

# संघीयता, ट्रेडयुनियन र

## सामाजिक सम्वाद :

### छलफलको लागि प्रस्ताव



### संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र JOINT TRADE UNION COORDINATION CENTER

Secretariat Office, Stone House  
House No. 107/3 Saras Marg, Anamnagar, Kathmandu, Nepal  
P.O.Box: 9995, Tel: +977-1-4102692, 4259686  
E-mail:jtuccnepal@gmail.com

## संघीयता, ट्रेडयुनियन र सामाजिक सम्वाद : छलफलको लागि प्रस्ताव

संविधान जारी भएसँगै विद्यमान संरचनाहरूलाई संघीय ढाँचामा रूपान्तरित गर्ने क्रम सुरु भएको छ । नेपाली ट्रेडयुनियन आन्दोलनलाई पनि नयाँ स्वरूपमा रूपान्तरित गर्न यसले एउटा नयाँ अवसर दिएको छ ।

हाम्रो युनियन आन्दोलनमा उत्तराधिकारको रूपमा आएका केही संरचनागत समस्याहरू छन् । दलीय व्यवस्था र विचारको बहुलता रहेको मुलुक भएकोले पनि बहु-विचार र बहु-संरचनामा एकीकृत सोच कसरी स्थापित गर्ने भन्ने विरोधाभासी व्यवहार र दृष्टिकोण सहकर्मीहरूबीच छ । यही द्विविधालाई संबोधन गर्नका लागि आ-आफ्ना धारणालाई परिष्कृत गर्ने उद्देश्यले यहाँ बहसका केही विषयमाथि चर्चा गरिएको छ । यो बहसमा मूलतः बेल्जियमको अनुभवसँग नेपाली अनुभवलाई दाँजे प्रयास गरिएको छ ।

मुलुक संघीयतामा गएपछि धेरै पक्ष विकेन्द्रित र कतिपय सन्दर्भमा जोडिनु पर्ने विषयवस्तु समेत असंयोजित हुने गर्छन् । पारस्परिक सहयोगको स्थान, आपसी प्रतिस्पर्धाले लिन पनि सक्छ । त्यसैले संघीयतामा उठ्ने एउटा प्रश्न हो- मुलुकलाई कुन चिजले एक बनाउँछ ?

यो प्रश्नको जवाफमा बेल्जियनहरू ट्रेडयुनियन र सामाजिक सुरक्षा भन्ने गर्छन् । हामीहरू पनि अहिले नेपालमा यी दुई विषयमा बहसमा छौं । सामाजिक सुरक्षाको लागि बनेको विधेयकमाथि संसदीय समितिमा छलफल जारी छ । छलफलको कोण सकारात्मक नै देखिन्छ । तर त्यहाँ ट्रेडयुनियनको भूमिका, आवश्यकता र औचित्यबारे विवादास्पद धारणाहरू रहेका छन् । यसो हुनुको कारणमध्ये पहिलो नीति निर्माता र स्वयं सांसदहरूमा रहेको युनियनप्रतिको नकारात्मक छवी हुनसक्छ । विधि विपरीत आकस्मिक हडतालमा गएका कतिपय घटनाहरू, सार्वजनिक सेवामा राजनीतिक नेतृत्वको अवज्ञा हुने छिटपुट कामहरू र व्यावसायिक पृष्ठभूमिका सांसद तथा विज्ञहरूको युनियनप्रतिको असहिष्णुताले यसलाई बल पुऱ्याउने काम गरेको छ ।

के का लागि चाहिन्छ ट्रेड युनियन कसैले सोध्यो भने जवाफमा भन्न सकिन्छ- सम्वादका लागि । सम्वाद के का लागि ? जवाफ हाजिर हुन्छ, श्रमसम्बन्ध सामान्यकृत गर्नका लागि । कसले कोसँग गर्ने सम्वाद ? यो प्रश्नको जवाफ हुन्छ- व्यवस्थापनसँग श्रमिकहरूले । अनि गाँठी प्रश्न उठ्छ, कुन कुन तहमा

कस कसले र कसरी संवाद गर्ने ?

यहाँ सम्वादको बहु-तह हुने सबैले स्वीकार्छन् । कार्यस्थलमा त्याँहीको व्यवस्थापनसँग, विषयगत क्षेत्रमा व्यवसायीका वस्तुगत संघसँग र राष्ट्रिय तहमा रोजगारदाताहरूको संगठन र श्रमिकहरूको ट्रेडयुनियन महासंघ बीचमा सम्वाद हुनुपर्छ ।

कार्यस्थलमा एउटै मात्र व्यवस्थापन हुन्छ, सायद अन्य तहमा पनि त्यस्तै होला । तर बहुयुनियन रहेका मुलुकमा श्रमिकको सबैभन्दा प्रतिनिधिमूलक संस्था कुन हो भन्ने प्रश्न हरदम उठ्ने गर्छ । यसको निर्णय कसले र गर्ने कसरी ?

बहुयुनियनको प्रचलन रहेका देशहरूमा कुनचाहिँ युनियन सबैभन्दा प्रतिनिधिमूलक भन्ने निर्धारण गर्न फरक-फरक अभ्यास छन् । बेल्जियममा युनियनको शक्ति मापन “सामाजिक निर्वाचन” मार्फत् गरिन्छ । सामाजिक निर्वाचन, आम निर्वाचन जस्तै प्रत्येक चार-चार वर्षमा आयोजना गरिन्छ ।

बेल्जियममा सन् २०१६ मे ९ र २२ मा पछिल्लो चोटि युनियनहरूको सामाजिक निर्वाचन सम्पन्न भयो । त्यस निर्वाचनमा १३ लाख ७९ हजार ३८८ श्रमिकहरूले आफ्ना प्रतिनिधि चुन्न मतदानमा भाग लिए । यस निर्वाचनमा ६ हजार ७९२ प्रतिष्ठानमा युनियन प्रतिनिधि र ३ हजार ७२२ प्रतिष्ठानमा वर्क्स काउन्सिलका प्रतिनिधिको निर्वाचन भयो । भूगोलको हिसाबले बेल्जियम युरोपको सानो मुलुक हो । जसको कूल जनसङ्ख्या १ करोड २ लाख १३ हजार ७५२ मात्रै छ ।

निर्वाचन हुने अघिल्लो वर्षभरिमा औसत ५० जनाभन्दा बढी श्रमिकले काम गर्ने प्रतिष्ठानमा सामाजिक निर्वाचन हुन्छ । १०० भन्दा बढी श्रमिक काम गर्ने ठाउँमा वर्क्स काउन्सिल तथा ओएसएच कमिटीका प्रतिनिधि र ५० भन्दा बढी श्रमिक काम गर्ने ठाउँमा ओएसएच कमिटी (कमिटी फर प्रिभेन्सन एण्ड प्रोटेक्सन एट ओर्क- सिपिपिडब्लुस सजिलोको लागि ओएसएच)को प्रतिनिधिका लागि मात्रै सामाजिक निर्वाचन गरिन्छ । २० देखि ५० जनासम्म श्रमिक कार्यरत कम्पनीमा ट्रेडयुनियनले सिधै आफ्नो प्रतिनिधि (सप-स्टेवार्ड) तोक्छ ।

वर्क्स काउन्सिल र ओएसएच कमिटी दुबैमा व्यवस्थापन र श्रमिकहरूको प्रतिनिधि बराबर सङ्ख्यामा छानिन्छन् । श्रमिकको मतदानबाट र व्यवस्थापनको कम्पनी बोर्डले तोकेका व्यक्तिहरू प्रतिनिधि हुन्छन् । काउन्सिल र कमिटी दुबैको अध्यक्ष रोजगारदाताको प्रतिनिधि हुन्छन् भने डेप्युटी र सचिव ट्रेडयुनियनका प्रतिनिधि ।

कुन कम्पनीमा कति जना काउन्सिल प्रतिनिधि भन्ने विषय चाहिँ सहमति

गरिएको विधिअनुसार हुन्छ । पछिल्लो निर्वाचनमा सहमति गरिएको सङ्ख्या कम्तीमा ४ र बढीमा २२ जना रहेको थियो । (हेर्नुहोस् तालिका)

श्रमिक सङ्ख्या	प्राप्त हुने सीट
-१०१	४
१०१-५००	६
५०१-१,०००	८
१,००१-२,०००	१०
२,००१-३,०००	१२
३,००१-४,०००	१४
४,००१-५,०००	१६
५,००१-६,०००	१८
६,००१-८,०००	२०
८,००१	२२

बेल्जियममा मान्यता प्राप्त तीन वटा ट्रेड युनियन महासंघहरू- एसीभी (क्रिस्चियन श्रम आन्दोलन), एबीभीभी (समाजवादी) र एसीएलभीबी (उदारवादी) मात्र छन् । तिनीहरू क्रमशः हरियो रंग, रातो रंग र निलो रंगबाट परिचित छन् ।

माथि चर्चा गरिएभै सामाजिक निर्वाचन, आम निर्वाचन जस्तै एउटा विधिमा सम्पन्न हुन्छ । कसले के गर्ने, के नगर्ने भन्ने विधि त्यहाँ निश्चित गरिन्छ । जस्तो कि रोजगारदाताले श्रमिकलाई सूचित गर्ने, उनीहरूसँग सल्लाह गर्ने र निर्वाचनसम्बन्धी उपयुक्त निर्णय लिने काम गर्छ । उसले श्रमिकको सङ्ख्या र वर्गीकरण, सुपरिवेक्षण गर्ने व्यवस्थापकको सङ्ख्या र काम, कम्पनीको विभिन्न शाखा/प्रशाखाबारे जानकारी तयार गर्छ ।

निर्वाचनको मूलतः तीन क्षेत्र तय गरिन्छ, जुन रोजगारदाताले दिएको जानकारीको आधारमा निश्चित हुन्छ । पहिलो निर्वाचन क्षेत्र- कामदार/कर्मचारीहरूको हुन्छ । दोस्रो, युवा श्रमिकको र तेस्रो मिडल म्यानेजमेन्ट भनिने सुपरभाइजर तहका व्यवस्थापकको हुन्छ । मिडल म्यानेजमेन्ट, निर्वाचनको प्रयोजनको लागि मात्र खडा गरिने निकाय हो, तर त्यो निर्वाचन क्षेत्र कायम हुन कम्पनीमा कम्तीमा पनि १५ जना उल्लिखित तहमा कार्यरत कर्मचारी हुनैपर्छ । यसै गरी २५ वर्षसम्मका कम्तीमा २५ जना कामदार भएमा मात्रै युवा निर्वाचन क्षेत्र कायम हुन्छ । कूल सङ्ख्या १०० नाघेको तर यी क्याटेगोरीमा तोकिएको सङ्ख्या नपुगेमा सोलोडोलो एउटै निर्वाचन क्षेत्र तय गरिन्छ ।

काउन्सिल वा कमिटीको प्रतिनिधिलाई मतदान गर्ने व्यक्ति कम्तीमा ३ महिनादेखि औपचारिक श्रम-करारमा कार्यरत बेल्जियन वा युरोपेली नागरिक हुनु

अनिवार्य छ । तर उम्मेदवार प्रतिनिधि कम्तीमा १८ वर्ष उमेर पुगेको, ६ महिनादेखि सोही कम्पनीमा कार्यरत हुनुपर्छ । व्यवस्थापकीय काममा संलग्न र घरेलु श्रमिक उम्मेदवार हुन पाउँदैनन् ।

प्रतिनिधिको उम्मेदवार भइसकेका व्यक्तिको रोजगारी सुरक्षा शतप्रतिशत हुन्छ । ठूलै गल्ती गरेमा बाहेक यदि कुनै रोजगारदाताले त्यस्ता उम्मेदवारलाई कामबाट बर्खास्त गरेमा कम्पनीले निकै ठूलो क्षतिपूर्ति तिर्नुपर्छ ।

यी प्रतिनिधिहरूको दायित्व र अधिकार दुबै धेरै नै हुन्छ । उनीहरूले कम्पनीको विकासका लागि उपयुक्त सल्लाह दिनेदेखि आवश्यकता अनुसार हडतालमा जानेसम्मका कडा निर्णय लिन सक्छन् । यसका लागि बेल्जियमका युनियनले उपयुक्त व्यवस्थासमेत गर्ने गरेका छन् । उदाहरणको लागि एसीभी-सीएससीले प्राप्त गर्ने शुल्कमध्ये मोटामोटी रूपमा एकतिहाइ केन्द्रमा, एकतिहाइ प्रान्तमा र एकतिहाइ सदस्य संघलाई दिन्छ । केन्द्रमा रहने एकतिहाइ रकमबाट ७ प्रतिशत प्रतिरोध कोष (हडताल कोष)को लागि छुट्याउँछ । जानकारीको लागि एसीभीको १७ लाख सदस्यहरूले महिनाको १६ युरो शुल्क उनीहरूको महासंघमा बुझाउँछन् । हडतालको समयमा कम्पनीले हैन युनियनले तलब दिन्छ । तीन महासंघ बीच सदस्य तानातानको अवस्था नआओस् भनेर, हडताल अवधिमा युनियनले दिने रकमको दर भने एउटै तय गरिएको छ ।

बेल्जियनहरू भन्छन्, यदि युनियन प्रतिनिधिलाई रोजगारी सुरक्षाको प्रत्याभूति नहुने हो भने उनीहरू आफ्नै रोजगारदातासित आँखा जुधाएर कहाँ कुरा गर्न सक्छन् ? त्यसैले बेल्जियममा सामाजिक निर्वाचनको घोषणा भएबाटै उम्मेदवारको सूचीमा रहेका, जिते पनि हारे पनि, युनियन प्रतिनिधिको आगामी ४ वर्षको लागि रोजगारी सुरक्षित हुन्छ । तर दोस्रो कार्यकालका लागि उम्मेदवार भएको व्यक्ति पराजित भएमा भने आगामी दुई वर्षको लागि मात्रै रोजगारीको सुरक्षा सुनिश्चित गरिन्छ ।

प्रत्येक चार वर्षमा, निर्वाचनको प्रकृया शुरू हुनुभन्दा पहिले (१५० दिन) व्यवसायीहरूले आफूलाई मन नपर्ने युनियन नेतालाई उम्मेदवार सूचीमा पर्नुअघि निष्कासन गर्ने उद्देश्यले उसले गर्ने काम वा त्यो सेक्सन अनावश्यक भनी खारेज गर्ने प्रयास समेत गर्छन् । यस्तै भैली काम गर्ने व्यवसायीलाई तह लगाउन ७ वर्षसम्मको तलब बराबरको क्षतिपूर्ति सहितको पुनर्बहालीको दण्ड हुने कानुनी व्यवस्था राखिएको उनीहरू बताउँछन् ।

### सामाजिक निर्वाचन प्रक्रिया

सामाजिक निर्वाचनको विधि र तालिका पनि हाम्रो निर्वाचन आयोगले गर्ने जस्तै

गरी प्रकाशित गरिन्छ । निर्वाचनको प्रक्रिया, निर्वाचनको दिनभन्दा ट्याक्कै १५० दिनअघि सुरु हुन्छ । उदाहरणको लागि, मे ९ र मे २२ मा भएको २०१६ को सामाजिक निर्वाचनको प्रक्रिया, १५० दिनअघि, २०१५ को डिसेम्बर ११ र २४ बाट सुरु गरिएको थियो ।

निर्वाचन प्रक्रिया अलि बढी नै 'प्राविधिक' हुन्छ । जस्तो कि निर्वाचन हुने दिनलाई 'वाई' (५) अक्षर र कम्पनीको सम्पूर्ण विवरण सार्वजनिक गर्ने दिनलाई 'एक्स' (६) अक्षरबाट चिन्हित गरी निर्वाचनसम्बन्धी सम्पूर्ण प्रक्रिया 'एक्स' र 'वाई'को आधारमा गणना गरेर निश्चित गरिन्छ । 'वाई' अर्थात् मे ९ वा २२ भन्दा ९० दिन अघिल्लो दिन 'एक्स' हुन्छ ।

माथि नै चर्चा गरिसकिएको छ, पछिल्लो सामाजिक निर्वाचन २०१६ को मे महिनामा भयो ९ मे र २२ मे, दुईमध्ये कम्पनीलाई जुन दिन पायक पर्छ सो ही दिन सम्बन्धित कम्पनीमा मतदान गर्ने दिन (वाई) तोकियो । 'वाई' भन्दा ट्याक्कै १५० दिन अघिबाट निर्वाचनको प्रक्रिया सुरु भयो । तयारी-सूचनाप्रवाह-र निर्वाचन गरी सम्पूर्ण प्रक्रियालाई तीन चरणमा बाँडिने सामाजिक निर्वाचनलाई तलको तालिकामा सङ्क्षेपमा देखाइएको छ:

पहिलो चरण (तयारी)			
दिन	१६० भन्दा ६० दिन अघि (१५० दिन) सम्मको अवधि	१६० भन्दा ६० दिन अघिदेखि १६० भन्दा ३५ दिन अघिसम्मको अवधि	१६० भन्दा ३५ दिन अघि
निर्वाचन दिन २०१६ मे २२	२०१५ डिसेम्बर २४	२०१५ डिसेम्बर २४ देखि २०१६ जनवरी १८	२०१६ जनवरी १८
निर्वाचन दिन २०१६ मे ०९	२०१५ डिसेम्बर ११	२०१५ डिसेम्बर ११ देखि २०१६ जनवरी ५	२०१६ जनवरी ५
विवरण	रोजगारदाताद्वारा निर्वाचन विधि सुरु, तलका विषयमा सम्बन्धित पक्षलाई जानकारी दिने <ul style="list-style-type: none"> <li>टीसीयु (टेक्निकल कम्पनी युनिट) को निर्धारण</li> <li>श्रमिक सङ्ख्या</li> <li>ह्वाइट कलर (कर्मचारी) को सङ्ख्या</li> <li>कामदार (ब्लुकलर)को सङ्ख्या</li> <li>मिडल म्यानेजमेन्टको सङ्ख्या</li> <li>उच्च व्यवस्थापकको सङ्ख्या</li> </ul>	१६० भन्दा ६० दिन अघि जारी गरिएका विषयवस्तुमा संभौता	अघिल्लो चरणमा संभौताको गरिएको विषयवस्तुमा रोजगारदाताद्वारा निर्णय

पहिलो चरण (तयारी)		
दिन	१६० भन्दा ३० दिन अघि	१६०
निर्वाचन दिन २०१६ मे २२	२०१६ जनवरी २३	२०१६ फेब्रुअरी २२

निर्वाचन दिन २०१६ मे ०९	२०१६ जनवरी १०	२०१६ फेब्रुअरी ०९
विवरण	उम्मेदवारलाई निष्कासन गर्नवाट बन्देज लाग्ने चरण सुरु	रोजगारदाताद्वारा तलका विषयमा श्रमिकहरूलाई औपचारिक जानकारी दिने <ul style="list-style-type: none"> <li>निर्वाचनको मिति</li> <li>टीसीयुको निर्धारण</li> <li>वर्क्स काउन्सिल र ओएसएच कमिटीको सङ्ख्या</li> <li>मतदाता नामावली</li> <li>मिडल म्यानेजमेन्ट र उच्च व्यवस्थापकको सूची</li> </ul>

दोस्रो चरण (सूचनाप्रवाह)		
दिन	१६० भन्दा ३५ दिन पछि	१६० भन्दा ३५ दिनदेखि ८० दिन पछिसम्मको अवधि
निर्वाचन दिन २०१६ मे २२	२०१६ मार्च २८	२०१६ मार्च २८ देखि २०१६ मे १२
निर्वाचन दिन २०१६ मे ०९	२०१६ मार्च १५	२०१६ मार्च १५ देखि २०१६ अप्रिल २९
विवरण	उम्मेदवारको अन्तिम सूची प्रकाशन	निर्वाचन हुने प्रतिष्ठान निश्चित (निर्वाचन आयोग, मतदान गर्न योग्य मतदाता, पत्रबाट मतदान दिने व्यवस्था...)

तेस्रो चरण (निर्वाचन)			
दिन	११०	११० भन्दा २ दिन पछि	११० भन्दा ४५ दिन पछि
निर्वाचन दिन २०१६ मे २२	२०१६ मे २२	२०१६ मे २४	२०१६ जुलाई ६
निर्वाचन दिन २०१६ मे ०९	२०१६ मे ९	२०१६ मे ११	२०१६ जुन २३
विवरण	निर्वाचनको दिन	मतपरिणाम प्रकाशन	निर्वाचित कमिटीको पहिलो बैठक

## सामाजिक निर्वाचनमा मतदान प्रक्रिया

सबै श्रमिकले मतदानमा भाग लिन्छन् भन्ने केही छैन । यो नैतिक बन्धन भएकोले जबरजस्ती कसैलाई पनि भोट हाल्न भनिदैन । निर्वाचनको दिन मतदान सुपरिवेक्षकहरू खटाइएका हुन्छन् र प्रक्रिया ठिक भए/नभएको हेरिरेहे का हुन्छन् । तर भोट हाल्ने दिन कुनै श्रमिक मतदान केन्द्रमा जाने स्थिति नआएमा वा कोही कुनै साइटमा खटिएको कारण आउन नमिल्ने भएमा इ-मेल मार्फत पठाइएको भोट पनि स्वीकार्य हुन्छ । मतदान प्रक्रियामा 'लेटर-भोट'को समेत प्रबन्ध छ ।

मतदान युनियन र युनियनका उम्मेदवार दुबैलाई एकै पटक गरिन्छ । तीन वटा ट्रेड युनियन महासंघहरूले गोला प्रथाद्वारा निर्वाचनको उम्मेदवार नम्बर प्राप्त गर्छन् । जस्तो कि पछिल्लो निर्वाचनमा एसीभी (हरियो रंग) को क्रमांक ३ थियो । मतपत्र भने एउटै हुन्छ, जहाँ युनियनका उम्मेदवार प्रतिनिधिको नाम लहरै राखिएको हुन्छ । मतदाताले मन परेको उम्मेदवारको नाममा चिनो लगाउँदा एउटा लहरका उम्मेदवार मात्रै छान्न पाउँछन् ।

एउटा उदाहरण हेरौं- कम्पनी 'क' मा ५५० जना श्रमिक काम गर्छन् । ५५० श्रमिक हुने स्थानमा ८ जना व्यक्ति काउन्सिलका लागि छानिन्छन् । सबै कम्पनीमा तीन वटै युनियनका प्रतिनिधि हुन्छन् भन्ने कुनै निश्चित छैन । तीनवटै युनियन रहे पनि उम्मेदवारको सङ्ख्या ८/८ नै हुन्छ भन्ने पनि केही छैन ।

मानौं कम्पनी 'क'मा हरियो र रातो युनियनका मात्र क्रमशः ७ र ३ जना उम्मेदवार रहेछन् । खसेको ५५० मतमा ५२० मत मात्रै सदर भयो । यसमध्ये ४०० हरियो युनियन र १२० रातो युनियनको मत आयो । यो मत परिणाम अनुसार हरियो युनियनको ६ जना र रातो युनियनको २ जना उम्मेदवार छानिन्छन् । हरियोको ७ मध्ये ६ जना को को र रातोको ३ मध्ये २ को को निर्वाचित भए भन्ने कुरा युनियनले पाएको मत र उनीहरूले पाएको लोकप्रिय मतको आधारमा (भण्डै भण्डै हाम्रो आम निर्वाचनमा समानुपातिक उम्मेदवार छानेभैं) निश्चित गरिन्छ ।

तलको तालिका हेरौं-

भाजक	हरियो युनियन प्राप्त मत : ४००	रातो युनियन प्राप्त मत : १२०
१	$400/9 = 44.44$ (१)	$120/9 = 13.33$ (४)
२	$400/2 = 200$ (२)	$120/2 = 60$ (८)
३	$400/3 = 133.33$ (३)	$120/3 = 40$
४	$400/4 = 100$ (५)	
५	$400/5 = 80$ (६)	
६	$400/6 = 66.66$ (७)	
७	$400/7 = 57.14$	
जम्मा	६	२

प्राप्त मतलाई १, २, ३, ... ८ सम्म रहेको भाजकले पालैपालो भाग गरिन्छ । भागफलमध्ये धेरै रहेकोलाई विजयी उममेद्वार मानिन्छ । तालिका अनुसार लिस्टमा रहेको पहिलो तीन जना व्यक्ति हरियो युनियनको भयो । चौथो व्यक्ति रातोको, किनकि १२० मत १०० भन्दा धेरै भयो । केही गरी दुबैतिरको कुनैपनि नम्बरको भागफल बराबर आयो भने त्यतिखेर व्यक्तिको नाममा परेको भोट हे रिन्छ, जसको बढी छ, त्यो सीट त्यही युनियनको पक्षमा जान्छ । उदाहरणमा रहेको प्रतिष्ठान 'क'मा १०० भन्दा धेरै श्रमिक कार्यरत छन्, त्यसैले त्यहाँ यही विधिबाट ओएसएच कमिटीको प्रतिनिधिको समेत चुनाव हुन्छ ।

गत निर्वाचनमा ओएसएचमा हरियो युनियन ५८ प्रतिशत, रातो युनियन ३४ प्रतिशत र निलो ८ प्रतिशत स्थानमा विजयी भए । यसै गरी काउन्सिलमा हरियो-५६, रातो-३४, निलो-९ र १ प्रतिशत युवा तथा मिडल म्यानेजमेन्टका प्रतिनिधि निर्वाचित भए । तसर्थ, राष्ट्रिय र विषयगत तहमा तीन वटा युनियनको प्रतिनिधित्व क्रमशः ५८-३४-८ प्रतिशत निर्धारण गरिएको छ ।

बेल्जियममा सामाजिक निर्वाचनबाट वर्क्स काउन्सिल गठन भएभै युरोपका विभिन्न देशमा भिन्न-भिन्न तरिकाबाट यस्ता काउन्सिल गठन गरिएका छन् । कार्यथलोमा आर्थिक-सामाजिक लोकतन्त्र बहाली गर्ने माध्यमको रूपमा यसलाई अधिकांश युरोपेली देशहरूले अपनाएका छन् ।

संक्षिप्त जानकारीको लागि विभिन्न देशका अनुभवलाई प्रतिबिम्बित गर्ने तलको तालिका हेरौं-

देश	निर्वाचन प्रक्रिया	संरचना	वर्क्स काउन्सिलको थ्रेसहोल्ड	काउन्सिलको प्रकृति
अस्ट्रिया	हरेक ४ वर्षमा सबै श्रमिकहरूले चुन्ने	श्रमिकको मात्रै	५	कानुनीरूपमा वैध
जर्मनी	हरेक ४ वर्षमा कामदारहरूले चुन्ने		५ (मताधिकार हुने)	कानुनीरूपमा वैध
ग्रीस	कंपनीको साधारण सभाबाट चुन्ने		५० (युनियन नभएको स्थानमा २०)	कानुनीरूपमा वैध
लक्जेम्बर्ग	ट्रेडयुनियनले तय गरेको उम्मेद्वार सूचीको आधारमा हरेक ५ वर्षमा चुन्ने		१५	कानुनीरूपमा वैध
नेदरल्याण्ड्स	ट्रेडयुनियनले तय गरेको उम्मेद्वार सूचीको आधारमा चुन्ने		५० (१०, प्रतिनिधि छान्ने)	कानुनीरूपमा वैध
स्पेन	ट्रेडयुनियन वा श्रमिक समूहले तय गरेको उम्मेद्वार सूचीको आधारमा हरेक ४ वर्षमा सम्पूर्ण श्रमिकले चुन्ने		६ (वर्क्स काउन्सिलले गरे जस्तै काम गर्ने गरी प्रतिनिधि छान्ने) ५० जनाले वर्क्स काउन्सिल चुन्ने	कानुनीरूपमा वैध

बेल्जियम	हरेक ४ वर्षमा सामाजिक निर्वाचनबाट चुन्ने । रोजगारदाताको प्रतिनिधि उनीहरूले नै छान्ने ।	संयुक्त कमिटी	१०१ (ओएसएच कमिटीका लागि ५१)	कानुनीरूपमा वैध
डेनमार्क	सबै क्षेत्रको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित हुने गरी हरेक २ वर्षमा श्रमिकका प्रतिनिधि चुनावबाट र व्यवस्थापन प्रतिनिधि मनोनयनबाट हुने		३५	सामूहिक संभौताबाट गठित
फ्रान्स	ट्रेडयुनियन र ट्रेडयुनियनमा नरे हका (नन-युनियन ग्रुप) समूहले दिएको सूचीको आधारमा हरेक २ वर्षमा फरक फरक कामदार-कर्मचारीको भिन्नभिन्न निर्वाचन क्षेत्र तोकिएको निर्वाचन हुने । रोजगारदाताको प्रतिनिधि उनीहरूले नै छान्ने ।		५० (प्रतिनिधि छान्न १०)	कानुनीरूपमा वैध
नर्वे	श्रमिकहरूले आफ्ना प्रतिनिधि आफ्नै छान्ने			कानुनीरूपमा वैध / सामूहिक संभौताबाट गठित
इटाली	राष्ट्रिय विषयगत सामूहिक संभौताबाट वर्क्स काउन्सिलको निर्वाचन हुने । सिंगो काउन्सिल सङ्ख्यामा २ तिहाइ चुनावबाट छानिने र १ तिहाइ युनियनले तोक्ने ।		क्षेत्रअनुसार फरक-फरक	सामूहिक संभौताबाट गठित
स्वीडेन, फिनल्याण्ड, आयरल्याण्ड र बेलायतमा वर्क्स काउन्सिलसम्बन्धी कानुनी व्यवस्था छैन ।				

## सामाजिक निर्वाचनका समस्या

गत मेमा भएको चुनावमा बेल्जियमभरि १ लाख उम्मेदवारहरू निर्वाचन प्रक्रियामा सामेल थिए । त्यसमध्ये ६० हजार निर्वाचित हुन पुगे । तर यो सामाजिक निर्वाचन पनि समस्या मुक्त भने छैन । केही कम्पनीहरू सामाजिक निर्वाचनको नामै सुन्न चाहँदैनन् । उनीहरू वर्क काउन्सिल वा ओएसएच कमिटी दुबै मन पराउँदैनन् । यस्ता कम्पनीहरू अन्तिम समयमा श्रमिकलाई फकाई फुलाई वा धम्क्याएर भए पनि उम्मेदवारी फिर्ता लिन समेत लगाउँछन् । उम्मेदवारी फिर्ता लिएकै कारण १० प्रतिशत यस्ता कम्पनीहरूमा सामाजिक निर्वाचन हुँदैन । यो प्रक्रिया हरेक चार/चार वर्षमा भन्भन् बढ्दै गएको छ । युनियन प्रतिनिधि बन्न डराउने युवा जमातमा त नकारात्मक प्रभाव नै पर्ने गरेको छ । त्यसैले निर्वाचन हुनेभन्दा अघिल्लो सालको डिसेम्बर महिना, महासंघ र केन्द्रीय संघहरूको समय असल उम्मेदवारको खोजीमा बिच्छ । महिला र युवा प्रतिनिधि पाउन त महाभारत नै हुने गरेको बेल्जियमका युनियनहरूको अनुभव छ । बेल्जियमको यो विधि अलि खर्चिलो समेत छ ।

## सामाजिक सम्वाद र संयन्त्र

बेल्जियमको सामाजिक निर्वाचनको एउटा पक्ष युनियनको शक्ति मापन हो भने अर्को सामाजिक सम्वादको संरचनामा लोकप्रिय युनियन प्रतिनिधिको उपस्थिति सुनिश्चित गर्नु पनि हो । कम्पनी, विषयगत र राष्ट्रिय तहमा युनियन रहेभैं, महासंघीय (अन्तर-उद्योग), विषयगत (सेक्टर) र कम्पनी गरी तीनै तहमा सम्वाद हुन्छ । आर्थिक-सामाजिक विषयको सबै पक्षहरू- आर्थिक नीति, सामाजिक नीति र व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यका विषयमा सम्वाद गरिन्छ ।

बेल्जियममा तीन वटा ट्रेड युनियन महासंघहरूले मान्यता प्राप्त गरेभैं व्यवसायीहरूको चार वटा संगठनहरू- भिवियो (ठूला कम्पनीको महासंघ), युनिजो (डच भाषी साना उद्यमी संगठन), युसीएम (फ्रेञ्च भाषी साना उद्यमी संगठन) र बेरेनबोण्ड (किसानहरूको व्यवसायी संगठन) ले मान्यता पाएका छन् । तीन तहको सम्वाद, तीन तहको संरचना र तीन तहका विषयवस्तु माथिको सम्वादमा यिनै दुई पक्ष सहभागी हुन्छन् ।

महासंघको तहमा हुने सम्वादमा तीन ट्रेड युनियन महासंघका अध्यक्षहरू सम्मिलित टिमले राष्ट्रिय स्तरको नीतिगत विषयमा सम्वाद गर्छ । राष्ट्रिय स्तरमा सहमति गरिएको न्यूनतम विषयवस्तु भन्दाबढी हुनेगरी इण्डस्ट्री तहको वार्ता केन्द्रीय संघद्वारा हुन्छ । त्यसपछि हुने कम्पनी तहको सौदाबाजीमा सप-स्टेवार्डहरू जिम्मेवार हुन्छन् । सयभन्दा धेरै श्रमिक काम गर्ने कम्पनीमा



सामाजिक निर्वाचनद्वारा निर्वाचित प्रतिनिधि रहेको वर्क्स काउन्सिलमै सौदाबाजी हुन्छ । सप-स्टेवार्डहरू आमरूपमा निर्वाचित नभएर युनियनद्वारा मनोनित व्यक्ति हुन् । तर सामाजिक निर्वाचनमा अधिकांश सप-स्टेवार्डहरू वर्क्स काउन्सिलको प्रतिनिधिका उम्मेदवार हुन्छन् । तर २० भन्दा बढी, ५० जनासम्म श्रमिक कार्यरत कम्पनीमा भने सामाजिक निर्वाचन नहुनेहुँदा त्यहाँ युनियनले मनोनित गरेकै सप-स्टेवार्डहरूले सौदाबाजीमा भाग लिन्छन् ।

बेल्जियमको अनुभवले भन्छ- फरक-फरक तहमा सामाजिक सम्वादका लागि त्यसको संस्थागत आड चाहिन्छ । उदाहरणको लागि त्यहाँको सम्वाद प्रक्रिया, आर्थिक-सामाजिक परिषद्मा अडेको छ । सङ्क्षेपमा बेल्जियमको सम्वादका तह र विषयवस्तुलाई तलको तालिकामा देखाइएको छ । स्मरणीय छ, चरम विवादको समयमा भने बेल्जियमका ट्रेडयुनियनहरूले आफैँले खडा गरेको हडताल-कोष मार्फत आफ्नो शक्ति प्रदर्शन गर्छन् ।

तह र विषयवस्तु	आर्थिक विषय	सामाजिक विषय	सुरक्षा र स्वास्थ्य विषय
राष्ट्रिय तह (नीतिगत)	उद्यम र उद्योगका लागि केन्द्रीय काउन्सिल	राष्ट्रिय श्रम परिषद्	सुरक्षा र स्वास्थ्यको लागि उच्च परिषद्
क्षेत्रीय तह (विषयगत-नीति)	औद्योगिक बोर्ड	संयुक्त औद्योगिक कमिटी / समान सङ्ख्याको संयुक्त कमिटी	ओएसएच कमिटी
कम्पनी तह	वर्क्स काउन्सिल / युनियन प्रतिनिधि	वर्क्स काउन्सिल / युनियन प्रतिनिधि	ओएसएच कमिटी

डेनमार्कमा सबै कुरा सामूहिक सौदाबाजीबाट निर्धारित हुन्छ । त्यहाँको युनियन र रोजगारदाता दुबै, खेलको नियमलाई अक्षरसः पालना गर्छन् । निर्णय गर्नुअघि चर्को बहस गर्ने, गरेको निर्णयलाई जस्ताको तस्तै लागू गर्ने उनीहरूको प्रचलन रहेको छ । यदि कुनै व्यवसायीले गरिएको संभौता लागू गरेन भने उसलाई हदैसम्मको कार्वाही हुन्छ । त्यसैगरी युनियन र श्रमिकले पनि गरिएको संभौता पालना नगरेमा सोही प्रकृतिको दण्ड हुन्छ ।

संभौता पछिको सिंगो वर्षलाई उनीहरू शान्तिकाल भन्छन् । त्यो बेलामा कसैले विवाद भिके तत्काल कार्वाही हुन्छ । डेनिसहरू केही वर्ष अघिको घटना यस प्रसङ्गमा चर्चा गर्ने गर्छन् । शान्तिकालमा एक्कासी बस ड्राइभरहरूले हडताल गरे । तत्कालीन युनियन- एसआईडीका अध्यक्षलाई, जो चर्चित युनियन नेता

थिए, एउटा टिभीले सोध्यो- यो हडतालबारे तपाईंको प्रतिक्रिया के छ ? उनले संक्षिप्त जवाफ दिए- मेरो हडताली श्रमिकप्रति सहानभूति छ । यति टिप्पणी गरे बापत शान्तिकालमा खेलको नियम भङ्ग गरेको आरोपमा उनीमाथि कारवाही भयो, दश लाख जरिवाना तिराइयो । खेलको नियम सबैले पालना गर्नुपर्छ भन्ने विषयलाई डेनिसहरू कानुनी मात्रै हैन नैतिक बन्धन पनि मान्छन् ।

डेनिसहरू आफ्नो प्रणाली १९७७ वर्ष पुरानो रहेकोमा गर्व गर्छन् र त्यसलाई निरन्तरता दिने बताउँछन् । पहिले उनीहरू केन्द्रीय तहमा सौदाबाजी गर्छन्, उनीहरूको भाषामा त्यसले "ट्रयाफिक नियम" तय गर्छ । त्यसले आम रूपमा ९० प्रतिशत विषय वस्तु समेट्छ । त्यसपछि उनीहरू कम्पनी-कम्पनीमा संभौता गर्छन् । तर, हरेक वर्ष हुने यस्तो वार्ता 'शून्य'बाट थालिन्छ । बितेको साल गरेको संभौतामा के थप्न पर्थ्यो, के संशोधन गर्नु पर्थ्यो, त्यसैमा नयाँ संभौता हुन्छ । माथि चर्चा गरेभैं केन्द्रीय तहमा सौदाबाजी र संभौता हुने भएपछि कम्पनीको सौदाबाजी त नितान्त सीमित विषय वस्तुमा हुने नै भए । सामान्यतः जनवरी १ देखि मार्च १ भित्र संभौताका विषय टुङ्ग्याइन्छ ।

डेनिस मोडलमा सीबीए द्विपक्षीय मात्रै हुन्छ । राजनीति नघुसाउने भन्दै उनीहरू दुई पक्षको बीचमा सरकारलाई प्रवेश गर्ने दिँदैनन् । त्यहाँ 'युनियन-कम्पनी बाहिर'को प्रचलन छ । कम्पनी र युनियनको बीचमा केवल सप-स्टेवार्ड भनिने युनियन प्रतिनिधि हुन्छन्, पुरानो प्रचलन बमोजिम कतै कतै युनियन क्लबसम्म हुनसक्छन् । डेनमार्कमा श्रम ऐन छैन र जे संभौता हुन्छ त्यही नै कानून सरह हुन्छ । यदि कहीं कतै संभौता नभए श्रमिकले केही पनि नपाउन सक्छन् भन्ने मान्यता त्यहाँ छ । त्यसैले युनियन प्रत्येक श्रमिकसँग जोडिएको छ । डेनमार्कमा काम गर्नु भनेको इज्जतको कुरा हो भन्ने अनुभूति छ । त्यहाँको व्यवहार र प्रणालीले मानिसलाई कामभन्दा बाहिर रहनै दिँदैन ।

स्थानीय तहमा आउने कतिपय विवाद समेत औद्योगिक ट्राइबुनल र श्रम अदालत मार्फत टुङ्ग्याइन्छ । यी दुई निकायको फैसलामा पुनरावेदन समेत हुन्छ ।

सीबीए आमरूपमा तीन तहमा हुन्छ । पहिलो, माथि चर्चा गरेभैं युनियन र व्यवसायीहरूको वस्तुगत (इण्डस्ट्री) संघसँग हुन्छ । यसले ९५ प्रतिशत समेट्छ । दोस्रो, अरूहरूले गरेको संभौता सकार्ने विधि अपनाइन्छ । उदाहरणको लागि कुनै नयाँ व्यवसाय खुल्यो भने सबभन्दा पहिले त्यसले आफूलाई उद्योग संघको सदस्य बनाउँछ, संघको सदस्य बन्नु भनेको उसले व्यवसाय थाल्नु अघिको संभौता मान्नु पनि हो । यस विधिबाट थप ४ प्रतिशतलाई समेटिन्छ । बाँकी एक प्रतिशत स्थानीय युनियन र कम्पनीबीच हुन्छ । जस्तो कि, कुनै नयाँ

व्यवसायको व्यवसायीले संघको सदस्य बन्न चाहेन भने उसको कम्पनीमा स्थानीय युनियनको शाखा ढोका ढकढकाउन पुग्छ र भन्छ- व्यवसाय थाल्नु भएछ, राम्रो । संघको सदस्य हुनुभएनछ, तपाईंको अधिकार । तर यी/यी विषयमा संभौता नगरी व्यवसाय चलाउन तपाईंलाई अनुमति हुन्न । त्यहीँ सहमति गरिन्छ- कुरा सकिन्छ । यसरी, एउटा मापदण्ड भित्र अधिकांश उद्योग व्यवसाय चल्छन् । खेलमा भेल हुन्न ।

## अन्तर्राष्ट्रियको अनुभवको कसीमा नेपाली प्रणाली

श्रम ऐन २०४८ र ट्रेड युनियन ऐन २०४९ जारी भएपछि हाम्रो देशमा स्वतःस्फूर्त रूपमा वा युनियनहरूबाट आकस्मिक रूपमा हुने गरेको श्रम विवाद एउटा विधिभित्र प्रवेश गर्‍यो । हामीले प्रतिष्ठान तहमा २/२ वर्षको अवधिमा सामूहिक सौदाबाजी गर्छौं । दश वा त्यसभन्दा बढी श्रमिक कार्यरत औपचारिक क्षेत्रमा युनियन नभए सम्पूर्ण श्रमिकको ५० प्रतिशत जोड १ जनाले सामूहिकरूपमा छानेका प्रतिनिधिसँग व्यवस्थापन पक्षले सौदाबाजी गर्छ । एउटा मात्र युनियन दर्ता भएको प्रतिष्ठानमा त्यसैले आधिकारिक युनियनको हैसियतमा वार्ता गर्छ । एकभन्दा बढी युनियन भएको स्थानमा आधिकारिक युनियनको निर्वाचनमा विजयी युनियनले दुई वर्षको लागि सामूहिक माग राख्ने र संभौता गर्ने अधिकार पाउँछ ।

महासंघहरूले व्यवसायीहरूको संगठनसँग नीतिगत विषय र ज्यालासम्बन्धी न्यूनतम विषयमा सौदाबाजी र संभौता गर्छन् । हाम्रा विषयगत केन्द्रीय संघहरूले आ-आफ्ना महासंघको सिको गर्दै आएका छन् । फट्ट हेर्दा हाम्रो प्रणाली पनि ठिक/दुरुस्त भएभै लाग्छ । तर कतिपय मामिलामा हाम्रा विषय औपचारिक मात्रै देखिन्छन्, प्रभावकारी देखिंदैनन् ।

२०४६ सालको परिवर्तनसँगै हामीले प्रतिस्पर्धात्मक राजनीतिक प्रणाली अँगाल्यौं । बढी भोट ल्याउनेले सबै खाने विधि हामी सबैले मान्यौं । जस्तो राजनीतिक प्रणाली, सोही अनुरूपको प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्था हामीले अपनायौं । त्यो बेला त्यही ठिक मानियो, ठिकै थियो ।

अहिले स्थिति फेरिएको छ, हामीले संवैधानिक रूपमै प्रतिस्पर्धा सहितको सहयोगात्मक राजनीतिक प्रणाली सुरु गरेका छौं । खेलाडीहरू निर्णय गर्ने तहमा नछुट्टुन् भन्ने पक्षलाई हामीले आत्मसात गरेका छौं । अहिले युनियनको पहुँच नीति निर्माण र सेवा दिने स्थानसम्मै पुगेको छ । ध्वंसको स्थान 'निर्माण र स्थायित्व'ले लिएको छ, जुन हामीले भन्ने गरेकै रूपान्तरणसँग सम्बन्धित छ । फेरिएको संवैधानिक तथा राजनीतिक स्थितिमा हाम्रा पहिलेका व्यवहार र विधि

उपयुक्त छन् त ? छैनन्, अन्तर्राष्ट्रिय अनुभवको कसीमा पनि हाम्रो प्रणालीलाई अप्रभावकारी बनाउने केही विषयहरू छन् । तिनीहरू पुनरावलोकनको खोजीमा छन्- समयले यही माग गरेको छ । तर फेर्ने त फेर्ने, के कति र कस्ता पक्षलाई फेर्ने ? प्रश्नहरू छन्-

- द्विपक्षीय सम्वादको संरचना कस्तो हुनु पर्ला ? स्मरण गरौं, उद्योग बाणिज्य महासंघकै छाँयामुनि भए पनि विषयलाई एकै ठाउँमा पोख्न पहिले औद्योगिक सम्बन्ध मञ्च थियो(आइआरएफ) थियो, अहिले त्यस्तो केही पनि छैन ।
- प्रदेशको संरचनासँग संगत गर्ने प्रदेश तहमा द्विपक्षीय, त्रिपक्षीय, वा बहुपक्षीय कस्तो संयन्त्रको स्थापना गर्नु पर्ला ? यसमा चिन्तन गर्न ढिला भइसकेको छ ।
- संघीय तहमा (केन्द्रमा) के कस्ता संरचना हुनुपर्ला ? श्रम आयोग, आर्थिक सामाजिक सम्वादका लागि बहुपक्षीय संयन्त्र आदि हामीले भन्दै आएका छौं । राज्यको बेवास्ता जारी छ ।
- सामाजिक सुरक्षा ऐन जारी भएपछि सामाजिक बीमाका संयुक्त कार्य-यो जना कस्तो हुनुपर्ला ?

यी प्रश्नहरूलाई संबोधन गर्न हाम्रो श्रमसम्बन्ध प्रणालीमा रहेका समस्यामाथि सङ्क्षेपमा चर्चा जरूरी छ ।

एक, हाम्रा मागहरूमा 'हक' र 'हित'सम्बन्धी विषयवस्तु छुट्टिने गरेका छैनन्, तिनीहरू गज्जागोल नै छन् । एउटा प्रश्न गरौं- न्यूनतम ज्याला निर्धारणपछि जहिले पनि विवाद र बहस किन हुन्छ ? त्यसको एउटा कारण हो, युनियनहरू ज्याला निर्धारणको कामलाई तलबमा भएको वृद्धि संभिनन्छन् र सबैतिर सोही अनुपातमा बढ्नुपर्ने अडान राख्छन् । तर रोजगारदाताहरू यसलाई न्यूनतम अडकको 'पुनरावलोकन' मात्रै ठान्छन् । यो समस्या हल गर्न ज्याला पुनरावलोकन लगत्तै सामूहिक सौदाबाजी गरिनु पर्छ । आधार अडक केन्द्रले सुधारेपछि प्रतिष्ठानको ल्याकतकै आधारमा सबै श्रमिकको तलब/सुविधाको पुनरावलोकन प्रतिष्ठान तहबाट टुङ्ग्याइनु पर्छ ।

तर, हाम्रा संरचनाहरू एक-अर्काको दोषारोपण गरी 'पानीमाथि ओभाना हुने' एउटा अमिल्दो चक्रमा फसिरहेको देखिन्छ । स्थानीय तहको समस्यामा संलग्न हुने अधिकार कानूनले दिएको छैन भन्दै महासंघहरू टकटकिके, केन्द्रीय संघहरू पनि सोही नजीर तेर्स्योएर साखुल्ले पल्टे र स्थानीय तह 'सकेसम्म आफ्नो व्यवस्थापनसँग नराम्रो हुन नपरोस्



‘को मनस्थितिमा माथितर तेर्याएर उम्किन खोज्ने गरेको देखिन्छ । केन्द्रदेखि स्थानीय तहसम्मै कतिपय हाम्रा युनियन संरचनाहरूमा, आएको भमेला तत्काल सल्ट्याउँ र श्रमिकको मन जितौं भन्ने हैन कि समस्यालाई पर-पर सार्ने र अन्ततः त्यसलाई टार्ने व्यवहार प्रतिबिम्बित हुने गरेको छ । अझ यस्तो आचरणलाई संक्रमणकालीन राजनीतिसँग जोडेर उम्कने गरिन्छ ।

दुई, राम्रो र नराम्रो कामको बीच भेद गरी दण्ड र प्रशंसाको विधि बसि नसकेकोले होला, आपसी विश्वासमा गंभीर खाडल छ । दबाबमा जे पनि संभौता गर्ने र व्यवहारमा भने सकेसम्म केही पनि लागू नगर्ने, नसके किस्ताबन्दीमा पन्छाउने गरिन्छ । यस्तो व्यवहार तत्काल अन्त्य नभएसम्म श्रमसम्बन्ध सुधिन मुस्किल हुन्छ । खेलमा भेलको कुरा यहाँ उदछ ।

यहाँ स्पष्ट पारौं- युनियनहरू खेलको नियमको पक्षमा छन् । जसले नियम तोड्छ, त्यसलाई दण्ड गर्नुपर्छ भन्ने मतमा छन् । भुल नगरौं, हाम्रो श्रम-सम्बन्धको परिभाषा भनेको दुई विपरीत तत्व बीचको ‘सङ्घर्ष र एकता’को विधि आधारित हो, चुम्बकको दुई ध्रुवको सम्बन्ध जस्तै । आजका व्यवसायी र ट्रेडयुनियन बीचको सम्बन्धको मूल पक्ष भनेको “सह-अस्तित्व, सह-कार्य, सम्वाद र समझदारी” नै हो ।

तीन, युनियनहरूबीच ‘दाउपेच फ्रि’ आपसी सम्बन्ध नहुनु हो । कुरा एकताको गर्ने, तर मौका मिल्नासाथ अस्वस्थ प्रतिस्पर्धामा हामफाल्ने व्यवहारले हामीलाई अघि बढ्न दिंदैन । ‘विविधतामा एकता’ भन्नालाई भनिएको हो र ? हैन । प्रतिस्पर्धा सहितको सहयोग भनेको के हो ? हाम्रो प्रतिस्पर्धा कहाँ हो ? हामी मिल्नुपर्ने ठाउँ कहाँ हो ? स्पष्ट पारौं । तर आपसमा दाउपेच र छिर्के हनाइ एकताको बाधक हो भन्ने साथसाथै सबैले महसुस गर्नुपर्छ । व्यवसायीलाई भेल नगर भन्ने हामीहरूको बीचको आपसी व्यवहार ‘भेल-मुक्त’ हुनु अत्यावश्यक हुन्छ ।

डेनमार्कका युनियन नेताहरू र आइटियुसी-नेपाल आबद्ध कमिटीमा रहे का युनियनका नेताहरूको दुई दिने अन्तरक्रिया कार्यक्रममा स्थानीय तहमा हुने गरेको केही अस्वाभाविक र अस्वस्थ प्रतिस्पर्धाबारे चर्चा भयो । डेनिस युनियन नेताले नेपाली नेताहरूलाई सोधे- त्यो ‘अस्वस्थ काम’ तिमीहरूको इच्छा बमोजिम भएको हो कि स्वतःस्फूर्त ? नेपाली नेताहरूको जवाफ थियो- स्वतःस्फूर्त । त्यसपछि डेनिस युनियनकर्मीले ठाडो प्रश्न गरे- त्यसो भए तिमीहरू के हेरेर बसिरहेको त ? तिमीहरूले

आइटियुसी-एनएसी केको लागि बनाएको ? जेटियुसीसी किन बनाएको ? “डेमोक्रसी”को नाममा मनलाग्दी गर्न हुन्न भन्ने हिम्मत पनि केन्द्रीय नेताहरूसँग हुन्न ? उनले अरु थपे- मलाई तिमीहरूको परिस्थिति थाहा छैन, डेनिस आँखाबाट हेर्दा तिमीहरू र तिमीहरूका अड्गहरू ठिक तरिकाले चलेका देखिन्छन् ।

सोचौं, कसरी अघि बढ्ने ? हामी अहिले विद्यमान कानून संशोधनको चरणमा छौं । कानून बाधक भए जहाँजहाँ मिलाउनु पर्ने हो मिलाउन तयार होऔं । बहसको लागि बुँदा प्रस्तुत गर्नु अघि एक पटक फेरि बेल्लिजयमको मोडेललाई नेपालको एउटा आधिकारिक युनियनको निर्वाचन परिणामसँग तुलना गरी हेरोँ ।

केही समय अघि दरबारमार्ग स्थित होटल द’ला अन्नपूर्णमा आधिकारिक युनियनको निर्वाचन भयो । मतदानपछिको नतिजा यसप्रकार रहयो- खसे को मतः २८१, सदर मतः २७५, वदर मतः ६ । जिफन्ट र आन्टुफले पाएको बराबर मतः १०३, एनटियुसीले पाएको मतः ६९ । यदि बेल्लिजयम मोडेलमा प्रतिनिधित्वको व्यवस्था गर्ने हो भने वर्क्स काउन्सिलमा प्रतिनिधित्वको सङ्ख्या : ६ जना हुन्छ । अब यसलाई समानुपातिक प्रणालीमा ढालेर हेर्दा नतिजा यसप्रकार रहन्छ :

भाजक	जिफन्ट युनियन प्राप्त मतः १०३	एनटियुसी युनियन प्राप्त मतः ६९	आन्टुफ युनियन प्राप्त मतः १०३
१	१०३ (१)	६९ (३)	१०३ (२)
२	५१,५०(५)	३४,५०(६)	५१,५०(४)
३	३४,३३	२३	३४,३३
४	२५,७५	१७,२५	२५,७५
५	२०,६०	१३,८	२०,६०
६	१७,१६		१७,१६
जम्मा	२	२	२

अन्नपूर्णमा मत बराबर भएकोले दुई युनियन बीच विद्यमान कानूनअनुसार गो ला हालियो । ‘लक्की ड्र’ जिफन्टको पक्षमा आएकोले ‘बढी भोट ल्याउनेले सबै

खाने' अहिलेको विधि अनुरूप आधिकारिक युनियन जिफन्टको भयो । मानौं, हाम्रो कानुन पनि बेलजियमकै जस्तो भएको भए या भनौं अहिलेको राजनीतिक प्रणाली- प्रतिस्पर्धात्मक सहयोगात्मक प्रणाली अनुरूपको भएको भए तीन वटै युनियनको वर्क्स काउन्सिलमा प्रतिनिधित्व हुन्थ्यो । माथिकै उदाहरणमा जाँदा अन्नपूर्णमा ३०० को हाराहारीमा श्रमशक्ति रहेकाले त्यहाँको वर्क्स काउन्सिलमा ६ जनाको प्रतिनिधित्व हुन्थ्यो र तीनवटा युनियनको बराबर २/२ जना प्रतिनिधि हुन्थे । यस्तो परिणाममा (तालिका हेर्ने) पहिलो, दोस्रो, तेस्रो र चौथो हुने प्रतिनिधि तय गर्न उनीहरूले पाएको लोकप्रिय मत हेरे पुग्थ्यो, गोला हाली र हनै पर्दैन थियो ।

तर हामी सामाजिक निर्वाचन गर्ने स्तरमा पुगिसकेका छैनौं । भएकै कानुनलाई थोरै सच्याए, हामी व्यवसायीले मागे गरे जस्तो 'एकल वर्गनिड प्यानल'को दर्जा विद्यमान श्रमसम्बन्ध समितिलाई दिन सक्छौं । हालको कानुनमा प्रत्येक प्रतिष्ठानमा व्यवस्थापक र कामदारहरूको बराबर प्रतिनिधित्व हुनेगरी श्रम सम्बन्ध समिति गठन हुन्छ । त्यस समितिमा प्रतिष्ठानको कूल कामदार सङ्ख्याको आधारमा घटीमा चारजना र बढीमा बीस जनासम्म सदस्यहरू र हन्छन् । प्रतिष्ठानको व्यवस्थापन कार्यमा प्रत्यक्ष रूपमा संलग्न रहेको कर्मचारीलाई व्यवस्थापकले आफ्नो प्रतिनिधि मनोनयन गर्छ । प्रतिष्ठानका सबै किसिमका कामदारहरूको प्रतिनिधित्व हुनेगरी प्रतिष्ठान स्तरको ट्रेड युनियन भएमा सो ट्रेड युनियनले र सो नभएमा कामदारहरूले आफ्ना प्रतिनिधिहरू मनोनयन गर्छन् ।

माथिको उदाहरणलाई प्रतिशतको भाषामा रूपान्तरण गरी हेर्ने:

सदर मत: २७५ (१०००), जिफन्टको मत: १०३ (३७.४५००), एनटियुसीको मत: ६९ (२५००), आन्टुफको मत: १०३ (३७.४५००) ।

यदि श्रमसम्बन्ध समितिमा ६ श्रमिक, ६ व्यवसायी रहने हो भने- जिफन्ट र आन्टुफको ३७.४५ प्रतिशत अर्थात् २/२ प्रतिनिधि र एनटियुसीका प्रतिनिधि (२५ प्रतिशत): २ जना हुनेछन् । श्रमसम्बन्ध समितिमा ६ को सट्टा १० जना राख्ने हो भने परिणाम यस्तो हुनेछ- जिफन्ट र आन्टुफका प्रतिनिधि: ४/४ (३७.४५) जना र एनटियुसीका प्रतिनिधि अर्थात् २ (२.५) जना ।

हो, यस विधिमा जाने हो भने प्रतिनिधित्वको लागि प्राप्त मतको थ्रेसहोल्ड र खिन्नु आवश्यक हुन्छ । न्यूनतम प्रतिशतमा छलफल गर्न सकिन्छ । एउटा प्रस्ताव- थ्रेस होल्ड २५ प्रतिशत हुनसक्छ । किनकि २५०० भन्दा कम सदस्य (मत) भए अहिलेको कानुनअनुसार प्रतिष्ठान तहको युनियन नै खारेज हुन्छ । हालै निजामती कर्मचारीहरूको निर्वाचनमा १००० थ्रेसहोल्ड राखिएको थियो, जुन उनीहरूको युनियन दर्तालाई आवश्यक पर्ने व्यक्तिगत सदस्य (५ हजार) बराबर थियो । यो थ्रेसहोल्ड धेरै भयो भन्ने हो भने, श्रमसम्बन्ध समितिमा कम्तीमा १ जना प्रतिनिधित्व गर्न पुग्ने मत सङ्ख्यालाई थ्रेसहोल्ड मान्न पनि सकिएला । तर यसो गर्ने हो भने प्रतिष्ठान तहको युनियन दर्ता गर्ने प्रक्रिया

भने हटाइनुपर्छ । त्यहाँ केन्द्रीय संघ र महासंघको शाखाले वैधता पाउने विधि निर्माण गर्नुपर्छ । यसलाई युरोपेली अनुभव आधारित छानिएका प्रतिनिधिहरूलाई सप-स्टेवार्ड तोकन पनि सकिन्छ ।

यदि यस प्रक्रियाबाट अघि बढ्ने हो भने 'एकल वर्गनिड प्यानल' को माग सम्बोधन हुनेछ । यसबाट व्यवसायीको लागि सजिलो मात्र हुने हैन, हामीहरू बीचमा बेलाबेलामा देखिने बेथितिलाई दुरुस्त गर्न पनि मद्दत पुग्छ । केही समय अघि मात्रै होटल क्षेत्रमा तीन ट्रेडयुनियन महासंघहरूबीच देखिएको अस्वस्थ अभ्यासका अन्य २ वटा उदाहरण यहाँ उल्लेख गर्न सकिन्छ, जुन उपयुक्त थिएनन् । पहिलो, होटल हायतको उदाहरण- त्यहाँ आन्टुफको युनियन तुलनात्मक रूपमा सायद बलियो रहेको कारण जिफन्ट र एनटियुसी युनियनहरूले आफू पाखा पारिएको महसुस गरे । निर्वाचनलाई सामना गर्नुको साटो त्यसमा सहभागी नै नभई 'मुद्दा खेल्ने' बाटो उनीहरूले लिए । सायद त्यसकै प्रतिक्रिया स्वरूप महाजोङ्ग क्यासिनोमा एनटियुसी र जिफन्टका युनियनले आन्टुफका विरुद्ध 'संयुक्तरूपमा घेराबन्दी' गर्ने निश्चय गरे । उनीहरूले 'गोला हालेर' गरेर 'एउटाको भण्डा, अर्कोको नेता' रहने गरी आन्टुफ विरुद्ध एक भएर प्रतिस्पर्धा गर्ने निर्णय गरे । चुनावमा संयुक्त समूहले जित्यो, आन्टुफ हान्यो । संयुक्त प्यानल भने पनि विद्यमान कानुनअनुसार त्यहाँ भण्डा एनटियुसीको भएकोले त्यसैले जित्यो, आन्टुफले हान्यो, जिफन्ट भने हरायो । यस्ता उदाहरण विभिन्न ठाउँमा हुन सक्छन् ।

यसले के माग गर्छ ? प्रतिस्पर्धा सहितको सहयोगात्मक प्रणालीमा जाऊ १ प्रतिस्पर्धा गर, हैसियत अनुरूपको भाग स्याहार र मिलिजुली काम गर । माथि उल्लेख गरेजस्तो ताल तिकडम गरी-गरी जसरी पनि आधिकारिक युनियनमा प्रतिनिधित्व खोज्ने मनस्थितिलाई पनि यसले सम्बोधन गर्छ । तसर्थ, अब एकल-प्यानल निर्माण गर्ने विधिमा किन नजाने ? यसै विधिबाट हामी बहुविचार, बहुदलीय, बहुलतामा आधारित जात/जाति, भाषा/संस्कृति, विविधतायुक्त भूगोलमा रहने नेपाली श्रमिकहरू बीचको "विविधतामा एकता" कायम गर्न सक्छौं ।

तसर्थ, प्रस्तावको रूपमा भन्न सकिन्छ, अब हामीहरू यसै दिशातर्फ अघि बढौं । विद्यमान श्रमसम्बन्ध समितिलाई साभा वर्गनिड प्यानलको रूपमा रूपान्तरण गर्न प्रतिष्ठान तहमा आधिकारिक युनियनले गर्ने सामूहिक सौदाबाजीको अधिकार थपी दिऊं ।

तर साभा सौदाबाजीको बाटोमा हिंड्न, राष्ट्रिय तह र इण्डस्ट्री तहमा पनि संयुक्त टिमद्वारा सौदाबाजी हुनुपर्छ । कम्तीमा पनि व्यवसाय आधारित न्यूनतम विषय राष्ट्रिय स्तरमा उस्तै हुनुपर्छ । अन्तर-व्यवसायमा पनि निश्चित विषयमा साभा सहमति हुनुपर्छ । यसका लागि व्यवसायीका सम्वाद गर्ने दुई प्रकृतिका स्थायी केन्द्रीय टिम प्रस्ताव गर्न सकिन्छ- क्षेत्रगतका सौदाबाजीका लागि रो जगारदाताका वस्तुगत संघ र अन्तर-व्यवसाय सौदाबाजीका लागि उद्योग

बाणिज्य महासंघ/उद्योग परिसंघहरूको साभा टिम ।

ट्रेडयुनियनहरूको भने देशभर भएको आधिकारिक युनियन निर्वाचनमा प्राप्त मतको आधारमा विषयगत केन्द्रीयसंघ र राष्ट्रिय महासंघहरूको शक्ति मापन गरी त्यही अनुपातमा केन्द्रीय/राष्ट्रिय तहमा सामाजिक सम्वाद गर्न केन्द्रीय सौ दाबाजीको टिम गठन गर्न सकिन्छ ।

एउटा प्रश्न उदछ, के एउटै प्रकृतिको वार्गेनिड संयन्त्र सबै विषयगत क्षेत्रमा पनि लागू गर्न सकिएला ? जसरी निजामती सेवामा छुट्टै विधि अपनाइयो, जसरी सामुदायिक शिक्षकका सन्दर्भमा पृथक विधि छ, ठिक त्यस्तै विषयका आधारमा अन्य प्रकृतिका संयन्त्र पनि बनाउन सकिन्छ । कृषि, यातायात, होटल तथा पर्यटन, निर्माण आदि इत्यादिलाई उदाहरणको रूपमा उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

सौदाबाजीको विषयवस्तुको रूपमा, केन्द्रमा- 'हक'सम्बन्धी स्थायी चेकलिस्ट बनाई त्यसैको आधारमा नीतिगत र आधारभूत विषयको सौदाबाजी गर्ने र स्थानीय तहमा (कार्यथलोमा) 'हित'सम्बन्धी मागमा केन्द्रित भई सौदाबाजी गर्ने प्रक्रियाको सुरुवात गर्न सकिन्छ ।

श्रमिकका मागलाई हक र हितसम्बन्धी भनेर वर्गीकरण गरी सकेपछि श्रम निरिक्षण प्रणाली अनिवार्यरूपमा सुरु गर्नुपर्छ । यस प्रणालीले तत्काल दिने न्यायका लागि नयाँ संयन्त्र चाहिन्छ-चाहिन्छ । र त्यो संयन्त्र युनियनहरूले उठाउँदै आएको 'त्रिपक्षीय सहमतिमा बन्ने निष्पक्ष श्रम आयोग' नै हुनसक्छ ।

यसका अतिरिक्त जनप्रतिनिधिमूलक निकायमा (व्यवस्थापिका-संसदमा) आर्थिक-सामाजिक मुद्दामा श्रमसंसारका सहयात्रीको आवाज प्रतिध्वनित गर्न बहुपक्षीय संयन्त्र-आर्थिक-सामाजिक बहुपक्षीय संयन्त्र (सोसियो/इकोनोमिक मल्टीस्टेक हो ल्डर मेकानिज्म) बनाई नीतिगत बहसको प्रक्रिया आरम्भ गर्नुपर्छ ।

माथि चर्चा गरिसकेको छ, संघीयतामा नेपाललाई एक बनाउने ट्रेडयुनियन पनि हुन् । अहिलेको संवैधानिक व्यवस्थामा, श्रमका विषय साभा-सूचीमा परे को त छ, तर श्रमिकले पाउने सेवा सुविधा, सामाजिक सुरक्षाका लाभहरू संघीय सरकारले दिने सुविधाभन्दा कम हुनेगरी प्रदेश र स्थानीय तहमा निर्णय गर्न पाइँदैन । तसर्थ, सतर्क होऔँ- मेरो र तेरो प्रदेश भन्ने तर्कमा श्रमिकहरू नठगिउन् १ जर्मनीको एउटा उदाहरण उल्लेख गरौँ- त्यहाँका प्रान्तहरू पनि धनी वा गरिब छन् । तर जर्मनीमा सबै प्रान्तमा दिइने सामाजिक सुरक्षा र त्यहाँको श्रमसम्बन्ध एउटै हुन्छ ।

विष्णु रिमाल

डिसेम्बर ०९, २०१६