

ट्रेड यूनियन आन्दोलन: केही सान्दर्भिक विषय-वस्तु

ट्रेड यूनियन के हो भन्ने प्रश्न कसैले गर्थ्यो भने तत्काल आउने तसबीर हो- “कुल्ली-कवाडीको संगठन, ‘सर्वहारा’को संगठन, कारखानामा काम गर्ने मजदुरको संगठन, पार्टीको भातृ संगठन आदि ।” अचेल कतिले “ट्रेड यूनियन र एनजिओ उस्तै” भन्न समेत बाँकी राखेका छैनन् । यस्ता विचार राख्नेहरूले प्रश्न गर्छन्- “खै त ट्रेड यूनियनले ‘वर्ग संघर्ष’ गरेको?” कतिपय इलमी-उद्यमी पृष्ठभूमि भएकाहरूले त “ट्रेड यूनियन भनेको ट्रवल मेकर- हडतालीहरूको संगठन” हो भन्ने बुझेका छन् । त्यसो भए ट्रेड यूनियन हो चाँहि के? आउनुोस् सङ्क्षेपमा चर्चा गरौं ।

विश्वका ११ ठूला ट्रेड यूनियनहरू

५५ लाख भन्दा धेरै सदस्य भएका ट्रेड यूनियनहरू विश्वमा एघार वटा छन् । तिनीहरू मध्ये ४ वटा एशियामा छन् । संख्याको हिसावले भन्ने हो भने एशियाली ट्रेड यूनियनहरूको सदस्य संख्या सिङ्गो विश्वको ट्रेड यूनियनहरूको सदस्य संख्या भन्दा बढी छ । तलको तालिकामा उल्लेखित ५७ करोड ४३ लाख १२ हजार ७०४ युनियन सदस्य मध्ये एशियाली मलुक चीन, भारत र जापानका ४ वटा युनियनका मात्रै २५ करोड ९६ लाख ३ हजार ८२२ सदस्यहरू छन् ।



यूनियनको नाम	देश	सदस्य संख्या	यूनियनको नाम	देश	सदस्य संख्या
ACFTU	चीन	२३ करोड ९० लाख	FNPR	रुसी महासंघ	२ करोड ७८ लाख
FPU	उक्रेन	८६ लाख ८० हजार	AFL-CIO	संयुक्त राज्य अमेरिका	८४ लाख
INTUC	भारत	८२ लाख	CUT	ब्राजिल	७४ लाख ६४ हजार ८४६
JTUC-Rengo	जापान	६६ लाख १५ हजार	TUC	वेलायत	६२ लाख १ हजार ३५९
DGB	जर्मनी	६० लाख	HMS	भारत	५७ लाख ८८ हजार ८२२
CGIL	इटाली	५५ लाख ४२ हजार ६७७			

ट्रेड यूनियन: औद्योगिक क्रान्तिसंगै शुरू भएको अवधारणा

ट्रेड यूनियनको अवधारणा औद्योगिक क्रान्तिको शुरुवातसंगै भएको हो । यही समयमा धेरै भन्दा धेरै मानिस आफू संलग्न रहेको कृषि पेशा छोडेर न्यून ज्याला र दयनीय अवस्थामा नयाँ रोजगारदातासंग काम गर्न थाले । शक्तिशाली रोजगारदाता र शक्तिहीन एकलो श्रमिकका बीच रहेको चर्को असमान परिस्थितीको सामना गर्न श्रम आन्दोलन जन्मियो । धेरै वर्षसम्म श्रमिकहरूलाई ‘राजनीति-आर्थिक-सामाजिक र साँस्कृतिक हक’ बाट बञ्चित समेत गरियो । आफ्ना हक प्राप्तिको

औजारको रूपमा श्रम आन्दोलनले ट्रेड यूनियन बनायो । अधिकांश देशहरूमा यस्ता यूनियनहरू गैरकानूनी घोषित भए, जसका कारण कतिपय यूनियनकर्मीहरूले मृत्युदण्ड सहितको चर्को यातना र सजाय समेत भोग्नु पर्‍यो ।

औद्योगिक प्रगतीका दुई शताब्दी

वर्ष	प्रगती
१७०१	जेथो टुलले आधुनिक हलो (सीड ड्रिल) बनाए
१७६५	जेम्स वाटले वाफबाट चल्ने इन्जिन बनाए
१७९३	एली व्हाइटनेले कपासकेलाउने मशीन (कटन जीन) बनाए
१८०७	रोवर्ट फुल्टनले पहिलो वाफबाट चल्ने डुङ्गा (स्टिम बोट) बनाए
१८२५	वेलायतमा पहिलो रेलमार्ग बन्यो
१८४८	कार्ल मार्क्स र एङ्गेलसले कम्युनिष्ट घोषणा जारी गरे
१८५०	पहिलोचोटी प्रशोधित पेट्रोलको प्रयोग शुरु
१८६७	अल्फ्रेड नोबेलले पहिलो पटक सुरक्षित तरीकाले बोक्न सकिने शक्तिशाली विष्फोटक पदार्थ-डाइनामाइटको उत्पादन गरे
१८७३	क्रिष्टोफर शोलले रेमिङ्गटन टाइपराइटर अन्वेषण गरे
१८७५	वेलायतको ट्रेड यूनियनले हडताल गर्ने अधिकार पायो
१८७६	वेलेले फोनको आविष्कार गरे
१८८३	विश्व कै लामो भोलुङ्गे पुल- ब्रुकलिन ब्रिज चालु भयो । यो ईन्जिनियरीङ्गमा ठूलो विजय थियो । यसै साल सिकागोमा १० तले गगनचुम्बि भवन (स्काइस्क्रापर) बन्यो ।
१८९५	एक्स-रे पत्ता लाग्यो
१९०८	अमेरिकाका हेनरी फोर्डले एसेम्ब्ली लाईनबाट एकै चोटी ठूलो मात्रामा मोडेल टी कारको उत्पादन शुरु गरे
१९७०	यसपछि कम्प्युटर र सुचना प्रविधिको प्रयोगमा वृद्धि
१९९०	विश्वव्यापीकरणको नाममा वित्तीय पूँजीवादको आक्रमक विस्तार

मध्ययुगमा कारिगदहरूले आफ्नो समूहको हितरक्षा गर्न संगठन बनाएका थिए, त्यसलाई 'गिल्ड' भनिन्छ । कसै-कसैले ट्रेड यूनियनलाई मध्ययुगीन 'गिल्ड'को उत्तराधिकारीको रूपमा पनि चर्चा गर्ने गरेका छन् । आफ्ना सदस्यहरूको जीवनस्तर उकास्ने स्वार्थको लागि काम गर्ने भएतापनि गिल्ड भनेको 'वस्तु उत्पादनका साधन र सिर्जित सम्पत्तीमा स्वामित्व र नियन्त्रण भएका'दक्ष स्वरोजगार कर्मीहरूको समूह थियो । साना व्यवसायिहरूको एशोसियसन थियो । तर यसको विपरित यूनियन भनेको रोजगारदाताले भर्ति गरेका ती श्रमिकहरूको संगठन हो, जसको स्वामित्व र नियन्त्रण आफ्नो श्रममाथि मात्र हुन्छ- आफूले काम गर्ने साधन तथा उत्पादन गरेको वस्तुमाथि हैन।

औद्योगिक क्रान्तिको समयमा यूनियन, मूलतः कारखानाका श्रमिकहरूलाई संगठित गरेर बनेको हो । पछिल्लो अबधिहरूमा यूनियन आन्दोलनको घेरा धेरै फराकिलो भएको छ। यूनियनहरूले व्यापक मात्रामा अदक्ष श्रमिक तथा गरिब कृषि श्रमिकलाई समेत संगठित गर्न थालेका छन् ।

ट्रेड यूनियन: अर्थ र काम

'ट्रेड यूनियन के हो र यसले के गर्छ, गर्नुपर्छ' भन्नेमा विभिन्न विद्वानहरूको पनि भिन्न भिन्न धारणा पाईन्छ । कार्ल मार्क्सले ट्रेड यूनियनलाई "पूँजीपति विरुद्धको सामाजिक क्रान्तिमा श्रमिकहरूको आड (रामपार्ट्स)" भनेका छन् भने एंगेल्सले "वर्ग युद्धको सैन्य विद्यालय" भनेका छन् । मार्क्सका अनुसार- यूनियन संक्रमणकालिन अवधिको एउटा चरण भएकोले यसले सबैभन्दा पहिले ज्यालाको

प्रतिरक्षा गर्छ र “वर्गीय द्वन्द्व” मार्फत श्रमिकहरूका बीचमा वर्गीय एकताको चेतना सिर्जना गर्छ । आम श्रमिकहरूलाई “आफू रहेको वर्ग-आफ्नै लागि (अ क्लास ‘इन इटसेल्फ’ टु अ क्लास ‘फर इटसेल्फ’)” बनाउने काममा रुपान्तरित गर्छ । मार्क्सवादी विश्लेषणमा “यूनियनहरूले पूँजीवादमा श्रमिकका स्वार्थ पूरा हुन नसक्ने शिक्षा दिन्छन् र यो व्यवस्था फ्याक्न प्रशिक्षित गर्छन् ।” त्यसैले मार्क्स, ट्रेड यूनियनलाई आन्दोलनको ‘आड’ र श्रमिकलाई ‘पूँजीवादको चिहान खन्ने सिपाही’ भन्ने निस्कर्षमा पुगेका हुन् । लेनिन भन्छन्- “ट्रेड यूनियनका सीमाहरू छन् । ज्याला, कार्यवस्थामा सुधार लगायत तत्कालका आर्थिक लाभका विषय जस्ता सीमित मुद्दामा मात्र ट्रेड यूनियन केन्द्रीत हुन्छ ।”

त्यसैले ट्रेड यूनियनलाई ‘समाजको रुपान्तरण गर्ने तहको क्रान्तिकारी सचेतनता विकास गरी क्रान्तिकारीकरण गर्न त्यसभित्र पेशेवर वृद्धिजीवी संलग्न गर्नुपर्छ’ भन्ने निस्कर्ष उनले निकाले । त्रोस्कीले तत्कालिन समयमा वेलायती यूनियन आन्दोलनमा हुर्किएको “यथास्थितिवाद”लाई आधार मानि ट्रेड यूनियनकर्मीहरूलाई “पूँजीको तर्फबाट श्रमिकलाई तह लगाउने राजनीतिक प्रहरी” भनेर आक्रोस पोखेका छन् । र गैर- पार्टी आवद्ध स्वतन्त्र ट्रेड यूनियनको वकालत गरे । डच विद्वान आन्तोन पान्नेकोएकले त “पूँजीवादबाट बाहिर जानै नसक्ने श्रमिकहरूको कार्वाही”का रुपमा ट्रेड यूनियन आन्दोलनलाई व्याख्या गरे। उनी भन्छन्-“ट्रेड यूनियन आन्दोलनको उद्देश्य पूँजीवादको ठाउँमा अर्को उत्पादन प्रणाली ल्याउन नभई, पूँजीवाद भित्रै असल जीवनस्तर निश्चित गर्नु हो ।” यो भनाईमा सहमती जनाउँदै अमेरिकी विद्वान जो म्याक्डलरोय थप्छन्- ट्रेड यूनियनहरूले विद्यमान समाज व्यवस्थामा आफ्ना सदस्यहरूको स्वार्थको रक्षा मात्र गर्छन् ।

यो भनाईमा प्रतिवाद गर्दै प्रोफेसर रिचार्ड हाइम्यान भन्छन्- ट्रेड यूनियनले पूँजीवादलाई मूलतः २ तरीकाबाट चुनौती दिन्छ । पहिलो, आर्थिक शोषणका विरुद्धको आन्दोलन, दोस्रो, “शक्ति र सन्तुलन”को रुपमा सामुहिक सौदावाजीमा अन्तरनिहित हुने राजनीतिक आन्दोलन । यसरी ‘आफ्नो स्वार्थमा धक्का नलागुञ्जेलसम्म मात्र ट्रेड यूनियनले पूँजीवादसंग सहकार्य गर्ने’ भएकोले यूनियन आन्दोलनको आर्थिक आयाम र राजनीतिक मिशन बीचको अन्तर खुट्याउन कठिन हुन्छ ।

यी परिभाषाका आधारमा निस्कर्ष निकाल्न सकिन्छ- सामान्य अर्थमा ट्रेड यूनियन भनेको “श्रमिकका लागि, श्रमिकद्वारा निर्मित श्रमिकहरूको संगठन” हो । र, यो श्रमजीवी वर्गको स्वतन्त्रताको संघर्षमा आर्थिक-राजनीतिक-सामाजिक संगठन पनि हो। त्यसै हुनाले ट्रेड यूनियन आन्दोलन आम रुपमा “चार अधिकार” का लागि संघर्षरत छ- ‘कामको अधिकार, ज्यालाको अधिकार, समानताको अधिकार र स्वतन्त्रताको अधिकार !

ट्रेड यूनियनलाई रोजगारदाताको कम्पनी सरह सम्पत्ति आर्जन गर्ने र स्रोतको व्यवस्थापन गर्ने अधिकार समेत छ । यसको हैसियत सरकार र व्यवसायीहरूको संगठन सरह ‘सामाजिक सहयात्री’ को तहमा उठेको छ । आजको सभ्य विश्वमा यूनियनमाथि लगाइने कुनै पनि प्रकृतिको बन्देजलाई मानवअधिकारको गंभीर उल्लंघनको रुपमा लिईन्छ ।

ट्रेड युनियन: संगठन निर्माणकाविश्वव्यापी मोडल

विश्वमा युनियन निर्माण विभिन्न मोडलहरु छन् । महाद्विप पिछ्छे युनियन आन्दोलनका आ-आफ्नै प्रकारको अभ्यासहरु रहेका पनि छन् । तर मोटामोटी रूपमा भन्ने हो भने क्रियाशील सबै युनियनहरु मूलतः “सप-स्टेवार्ड” प्रणालीमा आधारित छन् । सप स्टेवार्ड भनेको आफूले काम गर्ने प्रतिष्ठानका “विभागीय काम” को प्रतिनिधि हो । विश्वका लगभग सबै युनियनहरु सदस्यता शुल्क उठाउँछन् र त्यसैमाथि आधारित भएर युनियन गतिविधि गर्छन् । व्यवसायि वा राजनीतिक दलसंग आर्थिक लेना-देना नहुने भएको ले नै दलहरुमाथि उनीहरुको प्रभाव कसिलो हुने गरेको छ ।

युनियनका कार्यकारीहरु निर्वाचन तथा उनीहरुको अधिकार कर्तव्यको मामिलामा पनि मूलतः दुई प्रकारको प्रवृत्ति देखिन्छ । पहिलो विधिमा महासचिव प्रमुख कार्यकारी हुने गरी निर्वाचित गरिन्छ । दोस्रोमा अध्यक्ष नै कार्यकारी प्रमुख हुनेगर्छ । तर दुवै धारले अन्य पदाधिकारी तथा कार्यकारी कमिटीका सदस्यहरु कसरी चुन्ने भन्नेमा त्यति टाउको दुखाएको पाइँदैन । कार्यकारी प्रमुखले आफ्नो ‘डेपुटी’ नियुक्त गर्छ, जो युनियन कोषबाट पारिश्रमिक लिने गरी पूर्णकालिन हुन्छ । कार्यकारी कमिटीका बाँकी सम्पूर्ण सदस्यहरु 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 । दक्षिण अफ्रिकीहरु यसलाई “ओरकर्स कन्ट्रोलड अर्थात श्रमिक नियन्त्रित” युनियन आन्दोलन भन्न रुचाउँछन् । श्रमिक नियन्त्रित युनियन आन्दोलन दीक्षण अफ्रिकी ट्रेड युनियन केन्द्र- कोसाटु (कंग्रेस अफ साउथ अफ्रिकन ट्रेड युनियन्स) ले विकसित गरेको विधि हो । कोसाटुको अभ्यासमा केन्द्रीय युनियन र राष्ट्रिय महासंघहरुको पदाधिकारी तथा कार्यकारी कमिटीका सदस्यहरुको बहुसंख्या काममा नै रहिरहेका श्रमिक हुनुपर्छ, पेशेवर नेता/कार्यकर्ता हैन ।

उदाहरणको लागि कोसाटुको ६ सदस्यीय पदाधिकारीहरु मध्ये ४ जना- अध्यक्ष, २ उपाध्यक्षहरु र कोषाध्यक्ष “पूर्णकालिन” व्यक्ति हुन पाउँदैनन्, उनीहरु कार्यथलोमा कार्यरत व्यक्ति नै हुनुपर्छ । महासचिव र १ जना उपमहासचिव भने पूर्णकालिन अधिकारी हुन्छन् । महासचिव युनियन परिचालनको लागि आवश्यक पर्ने दैनिक प्रशासन सञ्चालनदेखि 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 हुन्न । विभागीय प्रमुख तथा अन्य पुर्णकालिन युनियनकर्मीहरुलाई “संगठन तथा अभियान निर्देशक” को रूपमा लिइन्छ, “नेता” हैन । दक्षिण अफ्रिकामा युनियनका बरिष्ठहरुलाई “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 । कोसाटुवालाहरु युनियन-शुल्क नतिर्नेहरुलाई सदस्य नै मान्दैनन् र महाधिवेशनमा शुल्क तिर्ने सदस्यको अनुपातमा प्रतिनिधि छनौट गर्छन् । “कार्यथलोमा कार्यरतलाई नेता बनाउने विधि” कोसाटुका सबै युनियनहरुले आफ्नो युनियन नेतृत्व निर्माणको क्रममा अपनाउने गर्छन् ।

युनियन आन्दोलन: आजको बहस

अफ्रिकीहरूले “श्रमिक नियन्त्रित युनियन”को अवधारणा अघि सारेभै अमेरिकी-युरोपेलीहरूले चाहिँ “कस्तो मोडेलको युनियन आन्दोलन बनाउने” भन्ने बहस गर्ने गरेका छन् । उनीहरूले युनियन आन्दोलनलाई मोटामोटी **सर्भिस** (सेवाप्रदायक) र **अर्गनाइजिङ्ग** (संगठन) मोडल गरी दुई कित्तामा विभाजन गरेका छन्।

सर्भिस (सेवाप्रदायक) **मोडेल**, युनियन आन्दोलनको कस्तो मोडेल हो भन्ने बुझाउन यसलाई वीमा कम्पनीसंग तुलना गर्ने गरिन्छ । यस्तो मोडेलको युनियनको कार्यकारीहरूले, युनियनका सबै दैनिक कामहरू ‘विज्ञ/कर्मचारीहरू’ मार्फत सञ्चालन गर्छन् । नेताहरूले कर्मचारी-प्रशासनको समन्वय गर्ने र कमिटीमा रिपोर्टिङ्ग लिने काम मात्रै गर्छन् । वीमा कम्पनीमा प्रिमियम तिरे सरहसदस्यहरूले चाहिँ अपेक्षा गरिएको सेवा लिन युनियनले तोकेको शुल्क तिर्छन् !

युनियनका सदस्यहरूले ‘आफ्नो मानो खाएर, आफैँ युनियन परिचालन’ गर्ने विधि अपनाउने चाहिँ **अर्गनाइजिङ्ग** (संगठन) **मोडेल**को युनियन आन्दोलन हो । सदस्यहरूले युनियनको शुल्क पनि तिर्छन् र उनीहरू आफैँ युनियन “निर्णय प्रकृया”मा पनि सामेल हुन्छन् । त्यसैले यस्तो मोडेलमा प्रत्येक सदस्यले युनियनमाथि आफ्नो स्वामित्व रहेको महसुस गर्छन् । सामुहिक सौदावाजीमा के हुँदछ, को को वार्तामा जाँदछ आदि ‘युनियन’का विषयमा सदस्यहरूको चासो हुन्छ । तोकिएको जिम्मेवारी अनुरूप सदस्यहरू संगठन-प्रशिक्षण-र परिचालनमा निरन्तर लागि रहन्छन् । युनियनको सदासर्वदाको चासो भनेको संगठन-संगठन- र संगठन विस्तार गर्नु मात्रै मानिन्छ ।

संगठन विस्तार भनेको सदस्यताको विस्तार हो । सदस्यताको विस्तार भनेको शक्तिको सुदृढिकरण हो । त्यसैले, सदस्यहरू बीच प्रत्यक्ष सम्वाद कायम राख्नु ‘अर्गनाइजिङ्ग मोडेल’को प्रमुख पक्ष हो । यो मोडेलमा आवधिक रूपमा नेतृत्व परिवर्तन हुन्छ र प्रत्येक सदस्यलाई एउटा नैतिक सन्देश दिइन्छ- “आफ्नो लागि तपाईं-हामी आ-आफैँ सक्रिय भएर ‘यो काम’ गरौं!”

सर्भिस मोडलले सदस्यको तहबाट दवाव सिर्जना गरेर आफ्ना माग दावी पूरा गर्ने विधिको साटो “अरु” नै विधिमा जोड दिन्छ । त्यसैले यो मोडेलको युनियनलाई “भनसुन” आधारित युनियन, “सत्ता र शक्तिको प्रयोग गर्ने”हरू जस्ता आरोप लाग्ने गरेको छ । ‘ट्रेड युनियन कसको र कसका लागि ?’ भन्ने प्रश्नमा सेवाप्रदायक मोडेलले “ट्रेड युनियन, सदस्यहरूको हैन, सदस्यका लागि (युनियन फर इण्डिभिजुयल) हुनुपर्छ” भन्ने मान्यता राख्छ ।

“राज्य- सरकार- मन्त्री- विधायक वा कुनै पनि ओहोदावाललाई ‘विन्ति’ गरेर पनि कति श्रमिकको माग पूरा हुन्छ?” भन्ने तर्क सहित **संगठन** मोडलले आफ्नै शक्तिमा भर पर्ने कुरालाई जोड दिन्छ । यो मोडेलले “ट्रेड युनियन सदस्यका लागि हैन, सदस्यहरूको (युनियन अफ इण्डिभिजुयल) हुनुपर्छ” भन्ने मान्यता राख्छ ।

संगठन मोडेल: युनियनकामको दृष्टिकोण

- संगठन निर्माणलाई पहिलो स्थानमा राख्: एउटा नारा छ- नयाँ श्रमिकहरूलाई सदस्यता बाँड्; नयाँ युनियन कार्यकर्ताको खोजी गर; र मुद्धा आधारित अभियान सञ्चालन गर !” तसर्थ सदस्यता वितरण र सदस्यलाई कार्यकर्तामा रुपान्तरण गर्ने कार्य युनियन आन्दोलनको पहिलो प्राथमिकतामा पर्नुपर्छ ।
- स्रोतको खोजी गरी लगानी गर: ख्यालख्याल मै युनियन बन्दैन । जनशक्ति र धनशक्तिको समिश्रणबाट नै युनियनका कामले गति पाउँछ ।
- दीर्घकालिन सोच तयार गर: योजना विचार गरेर बनाएमा मात्रै किटान गरिएको लक्ष प्राप्त हुन्छ र सङ्लग्न युनियन कर्मीहरूको ‘मोराल’ बढ्छ ।
- अनावश्यक विवादलाई खतम गर: भएको कुसीमा को बस्ने भन्दै भगडा गरेर समय वर्वाद गर्ने हैन, असङ्गठित भएकालाई युनियनमा ल्याउँदा सबै अट्ने कुसी आफ से आफ बन्छ ।
- समाजका सबै क्षेत्र, जाता/जाती र लैङ्गिक पहिचानका श्रमिकलाई संगठित गर: विविधता सिमाङ्कित समुदायमा अन्तरनिहित शक्तिलाई महसुस गरि समावेशी शक्ति सुदृढ गर्नु आवश्यक छ ।
- समर्पित संगठकको संख्या वृद्धि गर: उनीहरूलाई चाहिने तालिम र हैसियत प्रदान गरि उत्साहित गर्न भुल्नु हुन्न ।

ट्रेड युनियन: पार्टीसंग गाँसिएका केही प्रश्न

ट्रेड युनियनको पार्टीप्रतिको मूल चासो भनेको पार्टीले लिने श्रम एजेण्डा नै हो । पार्टीको श्रम एजेण्डा भनेको, मूलतः पार्टीले लिने उत्पादक शक्तिको विकासको योजना नै हो । उत्पादक शक्तिको विकास गर्नु भनेको श्रमजीवी जनताले स्वस्थ वातावरणमा जीवनपयोगी रोजगारी हासिल गर्नु हो । तसर्थ एउटा पार्टीको ‘रोजगार नीति कस्तो छ, ज्याला नीति कस्तो छ र श्रमजीवी वर्गको भविष्य प्रतिको उसको वचनबद्धता के छ’, त्यसैबाट उसको श्रम एजेण्डा बुझिन्छ ।

उदाहरणको लागि, १० वर्षको हिंसात्मक द्वन्द्वले ग्रामीण क्षेत्र आधारितरोजगारी समाप्त पायो । त्यहाँका श्रमजीवी वर्गको हातबाट सिर्जनाका औजार खोसी कि ‘हिंसाका हतियार जवरजस्ती थमाई दियो’ कि त “कुम्लो कुटुरो बोकेर साखा सन्तान सहित डाँडो काट्न” बाध्य पायो । “मधेस आन्दोलन”मा बलेको तराईले त्यहाँका श्रमजीवीहरूलाई देशै छोड्ने स्थिति सिर्जना गरिदियो । वर्ग-संघर्षको नाममा सञ्चालित माओवादी हिंसा र स्वायत्तताको नाममा भएको मधेस आन्दोलनले राजनीतिक तहमा परिवर्तनका प्रकृत्यालाई जे जति बल पुऱ्याएपनि समग्रमा उत्पादक शक्तिलाई भने ध्वस्त पायो । तसर्थ पार्टीले ट्रेड युनियनसंग गाँसिएका केही प्रश्नहरू सम्बोधन गर्नु जरुरी छ ।

- हाम्रो श्रमशक्तिको बनोट कस्तो छ?
- सर्वहारा वर्ग र बुर्जुवा वर्गको बीचमा कुनै वर्गको प्रभावकारी अस्तित्व छ कि छैन?
- नेपाली समाजको मुख्य क्रान्तिकारी वर्ग कुन हो ? त्यसका सहयोगी वर्गहरू कुन-कुन हुन्?

- तिनीहरूका अलग-अलग विचारधाराहरूको पहिचान कसरी गर्ने ? यस्ता वर्गको उत्पादन सम्बन्ध 'राख्ने वा फ्याक्ने'मा कस्तो भूमिका रहन्छ?
- पार्टी -वर्ग- ट्रेड युनियन बीचको सम्बन्ध कस्तो हुनु पर्छ?
- "वर्ग उत्थान/परिवर्तन वा संक्रमणको परिदृश्य कस्तो हुन्छ?"
- वर्ग संघर्षको व्यवहारिक रूप के हो? र यसको नेतृत्व कस्तो श्रमजीवी वर्गले गर्छ?
- उत्पादक शक्तिको विकासको लागि हाम्रो पार्टीको कस्तो प्रस्ताव छ?
- पार्टी कमिटी र ट्रेड युनियन बीच के भिन्नता छ?

हाम्रो देशमा 'वर्ग संघर्ष' अमूर्त पदावली बन्न पुगेको छ । यसलाई व्यवहारमा बुझ्न श्रमिकहरू चाहन्छन् । जहाँ नेपाली त्यहाँ पार्टी? जहाँ श्रमिक त्यही ट्रेड युनियन हुनै पर्ने हो । तर स्वदेशमा- चिने जानेका 'साहू'को कम्पनीमा 'शान्ति', 'अटेरी'को ज्यासलमा दँगाफसाद गराउने विधि कतिपय पार्टीहरूले अपनाएको पाइन्छ । वर्ग सम्बन्ध भनेको 'कसले कुन पार्टीको सदस्य लिएको छ' भन्नेबाट तय हुन होइन ।

विदेश वा स्वदेशमा श्रमिक हुनु भनेको आफ्नो श्रमशक्ति बेच्ने हो, स्वाभिमान- आत्मसम्मान लिलाम गरी दास बन्ने होईन । कोही कोही तर्क गर्छन्- 'ब्लु कलरका युनियन लड्नका लागि; व्हाइट कलरका युनियन शासन गर्नका लागि!' नेकपा एमाले कहाँ उभिनु पर्ला? 'वर्ग संघर्ष'को नाममा पार्टीले 'दुई-साइजको जुता' पहिरनु उपयुक्त होला? पार्टी सरकारमा पुगेको समयमा श्रमिकमाथि जतिसुकै ज्यादती भएपनि 'हडताल हैन, आर्थिक क्रान्ति गरौं' अर्ति दिने तर प्रतिपक्षमा रहेपछि दिइने "गान्धिवादी नवन" जस्ता उपदेश बीच कुनै व्यवहारिक बाटो छ की छैन? पार्टीले मार्ग निर्देश गर्नुपर्छ ।

काठमाडौंको पार्टीले त भन सिङ्गो देशको श्रम आन्दोलनलाई मद्दत पुग्ने जनशक्ति तयार पार्न मिहेनत गर्नु पर्छ । कति श्रमिक, कस्ता कार्यथलोमा छन्? हामी कुन स्थितिमा छौं? अरु पार्टीवालाहरू के गर्दछन्? सबैलाई उछिनेर आन्दोलनको नेता बन्न पार्टी कमिटीले मिहेनत गर्नु पर्छ । हामी श्रमको मूल्य (अतिरिक्त मूल्य) सिद्धान्त पढ्छौं । व्यवहारमा अतिरिक्त त के कहिले पनि श्रम र ज्यालासंग संगत नगरेकाहरूलाई विचार तथा कमिटीको नेता बनाउँछौं ।

पार्टीमा सदस्य संख्या, श्रमिक पड्तीबाट बढे, पार्टी बढी श्रमजीवी वर्गीय हुन्छ । व्यवहारमा नपरेका युवा/विद्यार्थी समुदायबाट मात्रै सदस्य बढे भने, पार्टी बुद्धि विलास गर्ने अखडामा रूपान्तरित हुने खतरा हुन्छ, भन्ने तथ्यप्रति पार्टी सतर्क हुनै पर्छ । एउटा कुनाबाटै सही, व्यापक श्रमजीवी वर्ग बीच पार्टीलाई कसरीपुऱ्याउने- त्यसको उपाय कमिटीले सुझाउनै पर्छ ।

- विष्णु रिमाल,
अध्यक्ष- जिफन्ट
(२०६८।१०।१७)