

श्रमिक कसलाई भनिन्छ ?

हाम्रो देशमा शारीरिक बल प्रयोग गरेर काम गर्नेहरूलाई मात्र श्रमिक वा मजदुर भन्ने चलन छ। कुर्सीमा बसेर वा दिमाग खर्चिएर पारिश्रमिक लिनेहरू चाहिँ श्रमिक होईनन् भन्ने सोच नै गलत हो। मानसिक वा शारीरिकरूपले आफुले काम गरेवापत रोजगारदाताबाट पारिश्रमिक प्राप्त गर्ने व्यक्तिलाई श्रमिक भनिन्छ। स्थायी, अस्थायी, ज्यालादारी, पिसरेट, ठेक्का, करारमा काम गर्ने वा रोजगारीको खोजीमा रहेका वा वेरोजगारी अवस्थामा रहेका व्यक्तिलाई पनि श्रमिक भनिन्छ। ट्रेड युनियन ऐनमा व्यवस्था भएअनुसार कामदार भन्नाले प्रतिष्ठान र प्रतिष्ठान बाहिर विभिन्न उद्योग, व्यापार, व्यवसाय वा सेवामा कार्यरत स्थायी, अस्थायी, करार, दैनिक ज्यालादारी पिसरेट, ठेक्कामा वा त्यस अर्न्तगत काम गर्ने कामदार तथा कृषि श्रमिकलाई सम्भन्नु पर्दछ। सो शब्दले व्यवस्थापक तथा प्रबन्धक तह र त्यसको विभाग शाखा, उपशाखा तथा इकाईको प्रमुख भई काम गर्ने कर्मचारी बाहेक अन्य कर्मचारी र स्वरोजगार गर्ने व्यक्तिलाई समेत जनाउँछ। प्रतिष्ठानमा एक निश्चित काम गरेवापत पारिश्रमिक पाउने र श्रमिकको नियुक्ति, सरुवा, बढुवा तथा विभागीय कारवाहीमा संलग्न नरहने व्यक्तिलाई मात्र श्रमिक भनिन्छ। श्रमिक मध्येकै कुनै पनि व्यक्तिले व्यवस्थापकको प्रतिनिधिको रूपमा काम गर्ने अधिकार पाएको छ र उसले श्रमिकसँग व्यवहार गर्दा व्यवस्थापक वा रोजगारदाताको पक्षमा कार्य गर्नुपर्ने उसको दायित्व तोकिएको छ भने त्यस्तो व्यक्ति श्रमिक नै भए तापनि ट्रेड युनियनको सदस्य बन्न पाउँदैन।

पूँजी लगानी गर्ने व्यक्तिहरू वा उद्योगपतिको संगठनलाई ट्रेड युनियन भनिदैन। रोजगारदाता वा उद्योगपतिहरू श्रमिक होइनन्। तर आफ्नै श्रम प्रयोग गरेर आफ्नै लगानीमा स-साना व्यवसाय संचालन गर्ने मानिसहरू जसलाई स्वरोजगार श्रमिक भनिन्छ। स्वरोजगारीको नाममा श्रमिकहरू नियुक्त गरेर उनीहरूमाथि व्यवस्थापकिय अधिकार प्रयोग गर्ने र मुनाफाआर्जनका निमित्त त्यस्तो व्यवसाय संचालन गर्ने व्यक्तिहरू भने रोजगारदाता वा लगानीकर्ता नै मानिन्छन्।

श्रमिक अधिकार भनेको के हो ?

श्रमिकले आफ्नो कार्यस्थलमा काम गरेवापत पारिश्रमिक मात्र होइन, अन्य केही आधारभूत सुविधाहरू समेत प्राप्त गर्ने हैसियत राख्दछ। जसलाई श्रमिक अधिकार भनिन्छ। श्रमिक अधिकारलाई मानव अधिकार पनि भनिन्छ। श्रमिक अधिकारबाट बञ्चित रहेका श्रमिकहरूलाई अधिकार सम्पन्न बनाउने कार्य ट्रेड युनियनले गर्नु पर्दछ। अधिकार भन्ने कुरा उपहार होइन। तसर्थ यसको उपभोग गर्नबाट बञ्चित हुनु भनेको आफ्नो अधिकारका बारेमा ज्ञान नहुनु वा श्रमिकहरू असंगठित हुनु नै हो।

कामको प्रकृति र प्रतिष्ठानको अवस्थाअनुसार श्रमिकले धेरै अधिकारहरूको माग गर्न सक्छन् तर पनि निम्नानुसारका आधारभूत श्रमिक अधिकारहरूलाई व्यवस्थापकले उपलब्ध गराउनु पर्ने आजको आवश्यकता रहेको छ।

- ❖ आफूले काम गर्ने बातारण असल, स्वस्थ र सुरक्षित हुनु पर्दछ।
- ❖ काम गरेवापत उचित ज्याला र सुविधा पाउनु पर्दछ।
- ❖ मुनाफामा श्रमिकको हिस्सा वा हक कायम गरिनु पर्छ।
- ❖ आफूले गर्ने कामका बारेमा पूर्ण जानकारी पाउनुका अतिरिक्त आवश्यक तालीम एवं शिक्षा पाउनु पर्दछ।
- ❖ श्रमिकहरूका बीचमा घुलमिल हुन तथा सम्बन्ध विकास गर्न पाउनु पर्छ।
- ❖ श्रमिक उपर सम्मानित र समान व्यवहार हुनु पर्दछ।
- ❖ नियमित स्वास्थ्य परीक्षण र उपचारको समुचित व्यवस्था हुनुपर्दछ।
- ❖ श्रमिकलाई विदाको सुविधाबाट बञ्चित गराउनु हुँदैन।
- ❖ ईच्छा अनुसारको ट्रेड युनियन गठन गर्न, संचालन गर्न र सदस्यता लिन पाउनुपर्छ।
- ❖ श्रमिकको मानसिक र शारीरिक क्षमता भन्दा बढी वा जवर्जस्ती बढी समय र बढी भारको काम लगाउनु हुँदैन।
- ❖ श्रमिकले काम गर्ने कार्यस्थल सुरक्षाको दृष्टिकोणले निर्धारित मापदण्ड पूरा गरेको, स्वस्थ स्वच्छ एवं सुरक्षित हुनु पर्दछ।

ट्रेड युनियन भनेको के हो ?

ट्रेड युनियन भनेको श्रमिकहरूको संगठन हो । आफ्नो हक,हित र अधिकारको संरक्षणका निम्ति एक्लो श्रमिकले कहिल्यै पनि लडाई लड्न सक्दैन । बलियो व्यवस्थापनका अगाडि एकजना श्रमिक अत्यन्त कमजोर हुन्छ । श्रमिकहरूले आफ्नो पेशागत तथा वर्गीय समस्याहरूको समाधान आफ्नै सामूहिक तथा संगठित प्रयासबाट एक आपसमा मिलेर गर्न सक्दछन् । एक आपसमा सहमत भएर निर्माण गरेको नीति नियम अन्तर्गत श्रमिकहरूद्वारा उनीहरूको हक, हित र अधिकारको संरक्षणका निम्ति संचालन भएको प्रजातान्त्रिक श्रमिक संगठनलाई नै ट्रेड युनियन भनिन्छ ।

ट्रेड युनियन अधिकार केलाई भनिन्छ ?

संगठित शक्तिको माध्यमबाट श्रमिकका अधिकार र हितको सुरक्षा गर्न र विना रोकबाट ट्रेड युनियन अधिकार उपभोग गराउनका लागि नै ट्रेड युनियनको गठन तथा संचालन गरिने हुँदा यस्तो युनियनको गठन र संचालन निर्वाधरूपले गर्न पाउनु पर्छ । ट्रेड युनियनको गठन र संचालनका सम्बन्धमा केहि आधारभुत अधिकारहरू युनियनसँग सुरक्षित रहनुपर्दछ भन्ने मान्यता छ । त्यस्ता अधिकारहरू जसलाई ट्रेड युनियन अधिकार भनिन्छ जुन कहिल्यै पनि कुनै पनि अवस्थामा खोसिनु वा अवहेलित हुनु हुँदैन भन्ने कुरामा श्रमिकहरू सचेत रहनु पर्दछ ।

ट्रेड युनियन अधिकारकारूपमा परिभाषित केहि अधिकारहरू तल दिईएका छन् ।

- ❖ श्रमिकले आफ्नो चाहना अनुसारको युनियन गठन गर्न र विना हस्तक्षेप स्वतन्त्र ट्रेड युनियन संचालन गर्न पाउने अधिकार ।
- ❖ संघ र महासंघहरूको गठन गर्ने , राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रियस्तरका संघ महासंघहरूको सदस्यता लिने र आवद्धता लिन पाउने अधिकार ।
- ❖ संगठन विरोधी कार्य तथा विभिन्न प्रकारका भेदभावपूर्ण व्यवहारका विरुद्ध संरक्षणको अधिकार ।
- ❖ श्रमिकसँग संबन्धित आर्थिक, राजनैतिक, सामाजिक,साँस्कृतिक र कानुनी विषयमा मागहरू राख्न पाउने अधिकार ।

- ❖ श्रमसँग सम्बन्धित समस्याको समाधान गर्न स्वतन्त्ररूपले सामूहिक सौदावाजी गर्न पाउने अधिकार ।
- ❖ हडताल गर्न पाउने अधिकार ।

ट्रेड युनियन किन आवश्यक छ ।

श्रमिकले श्रम खर्च गर्ने र रोजगारदाताले पूँजी लगानी गर्ने हुँदा उनीहरूका आवश्यकता र चाहनाहरू फरक फरक हुन्छन् । एक्लो श्रमिकले आफ्नो समस्या समाधान गर्न जति कठिन हुन्छ, तर त्यही समस्या समाधान गर्न एउटा समूह वा संगठित शक्ति नै लागि पत्थो भने धेरै सजिलो हुन्छ । असंगठित श्रमिकलाई शोषण र अन्याय गर्न व्यवस्थापकलाई धेरै सजिलो पर्दछ । श्रमिकहरू संगठित छन् भने कसै माथी अन्याय परेमा त्यसको समाधानका लागि सबै एकजुट हुने हुँदा व्यवस्थापकले श्रमिकमाथी सजिलै शोषण गर्न सक्दैन ।

श्रमिकले संगठित भएर युनियन संचालन गरेको खण्डमा श्रमिकमाथी आइपर्ने सबै समस्याको समाधान गर्न ट्रेड युनियन लागिपर्ने हुँदा श्रमिकले आफुलाई असहाय,अशक्त वा असुरक्षित महसुस गर्नु पर्दैन । ट्रेड युनियनका पदाधिकारीहरू वा श्रमिक प्रतिनिधि हुने र उनीहरूले श्रमिकको समस्या समाधान गर्न पहल गर्ने हुँदा पीडित श्रमिक स्वयंले आफ्नो काम छाडेर समस्याको पछि दौडिरहनु पर्दैन ।

तसर्थ, रोजगारीको सुरक्षा, उचित पारिश्रमिक लगायत न्याय र सम्मानका लागि सबै एकजुट भएर ट्रेड युनियनमा आवद्ध भई कार्य गर्नु आवश्यक छ । किनकि विश्वका धेरै देशहरूमा ट्रेड युनियनले ठुलाठुला संघर्ष र आन्दोलन गरेर श्रमिकको हित एवं, समाज र राष्ट्रको हितमा महत्वपूर्ण उपलब्धिहरू प्राप्त गर्न सकेका छन् । ट्रेड युनियनले देशको सरकार र राजनितिक व्यवस्थालाई समेत परिवर्तन गराएका छन् । श्रमिकको हित गर्ने कानून बनाउन सरकारलाई बाध्य बनाएका छन् । कतिपय देशमा श्रमिकहरू ट्रेड युनियनको बलमा देशको संसद र सरकारमा समेत पुग्न सफल भएका छन् । कतिपय देशमा श्रमिक संगठन नै राजनितिक दलको रूपमा परिणत भएर श्रमिकको पक्षमा काम गर्ने राजनितिक शक्ति पनि बन्न सकेका छन् ।

२०४६ सालको जनआन्दोलनले श्रमजीविहरूलाई संगठित हुन पाउने अधिकारको प्रत्याभूति गरेपश्चात हाम्रो देशमा पनि ट्रेड युनियनको माध्यमले केही उपलब्धीहरू प्राप्त भएका छन्। राष्ट्रिय श्रम नीति, श्रम सम्बन्धी कानूनको निर्माण र सुधार, तलब सुविधामा वृद्धि, ट्रेड युनियन ऐनको निर्माण र सुधार, राष्ट्रियस्तरको कल्याणकारी कोषको व्यवस्था यसका उदाहरण हुन्। २०६२/०६३ को ऐतिहासिक जन आन्दोलनमा ट्रेड युनियनहरूले खेलेको भूमिकालाई सबै क्षेत्रबाट प्रशंसा भएको छ। अन्तरिम संविधानले श्रमिकसँग सम्बन्धित केही मुद्दाहरूलाई थोरै मात्रामा भएपनि समेटेको छ। ट्रेड युनियनमा एकताबद्ध भई एउटै आवाज लिएर हिँड्ने हो भने नेपालका श्रमिकले अवश्य पनि धेरै उपलब्धी हासिल गर्न सक्नेछन्।

अधिकार कसरी प्राप्त गर्न सकिन्छ ?

माथि उल्लेखित ट्रेड युनियन अधिकार तथा श्रमिक अधिकार कसरी प्राप्त गर्ने भन्ने समस्या श्रमिकमा पर्न सक्छ। यस्ता अधिकारहरू प्राप्तीका लागि वर्तमान अवस्थामा अवलम्बन गर्ने गरिएका केही उपायहरू निम्नानुसार छन्।

- ❖ व्यवस्थापकलाई विभिन्न माध्यमबाट सहमत गराएर।
- ❖ सरकारलाई विभिन्न माध्यमबाट सहमत गराएर।
- ❖ सामूहिक सौदाबाजी गरेर।
- ❖ कानूनद्वारा अधिकारको सुरक्षित गराएर।
- ❖ विभिन्न चरणको संघर्ष गरेर।

ट्रेड युनियन कसरी गठन गर्न सकिन्छ ?

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले संगठन गर्ने अधिकार र संगठन गर्ने स्वतन्त्रता सम्बन्धी अभिसन्धी पारित गर्दै श्रमिकले निर्वाधरूपमा संगठन गर्न पाउनु पर्दछ भनेको छ। हाम्रो देशको अन्तरिम संविधान २०६३ ले सबै श्रमजीविहरूलाई संगठन गर्ने स्वतन्त्रता प्रदान गरेको छ। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले ट्रेड युनियनको गठन र संचालनमा बन्देज लगाउने कुनै पनि कुरालाई अस्वीकार गरेको छ। विभिन्न देशमा आ-आफ्ना कानून अनुसार संगठन गर्ने प्रक्रियाहरू निर्धारण गरिएका छन्। कानूनको माध्यमबाट विभिन्न शर्तहरू पालना गर्न लगाइनु भनेको

संगठन गर्न पाउने अधिकारमाथि बन्देज लगाइनु हो। यसरी सम्बन्धित देशका सरकारहरू आफ्नो देशको परिस्थिति अनुसार त्यस्ता प्रक्रिया वा शर्तहरू राख्नु परेको कुरा बताउँछन्।

हाम्रो देशमा पनि ट्रेड युनियन ऐन २०४९ ले निम्नानुसारका ट्रेड युनियनको गठन गर्ने व्यवस्था गरेको छ।

(क) प्रतिष्ठानस्तरको ट्रेड युनियन प्रतिष्ठानमा काम गर्ने कुल श्रमिक (कामदार वा कर्मचारी) संख्याको कम्तिमा १० जना वा धेरै संख्या भएमा २५ प्रतिशत श्रमिकहरूले एक आपसमा सहमती जनाएर प्रतिष्ठानस्तरको ट्रेड युनियन गठन गर्न सक्दछन्। यस्तो ट्रेड युनियन श्रम कार्यालयमा दर्ता गरिन्छ।

(ख) ट्रेड युनियन संघ

संघ राष्ट्रियस्तरको ट्रेड युनियन हो। यस्तो ट्रेड युनियनलाई श्रम विभागमा दर्ता गरिन्छ। यसको गठन चार प्रकारले गर्न सकिन्छ।

- ❖ कम्तिमा ५० वटा प्रतिष्ठानस्तरका ट्रेड युनियनहरू (दर्ता भएका) ले आपसमा सहमत भएर।
- ❖ समान प्रकृतिको प्रतिष्ठानमा काम गर्ने कम्तिमा पाँच हजार श्रमिकहरूले एक आपसमा सहमत भएर।
- ❖ प्रत्येक जिल्लाबाट १०० जना पर्ने गरी कम्तिमा २० जिल्लाका ५००० कृषि श्रमिकले एक आपसमा मिलेर।
- ❖ प्रतिष्ठान बाहिर समान प्रकृतिको काम गर्ने कम्तिमा ५०० जना श्रमिकहरूले एक आपसमा सहमत भएर।

(ग) ट्रेड युनियन महासंघ

श्रम विभागमा दर्ता भएका कम्तिमा दशवटा ट्रेड युनियन संघहरूले आपसमा मिलेर महासंघ गठन गर्न सक्दछन्। यसरी महासंघ गठन गर्दा कम्तिमा ६ वटा संघहरू ५० वटा प्रतिष्ठानस्तरका ट्रेड युनियनहरूले एक आपसमा मिलेर बनाएका संघहरू वा एकै प्रकृतिको प्रतिष्ठानमा काम गर्ने ५०००

श्रमिकहरूले एक आपसमा मिलेर गठन गरेका संघहरू वा प्रत्येक जिल्लाबाट १०० जना पर्ने गरी कम्तिमा २० जिल्लाका ५००० कृषि श्रमिकहरूले एक आपसमा मिलेर गठन गरेका संघहरू हुनु अनिवार्य छ ।

ट्रेड युनियनको आधिकारिकता के हो ?

प्रजातान्त्रिक मुलुकमा संगठन गर्ने अधिकार प्राप्त हुने हुँदा श्रमिक संगठन पनि धेरै खुल्न सक्दछन् । हरेक युनियनका फरक फरक विचार र दृष्टिकोणहरू हुन सक्दछन् । तसर्थ कुन युनियनले भनेको मान्ने वा कुन युनियनसँग सहमति वा सम्झौता गर्ने भन्ने कुरामा समस्या उत्पन्न हुन सक्छ । यद्यपि यो सरकार र व्यवस्थापकको समस्या हो । तथापी यसले श्रमिकको पक्षमा पनि आहत पुऱ्याउन सक्छ । एउटै प्रतिष्ठानमा धेरैवटा युनियनहरू भए र सबैका फरक फरक विचार कायम रहे भने व्यवस्थापकलाई कसैका पनि कुरा नसुनी चुपचाप बस्न सजिलो पर्छ । तसर्थ कतिपय देशमा कुनचाहि युनियनलाई आधिकारिक मान्ने भन्ने सम्बन्धमा नियम कानुनहरू बनाइका छन् । हाम्रो देशमा पनि ट्रेड युनियन ऐनले यस सम्बन्धमा केही व्यवस्था गरेको छ ।

ऐनले प्रतिष्ठानस्तरमा आधिकारिक ट्रेड युनियनको व्यवस्था गरेको छ र सोही ऐन बमोजिम आधिकारिक ट्रेड युनियनको प्रमाणपत्र प्राप्त युनियनसँग मात्र सामुहिक सौदावाजी, सहमती वा सम्झौता गर्ने व्यवस्था गरेको छ ।

सम्बन्धित प्रतिष्ठानमा गठन भई श्रम कार्यालयमा दर्ता भएका प्रतिष्ठानस्तरीय ट्रेड युनियनहरूका बीच निर्वाचन गराएर बहुमत प्राप्त युनियनलाई निर्वाचन भएको मितिले दुई वर्षसम्मका लागि आधिकारिक ट्रेड युनियनको मान्यता दिने व्यवस्था ऐनले गरेको छ । तर सम्बन्धित प्रतिष्ठानमा एउटा मात्र प्रतिष्ठानस्तरको ट्रेड युनियन दर्ता भएको छ र ३ महिना सम्ममा पनि सोही प्रतिष्ठानमा अर्को प्रतिष्ठानस्तरको ट्रेड युनियन दर्ता हुन सकेन भने दर्ता भएको प्रतिष्ठानस्तरको ट्रेड युनियनलाई सम्बन्धित श्रम कार्यालयले आधिकारिक ट्रेड युनियनको प्रमाणपत्र प्रदान गर्नु पर्दछ । यसका अतिरिक्त ट्रेड युनियन संघ र महासंघले महत्वपूर्ण राष्ट्रियस्तरका नीतिगत विषयमा सम्बन्धित

निकायहरूसँग वार्ता गरी श्रम विवाद सुल्झाउन श्रमिकको प्रतिनिधित्व गर्नुका साथै प्रतिष्ठानस्तरका ट्रेड युनियनका तर्फबाट सम्बन्धित प्रतिष्ठान तथा व्यवस्थापकहरूसँग वार्ता गर्ने र राष्ट्रिय तथा अन्तराष्ट्रिय, सरकार तथा गैह्र सरकारी संघ संस्थाहरूमा श्रमिकको प्रतिनिधित्व गर्ने समेत व्यवस्था ट्रेड युनियन ऐनले गरेको छ ।

ट्रेड युनियनको क्षेत्र कहाँ कहाँ हुनसक्छ ?

श्रमिकको वर्गीय तथा पेशागत हितका कार्य गर्ने र उनीहरूका अधिकारको रक्षा गर्ने उद्देश्यले ट्रेड युनियनहरू खुलेका हुन्छन् । श्रमिक हितका कार्य गर्ने सन्दर्भमा ट्रेड युनियनहरूले श्रमिकसँग सम्बन्धित वा सरोकार राख्ने सबै क्षेत्रहरूमा आफ्नो भुमिकालाई सक्रिय राख्ने गर्दछन् ।

(१) सामाजिक

ट्रेड युनियनहरू समाजका भरपर्दा संगठनहरू हुन् । समाजकै व्यक्तिहरू श्रमिक भएका नाताले ट्रेड युनियनमा आवद्ध भएका हुन्छन् । तसर्थ समाजलाई सभ्य, स्वच्छ र स्वस्थ राख्न समाजमा विद्यमान अशिक्षा, गरिबी र विकृति हटाउन युनियनले आफूलाई सक्रिय राख्नु पर्दछ । यसैगरी श्रमिकका लागि, श्रमिकका परिवारका लागि सामाजिक कल्याणका कार्यहरू गर्नु पर्दछ ।

(२) राजनीतिक

ट्रेड युनियनहरूले श्रमिकसँग सम्बन्धित नीति, नियम कानुनहरू निर्माण गर्ने हरेक निकायमा श्रमिक हितमा काम गर्ने व्यक्तिहरूलाई प्रतिनिधित्व गराउन सहयोगी भूमिका निर्वाह गर्नु पर्दछ । प्रतिष्ठानस्तरको व्यवस्थापनदेखि राज्यव्यवस्थाले स्थापित गरेका विभिन्न निकायहरू (संसद देखि स्थानीय निकायसम्म) मा श्रमिकको प्रतिनिधित्व गराउने नीति लिएर काम गर्नु पर्दछ । श्रमिक अधिकार रक्षाका निम्ति दवावमूलक कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने सिलसिलामा आवश्यकतानुसार जुलश र आमसभा गर्ने, पोष्टर र पम्प्लेट निकाल्ने, हडताल गर्ने जस्ता कार्यहरू गर्नु पर्दछ ।

(३) आर्थिक

ट्रेड युनियनले न्यून आय भएका वा गरीब जनताको आर्थिकस्तर वृद्धि गराउन सहयोगी हुने, रोजगारी बढाउने खालका कार्यक्रमहरू संचालन गर्नुपर्दछ। यसका अतिरिक्त सरकारलाई समेत श्रमिकको हित हुने खालको आर्थिक नीति तथा कार्यक्रमहरू लागू गर्न लगाउनु पर्दछ।

(४) औद्योगिक

ट्रेड युनियनले श्रमिकहरू कार्यरत रहेको उद्योग, व्यवसाय वा सेवाका कार्यस्थल वा श्रमिक सम्बद्ध उद्योग धन्दाहरूको विनास होइन, विकास र संरक्षण गर्ने नीति तथा कार्यक्रम अपनाउनु पर्छ। औद्योगिक सम्बन्धलाई सुमधुर बनाएर श्रमिकलाई बढी सुविधा सम्पन्न, स्वस्थ, सुरक्षित र सुशिक्षित बनाउन सक्रिय भूमिका निर्वाह गर्नुपर्दछ।

ट्रेड युनियनका मुख्य कार्यहरू के के हुन् ?

- ❖ श्रमिक पक्षिय नीति तथा कार्यक्रमहरू ल्याउन दवाव श्रृजना गर्ने।
- ❖ मुलुकको आर्थिक समृद्धि र श्रमजीविहरूको आर्थिक स्तर अभिवृद्धिका निमित्त क्रियाशील रहने।
- ❖ श्रमिकलाई संगठित राख्ने र सदस्य संख्या बढाउने।
- ❖ श्रमिकलाई शिक्षा र सीपमुलक तालीम प्रदान गर्ने।
- ❖ श्रमिकको सुरक्षा गर्ने र श्रमिक अधिकारको हनन् हुन नदिन सजग रहने।
- ❖ एक साथ काम गर्ने परम्पराको विकास गर्न प्रयत्नशील रहने।
- ❖ सदस्यलाई नयाँ प्रविधिको बारेमा प्रशिक्षित गराउने
- ❖ श्रम सम्बन्धी कानुनहरू तथा श्रमिकलाई प्रभावित पार्ने राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय नीति, नियम तथा कार्यक्रमहरूको जानकारी गराउने।
- ❖ श्रमिकहरूको रोजगारीको अवसरको श्रृजना र रोजगारीको सुरक्षाका निमित्त क्रियाशील रहने।
- ❖ श्रमिकहरूको योग्यता र क्षमतामा वृद्धि गर्न प्रयत्नशील रहने।

ट्रेड युनियनमा लाग्दा के फाइदा हुन्छ ?

ट्रेड युनियनको सदस्य बन्दा आफूलाई के फाइदा हुन्छ वा आफूले के गर्न सकिन्छ भन्ने बारेमा राम्रो जानकारी नभई श्रमिकहरू सदस्य बन्न नचाहनु तथा सदस्यहरू युनियनको नेतृत्वमा जान नचाहनु स्वभाविकै हो। ट्रेड युनियनमा लाग्दा हुने फाइदाहरूका बारेमा यहाँ संक्षेपमा उल्लेख गरिएको छ।

- ❖ ट्रेड युनियन संगठित शक्ति हो। संगठित शक्तिको माध्यमबाट समाजमा परिवर्तन ल्याउन तथा समाजका नराम्रा कुराहरू हटाउन सकिन्छ।
- ❖ शैक्षिक कार्यक्रम, तालीम, गोष्ठी, सभाहरूको आयोजनाबाट श्रमिकहरूमा भएको ज्ञानको भण्डार बढाउन सकिन्छ।
- ❖ एकलो श्रमिकलाई समस्या समाधान गर्न अप्ठेरो पर्ने हुँदा संगठित रूपमा जुध्न र समाधान गर्न सकिन्छ।
- ❖ देश विदेशमा लागू भएका श्रम सम्बन्धी नीति, नियम, कानुन तथा व्यवस्थाहरूका बारेमा सिक्न तथा अनुभव गर्न सकिन्छ।
- ❖ धेरै मानिसँग सम्पर्क गर्न तथा घुलमिल हुन सजिलो पर्छ।
- ❖ धेरै मानिस बीच विचारको आदान प्रदान गर्न तथा नयाँ विचार र कार्यक्रम बनाउन मद्दत पुग्छ।
- ❖ असंगठित श्रमिकलाई संगठित गर्न तथा असुरक्षितलाई सुरक्षित गर्न सकिन्छ।
- ❖ व्यक्तित्व विकासका अवसरहरू प्राप्त गर्न सकिन्छ।
- ❖ स्वतन्त्रता, समानता र मानव अधिकारका लागि लड्न सकिन्छ।
- ❖ श्रमिकको विश्वासिलो सहयोग र समर्थन लिन सकिन्छ।
- ❖ आत्मविश्वास बढ्न सक्छ र ठूलाठूला काम गर्ने शाहस बढ्न थाल्दछ।
- ❖ आम श्रमिकको तर्फबाट वार्तामा बस्न तथा सम्झौता गर्न गराउन सकिन्छ।
- ❖ आफ्नो कामबाट सन्तोष मिल्न सक्दछ।
- ❖ आफ्नो र श्रमिक साथीहरूको वेतन र सुविधा बढाउन सकिन्छ।

- ❖ आम जनमानस र श्रमिकहरुबाट सम्मान प्राप्त हुन्छ ।
- ❖ श्रमिक वर्ग र ट्रेड युनियनको अस्तित्व कायम राख्न सकिन्छ । जसले गर्दा श्रमिक वर्ग र तिनको युनियनलाई कसैले पनि थिचोमिचो गर्न, हेप्न वा हेयको दृष्टिले हेर्न सक्दैनन् ।

ट्रेड युनियनमा काम गर्दा कस्तो कस्तो समस्या व्यहोर्नुपर्छ ?

ट्रेड युनियनमा काम गर्दा सधैं सुख र फाइदा मात्र हुने होइन, थुप्रै समस्याहरूसँग पनि मुकाविला गर्नुपर्ने हुन्छ । समस्यासँग मुकाविला गर्ने साहस र क्षमताको विकास स्वयंमा गर्दै जाने हो भने समाधान नहुने समस्याहरु बहुत कम मात्र हुन्छन् । युनियनका सदस्य तथा नेताहरुले आफूमाथि आई पर्ने समस्याका बारेमा पहिले नै सचेत भएर काम गर्नु नै बेश हुन्छ ।

- ❖ ट्रेड युनियन संचालन गर्न साधन र श्रोतको कमी हुन सक्छ ।
- ❖ श्रमिक विरोधी नियम कानूनहरुको संशोधनका निमित्त सधैंभरी क्रियाशील रहनुपर्ने हुन्छ ।
- ❖ सबै सदस्यहरुलाई एकसाथ सन्तुष्ट पार्न नसकिने पनि हुन सक्छ । यस्तो अवस्थामा सदस्यहरुबाट विरोध र सिकायतहरु आउन सक्छन् । आफूमाथि अविश्वास समेत पैदा हुन सक्छ ।
- ❖ सामूहिक सौदावाजीमा अवरोध आएर बिना उपलब्धी वार्ता टुंगिन सक्छ ।
- ❖ कतिपय सदस्यहरु निष्कृत्य र असहयोगी बन्न सक्छन् । यस्तो अवस्थामा केही व्यक्तिहरुले मात्र उनीहरुको लागि समेत काम गरिरहनु पर्ने हुनसक्छ ।
- ❖ व्यवस्थापकले कुनै पनि बेला दुःख दिनसक्छ । श्रमिक अधिकारको हनन गर्न सक्छ ।
- ❖ कानुनी दक्षता र श्रमिक साथीहरुलाई सम्झाउने तथा व्यवस्थापकलाई सहमत पार्ने जुक्तिको कमी हुनसक्छ ।
- ❖ अशिक्षित, तथा असंगठित श्रमिकलाई संगठित गराउनु पर्ने हुँदा यो काम आफैमा समस्या बन्न सक्छ ।

- ❖ सदस्यता शुल्क नियमितरूपमा अनिवार्य रूपले उठाउनु पर्ने हुन्छ । धेरै श्रमिकहरु शुल्क नतिर्ने तर काम लिन चाहने हुन्छन् ।
- ❖ पदाधिकारीको कार्य अवधि कम हुन्छ । कामको बोझ बढ्न सक्छ ।
- ❖ ट्रेड युनियनले कानुनी मान्यता पाएको छैन भने (प्रतिष्ठानस्तरमा पराजित अवस्थामा समेत) पनि संगठनलाई संचालन गर्दै लैजानु पर्ने हुन्छ । यस्तो अवस्थामा श्रमिकलाई आफूतिर आकर्षित राख्न समस्या पर्न सक्छ ।
- ❖ (ठ) ट्रेड युनियनको कामको सिलसिलामा अत्याधिक यात्रा गर्नुपर्ने हुनसक्छ । जसका लागि खर्चिएको समय र लाग्ने लागत खर्च धेरैजसो स्वयं आफैले व्यहोर्नुपर्ने हुन्छ ।
- ❖ (ड) विपक्षी ट्रेड युनियन, सदस्य बन्न नचाहने श्रमिक र व्यवस्थापकबाट अत्याधिक दवाव पर्न सक्छ ।
- ❖ (ढ) ट्रेड युनियनले सौदावाजी गरेर प्राप्त गरेका उपलब्धिहरु आफ्ना विरोधी तथा सदस्य बन्न नचाहनेहरुले समेत उपभोग गर्न पाउँछन् ।
- ❖ (ण) व्यवस्थापन, राजनीतिक पार्टी र सरकारको दवावलाई बारम्बार सामना गर्नुपर्ने हुन्छ ।
- ❖ (त) श्रमिकबीच हुने असमान व्यवहार तथा भ्रष्टाचारका विरुद्ध कार्य गर्नुपर्ने हुँदा चुनौतीको सामना गर्नुपर्ने हुन्छ ।

ट्रेड युनियनको अपेक्षा के हुनसक्छ ?

१. सदस्यबाट

- ❖ ट्रेड युनियनले आफ्ना सदस्यहरुबाट न्यूनतम पनि केही विषयहरुमा सक्रिय भूमिका निर्वाह होस् भन्ने अपेक्षा राख्नु पर्दछ ।
- ❖ ट्रेड युनियन संचालनको निमित्त सदस्यहरुले नियमितरूपमा सदस्यता शुल्क बुझाउनु पर्छ ।
- ❖ सदस्यहरुद्वारा ट्रेड युनियनले वार्ता वा सम्झौता गर्नु पर्ने विषयहरुका बारेमा पूर्ण जानकारी राख्नुपर्छ ।

- ❖ वार्ता वा सम्झौताको प्रक्रियामा सदस्यहरुको सहभागीता रहनु पर्छ ।
- ❖ ट्रेड युनियनबाट संचालित कार्यक्रमहरुमा सक्रिय सहभागीता जनाउनुपर्दछ ।
- ❖ पदाधिकारीलाई आफूप्रति उत्तरदायी बनाउने खालको भूमिका निर्वाह गर्नु पर्छ ।
- ❖ सदस्यको जीवनशैली असल, अनुशासित र सभ्य हुनु पर्छ ।
- ❖ सदस्य-सदस्यहरु बीच, श्रमिकसँग सम्बद्ध पक्षहरुबीच सहयोग र समझदारी बढाउने भूमिका खेल्नुपर्छ ।

२. सरकारबाट

- ❖ सरकारबाट श्रमिक हितको पक्षमा नियम कानूनको निर्माण र त्यस्तो कानूनको कडाइकासाथ कार्यान्वयन गरिनुपर्छ ।
- ❖ श्रमिकका लागि अनुकूल तथा आफ्नो बचनमा दृढ सरकार बन्नु पर्छ ।
- ❖ सरकारले श्रमिक हित अनुकूलका नीतिहरु निर्माण गर्नु पर्छ ।
- ❖ श्रमिकहरुलाई रोजगारी, स्वास्थ्योपचार र शिक्षाको सुलभता प्रदान गर्नुपर्छ ।
- ❖ मुलुकको विकासका निम्ति दक्ष जनशक्ति निर्माण र रोजगारमुलक व्यवसायिक शिक्षाको व्यवस्था गर्नु पर्दछ ।
- ❖ मुलुकभरी छरिएर रहेका जनशक्तिलाई रोजगारीको व्यवस्था गर्नुपर्छ ।
- ❖ निरक्षरता हटाई सम्पूर्ण श्रमिकहरुलाई साक्षर बनाउने कार्यक्रम संचालन गर्नुपर्छ ।
- ❖ स्थानीय कच्चा पदार्थमा आधारित उद्योगहरुको स्थापना गर्नुपर्छ ।
- ❖ व्यवस्थापनमा श्रमिकको प्रतिनिधित्व गर्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्छ ।

३. व्यवस्थापकबाट

- ❖ व्यवस्थापकबाट प्रतिष्ठानको अवस्था, नीति नियम लगायत श्रमिकसँग सम्बन्धीत विषयहरुका बारेमा श्रमिकलाई उचित समयमा यथार्थ सूचना दिनु पर्दछ ।
- ❖ द्विपक्षिय सम्बन्ध विकास गर्ने भूमिका खेल्नु पर्छ ।
- ❖ काम गर्ने वातावरण स्वस्थ र सुरक्षित राख्नु पर्छ ।
- ❖ श्रमिक हितसँग सम्बन्धित नियम कानूनको पूर्ण पालना हुनु पर्छ ।
- ❖ श्रमिकलाई तलबी विदा, अध्ययन विदा र प्रशिक्षण विदा दिनु पर्छ ।
- ❖ नयाँ नयाँ प्रविधिका बारेमा जानकारी दिन तालीमहरु संचालन गर्नु पर्छ ।
- ❖ मुनाफाको हिस्सा श्रमिकलाई दिनु पर्छ ।
- ❖ प्रतिष्ठानको उन्नति र प्रगतिको श्रेय पाउने हक श्रमिकमा सुरक्षित राखिनु पर्छ ।

४. आम नागरिकबाट

- ❖ आफ्नो परिवारका कामदार सदस्यलाई ट्रेड युनियनको सदस्यता लिन अभिप्रेरित गरिनु पर्छ ।
- ❖ ट्रेड युनियनले संचालन गरेका कार्यक्रमहरु र श्रमिकहरुद्वारा प्रस्तुत गरिएका न्यायपूर्ण मागहरुलाई पूरा गराउनका निम्ति नैतिक तथा भौतिक सहयोग प्रदान गर्नुपर्छ ।
- ❖ जस्तोसुकै काम गर्ने भएतापनि उसलाई सम्मानपूर्वक व्यवहार गर्ने वातावरणको श्रृजना गर्नुपर्छ ।

ट्रेड युनियनको दायित्व के हुनसक्छ ?

१. सदस्यहरुप्रतिको दायित्व

- ❖ सदस्यको रोजगारीको सुरक्षा गर्न सक्नु पर्दछ ।
- ❖ सदस्यलाई शिक्षित बनाउन शिक्षा प्रदान गर्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ ।

- ❖ सदस्यहरूको समस्या समाधान गर्न पहल गरी सदस्यका तर्फबाट आवश्यक ठाउँहरूमा प्रतिनिधित्व गर्नुपर्छ ।
- ❖ सदस्यता शुल्क संकलन गरी युनियनको कोष बढाउने र सदस्यको कल्याणका लागि उक्त कोष संचालन गर्नु पर्दछ ।
- ❖ सदस्यका विचार, गुनासा र पीर मर्कालाई सुन्ने, बुझ्ने र महत्व दिनु पर्दछ ।
- ❖ रोजगारीको सम्भावना बढाउन पहल गर्नुपर्दछ ।
- ❖ युनियनको सम्पत्ति र कार्यक्रमलाई सदस्यको हित र ईच्छा अनुकूल प्रयोग गर्नुपर्दछ ।

२. सरकारप्रतिको दायित्व

- ❖ सरकारले बनाएका नियम कानूनको पालना गर्ने र श्रम सम्बन्धलाई असर गर्ने वा उद्योग र श्रमिकको अहित हुने खालका नियम कानून भए त्यसको सुधार वा संशोधनका लागि सरकारलाई राय सुझाव दिने ।
- ❖ उचित वेतन तथा सुविधा वृद्धिका लागि सरकारलाई सजिलो पार्न दवाव सिर्जना गर्ने ।
- ❖ श्रमसँग सम्बन्धित विद्यमान कानूनहरू कार्यान्वयन गर्न दवाव सृजना गर्ने ।

३. व्यवस्थापनप्रतिको दायित्व

- ❖ श्रमिकको आवश्यकता र चाहनाका बारेमा व्यवस्थापकलाई समयमै जानकारी दिने ।
- ❖ व्यवस्थापनले संचालन गरेका रचनात्मक एवं श्रमिक हित अनुकूलका कार्यक्रमहरू सफल पार्न सहयोग पुऱ्याउने ।
- ❖ आफू कार्यरत रहेको प्रतिष्ठानको गोपनीयता भंग नगर्ने, सम्बेदनशील तथा अति महत्वपूर्ण मानिएका प्रविधि एवं प्रणाली प्रति अनादर नगर्ने ।
- ❖ प्रतिष्ठानको बृहत्तर हित तथा द्विपक्षीय असल सम्बन्ध विकासका लागि सक्रिय भूमिका खेल्ने ।

- ❖ प्रतिष्ठानले नाफा कमाए मात्र श्रमिकको हित हुने हुँदा प्रतिष्ठानको उत्पादन एवं उत्पादकत्व वृद्धिको निमित्त कामप्रतिको आफ्नो जिम्मेवारीलाई तदारुकताका साथ बहन गर्ने ।

४. समाजप्रतिको दायित्व

- ❖ समाजमा विद्यमान विसंगति तथा नकारात्मक सौँच एवं कार्यहरूलाई हटाउन प्रयत्नरत रहने ।
- ❖ अशिक्षा, गरीबी र अज्ञानता हटाउने कार्य गर्ने ।
- ❖ उचित सीप विकास र रोजगारीका अवसर सिर्जना गर्न सहयोगी कार्यक्रमहरू संचालन गर्ने ।
- ❖ समाज सेवा र सुधारका सम्बन्धमा सरकारी वा गैर सरकारी स्तरमा संचालित कार्यक्रमहरू सफल पार्न सहयोग गर्ने ।

सदस्यका अधिकार र कर्तव्यहरू के के हुनसक्छन् ?

युनियनको सदस्य बन्ने श्रमिकले आफू सदस्य बनेपछि कम्तीमा पनि के कस्ता अधिकार प्राप्त हुन्छ र कस्तो कर्तव्य निर्वाह गर्नुपर्छ भन्ने बारेमा जान्नु पर्ने हुन्छ । अनजानमा सदस्य बन्नाले युनियनको काम कारवाहीमा संलग्न हुन असजिलो हुन सक्छ । तसर्थ सदस्यहरूले निम्नानुसारका अधिकार र कर्तव्यको निर्वाह गर्नु पर्दछ ।

१. अधिकार

- ❖ ट्रेड युनियनका सदस्यहरूले निम्नानुसारका अधिकारहरूको उपभोग गर्न पाउनु पर्छ
- ❖ आफ्ना मनमा लागेका कुराहरू, आफ्ना विचारहरू स्वतन्त्रतापूर्वक राख्ने र बोल्ने अधिकार प्राप्त हुन्छ । तर यसरी कुराहरू राख्दा कुनियतले युनियनलाई आघात पार्ने गरी बोल्न भने बन्देज हुनेछ ।
- ❖ युनियनको निर्वाचनमा उम्मेदवार हुन र मतदान गर्न पाउने अधिकार प्राप्त हुनेछ ।

- ❖ निर्वाचित पदाधिकारीहरूले राम्रो काम नगरेमा वा श्रमिक हित विपरित काम गरेमा उनीहरूलाई पदबाट फिर्ता बोलाउने अधिकार प्राप्त हुन्छ ।
- ❖ युनियनका हरेक क्रियाकलापमा संलग्न हुन पाउने, युनियनका निर्णयहरू तथा आर्थिक कारोबारहरू जान्न पाउने अधिकार प्राप्त हुन्छ ।

२. कर्तव्य

- युनियनका सदस्यले निम्नानुसारका कर्तव्यको पालना गर्नु पर्दछ ।
- ❖ विधानमा व्यवस्था भएबमोजिमको वा युनियनले तोकेबमोजिमको सदस्यता शुल्क अनिवार्यरूपमा बुझाउनु पर्छ ।
 - ❖ युनियनका निर्णयहरूको पालना गर्नु पर्दछ ।
 - ❖ युनियनका सबै सदस्यहरूलाई सम्मान गर्न सक्नु पर्दछ ।
 - ❖ युनियनका लागि यथासम्भव अर्थात् हैसियत अनुसार समय र पैसा खर्च गर्न तैयार रहनु पर्दछ ।
 - ❖ युनियनको विधान, नीति र नियमको पूर्ण पालना गर्न सक्नु पर्दछ ।
 - ❖ असल चरित्रको विकास गर्नु पर्दछ ।
 - ❖ युनियनका हरेक क्रियाकलापमा आफूलाई सक्रियरूपले सहभागी गराउनु पर्दछ ।
 - ❖ श्रमिकसँग सम्बन्धित वा श्रमिकलाई असर पार्ने खालका घटना वा अवस्थाहरू देखिए वा थाहा भएमा तत्काल युनियनमा जानकारी गराउनु पर्दछ ।

ट्रेड युनियनको बैठक कसरी बस्छ ?

ट्रेड युनियन संचालन गर्ने सिलसिलामा विभिन्न प्रकारका बैठकहरूको आयोजना गरिन्छ । कार्य समिति, सम्मेलन, परिषद् र अधिवेशन युनियनका बैठक भित्र पर्दछन् । युनियनका यस्ता बैठकहरू व्यवस्थितरूपले संचालन गर्न नजान्दा वा नसक्दा बिना कुनै निष्कर्ष टुंगिने र नेतृत्वप्रति नै आम श्रमिकहरूको नकारात्मक धारणा बन्न

जान्ने हुन्छ । यस्तो अवस्थाले युनियनको औचित्यमाथि समेत प्रश्न उठाउन चाहनेहरूका लागि सजिलो पार्न सक्छ । तसर्थ, बैठक संचालन गर्दा वा निर्णय गर्दा व्यवस्थित, अनुशासित र विधानको समेत पालना गरेर गर्नु पर्ने हुन्छ । यहाँ बैठक संचालन सम्बन्धी केही प्रक्रियाहरू उल्लेख गरिएको छ ।

- ❖ बैठक बोलाउनु अघि कुन कुन विषयमा छलफल गर्न बैठक बोलाउनु पर्ने हो, कहिले ? कहाँ ? बैठक गर्दा उचित हुन्छ, कति समय बैठक बस्नु पर्ने हुन्छ भन्ने बारेमा कार्य समितिका अध्यक्ष र महासचिव वा सचिवले तय गर्नुपर्दछ । यसरी तय भइसकेपछि समितिका पदाधिकारी एवं सदस्यहरूलाई बैठकका विषय, बैठक बस्ने स्थान, मिति र समय समेत उल्लेख गरी महासचिव वा सचिवले अनिवार्य जानकारी गराउनु पर्दछ ।
- ❖ बैठक बस्नु अघि महासचिव वा सचिवले बैठकमा पेश गर्न तय भएका विषयहरूका सम्बन्धमा बैठक समक्ष निर्णयार्थ पेश गर्न प्रस्तावहरू लिखित रूपमा तयार पार्नु पर्दछ । यसरी प्रस्तावहरू तयार पार्दा प्रस्तावित विषयको महत्व, छलफलमा ल्याउनुको कारण र पारित गर्ने पर्ने आवश्यकताका बारेमा बैठक समक्ष विस्तृत व्याख्या गर्न सक्ने गरी तयार पार्नु उचित हुन्छ ।
- ❖ बैठकमा प्रस्तुत हुने विषयहरू मध्ये कुन विषयको छलफलका लागि कति समय निर्धारण गर्ने तथा, एक जनालाई कुन विषयका लागि कति समय निर्धारण गर्ने भन्ने तय हुनु पर्दछ ।
- ❖ उपरोक्त तयारी पछि निर्धारित स्थान र समयमा बैठक बस्नु पर्दछ ।
- ❖ बैठकमा सबैभन्दा पहिले अध्यक्षले बैठकका सदस्यहरूको रुजु हाजिरी गर्नु पर्दछ । बैठकमा गणपुरक संख्या नपुगेको भए पुनः बैठक कहिले र कहाँ बस्ने हो सोको निर्णय गरी बैठक स्थगित गर्नु पर्दछ । गणपुरक संख्या पुगेको भए अध्यक्षले बैठकका नियम र निर्णय गर्ने तरिका वा बैठकका सम्बन्धमा अन्य केही कुरा भए सदस्यहरू समक्ष राखी महासचिव वा सचिवलाई प्रस्तावहरू पेश गर्न लगाउनु पर्दछ ।

- ❖ प्रत्येक बैठकका शुरुमा यस अधिको बैठकले गरेका निर्णयहरु कार्यान्वयन भए भएनन् वा अन्य कुनै विषयमा विना निर्णय कुनै कार्य गरिएको भए सो समेत बैठक समक्ष राख्नु पर्दछ। बैठकको निर्णय विना गरिएका हरेक कामको अनुमोदन सो बैठकबाट गराउनु पर्दछ।
- ❖ महासचिव वा सचिवद्वारा प्रस्तुत प्रस्तावउपर अध्यक्षले सदस्यहरुलाई छलफलमा संलग्न गराई आफ्नो राय पेश गर्न लगाउनु पर्छ। अध्यक्षले बहसमा भाग लिन वा यस्तो निर्णय हुनु पर्छ भनेर सदस्यहरुलाई भन्नु हुँदैन र तय भएको नियम र समय भित्र बैठक संचालन गर्ने काम अध्यक्षले गर्नु पर्दछ। बैठकमा अध्यक्षता गर्ने व्यक्तिको रुलिडलाई कडाइका साथ पालना गर्ने पर्ने हुन्छ।
- ❖ यसरी छलफलमा पेश भएको विषयमा सबै सदस्यको राय बुझेपछि महासचिव वा सचिवले बहुमत प्राप्त रायलाई निर्णयको रूपमा निर्णय पुस्तिका (माइन्युट) मा लेख्नु पर्दछ। माइन्युटको हरेक पानाको अन्तमा अध्यक्षको हस्ताक्षर अनिवार्य हुनु पर्दछ। कुनै सदस्यले राय बभाउन चाहेमा उसको रायलाई माइन्युटमा उल्लेख गर्न दिनु पर्छ।
- ❖ यसरी निर्णय गर्दा एउटा विषयको छलफल सकिएपछि मात्र अर्को विषयको छलफल शुरु गर्नु पर्दछ।
- ❖ मत बराबर भएमा मात्र अध्यक्षले आफ्नो राय पेश गरेर कुनै रायलाई बहुमत पारी निर्णय गराउन सक्ने छन्।
- ❖ प्रस्तावित विषयभन्दा अन्य विषयहरुका बारेमा बैठकमा छलफलका निमित्त प्राथमिता दिनु ठीक हुँदैन। निर्धारित विषयहरुका बारेमा छलफल सकिएपछि मात्र अन्य विषयमा छलफल गर्नु ठीक हुन्छ। कुनै सदस्यलाई कुनै विषयमा छलफल गर्नुपर्ने आवश्यकता लागेमा बैठक बस्नु अघि नै समितिमा त्यस्तो विषय छलफलका लागि राख्न अनुरोध गर्नु पर्दछ।

ट्रेड युनियनमा कसरी निर्णय गरिन्छ ?

ट्रेड युनियन कुनै एक व्यक्तिको इशारामा वा एक दुई व्यक्तिको निर्णयमा चल्ने संस्था होइन। युनियन भन्ने बित्तिकै धेरै श्रमिकहरु एक

आपसमा मिलेर बनेको संस्था भएकोले यसको संचालन प्रक्रियामा पनि धेरै जनताको सहमति वा संलग्नता रहने गर्दछ। युनियनहरुको खासगरी सामूहिक निर्णय प्रक्रिया (Collective Decision) लाई अपनाउनु पर्दछ। तसर्थ, युनियनहरुले कुनै पनि विषयमा निर्णय गर्नुपर्दा सदस्यहरूसँग बैठक गरेर, सदस्यहरुको सहमति लिएर मात्र निर्णय गर्ने वा काम गर्ने गर्नुपर्दछ। यसरी कुनै पनि विषयमा छलफल वा निर्णय गर्नुपर्दा कुन-कुन विषयहरुका बारेमा तत्काल छलफल वा निर्णय गर्न आवश्यक छ भन्ने कुरा विषयको गाम्भीर्यता हेरी छनौट गर्नु पर्दछ। यो काम युनियनको कार्य समिति वा पदाधिकारीले गर्नु पर्दछ। यसरी विषय छनौट गर्दा बहुमत सदस्यहरुको चाहना परिपूर्ति हुन सक्छ भन्ने कुरामा छनौटकर्ता विश्वस्त रहन सक्नु पर्दछ। वास्तवमा कुन विषय तत्काल निर्णय गर्न आवश्यक छ भन्ने बारेमा सदस्यहरुको सुझाव माग्ने प्रकृया सबैभन्दा उत्तम र प्रजातान्त्रिक हुन्छ।

छलफल र निर्णय गर्ने विषयहरुको छनौट भएपछि निर्णय गर्ने निकायमा ती विषयहरुलाई प्रस्तुत गर्नु पर्दछ। खासगरी यी निकायहरु दुई प्रकारका हुन्छन्।

१. कार्यसमितिको बैठक

युनियनको विधान बमोजिम गठन भएका समितिहरुको नियमित वा आकस्मिक बैठक बोलाएर आवश्यक विषयमा छलफल वा निर्णय गर्ने गर्नु पर्दछ। यस्तो बैठकलाई औपचारिक बैठक भन्ने गरिन्छ।

२. सामूहिक बैठक

कतिपय विषयहरु कार्य समितिको निर्णयले मात्र कार्यान्वयन हुन नसक्ने नभई आम सदस्यहरुको प्रत्यक्ष संलग्नतामा निर्णय गराई त्यसको कार्यान्वयनका निमित्त उनीहरुलाई नै सक्रिय राख्नुपर्ने खालका हुन्छन्। यस्तो अवस्थामा सदस्यहरुको सामूहिक बैठक वा आमसभा बोलाएर आवश्यक विषयहरुमा छलफल तथा निर्णय गर्नुपर्ने हुन्छ। यस्ता बैठकहरुलाई खास गरी अनौपचारिक बैठकको रूपमा गणना

गरिन्छ। विशेष अवस्थाहरूमा यस्ता बैठकहरू औपचारिक बैठक भन्दा पनि प्रभावकारी हुने गर्दछन्।

३. अधिवेशन/परिषद्/सम्मेलन

कुनै पनि युनियनले विधानले तोकेबमोजिम विभिन्न समयमा विभिन्न प्रकारका औपचारिक बैठकहरू बोलाउन सक्छ। यस्ता औपचारिक बैठकमा सम्मेलन, परिषद् साधारण सभा, अधिवेशन आदि पर्दछन्। यी बैठकहरूमा संस्थाद्वारा गरिएका आर्थिक सांगठनिक क्रियाकलापहरूको मूल्याङ्कन, भावि कार्यक्रमहरूको निर्धारण गर्नुका अतिरिक्त लेखा परीक्षकको नियुक्ति, लेखापरीक्षण प्रतिवेदनको अनुमोदन समेत गर्ने गरिन्छ।

ट्रेड युनियनका सबै निर्णयहरू बहुमतका आधारमा हुने गर्दछन्। बैठकमा उपस्थित सबै सदस्यहरूले आफ्नो राय राख्न र निर्णयमा सहभागी हुन पाउनु पर्दछ। बैठकमा निर्णय सबै सदस्यको एउटै मत हुनुपर्छ भन्ने छैन। छुट्टै राय राख्ने सदस्यले आफ्नो अलग रायलाई निर्णय पुस्तिकामा लेख्न पाउनुपर्दछ। तर बहुमतले गरेको निर्णय पालना गर्दैन भन्नु चाँहि पाइदैन।

युनियनका नेतामा के कस्ता गुणहरू हुनुपर्छ ?

जुनसुकै संस्था संचालन गर्दा पनि नेतृत्वको भूमिका अति नै महत्वपूर्ण हुन्छ। नेतृत्वमा रहेका व्यक्तिहरू सक्षम, असल र संस्थाप्रति जिम्मेवार हुनु पर्दछ। त्यसमाथि ट्रेड युनियनको नेतामा खास-खास गुणहरू हुनु अनिवार्य हुन्छ। नेताको गुण र व्यवहारले युनियनमा सदस्यको सक्रियता तथा आकर्षण घट्ने-बढ्ने गर्दछ। तसर्थ नेतृत्व गर्न चाहने श्रमिक नेतामा कम्तिमा पनि निम्नानुसारका गुणहरू हुनु पर्ने हुन्छ।

- ❖ इमानन्दार, श्रमिकप्रति बफादार तथा जिम्मेवारी बहन गर्न सक्षम हुनुपर्दछ।
- ❖ सदस्यहरूमा पक्षपात नगर्ने हुनु पर्छ।
- ❖ स्वअनुशासित र समस्याप्रति सम्बेदनशील हुनुपर्छ।

- ❖ सदैव सक्रिय रहन सक्ने एवं त्याग गर्न सक्ने हुनु पर्छ। सामान्य समस्या पर्दा, समय खर्चिनुपर्दा वा आर्थिक भार व्यहोर्नु पर्दा असहज नमान्ने खालको हुनु पर्छ।
- ❖ राष्ट्र, राष्ट्रियता र प्रजातान्त्रिक मूल्य र मान्यता प्रति बफादार रहन सक्नु पर्छ।
- ❖ आफ्ना सदस्यको निमित्त संरक्षकको भूमिका निर्वाह गर्न सक्ने हुनुपर्छ।
- ❖ सदैव रचनात्मक र सुधारात्मक सोचाई राख्ने हुनुपर्छ। नेताले निराश हुने वा नकारात्मक सोचाई राख्ने गर्नु भन्ने सदस्यहरूमा युनियन र नेताप्रति विकर्षण पैदा हुन जान्छ।
- ❖ नम्र, शिष्ट स्वभाव प्रदर्शन गर्न सक्ने, सदैव खुला दिमागको, खुला सोचाईको र स्पष्ट बक्ता हुनुपर्छ। कसैप्रति आग्रही वा पुर्वाग्रही हुनुहुँदैन।
- ❖ फुर्तिलो, स्वस्थ, सफा र सभ्य देखिन सक्नुपर्छ।
- ❖ यथेष्ट जानकारी राख्न सक्ने, घटना र तथ्य एवं तथ्यांकको ख्याल गर्न सक्ने हुनु पर्छ।
- ❖ कस्तो समस्या पर्दा कसरी समाधान गर्ने भन्ने बारेमा सोच्न सक्ने चतुर हुनु पर्छ।
- ❖ आफूले बोलेका कुरा प्रति अडान लिने र पूरा गर्ने खालको हुनुपर्छ।
- ❖ आफूलाई लागेको कुराहरू प्रभावकारीरूपमा अभिव्यक्त गर्न सक्ने हुनुपर्छ।

असल नेतामा हुनुपर्ने खुबीहरू के के हुन् ?

- ❖ सदस्यको विश्वास जित्न सक्ने।
- ❖ असल र आत्मीय सम्बन्ध राख्न सक्ने।
- ❖ सदस्य श्रमिकलाई आकर्षित गर्न सक्ने।
- ❖ सहयोग र समर्थनको सही प्रयोग गर्न सक्ने।
- ❖ सामूहिक भावनाको विकास गर्न सक्ने।
- ❖ चौतर्फी दृष्टि दिन सक्ने।
- ❖ प्रभावकारी योजना तथा कार्यक्रम बनाउन सक्ने।
- ❖ परिस्थितिको आंकलन गरी निर्णय दिन सक्ने।

- ❖ समस्या पर्दा हतोत्साही नभई सही समाधान गर्न सक्ने ।
- ❖ सदस्यहरूलाई तालीम प्रदान गर्न सक्ने ।

ट्रेड युनियनको आर्थिक कारोबार कस्तो हुनुपर्छ ?

ट्रेड युनियनहरूले युनियनहरूद्वारा संचालन गरिने कार्यक्रम गर्न तथा युनियनको आन्तरिक कार्यमा समेत रकम खर्च गर्नुपर्ने हुन्छ । खर्च गर्दा आमदानीको श्रोत र खर्च गरिने शीर्षकहरू स्पष्ट किटान भएन भने युनियनको आर्थिक पक्ष अनियन्त्रित हुने मात्र होइन युनियन नै अस्त व्यस्त हुन जान्छ । तसर्थ युनियनको रकम संचालन सम्बन्धमा स्पष्ट नीति बनाएर त्यसको संचालन तथा नियन्त्रण गर्नु पर्दछ ।

युनियनहरू ट्रेड युनियन ऐनको परिधिभित्र रहनु परेतापनि निर्णय प्रक्रिया र कार्यक्रम संचालनमा स्वतन्त्र रहनु पर्दछ । तसर्थ ट्रेड युनियनले आर्थिक स्वतन्त्रताको अधिकार सुरक्षित राख्नु पर्दछ । आर्थिक संचालनमा युनियनको स्वनियन्त्रणले सदस्यहरूको चाहना र आवश्यकतानुसार खर्च गर्न सकिन्छ । साथै लापर्वाही, भ्रष्टाचार जस्ता घटनाहरूमा समेत सजकता र सचेत हुनु पर्छ । त्यस्ता घटना घटे भने युनियनले नै नियन्त्रण गर्नुपर्छ । तसर्थ, युनियनको कोषको संकलन, प्रयोग र श्रेस्तालाई व्यवस्थित रूपमा संचालन गर्नुपर्छ । रकम संकलन गर्ने क्रममा ट्रेड युनियनले जुनसुकै संस्थासँग अनुदान लिन हुँदैन । ट्रेड युनियनको उद्देश्य र दाता संस्थाको उद्देश्य मिल्छ भने मात्र निश्चित कामको लागि अनुदान लिन सकिन्छ ।

आर्थिक रूपमा ट्रेड युनियनलाई सवल बनाउनका निम्ति निम्नानुसारका शीर्षकहरू अन्तर्गत रकम संकलन गर्न सकिन्छ ।

आयश्रोतहरू:

- ❖ सदस्यता शुल्क
- ❖ प्रवेश शुल्क
- ❖ परिचय पत्र वापतको शुल्क
- ❖ राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरका सरकारी तथा गैरसरकारी संघसंस्थाबाट प्राप्त अनुदान सहयोग
- ❖ विशेष लेवी
- ❖ लगानीबाट प्राप्त ब्याज तथा लाभांश

यसै गरि ट्रेड युनियनहरूले निम्नानुसारका शीर्षकहरूमा खर्च गर्नुपर्ने हुन्छ ।

- ❖ घर भाडा खर्च ।
- ❖ कार्यालय व्यवस्थापन खर्च ।
- ❖ तलब भत्ता तथा सुविधा खर्च ।
- ❖ कम्प्युटर, फोटोकपी, फ्याक्स मेशिन तथा यातायातका साधनको खरिद खर्च ।
- ❖ तालीम कार्यक्रमहरूको संचालन खर्च ।
- ❖ प्रचार सामाग्रीहरूको उत्पादन तथा प्रकाशन खर्च ।
- ❖ विरामी, मृत्यु, अपाङ्ग तथा बेरोजगारका बखत सदस्यहरूलाई उपलब्ध गराउने सहयोग खर्च
- ❖ शैक्षिक र सामाजिक सुविधाहरू उपलब्ध गराउँदा लाग्ने खर्च ।
- ❖ युनियनको स्मारिका र मुखपत्रहरूको प्रकाशन खर्च ।
- ❖ फर्निचर खरिद वापतको खर्च ।
- ❖ अन्तर्राष्ट्रिय श्रमिक दिवस, महिला मजदुर दिवस मनाउँदाको खर्च
- ❖ विभिन्न प्रकारका दवावमूलक कार्यक्रमहरू संचालन गर्दाको खर्च ।
- ❖ युनियनका उद्देश्यहरू पूरा गर्ने शिलशिलामा भएका खर्चहरू ।
- ❖ टेलिफोन, खानेपानी, विद्युत महशुल भुक्तानी खर्च ।
- ❖ कानुनी प्रक्रियाहरूमा संलग्न रहँदा हुने खर्च ।
- ❖ लेखा परीक्षण खर्च ।

ट्रेड युनियनका आर्थिक प्रशासक (सामान्यतः कोषाध्यक्ष वा निजको मातहतका कर्मचारी) ले आर्थिक योजना तयार गर्ने, आय व्ययको हिसाब दुरुस्त राख्ने र आर्थिक प्रतिवेदन तयार पार्ने तथा आवश्यकता अनुसार प्रस्तुत गर्ने गर्नु पर्दछ ।

बजेट भनेको के हो ?

बजेट भनेको योजनासँग सम्बन्धित कुरा हो । कार्यक्रम संचालन गर्न कुनकुन शीर्षकमा कति खर्च गर्ने र त्यसको कुल लागत कति आउँछ, कुन श्रोतबाट कति रकम आम्दानी हुन्छ भन्ने बारेमा यथार्थ विवरण उल्लेख गरी तयार पारिएको आर्थिक दस्तावेज नै बजेट हो ।

ट्रेड युनियनको वार्षिक बजेट कसरी बनाउने ?

ट्रेड युनियनका नेता तथा कार्यकर्ताहरूले बजेट कसरी बनाउने भन्ने सम्बन्धमा जानकारी राख्नु पर्दछ । यहाँ बजेट बनाउने सामान्य तरिकाहरूको बारेमा उल्लेख गरिएको छ ।

(क) अनुमानित आम्दानी

जुन अवधिका लागि बजेट बनाउन लागिएको हो, सो अवधि भित्र कुन कुन श्रोतबाट कति रकम आम्दानी हुने हो प्रष्ट उल्लेख गरी कुल आम्दानी रकम उल्लेख गर्नु पर्दछ ।

सदस्यता शुल्क वापत हुने आम्दानी, अघिल्लो अवधिको मौज्दात रकम, लगानीबाट प्राप्त हुने रकम, चन्दा सहयोगबाट प्राप्त हुने रकम, स्वदेशी तथा विदेशी सहयोगी व्यक्ति एवं संस्थाहरूबाट प्राप्त हुने अनुदान आदि ।

(क) अनुमानित खर्च

- ❖ कार्यालयको आन्तरिक खर्च: घर भाडा, कर्मचारीको तलब, स्टेशनरी, पत्राचार, मसलन्द, फोटोकपी, मर्मत संभार, सामान खरीद, टेलिफोन, फ्याक्स, विजुली आदि ।
- ❖ भ्रमण तथा अन्य भत्ता ।
- ❖ प्रकाशन तथा छपाई ।
- ❖ शैक्षिक कार्यक्रम: तालीम, गोष्ठी सेमिनार आदि ।
- ❖ राजनीतिक खर्च : जुलुस, आमसभा, निर्वाचन, हडताल आदि ।
- ❖ कल्याणकारी खर्च : आर्थिक सहयोग, स्वास्थ्य उपचार, कानुनी उपचार, सामाजिक सुरक्षा आदि ।
- ❖ अतिथि सत्कार खर्च ।

- ❖ सामान खरिद: फर्निचर, यातायातका साधन, घर जग्गा, कम्प्युटर, फोटोकपी, फ्याक्स आदी ।
- ❖ विविध

तालीम कार्यक्रम

तालीम कार्यक्रम संचालन गर्न बजेट बनाउनु परेमा निम्नानुसार गर्न सकिन्छ ।

१. पारिश्रमिक तथा भत्ता सम्बन्धी खर्च
 - तालीम कार्यक्रम संयोजकको भत्ता ।
 - तालीम संचालन गर्दा आवश्यक पर्ने सहयोगीको भत्ता ।
 - प्रशिक्षकको भत्ता
 - तालीमका सहभागीहरूको भत्ता वा पारिश्रमिक ।
२. हलभाडा तथा अन्य सामानहरूको खर्च
 - घर भाडा
 - तालीम संचालन गर्न चाहिने सामानहरू (ओभरहेड प्रोजेक्टर, भिडियो डेक, स्क्रीन आदि) ।
 - स्टेशनरी तथा तालीम सामग्री (ब्याग, कपी, कलम, साइनपेन, पुस्तक छपाई वा खरीद, फोटोकपी आदि)
३. यातायात खर्च
 - सहभागिको यातायात खर्च ।
 - प्रशिक्षकको यातायात खर्च ।
 - संयोजक तथा सहभागीको यातायात खर्च ।
४. खान तथा बस्न लाग्ने खर्च
 - प्रशिक्षकको खाना र राती बस्न लाग्ने खर्च ।
 - सहभागिको खाना र राती बस्न लाग्ने खर्च ।
 - कार्यक्रम संयोजक वा आवश्यक सहयोगी भए उनीहरूलाई खान बस्न लाग्ने खर्च ।
५. संचार खर्च
 - यस अन्तर्गत टेलिफोन, फ्याक्स, इमेल, इन्टरनेट, पत्राचार आदि खर्च पर्दछ ।

६. विविध खर्च

- उद्घाटन वा समापन खर्च ।
- ब्यानर, फोटो, अडियो-भिडियो रेकर्ड ।
- छुटफुट भए अन्य खर्चहरू

उपरोक्त अनुसार बजेट बनाउँदा कुन शीर्षकमा कति रकम खर्च गर्ने हो वा कति लाग्ने हो, कसलाई कति भत्ता वा पारिश्रमिक दिने हो सो सम्बन्धमा कार्य समितिले निर्णय गरेपछि मात्र बजेट बनाउनु उत्तम उपाय हुन्छ ।

आर्थिक नियन्त्रण कसरी गर्न सकिन्छ ?

युनियनले आफ्नो आय व्ययको स्पष्ट हिसाब देखिने गरी आय व्यय खाता तयार गरेर सोही खातामा हिसाबको विवरण लेख्ने गर्नु पर्दछ ।

बजेटको शीर्षक अनुसार भएको खर्च सोही शीर्षक अन्तर्गत उल्लेख गर्नु पर्दछ । बजेटमा उल्लेख भए बाहेकका शीर्षकहरूमा खर्च गर्नु पर्ने अवस्था आइपरेमा विधान बमोजिमको प्रक्रिया पूरा गरी बैठकबाट निर्णय गराएर मात्र त्यस्तो खर्च गर्ने र त्यस्तो खर्च समेत आय व्यय खातामा उल्लेख गर्नु पर्दछ । आय खातामा रकम उल्लेख गर्दा उक्त रकम जम्मा हुन आएको श्रोत र मिति समेत उल्लेख गर्नु पर्दछ । कोषाध्यक्ष वा आर्थिक प्रशासकले खर्च भएको रकमको प्रमाण (वील, भौचर, भरपाई आदि) सुरक्षित साथ राख्नु पर्दछ ।

युनियनको रकम बैंक खाताबाट मात्र संचालन गर्नु पर्दछ । बैंकमा रकम राख्दा व्याजबाट प्राप्त हुने रकमलाई समेत आयमा समावेश गर्नु पर्दछ । युनियनको आय व्यय हिसाब समितिको बैठक, परिषद् वा अधिवेशनमा पेश गरी अनुमोदन गराउनु पर्छ । यसका अतिरिक्त आमदानी र खर्च हिसाब किताब ठीक छ कि छैन ? प्रक्रिया पूरा गरेर खर्च गरिएको छ, छैन ? आमदानी तथा खर्चको नियमितता छ कि छैन? अधिकार प्राप्त अधिकारीले विधान बमोजिम खर्च गरेको छ, छैन ? विधान अनुसार

सदस्यता शुल्क प्राप्त भएको छ, छैन ? सम्पत्ती कति छ ? दायित्व कति छ ? आदिका बारेमा स्पष्ट देखिने गरी मान्यता प्राप्त लेखा परीक्षकबाट वार्षिकरूपमा लेखा परीक्षण गराई सम्बन्धित समितिले परिषद् वा अधिवेशनबाट अनुमोदन समेत गराउनु पर्छ ।

उपरोक्त अनुसार गर्दा पनि रकममा अनियमितता वा भ्रष्टाचार भएको आशंका भएमा युनियनका सदस्यसँग छानवीन गर्न पाउने अधिकार सुरक्षित रहन्छ । यस्तो छानवीन विधान बमोजिम समिति, परिषद् वा अधिवेशनबाट वा प्रचलित कानुन बमोजिम समेत गराउन सकिन्छ । तसर्थ युनियनको आर्थिक नियन्त्रण अत्यन्त आवश्यक र युनियनका लागि महत्वपूर्ण विषय हो । सबै सदस्यले समान दायित्व सम्भरेर युनियनको आर्थिक क्रियाकलापमा संलग्न हुनु पर्दछ ।

ट्रेड युनियनको राजनीतिक पार्टीसँग कस्तो सम्बन्ध हुनुपर्छ ?

ट्रेड युनियनका नेता तथा संगठनकर्ताहरूले आफ्नो संगठन बनाउन, नयाँ सदस्य बनाउन युनियनको कुराभन्दा बढी राजनीतिक आदर्श राजनीतिक पार्टी र नेताहरूसँगको सामिप्यता, राजनीतिक पार्टीको सिद्धान्त, कार्यक्रमका बारेमा व्याख्या गरेर श्रमिकलाई आफूतिर आकर्षित गर्ने गरेको पाईन्छ ।

ट्रेड युनियन भनेको राजनीतिक पार्टीको परिपुरक हो र युनियनको सदस्यता लिनु भनेको सिधा पार्टीको सदस्य बन्नु हो भन्ने खालको भान पारेर सदस्यता दिने गरेको पनि पाइएको छ । युनियनको संगठन गर्ने यस्तो तरिका ठीक हो त ? ट्रेड युनियन र राजनीतिक पार्टीबीच के फरक छ ? यी दुई बीच कस्तो सम्बन्ध रहनु पर्छ ? यस बारेमा युनियनका नेता तथा कार्यकर्ताहरूले बुझ्नु अनिवार्य हुन्छ ।

ट्रेड युनियन भनेको श्रमिकको संगठन भएकोले यसले श्रमिकको हितलाई पहिलो प्राथमिकता दिनु पर्छ। तर राजनीतिक पार्टी सत्ता प्राप्तीको उद्देश्य लिएर संगठित संस्था भएको र यसमा समाजका सबै वर्गका मानिसहरु जस्तै: उद्योगपति, व्यापारी, भूमिपति, कामदार आदि समेत सदस्य बन्न सक्ने हुँदा यसले गर्ने सबै निर्णयहरु श्रमिक हितमा मात्र हुन्छन् भन्ने कुराको निश्चितता रहँदैन। राजनैतिक पार्टीको निर्णय प्रक्रियामा श्रमिक वर्गले भन्दा अरु वर्गले प्रभाव पारेका उदाहरणहरु प्रशस्त मात्रामा पाईन्छन्। आफ्नो विरुद्ध निर्णय गर्ने सम्भावना रहेको शक्तिका पक्षमा वकालत गर्दा श्रमिकले पाउनु भन्दा बढी गुमाउनु पर्ने हुनसक्छ।

ट्रेड युनियनहरु आफै राजनीतिक शक्तिको रूपमा स्थापित भएकोमा बाहेक अन्य राजनीतिक पार्टी र ट्रेड युनियनको चाहना र उद्देश्य सधैं समान भइरहन सक्दैन। तसर्थ फरक रुची र उद्देश्य बोकेको शक्तिको प्रेरणाले युनियनमा आवद्ध हुने चलन आफैमा गलत हो। तपाईंले वकालत गर्ने पार्टीले नै तपाईंको हित पुरा गरिदिने भए युनियनको गठन र संचालन नै गर्नु पर्ने थिएन।

युनियनमा लाग्दा श्रमिकले यो मेरो र म जस्ता मानिसहरु मात्र संलग्न रहेर बनेको संस्था भएको हुँदा म र मजस्ता मानिसको समस्या समाधान गर्न तथा आफ्नो जीवनस्तर उकास्न गरिने सामूहिक प्रयत्नमा म स्वयं संलग्न हुन्छु भन्ने सोच्नु पर्दछ।

के त्यसो भए राजनीतिक पार्टीको विरोध नै गर्नु पर्छ? त्यसो पनि ठीक होइन। मुख्य कुरो के हो भने युनियन र राजनीतिक पार्टी दुवै आ-आफ्ना विधान अन्तर्गत आ-आफ्ना उद्देश्य र नीति लिएर संचालन हुने संगठित संस्था हुन्। दुवैको समान अस्तित्व छ। तसर्थ कुनै एकले अर्काको मातहतमा रहनुपर्ने बाध्यता हुँदैन।

युनियनले श्रमिकको पक्षमा सरकारबाट सहयोग लिनुका साथै समय र परिस्थिति अनुसार कुनै पनि पार्टीसँग सामिप्यता राख्न सक्दछन्। यस्तो सम्बन्ध तत्कालिक सहमती वा सम्झौताका आधारमा स्थापित हुनसक्छ। त्यस्तो सहमति पालना नभएको अवस्थामा तोडिन पनि सक्छ।

श्रमिकका लागि आफ्नो युनियनको विधान, उद्देश्य र युनियनका नीति एवं निर्णयहरु सबैभन्दा महत्वपूर्ण कुरा हुन्। यसको पालना गर्ने र युनियनकै माध्यमबाट आफ्ना चाहनाहरु पूरा गर्ने कोशिश भए मात्र युनियन भरपर्दो हुन सक्छ।

युनियनका सदस्यहरु व्यक्तिगत रूपमा स्वतन्त्र रहन सक्दछन्। कोही पनि राजनीतिक आस्थाप्रति बचनबद्ध हुन वा कुनै पनि दलको कार्यकर्ता बन्न सक्दछन्। तर युनियन भित्र भने पार्टीको सदस्यको हैसियतले होइन युनियनको सदस्यको हैसियतले काम गर्नु पर्दछ। एकीकृत श्रमिक आन्दोलनको सम्भावनालाई सदाका निम्ति विखण्डित तुल्याइदिन सक्छ। व्यवहारिक रूपमा भन्नु पर्दा विषयगत आधारमा तात्कालिक अवस्थाका लागि सम्बन्ध स्थापित गर्नु नै युनियन तथा आम श्रमिकका लागि हितकर हुनसक्छ।

तसर्थ, ट्रेड युनियन र राजनीतिक पार्टी बीचको सम्बन्ध धेरै नजिकको वा धेरै टाढाको हुनु दुवै उचित होइन। सबैभन्दा उत्तम सम्बन्ध भनेको तटस्थताको सम्बन्ध नै हो।

नेपाल ट्रेड युनियन काँग्रेस - स्वतन्त्रता प्रमुख मुद्दाहरू

- ❖ श्रम पक्षिय कानून निर्माण र भएका नियम कानून एवं सहमति र संभौताहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन तर्फ आवश्यक पहल गर्ने ।
- ❖ मर्यादित काम र मर्यादित कामका लागि मर्यादित ज्यालाको व्यवस्था गर्ने तर्फ गृहकार्य गर्ने ।
- ❖ समग्र श्रमजीविहरूलाई सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था, निःशुल्क स्वास्थ्य उपचारको व्यवस्था, निःशुल्क शिक्षाको व्यवस्था, सामाजिक न्यायको व्यवस्था, मर्यादित कामको व्यवस्था र विपन्न वर्गलाई रोजगारीको अवसर प्रदान गर्नका निम्ति क्रियाशील भूमिका निर्वाह गरिनेछ ।
- ❖ अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत श्रमजीविहरूको अभिलेख स्थानीय स्तरमा राख्न र परिचयपत्र उपलब्ध गराउने प्रक्रियाको थालनी गर्न आवश्यक गृहकार्य गर्ने ।
- ❖ ठेकेदारी प्रथाको अन्त्य गर्दै सम्पूर्ण कामदार एवं कर्मचारीलाई आफूले काम गरेको प्रतिष्ठानबाट नियुक्तिपत्र लगायतका सुविधाहरू उपलब्ध गराउन पहल गर्ने ।
- ❖ विभिन्न क्षेत्रमा कार्यरत श्रमजीविहरूलाई मानसिक तथा भौतिक रूपमा सबल एवं सक्षम बनाउँदै सांगठनिक सुदृढिकरण अभियानमा क्रियाशील गराउने ।
- ❖ सबैका लागि सामाजिक सुरक्षाको अवधारणा तय गरी एकिकृत सामाजिक सुरक्षाकोष निर्माण तर्फ पहल गर्ने ।
- ❖ सुमुधुर औद्योगिक सम्बन्धको विकास र सामाजिक सम्वादद्वारा सामुहिक सौदावाजीको प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउने ।

- ❖ असंगठित क्षेत्रका श्रमजीविहरूलाई ट्रेड युनियन आन्दोलनको मुल प्रवाहमा ल्याउने ।
- ❖ अनुचित श्रम अभ्यासको अन्त्यका लागि क्रियाशील रहने ।
- ❖ श्रमजीविहरूको आर्थिक, सामाजिक र राजनैतिकस्तर वृद्धिका लागि क्रियाशील रहने ।
- ❖ श्रमजीविहरूको परिवारलाई आय आर्जन सम्बन्धी कार्यक्रमबाट लाभान्वित गराउने ।
- ❖ सहकारीताको विकास गर्ने ।
- ❖ श्रमिकले परिवर्तनको महसुस हुने खालका सबै किसिमका कार्यक्रमको पहिचान गरी संचालन गर्ने ।
- ❖ ट्रेड युनियनलाई सेवाग्राही संस्थाको रूपमा परिवर्तन गरी सेवा भावनाले काम गर्ने प्रकृतिको रूपमा विकास गर्ने ।

नयाँ संविधानमा समावेश हुनुपर्ने श्रमिकका एजेण्डाहरू

नेपाल ट्रेड यूनियन कांग्रेस-स्वतन्त्र

१) संगठन स्वतन्त्रता र ट्रेड यूनियन अधिकारको ग्यारेण्टी

श्रमिक वर्गको आधारभूत अधिकारको रूपमा रहेको ट्रेड यूनियन अधिकार जस अन्तरगत ट्रेड यूनियन खोल्न पाउने स्वतन्त्रताको हकका साथै सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने अधिकार र हडताल गर्न पाउने अधिकार पर्दछन्, लाई नयाँ संविधानमा पूर्ण मौलिक हकको रूपमा प्रत्याभूति गरिनु पर्दछ, साथै ILO Convention (87) ले ग्यारेण्टि गरेको हकको पूर्ण प्रत्याभूति गरिनु पर्दछ। बहुलतामा आधारित ट्रेड यूनियन स्वतन्त्रतालाई सुनिश्चित गरी समानुपातिक प्रतिनिधित्वका आधारमा श्रम संसद (Labour Senate) गठन गर्ने संरचनालाई संवैधानिक व्यवस्था गरिनु पर्दछ। ट्रेड यूनियनमा लागे वापत कसैलाई पनि राज्यद्वारा कारवाही वा सजाय हुनु हुँदैन।

२) रोजगारी सम्बन्धी हक र मर्यादित काम (Decent Work) को ग्यारेण्टी

प्रत्येक नागरिकलाई बेराजगारीबाट मुक्त गराउन रोजगारी गर्न पाउने अधिकारलाई सुनिश्चित गर्नु पर्दछ। रोजगारी सृजना गरिदा महिला वर्गलाई समान अधिकार र अवसरको व्यवस्था गर्नुपर्दछ। श्रमिकको रोजगारी मर्यादित र सम्मानित हुनु पर्दछ। राज्यले प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारी पूर्व तालिम सीप, क्षमताको विकास गराउने नीति अवलम्बन गर्नुपर्दछ। सार्वजनिक एवं उत्पादनशील क्षेत्रमा राज्यको तर्फबाट लगानी अभिवृद्धि गरी व्यापक रोजगारीका अवसर सृजना गर्ने नीति अवलम्बन गर्नुपर्दछ। रोजगारी सृजना हुने प्रत्येक संगठित एवं असंगठित श्रम क्षेत्रमा आइएलओबाट निर्धारित न्यूनतम श्रम मापदण्ड (स्थायी नियुक्ति, सेवा सुरक्षाको ग्यारेण्टी, बृत्ति विकासको अवसर, जीवन निर्वाह गर्न पुग्ने पारिश्रमिक, सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति, ट्रेड यूनियन स्वतन्त्रता) अनिवार्य लागू हुने संवैधानिक व्यवस्था हुनुपर्दछ।

३) सामाजिक सुरक्षा एवं सामाजिक न्यायको हक

संगठित, असंगठित क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकलाई अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनबाट पारित अभिसन्धी नं. १०२ बमोजिम सामाजिक सुरक्षा अन्तरगतका सुविधा प्राप्त गर्ने ग्यारेण्टी हुनुपर्दछ। यस्तै बेरोजगारहरूलाई बेरोजगार भत्ता (Unemployment Benefit) उपलब्ध गराउने प्रत्याभूति गरिनुपर्दछ। साथै श्रमिकवर्गलाई समानुपातिक एवम् समावेशी सिद्धान्तको आधारमा राज्यको संरचनामा सहभागी हुने हकलाई सुनिश्चित गर्नुपर्दछ। राज्यद्वारा सामाजिक व्यवस्थाका लागि आरक्षणको व्यवस्था गरिनु पर्दछ र त्यस्तो आरक्षण सही रूपमा कमजोर आर्थिक अवस्था र सही व्यक्ति वा समूहले प्राप्त गर्न सक्ने संरचना निर्माण गरिनु पर्दछ।

४) विधायिका लगायत नीति निर्माणको तहमा श्रमिक वर्गको प्रतिनिधित्व

संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको राज्य प्रणाली समावेशी र समानुपातिक ढाँचा अनुरूप निर्माण गरिनु अनिवार्य छ। मुल जनसंख्याको भण्डै आधा हिस्सा ओगट्ने श्रमिक शक्तिलाई राज्य प्रणालीका सबै अंग (श्रमिकसंग सरोकार छैन) मा अनिवार्य प्रतिनिधित्व गराइने संवैधानिक प्रत्याभूति गरिनु पर्दछ। यस सन्दर्भमा विधायिका (केन्द्र तथा संघीय राज्य अन्तर्गत) मा श्रमिक वर्गको तर्फबाट कम्तीमा १० प्रतिशत प्रतिनिधित्व हुने संवैधानिक व्यवस्था गर्नु पर्दछ। यसका लागि श्रमिक वर्गलाई आफ्ना प्रतिनिधित्व चुन्न, श्रमिक वर्गको तर्फबाट निर्वाचित हुन र प्रतिनिधित्व गर्न पाउने राजनीतिक अधिकारको सुनिश्चित गर्नु पर्दछ।

अन्तरिम संविधानको धारा ४६ (घ) र ६५ (घ) ले सरकारी कोषबाट पारिश्रमिक पाउने श्रमिकहरूलाई विधायिकामा निर्वाचित हुन र प्रतिनिधित्व गर्नबाट वञ्चित गरेको छ। यस किसिमको व्यवस्थाले श्रमिक वर्गलाई उपेक्षा गरेको छ। हालको संविधान सभामा समेत

महिला, दलित, मधेशी, जनजाति सबैको प्रतिनिधित्व हुने कानूनी व्यवस्था भयो तर श्रमिक वर्गको प्रतिनिधित्व हुने कानूनी व्यवस्था हुन सकेन। अतः अब बन्ने संविधानमा श्रमिक वर्गको राजनीतिक अधिकारलाई सुनिश्चित गर्न विशेष ध्यान दिनुपर्दछ।

यस्तै श्रमिकहरूसँग सरोकारित राष्ट्रिय मानवअधिकार आयोग, राष्ट्रिय योजना आयोग, राष्ट्रिय महिला आयोग, विभिन्न संघसंस्थाको संचालक समिति, आयोग आदि निकायमा अनिवार्य प्रतिनिधित्व गराउने गरी सहभागितामूलक व्यवस्थापनको संवैधानिक एवं कानूनी व्यवस्था गरिनुपर्दछ।

५) समानताको हकको प्रत्याभूति

श्रमिक वर्गलाई जाति, धर्म, लिङ्ग आदिका आधारमा भेदभाव गर्न नपाइने संवैधानिक प्रत्याभूति गरिनु पर्दछ। समान काम र मूल्यका लागि समान ज्यालाको अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO) अभिसन्धी नं १०० र १११ बमोजिम महिला एवं पुरुष श्रमिक वर्गलाई पारिश्रमिक भुक्तानी, सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति र वृत्ति विकासको समान अवसरको प्रत्याभूति गरिनुपर्दछ।

६) जीवन निर्वाह गर्न पुग्ने पारिश्रमिकको ग्यारेण्टी र आरक्षणको व्यवस्था

श्रमिक तथा निजको आश्रित परिवारलाई जीवन निर्वाह गर्न पुग्ने न्यूनतम पारिश्रमिक, ज्याला प्रदान गर्ने संवैधानिक व्यवस्था गर्नुपर्दछ। गरिवी निवारण गर्ने रणनीतिका रूपमा जीवन निर्वाह गर्न पुग्ने न्यूनतम ज्याला निर्धारण गर्ने नीति अवलम्बन गर्नु पर्दछ।

७) बालबालिकाको हक

बालबालिकालाई निकृष्ट एवं जोखिमपूर्ण काममा लगाउने परिपाटिको पूर्ण अन्त्य गरी बालबालिकालाई निःशुल्क, शिक्षा, स्वास्थ्य र पोषणको व्यवस्था गर्ने संवैधानिक व्यवस्था गरिनु पर्दछ।

८) शोषण विरुद्धको हक

आइएलओ अभिसन्धी नं. २९ र १०५ अनुसार बाँधा श्रम विरुद्धको हकलाई संवैधानिक व्यवस्था गर्नु पर्दछ र कार्यास्थलमा हुने अनुचित श्रमअभ्यास (Unfair Labour Practice) लिङ्गीय विभेद र दुरुत्साहनलाई अन्त्य गर्ने संवैधानिक व्यवस्था गर्नु पर्दछ।

९) राष्ट्रिय श्रम आयोगको गठन

श्रमिकको वर्गीय हकहितको संरक्षण, सम्बर्द्धन गर्न र श्रम विवाद एवं श्रम न्यायलाई छिटो छरितो ढङ्गले सम्पादन गर्न त्रिपक्षीय सहमतिमा स्वतन्त्र, निष्पक्ष र अर्ध न्यायिक संवैधानिक निकायको रूपमा राष्ट्रिय श्रम आयोगको स्थापना र गठन गरिनु पर्दछ।

१०) सामाजिक संवाद र औद्योगिक सम्बन्ध विकास

उत्पादन र व्यवसायको क्षेत्रमा पूँजिलाई मात्र महत्व दिने परिपाटिको अन्त्य गरी श्रम र पूँजि बीच सन्तुलित व्यवहार गर्ने श्रमिकमुखी आर्थिक एवं सामाजिक संवादको अभ्यासलाई प्रोत्साहित गर्दै असल औद्योगिक सम्बन्ध विकासमा जोड दिने नीति अवलम्बन गरिनु पर्दछ।

नोटः नेपाल ट्रेड यूनियन काँग्रेस-स्वतन्त्रद्वारा ने.का. सभापति गिरिजा प्रसाद कोइराला तथा संवैधानिक समितिका सभापति माधव कुमार नेपाल समक्ष प्रस्तुत सुझाव