

औद्योगिक युनियन आन्दोलनः

नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनको अबको गन्तव्य

- विष्णु रिमाल, अध्यक्ष-जिफन्ट

प्रतिष्ठान आधारित युनियनको सीमा: स्थानीय युनियन नै सर्वेसर्वा

ट्रेड युनियन ऐन-०४९ ले नेपालको ट्रेड युनियन गठन र मान्यताको विधि तय गर्‍यो । त्यसले विश्वका कतिपय लोकतान्त्रिक देशहरूले भैं युनियन निर्माण प्रकृत्यामा “तलबाट माथितिर (वटम-अप)”को विधिलाई अपनायो। सबै शक्ति तल्ला कमिटीलाई दिने र त्यसैले नै आफ्नो कार्यथलोमा व्यक्तिगत गुनासा र सामुहिक सौदावाजी गर्ने; एकप्रकारले भन्ने हो भने स्थानीय तहको सौदावाजीमा बाह्य संलग्नता नकार्ने नीति अङ्गाल्यो । देशभित्र स्थापित लोकतान्त्रिक वातावरणले दिएको अवसरको सदुपयोग गर्दै “च्याउ सरह” उम्रिएका “कागजी” युनियनहरूलाई विधिसम्मत ढंगले व्यवस्थित गर्न “प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमिकहरूको २५% सदस्य अनिवार्य”को शर्त राखियो ।

यी सबै नीति र मनसायमा कुनै दुरासय थिएन । तर त्यसका प्रभाव भने अनेक रूपमा विम्बित हुन पुगे ।

२५ प्रतिशत सदस्य प्रतिष्ठानमा, ५० यस्ता युनियनको १ केन्द्रीय संघ (फेडेरेशन) र यस्ता १० संघहरूको १ महासंघ (कन्फेडेरेशन)- यसरी तल देखि माथिसम्म युनियनको संरचनालाई मान्यता दिने खेलको नियम बनाइयो । श्रमिकहरू आफैले आफुलाई आवश्यक पर्ने विषयमा आ-आफ्ना व्यवस्थापनसंग सिधै माग-दावी गर्ने र आधिकारिक प्रतिनिधि मार्फत सामुहिक सौदावाजी गर्ने तरीकाले श्रम सम्बन्धलाई व्यवस्थित गर्ने नीति लिइयो ।

यस्तो युनियन विषयगत पनि थिएन, न त एकात्मक (युनिटारी) नै । सामान्य अर्थमा संघमा आवद्ध (फेडरेटिङ्ग) हुनु भनेको केन्द्रीय तहलाई कम र स्थानीय तहलाई ज्यादा अधिकार दिनु हो । कानूनी हिसावले हाम्रो कलिलो युनियन आन्दोलनको सन्दर्भमा जो कमजोर छ, सिकारु छ त्यसले सबै थोक गर्नुपर्ने; जानेका खारिएकाहरू कार्यकारी भुमिकाबाट बाहिरिने स्थिति सिर्जना भयो ।

जिफन्टले आफ्नो पाचौँ राष्ट्रिय महाधिवेशनमा यसलाई “स्थानीय युनियन नै सर्वेसर्वा बन्ने स्थिति” भन्ने निष्कर्ष निकाल्यो । यो प्रकृत्याले “जाली” युनियनलाई पनि प्रसस्त ठाँउ दियो । अनिवार्य २५% सदस्य भएपछि मात्र स्थानीय (प्रतिष्ठान तहको) युनियन बन्ने कानूनी व्यवस्था हुँदा समेत कतिपय सार्वजनिक संस्थानहरूमा ६ देखि १२ वटा सम्म यस्ता युनियनहरूले “मान्यता” पाउने हास्यास्पद स्थिति सिर्जना भयो । हरेक वर्ष केन्द्रीय तहबाट मात्र नभई प्रत्येक प्रतिष्ठान तहबाट पनि विभिन्न विवरण श्रम कार्यालयमा बुझाउनै पर्ने कानूनी वाध्यताले श्रमिकलाई सचेत पार्न खर्चिनु पर्ने समय “कागजी सेस्ता” मिलाउन खर्चिनु पर्ने ऋणभट आई लाग्यो ।

कतिपय स्थानमा ‘कित व्यवस्थापनको प्यारो, कि आँखाको तारो’को स्थिति भोग्न श्रमिकहरू बाध्य भए । यहाँसम्म की युनियन नेताहरू ‘खराव’ भएको ठाँऊमा दलाल युनियनले ठाँउ पायो । तीन हजार श्रमिक काम गर्ने प्रतिष्ठान होस् की पचास जना, सिमित संख्याका कार्यकारीहरूले युनियनको काम हेर्नु

पर्दा आम रूपमा युनियन नेता र सदस्य बीचको सम्बन्ध कमरेडली भन्दापनि “किसान र खेताला”को जस्तो हुन पुग्यो ।

हामी भन्दा पृथक: विश्वव्यापी ट्रेड युनियन आन्दोलनको मोडल

विश्वमा युनियन निर्माण विभिन्न मोडलहरू छन् । महाद्विप पिछ्छे युनियन आन्दोलनका आ-आफ्नै प्रकारको अभ्यासहरू रहेका पनि छन् । तर मोटामोटी रूपमा भन्ने हो भने क्रियाशील सबै युनियनहरू मूलतः “सप-स्टेवार्ड” प्रणालीमा आधारित छन् । सप स्टेवार्ड आफूले काम गर्ने प्रतिष्ठानका “विभागीय काम” को प्रतिनिधि हो । हाम्रो देशको जुटमील जस्ता प्रतिष्ठानमा व्यवस्थापनले नियुक्त गर्ने “सरदार” हरू यस्तै सप-स्टेवार्डहरू हुन्, जसले ५०-७० जना श्रमिकको प्रतिनिधित्व गर्छ । विश्वका लगभग सबै युनियनहरू सदस्यता शुल्क उठाउँछन् र त्यसैमाथि आधारित भएर युनियन गतिविधि गर्छन् । व्यवसाय वा राजनीतिक दलसंग आर्थिक लेना-देना नहुने भएको ले नै दलहरूमाथि उनीहरूको प्रभाव कसिलो हुने गरेको छ ।

युनियनका कार्यकारीहरू निर्वाचन तथा उनीहरूको अधिकार कर्तव्यको मामिलामा पनि मूलतः दुई प्रकारको ट्रेन्ड देखिन्छ । पहिलो, वेलायती विधि (जसलाई आम रूपमा एङ्ग्लो- स्यास्योन धार भनिन्छ)- यसमा महासचिव प्रमुख कार्यकारी हुने गरी निर्वाचित गरिन्छ । दोस्रो ‘नर्डिक’ धार, जहाँ अध्यक्ष नै कार्यकारी प्रमुख हुनेगर्छ । तर दुवै धारले अन्य पदाधिकारी तथा कार्यकारी कमिटीका सदस्यहरू कसरी चुन्ने भन्नेमा त्यति टाउको दुखाएको पाईदैन । कार्यकारी प्रमुखले आफ्नो ‘डेपुटी’ नियुक्त गर्छ, जो युनियन कोषबाट पारिश्रमिक लिने गरी पूर्णकालिन हुन्छ । कार्यकारी कमिटीका बाँकी सम्पूर्ण सदस्यहरू आम रूपमा “काममा रहेका” हुन्छन्, जसले स्वयंसेवीको रूपमा काम गर्छन् ।

यही विधि अनुरूप महाद्विप पिछ्छे युनियन निर्माण प्रकृया भने फरक फरक छन् ।

अफ्रिकी महाद्विपमा दक्षिण अफ्रिकाले विकसित गरेको अभ्यास प्रख्यात छ । यहाँ वेलायती धार र अफ्रिकीहरूकोले विकसित गरेको मौलिक विधि मिसिएको अद्वितीय अभ्यास यहाँ छ । दक्षिण अफ्रिकीहरू यसलाई “ओरकर्स कन्ट्रोल्ड अर्थात श्रमिक नियन्त्रित” युनियन आन्दोलन भन्न रुचाउँछन् । श्रमिक नियन्त्रित युनियन आन्दोलन दीक्षण अफ्रिकी ट्रेड युनियन केन्द्र- कोसाटु (कँग्रेस अफ साउथ अफ्रिकन ट्रेड युनियन्स) ले विकसित गरेको विधि हो । कोसाटुको अभ्यासमा केन्द्रीय युनियन र राष्ट्रिय महासंघहरूको पदाधिकारी तथा कार्यकारी कमिटीका सदस्यहरूको बहुसंख्या काममा नै रहिरहेका श्रमिक हुनुपर्छ । उदाहरणको लागि कोसाटुको ६ सदस्यीय पदाधिकारीहरू मध्ये ४ जना- अध्यक्ष, २ उपाध्यक्षहरू र कोषाध्यक्ष “पूर्णकालिन” व्यक्ति हुन पाउँदैनन्, उनीहरू कार्यथलोमा कार्यरत व्यक्ति नै हुनुपर्छ । महासचिव र १ जना उपमहासचिव भने पूर्णकालिन अधिकारी हुन्छन् । महासचिव युनियन परिचालनको लागि आवश्यक पर्ने दैनिक प्रशासन सञ्चालन देखि सबै कामको लागि मूल जिम्मेवार हुन्छ । तसर्थ उक्त व्यक्तिमा संगठन-परिचालन- र माग दावी हल गर्ने पर्याप्त ज्ञान हुनुपर्छ । यसै कारणले गर्दा कोसाटुले महासचिवको उम्मेदवार हुने व्यक्तिमा “लामो समय सप-स्टेवार्ड भएको अनुभवी” हुनुपर्ने सर्त अघि सार्छ । महासचिव र उपमहासचिव युनियनका पूर्णकालिन कार्यकारी अधिकृत हुने हुँदा कोसाटुको केन्द्रीय कमिटीको बैठकमा महासचिव र उपमहासचिवलाई मतदानको अधिकार हुन्छ । विभागीय प्रमुख तथा अन्य पूर्णकालिन युनियनकर्मीहरूलाई “संगठन तथा अभियान निर्देशक” को रूपमा लिइन्छ, “नेता” हैन । दक्षिण अफ्रिकामा युनियनका बरिष्टहरूलाई “आफै नेता, आफै कार्यकारी कर्मचारी र आफै निर्देशक” हुने छुट हुँदैन ।

यसरी दक्षिण अफ्रिकी मोडेलमा युनियन नेतालाई “कार्यकारी” र “गैर-कार्यकारी”को रूपमा वर्गीकरण गर्ने अभ्यास छ । उदाहरणको लागि कोसाटुको केन्द्रीय कार्य समितिमा उनीहरूको प्रान्तीय

कमिटीका अध्यक्ष र सचिव समेत कार्यकारी सदस्य मानिदैनन् । कोसाटुवालाहरु युनियन-शुल्क नतिर्नेहरुलाई सदस्य नै मान्दैनन् र महाधिवेशनमा शुल्क तिर्ने सदस्यको अनुपातमा प्रतिनिधि छनौट गर्छन् । कोसाटुले यस्तै तरिका आफ्ना घटक युनियन सञ्चालनमा समेत अपनाउँछ ।

कोसाटुका आवद्ध युनियनहरुले आफू क्रियाशील कम्पनीहरुलाई तीन श्रेणीमा विभाजन गरेका छन्- देशभरी नै शाखा छरिएका राष्ट्रिय कम्पनी; प्रान्तहरुमा शाखा भएका कम्पनी र स्थानीय कम्पनी । “कार्यथलोमा कार्यरतलाई नेता बनाउने विधि” यी सबै युनियनहरुले आफ्नो युनियन नेतृत्व निर्माणको क्रममा अपनाउने गर्छन् ।

कोसाटुको व्यवसायीहरुसंग वार्ता गर्ने विधि पनि पृथक प्रकृतिको छ । आम रुपमा उनीहरु केन्द्रीय युनियन भित्र “वार्ता टीम” निर्माण गर्छन्, जुन टीम हरेक प्रकारका विवाद हल गर्न र सामुहिक सौदावाजीलाई निष्कर्षमा पुऱ्याउन जिम्मेवार रहन्छन् । टीमका कुनै पनि सदस्यलाई एक्ला एक्लै “साहुजी”हरुसंग वार्ता गर्ने छुट हुँदैन । हरेक काम ‘टिम वर्क’का रुपमा हुनुपर्ने उनीहरुको स्थापित मान्यता छ । जे सुकै नियतले किन होस्, यदी कोही टिमका सदस्य एक्लै-छुट्टै सहमती निर्माणको ‘खेती’मा लागेमा उसलाई यूनीयन तथा सदस्यलाई “धोका” दिने व्यक्तिको रुपमा व्यवहार गरिन्छ । यो विधि राष्ट्रिय केन्द्रमा मात्रै होईन, केन्द्रीय युनियन र स्थानीय युनियन सबै तिर उक्तिकै लागु गरिन्छ ।

तसर्थ दक्षिण अफ्रिकामा “राष्ट्रिय सम्झौता (न्यासनल वागेनिङ्ग अग्रिमेन्ट)” र “सामुहिक सौदावाजी र सम्झौता (कलेक्टभ वागेनिङ्ग अग्रिमेन्ट)”को अभ्यास छ । यसैका लागि युनियनहरुको वार्ता टीम गठन हुन्छ, जुन कम्पनीको आकार अनुरूप ३०/४० जना सम्मको हुन्छ ।

यही अभ्यासलाई मूर्त रुप दिन दक्षिण अफ्रिकामा कोसाटुका युनियनहरुले- “एक उद्योग- एक युनियन; एक देश- एक फेडरेशन” भन्ने मान्यता अधि सारेका हुन् ।

नयाँ युनियन आन्दोलनमा आजको बहस: सर्भिस मोडल की अर्गनाइजिङ्ग मोडल

अफ्रिकीहरुले “श्रमिक नियन्त्रित युनियन”को अवधारणा अधि सारेभै अमेरिकी-युरोपेलीहरुले चाँहि “कस्तो मोडलको युनियन आन्दोलन बनाउने” भन्ने बहस गर्ने गरेका छन् । उनीहरुले युनियन आन्दोलनलाई मोटामोटी सर्भिस (सेवाप्रदायक) र अर्गनाइजिङ्ग (संगठन) मोडल गरी दुई कित्तामा विभाजन गरेका छन्। अमेरिकी- युरोपेली युनियन आन्दोलनका ज्ञाताहरुले **सर्भिस (सेवाप्रदायक) मोडलको युनियन आन्दोलनलाई** वीमा कम्पनीसंग तुलना गरेका छन् । यो मोडलको युनियन आन्दोलनमा, युनियनका सबै दैनिक कामहरु ‘विज्ञ/कर्मचारीहरु’ले सञ्चालन गर्छन् । नेताहरुले कर्मचारी-प्रशासनको समन्वय गर्ने र कमिटीमा रिपोर्टिङ्ग लिने काम गर्छन् । सदस्यहरुले अपेक्षा गरिएको सेवा लिन युनियनले तोकेको शुल्क तिर्छन्- वीमा कम्पनीको प्रिमियम तिरे सरह !

अर्गनाइजिङ्ग (संगठन) मोडलको युनियन आन्दोलन भनेको ‘आफ्नै मानो खाएर’ सदस्यहरुले आफै युनियन परिचालन गर्ने विधि हो । सदस्यहरुले युनियनको शुल्क तिरेर मात्रै पुग्दैन, उनीहरु आफै युनियनको “निर्णय प्रकृया”मा पनि सामेल हुनुपर्छ । त्यसैले यो मोडलमा प्रत्येक सदस्यले युनियनमाथि आफ्नो स्वामित्व रहेको महसुस गर्छन् । सामुहिक सौदावाजीमा के हुँदछ, को को वार्तामा जाँदछ आदि ‘युनियन अफिस’का विषयमा सदस्यहरुको चासो हुन्छ र तोकिएको जिम्मेवारी अनुरूप उनीहरु संगठन-प्रशिक्षण-र परिचालनमा निरन्तर लागि रहन्छन् । युनियनको सदासर्वदाको चासो भनेको संगठन-संगठन- र संगठन विस्तार गर्नु मात्रै हो । संगठन विस्तार भनेको सदस्यताको विस्तार हो । सदस्यताको विस्तार भनेको शक्ति सुदृढिकरण हो । सदस्यहरु बीच प्रत्यक्ष सम्वाद कायम राख्नु यो मोडलको प्रमुख

पक्ष हो, जसले युनियनको आन्तरिक लोकतन्त्रलाई बलियो बनाई रहेको हुन्छ । यो मोडेलमा नेतृत्व निश्चित अवधिमा परिवर्तन हुन्छ र प्रत्येक सदस्यलाई एउटा नैतिक सन्देश दिइन्छ- “आफ्नो लागि तपाईं-हामी आ-आफै सक्रिय भएर ‘यो काम’ गरौं !”

सेवाप्रदायक मोडलले जनस्तर (सदस्य) बाट दवाव सिर्जना गरेर आफ्ना माग दावी पूरा गर्ने विधिको साटो “अरु” विधिको प्रयोगमा जोड दिन्छ । त्यसैले कहिले कहिं यो मोडेललाई “भनसुन” आधारित युनियन, “सत्ता र शक्तिको प्रयोग गर्ने”हरु जस्ता आरोप पनि लाग्ने गरेको छ । सेवाप्रदायक मोडलले भन्छ- “ट्रेड युनियन, सदस्यहरुको हैन, सदस्यका लागि (युनियन फर इण्डिभिजुयल) हुनुपर्छ !”

युनियन निर्माणका दुई मोडेलहरु बीचको संक्षिप्त तुलना

विषय-वस्तु	युनियन निर्माणको संगठन (अर्गनाइजिङ्ग) मोडेल	युनियन निर्माणको सेवाप्रदायक (सर्भिस) मोडल
रोजगारदाता प्रतिको दृष्टिकोण	सदस्यको हित रक्षा सबैभन्दा महत्वपूर्ण ठान्ने	मलिकसंगको असल सम्बन्धलाई महत्वपूर्ण ठान्ने
सदस्य प्रतिको दृष्टिकोण	सकेसम्म धेरै श्रमिकलाई समेट्ने, युनियनको नेतृत्व बनोटमा पनि देशको श्रमशक्ति बनोटको भलक दिने प्रयत्न गर्ने	नयाँ सदस्य प्रति सशक्त, युनियनको नेतृत्व बनोटमा श्रमशक्तिको साँघुरो हिस्साको मात्र प्रतिनिधित्व हुने
गुनासाहरुमा सङ्लग्नता र समाधान	सबै विभागमा काम गर्ने सदस्यलाई समेट्ने प्रयत्न गर्ने । श्रमिकहरु बीचको ऐक्यवद्धताबाट प्रदर्शित शक्ति महसुस गरी सुपरभाइजर तहबाटै समस्या समाधान होस् भन्ने चाहने ।	सदस्यहरुको सङ्लग्नता विना नै समाधानको प्रयत्न गर्ने । भनसुन र सत्ता र शक्तिको प्रयोग गर्ने र कम्पनीको उच्च तहमा वा मध्यस्थ मार्फत समस्या समाधान गर्न चाहने ।
प्रतिनिधिको चयन	सहकर्मी साथीबाट निर्वाचन	नेतृत्वबाट मनोनय
सौदावाजी	ठूलो सौदावाजी कमिटी मार्फत, सदस्यहरुलाई निरन्तर सुचित गर्ने	सानो सौदावाजी कमिटी मार्फत, सहमती नटुङ्गीए सम्म संभौता गोप्य राख्ने
रणनीति तथा कार्यनीति	सदस्यहरुको रचनात्मक गतिविधिको लागि प्रोत्साहन	रोजगारदातालाई दवाव दिने काममा सदस्यहरुलाई सङ्लग्न अनिच्छुक
असंगठितहरुलाई संगठित गर्ने	युनियनले स्थायी, अस्थायी, दैनिक ज्यालादारी, मौसमी वा आकस्मिक सबै प्रकृतिका श्रमिकहरुलाई समेट्ने । निरन्तर संगठन विस्तार गर्दै जाने ।	संगठन विस्तारमा अनिच्छा, असक्षमता । नयाँ साथीहरुलाई युनियनमा ल्यायो भने “आफ्नो भाग” पो खोसिन्छ की भन्ने ठान्ने ।
सदस्यको युनियनप्रतिको दृष्टिकोण	युनियनको सफलता र असफलतामा व्यक्तिगत जिम्मेवारी लिने ।	“वीमा कम्पनी”हरुले क्षतिपूर्ति दिने जस्तो समस्या परे बाहिरका प्रभावशालीहरुलाई हार-गुहार गर्न पुग्ने ।

यसको विपरित संगठन मोडलले आफ्नो शक्तिमा भर पर्ने कुरालाई जोड दिन्छ । यो मोडलका पक्षधरहरू तर्क गर्छन्- “राज्य- सरकार- मन्त्री- विधायक वा कुनै पनि ओहोदावाललाई ‘विन्ति’ गरेर पनि कहिँ श्रमिकको माग पूरा हुन्छ?” यो मोडलले भन्छ- “ट्रेड युनियन सदस्यका लागि हैन, सदस्यहरूको (युनियन अफ इण्डिभिजुयल) हुनुपर्छ !” ट्रेड युनियनले श्रमिकलाई “आफू रहेको वर्ग- आफ्नै लागि (अ क्लास ईन इटसेल्फ टु अ क्लास फर इटसेल्फ) हो” भन्ने बुझाउँछ भनेभै संगठन मोडलवालहरूको पनि “मेरो युनियनको शक्तिको स्रोत, मेरा साथिहरूको सामुहिक कारवाहीमा निर्भर छ” भन्ने मान्यता हुन्छ । वेलायतको ट्रेड्स युनियन कँग्रेस (टियुसी) ले सन् १९९८ मा स्थापना गरेको “अर्गनाइजिङ्ग अकाडेमी”ले यसलाई जोड दिँदै युनियनको तीन काम- “नयाँ श्रमिकहरूलाई सदस्यता बाँड; नयाँ युनियन कार्यकर्ताको खोजी गर; र मुद्धा आधारित अभियान सञ्चालन गर !” भनी गरेको व्याख्या यस सन्दर्भमा उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

अमेरिकाको युनियन आन्दोलन मूलत संयुक्त राज्य अमेरिकाको युनियन एएफएल-सिआइओ को अनुभवमा आधारित छ । संयुक्त राज्य अमेरिकामा युनियन अध्यक्ष नै कार्यकारी प्रमुख हुन्छन् । सिङ्गो केन्द्रीय कमिटीका (उनीहरूको आधिकारिक शब्द- एक्जेक्युटिभ बोर्ड) अन्य सबै सदस्यहरू उपाध्यक्ष हुन्, जसको भूमिका आम रूपमा भन्दा सदस्य सरह मात्रै रहन्छ । अध्यक्ष र उपाध्यक्षहरू बीच अरु २ जना पदाधिकारी हुन्छन्- जसलाई कार्यकारी उपाध्यक्ष र कोषाध्यक्षको काम गर्ने सचिव (सेक्रेटरी ट्रेजरर) भनिन्छ ।

विश्वसंग अमिल्दो दक्षिण एशिया: अपवाद नेपाली अनुभव

हाम्रो दक्षिण एशियाको अनुभव भने मूलतः भारतीय अभ्यासबाट प्रभावित छ । भारतीय आन्दोलन थोरै वेलायती अनुभवबाट प्रभावित छ । आम रूपमा विश्वको प्रचलित मोडल रहेकोले भारतीय अभ्यासले पनि थोरै बहुत “औद्योगिक युनियन आन्दोलन”लाई अपनाएको छ । तर युनियनको स्वायत्तता, राजनीतिक प्रभाव र शुल्क तिर्ने सदस्यमा आधारित रहने विगषयमा चाँहि भारतीय अनुभव भद्रगोल छ । भारत, वेलायती उपनिवेशबाट स्वतन्त्र भएपछि भने “एक पार्टी- एक युनियन” को अभ्यासमा छ ।

नेपाल यी सबैमा अपवाद हो । हामी प्रतिष्ठान आधारित युनियन आन्दोलन अपनाई रहेका छौं । जुन प्रकारान्तरमा “स्थानीय युनियन नै सर्वेसर्वा” को अवस्थामा रूपान्तरण हुन पुगेको छ । राष्ट्रिय महासंघ र केन्द्रीय संघ (फेडेरेशन) हरू मा कानूनी हिसावले अधिकार कम छ । तसर्थ, हामीले पनि विश्व अन्य मुलुकको अनुभवबाट दिक्षित हुँदै हालको युनियन आन्दोलनको अभ्यास फेर्नु वाञ्छनीय हुन्छ।

नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनका सामु दुईवटा आवश्यकताहरू छन् । पहिलो, प्रचलित प्रतिष्ठान आधारित युनियन अभ्यासको स्थानमा औद्योगिक युनियन आन्दोलनको शुरुवात गर्नु । र दोस्रो, विश्रुद्धखलित “वहु” युनियनलाई एउटै केन्द्रमा समेटेर श्रमजीवी वर्गको “एकीकृत” आवाज सिर्जना गर्नु ।

युनियन आन्दोलनको अर्थ अमुक ‘व्यवसाय/प्रतिष्ठान/कार्यथलो’मा कार्यरत श्रमिकहरूको २/४ रुपैया तलव-सुविधा बढाउने मात्र नभई सिङ्गो वर्गको उत्थान गर्नु हो । श्रमिक वर्ग सधै ‘तल’ रहने अर्थ-राजनैतिक परिपाटीलाई फेरी मध्यम वा उच्च वर्गको हैसियतमा मिहेनतकस वर्गलाई उकास्नु हो । यसको लागि नभइ नहुने अवस्था भनेको वर्गीय एकता हो । त्यसै भएर नै विश्व भरी कै श्रमजीवीहरूले “... .. एक होऔं” भन्ने नारालाई शताब्दिऔं देखि आत्मसात गर्दै आएका हुन् ।

तर प्रतिष्ठान आधारित युनियनले श्रमजीवी वर्गको एकतामा विराम लगाइदिंदो रहेछ भन्ने हाम्रै अनुभवले बताई सकेको छ । “सबै अधिकार तल” यो नारा सुन्न जति चाख लाग्दो भए पनि व्यवहारमा

प्रतिष्ठान आधारित हाम्रो युनियन आन्दोलनले “फुटाउ र शासन गर”को विपक्षी वर्गको मुरादलाई नै मलजल गरिदियो । “कतै केही सुविधा, कतै नगण्य सुविधा”; “कतै आन्दोलनको तयारी त कतै जे पाइएको छ त्यसलाई जोगाइ राख्ने आतुरी” ले श्रमिकहरूलाई देशभरी समान हकको राष्ट्रिय आन्दोलन आवाहन गर्न बाधा पुऱ्याएको छ ।

तसर्थ, औद्योगिक युनियन आन्दोलन आवश्यकता मात्र नभई अबको गन्तव्य हुन पुगेको छ । कुन विधि ठीक होल त? थोरै चर्चा गरौं ।

अबको गन्तव्य: नेपाली युनियन आन्दोलनको भावी स्वरूप

निःसन्देह अबको बाटो औद्योगिक युनियन निर्माण संगै कोर्नु पर्छ । केन्द्रमा महासंघ बनाएर त्यसको वरिपरी फेडेरेशन र स्थानीय कमिटी बनाउने वा कार्यथलोमा अलग-थलग प्रतिष्ठान स्तरीय कमिटी बनाउँदै त्यसको संघीय केन्द्र वा सुपर केन्द्र निर्माण गर्ने विधि दुवै अब अपनाउनु हुन्न । सिङ्गो उद्योगमा काम गर्ने श्रमिकहरूले १/१ गरी सदस्यता लिने र त्यस्तो केन्द्रीय युनियनले आफ्नो क्षेत्रको विसाल आन्दोलनको नेतृत्व गर्न सक्ने नयाँ संरचनाको जगमा स्थानीय एकाई र राष्ट्रिय फेडेरेशन बनाइनु उपयुक्त हुन्छ ।

क) उद्योग आधारित केन्द्रीय युनियन: यो, हालको जस्तो कानूनी हिसाबमा नीतिगत काम मात्र गर्न पाउने युनियनहरूको संघ (फेडेरेशन) लाई विस्थापित गरी कार्यथलो/प्रतिष्ठानसम्मै पहुँच हुने एकीकृत युनियन हुनेछ । यसले अहिलेको संस्थागत सदस्यता प्रणालीको सट्टा श्रमिकहरू बीच व्यक्तिगत सदस्यता वितरण गर्नेछ ।

यो युनियनलाई आफू क्रियाशील उद्योगका व्यवसायिहरू वा तिनका वस्तुगत संघसंग सिधै सामुहिक सौदावाजी गर्ने हक हुनेछ । जहाँ जहाँ यस्ता युनियनहरूको सदस्य हुन्छन्, त्यहाँ त्यहाँ युनियनको शाखाको गठन स्वतः वैधानिक हुने व्यवस्था गरिनुपर्छ । र केन्द्रीय युनियनलाई ती प्रतिष्ठानमा रहेका आफ्ना सदस्य तथा शाखाहरूलाई प्रत्यक्ष रूपमा परिचालन तथा सुदृढ गर्ने हक हुनेछ ।

यो प्रकृत्यामा पनि “वैचारिक/राजनितिक विविधता, दलीय संलग्नता वा गैर राजनीतिक मान्यताका आधारमा” उद्योगहरूमा एक भन्दा बढी युनियनहरू हुनेछन् । तिनीहरूमध्ये कसलाई र कसरी आधिकारिकताको मान्यता दिने भन्ने कुरा प्रतिष्ठान/कार्यथलोमा रहेको युनियनको सदस्य संख्याको आधारमा निर्धारण गरिनेछ ।

ख) केन्द्रीय युनियन आवद्ध हुने राष्ट्रिय तहको फेडेरेशन: आ-आफ्नो विचारधार मा आधारित केन्द्रीय युनियनहरूको संघीय संरचनाको रूपमा राष्ट्रिय स्तरको फेडेरेशन गठन गरिने छ । अर्को शब्दमा; जिफन्ट, ट्रेड युनियन काँग्रेस जस्ता हालका ट्रेड केन्द्रहरू नै यस्तो फेडेरेशनमा रूपान्तरित हुनेछन् । यी फेडेरेशनहरू अहिले सञ्चालन भएकै विधि अनुरूप चल्ने हुँदा बहु-फेडेरेशनको अवस्था रही नै रहने छ । र, यी फेडेरेशनहरूले आ-आफ्नो केन्द्रीय औद्योगिक युनियनहरूको प्रतिनिधित्व गर्नेछन् ।

औद्योगिक युनियन आधारित ट्रेड युनियन आन्दोलनमा उद्यमी व्यवसायीको संगठन सरह राज्यले मान्यता दिने एउटै महासंघ हुनुपर्छ । श्रम एजेण्डालाई राष्ट्रिय रूपमा तय गर्न नयाँ प्रकारका संयन्त्रहरू- जस्तै “श्रम संसद (लेबोर पार्लियामेन्ट)” को पनि व्यवस्था गर्नुपर्छ ।

“श्रम संसद” र “एकल महासंघ” मा लोकतान्त्रिक पद्धतिबाट श्रमिक प्रतिनिधि पठाउने आधार पनि यिनै उद्योग आधारित केन्द्रीय युनियनहरू हुनेछन् । यी युनियनहरूले एकातिर आ-आफ्नो हिस्सामा पर्नेजति प्रतिनिधि चुनेर “श्रम संसद” पठाउने छन् । अर्कातिर “एकल महासंघ”को राष्ट्रिय कार्यकारीमा पनि प्रतिनिधि यिनीहरूले नै छनौट गरी पठाउने छन् ।

ग) केन्द्रीय युनियनले संगठित गर्ने स्थानीय एकाई: कार्यथलो/प्रतिष्ठानमा उद्योग आधारित केन्द्रीय युनियनको शाखा वा स्थानीय एकाई हुनेछ । त्यहाँ राष्ट्रिय तहको फेडेरेशनको प्रतिनिधि (सप-स्टेवार्ड)हरू पनि हुनेछ । स्थानीय तह तथा प्रतिष्ठानमा उद्योग आधारित केन्द्रीय युनियनको प्रत्यक्ष गतिविधि हुने हुँदा त्यहाँ पनि एक भन्दा बढी युनियनको उपस्थिति हुनेछ । यिनीहरू मध्ये कसलाई सौदावाजीको लागि आधिकारिक युनियन मान्ने भन्ने कुरा “शुल्क तिर्ने सदस्यहरूको प्रमाणिकरणको आधारमा” गरिने छ ।

सदस्यहरूको प्रमाणिकरण चेक-अफ विधिद्वारा हुनेछ । युनियन/फेडेरेशनको यस्तो शाखा वा स्थानीय एकाईले हालको प्रतिष्ठान स्तरीय युनियनलाई विस्थापित गर्नेछ ।

घ) राष्ट्रिय तहको फेडेरेशनद्वारा निर्मित ‘एक मात्र’ महासंघ: सिङ्गो देशलाई प्रतिनिधित्व गर्ने गरी एउटै मात्र महासंघ (कन्फेडेरेशन) बनाइने छ । यो महासंघ देशमा क्रियाशील राष्ट्रिय फेडेरेशनहरूको साभ्ना महासंघ हुनेछ । कुन फेडेरेशनको शुल्क तिर्ने सदस्य कति छन्, त्यसैको अनुपातमा यसको नेतृत्वमा प्रतिनिधित्व हुनेछ ।

यो महासंघ “बहु युनियन”लाई प्रतिनिधित्व गर्ने चलन चल्तीको भाषामा भन्ने गरिएको ‘एकल युनियन’ हुनेछ । यसको सञ्चालन ‘बहुमत-अल्पमत’ हैन, आवद्ध फेडेरेशनहरूको आपसी “सहमती”को आधारमा हुनेछ ।

यो महासंघ देशका इलमी-उद्यमीहरूको छाता संगठनको हाराहारीको विपरित वर्गको प्रतिनिधित्व गर्ने सहयात्री हुनेछ । राष्ट्रले यसैलाई ट्रेड युनियनहरूको केन्द्र मान्नेछ । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन जस्तो संरचनामा पनि नेपाली ट्रेड युनियनहरूको एकीकृत संस्थाको रूपमा यसैले प्रतिनिधित्व गर्नेछ ।

यही विधिद्वारा हामी एकातिर ०४९ सालको ट्रेड युनियन ऐनले सिर्जना गरेको कमजोरीलाई सच्याउन सक्छौं । अर्कातिर देशमा विद्यमान बहुदलीय लोकतन्त्र, त्यसबाट निर्माण हुने ‘बहु युनियन’हरूलाई पनि एकै ठाँउमा ल्याई श्रमिक वर्गको “विविधतामा आधारित एकता” निर्माण गर्न सक्छौं ।

फागुन १८, २०६७