

फिलिपिनो मजदुरहरूको यूनियन निर्माण गर्ने अनुभव कस्तो छ ?

• विष्णु रिमाल

फिलिपिन्समा एउटा कारखानामा एउटै मात्र आधिकारिक मजदुर यूनियन हुने गर्छ। यदि सम्बन्धित कारखानामा कसैले नयाँ यूनियन बनाउन चाहेमा सबैभन्दा पहिले त्यहाँका २० प्रतिशत मजदुरहरूको समर्थन प्राप्त गर्नु पर्छ। त्यसपछि नयाँ यूनियनका पदाधिकारीहरूले नियमानुसार श्रम विभागमा यूनियन दर्ताको लागि निवेदन दर्ता गर्नु पर्दछ। यो प्रक्रियालाई त्यहाँ “निर्वाचनको प्रमाणपत्र” (सर्टिफिकेशन इलेक्सन) भनिन्छ। निवेदन दर्ता भएको २० दिन पछि विभागले सम्बन्धित कारखानाको मालिक र निवेदन दिने यूनियनका पदाधिकारीहरूलाई सौदा-वार्ताको लागि बोलाउँछ। त्योबेला मजदुर नेताले कारखानाको लगानी, पहिलेको अवस्था, उत्पादन, नाफा-घाटा र वर्तमान अवस्थालाई ध्यानमा राखी मजदुरहरूको माग र समस्याहरूको लिस्ट, समाधानको उपाय सहित तयार पारेर लिएर जानु पर्छ। सहि मजदुर नेताहरूलाई त्यहाँका पूँजीपतिहरूले पनि सरुवा वा वर्खास्त गरी दुःख दिने हुँदा वार्तामा जानुअघि आफ्ना उत्तराधिकारीसमेत तयार पारी सकेको हुनुपर्छ। यो वार्ताको प्रक्रियालाई सामुहिक सम्झौता भनिन्छ। पूँजीपतिहरूले कति दिने, मजदुरहरूले कति छोड्ने भन्ने सहमतिमा पुगेपछि दर्ता अभियानले एक खुड्किलो पार गर्छ।

यसपछि श्रम विभागको आयोजनामा सम्बन्धित कारखानाका सम्पूर्ण मजदुरहरू बीच कुन चाहिँ यूनियन ठीक भनी चुनाव गराइन्छ। यहाँ याद गर्नुपर्ने कुरा के छ भने उक्त कारखानामा पहिलेदेखि नै स्वतन्त्र यूनियनहरू वा दलाल यूनियनहरू पनि क्रियाशील रहेका हुन सक्छन्। र, ती यूनियनहरूले पनि माथिकै प्रक्रिया पार गरेर चुनावी मैदानमा आईपुगनु पर्दछ। यो निर्वाचनमा यदि निवेदक यूनियनलाई मजदुरहरूले जिताए भने त्यो यूनियन श्रम विभागमा दर्ता हुन्छ। आधिकारिक यूनियनको रूपमा काम गर्न थाल्छ। हारेमा (जुनले जित्यो त्यही आधिकारिक हुने) उसले फेरि सबै प्रक्रिया दोहोर्‍याएर भावी निर्वाचनको प्रतिक्षामा रहनु पर्ने हुन्छ।

साधारणतया सामुहिक सम्झौता (सिविए) ३ वर्षको लागि गरिन्छ । नयाँ यूनियन दर्ता गर्ने कामको प्रक्रियामा चाहिँ पहिलेको यूनियनको कार्यकाल समाप्त हुनुभन्दा ६० दिन अघि मात्र शुरु हुन्छ । किनकि, यो ६० दिने अवधिलाई “स्वतन्त्र अवधि” (फ्रिडम पिरियड) भनिने गरिन्छ ।

फिलिपिन्सको अनुभवले बताउँछ- टेबुलको सामुहिक सौदावाजी र सम्झौताले मात्रै फिलोपिनो मजदुरहरूको हक-हित प्राप्त भएको छैन । कतिपय समयमा त पूँजीपतिका धुर्त्याई र गुलिया कुराहरूले यस्ता सम्झौता कागजको खोस्टामा परिणत भएका पनि छन् । यस्तो अवस्थामा फिलिपिनो मजदुरहरूले शान्तिपूर्ण संघर्षको बाटो अपनाउने गरेका छन् । तलका संघर्षका रुपहरूलाई वैधानिक कार्य मानिन्छ ।

पहिलो चरण : माग पत्र पेश गर्ने (पेटिशन साइनिङ्ग)

यो चरणमा निश्चित समयको अल्टिमेटम लिई उत्पादनमा असर नपर्ने तर पूँजीपतिलाई भने दवाव दिने-मागहरूको लिस्ट तयारी गरी कारखाना मालिक र श्रम विभागमा पेश गरिन्छ ।

दोस्रो चरण : डेलिगेशन

टिफीन समयमा सम्बन्धि ठाउँमा हाम्रो माग के भयो ? भनी प्रतिनिधि मण्डलले सोध्न जाने । यसले उत्पादनमा हानी गर्दैन तर मजदुर आफ्ना मागमा अडिग छन् भन्ने पनि बुझाउँछ ।

तेस्रो चरण : स्लो डाउन

मालिकलाई दवाव दिन सबै मजदुरहरू मिलेर काम ढिला गर्ने । उत्पादन रोकिदैन तर कम चाहिँ हुन्छ । जसले गर्दा पूँजीपतिलाई दवाव हुन जान्छ ।

चौथो चरण : वहिष्कार

ओभरटाइम र विदाको दिन काम वहिष्कार गर्ने । यसले उत्पादनमा पनि असर पार्छ-अझ कारखानाले आयोजना गरेको विशेष समारोहहरू वहिष्कार गर्दा मालिकलाई अप्ठ्यारोमा पारी दिन्छ ।

पाँचौँ चरण : काम छोडेर निस्कनु

काम गरिरहेको ठाउँबाट एक्कासि मेशिन बन्द गरेर बाहिर निस्कने । यसले मालिकलाई गतिलो दवाव दिन्छ, र संभवतः सम्झौताको लागि डाक्न सक्छ ।

छैठौँ चरण : सामूहिक छुट्टि

सबै मजदुर मिलेर मौका छोपी अष्टयारो समयमा सामूहिक रूपमा विरामी विदा वा अन्य विदाको निवेदन दर्ता गराई हिंड्ने। तालमेल मिलाउन सकेमा यो बढी प्रभावकारी हुन्छ।

सातौँ चरण : धर्ना (पिकेटिङ्ग)

जन-समर्थन जुटाउन सरकारी संस्था वा कारखानाको ढोकामा सामूहिक रूपमा धर्ना दिने। यसले मजदुरका मागहरूको प्रचारमा सहयोग पुऱ्याउँछ।

आठौँ चरण : जुलूस

व्यापक जन-सहयोग जुटाउँदै वरीपरीका कारखानाहरूमा समेत प्रभाव पार्ने सामूहिक जुलूस निकाल्ने। यसले राष्ट्रिय अन्तर्राष्ट्रिय सवाललाई प्रचार गर्नसमेत साथ दिने गर्छ।

नवौँ चरण : हडताल

यो शान्तिपूर्ण आन्दोलनको सबै भन्दा माथिल्लो चरण हो। यसले उत्पादनलाई ठप्पै पारी दिन्छ। यो चरणमा पुगेपछि कारखाना बन्दै गर्ने वा माग पूरा गर्ने ? एउटा बाटो नरोजी सुखै छैन। र, यसलाई शान्तिपूर्ण आन्दोलनको अन्तिम हतियारको रूपमा प्रयोग गर्नु पर्छ।