसले तपाईंहरूसंग धेरै पैसा माग्छ हामीले दियौं भने थोरैमा मान्छ' भनेर सय दुई सय फुत्काउँछन्। अनि पुलिसलाई पच्चीस-पचास रूपैयाँ दिन्छन् र अरू आफू खान्छन्। अर्काखाले पनि छन्, दिनभरी कमायो अनि टन्न रक्सी खाएर घरमा गएर झगडा गऱ्यो, स्वास्नी र छोराछोरी कुटेर बबाल गऱ्यो।

यस्ता रिक्सावालको संख्या कति छ त ?

त्यस्ताहरूको संख्या सारै ठूलो त छैन, दस पन्ध्र प्रतिशत होला तर पनि हाम्रो क्षेत्रको एउटा समस्या चाहिं हो यो।

राम्रा रिक्सावल चाहिं कस्ता छन् त?

एक अर्कालाई ख्याल गर्ने, माया गर्ने पनि छन्। यूनियन बलियो बनाउनु पर्छ भन्ने पनि छन्। यूनियन बनेपछि हामीले धेरै सचेत पनि गरेका छौं।

यूनियन हुँदा र नहुँदा के फरक पाउनुभयो?

यूनियन बनेपछि हाम्रो इज्जत बढेको छ। प्रहरीसंगको सम्बन्धमा सुधार आएको छ। प्रहरीले पनि हामीमाथि पहिले जस्तो दुरव्यवहार गर्दैनन्। हामीलाई आफ्नो सम्मान बढेको अनुभव भएको छ।

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ प्रति तपाईंको केही भन्नु छ?

महासंघले धेरै राम्रो काम गरेको छ। श्रम ऐन बनाउने भूमिकामा, ऐनको घेरा बाहिर रहेका मजदुरका पक्षमा आवाज उठाएर पनि आज श्रमिकहरूको मनोबल महासंघले उठाएको छ। यसले गर्दा देशभरीका रिक्सा चालकहरू नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघलाई आफ्नै संगठन मान्दछन्। महासंघले हामी पिछडिएका रिक्साचालकको चेतना जगाउने कार्यक्रम पनि ल्याउनु पर्छ भन्ने हाम्रो माग छ र महासंघप्रति म विश्वस्त छु।

नव वर्ष २०५९ सालको

उपलक्ष्यमा सम्पूर्ण ग्राहक तथा मजदुर कर्मचारीहरूमा

हार्दिक मंगलमय शुभकामना व्यक्त गर्दछौं।

श्री मारुति सिमेन्टस लि.

चन्द्रउदयपुर, सिराहा

फोन : ०३३-२९२३८

गरिबी निवारणको लागि मर्यादित काम

विष्णु रिमाल

अहिले राष्ट्रिय योजना आयोग नेपालको १० औं पञ्च वर्षीय योजनाको तयारीमा जुटेको छ। आयोगले प्रस्तावित योजनालाई गरिबी घटाउने रणनीतिक पत्र (पभर्टी रिडक्सन स्ट्राटेजी पेपर) भनेको छ। भरखरै नेपालका सहयोगी दातृ राष्ट्रहरूको समूह नेपाल विकास मञ्चको बैठक पनि यसै परिप्रेक्षमा सम्पन्न भइसकेको छ। दाता राष्ट्रहरूले नेपालमा सुशासन भए वर्षेनी ५० करोड डलर सहयोग गर्ने वचन समेत व्यक्त गरेका छन्।

विगतका योजना निर्माणमा भन्दा यो पटक योजना आयोगले समाजका विभिन्न पक्षलाई योजना तर्जुमा प्रक्रियामा संलग्न गर्ने प्रयत्न गरेको छ। 'अन्तरिम गरिबी घटाउने रणनीतिक पत्र' अर्थात् आई-पी आर एस पी नामक दस्तावेजलाई दातृ संस्था र सम्बद्ध नेपाली संस्था र व्यक्तिहरू बीच वितरण गरी यो कार्य शुरू भयो। यो प्रक्रियाले धेरै चरण पुरा गरी सकेको छ। नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ पनि यो प्रक्रियामा शुरूवात देखि नै संलग्न छ।

आई-पी आर एस पी र जिफन्टको सुझाव

नेपालको सरोकारवाला निकायहरूले तयार गरेको नीति दस्तावेजहरूमा प्रायः समस्या रहँदैन। मुख्य समस्या भनेको तिनको व्यवहारिक कार्यान्वयन हो। त्यसैले आई-पी आर एस पी मा उल्लेखित कुरामा टिप्पणी नगरी जिफन्टको तर्फबाट थप गर्न निम्न बुँदाहरू सुझावको रूपमा अघि सारियो।

१. उपयुक्त ज्याला प्रणालीको विकास गर्ने। यसको लागि न्यूनतम ज्याला '८ घन्टा' काम तथा बाँच्न पुग्ने खर्चको आधारमा तोक्ने उपयुक्त ज्याला मात्र उत्पादकत्व र कार्य क्षमतासंग जोड्ने। अन्य सुविधाहरू (फ्रीन्ज वेनेफिट) भने उद्योगको तिर्ने क्षमताको आधारमा दिने।
   न्यूनतम ज्याला निर्धारण समिति त्रिपक्षीय र स्थायी प्रकृतिको बन्नुपर्छ। बाँच्न पुग्ने ज्याला (लिभिङ वेज) प्राप्त गर्ने दिशामा ज्याला सूचीकरणमा आधारित हुँदै महंगीको आधारमा ज्याला समायोजन गर्ने नीति अपनाउने।

२. प्रभावकारी भूमिसुधार कार्यक्रम अन्तर्गत भूमिहीन ग्रामीण तथा कृषि मजदुरहरूको हितमा कार्य अघि बढाउने। त्यसको लागि भूमिको द्वैध स्वामित्व अन्त्य गर्ने, हदबन्दी घटाउने, सहकारी कृषि फर्म र नगदे बालीको बगान विकास गर्ने।

३. श्रम कानूनहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि श्रम प्रशासनलाई सुदृढ गर्ने, प्रतिष्ठानहरूमा श्रम सम्बन्ध समिति गठन गर्ने, केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समितिको स्थायी सचिवालय गठन गरी निरन्तर अनुगमन गर्ने।

४. सामाजिक सुरक्षा प्रणाली स्थापना गरी श्रमिक, व्यवस्थापन र सरकार तीनै पक्षको संलग्नतामा विभिन्न कार्यक्रम लागू गर्ने, औपचारिक क्षेत्रमा भएको सुविधा सुदृढ गर्ने र अनौपचारिक क्षेत्रमा चरणबद्ध रूपमा कार्यक्रम लागू गर्ने। उदाहरणको लागि- पहिलो स्वास्थ्य-सुरक्षाको व्यवस्था, दोस्रो संचयकोष, उपदान-पेन्सन जस्ता विषय र तेस्रोमा बेरोजगारी भत्तासम्म सोच्न सकिने।

५. उत्पादकत्व, आय आर्जन र तालिमलाई उत्तिकै महत्त्व दिएर अघि बढाउने।

६. वैदेशिक रोजगारलाई उच्च स्थान दिने, नेपालको बेरोजगारी स्थितिलाई हेरी नेपाललाई जगेडा श्रमिक भएको देश स्वीकार गरी विदेशमा काम गर्नेको हक-हितका लागि राजकीय निकायबाट कुटनैतिक सुरक्षा प्रदान गर्ने, विदेशी (भारतीय) मजदुरको चापबाट नेपाललाई मुक्त राख्ने।

७. श्रम बजारमा विद्यमान अन्यायपूर्ण श्रम अभ्यास अन्त्य गरिनुपर्ने।

८. व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यमा ध्यान दिनुपर्ने र श्रमिकको कार्यथलोको सुरक्षा बारे सचेत रहने।

९. श्रम बजार सूचना प्रणालीलाई स्थापना र सुदृढ गर्ने र यसको लागि स्थानीय तहबाटै कृषि र अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकहरूको पनि दर्ता प्रणाली शुरू गर्ने।

आइएलओको संलग्नता

यो प्रक्रियामा संयुक्त राष्ट्रसंघका विभिन्न एजेन्सीका अतिरिक्त अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठन पनि संलग्न भयो। आइएलओले सरकार, उद्योगी र ट्रेड यूनियन तीनै पक्षको भावनालाई सन्तुलित ढंगले प्रस्तुत गर्ने उद्देश्य अनुरूप राष्ट्रिय र अन्तरराष्ट्रिय विशेषज्ञहरूलाई संलग्न गऱ्यो। 'गरिबी घटाउने रणनीतिक पत्र - नेपालको दशौं योजना प्रक्रियामा आइएलओको सुझाव' को रूपमा विशेषज्ञद्वारा आइएलओले तयार पारेको दस्तावेजको नाम 'गरिबी घटाउनको लागि मर्यादित काम' दिइएको छ। गत माघ १२ गते विविध पक्षहरू बीच छलफल र अन्तरक्रियाको लागि प्रस्तुत गरिएको त्यो दस्तावेजमा ३० बुँदे नीतिगत सुझाव दिइएको छ।

गरिबी घटाउन मुख्य कुरा रोजगारी चाहिन्छ तर रोजगारीको लागि मुख्य रूपमा आधारभूत अधिकारको संरचना, गरिबी निवारण तथा रोजगारी अभिवृद्धिका लागि सामाजिक सुरक्षा, साझा चासोका विषयमा सामाजिक संवाद र रोजगारीका

लागि उपयुक्त आर्थिक वातावरण हुनुपर्छ। पहिलो नीतिगत सुझावको रूपमा कृषि उत्पादनमा अनुदान दिनुपर्ने उल्लेख छ। यो सुझाव जनताका लागि प्रिय र अन्तरराष्ट्रिय वित्तीय संस्थाहरूलाई अप्रिय हुनसक्छ। केही प्रमुख सुझावहरू निम्न अनुसार छन् -

- निजी तथा सार्वजनिक लगानीलाई रोजगारी सृजना गर्ने क्षेत्रमा सोझ्याउनु पर्छ। तर आवश्यक उत्पादकत्व समाप्त पार्ने वा गाउँबाट शहर ओइरिने कार्य हुनुहुन्न।
- स्थानीय तहमा गरिबी निवारण कोष खडा गर्ने र सबै सार्वजनिक खर्चका योजनाहरूमा उपयुक्त श्रम आधारित विधि अपनाउनु पर्छ।
- कामको आधारभूत अधिकारको सम्मान गर्ने र व्यापक रोजगारीलाई आधारभूत संरचनाका परियोजना संचालन गर्ने आधार बनाउनु पर्छ।
- श्रम आधारित संरचनामा परियोजना मार्फत काम बाहेक सामाजिक पूँजी निर्माणका तत्त्वहरूलाई संलग्न गरिनुपर्छ।
- लघु उद्योगको विकासको योजना बनाइनु पर्छ। साना तथा मझौला उद्योगहरू व्यवस्थित गर्न वातावरण तयार गर्ने प्रक्रियाबाट काम थाल्ने र यसले महिला उद्यमीलाई कस्तो प्रभाव पार्छ हेरिनुपर्छ।
- निजीकरण ?! गरे हुन्छ। तर पहिले सार्वजनिक संस्थानहरू व्यवसायिक व्यवस्थापन मार्फत चलाएर हेर्नुपर्छ त्यसबाट मजदुर र उद्योगीहरूका संगठनहरूको पूर्ण सहभागितामा भविष्यको योजना बनाउनुपर्छ। तर जन उपयोगका संस्थानहरूलाई निजीकरण होइन पुनर्संरचना गरेर चलाउनु राम्रो हुन्छ।
- ग्रामीण गैर-कृषि क्षेत्र, महिला, शिक्षित वेरोजगार र स्वदेश फर्किएका प्रवासीहरू जस्ता खास समूहलाई लक्ष्य गरेर उद्योग विकासको कामहरू गर्नुपर्छ। किनकि हरेक समूहको फरक फरक आवश्यकता र क्षमता हुन्छ।
- आवश्यकता मूल्यांकन गर्न र कामको संयोजन गर्न श्रम बजार सूचना प्रणालीको लागि अहिलेदेखि नै काम थालौं। आइएलओ/यूएनडीपी सहयोगको लागि तयार छ।
- राज्य, व्यवस्थापन र मजदुर सबैलाई तालिम चाहिन्छ भन्ने सोचमा काम थालौं। विश्वमा त्रिपक्षीय संलग्नतामा तालिम प्रभावकारी भएको छ। त्यसैले तालिमको लागि त्रिपक्षीय संयन्त्र स्थापना गर्नुपर्छ। यसलाई विकेन्द्रित गर्नु पर्छ।
- स्थानीय तहमा संवाद कायम गर्दै कमैयालाई जमिन बाडौं। न्यूनतम ज्याला दिन र बालश्रम निर्मूलन गर्न लागौं। स्थानीय सामाजिक सहयोगीहरूलाई परिचालन गरी अनौपचारिक क्षेत्रमा पनि श्रम निरिक्षण प्रणाली विस्तार गरौं।
- समयबद्ध कार्यक्रममा उल्लेख भए झैं कठिन अवस्थामा रहेका बालश्रम निर्मूलनको गुरु योजना बनाउनु पर्छ।
- जेण्डर विभेद अन्त्य गर्न श्रम कानूनलाई जेन्डर दृष्टिकोणबाट सुधार गर्नु पर्छ।

- प्राविधिक सहयोग र व्यापक अभ्यासमा सामाजिक सुरक्षा ऐन उद्योग बाणिज्य महासंघ र ट्रेड यूनियनहरूको सहमतिमा तयार गर्नु पर्छ।
- स्वास्थ्य, जीवन बीमा, मातृत्व संरक्षण, पशु बीमा जस्ता क्षेत्रमा सामाजिक संरक्षण दिने गरी गरीब र उपेक्षितहरूलाई समेट्ने राष्ट्रिय रणनीति बनाउनु पर्छ।
- आइएलओको सहयोगमा श्रम कानून सुधार, ज्याला नीति र तालिमको सन्दर्भमा सरकार र सामाजिक सहयात्री बीच संवाद जारी गरी सुझाव तयार गर्नु पर्छ।
- पहिलेदेखि रहेका श्रम सम्बन्धी त्रिपक्षीय मञ्चहरूलाई पुनः सक्रिय गर्नुपर्छ। असल नियतले त्रिपक्षीय संवाद गर्न सक्ने तुल्याउन सम्बद्ध पक्षको क्षमता वृद्धि गर्न आइएलओको सहयोग लिन सकिन्छ।
- एक चोटी छलफल गरेर मात्र यो प्रक्रियालाई रोक्नु हुन्न। आर्थिक र सामाजिक नीतिका पक्षमा निरन्तर सम्बाद र सहमति चाहिन्छ।
- हाल असंगठित रहेका क्षेत्रमा मजदुर र उद्योगीहरूका संगठन विकास गर्नु पर्छ। ट्रेड यूनियन, उद्योग बाणिज्य महासंघ र सरकार समेतले सामूहिक सौदावाजीको उत्तम प्रक्रिया अपनाउनु पर्छ र सहयोगात्मक श्रम व्यवस्थापन सम्बन्ध विकास गर्नु पर्छ।

वार्तालाप

मुकुन्द न्यौपाने

सपनामा मैले देखें म अग्ला गुम्बजहरूले युक्त जमिनमुनि अजङ्गको मन्दिरमा पसें। भूमिगत कुनै एकाम्य आलोकद्वारा त्यो मन्दिर जाज्वल्यमान थियो।

मन्दिरको मध्य भागमा हरियो रंगको पत्रे पोसाक लाएकी विराट महिला बसेकी थिइन्। उनी ध्यानमग्न मुद्रामा रहेको भान हुन्थ्यो।

यी महिला स्वयं प्रकृति नै हुन् भन्ने मलाई तत्कालै बोध भयो। अनि तुरुन्त नै भव्य त्रासको चिसो मेरो हंसमा प्रविष्ट भयो।

म महिलाको नजिकै पुगें। अनि सादर प्रणाम गर्दै प्रश्न गरें-

"हे समस्त जीवकी माता ! तिमी अहिले के विचार गरिरहेकी छयौ? के मानवताको भविष्यबारे त चिन्तन गरिरहेकी छैनौ तिमी? कसरी मानवताले सम्भावित सम्पूर्णता र सुख आर्जन गर्नेछ भन्ने मनन पो गर्दैथ्यौ कि?"

महिलाले आफ्ना काला भयानक आँखा उघार्दै मतिर हेरिन्। उनका ओठ पनि केही फर्फराए। तत्पश्चात तीखो स्वर सुनियो-

"म उपियाँको मांसपेसीलाई कसरी दह्रो तुल्याउने भनी बीचार गर्दैछु, ताकि उसले सजिलैसित शत्रुबाट आत्मरक्षा गर्न सकोस्। आक्रमण र प्रतिरोधको सन्तुलनमा जुन विकृति आएको छ...... त्यसको पुनर्स्थापना गर्नु परेको छ।"

"कसरी ?" मैले गुनगुनाउँदै बोलें। "तिमी यस्तो विचारमा तल्लीन रहिछ्यौ तर के हामी सभ्य मानिसहरू तिम्रा अप्रिय सन्तति हौं र?"

महिलाले मतिर हेरेर आँखीभौं खुम्च्याइन्-

"सबै जीवजन्तु मेरै सन्तति हुन्। तिमी मान्छेहरूले सर्वत्र मेरो भन्ने ठानेका छौ र सबैमाथि हैकम चलाउने महत्त्वाकांक्षाले तिमीहरू ग्रसित छौ। एउटै चक्र आज तिमीहरूको टाउकोमा घुमिरहेको छ। सत्ताको चक्र। यो सत्ताको चक्र तिमी आफू भन्दा बाहेकका प्राणीमाथि मात्र होइन आफ्नै मान्छे जातिमाथि पनि लाद्न चाहन्छौ। यसैले आज तिमी अन्धा बनेका छौ र आफू बाहेक प्राणी जगतमा सबै कुरालाई देख्न र सम्झन पनि सकिरहेका छैनौ। अरूको स्वतन्त्रता खोस्नु नै तिमी मान्छेहरूको लागि आनन्दको विषय बन्छ।

मैले डराई डराई फेरि भनें- "अनि के मान्छेको तुलनामा पनि अरू केही आउन सक्छ र?

उनले मतिर हेरेर निधार खुम्चाउँदै भनिन्- "त्यो तिम्रो कुरा हो, तिमी मान्छेहरूको कुरा हो, जो आफूलाई हरेक शब्दमा सभ्य, कुशल, सिर्जनाकार, रचनाकारको आभूषण दिन रुचाउँछौ तर के तिमीले मान्छेलाई राम्ररी केलाएर हेरेका छौ? सभ्यताको नाममा उसले कति विध्वंसक कामहरू गरेको छ? हो, यो संसारलाई सुन्दर बनाउने र सभ्य बनाउने मामिलामा मान्छेको देन सबै भन्दा माथि छ तर त्यही मान्छे हो जसले धेरै कुरा नष्ट पनि गरेको छ। बरबाद गरेको छ। उसलाई सिर्जना र रचनाको भन्दा बेसी सत्ताको भोक छ। सत्ता गुम्ला कि भन्ने डरले ऊ आफ्नो विवेक गुमाउँछ। मान्छेको खरिद बिक्री गर्छ। विकृतिको आहालमा पौडी खेल्छ र कलकलाउँदा जीवनका सुन्दर पक्षलाई विनष्ट गर्न पुग्छ। एक थरी मान्छे यस्तो छ। अनि अर्को थरी मान्छे छ ऊ पनि सत्ता प्राप्त गर्ने खालमा च्याँखे थापेर बसेको छ। सत्ता लिप्साको भोकले ऊ जब ग्रस्त हुन्छ, त्यसवेला ऊ पनि विवेकशून्य हुन्छ। रचना र सिर्जनाको पाठ ऊ सधैं घोक्छ तर जब सानो समस्या आइलाग्छ तब उसका यी नाराहरू सारहीन भइदिन्छन्। ऊ कुनै हलमा पस्छ, माइक र कुर्सीहरू भाँच्न थाल्छ। सडकमा प्रवेश गर्छ, बारहरू तोड्न थाल्छ। बगैंचा देखे फूलहरू फाल्न थाल्छ। यस्तो छ तिमी सभ्य मानिसहरूको सभ्यता !

यो सिंगो सृष्टिको कथामा अरूमाथि शासन जमाउन यस्तो कुकर्म मान्छे बाहेक मेरा कुनै पनि सन्ततिहरूले गरेका छैनन्।"

"किन्तु दया, विवेक र न्याय भन्ने कुरा पनि त छ, त्यो त मानिसमै मात्र छ होइन र?"

"यी मनुष्यका शब्द हुन्।" लौह आवाज गुन्जियो। "के विवेक, के न्याय ? जब तिमी मान्छेहरू आफ्नो स्वार्थमा धक्का पर्छ त्यति वेला तिमीहरूको असली रूप सामुन्ने आउँछ। त्यतिवेला तिमीहरूका यी शब्दहरू खाली खोक्रा आडम्बर मात्र बनिदिन्छन्। यहाँ न्याय र विवेकको कुरो होइन, कुरो तिम्रो सत्ताको छ। जब तिम्रो सत्ता गुम्न लाग्छ या सत्ता पाउने लालसामा तिमी दिवाना बन्छौ, त्यतिवेला तिम्रो विवेक र न्याय कहाँ थन्किन्छ? त्यो तिमी आफैलाई थाहा हुँदैन।"

"त्यसैकारण मेरो निम्ति तिम्रो शब्दजाल र वाक्चाल होइन मलाई जे हुने हो त्यही कुरा सम्म मतलब छ। म न त दुष्कर्म जान्दछु, न त सत्कर्म। दुष्कर्म नभएपछि सत्कर्मको कुनै आवश्यकता छैन। विवेक मेरो नियम होइन। अविवेकलाई जहाँ स्थान छैन त्यहाँ विवेकको कुनै जरुरत छैन। अनि न्यायको कुरा पनि त्यस्तै हो। अन्यायको जहाँ खेती हुन्छ त्यहाँ न्यायको कुरा धेरै हुन्छ। म एउटै कुरा जान्दछु मैले तिमीलाई जीवन दिएँ मैले तिमीहरूबाटै जीवन खोसेर लिनु पर्छ। मेरो निम्ति गड्यौंला र तिमीमा कुनै भेद छैन।"

मैले पुनः डराई डराई सोधें "त्यसो भए जीवनको सार्थकता के त?"

उनले भनिन्- "जीवनको सार्थकता काम हो काम ! सिंगो सृष्टिमा करोडौं प्राणी छन् र उनीहरूले आफ्नो जीवनको सार्थकता कामबाट सिद्ध गरेका छन्। हरेक प्राणीले कामबाट आफ्नो परिचय दिएका छन्। घोडा कति दगुर्न सक्छ भन्ने कुरा उसले आफ्नो दौडबाट दिएको छ। तर तिमी मान्छेहरू भने आफ्नो परिचय कामबाट होइन मुखले दिन चाहन्छौ। सृष्टिले आज तिमीहरूलाई जुन मुख दियो त्यही मुख नै तिमीहरूको निम्ति कामलाई छल्ने आधार बन्यो। कुरा गर्न पाए तिमीलाई काम बितेको थाहा हुँदैन। मानिसको भीड जम्मा गर्न पाए ६ घन्टा व्याख्यान गर्छौ तर ६ घन्टामा यो धर्तीमा करोडौं प्राणी आउँछन् र करोडौं बिदा हुन्छन्। अनि मान्छे कति बेकामे रहेछन्?

म अलमल्ल परें "त्यसो भए म मान्छेलाई के सन्देश लगिदिउँ त?" - मान्छेलाई भनी देऊ "मुख धेरै चलाउनु भन्दा हात पाखुरा धेरै चलाऊ। यसैबाट उसको रक्षा हुनेछ। लामा गन्थनले मेरो काममा बाधा नहाला।"

म अझै केही सोध्न चाहन्थें तर मैले साहस गर्न सकिन। उनले भनेका कुराले मलाई निकै ठेस लाग्यो। मान्छे मैले जस्तो सोचेको थिएँ त्यो भन्दा बेग्लै रहेछ। यतिकैमा पृथ्वी कम्पन भएको मलाई आभाष भयो, म झल्यास्स बिउँझें।

(इभान तुर्गनेभको प्रकृति भन्ने गद्य कविताको आधारमा तयार गरिएको)

नेस्वमयू स्थापना भएको त्यो क्षण

नेपाली मजदुरहरू मध्ये धेरैले थाहा पाएको संगठन नेपाल स्वतन्त्र मजदुर यूनियनको स्थापना २०३६ माघ १८ गते भएको थियो। यो नेस्वमयू भनेर चिनिन्छ। २०३६ साल माघ १५ देखि माघ १८ गतेसम्म भएको मजदुरहरूको राष्ट्रिय भेलाले नेस्वमयू प्रथम राष्ट्रिय सम्मेलन केन्द्रीय तयारी समिति गठन गरेको थियो।

माघ १५ गते नेस्वमयूको स्थापना हुनुअघि नै बालाजु औद्योगिक क्षेत्रमा नेस्वमयू बाऔक्षे र नेस्वमयू बागमती अंचल कमिटी बनिसकेको थियो। उक्त राष्ट्रिय भेला नेस्वमयू बाऔक्षेको आयोजनामा सम्पन्न भएको थियो। यसै सन्दर्भमा त्यतिखेर बालाजु औद्योगिक क्षेत्रको नेबिकोमा काम गर्ने मजदुर नेता नृपेन्द्र मास्के भन्छन्- "२०३६ सालको जनआन्दोलनभन्दा धेरै पहिलेदेखि नै बालाजु औद्योगिक क्षेत्रका मजदुरहरूले स्वतन्त्र मजदुर यूनियनको आवश्यकता महसुस गरिसकेका थिए।"

वहाँले भन्नुभयो- "बालाजु औद्योगिक क्षेत्रमा २०३० सालभन्दा पहिलेदेखि नै मजदुरहरूले वेतन वृद्धि, ओभरटाइम, बिदा, बोनस, स्थायी, मजदुरमाथि हुने दुर्व्यवहार र अपमानको विरोध आदि विषयमा माग राख्ने, हड्ताल हुने गर्थ्यो। धेरैजसो हड्ताल हुने ठाउँ भनेको फुटवेयर, घरेलु, ह्याण्डलुम सिल्क उद्योग, नेबिको, काष्ठ उद्योग, आदि हुन्। मजदुरले हड्ताल गर्दा जुन कारखानामा हड्ताल हुन्थ्यो, त्यही कारखानाकै मजदुर मात्र भिड्ने गर्थे। अन्य कारखानामा काम गर्ने मजदुरहरूलाई त्यति चासो हुँदैनथ्यो। त्यतिखेर नेपाल मजदुर संगठन नाम गरेको एउटा संगठन थियो। त्यो मजदुरको नामधारी संगठन हड्ताल भए पनि थाहा नपाएजस्तो गर्थ्यो। कहिलेकाहीं मध्यस्थता गर्न खोजे जस्तो गर्थ्यो तर त्यस संगठनले सधैं नै व्यवस्थापनकै पक्ष लिन्थ्यो। हडताल रोक्न सीडिओले पनि मध्यस्थताको नाटक गर्थ्यो तर त्यसले धम्कीको भाषा बोल्दै व्यवस्थापनकै पक्ष लिने गर्थ्यो। मजदुरहरू हड्तालममा अडिग भइरहे भने बडो नाटकीय र भलादमी पाराले अञ्चलाधीशले मध्यस्थता गरेर माग पुरा गरिदिन्थ्यो।"

२०३१ सालमा त्यस नामधारी मजदुर संगठनलाई गाउँफर्कमा गाभियो। त्यसपछि त व्यवस्थापनले 'अब तिमीहरूको संगठन छैन 'अब हामीले जे गरेपनि कसैले वास्ता गर्दैन' भन्न थाले। व्यवस्थापनको यस्तो वचन सुनेपछि मजदुरहरूले स्वतन्त्र मजदुर संगठनको अझ बढी आवश्यकता महसुस गर्न थाले।

यसै क्रममा नेबिकोमा २०३५ मंसीरमा एक जना मजदुरले डाइरेक्टरलाई नमस्कार नगरेको निहुँमा बन्द कोठामा जबर्जस्त राजीनामा लेख्न लगाएकोमा हडताल भयो। हडताल २१ दिन सम्म लम्बियो। औद्योगिक क्षेत्र भित्र सर्वप्रथम सबै मजदुरहरूले नेबिकोका मजदुरहरूको हड्तालको समर्थनमा आर्थिक तथा भौतिक सहयोग गरे। हड्ताल औद्योगिक क्षेत्रभरी नै फैलनसक्ने वातावरण बन्यो। त्यसैले हतार हतार मजदुरहरूलाई अञ्चालधीशले बोलाएर माग पुरा गराए। यो हड्तालको सफलताले मजदुरहरू निकै

उत्साहित भए। मजदुरहरूले औद्योगिक क्षेत्रभरीका मजदुरहरूको एकतालाई कायम गर्न र यो एकता देशभरी नै फैलाउनु पर्छ भन्ने महसुस गरे। त्यही वेला ३ जना मजदुरहरूले बिराटनगरको रघुपति जुट मिल र जनकपुर कारखानाका मजदुर नेताहरूलाई भेटेर आएका थिए। उनीहरू फर्केर आएको लगत्तै ०३५/०३६ को विद्यार्थी आन्दोलन शुरू भयो। २०३६ जेठ १० मा जनमत संग्रहको घोषणा भयो। लगत्तै बालाजुका मजदुरहरूले नेस्वमयू बाऔक्षे गठन गरी २७ सूत्रीय माग तयार गरेर आन्दोलनमा उत्रे। त्यस २७ सूत्रीय मागमा पहिलो माग भनेको स्वतन्त्र मजदुर यूनियनको मान्यता नै थियो। २७ सूत्रीय मागलाई बिराटनगरका मजदुरहरूले समर्थन गरे। त्यो आन्दोलन त्रिपक्षीय वार्तापछि टुंगियो। मे दिवसमा बिदा दिने, स्वतन्त्र

२०३६ साल माघ २० गते पेश गरेको ३४ सूत्रीय माग :

यसै मागलाई लिएर २०३७ जेठ ५ गतेदेखि देशव्यापी रूपमा मजदुर हड्ताल भएको थियो

- राष्ट्रिय स्तरमा स्वतन्त्र मजदुर यूनियनको स्थापना
- गजेटमा प्रकाशित भए अनुसारको न्यूनतम वेतन लागू
- मजदुर सम्बन्धी ऐनमा रहेका दमनकारी धाराहरूको रद्द
- विना भेदभाव पुरुष र महिलाहरूलाई तालिम र समान कामको समान ज्यालाको व्यवस्था
- ७ दिनमै हड्ताल गर्न पाउने व्यवस्था
- निष्कासित मजदुरको पुनर्बहाली
- नेपाल मजदुर संगठनको खारेजी
- १८० दिनमै स्थायीको व्यवस्था, कन्ट्राक्ट व्यवस्थाको अन्त्य
- पाँच वर्ष काम गरिसकेका मजदुरलाई डेढ महिनाको उपदान
- ग्रेड वृद्धि, घरभाडा तथा आवसको लागि निर्व्याजी ऋण
- कुल नाफाबाट बोनस दिनुपर्ने, जीवन बीमा, दुर्घटनाको क्षतिपूर्ति
- तालिम, निशुल्क औषधि उपचार, कपडाको व्यवस्था
- दशैं पेश्कीलाई भत्तामा परिणत गर्ने,
- औद्योगिक क्षेत्रमा सुपथ मूल्यको पसल,
- सिजनल मजदुरहरूलाई विशेष व्यवस्था, शिक्षक संगठनको मान्यता, स्टार होटल, यातायात मजदुर तथा प्रेस मजदुरलाई औद्योगिक मजदुर सरहको सुविधा
- सफाइ मजदुरलाई न्यूनतम वेतन लागू गर्नुका साथै खर्पन कुचोको व्यवस्था, ठेलागाडा तथा रिक्सा चालकलाई विना धरौटी ऋणको व्यवस्था
- घरेलु नोकर, पसलमा काम गर्ने मजदुर तथा रेष्टुराँमा काम गर्ने मजदुरलाई न्यूनतम वेतनको व्यवस्था

यूनियनको लागि पहल गर्ने लगायत थुप्रै मागहरू पुरा भए।

यसै वेला नेबिकोमा ८ जना महिला मजदुरहरूलाई बिना कारण निष्कासन गरियो। त्यसको विरोधमा नेबिकोका मजदुरहरू हड्तालमा उत्रे। सयौं संख्यामा महिला मजदुरहरू समेत नेबिकोको गेट बाहिर सडकमा पाल टाँगेर धर्ना बसे। हड्ताल ३१ दिन सम्म लम्बियो। त्यतिखेर औद्योगिक क्षेत्र नै मजदुरहरूको आन्दोलनले आन्दोलित थियो। दिन दिनै भाषण, सभा र जुलुस हुन्थ्यो। पुलिस दमन पनि कम थिएन त्यो वेला। धरपकड गर्ने र छोड्ने क्रम जारी थियो। त्यस्तो वेला पनि मजदुरहरूद्वारा बदमास र अन्तशुल्क छल्ने व्यवस्थापकहरूलाई कालोमोसो दल्ने आदि काम पनि गरे। यही क्रममा बालाजुका मजदुरहरूले आन्दोलनमा देशभरीका मजदुरहरूको समर्थन प्राप्त गर्न बिराटनगर, जनकपुर, हेटौडाका मजदुरहरूलाई सम्पर्क गरिरहेका थिए।

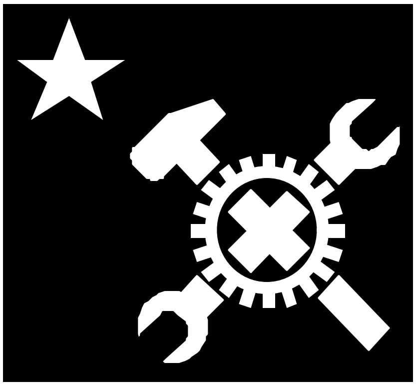
माघ १५-१८ को भेलामा त्यतिवेला नै सम्पर्कमा आएका बिराटनगर, जनकपुर, हेटौडा, बुटवलका मजदुर नेताहरूलाई पनि बोलाइएको थियो। त्यतिखेर बिराटनगरबाट ५० औं जना मजदुरहरू प्लेन चढेर प्रतिनिधिको रूपमा आएका थिए। त्यो सरकारी चालबाजी भन्ने थाहा भयो। र तिनीहरूमध्ये २ जना बाहेक सबैलाई पर्यवेक्षक बनाइयो। जसले गर्दा उनीहरू भेला बहिष्कार गरेर हिंडे। कोशीको स्थान रिक्त गरी राष्ट्रिय रूपमा नेस्वमयू गठन गरियो। पछि त्यस ठाउँमा बिराटनगरका मजदुर नेता बमबहादुर खड्कालाई ल्याइएको थियो।

२०३७ सालमा नेस्वमयूको मान्यता लगायत ३४ सूत्रीय मागलाई लिएर नेस्वमयूको आव्हानमा जेठ ५ गतेदेखि राष्ट्रिय स्तरमा आम हडताल भयो। त्यतिखेर बालाजु औद्योगिक क्षेत्र, पाटन औद्योगिक क्षेत्र, हेटौंडा औद्योगिक क्षेत्र, र बिराटनगर मिल्स एरिया लगायत काठमाडौं नगर पंचायतमा समेत हड्ताल भयो। त्यस आन्दोलनमा केन्द्रीय अध्यक्ष कमल लामा लगायत थुप्रै नेताहरू जेल परे। कतिपय नेताहरू त्यतिखेर आन्दोलन स्थगित गरिसक्दा पनि छोडिएनन्।

यही मागलाई लिएर २०३९ सालमा आम हडताल भयो। त्यसवेला बालाजुमा मात्रै ३०० भन्दा बढी मजदुरहरूको निष्कासन भयो।

नेस्वमयूको गठन कसरी भयो? यो प्रश्न नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघका उपाध्यक्ष ललित बस्नेतलाई राख्दा वहाँ भन्नुहुन्छ- "२०३४ सालमा म महाशक्ति सोपमा काम गरिरहेको थिएँ। त्यतिवेला त्यस कारखानामा शनिवारको बिदा समेत थिएन। काम भइन्जेल गर्नुपर्थ्यो तर ओभर

टाइमको व्यवस्था थिएन। हामीले मजदुरहरू बीच सल्लाह गरेर शुक्रवार हाफ बिदा, शनिवार बिदा, स्थायीको व्यवस्था र ओभरटाइमको व्यवस्थाको माग राखेर हडताल गऱ्यौं। हडतालमा विद्यार्थी लगायत धेरैले हामीलाई सहयोग गरे। माग पुरा भयो। त्यो वेलासम्म हामीले कुनै संगठन बनाएका थिएनौं। यो सफलता पछि हामीलाई संगठनको महसुस भयो। यही वेला स्टार बियरमा पनि बोनसको विषयलाई लिएर हडताल भयो। त्यसपछि हेटौडा औद्योगिक क्षेत्रका अरू कारखानामा पनि हाम्रो सम्पर्क विस्तार हुँदै गयो। पछि २०३५/०३६ को विद्यार्थी आन्दोलन पछि हाम्रो सम्पर्क बालाजु औद्योगिक क्षेत्रका मजदुरहरूसंग भयो। र हामीले पनि नेस्वमयू मकवानपुर जिल्ला गठन गऱ्यौं। त्यसपछि २०३६ माघ १५-१८ मा नेस्वमयू बालाजु औद्योगिक क्षेत्रको आयोजनामा राष्ट्रिय भेला भयो। भेलामा मकवानपुर जिल्लाबाट म लगायत २ जना मजदुरहरूले प्रतिनिधित्व गऱ्यौं। त्यही भेलामा नेस्वमयूको केन्द्रीय संगठन बन्यो। त्यसपछि नेस्वमयू मजदुरहरूको जिब्रोमा बस्यो। यो धेरै ठाउँमा फैलँदै गयो। यसले धेरैभन्दा धेरै मजदुरहरूलाई



समेट्यो। यसको काम धेरै ठाउँमा फैलँदै गयो। २०४६ मा नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघको गठन भयो र ०४६ को जनआन्दोलनपछि यो यूनियन अझ फैलँदै गयो। त्यही वेला छलफल गरेर नै यसै यूनियन भित्र संगठित कार्पेट मजदुरहरूको छुट्टै संगठन बन्यो। त्यस्तै गार्मेन्ट मजदुरको पनि छुट्टै संगठन बन्यो। पछि जिफन्टको लाइन इण्डस्ट्रीको नीति अनुसार यसै यूनियनमा संगठित भएका टेक्स्टायल मजदुरहरूलाई गार्मेन्ट मजदुरमा गाभेर टेक्सटायल गार्मेन्ट मजदुर यूनियन बन्यो। त्यसैबाट खाद्यपेय मजदुर यूनियन र केमिकल आइरन मजदुर यूनियन पनि बन्यो। त्यसैले यो यूनियन अहिले केही खुम्चिएको जस्तो देखिन्छ। तर नेस्वमयूले फुटवेयर, फर्निचर, सिनेमा हल, हाण्डीक्राफ्ट जस्ता कुनै पनि यूनियनले नसमेट्ने क्षेत्रमा यूनियन फैलाउँदै छ। यसरी राष्ट्रिय रूपमा नै मजदुरहरूलाई संगठित गर्ने इतिहास बोकेको नेस्वमयूले अहिले पनि महत्त्वपूर्ण योगदान गरि नै रहेको छ।"

प्रस्तुति : कवीन्द्र शेखर

जानी राखौं: शब्द परिचय

वर्क परमिट : एक देशको नागरिकले अर्को देशमा काम गर्न कानूनी रूपमा पाएको अनुमति

पासपोर्ट : आफ्नो नागरिकलाई विदेशमा जाँदा कानूनी रूपमा दिइएको परिचय-पत्र

भिसा : एक देशले अर्को देशको नागरिकलाई प्रवेश गर्न दिइएको अनुमति

लेबोर एटेची : एक देशले अर्को देशमा काम गरिरहेका आफ्ना नागरिकहरूको हित संरक्षणका लागि दूतावास मार्फत राखिएको पदाधिकारी

म्यानपावर एजेन्सी : विदेशमा रोजगारीका लागि श्रमिक पठाउने इजाजत पाएको संस्था

इमिग्रेसन : एक देशबाट अर्को देशमा जाँदा विमानस्थल वा सिमानामा सीमा पारका लागि आवश्यक औपचारिकता पुरा गर्ने सरकारी निकाय

लेबोर डेस्क : वैदेशिक रोजगारमा जाने श्रमिकहरूका लागि अनुमतिको जाँचबुझ र अन्तिम व्यवस्थापनका लागि सरकारबाट सिमाना वा विमानस्थलमा राखिएको पदाधिकारी तथा निकाय

जिफन्ट सपोर्ट ग्रुप : विदेशमा कार्यरत नेपाली श्रमिकहरूलाई संगठित गरी आफूले काम गरेको देशमा सामूहिक हितका लागि काम गर्न जिफन्टद्वारा बनाइएको समूह

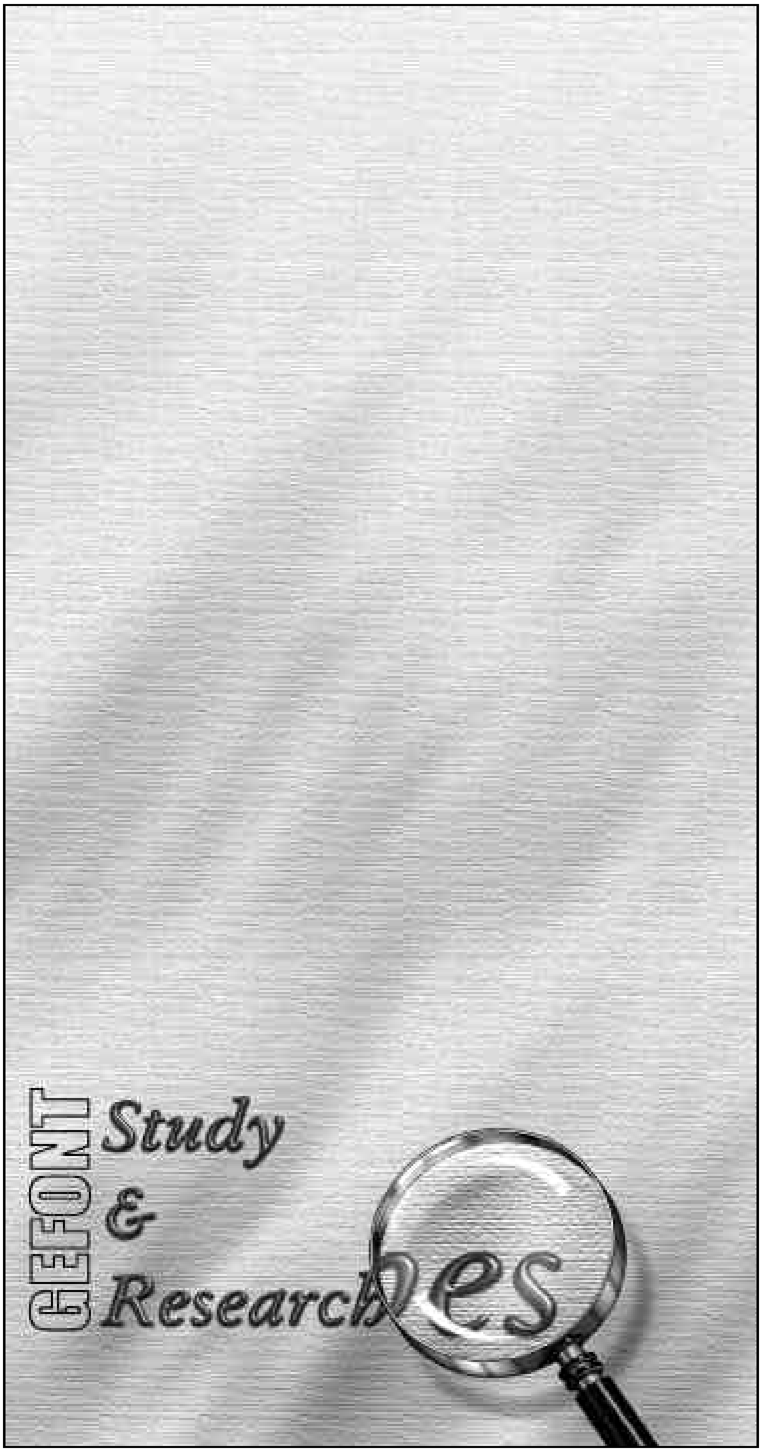
थ्री-डी : डिफिकल्ट-डर्टी-डेन्जरस अर्थात् नेपालीहरूले दक्षिण कोरिया, मलेसिया, मध्यपूर्वका देशहरूमा गरिरहेको अत्यन्त कठिन, अस्वस्थकर र जोखिमयुक्त काम

रिमिटेन्स : एक देशमा कमाएको आम्दानी आफ्नो देशमा पठाउने कार्य

आइओएम : बसाइ-सराइको अन्तरराष्ट्रिय संगठन अर्थात् संयुक्त राष्ट्रसंघको एक एजेन्सी

प्रवासी : अर्को देशमा गई लामो समयदेखि काम गरिरहेका तर पछि स्वदेश फर्कने नेपालीहरू

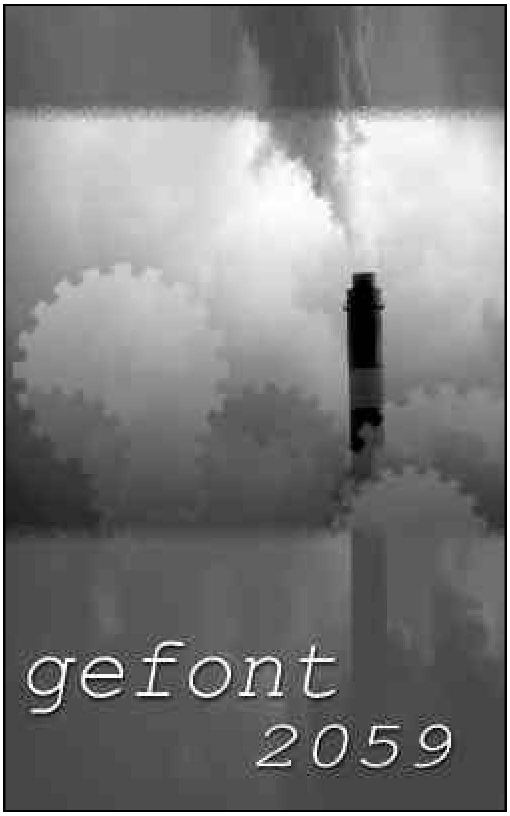
आप्रवासी : विदेशबाट आई नेपालभित्र लामो समयदेखि काम गरिरहेका विदेशी नागरिकहरू



जिफन्टका अध्ययन तथा अनुसन्धानहरू

धेरै मानिस आ-आफ्नै तर्क गर्छन्, जिफन्ट यस्तो र त्यस्तो छ। दु:खको कुरा जिफन्ट साँच्चीकै कस्तो छ? र के गरिरहेको छ - मुस्किलैले यसको काम-कार्वाहीमा त्यस्ता महोदयहरू ध्यान दिन्छन्। यस्तै तर्क र अड्कललाई छर्लङ्ग पार्न प्रकाशित भएको छ- **जिफन्टका अध्ययन तथा अनुसन्धानहरू**

अंग्रेजी भाषामा प्रकाशित यो नयाँ प्रकाशनमा ४ भाग छन्।



प्रकाशित भयो

जिफन्ट डायरी-२०५९ हालै प्रकाशित भएको छ। रु. २०।- मूल्य पर्ने डायरीको आफ्नो प्रति आजै सुरक्षित गर्नुहोस्।

श्रमिक महिला

नयाँ अंक - ११

प्रकाशित भयो ।