

‘नफनलु/फ’-गनललत’ कलसस]68 olgog cfGbf]hg

- विष्णु रिमाल

प्रारम्भ

देशभरि दिनमा ५०औं हजारको सङ्ख्यामा नेपाली जनताहरु सडकमा उत्रिएको १९ दिने जनविद्रोह खेलाँची थिएन । एकातिर राजतन्त्रको जालझेलद्वारा वाक्क भएका र अर्कातिर हिंसात्मक द्वन्द्वका कारण आतङ्कित जनताले अठोट गरेका थिए- “यो लोकतान्त्रिक आन्दोलनले धेरै कुराको छिनोफानो गर्नेपछि । हामी पछिको पुस्तालाई फेरि पनि लोकतन्त्र बहालीको आन्दोलनको भन्फटबाट मुक्त गर्नेपछि !”

भयो पनि त्यस्तै ! हिंसात्मक द्वन्द्वमा लागेकाहरुले हतियार विसाए, कथित संवैधानिक राजतन्त्र र परम्परागत बहुदलीय व्यवस्थाका पक्षधरहरुले अढाइ शताब्दी पुरानो विभिन्न रूपको राजसंस्थालाई इतिहासको रछ्यानमा फ्याक्न तयार भए । पाका नेताहरुको सुभ्रबुध तथा तन्नेरीहरुको आकाङ्क्षा र अपेक्षालाई संयोजित गरी पुनर्स्थापित प्रतिनिधि सभाले तत्कालीन समयको निरंकुश राजतन्त्रलाई निलम्बित गर्‍यो । त्यो क्षण हाम्रो देशको राजनीतिक इतिहासको सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण क्षण थियो ।

यो जनआन्दोलनलाई हामीले ‘लालीगुराँस-क्रान्ति’ भन्यौं । र त्यसपछिको शासन-व्यवस्थालाई लोकतन्त्र । अङ्ग्रेजीमा यसलाई ‘डेमोक्रेसी’ मात्रै भन्दा ‘औपचारिक’ लोकतन्त्र मात्रै ठानिने पो हो कि भनेर ‘फुल्ली फ्लेज्ड डेमोक्रेसी’को रूपमा अर्थ्यायौं । लोकतन्त्रलाई हामी धेरैले सङ्क्रमणकालीन समाज-व्यवस्थाका रूपमा स्वीकार्यौं; पुरानो समाज-व्यवस्था भत्किएको तर अर्को नयाँ बनिनसकेको ! त्यसै भएर हामीले यो लोकतन्त्रले ‘नेपाली समाजमा आमूल परिवर्तनको नयाँ माहौल सिर्जना’ गरेको निष्कर्ष निकाल्यौं ।

हुनपनि यसपछि सिलसिला सुरु भयो विभिन्न दूरगामी महत्त्वका निर्णयहरुको ! धार्मिक हिसाबले राज्य, धर्म-निरपेक्ष भयो; एकात्मक राज्यलाई पुनर्संरचना गरी संघीयतामा जाने सहमति गरियो । र, निर्णय गरियो-सबै जात/जाति, लिङ्ग, क्षेत्र र समुदायका जनतालाई सामेल गर्ने गरी संविधानसभाको निर्वाचन गर्ने; त्यही समावेशी संविधानसभाको पहिलो बैठकबाट गणतन्त्र घोषणा गर्ने; दुई वर्षभित्रै नयाँ संविधान घोषणा गरी संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपाललाई संस्थागत गरी जारी राजनीतिक सङ्क्रमणकाल टुङ्ग्याउने ! शान्ति प्रक्रियालाई तार्किक निष्कर्षमा पुऱ्याउने र द्वन्द्वका कारणहरुको संबोधन गर्ने !! यसका लागि एउटा लामो अवधिसम्म मुख्य राजनीतिक दलहरु- मूलतः एमाले, काँग्रेस र माओवादी बीच आपसी सहमति कायम गरी शासन सञ्चालन गर्ने!!!

आम जनतामा भविष्यप्रति आसा जगाउन राजनीतिक दलहरुबाट गरिएका यी ‘कबुल’हरु पर्याप्त थिए । तर दुःखको कुरा, संविधानसभाको निर्वाचन समाप्तिसँगै दलहरु बीच असहमतिको पुरानै सिलसिला सुरु भयो । भए/गरिएका सहमतिको पालना असल मनसायका साथ हुन सकेन । जनतालाई दिएको वाचा पूरा भएन । थप, संविधान निर्माणका लागि चार वर्षसम्म गरिएका सबै मिहेनतलाई रद्दीको टोकरीमा फ्याकियो । एमाओवादीको नेतृत्वमा रहेको सरकारले “नगरिने

निर्वाचन”को घोषणा गरी मृत्युको डिलमा पुऱ्याइएको संविधानसभाको हत्या गऱ्यो । तसर्थ, आज पनि नेपाली जनता आसा र निरासाको दोसाँधमा उभिएका छन् ।

‘लालीगुराँस क्रान्ति’को पूर्व-सन्ध्यामा ट्रेड युनियनहरु

बैसङ्गी/त्रिसङ्गी सालको परिवर्तनको समयमा ‘उद्योग-व्यवसाय, सेवा र कृषि’ गरी ‘औपचारिक तथा अनौपचारिक’ दुबै क्षेत्रमा विभिन्न प्रकृतिका ट्रेड युनियनहरु क्रियाशील थिए । सरकारी, सार्वजनिक, संयुक्त र निजी लगानीमा स्थापित प्रतिष्ठानहरुमा विभिन्न प्रकृतिका ट्रेड युनियन संगठनहरु क्रियाशील थिए । अभ्यासको हिसाबमा तिनीहरुको स्वरूप तीन प्रकारको थियो- “एक पार्टी- एक युनियन”, “विभिन्न पार्टीको मोर्चा संगठन” र “राजनीति निरपेक्ष पेशागत समूह” । यी परम्परागत अभ्यास अन्तर्गत अस्तित्वमा रहेका संगठनहरुमध्ये कतिपय भने ‘श्रम क्षेत्रको राजनीतिक समूह’ मात्र थिए ।

त्यो बेला तीन वटा ट्रेड युनियन महासंघहरु- नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ(जिफन्ट), नेपाल ट्रेड युनियन काँग्रेस (एनटीयुसी) र नेपाल प्रजातान्त्रिक ट्रेड युनियन महासंघ (डिकोन्ट), ट्रेड युनियन ऐन-०४९ अनुरूपको कानुनी व्यवस्थामा क्रियाशील थिए । ‘पापड’को सञ्जालभित्रका संगठनहरु अर्कै प्रकृतिको कानुनी व्यवस्थामा सञ्चालित थिए ।पेशागत महासंघ-नेपाल (कोनेप)मा आबद्ध संस्थाहरु दुबै कानुनी व्यवस्था भित्रका थिए । जन आन्दोलन भाग-दुईको नाममा परिचित लालीगुराँस क्रान्तिताका ‘लोकतान्त्रिक ट्रेड युनियन मोर्चा’को नाममा स्थापित मोर्चाका घटकहरु “श्रम क्षेत्रको राजनीतिक समूह”को रूपमा अस्तित्वमा थिए । अखिल नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ(अन्टुफ) तत्कालीन नेकपा (माओवादी) द्वारा सञ्चालित ‘जन-युद्ध’को सहयोगीको रूपमा जन्मिएको थियो, तसर्थ, ती सबै धाराभन्दा पृथक संगठनको रूपमा देखिएको थियो ।

आन्दोलनको तयारीको क्रममा काठमाडौंको होटल ज्याडिसनमा आयोजित तत्कालीन सात दल र ट्रेड युनियनहरुको संयुक्त छलफलमा जिफन्ट, एनटीयुसी, डिकोन्ट र कोनेप मात्र सङ्गलन थिए । जनआन्दोलन भाग-२ का लागि यो नै युनियनहरुको साझा गठबन्धन बन्यो । यी युनियनका प्रतिनिधिहरुले सात दलका शीर्ष नेताहरूसँग जनआन्दोलनमा सामेल हुनका लागि शर्त राखे- “यो आन्दोलन वार-पारको लडाइँ हुनुपर्ने र परिवर्तन पछि ट्रेड युनियन अधिकार पूर्णरूपमा ग्यारेन्टी हुनुपर्ने ।” दलहरुबाट यी शर्त स्वीकारियो । आन्दोलन भयो, र युगान्तकारी परिवर्तन भयो ।

संविधानसभा निर्वाचनको पूर्व-सन्ध्यामा ट्रेड युनियनहरु

लोकतन्त्रले जगाएको ‘आसा’मा, २०६३ वैशाख २८ गते पुनर्स्थापित प्रतिनिधि सभाले पारित गरेको ‘सार्वजनिक महत्त्वको प्रस्ताव’ले अरु उत्साह थप्यो । त्यो प्रस्तावले सबै श्रमजीवी वर्गलाई ट्रेड युनियन अधिकार दिने घोषणा गर्नुको साथै निजामती सेवामा कार्यरत उप-सचिवसम्मलाई युनियन अधिकार कबुल गऱ्यो । परिवर्तनको नयाँ माहौलसँगै ट्रेड युनियन एकताको लागि नयाँ पहल तथा बहस समेत आरम्भ भयो । जिफन्ट र एनटियुसीले पहिलेदेखि नै बहसमा ल्याएको ‘एकल युनियन’को अवधारणामा ‘नयाँ पात्र’हरुलाई समेत सङ्गलन गर्ने उद्देश्यका साथ २०६३ जेठ ३ गते एउटा अन्तरक्रिया आयोजना गरियो । “नवस्थापित लोकतन्त्रमा ट्रेड युनियन आन्दोलन”

शीर्षकमा प्रस्तुत गरिएको “अवधारणा पत्र”मा विद्यमान युनियन आन्दोलनको विभाजित स्थितिबारे यस्तो अवधारणा अधि सारियो-

“विभाजित स्थिति नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनको वर्तमान यथार्थ हो । ... ‘एक पार्टी- एक युनियन’को अभ्यासले साँघुरो घेरामा युनियन आन्दोलनलाई सीमित गर्‍यो । कतिपय ट्रेड युनियनहरूले प्राप्त गरेका अनुकरणीय उपलब्धिलाई दलीय आग्रह-पूर्वाग्रहले छायाँमा पारिदियो । ‘एक होऔं’ भनिए तापनि यसले एक प्रकारले श्रमिक-श्रमिक बीच स्थायी विभाजनको रेखा कोरिदियो । ‘मोर्चा’ संगठन स्वाभाविक रूपमा दिशाहीन रह्यो र श्रमिकहरू यसभित्रको दलीय तथा गैर राजनीतिक द्वन्द्वमा सहयोगीका रूपमा मात्र प्रस्तुत गरिए । पेशागत हक हितका नाममा आफू नजिक रहेको दलको आडमा नेतृत्व प्राप्त गर्ने खेलले बढी प्रश्रय पायो । ‘राजनीतिक समूह’ का रूपमा क्रियाशीलहरू सम्बन्धित दलको ‘कस्मेटिक अंग’ को हैसियतमा सीमित हुन पुगे ।

सही र सशक्त ट्रेड युनियन आन्दोलनको लागि नव स्थापित लोकतन्त्रमा यी सबै अभ्यासमाथि पुनरावलोकन जरुरी छ । विलकुल नयाँ जगमा स्थापित, राज्य तथा अन्तरराष्ट्रिय क्षेत्रले समेत भरपर्न सक्ने लोकतान्त्रिक मूल्य-मान्यतामा आधारित एकल ट्रेड युनियन संगठनको माग समयले गरिरहेको छ ।”

“नयाँ जगमा स्थापना हुने लोकतान्त्रिक ट्रेड युनियनको लक्ष्य- भविष्यमा ‘एकल युनियन’ स्थापना गर्ने हुनुपर्छ ।” यो उद्घोषका साथ प्रस्ताव गरिएको अवधारणामा ‘एकल युनियन’- “सामाजिक न्याय तथा समतामुखी समाजको स्थापनाको आदर्श बोकेको; गतिशील र लोकतान्त्रिक; स्वतन्त्र र देशको सिंगो श्रम शक्तिले आफ्नो ‘प्रतिनिधि’ को रूपमा गर्वका साथ स्वीकार्ने तहको हुनुपर्ने” बताइयो । भविष्यको ‘एकल युनियन’मा विद्यमान ‘ठूला युनियन’ को मात्र दबदबा पनि नहुने र निर्णय प्रक्रियामा ‘साना’ संस्थाहरूले आफ्नो संलग्नता महसुस गर्ने खालको हुने प्रस्ताव गरियो ।

एकल युनियन निर्माण गर्नु भनेको, विद्यमान सबै प्रकृतिका युनियनहरूलाई गाभेर एउटै युनियन बनाउनु हो; ‘जैविक’ रूपमै युनियनहरू आपसमा विलय हुनु हो । इतिहासमा विश्वका विभिन्न देशमा यस्ता प्रक्रिया अपनाइएका पनि छन् । अमेरिकाको एएफएल- सिआइओदेखि इजरायलको हिस्ट्रादुतसम्मलाई यस प्रसङ्गमा उल्लेख गर्न सकिन्छ । यस्तो अनुभवमा विशिष्टता बोकेको जापानी ट्रेड युनियन कन्फेडरेशन रेन्गो हो । ‘रेन्गो’ भण्डै १ दर्जन युनियनहरू आपसमा विलय भएर बनेको हो । तर यो प्रक्रिया पूरा गर्न रेन्गोलाई भण्डै ४० वर्ष लागेको थियो ।

नेपालमा राजनीतिक दलहरू बीचको ‘सहकार्य र सहमति’को संस्कृति अपेक्षित मात्रामा विकास हुनै बाँकी छ । र, प्रमुख ट्रेड युनियनहरूमा दलहरूको प्रभाव राम्रै छ । तसर्थ, दलहरू बीच “सँगसँगै काम गर्ने” संस्कृति विकास नहुँदासम्म ट्रेड युनियनहरू बीचको सम्बन्धमा नाटकीय रूपमा तत्कालै सुधार आउने सम्भावना देखिदैन । ‘विलय’ भनेको भावनात्मक एकताको परिणाम हो । यस्तो नहुँदै यदि ‘एक-आपसमा विलय गरी एकीकृत गर्ने’ काम भएमा यसले शक्ति सुदृढ भन्दा पनि ‘नयाँ प्रतिपक्ष’को लागि स्थान रिक्त गर्न सक्छ र यस्तो श्रृङ्खला निरन्तर चलिरहन सक्ने सम्भावना रहन्छ । तसर्थ, ‘जैविक रूपमै एक हुने’ जापानी अनुभव तत्काल हाम्रा लागि व्यावहारिक ठानिएन ।

“ट्रेड युनियनहरूले राष्ट्रिय निर्वाचनमा प्राप्त गरेको मत प्रतिशत अनुसूचक केन्द्रीय तहको संरचना बनाउने। केन्द्रीय संरचनामा कम्तीमा एक जना सदस्य प्रतिनिधित्व गर्न पुग्ने मत

प्रतिशत भएको युनियन 'एकल युनियन'को घटकको लागि योग्य मानिने । यस्तै प्रक्रिया क्षेत्र, अञ्चल, जिल्ला वा स्थानीय तहका कमिटीसम्म अपनाउन सकिने ।विषयगत क्षेत्रमा पनि यस्तै समानुपातिक प्रतिनिधित्व भएको विषयगत संघ (इण्डस्ट्रीयल वा पेशागत फेडरेशन) गठन गर्ने ।

प्रतिष्ठान तहको निर्वाचनबाट चुनिने आधिकारिक युनियनलाई एकल युनियनको प्रतिष्ठानस्तरीय घटक मान्ने र दोस्रो, तेस्रो वा अन्य युनियनहरूले पाएको मतको आधारमा समानुपातिक प्रतिनिधित्व भएको स्थानीय 'श्रम सम्बन्ध कमिटी' गठन गरी निर्णय प्रक्रियामा सबैको संलग्नता निश्चित गर्ने । 'श्रम सम्बन्ध कमिटी'लाई स्थानीय तहको "श्रम-संसद" र आधिकारिक युनियनलाई स्थानीय तहको "सरकार"को रूपमा व्याख्या गर्ने ।"

यस्तो विधि धेरै हदसम्म व्यावहारिक हुने विश्लेषण छलफलमा प्रस्तुत गरियो । नेपालका शिक्षक संगठनहरूले "शिक्षक युनियन" स्थापना गर्दा लगभग यस्तै प्रक्रिया अपनाएका छन् । इच्छाशक्ति भए किन हुन्न ? भन्ने प्रश्नसँगै 'एकल युनियन' अवधारणालाई यसरी बहसमा ल्याइयो ।

"नयाँ एकल युनियन वर्ग-आधारित लोकतान्त्रिक ट्रेड युनियन केन्द्र हुने र त्यसले मूलतः समावेशी-सहभागितामूलक लोकतन्त्रको पक्षपोषण गर्ने प्रस्ताव गरियो ।

"श्रमिकहरूको- श्रमिकहरूद्वारा-श्रमिकहरूका लागि" स्थापित संगठन भएकोले यसको जग सामाजिक न्याय र समतामूलक समाज व्यवस्था हुनेछ । ... दलहरूसँग प्रचलित अभ्यासमा रहेको 'भातृ' वा 'संरक्षक-संरक्षित' वा 'स्थायी विपक्षी'को सम्बन्धको सट्टा 'गुणको आधारमा समर्थन तथा सहयोग गर्ने र दोषको आधारमा आलोचना, चेतावनी र विरोध' गर्ने नीति अनुसारको "असल सहयात्री"को सम्बन्ध राखिनेछ । ... 'सत्तामा जानेको विरोध गर्ने र विपक्षमा रहनेको समर्थन गर्ने' वा 'सत्तामा रहेकासँग मिलेमतो गर्ने र बाहिर रहेकाप्रति उदासिनता देखाउने' जस्ता कच्चा व्यवहार गरिने छैन ।... सदस्यहरूलाई भने आफूखुसी दल रोज्ने, भोट हाल्ने, समर्थन वा आलोचना गर्ने अक्षुण्ण अधिकार हुनेछ ।"

यो अभ्यास, सामयिक थियो र प्रस्ताव आफैमा व्यावहारिक समेत । तर, जिफन्ट, एनटियुसी र तत्कालीन डिकोण्टलाई छोडेर अन्य युनियनहरूको यसप्रति आकर्षण देखिएन । सुरुको प्रक्रियामा सामेल नभएको कारण कोनेपको यसप्रति आशङ्का रहे जस्तो बुझिन्थ्यो । विस्तृत शान्ति संभौतापछि खुल्ला गतिविधिमा संलग्न अन्टुफको यो प्रक्रियामा नै विरोध थियो । त्यतिखेर अन्टुफले "जिफन्टलाई ढुट्याउने र एनटियुसीलाई फुस्ल्याउने" नीति अँगालेको थियो ।

क्रान्तिकारी ध्रुवीकरणको नारामा अन्टुफले "गैर-एमाले, गैर-काँग्रेसी" दलहरूले ट्रेड युनियनको रूपमा खडा गरेका श्रम क्षेत्रमा क्रियाशील 'राजनीतिक समूह'को साथ पाएको थियो । विद्वेषमा आधारित शक्ति परीक्षण र आत्म-संरक्षणको माहोलमा प्रस्तावित एकल युनियन अभियानले यथोचित महत्त्व पाएन । भण्डै ३ वर्ष 'द्वन्द्व-विवाद-आरोप/प्रत्यारोप-बहस-छलफल' मै बित्यो । यद्यपि यस अवधिमा सतहमा देखिएका युनियनहरू बीच सहकार्य र सहमतिको लागि भने प्रयत्न जारी नै रह्यो । ज-जसका जेसुकै कमी-कमजोरीले किन नहोस्, न्यूनतम रूपमा मिल्ने विषय पहिचान गरी सँगै अघि बढ्ने र एक-आपसमा आक्रमण-प्रत्याक्रमण नगर्ने लिखित र मौखिक सहमतिको समेत प्रभावकारी पालना भएन ।

एकल ट्रेड युनियन निर्माणमा भएका प्रयासहरू	
असोज ८-९, २०६३	जिफन्ट र एनटियुसी बीच एकल युनियन निर्माणको लागि समझदारी-पत्रमा हस्ताक्षर
मंसिर १६, २०६३	जिफन्ट-एनटियुसी-अन्टुफ र डिकोन्ट बीच शान्ति स्थापनाको लागि लहान घोषणा पत्रमा हस्ताक्षर
साउन २२, २०६४	जिफन्ट-एनटियुसी-अन्टुफ-डिकोन्ट-एनटियुएफ र आन्टुकका अध्यक्षहरू बीच २२ बुँदे न्यूनतम श्रम एजेण्डामा हस्ताक्षर
मंसिर १४-१५, २०६४	संयुक्त ट्रेड युनियन कार्याशाला मार्फत संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र (जेटियुसीसी) स्थापना
कात्तिक १०-११, २०६५	प्रथम राष्ट्रिय ट्रेड युनियन सम्मेलनद्वारा जेटियुसीसीलाई औपचारिक मान्यता
कात्तिक ६, २०६८	दोस्रो राष्ट्रिय ट्रेड युनियन सम्मेलनद्वारा जेटियुसीसीको आचार संहिता र सञ्चालन विधि पारित

संविधानसभा निर्वाचन पछिको ट्रेड युनियनहरू

संविधानसभाको निर्वाचन पछि युनियनआन्दोलनमा क्रमशः समझदारी विकास हुन थाल्यो । जिफन्ट र एनटियुसीले अन्टुफलाई 'मूलधारमा समाहित गर्न साथ/साथ हिंडाउने' नीति अख्तियार गरे । अन्टुफ स्वयंले पनि साथ/साथै हिंडनेमा सहमति जनायो । २०६३ सालदेखि २०६५ सालसम्म आइपुग्दा आकस्मिक हडताल र प्रतिस्पर्धी युनियनकर्मी माथिको भौतिक आक्रमणमा अन्टुफले क्रमशः लगाम लगाउँदै आयो । मंसिर १६, २०६३ बाट सुरु भएको कठिनसाध्य सहमति-यात्रा कात्तिक १०, २०६५ मा आइपुग्दा एउटा बिसौनी पार गयो । त्यस दिन अन्टुफ संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र (जेटियुसीसी) को हिस्सा बन्न राजी भयो । यो निर्णयसँगै जेटियुसीसी संगठित नेपाली श्रमिकमध्येको ९०% भन्दा बढीको साभ्वा मञ्च बन्न पुग्यो ।

राजनीतिक दलहरूमा आएको विभाजन र विवादले यो अवधिमा पनि युनियन आन्दोलनलाई असर पारिरह्यो । माओवादी पार्टीमा एकता केन्द्र विलय भएपछि आन्टुक, अखिल नेपाल ट्रेड युनियन महासंघमा विलय भयो । तर समयक्रममा एनेकपामाओवादी पार्टीभित्र बढेको आन्तरिक कलहको छायाँ अन्टुफमा नराम्रोसँग प्रतिबिम्बित भयो । ट्रेड युनियनभित्र पहिलेको आन्टुकमा रहेका र हालको नेकपा-माओवादीसँग वैचारिक सहमति भएकाहरूको समूहले सुरुमा अन्टुफ विघटन गराई महाधिवेशन आयोजक समिति बनाउन पार्टी नेतृत्वलाई बाध्य पार्यो । त्यसपछि विघटित कमिटीको अध्यक्षमाथि ज्यान मार्ने उद्देश्यले सांघातिक हमला समेत भयो ।

संविधानसभामा रहेका विशेषगरी मधेस केन्द्रित दलहरूमा भएको निरन्तर विभाजनलाई केही पुराना युनियन कार्यकर्ताले राम्रै उपयोग गरे । 'आज यतातिर त भोलि उतातिर' गर्दै उनीहरूले, कागजी नै सही, युनियनको संरचना खडा गरे । श्रम प्रशासनको लाचारीलाई उपयोग गर्दै तीमध्ये केहीले आफूलाई 'महासंघ' कै रूपमा दर्ता गरे । सुरुमा मुख्य युनियनहरूद्वारा बेवास्ता गरिएका यी समूहहरूले आफ्नो उपस्थिति २०६७ चैत १० गते भएको व्यवसायी-युनियन संभौताको विरुद्ध आफूलाई उभ्याएर जनाए । यसै वर्षको असार २५-२७ मा भएको तेस्रो श्रम तथा रोजगार सम्मेलनबाट तीमध्ये केहीले आफूलाई औपचारिक रूपमा जेटियुसीसीभित्र रहेका मुख्य युनियनसँगै उभ्याए ।

श्रम विभागमा दर्ता भएका ट्रेड युनियन महासंघहरू (दर्ताक्रमको आधारमा)	
नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ	GEFONT
नेपाल ट्रेड युनियन काँग्रेस-स्वतन्त्र	NTUC-I
स्वतन्त्र प्रजातान्त्रिक ट्रेड युनियन महासंघ, नेपाल	INDECONT
राष्ट्रिय प्रजातान्त्रिक ट्रेड युनियन महासंघ	NDECONT
अखिल नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ	ANTUF
नेपाल समावेशी ट्रेड युनियन महासंघ	INTUC
पेशागत महासंघ, नेपाल	CoNEP
समावेशी लोतान्त्रिक ट्रेड युनियन महासंघ, नेपाल	IDFONT
राष्ट्रिय प्रजातान्त्रिक ट्रेड युनियन महासंघ (स्वतन्त्र)	NDECONT-I
राष्ट्रिय प्रजातान्त्रिक ट्रेड युनियन महासंघ, नेपाल	NDFONT
जेटियुसीसीमा रहेका तर श्रम विभागमा दर्ता नभएका युनियन समूहहरू	
नेपाल ट्रेड युनियन फेडरेशन	NTUF
नेपाल प्रगतिशील ट्रेड युनियन महासंघ	FENEPT

ट्रेड युनियनका मुद्दा र उपलब्धी

प्रतिस्पर्धा र द्वन्द्वका पाटाहरूलाई एकतातिर पन्छाउने हो भने बैसट्टी/त्रिसट्टीको परिवर्तन पछिका भण्डै ६ वर्षको अवधिमा नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनले आफ्ना मुद्दा र मागलाई प्रभावकारी ढङ्गले अगाडि बढायो । संगठनको हिसाबमा ट्रेड युनियनहरूले गैर-परम्परागत क्षेत्रमा युनियनीकरणको प्रक्रियालाई सुरु गरे । स्वास्थ्य स्वयंसेवी, निजी अस्पताल र नर्सिङ्ग होमका स्वास्थ्यकर्मी, सौन्दर्य कर्मी, घर-आधारित र घरेलु श्रमिकको बीचमा जिफन्टले आफ्नो उपस्थिति बलियो रूपमा बिस्तार गर्‍यो । सुरक्षा श्रमिक र आम रूपमा आउटसोर्स श्रमिकका बीचमा अन्टुफ सक्रिय देखियो । निजामती सेवामा युनियनलाई औपचारिक मान्यता, निजी तथा आवसीय विद्यालयका शिक्षक-कर्मचारी, निजी लगानीमा सञ्चालित बैङ्क/वित्तीय क्षेत्र, हवाईसेवा, आम-सञ्चार तथा प्रकाशन गृहमा युनियनहरूको प्रवेश यसै अवधिमा भयो । एक प्रकारले भन्ने हो भने विश्वस्तरमा युनियनको सदस्यता खस्किरहेको स्थितिमा पनि नेपालमा युनियनहरूको सदस्यता बिस्तार जारी रह्यो ।

यो अवधिमा 'श्रमलाई गौरवान्वित गर्ने' र युनियनको सामाजिक छविमा सुधार गर्ने उद्देश्यले 'आम-सञ्चार केन्द्रित' कार्यक्रम पनि थालियो । जिफन्टले सुरु गरेको 'श्रम र सिर्जना' साप्ताहिक रेडियो तथा टिभी कार्यक्रम यसै एउटा उदाहरण हो । ६ वर्षको अवधिमा 'ब्रोड-सीट' अखवार र टिभी/रेडियोमा श्रम सम्बन्धी समाचारले पाएको स्थान यसको प्रमाण हो ।

ज्यालावृद्धिको हिसाबमा भन्ने हो भने यो अवधिमा दुई पटक न्यूनतम ज्याला पुनरावलोकन भयो । आपसी प्रतिस्पर्धाका वावजूद, युनियनहरूको एकताबद्ध प्रयासकै कारण यो अवधिमा वास्तविक ज्याला आधारभूत घेराभन्दा तल भरेन । भण्डै २५ वर्षदेखि होटल क्षेत्रका श्रमिकहरूले उठाएको १०% सेवाशुल्क यही अवधिमा लागू भयो ।

संसदीय व्यवस्थाको सुरुवातबाटै उठेको सामाजिक सुरक्षा प्रणाली कस्तो र कसरी लागू गर्ने भन्ने विषयले यो अवधिमा किनारा भेट्यो । योगदान आधारित सामाजिक सुरक्षा कोष स्थापना गरी त्यसबाटै विभिन्न स्कीम लागू गर्ने सैद्धान्तिक सहमति त भयो नै । त्यो भन्दा पर कोषमा

श्रमिकको योगदान ११% र रोजगारदाताको २०% हुने सहमति भयो । राज्यले बजेट वक्तव्य मार्फत श्रमिकको पारिश्रमिकमा लगाएको १% करमा टेकेर यो प्रणाली सुरुवात गरियो ।

श्रम सम्बन्धलाई व्यावहारिक बनाउन नीतिगत सहमति समेत गरियो । प्याकेजमा श्रम सम्बन्धी सबै नियमावलीहरू र ऐन-कानूनहरूको परिमार्जन वा नयाँ तर्जुमा त्रिपक्षीय सहमतिमै थालियो । 'स्थायी- अस्थायी-करार- ज्यालादारी- मौसमी-पिसरेट- आउटसोर्स' सबै

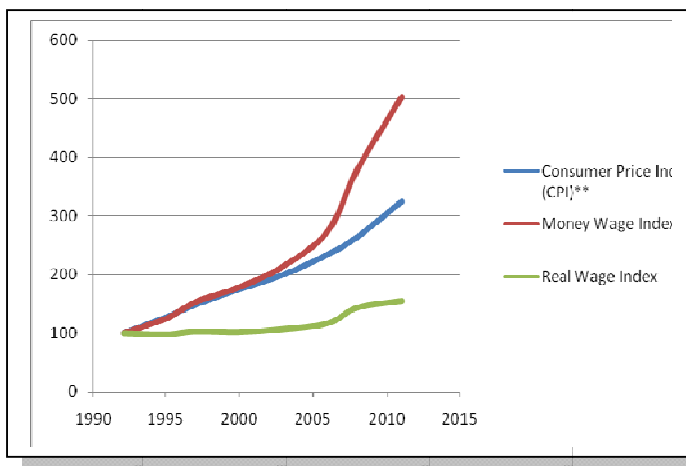
प्रकृतिका श्रमिकलाई समेट्ने गरी विद्यमान श्रम ऐन-०४८ संशोधन गर्ने, श्रम लचकताको विषयलाई श्रमिकको सामाजिक सुरक्षा प्रणालीसँग अनिवार्य गाँस्ने, परिमार्जित श्रम कानूनसँग मेल नखाने "यातायात-बोनस-बालश्रम-कमैया श्रम-वैदेशिक रोजगार र अन्य कतिपय ऐन-कानून-नियमावलीहरू"लाई संशोधन गर्ने तयारी यो प्रक्रियाको सार हो ।

श्रमिकको 'हक-आधारित र हित-अधारित' मागलाई छुट्याई पहिलोलाई बलियो श्रम निरिक्षण प्रणालीबाट सम्बोधन गर्ने र पछिल्लोलाई सामूहिक सौदाबाजीद्वारा हल गर्ने नीतिगत सहमति पनि यसै अवधिमा गरियो । संविधानसभाको चार वर्षका कार्यकालमा "अधिकार, आयोग, प्रतिनिधित्व र संरक्षण' गरी चार भागमा श्रमिकका मागलाई सूत्रबद्ध गरी संयुक्त अवधारणा तयार गरियो । विघटित संविधानसभाको विषयगत समितिहरूद्वारा तयार पारिएको अवधारणा सहितको प्रारम्भिक मस्यौदामा लिपिबद्ध श्रम तथा रोजगार सम्बन्धी हक, यस सन्दर्भमा उल्लेखनीय छ । यद्यपि श्रम कानूनहरूको संशोधन, श्रम आयोग गठन, सामाजिक सुरक्षा कोषद्वारा स्कीम तर्जुमा र कार्यान्वयन, राज्यका विभिन्न निकायमा श्रमिकको (१०%) प्रतिनिधित्व व्यवहारमा लागू हुन बाँकी नै छन् ।

ट्रेड युनियन ऐन-०४९: रिभिजिट

जिफन्टले एउटा बहस आरम्भ गर्‍यो- के वर्तमान ट्रेड युनियन ऐनले व्यवस्था गरेको युनियन निर्माण प्रक्रिया सही छ? २०६५ को चैतमा भएको जिफन्टको पाँचौँ राष्ट्रिय महाधिवेशनले यस्तो विश्लेषणअघि सांघो-

"ट्रेड युनियन ऐन-०४९ ले नेपालको ट्रेड युनियन गठन र मान्यताको विधि तय गर्‍यो । त्यसले विश्वका कतिपय लोकतान्त्रिक देशहरूले भैं युनियन निर्माण प्रक्रियामा "तलबाट माथितिर (वटम-अप)"को विधिलाई अपनायो। सबै शक्ति तल्ला कमिटीलाई दिने र त्यसैले नै आफ्नो कार्यथलोमा व्यक्तिगत गुनासा र सामूहिक सौदाबाजी गर्ने; एकप्रकारले भन्ने हो भने स्थानीय तहको सौदाबाजीमा बाह्य संलग्नता नकार्ने नीति अँगाल्यो । 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 रूमा बिम्बित हुन पुगे ।

२५ प्रतिशत सदस्य प्रतिष्ठानमा, ५० यस्ता युनियनको १ केन्द्रीय संघ (फेडेरेशन) र यस्ता १० संघहरूको १ महासंघ (कन्फेडेरेशन)- यसरी तलदेखि माथिसम्म युनियनको संरचनालाई मान्यता दिने खेलको नियम बनाइयो । श्रमिकहरू आफैँले आफूलाई आवश्यक पर्ने विषयमा आ-आफ्ना व्यवस्थापनसँग सिधै माग-दाबी गर्ने र आधिकारिक प्रतिनिधि मार्फत सामूहिक सौदाबाजी गर्ने तरिकाले श्रम सम्बन्धलाई व्यवस्थित गर्ने नीति लिइयो ।

यस्तो युनियन विषयगत पनि थिएन, न त एकात्मक (युनिटारी) नै । सामान्य अर्थमा संघमा आबद्ध (फेडरेटिड) हुनु भनेको केन्द्रीय तहलाई कम र स्थानीय तहलाई ज्यादा अधिकार दिनु हो । कानुनी हिसाबले हाम्रो कलिलो युनियन आन्दोलनको सन्दर्भमा जो कमजोर छ, सिकारु छ त्यसले सबै थोक गर्नुपर्ने; जानेका स्वारिएकाहरू कार्यकारी भूमिकाबाट बाहिरिने स्थिति सिर्जना भयो ।”

यो ऐनले दिएको दायित्वको रूपमा, आन्दोलन र युनियनका सदस्यलाई प्रशिक्षित गर्न खर्चनुपर्ने महत्त्वपूर्ण समय श्रम कार्यालयमा बुझाउँदै पर्ने “कागजी सेस्ता” मिलाउन अल्झनुपर्ने भन्फट प्रतिष्ठानका युनियन कार्यकर्तामा थपियो । श्रमिकका नेताहरू कतिपय स्थानमा ‘व्यवस्थापनको तारो’ बने भने ‘खराब’ युनियन नेताहरू भएको केही ठाउँमा ‘दलाल (यलो) युनियन’ले ठाउँ पायो । हजारौं श्रमिक काम गर्ने प्रतिष्ठान होस् कि पचास/साठी जना, सीमित सङ्ख्याका कार्यकारीहरूले युनियनको काम हेर्नु पर्दा आम रूपमा युनियन नेता र सदस्यहरू बीचको सम्बन्ध ‘कमरेडली’ भन्दापनि “किसान र खेताला”को जस्तो हुन पुगेको निष्कर्ष जिफन्टले निकाल्यो ।

तसर्थ, ट्रेड युनियन ऐन-०४९ लाई विस्थापित गरी नयाँ ऐन वा यसैलाई व्यापक परिमार्जन गर्नुपर्ने प्रस्ताव जिफन्टले सहयात्रीहरू बीच अधि साय्यो । प्रस्तावमा सहमति रहेकै कारण श्रम कानूनहरूको सामयिक परिमार्जनको प्याकेजमा ट्रेड युनियन ऐन निर्माणको विषय पनि सामेल गरियो ।

तर यसको विकल्प के त ? यसमा प्रमुख ट्रेड युनियनहरू बीच बहस जारी नै छ । “एक आवाज हुनुपर्छ” भन्नेमा सबैको सहमति छ । तर विद्यमान महासंघ, संघ र स्थानीय युनियनहरूमध्ये कसको अधिकार कति हुने भन्नेमा अस्पष्टता छ । एउटै प्लेटफर्म हुनुपर्नेमा मतैक्य छ, तर ‘साभा छाता’को अधिकार कति हुने भन्नेमा बहस जारी छ । श्रम एजेण्डा साभा हुनुपर्छ भन्नेमा सहमति छ, तर प्रतिष्ठान तहमा सामूहिक सौदाबाजीको लागि ‘साभा बार्गेनिङ टीम’ हुनुपर्ने कि नपर्ने भन्नेमा अलमल देखिन्छ ।

एउटा अर्को प्रस्ताव : नेपाली युनियन आन्दोलनको अबको गन्तव्य

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

युनियन आन्दोलनको अर्थ अमुक 'व्यवसाय/प्रतिष्ठान/कार्यथलो'मा कार्यरत श्रमिकहरूको २/४ रूपिया तलब-सुविधा बढाउने मात्र नभई सिङ्गो वर्गको उत्थान गर्नु हो । श्रमिक वर्ग सधै 'तल' रहने अर्थ-राजनीतिक परिपाटीलाई फेरि मध्यम वा उच्च वर्गको हैसियतमा मिहेनतकस वर्गलाई उकास्नु हो । यसको लागि वर्गीय एकता नभई हुँदैन । त्यसै भएर नै विश्वभरि कै श्रमजीवीहरूले "... ... एक होऔं" भन्ने नारालाई शताब्दिऔँदेखि आत्मसात गर्दै आएका हुन् ।

तर प्रतिष्ठान आधारित युनियनले श्रमजीवी वर्गको एकतामा विराम लगाइदिंदो रहेछ भन्ने हाम्रै अनुभवले बताइसकेको 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 देशभरि समान हकको राष्ट्रिय आन्दोलन आह्वान गर्न बाधा पुऱ्याएको छ ।

तसर्थ, देश संघीय, विषयगत युनियन केन्द्रीय, केन्द्रीय युनियन आबद्ध फेडेरेशन (महासंघ) विचार आधारित र फेडेरेशनहरूको साभ्भा परिसंघ (कन्फेडेरेशन) अबको गन्तव्य हुन पुगेको छ । त्यसका स्वरूप र संरचना यस्तो हुनसक्छ :

१) **उद्योग आधारित केन्द्रीय युनियन** : यो, हालको जस्तो कानुनी हिसाबमा नीतिगत काम मात्र गर्न पाउने युनियनहरूको संघ (फेडेरेशन) लाई विस्थापित गरी प्रतिष्ठानसम्मै पहुँच हुने एकीकृत युनियन हुनेछ । विशेष गरी संगठित उद्योगमा, अहिले ५० वटा दर्ता भएका प्रतिष्ठान स्तरका युनियनबाट केन्द्रीय ट्रेड युनियन संघ निर्माण गर्ने 'संस्थागत सदस्यता प्रणाली' छ । यसको सट्टा श्रमिकहरू बीच प्रस्तावित केन्द्रीय युनियनले व्यक्तिगत सदस्यता वितरण गर्नेछ ।

यस्तो युनियनलाई आफू क्रियाशील उद्योगका-व्यवसायीहरू वा तिनका वस्तुगत संघसँग सिधै सामूहिक सौदाबाजी 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 प्रक्रियामा पनि अहिले जस्तै "वैचारिक/राजनीतिक 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 सङ्ख्याको आधारमा निर्धारण गरिनेछ ।

२) **राष्ट्रिय तहको फेडेरेशन** : आ-आफ्नो 'विचार'मा आधारित केन्द्रीय युनियनहरूको संघीय संरचनाको रूपमा राष्ट्रिय स्तरको फेडेरेशन गठन गरिने छ । अर्को शब्दमा; जिफन्ट, अन्टुफ वा ट्रेड युनियन काँग्रेस जस्ता हालका ट्रेड युनियन केन्द्रहरू नै यस्तो फेडेरेशन हुनेछन् । यी फेडेरेशनहरू अहिले सञ्चालन भएकै विधि अनुरूप चल्ने हुँदा बहु-फेडेरेशनको अवस्था रहि

नै रहने छ । र, यी फेडेरेशनहरूले आ-आफ्नो केन्द्रीय औद्योगिक युनियनहरूको प्रतिनिधित्व गरिरहने छन् ।

- ३) **कार्यथलोको 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 । यिनीहरूमध्ये कसलाई सौदाबाजीको लागि आधिकारिक युनियन मान्ने भन्ने कुरामा तीन वटा विकल्प हुन सक्छन् :

क) प्रतिष्ठान तहको निर्वाचनबाट चुनिने आधिकारिक युनियनलाई एकल युनियनको प्रतिष्ठान स्तरीय घटक मानी सौदाबाजीको अधिकार दिने । दोस्रो, तेस्रो वा अन्य युनियनहरूले पाएको मतको आधारमा समानुपातिक प्रतिनिधित्व भएको स्थानीय 'श्रम सम्बन्ध कमिटी' गठन गरी निर्णय प्रक्रियामा सबैको संलग्नता निश्चित गर्ने ।

ख) चेक-अफ विधिद्वारा शुल्क तिर्ने सदस्यहरूको प्रमाणिकरण गरी सौदाबाजीका लागि आधिकारिक युनियन तय हुनेछ । युनियन/फेडेरेशनको यस्तो शाखा वा स्थानीय एकाईले हालको प्रतिष्ठान स्तरीय युनियनलाई विस्थापित गर्नेछ ।

ग) प्रतिष्ठान तहमा हालकै पद्धति अनुरूप आधिकारिक युनियनको निर्वाचन गर्ने तर सामूहिक सौदाबाजीको लागि निर्वाचनमा प्राप्त मतको आधारमा क्रियाशील सबै युनियनको समानुपातिक प्रतिनिधित्व भएको "बार्गेनिङ प्यानल वा नेगोसियटिङ टिम" गठन गर्ने ।

- ४) **राष्ट्रिय तहको 'एक मात्र' महासंघ** : सिङ्गो देशलाई प्रतिनिधित्व गर्ने गरी एउटै मात्र परिसंघ (कन्फेडेरेशन) बनाइने छ । यो महासंघ देशमा क्रियाशील राष्ट्रिय फेडेरेशनहरूको साभा 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, आबद्ध फेडेरेशनहरूको आपसी "सहमति"को आधारमा हुनेछ ।

यो महासंघ देशका इलमी-उद्यमीहरूको छाता संगठनको हाराहारीको विपरीत वर्गको प्रतिनिधित्व गर्ने सहयात्री हुनेछ । राष्ट्रले यसैलाई ट्रेड युनियनहरूको केन्द्र मान्ने छ । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन जस्तो संरचनामा पनि नेपाली ट्रेड युनियनहरूको एकीकृत संस्थाको रूपमा यसैले प्रतिनिधित्व गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।

- ५) **श्रम संसद**: श्रम एजेण्डालाई राष्ट्रिय रूपमा तय गर्न नयाँ प्रकारका संयन्त्रहरू- जस्तै "श्रम संसद

(लेबोर पार्लियामेन्ट) को पनि व्यवस्था गर्नुपर्छ । यस्तो 'संसद' केन्द्र- अञ्चल- र, जिल्ला तीनै तहमा हुनुपर्छ । राज्यको पुनर्संरचना पछि यसको स्वरूप- संघीय, प्रादेशिक र स्थानीय सरकार आधारित बनाइनु पर्छ । केन्द्रमा सबै उद्योगमा काम गर्ने सिङ्गो सदस्य सङ्ख्याको समानुपातिक प्रतिनिधित्व गराउने; अञ्चलमा पनि यही विधि अपनाउने तर प्रतिनिधित्व गर्ने व्यक्ति त्यहाँ सञ्चालित उद्योग-व्यवसाय आधारित हुनेछ । जिल्लामा सबै महासंघका सम्पूर्ण एकाइका अध्यक्षहरुको प्रतिनिधित्व हुने विशाल संरचना तय गर्नु बढी लोकतान्त्रिक हुन सक्छ । “श्रम संसद” र “एकल महासंघ” मा श्रमिकले आफ्नो प्रतिनिधि पठाउने माध्यम उद्योग आधारित केन्द्रीय युनियनहरु हुनेछन् ।

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

सङ्क्षेपमा: संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र

सिद्धान्त, मूल्य र मान्यता

१. शान्ति, लोकतन्त्र र समाजवादप्रति प्रतिबद्ध रहदै संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको मूल सिद्धान्तलाई अवलम्बन गर्ने,
२. विभिन्न प्रकृति एवं विचारका श्रमिकहरुलाई सङ्गठित बनाउँदै सामाजिक स्मान्तरणको दिशामा क्रियाशील रहने,
३. प्रतिस्पर्धात्मक बहुलतामा विश्वास गर्ने, श्रमजीवी पक्षीय राजनीति व्यवस्थाप्रति प्रतिबद्ध, लोकतान्त्रिक आचरण र स्वतन्त्रता, मानव अधिकार तथा ट्रेड युनियन अधिकारप्रति प्रतिबद्ध रहने,
४. एकताबद्ध एवं जुभारु संघर्षको नीति अपनाउने, सामाजिक सम्वदमार्फत अनुचित श्रम-अभ्यासलाई अन्त्य गरी स्वच्छ श्रम-सम्बन्ध स्थापनामा क्रियाशील रहने,
५. राष्ट्रिय विषयहस्ता राजनीतिक पार्टीहस्तसँग सहकार्य गर्ने, वर्गीय नीतिका आधारमा सरकार र राजनीतिक पार्टीहस्तको समर्थन र विरोध गर्ने,
६. प्रत्येक सदस्यको विचार अभिव्यक्ति तथा राजनीतिक पार्टीमा संलग्न हुने व्यक्तिगत अधिकार सुनिश्चितता गर्ने,
७. राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघहस्तको स्वतन्त्र तथा संयुक्त माथिल्लो निकायको भूमिका निर्वाह गर्दै, केन्द्रमा आबद्ध सबै ट्रेड युनियन महासंघहरुलाई आ-आफ्ना राजनीतिक दर्शन अनुसार गतिविधि सञ्चालन गर्ने स्वतन्त्रतासुनिश्चित गर्ने ।

केन्द्र: सबै महासंघका अध्यक्ष सहित ३/३ जना पदाधिकारीहरु र महिला समितिका संयोजक रहेको पूर्ण समिति हुनेछ । त्यसको बैठक प्रत्येक ३/३ महिनामा बस्ने छ । संस्थापक महासंघहरुका अध्यक्षहरु रहेको अध्यक्ष परिषद रहने छ । बैठकको अध्यक्षता, अध्यक्ष परिषद सदस्यहरुमध्ये अङ्ग्रेजी वर्णानुक्रमानुसार पालैपालो गरिने छ । संगठनको सञ्चालन, निर्णय प्रक्रिया सहमतिको आधारमा गरिने छ ।

सचिवालय : हरेक महासंघका महासचिव वा महासंघले तोकेको उस्तै पदीय हैसियतका एक/एक जना प्रतिनिधि रहने गरी सचिवालयको गठन गरिने छ । सचिवालयको बैठक महिनामा कम्तीमा १ पटक बस्नेछ । सचिवालयले बैठकको कार्य सूची एवं अन्य तयारी समेत गर्नेछ ।

कोष: प्रत्येक महासंघबाट महासंघको सदस्य सङ्ख्याको आधारमा मासिक प्रति सदस्य पाच पैसाका दरले प्राप्त हुने सदस्यता शुल्क, जेटियुसीसी सञ्चालनको लागि प्राप्त आर्थिक योगदान, क्षमतावृद्धि तथा अन्य विशेष कार्यक्रमका लागि स्वदेशी तथा विदेशी संस्थाबाट प्राप्त हुने आर्थिक तथा प्राविधिक सहयोग ।

टुङ्गोमा पुगु पर्ने केही विषय

उल्लेखित प्रस्ताव अभै पनि निष्कर्ष नहुन सक्छ । हाम्रो देशमा क्रियाशील कतिपय युनियनहरूमा कुनै पनि प्रस्ताव कति व्यावहारिक छ भन्नु भन्दा 'आफ्नो युनियनको तत्कालको नाफा वा नोक्सान' जोखेर मात्र सहमत/असहमत हुने स्थिति छ । केही सैद्धान्तिक विषयहरू पनि छन्, यसको छिनोफानो गर्नु जरुरी छ । यसलाई सङ्क्षेपमा निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ -

१. कस्तो 'मोडेल'को युनियन आन्दोलन र कसरी वर्ग-संघर्ष ?

“कस्तो मोडेलको युनियन आन्दोलन बनाउने” भन्ने बहस विश्वव्यापी नै छ । बहसकर्ताहरूले युनियन आन्दोलनलाई मोटामोटी **सर्भिस** (सेवाप्रदायक) र **अर्गनाइजिड** (संगठन) मोडल गरी दुई कित्तामा विभाजन गरेका छन् ।

सर्भिस (सेवाप्रदायक) **मोडेल** 'बीमा कम्पनी' जस्तै सेवाप्रदायक युनियन मानिन्छ । यस्तो मोडेलमा, युनियनका कार्यकारीहरूले युनियनका सबै दैनिक कामहरू 'विज्ञ/कर्मचारीहरू' मार्फत सञ्चालन गर्छन् । नेताहरूले कर्मचारी-प्रशासनको समन्वय गर्ने र कमिटीमा रिपोर्टिङ लिन काम मात्रै गर्छन् । बीमा कम्पनीमा प्रिमियम तिरे सरह सदस्यहरूले चाहिँ अपेक्षा गरिएको सेवा लिन युनियनले तोकेको शुल्क तिर्ने छन् ! **सर्भिस** मोडेलले “ट्रेड युनियन, सदस्यहरूको हैन, सदस्यहरूका लागि (युनियन फर इन्डिभिजुयल) हुनुपर्छ” भन्ने मान्यता राख्छ ।

युनियनका सदस्यहरूले 'आफ्नो मानो खाएर, आफै युनियन परिचालन' गर्ने चाहिँ युनियन आन्दोलनको **अर्गनाइजिड** (संगठन) **मोडेल** हो । सदस्यहरूले युनियनको शुल्क पनि तिर्छन् र उनीहरू आफै युनियनको “निर्णय प्रक्रिया”मा पनि सामेल हुन्छन् । त्यसैले यस्तो मोडेलमा प्रत्येक सदस्यले युनियनमाथि आफ्नो स्वामित्व रहेको महसुस गर्छन् । तोकिएको जिम्मेवारी अनुरूप सदस्यहरू संगठन-प्रशिक्षण-र परिचालनमा निरन्तर लागि रहन्छन् । संगठन विस्तार भनेको सदस्यताको विस्तार हो । सदस्यताको विस्तार भनेको शक्तिको सुदृढीकरण हो । त्यसैले, सदस्यहरू बीच प्रत्यक्ष सम्वाद कायम राख्नु 'अर्गनाइजिड मोडल'को प्रमुख पक्ष हो । “ट्रेड युनियन, सदस्यका लागि हैन, सदस्यहरूको (युनियन अफ इन्डिभिजुयल) हुनुपर्छ” भन्ने मान्यता राखिन्छ ।

हाम्रो देशको युनियन आन्दोलन यी दुबै मोडेलको बीचमा अडिएको देखिन्छ । भट्ट हेर्दा अर्गनाइजिड मोडेलको भान दिने तर कतिपय युनियन नेताहरूको भूमिका भने सर्भिस मोडेलका एक्जिक्युटिभ जस्तो “एकलै वार्तामा कुद्ने” वा “दिनभरि श्रम कार्यालयमा चक्कर काट्ने” जस्तो देखिन्छ ।

जुनसुकै मोडलमा युनियन आन्दोलन सञ्चालन गरे पनि कस्तो र कसरी श्रम-सम्बन्ध कायम राख्ने भन्ने कुरा प्रमुख हो । श्रम-सम्बन्ध भनेको रोजगार सम्बन्धको अध्ययन पनि हो । तर कतिपय व्यक्तिहरूले “श्रम-सम्बन्ध या औद्योगिक-सम्बन्ध” लाई “उत्पादन सम्बन्ध”को रूपमा बुझ्ने गल्ती गर्छन् र श्रम-सम्बन्धको क्रममा हुने सौदाबाजी प्रक्रियालाई “वर्ग-संघर्ष”को टेक्निकको रूपमा व्याख्या गर्न पुग्छन् । ट्रेड युनियनलाई साधारणतया दैनिक ज्यालादारीमा काम गर्नेको मात्र संस्था ठान्ने र आधुनिक ट्रेड युनियन आन्दोलनले गर्ने 'लेबोर एक्सन'लाई उत्पादन सम्बन्ध फेर्ने 'वर्ग-संघर्ष'को रूपमा हेर्ने गल्तीले नेपालको वामपन्थी आन्दोलनले श्रम विवादमा

हुने युनियनको 'एक्सन'लाई 'जोरजबरजस्ती' तिर धकेलिदिने गरेको छ । आकस्मिक हडताल र अराजक गतिविधिलाई 'उन्नत तह'को 'क्रान्तिकारिता' को 'मानक' मानिनुको कारण पनि यही हो।

तीन प्रमुख महासंघहरू: एक तुलना			
समेटिएको क्षेत्र	जिफन्ट	एनटियुसी	अन्टुफ
सार्वजनिक क्षेत्र	उत्पादनमूलक प्रतिष्ठानमा सीमित	लगभग सबै प्रतिष्ठानमा पहुँच	उत्पादनमूलक प्रतिष्ठानमा सीमित
निजी उद्योग-व्यवसाय	लगभग सबैतिर पहुँच रहेको, स्थायी/अस्थायी श्रमिकहरूमा केन्द्रित	लगभग सबैमा पहुँच रहेको, मूल रूपमा प्रतिष्ठानका कर्मचारीमा केन्द्रित	लगभग सबैतिर पहुँच रहेको, मूलतः दैनिक ज्यालादारी र आउटसोर्स श्रमिकहरूमा केन्द्रित
अनौपचारिक क्षेत्र	उच्च महत्त्व सहित केन्द्रित	प्रयासरत	ठोस आकार लिनै बाँकी
संगठनको प्राथमिकता तय गर्ने	सम्बन्धित घटकको सहयोगमा जिफन्ट आफैले तय गर्ने	घटकहरू आफै, केही केही सन्दर्भमा एनटियुसीसँग सल्लाह लिने	सम्बन्धित युनियनलाई सामेल गरी पार्टी र यसको राज्य समितिले तय गर्ने
संगठन अभियानको योजना	ग्लोबल युनियन फेडरेशनहरूको नीतिलाई समेत ध्यान दिई महासंघको सम्बन्धित विभागको समन्वयमा घटकहरू आफैले गर्ने	ग्लोबल युनियन फेडरेशनहरूको सल्लाहमा घटकहरू आफैले गर्ने, एनटियुसीको खासै भूमिका नरहने	अन्टुफ केन्द्रको सक्रिय संलग्नतामा आयोजना हुने
स्रोतको विन्यास	प्रशिक्षित मानवीय स्रोत, आर्थिक स्रोत केही मात्रामा खर्चिने	कामचलाउ अभिमुखीकरण सहितको मानवीय स्रोत, खास वार्षिक बजेट हुन्छ, खर्च युनियनहरूले स्थानीय तहमै जोड्ने गर्ने	कडा रूपमा निर्देशित मानवीय स्रोत परिचालन गर्ने
सामग्री	अभियानकर्ता र संगठकलाई चाहिने सामग्री उपलब्ध	संगठन सामग्रीको रूपमा उल्लेखनीय सामग्री नरहेको	सामग्री उल्लेखनीय नरहेको
संगठन गर्ने मोडल	योजनाबद्ध संगठन	स्वतःस्फूर्त संगठन	पार्टी निर्देशित योजना आधारित
आपसी प्रतिस्पर्धा/द्वन्द्व	१ अन्टुफ २ एनटियुसी ३ कोनेप (संरचनागत मात्र) ४ मधेसी समूह	१ अन्टुफ २ जिफन्ट ३ कोनेप ४ मधेसी समूह	१ जिफन्ट २ एनटियुसी ३ आन्तरिक गुट ४ मधेसी समूह

स्रोत: राजेन्द्र आचार्य/अर्गनाइजिड स्ट्राटेजीको सङ्क्षेपिकरण

श्रम-सम्बन्धमा विवादलाई किनारा लगाउने उपयुक्त विधि सामाजिक सम्वाद हो । सामूहिक सौदाबाजी सम्वादको एउटा माध्यम हो । मोटामोटी रूपमा सौदाबाजिका चार प्रवृत्ति प्रचलनमा छन् :

- 'बाघ र बाख्रा'को जस्तो सम्बन्ध : रोजगारदाता, चलनचलितको बुझाइमा बुर्जुवा, पुँजीपति हुन्- बाघ जस्ता; श्रमिक भनेका बाख्रा जस्ता निरिह हुन् । तसर्थ, अधिल्लो वर्गको निषेध विना अर्कोको मुक्ति सम्भव छैन ।
- 'चुम्बकको दुई ध्रुव' जस्तो सम्बन्ध : रोजगारीमा श्रमिक र रोजगारदाता भनेका अभिन्न तर विपरीत स्वार्थ बोकेका पक्षहरू हुन्, चुम्बकका उत्तरी र दक्षिणी ध्रुव जस्तै ! तसर्थ सँगै रहन दुबै पक्षले एक-अर्कालाई सुन्नैपर्छ, र संभौता गर्नुपर्छ ।
- 'नङ् र मासु' जस्तो सम्बन्ध : उत्पादन प्रक्रियामा पुँजी लगानी गर्ने र श्रम लागनी गर्ने बीच सापेक्षित सहकार्य हुनुपर्छ । नडले मासुलाई जोगाउँछ र नङ्को जीवन मासुमा निहित हुन्छ । जर्मनीको कोडिटरमिनेशन (सहनिर्णय प्रणाली) लाई यस्तै अर्थमा व्याख्या गर्न सकिन्छ ।
- 'एक/अर्कालाई उपयोग गर्ने' सम्बन्ध : निजी लाभका लागि श्रमिकका अगुवालार्ई उपयोग गरी श्रमिकहरूलाई नियन्त्रण गर्ने । श्रम विवादमा चर्का कुरा गरेर श्रमिकहरूलाई पहिले उराल्ने, त्यसपछि उद्यमीका इसारामा श्रमिकका गुनासालाई दबाउने प्रकृतिका परिघटनालाई यस सन्दर्भमा चर्चा गर्न सकिन्छ ।

समाजशास्त्री प्रा. चैतन्य मिश्रका अनुसार अहिले हामी "पुँजीवादलाई नमार्ने र श्रमिक वर्गलाई पनि फाइदा हुने" व्यवस्था अपनाउने चरणमा छौं । यसको लागि उपभोग, लागानी र पुनर्वितरणको प्रक्रिया अघि बढाउनुपर्छ । प्रा. मिश्रका अनुसार, पुनर्वितरण मूलतः कामदारप्रति लक्षित हुन्छ । यो प्रक्रियामा कामदारले दुईतिरबाट आर्जन गर्छ- काम गरे बापत पुँजीपतिबाट ज्याला र भोट हाले बापत राज्यबाट भरणपोषण । उसको राज्यसत्ताप्रति अपनत्व बढ्छ र कामदार नागरिकमा रूपान्तरित हुन्छ । र, ऊ ज्यालादारी गर्ने मान्छे मात्रै हैन भन्ने सिद्ध हुन्छ। प्रा. मिश्र भन्छन्- उत्पादन, पुनर्लागानी र पुनर्वितरण भनेको वर्गसंघर्ष सञ्चालन गर्ने उपयुक्त तरिका हो । कसरी अघि बढ्ने ? नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनले साभा निष्कर्षमा पुग्न जरुरी छ।

२. कस्तो 'समानता'को पक्षमा ?

'समानता'लाई नेपालका राजनीतिक वर्गले तीन किसिमले अँगालेको पाइन्छ । पहिलो प्रवृत्ति, 'असमान समानता'को पक्षधरता; दोस्रो, 'निरपेक्ष समानता'को पक्षधरता र तेस्रो 'सापेक्षित समानता'को पक्षधरता !

'आम्दानी, सम्पत्ति, शक्ति र अवसर'मा रहेको असमानतालाई अन्त्य गर्नु भनेको समानता हो । व्यक्तिको सन्दर्भमा समानताको विषय भनेको आर्थिक, सामाजिक र राजनीतिक क्षेत्रमा अरु नागरिक सरहको हक र अवसर उपभोगको विषय हो । दलीय हिसाबमा भने राष्ट्रको आम्दानीको "वितरण र पुनर्वितरण"का बारेमा सम्बन्धित पार्टीको नीतिको कुरा हो । जुन पार्टीले बजार-आधारित खुल्ला अर्थतन्त्रको वकालत गर्दै आएका छन्, ती पार्टीहरू 'असमान समानता'का बाहक

हुन् । वजार-आधारित खुल्ला अर्थतन्त्र भनेको बलियाले निर्धामाथि आर्थिक-राजनीतिक हैकम लादने प्रणाली हो । 'असमान समानता'को हिमायती हुनु भनेको 'धनी भन धनी हुँदै जाने र कामगरी खाने गरिब निरन्तर खिँड्दै जाने' परिणामको पक्षपोषण गर्नु हो ।

'सबैलाई बराबर-सबै बराबर'को नारामा आम जनतासँग "अलौकिक स्वर्ग"को सपना-सौदा गर्नेहरू 'निरपेक्ष समानता'का पक्षधरहरू हुन् । "योग्यता अनुसारको काम र काम अनुसारको दाम" को मार्क्सवादी अवधारणा विपरीत "जे छ, त्यसलाई दामासाहीमा सबैलाई बाँड्ने" समानताको वकालत गर्नु भनेको यस्तै प्रवृत्ति हो । र, प्रकारान्तरमा समानताको 'नारा'मा समृद्धि हैन 'गरिबीको वितरण'मा सीमित हुनु हो ।

सापेक्षित समानताका संबाहकहरू 'गरिबीको समान वितरण'को विपक्षमा उभिन्छन् । 'धनीहरू, कति धनी हुन पाउने ?' यो प्रवृत्तिका संबाहकहरूका लागि यो मुद्दा मूल मुद्दा बन्दैन; बरु "धनीहरूको आम्दानी र सम्पत्तिको कति हिस्सा, कसरी राज्य मार्फत गरिब र विपन्नको पक्षमा खर्च गर्ने ?" भन्ने मुद्दामा यो पक्षले चासो राख्छ । अर्को शब्दमा, सापेक्षित समानताका पक्षधरहरू-विपन्नलाई सम्पन्न बनाउने र समाजका तल्लो वर्गलाई उच्च वर्गको तहमा उकास्ने नीतिका हिमायती हुन् ।

नेपालमा सामाजिक असमानता जारी रहनुमा नीति निर्माणमा रहेको द्वैध कार्यशैली नै मूलतः दोषी छ । जनता बीच 'निरपेक्ष समानता'लाई बढी प्रचार गर्ने र व्यवहारमा

'असमान-समानता'को नीति लागू गर्ने कार्यले राज्यप्रति जनताको विश्वास घटेको हो । राष्ट्र बैंक र केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागको विभिन्न अध्ययनको आधारमा हेर्दा २०५४ सालको अवधिलाई अपवाद मान्ने हो भने प्रतिव्यक्ति राष्ट्रिय आय मूलतः मध्यम-आय समूह (५०%) र धनी वर्गले (१०%) नै उपभोग गरेको देखिन्छ । २०६८ को तथ्याङ्कलाई हेर्ने हो भने तल्लो ४०% गरिब समूहको राष्ट्रिय आयको हिस्सा २०३४ सालको (१२.८%) भन्दा पनि तल भरेको छ ।

अहिलेको समाज, कृषिउत्तर (पोस्ट पिजेन्ट सोसाइटी) समाज हो । तसर्थ, यो सङ्क्रमणकालीन समाज हो । प्रा. यान ब्रेमन थप्छन्- युरोपमा १९ औं शताब्दी र २० औं शताब्दीको सुरुवातमा भए जस्तो परिवर्तनका प्रक्रियाहरू यहाँको समाज विकासमा भएको छैन । कृषि पेशाबाट बाहिरिएको समूह ठूलो छ, तर त्यो समूह औद्योगिक श्रमशक्ति भएकै छैन । न त तिनीहरूले आफूलाई अर्थतन्त्रको यो वा त्यो क्षेत्रको स्थिर रोजगारीमा टिकाइराख्न सकेका छन् ।

प्रा. मिश्र नेपाली समाजमा 'गरिखाने युवाहरू' बढी देख्छन् । अहिले पहिलेको भन्दा बढी शिक्षित, दक्ष र चलायमान श्रमशक्ति तयार भएको छ । गरिखाने भनेको आफ्नै पाखुराले केही

प्रतिव्यक्ति आयको आधारमा जनसंख्या (% मा)			
वर्ष	तल्लो ४०% (गरिब)	बीचको ५०% (मध्यम-आय समूह)	माथिल्लो १०% (धनी)
२०३४	१२.८	२८.२	५९.२
२०५४	१५.३	४९.७	३४.९
२०६१	१४.२	४८.१	३७.७
२०६८	११.९	४८.५	३९.५

स्रोत: क्रमशः NRB, 1977/ CBS, 1996/2004/2011

कमाउने हो । उनीहरूलाई पारिवारिक सम्पत्तिको रूपमा आएको खेत जोत्नु छैन, जोत्नै परे पनि त्यो भन्दा धेरै गर्नु छ । उनीहरूमा 'बाहुन' वा केही भएर खाने होइन कि उद्यमी भएर वा आफ्नो पाखुरा बजारेर खानु छ ।

तसर्थ, मूल कुरा वर्ग हो, श्रमशक्तिको विकास हो । जिफन्टले 'वर्ग जोड तीन'को विश्लेषण यसै कारणले गरेको हो । आर्थिक शोषणको अन्त्यका लागि वर्गमाथि भर गर्दै, असमानतालाई बिदा गर्नुपर्छ । सामाजिक उत्पीडनको 'पाटा'का रूपमा रहेको तीन पक्ष- "लैङ्गिक, जाति/जनजाति र भुगोल"को विषय वर्गीय विषयसँगै जोडेर लैजानुपर्छ । सामाजिक उत्पीडनको कुरा सम्बोधन गर्ने पर्ने पक्ष हो तर यो 'वर्ग'को 'समानान्तर' वा 'माथि'को विषय भने किमार्थ हैन ।

त्यसैले अबको ट्रेड युनियन आन्दोलनले कथित "क्रान्तिकारी-राग" उरालेर वा "व्यवस्थापनसँग सहमत भएर" जाने भनेर धर पाउँदैन । कस्तो समाज बनाउने भन्नेमा सैद्धान्तिक/नीतिगत स्पष्टता र त्यसलाई प्राप्त गर्न आवश्यक पर्ने संयन्त्रको रचनामा समेत आन्दोलित हुनुपर्छ । आजको ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई न त 'विचारको शुद्धता'मा कैद गर्ने कठमुल्लापनले अधि बढाउन सक्छ, न 'आर्थिक/भौतिक लाभको लागि जे पनि गर्ने' 'गतिछाडा' व्यवहारबाट जोगाउन सकिन्छ । उत्पादन-सेवा-कृषि- र निर्माण क्षेत्र, औपचारिक-अनौपचारिक अर्थतन्त्र, नियमित तथा आकस्मिक ज्याला रोजगारीमा रहेका वा स्वरोजगार, सबै प्रकृतिको काम गर्ने श्रमजीवी वर्गलाई समेटेर नै राजनीतिलाई डोच्याउन सक्ने युनियन आन्दोलनको निर्माण हुनसक्छ ।

(श्रमिक खबर- १०० को आवरण लेख)

भदौ, २०६९