

नेपालमा ट्रेड यूनियन आन्दोलन र कर्मचारी संगठन

• विष्णु रिमाल

२००३ साल फागुन २० गतेलाई नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनको कोशे ढुंगो मानिएको छ। थुप्रै शोधकर्ताहरू, मजदुर आन्दोलनका सहभागीहरूले आफ्ना हरेक विषयवस्तुमा राणा शासन र तीन-चार सालको आन्दोलनलाई नै उल्लेख गर्ने गरेका छन्। धेरैले मजदुर आन्दोलन भन्नाले अमुक कारखानामा हातमा कालो दलितनेगरी काम गर्नेहरूको आन्दोलन भनेर बुझे र आफ्नो यही बुझाई अनुरूप मजदुर आन्दोलनलाई प्रचारित गरे। अरु त अरु, वर्गीय आन्दोलनको नेतृत्वदायी संस्थाको रूपमा परिचित देशको कम्युनिष्ट आन्दोलनले पनि या त दुई चारवटा कारखानामा काम गर्ने मजदुरको हडताललाई मजदुर आन्दोलन भन्ने ठान्यो या हाम्रो देशमा कलकारखानाको विकास 'नभएकोले मजदुरहरू राजनीतिक रूपमा प्रमुख नरहेको' तर्क समेत दिएर 'मजदुर' शब्दलाई मंत्रको रूपमा प्रयोग गर्दै निम्न-मध्यम वर्गको वरिपरि आफ्नो गतिविधिलाई सीमित पार्न पुग्यो। फलस्वरूप जन्म कालदेखि नै नेपाली ट्रेड यूनियन आन्दोलनले सही परिभाषा पाउन सकेन र आजपर्यान्त मजदुर आन्दोलन, ट्रेड यूनियन आन्दोलन, पेशागत आन्दोलन, कर्मचारी आन्दोलन आदि-इत्यादि शब्दहरूको भुमरीभिन्न यो रुमल्लिरहेको छ।

मजदुरवर्गीय आन्दोलन र ट्रेड यूनियन आन्दोलन

मजदुरवर्गीय आन्दोलन र ट्रेड यूनियन आन्दोलनको सन्दर्भमा एक प्रकारको भ्रमात्मक बुझाई रहिरहेको छ। मजदुरवर्गीय आन्दोलन वाक्यांशले व्यापक क्षेत्र समेट्दछ। यसले कारखानामा काम गर्नेदेखि सरकारी कार्यालयसम्म, खेत खलियानदेखि विभिन्न असंगठित क्षेत्रमा श्रम गरेर बाँच्नेहरूको बृहत समुदायलाई बुझाउँछ। कलकारखाना, उद्योग-व्यवसाय, जग्गा-जमीनमा श्रम गरेर ज्याला आर्जन गर्ने हुन् वा आफ्नै सानो व्यवसायमा श्रम गर्ने स्वयं रोजगार हुन्, सबै नै यसै परिभाषाभिन्न पर्दछन्। मजदुर वर्गीय आन्दोलनले त एउटा खास स्वार्थ भएका वर्गको संकेत गर्दछ, जुन आन्दोलनले विपरित वर्गको हातबाट आफ्नो भाग्य र

भविष्य निर्माण गर्ने शासन सत्ता खोस्न आफुलाई आन्दोलित गर्दछ, र आधारभूतरूपमै सत्ता परिवर्तन भएपछि, यसले नयाँ मोड लिन्छ। यसर्थ यसलाई प्रत्यक्षरूपमा राजनीतिक आन्दोलनको रूपमा स्वीकारिन्छ।

ट्रेड यूनियन आन्दोलन वाक्यांशले पनि व्यापक क्षेत्र ओगट्दछ। कल-कारखानामा काम गर्नेदेखि कामदार-कर्मचारीको संस्थागत आन्दोलनलाई यसले संकेत गर्दछ। शारीरिक तथा बौद्धिक सबैखाले श्रम गर्नेहरू, उत्पादनको काम गर्ने, उद्योग व्यवसायमा काम गर्ने हुन् वा शैक्षिक संस्था वा अन्य सेवामूलक क्षेत्रमा सेवा गर्ने हुन् सबैको आन्दोलनलाई ट्रेड यूनियन आन्दोलनको रूपमा परिभाषित गरिनेछ। मजदुरवर्गीय आन्दोलनभन्दा अलग ट्रेड यूनियन आन्दोलनको निश्चित सीमा हुन्छ। सामान्य मागपत्र पेश गर्नेदेखि आम हड़तालसम्म, आन्दोलनका जस्तासुकै रूप अपनाए पनि यो आन्दोलनको अन्त्य काम लगाउने र काम गर्ने बीचको सामूहिक सम्भौताबाट मात्र सम्भव हुन्छ। अर्को शब्दमा भन्दा मजदुर आन्दोलनले सबैखाले श्रमजीवीको प्रतिनिधित्व गर्छ। तर, ट्रेड यूनियन आन्दोलनले सबै खाले ज्यालाआर्जक श्रमजीवीको मात्र प्रतिनिधित्व गर्दछ। ट्रेड यूनियन आन्दोलन सत्ता राजनीतिको आन्दोलनबाट पृथक रूपमा भएपनि राजनीतिसँग प्रत्यक्ष सरोकार राख्दछ, भन्ने गरिन्छ। यो आफैमा एउटा राजनीति हो।

ट्रेड यूनियन र सामाजिक संस्थाहरू

हाम्रो देशमा ट्रेड यूनियन र विभिन्न सामाजिक संघ-संस्थाहरूबीचको भिन्नताका बारेमा पनि भ्रम रहेको छ। जिल्ला प्रशासन कार्यालयमा सीमित अधिकार र उद्देश्यमा बाँधेर दर्ता गरिने सामुदायिक एवं सामाजिक संस्था र खास लक्ष्य प्राप्तिका लागि आन्दोलित हुन् ट्रेड यूनियन आन्दोलनलाई एउटै कोटीमा राखेर हेर्ने प्रचलनले पनि यस्तो हुन् गएको हो। जस्तो कि सबैलाई थाहा छ, ट्रेड यूनियन आफैमा स्वशासित एवं स्वायत्त संस्था हो। यो अविच्छिन्न उत्तराधिकारवाला संगठित संस्था हो। जसले व्यक्ति सरह चल-अचल सम्पत्ति प्राप्त गर्न, उपभोग गर्न, बेचबिखन गर्न र आफ्नो नामबाट नालेश- उजुर गर्न सक्छ। यसले सम्पूर्ण मजदुरहरूको तर्फबाट व्यवस्थापन पक्षसँग सामाजिक सौदावाजी गर्न पाउँछ, जुन सम्भौताले कानून सरहको मान्यता पाउँछ। कामदार-कर्मचारीको कामको अवस्थामा सुधार गर्ने, दुवै पक्ष बीच राम्रो औद्योगिक सम्बन्ध कायम गर्ने, प्रतिष्ठानको उत्पादकत्व बृद्धि गर्ने, कामदार-कर्मचारीलाई शिक्षा दिने, अन्तर्राष्ट्रिय सम्पर्क विस्तार गर्ने, श्रम नीति तर्जुमा गर्ने र कामदारको हकहित संरक्षण गर्न सरकारलाई परामर्श दिने, दवाव दिने तथा आफ्नो माग पूरा गराउन हड़तालसम्म गर्ने काम ट्रेड यूनियनले गर्दछ। यसरी ट्रेड यूनियन संवैधानिक मान्यता पाउने समाजको सबैभन्दा सम्बेदनशील र महत्वपूर्ण सामाजिक सहयात्रीको रूपमा स्वीकारिन्छ। हाम्रो देशमा ट्रेड यूनियन ऐन २०४९ अर्न्तगत यस्ता यूनियनहरू दर्ता गरिदै आएका छन्, जुन कानूनी प्रकृयाबाट

स्थापित हुन्छ र कानूनी रूपमा मात्रै भड्ग हुन् सक्दछन् । सरकारले मन नपराए पनि यस्ता ट्रेड यूनियनमाथि अंकुश लगाउने अधिकार पाउँदैन र ट्रेड यूनियनको आन्तरिक जीवनमा हस्तक्षेप गर्न पाउँदैन ।

अर्कोतिर, सामाजिक र सामुदायिक संघहरूले त्यो हदको स्वायत्तता पाउँदैनन् । सरकारी केन्द्रीय निर्णयबाट मात्र नभई आफू दर्ता भएको स्थानीय प्रशासनको दृष्टिबाट समेत यिनीहरूको अस्तित्व संकटमा पर्न जान्छ । कानूनी रूपमा सौदावाजी गर्ने, दवावमूलक कार्यक्रम गर्ने कुरा त परै जाओस् यस्ता संस्थाको कार्यक्षेत्रभित्रको नीति निर्माण गर्दा पनि यिनीहरूको परामर्शलाई वेवास्ता गर्न समेत सरकारी निकाय स्वतन्त्र हुन्छ । कानूनी रूपमा संघ संस्था दर्ता ऐन, २०३४ र राष्ट्रिय निर्देशन ऐन २०१८ अन्तरगत दर्ता गरिएका संस्थाहरूको स्थिति त्यस्तै रहेको पाइन्छ ।

नेपालमा ट्रेड यूनियन र विभिन्न संस्थाहरूको विकासक्रम

माथि उल्लेख गरिसकिएको छ, नेपालको श्रम आन्दोलनले दुई बेग्लाबेग्लै प्रवृत्ति अंगालेको छ । एउटाले आफुलाई “मजदुर” को प्रतिनिधि भन्न रुचायो भने अर्कोले आफुलाई “कर्मचारी” भन्दा ज्यादा “भलादमी” हुन् लख काट्यो । पहिलो प्रवृत्तिले आफुलाई प्रत्यक्षरूपमा राजनीतिक पार्टीसँग जोड्यो र संगठित कारखाना तथा यातायात, होटल जस्ता सेवामूलक उद्योग-व्यवसायभित्र आफ्नो कामलाई केन्द्रित गर्‍यो । दोस्रोले शिक्षा, स्वास्थ्य जस्ता सेवामूलक प्रतिष्ठान र सामाजिक एवं सरकारी कार्यालयको मुलतः प्रशासनिक श्रमजीवी बीच आफुलाई केन्द्रित गर्‍यो । पहिलो प्रवृत्तिले आफ्नो संस्थालाई “मजदुर यूनियन” ट्रेड यूनियन नामबाट प्रचारित गर्‍यो । दोस्रोले आफ्नो संस्थालाई “पेशागत संगठन” को रूपमा चिनायो ।

यसरी ट्रेड यूनियन वा मजदुर संगठनको इतिहास खोज्दा २००३ साल फागुन २० गतेबाट शुरु भएको मजदुर आन्दोलनको क्रममा निर्मित अखिल नेपाल ट्रेड यूनियन कांग्रेसलाई पहिलो ट्रेड यूनियन केन्द्रको रूपमा पाउँछौ र “कर्मचारीहरू” को पेशागत संगठनको रूपमा २००७ साल फागुन ९ गते स्थापित “अखिल नेपाल न्यून बैतनिक कर्मचारी संगठन” को नाम उल्लेख भएको पाउँछौ ।

श्रमजीवी वर्गीय आन्दोलनको इतिहास जे जसरी शुरु भएको भएतापनि समयक्रममा यसको विकास विभिन्न आरोह-अवरोहसहित भयो । हाम्रो श्रम आन्दोलन मूल रूपमा भारतीय श्रम आन्दोलनद्वारा प्रत्यक्ष रूपमा प्रभावित हुन् पुग्यो । विभिन्न चिरामा विभाजित राजनीतिक पार्टीको विचार-दर्शनको प्रतिच्छायाकै रूपमा यो विकसित भयो । २००७ सालदेखि २०१७ सालसम्मको अवधिमा एउटा धाराले सत्ताधारी राजनीतिको पक्षपोषण गर्‍यो भने अर्कोले आफुलाई सत्ताधारी दलको सर्वसत्तावादको विरोधी धाराको रूपमा खडा गर्‍यो ।

२०१७ सालको फौजी काण्डपछि श्रम आन्दोलनको विकास अभियानमा गतिरोध पैदा भयो । निरंकुश पंचायती व्यवस्थाले मजदुर आन्दोलनको दुरुपयोग गर्ने प्रयत्न गर्‍यो र “मजदुर”को नाममा पंचायती पिट्टुहरू भर्ती गरिएको “नेपाल मजदुर संगठन” नामक वर्गीय संगठन संचालन गर्‍यो । वास्तविक मजदुर आन्दोलन विकेन्द्रित भयो । कारखाना-कारखानामा मजदुरहरूले भूमिगत रूपमा आफ्नो संगठित अभियान जारी राखे । यसैगरी कर्मचारी, शिक्षकहरूको अभियानमा पनि प्रतिकूल असर पर्न गर्‍यो । सिङ्गो कर्मचारीतन्त्रलाई नै पंचायतले आफ्नो सुरक्षा कवचको रूपमा दुरुपयोग गरेकोले उनीहरूको अधिकार प्राप्तिको आन्दोलनमा गम्भीर गतिरोध उत्पन्न हुनु स्वभाविक थियो ।

२०३५/३६ सालको आन्दोलनबाट प्राप्त राजनीतिक उपलब्धिले संगठित अभियानमा नयाँ गति दियो । कलकारखाना, होटल, यातायात, ट्रेकिङ लगायतका क्षेत्रमा कार्यरत मजदुर वर्गले पंचायती मजदुर संगठनको विकल्पको रूपमा आफ्नो संगठन निर्माण गर्‍यो । यसैगरी शिक्षकहरूले आफ्नो संगठन बनाए । त्यसपछि विभिन्न वर्ग र तहका जनसमुदायहरूको संगठन निर्माण गर्ने अभियान लहरकै रूपमा चल थाल्यो । ट्रेड यूनियन आन्दोलनभित्र एक प्रकारको गञ्जागोल सोचको उद्गम पनि यहाँ अवधिबाट शुरु भयो ।

त्यो समयमा संघ-संस्था बनाउन पाइँदैन थियो र स्वतन्त्र रूपमा एउटा ग्रामीण क्लवले समेत गतिविधि गर्न मुश्किल थियो । सिंगो समाज पंचायत समर्थक र विरोधीको रूपमा विभाजित थियो । पंचायत समर्थकहरू कुनै पनि रूपमा संगठित स्वरूपको अस्तित्व चाहँदैन थिए भने पंचायत विरोधीहरू जसरी पनि आफ्नो संगठन अभियान समाजमा बोध गराउन चाहन्थे । यसै क्रममा मजदुर यूनियनको रूपमा परिचित श्रम आन्दोलनको धाराले काला कानून खारेज गर्ने र ट्रेड यूनियन ऐन निर्माण गरी सोही अनुरूप सौदावाजीको अधिकार पाउनु पर्ने माग मार्फत आफुलाई राजनीतिक आन्दोलनमा संलग्न गरायो । त्यस समयको बुझाई अनुरूप ट्रेड यूनियन आन्दोलनका मागहरू टेबुलको सम्झौताबाट मात्र हल हुनु सक्दछ भन्ने कसैले स्वीकारँदैनथे । अर्कोतिर, शिक्षकहरू र विभिन्न पदमा कार्यरत प्रशासनिक एवं प्राविधिक कर्मचारीहरूले “पेशागत संगठन”को मागलाई अधि बढाए । उनीहरूको गतिविधि सौदावाजी अधिकार प्राप्तिको लागि मागमा केन्द्रित हुँदै सबै खालको विरोधका रूपहरू प्रयोग गर्न पाउनु पर्ने अधिकार प्राप्तिसँगै जोडिएको थियो । हरेक संघ-संगठनका गतिविधिहरू राजनीतिक आरोह-अवरोहसँग अप्रत्यक्ष रूपमा जोडिएका थिए । तर, कानूनी मान्यताको सवालमा उनीहरूले आफुलाई ट्रेड यूनियनको माग विपरित राष्ट्रिय निर्देशन ऐन-२०१८ मार्फत दर्ता हुनु पाउनु पर्नेमा केन्द्रित गरे । उनीहरूले नर्सिङ संघ, प्राध्यापक संघ, इन्जिनियर्स एसोसियसन, चिकित्सक संघ जस्ता कानूनी रूपमा मान्यता प्राप्त संस्थाहरूलाई आफ्नो आदर्श बनाए । फलस्वरूप पंचायतकाल र त्यसपछिको वर्तमान अवस्थासम्म नै सफेदपोश

कर्मचारीहरू (हवाईटकलर इम्प्लवाइज) को संस्थाको रूपमा र सौदावाजीको अधिकारको बारेमा उठेको मतभेद र विवादको छिनोफानो भएन ।

२०४७ सालको जनआन्दोलनपछि कामदार-कर्मचारीहरूको संगठनको स्वरूप र अधिकारको बारेमा नयाँ उँचाइबाट चर्चा चल्यो । खासगरी ट्रेड यूनियन ऐन, २०४९ लागू भएपछि “ज्याला आर्जकहरू” सबैको संस्थालाई “ट्रेड यूनियन मान्ने कि सफेदपोश कामदारहरूको “पेशागत संगठन” बनाउने भन्नेमा बहस विशेष रूपले केन्द्रित हुन् पुग्यो ।

एकातिर नेपाल ट्रेड यूनियन कांग्रेसले निजामती क्षेत्रभित्र विशेषगरी कर्मचारी बाहेकका सबैलाई ट्रेड यूनियनभित्रै समेट्ने प्रयत्न शुरु गर्‍यो भने अर्कोतिर गैरकांग्रेसी कर्मचारीहरूले आफ्नो संगठन पेशागत संगठन हुनुपर्ने धारणा अधि बढाए । उनीहरूले निजामती क्षेत्रमा प्रशासनिक वा प्राविधिक कर्मचारीहरू, सार्वजनिक संस्थानका (मूलतः सेवामूलक उद्योग व्यवसाय भित्रका) कर्मचारी र शिक्षण पेशामा लागेकाहरूको साभ्ना “पेशागत महासंघ” हुनुपर्ने मागलाई अधि बढाए ।

ट्रेड यूनियन, कर्मचारी संगठन र अन्तर्राष्ट्रिय प्रचलन

हाम्रो देशमा कर्मचारी र शिक्षकहरू राजनीतिक गतिविधिमा भाग लिन पाउनु पर्ने अधिकारबाट कानूनी रूपमा बञ्चित छन् । कर्मचारीहरू (निजामती)को कस्तो संगठन बन्नु पर्छ भन्ने कुरामा स्वयम् सरकारी पक्ष अन्यौलमा छ । पहिले कर्मचारीहरूको एउटै संगठन बन्नु पर्ने नियम सरकारले बनायो । तर, तत्कालीन समयको सरकारी इच्छा अनुरूप कर्मचारी संगठनको नेतृत्व नहिँडेकोले उसले संगठन फुटाईदियो । आफैले बनाएको नियम भङ्ग भयो । खैलमा भेल गर्ने यस्तो दुषित संस्कृति भित्रियो । भरखरै पारित निजामती सेवा ऐनले फेरि एउटै संगठनको परिकल्पना गरेको चर्चा बजारमा छ ।

दुनियाँमा सरकारी कर्मचारीहरूको संगठनको हैसियतको मामिलामा फरक-फरक अनुभव रहेको छ । छिमेकी देश चीनमा “ज्यालाआर्जक” सबैको एउटै यूनियन छ । त्यसलाई ट्रेड यूनियन नै भनिन्छ - अल चाइना फेडरेसन अफ ट्रेड यूनियन्स । यसमा विश्वविद्यालयका प्राध्यापक, किसान, इन्जिनियर, डक्टर, नर्स, शिक्षक लगायत सबै उद्योग-व्यवसायमा काम गर्ने सदस्य छन् । चीनको समाजवादी बजार अर्थतन्त्र अन्तरगत फरक-फरक स्वामित्व एवं औद्योगिक सम्बन्ध अनुरूप यूनियनले आफ्नो कारवाहीको रणनीति तय गरेको छ । जस्तो कि, सार्वजनिक स्थान र मजदुर सहकारीद्वारा संचालित प्रतिष्ठानमा मजदुर कर्मचारी आफै नै त्यसको अप्रत्यक्ष स्वामी भएकोले हडतालभन्दा तलका तरिकाद्वारा उनीहरू आफ्नो सामूहिक सम्झौता गर्दछन् भने निजी एवं विदेशीहरूसँगको संयुक्त लगानीमा स्थापित प्रतिष्ठानहरूमा हडतालसम्मका कारवाही संचालन गर्न उनीहरू स्वतन्त्र छन् ।

छिमेकी देश भारत लामो समयसम्म वेलायतको उपनिवेशमा रह्यो । तर, सरकारी कर्मचारीहरूको संगठन निर्माण र अधिकारका मामलामा भने वेलायतको अनुयायी बन्न सकेन । वेलायतमा सन् १९५३ मा सरकारद्वारा जारी गरिएको स्वतन्त्रद्वारा कर्मचारीलाई महत्वपूर्ण अधिकार प्राप्त भयो । उनीहरू केन्द्रीय ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा सिधै संलग्न भएकोले पनि यस्तो अधिकार हासिल गर्न सफल भएका हुन् । जसअनुसार ६२ प्रतिशत कर्मचारीहरूले सबै किसिमको राजनीतिक गतिविधिमा भाग लिन पाउने मात्र नभई सांसद पदमा उठी हारेमा १ हप्ताभित्र पुरानै पदमा बहाल हुन् पाउने र जितेमा पदावधि सकिएपछि (पुनर्वहाली चाहेमा) ९० दिनभित्र पुरानै पदमा बहाल हुन् पाउने अधिकार सुरक्षित गरियो । २२ प्रतिशत सुपरिवेक्षक तहका कर्मचारीहरूले संसदमा उठ्न बाहेक सबै गतिविधिमा संलग्न हुन् पाउने भए । केवल १६ प्रतिशत अति उच्च पदका अधिकारीहरूले मात्र नेपालमा जस्तो कुनै पनि राजनीतिक गतिविधिमा भाग लिन नपाउने गरियो । तर, भारतमा भने कर्मचारीहरूको संगठनलाई केन्द्रिय ट्रेड यूनियनमा आवद्ध हुन् अनुमति छैन र उनीहरूलाई संवैधानिक रूपमा हडताल गर्ने अधिकार पनि दिइएको छैन ।

युरोपका अन्य देशहरूको अनुभव पनि ट्रेड यूनियन आन्दोलनको सन्दर्भमा समृद्ध छ । त्यहाँ नेपालमा जस्तो ह्वाइटकलर - कर्मचारी, तिनको संगठन पेशागत संगठन र ब्लु कलर - मजदुर, तिनको संगठन ट्रेड यूनियन भन्ने जस्तो भुरे तर्कलाई कुनै स्थान दिइएको छैन । उनीहरूका लागि सरकारी सेवामा काम गर्ने हुन् वा गैरसरकारी क्षेत्रका कलमजीवी वा हथौडाजीवी हुन् सबै नै ट्रेड यूनियनका कार्यकर्ता हुन् । यहाँसम्म कि, उनीहरूका लागि प्रहरीहरू पनि ट्रेड यूनियनकै कार्यकर्ता हुन् । जर्मनीको ट्रेड यूनियन केन्द्र डिजिविको सत्र मध्ये एक तर शक्तिशाली घटक भनेको पुलिस यूनियन हो । यस्तै दक्षिण अफ्रिकाको प्रहरी यूनियन - साउथ अफ्रिकन पुलिस यूनियन सन् १९९३ नोभेम्बर पछि स्थापित शक्तिशाली यूनियन मध्ये एक हो, जसले सरकारसँग सामुहिक सौदावाजी गर्ने अधिकार राख्दछ । यी देशहरूका लागि प्रहरी सर्भिस हो, फोर्स होइन । सर्भिस अर्थात् सेवामा लाग्नेलाई ट्रेड यूनियन बनाउने अधिकार हुनैपर्छ ।

अमेरिकाको एक मात्र ट्रेड यूनियन केन्द्र - अमेरिकन फेडरेशन अफ लेबर सेन्ट्रल इन्डष्ट्रियल अर्गनाइजेशन (ए.एफ.एल.सी.आई.ओ.) ले एउटा विशेष विभाग अन्तर्गत कर्मचारीहरूलाई संगठित गरेको छ । पी.इ.डी. अर्थात् पब्लिक इम्प्लवाइज डिपार्टमेण्टको २ वटा शाखा छन् । एउटाले नर्स, शिक्षक, कलाकार, पत्रकार, संचारकर्मी, लाइब्रेरियन, सिनेकर्मीहरू, विश्वविद्यालयका प्राध्यापक एवं इन्जिनियरहरूलाई संगठित गर्दछ भने अर्कोले राज्य र स्थानीय सरकारी सेवाका कर्मचारीहरूलाई समेटेको छ । गतवर्ष दक्षिण कोरियामा संचालित मजदुर आन्दोलनमा मोटर कारखानामा कामगर्ने देखि लिएर अस्पताल, रेडियो, टी.भी. जस्ता क्षेत्रमा कार्यरत सबै श्रमजीवीहरू संलग्न रहेको पी.एस.आई. (पब्लिक सेक्टर

इन्टरनेशनल) फियट जस्ता इन्टरनेशनल ट्रेड यूनियन सेक्रेटारियट्स वास्तमा कर्मचारीहरूकै अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन केन्द्रहरू हुन् ।

के गनुपर्ला?

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघको आफ्नै अनुभवमा पनि देशको ट्रेड यूनियन आन्दोलनले आफ्नो सीमालाई विस्तार गर्नु जरुरी छ । जबसम्म देशको ज्यालाआर्जकहरूको आन्दोलनले सामाजिक महत्व (राजनीतिक रूपमा) पाउँदैन, तबसम्म यसले ईच्छित दवावमूलक अभियान संचालन गर्न पनि सक्दैन ।

बीस लाखको संख्यामा रहेका कृषि मजदुर र कुल रोजगारीमा रहेका ७८.५९ प्रतिशत स्वरोजगार श्रमिकहरू हाम्रो आन्दोलनको घेराबाहिर रहनु, शिक्षण जस्तो महत्वपूर्ण पेशामा संलग्न ज्यालाआर्जकहरू जो ट्रेड यूनियन आन्दोलनको केन्द्र भागमा हुनुपर्ने हो ले ठोस दिशा पक्रन नसक्नु हाम्रो आन्दोलनभित्र उत्पन्न जटिलता हो ।

माथिको अनुभवले नेपाली श्रम आन्दोलनको सामु केवल २ वटा बाटाहरू छाडेको छ । या त ट्रेड यूनियन शब्दलाई व्यापक अर्थमा लिने र सोही अनुरूप संगठित हुनु तथा सामुहिक सौदावाजीको अधिकारको लागि आन्दोलित हुने या खास समुहको संघ बनाएर सम्बन्धित निकायले तोकिदिएको घेराभित्र आफुलाई सिमित पार्ने ।

यदि हामीले आफुलाई पहिलो विकल्पको पक्षमा खडा गर्ने हो भने पेशागत संगठन र ट्रेड यूनियनको कृत्रिम विभाजनमा नअल्झिई “सबै श्रमजीवीहरूको संगठन ट्रेड यूनियन” भावनामा अधि बढ्नु पर्छ । ट्रेड यूनियन ऐन अनुरूप नै आफुलाई दर्ता गर्ने र सोही बमोजिम अधिकारको माग गर्नेतर्फ आन्दोलन क्रियाशील गर्नुपर्छ । मजदुर र कर्मचारी शब्दलाई फरक-फरक अर्थमा बुझ्न छाड्नुपर्छ ।

यदि दोस्रो विकल्पमा आफुलाई उभ्याउने हो भने ट्रेड यूनियन ऐनले दिएजस्तो अधिकार प्राप्तिको कल्पना समेत गर्नु बेकार हुनु जानेछ । हामीले यूनियन, फेडेरेशन, कन्फेडेरेशन वा एशोसिएसनबीचको फरकलाई आत्मसात गर्न सक्नु पर्छ । राष्ट्रिय निर्देशन ऐन वा संघसंस्था दर्ता ऐन जस्ता कानून अर्न्तगत दर्ता हुने र बागेनिङ पावरको अपेक्षा पनि गर्नु कानूनसम्मत नमानिन पनि सक्छ ।

त्यसैले आजको ट्रेड यूनियन आन्दोलनले त आफ्नो बाटो स्पष्ट गरिसकेको छ, हाम्रो “पेशागत” आन्दोलनले कस्तो बाटो लिने हो अझै प्रतिक्षाको विषय बनिरहेको छ ।