

श्रमजीवी पत्रकार तथा मिडिया क्षेत्रका श्रमिक कानूनी संरक्षणको बाटोमा

रमेश वडाल

नेपाली मिडिया क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिक कानूनी संरक्षणको दृष्टिले अन्य औपचारिक श्रम क्षेत्रका श्रमिकको तुलनामा अत्यन्त कमजोर रहँदै आएका थिए। एकातिर श्रम ऐनले यी श्रमिकलाई संरक्षण नगर्ने र अर्कोतिर श्रमजीवी पत्रकार ऐनभित्र रहेको करारमा राखिएको अवस्थामा ऐन लागू नभई करार नै लागू हुने व्यवस्थाले ती श्रमिकलाई अलपत्र पारिदिएको थियो। यसकारण नेपालमा श्रमजीवी पत्रकारको अवस्थालाई कतिपयले 'बाँधा मजदुर' को रूपमा चित्रण गर्ने गरेको पनि पाइन्छ। अहिले पनि 'अरूका आडमा जुम्रा देख्ने पत्रकार आफ्नै आडमा भैसी हिँडेको देख्दैनन्' भनेर पनि टिप्पणी हुने गरेको छ। कुनै कारखानाका मजदुरले दुई महिनादेखि तलब पाएनन् भनेर समाचार लेख्ने पत्रकार स्वयं चाहिँ चार महिनादेखि तलब नपाइरहेको हुन्छ भन्ने 'जोक' पत्रकारिता क्षेत्रमा व्यापक छ।

आज पनि नेपालमा बहुसङ्ख्यक पत्रकारका हातमा नियुक्ति पत्र छैन। तलब सुविधाको किटानी छैन। छ भने पनि श्रमको मूल्यभन्दा न्यून छ र त्यो पनि समयमा भुक्तानी हुँदैन। कतिपयमा भुक्तानीको ग्यारेन्टी नै हुँदैन। कार्य समय निश्चित छैन। विदाको कानूनी व्यवस्था भए पनि व्यवहारमा लागू भएको छैन। अतिरिक्त समय काम गरेको कुनै मूल्य छैन। सञ्चय कोष, औषधि उपचार, बीमा, उपदानमध्ये केही व्यवस्थाहरू कान्तिपुर पब्लिकेशन्स, आफ्का हाउस

जस्ता केही 'ठूला' सञ्चार प्रतिष्ठानमा लागू भएका छन् । तर तिनको सन्दर्भमा पनि थुप्रै समस्या छन् ।

नेपालको पत्रकारिताको इतिहासलाई हेर्दा सरकारी स्वामित्वका प्रतिष्ठानबाहेक अन्यमा पत्रकारिताको आरम्भ मिसन पत्रकारिताबाट भएको थियो । त्यहाँ लगानीकर्ता र श्रमिक दुवैले खास उद्देश्य पूरा गर्नका लागि काम गरेको हुँदा श्रम विवाद उत्पन्न हुने गरेको थिएन । २०४६ सालको जनआन्दोलनले सिर्जना गरेको खुला परिवेशसँगै व्यावसायिक पत्रकारिताको प्रारम्भ भएको हो । यसले पत्रकारितालाई राजनीतिक उद्देश्यका लागि मात्र नभई व्यावसायिक रूपले अगाडि बढाउन अवसर दियो । यस अवसरलाई उपयोग गर्दै निजी लगानीका ठूला सञ्चार गृहको स्थापना र सञ्चालन हुन थालेपछि पूँजी लगानीकर्ता र श्रम लगानीकर्ताको बीचमा स्वाभाविक रूपमा स्वार्थको सङ्घर्षको अवस्था उत्पन्न भयो ।

सुरुमा श्रमजीवी पत्रकार ऐन नबनेको अवस्थामा १० जनाभन्दा बढी पत्रकार तथा श्रमिकलाई काममा लगाउने सञ्चार गृहमा श्रम ऐन २०४८ लागू हुने गरेको थियो । तर पत्रकारहरूले आफूलाई श्रमिकभन्दा उच्च स्थानमा भएको भन्दै श्रमिकलाई लागू हुने ऐन आफूलाई मान्य नहुने धारणा राखेकाले श्रमजीवी पत्रकारहरूको लागि छुट्टै ऐनको माग भयो । यस क्रममा भारतको श्रमजीवी पत्रकार ऐन सन् १९४७ को देखासिकी गर्दै विनाविश्लेषण र विनाआधार नेपालमा पनि श्रमजीवी पत्रकार ऐनको माग गरियो । सरकारले पनि यस मागलाई साथ दिँदै २०५१ फागुन २९ मा श्रमजीवी पत्रकार ऐन जारी गर्‍यो । तर एक दशकसम्म यो ऐन कहिल्यै कार्यान्वयन भएन । श्रमजीवी पत्रकार ऐनको दफा ५ ले करारमा लगाएको अवस्थामा ऐनको प्रावधान लागू नहुने व्यवस्था गरेको र करारमा काममा लगाउने सम्बन्धमा कुनै सीमा नतोकेको हुनाले उक्त ऐन कार्यान्वयन भएन ।

श्रमजीवी पत्रकार ऐनमा भएको पहिलो संशोधन (२०६४) ले कहिल्यै कार्यान्वयन हुन नसक्ने साबिक व्यवस्थामा परिवर्तन गरी कार्यान्वयन योग्य बनाएको छ । २०६४ साउनको अन्तिम हप्तामा अन्तरिम व्यवस्थापिका संसदबाट पारित भई लागू भएको यो ऐनले धेरै महत्त्वपूर्ण सुधारको प्रयास गरेको छ । २०५१ फागुन २९ गतेबाट कानूनमा लागू हुने भनी तोकिएको यो ऐन वास्तवमा त्यसको एउटा दफाबाहेक कुनै पनि दफा कार्यान्वयन नै नभई संशोधन गर्नुपर्ने अवस्था उत्पन्न भयो । पुरानो ऐनका मूल कमजोरीहरूलाई यसले सुधार गर्ने प्रयास गरे पनि अझै धेरै छिद्रहरू कायम छन् । यो लेखमा मूलतः यो ऐनको सबल र कमजोर पक्षको विवेचना गरिएको छ ।

कानून कार्यान्वयनको लागि कानूनको दायरा र न्यूनतम सीमा

श्रमजीवी पत्रकारको साबिकको सङ्कुचित परिभाषालाई संशोधित ऐनले परिवर्तन गर्दै भनेको छ:

श्रमजीवी पत्रकार भन्नाले सञ्चार प्रतिष्ठानमा व्यवस्थापकीय तथा प्रशासकीय अधिकार प्राप्त गरेको व्यक्तिबाहेक सञ्चारसम्बन्धी व्यवसाय वा सेवालाई प्रमुख व्यवसाय अपनाई पारिश्रमिक लिई सञ्चार प्रतिष्ठानमा पूर्ण वा आंशिक समय काम गर्ने व्यक्ति सम्भन्तुपर्दछ र सो शब्दले सञ्चार प्रतिष्ठानमा समाचार सामग्री सङ्कलन, उत्पादन, सम्पादन वा सम्प्रेषण गर्ने प्रधान सम्पादक, सम्पादक, संवाददाता, स्ट्रिञ्जर, समाचारवाचक, कार्यक्रम निर्देशक, अनुवादक, वेब डिजाइनर, स्तम्भ लेखक, फोटो पत्रकार, प्रेस क्यामेरामेन, व्यङ्ग्य चित्रकार, कार्यक्रम निर्माता वा सञ्चालक, दृश्य वा भाषा सम्पादकजस्ता पत्रकारिता पेसासँग सम्बन्धित व्यक्ति समेतलाई जनाउँछ (दफा २[ख]।

श्रमजीवी पत्रकार ऐन २०५१ लागू हुँदा छापामाध्यममा मात्र लागू हुने गरी बनेको थियो। तर यस संशोधनले सञ्चार प्रतिष्ठानको परिभाषा गरी ऐन कार्यान्वयनको दायरालाई स्पष्ट रूपमा विस्तार गरेको छ। यसले सञ्चारसम्बन्धी कुनै व्यवसाय वा सेवा सञ्चालन गर्ने उद्देश्यले प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता भएको वा स्थापना भएको सार्वजनिक वा निजी सञ्चारमाध्यम तथा सङ्गठित संस्थालाई जनाउने व्यवस्था गरेको छ। यसबाट सार्वजनिक तथा निजी सञ्चारमाध्यमको बीचमा रहेको कानून कार्यान्वयनको विभेदलाई अन्त्य गरिदिएको छ। छापामाध्यमदेखि रेडियो, टेलिभिजन तथा अन्य विद्युतीय मिडिया समेतलाई यस ऐनको दायरामा ल्याएको छ।

यस ऐनले नेपालमा दर्ता भएका र कानूनबमोजिम स्थापित सञ्चार प्रतिष्ठानमा तीन जनाभन्दा बढी श्रमजीवी पत्रकार भएमा यो ऐन लागू हुने व्यवस्था गरेको छ। साबिक ऐनमा कम्तीमा छ जना वा सोभन्दा बढी कार्यरत रहनुपर्ने व्यवस्था थियो। तर यसले नेपालमा दर्ता नभएका तर प्रतिनिधि राखी सञ्चालनमा रहेका थुप्रै सञ्चार माध्यममा कार्यरत श्रमिकलाई ऐनको दायराबाट बाहिर नै राखेको छ। नेपाल वान, बीबीसी नेपाली सेवा, भ्वाइस अफ अमेरिकादेखि लिएर याहुलगायतका अनलाइन समेतमा नेपाली श्रमजीवी पत्रकार कार्यरत छन्। उनीहरूको संरक्षण सम्बन्धमा केही नबोल्नु उपयुक्त थिएन। दर्ताको आधारमा श्रमिकको संरक्षण गर्ने नभई सञ्चालनका आधारमा गरिनुपर्छ। उनीहरूको सेवा सर्तको न्यूनतम स्तर श्रमजीवी पत्रकार ऐन नै मानिनुपर्छ।

पदको वर्गीकरण तथा विज्ञापनको व्यवस्था सम्बन्धमा

कानून निर्माणमा हेर्दा सुन्दर लाग्ने तर अनावश्यक तथा कार्यान्वयन हुन असम्भव केही व्यवस्थाहरू पनि यस श्रमजीवी पत्रकार ऐन २०६४ मा राखिएको छ। यसले पदको वर्गीकरण गर्नुपर्ने (दफा ३[ख]), पदको वर्गीकरण गर्दा पारिश्रमिक निर्धारण समिति^१ ले तोकेको मापदण्डअनुसार मात्र गर्न सकिने (दफा ३[२]) र त्यस्तो वर्गीकरणको जानकारी, प्रत्येक पदमा चाहिने योग्यता, अनुभव, काम कर्तव्य, अधिकार, उत्तरदायित्व समेत प्रेस रजिस्ट्रारलाई दिनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ (दफा ३[३])। यसरी नै नियुक्ति पत्र नदिई काममा लगाउन नहुने (दफा ३[क]), र विज्ञापन गरेर मात्र खुला प्रतिस्पर्धाबाट छनोट गर्नुपर्ने (दफा ४[१]), र त्यसरी छनोट गर्ने प्रक्रिया तोकिए बमोजिम हुने गरी नियमावली नबनेसम्म विज्ञापन नै नहुने गरी व्यवस्था गरेको छ (दफा ४[२])।

ऐनमा थप गरिएको यो व्यवस्था पूर्णतः अनावश्यक मात्र नभई पुरातन प्रकृतिको र भ्रष्टाचलितो रहेको छ। यस्तो व्यवस्था श्रम ऐन २०४८ मा पनि गरिएको छ तर यसको कार्यान्वयन हुन सम्भव देखिएन। यस्तो व्यवस्था मानव संसाधनको व्यवस्थापनको व्यवस्थापकीय अधिकारमा अनावश्यक नियन्त्रण गर्ने र निजामती कानूनको धडुधडीबाट ग्रस्त रहेको छ। यसको पक्षमा तर्क गर्नेहरूले यसबाट बढी व्यवस्थित र पारदर्शी बनाउन सकिन्छ भन्ने गरेका छन्। तर यसबाट न व्यवस्थित हुनेछ, न त पारदर्शी नै। पदको वर्गीकरण भन्ने कुरा मानव संसाधन विकासको आधारभूत विषय हो। यसलाई कसरी प्रयोगमा ल्याउने भन्ने कुरा कानूनको विषय नभई कुनै पनि संस्थाको आन्तरिक आवश्यकता र प्रोत्साहन गर्ने व्यवस्थापकीय कौशलमा भर पर्ने विषय हो। यसर्थ कानूनले पदको वर्गीकरण अनिवार्य गर्नुपर्ने र यसमा कुनै समिति वा प्रेस रजिस्ट्रारबाट निर्देशन लिनुपर्ने व्यवस्था गरिनु उपयुक्त होइन। यसरी नै पदको वर्गीकरण गर्ने वा नगर्ने वा कसरी गर्ने भन्ने विषय श्रमिक र व्यवस्थापक बीचको आपसी छलफलबाट तय गरिने विषय हो र त्यसलाई बाध्यतात्मक बनाइनु उचित छैन।

यो ऐन श्रम कानूनको एउटा हाँगा मात्र हो। त्यसैले यसले सञ्चार श्रमिकहरूको न्यूनतम स्तरबारे स्पष्ट व्यवस्था गर्नु पर्दछ। तर त्यसभन्दा माथि श्रमिकलाई दिइनुपर्ने विषय सामूहिक सौदाबाजीमा छाड्नु पर्दछ।

^१ पारिश्रमिक निर्धारण समिति भनेको श्रमजीवी पत्रकारको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्ने समिति हो। यसको बारेमा यसै लेखको पछिल्लो खण्डमा चर्चा गरिएको छ।

विज्ञापन गर्दा वर्गीकरण गरिएको पदको जानकारी प्रेस रजिस्ट्रारलाई दिएपछि मात्र गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ। वर्गीकरण नगरी काममा लगाउँदा विज्ञापन गर्नुपर्ने वा नपर्ने स्पष्ट छैन। कुनै पनि प्रतिष्ठानलाई आफ्नो प्रतिष्ठानमा काम गर्ने वा काममा लगाउनुपर्ने व्यक्तिको छनोट गर्ने पूर्ण स्वतन्त्रता दिनुपर्छ। श्रमिक भर्ना गर्दा अन्यत्र काम गरिरहेको उपयुक्त व्यक्तिलाई सोभैं नियुक्ति गर्न पूर्णतः छुट हुनुपर्छ। यस्तो अवस्थामा ती व्यक्ति नियुक्ति गर्नुभन्दा अगाडि विज्ञापनको 'नाटक' गर्नेभन्दा सोभैं नियुक्त गर्न अनुमति दिने व्यवस्था गरिनु पर्दछ।

विज्ञापन भनेको सर्वसाधारण जनताको ध्यानाकर्षण गर्न जारी गरिएको सूचना हो। यस्तो सूचना सम्बन्धित व्यक्तिलाई मात्र दिने अवस्थालाई विज्ञापन मानिंदैन। व्यवसाय सञ्चालनमा कुन प्रक्रियाबाट र कसलाई नियुक्ति गर्ने भन्ने स्वतन्त्रता व्यवस्थापकलाई हुनु उचित हुन्छ। त्यसैले श्रमिक नियुक्ति गर्दा भेदभाव गर्न नहुने, योग्यता निर्धारण गर्न सक्ने र समावेशीकरण गरी श्रमिक नियुक्त गर्ने गरिएमा वा विज्ञापन गरी बढीभन्दा बढीलाई रोजगारी दिएमा सुविधा दिने व्यवस्थाबाट राज्यले त्यसतर्फ आकर्षण गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्दछ, तर बाध्यता सिर्जना गर्ने विद्यमान व्यवस्था आवश्यक देखिंदैन। त्यसरी नै नियुक्त गर्नुअगाडि प्रेस रजिस्ट्रारलाई जानकारी दिने, नियुक्तिपछि पनि जानकारी दिने व्यवस्था अनावश्यक भ्रष्टाचारी र नियन्त्रणमुखी भएको हुँदा त्यसलाई क्रमशः हटाउँदै जानु पर्दछ। जुनसुकै तरिकाबाट नियुक्त भए पनि कानूनको संरक्षण सबै श्रमिकले बराबरी नै पाउनु पर्दछ।

नियुक्ति पत्र र करार सेवामा नियुक्ति

यो ऐनको संशोधनपश्चात् कुनै पनि श्रमजीवी पत्रकार तथा कामदार कर्मचारीलाई नियुक्ति पत्र नदिई कसैले पनि काममा लगाउन नहुने व्यवस्था छ (दफा ३(क))। करार बाहेकको सेवामा नियुक्त श्रमजीवी पत्रकार तथा कामदार कर्मचारी नियुक्ति भएको मितिले छ महिना परीक्षणकालमा रहने छन् (दफा ६), र सो अवधिमा निष्काशन नभएमा स्थायी हुने छन्। यो ऐनमा संशोधनपश्चात् साबिकभन्दा गुणात्मक फडको मारेको विषय भनेको करारमा काम लगाउँदासमेत ऐनले तोकेको सुविधाहरू पाउने भन्ने व्यवस्था हो। साबिक ऐनको दफा ५ मा कुनै पनि श्रमजीवी पत्रकारलाई करार सेवामा काममा लगाउन पाउने व्यवस्था गरी त्यसरी करारका काममा लगाउँदा पारिश्रमिक, सेवा अवधि, सेवाका सर्तहरू सबै नै करारमा लेखिएवमोजिम हुने व्यवस्थाले सो दफाबाहेक सबै दफाहरू निस्क्रिय थिए। तर यस संशोधनले यही कमजोरीलाई व्यापक मात्रामा सुधारको प्रयास गरेको छ।

कूल श्रमजीवी पत्रकार सङ्ख्याको १५ प्रतिशतभन्दा बढीलाई भने करारमा काममा लगाउन पाइँदैन (दफा ५[१ र २]) । यसरी सामान्यतया कुनै पनि सञ्चार गृहमा ८५ प्रतिशत स्थायी हुनुपर्ने व्यवस्था कानूनले गरेको छ । यसरी नै करारमा कार्यरत रहने श्रमिकको पारिश्रमिक, सञ्चय कोष तथा सुविधा भने स्थायीभन्दा कम हुन नपाउने व्यवस्था गरिएको छ (दफा ५[४]) ।

श्रमिकलाई दुई ओटा कारणले स्थायित्वप्रति आकर्षण पैदा गरेको हुन्छ । एउटा हो सेवा सुरक्षा र अर्को हो सामाजिक सुरक्षा ।^२ त्यसको ठीक उल्टो व्यवस्थापनले स्थायी गर्न चाहँदैनन् किनकि स्थायी गर्नासाथ खर्च पनि बढ्छ, र मन लागेको समयमा सेवा अन्त्य गर्न पनि पाउँदैनन् । करारमा तोकिएको अवधि नाघेपछि सेवा सुरक्षाको अन्त्य हुन्छ । यस्तो अवस्थामा करारमा काममा लगाउँदा सामाजिक सुरक्षाको स्पष्ट ग्यारेन्टी नगर्ने हो भने करारमा काम गर्नेहरू सबैले स्थायित्वको दाबी गर्ने अवस्था आउँछ, र यसले मिडियाभित्र विवाद र अशान्ति निरन्तर कायम रहन्छ । त्यसैले करारमा काम लगाउँदा काम प्रारम्भ गरेदेखि नै उपदान, सञ्चय कोष जस्ता सामाजिक सुरक्षा पाउने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

तर यस पटक ऐन बनाउँदा करार र स्थायी दुवैले सञ्चय कोष बराबरी पाउने भए पनि उपदानको विषय स्पष्ट गरिएन । पाँच वर्ष पूरा भएपछि उपदान पाउने व्यवस्थामा कुनै परिवर्तन नगरी तीन महिना या छ महिना करारमा काममा लगाउँदा यी सुविधा नपाउने प्रस्ट छ । यसबाट रूप सुन्दर देखिए पनि उपदान जस्तो सामाजिक सुरक्षाको विषयमा नियमावलीबाट स्पष्ट व्याख्या नभएको सारमा कुनै परिवर्तन हुने छैन ।

करार सेवामा १५ प्रतिशतलाई मात्र काममा लगाउन पाइने ऐनको व्यवस्थाले अन्ततः ऐन कार्यान्वयनमा गम्भीर विवाद खडा गरिदिएको छ । यो कस्ता श्रमिकको १५ प्रतिशत हो ? आउट सोर्सिङ^३ देखि पार्टटाइम, स्ट्रीञ्जर र स्तम्भकारसम्म श्रमजीवी पत्रकार मानिएको हुँदा तीमध्ये कस्तो १५ भनी

^२ सामाजिक सुरक्षा भनेको काम नभएको वा काम गर्न नसकेको वा वृद्ध वा अशक्त भएको कारणबाट आयमा हुने कमीलाई पूरा गर्ने प्रणालीलाई भनिन्छ । नेपालमा वृद्ध अवस्थामा सञ्चय कोष, उपदान र सरकारी सेवामा पेन्सनको व्यवस्था छ । सुत्केरी भएको अवस्थामा सुत्केरी विदा, विरामी भएको अवस्थामा विरामी विदा तथा उपचार खर्च, दुर्घटना भएमा उपचार र क्षतिपूर्ति जस्ता सामाजिक सुरक्षाका केही विषयहरू कार्यान्वयन भएको पाइन्छ ।

^३ आउट सोर्सिङ भनेको एउटा कम्पनीमा लगाउने कामका लागि श्रमिक आपूर्ति गर्न अन्य कम्पनीमार्फत श्रमिकलाई आपूर्ति गरी काममा लगाउने अवस्थालाई जनाउँछ ।

प्रतिशत छुट्ट्याउन त्यति सहज छैन । त्यसैले यसलाई सम्भव भएसम्म नियमावलीले स्पष्ट पार्नुपर्ने देखिन्छ । वास्तवमा करार र स्थायीबीच आर्थिक पक्षलाई समान गरिएमा करार सेवाको प्रतिशत कितान गर्नु त्यति व्यावहारिक थिएन ।

आउट सोर्सिङ र पार्ट टाइमलाई व्यवस्थित गर्ने सम्बन्धमा

श्रमजीवी पत्रकार ऐनको यो संशोधनले २०६४ सालमा कामना प्रकाशन, आफ्ना हाउसमा अन्य कम्पनीमार्फत काममा लगाएका श्रमिकले स्थायित्व लगायतको माग राखी गरेको आन्दोलनबाट सिर्जना भएको विवादको जड पत्ता लगाउन र त्यसलाई निराकरण गर्न चाहेको देखिएन । त्यहाँको विवाद मूलतः आउट सोर्सिङसँग सम्बन्धित थियो । कुन सेवामा आउट सोर्सिङ गर्न मिल्छ या कहाँ मिल्दैन, आंशिक समय काममा लगाउन पाइन्छ या पाइँदैन, उनीहरूको संरक्षण कसले र कसरी गर्ने हो, यसको छिनोफानो ऐन बन्दाकै बखत गरिनु पर्दथ्यो । मेरो विचारमा सञ्चार प्रतिष्ठानभित्र कार्यरत सुरक्षा गार्ड, माली, चालक, वितरण सेवा, क्यान्टिन र सरसफाइ यी छ ओटा क्षेत्रमा मात्र आउट सोर्सिङ गर्न पाउने र यसो गर्दा श्रम ऐन कार्यान्वयन गरिरहेका श्रमिक आपूर्ति गर्ने प्रतिष्ठानबाट गर्नुपर्ने थियो । यदि ती श्रमिकलाई आपूर्तिकर्ताले श्रम ऐनको कार्यान्वयन नगरेमा मुख्य रोजगारदाताको हैसियतले सञ्चार प्रतिष्ठानलाई नै जिम्मेवार बनाउनु पर्दछ ।

यसरी नै आंशिक समय काम गर्ने पत्रकार तथा कामदार कर्मचारीलाई व्यवस्थित गरिनु पर्दछ । यसको लागि आंशिक कामको परिभाषा गरी जति समय काम गरेको हुन्छ सोही अनुपातमा नै उपदान, सञ्चय कोष जस्तो सुविधा पाउने व्यवस्था हुनुपर्दछ । आंशिक समय काम गर्नेलाई एकभन्दा बढी स्थानमा काम गर्न पाउने र स्थायित्व हुने कुराको छुट पनि दिनुपर्दछ । तर यो सिङ्गो पाटो यस ऐनको संशोधनमा नपरेको र विवाद जीवित नै रहेको हुँदा केही महिना नै यो ऐनमा दोस्रो संशोधन अपरिहार्य छ ।

पारिश्रमिक तथा क्षतिपूर्ति निर्धारण समितिसम्बन्धी व्यवस्था

श्रमजीवी पत्रकार ऐनमा पहिलो संशोधनको प्रस्ताव गर्दा पारिश्रमिक तथा क्षतिपूर्ति निर्धारण गर्ने समितिको व्यवस्था गरिएको थियो । साबिक ऐनमा रोजगारदाता नै नराखी समितिको परिकल्पना गरिएकोमा रोजगारदाताको प्रतिनिधि हुने व्यवस्था गरियो तर समान प्रतिनिधित्व गरिएन । मैले संसदको वातावरण, सञ्चार तथा प्रविधि समिति समक्ष २०६४ साउन ११, १५ र १९ गते राखेका भनाइ पनि यहाँ

उल्लेख गर्नु उपयुक्त हुन्छ। सो समितिमा मैले भनेको थिएँ, “नेपालले अनुमोदन गरेको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन (आइएलओ)^४ को न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारणसम्बन्धी अभिसन्धि न. १३१ ले रोजगारदाता र श्रमिक पक्षको समान प्रतिनिधित्व हुनुपर्ने व्यवस्था गरेकोले यसको प्रतिकूल हुने गरी कानून बन्न सक्दैन। यसै गरी, विषयगत पारिश्रमिकको निर्धारण राष्ट्रिय पारिश्रमिक निर्धारणबाट अलग गर्दा सरकारलाई कम दबाव हुन्छ। जसको परिणाम दशकौंसम्म पनि न्यूनतम पारिश्रमिक नतोकिन सक्छ। र, यस्तो समितिलाई दुर्घटना र क्षतिपूर्ति निर्धारण गर्ने अधिकार दिइनु हुन्न। यस्तो क्षतिपूर्ति कानूनद्वारा नै स्पष्ट निर्धारण हुनुपर्दछ।” विधायिकाले ऐन पारित गर्दा पारिश्रमिक र क्षतिपूर्ति निर्धारण समितिको नाम परिवर्तन गरी न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति बनाउने काम भएको छ।

यसरी नै सञ्चार प्रतिष्ठानको कामको सिलसिलामा कुनै श्रमजीवी पत्रकारलाई चोटपटक लागेमा वा अङ्गभङ्ग भएमा वा मृत्यु भएमा वा व्यक्तिगत सम्पत्ति नष्ट भएमा नियमावलीले निर्धारण गरे अनुसारको उपचार खर्च र क्षतिपूर्ति सञ्चार प्रतिष्ठानले व्यहोर्ने व्यवस्था मिलाइएको छ। यसैले नियमावली बनाउने क्रममा कस्तो क्षतिपूर्ति प्रणाली अपनाउने र कति क्षतिपूर्ति दिने भन्ने विषयमा व्यापक छलफल हुनु आवश्यक छ।

यस्तै पारिश्रमिक निर्धारण समितिलाई अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको मान्यताअनुरूप न्यूनतम पारिश्रमिक मात्र निर्धारण गर्ने अधिकार दिइएको छ। समितिको सिफारिसमा सरकारले न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरिने व्यवस्था

^४ सन् १९१९ मा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन (आइएलओ) को स्थापना हुँदा यसले आफ्नो प्रस्तावनामा पर्याप्त पारिश्रमिक (Living Wage) हुनुपर्ने कुरामा जोड दिएको थियो। तर यसको कार्यान्वयन हुन सकेन। पछि सन् १९४४ मा फिलाडेल्फिया घोषणापत्रमा सबै श्रमिकको न्यूनतम पारिश्रमिकको महत्त्वमा जोड दिन पुगेको पाइन्छ। प्रत्येक श्रमिकले आफ्नो श्रमवापत पाउनुपर्ने न्यूनतम पारिश्रमिक सरकारद्वारा निर्धारण गर्नुपर्ने कुरा सन् १९२८ वाट प्रयोगमा आएको हो। तर यसको व्यापक प्रयोग भने न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारणसम्बन्धी अभिसन्धि नं १३१ पारित भए पछि सुरु भएको हो। यसभन्दा अगाडि श्रमिकलाई ‘सब्सिस्टेन्स वेज’ पनि दिइने गरिएको थियो। यसको अर्थ हो, श्रमिकलाई ज्याला त्यतिमात्र दिइनु पर्दछ जसले उसको हाड छाला र आत्मालाई एकै स्थानमा राख्न मात्र सक्छ। त्यसभन्दा बढी रकम दिँदा श्रमिकहरूको वचतले उनीहरूको ध्यान अन्यत्र जाने हुँदा काममा लगनशील हुँदैनन् भन्ने गरिएको थियो। तर यो सिद्धान्त अहिले लगभग तिरस्कृत जस्तै भइसकेको छ। र, न्यूनतम ज्याला प्रणाली लागू गरिएको छ। नेपालमा यसै अनुरूप कारखानाहरूमा २०२२ सालवाट न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण प्रक्रिया प्रारम्भ भएको हो। २०४८ सालपछाडि चिया बगानमा र २०१६ सालवाट कृषि क्षेत्रमा यसको प्रयोग हुँदै आएको छ। यो सन्धि १९६२ अप्रिल २९ देखि लागू गर्न भएको र यसले संसारभरि नै न्यूनतम वेतन पद्धतिलाई एउटा अभियानको रूपमा नै लागू गर्न मद्दत पुऱ्याएको छ।

गरिएको छ । तर पारिश्रमिक निर्धारण समितिले पारिश्रमिक निर्धारण गर्न नसकेमा सरकार स्वयंले नै तोकिदिन सक्ने व्यवस्था ऐनमा गरिएको छ ।

यस संशोधनले पारिश्रमिक निर्धारण समिति १३ सदस्यीय बनाउने व्यवस्था गरेको छ । यसमा सरकारबाट चार जना र विज्ञबाट एक जना रहने व्यवस्था गरिएको छ । यो समितिमा व्यवस्थापकबाट तीन जना, श्रमजीवी पत्रकारबाट तीन जना, कामदार कर्मचारीबाट एक जना र नेपाल पत्रकार महासङ्घ स्वयंले श्रमजीवी पत्रकारको प्रतिनिधि एक जना तोकने व्यवस्था छ । महासङ्घसमेत श्रमजीवी पत्रकारहरूको प्रतिनिधि मानिने भएकोले श्रमजीवी पत्रकारसहित श्रमिक तर्फबाट पाँच जनाको प्रतिनिधित्व निश्चित भएको छ । यस्तो व्यवस्था अन्य सबै प्रक्रियाको लागि उपयुक्त र सान्दर्भिक भए पनि न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारणको लागि आइएलओको अभिसन्धि नं १३१ ले गरेको व्यवसायी र श्रमिकको समान प्रतिनिधित्व हनुपर्ने व्यवस्थाको प्रतिकूल देखिएको छ । त्यसैले यो समितिलाई सल्लाहकार समिति वा अनुगमन समिति वा यस्तै अन्य कुनै नामाकरण गरी व्यवस्थापन र श्रमिकको बराबरी प्रतिनिधित्व भएको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति नै बन्नुपर्दछ । तर पारिश्रमिक निर्धारण समितिको गठनमा सङ्ख्यात्मक रूपमा श्रमिक र व्यवस्थापन बीचमा फरक भएको कारणले मात्र समितिको काम गर्न पाउने अधिकार र निर्णयको वैधतामा कुनै असर पर्दैन ।

पारिश्रमिक निर्धारणसम्बन्धी सिद्धान्त र न्यूनतम पारिश्रमिक

श्रम गरेबापत पारिश्रमिक दिनुपर्ने कुरामा सबैको एक मत भए तापनि पारिश्रमिकको निर्धारण कसरी गर्ने र कति गर्ने भन्ने विषयमा भने प्रशस्त मत भिन्नता रहेको छ । संसारमा पारिश्रमिक निर्धारणकै सन्दर्भमा विभिन्न पद्धतिहरू प्रचलनमा आएको पाइन्छ । तीमध्ये न्यूनतम पारिश्रमिक पद्धति (mimimum wage system) अपनाउँदा सरकारले न्यूनतम स्तर निर्धारण गर्न सक्छ । सोभन्दा घटी हुने गरी कसैलाई काममा लगाउन पाइँदैन । तर सोभन्दा बढी दिन रोक लगाइएको हुँदैन । न्यूनतमभन्दा बढी दिनु भनेको उचित पारिश्रमिक पद्धति (fair wage system) अपनाउनु हो । जीवन पारिश्रमिक अर्थात् पर्याप्त पारिश्रमिक (living wage system) हाम्रो जस्तो देशमा त्यति प्रयोगमा रहेको छैन । यस पद्धतिअनुसार मासिक पारिश्रमिकले श्रमिकको सबै खर्च र आरामदायी जीवनयापन गर्नसमेत सक्नुपर्दछ ।

न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्दा गम्भीर हुनुपर्दछ । एक पटक निर्धारण गरिएपछि त्यसलाई अनिवार्य कार्यान्वयन गरिनु पर्दछ । भारतको सर्वोच्च अदालतले गरेको एउटा मुद्दाको फैसला महत्त्वपूर्ण छ । मिडिया कम्पनीले श्रमिकलाई राज्यले

तोकेको न्यूनतम ज्याला दिनुपर्ने भएमा पत्रिकाको मूल्य बढ्ने र यसबाट सर्कुलेसन घट्न गई जनताको सूचनाको हकमा प्रतिकूल असर पर्ने तर्क गर्दै एक्सप्रेस न्यूजपेपरले भारतको सर्वोच्च अदालतमा दायर गरेको मुद्दामा श्रमिकलाई न्यूनतम ज्याला दिन नसक्ने प्रेसलाई सञ्चालन गरी श्रमिकको न्यूनतम ज्याला पाउने अधिकार कृण्ठित गर्नुभन्दा कम्पनी बन्द गर्नुपर्ने भनी फैसला गरेको पाइन्छ ।

त्यसैले न्यूनतम ज्याला निर्धारण गर्दा सोही ज्याला नै उच्चतम ज्याला मानिने अवस्था सिर्जना गर्नु पनि हुँदैन र त्यसले 'सब्सिस्टेन्स वेज' को अवस्था पनि सिर्जना गरिनु हुन्न भन्ने कुरालाई ध्यान दिनु आवश्यक छ । त्यसरी नै न्यूनतम ज्याला निर्धारण गर्दा पद अनुरूपको न्यूनतम ज्याला निर्धारण गरिनु उचित हुँदैन । मिडियाको वर्गीकरणको आधारमा र क्षेत्रगत आधारमा केही भिन्नता भए पनि पदीय हिसावले न्यूनतम पारिश्रमिक तोकिएमा त्यसैलाई नै अधिकतम पारिश्रमिक मान्ने अवस्था आउँछ र यसले सामूहिक सौदाबाजीको प्रणालीको मर्म नै समाप्त हुने हुँदा एकल दरको पारिश्रमिक तोकिनु उचित हुन्छ ।

श्रमजीवी पत्रकार ऐनमा जस्तै श्रम ऐनले पनि न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन गर्ने व्यवस्था छ । तर यसले केको आधारमा सिफारिस गर्ने भन्ने सम्बन्धमा कानूनमा कुनै व्यवस्था नभएको हुँदा ज्यादै दुविधा उत्पन्न भएको छ । व्यवहारमा न्यूनतम वेतन निर्धारण गर्दा एक श्रमिक बराबर चार जनाको परिवारलाई एउटा परिवार मानी प्रचलित बजार मूल्यमा खाद्य आवश्यकता, पोशाक, स्वास्थ्य उपचार, आवास, भाडा, बालबालिका शिक्षा, दैनिक उपभोगका अन्य आवश्यक वस्तुहरू, यातायात खर्च र मनोरञ्जनलाई समेत आधार बनाई औसत वार्षिक व्ययको अनुमानद्वारा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्ने गरिएको छ । तर यसलाई पनि राष्ट्रिय स्तरको सौदाद्वारा नै तय गरिँदै आएको छ । हालसम्म चिया वगान र अन्य उत्पादनमूलकदेखि सबै प्रकारको श्रम क्षेत्रमा तीन/तीन वर्षमा पारिश्रमिक पुनरावलोकन हुँदै आएको छ ।

हाल सरकारले अदक्ष, अर्धदक्ष, दक्ष र उच्चदक्ष गरी चार वर्गमा विभाजन गरी छुट्टाछुट्टै न्यूनतम ज्याला निर्धारण गरेको छ । यो वर्गीकरण अव्यावहारिक र अनुपयुक्त देखिएको छ । यो क्षेत्रमा चार तहको नभई न्यूनतम ज्याला एउटै हुनुपर्छ तर भौगोलिक क्षेत्रको आधारमा पारिश्रमिक फरक-फरक पार्न सकिन्छ भन्ने विषयमा बहस प्रारम्भ भएको छ । सहरी क्षेत्रबाट उद्योग विस्थापित गरी ग्रामीण क्षेत्रमा पठाउने हो भने सहरी क्षेत्रमा न्यूनतम पारिश्रमिक बढी निर्धारण गर्न सकिन्छ । तर पदको आधारमा र उद्योगमा लगानी भएको आधारमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्दा सामूहिक सौदाबाजी प्रक्रियाको अस्तित्व नै

मेटिने हुँदा त्यस्तो व्यवस्था गरिनु उपयुक्त हुँदैन। यो अनुभवलाई श्रमजीवी पत्रकारको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्ने क्रममा आधार मान्नु पर्दछ।

श्रमजीवी पत्रकार र अन्य कामदार कर्मचारीको संयुक्त ट्रेड युनियन बन्नुपर्ने
प्रस्तावित ऐन निर्माणमा श्रमजीवी पत्रकारहरूको संलग्नता रहेको पाइन्छ। ऐनको नाम, परिभाषा खण्डदेखि विभिन्न प्रावधान हेर्दा श्रमजीवी पत्रकारलाई केन्द्रबिन्दुमा राखेको छ र त्यहाँ काम गर्ने कामदार कर्मचारीलाई ऐनको व्यवस्था श्रमजीवी पत्रकारसरह समान रूपमा लागू हुने व्यवस्था मात्र गरिएको छ। अहिलेसम्म नेपालको पत्रकारिता जगतले र मूलतः पत्रकार महासङ्घले आफूलाई ट्रेड युनियनको रूपमा घोषणा गरिसकेको छैन। २०५१ सालमा श्रमजीवी पत्रकार ऐन बन्दा नेपाली पत्रकारको चेतना ट्रेड युनियनप्रति सकारात्मक थिएन। आफूलाई श्रमिकभन्दा उच्च राखेर कानून निर्माण गरियो, यसले श्रम प्रशासनलाई पूर्ण रूपमा इन्कार गर्‍यो। श्रमिकहरूसँगको सम्बन्धबाट आफूलाई टाढा राख्यो जसको परिणाम ऐन कार्यान्वयन हुनै सकेन।

तर अहिले समय बदलिएको छ। नेपाल पत्रकार महासङ्घ स्वयं अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासङ्घको सदस्य भएको छ। नेपाल पत्रकार महासङ्घ अहिले अन्तर्राष्ट्रिय पत्रकार महासङ्घको सदस्य हो। अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासङ्घ (ITUC) निकट रहेर कार्यरत १० ओटा अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियनहरूको सदस्य रहेको छ।^५ त्यसैले नेपाली पत्रकारहरूको छाता सङ्गठनले अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा ट्रेड युनियनको मान्यता प्राप्त गरेको सन्दर्भमा नेपालमा यो मान्यता क्रमशः स्थापित हुँदै जाने छ।

यही मान्यतालाई स्थापित गर्ने क्रममा हालै अन्तरिम व्यवस्थापिका संसदबाट पारित भएको पहिलो संशोधनबाट “व्यावसायिक तथा पेसागत हकको संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्ने सम्बन्धमा आफू कार्यरत सञ्चार प्रतिष्ठानमा ट्रेड युनियनसम्बन्धी प्रचलित कानूनको अधीनमा रही ट्रेड युनियन गठन गर्न सक्नेछन्” भन्ने व्यवस्था

^५ ती ट्रेड युनियनहरू यसप्रकार छन्: EI (Education International), PSI (Public Service International), UNI (Union Net International), IUF (International Union of Food Beverage and Tobacco), ITGLWF (International Textile, Garment, Leather, Workers Federation), BWI (Brick and Wood International), IFJ (International Federation of Journalist), ITF (International Transport Federation), ICEM (International Confederation of Energy and Mine), IMF (International Metal Federation).

गरेको छ । यसबाट प्रतिष्ठानमा कार्यरत २५ प्रतिशत श्रमिक मिलेर ट्रेड युनियन बनाउन सक्छन् । प्रतिष्ठानका कूल श्रमिकको २५ प्रतिशत आवश्यक पर्ने भएको हुँदा श्रमजीवी पत्रकार र कामदार कर्मचारीको एउटै सङ्गठन बन्नु आवश्यक छ । यसले स्थानीय सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने हुँदा अब मिडिया क्षेत्रमा सशक्त र पत्रकार सहितको ट्रेड युनियन बन्न सक्ने देखिन्छ ।

श्रम प्रशासन र सञ्चार प्रशासनको दोहोरो निर्भरता

श्रमजीवी पत्रकार ऐन सुरुमा बन्दा श्रम प्रशासन र श्रम संयन्त्रलाई पूर्णतः इन्कार गरिएको थियो । यस संशोधनले पनि श्रम प्रशासन र सञ्चार प्रशासनबीच 'दुई नाउमा खुट्टा हाल्ने' काम गरेको छ । केही अधिकार सञ्चार प्रशासनमा दिएको छ भने केही अधिकार श्रम प्रशासनलाई प्रदान गरेको छ । पारित व्यवस्थाअनुसार सञ्चार प्रतिष्ठानले गरेको खराब आचरणसम्बन्धी कारवाही उपर श्रम अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने व्यवस्था गरेको छ । त्यसरी नै पारिश्रमिक सुविधा आदि नपाएमा त्यस उपर प्रेस रजिस्ट्रार समक्ष उजुर गर्ने व्यवस्था गरेको छ । तर त्यस उपरको पुनरावेदन भने श्रम अदालतमा नभई पुनरावेदन अदालतमा लाग्ने व्यवस्था छ ।

यसरी नै सञ्चार प्रतिष्ठानको कामदार कर्मचारी तथा व्यवस्थापन बीचमा सेवा, सर्त र सुविधा सम्बन्धमा कुनै विवाद उठेमा प्रेस रजिस्ट्रारले वार्ता, मेलमिलाप र मध्यस्थ जस्ता माध्यम अपनाई विवाद समाधान गर्ने र यस माध्यमबाट विवाद समाधान नभएमा त्यस्तो विवाद प्रचलित श्रम कानूनअनुसार समाधान हुने व्यवस्था गरेको छ । यसबाट यो संशोधनले श्रमजीवी पत्रकारको विषयमा श्रम प्रशासनलाई संलग्न गरेर नहुने रहेछ भन्ने कुरा स्वीकार गरेको तथा पूरै श्रम प्रशासनमा निर्भर नभई दुवैतिर खुट्टा टेक्न पुगेको छ । स्मरणीय पक्ष के हो भने सञ्चार प्रशासन सञ्चार क्षेत्रको विज्ञ हो र श्रम प्रशासन श्रमिक सम्बन्धलाई व्यवस्थापन गर्ने विज्ञ हो । जुन मन्त्रालयले ऐन बनाउँछ त्यसले सबै विषयको जानकारी राख्न सक्दैन । त्यसैले सम्बन्धित क्षेत्र अर्थात् श्रम जोडिएको विषयमा श्रम प्रशासन नै जिम्मेवार हुने गरी कानून क्रमशः सुधार हुनु पर्दछ ।

यहाँ प्रेस रजिस्ट्रारले विवाद समाधान नगरेमा प्रचलित श्रम कानूनको प्रक्रिया अवलम्बन गरी समाधान गर्ने व्यवस्था गरेको छ । यसबाट खराब आचरण तथा कारवाही र पारिश्रमिकसँग सम्बन्धित विषय र सुविधासँग सम्बन्धित व्यक्तिगत दाबीहरू प्रेस रजिस्ट्रारले निवारण गर्नु पर्दछ । र अन्य दाबी मूलतः सामूहिक मागदावी भने प्रचलित श्रम ऐनबमोजिम निराकरण गरिनु पर्दछ । यसबाट जथाभावी मागपत्र पेश गर्न, हडताल गर्न पाइँदैन ।

श्रमसम्बन्धी हक र सूचनाको हकबीचको अन्तरसम्बन्ध

मिडियामा हडताल हुनासाथ सूचनाको हक हनन् भयो भन्ने र श्रमिकको अधिकार संरक्षणको लागि हडताल, त्यसमा पनि आक्रामक शैलीमा सञ्चार क्षेत्र नै अस्तव्यस्त हुने गरी कार्यक्रम गर्ने गरिएको छ। वास्तवमा के श्रमिकले मिडिया गृहमा वर्गीय माग राख्न नपाउने ? के सूचनाको हकको प्रयोगको अगाडि संविधानबाट व्यवस्थित सबै हक निरस्त हुन्छ ? के हडताल गर्ने भनेको ज्यादती गर्ने हो ? यो गम्भीर विषय हो। यस सम्बन्धमा विद्यमान कानूनको व्यवस्था हेर्नु आवश्यक छ।

नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ ले श्रमिकहरूको लागि उचित श्रम अभ्यासको हकको प्रत्याभुति गरेको छ (धारा ३०[१]) यसरी नै श्रमिकलाई ट्रेड युनियन स्थापना गर्ने, सामूहिक सौदाबाजी गर्ने अधिकार दिएको छ (धारा ३०[२])। मिडिया गृहमा कार्यरत श्रमिकलाई पनि यस्तो अधिकार रहन्छ। श्रमिकलाई चित्त नबुझेको विषयमा, तलब बढाउन तथा अन्य माग राख्न पाउने अधिकार नेपालले अनुमोदन गरेको सामूहिक सौदाबाजी र सङ्गठन स्वतन्त्रतासम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको अभिसन्धि नं ९८ ले समेत प्रदान गरेको छ। हडतालको अधिकार सामूहिक सौदाबाजी गर्ने श्रमिकको अधिकारभित्र अन्तर्निहित हुन्छ। त्यसैले सामूहिक सौदाबाजी गर्ने क्रममा हडतालको अधिकारको प्रयोगमा निषेध गर्न सकिँदैन।

अर्कोतिर संविधानले जनतालाई सूचनाको हक प्रदान गरेको छ भने मिडियाहरूलाई प्रकाशन, प्रसारण तथा छापाखानासम्बन्धी हक प्रदान गरेको छ। यो हक भनेको अन्य व्यवसाय गर्ने व्यक्तिलाई प्रदान गरेको उद्योग व्यापार गर्ने हकको समदूरीमा राखेर हेरिनु पर्दछ। जसरी अन्यत्र सामूहिक सौदाबाजी हुन्छ त्यसरी नै मिडियामा समेत हुन सक्छ। मिडिया गृहलाई कर कानून, कम्पनी कानून जसरी लागू हुन्छ त्यसरी नै श्रमसम्बन्धी कानून पनि लागू हुन्छ। त्यसैले सूचनाको हक अन्य सरह नै रहने हक हो। यसले अरू हकलाई निरस्त गर्ने होइन। त्यसैले सूचनाको हकको प्रयोगलाई आधार बनाएर अन्य हकको प्रयोगमा रोक लगाउन पाउने यो विशेष हक होइन।

अमेरिका र भारतका अदालतले गरेको केही मुद्दाको दृष्टान्तबाट पनि यसलाई हेर्न सकिन्छ। राज्यले मिडिया उद्योगबाट कर असुली गर्दा प्रेस स्वतन्त्रता र सूचनाको हकमा असर पयो भनी अमेरिकन प्रेस कम्पनीद्वारा दायर मुद्दामा अदालतले मिडिया उद्योगलाई कर तथा अन्य कानूनको प्रयोगमा कुनै प्रकारले उन्मुक्ति दिनु नपर्ने फैसला गरेको थियो। मिडिया कम्पनीले श्रमिकलाई राज्यले तोकेको न्यूनतम ज्याला दिनुपर्ने भएमा पत्रिकाको मूल्य बढ्ने र यसबाट सर्कुलेसन घट्न गई जनताको सूचनाको हकमा प्रतिकूल असर पर्ने तर्क गरी एक्सप्रेस न्यूजपेपरले भारतको सर्वोच्च अदालतमा

मुद्दा दायर गरेको थियो । सो मुद्दामा श्रमिकलाई न्यूनतम ज्याला दिन नसक्ने प्रेसलाई सञ्चालन गरी श्रमिकको न्यूनतम ज्याला पाउने अधिकार कुण्ठित गर्नुभन्दा कम्पनी नै बन्द गर्नुपर्ने भनी फैसला गरेको पाइन्छ ।^६

यसबाट सूचनाको हकको नाममा मिडियालाई कसैले छुनै नपाउने होइन रहेछ, भन्ने स्पष्ट हुन्छ । यदि सूचनाको हकको लागि सबै मिडियाहरू निरन्तर चलिरहनु पर्ने भए त्यो श्रमिक तथा व्यवस्थापन दुवै पक्षका लागि समान रूपमा लागू हुनु पर्दछ । यदि प्रकाशन वा प्रसारण रोकनासाथ सूचनाको हकमा असर पर्ने हो भने व्यवस्थापनले आफ्नो मिडिया गृह बन्द गर्दा पनि सूचनाको हकमा असर पर्ने हुन्छ । व्यवस्थापनले बन्द गर्दा कहिल्यै सूचनाको हकमा असर परेको मानिएन । श्री सगरमाथा, लोकपत्र, द एभरेष्ट हेराल्ड, स्पेसटाइम जस्ता पत्रिका इतिहासको गर्भमा विलिन हुँदा सूचनाको हकमा असर नपर्ने तर त्यसको ठीक विपरीत श्रमिकले आफ्नो माग पूरा गर्न गरेको केही दिनको हडतालले सूचनाको हक हनन् भएको निष्कर्षमा पुग्न न्यायोचित हुँदैन ।

मिडिया क्षेत्रमा हडताल गर्दा सूचनाको हकमा असर पर्ने भएको हुँदा यहाँ हडताल गर्न दिनु हुँदैन भन्ने मत जोडदार रूपमा उठ्ने गरेको छ । यस सम्बन्धमा नेपालमा मात्र विवाद भएको नभई विभिन्न देशमा विवाद हुने गरेको पाइन्छ । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनका अनुसार अत्यावश्यक सेवामा हडताल निषेध गर्न पाइन्छ । तर मिडिया क्षेत्र भने अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको दृष्टिमा अत्यावश्यक सेवा होइन । सरकारले मन लाग्नासाथ कुनै सेवालार्ई अत्यावश्यक सेवा भन्न र त्यहाँ हडतालमा नियन्त्रण गर्न पाउने हुँदैन । जुन सेवाको अवरोधबाट जनसङ्ख्याको पूरा वा कुनै भागमा बस्ने जनताको जीवन, सुरक्षा र स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर पर्दछ, भने मात्र त्यस सेवालार्ई अत्यावश्यक सेवा मानी हडताल निषेध गर्न सकिन्छ (आइएलओ सन् १९९६) । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको सङ्गठन स्वतन्त्रता समिति समक्ष परेका मुद्दाहरूको निर्णय गर्ने क्रममा यसले अस्पतालहरू, विद्युत आपूर्ति सेवा, खानेपानी वितरण सेवा, टेलिफोन सेवा र एयर ट्राफिक कन्ट्रोललाई मात्र अत्यावश्यक सेवा मानेको छ । त्यसको ठीक विपरीत रेडियो तथा टिभी, बैंक, यातायात, होटेल, शिक्षा क्षेत्र र हुलाकलाई समेत आवश्यक सेवा मानिएको छैन । यस्तो सेवामा हडतालमा रोक लगाउन पाइँदैन । यसमा पनि अत्यावश्यक सेवा मानिएको क्षेत्रमा समेत सामूहिक सौदाबाजीबाट समस्या समाधान गर्ने वैकल्पिक उपचारको व्यवस्था नगरिएमा हडतालमा निषेध गर्न पाइँदैन ।

^६ Express Newspaper vs. Union of India AIR-SC 1958 p. 578.

मिडिया क्षेत्रमा हडताललाई निषेध नगरी अन्य उपायद्वारा शून्य बनाउन भने सकिन्छ। यसका लागि कानूनद्वारा नै पहिला द्विपक्षीय वार्ता गर्नुपर्ने, त्यो वार्ता असफल भएमा सरकारको रोहवरमा त्रिपक्षीय वार्ता गर्ने र त्यो वार्ता पनि असफल भएमा व्यवस्थापन, श्रमिक र सरकार तीनै पक्षको प्रतिनिधित्व रहेको 'ट्राइबुनल' गठन हुनु पर्दछ। त्यस ट्राइबुनलले एक दुई महिनाभित्र निर्णय गर्नुपर्ने र सो निर्णय कार्यान्वयन गर्ने व्यवस्था हुनु पर्दछ। यो अवधिभर हडतालमा जान नपाउने व्यवस्था गर्न सकिन्छ। तर ट्राइबुनलले समयमा निर्णय नगरेमा, व्यवस्थापनबाट यसमा असहयोग भएमा वा कार्यान्वयन नभएमा मात्र हडतालमा जाने व्यवस्था गरिएमा हडताललाई क्रमशः न्यूनीकरण गर्न सकिन्छ।

हडतालको अधिकार दुवैतिर धार भएको तरवार होइन। यसलाई जतिखेर मन लाग्यो प्रयोग गर्न पनि पाइँदैन। यसका पनि सीमाहरू हुन्छन्। त्यसैले हडतालको अधिकारको प्रयोगलाई कानूनद्वारा व्यवस्थापन गरिनु पर्दछ। विद्यमान श्रम ऐनअनुसार सामूहिक सौदाबाजीका क्रममा श्रमिकले राखेको माग युनियन र व्यवस्थापन बीचको द्विपक्षीय वार्ताबाट समाधान गर्न पहल गर्नुपर्दछ। दुई पक्षको बीचमा वार्ता असफल भएमा सरकारको रोहवरमा त्रिपक्षीय वार्ता गर्नुपर्छ। त्यसबाट पनि समस्या समाधान नभए मात्र कम्तीमा ३० दिनको सूचना दिएर हडतालमा जान पाइन्छ। अब श्रमजीवी पत्रकार ऐनमा नै वैधानिक बाटोलाई स्वीकार गरी हडताललाई श्रम कानूनअनुसार व्यवस्थित गरिएको हुँदा सामूहिक सौदाबाजी र हडतालको अधिकारलाई व्यवस्थित भई हडताल घट्दै जान्छ भन्ने विश्वास गर्न सकिन्छ।

माग राख्दा श्रमिक पक्षबाट राजनीतिक तवरले हुने गरेको अनावश्यक ज्यादती गर्ने कार्य भने रोकिनु पर्दछ। श्रमिकहरूले सामूहिक रूपमा चित्त नबुझेसम्म श्रम बेच्ने प्रक्रियालाई निलम्बन गर्नु नै हडताल हो। हडताल गर्नु भनेको ज्यादती गर्नु होइन। त्यसैले श्रमिकलाई हडतालको अधिकार दिएको छ, ज्यादतीको अधिकार र व्यवस्थापनविरुद्ध अनुचित दबावको अधिकार उनीहरूलाई हुँदैन। हडताल र ज्यादतीलाई एकै ठाउँमा मिसाएर हडतालको अधिकारमा कटौती गर्ने प्रयास पनि कतैबाट गरिनु हुँदैन। अधिकारको दुरुपयोग अधिकारको कटौतीको माध्यम हुनसक्छ। त्यसैले आफ्नो अधिकारको लागि वैधानिक बाटोको अख्तियारी गर्नुपर्दछ।

संशोधित ऐनले थप गरेको केही महत्त्वपूर्ण व्यवस्थाहरू

यस ऐनको पहिलो संशोधनले केही नयाँ व्यवस्था थप गरेको छ। ऐन कार्यान्वयनलाई प्रभावकारी बनाउनका लागि ऐनले प्रयास गरेको छ। यसअन्तर्गत ऐन तथा नियमावली कार्यान्वयन नगरेमा प्रेस रजिस्ट्रारले पत्रिका वर्गीकरणबाट बाहिर

राख्ने, सरकारले प्रदान गरेको अनुदान वा विज्ञापनमा रोक लगाउने, सञ्चार सामग्री तथा कच्चा पदार्थको आयातमा रोक लगाउने, प्रतिष्ठान व्यवस्थापनलाई सरकारी भ्रमण दलमा सामेल नगर्ने, तथा प्रेस रजिस्ट्रारले कुनै पनि सञ्चार प्रतिष्ठानको निरीक्षण तथा अनुगमन गरी सञ्चार प्रतिष्ठानलाई कार्यान्वयन सम्बन्धमा निर्देशन गर्ने व्यवस्था गरेको छ (दफा ३३[क]) ।

यसरी नै श्रमजीवी पत्रकारको व्यवसायिक दक्षता र सीप विकासको लागि अध्ययन तथा तालिमको व्यवस्था गर्नुपर्ने उल्लेख छ । यसको लागि प्रत्येक प्रतिष्ठानले कूल वार्षिक आयको कम्तीमा एक प्रतिशत रकम छुट्ट्याउनु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ । यसमा सरकारले समेत आर्थिक सहयोग गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको छ (दफा ३४[ग]) ।

ऐनको सबै व्यवस्था लागू गर्न नसक्ने अवस्थाको सञ्चार प्रतिष्ठानमा भने पारिश्रमिक निर्धारण समितिको परामर्शमा ऐन लागू नगर्ने व्यवस्था गर्नसमेत सक्नेछ । यसरी परामर्श दिँदा पत्रिकाको बिक्री सङ्ख्या, रेडियो यन्त्रको क्षमता, केवल टेलिभिजनको ग्राहक सङ्ख्या, अनलाइन पत्रिकाको हिट्स हुने सङ्ख्या, कार्यक्रम उत्पादन सङ्ख्या, समाचार वितरण सङ्ख्या आदिलाई आधार मान्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ (दफा ३४[ङ]) ।

ऐन तथा नियमावलीको व्यवस्थाको प्रतिकूल नहुने गरी सञ्चार प्रतिष्ठान स्वयंले नै श्रमजीवी पत्रकार कामदार कर्मचारीको लागि सेवा, सर्त र सुविधा तोक्ने व्यवस्था गरेको छ । यस ऐनले श्रमजीवी पत्रकार ऐनलाई आधारभूत कानून मानी सोभन्दा कम सेवा सर्त र सुविधा तोक्न नपाइने गरी स्पष्ट व्यवस्था गरेको छ (दफा ३४) ।

अन्त्यमा

विधायिकाले ऐन पारित गरी लागू भएको अवस्थामा त्यसलाई कार्यान्वयनमा जानुको विकल्प छैन । यसमा कमी कमजोरी भएको वा चित्त नबुभ्ने प्रावधानको विषय व्यावसायिक छलफलको विषय भए पनि यसैको आधारमा कार्यान्वयन नगर्ने बहाना बनाइनु हुँदैन । यसको कार्यान्वयनको लागि छिटो नियमावली बनाउने र समितिले छिटो पदको वर्गीकरण गरी न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्न लगाई कार्यान्वयनको राष्ट्रिय अभियान नै सञ्चालन गर्नुपर्ने छ ।

सन्दर्भ सामग्री

ILO. 1996. *Freedom of Association Digest: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*. Geneva: International Labour Office.