

‘अनेकतामा एकता’को अर्थमा थालिएको सहयात्रा

कमरेडहरू, साथीहरू,

एकै ठाउँमा बस्ने भन्ने सोच सुरु भएको एक दशक र संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र (जेटीयुसीसी) को नाममा सामूहिक यात्राको थालनी भएको पनि आधा दशक पार भएको छ । यस बीचमा हामीहरूले धेरै उकाली/ओरालीहरू, घुम्ति र देउरालीहरूमा सड्गसड्गै यात्रा गरिसकेका छौं । कसै कसैलाई लाग्न सक्छ, समन्वय भनेपछि हामीहरू सबै “उस्तै” “एकै” खालको हुनुपर्ने हो । फेरी पनि हामीमा अझै विमति किन त? हामी मध्ये कतिमा जिज्ञासा छ, “सँगै हिड्ने तर खोला-खोल्चा देखासाथ छेउको ‘साथी’लाई ‘घुच्याई दिने’ मति रहेसम्म साथ/साथको यात्रा संभव हुन्छ?”

हो, हामीमा विमति छैन । यी विमतिलाई विसेर वा थाहा नपाएर हामी सड्गै हिड्न थालेका हौं । ‘युनिटी ईन डाइभर्सिटी- अनेकतामा एकता’को अर्थमा हामीले यो प्रकृतिलाई बुझेकाले नै ‘साथ-साथ’को यात्रा थालनी गरेका हौं ।

मित्रहरू,

एउटा प्रसङ्ग कोट्याउँ होला ! एकला/एकलै हामीले आ-आफ्ना ‘घर बनाएका छौं । हाम्रा आ-आफ्ना ‘कन्स्टीच्युयन्सी’लाई खुसी नै तुल्याएका पनि नहौंला । तर विषय एउटा वा दुई वटा संगठन बलियो वा कमजोर भन्ने होइन, हाम्रो आन्दोलन कति सबल रह्यो भन्ने हो। यही गाँठी कुरालाई मनमा पोको पारेर नै हामीले यो अभियानको थालनी गरेका हौं। यदि हाम्रो समग्र आन्दोलन सबल छैन भने ‘म राम्रो कि तँ’ ‘त्यो भन्दा म उम्दा’ भन्नुको कुनै अर्थ रहन्छ र?। विमतीका साथै यो प्रक्रियामा हामी सबै सामेल हुनुको अर्थ हो- ‘एकलै हैन सिङ्गो श्रमिक आन्दोलनलाई सबल बनाउने’ भन्ने मैले बुझेको छु ।

तीन वर्ष पहिले यही समयमा हामीले पहिलो पटक राष्ट्रिय ट्रेड युनियन सम्मेलन गरेका थियौं । प्रयासका बावजूद प्रत्येक वर्ष गर्ने भनिएको यस्तो सम्मेलन आजसम्म हुनै सकेन । संयोग नै भन्नु पर्छ, एकीकृत माओवादीको नेतृत्वमा सरकार रहेको बखत भएको त्यो सम्मेलन पछि, अहिले फेरि माओवादी नेतृत्व कै सरकार भएको बखत हामी यो सम्मेलन गर्दैछौं । सम्मेलनमा सहभागी हुन थुप्रै जिज्ञासाका साथ यहाँ उपस्थित हुनुभएका तपाईं साथीहरूमा हार्दिक अभिवादन र स्वागत गर्ने समेत अनुमती चाहन्छु ।

हामी सबैलाई जानकारी नै छ, ‘संयुक्त अभियान’को पछिल्ला ३ वर्ष, मूलतः ठोस विषयवस्तु आधारित नै रहे । “कामको अधिकार, ज्यालाको अधिकार, स्वतन्त्रताको अधिकार र समानताको अधिकार”लाई श्रमिकका ४ अधिकारका रूपमा हामीले चर्चा गर्थौं । र, आवाज उठायौं- यी अधिकारहरू श्रमिकका मौलिक हकका रूपमा संविधानमा लिपिबद्ध गरिनुपर्छ । सामाजिक रुपान्तरणका लागि राज्यको अग्रगामी पुनर्संरचना हामीले उठाएको दोस्रो विषय हो। “दिगो शान्ति, समानता, सामाजिक न्याय र सबै तहमा श्रमिकको सहभागिता” रुपान्तरणसंग गाँसिएका विषयका रूपमा हामीले चर्चा गर्थौं । तेस्रो र अझ महत्वका विषयका रूपमा ‘श्रम बजार सुधार’लाई हामीले उठायौं ।

- रोजगारीको लागि- श्रम कानूनमा सुधार,
- श्रमिकको संरक्षणका लागि- सामाजिक सुरक्षा,
- तत्काल न्यायका लागि- राष्ट्रिय श्रम आयोग,
- भरपर्दो सामाजिक संवादका लागि- ट्रेड युनियन ऐनको संशोधन,
- र, यी सबैको संवैधानिकताका लागि - भावी संविधानमा लिपिबद्धता !

हामीले हाम्रा हकका लागि यिनै 'पाँच बुँदाहरू' लाई आफ्नो अभियानको झण्डा बनायौं। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका मुख्य महासन्धि देखि संयुक्तराष्ट्र संघको फिलाडेल्फिया घोषणालाई हामीले यस प्रसङ्गको 'सन्दर्भ' बनाएका छौं ।

यद्यपि हामी मध्ये कतिपयलाई लाग्न सक्छ- जेटियुसीसी परिवारको 'लब्बीड' र हस्तक्षेप पर्याप्त रहेनन् । तर मेरो विचारमा यो अवधिमा प्राप्त उपलब्धि तुलनात्मक रूपमा निश्चय नै गर्व गर्न लायक छन् । हाम्रा साझा उपलब्धि र कामका फेहरिस्त पछिल्लो सत्रमा आउने नै छ। छोटो चर्चा गरौं- ४ तहमा रहेको न्युनतम ज्याला प्रणाली यो पटकबाट एकै तहमा ल्याई 'ज्याला' निर्धारणमा नयाँपन शुरु गरिएको छ । स्थायी वेतन बोर्ड गठन गर्ने र त्यसैको सुझावमा हरेक वर्ष ज्याला पुनरावलोकन गर्ने आधार तयार गरिएको छ । राज्यको संलग्नतामा श्रमिक र रोजगारदाता सहितको योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोष स्थापना र सञ्चालन गर्ने जस्ता हालै भएका सहमतीले 'रोजगार सम्बन्ध'लाई नयाँ ढङ्गले परिभाषित गरेको छ । यी हाम्रा उपलब्धि हुन् ।

कमरेडहरू,

जेटियुसीसी व्यवस्थापनमा चुनौती निश्चय नै छन् । तर यसप्रतिको आकर्षण घट्दो छैन, बढ्दो छ । विभिन्न युनियनको आबद्धताको लागि प्राप्त आवेदन यसको प्रमाण हो । तसर्थ यस दृष्टान्तबाट कतिपय हाम्रा साथीहरूमा रहेको "आपसी काटाकाट र मारामार जारी छ, के को जेटियुसीसी" भन्ने जस्ता धारणा स्वतः खण्डित हुन जान्छ । तुलना गरि हेरौं त- हामीहरू बीचको आपसी कटुतामा ३ वर्षको अवधिमा वृद्धि भइरहेको छ कि घटि रहेको छ ?! यस्ता घटनाहरूमा निसन्देह कमी आएको छ !! हिजो संवाद समेत नहुने युनियनहरू बीच अहिले एकै ठाउँमा बसी विभिन्न विषय वस्तुमा साझा निस्कर्ष निकाल्न छलफल गर्ने वातावरण बनेको छ । के यो प्रगति होईन र? यसैकारणले पनि, हामी सबैले यो अभियानलाई निरन्तरता दिनुपर्छ ।

श्रमको संसारमा भने डरलाग्दा चुनौतीहरू छन् । उदाहरणको लागि केही समय अघि चलाईएको स्याल हुइयाँ लाई स्मरण गरे पुग्छ । पूर्वी नेपालमा रहेको 'सूर्य नेपाल' गार्मेण्ट कारखाना मूलतः आन्तरिक कारणले नै बन्द हुन पुग्यो । तर निरन्तर घाटामा गइरहेको उद्योग व्यवस्थापनले बन्द गर्नु पर्नाको कारण भने मजदुरहरूको थाप्लोमा फ्याँकी दियो । केही 'नागरिक अभियान'हरूले समेत त्यो बहुराष्ट्रिय कम्पनीको नाङ्गो दलाली गरे र श्रमिकहरू र ट्रेड युनियनको सत्तो सराप गरे । 'व्यवसाय'को रूपमा सञ्चालित आम सञ्चार माध्यमले मजदुर र तिनका नेतालाई धारे हात लगाउने 'समाचार' बिकने ठाने । तर आजसम्म आइपुग्दा 'सत्य' नाङ्गो हुन पुग्यो मित्रहरू! 'नागरिक अभियान'हरूको नाटकको, प्रधानमन्त्रीको हालैको भारत भ्रमणका बेला गरिएको 'द्विपक्षीय औद्योगिक संरक्षण तथा प्रवर्द्धन सम्झौता (विप्पा)'मा पुगेर पटाक्षेप भयो । तपाईंहरू मध्ये कति साथीहरूले विप्पा संझौताको 'लाइभ' टेलिभिजन प्रसारण हेर्न

भ्याउनु भयो? हस्ताक्षर समारोहको एउटा चाख लाग्दो पक्ष रोजगारदाता संगठनको अध्यक्षको मन्तव्य पनि थियो । उनी भन्दै थिए; युनिलिभर-नेपाल भन्नु होस् की डावर-नेपाल या सूर्य-नेपाल, भारतीयहरूको संलग्नताको अधिकांस बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरू नेपालमा 'नाफा'मा चलिरहेका छन् ! विप्पा संभौता अघि नेपालमा लागानीको वातावरणै छैन भन्ने महोदयहरू, दिल्लीमा पुगेपछि 'नेपालमा उद्योग लाभमा चलिरहेको' दलिल पेश गर्न व्यस्त रहनुलाई सकारात्मक भनौं की चरम आश्चर्य? यस्तै केही दिन अघि मात्र अन्तराष्ट्रिय वित्तीय संस्था (आइएफसी)ले नेपालमा लागानी सम्बन्धि एउटा प्रतिवेदन प्रकाशित गरेको छ । प्रतिवेदनमा भनिएको छ, सरकारले लगानी मैत्री वातावरण निर्माण गर्न कुनै मिहेनतै नगरे पनि नेपालमा लागानीको वातावरण छ ! र, त्यो भारतको भन्दा पनि उपयुक्त छ !!

केही दिन अघिसम्म लगानीको लागि 'डिस्करेजिङ्ग' वातावरण भएको ठाँउ, एकाएक कसरी 'इनकरेजिङ्ग'मा परिवर्तन हुन पुग्यो? पहिलेको सूचना गलत हो की अहिलेको प्रतिवेदन? दिग्भ्रमित गर्ने यस्ता सन्देशबाट हामीले हाम्रो आन्दोलनलाई बचाउन पर्छ ।

चुनौतीलाई सामना गर्न हामीले आफूहरूले गरेका असल कुरालाई पनि प्रचार गर्न सक्नु पर्छ । जस्तो की २०६७ चैत्र १० गते भएको ज्याला सम्बन्धि द्विपक्षीय सहमतीमा भएका कतिपय मजदुर पक्षीय कुराहरू ओभेलमा मात्रै परेनन्, हामीहरू समेत संभौता विरुद्धको प्रचारवाजीको "लहै लहै"मा बहकीयौं । व्यवसायीहरू र आम सञ्चार माध्यमबाट युनियनहरूले 'नो वर्क-नो पे, हायर फायर' स्वीकारेको र '४ वर्षसम्म हडताल नगरी औद्योगिक क्षेत्रलाई शान्ति क्षेत्र' बनाउनेमा सहमती जनाएको समाचार संप्रेषण गरियो । ११ बुँदे सहमतीमा हामीले ज्याला/पारिश्रमिकको अतिरिक्त मजदुरका कर्तव्य मात्रै हैन, रोजगारदाताको दायित्व पनि उल्लेख गरेका छौं । जस्तो की एउटा प्रतिष्ठान स्वच्छ श्रम सम्बन्धि कायम गर्नेमा दरिन त्यहाँ- ट्रेड युनियन गठन भएको, न्युनतम पारिश्रमिक सम्बन्धि व्यवस्था लागु भएको, आवधिक रूपमा सामुहिक सौदावाजी भएको, श्रमिकहरूलाई स्थायी गरेको, सामाजिक सुरक्षा कोषमा (कानून लागू भएपछि) योगदान दाखिल गर्ने र व्यवसाय जन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यको व्यवस्था गर्ने हुनै पर्ने सहमती भएको छ । कार्यथलोमा यस्ता विधि अपनाए श्रमिकले हडताल गर्नु पर्ने कारण त्यत्तिकै आउदैन । 'हडताल'को अवस्था नै नआए पछि ४ वर्ष त के कुनै पनि वर्ष औद्योगिक क्षेत्र अशान्त हुँदै हुँदैन ।

के यो सहमती गलत छ त? अहँ छैन । समाचार गलत संप्रेषण हुँदा हाम्रा साथीहरू बहकिनु भयो, आफ्नै नेताहरूप्रति अविश्वास गर्ने दुःखदायी वातावरण सिर्जना हुन पुग्यो ।

यस्ता परिस्थितिको सामना कसरी गर्ने? कस्तो प्रकृतिको "जेटीयुसीसी" र कस्तो युनियन आन्दोलनबाट हामी हाम्रा उपलब्धी रक्षा गर्न सक्छौं होला? कस्तो संरचनाबाट भावी दिनको चुनौतिहरूलाई सामना गर्न सक्छौं होला?

मेरो विचारमा अहिले विद्यमान प्रतिष्ठान आधारित (इनटरप्राईज युनियननिजम) युनियन संरचनाले हाम्रो आवश्यकता पुरा गर्ने त कुरै छोडौं, गर्जो पनि टार्न सक्दैन । तसर्थ पहिलो कुरा भनेको त हामीले पनि २० औं शताब्दीमा युरोप-अमेरिकामा फक्रिएको 'औद्योगिक युनियन आन्दोलन'को पक्षमा आफूलाई उभ्याउनु पर्छ । देश संघीयतामा जाँदैछ, युनियन-उद्योग आधारित

केन्द्रीकृत प्रकृतिको बन्नु पर्छ । अहिलेको जस्तो साना वा ठूला सबै प्रतिष्ठानलाई बराबरी हैसियतको एउटा स्वायत्त युनियन मानी त्यसको “फेडेरेशन”को रूपमा भूमिका नै नभएको आजका जस्तो विषयगत केन्द्रीय संघ बनाउने विधि अन्त्य गर्नु पर्छ । केन्द्रमा, विषयगत उद्योगमा कार्यरत श्रमिकहरूको व्यक्तिगत सदस्यताको आधारमा ‘एकात्मक’ (युनिटारी) युनियन दर्ता गर्नु पर्छ र कार्यथलोमा त्यसैको शाखालाई मान्यता दिनु पर्छ । ‘दर्ता-नवीकरण’को ‘व्युरोक्रेटिक’ भन्फटबाट कार्यथलोका साथिहरूलाई मुक्त गर्नुपर्छ ।

आजको जिफन्ट, आजको अन्टुफ, आजको एनटियुसीआई वा कोनेपहरु यस्तै केन्द्रीय युनियनको फेडेरेशन (संघ/महासंघ) मा रूपान्तरण गर्नु पर्छ । र जेटियुसीसी लाई यस्ता फेडेरेशनहरूको महासंघ (कन्फेडेरेशन) मा स्थापित गर्नु पर्छ ।

मेरो विचारमा स्थानीय शाखा वा केन्द्रीय युनियनहरु विचार सापेक्ष हुनेछन् र तिनका महासंघहरु स्वभावतः विचार सापेक्ष नै हुने छन् । उनीहरु आ-आफुलाई मनपर्ने पार्टीसंग जोडिन स्वतन्त्र हुनेछन् । तर संयुक्त ट्रेड युनियन महासंघ (नाम जेसुकै राखौं, अहिलेको जेटियुसीसी) भने विचार निरपेक्ष हुनेछ । त्यसले बहुमत-अल्पमतको आधारमा भन्दा पनि सहमतिमा निर्णय गर्नेछ । अनिर्णित विषय, जेटियुसी भित्रका फेडेरेशनहरु आ-आफ्नो मान्यता अनुरूप अघि बढाउन स्वतन्त्र रहने छन् । सङ्क्षेपमा यस्तो प्रकृतिको युनियन आन्दोलनलाई हाम्रो सन्दर्भमा- **औद्योगिक युनियन आन्दोलन** भन्न सकिन्छ । यस्तो युनियन संरचनाबाट संगठन स्वतन्त्रतासंगै जोडिने ‘बहुलता’ र श्रमिकहरूको एकता दुबै एकैसाथ सम्बोधन गर्न सकिन्छ । मलाई, हाम्रो परिकल्पनको ‘एक युनियन’ यस्तै प्रकृतिको हुन सक्छ भन्ने लागेको छ ।

साथीहरु! चुनौति जति छन्, संभावना पनि त्यति कै छन् । एकलै हामी धेरै पर पुग्दै पुग्दैनौं। तर एक भयौं भने हामी हाम्रो देशमा दक्षिण एशिया कै नमूना युनियन आन्दोलन सिर्जना गर्न सक्छौं ।

सम्मेलनको भव्य सफलताको हार्दिक अपेक्षा सहित एक पटक फेरी आवाहन गर्ने अनुमती चाहन्छु- एक होऔं !!!

- विष्णु रिमाल
दोस्रो ट्रेड युनियन सम्मेलनमा दिइएको मन्तव्य (सम्पादन सहित)
(कात्तिक ६, २०६८ / अक्टोबर २३, २०११)