



5th National Congress
unity *एकता*
for transformation
रूपान्तरणका लागि
April 4-7, 2009, Kathmandu
पंचौं राष्ट्रिय महाविदेशन
चैत्र २०-२५, २०६५, काठमाडौं

रूपान्तरणको लागि एकता
नेपाली ट्रेड यूनियन आन्दोलनको कार्यदिशा

रूपान्तरणको लागि एकता

नेपाली ट्रेड यूनियन आन्दोलनको कार्यदिशा

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)

पाँचौँ राष्ट्रिय महाधिवेशनद्वारा पारित

नीतिगत दस्तावेज

चैत २२-२५, २०६५, काठमाडौँ

]

प्रकाशक

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)

पो.ब.नं. १०६५२, मनमोहन मजदुर भवन

जिफन्ट प्लाजा, पुतलीसडक, काठमाडौं ।

फोन : ४२४८ ०७२, फ्याक्स : ४२४८ ०७३

e-mail: office@gefонт.org / dfa@gefонт.org

URL: www.gefont.org

शुद्धाशुद्धी

कविन्द्र शेखर रिमाल

कभर/लेआउट/मुद्रण व्यवस्थापन

एम्ज माउस, पुतलीसडक

मूल्य : रु. १००/-

ISBN: 978-9937-8069-4-7

जिफन्ट प्रकाशन नं. ११०/२००९

विषयसूची

रूपान्तरणको संघारमा उभिएको नेपाली समाज	७
<hr/>	
भाग-एक	
चौथो राष्ट्रिय महाधिवेशन पछिको भिन्न राजनीतिक परिवेश	१
<hr/>	
भाग-दुई	
श्रमको संसार र विश्वको ट्रेड यूनियन आन्दोलनको परिवर्तित रूप	२१
<hr/>	
भाग-तीन	
नेपाली ट्रेड यूनियन आन्दोलनको कार्यदिशा	२९
<hr/>	
अवसूची १	
आगामी कामका प्रस्तावहरु	५५
<hr/>	
अवसूची २	
महाधिवेशनबाट पारित प्रस्ताव	६३
<hr/>	
अवसूची ३	
संयुक्त ट्रेड यूनियन समन्वय केन्द्र (JTUCC) आचारसंहिता, २०६५	८१



रूपान्तरणको संघारमा उभिएको नेपाली समाज

वर्ष २००९ बाट जिफन्टको रूपमा हाम्रो यात्राले दुई दशक पूरा गर्दैछ । निरङ्कुश राजतन्त्रको दमनलाई छेल्दै र भेल्दै हामी यहाँ आइपुगेका हौं । फेरि एकपटक महासंघको स्थापनामा महत्त्वपूर्ण योगदान पुऱ्याउनु हुने सबैलाई एक पटक स्मरण गर्दछु ।

यो अबधिमा लोकतन्त्र बहालीका लागि भएका दुई वटा जन-आन्दोलनमा, थोरै नै सही, रगतको बलिदान र पसिनाको योगदान गर्ने मौका हामीले पायौं । यस्तो सुयोग इतिहासमा कमैलाई मिल्छ । यस सन्दर्भमा हामी आफूलाई भाग्यमानी ठान्छौं ।

इतिहासले नै बयान देला, हाम्रो भूमिकाले श्रमजीवी जनतालाई जगाउन र परिवर्तनको महामार्गमा राष्ट्रलाई डोऱ्याउन कति योगदान गर्‱यो ? तर यत्ति चाहिँ हामी अवश्य भन्छौं श्रमजीवी वर्गको न्यून वा शून्य उपस्थितिमा यो तहको उपलब्धि र परिवर्तन सायदै हुने थियो । यस अर्थमा, र आम मजदुर तथा श्रमजीवी वर्गले पत्याएको ट्रेड यूनियनमा संलग्न सदस्यको हैसियतमा पनि, हामी आफूलाई धन्य नै ठान्छौं ।

कमीकमजोरीहरू अनगिन्ति नै रहे होलान्, तथापि हामीले स्वतःस्फूर्तता र भाँडभैलोको भुमरीबाट मजदुर आन्दोलनलाई आधुनिक औद्योगिक सम्बन्धको विधिसम्मत बाटोमा ल्याउन कसैले भन्दा ज्यादा नै पसिना बगायौं । विगत डेढ दशक लामो हाम्रो कामहरू साक्षी छन्, लगानी-रोजगारी र श्रमिकका हक हितका खातिर हामी निश्चयनै कतै भुकेनौं र चुकेनौं पनि ! वितेको २ दशकभरि हाम्रो नेतृत्व अविचलित, अविभाजित र दृढ रह्यो ।

संगठकको रूपमा होस् वा अध्यक्षको हैसियतमा सिङ्गो टीमलाई कमरेड मुकुन्द न्यौपानेले नेतृत्व गर्नु भयो । धन्यवाद कमरेड न्यौपाने !

रूपान्तरणको लागि एकता

“
नयाँको उत्साहलाई संलग्न गर्दै जाने,
व्यवहार बुझिसकेकाहरूलाई नेतृत्व
हाँकेन दिने र वरिष्ठ अग्रजहरूको
परामर्श तथा संरक्षकत्वमा अधि बढ्ने”
”

२००३ सालको मजदुर आन्दोलनको समयमा आदरणीय कमरेड मनमोहन अधिकारीले बहाल गर्नु भएको शीर्ष स्थानलाई नेपाली ट्रेड यूनियन आन्दोलनको दोस्रो संस्करणको प्रमुख नेताको रूपमा तपाईंले आजसम्म निष्कलंक जगेर्ना गर्नुभयो । नेपाली श्रमिकहरूको हक हितको पक्षमा, यो इतिहासको धरोहरलाई, तपाईं पछिको पुस्ताको प्रतिनिधि पात्रको रूपमा संरक्षण-संवर्द्धन र लोकप्रिय बनाउनेमा कुनै कसर नराख्ने प्रतिबद्धतामा, म नवनिर्वाचित कमिटीको तर्फबाट वचनबद्ध छु ।

कमरेडहरू,

धेरैले महाधिवेशन, निर्वाचन, नेतृत्व परिवर्तन र हस्तान्तरणलाई ‘जय वा पराजय’ को चस्माबाट हेर्ने गरेका छन् । कतिले यसलाई प्रतिष्ठा र प्रतिशोधको विषय पनि बनाउने गरेका छन् । हामीले यसलाई स्वाभाविक र आवश्यक प्रक्रियाको रूपमा लिएका छौं । “नयाँको उत्साहलाई संलग्न गर्दै जाने, व्यवहार बुझिसकेकाहरूलाई नेतृत्व हाँकेन दिने र वरिष्ठ अग्रजहरूको परामर्श तथा संरक्षकत्वमा अधि बढ्ने”- यसलाई हामीले आफ्नो सांगठानिक जीवन सञ्चालनको सूत्र बनाएका छौं । यसैको कारण हो, विगतमा आफूले मनपराएको राजनीतिक पार्टीभित्र चर्को आन्तरिक द्वन्द्व रहेको बखतमा पनि हामी बीचको एकता र उत्साहमा किञ्चित कमी आएन । आजको सपथग्रहण तथा कार्यभार हस्तान्तरणलाई पनि हामीले यसै अर्थमा लिएका छौं, बुझेका छौं ।

मित्रहरू,

नेतृत्वको दायित्व सकार्नु भनेको विगतको उपलब्धिले सिर्जना गरेको अवसरमा पौडी खेल्ने होइन, श्रमको संसारमा गुजिल्टिएर रहेको र सिर्जना हुने कुनै पनि प्रकृतिको चुनौती र जटिलताका गाँठलाई फुकाउनु हो । अपर्याप्त श्रम कानून, भएको कानूनको अवज्ञा र अप्रभावकारी कार्यान्वयन, रोजीरोटीको असुरक्षा र जुनसुकै कारणले उत्पादन

“
सिङ्गो कमिटीको तर्फबाट म प्रतिबद्धता
व्यक्त गर्छु जहाँ श्रमिक छन्- त्यहाँ
त्यहाँ जिफन्ट हुन्छ ।
”

लागतमा भएको वृद्धिलाई श्रमिकको कमाइ काटी पूर्ति गर्ने लगानीकर्ताको आम प्रवृत्तिलाई प्रमुख चुनौतीको रूपमा हामीले लिएका छौं। सुगम र तुलनात्मक रूपमा संरक्षित रोजागारी रहेका ठाउँमा हामी यूनियनहरू बीचको हानथाप र उछिना-पाछिन तर बाँकी ठाउँका श्रमिकहरूप्रति वेखवर र ओठे आक्रमकता यूनियन आन्दोलन भित्र रहेको आडम्बर र द्विविधाको रूपमा हामीले बुझेका छौं।

‘वर्ग संघर्षबाट विमुख भई दाम-कामको खेतीमा मात्र लाग्ने “विकास” संस्था जस्ता’ भन्ने आरोप र मजदुरका हकहित हैन ‘खालि राजनीति-अनि राजनीति’ गर्ने “भ्रातृ संस्था” को विरोधाभाषी एवं नकारात्मक हामीमाथि लगाइने गरेको आक्षेपको खवर हामीले पाएका छौं। सुन्दा सामान्य लाग्ने पनि हाम्रो छातीको बायाँतिर घोची रहने यो त्यस्तो चुनौती हो जसलाई हाम्रो नेतृत्वले सामना गर्ने छ। म नयाँ कमिटीको तर्फबाट प्रतिबद्धता व्यक्त गर्छु, विगतमा हुन नसकेका या गर्न नभ्याइएका कामहरू यो कमिटीको नेतृत्वमा हुन्छ।

सिङ्गो कमिटीको तर्फबाट म प्रतिबद्धता व्यक्त गर्छु-
जहाँ श्रमिक छन्- त्यहाँ त्यहाँ जिफन्ट हुन्छ। लगानीका सबै क्षेत्रमा काम गर्ने, ज्यालादारीदेखि सबै प्रकृतिका रोजगार सम्बन्धमा कार्यरत, संगठित वा असंगठित, औपचारिक या अनौपचारिक सबै प्रकृति र क्षेत्रका श्रमिकलाई यसले समेट्ने छ। परिस्थिति हलचल नै गर्न नसक्ने तहमा विग्रिएन भने सबै जिल्लाका अधिकांश गाउँ र नगरमा जिफन्ट पुग्छ। समानता र न्यायको संघर्षमा कसैले औंला उठाउन नसक्ने गरी यसको अविरल यात्रा जारी रहने छ।

बढी व्युरोक्रेटिक र कतिपय अर्थमा यथास्थितलाई मलजल गर्ने विद्यमान इन्टरप्राइज यूनियनिजमको विकल्प जिफन्टले खोज्छ। पूँजी लगानीकर्ताहरूको छाता संस्थाहरूसँग

रूपान्तरणको लागि एकता

“
दातासँगको खुसामदबाट सिमित
व्यक्तिले नाजायज बाली भित्र्याउने
वा वर्गसंघर्षको नाममा हुने/गरिने
हुलहुज्जत भन्दा पृथक “वर्गसंघर्ष”को
विधि जिफन्टले खोज्छ ।
”

होस् वा विषयगत उद्योग संघको तहमा होस्, जहाँ- जसरी र जुन तहमा आवश्यक पर्छ, त्यसैगरी र त्यही नै श्रमिकलाई न्याय दिने सौदावाजीमा जिफन्ट भिड्ने छ । दातासँगको खुसामद र लोलोपोतोबाट सिमित व्यक्तिले नाजायज बाली भित्र्याउने वा वर्गसंघर्षको नाममा हुने/गरिने हुलहुज्जत भन्दा पृथक “वर्गसंघर्ष”को विधि जिफन्टले खोज्छ ।

हामी यतिखेर नेपाली समाज रूपान्तरणको महत्त्वपूर्ण घडीमा उभिएका छौं । रूपान्तरणको प्रमुख कार्यभारको रूपमा नयाँ सम्बिधान मार्फत राज्यको पुनर्संरचनाको सपना हामीले बोकेका छौं । यस्तो राज्य व्यवस्था हामीले अपेक्षा गरेका छौं- जहाँ बोल्नेको पिठो बिकने र सिधा-साधाको चामल पनि नबिकने विद्यमान परम्परा तोडिने छ र श्रम गर्नेहरूका लागि “मर्यादित, समृद्ध र सिर्जनशील जीवन” जिउन ढोका खुला हुने छ । हामीलाई कुनै ईर्ष्या छैन- हाम्रो समाजका धनीहरू अबै धनी हुँदै जाउन्, तर उनीहरूले आफ्नो कमाई राम्रो हिस्सा अनिवार्य रूपमा सामाजिक रूपान्तरणको लागि निरन्तर खर्चिँदै जाउन् । यस्तो समाज बनोस्, जहाँ आजका विपन्न वर्ग अबै खिड्दै जाने होइन- समृद्धिको खुटकिला उक्लन पाउन्; राज्यले धनीबाट प्राप्त गरेको आय पारदर्शी रूपमा न्यून वा कतिपय अर्थमा शून्य आय भएका श्रमजीवी वर्गको पक्षमा लगानी गरोस् ! “हुने र नहुने” बीचको असमानताको विग्रहकारी खाडल साँघुरो पाउँदै अधि बढोस् । जात-जाति र क्षेत्रको नाममा फेरि पनि श्रम लागनीकर्ता ठगिने र मौद्रिक तथा भौतिक पूँजी लागनी गर्नेको मात्रै हालहुकुम चलने अन्यायी राज्य बन्दै नबनोस् । जैविक हिसाबले फरक-फरक प्रकृतिको शारीरिक बनोट भएका महिला र पुरुष बीच “काखा-पाखा” गर्ने व्यवहार अबको समाज व्यवस्थामा देख्न नपरोस् ।

समाजमा रहेका शक्तिहरूसँग व्यवहार गर्न “पहलकदमी-प्रतिस्पर्धा र श्रेष्ठता” को नीति हाम्रो महासंघले अङ्गिकार गर्छ । बहुलता र विविधतालाई आत्मसात गरी

“
एकपटक प्रतिबद्धता व्यक्त गर्दछु-
सामाजिक रूपान्तरणको लागि जिफन्ट
अग्रिम कित्तामा उभिने छ र आवश्यक
तथा यथाशक्य योगदान गर्ने छ ।
”

अनेकतामा एकता खोज्न यो नै उत्तम विधि हो भन्ने हाम्रो ठम्याइ छ । यसैमा आधारित हुँदै हामी संयुक्त ट्रेड यूनियन समन्वय केन्द्रमा रहेका महासंघहरूसँग हाम्रो एकता अभियान जारी रहने छ । यही नीतिमा बाँधिदै राज्य, दलहरू र सरकारसँग व्यवहार गरिने छ ।

यसैलाई विभ्वित गरेर हामीले आफ्नो महाधिवेशनबाट “रूपान्तरणको लागि एकता” भन्ने नारा पारित गरेका हौं । म फेरि एकपटक प्रतिबद्धता व्यक्त गर्दछु- सामाजिक रूपान्तरणको लागि जिफन्ट अग्रिम कित्तामा उभिने छ र आवश्यक तथा यथाशक्य योगदान गर्ने छ ।

हाम्रो आमन्त्रणलाई स्वीकार गरी कार्यक्रममा सहभागिता जनाउनु भयो, उपस्थित सबै महानुभावलाई म हार्दिक धन्यवाद ज्ञापन गर्दछु ।

- एक अर्कालाई छ्याल गरौं,
- एक अर्कालाई माया गरौं,
- एक अर्काको भावनाको कदर गरौं,
- मजदुरहरूको एउटै बलियो संगठन निर्माण गरौं ।

धन्यवाद !

विष्णु रिमाल

अध्यक्ष

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)

मिति: २०६६/०१/१७ गते



आज-एक

चौथो राष्ट्रिय महाधिवेशन पछिको भिन्न राजनीतिक परिवेश

सारलाई नै चकित तुल्याएको २०६२/६३ को जनआन्दोलनले हाम्रो देशको राजनीतिक परिवेशमा गुणात्मक रूपमा नै परिवर्तन गरेको छ। १६०० वर्षदेखि नेपालमा रहेको राजतन्त्र र २४० वर्षदेखि सत्तासीन शाहवंशीय राजतन्त्रको अन्त्य भएको छ, सार्वभौमसत्ताको मालिक र शक्तिको स्रोत जनता घोषित भएका छन्। एकात्मक राज्यप्रणाली भएको हिन्दू अधिराज्यको रूपमा रहेको हाम्रो देश, धर्म निरपेक्ष संघीय लोकतान्त्रिक चरित्र भएको एक्काइसौं शताब्दीको पहिलो गणतन्त्रको रूपमा विश्वको मानचित्रमा उदाएको छ।

यो परिवर्तनसँगै हाम्रो महासंघले आफ्नो चौथो राष्ट्रिय महाधिवेशनबाट निकालेको राजनीतिक निष्कर्ष सही सावित भएको छ। हाम्रो निष्कर्ष थियो- "...तीन शक्तिको बीचमा रहेको राजनीतिक शक्ति सन्तुलनमा ... तीन पक्षमध्ये कुनै एक पक्षको निषेध वा कुनै दुई पक्ष बीच एकता वा ध्रुवीकरण अनिवार्य छ। त्यसैबाट नेपाली समाज, अग्रगमन वा प्रतिगमन कता लम्किन्छ निक्कै हुनेछ। विद्यमान संकटको निकासको उपाय निम्न बुँदाहरूलाई सहमतिको आधारको रूपमा उल्लेख गर्न सकिन्छ -

- क) अब यथास्थितिमा देश चलन सक्दैन, राज्यको संरचनामा फेरबदल गर्नु पर्छ।
- ख) प्रस्तावित राज्य संरचना फेरबदलको आधार २०४६ सालको जन-आन्दोलनको उपलब्धि हुनु पर्छ। यही जगमा टेकेर अग्रगामी फेरबदलमा अधि बढनु पर्छ।
- ग) प्रजातन्त्रको सुदृढीकरण र सामाजिक/राजनीतिक अन्तरविरोधको समाधानको काम एक अर्कासँग गाँसेर अधि बढाउनु पर्छ।

रूपान्तरणको लागि एकता



लोकतन्त्रको स्थापनापछि गरिएका
विभिन्न निर्णयहरू सामाजिक
रूपान्तरणका लागि घोषणा गरिएका
सहमतिका प्याकेज थिए ।



- घ) अग्रगामी निकासको सन्दर्भमा विद्रोही, सत्ता पक्ष र मूलधारका राजनीतिक पार्टीहरू बीच रहेका प्रक्रियागत असहमतिलाई हल गर्न आधारभूत विषयमा सहमतिको 'प्याकेज' तयार गरिनु पर्छ ।”

लोकतन्त्रको स्थापना, राज्यको पुनसंरचनाको प्रस्ताव, समावेशी-समानुपातिक ढंगमा संविधानसभाको निर्वाचन र पुनःस्थापित प्रतिनिधि सभाले २०६३ जेठ ४ मा गरेको घोषणा, जेठ १२ गतेको युद्ध विराम संझौता, जेठ १६ को महिला अधिकार सम्बन्धी घोषणा, असार २ गतेको सात दल-माओवादी बीचको सहमति, कात्तिक २२ गतेको सातदल-माओवादी बीचको विस्तृत संझौता, मंसिर ५ गतेको नेपाल सरकार र माओवादी बीचको विस्तृत शान्ति संझौता, मंसिर १० गते जारी गरिएको नागरिकता ऐन, माघ १ गते जारी गरिएको अन्तरिम संविधान र माघ १९ गते प्रधानमन्त्रीद्वारा राष्ट्रको नाममा गरिएको सम्बोधन सामाजिक रूपान्तरणका लागि घोषणा गरिएका “सहमतिका प्याकेज” थिए ।

आफ्नै संलग्नतामा भएको शान्तिपूर्ण जनप्रदर्शन मार्फत

चमत्कारिक उपलब्धि हासिल गर्ने एक्काइसौं शताब्दीकै अद्वितीय आन्दोलन

लोकतन्त्रको स्थापनाले हाम्रो देशमा पनि सिंगो युरोपमा फ्रान्सेली राज्य क्रान्तिले जस्तै एक प्रकारको नयाँ जागरण ल्यायो । बीसौं शताब्दीभरि नेपालीले लडेका सबै आन्दोलन भन्दा यो आन्दोलन धेरै हिसाबले पृथक रह्यो ।

- क) निरंकुश राजतन्त्रको नेतृत्वमा रहेको निर्दलीय पंचायती व्यवस्थाको अन्त्य र बहुदलीय व्यवस्था स्थापनाको लक्ष्य बोकेको २०३६ सालको आन्दोलन मूलतः विद्यार्थीहरूको नेतृत्वमा भएको थियो, जुन कलेज,

“
‘समानता’ र ‘पहिचान’ दुबै विषय
समसामयिक नेपाली समाजमा
विद्यमान द्वन्द्वका आयामको रूपमा
यसले नै सतहमा ल्यायो।
”

विश्वविद्यालय र मुख्य मुख्य शहर केन्द्रित थियो । उही उद्देश्य सहित सञ्चालित २०४६ सालको आन्दोलन देशका प्रायः सबै शहर तथा सचेत क्षेत्रमा मात्र विस्तार भएको थियो, जुन निर्दलीय निरंकुश व्यवस्था विरोधी वाम र गैरवाम राजनीतिक पार्टीको प्रत्यक्ष नेतृत्वमा सञ्चालित थियो । तर ०६२।६३को आन्दोलन व्यापक आधारमा सञ्चालित भयो, श्रम आन्दोलनका संगठनहरू सहित सिंगो नागरिक समाज तथा प्रबुद्ध व्यक्तिहरू यो आन्दोलनमा सामेल भए ।

- ख) यो जनआन्दोलनलाई उचाइमा पुऱ्याउन नागरिक समाजका विभिन्न संस्थाहरूले जनमत सृजना, प्रचार-प्रसार तथा सक्रिय सहभागितालाई निरन्तरता दिए । ट्रेड यूनियन संगठनहरूले आन्दोलनलाई निर्णायक बनाउन महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरे । त्यसैले छिट्टै नै यो आन्दोलन देशव्यापी भयो ।
- ग) यो आन्दोलनले नछोएको कुनै गाउँ वा जिल्ला बाँकी रहेन । फलतः १९ दिन लामो आम हडताल तथा जनप्रदर्शनबाट यसले परिवर्तनकारी परिणाम ल्याउन सफल भयो । कुनै दिन चौबीसै घण्टासम्म लगातार लगाइएको कर्फ्यु र हप्तौंसम्म दिनभर लगाइएको कर्फ्युलाई तोडेर व्यापक जनप्रदर्शन भएको यो आन्दोलन इतिहासमै पहिलो हो । ‘समानता’ र ‘पहिचान’ दुबै विषय समसामयिक नेपाली समाजमा विद्यमान द्वन्द्वका आयामको रूपमा यसले नै सतहमा ल्यायो ।

राजनीतिक परिदृश्यको आंकलन र ट्रेड यूनियन आन्दोलन

चौथो राष्ट्रिय महाधिवेशनले राजनीतिक परिदृश्यको आङ्कलन गर्दै यूनियन आन्दोलनको भावी परिदृश्य यथास्थिति-अग्रगामी परिवर्तन-चरम राष्ट्रिय संकट गरी तीनवटा

रूपान्तरणको लागि एकता



चौथो राष्ट्रिय महाधिवेशनले गरेको
राजनीतिक परिदृश्यको आंकलन
व्यवहारको कसौमा यही सावित
हुन पुगेको छ ।



संभावनाको आङ्कलन गरेको थियो । हाम्रो आङ्कलन अनुरूपको दोस्रो परिदृश्यमा हाम्रो आन्दोलनले सामना गर्नुपर्ने चुनौतीलाई यस प्रकार उल्लेख गरिएको थियो-

- जिफन्टले थुप्रै प्रतिस्पर्धीहरूसँग प्रतिस्पर्धा गर्नु पर्ने छ, परम्परागत मित्रशक्ति बीच पनि विभाजन आउन सक्छ ।
- नयाँ 'लडाकु' शक्ति, नयाँ प्रतिस्पर्धीको रूपमा आउन सक्छ। यो शक्तिको कारणले "विधिको भन्दा शक्तिको प्रत्यक्ष प्रभाव" औद्योगिक सम्बन्धमा पर्न सक्छ ।
- जिफन्ट वृहत र व्यापक आन्दोलनको रूपमा भन्दा पनि छिटफुट श्रम विवाद मार्फत शक्ति संचय गर्ने तहमा सीमित रहन बाध्य हुन सक्छ ।

यो परिदृश्य सँगै संभावनाको अथाह अवसरहरू पनि आउन सक्छन्-

- आम श्रमजीवी वर्गमा नयाँ उत्साह र आसा पलाउने छ ।
- जिफन्ट लगायत मूलधारका ट्रेड यूनियन आन्दोलन वृहत्तर संरचना भित्र एकजुट हुनेछन् । यूनियन आन्दोलन भित्र अप्रजातान्त्रिक र अनुदारवादी शक्तिको फैलावटलाई निस्तेज पार्न प्रजातान्त्रिक शक्तिहरू राष्ट्रिय रूपमै क्रियाशील हुने छन् ।
- जिफन्ट सामाजिक न्याय र आफ्नो लक्ष्यलाई पुष्टि गर्ने 'कल्याणकारी राज्य' को अवधारणा लागू गराउन सम्पूर्ण शक्तिका साथ क्रियाशील हुने छ । समाजमा ट्रेड यूनियनको महत्व भन् विस्तार हुनेछ ।
- सबै सामाजिक सहयात्री नयाँ अर्थ व्यवस्था र सामाजिक रूपान्तरणको राष्ट्रिय सहमतिमा उभिने छन् । यूनियन आन्दोलन अनिवार्य र सर्वस्वीकार्य संस्थाको रूपमा स्थापित हुनेछ ।
- अन्तरराष्ट्रिय यूनियन आन्दोलनको पूर्ण ऐक्यबद्धता प्राप्त हुनेछ ।

“
एक तिहाइ महिला सहभागिता सहित
सबैभन्दा समावेशी चरित्रको
संविधानसभाका निर्वाचन, दक्षिण
एशियाकै उल्लेखनीय घटना हो।
”

श्रम क्षेत्रमा दूरगामी महत्वका निर्णयहरू

हाम्रो यो विश्लेषण व्यवहारको कसीमा सही सावित भएको छ । निजामती कर्मचारीलाई संगठन स्वतन्त्रताको अधिकार दिने २०६३ वैशाख २८ गतेको सरकारी निर्णय, श्रम ऐन संशोधन गर्ने शाही अध्यादेशको खारेजी, मंसिर १६ गते तीन ट्रेड यूनियन महासंघ र माओवादीको यूनियन बीचको साझा घोषणा, “संगठन स्वतन्त्रता, सामूहिक सौदावाजीको अधिकार, रोजगारी तथा सामाजिक सुरक्षाको हक, अनुचित श्रम अभ्यास विरुद्धको हक” जस्ता अन्तरिम संविधानमा अन्तरनिहित मौलिक हक र नेपालको संसदीय इतिहासमा नै पहिलो पटक अन्तरिम व्यवस्थापिका संसदले गठन गरेको “श्रम तथा औद्योगिक सम्बन्ध समिति” यस सन्दर्भका केही महत्वपूर्ण उदाहरण हुन् ।

नेपालको इतिहासमा पहिलो पटक एक तिहाइ महिला सहभागिता सहित समावेशी चरित्रको ६०१ सदस्यीय संविधानसभाको निर्वाचन भएको छ, जुन दक्षिण एशियाकै सन्दर्भमा समेत उल्लेखनीय घटना हो । अहिले नेपाल, नयाँ संविधान मार्फत राज्य पुनःसंरचनाको अद्वितीय तर जटिल प्रकृत्यामा प्रवेश गरेको छ । साथै दशकौं लामो हिंसात्मक द्वन्द्व र विद्रोह पछि शान्ति प्रकृत्या, तार्किक निष्कर्षको पर्खाइमा छ । जहाँ सेना समायोजन, वैज्ञानिक भूमिसुधार र आम जनतालाई शिक्षा, स्वास्थ्य, आवास, खाद्य, कपडा र मर्यादित रोजगारीको ग्यारेन्टी, विस्थापितहरूको पुनर्स्थापना, दण्डहीनताको अन्त्य र सत्य-तथ्य तथा मेलमिलाप आयोग तथा वेपत्ता परिवार खोजविन आयोगको गठन, जस्ता विषय मुख्य विषयको रूपमा रहेका छन् । तन्किदै गएको राजनीतिक संक्रमण कालले समाज व्यवस्थालाई भत्काइरहेको छ । यसले सिंगो समाज र श्रम क्षेत्रमा अराजकता बढाइरहेको छ । मजदुर यूनियनको नाममा प्रचारमा रहेका विभिन्न समूहलाई ट्रेड यूनियनको राजनीतिक मान्यता दिइनुले ट्रेड यूनियनको सही मर्मलाई अर्थहीन बनाउँदै छ र यसले सामाजिक सम्वादको प्रकृत्यालाई समेत

रूपान्तरणको लागि एकता

“
सामाजिको रूपान्तरण गर्नु भनेको
स्रोत, शक्ति र अवसरमा जनता-जनता
बीचको विभेद र असमानतालाई
अन्त्य गर्नु हो।”

वेवास्ता गरेको छ। नयाँ संविधान निर्माण सबैभन्दा वृहद् कामको रूपमा रहेको छ, जसका लागि संविधासभासँग डेढ वर्षभन्दा कम समय बाँकी छ।

ट्रेड यूनियन र सामाजिक रूपान्तरण

सामाजिक रूपान्तरणलाई शास्त्रीय भाषामा “क्रान्ति” भन्ने शब्दबाट चिन्हित गरिन्छ। क्रान्तिले विद्यमान संरचनाको विनिर्माण गर्छ र सकारात्मक दिशामा आमूल परिवर्तन गर्दछ। आजभोलि हामीहरू यसलाई “रूपान्तरण” भन्छौं। अंग्रेजी शब्द “ट्रान्स्फरमेसन”ले जसरी ‘रूप’मा मात्र नभई ‘सार’मा पनि परिवर्तनको अर्थ दिन्छ, आजभोली नेपाली शब्द रूपान्तरणलाई पनि “सार र रूप दुबैमा आमूल परिवर्तन” भन्ने अर्थमा प्रयोग गर्न थालिएको छ। नेपाली समाज अहिले पुरानो समाज व्यवस्थाबाट नयाँ व्यवस्थातर्फको यस्तै सामाजिक रूपान्तरणको दोस्राँधमा छ।

सामाजिक रूपान्तरण गर्नु भनेको सामाजिक समस्याको मुख्य कारण र त्यसको संरचनागत जटिलताको पहिचान गर्नु हो। थप सकारात्मक परिवर्तन सहज पार्नका लागि विद्यमान संस्थाहरूमा रहेको दृष्टिकोण परिवर्तन गर्नु तथा राजनीतिक, आर्थिक तथा सामाजिक-साँस्कृतिक क्षेत्रमा विद्यमान शक्ति सन्तुलन परिवर्तन गर्नु हो। चेतना तथा आर्थिक-सामाजिक-साँस्कृतिक विकासको तहलाई अभै उन्नत तुल्याउँदै शोषणमूलक समाज व्यवस्थामा “स्रोत (आम्दानी र सम्पत्ति), शक्ति र अवसरमा” हुने गरेको जनता-जनता बीचको विभेद र असमानतालाई अन्त्य गर्नु हो।

के हो ट्रेड यूनियन?

ट्रेड यूनियन के हो भन्नेमा भिन्न भिन्न धारणा पाइन्छ। कार्ल मार्क्सले ट्रेड यूनियनलाई “पूँजीपति विरुद्धको सामाजिक क्रान्तिमा श्रमिकहरूको आड (रामपार्टस)” भनेका छन्।

“
ट्रेड यूनियन पूँजीपति विरुद्धको
सामाजिक क्रान्तिमा श्रमिकहरूको
'आड' हो।
”

भने एंगेल्सले “वर्ग युद्धको सैन्य विद्यालय” भनेका छन्। मार्क्सको तर्क छ- संक्रमणकालिन अवधिको एउटा चरण यूनियन हो, जहाँ यूनियनले 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 रूपान्तरित गर्छ। सामान्य अर्थमा ट्रेड यूनियन भनेको “श्रमिकका लागि श्रमिकद्वारा निर्मित श्रमिकहरूको संगठन” हो, र यो श्रमजीवी वर्गको स्वतन्त्रताको संघर्षमा आर्थिक-राजनीतिक-सामाजिक संगठन पनि हो।

ट्रेड यूनियनको अवधारणा औद्योगिक क्रान्तिको शुरुवातसँगै भएको हो। यही समयमा धेरै भन्दा धेरै मानिस आफू संलग्न रहेको कृषि पेशा छोडेर न्यून ज्याला र दयनीय अवस्थामा नयाँ रोजगारदातासँग काम गर्न थाले। “शक्तिशाली रोजगारदाता र शक्तिहीन एकलो श्रमिकका बीचमा रहेको चर्को असमानता” रहेको यो परिस्थितिको सामना गर्न श्रम आन्दोलन जन्मियो। धेरै वर्षसम्म अधिकांश देशहरूमा यूनियनहरू गैरकानुनी घोषित भए, जसका कारण यूनियनकर्मीहरूले मृत्युदण्ड सहितको चर्को यातना र सजाय समेत भोग्नु पर्थे। तर विश्वमा यूनियन आन्दोलन हुर्कियो र राजनीतिक अधिकार समेत हासिल गर्न थाल्यो। यसले विभिन्न देशमा श्रम कानून बनाउने र ट्रेड यूनियनलाई कानूनसम्मत संस्थाको रूपमा स्थापित गर्ने लहरका साथै “श्रम सम्बन्ध”का रूपमा यूनियनमा संलग्न श्रमिक र व्यवसायका संचालक रोजगारदाताको सम्बन्धलाई सूत्रबद्ध समेत गर्दै गयो। ट्रेड यूनियनलाई रोजगारदाताको कम्पनी सरह सम्पत्ति आर्जन गर्ने र स्रोतको व्यवस्थापन गर्ने अधिकार समेत दिलाएको छ, सरकार र व्यवसायीहरूको संगठन सरह ‘सामाजिक सहयात्री’ को तहमा उकालेको छ। आजको सभ्य विश्वमा यूनियनमाथि लगाइने कुनै पनि प्रकृतिको बन्देजलाई मानवअधिकारको गंभीर उल्लंघनको रूपमा लिइन्छ।

रूपान्तरणको लागि एकता



ट्रेड यूनियन, मध्ययुगीन समयको
गिल्ड होइन । ट्रेड यूनियन र
गैरसरकारी संस्था भिन्न हुन्, तर
उनीहरू एउटै नागरिक समाजका
अङ्ग हुन् ।



कसै-कसैले यूनियनलाई मध्ययुगीन 'गिल्ड'को उत्तराधिकारीको रूपमा पनि चर्चा गर्ने गरेका छन् । आफ्ना सदस्यहरूको जीवनस्तर उकास्ने स्वार्थको लागि काम गर्ने भए तापनि गिल्ड भनेको दक्ष स्वरोजगारकर्मीहरूको त्यस्तो समूह थियो, जसको वस्तु उत्पादनका साधन र सिर्जित सम्पत्तीमा स्वामित्व र नियन्त्रण थियो । तसर्थ गिल्ड भनेको साना व्यवसायीहरूको एशोसिएसन 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 थियो भने पछिल्लो अवधिहरूमा यूनियन आन्दोलनको घेरा धेरै फराकिलो भएको छ । यूनियनहरूले व्यापक मात्रामा अदक्ष श्रमिक तथा त्यो भन्दा पनि गरीब कृषि श्रमिक र आफ्नो श्रममाथि स्वामित्व र नियन्त्रण आंशिक रूपमा गुमाएका बाँधा श्रमिकलाई समेत संगठित गर्न थालेका छन् ।

नागरिक समाज भन्नाले ती संस्थाहरूलाई जनाउँछ, जहाँ राज्य र परिवारको बीचमा नागरिकहरूले आफूलाई संगठित गर्छन् । त्यस्ता संस्थाहरू 'बजार'को अङ्ग हुँदैनन् । नागरिक समाजका संस्थाहरू विविधतायुक्त हुन्छन् र तिनीहरूले व्यापक दायरा समेट्छन् । नागरिक समाजका संगठनहरू स्थिर हुँदैनन् । समयक्रममा नयाँ आन्दोलन र संस्थाहरू बन्छन्, विकसित हुन्छन्; कतिपय पुरानाहरू भङ्ग हुन्छन् र विलाउँछन् । नागरिक समाजका संगठनहरू "स्वतन्त्र" हुनैपर्छ भन्ने छैन, नत तिनीहरू "राज्यको विकल्प" नै हुन् । यी संस्थाहरूले धेरै-थोर समाजको द्वन्द्व र भिन्नतालाई प्रतिविम्बित गर्छन् । सङ्क्षेपमा भन्नुपर्दा ट्रेड यूनियन, महिला तथा किसानका संगठन जस्ता जनसंगठनहरू, मानवअधिकार संगठन तथा सहकारी, उपभोक्ताका संस्था जस्ता विभिन्न सरोकार संस्थाहरू र विभिन्न प्रकृतिका गैरसरकारी संगठनहरू नागरिक समाजका संगठन हुन् ।

“
ट्रेड यूनियन नागरिक समाजको
विशिष्ट संगठन हो । बिना ट्रेड
यूनियन रूपांतरण संभव हुन्न ।
”

ट्रेड यूनियन नागरिक समाजको विशिष्ट संगठन हो । ट्रेड यूनियन जस्तै महिला र किसान संगठनहरूले पनि नागरिक समाजमा विशिष्ट स्थान राख्छन् । यस्ता संगठनहरू व्यापक सदस्यमा आधारित हुन्छन्, र यिनीहरूको स्थानीय, क्षेत्रीय, राष्ट्रिय र अन्तरराष्ट्रिय तहमा सुदृढ सञ्जाल हुन्छ । सामाजिक आन्दोलनको मूलधारलाई यी जनसंगठनहरूले प्रतिनिधित्व गर्दछन् । अर्कातिर गैरसरकारी संस्थाहरू सीमित सदस्यमा आधारित हुन्छन् । यिनीहरू प्रायः दाताहरूबाट प्राप्त रकमलाई खर्च गर्ने माध्यमका रूपमा प्रयोग भइरहेका हुन्छन् । ट्रेड यूनियन जस्ता संगठनहरूको वैधता आम रूपमा रहेको हुन्छ भने गैससहरूको वैधता सीमित मात्रामा रहेको हुन्छ । तसर्थ “ट्रेड यूनियनलाई गैसस जस्तै” भन्नेहरूको तर्क त्रुटीपूर्ण छ । यस्ता तत्वसँग हरेक यूनियनकर्मीले चनाखो समेत हुनुपर्छ ।

प्रो. रिचार्ड हाइम्यानले “मार्क्सवाद र ट्रेड यूनियन आन्दोलनको समाजशास्त्र” शीर्षकको आफ्नो लेखमा मार्क्स-एंगेल्स, लेनिन, त्रोस्की लगायतका व्यक्तित्वहरूको “ट्रेड यूनियन र राजनीति तथा ट्रेड यूनियन र रूपांतरण” को सन्दर्भमा व्यक्त अवधारणाको विश्लेषण गरेका छन् । मार्क्सवादी विश्लेषणका अनुसार पूँजीवादी समाजको रूपांतरणको लागि ट्रेड यूनियन आवश्यक छ । “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 निष्कर्षमा पुगेका हुन् । लेनिन भन्छन्- “ट्रेड यूनियनका सीमाहरू छन् । ज्याला, कार्यअवस्थामा सुधार लगायत तत्कालका आर्थिक लाभका विषय जस्ता सीमित मुद्दामा मात्र ट्रेड यूनियन केन्द्रित हुन्छ ।” तसर्थ यूनियनले समाजको रूपांतरण गर्ने तहको क्रान्तिकारी सचेतनता विकास गर्न सक्दैन । त्यसैले ट्रेड यूनियनलाई क्रान्तिकारीकरण गर्न त्यसभित्र पेशेवर बुद्धिजीवी संलग्न गरी क्रान्तिकारी काम गर्नुपर्छ भन्ने निष्कर्ष उनले निकाले । त्रोस्कीले तत्कालीन

रूपान्तरणको लागि एकता

“
यूनियन आन्दोलनको आर्थिक
आयाम र राजनीतिक मिसन बीचको
अन्तर खुट्टयाउन कठीन छ।
”

समयमा बेलायती यूनियन आन्दोलनमा हुर्किएको “यथास्थितिवाद”लाई आधार मानी ट्रेड यूनियनकर्मीहरूलाई “पूँजीको तर्फबाट श्रमिकलाई तह लगाउने राजनीतिक प्रहरी” भनेर आक्रोश पोखे तापनि सामाजिक रूपान्तरणमा ट्रेड यूनियनको महत्व र यसले पुऱ्याउने योगदानमा भने असहमत रहेनन् । बरु उनले गैर- पार्टी आवद्ध स्वतन्त्र ट्रेड यूनियनको वकालत गरे ।

आन्तोन पान्नेकोएकले “पूँजीवादबाट बाहिर जानै नसक्ने श्रमिकहरूको कार्वाही”का रूपमा ट्रेड यूनियन आन्दोलनलाई व्याख्या गरेका छन् । उनी भन्छन्-“ट्रेड यूनियन आन्दोलनको उद्देश्य पूँजीवादको ठाउँमा अर्को उत्पादन प्रणाली ल्याउन नभई, पूँजीवादभित्रै असल जीवनस्तर निश्चित गर्नु हो ।” यो भनाइमा सहमति जनाउँदै जो म्याक्डलरोय थप्छन्- ट्रेड यूनियनहरू विद्यमान समाज व्यवस्थामा आफ्ना सदस्यहरूको स्वार्थको रक्षा मात्र गर्छन् । तर हाइम्यान भन्छन्- आफ्नो स्वार्थमा धक्का नलाग्नुजेलसम्म ट्रेड यूनियनले पूँजीवादसँग सहकार्य गर्छ । त्यसैले ट्रेड यूनियनले पूँजीवादलाई मूलतः दुई वटा चुनौती दिन्छ । पहिलो, आर्थिक शोषणका विरुद्धको आन्दोलन, दोस्रो, “शक्ति र सन्तुलन”को रूपमा सामूहिक सौदावाजीमा अन्तरनिहित हुने राजनीतिक आन्दोलन । त्यसैले यूनियन आन्दोलनको आर्थिक आयाम र राजनीतिक मिसन बीचको अन्तर खुट्टयाउन कठीन हुन्छ ।

ट्रेड यूनियन आन्दोलन आम रूपमा “चार अधिकार” का लागि संघर्षरत छ । तिनीहरू हुन्, ‘कामको अधिकार, ज्यालाको अधिकार, समानताको अधिकार र स्वतन्त्रताको अधिकार’ यी चार वटै विषय पृथक-पृथक विषय नभएर एक-आपसमा जोडिएका सामाजिक रूपान्तरणका मुख्य विषयहरू समेत हुन् ।

“
हामीले रोजेको संसदीय राजनीतिक
प्रणालीले पनि टाठा-बाठा र
संभ्रान्तहरूकै हालहुकुमलाई मलजल
गर्‍यो।
”

आधुनिक नेपालको प्रत्येक संघर्ष, आन्दोलन र क्रान्तिमा श्रमजीवी वर्गको भूमिका निर्णायक रह्यो। ०३६, ०४६ र ०६३ सालको परिवर्तनले संकेत गरेको छ- श्रमजीवी वर्गको सांकेतिक उपस्थितिमा भएको संघर्ष सीमित उपलब्धिमा टुङ्गिएका छन्। सबै तहका श्रमिकहरूको सघन र सचेत उपस्थिति रहेको ०६२।६३ को जस्तो आन्दोलनले जनक्रान्तिको स्वरूप नै धारणा गर्‍यो।

संरचनागत समस्या, बहुआयामिक द्वन्द्व र नेपालमा सामाजिक रूपान्तरण

संक्रमणकालीन अवस्था अघिको नेपाली राज्य, समाज र अर्थतन्त्र- तीनवटै पक्षमा संरचनागत समस्या रह्यो। २०४६ को राजनीतिक परिवर्तन पछिको हाम्रो राजनीति, औपचारिक प्रजातन्त्रमा सीमित रह्यो। हामीले रोजेको संसदीय राजनीतिक प्रणालीले टाठा-बाठा र संभ्रान्तहरूकै हालहुकुमलाई मलजल गर्‍यो। जनताले जसबाट आफूहरू वर्षौंदेखि पीडित हुँदै आएको ठानेका थिए तिनीहरू नै छोटो समयमा नयाँ शासकको रूपमा अघि आए। ३० औं वर्षको संघर्ष पछि प्राप्त बहुदलीय प्रजातन्त्र, जनताको आँखामा “५ वर्षमा १ पटक भोट हाल्ने र आफूले नरुचाएको मान्छे जनप्रतिनिधि बनेको घोषणा सुन्ने” दुर्घटनाको पर्याय बन्न पुग्यो। हामीले सञ्चालन गर्दै आएको केन्द्रीकृत राज्य, जनताको आखामा “गाउँले, शहर-बजारलाई तिरो तिर्ने र सिंगो देशले- राजधानीलाई पोस्ने” प्रणाली बन्न पुग्यो। फलस्वरूप: जनता फेरि पनि नागरिक नभएर रैतीकै रूपमा टाक्सिए।

तत्कालीन नेपाल अधिराज्यको संविधान- २०४७ को निर्देशक सिद्धान्तमा उल्लेख गरेजस्तो कल्याणकारी व्यवस्था स्थापित हुन सकेन। सामाजिक सम्बन्ध समताको दिशामा अघि बढेन, पुरानै तहगत पिरामिडमा नै रहिरह्यो। यही संरचनागत

रूपान्तरणको लागि एकता

“
सामन्त वर्गको एक भाग नै उद्यमी
वर्गमा रूपान्तरित भएपनि त्यसको
संस्कृति र प्रवृत्ति भने सामन्ती नै छ ।
”

समस्याले वर्गीय शोषण र सामाजिक उत्पीडन गरी दुई पाटामा जारी बहुपक्षीय द्वन्द्व, सतहमा देखियो जसलाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ:

- कथित उच्च जाति र दलित बीच जातीय समानताको द्वन्द्व:
- पुरुष र महिला बीच लैङ्गिक समानताको द्वन्द्व:
- जात समूह र जनजाति बीच जनजातीय पहिचानको द्वन्द्व:
- विकसित क्षेत्र र दुर्गम, शहर र गाउँ तथा तराई र पहाड बीच क्षेत्रीय समावेशीकरणको द्वन्द्व: र,
- धनी जमिन्दार तथा उद्यमी व्यवसायीहरू र गरीब श्रमजीवीहरू बीच आर्थिक समानताको द्वन्द्व:

रूपान्तरणको अर्को अर्थ जारी द्वन्द्वको संबोधन नै हो । त्यसैले संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपालको सन्दर्भमा सामाजिक रूपान्तरणको अर्थ- उल्लेखित ५ तहका द्वन्द्वलाई रूपान्तरण गर्ने गरी विद्यमान सामाजिक संरचनालाई फेर्नु हो- स्रोत, शक्ति र अवसरमा सबै नागरिकहरूको समान तथा न्यायपूर्ण पहुँच स्थापित गर्नु हो ।

नेपाली समाज र वर्ग

नेपाली इतिहासको धेरै लामो कालखण्ड ग्रामीण वर्ग संघर्षमा बितेको छ । भूमि नै सम्पत्तिको प्रमुख रूप भएको बेला सत्ता र शक्ति भूस्वामित्वमा आधारित हुनु स्वाभाविक थियो । सामन्त वर्ग र श्रमिक वर्ग मुख्य दुई वर्ग थिए । सामन्त वर्गभित्रकै उपवर्गको रूपमा प्रभावविहिन व्यवसायी वर्ग थियो । श्रमिक वर्गभित्र मुलतः साना गरीब किसान तथा झण्डै झण्डै दासताको अवस्थामा रहेका कृषि मजदुरको ठूलो संख्या र सानो संख्यामा गैर कृषि रोजगारीका मजदुर थिए ।

“
माओवादीबाट अधि बढाइएको
हिंसात्मक संघर्ष जातीय र क्षेत्रीय
अन्यौलमा फस्यो।”

औद्योगिक क्रान्तिको परिणामस्वरूप विकसित कारखाना प्रणालीले दोश्रो विश्वयुद्धकालीन समयमा नेपाल प्रवेश गरेपछि आधुनिक उद्यमी व्यवसायी वर्गसँगै औद्योगिक मजदुर वर्गको विकास शुरु भयो । कारखाना प्रणालीको प्रवेशपछि नै शहरमा पनि वर्ग संघर्षले प्रवेश गर्‍यो । पूँजीवादी उत्पादन प्रणालीका लाभतिर आकर्षित हुने भएकोले सामन्त वर्गको एक भाग नै उद्यमी वर्गमा रूपान्तरित भए पनि त्यसको संस्कृति र प्रवृत्ति भने सामन्ती नै छ । त्यस्तै ग्रामीण मध्यम किसान तथा गरीब र भूमिहीन परिवारबाटै औद्योगिक मजदुर वर्ग विकसित हुन थाल्यो ।

शहरको वर्ग संघर्ष हिंसात्मक मोडमा कहिल्यै गएन, ग्रामीण वर्ग संघर्षले भने पटक पटक हिंस्रक मोड लिएको छ । स्थानिय तहमा छिटफुट हिंसात्मक संघर्षहरू धेरैतिर धेरै किसिमले भए पनि वर्ग संघर्षकै नाममा उल्लेखनीय संगठित हिंसात्मक द्वन्द्व भने २०२८ सालमा शुरु भई २०३१ सालसम्म चल्यो । यो २८ साले हिंसात्मक वर्ग संघर्ष नै नेकपा (माले)को निर्माण र पछि कम्युनिस्ट मूलधारको रूपमा नेकपा (एमाले)को विकासको पृष्ठभूमि बन्यो ।

२०५२ सालबाट माओवादिले चलाएको जनयुद्ध, वर्ग संघर्षको नाममा गरिएको पछिल्लो हिंसात्मक संघर्ष हो, जो लोकतान्त्रिक आन्दोलनको आधार बनेको १२ बुँदे सम्झौता नहुन्जेलसम्म चलिरह्यो । माओवादीबाट अधि बढाइएको यो हिंसात्मक संघर्ष पछिल्लो आधा दशकमा जातीय र क्षेत्रीय अन्यौलमा समेत फस्यो ।

यी दुवै गाउँ आधारित हिंसात्मक संघर्ष हुन्, जसले समाजको जडता तोडन भूमिका खेलेका छन् । शहरमा भने आधुनिक औद्योगिक श्रमिक वर्गको साथसाथै २०३६ पछि तीव्र गतिले विकास भएको सेवा प्रदायक रोजगारीका विविध क्षेत्रहरूमा शारिरीक श्रम गर्ने र श्वेतपोश श्रमिक वर्ग विकसित भयो । ट्रेड यूनियन संगठनहरूको

रूपान्तरणको लागि एकता

“
ट्रेड यूनियन संगठनहरूको विकासले
शहरी वर्ग संघर्ष अहिंसात्मक, लडाकू
वैधानिक-राजनीतिक प्रकृतिको बाटोमा
बलियो हुँदै गएको छ।”

विकासले खास गरेर २०३६ पछि शहरी वर्ग संघर्षले गति र आकार लियो । शहरी वर्ग संघर्ष अहिंसात्मक तर लडाकू वैधानिक-राजनीतिक प्रकृतिको बाटोमा अघि बढ्यो र, यसै बाटोमा बलियो हुँदै गएको छ ।

आजको समकालीन नेपालमा तीन वटा मूल वर्गहरू- सामन्त वर्ग, व्यवसायी वर्ग र श्रमजीवी वर्गबीचको संघर्षमा सामन्त वर्ग सत्ता र शक्तिमाथिको आफ्नो वर्चस्व गुमाउँदै पराजयको अन्तिम चौतारीतिर धकेलिदैछ । २०४६ को जनआन्दोलनपछि भित्रिएको नव-उदारवाद र विश्वव्यापीकरणसँगै व्यवसायी वर्ग बलशाली र सत्तामा प्रभावी हुँदै गएको छ । श्रमिक वर्गको पनि प्रभाव ट्रेड यूनियन संगठनहरूको विस्तारसँगै बढ्दै गएको छ । तर व्यवसायी वर्गको सत्ता र शक्तिमाथि जसरी प्रभाव बढेको छ, त्यसलाई सन्तुलित गर्न सक्ने गरी श्रमिक वर्गको प्रभाव र पहुँच भने बढ्न सकेको छैन । लोकतान्त्रिक आन्दोलनको सफलतापछिका दिनहरूमा श्रमिक वर्गको प्रभावमा थप वृद्धि भए पनि त्यसले स्थायित्व प्राप्त गर्न बाँकी नै छ ।

आगामी दिनहरूमा शहरी वर्ग संघर्ष अनुशासित, सञ्जाल आधारित र नितिगत हस्तक्षेपमा केन्द्रित हुँदैजाने देखिन्छ । ग्रामीण वर्ग संघर्ष भने जातीय-क्षेत्रीय दिशातिर मोडिने खतरा पनि देखिन्छ । यदि राजनितिक दलहरूले बर्गीय विषयको सम्बोधन नगर्ने र राज्यको पूँजीपक्षियता न्यूनीकरण गर्न गम्भीर नहुने हो भने वर्ग संघर्ष जातीय-क्षेत्रीय अराजकताको घेराभित्र बरालिने छ । त्यसैले सिंगो नेपाली समाजको र मुलतः ग्रामीण समाजको शक्ति-संरचना छिटो परिवर्तन गर्ने तिर दलहरूको ध्यान केन्द्रित हुनु जरुरी छ ।

वर्ग संघर्षको हिंसात्मक आयाम अब आगामी नेपालमा कायम रहन सक्तैन । ट्रेड यूनियन आन्दोलन जिम्मेवार हुँदै गएको र ग्रामीण रोजगारी तथा अनौपचारिक

“
राज्य पुनर्संरचनाको सन्दर्भमा तीनवटा
पक्षहरू- ‘संघीयता’, ‘सहभागिता’ र
‘समावेशीकरण’ चर्चामा छन् ।
”

क्षेत्रमा पनि यूनियनहरूको फैलावट तीव्र गतिले भइरहेको सन्दर्भमा वर्ग संघर्ष हिंसात्मक आयामबाट मुक्त र सडक-टेबल-नीतिगत हस्तक्षेपको आयामबाट अगाडि बढ्ने देखिन्छ । यद्यपि सम्बिधान निर्माण कालको नयाँ अन्तरिम अवधिमा नेपाली समाजको वर्ग संघर्ष पनि अस्थिर रहनु स्वाभाविक छ । सम्बिधान निर्माण भई संघीय ढाँचाको स्थिरतामा समाज गएपछि सम्भवतः आधा दशकभित्रै सडक-टेबल-नीतिगत हस्तक्षेपको आयाममा वर्ग संघर्षले आफ्नो मार्गलाई स्थायित्व दिन सक्नेछ ।

रूपान्तरण कहाँ-कहाँ र कसरी ?

चौथो राष्ट्रिय महाधिवेशनमा हामीले समकालीन नेपाली समाजको अन्तरविरोध “केवल वर्ग संरचनामा मात्र आधारित भने ठान्नु हुन्न, जातजाति, क्षेत्र र जेण्डर विषयलाई पनि समाजको संरचनाभित्र द्वन्द्व र समस्या उत्पन्न गर्ने महत्वपूर्ण तत्वको रूपमा लिनुपर्छ” भन्ने निष्कर्ष निकालेका थियौं । हामीले भनेका थियौं- “जातजातिको सन्दर्भमा छुआछुत र दलितको समस्या, क्षेत्रको सन्दर्भमा अगुवा पूर्वेली र पछ्यौटे मध्य तथा सुदूर पश्चिम र मधेसी-पहाडे समस्या र जेण्डर विषयमा महिला पुरुष विभेदका समस्या प्रमुख छन् । यसरी वर्गलाई केन्द्रमा राखेर जेण्डर, जात-जाति, क्षेत्र समेत सन्तुलित गरी समाजलाई कसरी सकारात्मक दिशातिर हिंडाउने भन्ने समस्या समकालीन नेपाली समाजले सामना गरिरहेको छ ।”

सामाजिक रूपान्तरणको सन्दर्भमा चौथो राष्ट्रिय महाधिवेशनमा हामीले निकालेको निष्कर्ष आज पनि उपयुक्त नै देखिन्छ । २०६२/६३ को जनविद्रोह पछि “सामाजिक उत्पीडन”को पक्ष तातो विषयको रूपमा देखिएको छ । यसको बहु-आयामलाई “सबै जाति, जनजाति, वर्ग र समुदायमा पुरुषबाट महिलाहरू उत्पीडित, हिन्दू धर्म आधारित जातीय विभाजनबाट “दलित”हरू उत्पीडित, ‘विकसित’ जातिबाट

रूपान्तरणको लागि एकता

“
वर्गीय पक्षधरता वैचारिक-सैद्धान्तिक
पक्ष हो, जातीय/क्षेत्रीय/लैङ्गिक पक्ष,
पहिचानको विषय हो।

आदिवासी-जनजातिहरू उपेक्षित हुने, पहाडेबाट मधेसी, सुगम शहरबाट दुर्गम गाउँ हेपिएको स्थिति”को रूपमा व्याख्या गर्ने गरिएको छ ।

यो समस्यालाई हल गर्न “समावेशीकरणबाट रूपान्तरण” को फर्मुलाको चर्चा गर्ने गरिएको छ । जसको विस्तृतीकरण हो- एक जाति-एक भाषा-एक संस्कृतिको नाममा नागरिक-नागरिक बीच भेदभाव गर्ने र अल्प संख्यामा रहेकाहरूको पहिचान मेट्ने तथा पाखा पार्ने शासन व्यवस्थाको सट्टा लैंगिक-जातीय-भाषिक र क्षेत्रीय समावेशीकरण सहितको सहमतिमा आधारित समाज व्यवस्थाको स्थापना !

तर समावेशीकरण र प्रतिनिधित्व पनि राजनीतिक दलहरूको माध्यमबाटै हुनुपर्दछ । किनकि दल भनेको वर्गको प्रतिनिधि संस्था हो, वर्ग-पक्षधरता बिनाको दल निहित स्वार्थ बोकेका व्यक्ति वा समूहको अस्थायी मोर्चा मात्र हो । वर्गीय पक्षधरता “वैचारिक-सैद्धान्तिक” पक्ष हो भने जातीय/क्षेत्रीय/लैङ्गिक पक्ष चाहिँ “पहिचान”को विषय मात्र हो । ‘वर्ग’ले सिंगो राष्ट्रलाई एकै ठाउँमा जोड्छ, ‘जातीय/क्षेत्रीय/लैङ्गिक’ विभाजनले समुदाय र क्षेत्रका नागरिक बीच ‘पहिचान’को रेखांकन मात्र गर्छ ।

अर्थतन्त्रको रूपान्तरण बिना समतामूलक समाज निर्माण असंभव

अहिले अधिकतम अधिकार हुनेको साधन र स्रोतमाथि पूर्ण नियन्त्रण छ, अर्कातिर अधिकार विहिनहरूको साधन र स्रोतमा नियन्त्रण शून्य छ । यस्तो सामाजिक-आर्थिक पिरामिड परिवर्तन नगरेसम्म अर्थतन्त्रको रूपान्तरण हुँदैन । ठालूहरूको भने सम्पत्ति चुलिदै जाने, गरीब श्रमजीवी भने दिनदिनै खिड्दै जाने असमान शोषणमूलक राज्यको सट्टा सम्पूर्ण नागरिकहरूको आधारभूत अधिकार समान रूपले रक्षा गरिने सामाजिक न्यायमा आधारित कल्याणकारी राज्यको स्थापना गर्नु भने कै अहिलेको अर्थतन्त्रको रूपान्तरण हो । यो, राष्ट्रिय आयको पुनर्वितरणबाट मात्र संभव छ । उच्च आय

“

न्यून आय भएकाहरूलाई राहत तथा
कल्याणकारी काम मार्फत सामाजिक
सहायता प्रदान गर्नु रूपान्तरित
अर्थतन्त्रको प्रवृत्ति हो ।

”

भएकाहरूमा प्रगतिशील कर लगाई राष्ट्रिय ढुकुटीको आकार बढाउने, त्यसबाट राज्यले आम नागरिकलाई सामाजिक सुरक्षाको प्याकेज मार्फत आधारभूत आवश्यकताको ग्यारेन्टी गर्ने र न्यून आय भएकाहरूलाई राहत तथा कल्याणकारी काम मार्फत सामाजिक सहायता प्रदान गर्नु रूपान्तरित अर्थतन्त्रको प्रवृत्ति हो । गरीब जनतालाई समानताको अनुभूति दिन अबको राज्यले जनताका आधारभूत आवश्यकताका ९ वटा मागहरू- 'गास, वास, कपास, स्वास्थ्य, शिक्षा, सुरक्षा, सडक, पानी र बिजुली' लाई पूरा गर्न सक्नुपर्छ । यी अधिकार मध्ये धेरै विकसित विश्वले- “कामको समयमा हुने दुर्घटना वा चोटपटक, बिरामी हुँदाको सहयोग र औषधि उपचार, आम्दानी घटेको वा तलब रोकिएको अवस्थामा संरक्षण, अपाङ्ग भएको बखतको संरक्षण, बेरोजगारी भत्ता, मातृत्व संरक्षण र प्रसूति अवस्थामा संरक्षण, मृत्यु पछि परिवारको हरेचाह र वृद्धावस्थामा संरक्षण सहित श्रमिकका सामाजिक सुरक्षा अधिकारको रूपमा लागू गरिसकेको छ । नेपाली ट्रेड यूनियन आन्दोलनले यी सबै विषय एकीकृत सामाजिक सुरक्षा कोष मार्फत लागू गर्न सकिने धारणा अघि सारेको छ ।

यसलाई हामी “आर्थिक समावेशीकरण” भन्न सक्छौं । सामाजिक समावेशीकरणले लैगिक जाति-जनजाति र क्षेत्रीयताका विषयको संबोधन तथा प्रतिनिधित्व गरे भैं आर्थिक समावेशीकरणले वर्गीय प्रतिनिधित्व र वर्गीय विषयको संबोधन गर्छ । वर्गीय द्वन्द्वलाई संबोधन नगरी अर्थतन्त्रको रूपान्तरण हुनै सक्दैन । श्रमिकहरूले अर्थतन्त्रको रूपान्तरण बिना आधारभूत परिवर्तनको महसुस गर्ने सक्दैनन् ।

ज्ञान र सीपले फरक फरक र आयको आधारमा विभिन्न उपसमूहमा बाँडिए पनि सामान्य अर्थमा 'पारिश्रमिक लिएर काम गर्नेहरू सबै नै श्रमिक' हुन् । सिंगो जनसंख्या र काममा संलग्न सबैको समान अधिकार, समान अवसर र साधन स्रोतमाथि समान नियन्त्रणको अवस्था कायम गर्नु अर्को अर्थमा विद्यमान अर्थतन्त्रको रूपान्तरण गर्नु

रूपान्तरणको लागि एकता

“
श्रमिक वर्गको सहभागिता भएन भने
समतामूलक समाज निर्माण हुनै
सक्दैन ।
”

हो, राज्यको विद्यमान चरित्र परिवर्तन गरी पूँजी-पक्षधरताबाट कम्तीमा पनि श्रम र पूँजी बीच संतुलित व्यवहार गर्ने प्रणालीको स्थापना गर्नु हो ।

लोकतन्त्र सहभागितामूलक र समावेशी हुँदा आम नागरिकहरूको स्रोत, शक्ति र अवसरमा पहुँच स्थापित हुनसक्छ । तर श्रमिकका लागि लोकतन्त्र सुनिश्चित गर्न कार्यथलोको लोकतान्त्रीकरण उत्तिकै अनिवार्य हुन्छ । मर्यादित कामको अभावमा कार्यथलोको लोकतान्त्रीकरण असम्भव हुन्छ ।

काम मर्यादित हुन कार्यथलो र यूनियनमा श्रमिकको वर्चस्व स्थापित हुनुपर्छ । बाँधा वा बलपूर्वक लगाइने र बालश्रम जस्ता सबै प्रकारका शोषणमूलक श्रम अभ्यास माथि प्रतिबन्ध हुनुपर्छ । श्रमिकहरूलाई आफूलाई मन परेको स्वतन्त्र ट्रेड यूनियन गठन गर्ने भयमुक्त वातावरणमा सामूहिक सौदावाजीको अधिकार हुनुपर्छ । जाति, लिंग, धर्म, राजनीतिक आस्था, जन्मको उत्पत्ति वा राष्ट्र आदिको आधारमा राज्यले श्रमिक बीच गर्ने भेदभाव अन्त्य हुनुपर्छ । श्रमिक, वर्गको रूपमा राष्ट्रका निर्माता हुन्, उनीहरू इतिहासका निर्माता पनि हुन् । तर हरेक क्षेत्र, जात, जाति, लिङ्गमा श्रमिकहरू सबै भन्दा तल परेका छन् र कतिपय अवस्थामा पाखा पारिएका छन् । दलहरूले जुनसुकै दर्शन वा विधिबाट समावेशी राज्यको परिकल्पना गरे पनि यदि श्रमिक वर्गको सहभागिता भएन भने त्यसले समतामूलक समाज निर्माण हुनै सक्दैन । नयाँ सम्बिधान मार्फत समाजको रूपान्तरण गर्न अग्रसर हामी नेपालीले बुझ्नु पर्ने गाँठी कुरा यही हो ।

रूपान्तरणको लागि एकता : किन ?

पाँच वर्ष अघि सम्पन्न चौथो राष्ट्रिय महाधिवेशनको थेम “प्रजातन्त्र, शान्ति र अग्रगमनका लागि एकल यूनियन” थियो, जसले मुलुकमा विद्यमान शाही निरङ्कुशता

“
हाम्रो-श्रमको संसार सिङ्गो समाजको
गुदी अंश भएकोले सामाजिक
रूपान्तरणको लागि ट्रेड यूनियनहरू
बीचको एकता अपरिहार्य छ ।
”

र माओवादी द्वन्द्वको विपक्षमा उभिएर रूपान्तरणको चाहनालाई व्यक्त गरेको थियो । “एकल यूनियन” को आवश्यकता र औचित्य, परिवर्तनको वाहकको रूपमा उल्लेख गरिएको थियो । यो महाधिवेशनको थेम रूपान्तरणको लागि एकताले चौथो राष्ट्रिय महाधिवेशनले साँचेको सपना र गर्न बाँकी कामलाई व्यक्त गरेको छ । शान्ति प्रकृयालाई तार्किक निष्कर्षमा पुऱ्याई संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रलाई सुदृढ र संस्थागत गर्न हाम्रो समाज व्यवस्थाको रूपान्तरण जरुरी छ । त्यसको लागि राष्ट्रिय एकता, सहमति र सहकार्य जरुरी छ । हाम्रो श्रम संसार- सिङ्गो समाजको गुदी अंश हो, त्यसैले सामाजिक रूपान्तरणको लागि ट्रेड यूनियनहरू बीचको एकता अपरिहार्य छ ।

ट्रेड यूनियन आम्दानीको हिसाबले पत्र-पत्रमा छुट्टिएको ज्याला आर्जकहरूको एउटै वर्गीय संगठन हो । एकजना विद्वान (जि. स्ट्यान्डिङ्ग) ले समकालीन विश्वको श्रम बजारका ज्याला आर्जकहरूहरूलाई संभ्रान्त (एलिट), ज्यालाजीवी (स्यालराइट), रोजगारीमा स्थिर नरहने तर बजारमा बिकने सीप भएकाहरू दक्ष पेशाकर्मी (प्रोफेसियन), परम्परागत (शारीरिक) श्रमिक, जहिले र जहाँ पायो त्यहीं काम गर्ने प्रकृतिका अल्पदक्ष (फलेक्सी ओरकर), बेरोजगार र नियमित प्रकृतिका कामसँग नजोडिएका (अनौपचारिक श्रम सम्बन्धमा बाँधिएका) श्रमिक गरी ७ पत्रमा बाँडेका छन् ।

नेपालमा उत्पादन प्रक्रियाको हिसाबले श्रम क्षेत्रको प्रकृति “संगठित र असंगठित, औपचारिक र अनौपचारिक, देशीय र अन्तरदेशीय गरी विभाजित हुन पुगेको छ भने श्रम-नियमित (स्थायी अस्थायी) र अनियमित (करार, दैनिक ज्यालादारी, घरआधारित-आउटसोर्स, मौसमी, पार्टटाइम आदि) गरी मूल दुई श्रेणीमा बाँडिएको छ । विश्वव्यापी रूपमै श्रम बजारको महिलाकरणले “श्रीमान-कमाउने श्रमिक (वेज

रूपान्तरणको लागि एकता

“
श्रमजीवी वर्गले सहयोगी वर्गहरूको
दायरालाई जति फैल्याउँछ, त्यति नै
मात्रामा आफ्नो वर्चस्व स्थापित गर्छ।
”

ओरकर) र श्रीमती- घरेलु श्रमिक” को परम्परागत श्रम बजारको प्रवृत्ति खण्डित हुन पुगेको छ ।

परम्परागत परिभाषामा ‘सर्वहारा वर्ग’ भनेको उस्तै कार्यवस्था र एकैखाले जीवनशैली भएको समूह हो । यही ऐतिहासिक जगमा आधुनिक ट्रेड यूनियन आन्दोलन अडेको भए तापनि समकालीन समाजमा आजको श्रमजीवी वर्गको अवस्थिति वेग्लै छ । समसामयिक समाजमा श्रमिक रहने ठाउँ, कामको समाजिक संगठन, आवास, उपभोग र समाजिक संलग्नतामा व्यापक परिवर्तन आएको छ । आजभोलि विभिन्न प्रतिष्ठानमा काम गर्ने श्रमिकको आवास, आफूले काम गर्ने ठाउँका सहकर्मीको आसपासमा भेटिन्छ । उनीहरू आफूसँगै काम गर्ने साथीहरूको घेराबाट बाहिरिएका छन्, र आफ्ना सहकर्मी भन्दा भिन्न साँस्कृतिक परिवेशमा फुर्सदको (आराम) क्षण विताउँदैछन् । यसरी काम गर्ने थलो र वसोवास गर्ने समुदाय बीचको सम्बन्ध विच्छेदले आधुनिक श्रमको संसारले यूनियन सदस्यता विस्तारमा मद्दत पुऱ्याउने परम्परागत स्थानीय सञ्जाल गुमाएको छ । ‘स्थानीय यूनियन’लाई केन्द्रीय यूनियनसँग समेत अलग गरिदिएको छ (‘लोकल’ यूनियन लाई लगभग ‘टोटल’ यूनियन बनाइदिएको छ)।

ग्राम्स्की भन्छन्- “श्रमजीवी वर्गले सहयोगी वर्गहरूको दायरालाई जति फैल्याउँछ त्यति नै मात्रामा विरोधी वर्गहरूको स्वार्थहरूलाई किनारा लगाउँछ र आफ्नो वर्चस्व (हेगेमोनी) स्थापित गर्छ ।” यसले पनि के संकेत गर्दछ भने सामाजिक रूपान्तरणको लागि एकता जरूरी मात्र हैन अपरिहार्य छ । तसर्थ ‘रूपान्तरणका लागि एकता’ कै सन्दर्भमा हामीले अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियन आन्दोलनको सकारात्मक-नकारात्मक प्रभाव र नेपाली ट्रेड यूनियन आन्दोलनको भविष्य र कार्यदिशा समेत तय गर्नुछ ।

भाग-दुई

श्रमको संसार र विश्वको ट्रेड यूनियन आन्दोलनको परिवर्तित रूप

विश्वव्यापीकरणको लहरसँगै उत्पादनको थलो (साइट अफ प्रडक्सन) विश्वस्तरमा नै छरिएको छ । १९ औं शताब्दीमा जस्तो एकै थलोमा “आफ्नो चिहान खन्ने” जगेडा सिपाहीलाई पूँजीवादी उत्पादन प्रणालीले पालन छोडेको छ, त्यसले विश्वलाई नै आङ्गनो कारखाना बनाएको छ । अदक्ष हुन कि पिएचडी गरेका उच्चदक्ष श्रमिकहरू हुन्, उनीहरूको श्रमको मोल उँभोतिरको प्रतिस्पर्धामा कम र उँधो तिरको प्रतिस्पर्धामा बढी तय हुन थालेको छ । आजका श्रमिक दिशाहीन बटुवाको रूपमा आफ्नो श्रम लिलाम गर्न चौबाटोमा खडा हुन बाध्य छ । कामको कुनै निश्चितता नभएकोले गरिरहेको काम सकिनासाथ अर्को काममा हात हाल्न खुट्टा उचालेर एउटा श्रमिक, श्रमको क्रेताको खोजीमा चारैदिशा आँखा डुलाउन विवस छ ।

आजको श्रम सम्बन्धमा “आर्थिक प्रक्रिया प्रमुख र प्रतिष्ठानहरूको भौतिक अवस्थिति गौण” हुन पुगेको छ । समसामयिक श्रमको संसारमा धेरै कुरा प्रतिष्ठान भित्रका श्रमिकको बलमा हैन “बजारको शक्ति”द्वारा निर्धारण हुन थालेको छ । जहाँ ‘अदृश्य’ मालिकले विश्वको एउटा कुनामा बसेर गरेको एउटै निर्णयबाट विश्वभरि छरिएर काममा घोटिइरहेका सबै श्रमिकहरूको भाग्य-भविष्य मिनेट भरमै छिनोफानो हुन्छ ।

श्रम बजारको परिवर्तित प्रवृत्तिसँगै आजको अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन आन्दोलनको संरचना र कार्यशैलीमा पनि व्यापक परिवर्तन आएको छ, जसलाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ:

पहिले
तहगत
केन्द्रीकृत

अहिले
सञ्जाल आधारित
विकेन्द्रीत

रूपान्तरणको लागि एकता

“
विश्वको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा
पनि गठन पुनर्गठनको नयाँ चरण
शुरु भएको छ ।
”

निर्देशित	सहभागिता आधारित
नियन्त्रित	सशक्तीकरण आधारित
बन्द बहस	खुला बहस आधारित
ढिलो निर्णय प्रक्या	छिटो निर्णय प्रक्या
व्यापक नोकरशाहीतन्त्र आधारित	छारितो सहयोगी आधारित
बढी औपचारिक	लचकता आधारित
कूटनीतिक सम्बन्धमा सीमित	परिचालनमा जोड दिने
कार्यथलो र यूनियन केन्द्रित	सामाजिक आन्दोलन, गैसस जस्ता
	संस्थाहरूसँग गठबन्धन आधारित
उत्तरी गोलाध्रवाट प्रभावित यूनियन आन्दोलन	दक्षिण गोलाध्रवाट उत्प्रेरित यूनियन
	आन्दोलन

शीत युद्धको अन्त्यसँगै विश्वको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा पनि गठन पुनर्गठनको नयाँ चरण शुरु भएको छ । पूँजीको विश्वव्यापीकरणले श्रमिक वर्ग विरुद्ध सिर्जना गरेको नकारात्मक चुनौतीलाई एकीकृत रूपमा सामना र परास्त गर्न अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियन आन्दोलन नयाँ उचाइबाट पुनर्गठित भइरहेको छ । जेसुकै पृष्ठभूमि वा मान्यताबाट शुरु भएका हुन्, स्वतन्त्र, बहुलवादी, सामाजिक न्याय र गतिशीलताको आधारमा खडा हुन चाहने विगतमा “आइसीएफटीयू तथा डब्लुसीएलमा आबद्ध र जिफन्ट जस्ता पहिले कतै पनि आबद्ध नरही असंलग्न रहेका” राष्ट्रिय ट्रेड यूनियनहरूको संयुक्त पहलमा नोभेम्बर १-३, २००६ मा अष्ट्रियाको भियनामा आयोजित महाधिवेशनबाट नयाँ अन्तरराष्ट्रिय केन्द्र- अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियन महासंघ (आइटियूसी) गठन भइसकेको छ ।

“कामको अवस्था र महिला-पुरुष श्रमिक तथा तिनका परिवारको जीवन स्तर अझ राम्रो बनाउन; मानवअधिकार, सामाजिक न्याय, लैङ्गिक समानता, शान्ति, स्वतन्त्रता र लोकतन्त्रका लागि प्रयत्नशील रहिरहन; ट्रेड यूनियन आन्दोलनको ऐतिहासिक भूमिका छ, र यो ‘लक्ष्य’को रूपमा रहिरहने छ ।

“

आइटियूसीको स्थापनासँगै हाम्रो
महासंघको अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन
राजनीतिप्रतिको ‘असंलग्नता’ को
नीति अन्त्य भएको छ ।

”

इतिहासकै सबैभन्दा अनियन्त्रित पूँजीवादी-विश्वव्यापीकरणको सामना गर्ने भावी ट्रेड यूनियन आन्दोलनको शक्ति सुदृढ गर्न र ऐतिहासिक लक्ष प्राप्तिका लागि प्रभावकारी ‘ट्रेड यूनियन अन्तर्राष्ट्रिय’ आवश्यक छ ।

आफ्नो र सम्पूर्ण मानवजातिको असल भविष्यका लागि महासंघलाई साधनका रूपमा प्रयोग गर्न, यो महासंघ विश्वभरिका श्रमिकहरूलाई आपसमा एक हुन आह्वान गर्दछ ।”

उपर्युक्त दृष्टिकोण सहित हाम्रो प्रत्यक्ष संलग्नतामा निर्माण भएको यो महासंघमा विश्वका १५५ देशका ३११ राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन केन्द्रहरूमा संगठित १६ करोड ८० लाख सदस्यहरू छन् । आइटियूसीको स्थापनासँगै हाम्रो महासंघले आफ्नो स्थापना कालदेखि नै अपनाउँदै आएको अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियन राजनीतिप्रतिको “असंलग्नता” को नीति अन्त्य भएको छ । यसको स्थापनाले अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा रहेको शीत युद्धकालीन विभाजन पनि धेरै हदसम्म समाप्त हुन पुगेको छ । वाम पक्षीय र गैरवामपक्षीय खेमाको रूपमा चिरा परेको विश्वको ट्रेड यूनियन आन्दोलन एक हदसम्म ‘एक धुवीय’ हुनपुगेको छ । १९४५ मा स्थापित डब्लुएफटियूको अस्तित्व र क्रियाशीलता कायमै रहे तापनि १९९० भन्दा अघिको जस्तै एउटा खास खेमाको “प्रतिनिधि केन्द्र”को हैसियतमा यो केन्द्र पनि रहेको छैन ।

हाम्रो महासंघ, विश्वको ट्रेड यूनियन आन्दोलनभित्र रहेको “अनेकता” लाई “एकता” मा रूपान्तरित गर्न “बहुलता र विविधता” सहितको एउटै अन्तरराष्ट्रिय केन्द्रको पक्षमा छ । तसर्थ हाम्रो महासंघ भविष्यमा आइटियूसी र डब्लुएफटियू लगायत विभिन्न विचारधारा र परम्पराको आधारमा संगठित साना वा ठूला सबै ट्रेड यूनियनहरूको एउटै अन्तर्राष्ट्रिय केन्द्र निर्माणको लागि प्रयत्नशील रहिरहने छ ।

रूपान्तरणको लागि एकता

“
बढ्दो विश्वव्यापीकरण र वहुराष्ट्रिय
निगमहरूको विश्व अर्थव्यवस्थामा
क्रियमाण कायम गरी निर्वाध लाभ
लिने दौडले संसारभरि श्रमको
अनौपचारिकीकरण तीब्र भएको छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजार र विद्यमान आर्थिक संकट

आजको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजार पनि अस्तव्यस्ततामा छ । वैध बाटाहरूबाट श्रमको आगमनलाई प्रतिबन्धहरूले छेक्ने तर अवैध बाटाबाट प्रवेशका लागि प्रोत्साहन गर्ने भेलेली चरित्र श्रम आयात गर्ने मुलुकहरूले अङ्गिकार गरेको देखिन्छ । सस्तो खर्चमा उत्पादन अत्यधिक गर्ने तिर मात्र उनीहरू केन्द्रित छन् ।

बढ्दो विश्वव्यापीकरण र वहुराष्ट्रिय निगमहरूको विश्व अर्थव्यवस्थामा नियन्त्रण कायम गरी निर्वाध लाभ लिने दौडले संसारभरि श्रमको अनौपचारिकीकरण तीब्र भएको छ । यही अनौपचारिकीकरणले गर्दा आप्रवासी श्रमको प्रयोग अत्यधिक बढेर गएको पनि हो । निर्यातक मुलुकहरू विप्रेषणबाट आउने आम्दानीमा मात्र केन्द्रित छन्, बढी भन्दा बढी श्रमिक विदेश जाउनु; देशभित्र बेरोजगारीले हुने आर्थिक र सामाजिक असन्तुलन, राजनीतिक विद्रोह तथा आपराधिक गतिविधिबाट जोगिन पाइयोस भन्ने साँघुरो ‘दृष्टिकोण’ मा छन् । तर काम गर्न वैदेशिक रोजगारीमा गएकाहरूको संरक्षण र हितहरूको सुरक्षामा ध्यान दिन गंभीर देखिदैनन् ।

स्थायी श्रमिकको संख्या घटाउनु र श्रम लचकतालाई बढाउँदै सामाजिक सुरक्षा खर्च न्यूनीकरण गर्ने कामलाई ‘अचुक उपाय’को रूपमा प्रयोग गर्ने गरिएको छ । “न्यून मूल्यदर, न्यून व्याजदर, न्यून ज्यालादर, न्यून हस्तक्षेप, न्यून नियमन, तर उच्च उत्पादकत्व” को अपेक्षा आजका लगानीकर्ताको ‘आदर्श लक्ष’ हुन पुगेको छ । त्यसैले, कामलाई ठेक्कामा बाँडेर (अर्थात, आउटसोर्सिङ्ग) श्रमिकप्रतिका सारा दायित्वबाट मुक्त हुने काम थालिएको छ । यसबाट ट्रेड यूनियन संगठनहरूलाई पनि असान्दर्भिक बनाउने दौडमा विश्वका लगानीकर्ता र व्यवस्थापक कस्सिएका छन् ।

“
दैनिक १ डलर भन्दा कम आमदानी
हुनेको संख्या थप १० करोड बढ्ने
अनुमान छ ।
”

यो काममा सहयोगी भएका छन् - विश्व वैक-अन्तरराष्ट्रिय मुद्रा कोष- विश्व व्यापार संगठन लगायतका अन्तरराष्ट्रिय वित्तीय संस्थाहरू !

अहिले आएको छ जटिल मोड- अन्तरराष्ट्रिय आर्थिक संकट । अमेरकी बैकहरूको टाट उल्टने अवस्थाबाट देखिएको वित्तीय संकटले क्रमशः फैलदै अन्तरराष्ट्रिय आर्थिक संकटको रूप लिएको छ । जो श्रम-जगत र ट्रेड यूनियनहरूका लागि विश्व रोजगारी संकटको रूपमा भन भन डरलाग्दो बन्दै गएको छ । खाद्य संकट र बढ्दै गरेको खाद्यवस्तुको मूल्यले अप्ठ्यारो भोगिरहेको श्रमिक वर्गलाई रोजगारी संकटले भन् कष्टकर चरणमा पुऱ्याएको छ ।

नवउदारवादी खुला बजार अर्थतन्त्रको कट्टरवाद अन्तिम विन्दुमा पुगेको संकेत यो संकटले गरिरहेछ भन्ने धारणा आईटीयुसी-एप्रोको नोभेम्बर २००२ बैठकले आफ्नो प्रस्तावमा व्यक्त गरेको थियो । दैनिक एक डलरभन्दा कम आमदानी हुनेको संख्या अरु ४ करोड बढ्ने र दैनिक १ डलर भन्दा कम आमदानी हुनेको संख्या थप १० करोड बढ्ने अनुमान आईएलओ ले गरेको छ । गरीबी मात्र होइन, असमानता र न्यायपूर्ण वितरणमाथि पनि ठूलो संकट आउँदै छ ।

आईएलओको विश्व रोजगारी प्रतिवेदन-२००९ मा बेरोजगारी दर २००७ मा ५.७% र २००८ मा ६% उल्लेख छ । यो २००९ मा ६.५% पुग्ने र २००७ को तुलनामा २००९ मा थप १ करोड ८० लाखदेखि ३ करोडसम्म बेरोजगारहरूको भीड थपिने हिसाब देखाइएको छ । अवस्थामा सुधार ल्याउने काम हुन सकेन भने बेरोजगारी दर ७.१% मा पुग्ने छ । यसबाट ५ करोड मानिस थप बेरोजगार हुने र थप २० करोड मानिस चरम गरिबीको भुमरीमा पर्ने अनुमान गरिएको छ । संसारैभरि मध्यम वर्ग कमजोर हुँदै गएको निष्कर्ष पनि आईएलओ प्रतिवेदनको छ ।

रूपान्तरणको लागि एकता

“
१ करोड मामिला थप वैशोजगार हुने र
थप २० करोड मामिला चरम गरीबीको
शुमरीमा पर्ने अनुमान छ ।
”

ठूला कम्पनीहरू धमाधम रोजगार कटौतीका घोषणा गरिरहेका छन् । “रोजगारीमा कटौतीले उपभोगमा कटौती, उपभोग कटौतीले विक्री घट्ने, विक्री घट्नाले फेरि रोजगारीमा कटौती हुने” मन्दीको खतरनाक यो चक्र भन्नु तेजीले श्रमजीवीहरूको दैलामा आइपुगेको छ ।

वित्तीय संकटले आर्थिक संकटको रूपमा विस्फोटन भई श्रम जगतमा रोजगारी संकट उत्पन्न गरेकोले सबै हिसाबले खुला बजार अर्थतन्त्रको अनुत्तरदायी अनुहार उदाङ्गो भएको छ । विश्वव्यापीकरणको रूपमा निर्विकल्प हुन खोजिरहेको आधुनिक विश्व पूँजीवाद हारेको जुवाडे जस्तो भएको छ । त्यसैले राज्य हस्तक्षेपका प्रमुख विरोधीहरू- अमेरिका र बेलायत लगायतका राष्ट्रहरू धमाधम निजी बैंकहरूका शेयर खरिद गरिरहेछन् । नियमन र नियन्त्रणका लागि राज्यको प्रभावकारी हस्तक्षेप र भूमिका अनिवार्य छ भन्ने समाजवादी प्रस्थापनालाई नाकका चालले स्वीकार्न उनीहरू बाध्य भएका छन् ।

यसरी सम्मानित श्रमजीवी वर्ग र समृद्ध जीवनका लागि समाजवाद भन्ने हाम्रो दीर्घकालीन लक्ष्य समयले सही सावित गरेको छ । यसले हाम्रो हौसला, विश्वास र समाज रूपान्तरणको वैचारिक धरातल अझ बलियो भएको छ । तर समाजवादका शक्तिहरू पूँजीवादलाई पछारिहाल्न सक्ने अवस्थामा पुगेका छैनन्, यो लडाईं अझै धेरै दशकहरूसम्म चलिरहने निश्चित छ । यो यथार्थलाई पनि हामीले महसुस गर्नुपर्दछ । तसर्थ एउटा नयाँ अन्तरराष्ट्रिय प्रणालीको स्थापना गर्ने अभियानमा श्रमजीवीहरूको जँगरिलो पहलको आवश्यकता छ । विश्वका ट्रेड यूनियनहरू र जनपक्षीय शक्ति तथा संगठनहरू नयाँ न्यायपूर्ण वितरण प्रणाली तथा शोषणमुक्त उत्पादनको संक्रमणकालीन प्रणालीको निर्माणमा अघि सर्ने वातावरण बनेको छ । यसबाट समाजवाद तिरको मार्ग प्रशस्त हुने र पूँजीवादको क्षय र अन्त्य सुनिश्चित

“

एउटा नयाँ अन्तर्राष्ट्रिय प्रणालीको
स्थापना गर्ने अभियानमा
श्रमजीवीहरूको जैगारिलो पहलको
आवश्यकता छ ।

”

हुने प्रस्थान विन्दु शुरु हुनेछ । अब पुनरुत्थान र संकट मुक्तिको नयाँ योजना बन्नु पर्दछ र त्यस प्रकृत्यामा ठूला सम्पन्न राष्ट्रहरू, अन्तरराष्ट्रिय वित्तीय संस्थाहरू, क्षेत्रीय ब्लकहरूसँगै ट्रेड यूनियन आन्दोलनका प्रतिनिधिहरूले सम्मानजनक नीतिगत हस्तक्षेप गर्न पाउनु पर्छ ।

एकतामा आधारित नीतिगत हस्तक्षेप हामीले राष्ट्रिय सन्धमा भन्नु बलियो र प्रभावकारी बनाउनु तात्कालीक आवश्यकता हुन पुगेको छ । विश्वव्यापी आर्थिक संकट र त्यसबाट उत्पन्न रोजगारी संकटले गंभीर र दूरगामी प्रभावमा हाम्रो मुलुकलाई पनि क्रमशः गाँज्दै गएको छ ।

- वैदेशिक रोजगारीमा गएका नेपाली श्रमिकहरूको कठिन अवस्था अझ बढी कठिन हुने खतरा बढिरहेछ ।
- वैदेशिक रोजगारीबाट फिर्ता हुने संभावनामा निरन्तर बढ्दो छ ।
- वैदेशिक रोजगारीमा जाने क्रम घट्दो (२०६४ भदौ सम्म त्रिभुवन अन्तरराष्ट्रिय विमान स्थलबाट दैनिक औसत ६५६ जाने गरेकोमा हाल दैनिक औसत ४०० मात्र) छ ।
- कूल राष्ट्रिय आम्दानीमा विप्रेषणको १८ प्रतिशत रहेको योगदान व्हात् घट्ने संभावना छ ।
- निर्यातमूलक उद्योगहरूमा बढ्दो संकट र हजारौं बेरोजगार भएका छन् ।
- संकटको बहानामा उद्यमीमा अवसरको अवाञ्छित-अनुचित लाभ लिई श्रमिक कटौती, बैंक ढुवाउने प्रवृत्ति छ ।
- विप्रेषण घट्टनाले बैंक/वित्तीय कम्पनी र घरजग्गा व्यवसाय संकटमा छन् ।

रूपान्तरणको लागि एकता

- बेरोजगारीको उर्लदो संख्याले सामाजिक विकृति र आपराधिक घटनाको तीव्र वृद्धिको संभावना छ ।

यसरी आर्थिक गतिविधिमा आउन सक्ने थप सुस्तता र घट्ने लगानीले उत्पादन, सेवा र रोजगारीमा पर्ने गंभीर असरप्रति नेपाली श्रमिक वर्ग र ट्रेड यूनियनहरू सचेत र क्रियाशील हुनु आवश्यक छ । नीतिगत हस्तक्षेपलाई बढाएर तथा रोजगारदाता र राज्यसँग निरन्तर दवाव, सम्वाद र अन्तरक्रियामा रहेर नै यो कठीन अवस्थालाई पार गर्नु पर्दछ ।

आज- तीज

नेपाली ट्रेड यूनियन आन्दोलनको कार्यदिशा

इतिहासको शुरुवात

नेपाली ट्रेड यूनियन आन्दोलन तुलनात्मक रूपमा नयाँ रहेता पनि यसले विभिन्न ऐतिहासिक चरण पार गरीसकेको छ । २००७ साल भन्दा अघिको अवधि नेपाली ट्रेड यूनियन आन्दोलनको शुरुवातको अवधि हो । २००३ साल फागुन २० गते (मार्च ४, १९४७) विराटनगरमा ऐतिहासिक मजदुर आन्दोलन शुरु गर्दा यूनियन के हो, त्यसको काम के हो, सामूहि सौदावाजी वा औद्योगिक सम्बन्ध के हो, मागपत्र कसरी तयार गरिन्छ ... आदि विषयमा होइन, त्यो बेलाका आन्दोलनकारीहरूको मूल ध्याउन्न तत्कालको राजनीतिक आन्दोलनमा धेरै भन्दा धेरै मजदुरहरूलाई कसरी उतार्ने भन्नेमा केन्द्रित थियो । तत्कालीन समयका प्रमुख नेताहरू गिरिजाप्रसाद कोईराला, मनमोहन अधिकारी, तारिणी प्रसाद आदि यही उद्देश्यका साथ विराटनगरको मिल्स एरियामा प्रवेश गरेका थिए ।

एउटा अन्तरवार्तामा गिरिजाप्रसाद कोईराला भन्छन्- “मनमोहनजी केमिकलमा जानुभयो । तारणी प्रसादलाई अफिसमा राख्यौ र युवराज अधिकारीलाई अफिसमा नै राखियो। गेहेन्द्रहरि शर्मा जुट मिलमा पहिला पनि काम गर्थे, उनलाई जुटमिलमा राख्यौ । मलाई कटन मिलमा लिएर गइयो । एउटा पोष्ट दिईयो, सुता काउण्ट गर्ने काममा लगाइयो । भित्र हाम्रो उद्देश्य राजनीतिक थियो ।”

२००३ सालको फागुन देखि ००७ सालसम्मको अवधि तीव्र उथल पुथल र प्रतिक्रियाको अवधिको रूपमा गुञ्जियो । यद्यपि तत्कालीन समयका आन्दोलनकारीमा श्रमिक आन्दोलनप्रति रहेको अनभिज्ञतालाई गिरिजाप्रसादले यसरी प्रस्टाएका छन्-“हामी राति-राति अफ पिरियडमा भेला हुन्थ्यौ । मलाई मजदुरको बारेमा, राजनीतिको बारेमा त्यति धेरै थाहा थिएन। ... हामीले तय गर्थौं- केही गर्नु पर्छ,

रूपान्तरणको लागि एकता

“
त्यो बेलाका आन्दोलनकारीहरूको मूल
ध्याउन्ना, आन्दोलनमा धेरै भन्दा धेरै
मजदुरहरूलाई उतार्ने थियो ।
”

अब आन्दोलन गर्नु पर्छ । हडताल गरौं भनेर मजदुर क्वार्टरमा बसेर निर्णय गर्‍यो । ... र कति बजेदेखि गर्ने भन्ने तय गर्‍यो । चार तारिख मार्चको दिन हो त्यो, ७ बजेदेखि सिफ्ट चल्थ्यो, ७ बजेर ७ मिनेटमा पुगेर मिल चलाएर फर्केर आउने भनेर (योजना) गर्‍यो । ... स्ट्राइक भयो । मनमोहनजी पनि आउनुभयो । त्यसपछि अब माग राख्ने भन्यौं, जे जे बुँदा मजदुरहरूले भन्दै गए, हामीले राख्दै गर्यौं, प्रवासमा बस्दाखेरी मजदुर आन्दोलनमा साथ दिएको हुनाले मनमोहनजीलाई केही बढी थाहा थियो । मलाई त पटककै थाहा थिएन । माग एकदम धेरै राख्यौं । बी.पी.ले हामीलाई सम्झाउनु भयो, मनमोहनजी र हामीलाई राखेर- ‘माग चाहिँ एकदम थोरै राख्नु । रूपैयाँमा आधा पैसा बढाउने माग राख्नु, जसले छलफल गर्न सजिलो हुन्छ ... दिन सजिलो हुन्छ । यदि यो दियो भने राजनीति स्थापित हुन्छ ।’

यसरी आन्दोलनको बीजारोपण गर्नेहरूले मजदुर, तिनका समस्या, माग र यूनियनलाई बुझ्ने प्रयास गरे । यद्यपि आम मजदुरलाई यो अभियानले छुन सकिरहेको थिएन । गिरिजाप्रसादको अनुभवमा-“ शुरुमा त्यतिबेलाको आन्दोलनमा पनि मजदुरका लिडरहरू मात्र इनभल्व भए, जसलाई सरदारहरू भन्थे । तर रियल काम गर्ने मजदुरहरू चाहिँ सहभागी भएनन् ।”

सारमा त्यो आन्दोलनलाई विभिन्न पक्षबाट आ-आफ्नै तरिकाले बुझ्ने काम भयो । राणाहरूले त्यसलाई ‘कोइराला परिवारको उत्पात’को रूपमा लिए । त्यसैले हुनुपर्छ ठूला नेताहरूलाई गिरफ्तार गरी जेल चलान गरेर स्थितिलाई शिथिल पारेपछि मात्र (आन्दोलनको २३ औं दिनमा) “श्री ३ महाराजको हुकुम अनुसार” भन्दै ज्यालामा १५ प्रतिशत वृद्धि गरी हडताल अवधिको पूरै मजदुरी दिने सूचना व्यवस्थापन पक्षले सार्वजनिक गर्‍यो । उता आन्दोलनकारीमा भने भारतीय स्वतन्त्रता आन्दोलनको

“
आन्दोलनको शुरुमा मजदुरका
नेताहरू मात्र संलग्न भए, काम गर्ने
मजदुरहरू चाहिँ भएनन् ।
”

गहिरो छाप छुँदै थियो । आन्दोलन सञ्चालनको तरिका, संगठन, भण्डा र नेतृत्वको हानथाप सबै “पारिकै नक्कल” थियो ।

प्रथम जननिर्वाचित प्रधानमन्त्री वी. पी. कोइरालाले त्यो आन्दोलनको बारेमा आफ्नो आत्मवृत्तान्तमा भनेका छन्- “पहिलो राजनैतिक कारवाइ त्यो भएको थियो नेपालको भूमिबाट । त्यसले कत्रो स्पन्दित गर्‍यो देशलाई र कति अनुकूल प्रतिक्रिया भयो त्यसको । अनि मलाई पनि टेलिग्राम आयो तपाईं आउनुपर्‍यो भनेर । किनभने, यो कारवाइ त राजनैतिक स्वरूपको थियो । सरकार र मील मालिकहरू संयुक्त भए । र, यता मजदुरहरूलाई जनताको व्यापक समर्थन थियो । त्यस बखत विर ।टनगरमा जनरल राम सम्शेर बडाहाकिम थिए । अनि म पुगेँ । हामीहरूले राष्ट्रिय कांग्रेसको तर्फबाट पूरा समर्थन गर्‍यौँ । त्यसको राजनैतिक महत्व यस कारणले मात्र थिएन कि ५।७ हजार मजदुरहरूले हडताल गरेका थिए । त्यो नेपालको भूमिमा, खुला रूपले निर्धक्क भएर, सरकारको अवज्ञा गरेर भएको पहिलो आन्दोलन थियो । गाउँ-गाउँबाट मान्छेहरू आए । हडताल गरेका ५।७ हजार मजदुरहरूलाई खुवाउनुपर्ने स्थिति थियो । साराले चामल दिए, दाल दिए, पैसा दिए र हडताल चल्यो । पद्म सम्शेर त्यसबखत प्रधानमन्त्री थिए ।”

जननेता मदन भण्डारीले पनि त्यो आन्दोलनका बारेमा चर्चा गरेका छन् । “त्यस आन्दोलनका मागहरूमा राम्रो आवासको व्यवस्था, जीविका पुग्दो वेतन प्रणाली र स्वतन्त्र मजदुर संघलाई मान्यता दिनुपर्ने जस्ता कुराहरू मुख्य थिए । यसरी शुरुमा नै मजदुरहरूको जीवन स्थिति र कार्य परिस्थितिलाई सुधार गर्ने स्थायी महत्वका सवालहरू सचेत रूपमा उठाइएका थिए । यद्यपि राणा सरकारले त्यो मजदुर आन्दोलनलाई निर्मम दमन गर्‍यो तर उसको मनमा द्वयांग्रो बज्यो । फलस्वरूप २००४ सालमा एकातिर संघसंगठन गर्न नपाइने ऐन जारी गर्न पुग्यो भने अर्कातिर

रूपान्तरणको लागि एकता



२००४ सालमा संघातन गर्ने नपाइने
ऐन जाही भए तापनि 'राष्ट्रिय सभा'
बनाउने र त्यसमा मजदुरबाट एक
जना मनोनित गर्ने कानुनी व्यवस्था
घोषणा गरियो ।



‘राष्ट्रिय सभा’ बनाउने र त्यसमा मजदुरबाट एक जना मनोनित गर्ने कानुनी व्यवस्थाको घोषणा गर्‍यो ।”

लडाकू तथा विद्रोही संघर्षको रूप बोकेको ००३ देखि ००७ सालबीचको अवधिमा भएका मजदुर गतिविधिले नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलन भित्र कम्युनिस्ट र सोसलिस्ट गरी २ प्रतिस्पर्धी धारलाई सँगसँगै विकसित गर्‍यो । विभाजित दुई विचारधाराको टक्करमा के नाम र कुन भण्डामा आन्दोलन गर्ने भन्ने बहस शुरु भयो । दुबै धाराका आ-आङ्गनो अनुमान र तर्क थिए । मनमोहन र बी.पी. दुबै जना कम्युनिस्ट र सोसलिस्ट पार्टीको भारतीय अनुभव अनुरूपको अडानमा थिए ।

गिरिजाप्रसाद भन्डून्- “पहिले म पनि कम्युनिस्ट नै थिएँ फेडरेसनमा, पछि छोडेर अर्कै लाइनतिर गएँ । मनमोहनजी त्यतैतिर रहनुभयो । त्यहीबाट अलिकति फ्राक्सन पनि शुरु भयो । त्यो कसरी भने वहाँहरूले मजदुरको आन्दोलनमा दार्जिलिङको टी गार्डेनको नेता (रत्नलाल ब्राम्हण) लाई बोलाउनुभयो, अनि यतातिर कटियार जुटमिलको सोसलिस्टलाई हामीले बोलायौँ ।”

यसरी यो अवधिमा श्रम-राजनीति “तलबाट माथि सार्ने” नभई “माथिबाट तल झार्ने” प्रकारको रह्यो ।

अस्तव्यस्त विस्तारको अवधि

नेपाली ट्रेड यूनियन आन्दोलनको इतिहासमा २००७ देखि ०१७ सालको अवधि ट्रेड यूनियनको विस्तारको अवधि थियो । ००७ सालको परिवर्तन सँगै ००३ सालको आन्दोलनको नेतृत्व गर्ने नेताहरूको स्थिति भने केही फेरियो । ००७

“
२००८ साल असार २३ गते बनेको
‘जातीय जनतान्त्रिक मोर्चा’ को सबै
अन्दा क्रियाशील घटक अखिल नेपाल
ट्रेड यूनियन काँग्रेस थियो ।
”

सालपछि मनमोहन अधिकारीको क्रियाशीलता ट्रेड यूनियन आन्दोलनको नेताको रूपमा नभएर कम्युनिस्ट पार्टीको नेताको रूपमा रह्यो । त्यसपछिका दिनमा ट्रेड यूनियनको विस्तारको उदाहरण अखिल नेपाल ट्रेड यूनियन कांग्रेसको तात्कालीन विकासलाई लिएर अन्दाज गर्न सकिन्छ । कम्युनिस्ट पार्टीमाथि प्रतिबन्ध लगाइएपछि २००८ साल असार २३ गते बनेको राजनीतिक शक्ति एवं जनवर्गीय संगठनहरूको संयुक्त मोर्चा “जातीय जनतान्त्रिक मोर्चा” को सबैभन्दा क्रियाशील घटक अखिल नेपाल ट्रेड यूनियन कांग्रेस नै थियो । र त्यसको भण्डामुनि त्यसबेला नै करीब ६००० मजदुर संगठित थिए ।

यद्यपि २००३ देखि ०७ सालको अवधिमा स्थापित यूनियन र त्यसका नेताहरू को को थिए भन्नेमा एक मत पाइँदैन । कुन कुन नामका यूनियन थिए र तिनको कृयाशीलता कस्तो थियो भन्नेमा पनि मतैक्य छैन । गिरिजाप्रसाद कोइराला भन्छन्- “त्यो बेलामा यूनियनको नाम “विराटनगर मिल्स मजदुर संघ” भन्ने थियो । यूनियन चाहिँ एउटै थियो, २००७ सालको आन्दोलन पछि मात्र त्यसमा डिभिजन आयो । ... ००७ सालको डिभिजन पछि उहाँहरूले (मनमोहनजीहरू) यूनियनको नाम परिवर्तन गर्नुभयो। अखिल नेपाल ट्रेड यूनियन कांग्रेस नाम उहाँहरूले राख्नुभयो । हामीले नेपाल ट्रेड यूनियन कांग्रेस ।”

गिरिजाप्रसाद कोइरालाले सन् १९५९ मा आइसिएफटिसूसँग आबद्धताको लागि तत्कालीन एशियाली क्षेत्रीय महासचिव जि. मापारालाई लेखेको पत्रमा आफूलाई विराटनगर मिल्स मजदुर संघको सभापति भनेका छन् । अखिल नेपाल राष्ट्रिय सम्मेलनबाट त्यसको नाम अखिल नेपाल ट्रेड यूनियन संघ (अल नेपाल ट्रेड यूनियन अर्गानाइजेशन) बनाइएको ऐतिहासिक तथ्यले बताउँछ । आफ्नो संगठनको विवरण दिने क्रममा कोइरालाले लेखेका छन्-“हाम्रो संगठन कुनै पनि विदेशी संगठनसँग

रूपान्तरणको लागि एकता

“
अखिल नेपाल ट्रेड यूनियन काँग्रेसको
सदस्यता कति छ थाहा छैन । तस
तिनीहरू केही स्थानमा बलिया छन् र
महत्वपूर्ण छन् ।

आबद्ध छैन । ... हाम्रो संगठनले समाजवाद र लोकतन्त्रलाई जीवनदर्शनको रूपमा स्वीकारेको छ, दुबै आदर्श हाम्रा लागि प्रिय छन् । यो देशव्यापी र बलियो संगठन हो । नेपाली काँग्रेसको नेतृत्वबाट उत्प्रेरित भएर १९४७ सालमा भएको पहिलो लोकतान्त्रिक आन्दोलनको अगुवा यही संगठन हो ।” उनले ‘अरू यूनियन पनि नेपालमा छन् कि’ भन्ने प्रश्नमा लेखेका छन्-“नेपाल कम्युनिस्ट पार्टीद्वारा नियन्त्रित अखिल नेपाल ट्रेड यूनियन काँग्रेस छ, यसको सदस्यता कति छ थाहा छैन । तर तिनीहरू केही स्थानमा बलिया छन् र महत्वपूर्ण छन् ।”

यो अवधिमा सशक्त यूनियन आन्दोलन विकास गर्नु भन्दा पनि तत्कालीन समयको “शीतयुद्धकालीन” राजनीती अनुरूप ‘वामपक्षीय र गैर-वामपक्षीय’ ट्रेड यूनियन आन्दोलनको रूपमा तीव्र ध्रुवीकरण भयो । श्रम राजनीति, श्रमिक वर्गको मुद्दाबाट राजनीतिक पार्टीहरूलाई प्रभावित गर्ने भन्दा पनि आफू संलग्न पार्टीको निर्देशनमा राज्य तथा श्रमिकहरूबाट कसले बढी मान्यता पाउने भन्ने प्रतिस्पर्धामा नै सीमित रहयो । भारतयि आन्दोलनको अन्धानुकरण गर्दै पारस्परिक द्वेषमा आधारित गतिविधिमा नै यूनियन आन्दोलन केन्द्रित रहयो ।

चरम दमन र प्रतिरोधको अवधिमा नेपाली ट्रेड यूनियन

२०१७ साल पुस १ गते राजा महेन्द्रले नेपालको तत्कालीन संविधान खारेज गरी सम्पूर्ण अधिकार हातमा लिए । सेनाको प्रयोग गरेर विभिन्न राजनीतिक नेताहरूलाई गिरफ्तार गरी पार्टी र सम्पूर्ण जनसंगठनहरूमाथि प्रतिबन्ध लगाए । यसपछिका दुई दशक नेपालको श्रम क्षेत्रमा पनि पंचायती निरंकुशतन्त्रद्वारा चलाइएको दमनसँगै सबै ट्रेड यूनियनहरूको अस्तित्व समाप्त भयो । यसरी नेपाली ट्रेड यूनियन आन्दोलनको इतिहासमा २०१७ देखि २०३६ सालको अवधि “राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन केन्द्र बिनाको,

“
२०१७ देखि ०३६ सालको अवधि
‘राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन केन्द्र बिनाको ट्रेड
यूनियन आन्दोलन’ को अवधि थियो ।
”

ट्रेड यूनियन आन्दोलनको अवधि” बन्न पुग्यो । यसबाट ट्रेड यूनियन आन्दोलनको विकासमा ठूलो गतिरोध सृजना भयो ।

तर एकीकृत र राष्ट्रिय संगठनको अभावमा पनि मजदुर आन्दोलन भने समाप्त भएन । मजदुरहरू यस अवधिमा राष्ट्रिय रूपमा भन्दा पनि स्थानीय र प्रतिष्ठानव्यापी ढंगले आन्दोलित भइरहे । २०२९ सालमा विराटनगर जुट मीलमा भएको श्रमिक हडताल लगायत त्यतिबेला संचालित ठूला साना मजदुर आन्दोलन यो प्रसंगमा साक्षी बनेका छन् । यही आन्दोलनले नै “नेपाल मजदुर संगठन” जस्तो पंचहरूको तथाकथित ट्रेड यूनियनको विकल्पमा प्रगतिशील ट्रेड यूनियन आन्दोलनको पुनर्गठनका लागि मलिलो आधार तयार पारिदियो ।

०३२ सालमा विद्यार्थी आन्दोलन हुँदा नेपालको राजनीतिक आन्दोलनमा केही नयाँ सम्भावनाहरू देखा परे । भापाको किसान विद्रोहमा संलग्न ज्यान, डाँका जस्ता मुद्दामा फसाइएका नेताहरू काठमाडौंको भ्यालखानमा थिए र उनीहरूलाई राजनीतिक बन्दीका रूपमा स्थापित गर्न, त्यतिबेलाको विद्यार्थी आन्दोलनमा संलग्न केही विद्यार्थीहरू लागिपरेका थिए । ०३२ सालको जेठ महिनासम्म रहस्यको विषय बनेको भापा आन्दोलनका बारेमा, विद्यार्थी आन्दोलनका क्रममा काठमाडौंका भ्यालखानमा थुनिएका विद्यार्थीहरूले थप जानकारी हासिल गरेका थिए र त्यसको अन्धविरोध गरिरहेको नेपाली कम्युनिस्ट आन्दोलनमा विद्यमान दक्षिणपन्थी धारका विरुद्ध आफूलाई संगठित गर्दै स्वतन्त्र आन्दोलनको आयोजना गर्ने क्रम आरम्भ गरेका थिए । पुरानो आन्दोलन हीनताको स्थितिबाट मुक्त भएका, तर भापा आन्दोलनका निष्कर्षहरूलाई भित्र मनले स्वीकार नसकेका केही युवाहरूले ती दुबैको बीचको नयाँ बाटोबाट हिंड्ने अठोट गरे । उनीहरूले आफूलाई क्रमशः विद्यार्थी आन्दोलनबाट बाहिर निकाल्ने र मजदुरहरूका बीचमा राजनीति केन्द्रित गर्ने काम थाले । यस

रूपान्तरणको लागि एकता

“मुस्लो परिवार” ले होटल
मजदुरहरूका बीचमा मार्क्सवादी
अध्ययन कक्षा संगठित गरेको थियो ।

क्रममा उनीहरूले काठमाडौंका होटल क्रिस्टल र होटल शंकरका मजदुरहरूका बीचमा संगठन कार्य आरम्भ गरे ।

०३२ सालको विद्यार्थी आन्दोलन पश्चात भापाली राजनीतिसँग अन्तरकृया आरम्भ भएपछि काठमाडौंमा प्रदिप नेपाल, गोपाल शाक्य, माधव पौडेलहरूले स्वतन्त्र रूपमा “मुस्लो परिवार” नामक संस्था संगठित गरेका थिए । उक्त परिवारले होटल मजदुरहरूका बीचमा मार्क्सवादी अध्ययन कक्षा संगठित गरेको थियो । तिनै अध्ययन कक्षाका मजदुरहरूलाई संगठित गरेर, राजनीतिक आन्दोलनमा मे दिवसको महत्त्वलाई अगाडि ल्याउन र त्यसलाई व्यवस्था विरुद्धको लडाइसँग जोड्नका लागि मे दिवस समिति गठन गरियो । उक्त समितिले अलग अलग समूहमा कार्यकर्ताहरूलाई विभाजित गरेर मे दिवसको प्रचार कार्यक्रम संगठित गर्ने निर्णय गर्‍यो । पहिलो काम, अध्ययन कक्षाहरूमा मे दिवसको महत्त्वको अध्यापन थियो र यो सफलताका साथ सम्पन्न भयो । सबै अध्ययन कक्षाहरू रात्रीकालीन थिए र ती एक प्रकारले प्रौढ शिक्षा कार्यक्रमका रूपमा संचालित थिए । मे दिवसका दुई ओटा रात्री कक्षाहरू भोर्खे स्थित तत्कालीन बालसेवा स्कूलमा आयोजना गरिएका थिए । बाहिरी रूपमा मे दिवसको प्रचारमा राज्यसत्ताको विरोधसँग जोडेर मे दिवसको पर्चा छर्ने निर्णय भएको थियो । पर्चा छर्नका लागि सम्भव क्याम्पसहरूका साथै बल्खु, बालाजु, गौशाला, बसन्तपुर जस्ता केही केन्द्रहरू तोकिएका पनि थिए ।

आयोजकहरूले सोचेभन्दा चर्को दमन पर्चा अभियानपछि आरम्भ भयो । आन्दोलनकारीहरूको नेतृत्वदायी टिम सिङ्गे गिरफ्तार भयो । त्यसमध्ये प्रदिप नेपाल, गोपाल शाक्य र माधव पौडेललाई दश वर्षको जेल सजाय र दश हजार रूपैयाँ जरिवाना, बीरबहादुर लामालाई पाँच वर्ष कैद र पाँच हजार रूपैयाँ जरिवाना गर्दै कम्तीमा छ महिनाको जेल सजाय सबैलाई तोकिएको थियो । यो प्रकरण ट्रेड



२०३६ साल माघ १९ गतेदेखि १८
गतेसम्म बालाजुमा भएको मजदुरहरूको
भेलाले “नेपाल स्वतन्त्र मजदुर यूनियन”
को केन्द्रीय तयारी समिति गठन गर्‍यो ।
नेस्वमयूको गठन, नेपाली ट्रेड यूनियन
आन्दोलनको दोस्रो संस्करणको
शुरुवात थियो ।



यूनियनको राष्ट्रिय केन्द्र भङ्ग भएपछि श्रमिकहरूलाई समेट्ने नौलो प्रयास थियो, जसले ०३५।३६ सालमा नेपाली ट्रेड यूनियन आन्दोलनको दोस्रो संस्करणको शुरुवात गर्नमा मद्दत नै पुऱ्यायो ।

नेपाली ट्रेड यूनियन आन्दोलनको दोस्रो संस्करणको रूपमा नेस्वमयूको स्थापना

२०३५ सालसम्म आइपुग्दा मजदुरहरू स्वतः स्फूर्त रूपमा नै आन्दोलित हुन थालिसकेका थिए । २०३५ साल कार्तिकमा बालाजुका कारखाना हडताल गर्ने मजदुरहरूले राष्ट्रिय ट्रेड यूनियनको तीव्र आवश्यकता महसुस गरे । परिणाम स्वरूप २०३६ साल माघ १५ गतेदेखि १८ गतेसम्म बालाजुमा भएको मजदुरहरूको भेलाले “नेपाल स्वतन्त्र मजदुर यूनियन” को केन्द्रीय तयारी समिति गठन गर्‍यो । नेस्वमयूको गठन, नेपाली ट्रेड यूनियन आन्दोलनको दोस्रो संस्करणको शुरुवात थियो ।

२०३६ सालदेखि २०४६ सालको अवधिमा औद्योगिक क्षेत्र बाहेक अन्य व्यवसायमा क्रियाशील मजदुरहरूलाई गोलबन्द गर्ने, उनीहरूको आफ्नै यूनियन खोल्न मद्दत गर्ने र मजदुरहरूका हित प्राप्तिका संघर्ष संचालन गर्ने प्रमुख संगठनको रूपमा नेपाल स्वतन्त्र मजदुर यूनियन नै चिनियो । नेस्वमयू र यसको वैचारिक नेतृत्वसँग सहमत होटल, ट्रेकिङ, यातायात र प्रेस क्षेत्रका बन्धु यूनियनहरू यो दश वर्षको अवधिमा विभिन्न प्रतिबन्धित राजनीतिक पार्टीसँग उचित समन्वय राख्दै मजदुरका वर्गीय आन्दोलन तथा राष्ट्रियता, जनवाद र सामाजिक न्याय प्राप्तिको महाभियानमा संलग्न रहिरहे ।

जनाधार र संगठित आकारको अभावमा यो कालमा सबै संघर्षशील राजनीतिक कर्मीहरूका बीच ट्रेड यूनियनको रूपमा २०३६ साल साउनमा स्थापित नेपाल

रूपान्तरणको लागि एकता

“

खुकुलो राजनीतिक वातावरणमा
सशक्त आन्दोलनको रूपमा स्थापित
नेपाल राष्ट्रिय शिक्षक संगठन
परम्परागत यूनियन आन्दोलनको
परिभाषा भन्दा भिन्न थियो ।

”

यातायात स्वतन्त्र मजदुर संगठन, २०३६ साल माघ १५-१८ मा स्थापित नेपाल स्वतन्त्र मजदुर यूनियन, २०३७ साल फागुनमा स्थापित नेपाल स्वतन्त्र होटल मजदुर यूनियन, २०४० साल वैशाखमा स्थापित नेपाल ट्रेकिङ मजदुर संघ र २०३६ साल माघमा स्थापित नेपाल स्वतन्त्र प्रेस मजदुर यूनियनहरू मात्र क्रियाशील रहे । जनमत संग्रहको घोषणा सँगै तुलनात्मक रूपमा खुकुलो राजनीतिक वातावरणमा सशक्त आन्दोलनको रूपमा स्थापित नेपाल राष्ट्रिय शिक्षक संगठन परम्परागत यूनियन आन्दोलनको परिभाषा भन्दा भिन्न थियो ।

पुनर्संगठनको यो प्रकृत्याले २० जुलाई १९८९ (२०४६ साउन ५ गते) का दिन नेपाल स्वतन्त्र मजदुर यूनियन, नेपाल यातायात स्वतन्त्र मजदुर संगठन, नेपाल स्वतन्त्र होटल मजदुर यूनियन र नेपाल ट्रेकिङ मजदुर संघको संयुक्त पहलमा नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघको स्थापनाबाट दोस्रो संस्करणको पहिलो महासंघ स्थापना भई अभियानले एक तहको पूर्णता पायो । तत्कालीन पंचायती दमनको कारण भूमिगत रूपमा गठन गरिएको महासंघले विद्यमान ट्रेड यूनियनहरू बीच समन्वयकारी भूमिका निर्वाह गर्ने, तिनीहरूद्वारा आन्धान गरिएका संघर्षहरूमा सहयोग पुऱ्याउने र केन्द्रीय संगठन निर्माण गर्न नसकेका कतिपय व्यवसायहरूमा मजदुरहरूलाई संगठित पार्ने, परिचालित गर्ने र तिनीहरूका न्यायपूर्ण आन्दोलनलाई सही गति प्रदान गर्न आफू सक्दो सहयोग गर्ने घोषणा गर्‍यो ।

यो अवधिमा आइपुग्दा यूनियन आन्दोलनले “शून्यता” बाट आफूलाई राजनीतिक गतिशिलताको स्थितिमा पुऱ्यायो । संघर्षको रूपमा भने करीव करीव ००७ सालपूर्वकै अवधिमा जस्तो लडाकू र विद्रोही रूप नै अपनाइयो । यद्यपि यस अवधिमा पनि श्रमराजनीति भने सँगिलेन, “तलबाट माथि नभई माथिबाट तल” कै स्थिति कायमै रहयो । जसको परिणाम, संगठनले आकार नलियुञ्जेल सबै मतावलम्बीहरू एकै

“
आकस्मिक रूपमा हडताल गरी
व्यवस्थापनसँग आफ्नो हिसाब
किताब छिनोफानो गर्ने यूनियन
आन्दोलन कानुनी र वैधानिक घेरा
भित्रबाटै सञ्चालित हुन थाल्यो ।
”

थलोमा रहने र त्यसले गति लिनासाथ आपसी द्वन्द्वमा अल्झि हाल्ने घटना कायमै रह्यो । शिक्षकहरूको संगठनको विभाजन र ०४६ सालमा बहुदलीय व्यवस्था स्थापना हुनासाथ कर्मचारी संगठनहरूमा आएको विभाजन तथा नयाँ ट्रेड यूनियन बनाउने होडलाई यसै अर्थमा लिन सकिन्छ ।

यूनियन आन्दोलनलाई सामाजिक र राजनीतिक मान्यता

२०४९ सालमा ट्रेड यूनियन ऐन जारी भएपछि पहिलो पटक औपचारिक रूपमा ट्रेड यूनियनहरूलाई राज्यले मान्यता दियो । संगठित उद्योगमा सञ्चालित प्रतिष्ठानहरूमा २५ प्रतिशत श्रमिक सदस्य भएमा मात्र पञ्जिकाधिकारीको कार्यालयमा स्थानीय यूनियनको रूपमा दर्ता गरिने गरी प्रतिष्ठान आधारित यूनियन आन्दोलन (इन्टरप्राइज यूनियनिजम) को शुरुवात गरियो । असंगठित उद्योगमा व्यक्तिगत सदस्यताको आधारमा बन्ने ट्रेड यूनियन संघ र ५० प्रतिष्ठान स्तरीय यूनियनबाट बन्ने ट्रेड यूनियन संघ र यस्ता १० संघहरू सम्मिलित महासंघहरूलाई राज्यले ट्रेड यूनियन महासंघको रूपमा मान्यता दियो । प्रतिष्ठान स्तरमा दर्ता भएका यूनियनहरूमध्ये गोप्य मतदानद्वारा विजयी यूनियनलाई २ वर्षका लागि सामूहिक सौदावाजीको लागि आधिकारिकता दिने विधि अपनाइयो । यसबाट एकातिर आकस्मिक रूपमा हडताल गरी व्यवस्थापनसँग आफ्नो हिसाब किताब छिनोफानो गर्ने यूनियन आन्दोलन कानुनी र वैधानिक घेरा भित्र बाटै सञ्चालित हुन थाल्यो भने अर्कातिर यूनियनहरू बीच राजनीतिक विचारधाराको आधारमा चर्को प्रतिस्पर्धा र धुवीकरण पनि शुरु भयो । २०५२ सालसम्म आइपुग्दा जिफन्ट र नेपाल ट्रेड यूनियन काँग्रेस मात्र महासंघको मापदण्ड पूरा गर्न सक्षम भए ।

रूपान्तरणको लागि एकता

“
ट्रेड यूनियन काँग्रेस, एकल यूनियनको
लागि दुई महासंघ बीच संयुक्त
संरचना निर्माण गर्न सहमत भयो।
”

हिंसात्मक द्वन्द्वकाल र यूनियन आन्दोलनमा पुनर्दिशा

२०५४ सालमा नेपाल ट्रेड यूनियन काँग्रेसबाट विभाजित हिस्साले नेपाल प्रजातान्त्रिक ट्रेड यूनियन महासंघ (डिकोन्ट) गठन गर्‍यो। विस्तृत शान्ति संभौता हुनु अधिसम्म डिकोन्टले नै मान्यता प्राप्त तेस्रो महासंघको हैसियत उपभोग गर्‍यो। डिकोन्टको गठनले, यूनियन आन्दोलनमा फुटको सृङ्खलालाई बढावा दिने प्रकृतिको नकारात्मक सन्देश दियो। तर यसको उपस्थितिले जिफन्टसँग सम्वादहीन प्रतिस्पर्धामा रहेको ट्रेड यूनियन काँग्रेसलाई सहमतिमा आउन दबाव समेत सिर्जना गर्‍यो। यसले समग्र ट्रेड यूनियन आन्दोलनलाई पुनर्दिशा प्रदान गर्न मद्दत नै पुऱ्यायो, र यूनियनहरू बीच आपसी सहिष्णुताको नयाँ वातावरण सिर्जना भयो।

२०५७ सालमा जिफन्टले तेस्रो राष्ट्रिय महाधिवेशन आयोजना गर्‍यो। यो महाधिवेशनबाट महासंघ स्थापनाको समयमा उठाईएको नारा “एक देश, एक महासंघ” को नीतिलाई ‘एकल यूनियन’ निर्माणका लागि लेबोर सिनेटको गठन, लेबोर सिनेटका लागि विद्यमान अन्य यूनियनसँग सहकार्य”को कार्यक्रमिक नीति अधि सारियो। यसप्रति सकारात्मक प्रतिक्रिया पैदा भयो। ट्रेड यूनियन काँग्रेसले एकल यूनियनको लागि दुई महासंघ बीच महासचिवको तहमा संयुक्त संरचना निर्माण गर्न सहमति जनायो (एकल यूनियन सम्बन्धि विस्तृत चर्चा चौथो महाधिवेशनमा नै गरिएको छ)। यसपछि विभिन्न तहमा द्विपक्षीय मात्र नभई बहुपक्षीय संरचना बन्यो र विषयगत कारवाहीमा सहकार्य शुरु भयो।

ट्रेड यूनियनको रूपमा माओवादीको अवतरण पछिका दृश्य

२०६२/६३ को जनआन्दोलनको लगत्तै अखिल नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ, माओवादी जनयुद्धको सह-उत्पादनको रूपमा जन्मियो। यसको नामबाट माओवादी पार्टीले



यद्यपि यो गञ्जागोल धेरै चलेन, तर

“त्रासको छायाँमा संगठन विस्तार

गर्ने” मूल विधि भने फेरिएन ।



श्रम बजारमा जवरजस्त हस्तक्षेप गर्ने नीति अधि साथ्यो । “पुरानालाई मान्दैनौं” को नारामा बलपूर्वक कार्यथलोमा प्रवेश गर्ने, श्रमिकहरूको असन्तुष्टिको दोहन गर्दै आकस्मिक हडताल गर्ने, मान्यता प्राप्त महासंघ र तिनका सदस्य यूनियनहरू (विशेषगरी हाम्रो महासंघ) लाई दलाल, एनजिओ, अर्थवादी, सुविधाभोगी ... आदि आरोप लगाउँदै आफ्नो संगठनको जग बसाल्ने र सदस्यता विस्तार गर्ने अभियान नै छेडियो । भण्डै ४ वर्ष अधिसम्म “फ्याक्स यूनियन”को नाममा व्यवसायीहरूले चर्चा गर्ने गरेको यो संगठनको नयाँ सामाजिक छवि “धम्की र जोरजवरजस्तीबाट व्यवसाय बन्द गर्ने” समूहको रूपमा स्थापित हुन पुग्यो । यसले आफ्नो आकस्मिक हडताललाई “वर्षौँदेखि शोषणमा परेका मजदुरहरूले स्वतः स्फूर्त रूपमा गरेको ‘लेवोर एक्सन’”को रूपमा प्रचारित गर्‍यो ।

लोकतन्त्र स्थापनालगत्तै ट्रेड यूनियनको रूपमा माओवादी अवतरणको शुरुका समयमा “ह्वात्त कारखानामा पस्ने र ‘जनसेनाको भरणपोषण’को तर्कदेखि ‘दुई राज्यको सिद्धान्त’को वकालत गर्दै चन्दा असुली कार्य जारी राख्ने” सिलसिला शुरु गरियो । पथलैया-सिमरा करिडोरका उद्योग बन्द गर्दा होस् वा पोखरा, या विराटनगर; सबै ठाउँमा उस्तै-उस्तै विधि अपनाइयो । यद्यपि यो गञ्जागोल धेरै चलेन, खुल्ला वातावरण उनीहरूको लागि यस अर्थमा सहयोगी बन्न सकेन । तर “त्रासको छायाँमा संगठन विस्तार गर्ने” मूल विधि भने फेरिएन । उनीहरूले बारा-पर्सा, पोखरा, बुटवल र विराटनगरमा यूनियनकर्मीमाथिको सांघातिक हमलालाई निरन्तरता दिए ।

“...आफूलाई आधिकारिक भनी विदेशी एनजिओ र आईएनजिओबाट मजदुरको नाममा डलर ल्याएर ... पूँजीपतिहरूसँग मजदुर विरोधि साँठगाँठ गर्ने ... हरूको विरुद्ध सशक्त आन्दोलन शुरुवात गर्नुपर्छ” भन्दै मूलधारका ट्रेड यूनियन विरुद्ध नयाँ

रूपान्तरणको लागि एकता

“
यूनियन र व्यवस्थापन बीच भएका
संभौताको विरुद्ध “अर्को मागपत्र,
अर्को हडताल र जस्तो भए पनि
व्यवसायीसँग नयाँ कागज गर्ने”
जस्ता गतिविधि पनि भए ।

“युद्ध”को घोषणा गरियो । ‘फुटाउ र शासन गर’को नीति अनुरूप शुरुमा यसले “आक्रमणको तारो जिफन्टलाई बनाउने, एनटियूसीलाई फुस्लाउने र डिकोन्टलाई तर्साउने मात्र”को नीति लियो । २०६३ भदौ २६ गते बसेको अखिल नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघको विशेष केन्द्रीय कमाण्डले त सर्कुलर नै जारी गर्‍यो- “... १ महिना भित्र १ लाख सदस्यता वितरण गर्ने ... जसको रणनीतिक लक्ष्य र उद्देश्य ४ महिना भित्रमा जिफन्ट ‘बढार्ने’ निर्णय भएको छ ।”

यस्ता नीतिलाई कार्यान्वयन गर्ने क्रममा “अपहरण, यूनियन कार्यालय तोडफोड र जबरजस्ती कार्यालय कब्जा, आफूले भने जस्तै कागजमा सही गर्न नमाने आधिकारिक यूनियन र व्यवस्थापन बीच भएका संभौताको विरुद्ध “अर्को मागपत्र, अर्को हडताल र जस्तो भए पनि व्यवसायीसँग नयाँ कागज गर्ने” जस्ता गतिविधि अखिल नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघको नाममा आम रूपमा हुन पुग्यो ।

यसका बाबजुद एकल यूनियन अभियान जारी रहयो । अखिल नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघसँग एमाले र माओवादी पार्टी, नेपाली काँग्रेस र माओवादी पार्टी, आइएलओलाई समेत साक्षी राखेर “सहिष्णुता, अनाक्रमण, स्वच्छ प्रतिस्पर्धा र पारस्परिक सद्भाव”का लागि पटक-पटक संभौता र घोषणा भए । भण्डै दुई वर्षको यो कसरतपछि माओवादी अध्यक्ष एवं प्रधानमन्त्री पुष्पकमल दहाल ‘प्रचण्ड’को प्रमुख आतिथ्यमा २०६५ कालिक १० र ११ गते आठ ट्रेड यूनियन महासंघद्वारा आयोजित राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन सम्मेलनबाट “संयुक्त ट्रेड यूनियन समन्वय केन्द्र (जेटियूसीसी)” संचालनका लागि आचारसंहिता औपचारिक रूपमा पारित भयो । साथै यो सम्मेलनमा प्रस्तुत “सहकार्यको लागि आचार संहिता, श्रम कानून सुधारको प्रस्ताव र सम्बिधान सभामा ट्रेड यूनियनका विषय”ले भावी ट्रेड यूनियन आन्दोलनको कार्यदिशा संकेत गरेको छ । पुरानो श्रम कानून अप्रासांगिक भएको र नयाँ कानून बनिनसकेको यो संक्रमण कालमा बितेको दुई

“
यसका वाक्जुद्ध एकल यूनियन
अभियान जारी रह्यो, संयुक्त ट्रेड
यूनियन समन्वय केन्द्रको औपचारिक
घोषणा भयो ।
”

दशकको सकारात्मक अनुभव र नकारात्मक शिक्षाको आधारमा नयाँ नेपाल सुहाउँदो ट्रेड यूनियन आन्दोलनको कार्यदिशा प्रस्ताव गर्न सकिन्छ ।

नेपाली श्रम बजार र विद्यमान यूनियन आन्दोलनको सीमा र सबल पक्ष

नेपाली श्रम बजारको आफ्नै विशेषताहरू छन् । यो ९० प्रतिशत अनौपचारिक अर्थतन्त्र आधारित छ, जसको ठूलो हिस्सा कृषिमा छ । श्रमको माग र आपूर्ति बीच डरलाग्दो असन्तुलन छ, यसको अर्थ हो- अभावको बीच जगेडा श्रम व्यापक हुनु, जसले बेरोजगारी र अर्धबेरोजगारी शिखरमा पुऱ्याइदिएको छ । वैदेशिक रोजगारीप्रति अस्वाभाविक आकर्षण छ, र आप्रवासन तथा दक्षता पलायन जारी छ ।

नेपालको श्रम क्षेत्र चरम शोषणमा आधारित छ । तुलनात्मक रूपमा औपचारिक क्षेत्रमा श्रमिकका अधिकार केही संरक्षित भए पनि २० औं लाखको संख्यामा रहेका अनौपचारिक क्षेत्रमा श्रमिकका न्यूनतम अधिकार पनि सुरक्षित छैनन् । बाँधाको रूपमा काम गर्न बाध्य हुनुपर्ने वा न्यूनतम ज्याला जस्ता विषयबाट वञ्चित हुनुपर्ने नेपाली श्रम क्षेत्रको आम चलन हुन् । ठूलो मात्रामा वयस्क श्रमिकहरू बेरोजगार हुनुपर्ने र त्यत्तिकै संख्यामा बालश्रमको प्रयोग हुने नियति हाम्रो देशको श्रम क्षेत्रले भोगिरहेको छ ।

लोकतन्त्रको स्थापनासँगै संगठन खोल्ने लहर चलेको छ । माग राख्ने र त्यसलाई पूरा गराउन सामूहिक सौदावाजीको सट्टा बल प्रयोगको बाटो लिने प्रवृत्ति बढ्दै गएको छ ।

रूपान्तरणको लागि एकता

“
दैनिक ज्यालादारी, करार, र आउट
सोर्सिङ्ग जस्ता अनियमित प्रकृतिका
काम गर्नेहरू भने अन्य क्षेत्रमा जस्तै
असंरक्षित छन्।

नेपालका श्रमिक र विद्यमान रोजगार ढाँचा

नेपालमा औपचारिक अर्थतन्त्र र अनौपचारिक अर्थतन्त्रको क्षेत्रमा विभिन्न प्रकृतिका रोजगारीका ढाँचा अभ्यासमा छन्, जस्तै-

औपचारिक श्रम क्षेत्र

निजामती सेवा/सार्वजनिक संस्थान क्षेत्रमा “स्थायी, अस्थायी, फ्लेक्सी टाइम तथा ब्रक ड्यूटी” जस्ता रोजगारको सर्तमा नियमित काम गर्नेहरू तुलनात्मक रूपमा संरक्षित छन्। तर दैनिक ज्यालादारी, करार, र आउट सोर्सिङ्ग जस्ता अनियमित प्रकृतिका काम गर्नेहरू भने अन्य क्षेत्रमा जस्तै असंरक्षित छन्।

शिक्षण क्षेत्रमा तीन प्रकृतिका काम गर्ने श्रमजीवीहरू छन्। सामुदायिक विद्यालयमा काम गर्नेहरू (स्थायी, अस्थायी जस्ता नियमित र दैनिक ज्यालादारी, करार, आउट सोर्सिङ्गमा काम गर्ने अनियमित श्रमजीवी सबै नै तुलनात्मक रूपमा संरक्षित छन्। निजी विद्यालयमा स्थायी, अस्थायी सेवामा रहेका नियमित श्रमजीवी हुन् वा दैनिक ज्यालादारी र करारमा कार्यरत अनियमित सेवका श्रमजीवीहरू हुन् सबै नै रोजगारीका ठेगान नभएका सजिलै हायर-फायर हुने कोटीमा पर्दछन्। विश्व विद्यालयको स्थायी सेवामा रहेका नियमित श्रमजीवीहरू तुलनात्मक रूपमा संरक्षित रहे तापनि वर्षौंदेखि पार्टटाइम-करारमा काम गर्नेहरू असंरक्षित छन्।

अन्य क्षेत्र

क) होटल तथा पर्यटन क्षेत्र: नियमित प्रकृतिको अस्थायी, फ्लेक्सी टाइम तथा ब्रेक ड्यूटी गर्नेहरूमध्ये तुलनात्मक रूपमा संरक्षित काम हुने स्थायीको संख्या अत्यन्त न्यून छ। असंरक्षित प्रकृतिको काम गर्ने पार्टटाइम, करार,

“
कृषि क्षेत्रमा नगद वा जिन्सी दुबैमा
ज्याला भुक्तानी ठेक्का-करारमा काम
गर्नेहरू आंशिक समय र वार्षिक वा
त्यो भन्दा पनि लामो समयको लागि
काम गर्छन् ।
”

आउट सोर्सिङ्ग र घण्टा आधारित काम गर्ने श्रमिकहरूको संख्या ठूलो छ र तिनीहरू असंरक्षित अवस्थामा काम गर्न बाध्य छन् ।

ख) संगठित उद्योगहरू: यहाँ कार्यरत श्रमिकको अत्यन्त न्यून संख्यामा स्थायी छन् र नियमित प्रकृतिको काममा पनि अस्थायी, फ्लेक्सी टाइम काम गर्नेको बाहुल्यता छ । असंरक्षित अवस्थामा रहेका पार्टटाइम, करार, आउट सोर्सिङ्ग, घण्टा आधारित श्रमिकको संख्या ठूलो छ ।

ग) सेवा उद्योग (आइसिटी, सफाई पसल कामदार समेत): नियमित काममा पनि फ्लेक्सी टाइममा काम लगाउने प्रचलन छ र रोजगारी सुरक्षित हुने स्थायीको संख्या अत्यन्त न्यून छ । पार्टटाइम, करार, आउट सोर्सिङ्ग, घण्टा आधारित काम गर्ने अनियमित काममा कार्यरतको संख्या ठूलो छ ।

अनौपचारिक श्रम क्षेत्र

कृषि क्षेत्रमा नगद वा जिन्सी दुबैमा ज्याला भुक्तानी दिने गरी दैनिक ज्यालादारी ठूलो संख्यामा श्रमिकहरू काम गर्छन् । नगद वा जिन्सी दुबैमा ज्याला भुक्तानी ठेक्का-करारमा काम गर्नेहरू आंशिक समय र वार्षिक वा त्यो भन्दा पनि लामो समयको लागि काम गर्छन् । यी श्रमिकहरूका परिवारका अन्य सदस्यहरू सित्तैमा श्रम गर्नु पर्ने सर्त स्वीकार्दै बाँधापनमा फस्न समेत पुगेका छन् ।

गैर-कृषि क्षेत्र

क) निर्माण क्षेत्रमा दलाल मार्फत ठेक्का-करारमा काम गर्ने प्रचलन व्यापक छ । यहाँ कामको खोजीमा रहेका बेरोजगारलाई अग्रिम पेस्की दिई अनौपचारिक श्रम सम्बन्धमा बाँध्ने, कहिलेकाहीँ श्रमिक तथा मूल रोजगारदाता दुबै ठगिने, बिना कामको कमाइबाट दलाल मोटाउने प्रकृतिको त्रिकोणात्मक श्रम सम्बन्ध रहेको पाइन्छ । समूह वा बेगला बेगलै पेटी करार गर्ने र

रूपान्तरणको लागि एकता

“
यी श्रमिकहरूका परिवारका अन्य
सदस्यहरू सिस्सैमा श्रम गर्नु पर्ने
शर्त स्वीकार्दै बाँधापनमा फस्न समेत
पुगेका छन् ।
”

- दैनिक ज्यालादारीमा काम गर्ने बीच सामूहिक सौदावाजीको संभावना छ । तर समयबद्ध लामो समयको काममा भने परियोजना वा साईटको आयुसम्म काम पाउने तर बुढेसकालमा शून्य बचत सहित मर्ने स्थिति छ ।
- ख) सडक आधारित व्यवसाय (स्ट्रिट भेण्डर): मूलतः स्वरोजगार समूह हुन् । यिनीहरू हकर, नाड्लो पसले, सडक टहरामा व्यवसाय गर्ने, थोक बिक्रेताबाट सामान खरिद गरी खुद्रा व्यापारीलाई बेची कमिसन खाने गरी तीन श्रेणीमा विभाजित छन् । यो हालसम्म राज्यबाट बेवास्ता गरिएका समूह हो ।
- ग) घर आधारित श्रममा संलग्न श्रमिकहरू पनि दुई प्रकृतिका छन्- स्थानीय कच्चा पदार्थबाट पारिवारिक व्यवसाय चलाउनेहरू, पिसरेटमा काम गर्ने आउट सोर्सिङ्ग श्रम । दोस्रो समूह संगठित उद्योगमा रहेको श्रमको अनौपचारिकरणको नयाँ रूप हो ।
- घ) यातायात क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिक भनेका न्यून ज्यालामा अनियमित सर्तमा काम गर्ने नियमित श्रमिकहरू हुन् । अधिकांश यातायात श्रमिकहरू मौखिक करारमा काम गर्छन् । सदा जोखिममा काम गर्ने यी श्रमिकहरू सवारी साधनको बीमा गरिने कारणबाट मात्र बीमाबाट संरक्षित छन् । तसर्थ, नेपालको यातायात क्षेत्र “असंरक्षित, प्रत्यक्ष रोजगारदाता-श्रमिक बीच सौदावाजी नहुने” क्षेत्रको रूपमा रहेको छ । सीमित मात्रामा भएपनि नेयास्वमसंगठनद्वारा सञ्चालित कोष र यातायात मजदुरहरूको “भलाई कोष”ले प्रभावकारी संरक्षण दिएको छ ।
- ङ) घरेलु श्रममा संलग्न श्रमिकहरू लुकेका, बेवास्ता गरिएका र अलग-थलग अवस्थामा रहेका श्रमिकहरू हुन् । यो प्रकृतिको काममा आम रूपमा महिला तथा बालबालिकाको बाहुल्यता रहेको छ । असंरक्षित र बाँधा तथा



राज्यका विभिन्न निकायमा पहुँच
स्थापना गर्नेदेखि श्रम कानून निर्माण,
संशोधन र परिमार्जनमा यूनियनको
उपस्थितिलाई अनिवार्य बनाउने जस्ता
गर्व गर्न लायक उपलब्धिहरू यस
अवधिमा भएका छन् ।



बलपूर्वक लगाइने प्रकृतिको श्रम गर्ने हुँदा यो क्षेत्रका श्रमिकहरू आम रूपमा दुरुपयोग तथा दुर्व्यवहारका शिकार हुने गरेका छन् ।

महासंघ स्थापना पछिका दुई दशक : गर्व गर्न लायक उपलब्धि र सीमा

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघको स्थापन पछि हाम्रो आन्दोलनले दुई दशक पार गरेको छ । यस अवधिमा लोकतन्त्रका लागि भएका दुई मुख्य जनआन्दोलनमा ट्रेड यूनियन आन्दोलनले महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको माथि नै उल्लेख गरिसकिएको छ । श्रम क्षेत्रलाई संवैधानिक र कानुनी हिसाबले व्यवस्थित गर्ने, ट्रेड यूनियन आन्दोलनलाई प्रभावशाली बनाउने र सक्रिय सामाजिक सहयात्रीको हैसियतमा स्थापित हुने काम भएको छ । राज्यका विभिन्न निकायमा पहुँच स्थापना गर्नेदेखि श्रम कानून निर्माण, संशोधन र परिमार्जनमा यूनियनको उपस्थितिलाई अनिवार्य बनाउने जस्ता गर्व गर्न लायक उपलब्धिहरू यस अवधिमा भएका छन् । हाम्रै अग्रसरता र दवावमा दुईवटा राष्ट्रिय श्रम सम्मेलन सम्पन्न भएका छन् ।

ट्रेड यूनियन ऐन लागू भएपछि हाम्रा यूनियनहरूले संगठन र संघर्षका कामहरू मूलतः नियमित र स्थायी श्रमिकको बीचमा मात्र सीमित गरेको देखिन्छ । यूनियन आन्दोलनले पाखा पारिएका सबै श्रमिकहरूलाई पहिलो प्राथमिकताका साथ समेट्नु पर्ने थियो । तर यसको विपरित उही कार्यथलोमा असंरक्षित काममा रहेका श्रमिकहरू अपेक्षित मात्रामा यूनियनभित्र संगठित गराइएनन्, यहाँ हामी चुकेको देखिन्छ ।

हालको प्रतिष्ठान आधारित यूनियनको मोडलले यूनियन आन्दोलनलाई पूर्णतः 'स्थानीय' बनाएको छ । केन्द्रीय संघहरू "नेता हैन सहजकर्ता"को तहमा भरेका छन् । यसबाट यूनियन आन्दोलन एकीकृत हुनुको साटो भन् छरिन पुगेको छ ।

रूपान्तरणको लागि एकता

“
अब हामीले पनि अन्य मुलुकमा जस्तै
“औद्योगिक यूनियन आन्दोलन”को
प्रक्रिया शुरू गर्नु पर्छ ।
”

यही समस्यालाई सम्बोधन गर्न नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघले गरेको एक वर्षदेखि जिफन्टमा आबद्ध संघहरूको 'संघीय परिषद' निर्माण र परिचालन गरेको हो । एक वर्षको हाम्रो अनुभवले बताउँछ, विद्यमान “प्रतिष्ठान आधारित यूनियन” श्रमिक पक्षीय यूनियन आन्दोलन निर्माणमा उपयुक्त रहेन, अब हामीले पनि अन्य मुलुकमा जस्तै “औद्योगिक यूनियन आन्दोलन”को प्रक्रिया शुरू गर्नुपर्छ ।

नेपालको सन्दर्भमा औद्योगिक ट्रेड यूनियन आन्दोलनको निर्माण गर्ने भनेको एक प्रकारले विषयगत उद्योगका आधारमा केन्द्रीय ट्रेड यूनियन संघ निर्माण गर्नु हो । व्यक्तिगत सदस्यताको आधारमा ट्रेड यूनियन संघ निर्माण गर्ने र त्यसैको शाखालाई प्रतिष्ठानमा मान्यता दिने विधि यसमा अपनाइन्छ । प्रतिष्ठानमा एकातिर संघहरूको शाखा रहन्छ भने अर्कातिर संघहरू सम्मिलित महासंघको प्रतिनिधि चुन्ने समेत व्यवस्था गरिन्छ । “सामूहिक सौदावाजी” को अधिकार मूलतः प्रतिष्ठान आधारित यूनियनमा रहने प्रचलित विधिको ठाउँमा केन्द्रीय संघ र महासंघका प्रतिनिधिलाई प्रत्यक्ष रूपमा संलग्न गराइन्छ ।

प्रतिष्ठान आधारित सामूहिक सौदावाजीको ढाँचाले राष्ट्रिय संघहरूको भूमिकालाई कमजोर बनाएको छ । तसर्थ औद्योगिक यूनियन आन्दोलनको अवधारणालाई हाम्रो श्रमबजार र कार्यक्षेत्रमा लागू गर्नु परेको हो । स्थानीय तहमा सीमित मागका लागि प्रतिष्ठान तहका इकाइहरूले पहल र वार्ता गरी समस्याको समाधान गर्ने कुरा स्वाभाविक भए तापनि वैधानिक प्रक्रियाबाट सामूहिक सौदावाजीको सञ्चालन राष्ट्रिय स्तरबाटै गरिनु पर्दछ । मान्यताप्राप्त राष्ट्रिय संघहरूसँग उद्यमी-व्यवसायीका 'वस्तुगत संघ'हरूको सामूहिक सौदावाजी र सम्झौता हुने तथा त्यस्तो सम्झौता हरेक प्रतिष्ठानमा लागू हुने अनिवार्य व्यवस्था गर्नुपर्दछ । यसमा अहिलेको जस्तो तमासे बनेर बस्ने सरकारी भूमिका पनि फेरिनु पर्दछ । कार्यान्वयनमा सरकार पूर्ण



सामूहिक सौदावाजीको अधिकार
प्रतिष्ठान आधारित यूनियनको
सङ्घा केन्द्रीय संघ र महासंघका
प्रतिनिधिलाई प्रत्यक्ष रूपमा संलग्न
गराइनु पर्छ ।



क्रियाशील रहनु पर्दछ र प्रभावकारी श्रम नीरिक्षण प्रणालीको व्यापक सञ्जाल निर्माण गर्नु पर्दछ ।

भावी चुनौती सामना गर्न विद्यमान संरचनामा सुधारको प्रस्ताव

चौथो राष्ट्रिय महाधिवेशनबाट जिफन्टले आफ्नो सांगठानिक संरचनामा महत्वपूर्ण परिमार्जन गरेको थियो । महासंघका स्थानीय संरचनालाई बढी कार्यकारी तथा जिम्मेवार बनाउने र सदस्य संघका कामहरूलाई थप समन्वय गर्ने उद्देश्यले यो परिवर्तन गरिएको थियो । चौथो राष्ट्रिय महाधिवेशनले गरेको मुख्य व्यवस्था आजको सन्दर्भमा पनि व्यनवहारिक नै देखिन्छ । तर फेरिएको राजनीतिक परिस्थिति, राज्यको भावी संघीय संरचना र प्रस्तावित “औद्योगिक यूनियन आन्दोलन”लाई समेत ध्यानमा राखी निम्न अनुरूप थप परिमार्जन गर्न उपयुक्त हुन्छ ।

अब महासंघमा घटकहरूलाई समन्वय गर्ने र महासंघको स्थानीय संगठनलाई समन्वय गर्न महासंघका उपाध्यक्षहरूको जिम्मामा फरक-फरक दुईवटा **समन्वयात्मक संयन्त्रहरू** निर्माण गर्नु व्यावहारिक देखिन्छ । यसैले, महासंघको राष्ट्रिय कमिटीको निर्णय बमोजिम गठित संघीय परिषदलाई निरन्तरता दिइनुपर्छ । यसलाई केन्द्रीय यूनियन काउन्सील नामाकरण गर्नु उपयुक्त हुन्छ । केन्द्रीय यूनियन काउन्सीलको मातहतमा संयोजक र सम्बन्धित घटकका प्रतिनिधिहरू रहेको ९ वटा यूनियन काउन्सील रहनु उपयुक्त हुन्छ । यसको मातहतमा प्रतिष्ठानका अध्यक्षहरूद्वारा निर्वाचित जिल्ला यूनियन काउन्सील र घटकका प्रतिष्ठान स्तरीय अध्यक्षहरू सम्मिलित स्थानीय यूनियन काउन्सील निर्माण गर्नु उपयुक्त देखिन्छ । दोस्रो, हालको अञ्चल कमिटीलाई राज्यको पुनर्संरचना पछि प्रादेशिक संगठनमा रूपान्तरित गर्ने उद्देश्य सहित समन्वय कमिटीमा रूपान्तरित गर्ने र स्थानीय महासंघ प्रतिनिधिद्वारा

रूपान्तरणको लागि एकता

“
अब महासंघमा घटकहरूलाई
समन्वय गर्ने र महासंघको स्थानीय
संगठनलाई समन्वय गर्ने दुईवटा
समन्वयात्मक संयन्त्रहरू निर्माण गर्नु
व्यावहारिक देखिन्छ ।
”

निर्वाचित जिल्ला कमिटीलाई कार्यकारी कमिटी बनाइनु उपयुक्त हुन्छ । यो व्यवस्था पछि विद्यमान 'क्षेत्रीय समन्वय कमिटी'को औचित्य समाप्त हुनेहुँदा खारेज गर्नु नै उपयुक्त हुन्छ ।

औद्योगिक यूनियन आन्दोलन सुहाउँदो सामूहिक सौदावाजीको प्रकृतिलाई बल पुऱ्याउन नयाँ केन्द्रीय श्रम सम्बन्ध परिषदको व्यवस्था गर्नु आवश्यक देखिन्छ । यो परिषदले सामूहिक संभौता र श्रम निरिक्षण गर्ने काम गर्नुपर्छ । केन्द्रीय श्रम सम्बन्ध परिषद एक प्रकारले व्यवसायीहरूको संगठनको 'रोजगारदाता परिषद' सँग समानान्तर काम गर्ने हैसियतको संयन्त्र हुनुपर्छ र यसको मातहतमा अञ्चल स्तरीय श्रम सम्बन्ध परिषद, जिल्ला स्तरीय श्रम सम्बन्ध परिषद र स्थानीय श्रम सम्बन्ध परिषदको पिरामिड हुनु उपयुक्त हुन्छ ।

यो महाधिवेशनबाट जेष्ठ तथा वरिष्ठ यूनियनकर्मीहरूलाई समेट्न नयाँ व्यवस्था गर्नुपर्छ । यस्तो संरचनाको नाम "वरिष्ठ यूनियनकर्मी सञ्जाल" राखिनु उपयुक्त देखिन्छ । यसले वरिष्ठ ट्रेड यूनियनकर्मीको मर्यादा, सामुदायिक श्रमिक क्लवहरूको समन्वय र आम रूपमा आवश्यक परामर्श प्रदान गर्ने काम गर्नुपर्छ ।

महासंघको राष्ट्रिय कमिटीभित्र नियमित कार्य सम्पादन गर्नको लागि अध्यक्षदेखि महासचिवसम्म सम्मिलित "पदाधिकारी कमिटी"को व्यवस्था गरिनु पर्छ । विद्यमान राष्ट्रिय परिषदको स्थानमा महाधिवेशन प्रतिनिधि परिषद गठन गरिनुपर्छ । यसको सभाध्यक्ष र उपसभाध्यक्ष निवर्तमान अध्यक्ष तथा उपाध्यक्षहरू रहने व्यवस्था उपयुक्त हुन्छ । हाम्रो महासंघ सदस्य भएको आइटियूसीको जनरल काउन्सिलको गठन विधि जस्तै सम्पूर्ण प्रतिनिधिहरूमध्येबाट "सदस्य (टिटुलर), प्रथम वैकल्पिक

“
केन्द्रीय श्रम सम्बन्ध परिषद एक
प्रकारले व्यवसायिकहरूको संगठनको
‘रोजगारदाता परिषद’ सँग समानान्तर
कार्य गर्ने हैसियतको संयम हुनुपर्छ।
”

(फर्स्ट सक्टीच्युट) सदस्य र दोस्रो वैकल्पिक सदस्य (सेकेन्ड सक्टीच्युट)को निर्वाचन गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।

कमिटी र विभागहरूमा नयाँ व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुन्छ । २०४९ सालदेखि सञ्चालित केन्द्रीय महिला मजदुर विभागलाई “महिला कमिटी”को रूपमा रूपान्तरित गर्ने र युवा श्रमिकहरूको पहुँच महासंघको नीति निर्माणमा बढाउन ‘युवा कमिटी’को नयाँ व्यवस्था गरिनुपर्छ । यसका अतिरिक्त महासंघका विभागका मातहतमा क्रियाशील हुनेगरी प्रवासी, व्यवसायजन्य स्वास्थ्य र सुरक्षा, बालश्रम जस्ता विभिन्न ‘डेस्क’ को व्यवस्था गरिनु पर्छ ।

स्थानीय तहमा श्रमजीवी वर्गीय सामाजिक-साँस्कृतिक चेतना अभिवृद्धि गर्न “सामुदायिक श्रमिक क्लब”को नयाँ व्यवस्था गरिनु जरुरी छ । यो व्यवस्थाबाट पछिल्लो समयमा यूनियन आन्दोलनले गुमाएको स्थानीय सञ्जालले पुनर्जीवन पाउने र श्रमजीवी वर्गीय ऐक्यबद्धता विस्तारको लागि मद्दत पुग्ने अपेक्षा गर्न सकिन्छ ।

एक यूनियन-एक आवाज : परिवर्तित सन्दर्भमा कसरी?

हामी वर्षौंदेखि एकल यूनियनको प्रवर्द्धनमा क्रियाशील छौं । यस प्रसङ्गमा चौथो राष्ट्रिय महाधिवेशनमा यथेष्ट चर्चा गरिएको छ । यद्यपि केही प्रश्नमा अझै स्पष्ट हुनु जरुरी छ- एकल यूनियन गठनको आधार, यसको मूल्य, मान्यता र सांगठानिक सिद्धान्त; यसले बोक्ने खास दर्शन, विचार वा राजनीति; दल वा दलहरूसँगको सम्बन्ध; यस्तो यूनियनको ढाँचा आदि ।

रूपान्तरणको लागि एकता

“
दक्षिण एशिया कै नमूना यूनियन
आन्दोलन नेपालमा विकसित
गर्नुपर्छ।”

यस सन्दर्भमा हाम्रो महासंघ र ट्रेड यूनियन काँग्रेसबीच भएको प्रशस्त अभ्यास भएको आधारमा पछिल्लो समयमा अन्य सात वटा ट्रेड यूनियन सहित हाम्रो महासंघ पनि यस सन्दर्भमा ठोस निष्कर्षमा पुगेको छ । जहाँ सहकार्यमा सहमत विभिन्न विचारधारामा आस्थावान ट्रेड यूनियनहरू बीच “समान सहभागिताको आधारमा” संयुक्त ट्रेड यूनियन समन्वय केन्द्र स्थापना गर्ने, त्यसको नेतृत्व अध्यक्ष र एक जना महिला सदस्य सहित प्रत्येक महासंघका ३३ जना नेताहरू सम्मिलित कार्यकारी कमिटीले गर्ने र यूनियनहरूको आफ्नै कोषबाट खर्च व्योहोर्ने गरी कार्यालय र कर्मचारीको व्यवस्थापन गर्ने बुँदाहरू उल्लेख छन् । हाम्रो महासंघले यो अभियानलाई थप गति प्रदान गर्नुपर्छ र दक्षिण एशिया कै नमूना यूनियन आन्दोलन नेपालमा विकसित गर्नुपर्छ ।

हाम्रो महासंघ र पेशागत महासंघ बीच पटक-पटक एकीकरणका वार्ताहरू भएका छन् । एकता अभियानलाई गति दिने उद्देश्यले गत वर्षको मे दिवस, यी दुई महासंघ बीच संयुक्त कमिटी निर्माण गरी मनाइयो । एकीकरणका विभिन्न फर्मुलाहरू तय गरियो । एकीकरणको लागि समय तालिका समेत पटक-पटक तय गरे पनि पछिल्लो समयमा यो प्रकृया एकाएक रोकिएको छ । यो अभियानलाई कुन मोड दिने भन्ने निष्कर्षमा यो महाधिवेशन पुगनु आवश्यक छ । तसर्थ, हाम्रो महासंघले देशमा “एक यूनियन- एक आवाज”को नीतिलाई व्यावहारिक रूप दिन द्विपक्षीय वा बहुपक्षीय रूपमा; कार्यगत वा विषयगत आधारमा मिल्न सक्ने सबै यूनियनसँग निरन्तर सहकार्य-सम्वाद-एकताको अभियानलाई जारी राख्नु पर्छ ।

आजको ट्रेड यूनियन आन्दोलन : सामाजिक आन्दोलनकारी ट्रेड यूनियन

दल सम्बद्ध या असम्बद्ध पेशा समूह र गैरराजनीतिक समूहका रूपमा ट्रेड यूनियनका विभिन्न प्रकारहरू छन् । चरित्रका आधारमा राजनीतिक ट्रेड यूनियन आन्दोलन

“
आजको ट्रेड यूनियन आन्दोलनले
सामाजिक आन्दोलनकाशी यूनियनको
स्वरूप ग्रहण गरेको छ । सामाजिक
आन्दोलनकाशी ट्रेड यूनियनको स्वार्थ
अग्रगामी सामाजिक रूपान्तरण
वाहेक केही हुनै सक्दैन ।
”

र सामाजिक आन्दोलनकारी ट्रेड यूनियनहरू “एक पार्टी एक यूनियन, मोर्चा ट्रेड यूनियन आन्दोलन र साभा ट्रेड यूनियन आन्दोलन” का रूपमा क्रियाशील छन् । परम्परागत तरिकाबाट “राजनीतिक, गैरराजनीतिक-अर्थवादी, ट्रेड यूनियनवादी” आदि नामाकरणबाट मात्र आजको यूनियन आन्दोलनको बहुआयाम महसुस गर्न मुस्किल हुन्छ । आजको ट्रेड यूनियन आन्दोलनले सामाजिक आन्दोलनकारी यूनियनको स्वरूप ग्रहण गरेको छ । तसर्थ प्रस्तावित एकल ट्रेड यूनियन आन्दोलनको स्वरूप सामाजिक आन्दोलनकारी ट्रेड यूनियन जस्तो हुनु आवश्यक छ ।

सामाजिक आन्दोलनकारी ट्रेड यूनियन भनेको- सबै प्रकारका आन्दोलनरत समूहलाई स्वीकार्दै, तिनीहरूलाई संगठित तथा परिचालित गर्ने रणनीति लिएको, श्रम सम्बन्ध स्पष्ट रहेको औपचारिक क्षेत्रको परम्परागत “ट्रेड यूनियन” को घेरा भित्रमात्र सीमित नरही प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष श्रम सम्बन्ध रहेको सबै प्रकारका श्रम क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकहरूलाई समेट्ने, ज्याला आर्जकको नियमित श्रमिक हिस्सालाई मात्र नभएर सबै प्रकारका श्रमिकहरूको स्वार्थ रक्षा गर्ने, परम्परागत ट्रेड यूनियन आन्दोलनले भैं आर्थिक तथा राजनीतिक विषयमात्र आफूलाई सीमित नगरी दमनकारी आर्थिक राजनीतिक प्रणालीको “सामाजिक मूल्य” (सोसल कस्ट) लाई समेत सम्बोधन गर्ने गरी “सामाजिक” आन्दोलनमा संलग्न रहने, श्रम आन्दोलनको फराकिलो दायारामा आफूलाई उभ्याइ श्रम-सम्बन्धमा रहेको विविधता तथा जटिलतालाई स्वीकार्ने र श्रमिकका स्वार्थलाई फराकिलो दायराबाट हेर्ने, श्रमिकका अधिकारका सबै पक्षहरू जस्तै- आर्थिक, राजनीतिक, सामाजिक तथा साँस्कृतिक सवाल र स्थानीय-राष्ट्रिय-विश्वव्यापी सबै तहहरूलाई परिचालित गर्ने यूनियन आन्दोलन हो । जसको स्वार्थ अग्रगामी सामाजिक रूपान्तरण वाहेक केही हुनै सक्दैन ।

रूपान्तरणको लागि एकता

अनुसूची १

आगामी कामका प्रस्तावहरू

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघका लागि आगामी कार्यकाल, श्रम बजारको सुधारको दृष्टीकोणले होस् वा सामाजिक रुपान्तरणको दृष्टीकोणले, अत्यन्त महत्वपूर्ण अवधि हो । साँगठनिक सुदृढीकरण, वैचारिक सचेतनतामा अभिवृद्धि गरी सशक्तिकरण गर्दै नीतिगत हस्तक्षेपका धेरै महत्वपूर्ण विषयहरूमा महासंघले बलियो भूमिका निर्वाह गर्नु छ । राज्य, समाज र अर्थतन्त्रको पुनर्संरचना र रुपान्तरणको यो निर्णायक अवधिमा श्रमिक वर्गीय एकता र एकल यूनियन अभियानलाई पनि नयां उचाईमा पुऱ्याउन समयले हाम्रो महासंघबाट अभै प्रभावकारी भूमिकाको माग गरिरहेको छ । देशकै ट्रेड यूनियन आन्दोलनलाई नयां उर्जा, दिशा र गति दिन हाम्रो महासंघ सधै अगाडि रहँदै आएको छ । आम श्रमजीवी जनताको जीवनमा समृद्धि र सम्मानको नयां युग शुरु गर्न तथा यसैका लागि समाजवादको स्पष्ट लक्षमा दृढताका साथ अधि बढ्न हाम्रो महासंघ सदैव प्रतिबद्ध छ । तसर्थ नियमित र विशेष कार्यभार जोडेर सामाजिक रुपान्तरणको श्रमजीवी वर्गीय आवश्यकतालाई पुरा गर्न; समृद्धि र मर्यादित काम सहितको समृद्ध जीवनको गन्तव्यलाई लक्षित गरि आगामी कामका प्रस्तावहरू गरिएको छ ।

१. रुपान्तरणका लागि एकता: विशेष अभियान

लोकतन्त्र, सार्वभौम जनताको सम्मतिमा चलाइने हाम्रो शासन पद्धति हो । गणतन्त्र, कुनै पनि वंश विशेषको आधारमा थोपरिने बनिबनाउ शासकको ठाउँमा जनताले चुनेका, जनताकै सन्तानले, जनतामाथि शासन गर्ने व्यवस्था हो । तसर्थ लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको स्थापना नेपाली ट्रेड यूनियन आन्दोलनको आजको केन्द्रीय थियो, जसलाई संस्थागत गर्नु यो कार्यकालको विशेष अभियान हो ।

रूपान्तरणको लागि एकता

नयाँ संविधान मार्फत आर्थिक-सामाजिक अधिकार सहितको बहुलतामा आधारित सहभागितामूलक समावेशी लोकतन्त्रको स्थापना, राज्य संरचनालाई पुनर्संरचना गरी हाम्रो आफ्नै मौलिकतामा आधारित संघात्मक प्रदेशहरूको स्थापना, आर्थिक शोषणका सबै रूपहरूलाई समाप्त पारी वर्गीय रूपमा समतामूलक राज्य प्रणालीको स्थापना, सामाजिक उत्पीडनको रूपमा विद्यमान लैंगिक-जातीय-क्षेत्रीय-भाषिक-धार्मिक लगायत सबै किसिमका विभेदहरूको अन्त्य गर्नु यो अभियानको मुख्य काम हो ।

यो अभियान अन्तरगत निम्नानुसारको काम गरिने छः

- रूपान्तरणको प्रकृत्यामा श्रमजीवी वर्गको प्रभावशाली सहभागिता सुनिश्चित गर्न प्रस्तावित यूनियन परिषद र महासंघको मातहतका कमिटीहरूमा शैक्षिक कार्यक्रमहरू मार्फत प्रशिक्षण अभियान सञ्चालन गर्ने;
- दलहरूसंगको जारी हातेमालो कार्यक्रमलाई निरन्तरता दिदै संविधान निर्माणमा श्रमिकहरूको वर्गीय संलग्नतालाई अझ सघन बनाउने;
- संविधानसभाका सदस्यहरू र सरकारसंग सम्वाद र अन्तरक्रिया वढाउदै जाने;

संगठन निर्माण, विस्तार र श्रमिक परिचालन

क) यो महधिवेशनमा महासंघको विद्यमान संरचनामा केही परिमार्जनको प्रस्ताव गरिएको छ । राज्यको पुनरसंरचनासंगै स्वतः खडा हुने नयाँ प्रशासनिक संरचना अनुरूप सदस्य संघहरू र महासंघका मातहतका कमिटीहरूको पुनर्व्यवस्थापन गर्नुपर्छ । संगठन निर्माणको सन्दर्भमा यो अवधिमा केही क्षेत्र केन्द्रीयता कामहरूको प्रस्ताव गरिएको छ । समग्रमा यो शीर्षक अन्तरगत निम्न कामहरू गरिनेछ-

- स्थानीय तहसम्म नयाँ संरचना अनुरूप संगठन-व्यवस्थापन (भेला, अधिवेशन र बैठक सहित) गर्ने तथा भावी प्रदेशहरूमा संगठन पुनसंरचना र परिचालनको विशेष अभियान सञ्चालन गर्ने;
 - संगठित उद्योग-व्यवसायमा भइरहेको संगठन र सघर्षका कामलाई अरु व्यवस्थित गरी सुदृढ गर्ने नीति लिने, कृषि तथा गैर-कृषि शहरी अनौपचारिक क्षेत्रमध्ये कृषि, निर्माण र स्वरोजगार श्रमिकहरू बीच क्षेत्र केन्द्रीत काम र सदस्यता विस्तारको नीति अपनाउने;
 - विशेष दिवसहरूमा श्रमिक परिचालन गरी ट्रेड यूनियन आन्दोलनको छुवी सामाजिक रूपमा स्थापित गर्ने;
 - केन्द्रीय यूनियन परिषदको माध्यमबाट सदस्य संघमा आवद्ध सदस्यहरूको मर्यादित काम र उचित ज्यालको माग सहितका गुनासाहरू समाधानका गर्न स्थानीय र राष्ट्रिय स्तरमा श्रमिक परिचालन गर्ने ।
- ख) **बरिष्ट यूनियनकर्मी सञ्जालको स्थापना र सञ्चालन:** नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा दीर्घकालदेखि क्रियाशिल तथा महासंघको निर्माण तथा विकासमा योगदान गर्ने बरिष्ट यूनियनकर्मीहरूको योचित सम्मान गर्नु र उहाँहरूको अनुभव भावी आन्दोलनमा उपयोग गर्नु आवश्यक छ । यही आवश्यकतालाई पूरा गर्न यो कार्यकालमा प्रस्तावित “बरिष्ट यूनियनकर्मी सञ्जाल” स्थापना गरि त्यसैको पहलमा यस्ता “बरिष्ट कर्मी”हरूको खोजी-सम्मान र अनुभवको आदान प्रदान गर्ने ।
- ग) **सामुदायिक श्रमिक क्लबको विस्तार:** काम गर्ने थलो र प्रतिष्ठानमा बनाइएको यूनियनले श्रमिक-श्रमिक बीचको भावनात्मक एकताको एउटा पाटो मात्र

रूपान्तरणको लागि एकता

बोकेको छ । यस्ता भिन्न-भिन्नै कार्यथलो, अलग-अलग प्रकृतिका काम र फरक-फरक प्रतिष्ठानमा काम गर्ने श्रमिक र तिनका परिवारको बसोबास भने एउटै गाउँ, बस्ती र टोलहरूमा हुन्छ । आजसम्मको यूनियन निर्माणको अभ्यासमा बस्ती र समुदायमा श्रमजीवी वर्ग एकला एकलै छ, संगठित छैन । जसले गर्दा यूनियन आन्दोलनको सञ्जाल खुकुलो हुन पुगेको छ । तसर्थ प्रस्तावित “सामुदायिक श्रमिक क्लब” लाई व्यवहारमा लागू गर्न पछिल्लो समयमा हासिल गरिएको “बसोबास र समुदाय आधारित कमिटीहरू” निर्माणको अनुभव अनुरूप “सामुदायिक श्रमिक क्लब” स्थापना र सञ्चालन गर्ने ।

३. सामाजिक संक्षणको बृहद् अभियान

रोजगारदाताहरूको “हायर-फायर” लगायतका श्रम लचकताको मागलाई पेन्सन-संचयकोष-बीमा-स्वास्थ्य उपचार-श्रमिक परिवारको शिक्षा-उपदान-वेरोजगार भत्ता जस्ता सामाजिक सुरक्षाका उपायहरूले सन्तुलित गर्नुपर्छ भन्ने हाम्रो दृष्टिकोण रहि आएको छ । आगामी कार्यकालमा यो अभियान अन्तरगत निम्नानुसारका कामहरू गरिने छन्-

- सामाजिक सुरक्षाका अन्य ९ विधामा प्रचार-प्रसार गर्ने र एकीकृत सामाजिक सुरक्षा कोषको लागि अभियान सञ्चालन गर्ने;
- लघु स्वास्थ्य विमा कार्यक्रमलाई सुदृढ गरी निरन्तरता दिने;
- कार्यथलो सुरक्षित गर्न, व्यवसायजन्य रोगबाट बचाउन व्यवसायजन्य स्वास्थ्य र सुरक्षा सम्बन्धि जागरणका कार्यक्रममा श्रमिक परिचालन गर्ने । यसै प्रसङ्गमा राष्ट्रिय कल्याणकारी कोषमा सञ्चित रकम श्रमिकका पक्षमा अधिकाधिक मात्रामा सदुपयोग गर्न विभिन्न दवावमुलक र रचनात्मक अभियान सञ्चालन गर्ने;
- महिलाहरूको स्वास्थ्यको स्थिति कहाली लागदो छ । यसबाट पीडित महिलाहरूको संख्या हजारौं हजार छन् । जिफण्टले यो समस्यामा श्रमिक

दिदीबहिनीहरूलाई थोरै भएपनि सघाउने लक्ष्य राखी श्रमिक महिला सहायता कोष स्थापना गरेको छ । यो कोषबाट चौथो राष्ट्रिय महाधिवेशन पछिको राष्ट्रिय कमिटीले पीडित महिला श्रमिकहरूको औषधि उपचारमा सहयोग शुरू गरेको छ । यो कोषलाई थप सुदृढ गर्दै जिफन्टका आम सदस्यको हितका लागि आपतकालिन राहत कोष संचालन गर्ने ।

४. महिला नेतृत्व विकास तथा लैङ्गिक समानताको कार्यक्रम

राज्यले नीतिगत तथा संवैधानिक रूपमा अंश र वंशमा महिलाहरूको हक स्थापित गरेको छ । यो व्यवस्थासँगै महिला हिंसा विरुद्धको कडा कानुनी कारवाही र विभेदकारी सबै कानुनको खारेजीका साथै राज्य र समाजको सबै अंगमा कम्तीमा पनि एकतिहाइ महिला सहभागिता अनिवार्य गराएको छ । यसले रोजगारीका सबै क्षेत्रमा एकतिहाइ महिला सहभागिताको माग गरेको छ । पुरुष सहकर्मी सरह समान ज्याला, सुविधा, सम्मान र अधिकार हुनैपर्ने नैतिक बन्धन र कानुनी अनिवार्यता कायम गरेको छ । यस सन्दर्भमा २०४९ सालमा स्थापित केन्द्रीय महिला मजदुर विभागको सट्टा केन्द्रीय महिला कमिटी निर्माण गर्ने र त्यसका सबै सदस्यलाई महासंघको केन्द्र सञ्चालनमा संलग्न गर्ने नीति प्रस्ताव गरिएको छ । यसैको प्रकासमा लैङ्गिक समानताको अभियानलाई थप बल पुऱ्याउन विभिन्न तहमा महिला सम्मेलन गरी कमिटी निर्माण र सञ्चालन गर्ने ।

५. एकल यूनियन अभियान

“एक यूनियन-एक आवाज”को नारालाई अभि दृढताका साथ उठाउँदै श्रमिकको आवाज र हक-हित र अधिकारको आन्दोलनलाई एकीकृत गर्ने अभियानमा स्थानीय

रूपान्तरणको लागि एकता

तहका सदस्यदेखि केन्द्रीय नेताहरूसम्मको परिचालन आवश्यक छ । “एक यूनियन” निर्माणको अभियानको प्रवर्द्धकको रूपमा एन्टियुसीको समेत संलग्नतामा हाम्रो महासंघ भण्डै ७ वर्षदेखि संयुक्त रूपमा क्रियाशील छ । तसर्थ, एकल यूनियन अभियानलाई प्रभावकारी बनाउन आचार संहितामा आधारित भई साभा कार्यक्रम विकास गरी जेटियूसीको संस्थागत संचालनमा जोड दिने ।

६. श्रम कानून र श्रम आयोग

नेपाल सरकारले विद्यमान श्रम कानूनहरूमा समसामयिक परिमार्जन गर्ने अभ्यास पनि शुरु गरेको छ। “एक ऐन-बहुनियम” का आधारमा संगठित-असंगठित, औपचारिक-अनौपचारिक, निजी-संयुक्त-राष्ट्रिय-बहुराष्ट्रिय लगानीमा सञ्चालित सबै खाले उद्योग-व्यवसाय र पेशामा कार्यरत सम्पूर्ण श्रमिकहरूलाई प्रस्तावित श्रम कानूनले समेट्नु पर्छ ।

यसैगरी, अन्तरिम संविधानमा उल्लेख भए बमोजिम राष्ट्रिय श्रम आयोग गठनको लागि त्रिपक्षीय अभ्यास जारी छ । त्रिपक्षीय सहमतिमा, अधिकारसम्पन्न र स्वतन्त्र अर्ध-न्यायिक निकायको रूपमा, श्रम विवादमा श्रमिकहरूलाई छिटो-छरितो न्याय दिने उद्देश्य बोकेको आयोग निर्माणमा जोड दिने ।

७. अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध र भूमिका विस्तार

यस अन्तरगत निम्न कार्यक्रमहरू गर्ने;

- विश्वको ट्रेड यूनियन आन्दोलन भित्र रहेको “अनेकता” लाई “एकता” मा रूपान्तरित गर्न “बहुलता र विविधता” सहितको एउटै अन्तर्राष्ट्रिय केन्द्र निर्माणको जारी अभियानलाई निरन्तरता दिने;

- आइटियूसी भित्र महासंघको भूमिका प्रभावकारी बनाउन क्रियाशील रहने,
- ग्लेवल यूनियन फेडेरेशन भित्र जिफन्ट आवद्ध संघहरूको भूमिका विस्तारमा क्रियाशील रहने ।
- वैदेशिक रोजगारीलाई अभिवृद्धि गर्ने सिलसिलामा विभिन्न देशका सरकारसँग नेपाल सरकारको श्रम संझौता पनि सम्पन्न भएको छ । यसैको आधारमा विदेशमा कार्यरत नेपाली श्रमिकको पक्षमा आवाज बुलन्द गर्ने र सुरक्षित आप्रवासन र संझौता बमोजिमको काम तथा ज्याला पाउने हक सबै श्रमिकमा रहेको विषयमा अभियान जारी राख्ने;
- नेपाली प्रवासी श्रमिकको हित प्रवर्द्धनका लागि कुटनितिक निकायको भूमिका वढाउन प्रयत्न गर्ने
- प्रवासी नेपाली श्रमिकलाई संगठित गर्न जिफन्ट सपोर्ट ग्रुप बनाउने;
- गन्तव्य राष्ट्रका ट्रेड यूनियन केन्द्र संग सम्बन्ध विस्तार गर्ने;
- प्रवासी श्रमिक लक्षित विभिन्न जागरण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।

द. यूनियन आन्दोलनमा युवा संलग्न

यस सन्दर्भमा निम्न काम गर्ने-

- राष्ट्रिय युवा श्रमिक सम्मेलन गर्ने;
- महासंघको हरेक संरचनामा युवा कमीटीहरूको निर्माण गर्ने;
- घटक संगठनहरूका हरेक तहमा युवा कमीटीहरूको निर्माण गर्ने;
- युवा परिचालनका लागि रचनात्मक अतिरिक्त कृयाकलापका कार्यक्रमहरू 'युवा श्रमिक सामाजिक सेवामा' भन्ने नारामा अभियान सञ्चालन गर्ने ।

रूपान्तरणको लागि एकता

९. अनुसन्धान, प्रचार र प्रकाशन

यस कार्यक्रम अन्तरगत निम्न कुरामा जोड दिइने छ -

- श्रमिक सरोकारका विभिन्न विषयमा अनुसन्धान गरी त्यसको प्रतिवेदनहरूको प्रकाशन गर्ने;
- निम्न प्रकाशनलाई नियमित गर्ने:
 - श्रमिक खबर
 - ट्रेड यूनियन अधिकार
 - श्रमिक महिला
 - E-News Bulletin
 - TU Right
 - परियोजनागत तथा श्रम शिक्षालाई आवश्यक पर्ने अन्य प्रकाशनहरू
- प्रचारका लागि वेब साइट, श्रव्य, दृश्य र छापा माध्यमको सदुपयोग
- मिडियमसंग आवधिक रूपमा अर्न्तकृयाको वृहत कार्यक्रम

१०. आर्थिक आत्मनिर्भर कार्यक्रम

- यस कार्यक्रम अन्तरगत सदस्यहरूको योगदानलाई प्रभावकारी बनाउन सदयता शुल्क संकलनका संयन्त्र निर्माण गरी परिचालन गर्ने;
- लगानी व्यवस्थापन तथा प्रबर्द्धन कमिटी मार्फत दिगो आयको लागि क्रियाशील हुने ।

अनुसूची २

महाधिवेशनबाट पारित प्रस्ताव

१. नयाँ नेपाल सुहाउँदो श्रम सम्बन्ध

महाधिवेशन महसूस गर्छ-

श्रम सम्बन्ध भनेको श्रमिक र रोजगारदाता बीचको स्वार्थमा हुने टक्कर र सहमतिहरूको प्रतिबिम्ब हो । यसलाई व्यवस्थापन गर्ने तरिका, मोटामोटी रूपमा ४ कोणबाट बुझ्ने प्रचलन पाइन्छ । पहिलो अवधारणा “श्रमिक-रोजगारदाता बीचको द्वन्द्व, वर्गसंघर्ष”, जस अनुरूसार उद्यमी (वर्जुवा, पूँजीपति वर्गको अर्थमा) र श्रमिक भनेका ‘बाघ र बाख्रा’ हुन् । पहिलो वर्ग अर्थात् ‘बाघ’को निषेध बिना दोस्रोको मुक्ति सम्भव छैन । दोस्रो अवधारणाले भन्छ- “रोजगारदाता-श्रमिक बीचको सम्बन्ध पिडक-पीडित” जस्तो हुन्छ । तसर्थ ‘पीडक’ अर्थात् रोजगारदाताले गरेको अत्याचारको भूत ‘पीडित’ अर्थात् श्रमिकहरूको मस्तिष्कबाट नहटेसम्म उनीहरूको मुक्ति संभव छैन । यसको लागि पीडक (रोजगारदाता)ले पीडित (श्रमिक)को कुरा सुन्नै पर्छ, र पीडकले नै पीडितसँग संभौता गर्नुपर्छ । तेस्रो अवधारणामा “उत्पादन प्रक्रियामा पूँजी लगानी गर्ने र श्रम लगानी गर्ने बीच पारस्परिक सहयोग हुन्छ” भन्ने मान्यता राखिन्छ । उनीहरू बीच सापेक्षित सहकार्य (जर्मनीको कोडिटरमिनेशन जस्तै) हुनुपर्नेमा जोड दिइन्छ । यी तीन बाहेकका अवधारणा रोजगारदाता सामु आत्मसमर्पण मात्र हुनसक्छ- जहाँ चर्का कुरा गरेर श्रमिकहरूलाई उराल्ने र आफ्नो निजी लाभमा बिकेका श्रमिक नेताले उद्यमीका इसारामा सदस्यलाई नियन्त्रण गर्ने” समेत हुनसक्छ ।

नेपालमा दुई पक्ष बीचको स्वार्थको भिन्नतालाई यसरी चित्रण गर्ने गरिएको छ-

रोजगारदाताको जोड

श्रमिकको दावी

अनुशासनमा रोजगारदाताको जोड

उत्प्रेरणामा श्रमिकको दावी

उत्पादकत्वमा रोजगारदाताको जोड

इन्स्टेन्टीभमा श्रमिकको जोड

रूपान्तरणको लागि एकता

बजारको माग र आपूर्तीमा रोजगारदाताको प्रस्ताव
काममा रोजगारदाताको जोड
व्यक्तिगत विषयमा रोजगारदाताले श्रमिकलाई
लगाउने दोष- कामचोर

श्रम मापदण्ड लागू गर्नेमा श्रमिकको दावी
मर्यादित काममा श्रमिकको दावी
सामूहिक विषयमा श्रमिकले रोजगारदातालाई
फर्काउने आरोप- शोषक

महाधिवेशन ठहर गर्दछ-

नयाँ नेपालका निमित्त प्रतिष्ठान आधारित सामूहिक सौदावाजीका प्रक्रिया फलदायी र प्रभावकारी हुन सक्तैन भन्ने कुरा विगतको अभ्यासले सावित गरिसकेको छ । अबको सामूहिक सौदावाजीको प्रक्रियामा ट्रेड यूनियन संघहरूको निर्णायक भूमिका जरुरी छ । औद्योगिक स्तरमा सामूहिक सौदावाजीको प्रणालीबाट नै श्रमिकको पक्षमा श्रमबजारमा एकरूपता सम्भव हुन्छ । स्थानीय समस्याहरूमा ट्रेड यूनियन संघहरूको इकाईहरूले भूमिका खेल्ने र समाधान गर्ने तथा राष्ट्रिय स्तरमा भएका औद्योगिक सामूहिक सौदावाजी लागू भए नभएको विषयमा दवावकारी र जुभारु भूमिका खेल्ने बाटो उपयुक्त हुन्छ । यसरी स्थानीय तहमा ट्रेड यूनियन संघ इकाईहरू संवाद र संघर्ष गर्ने, औद्योगिक स्तरमा राष्ट्रिय संघहरू र उद्यमी व्यवसायीका विषयगत संघहरू बीच सामूहिक सौदावाजी हुने तथा महासंघ तहमा राष्ट्रिय सरोकारका नीतिगत विषयमा श्रमिक हितका वृहत एजेण्डामा संघर्ष, छलफल र सम्झौता हुने प्रणाली स्थापना गर्नु पर्दछ ।

श्रम सम्बन्धलाई व्यवस्थित गर्न श्रमविवादहरूको न्यायपूर्ण र छिटो समाधान आवश्यक हुन्छ । ढिलो न्याय दिइनु न्याय नदिनु सरह हो भन्ने न्यायको सिद्धान्तको समर्थन गर्दा अदालतीय व्यवस्था र श्रम अदालतको वर्तमान अभ्यास श्रमिकहरूको लागि र श्रम विवादको प्रभावकारी समाधानका लागि अपर्याप्त सावित भएको छ । तसर्थ श्रम विवादहरूको छिटो छरितो र न्यायपूर्ण समाधानद्वारा असल श्रम सम्बन्ध

सुनिश्चित गर्न त्रिपक्षीय सहमतिमा आधारित संरचना भएको निष्पक्ष राष्ट्रिय श्रम आयोगको गठन र संचालनमा हुनुपर्छ । राजनीतिक ढङ्गको नभई संवैधानिक र अधिकार सम्पन्न अर्ध न्यायिक निकायको रूपमा यसको गठन हुनुपर्दछ । यसै आयोगले तोक्ने ट्रेड यूनियन प्रतिनिधिद्वारा प्रभावकारी श्रम निरिक्षण प्रणाली लागू गरिनु पर्दछ ।

हाल जारी श्रम कानून सुधारको प्रक्रियालाई श्रमिक हितको मूल गन्तव्यमा पुऱ्याउन श्रम ऐन र ट्रेड यूनियन ऐनमा संशोधन तथा नयाँ ऐनको रूपमा सामाजिक सुरक्षा ऐन बनाउन र कार्यान्वयन गराउनु पर्दछ ।

तसर्थ महाधिवेशन आव्हान गर्दछ-

संयुक्त ट्रेड यूनियन समन्वय केन्द्र भित्रका सबै महासंघहरूलाई संयुक्त रूपमा नै भूमिका निर्वाह गर्न हार्दिक आव्हान गर्दछ ।

२. सामाजिक रूपान्तरणको लागि विशेष प्रस्ताव

ट्रेड यूनियन आन्दोलन आमरूपमा चार अधिकार - कामको अधिकार, ज्यालाको अधिकार, समानताको अधिकार र स्वतन्त्रताको अधिकारका लागि सङ्घर्षरत छ । यी चारवटै अधिकारका विषयहरू एकआपसमा जोडिएका सामाजिक रूपान्तरणका विषयहरू पनि हुन् । राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक द्वन्द्वको सम्बोधन सामाजिक रूपान्तरणले मात्र हुन सक्छ । राज्य-समाज-अर्थतन्त्रको पुनर्संरचना गरी स्रोत, शक्ति अवसरमा सबै नागरिकहरूको समान तथा न्यायपूर्ण पहुँच स्थापित गर्नु नै सामाजिक रूपान्तरणको मूल अभिष्ट हो ।

रूपान्तरणको लागि एकता

तसर्थ,

- लैङ्गिक समानताको पक्षमा दृढतापूर्वक उभिएर सामाजिक रूपान्तरणको प्रक्रियामा महिला श्रमिकहरूको भूमिकालाई अधिकतम प्रभावकारी बनाउन सबै महिला घटकहरू र संरचनाहरूलाई परिचालित गर्न;
- सबैखाले उत्पीडन र सामाजिक भेदभाव विरुद्ध अभियानहरू सञ्चालन गर्न र अरु क्षेत्रका अधिकारकर्मीहरूसँग पनि सहकार्य गर्न;
- न्यायपूर्ण र शोषणमुक्त नेपाली समाज जहाँ श्रमजीवीहरूको सम्मान र समृद्धि अधिकतम हुन्छ, त्यो लक्ष्यसम्म पुग्नका लागि समाजवादको बाटोतर्फ अग्रसर हुन सम्पूर्ण श्रमिक जनताका बीचमा जागरण अभियानका कार्यक्रमहरू लैजान;

यो महाधिवेशन आन्धान गर्दछ ।

३. जिफन्ट र पेशागत महासंघबीच एकीकरणको प्रस्ताव

यो महाधिवेशन ठहर गर्दछ,

- पेशागत महासंघ, नेपाल र नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ दुई अलग-अलग पृष्ठभूमि र ऐतिहासिक आवश्यकतामा स्थापित र विकसित भएका ट्रेड यूनियन केन्द्रहरू हुन् । मूलतः निजामती र सार्वजनिक संस्थान जस्ता सेवा क्षेत्रमा कार्यरत पेशाकर्मीहरू पेशागत महासंघको छाताभित्र र मूलतः निजी लगानीका कृषि, उत्पादन र सेवाका अन्य क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकहरू जिफन्टको छाता भित्र आ-आफ्नै किसिमबाट स्वतन्त्रढंगले क्रियाशील रहँदै आएका छन् । यी दुवै संगठन उस्तै राजनीतिक-वैचारिक मार्गदर्शनमा परिचालित छन् ।

- लोकतन्त्रको स्थापनासंगै परिस्थिति फेरिएको छ । अलग-अलग रूपमा नभएर सिंगो श्रम क्षेत्रलाई समेट्ने एउटै ट्रेड यूनियन महासंघ आजको ऐतिहासिक आवश्यकता बन्न पुगेको छ ।

महाधिवेशन जोड दिन्छ,

- यो ऐतिहासिक आवश्यकता पूरा गर्न उस्तै राजनीतिक वैचारिक मार्गदर्शनमा अब निर्माण हुने एकीकृत महासंघ, आमसदस्य र श्रमिकहरूमा नयाँ उर्जा संचार गर्ने मूलधारका यी दुई महासंघहरू मिली स्थापना भएको विशाल तर विल्कुलै “नयाँ महासंघ” को रूपमा निर्माण गर्नुपर्छ ।
- यो सिंगो श्रम क्षेत्रमा सबै प्रकृतिको रोजगार सम्बन्धमा कार्यरत सम्पूर्ण पेशाकर्मी/श्रमजीवी वर्गलाई प्रतिनिधित्व गर्ने ट्रेड यूनियनहरूको एकीकृत महासंघ हुनेछ । जसले आफ्नो नीति कार्यक्रम निसर्त मान्ने कुनैपनि पृष्ठभूमि वा विचारबाट स्थापित गतिशील तथा लोकतान्त्रिक ट्रेड यूनियन फेडरेशनहरूलाई आबद्ध गर्नुपर्छ ।
- “नयाँ महासंघ” सरकार, उद्योगी-व्यवसायी, आर्थिक, धार्मिक वा अन्य कुनै पनि प्रकृतिको बाह्य प्रभावबाट पूर्णरूपमा स्वतन्त्र “श्रमजीवी वर्गको-श्रमजीवी वर्गद्वारा- श्रमजीवी वर्गका लागि” स्थापित महासंघ हुनेछ । यसले सम्पूर्ण पेशाकर्मी/श्रमिकहरूको आधारभूत अधिकार र मर्यादाको सुनिश्चितताको लागि निरन्तर संघर्षरत रहँदै देशको समग्र राजनीतिमा श्रमजीवी वर्गको प्रभाव स्थापित गर्न रचनात्मक र दवावमूलक गतिविधिहरू संचालन गर्नुपर्छ ।

रूपान्तरणको लागि एकता

- सशक्त राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन आन्दोलन विकसित गर्न यसले “सबैसंग सहकार्य”को नीति लिई र एकल यूनियनको रूपमा “संयुक्त छाता ट्रेड यूनियन”को निर्माण गर्न प्रतिबद्ध रहनु पर्छ ।

४. एकल यूनियन निर्माण सम्बन्धी प्रस्ताव

अझै पनि राज्यको चरित्र पूँजीपक्षीयतामै ढल्किएको र राज्य श्रमिक पक्षीय हुन नसकेको यथार्थलाई यो महाधिवेशन पुनः स्मरण गराउन चाहन्छ । तसर्थ;

- राज्यको चरित्र परिवर्तन गरी श्रम र पूँजीबीच समानताको व्यवहार गर्ने बनाउनु;
- राज्यका नीति, कार्यक्रम र बजेटमा श्रमिक वर्गको पहुँच र प्रभावलाई सुनिश्चित गर्न तथा स्वामित्व दिन;
- राजनीतिक-वैचारिक मतभिन्नताहरू हुँदाहुँदै पनि श्रमबजार र श्रमिकका एजेन्डामा एउटै आवाज र सहकार्य सुनिश्चित गर्न;
- सिङ्गो राष्ट्र-समाज-अर्थतन्त्रलाई श्रमिकमुखी समाजवादको बाटामा दृढताका साथ डोच्याउन र
- भविष्यमा एउटै ट्रेड यूनियन महासङ्घ बन्न सक्ने आधार निर्माण गर्न;

यो महाधिवेशन-

- विगतका हाम्रा अभ्यास, अथक प्रयत्न र प्रतिबद्धताहरूको परिणाम स्वरूप गठन गरिएको संयुक्त ट्रेड यूनियन समन्वय केन्द्रलाई वृहत् एकल ट्रेड यूनियन छाताका रूपमा सशक्त र क्रियाशील बनाउनु पर्ने कुरामा पुनः जोड दिन्छ ।

- संयुक्त ट्रेड यूनियन समन्वय केन्द्र सञ्चालनका लागि प्रस्तावित आचार संहिताको अनुमोदन गर्दछ ।
- हाम्रो महासंघको समेत संलग्नता र अग्रसरतामा ट्रेड यूनियन महासंघहरूबीच भएका विभिन्न सहमतिहरूलाई प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि आव्हान गर्दछ ।

५. विश्वव्यापी आर्थिक संकट, राष्ट्रिय उर्जा संकट र रोजगारी विषयमा विशेष प्रस्ताव

गहिरिदै गइरहेको विश्वव्यापी आर्थिक संकट विश्वव्यापीकरणको रूपमा आक्रामक ढंगले अघि बढेको आधुनिक वित्त-पूँजीवाद र क्यासिनो पूँजीवादको मूर्त परिणाम हो । वित्तीय र बैकिङ्ग क्षेत्रबाट शुरु भएको यो अमेरिकी संकटले आर्थिक संकटको रूपमा विश्वव्यापी आकार लिँदै हाल रोजगारी संकटको रूपमा विश्वकै श्रमिक वर्गलाई शिकार बनाएको छ । बेल-आउटका नाममा सम्पन्न विश्वका राष्ट्रिय सरकारहरू पूँजीपतिहरूलाई राज्यका स्रोत खन्याइरहेछन् र तिनै कम्पनीलाई जोगाउन करदाता नागरिकको पैसा दुरुपयोग गरिरहेछन् ।

यो महाधिवेशन बेरोजगारीले पीडित हुँदै गएको श्रमिक जनसंख्याको पक्षमा समेत बेल-आउट कोषहरू सोभै परिचालन गर्न आग्रह गर्दछ । तथा यसका लागि ट्रेड यूनियनका अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रीय केन्द्रहरू, विषयगत अन्तर्राष्ट्रिय संघहरू र राष्ट्रिय महासंघहरूको परामर्शमा मात्र अघि बढ्न आव्हान गर्दछ । ट्रेड यूनियन आन्दोलनलाई उपेक्षा गरेर लिइएका कदमहरू संकट समाधानमा प्रभावकारी हुन सक्तैनन् भन्ने विश्वास यो महाधिवेशन प्रकट गर्दछ ।

रूपान्तरणको लागि एकता

विश्वव्यापी आर्थिक संकटको परिणाम स्वरूप वैदेशिक रोजगारीमा रहेका नेपाली श्रमिकहरूको रोजगारीको अवस्था अझ डरलाग्दो हुनसक्ने खतराप्रति राज्य र राजनीतिक दलहरूलाई गम्भीर हुन तथा कुटनीतिक निकायहरूबाट संरक्षणको नीति लिन आग्रह गर्दछ। साथै देशभित्र लगानी घट्ने, निर्यात घट्ने प्रतिष्ठानहरू बन्द हुने, पर्यटन उद्योगमा हुन सक्ने थप ह्रासले रोजगारी अझ घटेर जाने खतराप्रति समयमै सचेत हुन सरकारलाई आह्वान गर्दछ। यस संगै पेट्रोलियम पदार्थ आपूर्तिमा आइरहने बारम्बार संकट र विद्युत उर्जाको संकटले पनि हाम्रो अर्थव्यवस्थामा आर्थिक गतिविधिहरू माथि गम्भिर आघात पुऱ्याइरहेको छ। हप्तामा ९६ घण्टाको विद्युत कटौतीको मारले उद्योग व्यवसाय र सेवा मात्र होइन आम नागरिकको सामान्य जीवन पनि चरम कठिन अवस्थामा छ।

सरकारले विद्युतीय संकटको घोषणा गरेको छ, तर संकट समाधानको लागि कुनै प्रभावकारी कदम उठाएको छैन। ८,८०० मेघावाटको सम्भाव्यता भएपनि उत्पादन अहिने ३५६ मेघावाटमा सिमित छ। कुल विद्युत उर्जाको माग हेर्दा बिहानी ५०० मेघावाट, दिउँसो ४३० मेघावाट र बेलुकी ७७० मेघावाट रहेको छ। हरेक वर्ष यो मात्र १०% ले बढ्दै गइरहेको छ। उत्पादन हुने भनिएको ३५६ मेघावाट पनि विभिन्न थरि चुहावटले वास्तविक उपभोगमा हिसाब गर्दा २८६ मेघावाटमा सिमित भएको देखिन्छ। यसले गर्दा प्रतिकूल असर उत्पादन, आर्थिक गतिविधि र रोजगारीमा असहनीय भइसकेको छ। तर सरकार राज्यका निकायहरू र राजनीतिक दलहरूको प्रतिबद्धता ओठ र कागजी अक्षरहरूमा मात्र सिमित रहेको तितो यथार्थप्रति यो महाधिवेशन खेद व्यक्त गर्दछ। आर्थिक एजेण्डा र आर्थिक समानताको वर्गीय विषयको निरन्तर उपेक्षा गरेर राष्ट्रलाई कुनै गन्तव्यमा पुऱ्याउन सकिदैन भन्ने खबरदारी पनि नागरिक समाज, राज्य र राजनीतिक दलहरूलाई गर्न चाहन्छ।

यसर्थ, यो महाधिवेशन-

- विश्वव्यापी आर्थिक संकटका दुष्प्रभावहरूबाट प्रवासी नेपाली श्रमिक र स्वदेशमा कार्यरत नेपाली श्रमिकहरूको रोजगारी लाई सुरक्षित गर्न;
- उर्जा संकटको यथाशीघ्र समाधान खोज्न;
- रोजगारीका ठूला आयोजनाहरूको शुरुवात गर्न;
- श्रमिक वर्गलाई राहत र सामाजिक सुरक्षाको प्याकेज तत्कालै घोषणा गर्न एवं कार्यान्वयन गर्न गराउन नेपाल सरकारसंग माग गर्दछ ।
- यो संकटलाई “अवाञ्छित लाभको अवसरमा बदल्ने” गरी तालाबन्दी, निष्कासन जस्ता विधिमा नजान र ट्रेड यूनियनसंग परामर्श र सहकार्य गरी संकटको निकासतर्फ अग्रसर हुन उद्यमी व्यवसायी तथा रोजगारदाताहरूलाई आह्वान गर्दछ ।

६. पर्यावरणीय समस्या सम्बन्धी विशेष प्रस्ताव

यो महाधिवेशन चासो व्यक्त गर्दछ-

प्रदुषणका विविध रूप, जनसंख्या दृष्टिले प्रकृतिसंग यसको असन्तुलन र जलवायु परिवर्तन आम विश्व मानव समाजका लागि अत्यन्त गम्भीर विषय बनेको छन् । ट्रेड यूनियन आन्दोलन र ट्रेड यूनियन संगठनहरू पनि बहुसंख्यक श्रमजीवी जनताको जीवनमा प्रतिकूल असर उत्पन्न गर्ने यी पर्यावरणीय समस्याप्रति उदासिन रहन सक्तैनन् । वन विनास, खानेपानी संकट, वर्षाको असन्तुलन, बाढी पैरो, हिमतालहरू फुट्ने खतरा, हिम ढिक्काहरू पग्लिएर उत्पन्न प्राकृतिक विपदहरू लगायत पर्यावरणीय कारणहरूबाट पैदा हुने रोग र महामारीहरूको पहिलो र मारक असर नेपाली श्रमजीवीहरूले नै भोग्नु पर्ने कटु यथार्थ छ ।

रूपान्तरणको लागि एकता

यो महाधिवेशन आग्रह गर्दछ-

बढ्दै गइरहेको पर्यावरणीय संकटले ग्रामीण र शहरीया दुवै क्षेत्रका श्रमिकहरूको जीवन, रोजगारी र स्वास्थ्यमा भन्नु थपिँदै गएका प्रतिकूल असरहरूप्रति श्रमजीवी वर्ग सावधान र सजग रहनु पर्छ ।

राज्य र राजनीतिक दलहरूले पर्यावरणीय समस्या र जलवायु परिवर्तनका विषयमा सूक्ष्म अध्ययन अनुसन्धान गर्न तथा प्रतिकूल असरलाई न्यून गर्न अपनाउनु पर्ने विधिहरू समयमै अवलम्बन गर्नु पर्छ ।

७. नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ र दलीय संलग्नता

महाधिवेशन महसुस गर्दछ-

नेपालमा ट्रेड यूनियन आन्दोलन र राजनीतिक दलको बीच कस्तो सम्बन्ध हुनुपर्छ भन्नेमा भिन्न भिन्न मत छन् । केही दलहरू आफू नजिकको ट्रेड यूनियनको मूल नीति मात्र नभएर नेतृत्वसम्म पार्टीको सम्बन्धित निकायको निर्णय बमोजिम हुनुपर्ने मत राख्छन् । केही दलहरू ट्रेड यूनियन आन्दोलनको दल र राजनीतिसंग “साइनो” नै हुन नहुने मतमा छन् । कतिपय दलहरू ट्रेड यूनियन आन्दोलन पार्टीको फराकिलो नीतिगत दायरामा गैर पार्टी सदस्यहरूलाई समेत समेटेर स्वायत्त रूपमा परिचालित हुनुपर्नेमा जोड दिन्छन् ।

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघले आम रूपमा दलहरूसँग ‘संरक्षक-संरक्षित’ वा ‘स्थायी विपक्षी’को सम्बन्धको सट्टा उनीहरूको गुणको आधारमा समर्थन तथा सहयोग गर्ने र दोषको आधारमा आलोचना, चेतावनी र विरोधसम्मको व्यवहार गर्नेछ । तर

यसले “क्रान्तिकारी” देखाउन ‘सत्तामा जानेको विरोध गर्ने र विपक्षमा रहनेको समर्थन गर्ने’ वा “व्यावहारिक” देखिन ‘सत्तामा रहेकासँग मिलेमतो गर्ने र बाहिर रहेकाप्रति उदासिनता देखाउने’ जस्तो व्यवहार गर्ने छैन ।

त्यसैले महाधिवेशन ठहर गर्दछ-

ट्रेड यूनियन आन्दोलनले समान आदर्श, विचार, लक्ष र कार्यक्रम बोकेको राजनीतिक दलको वैचारिक नेतृत्वमा असल सहयात्रीको सम्बन्ध राख्नेछ । महासंघमा रहेका गैरपार्टी सदस्यहरूको आफूखुसी दल रोज्ने, भोट हाल्ने, समर्थन वा आलोचना गर्ने अधिकारको सम्मान गर्दै उनीहरूलाई आफूले बोकेको लक्ष, ध्येय र आदर्शमा सहमत गराउदै श्रमिक वर्गको बर्चश्व विस्तार गर्ने छ ।

८. नेपालको भावि संविधानका सम्बन्धमा प्रस्तावहरू

यो महाधिवेशन-

नेपाली जनताले सदियौंदेखि गरेको वलिदानीपूर्ण संघर्षलाई स्मरण गर्दै, सार्वभौमसत्ता र राजकीय सत्ता निहित हामी नेपाली जनताको तर्फबाट जारी गरिने सम्बिधानमा

- सामाजिक, आर्थिक, साँस्कृतिक क्षेत्रमा विद्यमान विभेदको अन्त्य;
- प्रेस स्वतन्त्रता सहित प्रत्येक नेपाली नागरिकको आधारभूत मानव अधिकार र श्रमिक अधिकारको प्रत्याभूति,
- स्वतन्त्रता र समानताको आधारमा नेपाली जनता बीच एकता कायम गरी वालिग मताधिकार, आवधिक निर्वाचन, गणतन्त्रात्मक तथा प्रतिस्पर्धात्मक बहुदलीय व्यवस्थाको सुदृढीकरण,

रूपान्तरणको लागि एकता

- स्वतन्त्र, सक्षम, निष्पक्ष र जवाफदेही न्यायप्रणालीको स्थापना गरी संवैधानिक सर्वोच्चता र कानूनी राज्यको अवधारणा,
- अखण्ड र अविभाज्य नेपालको राष्ट्रिय एकतालाई अक्षुण्ण राख्दै स्थानीय तहबाटै शासन संचालन गर्न तथा राज्यले जनतालाई प्रदान गर्ने सेवामा पहुँच सहज पार्न केन्द्र, प्रदेश र स्थानीय सरकार सहितको संघियता,
- वर्ग आधारित लैङ्गिक, जातीय-जनजातीय-क्षेत्रीय समावेशीकरण र;
- सार्वजनिक, सहकारी तथा निजी क्षेत्र आधारित सुदृढ राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको निर्माण जस्ता विषयहरू समावेश गरिएको प्रस्तावना सहितको,

मजदुर तथा श्रमजीवी वर्गको सम्मान र उनीहरूको समृद्ध जीवनको लागि समाजवाद स्थापना गर्ने लक्ष्यलाई साकार पार्न नेपालको नयाँ संविधान तोकिएको समय भित्रै जारी गराउन सिङ्गो श्रमशक्तिलाई परिचालित गर्न नवनिर्वाचित राष्ट्रिय कमिटीलाई आह्वान गर्दछ ।

यो महाधिवेशन जोड दिन्छ-

- प्रत्येक व्यक्तिले सम्मानपूर्वक बाँच्न पाउने व्यवस्था गरी मृत्युदण्ड निषेध गर्ने;
- विचार र अभिव्यक्तिको स्वतन्त्रता, बिना हात-हतियार शान्तिपूर्वक भेला हुने स्वतन्त्रता, नेपालको कुनै पनि प्रदेश वा भागमा आवत-जावत र वसोवास तथा आफ्नो पेशा-उद्योग-व्यवसाय र रोजगारीको स्वतन्त्रताको प्रत्याभूति गर्ने;
- राजनीतिक दल वा संघ संस्था खोल्ने स्वतन्त्रता; संवैधानिक ग्यारेन्टी गरिनु पर्दछ ।

- धर्म, वर्ण, लिंग, जात, जाति, भाषा, वैचारिक आस्था, वैवाहिक अवस्था, लैङ्गिक पहिचान, शारीरिक अशक्तता वा तीमध्ये कुनै कुराको आधारमा भेदभाव नहुने कुराको ग्यारेन्टी;
- महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी, मजदुर, किसान, शारीरिक वा मानसिक अशक्तता भएका व्यक्ति, पिछडिएको वर्ग, बालक, वृद्ध वा यस्तै अवस्थामा रहेका व्यक्तिको संरक्षण, सशक्तीकरण वा विकासको लागि कानूनद्वारा विशेष व्यवस्था गर्न र आवश्यकताको आधारमा सकारात्मक विभेद गर्न सकिने गरी

समानताको हक कायम गरिनु पर्दछ ।

- प्रत्येक नागरिकलाई उपयुक्त आवासमा पहुँचको अधिकार;
- प्रत्येक नागरिकलाई निःशुल्क आधारभूत स्वास्थ्य सेवा;
- निःशुल्क र अनिवार्य माध्यमिक तहसम्मको शिक्षा पाउने र उच्च शिक्षामा पहुँच;
- प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको हक स्थापित गरी विना भेदभाव रोजगारीमा अवसर;
- प्रत्येक जेष्ठ नागरिकलाई भत्ता, गर्भवती नागरिकलाई प्रसुति भत्ता, शारीरिक वा मानसिक रूपमा अशक्त प्रत्येक नागरिकलाई अशक्त भत्ता र रोजगारी समाप्त भएको कुनै पनि श्रमिकलाई बेरोजगारी बीमा प्रणालीबाट संरक्षण प्राप्त गर्ने हक;

जस्ता आधारभूत सामाजिक सुरक्षाको हकको ग्यारेन्टी गरिनु पर्छ ।

महाधिवेशन प्रतिबद्धता व्यक्त गर्दछ-

- कुनै पनि व्यक्तिलाई बेच-विखन गर्न वा दास बनाउन र बलपूर्वक श्रममा लगाउन बन्देज गरिनु पर्छ ।

रूपान्तरणको लागि एकता

- प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हक;
- प्रत्येक श्रमिकलाई कानूनद्वारा निर्धारित न्यूनतम ज्याला र सेवाको न्यूनतम शर्त भन्दा कम हुने गरी काममा लगाउन वा रोजगार सम्झौता गर्न निषेध गर्ने र;
- अठार वर्ष उमेर पुरा नभएका कुनै पनि बाल-बालिकालाई कारखाना, खानी वा जोखिमपूर्ण काममा लगाउन वा सेना, प्रहरी वा द्वन्द्वमा प्रयोग गर्न रोक लगाउने

जस्ता शोषण विरुद्धको हक कायम गरिनु पर्दछ ।

महाधिवेशन ठहर गर्दछ-

- प्रत्येक श्रमिकलाई आ-आफ्ना हक हितको रक्षाको निमित्त संगठित हुने र ट्रेड यूनियन खोल्ने, सामूहिक सौदावाजीमा भाग लिने;
- श्रम विवाद समाधानको एउटा विकल्पको रूपमा हडताल आह्वान गर्ने;
- महिला र पुरुष श्रमिक बीच “समान कामका लागि समान ज्याला” र;
- नियमित वा अनियमित प्रकृतिको काममा संलग्न सबै श्रमिकहरूलाई सामाजिक सुरक्षाको हक जस्ता श्रम सम्बन्धी हकको ग्यारेन्टी गरिनु पर्छ ।

महाधिवेशन जोड दिन्छ-

- पैत्रिक सम्पत्तिमा छोरा र छोरीलाई समान हक र प्रत्येक महिलालाई प्रजनन स्वास्थ्य तथा प्रजनन सम्बन्धी हक;

- कुनै पनि महिला विरुद्ध हुने हिंसाजन्य कार्य निषेध गरी दण्डनीय बनाउने;
- प्रत्येक बाल-बालिकालाई आफ्नो पहिचान तथा नामको र पालन पोषण, आधारभूत स्वास्थ्य र सामाजिक सुरक्षा प्राप्त गर्ने;
- प्रत्येक व्यक्तिलाई गुणस्तरीय वस्तु र सेवामा समान पहुँच, उपयोग र उपभोगको र यस्तो सेवाबाट पीडित उपभोक्तालाई क्षतिपूर्तिको हक हनुपर्छ ।

व्यवस्थापिका, न्यायपालिका र शासन प्रणालीको सम्बन्धमा महाधिवेशन जोड दिन्छ-

- संघीयतामा आधारित समावेशी चरित्रको शासन व्यवस्था;
- राष्ट्र, राष्ट्रियता र सामाजिक एकताको प्रतीकको रूपमा रहने गरी राष्ट्रपतिको व्यवस्था;
- जनताबाट प्रत्यक्ष निर्वाचित कार्यकारी प्रधानमन्त्रीको व्यवस्था;
- केन्द्रमा दुई सदनात्मक व्यवस्था; प्रदेश र स्थानीय तहमा एक सदनको व्यवस्था;
- केन्द्र-प्रदेश-स्थानीय सरकार गरी तीन तहको शासन व्यवस्था; सर्वोच्च-प्रदेश-जिल्ला-स्थानीय अदालत गरी चार तहको न्यायपालिका;

यो महाधिवेशन जोड दिन्छ -

केन्द्र, प्रदेश र स्थानीय तहको निर्वाचित जनप्रतिनिधि संस्था/सदनमा समावेशीकरण गर्दा १५ प्रतिशत मजदुर प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्नु पर्छ । नागरिक र श्रम

रूपान्तरणको लागि एकता

अधिकारका सबै पक्षलाई सुनिश्चित गर्न राज्यका सबै निकायहरूमा श्रमिक सहभागिताका लागि ट्रेड यूनियनहरूको प्रतिनिधित्वको व्यवस्था हुनु पर्दछ ।

यो महाधिवेशन माग गर्दछ -

श्रम सम्बन्धी सबै विवाद हल गर्न संवैधानिक रूपमै राष्ट्रिय श्रम आयोगको व्यवस्था गरिनु पर्छ ।

यो महाधिवेशन आह्वान गर्दछ -

सामाजिक सुरक्षा सहितको श्रमिकको हकको ग्यारेन्टी, नीति निर्माणका सबै तहमा श्रमिक प्रतिनिधित्व र श्रम आयोगको संवैधानिक प्रत्याभूति गर्ने काममा आम मजदुर तथा श्रमजीवी वर्गलाई परिचालित गर्न नवनिर्वाचित राष्ट्रिय कमिटीले सक्रिय भूमिका खेल्नु पर्छ ।

९. विशेष आर्थिक क्षेत्रप्रति हाम्रो दृष्टिकोण

यो महाधिवेशन महसूस गर्दछ-

- विश्वव्यापीकरण पछि विभिन्न देशका सरकारहरूले आर्थिक क्षेत्रलाई आर्थिक वृद्धिदर व्हात्तै बढाउने; विदेशी प्रत्यक्ष लागानी आकर्षित गर्ने र विना अवरोध खास खालका वस्तुको उत्पादन व्यापक गर्ने साँचो रूपमा उछालेका छन् ।
- श्रमिकलाई “आफ्नो इच्छा बमोजिम विना भन्फट ‘राख्न र हटाउन’, यूनियन हुनै नहुने- भइ हालेमा विरोध प्रदर्शन, अवरोध र हडताल गर्ने

जस्ता यूनियन अधिकारमा बन्देज लगाउन र करारमा श्रम जस्ता श्रम सम्बन्ध अभ्यास गर्न उद्यमीहरू यसको पक्षमा रहेका छन् ।

- सिङ्गे श्रम क्षेत्रमा छाडा पूँजीवाद लागू गर्दा हुने विद्रोह र बदनामीबाट बच्न र “सिमित क्षेत्रमा” स्थापीत उद्योगहरूमा अनियन्त्रित ढंगले श्रम शोषणलाई वैधता दिन सरकारहरू उद्यमीको समर्थनमा विशेष आर्थिक क्षेत्रहरू स्थापना तम्सिएका हुन् ।

महाधिवेशनको ध्यानकर्षण भएको छ-

- नेपाल सरकारले स्थापनाको लागि पहल गरिरहेको- विशेष आर्थिक क्षेत्र (एसइजेड), निर्यातमूलक आर्थिक क्षेत्र (इपिजेड), विशेष व्यापारिक क्षेत्र (एसविजेड) र पर्यटन प्रवर्धन क्षेत्र (टिइजेड) लाई ट्यारिफ (कर), फि वा ट्याक्स लगाउने सन्दर्भमा विदेशी भूमी सरह कै व्यवहार गर्ने; आर्थिक क्षेत्र भित्रका उद्योग-व्यवसायमा ५ वर्ष सम्म सत प्रतिशत आयकर छुट र त्यसपछि ५० प्रतिशत आयकर छुट दिने; उद्योगहरूको लाइसेन्स ३० वर्ष सम्म मान्य हुने र उत्पादनको ९५ प्रतिशत निर्यात गर्नुपर्ने बताएको छ ।
- श्रमिकहरूको प्रतिनिधित्व नरहेको विशेष आर्थिक क्षेत्र सञ्चालन गर्ने शक्तिशाली बोर्डले ज्याला/पारिश्रमिक तोक्ने, स्वास्थ्य, सुरक्षा, कार्यघन्टा, कल्याणकारी व्यवस्था जस्ता कुराहरूको निर्णय गर्ने, कानूनमा उल्लेख नभएको कुरा तोक्ने, श्रम विवाद हल गर्न एउटा म्यानुअल बनाउने र त्यसै अनुरूप गुनासाहरूको सुनवाइ गर्ने आदि जीकिर गरेको छ ।

रूपान्तरणको लागि एकता

तसर्थ, महाधिवेशनको ठहर छ-

श्रमिकको भाग्यको फैसला उसका प्रतिनिधि नरहेको कुनै पनि निकायले गर्ने कुराको विपक्षमा नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ रहनु पर्छ। विशेष आर्थिक क्षेत्र वा कुनै पनि मोडलको आर्थिक क्षेत्रमा निम्न कुरा हुनै पर्ने अडानमा जिफन्ट रहनु पर्छ-

- “काम तथा ज्याला” को अधिकार मात्र हैन प्रत्येक श्रमिकलाई मर्यादित कामको हक हुनुपर्छ।
- आइएलओको कामका अधिकार सम्बन्धि घोषणा सहित बाँधा वा बलपूर्वक लगाइने सबै प्रकारका श्रम माथि प्रतिबन्ध (अभिसन्धि नं. २९ र १०५) लगाउने; संगठन स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदावाजीको अधिकार (अभिसन्धिहरु नं. ८७ र ९८) दिने; बालश्रम अन्त्य गर्ने र निकृष्ट प्रकारको बालश्रम अन्त्यको प्रभावकारी उपाय अपनाउने (अभिसन्धिहरु (नं. १३८ र १८२); महिला र पुरुष बीच ज्यालामा रहने गरेको असमानता अन्त्य गर्ने र जाति, लिंग, धर्म, राजनीतिक आस्था, जन्मको उत्पत्ती वा राष्ट्र आदिको आधारमा राज्यले श्रमिक बीच भेदभाव गर्न प्रतिबन्ध लगाउने (अभिसन्धिहरु नं. १०० र १११) कार्यान्वयन गर्नु पर्छ।

१०. महासंघ स्थापनाको २० औं वार्षिकोत्सव

महाधिवेशन महसुस गर्दछ-

यस वर्ष नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघको बीसौं वार्षिकोत्सव परेकाले भव्यताका साथ विविध कार्यक्रम सहित मनाउन यो महाधिवेशन जिफन्ट राष्ट्रिय कमिटीलाई निर्देशन गर्दछ।

अनुसूची ३

संयुक्त ट्रेड यूनियन समन्वय केन्द्र (JTUCC) आचारसंहिता, २०६५

परिभाषा र गठन प्रकृया

यो केन्द्र नेपालमा क्रियाशिल सबै ट्रेड यूनियन महासंघहरू - नेपाल ट्रेड यूनियन काँग्रेस-स्वतन्त्र (NTUC-I), नेपाल ट्रेडयूनियन महासंघ (GEFONT), अखिल नेपाल ट्रेडयूनियन महासंघ (ANTUF), पेशागत महासंघ, नेपाल (CONEP), नेपाल ट्रेडयूनियन फेडेरेशन (NTUF), राष्ट्रिय प्रजातान्त्रिक ट्रेड यूनियन महासंघ (NDCONT) र नेपाल प्रगतीशील ट्रेड यूनियन महासंघ (FENEPT) को संयुक्त पहलमा गठित संयुक्त ट्रेड यूनियन समन्वय केन्द्र (JTUCC) हो। यो केन्द्रमा प्रत्येक महासंघका अध्यक्षहरू अनिवार्य रहने गरि एक महिला समेत जम्मा ३ जना र संयुक्त ट्रेड यूनियन समन्वयन केन्द्रको महिला समितिका समेत एकजना प्रतिनिधि रहेको कमिटी रहने छ। यो केन्द्र श्रमिक वर्गको वर्गीय हितका लागि श्रमिकका साभा समस्याको पहिचान गर्दै उक्त समस्याको समाधानमा ट्रेड यूनियनहरूको एकल आवाज बनाउनको लागि नीति निर्माण र समन्वयका लागि गठन भएको ट्रेड यूनियनहरूको संयुक्त केन्द्र हो। यसको संचालन र परिचालन निम्न बमोजिम रहनेछ।

उद्देश्य

- श्रमिकका न्युनतम साभा सवालमा ट्रेड यूनियनहरूको संयुक्त अवधारणा तयार गर्ने,
- क्रियाशिल सबै राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन महासंघहरू र संघहरूबीच सहकार्य प्रवर्धन गर्ने र आपसी विवाद एवं समस्याको हल संवाद र समझदारी वाट गर्ने,
- संयुक्त ट्रेड यूनियन आन्दोलनको लागि पूर्वाधारहरू तयार गर्ने,
- श्रमिकको पेशागत सम्मान र वर्गीय आधारमा क्रियाशील हुने,
- लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको संस्थागत विकासमा क्रियाशील हुने।

रूपान्तरणको लागि एकता

आदर्श, मुल्य र मान्यता

- शान्ति, लोकतन्त्र र समाजवादप्रति प्रतिबद्धता रहदै संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको मूल सिद्धान्तलाई अवलम्बन गर्ने;
- विभिन्न प्रकृति एवं विचारका श्रमिकहरूलाई सङ्गठित बनाउँदै सामाजिक रूपान्तरणको दिशामा क्रियाशील रहने;
- प्रतिस्पर्धात्मक बहुलवादमा विश्वास गर्ने, श्रमजीवी पक्षीय राजनीति व्यवस्था प्रति प्रतिबद्ध, लोकतान्त्रिक आचरण र स्वतन्त्रता, मानव अधिकार तथा ट्रेडयूनियन अधिकारप्रति प्रतिबद्ध रहने;
- एकताबद्ध एवं जुभारु संघर्षको नीति अपनाउने, सामाजिक सम्वाद मार्फत अनुचित श्रमअभ्यासलाई अन्त्य गरी स्वच्छ श्रमसम्बन्ध स्थापनामा क्रियाशील रहने ।

संयुक्त ट्रेड यूनियन समन्वय केन्द्रका राजनैतिक र सैद्धान्तिक पक्ष

- यो केन्द्रले परम्परागत अभ्यासभन्दा अलग रहदै स्वतन्त्र, गतिशील, बहुलवादी तथा लोकतान्त्रिक पद्धतिमा आधारित, ट्रेडयूनियनको निर्माणमा जोड दिने छ ।
- यो केन्द्रले राष्ट्रिय विषयहरूमा राजनैतिक पार्टीहरूसँग सहकार्य गर्ने छ ।
- यो केन्द्रले संयुक्त ट्रेड यूनियन समन्वय केन्द्रको नीति कार्यक्रममा सहमत सबै यूनियनलाई सहकार्यमा समावेश गर्ने छ ।
- यो केन्द्रले मजदुर वर्गीय नीतिका आधारमा सरकार र राजनीतिक पार्टीहरूको समर्थन र विरोध गर्ने छ ।

- यो केन्द्रले कुनै पनि राजनैतिक विचार राख्न पाउने तथा कुनै पनि पार्टीलाई समर्थन गर्न पाउने ट्रेडयूनियन सदस्यको वैयक्तिक अधिकारको सुनिश्चिता गर्ने छ ।
- यो केन्द्रले नीति तथा कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्नका लागि राष्ट्रिय ट्रेडयूनियन महासंघहरूको स्वतन्त्र तथा संयुक्त माथिल्लो निकाएको भूमिका निर्वाह गर्नेछ (तर सबै ट्रेड यूनियन महासंघहरू आ-आफना गतिविधिलाई निर्वाध रूपमा सञ्चालन गर्न स्वतन्त्र रहने छन्) ।

काम केन्द्रीत नीति

सहमत सबै ट्रेडयूनियन महासंघहरू समेतको सहकार्यमा श्रमिक हकहितका निम्न एजेन्डाहरूमा कामलाई केन्द्रित गरिने छ:

- मर्यादित कामको अधिकारका लागि संयुक्त रूपमा काम गर्ने;
- सामाजिक सुरक्षाको ग्यारेन्टी गर्ने र नयाँ नेपाल सुहाउदो ट्रेडयूनियन प्रणाली लागु गर्ने गरी श्रम कानुन र ट्रेड यूनियन ऐनमा सामयिक परिमार्जन गर्न संयुक्त रूपमा काम गर्ने;
- चलन चल्तीको गरिवी उन्मुख न्यूनतम ज्याला प्रणालीको सट्टा उचित ज्याला प्रणालीका लागि संयुक्त रूपमा कार्यरत रहने;
- श्रमिकका अधिकार तथा कार्यथलोको लोकतान्त्रिकरणका लागि राज्यका विभिन्न निकायमा श्रमिकको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने गरी नयाँ संविधान निर्माणमा संयुक्त रूपमा क्रियाशील रहने;
- अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डको अनुमोदन र कार्यान्वयनका लागि क्रियाशील रहने ।

रूपान्तरणको लागि एकता

कार्यपद्धती :

१. नेतृत्व:

क. अध्यक्ष परिषद्

जेटियूसीसीमा आवद्ध महासंघका अध्यक्षहरु रहेको अध्यक्ष परिषद् (Presidium) द्वारा नेतृत्व गर्ने । औपचारिक समारोहको अध्यक्षता आपसी सहमतीमा गर्ने ।

ख. समन्वय केन्द्र हरेक महासंघका अध्यक्ष अनिवार्य रहने गरी एक जना महिलासहित तीन जना र महिला समितिको एक जना रहने छन् ।

२. सचिवालय:

जेटियूसीसीको केन्द्रीय कार्यालयमा एउटा सचिवालय रहने छ । त्यसको कार्यसम्पादनको लागि बैतानिक अधिकृतको नियुक्ति गर्ने र सचिवालय सञ्चालन समन्वय केन्द्रले निर्दिष्ट गरेको कार्यविधिअनुसार गर्ने ।

३. निर्णय प्रकृया:

श्रमक्षेत्रका महत्वपूर्ण विषयमा निर्णय गर्दा सयुक्त ट्रेड यूनियन समन्वय केन्द्रको निर्णयवाट गर्ने र संगठनको संचालन, निर्णय प्रकृया सामूहिक सहमतिको आधारमा गर्ने ।

४. बैठक:

यसको बैठक सामान्यतया ३ महिनामा एकपटक वस्ने र आवश्यकता अनुसार अन्य समयमापनि वस्नेछ । बैठकको अध्यक्षता सहमतीको आधारमा वा पालैपालो गरिनेछ ।

५. **विवाद समाधान:**

स्थानीय तहका समस्याको समाधानकालागि संयुक्त पहलमा स्थानिय स्तरमा टुंगो लगाउन पहल गर्ने र यसबाट नभएमा समन्वय केन्द्रमा पठाउने व्यवस्था गर्ने ।

६. **आर्थिक व्यवस्थापन :**

जेटियूसीसीको आफ्नै कोष रहने छ । जसको स्रोत निम्न अनुसार हनेछ ।

- सरकारको राष्ट्रिय बजेट मार्फत श्रमअधिकार कार्यक्रमका लागि प्राप्त रकम,
- क्षमतावृद्धि तथा अन्य विशेष कार्यक्रमका लागि स्वदेशी तथा विदेशी संस्थाबाट प्राप्त हुने आर्थिक तथा प्राविधिक सहयोग,
- प्रत्येक महासंघबाट जेटियूसीसी सञ्चालनको लागि प्राप्त आर्थिक योगदान,
- अन्य क्षेत्रबाट प्राप्त रकम,
- यसको छुट्टै लेखा व्यवस्थापन गरी हरेक वर्ष लेखा परीक्षण गराई सोको प्रतिवेदन समन्वय केन्द्रको बैठकमा प्रस्तुत गर्नुपर्ने ।

७. **संरचना**

- केन्द्रीयस्तरमा संयुक्त ट्रेड यूनियन समन्वय केन्द्र रहनेछ ।
- आवश्यकता अनुसार विभिन्न उप-समितिहरू निर्माण गर्न सकिनेछ
- आबद्धसंघहरूले सहकार्यका लागि आबद्धसंघ परिषद बनाउन सक्ने छन् ।

रूपान्तरणको लागि एकता

- एक उद्योग वा व्यवसायमा संलग्न सबै ट्रेडयूनियन संघहरू मिलेर बन्ने सिङ्गो उद्योगलाई प्रतिनिधित्व गर्न सक्ने साझा औद्योगिक परिषदहरू समेत बनाउन सकिने छ ।
- यसको क्षेत्र समन्वय केन्द्रले निर्णय गरी आवश्यकता अनुसार विस्तार गर्न सकिने छ ।

संयुक्त ट्रेड यूनियन समन्वय केन्द्रका संस्थापक ट्रेड यूनियन महासंघहरू

१. नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (GEFONT)
२. नेपाल ट्रेड यूनियन काँग्रेस-स्वतन्त्र (NTUC-I)^१
३. अखिल नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (ANTUF)^२
४. पेशागत महासंघ, नेपाल (CONEP)
५. नेपाल ट्रेड यूनियन फेडेरेशन (NTUF)
६. नेपाल प्रगतीशील ट्रेड यूनियन महासंघ (FENEPT)
७. राष्ट्रिय प्रजातान्त्रिक ट्रेड यूनियन महासंघ (NDCONT)

१ डिक्वोट र एनटियूसीको एकीकरणपछि नयाँ नामाकरण गरिएको

२ ANFTU र ANTUC को एकीकरणपछि नयाँ नामाकरण गरिएको

रूपान्तरणको लागि एकता

नेपाली ट्रेड यूनियन आन्दोलनको कार्यदिशा

अहिले अधिकतम अधिकार हुनेको साधन र स्रोतमाथि पूर्ण नियन्त्रण छ, अर्कातिर अधिकार विहिनहरूको साधन र स्रोतमा नियन्त्रण शून्य छ । यस्तो सामाजिक-आर्थिक पिरामीड परिवर्तन नगरेसम्म अर्थतन्त्रको रूपान्तरण हुँदैन । ठालूहरूको भने सम्पत्ति चुलिदै जाने, गरीब श्रमजीवी भने दिनदिनै खिड्दै जाने असमान शोषणमूलक राज्यको सट्टा सम्पूर्ण नागरिकहरूको आधारभूत अधिकार समान रूपले रक्षा गरिने सामाजिक न्यायमा आधारित कल्याणकारी राज्यको स्थापना गर्नु भने कै अहिलेको अर्थतन्त्रको रूपान्तरण हो ।

www.gefont.org



printed in nepal by **gefont**

जिफण्ट प्रकाशन ११०



91789937806954