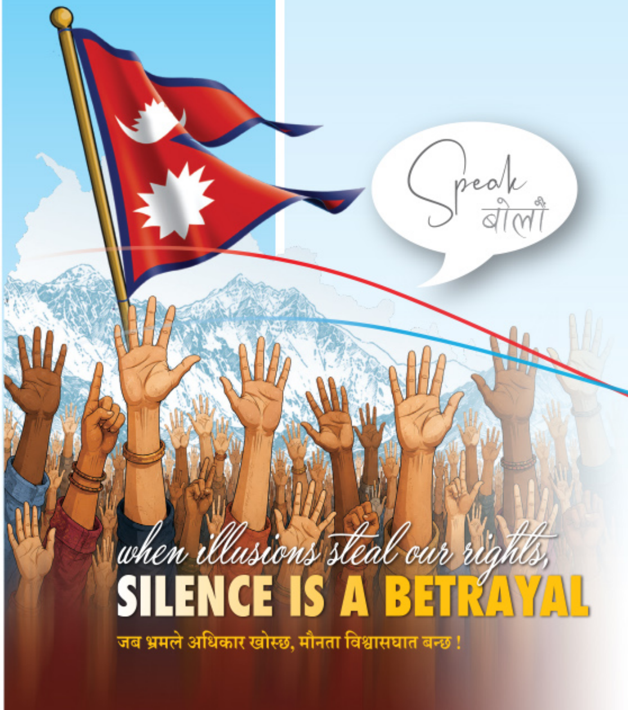
नीतिलाई निर्णयमा र सिद्धान्तलाई व्यवहारमा:

"द्वन्द्वबाट संवाद, संवादमार्फत् सहमति,
सहमतिबाट सहकार्य र सहकार्यबाट सहअस्तित्व"

उच्चस्तरीय परिसंवाद कार्यक्रम

२०-२१ असार २०८३, काठमाडौं



'नीतिलाई निर्णयमा' र 'सिद्धान्तलाई व्यवहारमा':

"द्वन्द्वबाट संवाद, संवादमार्फत् सहमति, सहमतिबाट सहकार्य र सहकार्यबाट सहअस्तित्व"

उच्चस्तरीय परिसंवाद कार्यक्रम

२०-२१ असार २०८३, काठमाडौं

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)

विषयसूची

पहिलो सत्र: **"चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन" को निष्कर्ष अझै पर्याप्त छ?**

१ चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन ७
अध्ययन प्रतिवेदन र त्यसको निस्कर्ष र सिफारिसको संक्षेपीकरण

२. प्लेटफर्म अर्थतन्त्रमा मर्यादित कामसम्बन्धी
आइएलओ महासन्धि नं १९३ र सिफारिस (२०२६) १३

३. नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलन कहाँ जाँदैछ? २३

४. गएका दुई वर्षमा– चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियन २९
यस अवधिमा युनियनको तर्फबाट गरिएका पहलहरूको जानकारी

५. नेपालको सन्दर्भ र विश्वका युनियन आन्दोलनले सामना गरेको चुनौती र प्रयास ३३

दोस्रो सत्र: **आम निर्वाचनपछि फेरिएको परिदृश्य: लोकतान्त्रिक अधिकारमाथिको आक्रमण**

६. पपुलिजम र अल्गोरिदम तथा पर्सेप्सन म्यानेजमेण्ट: संझेपमा ४५

७. अध्यादेशको शासन तथा अधिनायकवाद तर्फको यात्रामा वर्तमान सरकार ४७

८. नेपाल सङ्क्षेपमा ५५

९. अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनको ११४औं सत्रमा जिफन्ट अध्यक्षको सम्बोधन ६३

१०. श्रम सम्बन्धका विश्वव्यापी मोडेलहरू:
कानुनी सह-व्यवस्थापनदेखि राज्य-निर्देशित सञ्चालनसम्म ६७

तेस्रो सत्र: **डिजिटल उपकरण र ट्रेड युनियन आन्दोलनको रूपान्तरण**

११. एआई, अल्गोरिदमबाट सिर्जित श्रम सम्बन्धको अमनवीयकरण
र मानवीय श्रमको प्रतिरक्षा ८५

१२. डिजिटल युगमा ट्रेड युनियन आन्दोलनको रूपान्तरण:
अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यासहरूको संक्षिप्त अवलोकन ९१

अवधारणा पत्र ९७

पहिलो सत्र

"चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन" को निष्कर्ष अझै पर्याप्त छ?

चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन
अध्ययन प्रतिवेदन र त्यसको निस्कर्ष र सिफारिसको संक्षेपीकरण ७

प्लेटफर्म अर्थतन्त्रमा मर्यादित कामसम्बन्धी
आइएलओ महासन्धि नं १९३ र सिफारिस (२०२६) १३

नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलन कहाँ जाँदैछ? २३

गएका दुई वर्षमा– चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियन
यस अवधिमा युनियनको तर्फबाट गरिएका पहलहरूको जानकारी २९

चुनौतीको सामना गर्दै
नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन

१

अध्ययन प्रतिवेदन र त्यसको निस्कर्ष र सिफारिसको संक्षेपीकरण

यस अध्ययनले नेपाली श्रमिकहरूले सामना गरिरहेका श्रमिक अधिकार, रोजगारी, सेवा–सर्त, रोजगारीको सुरक्षा, उचित पारिश्रमिक र सुविधासम्बन्धी चुनौतीहरू स्पष्ट रूपमा उजागर गरेको छ। यसले विगतका कठिन संघर्षबाट प्राप्त उपलब्धिमाथि देखिएका जोखिमहरू—कानुनको अवज्ञा, दुरुपयोग तथा कार्यान्वयनको कमजोरी—लाई प्रस्ट्याएको छ।

श्रम–लचकता र सामाजिक सुरक्षाबीच सन्तुलनको अपेक्षा विपरीत, आउटसोर्सिङ्गको विस्तार, कानुनी छलछाम, र विविध बहानामा श्रम–शोषण बढ्दै गएको देखिन्छ। यसले भविष्यमा ट्रेड युनियनहरूले आफ्नो अजेन्डा निर्धारण गर्दा ध्यान दिनुपर्ने प्रमुख विषयहरू पहिचान गरेको छ।

१. युनियन अजेन्डाको परिवर्तन

श्रम ऐन, ०४८ अन्तर्गत प्रतिष्ठान–स्तरका युनियनहरूको अजेन्डा मुख्यतः ‘हक–आधारित’ थिए—

जस्तै:

— स्थायी नियुक्ति
— उपदान तथा सञ्चय कोष
— दुर्घटना क्षतिपूर्ति

तर श्रम ऐन, ०७४ लागू भएपछि यी सुविधाहरू काम सुरु गरेको मितिदेखि नै सबै श्रमिकलाई उपलब्ध हुन थाले। यसले पुराना युनियन अजेन्डालाई असान्दर्भिक बनाएको छ र हक–आधारित विवादहरू घट्ने युनियनहरूको पूर्वानुमान सही ठहरिएको छ।

२. सामूहिक सौदाबाजीमा गिरावट

सामूहिक सौदाबाजी प्रक्रियामा उल्लेखनीय कमी आएको छ। सम्भावित कारणहरू:

— 'हित–आधारित' विवादमा मात्र सीमित हुनु
— नयाँ श्रमिकलाई आकर्षित गर्ने साझा अजेन्डाको अभाव
— हक स्वतः लागू हुँदा युनियनप्रति आकर्षण घट्नु
— आउटसोर्स श्रमिकको संख्या वृद्धि र नियमित श्रमिकको कमी
— उद्योग–स्तरमा सौदाबाजी गर्ने कानुनी व्यवस्था अभाव
— श्रम गतिशीलता बढ्नु र रोजगारी अवधि छोटिनु

---

३. युनियन ऐक्यबद्धतामा कमजोरी

— सरुवा र श्रमिक कटौती विरुद्ध मुद्दा दायर गर्न नपाइने व्यवस्थाले श्रमिक निरुत्साहित भएका छन्
— व्यवस्थापनबाट यस प्रावधानको दुरुपयोग बढेको छ
— युनियन पदाधिकारी सुरक्षित भए पनि आम सदस्यहरू असुरक्षित छन्
— केही क्षेत्रमा युनियन नेतृत्व स्वयं आउटसोर्सिङ्गलाई प्रोत्साहन गरिरहेको देखिन्छ

यसले समग्र युनियन ऐक्यबद्धता कमजोर बनाएको छ।

---

४. आउटसोर्सिङ्गमा अनियमितता

— सबै श्रमिकलाई सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत नगर्नु
— १२ घण्टासम्म काम गराएर श्रम–शोषण गर्नु
— युनियनमा नलाग्ने सर्त राखी व्यक्तिगत करार गराउनु

यसले कानुनी उल्लङ्घनलाई संस्थागत बनाएको देखिन्छ।

---

५. गैर–नियमित रोजगारीको विस्तार

— समयगत र कार्यगत रोजगारीको वृद्धि
— सामाजिक सुरक्षा दायरामा विस्तार

यसले:

— नियमित रोजगारीको औचित्यमाथि प्रश्न उठाएको छ
— गैर–नियमित रोजगारीप्रति नकारात्मक धारणा भने अझै कायम छ

---

६. अन्तरदेशीय सामाजिक सुरक्षाका चुनौती

वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूलाई सामाजिक सुरक्षामा जोड्ने पहल सकारात्मक भए पनि:

— गन्तव्य देशसँग द्विपक्षीय सम्झौताको अभाव
— कार्यान्वयन जटिलता

यसले कार्यक्रमप्रति विश्वास घटाउने जोखिम छ। अतः तत्काल द्विपक्षीय सम्झौता आवश्यक छ।

७. शिक्षा तथा सार्वजनिक क्षेत्रमा कानुनी अस्पष्टता

— शिक्षा ऐनबाहिर रहेका शिक्षक तथा कर्मचारी असुरक्षित छन्
— सेवा–सर्तमा व्यापक असमानता छ

सिफारिस: सबैलाई श्रम ऐन र सामाजिक सुरक्षा कोषमा समेटिनुपर्छ।

८. तालिमी तथा इन्टर्नशिपको दुरुपयोग

— निःशुल्क वा कम पारिश्रमिकमा काम गराउने प्रवृत्ति
— वैदेशिक रोजगारीको भ्रम देखाएर शोषण

सिफारिस: इन्टर्नलाई श्रमिकको रूपमा मान्यता दिई न्यूनतम पारिश्रमिक सुनिश्चित गर्नुपर्छ।

९. गिग तथा प्लेटफर्म अर्थतन्त्रको उदय

अनलाइन प्लेटफर्ममार्फत:

— अस्थायी तथा असंगठित श्रम विस्तार
— ठूलो रोजगारी सिर्जना भए पनि संरक्षण अभाव

सिफारिस: प्लेटफर्म श्रमिकको संगठन र अधिकार संरक्षण प्राथमिकता हुनुपर्छ।

१०. ट्रेड युनियन आन्दोलनको संरचनात्मक सुधार

दुई प्रमुख आवश्यकता छ:

(क) उद्योग–आधारित युनियन प्रणाली: यस प्रणालीबाट प्रतिष्ठान आधारित युनियन प्रणाली बदल्ने।

(ख) श्रमिक वर्गको एकीकृत आवाज निर्माण: असंयोजित श्रमिक संगठनको समस्यालाई सम्बोधन गर्दै सौदावाजीको शक्ति सुदृढ गर्ने।

११. प्रस्तावित युनियन संरचना

(क) उद्योग–आधारित केन्द्रीय युनियन

— व्यक्तिगत सदस्यता
— उद्योग–स्तरीय सौदाबाजी अधिकार
— विचारको विविधता आधारित बहु युनियन स्विकार्ने

(ख) राष्ट्रिय फेडेरेसन

— केन्द्रीय युनियनबाट गठन हुने
— बहुल संरचना कायम

(ग) कार्यथलो स्थानीय एकाइ

— केन्द्रीय युनियनको शाखा
— बहु–युनियन उपस्थिति हुन सक्ने
— प्रतिनिधित्व हुने संरचना:
  – बहुमत प्राप्त युनियनलाई मान्यता
  – चेकअफ प्रणाली
  – युनियनको समानुपातिक प्रतिनिधित्व हुने गरी सैदावाजी टिम

(घ) राष्ट्रिय महासंघ

— सबै फेडेरेशनको एकीकृत छाता संगठन
— बहुमतको आधारमा हैन सहमतिको आधारमा सञ्चालन
— अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा नेपालको प्रतिनिधित्व गर्ने

(ङ) श्रम संसद

— संघीय र प्रादेशिक तहमा
— श्रमशक्तिको अनुपातमा प्रतिनिधित्व
— राष्ट्रिय श्रम नीतिको लागि साझा मंच

१२. सामाजिक सुरक्षा प्रणाली सुदृढीकरण

— व्यापक प्रशिक्षण र सचेतना
— सञ्चालन प्रक्रियामा स्पष्टता (पालना, सेवा-लाभ र बीमा प्रणालीसँग समन्वय)
— आश्रित परिवारका लागि 'कभरेज' विस्तार
— पाठ्यक्रममा समावेश

१३. न्यूनतम ज्याला र तलब वृद्धि: हक हो कि हित

— न्यूनतम ज्याला = हक
— अतिरिक्त लाभ = सौदाबाजीमार्फत हासिल हुने हित

युनियनहरूले आफ्ना सदस्यलाई यो फरक बुझाउन सक्नु पर्छ।

१४. श्रम लचकताको व्यवस्थापन

— मनपरी कटौती रोक्न बेरोजगार भत्ता आवश्यक छ
— लचकता र सुरक्षा बीच सन्तुलन कायम गर्नुपर्छ

१५. आउटसोर्सिङ्गको नियमन

— प्रतिबन्ध सम्भव छैन, तर नियमन आवश्यक छ
— कानुनी पालना र श्रमिकको सुरक्षा सुनिश्चित गर
— युनियन रणनीति परिमार्जन अपरिहार्य

१६. एकीकृत श्रम कानुनको आवश्यकता

— सबै क्षेत्र समेट्ने एउटै कानुन (शिक्षा, मिडिया आदि क्षेत्र सहित)
— रोजगारीअघि सामाजिक सुरक्षा दर्ता अनिवार्य

१७. अनौपचारिक क्षेत्रलाई समेट्ने

— सिर्जनात्मक ढङ्गले श्रम ऐन कार्यान्वयनको विस्तार
— पालिका तहमा श्रम डेस्क स्थापना
— निर्माण क्षेत्र र अनौपचारिक क्षेत्रमा दायरा विस्तारको सुनिश्चतता

१८. सार्वजनिक यातायात सुधार

— सार्वजनिक यातायात प्राधिकरण गठन
— स्वच्छ प्रतिस्पर्धा सहित श्रमिक संरक्षणको सुनिश्चित
— स्थानीय सरकारको संलग्नता

१९. सेवा शुल्कको पुनःस्थापना

— १०% सेवा शुल्क पुन: लागू गर्न संयुक्त आन्दोलन आवश्यक

२०. यातायात क्षेत्रको सचेतना अभिवृद्धि

— श्रम अधिकारबारे जानकारी विस्तार
— सामाजिक सुरक्षा दायरा विस्तार सुनिश्चतता

२१. श्रम प्रशासन सुदृढीकरण

— आधिकारिक युनियन निर्वाचन सुनिश्चित
— कार्यान्वयन क्षमता वृद्धि

२२. श्रम गतिशीलताको व्यवस्थापन

— सबैका लागि सामाजिक सुरक्षा
— श्रम लचकता– सामाजिक सुरक्षा बीचको सन्तुलन

२३. युनियन सोचमा रूपान्तरण

— संघर्ष–केन्द्रित मोडलबाट समाधान–केन्द्रित मोडेलतर्फ
— 'एङ्गर–होप–एक्सन'भन्दा अगाडि बढ्ने आवश्यकता

२४. इन्टर्नलाई भविष्यका श्रमिकको रूपमा मान्यता

— युनियन अजेण्डामा इन्टर्नलाई समावेश गर्ने
— "इन्टर्नलाई तलब" अभियान आवश्यक
— अन्तर्राष्ट्रिय अभ्याससँग समन्वय

२५. अनुपालन (कम्प्लायन्स) सुनिश्चितता

— श्रम अडिटलाई अनिवार्य बनाउने
— कानुनी संयन्त्र सक्रिय गर्ने

२६. बौद्धिक समुदायसँग सहकार्य

— युनियनविरुद्धको नकारात्मक भाष्यको प्रतिवाद
— सामाजिक वैधता सुदृढ गर्ने

२७. संघीय संरचनामा स्पष्टता

— संघ, प्रदेश र स्थानीय सरकारको भूमिकामा स्पष्ट हुने
— तीन तहको काममा समन्वय सुदृढ गर्ने

अन्तमा:

ट्रेड युनियनहरूले दशकौँ संघर्षबाट प्राप्त उपलब्धिमाथि गर्व गर्दै, बदलिँदो श्रम बजारअनुसार आफूलाई रूपान्तरण गर्नुपर्छ।

डिजिटल श्रम, आउटसोर्सिङ्ग, श्रम गतिशीलता र संगठनात्मक विखण्डनजस्ता चुनौतीहरूको सामना गर्न **एकता, समावेशिता र संरचनात्मक सुधार** अपरिहार्य छन्। यस्ता अध्ययनका निष्कर्षमा आधारित अजेन्डामार्फत मात्र श्रमिकका अपेक्षाहरू पूरा गर्न सकिन्छ र श्रम आन्दोलनलाई भविष्यतर्फ सुदृढ रूपमा अघि बढाउन सकिन्छ।

प्लेटफर्म अर्थतन्त्रमा मर्यादित कामसम्बन्धी आइएलओ महासन्धि नं १९३ र सिफारिस (२०२६)

२

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन (ILO) ले **जुन १२, २०२६** मा **प्लेटफर्म अर्थतन्त्रमा मर्यादित काम सम्बन्धी महासन्धि नं १`९३** र त्यससँग सम्बन्धित **सिफारिस**लाई आधिकारिक रूपमा पारित गरेको छ।

सरकार, रोजगारदाता र ट्रेड युनियनहरूका प्रतिनिधिहरूद्वारा ४०६-विरुद्ध-८ मतको भारी बहुमतले पारित गरिएको यो महासन्धि स्विट्जरल्यान्डको जेनेभामा आयोजित **अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्मेलन (ILC) को ११४ औँ अधिवेशन**का क्रममा भएको हो।

पारित **महासन्धि र सिफारिस** ऐतिहासिक छ। किनभने पहिलो पटक, अन्तर्राष्ट्रिय समुदायले प्लेटफर्म श्रमिकहरूका लागि **व्यापक र समग्र श्रम मापदण्डको ढाँचा** तयार गरेको छ—चाहे उनीहरूलाई कर्मचारी (employees), स्व–रोजगार (self-employed) वा कुनै मध्यवर्ती श्रेणी (intermediate category) अन्तर्गत वर्गीकृत गरिएको किन नहोस्।

नयाँ महासन्धि र सिफारिसले के–के समेटेको छ?

नयाँ मापदण्डहरूले श्रम सम्बन्धका विभिन्न प्रमुख क्षेत्रहरूलाई समेटेका छन्:

---

१. कामसम्बन्धी आधारभूत सिद्धान्त र अधिकार

प्लेटफर्म श्रमिकहरूलाई ILO द्वारा मान्यता प्राप्त सबै आधारभूत अधिकारहरू सुनिश्चित गरिएका छन्, जसमा:

- संघ गठन गर्ने स्वतन्त्रता;
- संगठन गर्ने अधिकार;
- सामूहिक सौदाबाजी (Collective Bargaining);
- बाध्यकारी श्रमको उन्मूलन;
- बाल श्रमको अन्त्य;
- रोजगारी तथा पेसामा हुने भेदभावको उन्मूलन।

यो विशेष रूपमा महत्त्वपूर्ण छ, किनभने डिजिटल प्लेटफर्महरूले लामो समयदेखि श्रमिकहरूलाई “स्वतन्त्र ठेकेदार” (independent contractors) भनेर परिभाषित गर्दै उनीहरूको सामूहिक श्रम अधिकारलाई अस्वीकार गर्दै आएका थिए।

---

२. रोजगार सम्बन्ध र गलत वर्गीकरण (Misclassification)

सबैभन्दा विवादास्पद विषयहरूमध्ये एक हो—श्रमिकहरूको गलत वर्गीकरण। महासन्धिले सरकारहरूलाई वास्तविक कार्य सम्बन्ध पहिचान गर्न आवश्यक संयन्त्र स्थापना गर्न बाध्य पार्छ—कागजी सम्झौतामा लेखिएको नाम होइन, **वास्तविक श्रम सम्बन्ध (reality of work)** का आधारमा।

यसको अर्थ: यदि कुनै कम्पनीले प्लेटफर्ममार्फत श्रमिकमाथि रोजगारदाताजस्तै नियन्त्रण अभ्यास गर्छ भने, उसले केवल “स्वतन्त्र ठेकेदार” भनेर जिम्मेवारीबाट पन्छिन सक्दैन।

---

३. एल्गोरिद्मिक व्यवस्थापन र कृत्रिम बुद्धिमत्ता

यो महासन्धिको सबैभन्दा नवीन (innovative) पक्ष हो। यसले निम्न विषयहरू समेट्छ:

— स्वचालित निर्णय प्रक्रिया;
— श्रमिक मूल्याङ्कन प्रणाली;
— काम बाँडफाँट गर्ने एल्गोरिदम;
— स्वचालित निलम्बन वा निष्क्रियता (deactivation);
— कार्यसम्पादन निगरानी;
— AI–आधारित व्यवस्थापन प्रणाली।

महासन्धिको उद्देश्य:

— एल्गोरिद्मिक निर्णयहरूमा पारदर्शिता;
— मानव निगरानी (human oversight);
— निर्णयको व्याख्या पाउने अधिकार;
— मनमानी स्वचालित निर्णयबाट सुरक्षा।

---

४. डाटा संरक्षण र गोपनीयता

प्लेटफर्म श्रमिकहरूले ठूलो मात्रामा व्यक्तिगत तथा कामसम्बन्धी डाटा उत्पादन गर्छन्। महासन्धिले निम्न विषय समेट्छ:

— श्रमिक डाटाको सङ्कलन;
— डाटाको प्रशोधन र भण्डारण;
— अनावश्यक निगरानीमा सीमा;
— गोपनीयताको संरक्षण;
— श्रमिकलाई आफ्नै डाटासम्बन्धी जानकारीमा पहुँच।

५. न्यायोचित पारिश्रमिक

मापदण्डको उद्देश्य प्लेटफर्म श्रमिकहरूले **न्यायोचित पारिश्रमिक** पाउन सुनिश्चित गर्नु हो। यसमा निम्न विषय समावेश छन्:

— पारदर्शी भुक्तानी प्रणाली;
— पारिश्रमिक कसरी गणना गरिन्छ भन्ने जानकारी;
— अनुचित कटौतीबाट सुरक्षा;
— समयमै भुक्तानी।

६. कार्यस्थल सुरक्षा र स्वास्थ्य (OSH)

पहिलो पटक, प्लेटफर्म श्रमिकहरूलाई अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड अन्तर्गत **कार्यस्थल सुरक्षा र स्वास्थ्यको स्पष्ट संरक्षण** दिइएको छ। यो विशेष रूपमा डेलिभरी राइडर, चालक तथा स्थान–आधारित श्रमिकहरूका लागि अत्यन्त महत्वपूर्ण छ। यो महासन्धिले निम्न कुरा समेट्छ:

— कार्यगत जोखिमबाट सुरक्षा;
— स्वास्थ्य तथा सुरक्षा उपायहरू;
— जोखिमपूर्ण काम अस्वीकार गर्ने अधिकार (प्रतिशोध बिना)।

७. सामाजिक सुरक्षा

यो महासन्धिले विश्वव्यापी "गिग काम" (gig work) को सबैभन्दा ठूलो रिक्तता सम्बोधन गर्छ। सरकारहरूलाई प्लेटफर्म श्रमिकहरूलाई निम्न सुविधामा पहुँच सुनिश्चित गर्न प्रोत्साहित गरिएको छ:

— सामाजिक सुरक्षा;
— कार्यस्थल दुर्घटना बीमा;
— मातृत्व सुरक्षा;
— बिरामी बिदा/लाभ;
— वृद्धावस्था सुरक्षा।

८. कामको समय र जीवन–काम सन्तुलन

यो महासन्धिले श्रमिकलाई अत्यधिक काम र अल्गोरिदमद्वारा प्रेरित ओभरवर्कबाट बचाउन उपायहरूको सिफारिस गर्छ। मापदण्डहरूले निम्न चुनौतीहरूलाई पहिचान गर्छन्:

— अत्यधिक लामो काम समय;
— बिना पारिश्रमिक प्रतीक्षा समय;
— निरन्तर अनलाइन उपलब्ध हुनुपर्ने दबाब।

९. अन्यायपूर्ण निष्क्रियता (Unfair Deactivation) विरुद्ध सुरक्षा

धेरै प्लेटफर्म श्रमिकहरू केवल अल्गोरिदमले खाता निष्क्रिय (deactivate) गरिदिएको कारण काम गुमाउँछन्। महासन्धिले **निलम्बन**; **पहुँच प्रतिबन्ध**; र **रोजगारी अन्त्य/निष्क्रियता**को अवस्थामा सुरक्षा गर्छ र श्रमिकलाई पुनरावलोकन (review) र पुनरावेदन (appeal) गर्ने अधिकार सुनिश्चित गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ।

१०. विवाद समाधानमा पहुँच

महासन्धिले प्रभावकारी उजुरी प्रणाली; न्यायमा पहुँच; विवाद समाधान संयन्त्र; र कानुनी उपचार (legal remedies) लाई प्रवर्द्धन गर्छ।

११. सीमापार प्लेटफर्म काम

धेरै डिजिटल प्लेटफर्महरू अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा सञ्चालन हुने भएकाले सिफारिसले ३ विषयहरू समेट्छ:

— अन्तर्राष्ट्रिय सहकार्य;
— अधिकार क्षेत्र (jurisdiction) सम्बन्धी प्रश्नहरू;
— सीमापार श्रम संरक्षण।

१२. सामाजिक संवाद र सामूहिक सौदाबाजी

यो महासन्धि श्रम आन्दोलनका लागि सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण उपलब्धिमध्ये एक मानिन्छ। किनकि यो महासन्धिले ४ पक्षलाई जोडदार प्रवर्द्धन गर्छ:

— ट्रेड युनियन अधिकार;
— सामूहिक प्रतिनिधित्व;
— परामर्श संयन्त्र;
— प्लेटफर्म काममा सामूहिक सौदाबाजी।

रणनीतिक महत्व

ट्रेड युनियनहरूको दृष्टिमा, यो महासन्धिलाई यसरी बुझ्न सकिन्छ— **AI द्वारा सञ्चालित कार्यस्थलका लागि यो पहिलो विश्वव्यापी श्रम मापदण्ड हो।** यद्यपि यसको औपचारिक केन्द्र प्लेटफर्म काम हो, यसले निम्न क्षेत्रहरूको भविष्य नियमनमा गहिरो प्रभाव पार्नेछ:

— कार्यस्थलमा AI;
— एल्गोरिद्मिक व्यवस्थापन;
— डाटा शासन (data governance);

— डिजिटल श्रम सम्बन्ध;
— Industry 5.0 अन्तर्गतका नयाँ कामका रूपहरू।

सङ्क्षेपमा—

२०२६ को प्लेटफर्म अर्थतन्त्र महासन्धि र सिफारिसले "एप प्रयोग गर्ने श्रमिक" लाई अधिकारसम्पन्न श्रमिकमा रूपान्तरण गर्छ—किनभने यसले डिजिटल अर्थतन्त्रमा श्रम अधिकार, एल्गोरिद्मिक व्यवस्थापन, डाटा संरक्षण, सामाजिक सुरक्षा, न्यायोचित पारिश्रमिक, कार्यस्थल सुरक्षा र सामूहिक सौदाबाजीका अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरू स्थापित गर्छ।

नेपालका लागि यसको रणनीतिक अर्थ

औद्योगिक युगमा महासन्धि नं ८७ (संघ स्वतन्त्रता), र महासन्धि नं ९८ (सामूहिक सौदाबाजी अधिकार) महत्त्वपूर्ण बने जत्तिकै नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलनका लागि यो महासन्धि सम्भवतः त्यत्तिकै ऐतिहासिक हुनेछ।

श्रमिक समूहको दृष्टिकोणमा यो महासन्धि पारित हुँदा भएका प्रमुख कमजोरी, सीमितता र सम्झौता

श्रमिक समूह (Workers' Group) — विशेषतः अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघ (ITUC), विभिन्न ग्लोबल युनियन महासंघहरू तथा राष्ट्रिय ट्रेड युनियन केन्द्रहरूको दृष्टिकोणबाट हेर्दा प्लेटफर्म अर्थतन्त्रसम्बन्धी महासन्धिको स्वीकृति निस्सन्देह ऐतिहासिक उपलब्धि हो। तर यो उपलब्धि लामो, जटिल र विवादपूर्ण त्रिपक्षीय वार्तापछि सम्भव भएको थियो। त्यसैले अन्तिम रूपमा स्वीकृत पाठ श्रमिकहरूले सुरुदेखि चाहेको जति शक्तिशाली र व्यापक बन्न सकेन।

धेरै श्रमिक प्रतिनिधिहरूले यसलाई भनेका छन्: **"यो अन्तिम गन्तव्य होइन; यो एउटा ऐतिहासिक सुरुआत हो।"**

अर्थात्, महासन्धिले डिजिटल अर्थतन्त्रका श्रमिकलाई पहिलोपटक अन्तर्राष्ट्रिय श्रम अधिकारको दायरामा ल्याएको छ, तर श्रमिक आन्दोलनले उठाएका सबै मागहरू पूर्ण रूपमा सम्बोधन गर्न सकेको छैन। जस्तै:

१. **रोजगार सम्बन्धको पूर्वधारणा (Presumption of Employment) सुनिश्चित हुन सकेन।** यो सम्भवतः सबैभन्दा ठूलो सम्झौता थियो। श्रमिक समूहको प्रमुख माग थियो—यदि कुनै प्लेटफर्म कम्पनीले श्रमिकमाथि रोजगारदाताले जस्तै नियन्त्रण गर्छ भने, त्यस्ता श्रमिकलाई स्वतः रोजगारप्राप्त (employee) मानिने कानुनी पूर्वधारणा स्थापित गरिनुपर्छ। किनभने अधिकांश प्लेटफर्म कम्पनीहरूले आफूलाई केवल "प्रविधि प्लेटफर्म" भनेर प्रस्तुत गर्दै श्रमिकलाई "स्वरोजगार" वा "स्वतन्त्र ठेकेदार" को रूपमा वर्गीकृत गर्छन्।

तर अन्तिम महासन्धिले यस्तो सार्वभौमिक व्यवस्था गरेन।

बरु यसले प्रत्येक देशलाई आफ्नो कानुनी प्रणालीअनुसार वास्तविक रोजगार सम्बन्ध निर्धारण गर्ने अधिकार दियो।

श्रमिक समूहको चिन्ता: यसले प्लेटफर्म कम्पनीहरूलाई श्रमिकलाई स्वरोजगारको नाममा वर्गीकृत गर्दै श्रम कानुनबाट उम्किने सम्भावना अझै खुला राख्छ।

२. **अधिकारहरू अझै पनि रोजगारको हैसियतमा निर्भर:** महासन्धिले केही आधारभूत अधिकारहरू सबै प्लेटफर्म श्रमिकका लागि स्वीकार गरेको छ। तर धेरै अधिकारहरू अझै पनि श्रमिकलाई कर्मचारी (employee) मानिन्छ कि स्वरोजगार (self-employed) मानिन्छ भन्ने कुरामा निर्भर छन्।

श्रमिक समूहको चिन्ता: ट्रेड युनियनहरूको तर्क थियो—"कामको वास्तविकता एउटै छ भने अधिकार पनि एउटै हुनुपर्छ।" अल्गोरिदमद्वारा नियन्त्रण गरिने, मूल्याङ्कन गरिने र निगरानी गरिने श्रमिकलाई केवल कानुनी लेबल फरक भएकै आधारमा फरक अधिकार दिनु न्यायसंगत हुँदैन।

तर अन्तिम पाठले यो सिद्धान्तलाई पूर्ण रूपमा स्थापित गर्न सकेन।

३. **सिफारिस (Recommendation) स्वीकृत हुन सकेन:** प्रारम्भिक योजना अनुसार सम्मेलनले: महासन्धि (Convention) र सिफारिस (Recommendation) दुवै पारित गर्ने अपेक्षा गरिएको थियो। तर वार्ता अत्यन्त विवादास्पद बनेपछि महासन्धि मात्र स्वीकृत भयो।

सिफारिस भने अन्तिम रूप लिन सकेन।

श्रमिक समूहको चिन्ता: सिफारिसमा सामान्यतया निम्न विषयहरूमा विस्तृत मार्गदर्शन हुने अपेक्षा थियो— **१)** कार्यान्वयनका उपाय, **२)** श्रम निरीक्षण, **३)** अल्गोरिद्मिक पारदर्शिता, **४)** सामाजिक सुरक्षा, **५)** सामूहिक सौदाबाजी, र **६)** विवाद समाधान प्रणाली।

सिफारिस नहुँदा धेरै व्यावहारिक तथा विस्तृत सुरक्षा उपायहरू भविष्यका लागि स्थगित भए।

४. **अल्गोरिद्मिक पारदर्शिता सीमित रह्यो:** महासन्धिले पहिलोपटक एल्गोरिद्मिक व्यवस्थापनलाई श्रमसम्बन्धी विषयको रूपमा स्वीकार गरेको छ। तर श्रमिक समूहको माग अझ व्यापक थियो।

उनीहरूले माग गरेका थिए—

— अल्गोरिदमको निर्णय प्रक्रियामाथि पहुँच,
— स्वतन्त्र अडिट,
— श्रमिकको सहभागिता,
— पूर्ण मानव निगरानी,
— स्वचालित निर्णयमाथि कडा नियन्त्रण।

तर अन्तिम पाठ मुख्यतः "सूचना उपलब्ध गराउने" र "पारदर्शिता" सम्म सीमित रह्यो।

श्रमिक समूहको चिन्ता: अल्गोरिदम कसरी काम गर्छ भन्ने जानकारी मात्र पाउनु पर्याप्त होइन। अल्गोरिदमद्वारा निर्धारित तलब, मूल्याङ्कन, कार्य वितरण र निष्क्रियकरण प्रक्रियामाथि श्रमिकको प्रभावकारी नियन्त्रण आवश्यक छ।

५. **न्यूनतम पारिश्रमिकसम्बन्धी स्पष्ट अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड बन्न सकेन:** श्रमिक समूहले माग गरेको थियो कि प्लेटफर्म श्रमिकलाई कम्तीमा न्यूनतम ज्यालाको सुनिश्चितता गरिनुपर्छ। विशेष गरी: **१)** प्रतीक्षा समय (waiting time), **२)** अनलाइन रहँदा बिताएको समय, र **३)** तयारी समयलाई समेत कामको समयको रूपमा मान्यता दिनुपर्ने माग थियो।

तर अन्तिम महासन्धिले "न्यायोचित पारिश्रमिक" को सिद्धान्त त स्वीकार गर्यो, तर कुनै अन्तर्राष्ट्रिय न्यूनतम मापदण्ड तय गरेन।

श्रमिक समूहको चिन्ता: यसले धेरै देशमा प्लेटफर्म श्रमिकलाई न्यून र अनिश्चित आयको अवस्थाबाट मुक्त नपार्न सक्छ।

६. **व्यवसायिक खर्च श्रमिकमाथि सार्ने प्रवृत्ति पर्याप्त रूपमा रोकिएन:** आज धेरै प्लेटफर्म श्रमिकले आफ्नै खर्चमा— क) मोटरसाइकल, **ख)** इन्धन, **ग)** मोबाइल, **घ)** इन्टरनेट, **ङ)** मर्मतसम्भार, **र च)** बीमाको व्यवस्था गर्नुपर्छ।

श्रमिक समूहले कम्पनीहरूले यी खर्चको उचित जिम्मेवारी लिनुपर्ने माग गरेको थियो।

श्रमिक समूहको चिन्ता: कागजमा राम्रो आम्दानी देखिए पनि वास्तविक रूपमा खर्च कटाउँदा श्रमिकको आम्दानी निकै कम हुन सक्छ।

७. **कार्यान्वयन राष्ट्रहरूको इच्छाशक्तिमा निर्भर:** आइएलओका सबै महासन्धिहरूझैँ यो महासन्धि पनि स्वतः लागू हुँदैन। प्रत्येक देशले: **१)** महासन्धि अनुमोदन (Ratification) गर्नुपर्छ, **२)** राष्ट्रिय कानुनमा समावेश गर्नुपर्छ, र **३)** प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नुपर्छ।

श्रमिक समूहको चिन्ता: यदि प्रमुख अर्थतन्त्रहरूले अनुमोदन गरेनन् भने महासन्धिको प्रभाव सीमित हुन सक्छ।

८. **रोजगारदाताको लचकता (Flexibility) धेरै हदसम्म सुरक्षित रह्यो:** वार्ताका क्रममा रोजगारदाता समूहले बारम्बार "नवप्रवर्तन" र "व्यावसायिक लचकता" को पक्षमा जोड दियो। फलस्वरूप धेरै प्रावधानहरू बाध्यकारी नियमभन्दा पनि सामान्य सिद्धान्तका रूपमा मात्र समावेश भए।

श्रमिक समूहको चिन्ता: यसले सरकारहरूलाई श्रमिक संरक्षण कमजोर राख्ने पर्याप्त ठाउँ दिन सक्छ।

९. **डाटा स्वामित्वको प्रश्न समाधान भएन:** महासन्धिले गोपनीयता र डाटा संरक्षणको विषय उठाए पनि श्रमिकद्वारा सिर्जित डाटाको स्वामित्व कसको हुने भन्ने मूल प्रश्नलाई सम्बोधन गरेन।

श्रमिक समूहको चिन्ता: डिजिटल अर्थतन्त्रमा डाटा नयाँ पूँजीका रूपमा उदाइरहेको छ। त्यसैले श्रमिकहरूले आफ्ना श्रमबाट उत्पन्न डाटामाथि थप अधिकार पाउनुपर्ने माग अझै बाँकी छ।

१०. **सामूहिक सौदाबाजीको अधिकार व्यवहारमा कसरी लागू गर्ने भन्ने अस्पष्ट रह्यो:** महासन्धिले संगठन स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदाबाजीको अधिकार स्वीकार गरेको छ। तर स्वरोजगारको नाममा वर्गीकृत प्लेटफर्म श्रमिकलाई सामूहिक सौदाबाजी गर्न रोक्ने कानुनी अवरोधहरू हटाउने विषयमा स्पष्ट बाध्यकारी व्यवस्था बन्न सकेन।

श्रमिक समूहको चिन्ता: अधिकारको औपचारिक मान्यता मात्र पर्याप्त हुँदैन। त्यो अधिकार व्यवहारमा प्रयोग गर्न सक्ने वातावरण पनि आवश्यक हुन्छ।

११. **अबको प्रक्रिया:** यो सन्धि विश्वव्यापी रूपमा पारित भए तापनि स्वतः बाध्यकारी भने हुँदैन। सदस्य राष्ट्रहरूले राष्ट्रिय स्तरमा अनुमोदन र कार्यान्वयनको प्रक्रिया सुरु गर्नका लागि यो दस्तावेज पारित भएको १२ महिनाभित्र आ-आफ्नो देशको व्यवस्थापिका (संसद) समक्ष पेस गर्नुपर्नेछ।

श्रमिक समूहको समग्र मूल्याङ्कन

श्रमिक समूहको दृष्टिमा यो महासन्धि: **"अन्तिम उपलब्धि होइन, न्यूनतम आधार (Floor) हो।"** यसले पहिलोपटक प्लेटफर्म श्रमिकलाई अन्तर्राष्ट्रिय श्रम अधिकारको दायराभित्र ल्याएको छ। यसले:

— अल्गोरिदमिक व्यवस्थापनलाई श्रम मुद्दाका रूपमा स्वीकार गरेको छ;
— डिजिटल अर्थतन्त्रमा श्रमिक अधिकारलाई मान्यता दिएको छ;
— सामाजिक संवाद र सामूहिक सौदाबाजीलाई वैधानिक आधार प्रदान गरेको छ।

तर यसले अझै पूर्ण रूपमा समाधान गर्न नसकेका विषयहरू हुन्— रोजगारको हैसियत, न्यूनतम ज्याला, अल्गोरिद्मिक शक्तिमाथिको नियन्त्रण, डाटा स्वामित्व, कार्यान्वयन, सामाजिक सुरक्षा र सामूहिक सौदाबाजीको प्रभावकारी अभ्यास।

यो महासन्धिले प्लेटफर्म श्रमिकलाई पहिलोपटक 'एप प्रयोगकर्ता' होइन, अधिकारयुक्त श्रमिकका रूपमा मान्यता दिएको छ। तर प्लेटफर्म व्यवसाय मोडेलको मूलभूत शक्ति–सम्बन्धलाई रूपान्तरण गर्ने लडाइँ अझै बाँकी छ। रोजगारको हैसियत, उचित पारिश्रमिक, एल्गोरिद्मिक नियन्त्रण, डाटा अधिकार र प्रभावकारी सामूहिक सौदाबाजीका लागि संघर्ष अब अन्तर्राष्ट्रिय तहबाट राष्ट्रिय तहमा सरेको छ।"

श्रमिकहरूले के चाहेका थिए?	**अन्तिम परिणाम के आयो?**
रोजगारीको बलियो कानुनी अनुमान (कर्मचारी नै मानिनुपर्ने दह्रो आधार)	वर्गीकरणका संयन्त्रहरू मात्र (वास्तविक प्रकृति हेरेर वर्गीकरण गरिने)
बाध्यकारी महासन्धि + विस्तृत सिफारिस	महासन्धि मात्र
अल्गोरिदम नियन्त्रणमा कडा नियमन	पारदर्शितामा केन्द्रित दृष्टिकोण
विश्वव्यापी/पूर्ण श्रम संरक्षण (सबैलाई समान सुरक्षा)	केही सुरक्षाहरू अझै पनि हैसियत-निर्भर (कर्मचारी वा फ्रिलान्सरको हैसियत अनुसार फरक हुने)
ज्यालाको बलियो ग्यारेन्टी	न्यायोचित पारिश्रमिकको सिद्धान्त
लागत थुपार्ने प्रवृत्ति (Cost-shifting) मा कडा रोक (उपकरण, इन्धन खर्च आदि पूर्ण सोधभर्ना)	आंशिक कभरेज / आंशिक सोधभर्ना (Partial coverage)
तुरुन्तै विश्वव्यापी रूपमा लागू हुनु पर्ने	सदस्य देशको संसदहरूबाट अनुमोदन अनिवार्य

ऐतिहासिक कोसेढुङ्गा

यो उपलब्धि दुई वर्ष लामो मापदण्ड-निर्धारण प्रक्रियाको परिणाम हो, जसको मुख्य समयरेखा यस प्रकार छ:

कार्यसूची निर्धारण (Agenda Setting)

सन् २०२३

आइएलओ (ILO) को गभर्निङ बडीले "प्लेटफर्म अर्थतन्त्रमा मर्यादित काम" को विषयलाई भावी कार्यसूचीमा समावेश गर्दै बहु-वर्षीय मापदण्ड-निर्धारण संयन्त्रको सुरुवात गर्यो।

पहिलो चरणको छलफल (First Discussion)

जुन २-१३, २०२५

आइएलसी (ILC) को ११३ औँ अधिवेशनले श्रमिक वर्गीकरणको सुरक्षा र रोजगारदाताको लचकताबीचको गहिरो मतभेदलाई न्यूनीकरण गर्न पहिलो पटक औपचारिक त्रिपक्षीय वार्ताको आयोजना गर्यो।

अन्तिम अनुमोदन (Final Approval)

जुन ११, २०२६

मापदण्ड-निर्धारण समितिले सन्धिको अन्तिम मस्यौदा पाठलाई टुङ्गो लगाउँदै स्वीकृत गर्यो।

औपचारिक अनुमोदन (Official ILC Adoption)

जुन १२, २०२६

११४ औँ आईएलसी (ILC) को पूर्ण बैठकले महासन्धि सङ्ख्या १९३ लाई अत्यधिक बहुमतले पारित गर्यो। यससँगै डिजिटल श्रम प्लेटफर्महरूलाई लक्षित गरी विश्वकै पहिलो बाध्यकारी अन्तर्राष्ट्रिय रोजगार रूपरेखा स्थापना भयो।

नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलन कहाँ जाँदैछ?

3

सम्भावित परिदृश्यहरू?

नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलनको इतिहास निकै गौरवपूर्ण रहेको छ। यस सन्दर्भमा, ट्रेड युनियनहरूले श्रम र पुँजीको सम्बन्धबीच सही सन्तुलन कायम गर्न मात्र योगदान पुर्याएका छैनन्, बल्की देशको लोकतान्त्रिकीकरणको यात्रामा पनि उत्तिकै योगदान दिएका छन्। यसो भनिरहँदा, उनीहरूले राज्यको राजनीतिक शक्ति र बजारको आर्थिक शक्ति दुवैलाई लोकतान्त्रिक बनाउन महत्त्वपूर्ण भूमिका खेलेका छन्। तथापि, यथार्थ यस्तो छ— ट्रेड युनियन आन्दोलन जुन 'वर्ग' को जगमा उभिएको छ, उनीहरू स्वयम्ले ती वर्गसँग सम्बन्धित मुद्दाहरूलाई वास्तविक रूपमा सम्बोधन गर्न सकेका छैनन्। यस सन्दर्भमा एकभन्दा बढी कारणहरू औँल्याउन सकिन्छ, तर तीमध्ये सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण कारण हो— ट्रेड युनियनहरू प्रायः पुँजीपति वर्गद्वारा प्रभावित भएको पाइन्छन् भने कतिपय अवस्थामा उनीहरूमाथि विभिन्न प्रकारका स्वार्थ समूहहरूको हितका लागि कुनै न कुनै रूपमा काम गरेको आरोप पनि लाग्ने गरेको छ। समग्रमा भन्नुपर्दा, ट्रेड युनियन आन्दोलनले आफ्नो परम्परागत भूमिका वा सान्दर्भिकता गुमाएको तर्क गर्न सकिन्छ। यी छिटपुट घटनाहरूका बाबजुद नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलन अझै पनि जीवन्त थियो; ट्रेड युनियनहरूले आफ्ना कमजोरीहरूलाई बिस्तारै महसुस गर्दै जनताको परिवर्तनशील 'भावना र आकाङ्क्षा' एवं द्रुत रूपमा बदलिँदो र विकसित हुँदै गइरहेको विश्वव्यापी राजनीतिक अर्थतन्त्र अनुकूल आफूलाई बढी सान्दर्भिक बनाउन आफ्ना 'शक्ति स्रोतहरू' लाई नवीकरण गरिरहेका छन्।

यद्यपि, आज देशको ट्रेड युनियन आन्दोलनले आन्तरिक र बाह्य रूपमा ठुला समस्याहरूको सामना गरिरहेको छ र यस सन्दर्भमा एकभन्दा बढी कारकहरू उद्धृत गर्न सकिन्छ। ती सबैमध्ये, फेरि पनि सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण कारक 'जेन-जी विद्रोह' पछिको राजनीतिक वातावरण नै हो। धेरैजना यसमा सहमत नहुन सक्छन्, तर व्यावहारिक कारणहरूले गर्दा जेन-जी विद्रोहले नेपालको राजनीतिक परिदृश्यलाई परिवर्तन गरिदिएको छ र यसले नेपालको राजनीतिक अर्थतन्त्रको कार्यशैली र जीवनशैलीमा गहिरो प्रभाव पार्ने अपेक्षा गरिएको छ। ट्रेड युनियनहरूसँग निकट कार्यसम्बन्ध र वैचारिक निकटता भएका परम्परागत राजनीतिक दलहरूको पराजय वा कमजोर प्रदर्शनले राजनीतिक क्षेत्रमा मात्र नभई अन्य क्षेत्रहरूमा पनि एक प्रकारको अनिश्चितता निम्त्याइसकेको छ।

वास्तवमा, नेपालको राजनीतिक क्षेत्र ठाडो र तेर्सो दुवै रूपमा विभाजित छ र यस्तो अवस्था राज्य निर्माणको त कुरै छोडौँ, भविष्यको लोकतन्त्रका लागि पनि पक्कै पनि स्वस्थकर होइन।

भर्खरै सम्पन्न निर्वाचनमा सानदार प्रदर्शन गर्दै राजनीतिक शक्तिको केन्द्रमा उदय भएका नयाँ राजनीतिक शक्तिहरू – जस्तै राष्ट्रिय स्वतन्त्र पार्टी (रास्वपा) – को ट्रेड युनियनहरूप्रति सहानुभूति हुनैपर्छ भन्ने छैन। यसको विपरीत, उनीहरूको धारणा छ— ट्रेड युनियनहरू हुनु आर्थिक विकासका लागि हितकर छैन, र त्यसैले तिनलाई नियन्त्रण नगरे पनि नियमन भने गरिनुपर्छ। सरकारले सरकारी र सार्वजनिक क्षेत्रका युनियनहरूलाई पहिले नै विघटन गरिसकेको छ र आगामी दिनमा निजी क्षेत्रमा पनि यो अझ बढी कठोर बन्न सक्छ। यी सबैले देशमा लोकतान्त्रिक स्थानलाई सङ्कुचित बनाउनेछन्। सङ्कुचित हुँदै गएको लोकतान्त्रिक वातावरणमा ट्रेड युनियनहरूको सहज सञ्चालन कठिन मात्र होइन, सधैँ चुनौतीपूर्ण बन्ने गर्दछ। त्यसैगरी, यसबाहेक वर्तमान सरकारले श्रम ऐन, ट्रेड युनियन ऐन, सामाजिक सुरक्षा लगायतका 'पूर्वाधारहरू' लाई उल्ट्याउन सक्ने ठुलो डर पैदा भएको छ। यदि साँच्चै त्यसो भयो भने, यसले ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई मात्र असर गर्ने छैन, बल्की वर्तमान सरकारले समेत जोड दिँदै आएको 'सामाजिक लोकतन्त्र' स्थापना गर्ने मूल उद्देश्य नै धराशायी हुन सक्छ।

यसबाहेक, वर्तमान विश्वव्यापी राजनीतिक अर्थतन्त्र ट्रेड युनियन आन्दोलन त परै जाओस्, स्वयं 'श्रमिकहरू' का लागि पनि वास्तवमै अनुकूल छैन। विश्वव्यापी राजनीतिक अर्थतन्त्रमा ठुलो मात्रामा भू-राजनीति र भू-आर्थिक कारकहरूको प्रभुत्व रहेको छ, र यी दुवैले विश्वव्यापी व्यापारका स्वरूपहरूलाई पुनर्गठन गरिरहेका छन्, श्रम नीतिहरूलाई प्रभावित पारिरहेका छन्, र सामूहिक सौदाबाजीको गतिशीलतालाई परिवर्तन गरिरहेका छन्। व्यावहारिक रूपमा हेर्दा, यी परिवर्तनहरूले युनियनहरूका लागि ठुला चुनौतीहरू ल्याउन सक्छन्, जहाँ उनीहरूले केवल आफ्नो अस्तित्व जोगाउनका लागि मात्रै पनि भू-राजनीतिक र भू-आर्थिक आवश्यकताहरू अनुसार आफ्ना रणनीति र प्राथमिकताहरूलाई अनुकूल बनाउनुपर्ने हुन सक्छ। त्यसैगरी, भू-राजनीतिक गठबन्धन र व्यापार नीतिहरूमा आउने परिवर्तनले स्थापित आपूर्ति शृङ्खलालाई अवरुद्ध गर्न सक्छ र युनियनहरूको बलियो उपस्थिति रहेका उद्योगहरूलाई प्रभावित पार्न सक्छ। उदाहरणका लागि, अमेरिका र चीनबीचको भन्सार युद्धले विश्वव्यापी रोजगार–बजारलाई पहिले नै प्रभावित पारिरहेको छ। भू-राजनीतिक र भू-आर्थिक प्रतिस्पर्धा हाम्रो समयको निर्णायक मोड हो, जसले निश्चित रूपमा राष्ट्रिय श्रम नीतिहरूलाई पनि प्रभावित पार्नेछ। भू-राजनीतिक र भू-आर्थिक स्वार्थका आधारमा नयाँ गठबन्धनहरू बनाउने प्रवृत्ति र यी कारकहरूमा आधारित अन्तर्राष्ट्रिय लगानीको बढ्दो सम्बन्धले नेपाल जस्ता देशहरूलाई पनि असर गर्नेछ। श्रमिकहरूको अधिकारसँग सम्झौता गरिने 'विशेष आर्थिक क्षेत्र'को माग बढ्नुलाई यस सन्दर्भमा एउटा उत्कृष्ट उदाहरणका रूपमा लिन सकिन्छ। यो प्रवृत्ति आगामी दिनमा आन्तरिक र बाह्य दुवै रूपमा अझ तीव्र गतिमा अघि बढ्नेछ। प्रविधिको सहयोगमा श्रमिकहरूको खण्डकीकरण र पुँजीको सुदृढीकरण आगामी दिनहरूमा अझ बढी प्रस्ट देखिनेछ। यी दुवैले ट्रेड युनियन आन्दोलनको सौदाबाजी गर्ने शक्तिलाई कम गर्नेछन्। पुँजी बढी हुनेछ तर रोजगारी कम हुनेछ।

मूल्य-मान्यता भर्सेज स्वार्थ?

ट्रेड युनियन आन्दोलनले वर्षौंदेखि धेरै उतारचढावहरू देखेको छ। शीतयुद्धको समयमा, विश्वभरको ट्रेड युनियन आन्दोलन एउटा ठुलो वैचारिक प्रतिस्पर्धामा फसेको थियो। यो यस्तो समय थियो जब पुँजीवाद र समाजवादबीचको वैचारिक दृष्टिकोणले भू-राजनीतिक प्रतिस्पर्धालाई परिभाषित गरिरहेको थियो। त्यस समयमा, ट्रेड युनियनहरूलाई केवल वर्ग सङ्घर्षको संवाहकका रूपमा मात्र हेरिएन, बरु उनीहरू तत्कालीन बृहत् 'ब्लक' (गुट) राजनीतिमा पनि अल्झिए। श्रम र पुँजीबीच सुमधुर सन्तुलन कायम गर्ने—जुन सधैँभरि ट्रेड युनियनको परम्परागत भूमिका हो—त्यसमा उनीहरूको भूमिका सायदै रह्यो। शीतयुद्धको अन्त्यपछि, धेरैले सोचेका थिए—ट्रेड युनियन आन्दोलनहरू एउटा नयाँ युगमा प्रवेश गर्नेछन् र उनीहरूले वास्तवमै आफ्ना हितका लागि काम गर्न सक्नेछन्। तर दुःखको कुरा, त्यसो पनि हुन सकेन। यसको विपरीत, धेरै देशहरूमा ट्रेड युनियनहरू कुनै नवउदारवादी कट्टरपन्थको सिकार भए। ट्रेड युनियनहरूलाई श्रमिकहरूसँग होइन, बरु बजारका शक्तिहरूसँग मिलाउनका लागि विश्वव्यापी स्तरमा विभिन्न संयन्त्रहरू विकास गरियो। यस्तो अवस्थाले उनीहरूका लागि वैधानिकताको सङ्कट मात्र उत्पन्न गरेन, बरु 'वर्ग सङ्घर्ष' को अवधारणालाई अझ कमजोर बनाइदियो। उत्तर (विकसित) र दक्षिण (विकासोन्मुख) दुवै क्षेत्रमा असमानता नयाँ नियम बन्यो, जसले वित्तीय सङ्कटको बाटो मात्र खोलेन, बरु स्वयं लोकतन्त्रमा पनि गम्भीर सङ्कट ल्यायो।

सन् २००७/०८ को वित्तीय पुँजीवादको सङ्कटले सामान्य रूपमा ट्रेड युनियनहरू र विशेष गरी श्रमिकहरूका लागि फेरि अर्को मोड ल्यायो। व्यापक रूपमा लागू गरिएका मितव्ययिताका उपायहरू र सङ्कुचित लोकतान्त्रिक वातावरणका कारण ट्रेड युनियनहरूलाई "वर्गीय राजनीति" मा ध्यान दिन गाह्रो भयो। कोभिड-१९ महामारी र त्यसपछिको नयाँ भू-राजनीतिको आगमन, जुन पपुलिजम (लोकरिझ्याँई) र महाशक्तिहरूबीचको प्रतिस्पर्धाको वरिपरि बनेको छ, त्यसले विश्वभरको ट्रेड युनियन आन्दोलनमा एक प्रकारको फेरबदल ल्याएको छ। यो यस्तो समय पनि थियो जुन श्रमिकहरूको रक्षा गर्न मात्र नभई पुँजी मात्र उत्पादन गर्ने 'अदृश्य बजार' को आर्थिक शक्तिलाई समेत लोकतान्त्रिक बनाउन ट्रेड युनियनको भूमिका अत्यन्तै महत्त्वपूर्ण हुने 'न्यायोचित रूपान्तरण' सम्बन्धी बहससँग मिल्न गयो। यसबाहेक, वर्तमान भू-राजनीतिक परिदृश्य बहुध्रुवीयता, भू-आर्थिक प्रतिस्पर्धा, आपूर्ति-शृङ्खलाको राजनीति, र प्राविधिक प्रतिस्पर्धाद्वारा परिभाषित छ। यी सबै मिलेर श्रमिकहरूका लागि विभिन्न प्रकारका जोखिमहरू निम्त्याइरहेका छन्, जसको असर ट्रेड युनियन आन्दोलनमा पनि प्रकट हुनेछ। शीतयुद्धकालीन भू-राजनीति विचारधाराहरूको वरिपरि चलिरहेको थियो भने, आजको भू-राजनीति मुख्य रूपमा भू-अर्थतन्त्र मार्फत सञ्चालित छ। यसो भन्नुको अर्थ, आजको भू-राजनीति मूल्य-मान्यता (वास्तवमै लोकतन्त्र विरुद्ध तानाशाही) को बारेमा होइन, बरु स्वार्थको बारेमा हो; र तिनै स्वार्थहरूले मात्र मूल्य-मान्यताहरूलाई (पुनः) परिभाषित गर्छन्, मूल्य-मान्यताले स्वार्थलाई होइन।

सन्दर्भ

"... चुनौतीको सामना गर्दै" सन् २०२४ मा प्रकाशित भएको थियो। उक्त प्रकाशनले त्यतिबेला नेपालका ट्रेड युनियनहरूले सामना गरिरहेका मुख्य चुनौतीहरू पत्ता लगाउन सफल भएको थियो। त्यतिबेलाका प्रमुख चुनौतीहरूमा खुम्चिँदै गएका श्रमिक अधिकार, रोजगारीका सर्त र अवस्थाहरूमा तीव्र परिवर्तन, रोजगारीको असुरक्षा, पर्याप्त ज्याला तथा अन्य सुविधाहरूको अभाव रहेका थिए। उक्त प्रतिवेदनले देशमा श्रमिक आन्दोलनका उपलब्धिहरूमाथि आउन सक्ने सम्भावित खतराहरूलाई पनि रेखाङ्कित गरेको थियो। त्यहाँ कानुनको पालना नगर्ने, त्यसको दुरुपयोग गर्ने र श्रमिकको अधिकारलाई बेवास्ता गरिएका उदाहरणहरू थिए। यसो भनिरहँदा, प्रतिवेदनले नेपालमा श्रम-पुँजी सम्बन्ध वास्तवमै सही दिशामा अघि बढिरहेको छैन भन्ने कुरा औँल्याएको थियो। (श्रम) 'आउट सोर्स'को स्पष्ट प्रवृत्ति बढ्दो क्रममा थियो र विभिन्न बहानामा श्रम शोषण गर्ने क्रम पनि बढिरहेको थियो।

त्यसैगरी, उक्त प्रतिवेदनले रोजगारीको बदलिँदो प्रकृति, रोजगार बजार (औपचारिक, अनौपचारिक, समय-सीमित, कार्य-सीमित) र श्रमिकहरूलाई दिइने सुविधाहरूको पहिचान गरेको थियो। तर, श्रम र पुँजीबीच सुमधुर सन्तुलन कायम गर्ने संयन्त्रहरू (सामूहिक सौदाबाजी, सामाजिक संवाद आदि) कि त उपलब्ध थिएनन्, कि तिनको पालना गरिएन वा तिनलाई निरुत्साहित गरियो। प्रविधिले द्रुत रूपमा श्रमिकहरूलाई विस्थापित गरिरहेको छ, जसका कारण बेरोजगारी बढ्दै गएको छ। त्यसैगरी, 'प्लेटफर्म इकोनोमी' (डिजिटल/इन्टरनेटमा आधारित अर्थतन्त्र) नयाँ नियम जस्तै बनेको छ, तर पुँजी निर्माण प्रक्रियामा संलग्न हुनेहरू (मुख्यतः श्रमिकहरू) वास्तवमै सुरक्षित थिएनन्। रोजगारदाताहरूले प्रविधिको फाइदा उठाएर नाफा कमाइरहेका भए पनि उनीहरू श्रमिकहरूलाई भुक्तानी गर्न हिचकिचाइरहेका थिए।

सबैभन्दा चिन्ताजनक कुरा के थियो भने, नेपालमा 'ट्रेड युनियन'हरूलाई समस्या खडा गर्ने (ट्रबल मेकर) का रूपमा चित्रण गरिएको थियो/छ। त्यतिबेला स्पष्ट रूपमा के वकालत गरिएको थियो भने, हाल कायम रहेको उद्योग/प्रतिष्ठान-स्तरको युनियन आन्दोलनको सट्टा उद्योग-गत युनियन आन्दोलन सुरु गरिनुपर्छ। दोस्रो कुरा, थुप्रै छरिएका युनियनहरूलाई एकताबद्ध गरेर श्रमिक वर्गको एउटै एकीकृत आवाज निर्माण गर्नुपर्छ। एउटा महत्त्वपूर्ण बुँदा के थियो भने, "युनियन आन्दोलनको उद्देश्य श्रमिकको ज्याला बढाउनु मात्र होइन, बरु राजनीतिक अर्थतन्त्रलाई रूपान्तरण गरेर समग्र श्रमिक वर्गको उत्थान गर्नु हो," र त्यसका लागि वर्गीय एकता आवश्यक थियो। यी सबै कारकहरूलाई ध्यानमा राख्दै, यस अध्ययनले भविष्यका कार्यसूचीहरू तय गर्दा ट्रेड युनियनहरूले सामूहिक रूपमा यी मुद्दाहरूलाई सम्बोधन गर्नुपर्ने कुरामा दृढतापूर्वक जोड दिएको थियो।

के गरिनुपर्छ?

दुई वर्षको यस अवधिमा ट्रेड युनियनहरू सामु निश्चित रूपमा अझ बढी समस्याहरू थुप्रिएका छन्। तैपनि समाधानहरू भने निकै कम देखिएका छन्। सबैभन्दा ठुलो समस्या, जुन यस कार्यपत्रमा अन्यत्र पनि व्याख्या गरिएको छ, त्यस्तो राजनीतिको उदय हुनु हो जसले श्रमिक वर्गको स्थितिलाई बलियो बनाउने मूल्य-मान्यताहरूमा विश्वास गर्दैन। सरकार बलियो अर्थतन्त्र निर्माण गर्नुपर्छ भन्ने

कुरामा त विश्वास गर्छ, तर पुँजी निर्माण प्रक्रियामा संलग्न श्रमिकहरूको भूमिकाका बारेमा भने स्पष्ट रूपमा केही भन्दैन। यसबाहेक, विश्वव्यापी राजनीतिक अर्थतन्त्र र नेपालको राष्ट्रिय राजनीतिक अर्थतन्त्रले वर्तमान समयमा एकभन्दा बढी समस्याहरू सामना गरिरहेका छन्। विश्वव्यापी राजनीतिक अर्थतन्त्र लगातारको मुद्रास्फीति (महँगी), जलवायु परिवर्तनका प्रभावहरू, युक्रेन र पश्चिम एसियाको युद्ध जस्ता द्वन्द्वहरूबाट उत्पन्न भू-राजनीतिक अस्थिरता, र विश्वव्यापी आपूर्ति शृङ्खलामा आएका अवरोधहरूबाट ग्रसित छ। अर्कोतर्फ, नेपालको राष्ट्रिय राजनीतिक अर्थतन्त्र निकै अनिश्चित बनेको छ। यी सबै मिलेर यस्तो अवस्थाको सिर्जना गरेका छन् जसलाई व्यापक रूपमा 'बहु-सङ्कट' भन्न सकिन्छ र यदि यो यसरी नै जारी रह्यो भने यो 'स्थायी सङ्कट' मा परिणत हुन सक्छ। यस्तो अवस्थामा आजको श्रम जगत्ले सामना गरिरहेका केही मुद्दाहरू सुल्झाउन पक्कै पनि गाह्रो हुनेछ। 'क्लाउड इकोनोमी' (डिजिटल/इन्टरनेटमा आधारित अर्थतन्त्र)को तीव्र वृद्धि र 'वास्तविक अर्थतन्त्र'को गिरावटले आगामी दिनमा ट्रेड युनियन आन्दोलनका लागि निश्चित रूपमा गम्भीर परिणामहरू ल्याउनेछ।

निष्कर्षमा, अब युनियनहरूका लागि निम्न कार्यहरू गर्ने समय आएको छ:

पहिलो: युनियनहरूप्रति आफ्नो बुझाइलाई पुनरावलोकन गर्ने र आफूहरू केका लागि अस्तित्वमा रहेको हो भन्ने कुरा महसुस गर्ने। यदि युनियनहरू भित्र वास्तविक रूपान्तरण भएन भने, सायद भविष्यमा तिनको अस्तित्व खोज्नु वा भेट्टाउनु नै गाह्रो हुनेछ। मैले यस कुरामा विशेष जोड दिनुको कारण के हो भने हामी आफैँ परिवर्तन हुनुपर्छ, अन्यथा अरूले हामीलाई परिवर्तन गरिदिनेछन् जुन हाम्रो वा श्रमिकहरूको हितमा हुने छैन।

दोस्रो: नयाँ विकसित हुँदै गइरहेको राजनीतिक अर्थतन्त्रमा हामीले केवल एक सहभागी वा उपभोक्ताका रूपमा मात्र होइन, बरु यसको एक प्रमुख हिस्सेदारका रूपमा आफ्नो भूमिका खोज्नुपर्छ।

तेस्रो: समाजको बृहत्तर कल्याणका लागि युनियनहरूले वर्षौंदेखि निर्माण गरेका श्रम कानुन, सामाजिक सुरक्षा जस्ता 'पूर्वाधारहरू' को रक्षा गर्नका लागि एउटा बलियो पैरवीको आवश्यकता छ।

चौथो: राष्ट्रिय, क्षेत्रीय र विश्वव्यापी जस्ता विभिन्न तहहरूमा भइरहेका बृहत् भू-आर्थिक बहसहरूमा युनियनहरू कसरी 'भू-राजनीतिक गोटी' बनिरहेका छन् भन्ने कुरा बुझ्न जरुरी छ।

पाँचौं ट्रेड युनियनहरूका लागि 'वर्ग'को मुद्दा सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण हो र उनीहरू यसबाट विमुख हुनु हुँदैन।

छैटौं: छवि निर्माण सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण कुरा बनेको छ, तर जानी-नजानी हामीले विगतमा यस दिशामा वास्तवमै काम गरेका छैनौं।

प्रस्तुतकर्ता: चन्द्रदेव भट्ट, एफइएस-काठमाडौं

गएका दुई वर्षमा—
चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियन

४

यस अवधिमा युनियनको तर्फबाट गरिएका पहलहरूको जानकारी

परावर्तन

२०८० साल फाल्गुण २० गते जिफन्टद्वारा नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन स्थापनाको ७८औं वार्षिकोत्सव धुमधामसँग मनाइयो। उक्त अवसरमा नेपालको लोकतान्त्रिक गणतन्त्र स्थापना र आर्थिक सामाजिक रुपान्तरणमा ट्रेड युनियन आन्दोलनले पुऱ्याएको योगदानको बारेमा वृहत् समीक्षा भयो। दोस्रो चरणको युनियन आन्दोलन स्थापना र विकासमा योगदान गर्नुहुने महानुभावहरूलाई प्रधानमन्त्री केपी शर्मा ओलीद्वारा सम्मान गरियो। कार्यक्रमको दोस्रो दिन 'जिफन्ट-टुपी' द्वारा प्रकाशित 'चुनौतीको सामना गर्दै नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन' भन्ने पुस्तकको वृहत् समीक्षा गरियो। उक्त पुस्तकले नेपालमा २००३ सालबाट ट्रेड युनियन आन्दोलन सुरु गरेपछि श्रमिकहरूको सहभागिता सहित मुलुकको लोकतान्त्रिकरणको दिशामा भए गरेका योगदानका अतिरिक्त त्यसले राज्यको नीतिमा आएको परिवर्तनको विश्लेषण गरिएको थियो। त्यसैगरी यो प्रकृयाले उत्पादन सम्बन्ध र श्रम सम्बन्धमा ल्याएको परिवर्तनको समीक्षा गरेको थियो।

विशेषगरी श्रम ऐन, २०४८ द्वारा ट्रेड युनियनमा सङ्गठित हुने, प्रतिनिधित्व हुने र सामूहिक सौदाबाजी गर्ने बाटो खोलेपछि श्रमिकहरूद्वारा वर्गीय हितमा आधारित श्रम सम्बन्ध कायम गर्न संघर्ष र प्रतिस्पर्धा गरियो। शताब्दीको सुरुमा नै शाही 'कू'द्वारा लोकतान्त्रिक प्रकृयामा पारेको अवरोधलाई सच्याउन र माओवादी हिंसात्मक द्वन्द्वलाई शान्तिपूर्ण रुपान्तरण गर्न भएको गणतन्त्रात्मक आन्दोलनमा पनि नेपाली श्रमिक वर्गले महत्वपूर्ण योगदान गरे। फलस्वरुप, संविधान सभा मार्फत २०७२ सालमा बनेको नेपालको संविधानले श्रमिक वर्गको आधारभूत अधिकारहरूलाई मौलिक हकको रुपमा स्विकारेको छ। तत्पश्चात् जारी श्रम ऐन, २०७४ र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ ले बजारको लचकता र श्रमिकहरूको हक हितको संरक्षणको मागलाई सन्तुलन कायम गर्ने विधि अघि सारेको छ। यसको लागि बलियो **श्रम अडिट** प्रणाली सहितको कानुनी प्रकृयाबाट 'हक' हरूको संरक्षण र कार्यान्वयन हुने साथै हितहरूको लागि युनियनले सौदाबाजी गर्ने मोडेल अपनाइएको छ। यसरी नेपालमा राणाकालमा द्वन्द्वबाट सुरु भएको श्रम सम्बन्ध संवाद, सहकार्य र सहअस्तित्वको चरणमा पुगेको ठहर गरिएको थियो।

अध्ययनले के देखायो भने, रोजगारदाताले लचकताको लागि प्रस्तावित गरिएका प्रवन्धहरूलाई भरपूर उपभोग गरे, अझ सुधार गर्न बाँकी रहेका कानुनी छिद्रहरूको दुरुपयोग पनि गरे। श्रम निरीक्षण प्रणालीमा विस्तार र सुधार हुन सकेन। श्रमिकहरूले सामाजिक सुरक्षाबाट संरक्षित हुने भएकोले युनियन बलियो बनाउन, सिबिए गर्न अल्छी गर्न थालेको पाइयो। सिबिए घट्दै जाँदा 'हित'हरू ओझेलमा पर्न थाल्यो। प्रतिक्रिया स्वरूप, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा र लचकताले बढाउने श्रमिकको मोबिलिटीलाई पनि निराशा फैलाउने टूल्सको रुपमा प्रयोग गर्न थालियो। यसरी श्रम संसारमा अग्रगमन मानिने यस्ता सम्बन्धलाई प्रतिरक्षा गर्नुको सट्टा प्रतिवाद गर्ने र युनियन आन्दोलनलाई पछाडि फर्काउन हुने प्रयत्नलाई चुनौतीको रुपमा लिँदै त्यसको सामना गर्न २७ वटा बुँदाहरूमा सिफारिस गरेको थियो। दुई वर्ष अघि फाल्गुण २१ गते गरिएको अनुसन्धानका निष्कर्षहरूको समीक्षाले उपरोक्त सिफारिसहरूलाई पुनर्पुष्टी गरेको थियो।

सन्दर्भ

२०८१ श्रावण महिनामा आयोजित जिफन्टको ११औं राष्ट्रिय प्रतिनिधि परिषदको बैठकले आगामी वर्षको कार्ययोजनाको रूपमा केही कार्यक्रमहरूका साथै 'जिफन्टको कायाकल्प अभियान' प्रस्तावित गर्यो। यो अभियानले महाधिवेशनको नीतिगत प्रतिवेदन, अघिल्लो वर्ष सञ्चालित अभियानको अनुभवहरूसँगै "चुनौतीको सामना गर्दै ..." का सिफारिसहरूलाई कुशलतापूर्वक संयोजन गर्ने प्रयत्न गरिएको थियो। ती महत्वपूर्ण सिफारिसहरूलाई कार्यान्वयन गर्न सुरु गरिएको थियो।

गत वर्ष १४-१५, श्रावणमा आयोजित १२औं प्रतिनिधि परिषदको बैठकले अघिल्लो वर्षको कामको समीक्षा गरेर आगामी वर्षको लागि कामको प्रस्ताव पारित गरेको थियो। राष्ट्रिय कमिटीको सोही दिन बसेको बैठकले सैद्धान्तिक प्रस्तावलाई कार्ययोजना बनाई अघि बढ्ने निर्णय गरेको थियो। उक्त काम पूरा नगर्दै २३-२४ भदौको जेन्जी प्रदर्शनले परिस्थिति अन्यत्र मोडियो।

जेन्जी आन्दोलन नाम दिइएको त्यो आक्रमणले जिफन्टको केन्द्रीय कार्यालय भौतिक रुपमा नष्ट गर्ने प्रयास समेत भयो भने राजनीतिक साङ्गठनिक रूपमा नेपालको श्रमजीवी वर्गको आन्दोलनमाथि ठूलो आक्रमण भयो। ठूला ठूला कार्यथलो र जीविका माथिको आक्रमणले हेर्दाहेर्दै हजारौं गरिखाने मान्छेहरूलाई बेरोजगार बनायो। जननिर्वाचित संसद र सरकार विघटन भयो। देशभरका जननिर्वाचित निकायहरू, राजनीतिक दलका कार्यालयहरू, कार्यकर्ता नेताका निजी घर आवासहरू खरानी बनाइए। एक प्रकारको प्रतिगमन तर्फको 'कू' भयो। श्रमिकहरूको मनोविज्ञान खस्कियो। जिफन्टको लागि उद्धार र पुनर्स्थापनाका कामहरू प्रमुख भए।

सोही महिना (भाद्र)को २९ गते राष्ट्रिय कमिटीको हाइब्रिड बैठक गरेर हरेक सदस्यलाई कार्यथलोमा नै पुगेर भेट्ने र उर्जा भर्ने उद्देश्यका साथ '**लोकतन्त्रको लागि श्रमिकसँग सम्वाद**' कार्यक्रम अघि सारियो।

अनेक प्रतिकूलता झेल्दै फाल्गुण २१ गतेको आम निर्वाचनमा सहभागिता जनाइयो। निर्वाचन यता आएको सरकारले निजामति तर्फको ट्रेड युनियनहरू खारेज गरेको छ, श्रमिकहरूको प्रतिनिधित्वको अधिकारलाई संकूचित गरेको छ, विश्वविद्यालयका शिक्षक विद्यार्थीको लोकतान्त्रिक गतिविधिहरूलाई नामेट पार्ने तथा देशव्यापी रुपमा सुकुम्वासीहरूको छाप्रोहरूमा

डोजर चलाएको छ । राजनीतिक दलका नेताहरूलाई लाञ्छित गर्ने, झूठा मुद्दा लगाउने काम बढेको छ । श्रमिकहरूको लोकतान्त्रिक अधिकार खोस्ने दिशामा सरकार कटिवद्ध देखिन्छ । यी सबै आक्रमणहरूलाई 'जस्टिफाई गर्न' सोसल मिडियाको दुरुपयोग गर्दै भ्रम फैलाउने र दुर्व्यवहार गर्ने क्रम जारी छ । विकसित परिस्थिति र परिणामको बारेमा सर्वसाधारण र श्रमिकहरू अझै अन्योलमा छन् ।

निकास

नेपाली श्रम संसारमा 'लोकतान्त्रिक स्पेस' साङ्घुरिएको छ । यो ८ दशक लामो श्रमिक आन्दोलनले प्राप्त गरेको महत्वपूर्ण उपलब्धीहरू खोसिने प्रस्थान विन्दु हो । दीर्घकालिन रुपमा यसले सिङ्गै श्रम संसारमा प्रतिकूल प्रभावहरू देखाउनेछ । यो तथ्य सबैलाई बुझाउने र श्रमिकहरू हकहितको प्रतिरक्षा गर्ने बेला हो । यसको लागि श्रमिक वर्गको सामाजिक न्याय सहितको लोकतन्त्रको पक्षधर विचारवाहक सामाजिक-राजनीतिक शक्तिहरूसँगको अन्तर्कृयात्मक सम्बन्ध र सहकार्य बढाउनुपर्दछ । जिफन्टको प्रमुख काम यसैलाई बनाउनु पर्दछ ।

श्रम बजारमा तीव्र फेरबदल आइरहेको छ । **प्लेटफर्म अर्थतन्त्र** र एआई प्रविधिको द्रूत विकासले श्रम सम्बन्धहरू बदलिँदैछन् । स्वचालित यन्त्रहरूको प्रयोग बढ्दा उत्पादनका क्षेत्रहरूमा श्रमिकको स्थान सांघुरिदै गएकोछ । श्रमिकहरू छरिएका छन्, विश्वव्यापी रुपमा नै पूँजीको केन्द्रीकरण तीव्र भएको छ, मानवीय सम्बन्धहरूमा यान्त्रिक निर्णयहरू हावी हुने क्रम बढ्दैछ । यो परिवर्तनले सर्वाधिक असर गर्ने युवा श्रमिकहरूलाई हो । त्यसैले नयाँ श्रम बजारमा नयाँ सीप, दक्षता र सपना बोकेर आएका श्रमिकहरूलाई सङ्गठित गरेर नेतृत्व विकास गर्दै जानु अपरिहार्य छ ।

२ वर्ष अगाडि पहिचान गरी निष्कर्ष निकालिएका नेपाली श्रम संसार र आन्दोलनका धेरै मुद्दाहरू अहिले पनि सान्दर्भिक छन् । ती निष्कर्षहरूलाई कार्यान्वयन गर्न आन्तरिक र वाह्य संरचना र सम्बन्धहरूको अध्ययन गर्दै योजनावद्ध रूपमा अघि बढ्नुपर्छ ।

जिफन्ट, नवौं राष्ट्रिय महाधिवेशनको सामुन्ने आइपुगेको छ । थपिएका चुनौतीहरूको पहिचान गर्दै श्रमिक आन्दोलनको कार्यभार पूरा गर्नको लागि वैचारिक र साङ्गठनिक तयारी गर्ने अवसरको रुपमा यसलाई लिनुपर्दछ ।

प्रस्तुतकर्ता: **लक्ष्मण शर्मा, महासचिव–जिफन्ट**

नेपालको सन्दर्भ र विश्वका युनियन आन्दोलनले सामना गरेको चुनौती र प्रयास

५

प्रारम्भमा:

नेपाल एउटा ठूलो लोकतान्त्रिक सङ्क्रमणबाट गुज्रिएको छ। गत वर्ष, जवाफदेहिता र सुशासनको माग गर्दै युवाहरू सडकमा उत्रिए। यस क्रममा धेरैले निकै ठूलो मूल्य चुकाउनुपर्यो—जसमा कतिपयले ज्यान गुमाए भने हजारौँ मानिसहरूलाई रोजगारी दिने व्यवसायहरू र सार्वजनिक तथा निजी सम्पत्तिमा गम्भीर क्षति पुग्यो। संसद् अचानक विघटन गरियो र नयाँ संसद्को निर्वाचन घोषणा भयो। सोही अनुसार निर्वाचनहरू सम्पन्न भए। र, परिवर्तनका लागि बलियो जनमत सहित नयाँ सरकारले कार्यभार सम्हालेको छ।

यसले चुनौतीलाई गम्भीरतापूर्वक लिने 'अन्तर्राष्ट्रिय अवसर' र 'जिम्मेवारी' दुवै नेपाललाई दिएको छ।

नेपालका जनताले स्पष्ट रूपमा स्वच्छ शासन, थप जवाफदेहिता र राम्रो भविष्यको माग गरेका छन्। मजदुर र ट्रेड युनियनहरू पनि यी आकाङ्क्षाहरूमा ऐक्यबद्धता जनाउँछन् र उनीहरूलाई पाखा लगाउनुको सट्टा गहिरो परामर्श र सहभागिता हुनुपर्नेमा जोड दिन्छन्। उनीहरू पनि प्रभावकारी, जवाफदेही र भ्रष्टाचारमुक्त सार्वजनिक संस्थाहरू चाहन्छन्।

यसो गर्दा, श्रमिकहरूको लोकतान्त्रिक अधिकारलाई कमजोर बनाएर सुधारका कार्यहरू अगाडि बढाइनु हुँदैन। जवाफदेहिता र परिवर्तनको म्यान्डेट पाएको सरकारले ती संस्थाहरूको पनि रक्षा गर्नुपर्छ जसको माध्यमबाट श्रमिकहरूले हरेक दिन आफ्नो आवाज र प्रतिनिधित्वको अभ्यास गर्छन्।

आज मैले क्षेत्रीय र विश्वव्यापी ट्रेड युनियन आन्दोलनको एउटा हिस्साका रूपमा र यस देशका श्रमिक तथा युनियनहरूसँगको बलियो ऐक्यबद्धताको भावनाका साथ आफ्ना कुरा राखिरहेको छु।

लोकतन्त्र र ट्रेड युनियन अधिकार: विश्वव्यापी सन्दर्भमा

हामी यस्तो समयमा भेला भएका छौँ जुनवेला विश्वव्यापी रूपमा गहिरो अनिश्चितता छाएको छ।

युद्ध र द्वन्द्वहरूले अन्तर्राष्ट्रिय प्रणालीलाई निरन्तर दबाबमा पारिरहेका छन्। युक्रेनको युद्ध र मध्यपूर्वमा जारी द्वन्द्वले राजनीतिक ध्यान र वित्तीय स्रोतहरूलाई विकास, मानव अधिकार र सामाजिक न्यायबाट अन्तै मोडिदिएका छन्।

पश्चिम एसियामा भर्खरै भएका तनावका शृङ्खलाहरूले इन्धनको मूल्य, आपूर्ति शृङ्खला (सप्लाई चेन) र बृहत् विश्व अर्थतन्त्रलाई प्रभावित पारेका छन्। हाम्रै नजिक हेर्ने हो भने, म्यानमारमा जारी द्वन्द्वका साथसाथै दक्षिण एसिया र दक्षिण-पूर्वी एसियामा छिमेकीहरूबीचका पुराना तनावहरूका कारण हतियारयुक्त द्वन्द्वहरू सल्किएका हामीले देखेका छौँ।

यी कुनै अमूर्त भू-राजनीतिक मुद्दाहरू मात्र होइनन्। जब तेलको मूल्य बढ्छ, जब हवाई भाडा बढ्छ, जब आपूर्ति शृङ्खला अवरुद्ध हुन्छ र जब मुद्रास्फीति (महँगी) बढ्छ, तब श्रमिकहरू—विशेष गरी न्यून वेतनधारी र आप्रवासी मजदुरहरू—यसको परिणाम सबैभन्दा पहिला भोग्ने पङ्क्तिमा पर्दछन्।

यतिखेरै, अधिनायकवादी राजनीतिको उदय र केही सीमित व्यक्तिको हातमा संपत्ती र शक्तिको बढ्दो केन्द्रीकरणले बहुपक्षीयतालाई कमजोर बनाएको छ र लोकतान्त्रिक स्पेस (दबाव र अभिव्यक्ति दिने ठाउँ) लाई खुम्च्याएको छ। धेरै देशहरूमा लोकतान्त्रिक संस्थाहरू अझै पनि औपचारिक रूपमा त अस्तित्वमा होलान्, तर श्रमिकहरूलाई आफ्ना कुरा राख्न, सङ्गठित हुन, सामूहिक सौदाबाजी गर्न र विरोध प्रदर्शन गर्न झन्-झन् गाह्रो हुँदै गइरहेको छ।

त्यसैले त ट्रेड युनियन आन्दोलनले जोड दिन्छ—लोकतन्त्रलाई चुनावद्वारा मात्र मापन गर्न सकिँदैन। चुनाव महत्त्वपूर्ण त हुन्छ, तर यो मात्रै पर्याप्त छैन। लोकतन्त्रलाई कार्यस्थल र समाजमा पनि मापन गरिनुपर्छ।

के कुनै नर्स बिनाकुनै डर युनियनमा आबद्ध हुन सक्छिन्? के कुनै शिक्षकले सजायको भागीदार नभई शान्तिपूर्ण रूपमा विरोध प्रदर्शन गर्न सक्छन्? के कुनै यातायात मजदुरले आपराधिक ठहर्याइने भयबिना हड्ताल गर्न सक्छन्? के मजदुरहरू आफ्नै जीवनलाई असर गर्ने कानुनहरू लेखिँदा छलफलको टेबुलमा बस्न पाउँछन्? के युनियनहरूले रोजगारदाता र सरकारहरूसँग स्वतन्त्र रूपमा सौदाबाजी गर्न सक्छन्?

यी श्रमका मात्रै साँघुरा प्रश्नहरू होइनन्। यी त लोकतन्त्रका प्रश्नहरू हुन्।

'आई.टी.यू.सी. ग्लोबल राइट्स इन्डेक्स' (ITUC Global Rights Index) ले हामीलाई यो यथार्थ हेर्ने एउटा महत्त्वपूर्ण माध्यम दिन्छ। यसले सङ्गठित हुने, सामूहिक सौदाबाजी गर्ने, हड्ताल गर्ने, भेला हुने र स्वतन्त्र रूपमा बोल्ने अधिकारसहित विश्वभरिका मजदुरहरूको अधिकार हननको ट्र्याक (अनुगमन) गर्दछ।

सन् २०२६ को सूचकांकले यी अधिकारहरू गम्भीर दबाबमा परेको संसारलाई देखाउँछ। सर्वेक्षण गरिएका आधा देशहरूमा वाक स्वतन्त्रता र भेला हुने अधिकारमाथि आक्रमण भएको रिपोर्ट गरिएको छ, जुन यो सूचकांकले रेकर्ड गरेको अहिलेसम्मकै उच्च स्तर हो। तीनचौथाई देशहरूमा युनियन दर्तामा बाधा पुर्याइयो। ७५ वटा देशहरूमा मजदुरहरूलाई पक्राउ वा हिरासतमा लिइयो।

हो, केही सुखद समाचार पनि छ। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन (ILO) द्वारा अनुरोध गरिएअनुरूप सल्लाहकारको रायमा, अन्तर्राष्ट्रिय अदालत (ICJ) ले पुष्टि गरेको छ— हड्ताल गर्न पाउने अधिकार आइएलओ महासन्धि नं. ८७' ('सङ्गठनको स्वतन्त्रता र सङ्गठित हुने अधिकारको संरक्षणसम्बन्धी) अन्तर्गत सुरक्षित छ।

आइएलओका मापदण्डहरू किन महत्त्वपूर्ण छन् भन्ने कुराको यो एउटा ठूलो सचेतना हो। श्रमिकहरूलाई सामूहिक रूपमा आफ्ना हितहरूको रक्षा गर्न वास्तविक माध्यम चाहिन्छ। यदि मजदुरहरूले सामुहिक कदम चाल्न सकेनन् भने सङ्गठित हुने अधिकार कमजोर हुन्छ। यदि रोजगारदाता र सरकारहरूले परिणामको डरबिना मजदुरहरूलाई बेवास्ता गर्न सके भने सामूहिक सौदाबाजीको अधिकार कमजोर हुन्छ।

कुनै पनि मजदुर वा युनियनले हड्तालको कारबाहीलाई हल्का रूपमा लिँदैनन्। हड्तालसँगै मजदुर तथा उनीहरूका परिवारका लागि जोखिम, आम्दानीको नोक्सानी र अनिश्चितता जोडिएको हुन्छ। यो सामान्यतया पहिलो विकल्प होइन। यो त प्रायः संवाद असफल भएपछि, वार्ताहरू अवरुद्ध भएपछि, वा श्रमिकहरूका चिन्ताहरूलाई सम्बोधन गर्ने कुनै प्रभावकारी उपाय बाँकी नरहेपछि मात्र आउने गर्दछ।

जब विकल्पहरू बन्द हुन्छन्, "काम गर्दिन" भन्ने अधिकार मात्र मजदुरहरूका लागि सामूहिक कदमको सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण रूप बाँकी रहन्छ। त्यसैले, अन्तर्राष्ट्रिय अदालत (ICJ) को सल्लाहकार—रायले यो कुरालाई पुनर्पुष्टि गर्दछ, 'सङ्गठन स्वतन्त्रता'भित्र मजदुर र उनीहरूका सङ्गठनहरूको सामूहिक रूपमा कार्य गर्न सक्ने क्षमता समावेश हुनै पर्छ।

जब मजदुरहरूको अधिकार खस्कन्छ, लोकतन्त्र पनि त्यसैसँगै खस्कन्छ।

एशिया-प्रशान्त क्षेत्रका प्रवृत्तिहरू: निरन्तर दबाबमा श्रमिकका अधिकारहरू

हाम्रो आफ्नै क्षेत्र (एशिया-प्रशान्त) ले पनि यो विश्वव्यापी संकटलाई प्रतिबिम्बित गर्दछ।

यदि हामीले सन् २०२० देखि २०२६ सम्मको 'आई.टी.यू.सी.' (ITUC) को रेटिङ (मूल्याङ्कन) लाई हेर्ने हो भने, मजदुर अधिकारका मामिलामा एशिया-प्रशान्त क्षेत्र विश्वकै दोस्रो सबैभन्दा खराब क्षेत्रको रूपमा रहेको छ; जुन मध्यपूर्व र उत्तर अफ्रिकाभन्दा मात्र पछाडि हो। कोभिड-१९ को समयमा यस क्षेत्रको रेटिङ अझ खस्किएर सन् २०२० को ४.०९ बाट बढेर सन् २०२२ मा ४.२२ पुगेको थियो (रेटिङको अंक बढ्नु भनेको स्थिति खराब हुनु हो)। त्यसयता, स्थितिमा केही सुस्त सुधार हुँदै सन् २०२५ मा ४.०८ सम्म आइपुगेको थियो। तर सन् २०२६ मा आइपुग्दा फेरी सुधार प्रक्रिया ठप्प भयो र रेटिङ ४.०८ मै स्थिर रह्यो।

यसले हामीलाई एउटा महत्त्वपूर्ण कुरा सिकाउँछ। परिस्थितिलाई हेर्दा महामारीको चरम संकट टरिसकेको जस्तो त देखिन्छ, तर मजदुरका अधिकारहरू अझै पनि पूर्ण रूपमा पुरानै अवस्थामा फर्कन (तंग्रिन) सकेका छैनन्।

कोभिड-१९ को अवधिमा धेरै सरकार र रोजगारदाताहरूले आपतकालीन परिस्थितिको फाइदा उठाउँदै मजदुरहरूलाई कामबाट निकाल्ने, सामूहिक सौदाबाजीलाई निलम्बन गर्ने, कडा निगरानी बढाउने र भेला हुन प्रतिबन्ध लगाउने काम गरे।

म्यानमारमा भएको सैन्य कू (सैनिक विद्रोह) का कारण लोकतान्त्रिक स्पेस पूर्ण रूपमा ध्वस्त भयो र मजदुर तथा युनियनहरूमाथि कडा दमन गरियो।

हङकङमा स्वतन्त्र ट्रेड युनियन आन्दोलन अझै पनि अस्तित्वमा त छ, तर निकै साँघुरो र कठिन परिस्थितिहरूका बीच। 'एचकेसीटीयू' (HKCTU) को विघटन र ली चेउक-यान जस्ता श्रमिक एवम् लोकतान्त्रिक नेताहरूमाथि चलाइएको मुद्दा अझै पनि गम्भीर चिन्ताको विषय बनेको छ। केही युनियनहरूले अझै पनि मजदुरहरूको प्रतिनिधित्व गरिरहेका छन् र क्षेत्रीय तथा विश्वव्यापी श्रम आन्दोलनसँग सम्पर्क कायम राखेका छन्, तर उनीहरूले निकै सतर्कताका साथ काम गर्नुपरेको छ। त्यसैले, भुइँतहमा अझै पनि काम गरिरहेका साथीहरूको सुरक्षालाई सम्मान गर्दै हाम्रो ऐक्यबद्धता दृढ हुनुपर्दछ।

अर्थतन्त्रहरू पुनः खुलेपछि पनि धेरै प्रतिबन्धहरू कायमै रहे। आपतकाल त सकियो, तर युनियन-विरोधी धेरै अभ्यासहरूले निरन्तरता पाइरहे।

सन् २०२६ को आई.टी.यू.सी. सूचकांकले के देखाउँछ भने, एशिया-प्रशान्त क्षेत्रका १० मध्ये करिब ९ वटा देशहरूले अझै पनि हड्ताल गर्न पाउने अधिकारको उल्लङ्घन गर्छन्। करिब १० मध्ये ९ वटा देशले युनियन दर्ता प्रक्रियामा बाधा पुर्याउँछन्। झण्डै १० मध्ये ९ देशले मजदुरहरूलाई युनियन स्थापना गर्ने वा त्यसमा आबद्ध हुने पूर्ण अधिकारबाट बञ्चित गर्छन्। अनि १० मध्ये ८ भन्दा बढी देशहरूले सामूहिक सौदाबाजीको अधिकार उल्लङ्घन गर्छन्।

यद्यपि, यहाँ एउटा यस्तो प्रवृत्ति छ जुन पहिलो नजरमा सकारात्मक देखिन्छ।

सन् २०२० मा, एशिया-प्रशान्त क्षेत्रका चारवटा देशहरू मजदुरहरूका लागि विश्वकै १० सबैभन्दा खराब देशहरूको सूचीमा परेका थिए: बङ्गलादेश, भारत, काजाकिस्तान र फिलिपिन्स।

सन् २०२१ देखि २०२५ सम्म बङ्गलादेश, म्यानमार र फिलिपिन्स निरन्तर सोही सूचीमा रहे। तर सन् २०२६ मा आइपुग्दा यो सूचीमा म्यानमार मात्र बाँकी रह्यो।

तर यस तथ्याङ्कलाई निकै होसियारीपूर्वक बुझ्नुपर्छ।

बङ्गलादेशको अन्तरिम सरकारअन्तर्गत गरिएका सुधारहरूले युनियन गठनका केही बाधाहरूलाई कम गरेपछि यो देश उक्त सूचीबाट बाहिरिएको हो। त्यो प्रगतिलाई स्वीकार गरिनुपर्छ। तर बङ्गलादेश अझै पनि रेटिङ ५ मा छ, जसको अर्थ त्यहाँ अधिकारको कुनै ग्यारेन्टी छैन। फिलिपिन्स पनि १० सबैभन्दा खराब देशको सूचीबाट बाहिरिएको छ, जुन एउटा उत्साहजनक

संकेत हो। तर यसलाई 'आई.टी.यू.सी. वाचलिस्ट' (निगरानी सूची) मा राखिएको छ किनभने त्यहाँ मजदुर अधिकार विरुद्धका उल्लङ्घनहरू मापनयोग्य रूपमै बढेका छन्।

यस क्षेत्रभरिका सरकारहरूले सुधार, कार्यदक्षता, निष्पक्षता, पारदर्शिता र स्थिरताको भाषा बोल्न छोडेका छैनन्। यी वैधानिक जनसरोकारका विषय हुन्। तर धेरैजसो अवस्थामा, युनियनहरूलाई लोकतान्त्रिक साझेदारको रूपमा हेर्नुको सट्टा विकासको बाधकका रूपमा व्यवहार गरिन्छ।

युनियन गठन, दर्ता र सञ्चालन प्रणालीमा एकलौटी रूपमा लादिएका निर्देशिकाहरू अन्ततः अनुमति लिने झन्झटिलो संयन्त्र (परमिट रेजिम) मा परिणत हुन सक्छन्। हड्तालहरूमा प्रतिबन्ध लगाइन्छ। सामूहिक सौदाबाजीलाई पाखा लगाइन्छ। कर्मचारीहरूलाई अनुशासनको नाममा आफ्ना अधिकारहरू सीमित हुनुपर्छ भनिन्छ। 'आवश्यक सेवा सञ्चालन ऐन' (ESMA) को जथाभावी प्रयोग र कार्यान्वयन मजदुरहरूको सामूहिक शक्ति विरुद्ध प्रयोग गरिने अर्को एउटा गम्भीर हतियार बनेको छ। आप्रवासी मजदुर, अनौपचारिक क्षेत्रका मजदुर, प्लेटफर्म मजदुर (अनलाइन/एपमा आधारित) र अस्थायी तथा असुरक्षित मजदुरहरू अझै पनि पूर्ण संरक्षणबाट बञ्चित छन्।

आम श्रमिकहरूले अहिले, लोकतान्त्रिक क्षयीकरण (ब्याकस्लाइडिङ) लाई यसरी नै महसुस गरिरहेका छन्।

नेपाल: सङ्गठन स्वतन्त्रता, सामाजिक संवाद र संवैधानिक प्रतिबद्धताहरू

नेपाल पनि यस क्षेत्रीय परिदृश्यको एउटा हिस्सा हो, तर नेपालको आफ्नै लोकतान्त्रिक इतिहास र संवैधानिक प्रतिबद्धताहरू पनि छन्।

आई.टी.यू.सी. सूचकांकले सन् २०२० देखि २०२६ को अवधिभर नेपाललाई श्रेणी ३ (केही नियमित रूपमा अधिकारको उल्लङ्घन हुने देश) मा राखेको छ। यसले नेपाललाई सबैभन्दा खराब देशहरूको सूचीमा त राख्दैन, तर यसले के देखाउँछ भने मजदुर अधिकारका चिन्ताहरू यहाँका लागि नयाँ विषय होइनन्। निजामती सेवामा युनियनको अधिकारलाई प्रतिबन्ध लगाउने गरी अध्यादेश ल्याउन सरकारले गरेको पछिल्लो प्रयास अलोकतान्त्रिक कदमको स्पष्ट संकेत हो।

यहाँको विगतको रेकर्ड हेर्ने हो भने पनि रोजगारी गुमेको विरुद्ध भएका विभिन्न विरोध प्रदर्शनका क्रममा पत्रकारहरू पक्राउ परेका उदाहरण छन्। यसमा शिक्षकहरूले आफ्नो सङ्गठित हुने, विरोध गर्ने र प्रदर्शन गर्ने अधिकारमाथिको प्रतिबन्धका विरुद्ध गरेका आन्दोलनहरू सामेल छन्। स्थायी रोजगारी र उचित ज्यालाको माग गर्दै नेपाल शिक्षक महासङ्घद्वारा गरिएको कानुनी र शान्तिपूर्ण प्रदर्शनका क्रममा शिक्षकहरूमाथि भएको प्रहरी दमन पनि यसैभित्र पर्दछ।

यो सन्दर्भ महत्त्वपूर्ण छ किनभने सार्वजनिक क्षेत्रका ट्रेड युनियनहरूलाई प्रतिबन्ध लगाउने वा खारेज गर्ने प्रस्तावहरू बिनाकुनै आधार अचानक आएका होइनन्। यो त यस्तो क्षेत्र (एशिया-प्रशान्त) मा उब्जिएको हो जहाँ धेरै सरकारहरूले पहिलेदेखि नै मजदुर सङ्गठनहरूको स्पेसलाई सङ्कुचित बनाउँदै लगेका छन्।

'युनी एशिया एण्ड प्यासिफिक' (UNI Asia & Pacific) ले आफ्नो धारणा स्पष्ट गरिसकेको छ। यस क्षेत्रका अन्य ग्लोबल युनियन फेडेरेसनहरूसँग मिलेर र नेपाली आबद्ध संस्थाहरूको चिन्तालाई ध्यानमा राख्दै, हामीले नेपाल सरकारलाई सार्वजनिक क्षेत्रका ट्रेड युनियनहरूलाई प्रतिबन्ध लगाउने प्रस्तावमाथि पुनर्विचार गर्न आह्वान गरेका छौँ।

हाम्रो यो चिन्ता नेपालको आफ्नै संविधान र अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धताहरूमा आधारित छ। नेपालको संविधानको धारा ३४ र ३५ ले मजदुरहरूलाई ट्रेड युनियन खोल्ने र सामूहिक सौदाबाजी गर्ने अधिकारको ग्यारेन्टी गरेको छ। नेपालले सङ्गठित हुने र सामूहिक सौदाबाजी गर्ने अधिकारसम्बन्धी 'आइएलओ महासन्धि नं. ९८' लाई अनुमोदन गरिसकेको छ। नेपालले 'आइएलओ महासन्धि नं. १४४' मा प्रतिबिम्बित त्रिपक्षीय परामर्शको सिद्धान्तलाई पनि पालना गर्ने अपेक्षा गरिन्छ।

मजदुरको अधिकारलाई असर गर्ने सुधारका उपायहरू मजदुरहरूसँगकै सहकार्यमा तयार गरिनुपर्छ। मजदुरहरूमाथि जबरजस्ती लादिनु हुँदैन।

नेपाल सरकारले सार्वजनिक संस्थाहरूलाई राजनीतिकरणबाट मुक्त बनाउने, योग्यता प्रणाली (मेरिटोक्रेसी) लाई सुदृढ गर्ने र सुशासनमा सुधार गर्ने आवश्यकताका बारेमा कुरा गरेको छ। यी जायज चासो हुन्। मजदुरहरू पनि सार्वजनिक संस्थाहरूले जनताको सेवा गरून भन्ने चाहन्छन्। युनियनहरू पनि आफ्ना सदस्यहरूप्रति जवाफदेही हुनुपर्छ र मजदुरहरूको वास्तविक प्रतिनिधिको रूपमा काम गर्नुपर्छ।

तर 'राजनीतिकरण'को समाधान ट्रेड युनियनको अधिकार खोस्नु होइन। यसको सही विकल्प पारदर्शी नियमहरू, वास्तविक सामाजिक संवाद र युनियनहरूसँग इमानदार वार्तासहितको स्वतन्त्र, लोकतान्त्रिक र जवाफदेही ट्रेड युनियन आन्दोलन हो।

सरकारले सुधारका कार्यहरू अगाडि बढाउन सक्छ। तर उसले त्यसो गर्दा संविधानको दायराभित्र रहेर, आफ्ना अन्तर्राष्ट्रिय दायित्वहरूलाई आत्मसात् गर्दै र अहोरात्र सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने मजदुरहरूको सम्मान गरेर मात्र गर्नुपर्दछ।

जवाफदेही, प्रभावकारी सार्वजनिक संस्थाहरूको निर्माण र सुधार: श्रमिकहरूसँगै

यसले मलाई एउटा वृहत्तर विषयतर्फ डोर्याउँछ।

विश्वभरिका सरकारहरूले अक्सर 'सुधार' लाई एउटा प्राविधिक अभ्यासका रूपमा मात्र प्रस्तुत गर्ने गर्दछन्। उनीहरू कार्यदक्षता, पुनर्संरचना, वित्तीय अनुशासन, भ्रष्टाचार नियन्त्रण र आधुनिकीकरणका कुरा गर्छन्।

यीमध्ये केही लक्ष्यहरू आवश्यक पनि हुन सक्छन्। मजदुर र युनियनहरूले सुधारको नाम सुन्नेबित्तिकै केवल सुधार भएकै कारणले मात्र यसको विरोध गर्दैनन्।

तर प्रश्न उठ्छ: सुधार कसका लागि, र सुधार कसको साथमा?

जब मजदुरहरूलाई बाहिर राखेर सुधारको रूपरेखा तयार पारिन्छ, तब त्यो सुधार मजदुरहरू विरुद्धको कदम बन्न पुग्दछ। यसले ज्याला दमन (तलब वृद्धि रोक्ने), पेन्सन कटौती, बिनाकुनै सुरक्षा गरिने निजीकरण, रोजगारीको असुरक्षा र सामूहिक सौदाबाजीमाथिको प्रहार निम्त्याउन सक्छ। अनि जब मजदुरहरूले यसको प्रतिरोध गर्छन्, उनीहरूमाथि नै प्रगतिको बाधक बनेको आरोप लगाइन्छ।

हामीले यो परिदृश्य विश्वव्यापी रूपमै देखेका छौँ।

अर्जेन्टिनामा श्रम कानुनलाई कमजोर बनाउने र कडा आर्थिक मितव्ययिता (अस्टेरिटी) का उपायहरू लाद्ने प्रयासविरुद्ध मजदुर र समुदायहरू ठूलो संख्यामा सडकमा उत्रिए। पानामामा पेन्सन सुधारको नाममा भएका प्रयासहरू विरुद्ध गरिएका विशाल विरोध प्रदर्शनहरूमाथि दमन गरियो। फलस्वरूप, यी दुवै देशहरू सन् २०२६ मा मजदुरहरूका लागि विश्वकै १० सबैभन्दा खराब देशहरूको आई.टी.यू.सी. को सूचीमा परे। यी उदाहरणहरूले हामीलाई के सम्झाउँछन् भने— सामाजिक संवादबिना गरिने आर्थिक सुधारले द्रुत रूपमा लोकतान्त्रिक संकट निम्त्याउन सक्छ।

यसको उत्तम विकल्प भनेको मजदुरहरूलाई साथमा लिएर गरिने सुधार (सुधार विथ वर्कर्स) नै हो।

प्रभावकारी शासन सञ्चालन (सुशासन) र मजदुरका मौलिक अधिकारहरू एकअर्काका विरोधी लक्ष्य होइनन्। एउटा लोकतान्त्रिक समाजमा यिनीहरूले एकअर्कालाई सघाउनुपर्दछ।

हाम्रै क्षेत्रबाट अष्ट्रेलिया यसको एउटा उदाहरण हो। युनियनहरूसँगको व्यापक परामर्श र छलफलपछि औद्योगिक सम्बन्धमा सुधारका कार्यहरू अगाडि बढाइएका कारण त्यहाँको आई.टी.यू.सी. रेटिङ ३ बाट सुधार भएर २ मा झर्यो (स्थिति राम्रो भयो)। यसले के देखाउँछ भने जब सरकारले युनियनहरूलाई बाधकका रूपमा नभई साझेदारका रूपमा व्यवहार गर्छ, तब प्रगति सम्भव हुन्छ।

बङ्गलादेशले पनि हामीलाई सतर्कतापूर्वक सिक्नुपर्ने एउटा पाठ सिकाएको छ। त्यहाँको अन्तरिम सरकारअन्तर्गत श्रम कानुनमा गरिएका सुधारहरूले गर्दा बङ्गलादेश मजदुरका लागि विश्वकै १० सबैभन्दा खराब देशहरूको सूचीबाट बाहिरिन सफल भयो। यो प्रगति श्रम आन्दोलनको निरन्तर दबाब र रचनात्मक संलग्नताका कारण सम्भव भएको हो। यो अझै पनि पूर्ण त भइसकेको छैन, तर यसले के प्रमाणित गर्छ भने संवादले नयाँ सम्भावना र स्पेस (ठाउँ) हरू खोल्न सक्छ। त्यहाँका युनियनहरूले प्राप्त यो स्पेसलाई अब बडो होसियारीपूर्वक जोगाउनुपर्नेछ र यसलाई अझ फराकिलो बनाउन निरन्तर काम गरिरहनुपर्नेछ।

श्रम आन्दोलनका पाठहरू: सङ्गठन, ऐक्यबद्धता, प्रतिरोध र उपलब्धि

यो कठिन घडीमा पनि श्रम आन्दोलनले केवल प्रतिरोध मात्र गरिरहेको छैन। यसले आफ्नो शक्ति निर्माण गरिरहेको छ, सङ्गठित भइरहेको छ र जित हासिल पनि गरिरहेको छ।

म्यानमारमा, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम आन्दोलनले सैनिक शासन विरुद्ध आइएलओ'को कडा कदमका लागि अभियान चलायो। 'आइएलओ बिधानको धारा ३३' (ILO Article 33) का सर्तहरू

पारित हुनु आफैँमा ऐतिहासिक थियो । तर आई.टी.यू.सी.-एशिया प्रशान्त क्षेत्रका हाम्रा साथीहरूले सचेत गराए जस्तै, 'पारित हुनु' भनेको 'कार्यान्वयन हुनु' भने होइन । काम अझै जारी छ । कथित र नक्कली निर्वाचनमार्फत वैधता प्राप्त गर्ने सैन्य सत्ताको प्रयासलाई हामीले निरन्तर अस्वीकार गरिरहनुपर्छ, र हामी म्यानमारका श्रमिक तथा युनियनहरूको पक्षमा सधैँ दृढतापूर्वक उभिनुपर्छ ।

हङकङमा, ली चेउक-यानको जेल जीवन र उनीमाथि चलाइएको मुद्दा, लोकतान्त्रिक ट्रेड युनियन आन्दोलनमाथिको प्रहारको प्रतीक बनेर रहेको छ । त्यहाँ स्वतन्त्र ट्रेड युनियन आन्दोलन खुम्चिएको त छ, तर यो लुप्त भएको छैन । विश्वव्यापी श्रम आन्दोलनले उनी र उनी जस्ता अन्य नेताहरूको मुद्दालाई निरन्तर उठाइरहनेछ । हामी अन्तर्राष्ट्रिय ऐक्यबद्धता र आइएलओको संयन्त्रमार्फत मजदुर अधिकारमाथि भइरहेको वृहत् दमनविरुद्ध निरन्तर आवाज उठाइरहनेछौँ ।

इन्डोनेसियामा, युनियनहरूले 'ओम्नीबस कानुन' (Omnibus Law) विरुद्ध वर्षौँसम्म संघर्ष गरे, जसले मजदुरको सुरक्षा र सामूहिक सौदाबाजीलाई कमजोर बनाएको थियो । उनीहरूले यो लडाइँलाई त्यहाँको संवैधानिक अदालतसम्म पुर्याए र आंशिक रूपमा उक्त कानुनलाई उल्ट्याउन सफल भए; जसबाट निश्चित अवधिको सम्झौता (करार), उपदान (सेभरेन्स) को प्राथमिकता र ज्याला निर्धारणका मामिलामा मजदुरहरूले ठूलो उपलब्धि हासिल गरे । यो पूर्ण विजय त थिएन, तर यसले के देखायो भने निरन्तरको सङ्गठित प्रयासले कानुनी र राजनीतिक स्पेस (ठाउँ) हरू खोल्न सक्छ ।

कोरियामा, वर्षौँको दबाबपछि, युनियनहरूले रोजगारदाताको परिभाषालाई फराकिलो बनाउने, श्रम विवादको दायरालाई बढाउने र युनियन तथा हड्तालहरू विरुद्ध लगाइने घातक क्षतिपूर्तिका दाबीहरूलाई सीमित गर्ने महत्त्वपूर्ण सुधारहरू सुरक्षित गरे । यो विषय निकै महत्त्वपूर्ण छ किनभने युनियनहरूलाई कमजोर बनाउन र सामूहिक कदमहरूलाई निरुत्साहित गर्न अक्सर यस्ता क्षतिपूर्तिका दाबीहरूलाई हतियार बनाइने गरिन्थ्यो ।

भारतमा, केन्द्रीय ट्रेड युनियनहरूको संयुक्त मोर्चा (Joint Platform of Central Trade Unions) ले सन् २०२६ फेब्रुअरीमा देशव्यापी आम हड्तालमा अनुमानित ३० करोड मजदुरहरूलाई सडकमा उतार्यो । यो हालैको इतिहासमा सबैभन्दा ठूलो परिचालनमध्ये एक थियो, र अर्थपूर्ण सामाजिक संवाद बिना जबरजस्ती लादिएको श्रम सुधारको विरुद्धमा मजदुरहरूको स्पष्ट अस्वीकारोक्ति थियो ।

बङ्गलादेशमा, 'बङ्गलादेश कन्फेडेरेसन अफ ट्रेड युनियन' को गठन र श्रम कानुन सुधारका चर्चाहरूको थालनीले के देखाउँछ भने दबाब र संलग्नता (इन्गेजमेन्ट) ले नीतिलाई परिवर्तन गर्न सक्छ । यसको अर्थ यो होइन कि सबै समस्या समाधान भइसके । यसको सिकाएको पाठ हो— सङ्गठित श्रमले राष्ट्रिय अजेन्डालाई निर्धारिण गर्न सक्छ ।

'राणा प्लाजा' को त्रासदीले हामीलाई अर्को एउटा पाठ सम्झाउँछ । एक दशकभन्दा अघि, राणा प्लाजा (गार्मेन्ट फ्याक्ट्री) भत्किँदा कर्पोरेट लापरबाही र कमजोर कानुनी कार्यान्वयनका कारण कस्तो ज्यानमारा परिणाम निस्कन्छ भन्ने कुरा छताछुल्ल भएको थियो । तर 'युनी ग्लोबल युनियन' (UNI Global Union) र 'इन्डस्ट्रिअल' (IndustriALL) द्वारा प्रतिनिधित्व गरिएको

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम आन्दोलनले 'अन्तर्राष्ट्रिय सम्झौता' (International Accord) निर्माण गरेर जवाफ दियो, जसले मजदुरको सुरक्षाका लागि ठोस परिणामहरू ल्याएको छ । आज, त्यही पाठले 'मानव अधिकार सम्बन्धी ड्यु डिलिजेन्स कम्पिटेन्स सेन्टर' (Human Rights Due Diligence Competence Centre) को गठनमा योगदान पुर्याएको छ, जसले युनियनहरूलाई विश्वव्यापी आपूर्ति शृङ्खलामा कम्पनीहरूलाई जवाफदेही बनाउने अर्को एउटा बलियो साधन दिएको छ ।

यो निकै महत्त्वपूर्ण छ । जब अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरू कमजोर वा सुस्त हुन्छन्, श्रम आन्दोलन निष्क्रिय भएर पर्खिरहन सक्दैन । हामीले हाम्रो आफ्नै क्षमता निर्माण गर्नुपर्छ । मजदुरहरूको रक्षाका लागि हामीले विश्वव्यापी सम्झौताहरू, मानव अधिकारसम्बन्धी उचित तत्परता (ड्यु डिलिजेन्स), आइएलओ प्रक्रियाहरू, अभियानहरू र सङ्गठनात्मक शक्तिलाई परिचालन गर्नुपर्छ ।

हामीले नयाँ चुनौतीहरूको पनि सामना गरिरहेका छौँ। आर्टिफिसियल इन्टेलिजेन्स (कृत्रिम बौद्धिकता - AI) ले मजदुरहरूलाई, विशेष गरी कल सेन्टर, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि (ICT), वित्त (बैंकिङ), वाणिज्य र प्लेटफर्म कार्य जस्ता सेवा क्षेत्रहरूमा पहिले नै असर गरिरहेको छ। विकासोन्मुख अर्थतन्त्रहरूमा, रोजगारी गुम्ने र कार्यस्थलको पुनर्संरचना हुने जोखिम एकदमै वास्तविक छ ।

यसको सामना गर्न हाम्रो रणनीति सामूहिक सौदाबाजी, नियमन, कर प्रणाली र सामाजिक सुरक्षा नै हुनुपर्छ । प्रविधि कसरी भित्र्याइँदै छ र यसका लाभहरू कसरी बाँडफाँड भइरहेका छन् भन्ने कुरामा मजदुरहरूको आवाज सुनिनै पर्छ ।

त्यसैले त, हामीले गर्ने हरेक कार्यको जग भनेकै 'सङ्गठित हुनु' (अर्गनाइजिङ) हो । दक्षिण एसिया, दक्षिण-पूर्वी एसिया र प्रशान्त क्षेत्रका 'युनी एशिया एण्ड प्यासिफिक' (UNI Asia & Pacific) का आबद्ध संस्थाहरूले कठिन परिस्थितिहरूका बीच पनि नयाँ युनियनहरू गठन गर्ने, सामूहिक सौदाबाजीको अधिकार जित्ने र मजदुरहरूको रक्षा गर्ने कार्यलाई निरन्तर अगाडि बढाइरहेका छन् ।

सङ्गठित हुनु भनेको केवल संख्या बढाउनु मात्र होइन । यो त मजदुरहरूलाई कसरी सदृश्यमा बनाउने भन्ने पनि हो । यसले कसरी अधिकारहरूलाई अक्षरबाट वास्तविक जीवनमा उतार्छ भन्ने हो ।

निष्कर्ष: लोकतान्त्रिक भविष्यमा मजदुरहरूको आवाज समेटिनै पर्छ

दिदीबहिनी तथा दाजुभाइहरू,

नेपालमा जुन मागले मानिसहरूलाई सडकमा ल्यायो, त्यो जवाफदेहिता, मर्यादा र लोकतन्त्रको माग थियो । ट्रेड युनियन आन्दोलनको माग पनि ठ्याक्कै त्यही लोकतान्त्रिक आकांक्षासँग जोडिएको छ । हामी यस्तो लोकतन्त्र चाहन्छौँ जुन केवल चुनावको दिन मात्र होइन, बरु कार्यस्थलसहित हरेक दिन जीवन्त रहोस् ।

सबैतिरका सरकारहरूलाई मित्रता र दृढताका साथ हाम्रो यो सन्देश प्रस्तुत गरिएको छ:

सुधारका कार्यहरू अगाडि बढाउनुहोस्। सार्वजनिक संस्थाहरूलाई सुदृढ गर्नुहोस्। भ्रष्टाचारविरुद्ध लड्नुहोस्। सेवाहरूमा सुधार गर्नुहोस्। रोजगारी सिर्जना गर्नुहोस्। सामाजिक सुरक्षाको दायरा फराकिलो बनाउनुहोस्। यी पक्कै पनि महत्त्वपूर्ण लक्ष्यहरू हुन्।

तर यो सबै मजदुरहरूसँगै गर्नुहोस्, मजदुरहरूको विरुद्धमा होइन। यसलाई सामाजिक संवादका माध्यमबाट गर्नुहोस्। यसलाई आफ्नो संविधान र अन्तर्राष्ट्रिय दायित्वहरू अनुरूप गर्नुहोस्। यसलाई यसरी गर्नुहोस् जसले लोकतान्त्रिक संस्थाहरूलाई कमजोर बनाउनुको सट्टा थप सुदृढ बनाओस्।

ट्रेड युनियनमा आबद्ध मजदुरहरू सुधारका शत्रु होइनन्। युनियनहरू लोकतन्त्रका बाधक होइनन्। जब उनीहरू स्वतन्त्र, जवाफदेही र प्रतिनिधिमूलक हुन्छन्, उनीहरू आफैँ लोकतन्त्रका अभिन्न हिस्सा हुन्छन्।

र नेपालका युनियनहरूका लागि हाम्रो सन्देश स्पष्ट छ: तपाईंहरू एक्लो हुनुहुन्न।

युनी एशिया एण्ड प्यासिफिक, युनी ग्लोबल युनियन र बृहत् विश्वव्यापी युनियन आन्दोलन तपाईंहरूको साथमा छ।

सङ्गठनको स्वतन्त्रता, सामूहिक सौदाबाजी र सामाजिक संवादको रक्षा गर्ने कार्यमा हामी तपाईंहरूको साथमा छौँ। लोकतान्त्रिक, स्वतन्त्र र जवाफदेही युनियनहरूको निर्माणमा हामी तपाईंहरूको साथमा छौँ। मर्यादित काम, सामाजिक न्याय र लोकतान्त्रिक भविष्यको संघर्षमा हामी तपाईंहरूको साथमा छौँ।

नेपाल, एशिया-प्रशान्त र समग्र विश्वको लोकतान्त्रिक भविष्यमा मजदुरहरूको आवाज समेटिनै पर्छ।

धन्यवाद।

प्रस्तुतकर्ताः राजेन्द्र आचार्य, महासचिव—युनि एप्रो

दोस्रो सत्र

आम निर्वाचनपछि फेरिएको परिदृश्य: लोकतान्त्रिक अधिकारमाथिको आक्रमण

पपुलिजम र अल्गोरिदम तथा पर्सेप्सन म्यानेजमेण्ट: संझेपमा ४५

अध्यादेशको शासन तथा अधिनायकवाद तर्फको यात्रामा वर्तमान सरकार ४७

नेपाल सङ्क्षेपमा ५५

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनको ११४औं सत्रमा जिफन्ट अध्यक्षको सम्बोधन ६३

श्रम सम्बन्धका विश्वव्यापी मोडेलहरू: कानुनी सह-व्यवस्थापनदेखि राज्य-निर्देशित सञ्चालनसम्म ६७

पपुलिजम र अल्गोरिदम तथा पर्सेप्सन म्यानेजमेण्टः संझेपमा

६

पपुलिजम (लोकरिझ्याइँ)

दक्षिणपन्थी 'पपुलिस्ट' (लोकरिझ्याइँ गर्ने शक्ति) को उदयलाई विश्वव्यापी सन्दर्भमा बुझ्न जरुरी छ। संसारभरका दक्षिणपन्थी लोकरिझ्याइँवादीहरूले सुरुमा 'विचारधारा' माथि नै प्रहार गर्छन्। उनीहरूको मुख्य रणनीति, समाजलाई 'गैर-राजनीतिकरण' गर्नु हो। यस्ता पपुलिस्टहरूले स्थापित विचारधारा र सङ्गठनहरूको विरोध गर्दै *"हामी राजनीति गर्दैनौँ, डेलिभरी दिन्छौँ"* भन्ने भाष्य निर्माण गर्दै जनताको निराशालाई भावनात्मक रूपमा उपयोग गर्छन्। त्यसपछि स्थापित विचारलाई निषेध गरी समाजभित्रको वास्तविक द्वन्द्व र शक्ति सङ्घर्षलाई 'व्यवस्थापकीय' आवरणभित्र लुकाउने प्रयत्न गर्छन्।

"विचारधारा मान्दैनौँ" भन्नु नै स्थापित विचारलाई निषेध गरी आफ्नो 'लुकेको स्वार्थ' थोपर्ने प्रयास हो। कार्यदक्षताका नाममा गरिने सुधारले कसको स्वार्थ पूरा गर्छ भन्ने कुरा सधैँ राजनीतिक नै हुन्छ।

नेपालमा आजभोलि सुनिने गरिएको *"नो आइडोलोजी, ओन्ली डेलिभरी," "नो नट अगेन,"* वा *"इनफ इज इनफ"* जस्ता नाराहरू सार्वजनिक निराशालाई उपयोग गर्न पपुलिस्टहरूले नै जन्माएका हुन्।

उनीहरूले प्रयोग गर्ने अन्य **गैर-राजनीतिकरणका विधि**हरूलाई निम्नानुसार बुझ्न सकिन्छ:

१ **नेताको वरिपरि राजनीति केन्द्रित गर्ने:** कतिपय ठुला र द्वन्द्वरत मुलुकमा जस्तै नेपालमा पनि प्रधानमन्त्री बालेन शाह वा रास्वपा वरिपरिका नेताहरूको छवि 'चमत्कारी' बनाइएको छ। जनतालाई संस्थामा होइन, व्यक्तिमाथि विश्वास गर्न सिकाइँदैछ।

२ **वर्ग राजनीतिलाई विस्थापित गर्ने:** पारिश्रमिक, सुविधा, आवास र स्वास्थ्य सेवाका कुरालाई राष्ट्रियता, वैदेशिक रोजगारी, युवा पलायन र आक्रोशको 'इमोसन' ले छोपिँदैछ।

३ **जनतालाई 'दर्शक' बनाउने:** राजनीतिलाई मिडिया पर्फर्मेन्स, भाइरल क्लिप र डिजिटल तमासामा परिणत गरिएको छ। मानिसहरू पार्टी वा संगठनमा सहभागी भई त्यसको 'स्कूलिङ्'बाट दिक्षित हुनुको साटो मोबाइलमा 'राजनीतिक मनोरञ्जन' लिइरहेका छन्।

४ **पार्टी/सरकार र जनताबीचको संस्थाहरूलाई कमजोर बनाउने:** विद्यार्थी युनियन, ट्रेड युनियन र नागरिक समाजका विभिन्न संस्थाहरूमाथि प्रहार गरिन्छ ताकि राज्यसँग व्यक्तिले एक्लै लड्नु परोस्, उसको पक्षमा बोल्ने कोही नहोस्।

५ **प्राविधिक र राजनीति विरोधी:** यस्तो 'विचार'लाई प्रवर्धन गर्न पपुलिस्ट सरकारबाट गरिने जिकिर हो:"हामी मात्र प्रणालीलाई चुस्त र कुशल बनाउँदैछौँ; यो त विशुद्ध प्रशासनिक सुधार मात्र हो; यसको अर्को कुनै विकल्प नै छैन।"

अल्गोरिदम र धारणा परिवर्तन (पर्सेप्सन म्यानेजमेण्ट)

अल्गोरिदम आजको डिजिटल युगको सबैभन्दा प्रभावशाली तर प्रायः अदृश्य शक्ति हो। हामीले मोबाइल चलाउँदा, सामाजिक सञ्जाल स्क्रोल गर्दा, समाचार पढ्दा, भिडियो हेर्दा, अनलाइन किनमेल गर्दा, वा 'सर्च इन्जिन' प्रयोग गर्दा—पछाडि कुनै न कुनै अल्गोरिदमले काम गरिरहेको हुन्छ। यसले केवल सूचनालाई क्रमबद्ध मात्र गर्दैन; मानिसले संसारलाई कसरी हेर्छ, कसरी बुझ्छ, कसरी प्रतिक्रिया दिन्छ भन्ने कुरामा पनि प्रभाव पार्न सक्छ। यही कारणले "पर्सेप्सन म्यानेजमेन्ट" मा अल्गोरिदमको भूमिका अत्यन्त महत्त्वपूर्ण मानिन्छ।

डिजिटल दुनियाँमा **अल्गोरिदम** भनेको एउटा अदृश्य नियम हो, जसले व्यक्तिको रुचि (**लाइक**), व्यवहार (**कमेन्ट**) र गतिविधि (**वाच-टाइम**) को आधारमा कुन सामग्री देखाउने भन्ने निर्णय गर्छ। **पर्सेप्सन म्यानेजमेन्ट** भनेको चाहिँ मानिसहरूले कुनै व्यक्ति, विचार वा घटनालाई कसरी हेर्छन् भन्ने 'धारणा' बनाउने वा बदल्ने प्रक्रिया हो। यहाँ अल्गोरिदमले धारणा कसरी बदल्छ? भन्ने बुझाउन तलका ४ शब्द बुझाउन आवश्यक छ:

— **इको च्याम्बर:** यसले व्यक्तिलाई मन पर्ने कुरा मात्र देखाइरहन्छ, जसले गर्दा सामाजिक सञ्जालमा रमेको व्यक्ति आफ्नो विचार मात्र सही हो भन्ने भ्रममा पर्छ। हामीले आफ्नै इको च्याम्बर सिर्जना गर्नुपर्छ।

— **रिपिटिसन (दोहोर्याउनु):** एउटै कुरा बारम्बार देखिँदा त्यो झुटो भए पनि साँचो लाग्न थाल्छ।

— **इमोशनल ट्रिगर (भावनात्मक उत्तेजना):** रिस, डर वा उत्साह जगाउने सामग्रीलाई अल्गोरिदमले बढी फैलाउँछ (भाइरल बनाउँछ)।

— **माइक्रो-टार्गेटिङ:** फरक-फरक मानिसलाई उनीहरूको रुचि अनुसारका फरक-फरक सन्देश पठाएर प्रभावित पारिन्छ।

अध्यादेशको शासन तथा अधिनायकवाद तर्फको यात्रामा वर्तमान सरकार

६

१. विषय प्रवेश

कुनै पनि मुलुकको शासन व्यवस्थाको चरित्र बुझ्न लोकतन्त्रका आधारभूत स्तम्भ र मूल्य मान्यताहरूको समीक्षा गर्नु आवश्यक हुन्छ। लोकतन्त्र, नागरिक स्वतन्त्रता र विधिको शासनका फरक–फरक आयाम र विश्वव्यापी दृष्टिकोणहरू रहेका छन्ः

— **नेल्सन मण्डेलाको दृष्टिकोणः** रंगभेद विरुद्धको आन्दोलनका प्रणेता मण्डेलाका अनुसार लोकतान्त्रिक व्यवस्थामा सबै नागरिकको समान मूल्य हुन्छ। जाति, रंग वा लिङ्गका आधारमा कोही पनि दोस्रो दर्जाको नागरिक हुनु हुँदैन। उनले वास्तविक स्वतन्त्रतालाई आफ्नो साङ्लो चुँडाउनु मात्र नभई अरूको स्वतन्त्रताको सम्मान गर्नुका रूपमा व्याख्या गरे। लोकतन्त्रमा गरिबी र अभावबाट मुक्ति पाउनु राज्यको दान नभई आधारभूत मानव अधिकार हो। यसका लागि राज्यको हस्तक्षेपमुक्त, स्वतन्त्र र आलोचनात्मक प्रेस अनिवार्य हुन्छ।

— **जननेता मदन भण्डारीको विचारः** जननेता भण्डारीले लोकतन्त्रलाई जनताको अधिकार, बहुदलीय प्रतिस्पर्धा र प्रेस स्वतन्त्रताको अभिन्न अंगका रूपमा स्थापित गर्नुभयो। उहाँद्वारा प्रतिपादित 'जनताको बहुदलीय जनवाद (जबज)' ले संविधानको सर्वोच्चता, बहुलवादी खुला समाज, शक्ति पृथकीकरण, मानव अधिकारको रक्षा र आवधिक निर्वाचनमा जोड दिन्छ।

— **नेपालको संविधानको परिकल्पनाः** संविधानको प्रस्तावनामै जनताको प्रतिस्पर्धात्मक लोकतान्त्रिक शासन प्रणाली, नागरिक स्वतन्त्रता, मौलिक अधिकार, मानव अधिकार, बालिग मताधिकार, आवधिक निर्वाचन, पूर्ण प्रेस स्वतन्त्रता, स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षम न्यायपालिका तथा कानुनी राज्य (विधिको शासन) लाई अपरिवर्तनीय आधारस्तम्भ मानिएको छ।

२. लोकतान्त्रिक व्यवस्थाका प्रमुख आधार स्तम्भहरू

विश्वव्यापी अभ्यास र नेपालको संवैधानिक मर्मका आधारमा लोकतन्त्रका आधारभूत सूचकहरू निम्न बमोजिम छन्ः

— **सार्वभौमसत्ता सम्पन्न जनताको शासनः** राज्यको सम्पूर्ण शक्ति जनतामा निहित हुनु र आवधिक निर्वाचनका माध्यमबाट शासन सञ्चालनमा सहभागिता हुनु ।

— **विधिको शासन (Rule of Law):** कानुनभन्दा माथि कोही नहुने र सबै नागरिक कानुनको नजरमा समान हुने व्यवस्था । सरकार आफ्ना हरेक निर्णय र कामकारबाहीप्रति जनता र संसद्प्रति उत्तरदायी हुनुपर्छ ।

— **शक्ति पृथकीकरण, नियन्त्रण र सन्तुलन (Separation of Powers):** राज्यका प्रमुख अंगहरू (कार्यपालिका, व्यवस्थापिका र न्यायपालिका) र स्थापित राजकीय निकायहरूको अधिकार क्षेत्रको सम्मान गर्ने र एक अर्कोको अधिकारमा हस्तक्षेप नगर्ने कुराको सुनिश्चितता हुनु पर्दछ ।

— **नागरिक स्वतन्त्रता र मानव अधिकारः** विचार, अभिव्यक्ति र संगठन खोल्ने पूर्ण स्वतन्त्रताको प्रत्याभूति । व्यक्तिको जन्मजात अधिकार, मर्यादा, र आधारभूत मानव अधिकारको पूर्ण ग्यारेन्टी लोकतान्त्रिक व्यवस्थाको अनिवार्य सर्त हो ।

— **पूर्ण प्रेस स्वतन्त्रताः** सरकारको आलोचना गर्न पाउने र सञ्चार माध्यममाथि राज्यको नियन्त्रण नहुने अवस्था ।

— **भय र त्रास रहित अवस्थाको सृजना:** नागरिकलाई आफ्नो गतिविधि संचालनमा भय तथा त्रासको अवस्था आउन दिइँदैन । निर्भयताका साथमा सबैले आफ्नो व्यावसायिक, पेशागत तथा अन्य संगठित गतिविधि संचालन गर्न पाउने अवस्था सृजना गरिन्छ ।

— **राजनीतिक बहुलवाद:** एकभन्दा बढी राजनीतिक दलहरू र विचारको आधारमा संगठनहरू स्थापना गरी प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने छुट लोकतन्त्रको अर्को मुख्य आधार हो । यसले जनतालाई विकल्प रोज्ने अधिकार दिन्छ । विरोधी राजनैतिक दलको विचार समेत सुन्ने वातावरण रहन्छ ।

३. वर्तमान सरकारको अधिनायकवाद सूचक कार्यहरू

नेपालको वर्तमान सत्ता समीकरण र कार्यपालिकाको नेतृत्वको कार्यशैलीलाई हेर्दा, लोकतान्त्रिक मूल्यहरूको चीरहरण गर्दै मुलुक अधिनायकवादतर्फ उन्मुख भएको देखिन्छ, जसलाई निम्न सूचकहरूले पुष्टि गर्दछन्:

१) **राजनीतिक प्रतिशोध र दमन चक्रको सुरुवात:** यो सरकार गठनको प्रारम्भिक चरणमै विपक्षी नेतामाथि गरिएको कारबाहीले सरकार कानुनी प्रक्रियालाई स्वतन्त्र र निष्पक्ष रूपमा सञ्चालन गर्नुपर्ने लोकतान्त्रिक मान्यता विपरीत गइरहेको स्पष्ट गरेको छ । सरकार गठन हुनासाथ तत्कालीन प्रधानमन्त्री तथा नेकपा एमालेका अध्यक्ष केपी

शर्मा ओली र तत्कालीन गृहमन्त्री रमेश लेखकलाई गिरफ्तार गरे। यो उनीहरूको सरकार बने पछि सबै विपक्षी दललाई हामी जो सुकैलाई जुनसुकै अवस्थामा पक्राउ गर्न र थुनामा राख्न सक्छौँ भनी दिएको स्पष्ट सन्देश थियो। अहिले एमाले उपाध्यक्ष विष्णु पौडेललाई गिरफ्तार गरिएको छ। प्रतिपक्षी दलका शीर्ष नेताहरूलाई लक्षित गरी प्रशासनिक र न्यायिक अधिकारको दुरुपयोग गर्दै पक्राउ गर्ने र राजनीतिक प्रतिशोध साध्ने कार्य गरियो, जसले लोकतान्त्रिक सहअस्तित्वको भावनामा प्रहार गरेको छ।

२) **मानवीय संवेदनाविहीन सरकार:** यो सरकार बने पछि २०८३ बैशाख ६ गते बीरगञ्जको घण्टाघरदेखि सिमा नाका सम्मको घर भत्काउने कार्य बिना सूचना सुरु भयो। बैशाख १२ र १३ गते काठमाडौँको थापाथली, बानेश्वर, मनोहरा किनारामा रहेका सुकुम्बासी वस्तीलाई बिना कुनै वैकल्पिक व्यवस्था उठीबास लगाउने कार्य भयो। काठमाडौँका सुकुम्बासी वस्तीहरू तथा विभिन्न स्थानमा बिना कुनै वैकल्पिक व्यवस्था, पूर्व सूचना र कानुनी प्रक्रियाका स्थापित मान्यता विपरीत बल प्रयोग गरी उठीबास लगाउने कार्य भयो। यसले नागरिकमाझ विधिको शासन भन्दा पनि भय र त्रासको वातावरण सिर्जना गरेको छ। र, सरकार मानवीय संवेदनाविहीन छ भन्ने स्पष्ट गरेको छ।

३) **स्वतन्त्र विद्यार्थी युनियनमा अंकुश:** मिति २०८२ चैत्र २० गते सरकारले विश्वविद्यालयमा क्रियाशील विद्यार्थी संगठनहरूलाई विद्यालय हाताबाट बाहिर निकाल्ने निर्णय गर्‍यो। शैक्षिक संस्थाभित्र सक्रिय स्वतन्त्र विद्यार्थी युनियनको भूमिकालाई समाप्त गर्न स्टुडेन्ट भ्वाइस वा स्टुडेन्ट काउन्सिल बनाउने र विद्यार्थी संगठनलाई विद्यालय बाहिर राख्ने कुराले यो सरकार सरकारी विद्यार्थी संगठन बनाउन र अरू युनियन समाप्त गर्ने प्रयासमा छ भन्ने देखिन्छ।

४) **ट्रेड युनियन अधिकारमाथि प्रहार:** सरकारले अध्यादेशको माध्यमबाट निजामती सेवा ऐन, स्वास्थ्य सेवा ऐन र संसद् सेवा ऐनमा संशोधन गरी कर्मचारी तथा श्रमिक संगठनहरूमाथि प्रतिबन्ध लगाउने कार्य गरेको छ। युनियनहरूलाई नीति निर्माणको सबै तहबाट हटाउने कार्य गरेको छ। सबै युनियनको दर्ता खारेज गर्ने र सार्वजनिक क्षेत्रमा रहेको कार्यालय हटाउने कार्य गरिएको छ। यस बाहेक युनियनमा नलाग्ने घोषणा फारममा हस्ताक्षर गराउने कार्य सुरु भएको छ। यो कदम हिटलर र मुसोलिनीले चालेका प्रारम्भिक कदमहरूसँग मेल खान्छ।

५) **न्यायपालिका र संवैधानिक निकायमाथिको अनधिकृत हस्तक्षेप:** श्रम र प्रशासनिक अदालतका न्यायाधीशहरूलाई राजिनामा दिन दबाब दिने, प्रधानन्यायाधीश नियुक्तिमा वरिष्ठता मिच्ने र संवैधानिक अंगका प्रमुखहरू (जस्तैः लोकसेवा आयोग, निर्वाचन आयोग, अख्तियार, महालेखा परीक्षक आदि) लाई प्रधानमन्त्री कार्यालयमा बोलाएर तथा उनीहरुकै कार्यालयमा मानिस पठाएर धम्काउने, गैह्र कानुनी कार्य गर्न दबाब दिने वा राजिनामा दिन दबाब दिने कार्यले 'नियन्त्रण र सन्तुलन' को सिद्धान्त ध्वस्त पारेको छ। अध्यादेश मार्फत सूचना आयोग तथा सत्यनिरुपण तथा मेलमिलाप आयोगको पदाधिकारी बर्खास्त गर्ने कार्यबाट मनमौजी सरकारी व्यक्ति नियुक्ति हुने र त्यस मार्फत नियन्त्रण गर्ने बाटो खुला भएको छ।

६) **प्रशासन यन्त्रलाई निकम्मा दासमा परिणत गर्ने प्रयास जारी:** स्थायी सरकारको रूपमा रहेको प्रशासन यन्त्रलाई पङ्गु बनाइएको छ। उनीहरूलाई अपमानजनक दबाबको सिकार बनाइएको छ। प्रशासन यन्त्रलाई बाइपास गरेर र उनीहरूलाई बेवास्ता गरेर सबैजसो कानुन निर्माण हुने गरेका छन्। उनीहरू रबरस्टाम्पको रूपमा परिणत भएका छन्। यसबाट वर्तमान सरकार मुलुकको प्रशासनयन्त्र कब्जा गर्ने नीतिमा रहेको स्पष्ट देखिन्छ।

७) **मिडिया माथिको नियन्त्रण:** यो सरकारको उदय नै सोसियल मिडिया व्यवस्थापनको माध्यमबाट उदय भएको हो। उनले सामाजिक सञ्जालको माध्यमबाट विपक्षीहरूलाई बदनाम गर्ने, आफूले गरेको सबै गलत कामको बचाउ गर्ने र यसको विरुद्धमा लेख्ने विरुद्ध गाली गलौजको वर्षा गर्ने कार्य निरन्तर गरेका छन्। नाजीकालमा नाजीको युवा दस्ताले विपक्षीहरूलाई भौतिक आक्रमण गर्ने र मुसोलिनीकालमा फासिस्टको विरोध गर्ने विरुद्ध ब्ल्याक सर्टधारीले आक्रमण गर्ने कार्य गरे झैँ यो सरकारको पक्षमा सोसियल मिडिया मार्फत व्यक्तिको मानमर्दन गर्ने प्रक्रिया निरन्तर जारी छ। यसबाट मुल प्रभावमा रहेका मिडियालाई निस्तेज गर्ने र बदनाम गर्ने क्रम सुरु भएको छ।

८) **आफू बाहेक सबै भुसुना हुन भन्ने दम्भ:** संसदमा आफैले डाकेको राष्ट्रपतिले आफैले पेस गरेको नीति तथा कार्यक्रम वाचन गरिरहँदा बहिष्कार गरी प्रधानमन्त्रीले राष्ट्रपतिको अपमान गरे। संविधानमा राष्ट्रपतिलाई प्रधानमन्त्रीले नियमित ब्रिफिङ्ग गर्नु पर्ने व्यवस्थाको निरन्तर उल्लंघन गरे। संसदलाई भुसुना सरह मान्यता नदिई सम्बोधन गरेनन्। प्रधानमन्त्रीले संसदमा गर्नु पर्ने परम्परागत प्रक्रियाको पालना गरेनन्। अहिले संसददेखि मन्त्रिपरिषद्का अन्य सदस्यलाई समेत बेवास्ता गरी एकदलीय शासनभित्र एकल व्यक्ति र तिनको कोटरीबाट सरकार संचालन भएको देखिन्छ। उनमा सबै संसदलाई भुसुनासरह ठान्ने दम्भ देखाएका छन्।

९) **मुलुकको राष्ट्रिय हित र कुटनैतिक मर्यादाको उल्लंघन:** मुलुकको सिमा जस्तो विषयमा कुटनैतिक मर्यादा र राष्ट्रिय हित विपरीत मुलुकको बेइज्जती गर्ने गरी नेपालले भारतको भूमि मिचेको भन्दै राष्ट्रघाटपूर्ण अभिव्यक्ति दिए। दुई देशको सिमा विवादमा तेस्रो पक्षलाई तान्ने जस्तो अपरिपक्व व्यवहार गरे। विभिन्न मुलुकको राजदूतसँग अपमानजनक प्रस्तुति गरिरहेका छन्। यसले नेपालको छवि धुमिल हुने र दीर्घकालिन रूपमा नेपालले यसको पिडा भोग्नु पर्ने अवस्था सृजना गरिएको छ।

१०) **अभिजात्य वर्गलाई फाइदा पुग्ने बजेट र गैह्र कानुनी आम्दानीको जोहो:** बजेट मार्फत केही सीमित अभिजात्य वर्गलाई फाइदा पुग्ने व्यवस्था गरे। आफ्नै लागि अर्थात प्रधानमन्त्री, मन्त्री र आफ्नो दलको बहुमत भएको हुँदा सांसदहरूलाई पोस्ने गरी करको दरमा दश प्रतिशत घटाए। तल्लो थ्रेसहोल्ड बढाउने कार्य गरे। कर्मचारीको तलब वृद्धिको प्रचार गरी मन्त्रीको तलब थप गरे। सुशासनको नाममा व्यावसायिक घरानाको व्यक्तिहरू एकपछि अर्को गिरफ्तार गरी भय र त्रासको अवस्था सृजना गरे। यसबाट क्रमश: सरकार संचालकहरूले अवैधानिक रूपमा नियमित आम्दानीको स्रोतको जोहो गर्ने दिशातर्फ अगाडि बढेको देखिन्छ। जुन कुरा केही समयपछि हामी देख्न र सुन्न पाउने छौँ।

११) **अध्यादेशमार्फत शासन सञ्चालन:** संसद्को नियमित अधिवेशनलाई छलेर वा संसद्को उपेक्षा गर्दै एकैपटक शृङ्खलाबद्ध रूपमा विभिन्न संवेदनशील अध्यादेशहरू जारी गरिएका छन्:

— सहकारी (पहिलो संशोधन) अध्यादेश, २०८३
— सार्वजनिक खरिद (दोस्रो संशोधन) अध्यादेश, २०८३
— विश्वविद्यालय सम्बन्धी केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्ने अध्यादेश, २०८३
— सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण (तेस्रो संशोधन) अध्यादेश, २०८३
— सार्वजनिक पदाधिकारीको पदमुक्ति सम्बन्धी विशेष व्यवस्था अध्यादेश, २०८३
— केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्न बनेको अध्यादेश, २०८३
— स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान सम्बन्धी केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्ने अध्यादेश, २०८३
— संवैधानिक परिषद् (काम, कर्तव्य, अधिकार र कार्यविधि) (पहिलो संशोधन) अध्यादेश, २०८३

यसरी अध्यादेश जारी गर्दा संवैधानिक अधिकारको दुरुपयोग गरिएको छ। विधायन ऐनको व्यवस्था पालना गरिएन। तत्काल आवश्यक परेको अवस्था नहुँदा नहुँदै अध्यादेश जारी भए। अध्यादेशले जनताको अधिकार खोस्न मिल्दैन। तर यो सरकारले मौलिक हक समेत खोस्ने कार्य गरेको छ।

१२) **अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता र श्रम महासन्धिको उल्लङ्घन:** अध्यादेशमार्फत त्रिपक्षीय प्रतिनिधित्व (श्रमिक–रोजगारदाता) को व्यवस्थालाई खारेज गरिनुले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO) को त्रिपक्षीय परामर्श महासन्धि (Convention No. १४४) को ठाडो उल्लङ्घन गरेको छ। सामाजिक सुरक्षा कोष जस्तो श्रमिककै योगदानबाट चल्ने निकायबाट ट्रेड युनियनको प्रतिनिधित्व हटाउनु श्रमिक अधिकारमाथिको गम्भीर प्रहार हो।

१३) **कार्यकारी आदेशको रूपमा नयाँ "एनेबलिङ एक्ट' को अभ्यास"** विधायन ऐनको छिद्र प्रयोग गरी संसद्मा पेस र पारित गर्नु नपर्ने प्रकृतिका स्वेच्छाचारी 'कार्यकारी आदेश' मार्फत शासन चलाउन खोज्नु हिटलरको सन् १९३३ को Enabling Act कै नयाँ रूपान्तरण हो।

४. अधिनायकवादी शासन व्यवस्थाको ऐतिहासिक सन्दर्भ र लक्षण

इतिहास साक्षी छ, कतिपय तानाशाहहरूको उदय लोकतान्त्रिक निर्वाचन वा जनमतकै गर्भबाट भएको देखिन्छ। कतिपयको उदय संसदीय प्रणाली अन्तर्गत नै संसदबाट प्रधानमन्त्रीमा नियुक्त भएको देखिन्छ। हिटलर र मुसोलिनीको प्रारम्भिक सत्ता यात्रा यसका ज्वलन्त उदाहरण हुन्:

क) नाजी जर्मनी र एडोल्फ हिटलरको उदय (१९३३)

जर्मनीको संसद् (राइशस्टाग – Reichstag) मा कुनै दलको स्पष्ट बहुमत नभएको अवस्थामा ३० जनवरी १९३३ मा एडोल्फ हिटलर चान्सलर नियुक्त भए। त्यसपछि उनले अपनाएका अधिनायकवादी कदमहरू निम्नानुसार थिए:

१ **राइशस्टाग आगजनी र संकटकाल**: संसद् भवनमा आगजनी गराई राजनीतिक प्रतिपक्षी (विशेष गरी कम्युनिस्ट) लाई दोष लगाइयो र नागरिक अधिकार निलम्बन गरियो। अभिव्यक्ति स्वतन्त्रतामा नियन्त्रण गरियो र सभा सम्मेलन गर्ने स्वतन्त्रता खोसियो। राजनीतिक प्रतिपक्षीहरूलाई पक्राउ गरियो र गैरकानुनी थुनामा राख्ने कार्य गरियो।

२ **प्रचारबाजी र सेन्सरसिप**: प्रचार मन्त्री जोसेफ गोयबल्सको नेतृत्वमा एउटै असत्यलाई सय पटक दोहोऱ्याएर सत्य स्थापित गर्ने राज्य–नियन्त्रित संयन्त्र बनाइयो। प्रेस, शिक्षा, कला र संस्कृति लगायत जनजीवनका हरेक क्षेत्रमा नाजी विचारधारा लादिएको थियो।

३ **सक्षम ऐन (Enabling Act, १९३३):** संससद्बाटै यो ऐन पारित गराई हिटलरले संसद्को स्वीकृति बिना नै कानुन बनाउने पूर्ण कार्यकारी अधिकार आफ्नो हातमा लिए।

४ **ट्रेड युनियन र विद्यार्थी संगठनमा प्रतिबन्ध**: २ मे १९३३ मा स्वतन्त्र ट्रेड युनियनमाथि प्रतिबन्ध लगाई 'जर्मन लेबर फ्रन्ट' गठन गरियो। सामूहिक सौदाबाजी गर्न पूर्ण बन्देज लगाइयो। र विश्वविद्यालयहरूमा नाजी विद्यार्थी संघको नियन्त्रण कायम गरियो।

५ **दमनकारी गुप्तचर संस्थाको गठन**: गेस्टापो नामक शक्तिशाली गुप्तचर प्रहरीको स्थापना गरियो। यसको काम आफ्नो दल भित्र र बहिर रहेका राजनैतिक विपक्षीहरू र आलोचक विरुद्ध कारवाही गर्ने जिम्मेवारी दिइयो। सबै सामाजिक, राजनीतिक र प्रशासनिक निकायहरूमा नाजी सिद्धान्त लागू गरियो। नाजी विचारधारा विरोधी हजारौँ पुस्तकहरू सार्वजनिक रूपमा जलाइयो।

६. **न्यायपालिकामाथि नियन्त्रण**: हिटलरले अदालतमा पूर्ण नियन्त्रण गरेका थिए। न्याय क्षेत्रका सबै कर्मचारीहरूलाई नाजी सङ्गठनमा आबद्ध हुन बाध्य पारियो। नाजी सिद्धान्त नै कानुन सरह मानिन्थ्यो। गैर–नाजी वा यहुदी न्यायाधीश र वकिलहरूलाई निष्कासन गरियो। राजनीतिक मुद्दा हेर्न विशेष अदालत र 'जन अदालत' (People's Court) गठन गरियो।

७ **हिटलर नै सर्वोच्च नेता घोषित:** सन् १९३४ मा राष्ट्रपति हिन्डेनबर्गको मृत्युपछि 'चान्सलर' र 'राष्ट्रपति' पदलाई गाभेर उनी जर्मनीको सर्वोच्च नेता (फ्युहुरर) बने। अर्थात् हिटलर नै राज्य र पार्टीको अन्तिम स्रोत हुन् भन्ने मान्यता राखिन्थ्यो।

८. **असमान सन्धि खारेज भन्दै मुलुकलाई युद्धमा होमियो:** यसपछि प्रथम विश्वयुद्धको अपमानजनक सन्धि भन्दै भर्सेलिजको सन्धिको उल्लङ्घन गरियो। र क्रमश: विभिन्न देश विरुद्ध आक्रामक नीति अवलम्बन गरियो। मुलुकभर उग्र राष्ट्रवादको शिक्षामार्फत नाजीहरूले जर्मन जाति (आर्यन) लाई संसारकै उत्कृष्ट "मास्टर रेस" मान्दथे र हराएको जर्मन गौरव तथा भू–भाग फिर्ता ल्याउन चाहन्थे। यस क्रममा यहुदीहरूलाई जर्मनीका दुस्मन मानी नरसंहार गरियो।

ख) इटाली र बेनिटो मुसोलिनीको फासिवाद (१९२२)

सन् १९२२ को अक्टोबरमा 'मार्च अन रोम' (March on Rome) मार्फत हिंसात्मक दबाब सिर्जना गरी मुसोलिनी प्रधानमन्त्री नियुक्त भए। उनले चालेका कदमः

१ **दलहरूमाथि प्रतिबन्धः** सन् १९२५ सम्ममा फासिस्ट बाहेकका सबै राजनीतिक दलमाथि पूर्ण प्रतिबन्ध लगाइयो। विरोधी नेताहरूलाई देश निकाला गर्ने वा जेल हाल्ने काम गरे। उनको दृष्टिकोण विरोधी दलहरूप्रति पूर्ण निर्मम थियो।

२ **गुप्तचर संस्था ओभ्रा (OVRA):** विपक्षीहरूको खोजीखोजी दमन र हत्या गर्न शक्तिशाली गुप्तचर प्रहरी बलको प्रयोग गरियो।

३ **न्यायपालिकाको फासिवादीकरणः** अदालतलाई फासिस्ट पार्टीको अधीनमा राखी न्यायपालिकाको स्वतन्त्रता समाप्त गरियो। र राजनीतिक मुद्दाहरू हेर्नका लागि विशेष अदालतहरू खडा गरिए।

४ **श्रमिक संगठन (ट्रेड युनियन) अधिकार कटौती:** उनले स्वतन्त्र मजदुर युनियनहरू र हडताललाई गैरकानूनी घोषणा गरे। तिनको सट्टा राज्यको नियन्त्रणमा रहने कर्पोरेसनहरू खडा गरियो, जसले मजदुरहरूको अधिकार खोस्ने र मालिकहरूलाई फाइदा पुऱ्याउने काम गरे।

५ **फासिवादी युवा संघ स्थापना:** युवा मस्तिष्कलाई नियन्त्रण र प्रशिक्षित गर्न फासिवादी युवा संगठनहरू स्थापना गरिए। विश्वविद्यालयका विद्यार्थीहरूलाई लक्षित गरी 'ग्रुपी युनिभर्सिटारि फासिस्टि' (Gruppi Universitari Fascisti) जस्ता समूहहरू बनाइयो, जसमार्फत फासिवादी विचारधाराको प्रचार गरिन्थ्यो।

६ **प्रेसमाथि सेन्सरसिप:** उनले प्रेसमाथि सेन्सरसिप लागू गरे। सरकारको विरोध गर्ने पत्रिकाहरू बन्द गरिए र फासिस्ट पार्टी वा मुसोलिनीको समर्थन गर्नेलाई मात्र लेख्न र छाप्न छुट दिइयो।

७ **राज्यका निकायमा नियन्त्रण:** उनले लोकतान्त्रिक संस्था र प्रणालीलाई समाप्त पार्दै सम्पूर्ण राज्ययन्त्रमा फासिवादीकरण गरे। सबैलाई मुसोलिनिको आदेशमा संचालन हुने गरियो।

८ **नाजी जर्मनीको समर्थन र विश्व विजेता बन्ने सपना:** उनले हिटलरको उदय भएपछि जर्मनको समर्थन गरे। र विश्व विजेता बन्ने उद्देश्यले दोस्रो विश्वयुद्धमा होमिए।

५. निष्कर्ष तथा आगामी कार्यदिशा

विगतको इतिहास र वर्तमान सरकारका गतिविधिहरू तुलना गर्दा वर्तमान शासन सत्ता 'अध्यादेशको शासन' र राज्ययन्त्रमाथि अनधिकृत नियन्त्रण गरी अधिनायकवादतर्फ अग्रसर भइरहेको स्पष्ट हुन्छ। लोकतन्त्रको रक्षा, संवैधानिक सर्वोच्चता र नागरिक अधिकारको पुनर्बहालीका लागि निम्न कदमहरू तत्काल चाल्नु अपरिहार्य देखिन्छः

— **बृहत् राजनीतिक र सामाजिक मोर्चाको निर्माण:** अधिनायकवादी कदमका विरुद्ध सम्पूर्ण राजनीतिक दल, नागरिक समाज र सामाजिक संस्थाहरूबीच आन्तरिक एकता कायम गर्ने ।

— **संसद् र सडकबाट निरन्तर खबरदारी:** संसद् छलेर ल्याइएका जनविरोधी अध्यादेशहरूलाई अस्वीकृत गर्न संसद् र संसदीय समितिहरूमा दबाब बढाउने ।

— **ट्रेड युनियन आन्दोलनको पुनर्जागरण:** "त्रिपक्षीयता बचाऔँ, श्रमिक अधिकार बचाऔँ" भन्ने साझा नाराका साथ संयुक्त ट्रेड युनियन मोर्चा गठन गरी देशव्यापी अभियान सञ्चालन गर्ने ।

— **अन्तर्राष्ट्रिय ऐक्यबद्धता:** स्थापित श्रम अधिकार र मानव अधिकारको उल्लङ्घनविरुद्ध अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO) लगायतका निकायहरूको ध्यानाकर्षण गराउने ।

— **संवैधानिक र कानुनी उपचार:** सरकारका असंवैधानिक अध्यादेश र स्वेच्छाचारी निर्णयहरूको विरुद्धमा सर्वोच्च अदालतमा संवैधानिक परीक्षण (Judicial Review) का लागि कानुनी लडाइँ अगाडि बढाउने ।

प्रस्तुतकर्ता: रमेश वडाल, वरिष्ठ अधिवक्ता

नेपाल सङ्क्षेपमा

८

तथ्य: आइएलओका सुपरिवेक्षण संयन्त्रहरूप्रति राष्ट्रिय अनुपालनमा देखा परिरहेका चुनौतीहरू

हालै जारी गरिएका अध्यादेश तथा कार्यकारी निर्णयहरूबारे ट्रेड युनियनहरूको दृष्टिकोण

वितरण: आईएलओका सुपरिवेक्षण संयन्त्रहरूप्रति राष्ट्रिय अनुपालन सुनिश्चित गर्ने सम्बन्धमा हुने दक्षिण एसियाका आईटीयूसी आबद्ध ट्रेड युनियनहरूको बैठकमा वितरण गरिने

११४औँ अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्मेलन (ILC)

जेनेभा | २६ जेठ २०८३ |

मुख्य सन्देश

नेपाल सरकारले हालै जारी गरेका केही अध्यादेश तथा कार्यकारी निर्णयहरूले ट्रेड युनियनको प्रतिनिधित्व, सामूहिक सौदाबाजीका संरचना तथा त्रिपक्षीय सामाजिक संवादका संयन्त्रहरूलाई कमजोर बनाएका छन् । यी कदमहरूले नेपालले अनुमोदन गरेका अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO) का महासन्धिहरू, विशेषतः **महासन्धि नं. ९८** (संगठित हुने तथा सामूहिक सौदाबाजी गर्ने अधिकार) र **महासन्धि नं. १४४** (त्रिपक्षीय परामर्श) अन्तर्गतका दायित्वहरूको पालना सम्बन्धमा गम्भीर प्रश्न उठाएका छन् ।

पृष्ठभूमि

२०८३ साल वैशाख १७ देखि २२ गते (३० अप्रिल–५ मे २०२६) बीच नेपाल सरकारले आठवटा अध्यादेश जारी गर्यो । तीमध्ये निम्न दुई अध्यादेशमा श्रमिक अधिकार, ट्रेड युनियन प्रतिनिधित्व, सामाजिक संवाद तथा श्रम प्रशासनमा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्ने प्रावधानहरू छन्:

— सार्वजनिक पदाधिकारीको पदमुक्तिसम्बन्धी विशेष व्यवस्था अध्यादेश, २०८३

— केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्न बनेको अध्यादेश, २०८३

यी अध्यादेशहरू संसदीय अधिवेशन नभएको मौका छोपी सरोकारवालाहरूलाई छलेर र श्रमिक एवं रोजगारदाता संगठनहरूसँग पर्याप्त परामर्श नगरी जारी गरिएका हुन्।

मुख्य चिन्ताका विषयहरू

१. सामूहिक सौदाबाजीका संरचनामाथि प्रहार

अध्यादेशमार्फत निम्न कानुनहरू अन्तर्गत स्थापित विभिन्न वैधानिक निकायहरूमा श्रमिक संगठनहरूको प्रतिनिधित्व हटाइएको वा कमजोर बनाइएको छ:

— श्रम ऐन
— योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन
— शैक्षिक क्षेत्रसम्बन्धी कानुनहरू

यसले श्रमिकहरूलाई नीति निर्माण तथा श्रम प्रशासनका प्रक्रियाहरूमा सहभागी हुने स्थापित व्यवस्थाले प्रदान गरेको अवसरबाट वञ्चित गरेको छ।

आईएलओ सम्बन्धी प्रभाव

महासन्धि नं. ९८

— सामूहिक सौदाबाजीको अधिकारको संरक्षण
— श्रमिक र रोजगारदाताबीच स्वेच्छिक वार्ता प्रवर्द्धन

प्रतिनिधिमूलक ट्रेड युनियनहरूको सहभागितालाई हटाई सरकारद्वारा मनोनित व्यक्तिहरूलाई प्रतिस्थापन गर्नु स्वतन्त्र सामूहिक प्रतिनिधित्वको अवधारणा विपरीत छ।

२. त्रिपक्षीय सामाजिक संवादको क्षयीकरण

सरकार, रोजगारदाता र श्रमिकको सहभागितामा सञ्चालित त्रिपक्षीय संरचनाहरूलाई एकपक्षीय कार्यकारी निर्णयमार्फत हटाइएको वा पुनर्गठन गरिएको छ।

आईएलओ सम्बन्धी प्रभाव

महासन्धि नं. १४४

— श्रमसम्बन्धी विषयहरूमा प्रतिनिधिमूलक श्रमिक तथा रोजगारदाता संगठनहरूसँग प्रभावकारी परामर्शको व्यवस्था गर्नुपर्ने।
— अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरूको कार्यान्वयन तथा श्रम नीतिनिर्माणमा अर्थपूर्ण सहभागिता सुनिश्चित गर्नुपर्ने।

वैधानिक निकायहरूबाट ट्रेड युनियन प्रतिनिधित्व हटाइनु महासन्धि नं. १४४ को मर्म र उद्देश्यसँग मेल खाँदैन।

३. श्रमिक प्रतिनिधित्वमाथि सरकारी नियन्त्रणको प्रयास

अध्यादेशहरूले श्रमिक तथा रोजगारदाताको स्वतन्त्र प्रतिनिधित्वको सट्टा सरकारी मनोनयनको व्यवस्था अघि सारेका छन्।

यसका परिणाम

- **स्वतन्त्र युनियन प्रतिनिधित्वको अन्त्य** → सरकार—निर्भर मनोनयन प्रणालीले ट्रेड युनियनहरूको स्वायत्ततामा हराउँछ।
- **निश्चित कार्यकाल हटाइयो** → सरकार अनुकूल व्यक्तिहरू चयन हुने जोखिम बढाउँछ।
- **सामाजिक सुरक्षामा राजनीतिक नियन्त्रण** → सामिजक सुरक्षा कोषप्रति मजदुरको विश्वास कमजोर बनाउने छ।
- **नीति निर्माणबाट बहिष्कार** → शिक्षक, निजामती कर्मचारी, र आम श्रमिकहरूको आवाज माथि अङ्कुश लगाइयो।
- **तानाशाहीको जोखिम** – "दलीय आबद्धता"को आरोपमा निजामती संगठन विघटन गर्नु खतरनाक पूर्वाभ्यास हो। यसले स्वतन्त्र तथा लोकतान्त्रिक श्रमिक संगठनहरूको संस्थागत क्षयीकरण गर्छ।
- **दीर्घकालीन परिणाम:** औद्योगिक लोकतन्त्र, सामाजिक संवाद, औद्योगिक शान्ति, र मजदुरको सामाजिक तथा आर्थिक अधिकारमा गम्भीर प्रतिकूल असर पार्छ।

आईएलओका सिद्धान्तहरू

आईएलओको सङ्गठन स्वतन्त्रताको अधिकारसम्बन्धी समितिले बारम्बार स्पष्ट गरेको छ— श्रमिकहरूले सार्वजनिक निकायको हस्तक्षेपबिना आफ्ना प्रतिनिधिहरू स्वतन्त्र रूपमा चयन गर्न पाउनुपर्छ।

४. निजामती कर्मचारीहरूको ट्रेड युनियन अधिकारमाथि आक्रमण

अध्यादेश तथा त्यसपछिका सरकारी निर्देशनहरूले ट्रेड युनियन आवद्ध कर्मचारीहरूमाथि कथित अनुशासनको कार्बाहीको धम्की सहित निजामती कर्मचारीहरूको ट्रेड युनियन अधिकारलाई व्यवहारतः निष्क्रिय बनाउने अवस्था सिर्जना गरेका छन्।

आईएलओ सम्बन्धी प्रभाव

यी कदमहरू निम्न अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सिद्धान्तहरूसँग बाझिएका छन्:

- सङ्गठन स्वतन्त्रता
- युनियन गतिविधिका आधारमा हुने विभेदबाट संरक्षण
- सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीहरूको सामूहिक प्रतिनिधित्वको अधिकार

५. सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको व्यवस्थापनमा श्रमिक सहभागिताको उपेक्षा

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोष मुख्यतः श्रमिक तथा रोजगारदाताको योगदानबाट सञ्चालित संरचना हो।

कोषको **सञ्चालक समिति**बाट श्रमिक प्रतिनिधि हटाउनु भनेको:

- जवाफदेहितालाई कमजोर पार्नु,
- सरोकारवालाको स्वामित्व घटाउनु, र
- स्वयं सामाजिक सुरक्षा प्रणालीप्रतिको विश्वास घटाउनु हो ।

६. शिक्षा क्षेत्रको नीति निर्माणबाट पेशागत संगठनहरूको बहिष्करण

शिक्षक महासंघ तथा प्राध्यापक संगठनहरूको प्रतिनिधित्व शिक्षा परिषद् तथा सम्बन्धित संरचनाहरूबाट हटाइनुले नीति निर्माण प्रक्रियामा सरोकारवालाको सहभागिता कमजोर बनाएको छ ।

यसले संगठित पेशाकर्मी समूहलाई सार्वजनिक निर्णय प्रक्रियाबाट क्रमशः अलग गर्ने प्रवृत्तिलाई संकेत गर्दछ ।

लोकतान्त्रिक शासन प्रणालीसम्बन्धी व्यापक चिन्ता

हालका संशोधनहरूले कार्यपालिकाको अधिकार सीमाभन्दा बाहिर विस्तार गर्ने प्रवृत्ति देखाएका छन् ।

ट्रेड युनियनहरूको दृष्टिमा:

- सामाजिक संवादको स्थान एकपक्षीय निर्णयले लिँदैछ,
- संसदीय निगरानी कमजोर पारिँदैछ,
- सरोकारवालासँगको परामर्शलाई गौण बनाइँदैछ,
- लोकतान्त्रिक नियन्त्रण तथा सन्तुलनका संयन्त्रहरू कमजोर पारिँदैछन् ।

यी प्रवृत्तिहरूको असर श्रम सम्बन्धमा मात्र सीमित नरही समग्र लोकतान्त्रिक शासन प्रणालीमै पर्ने देखिन्छ ।

सम्बन्धित आईएलओ मापदण्डहरू

नेपालले अनुमोदन गरेका महासन्धिहरू

महासन्धि नं. ९८
सङ्गठित हुने तथा सामूहिक सौदाबाजी गर्ने अधिकार सम्बन्धी महासन्धि, १९४९

महासन्धि नं. १४४
त्रिपक्षीय परामर्श (अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड) महासन्धि, १९७६

सम्बन्धित आधारभूत सिद्धान्त

महासन्धि नं. ८७
सङ्गठन स्वतन्त्रता तथा सङ्गठित हुने अधिकारको संरक्षण सम्बन्धी महासन्धि, १९४८

नेपालले अनुमोदन नगरेको भए पनि पालना गर्नु पर्ने महासन्धि नं. ८७ आईएलओका आधारभूत सिद्धान्त तथा अधिकारहरूको केन्द्रबिन्दु मानिन्छ र सङ्गठन स्वतन्त्रताको मूल्याङ्कनका लागि महत्वपूर्ण मापदण्ड हो।

ट्रेड युनियनका मागहरू

नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन नेपाल सरकारसँग निम्न माग गर्दछ:

१. ट्रेड युनियन अधिकार तथा त्रिपक्षीय प्रतिनिधित्व कमजोर बनाउने प्रावधानहरू फिर्ता वा संशोधन गरियोस्।
२. वैधानिक निकायहरूमा श्रमिक संगठनहरूको प्रतिनिधित्व पुनःस्थापित गरियोस्।
३. श्रमिक तथा सुकुम्बासी मिथको राज्य दमन बन्द गरियोस्।
४. महासन्धि नं. ९८ र नं. १४४ अन्तर्गतका दायित्वहरूको पूर्ण सम्मान गरियोस्।
५. श्रमसम्बन्धी कानुन तथा नीतिगत सुधार अघि बढाउनुअघि प्रतिनिधिमूलक श्रमिक तथा रोजगारदाता संगठनहरूसँग अर्थपूर्ण परामर्श गरियोस्।
६. औद्योगिक शान्ति, लोकतान्त्रिक शासन तथा मर्यादित कामको आधारका रूपमा सामाजिक संवादलाई कमजोर होइन, थप सुदृढ बनाइयोस्।

यो किन महत्त्वपूर्ण छ?

स्वतन्त्र र सशक्त ट्रेड युनियन, प्रभावकारी सामूहिक सौदाबाजी तथा वास्तविक त्रिपक्षीय सामाजिक संवाद लोकतान्त्रिक श्रम शासनका आधारस्तम्भ हुन्। यी संस्थाहरूलाई कमजोर बनाउनु भनेको श्रमिक अधिकार, सामाजिक न्याय, औद्योगिक शान्ति तथा लोकतान्त्रिक उत्तरदायित्वलाई कमजोर बनाउनु हो।

नेपालको वर्तमान अनुभवले दक्षिण एसियाका धेरै देशहरूले भोगिरहेका साझा चुनौतीहरूलाई उजागर गर्दछ—जहाँ श्रम कानुन सुधारका नाममा श्रमिक संगठनहरूको सहभागिता खुम्च्याउने प्रवृत्ति बढिरहेको छ। आईएलओका सुपरिवेक्षण संयन्त्रहरूप्रति प्रभावकारी राष्ट्रिय अनुपालन सुनिश्चित गर्नु दक्षिण एशिया भरिनै सामाजिक न्याय, मर्यादित काम र लोकतान्त्रिक श्रम सम्बन्धलाई सुदृढ बनाउने अपरिहार्य शर्त हो।

आईएलओका सुपरिवेक्षण संयन्त्रहरू:
सार्वजनिक क्षेत्रका ट्रेड युनियन अधिकारसम्बन्धी पुनरावृत्त अनुपालन (कम्प्लायन्स) चुनौती

नेपालमा हाल विकसित घटनाक्रमहरूले आईएलओका सुपरिवेक्षण संयन्त्रहरूले विगतमा उठाएका चिन्ताहरूलाई पुनः स्मरण गराएका छन्। सन् २००५ मा नेपाल राष्ट्रिय शिक्षक संगठन (NNTA), नेपाल शिक्षक संघ (NTA) तथा नेपाल सरकारी कर्मचारी संगठन (NEGEO) ले दायर गरेको उजुरीका आधारमा आईएलओको सङ्गठन स्वतन्त्रता अधिकारसम्बन्धी समितिले

(Committee on Freedom of Association) सार्वजनिक क्षेत्रका ट्रेड युनियनहरूको गतिविधि निलम्बन गरिएको तथा निजामती सेवा ऐन संशोधनमार्फत NEGEO का गतिविधिहरूमाथि पूर्ण रूपमा प्रतिबन्ध लगाइएको विषयको परीक्षण गरेको थियो।

समितिले आफ्नो निर्णय (**मुद्दा नं. २४१२, प्रतिवेदन नं. ३४०, सन् २००६**) मा निजामती कर्मचारीहरूको ट्रेड युनियन अधिकारमाथि लगाइएका प्रतिबन्धप्रति गम्भीर चिन्ता व्यक्त गर्दै सरकारले निजामती सेवा ऐन संशोधन गरी सार्वजनिक सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई आफ्नो छनोटका ट्रेड युनियन, संघ तथा महासंघहरू स्थापना गर्न र तिनमा आबद्ध हुन सक्ने अधिकार सुनिश्चित गर्न आग्रह गरेको थियो। यसमा पेशागत सीमाभन्दा बाहिरका अन्तर-पेशागत (cross-sectoral) संगठनहरू गठन गर्ने अधिकार समेत समावेश थियो। समितिले NEGEO को पुनःस्थापना, त्यसका सम्पत्तिहरू फिर्ता गर्ने, ट्रेड युनियनका गतिविधिमा सरकारी हस्तक्षेप अन्त्य गर्ने तथा श्रमिक अधिकारलाई असर पार्ने कानुन निर्माण गर्नु अघि श्रमिक संगठनहरूसँग अर्थपूर्ण परामर्श गर्ने व्यवस्था सुनिश्चित गर्न समेत आग्रह गरेको थियो।

दुई दशकपछि पनि समितिद्वारा औँल्याइएका धेरै चिन्ताहरू सान्दर्भिक नै रहेका छन्। सार्वजनिक क्षेत्रका ट्रेड युनियनहरूको प्रतिनिधित्व सीमित गर्ने, सामूहिक सौदाबाजीका संस्थागत संरचनाहरू कमजोर बनाउने तथा सामाजिक संवाद र नीति निर्माण प्रक्रियामा श्रमिकहरूको सहभागिता घटाउने हालका अध्यादेश तथा प्रशासनिक उपायहरूले नेपालले अनुमोदन गरेका आईएलओ महासन्धि नं. ९८ (सङ्गठित हुने तथा सामूहिक सौदाबाजी गर्ने अधिकार) र महासन्धि नं. १४४ (त्रिपक्षीय परामर्श) का सिद्धान्तहरू तथा आईएलओको स्वतन्त्र सङ्गठन अधिकारसम्बन्धी समितिले विकास गरेको न्यायिक व्याख्याप्रति नेपालको अनुपालन (कम्प्लायन्स) बारे गम्भीर प्रश्नहरू उठाएका छन्।

जेटियूसीसीबारे

संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र (जेटियूसीसी) नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलनको प्रतिनिधिमूलक तथा साझा समन्वय मञ्च हो। राष्ट्रिय मान्यता प्राप्त दसवटा ट्रेड युनियन केन्द्रहरूलाई एउटै सूत्रमा आबद्ध गर्दै यसले श्रमिक अधिकारको संरक्षण, श्रम नीतिको निर्माण तथा श्रम सम्बन्धका सवालहरूमा साझा दृष्टिकोण निर्माण, सामाजिक संवादको प्रवर्द्धन, संयुक्त पहल तथा प्रभावकारी पैरवीका लागि प्रमुख संस्थागत थलोको भूमिका निर्वाह गर्दै आएको छ।

आईटीयूसी नेपाल सम्बद्ध परिषद् (ITUC-NAC) ले नेपालका आईटीयूसीसँग सम्बद्ध तीनवटा राष्ट्रिय ट्रेड युनियन केन्द्रहरू—GEFONT, NTUC र ANTUF—लाई एकै छातामुनि समेट्दछ। यस परिषद्ले समन्वय, पैरवी तथा आईटीयूसी र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संस्थाहरूसँगको संलग्नताका लागि साझा मञ्चको रूपमा कार्य गर्दछ।

सङ्क्षेपमा श्रमिक अधिकारका प्रमुख उल्लङ्घनहरू

आक्रमणको क्षेत्र	**के गरियो**	**ILO का मापदण्ड उल्लङ्घन**
संवैधानिक शक्तिको दुरुपयोग	युनियन अधिकार समाप्त गर्न अध्यादेश (तत्काल आवश्यक पर्दा मात्र ल्याईने) प्रयोग – कार्यपालिका शक्तिको दुरुपयोग।	लोकतान्त्रिक शासनका सिद्धान्त र ILO को त्रिपक्षीय परामर्श महासन्धि नं १४४ को उल्लङ्घन।
संगठन हुने मौलिक हक (नेपालको संविधान, धारा ३४)	अत्यधिक श्रमिकहरूको प्रतिनिधित्व गर्ने ट्रेड युनियनहरूको कानुनी प्रतिनिधित्व समाप्त; सरकारी नियुक्तिले प्रतिस्थापन।	स्वतन्त्रता संगठन (महासन्धि नं ८७ – मौलिक) र संगठन हुने अधिकार (महासन्धि नं ९८) को उल्लङ्घन।
त्रिपक्षीय संरचनाहरू नष्ट	श्रम ऐन, सामाजिक सुरक्षा कोषको सञ्चालक समिति, शिक्षा ऐन, र केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार परिषद्बाट युनियन तथा रोजगारदाता प्रतिनिधित्व हटाइयो।	नेपालले अनुमोदन गरेको महासन्धि नं १४४ (त्रिपक्षीय परामर्श) को प्रत्यक्ष उल्लङ्घन।
सामाजिक सुरक्षा कोष (SSF)	सामिजक सुरक्षा कोषको सञ्चालक समितिबाट मजदुर प्रतिनिधित्व हटाइयो – यो कोष मजदुरकै योगदानले बनेको थियो।	मजदुर स्वामित्व र सहभागितामाथि आक्रमण।
निजामती कर्मचारीको युनियन अधिकार	निजामती सेवाका लागि युनियनसम्बन्धी कानुनी प्रावधान हटाइयो; सबै निजामती संगठन विघटन। व्यक्तिगत उजुरी प्रणालीले सामूहिक सौदाबाजीको अधिकारलाई प्रतिस्थापन गर्ने प्रयास।	**महासन्धि नं ९८** (सामूहिक सौदाबाजी) र ILOको संगठन स्वतन्त्रताको सिद्धान्तको उल्लङ्घन।
शिक्षा क्षेत्र	शिक्षा परिषद् र जिल्ला शिक्षा समितिबाट शिक्षक महासङ्घ तथा प्राध्यापक सङ्घको प्रतिनिधित्व हटाइयो।	नीति निर्माणमा सरोकारवालाहरूको सहभागिता अन्त्य।
कार्यकारी आदेश	विधायन ऐन, २०२५ मा संशोधन गरी सरकारले जुनसुकै बेला अधिकार खोस्न कार्यकारी आदेश जारी गर्ने बाटो खोलियो।	कानुनको शासन र सामाजिक संवादमाथि प्रहार।
राज्य हिंसा	आधारभूत तहका मजदुर तथा सुकुमवासीहरूको घरमा बुल्डोजर; सडक व्यापारीका सामान लुटियो; युनियन नेताविरुद्ध सम्पत्ति छानबिन आयोगको धम्की।	मजदुरविरुद्ध राज्य आतंकको सुरुवात।

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनको ११४औं सत्रमा जिफन्ट अध्यक्षको सम्बोधन

९

अध्यक्ष महोदय,
श्रम संसारका सहकर्मी साथीहरू,

म आज नेपालका जुझारु श्रमिकहरूको प्रतिनिधित्व गर्दै यहाँहरूका सामु उभिएको छु। अध्यक्ष महोदय तथा सम्मेलनका पदाधिकारीहरूलाई निर्वाचित हुनुभएकोमा बधाई ज्ञापन गर्दछु। साथै, महानिर्देशकज्यूलाई उहाँको समयसान्दर्भिक प्रतिवेदन, **"छनोटको क्षण: मर्यादित कामका लागि आर्टिफिसियल इन्टेलिजेन्स (AI) को उपयोग"** का लागि धन्यवाद दिन चाहन्छु।

यसको शीर्षकले नै सबै कुरा प्रष्ट पार्छ। हामी अहिले एउटा गम्भीर चौबाटोमा छौँ।

भविष्यको कामलाई आज दुईवटा शक्तिले तीव्र रूपमा फेरबदल गरिरहेका छन्:

- आर्टिफिसियल इन्टेलिजेन्स (AI),
- र प्लेटफर्म इकोनोमी।

हामीले आफैँलाई एउटा प्रश्न सोध्नै पर्छ:

के प्रविधिले मानव जातिको सेवा गर्नेछ? या मानव जाति प्रविधिको दास बन्नेछ?

के यसले मर्यादित कामलाई बढावा दिनेछ?

अथवा

- असमानता,
- असुरक्षा, र
- शक्तिको केन्द्रीकरणलाई अझ बढाउनेछ?

AI हाम्रो अकाट्य भाग्य होइन।

प्रविधि आफैँमा तटस्थ हुन्छ। तर संस्थाहरू तटस्थ हुँदैनन्। त्यसैले वास्तविक छनोट प्रविधि होइन।

- यो राजनीतिक हो।
- यो सामाजिक हो।

— यो सुशासनको छनोट हो ।
— यो अधिकारको छनोट हो ।
— यो शक्तिको छनोट हो ।
— र यो न्यायको छनोट हो ।

दिदीबहिनी तथा दाजुभाइहरू,

यो सम्मेलनले केवल भविष्यको चर्चा मात्र गरिरहेको छैन ।

हामी वार्ता गरिरहेका छौँ—
एउटा ऐतिहासिक मापदण्ड तय गर्न वार्ता गरिरहेका छौँ: **प्लेटफर्म इकोनोमीमा मर्यादित काम ।**

यो हाम्रा लागि कदम चाल्ने अवसर हो—
प्राविधिक शक्तिभन्दा माथि मानवीय गरिमालाई स्थापित गर्ने एउटा सुनौलो मौका हो । अहिले, 'अल्गोरिदममा आधारित व्यवस्थापन' ले लाखौँको जीवनलाई नियन्त्रण गरिरहेको छ ।

— यसले निरन्तर निगरानी गर्छ ।
— अपारदर्शी निर्णयहरू थोपर्छ ।
— विभेद बढाउँ छ ।
— कामको दबाब अत्यधिक सिर्जना गरेको छ ।
— श्रमिकको स्वायत्तता गुमेको छ ।
— र सामूहिक अधिकार कमजोर बनाएको छ ।

यी भविष्यका जोखिम होइनन् । प्लेटफर्म श्रमिकहरूका लागि यो त आजको कटु यथार्थ हो ।

— उनीहरूले अल्गोरिदमबाटै काम पाउँछन् ।
— अल्गोरिदमबाटै उनीहरूको मूल्याङ्कन हुन्छ ।
— अल्गोरिदमबाटै उनीहरूले पारिश्रमिक पाउँछन् ।
— र कतिपय अवस्थामा, अल्गोरिदमकै एउटा 'क्लिक' का भरमा उनीहरूलाई — विच्छेद गरिन्छ— कामबाट निकालिन्छ ।

प्लेटफर्म श्रमिकहरू संसारकै पहिलो 'AI द्वारा सञ्चालित श्रम शक्ति' बनेका छन् ।

यदि हामी आज उनीहरूका लागि नियमहरू बनाउन चुक्यौँ भने—
भोलि अर्थतन्त्रका अन्य क्षेत्रमा AI लाई नियमन गर्न पूर्ण रूपमा असफल हुनेछौँ । हाम्रो अगाडिको छनोट प्रष्ट छ ।

एउटा बाटो **बजारमुखी (Market-driven)** छ:

— जहाँ 'प्लेटफर्म'हरूले नियम लेख्छन् ।
— अल्गोरिदमले श्रमिकलाई नियन्त्रण गर्छ ।
— कडा निगरानी विस्तार गरिन्छ ।
— सामूहिक सौदाबाजी समाप्त हुन्छ ।

— शक्तिको केन्द्रीकरण हुन्छ।
— र असमानता चुलिन्छ।

अर्को बाटो **मानव-केन्द्रित (Human-centred)** छ:

— जहाँ श्रमिकसँग अधिकार हुन्छ।
— अल्गोरिदमहरू पारदर्शी हुन्छन्।
— मानवीय निगरानी सुनिश्चित हुन्छ।
— सामाजिक संवादको सम्मान गरिन्छ।
— उत्पादकत्वको लाभ न्यायोचित रूपमा बाँडिन्छ।
— र समृद्धि समावेशी बन्छ।

अब बन्ने जुनसुकै नयाँ महासन्धिले यो मानव-केन्द्रित बाटोलाई संस्थागत गर्नै पर्छ।

किनभने—
मेसिनले होइन, मानवीय गरिमाले सधैँ प्रविधिलाई निर्देशित गर्नुपर्छ!

अध्यक्ष महोदय,

मलाई नेपालको एउटा संवेदनशील सन्देश यहाँ राख्ने अनुमति दिनुहोस्।

हामी यहाँ यस भव्य हलमा सामाजिक संवादको बहस गरिरहँदा—
मेरो देशमा भने सामाजिक संवाद चरम दबाबमा परेको छ। हाम्रो मुलुक तीव्र राजनीतिक उथलपुथलबाट हल्लिएको छ। अहिले हाम्रा जनता स्तब्ध भएका छन्। लोकरिझ्याइँ (पपुलिजम) को लहरले मेरो देशलाई गाँजेको छ।

यसले दिने भनेको:

— न त कुनै विचार हो,
— न त कुनै जवाफदेहिता हो,
— न त कुनै धरातलीय यथार्थ !

सबै कुरा केवल 'भर्चुअल' संसारमा मात्र सीमित छ, जबकि वास्तविक जीवनहरू ध्वस्त पारिँदै छन्।

सय दिनभन्दा पनि कम समयमा—
नयाँ सरकारले श्रमको संसारमा एउटा बिझाउने प्रतिगमन सुरुवात गरेको छ।

— त्रिपक्षीय संरचनाहरूलाई कमजोर बनाइँदै छ।
— स्वतन्त्र र निर्वाचित ट्रेड युनियनका प्रतिनिधिहरूलाई आक्रामक रूपमा हटाइँदै छ।
— उनीहरूको ठाउँमा सरकारका आफ्ना मानिसहरूलाई नियुक्त गरिँदै छ।
— श्रमिकका आवाजहरूलाई दबाएर सत्ताको लाहाछाप लगाउने काम भइरहेको छ।

उनीहरूले श्रमिकहरूको आर्थिक भविष्यमाथि गिद्धे नजर लगाएका छन्। श्रमिक र रोजगारदाताको पसिना र लगानीबाट मात्र खडा गरिएको **योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोष** माथि राजनीतिक हस्तक्षेप बढ्दो छ। **यसले श्रमिकको भरोसा टुट्दै गएको छ।**

सबैभन्दा डरलाग्दो कुरा त, सरकारले सार्वजनिक क्षेत्रका ट्रेड युनियनहरूमाथि प्रतिबन्ध लगाएको छ।

केबल, एक दशक अघिसम्म—
नेपाललाई दक्षिण एसियामै लोकतन्त्रको एउटा उदाहरणीय देश मानिन्थ्यो। तर आज, सामूहिक सौदाबाजीको अधिकारलाई सङ्कुचित मात्र होइन, अपराधीकरण गरिँदै छ।

— संवादको ठाउँ डर र त्रासले लिँदै छ।
— सहभागिताको ठाउँ सजायले लिँदै छ।

यो दुःस्वप्न विगतको एउटा भयावह प्रतिध्वनि हो।

बीस वर्षअघि, मार्च २००६ मा—
अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन (ILO) ले नेपाल सरकारलाई निजामती कर्मचारीहरूको ट्रेड युनियन अधिकार नदबाउन र अधिकार पुनर्बहाली गर्न कडा आग्रह गरेको थियो।

आज, सन् २०२६ मा—
हामी तिनै पुराना गल्तीहरू फेरि दोहोरिएको चिन्ताजनक सङ्केत देखिरहेका छौँ।

सहकर्मी साथीहरू,

नेपालमा जे भइरहेको छ, त्यो केवल नेपालको मात्र समस्या होइन। यो विश्वकै लागि एउटा चेतावनी हो। संसारभरि नै "सुधार" का नाममा श्रम अधिकारहरूमाथि प्रहार भइरहेको छ। श्रमिकहरूलाई उनीहरूकै जीवन निर्धारण गर्ने निर्णयहरूबाट बाहिर राखिँदै छ। हामीले आफ्नो सरकारलाई जवाफदेही बनाउन ILO का हरेक उपलब्ध संयन्त्रहरूलाई एकताबद्ध भई प्रयोग गर्नै पर्छ। औद्योगिक लोकतन्त्र बिना कुनै पनि लोकतन्त्र जीवित रहन सक्दैन! र सामाजिक न्याय बिना कुनै पनि अर्थतन्त्र समृद्ध हुन सक्दैन!

— आउनुहोस्, हामी सजग र सतर्क रहौँ।
— आउनुहोस्, सामाजिक संवादको रक्षा गरौँ।
— आउनुहोस्, सामूहिक सौदाबाजीको रक्षा गरौँ।
— आउनुहोस्, सङ्गठन खोल्ने स्वतन्त्रताको रक्षा गरौँ।

किनभने:

— लोकरिझ्याइँले भ्रमहरू बेच्छ।
— भ्रमले अधिकारहरू खोस्छ।
— मौनताले लोकतन्त्रलाई धोका दिन्छ।
— र प्रतिरोधले मात्र यसको प्रतिरक्षा गर्छ!

श्रमिक एकता— जिन्दावाद!

धन्यवाद!

बिनोद श्रेष्ठ, अध्यक्ष-जिफन्ट/जेटियुसीसी

१० जुन २०२६। जेनेभा

श्रम सम्बन्धका विश्वव्यापी मोडेलहरू: कानुनी सह-व्यवस्थापनदेखि राज्य-निर्देशित सञ्चालनसम्म

१०

परिचय

औद्योगिक लोकतन्त्रको संरचना—अर्थात् समाज, ट्रेड युनियन, कर्पोरेट व्यवस्थापन र राज्यबीचको संरचनात्मक सम्बन्ध—विश्वभर निकै फरक-फरक रहेको पाइन्छ। आर्थिक प्रतिस्पर्धात्मकता र सामाजिक न्यायबीच सन्तुलन कायम गर्नका लागि कुनै पनि राष्ट्रले सर्वव्यापी रूपरेखा (ब्लुप्रिण्ट) तयार गर्न सकेका छैनन्। यसको सट्टा, देशहरूले आफ्ना अद्वितीय ऐतिहासिक, राजनीतिक र सांस्कृतिक विकासक्रममा आधारित रही नितान्त भिन्न-भिन्न संरचनाहरू निर्माण गरेका छन्।

विभिन्न देशहरूमा मिश्रीत विशेषताहरू हुन सक्ने तथ्यलाई स्वीकार गर्दै, यी संरचनाहरूलाई विश्वव्यापी रूपमा पाँचवटा भिन्न मोडेलहरूमा वर्गीकरण गर्न सकिन्छ:

1. **महाद्वीपीय युरोपेली करपोरेटिस्ट तथा सह-व्यवस्थापन मोडेल** (जर्मनी, नेदरल्याण्ड्स, बेल्जियम)
2. **नर्डिक लचकता सहितको सुरक्षा र उच्च-विश्वासमा आधारित मोडेल** (डेनमार्क, स्वीडेन, नर्वे, फिनल्याण्ड)
3. **एङ्ग्लो-कमनवेल्थ प्रतिपक्षी सम्झौतामूलक मोडेल** (क्यानडा, अष्ट्रेलिया, न्यूजील्याण्ड। संयुक्त राज्य अमेरिकाले पनि यस्तै प्रतिपक्षी परम्पराहरू अबलम्बन गर्दछ, तर यो भिन्न 'वाग्नर ऐन' को दायरा अन्तर्गत सञ्चालित हुने भएकाले यस समूहमा समावेश गरिएको छैन)।
4. **पूर्वी एसियाली उद्यम तथा त्रिपक्षीय मोडेल** (जापान, दक्षिण कोरिया, सिंगापुर)
5. **राज्य-निर्देशित तथा सङ्क्रमणकालीन मोडेल** (चीन, भियतनाम, ब्राजिल, दक्षिण अफ्रिका)

१. महाद्वीपीय युरोपेली करपोरेटिस्ट तथा सह-व्यवस्थापन मोडेल

देशहरू: जर्मनी, नेदरल्याण्ड्स, बेल्जियम

महाद्वीपीय युरोपेली मोडेलको मुख्य विशेषता भनेको **कानुनवाद (**लिगालिजम**) र संस्थागत सहमति** हो। पुँजी (लगानीकर्ता) र श्रम (श्रमिक) लाई स्वाभाविक रूपमा एकअर्काको विरोधी शक्तिका रूपमा हेर्नुको सट्टा, यस प्रणालीले कर्पोरेट सुशासन र बृहत् आर्थिक नीतिहरूमा श्रमिकको आवाजलाई सिधै समावेश गर्न सङ्घीय कानुनहरूको प्रयोग गर्दछ।

जर्मनी: सह-निर्धारणको संरचना (*Mitbestimmung/ Codetermination*)

जर्मनीले अत्यन्तै स्थिर र **दोहोरो प्रणाली** सञ्चालन गर्दछ, जसले श्रमिकहरूको प्रतिनिधित्वलाई कानुनी रूपमा अनिवार्य गरिएका दुईवटा भिन्न माध्यमहरूमा विभाजन गर्दछ:

— **कार्यस्थल स्तर (वर्क काउन्सिल):** वर्क कन्स्टिच्युसन एक्ट अन्तर्गत **कम्तीमा पाँच जना कर्मचारी** भएका प्रतिष्ठानहरूमा श्रमिकहरूले 'वर्क काउन्सिल' चयन गर्न सक्छन्। यी काउन्सिलहरूसँग सामाजिक मामिलाहरू (जस्तै: काम गर्ने समय र बिदाको तालिका) मा **सह-निर्धारणको अधिकार** हुनुका साथै नियुक्ति, निष्कासन र कर्पोरेट पुनर्संरचनाका सम्बन्धमा **बलियो परामर्शको अधिकार** सुरक्षित हुन्छ।

— **कम्पनी स्तर (सुपरभाइजरी बोर्ड):** ठूला कम्पनीहरूमा (निश्चित उद्योगहरूमा २,००० भन्दा बढी कामदार भएका), सन् १९७६ को को-डिटर्मिनेशन एक्टले दुई-तहको बोर्ड प्रणालीलाई अनिवार्य गरेको छ। यस अन्तर्गत श्रमिकहरूले सुपरभाइजरी बोर्डमा **५० प्रतिशतसम्मको सदस्य** निर्वाचित गर्छन्। यो बोर्डले कार्यकारी व्यवस्थापनको प्रत्यक्ष रेखदेख गर्छ, ठूला लगानीहरू स्वीकृत गर्छ र कार्यकारी बोर्डको नियुक्ति गर्दछ।

यो ऐतिहासिक मोडेल एक शताब्दीभन्दा लामो विकासक्रमबाट निर्माण भएको हो—जुन सन् १८४८ को क्रान्तिकारी कारखाना समिति सम्बन्धी बहसहरू, सन् १९२० को वेइमार गणतन्त्रको वर्क काउन्सिल एक्ट हुँदै दोस्रो विश्वयुद्धपछिको पुनर्निर्माणको कालखण्डसम्म फैलिएको छ, जहाँ बेलायती अधिकारीहरू र जर्मन युनियनकर्मीहरूले सर्वसत्तावादको पुनरुत्थान रोक्नका लागि कोइला र इस्पात एकाधिकारहरूलाई लोकतान्त्रिकरण गर्ने प्रयास गरेका थिए।

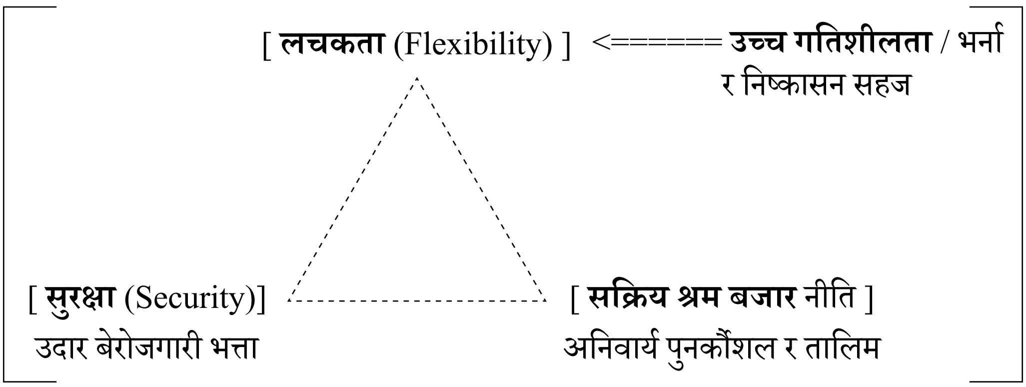
नेदरल्याण्ड्स: पोल्डर मोडेल (The Polder Model)

डच प्रणाली, सहमतिको अर्थनीतिको उत्कृष्ट उदाहरण हो, जुन **पोल्डर मोडेल (Polder Model)** का रूपमा प्रसिद्ध छ। यसको सुरुवात नोभेम्बर १९८२ को **वासेनार सम्झौता (Wassenaar Agreement)** बाट भएको थियो, जहाँ युनियनहरूले रोजगारी सिर्जना र काम गर्ने समय छोट्याउने बदलामा ज्याला वृद्धि दरलाई सन्तुलित (Wage moderation) राख्न सहमति जनाएका थिए। त्यहाँको बृहत् आर्थिक नीति **सामाजिक-आर्थिक परिषद् (SER)** मा तय गरिन्छ; यो एउटा यस्तो संस्था हो जहाँ स्वतन्त्र सरकारी विज्ञहरू (Crown experts), युनियन नेताहरू र रोजगारदाताहरूले मिलेर सरकारलाई सल्लाह दिन्छन्। जर्मनी जस्तै, नेदरल्याण्ड्सले

पनि कानुनी रूपमा संरक्षित र शक्तिशाली 'वर्क काउन्सिल' (**Ondernemingsraad**) मार्फत कार्यस्थल स्तरमा श्रमिक हितको रक्षा गर्दछ।

बेल्जियम: स्वचालित मूल्य समायोजन र गेन्ट प्रणाली
(Automatic Indexation and the Ghent System)

बेल्जियममा पश्चिमी मुलुकहरूमध्येकै सबैभन्दा केन्द्रीकृत र कडा श्रम प्रणाली रहेको छ। यहाँ **ट्रेड युनियनको सदस्यता दर उच्च** (मापनको आधार हेरी करिब ३५-५०%) छ, जसको मुख्य कारण यहाँ **गेन्ट-शैलीको प्रणाली (Ghent-style system)** लागू हुनु हो। यस प्रणाली अन्तर्गत युनियनहरू आफैंले बेरोजगारी भत्ता व्यवस्थापन गर्ने हुनाले श्रमिकहरूलाई सदस्यता लिन प्रोत्साहन मिल्छ। सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण कुरा, बेल्जियम ती थोरै राष्ट्रहरूमध्ये एक हो जसले कानुनी रूपमा **स्वचालित ज्याला ईन्डेक्सेसन (Automatic wage indexation)** अनिवार्य गरेको छ—अर्थात्, कानुन बमोजिम बजारको महँगी (मुद्रास्फीति) सँग तालमेल मिलाउन क्षेत्रगत सामूहिक सम्झौताहरू मार्फत कामदारको ज्याला स्वतः समायोजन हुनुपर्छ। यो एउटा यस्तो संयन्त्र हो जसलाई युनियनहरूले केन्द्रीकृत क्षेत्रगत सौदाबाजी (सेण्ट्रलाईज सेक्टर वार्गेन) मार्फत दृढताका साथ संरक्षण गरिरहेका छन्।



२. नर्डिक लचकता सहितको सुरक्षा र उच्च-विश्वासको मोडेल
(The Nordic Flexicurity & High-Trust Model)

देशहरू: डेनमार्क, स्वीडेन, नर्वे, फिनल्याण्ड

नर्डिक मोडेलले श्रम बजारको शक्ति केन्द्रलाई कडा र परम्परागत कर्पोरेट कानुनहरूबाट स्थानान्तरण गरी मुख्य रूपमा **उच्च-विश्वासमा आधारित सामूहिक सौदाबाजी**को हातमा सुम्पिएको छ। यस व्यवस्थामा राज्य धेरै हदसम्म अलग बस्छ र स्वतन्त्र ट्रेड युनियनहरू तथा रोजगारदाताका सङ्घहरूलाई स्वायत्त रूपमा श्रम बजारको नियमन गर्ने जिम्मा दिईन्छ।

डेनमार्क: फ्लेक्सिक्युरिटीको 'सुनौलो त्रिकोण'
(The Golden Triangle of Flexicurity)

डेनमार्कको मोडेल श्रम बजारको लचकता (**Flex**ibility), सामाजिक सुरक्षा (Social Se**curity**) र सक्रिय श्रम बजार नीति (**Active** labor market policy) को सन्तुलनबाट बनेको हो।

— **रोजगारदाताका लागि लचकता:** डेनिस रोजगारदाताहरूले न्यूनतम कानुनी रोजगारी संरक्षणको सामना गर्नुपर्छ र त्यहाँ **कानुनी रूपमा अनिवार्य गरिएको उपदान वा सेवा-अन्त्य शुल्क (Severance pay) को व्यवस्था छैन।** यसले गर्दा कामदारलाई सेवाबाट हटाउन तुलनात्मक रूपमा सहज हुन्छ र कम्पनीहरूले बजारको उतारचढाव अनुसार आफूलाई ढाल्न सक्छन्।

— **श्रमिकका लागि सुरक्षा:** यदि कुनै कामदार श्रम कटौतीमा पर्छ भने, त्यहाँको मजबुत सामाजिक सुरक्षा सञ्जालले उसलाई संरक्षण प्रदान गर्दछ। यस अन्तर्गत न्यून आय भएका श्रमिकहरूका लागि बढीमा चार वर्षसम्म, साविकको कमाइको ९० प्रतिशतसम्म (एक निश्चित सीमाको अधीनमा रही) र औसतमा करिब ६९ प्रतिशतसम्मको बेरोजगारी भत्ता/सुविधा उपलब्ध गराइन्छ।

— **सक्रिय श्रम बजार नीति:** राज्यले केवल भत्ता मात्र बाँड्दैन, बरु कामदारहरूलाई पुनर्कौशल (रिट्रेनिङ) र शिक्षा अनिवार्य गरेर पुराना उद्योगहरूबाट नयाँ र उदाउँदा क्षेत्रहरूमा स्थानान्तरण गराउन आक्रामक रूपमा काम गर्छ।

फ्लेक्सिक्युरिटीको मूल दर्शन **'जागिरको होइन, श्रमिकको संरक्षण गर्नु'** हो। डेनमार्कमा कानुनद्वारा न्यूनतम ज्याला तोकिएको छैन; सबै ज्याला र सर्तहरू ऐतिहासिक **सेप्टेम्बर सम्झौता**को खाका आधारित युनियन र रोजगारदाताहरू बीचको आपसी सम्झौता मार्फत तय गरिन्छ।

वृहत् नर्डिक क्षेत्र: स्वीडेन, नर्वे र फिनल्याण्ड

डेनमार्क जस्तै उच्च युनियन आबद्धता दर र बलियो कल्याणकारी राज्यको अवधारणा रहे तापनि, वृहत् नर्डिक क्षेत्रमा केही स्थानीय भिन्नताहरू पाइन्छन्:

— **रोजगारी संरक्षण:** स्वीडेन र नर्वेमा डेनमार्कको तुलनामा अलि कडा रोजगारी संरक्षण कानुनहरू छन्। उदाहरणका लागि, स्वीडेनको रोजगारी संरक्षण ऐन अन्तर्गत **"अन्तिममा आउने, पहिला जाने" (Last In, First Out)** सिद्धान्त लागू छ, जसले गर्दा पुराना कर्मचारी सुरक्षित रहन्छन्।

— **गेन्ट प्रणाली र युनियन आबद्धता:** स्वीडेन, फिनल्याण्ड र डेनमार्कले युनियनद्वारा व्यवस्थित बेरोजगारी बीमा कोषहरू सञ्चालन गर्छन्। यसले गर्दा श्रमिकहरू आफ्नो सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित गर्न युनियनमा आबद्ध हुने हुँदा त्यहाँ युनियनको सदस्यता दर उच्च (स्वीडेन र फिनल्याण्डमा अक्सर ६०-७०% सम्म, र डेनमार्कमा योभन्दा केही कम) रहने गर्दछ।

— **बोर्डमा प्रतिनिधित्व:** स्वीडेनले निश्चित सर्तहरू अन्तर्गत कर्पोरेट बोर्डहरूमा कर्मचारी प्रतिनिधिहरू राख्न अनुमति दिन्छ (कार्यस्थलमा सह-निर्धारण ऐन, १९७७)। जर्मनीको ५० प्रतिशत बराबरको प्रतिनिधित्व प्रणाली जस्तो नभई, स्वीडेनमा यी सीटहरू रणनीतिक रूपमा निर्णय रोक्ने (भिटो प्रयोग) अधिकारका लागि नभएर मुख्य रूपमा कार्यसञ्चालनमा पारदर्शिता कायम राख्न केन्द्रित हुन्छन्।

३. एङ्ग्लो-कमनवेल्थ प्रतिपक्षी सम्झौतामूलक मोडेल (The Anglo-Commonwealth Adversarial Contractual Model)

देशहरू: क्यानडा, अष्ट्रेलिया, न्यूजील्याण्ड

यो एङ्ग्लो-कमनवेल्थ परम्पराले श्रम र व्यवस्थापनलाई साझेदारका रूपमा नभई **कानुनी रूपमा बाध्यकारी सम्झौताहरूद्वारा बाँधिएका प्रतिस्पर्धी स्वार्थ समूहहरू**का रूपमा हेर्दछ। यहाँको सम्बन्ध विकेन्द्रित, प्रतिपक्षी (एड्भरसरियल) र अक्सर कानुनी विवाद वा मुद्दा-मामिलामा आधारित हुने गर्दछ।

क्यानडा: वाग्नर ऐनको विरासत र र्‍यान्ड फर्मुला (The Wagner Act Legacy & The Rand Formula)

क्यानडाको श्रम संरचना अमेरिकी *वाग्नर एक्ट* को (सन् १९३५ को अमेरिकी राष्ट्रिय श्रम सम्बन्ध ऐन जस्तै) परम्पराबाट प्रभावित छ। यहाँ युनियनहरू कारखाना-पिच्छे (Plant-by-plant) वा कार्यालय-पिच्छे प्रमाणित हुन्छन्। यदि कुनै निश्चित कार्यस्थलका बहुसंख्यक श्रमिकहरूले युनियनको पक्षमा मतदान गरेमा, उक्त युनियनले त्यस खास कार्यस्थलका लागि मात्र **विशेष सौदाबाजी गर्ने अधिकार** (Exclusive bargaining rights) पाउँछ।

— **र्‍यान्ड फर्मुला (The Rand Formula):** सन् १९४६ मा न्यायाधीश इभान र्यान्डद्वारा प्रतिपादित यो सिद्धान्त अनुसार, सौदाबाजी एकाइ (Bargaining unit) भित्रका प्रत्येक श्रमिकलाई निष्पक्ष रूपमा प्रतिनिधित्व गर्नु युनियनको कानुनी कर्तव्य हुने भएकाले, **सबै कर्मचारीले** आधिकारिक रूपमा युनियनको सदस्य बने वा नबने **युनियनको शुल्क चाँहि तिर्न अनिवार्य हुन्छ**। यसले 'सित्तैमा लाभ लिने' प्रवृत्तिको प्रभावकारी रूपमा अन्त्य गर्दछ।

— **शान्ति बुँदा (The Peace Clause):** क्यानेडियन कानुनले सामूहिक सम्झौता लागू रहेको अवधिभर **सामान्यतया हड्ताल गर्न प्रतिबन्ध** गरेको छ। सबै विवादहरू औपचारिक गुनासो मध्यस्थता प्रक्रिया मार्फत समाधान गरिनुपर्दछ।

अष्ट्रेलिया र न्यूजील्याण्ड: अवार्ड र न्यायाधिकरण प्रणाली (The Award & Tribunal Systems)

ऐतिहासिक रूपमा, प्रशान्त महासागरीय यी राष्ट्रहरूले ज्याला निर्धारणका लागि प्रत्यक्ष औद्योगिक संघर्षको सट्टा स्वतन्त्र अदालत न्यायाधिकरण (ट्राईबुनल) मा भर पर्ने अनौठो "मेलमिलाप र मध्यस्थता" प्रणालीको विकास गरे।

— **अष्ट्रेलिया:** यहाँ एक नितान्त भिन्न र मिश्रित मोडेल सञ्चालनमा छ, जसको केन्द्रविन्दु सरकारको स्वतन्त्र निकाय *फेयर वर्क कमिसन*द्वारा व्यवस्थित **"आधुनिक अवार्ड"** प्रणाली हो। 'अवार्ड' भनेको देशव्यापी रूपमा सम्पूर्ण उद्योग वा पेशाहरूका लागि आधारभूत न्यूनतम सर्तहरू (ज्याला, ओभरटाइम, विश्रामको समय) तय गर्ने

कानुनी रूपमा बाध्यकारी दस्ताबेजहरू हो। यस अनिवार्य आधारभूत मापदण्डमाथि टेकेर युनियन र रोजगारदाताहरूले खास कार्यस्थल-केन्द्रीत **प्रतिष्ठान/उद्योग सौदाबाजी सम्झौताहरू (**EBAs) तय गर्दछन्।

— **न्यूजील्याण्ड:** सन् १९९१ मा न्यूजील्याण्डले 'रोजगार सम्झौता ऐन' (ईम्प्लाईमेण्ट कन्ट्राक्ट एक्ट) मार्फत आफ्नो श्रम बजारलाई **व्यापक मात्रामा** खुकुलो (डिरेगुलेट) बनायो र विकेन्द्रित व्यक्तिगत तथा उद्यम सम्झौतातर्फ मोडियो, जसले गर्दा युनियनको घनत्व तीव्र रूपमा घट्यो। हालका वर्षहरूमा नीतिगत परिमार्जन गरी, अष्ट्रेलियाली वा नर्डिक दृष्टिकोण जस्तै उद्योग-व्यापी न्यूनतम मापदण्ड तोक्नका लागि 'फेयर पे एग्रिमेन्ट्स' जस्ता संयन्त्रहरू मार्फत क्षेत्रगत संरक्षणहरू पुनर्जीवित गर्ने प्रयासहरू भइरहेका छन्।

---

४. पूर्वी एसियाली उद्यम तथा त्रिपक्षीय मोडेल
(The East Asian Enterprise & Tripartite Model)

देशहरू: जापान, दक्षिण कोरिया, सिंगापुर

पूर्वी एसियाली मोडेलहरूले दोस्रो विश्वयुद्धपछिको तीव्र औद्योगिकीकरणको चरणलाई प्रतिविम्बित गर्दछन्, जहाँ श्रम नीतिलाई सांगठनिक संरचना वा राज्य-निर्देशित सद्भावमा केन्द्रित गर्दै राष्ट्रिय आर्थिक विकासका रणनीतिहरूसँग बलियो रूपमा जोडिएको छ।

जापान: प्रतिष्ठानआधारित युनियन र सद्भाव (*Rōshi-Kyōchō*)

जापानमा श्रम सम्बन्धहरू मुख्य रूपमा व्यक्तिगत उद्यम (कम्पनी) भित्रै व्यवस्थित हुन्छन्। सम्पूर्ण क्षेत्रको प्रतिनिधित्व गर्ने युरोपेली औद्योगिक युनियनहरू जस्तो नभई, जापानी युनियनहरू कम्पनी-पिच्छे सङ्गठित हुन्छन्। एक युनियन सदस्यको प्राथमिक बफादारी सामान्यतया आफ्नो कम्पनीको बजार सफलतासँग जोडिएको हुन्छ।

— **तीन ईश्वरीय उपहारहरू (The Three Divine Treasures):** ऐतिहासिक रूपमा, जापानको औद्योगिक शान्ति तीनवटा खम्बाहरूमा टिकेको थियो: **आजीवन रोजगारी** *(Shūshin Kōyō)*, **वरिष्ठतामा आधारित ज्याला प्रणाली** *(Nenkō Joryetsu)*, र **प्रतिष्ठान स्तरीय युनियन** (Enterprise Unionism)। व्यवस्थापनले संरचनात्मक रोजगारीको सुरक्षा प्रदान गर्थ्यो भने युनियनहरूले सन्तुलित ज्याला वृद्धि दर र अधिकतम उत्पादकत्व सुनिश्चित गर्थे।

— **सुन्तो अर्थात् वसन्तकालीन ज्याला आन्दोलन (***The Shuntō***):** कम्पनी स्तरमा हुन सक्ने ज्यालामा मनपरी (Wage suppression) लाई रोक्न जापानले वार्षिक रूपमा एकै समयमा हुने एकीकृत वार्ताको अभ्यास गर्दछ। हरेक वर्ष वसन्त ऋतुमा, ठूला उद्योगहरूका प्रतिष्ठान स्तरीय युनियनहरूले आ-आफ्नो व्यवस्थापनसँग एकैसाथ ज्याला वृद्धिका लागि वार्ता गर्छन्, जसमा देशव्यापी न्यूनतम लक्ष्यहरू तय गर्न 'रेन्गो' (Rengo) जस्ता प्रमुख महासङ्घहरूले मार्गदर्शकको भूमिका खेल्छन्।

जर्मनीको जस्तो बोर्ड स्तरको 'सह-निर्धारण' (कोडिटरमिनेशन) को कुनै कानुनी व्यवस्था जापानमा छैन। श्रमिकहरूको आवाजलाई कडा कानुनी प्रावधानहरू भन्दा पनि आन्तरिक एवं सहकार्यात्मक श्रम-व्यवस्थापन परिषद्हरू (लेवोर-म्यानेजमेण्ट काउन्सील) मार्फत सम्बोधन गरिन्छ।

दक्षिण कोरिया: ध्रुवीकृत उद्यम सङ्गठनवाद
(Polarized Enterprise Unionism)

दक्षिण कोरियाको श्रम संरचना पनि जापान जस्तै उद्यममा आधारित छ, तर ऐतिहासिक रूपमा यो बढी प्रतिपक्षी र टकरावपूर्ण रहँदै आएको छ, जहाँ जापानी शैलीको आपसी सद्भावमा कम जोड दिइन्छ। यहाँका ठूला, पारिवारिक स्वामित्वमा रहेका व्यापारिक घरानाहरू (**चेबोल / Chaebols** जस्तै: हुन्डाई र सामसुङ) का शक्तिशाली उद्यम युनियनहरू अक्सर आक्रामक हड्तालहरूमा उत्रिने गर्छन्। यसले गर्दा त्यहाँको श्रम बजार गहिरो रूपमा दुई भागमा ध्रुवीकृत छ—जहाँ एकातिर उच्च संरक्षण प्राप्त युनियनमा आबद्ध चेबोलका श्रमिकहरू छन् भने अर्कोतिर न्यून संरक्षण पाएका युनियन बाहिरका, करार (सब कन्ट्राक्याटेड) मा काम गर्ने गिग (Gig) र सेवा क्षेत्रका ठूलो संख्याका कामदारहरू रहेका छन्।

सिंगापुर: त्रिपक्षीय सहमति (The Tripartite Consensus)

सिंगापुरले कडा **त्रिपक्षीयता**द्वारा निर्देशित एक अद्वितिय र अत्यधिक कुशल मोडेल सञ्चालन गर्दछ। यो मोडेल राज्य (सरकार), रोजगारदाता (SNEF), र त्यहाँको एक मात्र मान्यता प्राप्त ट्रेड युनियन महासङ्घ—*नेसनल ट्रेड्स युनियन कंग्रेस* (NTUC) बीचको गहिरो सहकार्यमा आधारित छ, जुन युनियन ऐतिहासिक रूपमा त्यहाँको सत्तारूढ राजनीतिक दलसँग जोडिएको छ। **राष्ट्रिय ज्याला परिषद् (NWC)** द्वारा निर्देशित सिंगापुरको श्रम नीतिलाई राष्ट्रिय आर्थिक लगानी आकर्षण रणनीतिकै एउटा पाटोका रूपमा हेरिन्छ। त्यहाँ हड्ताल वा बन्द पूर्ण रूपमा शून्य प्रायः छ, र विश्वव्यापी आर्थिक प्रतिस्पर्धा सुनिश्चित गर्न वार्षिक रूपमा ज्याला सम्बन्धी निर्देशिका तय गरिन्छ।

---

५. राज्य-निर्देशित तथा सङ्क्रमणकालीन मोडेल
(The State-Led & Transitional Model)

देशहरू: चीन, भियतनाम, ब्राजिल, दक्षिण अफ्रिका

उदीयमान एवम् सङ्क्रमणकालीन यी आर्थिक शक्ति केन्द्रहरूमा श्रम सम्बन्ध राज्यद्वारा व्यापक मात्रामा निर्देशित छ—जहाँ युनियनहरू कि त सत्तारूढ दलको एउटा अङ्गका रूपमा काम गर्छन् वा अधिनायकवादी शासनविरुद्धको तीव्र ऐतिहासिक प्रतिरोधबाट जन्मिएका हुन्छन्।

चीन: राज्य निर्देशित "सम्बन्ध सेतु"
(State-Led "Transmission Belt" Relations)

चिनियाँ मोडेल लेनिनवादी सिद्धान्त **"जनवादी केन्द्रीयता" (Democratic Centralism)** मा सञ्चालित छ, जहाँ श्रम सम्बन्धहरू पूर्ण रूपमा राज्य र सत्तारूढ दलको नेतृत्वमा रहन्छन्।

— **ACFTU को एकाधिकार:** सिङ्गापुरमा जस्तै चीनमा कानुनी रूपमा मान्यता प्राप्त एउटा मात्र ट्रेड युनियन सङ्गठन छ: **अल-चाइना फेडरेसन अफ ट्रेड युनियन** (ACFTU)। सबै उद्यम स्तरका युनियनहरू यसैसँग आबद्ध छन्; स्थानीय तहमा स्वतन्त्र युनियनहरू पूर्ण रूपमा गैरकानुनी मानिन्छन्।

— **सम्बन्ध सेतु (The Transmission Belt):** ACFTU ले एक प्रतिपक्षी सौदाबाजी एकाइका रूपमा काम गर्दैन। यसको सट्टा, यसले चिनियाँ कम्युनिष्ट पार्टी (CCP) र श्रमिक वर्गबीचको एउटा पूल (ट्रान्समिसन बेल्ट) का रूपमा कार्य गर्दछ। यसको आधिकारिक जिम्मेवारी दोहोरो प्रकृतिको छ: एकातिर यसले श्रमिकहरूको कानुनी अधिकारको रक्षा गर्नुपर्छ, साथसाथै **सामाजिक स्थिरता कायम राख्न** र **राज्यको आर्थिक उत्पादकत्वको लक्ष्यलाई प्रवर्द्धन गर्न** पनि उत्तिकै भूमिका खेल्नुपर्छ।

सन् १९८२ मा चिनियाँ संविधानबाट हड्ताल गर्न पाउने अधिकार हटाइएको थियो। तर संवैधानिक रूपमा हड्तालको अधिकार हटाइए तापनि, विशेष गरी ज्याला भुक्तानी नहुँदा वा श्रम मापदण्ड उल्लङ्घनको विरोधमा श्रमिकहरूद्वारा आकस्मिक हड्ताल जस्ता औद्योगिक आन्दोलनहरू भने भइरहन्छन्।

भियतनाम: समाजवादी सङ्क्रमण (The Socialist Transition)

भियनामले चीनसँग मिल्दोजुल्दो सत्तारूढ कम्युनिष्ट पार्टीको नेतृत्वमा रहेको **भियतनाम जनरल कन्फेडरेसन अफ लेबर (VGCL)** मार्फत राज्य-निर्देशित श्रम मोडेल सञ्चालन गर्दछ। तथापि, अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार सम्झौताहरू (जस्तै: CPTPP र EU-भियतनाम FTA) का कारण आएको एक ठूलो ऐतिहासिक परिवर्तन स्वरूप, भियतनामले आफ्नो **श्रम नियमावली** (२०१९, जुन २०२१ देखि लागू भयो) परिमार्जन गर्‍यो। यस परिमार्जनले श्रमिकहरूलाई VGCL भन्दा अलग **उद्यम-स्तरको ट्रेड युनियन** गठन गर्न कानुनी अनुमति दिएको छ, यद्यपि यी युनियनहरू पनि राज्यद्वारा नियमन गरिएका छन्।

ब्राजिल: कडा कर्पोरेट संहिता (The Rigid Corporate Code)

ब्राजिलको श्रम संरचना सन् १९४० को दशकको कर्पोरेट मोडेलबाट बनेको विस्तृत र कडा कानुनी श्रम संहिताद्वारा *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)* परिभाषित छ। ब्राजिलियन युनियनहरू कडा रूपमा आर्थिक विधा अनुसार र पालिका तहमा संगठित हुन्छन्। सन् २०१७ को श्रम सुधार अघिसम्म, यी युनियनहरूलाई कोष उपलब्ध गराउन राज्यले सबै श्रमिकहरूबाट अनिवार्य "युनियन कर" (*imposto sindical*) सङ्कलन गर्ने गर्थ्यो। २०१७ को सुधारले यो अनिवार्य सङ्कलनलाई खारेज गरिदियो, यद्यपि युनियनहरूले अझै पनि अन्य संयन्त्रहरू मार्फत स्रोतहरू प्राप्त गर्दछन्।

दक्षिण अफ्रिका: मुक्ति आन्दोलनको धुरी (The Liberation Axis)

दक्षिण अफ्रिकाको श्रम मोडेल गहिरो रूपमा संस्थागत र अत्यधिक संरक्षणवादी छ, जसलाई रङ्गभेद-विरोधी आन्दोलनपछिको (Post-apartheid) संविधानमा सिधै समावेश गरिएको छ। त्यहाँको प्रमुख युनियन महासङ्घ (COSATU) सत्तारूढ अफ्रिकन नेसनल कंग्रेस (ANC)

सँग औपचारिक एवं ऐतिहासिक राजनीतिक गठबन्धनमा रहेको छ। राष्ट्रिय सामाजिक-आर्थिक नीतिमाथि **NEDLAC** (नेसनल इकोनोमिक डेभलपमेन्ट एण्ड लेबर काउन्सिल) नामक एक अद्वितिय त्रिपक्षीय निकायमा औपचारिक रूपमा बहस र छलफल गरिन्छ। यस्तो अपार संस्थागत शक्तिका बाबजुद पनि, कार्यस्थलको धरातलमा श्रम सम्बन्ध अझै पनि निकै प्रतिपक्षीय (Adversarial) छ, जसलाई बारम्बार खानी र सार्वजनिक क्षेत्रहरूमा भइरहने लामा लामा हड्तालहरूले प्रष्ट पार्छन्।

आधुनिक दरारहरू: गिग अर्थतन्त्र र घट्दो युनियन आबद्धता

(The Modern Fractures: The Gig Economy & Declining Union Density)

अहिले कुनै देश जर्मनीको कर्पोरेट कानुन, डेनमार्कको आपसी विश्वास वा क्यानडाको श्रम सम्झौतामा निर्भर छ भन्ने कुराले फरक पार्दैन; २१ औं शताब्दीका दुईवटा शक्तिहरूले यी परम्परागत मोडेलहरूमा तीव्र रूपमा दरार पैदा गरिरहेका छन्: **गिग अर्थतन्त्र (Gig economy) को उदय** र **परम्परागत युनियन आबद्धता दरमा लगातार भइरहेको ह्रास**।

गिग अर्थतन्त्रको दरार (The Gig Economy Fracture)

गिग प्लेटफर्महरू (जस्तै: खाना पुर्याउने/फूड डेलिभरी, राइड-हेलिङ, र डिजिटल फ्रिलेन्सिङ) ले आफ्ना कामदारहरूलाई परम्परागत कर्मचारीको सट्टा "स्वतन्त्र ठेकेदार" (इन्डिपेण्डेण्ट कन्ट्रयाक्टर) का रूपमा वर्गीकरण गरेर कानुनी अस्पष्टताको जानाजानी फाइदा उठाउँछन्। यसरी उनीहरूले २० औं शताब्दीको श्रम संरचनालाई नै चुनौती दिइरहेका छन्।

— **कानुनी मोडेलमा (जर्मनी):** जर्मनीको 'सह-निर्धारण' (*Mitbestimmung*) प्रणाली पूर्ण रूपमा कानुनी रूपमा परिभाषित **"कर्मचारी"**(*Arbeitnehmer*) को हैसियतमा आधारित छ। यसले गर्दा गिग कामदारहरू संस्थागत शून्यताको अवस्थामा परेका छन्। उनीहरूले कानुनी रूपमा 'वर्क काउन्सिल' गठन गर्न वा त्यसका लागि मतदान गर्न पाउँदैनन्, र सुपरभाइजरी बोर्डहरू सम्म पहुँच पुर्याउनका लागि उनीहरूसँग कुनै केन्द्रीकृत कर्पोरेट संरचना पनि हुँदैन। यस स्थितिमा जर्मन श्रम अदालतहरूले प्रत्येक मुद्दाको भिन्न रूपमा (Case-by-case) अध्ययन गर्दै हस्तक्षेप गर्नुपरेको छ। अदालतहरूले यदि कुनै प्लेटफर्मको अल्गोरिदमले कामदारको श्रममाथि कडा नियन्त्रण राख्छ भने, त्यस्ता एप-आधारित कामदारहरूलाई कर्मचारीकै रूपमा पुन: वर्गीकृत गर्न सकिने फैसला पनि सुनाएका छन्।

— **उच्च-विश्वासको मोडेलमा (डेनमार्क):** कानुनी रूपमा तोकिएको सामाजिक सुरक्षा सञ्जालको अभावमा, डेनिस युनियनहरूले यो खाडललाई पुर्नका लागि स्वैच्छिक सम्झौताहरूको नौलो सुरुवात गर्नुपरेको छ। यस सन्दर्भमा **हिल्फ्रसँगको ऐतिहासिक ३एफ (3F) सम्झौता** (अप्रिल २०१८ मा भएको र अगस्ट २०१८ देखि लागू) एक महत्त्वपूर्ण उदाहरण हो। यस सम्झौता अन्तर्गत '३एफ' युनियनले एक डिजिटल क्लिनिङ प्लेटफर्मसँग सहमति गर्यो, जस अनुसार उक्त एपमा **१०० घण्टा काम गरेपछि** गिग

कामदार स्वतः कर्मचारी ("Superhilfr") का रूपमा पुन: वर्गीकृत हुनेछन्। यसो हुनासाथ उनीहरूले तुरुन्तै न्यूनतम ज्याला (१४१.२ डेनिस क्रोन प्रतिघण्टा ≈ १९ युरो), बिदाको भुक्तानी, र पेन्सन योगदानको सुविधा प्राप्त गर्दछन्।

युनियन आबद्धता दरमा आएको ह्रास (The Decay of Union Density)

कुल श्रमशक्तिको कति प्रतिशत हिस्सा ट्रेड युनियनमा आबद्ध छ भन्ने मापन गर्ने 'युनियन आबद्धता दर' (Union density) विश्वभर नै घट्दै गइरहेको छ। वि-औद्योगिकीकरण (Deindustrialization), छरिएको सेवा क्षेत्रको वृद्धि, र पुस्तान्तरणसँगै श्रम सम्बन्धी सोच र दृष्टिकोणमा आएको परिवर्तन यसका मुख्य कारण हुन्।

— **जर्मनीको सम्झौता कभरेज (*Tarifbindung*) संकट:** जर्मनीमा युनियन आबद्धता दर घटेर करिब **१५-१७%** मा खुम्चिएको छ। तर, त्यहाँको वास्तविक संकट भनेको सामूहिक सौदाबाजी सम्झौताको कभरेज (*Tarifbindung*) कमजोर बन्दै जानु हो। साना तथा मझौला उद्योगहरू (*Mittelstand*) रोजगारदाता सङ्घहरूमा आबद्ध हुन छाडिरहेका छन्, अथवा उनीहरू "OT" (*Ohne Tarif* - सम्झौता बाहिर) को हैसियतमा आबद्ध हुने गर्छन्। यस हैसियतले उनीहरूलाई युनियनद्वारा वार्ता गरी तोकिएको ज्याला दर भुक्तानी गर्ने दायित्वबाट मुक्त गराउँछ। यसै कारणले गर्दा जर्मन सरकार इतिहासमै पहिलो पटक सन् २०१५ मा **कानुनी राष्ट्रिय न्यूनतम ज्याला** (*Mindestlohn*) को अवधारणा ल्याउन बाध्य भयो—जुन हस्तक्षेपलाई यस प्रणालीले ऐतिहासिक रूपमा सधैं टाढा राख्न चाहन्थ्यो।

— **नर्डिक क्षेत्रमा 'पित'** *(Yellow)* **युनियनको खतरा:** नर्डिक देशहरूमा, जहाँ गेन्ट प्रणालीले ऐतिहासिक रूपमा युनियन आबद्धता दर ७०% भन्दा माथि राखेको थियो, त्यहाँ पनि बेरोजगारी बीमा प्राप्त गर्न युनियनको अनिवार्य सदस्यता लिनु नपर्ने गरी गरिएको कानुनी पृथकीकरणले गर्दा कम सदस्यता शुल्क लिने "पित युनियन" (यल्लो युनियन)को उदय भइरहेको छ। यी "प्रतिगामी" सङ्गठनहरूले आधारभूत बीमा त उपलब्ध गराउँछन् तर सम्पूर्ण क्षेत्र समेट्ने गरी गरिने सामूहिक सौदाबाजीमा भाग लिँदैनन्। परिणामस्वरूप, परम्परागत युनियनहरूको आबद्धता दर खस्किँदै जाँदा स्वायत्त श्रम मोडेलको वैधानिकता कमजोर बन्दै गइरहेको छ, जसले ऐतिहासिक रूपमा राज्यको तटस्थतामा गर्व गर्ने यस प्रणालीमा अन्ततः राज्यले नै हस्तक्षेप गर्नुपर्ने स्थिति ल्याउने खतरा बढाएको छ।

विश्वव्यापी श्रम मोडेलहरूको तुलनात्मक तालिका

मोडेल / देश	अन्तरक्रियाको मुख्य केन्द्र	कानुनी चरित्र	व्यवस्थापनमा श्रमिकको उपस्थिति	गिग इकोनोमी सम्बोधन गर्ने संयन्त्र
जर्मनी	संयुक्त कर्पोरेट व्यवस्थापन	अत्यधिक कानुनी / वैधानिक	**धेरै उच्च** (ठूला कम्पनीहरूमा ५०% सुपरीवेक्षण बोर्ड सिट)	"कर्मचारी" हैसियतको पुन: वर्गीकरणका लागि अदालतमा भिन्न-भिन्न मुद्दा मामिला।
डेनमार्क	क्षेत्रगत सामूहिक सौदाबाजी	स्वायत्त / आपसी विश्वास	**न्यून उपस्थिति** (बोर्ड बाहिर बढी केन्द्रित)	एपहरूलाई सामूहिक सौदाबाजीमा ल्याउन ऐच्छिक/ स्वैच्छिक सम्झौताहरू (जस्तै *हिल्फर* सम्झौता)।
क्यानडा	कार्यस्थल-विशिष्ट सम्झौता	प्रतिपक्षी (द्वन्द्वात्मक) / सम्झौतावादी	**छैन** (श्रम र पूँजीबीच कडा सिमाना)	श्रम बोर्डमा व्यक्तिगत चुनौतीहरू; छरिएका "आश्रित ठेकेदार" (Dependent contractor) को परिभाषाको उदय।
अष्ट्रेलिया	राज्यको स्वतन्त्र न्यायाधिकरण	नियमन गरिएको उद्योग संहिता	**छैन** (बाह्य न्यायाधिकरणद्वारा नियमन)	"कर्मचारी-सरह" गिग कामदारका लागि न्यूनतम मापदण्ड तोक्न *फेयर वर्क कमिसन* को अधिकार क्षेत्र विस्तार।
जापान	उद्यम (कम्पनी) को घेराभित्र	सद्भावपूर्ण / परामर्शमूलक	**मध्यम** (अनौपचारिक संस्थागत परिषद्हरू मार्फत)	आजीवन रोजगारी ट्र्याकबाट बाहिर; गिग कामदारहरू एक्ला फ्रिलान्सरकै रूपमा रहने।
दक्षिण कोरिया	उद्यम (कम्पनी) को घेराभित्र	ध्रुवीकृत / आक्रामक	**छैन** (अत्यन्तै प्रतिपक्षी वातावरण)	तीव्र द्वैधता/विभाजन (Dualization); प्रमुख ठूला कर्पोरेट युनियनहरू भन्दा बाहिर गिग कामदारहरू असुरक्षित रहने।
सिंगापुर	त्रिपक्षीय सरकारी सञ्चालन	राज्य-निर्देशित सहमति	**छैन** (माथिबाट निर्देशित समन्वय)	प्लेटफर्म (गिग) कामदारहरूका लागि सरकारद्वारा विशेष प्रतिनिधि संगठनहरूको स्थापना।
चीन	राज्य-नेतृत्वको एकल महासंघ	एकात्मक / पार्टीको मातहत	**छैन** (राज्यको नियमनकारी अंगको रूपमा)	प्रविधि र डेलिभरी क्षेत्रका ठूला कम्पनीहरूमा ACFTU द्वारा राज्य-स्वीकृत सम्झौताहरू लागू।

तुलनामा नेपाली मोडेल

नेपालको श्रम सम्बन्धलाई मार्गदर्शन गर्ने दुई प्रमुख कानुनहरू—**श्रम ऐन, २०७४** र **योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४** को आलोकमा हेर्दा, नेपालको श्रम मोडेलले विगतको गहिरो औद्योगिक द्वन्द्व र अस्थिरताबाट संस्थागत सहकार्य र व्यावहारिक सम्झौतातर्फ एक सचेत फड्को मारेको छ। यस 'जुम्ल्याह' कानुनी संरचनाले कार्यस्थलमा **"द्वन्द्वबाट संवाद—संवादबाट सहमति—सहमतिबाट सहकार्य र सहकार्य मार्फत् सहअस्तित्वतर्फ"** *(From Conflict—dialogue, dialogue to agreement—agreement to cooperation and —cooperation to Coexistence)* को मार्गचित्रलाई प्रष्ट रूपमा अघि सारेको छ।

विश्वका अन्य श्रम मोडेलहरूसँग नेपालको यस कानुन-निर्देशित व्यवस्थालाई तुलना गर्दा, यसका मुख्य तीनवटा आयामहरू स्पष्ट रूपमा देखा पर्छन्:

१. लचकता र सुरक्षाको सन्तुलन (वृहत् पारस्परिक सम्झौता)

ऐतिहासिक रूपमा, नेपालका रोजगारदाताहरू कामदारलाई हटाउन नसकिने कडा कानुनी प्रावधान (Rigid No-firing provisions) बाट प्रभावित थिए। त्यसैगरी, श्रमिकहरू सामाजिक सुरक्षा सञ्जाल बिना अत्यन्तै असुरक्षित र अनौपचारिक वातावरणमा काम गर्न बाध्य थिए। २०७४ को श्रम कानुन सुधारले दुवै पक्षको हितलाई ध्यानमा राखेर एउटा सम्झौता कायम गर्यो:

— **रोजगारदाताका लागि लचकता ("काम नगर्दा, पारिश्रमिक नदिने" र बहिर्गमनको सहजता):** श्रम ऐन, २०७४ ले गैरकानुनी हड्तालको अवधिमा **"काम नगर्दा, पारिश्रमिक नदिने"** (No Work, No Pay) को सिद्धान्तलाई (दफा ३६ मार्फत) संस्थागत गर्यो। साथै, व्यवसाय बन्द गर्नुपर्ने वा पुनर्संरचना गर्नुपर्ने अवस्थामा श्रमिक कटौती (Retrenchment) गर्ने कानुनी प्रक्रियालाई सरल बनायो। यसले समयबद्ध (Time-bound), कार्यगत (Work-based) र आकस्मिक (Casual) रोजगारी जस्ता लचिला नियुक्ति व्यवस्थाहरूलाई पनि कानुनी मान्यता दियो।

— **श्रमिकका लागि सुरक्षा (सामाजिक सुरक्षा र सर्वव्यापी दायरा):** श्रम बजार लचकताको बदलामा, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐनले **सामाजिक सुरक्षा कोष** (SSF) को स्थापना गर्यो। सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण कुरा, यस कानुनले युनियन खोल्ने लगायत आधारभुत सुविधाका लागि कम्तीमा १० जना कामदार/कर्मचारी हुनुपर्ने पुरानो प्रावधानलाई हटाएर **प्रतिष्ठानको आकार जत्रोसुकै भए पनि यो व्यवस्था अनिवार्य** गरिदियो। यसले अनौपचारिक र घरेलु श्रमिकहरूलाई समेत सामाजिक सुरक्षाको दायरामा ल्याउने बाटो खोल्यो।

— **तुलनात्मक विश्लेषण:** अमेरिकामा जस्तो रोजगारदाताले जुनसुकै बेला निकाल्न सक्ने 'अत्यन्तै लचिलो' (At-will) बजार र युरोप जस्तो कडा कानुनी संरक्षण भएको बजारको बीचमा नेपालले मध्यमार्गी बाटो रोज्यो। यसले रोजगारदातालाई व्यावसायिक

सङ्कटमा सुरक्षित बहिर्गमनको बाटो दिन्छ भने श्रमिकलाई राज्य-प्रबन्धित कोषमार्फत आकस्मिक गरिबीबाट जोगाउँछ।

२. जोखिम न्यूनीकरण: दायित्वको समष्टिगत हस्तान्तरण

२०७४ साल अघि उपदान, औषधोपचार, बीमा र अवकाश सुविधाहरू जस्ता कल्याणकारी सुविधाहरू कम्पनीले आफ्नो प्रत्यक्ष कोष (Cash flow) बाट ब्यहोर्नुपर्थ्यो। कम्पनी टाट पल्टिएमा वा औद्योगिक विवाद भएमा श्रमिकले सबै कुरा गुमाउँथे भने रोजगारदाताले ठूलो कानुनी मुद्दा खेप्नुपर्थ्यो।

वर्तमान दुई कानुनले यो व्यक्तिगत दायित्वलाई कोषमा आधारित, त्रिपक्षीय बृहत् आर्थिक प्रणालीमा रूपान्तरण गरिदिएका छन्।

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोष (SSF) को योगदान ढाँचा

सुविधा / कोष	रोजगारदाताको योगदान	श्रमिकको योगदान	कुल सङ्कलन
संचय कोषा	१०%	१०%	**२८.३३%**
निवृत्तिभरण र उपदान (वृद्धावस्था सुरक्षा)	८.३३%	—	८.३३%
औषधोपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षा	१.०%	१.०%	**२.०%**
दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा	१.४%	—	**१.४%**
आश्रित परिवार सुरक्षा	०.२७%	—	**०.२७%**
कुल एकीकृत योगदान	**२०%**	**११%**	**३१%** (आधारभूत पारिश्रमिकको)

यस प्रकार आधारभूत पारिश्रमिकको **कुल ३१% योगदान** अनिवार्य गरेर यो मोडेलले कार्यस्थलको तनावलाई कम गरेको छ:

— **कम्पनीको प्रत्यक्ष बोझ घट्नु:** कुनै श्रमिक बिरामी पर्दा वा मातृत्व बिदामा बस्दा, त्यसको आर्थिक भार रोजगारदातामाथि नभई सिधै सामाजिक सुरक्षा कोष (SSF) मा पर्दछ।

— **सुविधाको गतिशीलता (**Portability**):** यो कोष श्रमिकको व्यक्तिगत सामाजिक सुरक्षा नम्बरसँग जोडिने हुनाले, काम वा कार्यस्थल परिवर्तन गर्दा वा श्रम कटौतीमा पर्दा पनि कोषले निरन्तरता पाउँछ, उसले कमाएको अवकाश वा स्वास्थ्य सुविधा गुम्दैन।

३. विवाद समाधान: सडकबाट बिधितर्फ

"द्वन्द्वबाट संवाद— संवादबाट सहमति/सहकार्य हुँदै सहअस्तित्वतर्फ" भन्ने मूल नाराले विगतमा नेपाली उद्योगहरूलाई ठप्प पार्ने राजनीतिक हड्ताल, तालाबन्दी र युनियन-नेतृत्वका

आन्दोलनहरूलाई निरुत्साहित गर्ने लक्ष्य राखेको देखिन्छ। श्रम ऐन, २०७४ ले औद्योगिक हड्तालमा जानुअघि आपसी संवादका सबै विकल्पहरू प्रयोग गरिसक्नुपर्ने गरी विवाद समाधानको एक स्पष्ट खुड्किलो तय गरेको छ:

[**कार्यस्थल स्तर]** —> सामूहिक सौदाबाजी समिति (१० वा सोभन्दा बढी कामदार भएमा)

↓

[**प्रशासकीय स्तर**] —> श्रम कार्यालय / विभाग मार्फत मध्यस्थता (Mediation)

↓

[**न्यायिक निरूपण**] —> अनिवार्य पञ्चकीर्ति/मध्यस्थता (Arbitration) वा श्रम अदालत

— **नियमित गरिएको हड्तालको अधिकार:** श्रमिकहरूसँग हड्ताल गर्ने अधिकार सुरक्षित भए तापनि, उनीहरूले सामूहिक सौदाबाजीको निश्चित समयसीमा पार नगरी र व्यवस्थापन तथा स्थानीय सुरक्षा निकायलाई पूर्वलिखित सूचना नदिई आकस्मिक रूपमा हड्ताल गर्न पाउँदैनन्।

— **श्रम सम्बन्ध समितिको अनिवार्यता:** १० वा सोभन्दा बढी कामदार/कर्मचारी भएका प्रत्येक प्रतिष्ठानमा आन्तरिक समस्याहरूलाई दैनिक रूपमै समाधान गर्न र साना गुनासाहरूलाई ठूलो आन्दोलन बन्न नदिन *श्रम सम्बन्ध समिति* (Labour Relations Committee) को गठन अनिवार्य गरिएको छ।

— **श्रम अडिट** (The Labour Audit): श्रमिकका मागहरूलाई कि त **'हक' आधारित** (Rights-based) वा **'हित' आधारित (Interest-based)** भनी वर्गीकरण गरिएकोले स्वचालित श्रम अडिट प्रणालीको व्यवस्था गरिएको छ। 'हक' आधारित मुद्दाहरू—जस्तै कानुनी रूपमा तोकिएका सेवा-सुविधाहरूको उल्लङ्घन—प्रशासनिक प्रक्रियाहरू मार्फत समाधान गरिन्छन्। 'हित' आधारित मुद्दाहरू—जस्तै कार्यस्थलको वातावरण सुधारदेखि सुविधा वृद्धि लगायत न्यूनतम तहभन्दा माथिका सबै विषयहरू—सामाजिक संवाद (Social dialogue) मार्फत सम्बोधन गरिन्छन्।

अन्तर्राष्ट्रिय मोडेलहरूसँग नेपाली मोडेलको तुलनात्मक निष्कर्ष

नेपाली मोडेललाई अन्य अन्तर्राष्ट्रिय श्रम ढाँचाहरूसँग तुलना गर्दा ध्यान दिनुपर्ने आधारभूत पक्षहरू (Baseline) यस प्रकार छन्:

— **एङ्ग्लो-अमेरिकन मोडेलको तुलनामा:** नेपालले बजार-निर्देशित "नियुक्ति र निष्कासन" (Hire and Fire) को नीतिलाई पूर्ण रूपमा अङ्गीकार गर्दैन। बरु, रोजगारदातालाई २०% को सामाजिक सुरक्षा योगदानमा बाँधेर र छुट्टै 'श्रम अदालत' सहितको नियमनकारी निकायको व्यवस्था गरेर श्रमिकको रक्षा गर्छ।

— **नर्डिक / युरोपेली मोडेलको तुलनामा:** नेपालको मोडेल डेनमार्क जस्तो विशुद्ध स्वतन्त्र सामूहिक सम्झौतामा मात्र निर्भर छैन। नेपालले बिदाका प्रकार, सार्वजनिक बिदाको सङ्ख्या र बीमाको रकम जस्ता मसिना विवरणहरू पनि कानुनमै लिपिबद्ध गरेको छ।

सहअस्तित्वको यथार्थ

नेपाली श्रम मोडेलको सबैभन्दा ठूलो चुनौती भनेको **कार्यान्वयनको असमानता** हो। सैद्धान्तिक रूपमा यसले संरचनात्मक सद्भावका लागि विश्वस्तरीय कानुनी खाका (लिगल ब्लुप्रिण्ट) तयार पारेको भए तापनि, यसको पूर्ण पालना मुख्यतया सहरी क्षेत्रका संगठित कर्पोरेट क्षेत्र, बैंक र राष्ट्रिय/अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूमा बढी केन्द्रित देखिन्छ। साना उद्यम, स्वरोजगार र विशाल अनौपचारिक क्षेत्रमा यसलाई पूर्ण रूपमा लागू गर्नु अझै पनि नेपालको श्रम राजनीतिको मुख्य कार्यभार हो।

तयार पार्ने: विष्णु रिमाल, संरक्षक–जिफन्ट

सन्दर्भ स्रोत:

https://archive.law.upenn.edu/journals/jil/articles/volume22/issue4/Oquendo22U.Pa.J.Int'lEcon.L.975(2001).pdf

https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/linksdossier/flexicurity-europe-s-employment-solution/

https://knowledge.csc.gov.sg/ethos-issue-03/the-nordic-social-security-model-squaring-the-circle/

https://direct.mit.edu/euso/article/18/5/460/127001/Hiring-employment-and-health-in-Scandinavia-the

https://library.fes.de/libalt/journals/swetsfulltext/10453363.pdf

https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0143831X95162005

https://durham-repository.worktribe.com/OutputFile/1644267

https://pioneerlaw.com/resource/50-queries-answered-social-security-fund/

तेस्रो सत्र

डिजिटल उपकरण र
ट्रेड युनियन आन्दोलनको रूपान्तरण

एआई, अल्गोरिदमबाट सिर्जित श्रम सम्बन्धको अमनवीयकरण र मानवीय श्रमको प्रतिरक्षा ८५

डिजिटल युगमा ट्रेड युनियन आन्दोलनको रूपान्तरण: अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यासहरूको संक्षिप्त अवलोकन ९१

एआई, अल्गोरिदमबाट सिर्जित श्रम सम्बन्धको अमनवीयकरण र मानवीय श्रमको प्रतिरक्षा

११

कृत्रिम बुद्धिमत्ता, प्लेटफर्म पूँजीवाद र मर्यादित कामको भविष्यबारे एक अनुसन्धानपरक अध्ययन

सारांश (Abstract)

कृत्रिम बुद्धिमत्ता (Artificial Intelligence–AI) र अल्गोरिद्मिक व्यवस्थापन (Algorithmic Management) को तीव्र विस्तारले विश्व श्रम बजार, उत्पादन सम्बन्ध तथा श्रम प्रक्रियामा गहिरो प्रभाव पारिरहेको छ। एकातर्फ AI ले उत्पादकत्व वृद्धि, नवप्रवर्तन, सुरक्षा तथा सेवा पहुँचमा सुधार ल्याउने सम्भावना बोकेको छ भने अर्कोतर्फ यसले श्रम सम्बन्धको अमनवीयकरण, निगरानीको विस्तार, श्रमिक स्वायत्तताको क्षय, रोजगारी असुरक्षा तथा शक्ति र सम्पत्तिको केन्द्रीकरणलाई तीव्र बनाउने जोखिम पनि उत्पन्न गरेको छ।

यो कार्यपत्रले मार्क्सको विमुखीकरण (Alienation) (Marx, 1867/1976), ब्राभरम्यानको श्रम प्रक्रिया सिद्धान्त (Labour Process Theory) (Braverman, 1974), फुकोको निगरानी अवधारणा (Foucault, 1975/1977) तथा समकालीन प्लेटफर्म पूँजीवादका सिद्धान्तहरू (Srnicek, 2017; Zuboff, 2019) को सहायताले AI र अल्गोरिद्मिक व्यवस्थापनको राजनीतिक अर्थशास्त्रको विश्लेषण गर्दछ। साथै ILO को ११४औँ अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्मेलन (2026) मा प्रस्तुत "A Moment of Choice: Harnessing Artificial Intelligence for Decent Work" प्रतिवेदन (ILO, 2026a) तथा प्लेटफर्म अर्थतन्त्रसम्बन्धी नयाँ महासन्धि (ILO, 2026b) को आलोकमा मानव–केन्द्रित डिजिटल रूपान्तरणको आवश्यकता औँल्याउँछ। अध्ययनको निष्कर्ष के छ भने AI को सामाजिक प्रभाव प्रविधिले होइन, त्यसलाई नियन्त्रण गर्ने राजनीतिक, कानुनी र सामाजिक संस्थाहरूले निर्धारण गर्नेछन्। त्यसैले डिजिटल युगको केन्द्रीय कार्यभार मानवीय श्रमको प्रतिरक्षा, श्रमिक अधिकारको विस्तार र लोकतान्त्रिक AI शासनको निर्माण हो।

प्रमुख शब्दहरू

कृत्रिम बुद्धिमत्ता, अल्गोरिद्मिक व्यवस्थापन, प्लेटफर्म अर्थतन्त्र, श्रम प्रक्रिया, विमुखीकरण, निगरानी पूँजीवाद, मर्यादित काम, ट्रेड युनियन, सामाजिक संवाद

१. परिचय

मानव इतिहासका सबै ठूला उत्पादन क्रान्तिहरूले श्रम र पूँजीबीचको सम्बन्धलाई पुनर्संरचना गरेका छन् । वाफ इन्जिन, विद्युतीकरण, स्वचालन र डिजिटल क्रान्तिपछि अहिले कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) नयाँ औद्योगिक रूपान्तरणको केन्द्रमा उभिएको छ ।

AI को विशेषता के हो भने यसले केवल शारीरिक श्रम मात्र होइन, विश्लेषण, निर्णय, सञ्चार, भाषा, रचनात्मकता तथा ज्ञान उत्पादनजस्ता बौद्धिक क्रियाकलापहरूमा समेत हस्तक्षेप गर्न सक्छ । यसले कार्यस्थलको संगठन, श्रम नियन्त्रण र व्यवस्थापनको स्वरूपलाई आधारभूत रूपमा परिवर्तन गरिरहेको छ ।

ILO का महानिर्देशक गिल्बर्ट होउङ्बोले ११४औँ अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्मेलन (जुन १–१२, २०२६, जेनेभा) मा स्पष्ट शब्दमा भनेका छन्— "कामको भविष्य प्रविधिले मात्र निर्धारण गर्दैन; त्यसलाई मार्गदर्शन गर्ने नीति, संस्था र सामाजिक संवादले निर्धारण गर्छ ।" (ILO, 2026a) ।

त्यसैले AI सम्बन्धी प्रश्न मूलतः प्राविधिक प्रश्न होइन; यो शक्ति, श्रम, लोकतन्त्र र सामाजिक न्यायको प्रश्न हो ।

समकालीन समाजहरूका सामु रहेको मुख्य चुनौती प्राविधिक प्रगति जारी राख्ने कि नराख्ने भन्ने होइन, बल्कि कृत्रिम बुद्धिमत्ता (एआई) लाई मानव मुक्ति र साझा समृद्धिलाई अघि बढाउन प्रयोग गरिनेछ वा यो श्रमको नियन्त्रण, व्यापारीकरण (वस्तुकण) र अमानवीकरणको नयाँ संयन्त्र बन्नेछ भन्ने हो ।

२. सैद्धान्तिक ढाँचा

२.१ मार्क्स र श्रमको विमुखीकरण

कार्ल मार्क्सले पूँजीवादी उत्पादन प्रणालीमा श्रमिक आफ्नो श्रम, श्रमको उत्पादन, उत्पादन प्रक्रिया र अन्ततः आफ्नै मानवीय सारबाट विमुख हुने तर्क प्रस्तुत गरेका थिए (Marx, 1867/1976) ।

AI युगमा विमुखीकरणको स्वरूप झनै जटिल बनेको छ ।

आज श्रमिकले आफ्नो शारीरिक श्रम मात्र होइन, आफ्नो व्यवहार, डाटा, ज्ञान, सञ्चार तथा निर्णय प्रक्रियासमेत डिजिटल प्रणालीलाई हस्तान्तरण गरिरहेको छ । श्रमिक स्वयं डाटाको स्रोत र अल्गोरिद्मिक मूल्याङ्कनको वस्तुमा रूपान्तरण हुँदैछ ।

यस अर्थमा AI ले मार्क्सले वर्णन गरेको विमुखीकरणलाई नयाँ डिजिटल रूप दिएको छ ।

२.२ ब्राभरम्यान र श्रम प्रक्रिया सिद्धान्त

ह्यारी ब्राभरम्यानले पूँजीवादको विकाससँगै श्रमिकको ज्ञान र सीपलाई व्यवस्थापनद्वारा कब्जा गरिने प्रक्रिया व्याख्या गरेका थिए (Braverman, 1974) ।

टेलरवादले जसरी उत्पादन प्रक्रियालाई साना-साना कार्यमा विभाजन गरेर व्यवस्थापनको नियन्त्रण बढाएको थियो, आज AI र अल्गोरिद्मिक व्यवस्थापनले यही प्रक्रिया डिजिटल स्तरमा पुनःस्थापित

गरिरहेको छ। परिष्कृत अलगोरिदमहरूले कार्यसम्पादनको अनुगमन गर्छन्, कामहरू बाँडफाँड गर्छन्, उत्पादकत्वको मूल्याङ्कन गर्छन् र अभूतपूर्व सटिकताका साथ अनुशासन लागू गर्छन्। यो केवल प्राविधिक कार्यकुशलता मात्र नभई, श्रम प्रक्रियामाथि व्यवस्थापकीय नियन्त्रणको थप सुदृढीकरण हो।

यसलाई कतिपय विद्वानहरूले "**डिजिटल टेलरवाद**" (Digital Taylorism) नाम दिएका छन्।

२.३ फुको र डिजिटल निगरानी

मिशेल फुकोको "प्यानोप्टिकन" अवधारणाले आधुनिक समाजमा निगरानी कसरी शक्ति सञ्चालनको माध्यम बन्छ भन्ने देखाउँछ (Foucault, 1975/1977)।

AI युगमा निगरानी सर्वव्यापी बन्दै गएको छ।

कार्यस्थलमा श्रमिकको स्थान, समय, उत्पादकत्व, व्यवहार, सञ्चार तथा मनोवैज्ञानिक प्रतिक्रियासमेत डिजिटल प्रणालीद्वारा अनुगमन हुन थालेको छ।

यसले श्रम सम्बन्धलाई मानव–मानव सम्बन्धबाट मानव–मेसिन नियन्त्रणको सम्बन्धतर्फ धकेलिरहेको छ।

---

३. AI र कामको संसारमा रूपान्तरण

AI ले सम्पूर्ण पेशा समाप्त गर्नेभन्दा पनि पेशाभित्रका कार्यहरू पुनर्संरचना गर्ने सम्भावना बढी छ।

विश्व आर्थिक मञ्चको (Future of Jobs Report 2025) अनुसार सन् २०३० सम्म ९ करोड २० लाख रोजगारी विस्थापित हुनेछन् तर १७ करोड नयाँ रोजगारी सिर्जना हुनेछन्, जसले गर्दा खुद ७ करोड ८० लाख रोजगारी वृद्धि हुने अनुमान छ (World Economic Forum, 2025)।

AI को प्रभाव तीन प्रकारले देखिन्छ:

— स्वचालन (Automation): मानव श्रमको प्रत्यक्ष प्रतिस्थापन (प्रविधिद्वारा मानिस बिना नै काम हुनु)।
— संवर्द्धन (Augmentation): मानव क्षमताको विस्तार गर्नु।
— निर्माण (Creation): नयाँ पेशा र रोजगारीको सिर्जना गर्नु।

यद्यपि प्रश्न केवल रोजगारीको संख्याको होइन, रोजगारीको गुणस्तरको पनि हो।

---

४. अल्गोरिद्मिक व्यवस्थापन र श्रम सम्बन्धको अमनवीयकरण

AI को सबैभन्दा महत्वपूर्ण प्रभाव कार्यस्थल व्यवस्थापनमा देखिएको छ।

अल्गोरिद्मिक व्यवस्थापन अन्तर्गत कार्य वितरण, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन, पारिश्रमिक निर्धारण, अनुशासन, पदोन्नति र निष्कासनजस्ता निर्णयहरू स्वचालित प्रणालीले लिन थाल्छन्।

आईएलओले यसलाई भविष्यको कामसम्बन्धी प्रमुख चुनौतीका रूपमा पहिचान गरेको छ (ILO, 2026a)।

प्रमुख जोखिमहरू

— **स्वायत्तताको ह्रास**: श्रमिकको निर्णय क्षमता कमजोर हुन्छ।
— **निरन्तर निगरानी**: कार्यस्थल डिजिटल निगरानी केन्द्रमा रूपान्तरण हुन्छ।
— **कार्यदबाब वृद्धि**: अधिक उत्पादकत्वको दबाबले मानसिक तनाव बढाउँछ।
— **अपारदर्शी निर्णय**: "ब्ल्याक बक्स" अल्गोरिदमले न्यायिक पारदर्शितालाई कमजोर बनाउँछ।
— **भेदभाव**: पक्षपातपूर्ण डाटाले अल्गोरिद्मिक विभेद सिर्जना गर्न सक्छ।

---

५. प्लेटफर्म अर्थतन्त्र: AI शासनको पहिलो प्रयोगशाला

राइड-सेयरिङ, डेलिभरी सेवा, माइक्रोवर्क र डिजिटल फ्रीलान्सिङ प्लेटफर्महरू AI आधारित व्यवस्थापनका सबैभन्दा स्पष्ट उदाहरण हुन् (Srnicek, 2017)। यहाँ काम दिने, मूल्याङ्कन गर्ने, भुक्तानी निर्धारण गर्ने, श्रमिकको र्याङ्किङ गर्ने र कामबाट निष्क्रिय बनाउने कामहरू अल्गोरिदमले गर्छ।

आईएलओको ११४औँ सम्मेलन (जुन १–१२, २०२६) मा पारित गरिएको प्लेटफर्म अर्थतन्त्रसम्बन्धी महासन्धि नं. १९३ ले पहिलो पटक अल्गोरिद्मिक व्यवस्थापनलाई श्रम अधिकारको विषयका रूपमा मान्यता दिएको छ (ILO, 2026b)। यो महासन्धिले डिजिटल प्लेटफर्ममा काम गर्ने लाखौँ श्रमिकहरूका लागि सङ्गठन स्वतन्त्रता, सामूहिक सौदाबाजी, विभेदविरुद्ध सुरक्षा तथा सुरक्षित कार्यवातावरणको अधिकार सुनिश्चित गर्ने प्रयास गर्छ (Reuters, 2026)। यसले विश्व श्रम इतिहासमा एउटा नयाँ मोडको प्रतिनिधित्व गर्छ।

---

६. AI, असमानता र शक्ति केन्द्रीकरण

AI ले उत्पादन क्षमता विस्तार गर्छ, तर उत्पादन क्षमता विस्तारको लाभ कसले प्राप्त गर्छ?

यदि डाटा केही कम्पनीको नियन्त्रणमा रह्यो, कम्प्युटिङ पूर्वाधार केही देशमा सीमित रह्यो र बौद्धिक सम्पत्ति अधिकार केन्द्रित रह्यो भने AI ले असमानता घटाउने होइन, बढाउनेछ।

Stanford HAI को (Artificial Intelligence Index Report 2025) रिपोर्टले AI अनुसन्धान, लगानी र पूर्वाधार केही सीमित देश तथा निगमहरूमा केन्द्रित भएको देखाउँछ — सन् २०२४ मा संयुक्त राज्य अमेरिकाको AI मा निजी लगानी $109 अर्ब पुग्यो जुन चीनको $9.3 अर्बभन्दा लगभग १२ गुणा बढी हो (Stanford HAI, 2025)। फलस्वरूप आय असमानता, सम्पत्ति केन्द्रीकरण, बजार प्रभुत्व र डिजिटल उपनिवेशवाद बढ्न सक्ने खतरा छ।

---

७. मानवीय श्रमको प्रतिरक्षा

AI युगमा श्रमिक आन्दोलनको मुख्य प्रश्न "काम जोगाउने" मात्र होइन, "मानवीय श्रमको गरिमा जोगाउने" हो। यसका पाँच आधारभूत स्तम्भ हुनुपर्छ:

— **मानव नियन्त्रण**: महत्वपूर्ण श्रमसम्बन्धी निर्णय अन्ततः मानिसले लिनुपर्छ।

— **अल्गोरिद्मिक पारदर्शिता**: श्रमिकले निर्णय प्रक्रिया बुझ्न पाउनुपर्छ।

— **डिजिटल अधिकार**: डाटा, गोपनीयता र निगरानीविरुद्ध सुरक्षा।

— **सामाजिक सुरक्षा**: रोजगारी संक्रमणमा आय सुरक्षा।

— **आजीवन सिकाइ**: पुनरशीप हासिल (Reskilling) र शीप अभिबृद्धि (Upskilling) लाई अधिकारका रूपमा विकास गर्नु।

आईएलओले पनि AI युगका लागि यही चार स्तम्भ— अधिकार, रोजगारी तथा सीप, सामाजिक सुरक्षा र सामाजिक संवाद— माथि जोड दिएको छ (ILO, 2026a)।

---

८. ट्रेड युनियन र सामाजिक संवाद

डिजिटल युगमा ट्रेड युनियनको भूमिका समाप्त हुने होइन; झन् महत्वपूर्ण बन्दै जानेछ।

भविष्यका युनियन एजेण्डाहरूमा AI सम्बन्धी सामूहिक सौदाबाजी, डाटा अधिकार, अल्गोरिद्मिक पारदर्शिता, निगरानीको नियमन, प्लेटफर्म श्रमिकको संगठन र डिजिटल कार्यस्थल लोकतन्त्र समावेश हुनुपर्छ। सामाजिक संवादबिना AI को न्यायपूर्ण शासन सम्भव छैन।

---

९. जनताको बहुदलीय जनवाद (जबज) र AI

जनताको बहुदलीय जनवादले लोकतन्त्रलाई केवल राजनीतिक प्रक्रियामा सीमित नराखी आर्थिक र सामाजिक क्षेत्रमा विस्तार गर्ने दृष्टिकोण प्रस्तुत गर्दछ। AI युगमा यसको अर्थ हो:

— प्रविधिमाथि लोकतान्त्रिक नियन्त्रण,
— डिजिटल सम्पत्तिको सामाजिक उत्तरदायित्व,
— समावेशी नवप्रवर्तन,
— अवसरको समान पहुँच, र
— उत्पादकत्व लाभको न्यायोचित वितरण।

यस दृष्टिले AI लाई पूँजीको एकाधिकारको साधन होइन, जनकल्याणको साधन बनाउनुपर्ने आवश्यकता औँल्याउँछ।

---

१०. निष्कर्ष

मानव सभ्यता अहिले निर्णायक मोडमा उभिएको छ।

एकातर्फ AI, अल्गोरिद्मिक निगरानी, प्लेटफर्म पूँजीवाद र डाटा एकाधिकारद्वारा निर्देशित भविष्य छ, जहाँ श्रमिकहरू डिजिटल नियन्त्रणका विषयमा सीमित हुन सक्छन्।

अर्कोतर्फ मानव–केन्द्रित AI, लोकतान्त्रिक शासन, श्रमिक अधिकार, सामाजिक सुरक्षा र साझा समृद्धिमा आधारित भविष्यको सम्भावना छ।

AI को प्रश्न अन्ततः प्राविधिक प्रश्न होइन; यो सामाजिक शक्ति सम्बन्धको प्रश्न हो ।

त्यसैले डिजिटल युगको मूल कार्यभार AI को विस्तार होइन, मानवीय श्रमको प्रतिरक्षा हो। भविष्य प्रविधिले होइन, समाजले गर्ने राजनीतिक छनोटले निर्धारण गर्नेछ ।

सन्दर्भ सामग्री (References)

Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century.* Monthly Review Press.

Foucault, M. (1977). *Discipline and punish: The birth of the prison* (A. Sheridan, Trans.). Vintage Books. (Original work published 1975)

International Labour Organization. (2025). *Decent work in the platform economy* (ILC.114/Report V(3)). ILO. https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/ilc114/decent-work-platform-economy

International Labour Organization. (2026a). *A moment of choice: Harnessing artificial intelligence for decent work.* Report of the Director-General, 114th Session of the International Labour Conference. ILO. https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/ilc114/moment-choice-harnessing-artificial-intelligence-decent-work-report

International Labour Organization. (2026b). *Convention concerning decent work in the platform economy,* 2026 (Convention No. 193). ILO. https://www.ilo.org/resource/record-decisions/convention-concerning-decent-work-platform-economy-2026

International Labour Organization. (2026c). *Realizing decent work in the platform economy: Draft convention and recommendation* (ILC.114/Report V(4)). ILO. https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/ilc114/realizing-decent-work-platform-economy-draft-convention-and-recommendation

Marx, K. (1976). Capital: *A critique of political economy* (Vol. 1; B. Fowkes, Trans.). Penguin Books. (Original work published 1867)

Marx, K., & Engels, F. (1998). *The communist manifesto.* Verso. (Original work published 1848)

Reuters. (2026, June 12). *UN labour organisation sets first global standards for gig workers.* Reuters News Agency.

Srnicek, N. (2017). *Platform capitalism.* Polity Press.

Stanford University Human-Centered Artificial Intelligence. (2025). *Artificial intelligence index report 2025.* Stanford HAI. https://hai.stanford.edu/ai-index/2025-ai-index-report

World Economic Forum. (2025). *The future of jobs report 2025.* World Economic Forum. https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/

Zuboff, S. (2019). *The age of surveillance capitalism: The fight for a human future at the new frontier of power.* Profile Books.

१२

डिजिटल युगमा ट्रेड युनियन आन्दोलनको रूपान्तरण: अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यासहरूको संक्षिप्त अवलोकन

विगतको पुनरावलोकन र मनन [The Reflection]

सन् १९९० को दशकको सुरुवात विश्व इतिहासमा एउटा ठूलो 'मोड' बन्यो। बर्लिनको पर्खाल भत्कियो, सोभियत सङ्घको विघटनसँगै शीतयुद्धको अन्त्य भयो र चीनमा नयाँ आर्थिक रूपान्तरण सुरु भयो। यी घटनाक्रमले निरङ्कुशता र फासीवादको अन्त्यपछि साम्यवाद र पूँजीवादको लामो लडाइँमा अन्ततः उदार बजार अर्थतन्त्र विजयी भएको भान पारिदियो।

यसबाट प्रभावित भएर डानियल बेल जस्ता चिन्तकले "महान् विचारधाराहरूको युग सकिँदैछ र अब राजनीति विचारले होइन, व्यवहारले निर्देशित हुनेछ" भन्दै 'विचारधाराको अन्त्य'को अवधारणा अघि सारे। फ्रान्सिस फुकुयामाले "इतिहास आफ्नो अन्तिम गन्तव्यमा पुगिसक्यो र उदार लोकतन्त्र नै मानव शासनको अन्तिम स्वरूप हो" भनी घोषणा गरे।

त्यसबेला यो कथन 'हो कि हो कि' जस्तो लाग्थ्यो!

तर तीन दशकपछि आज हामी आफैंलाई सोध्न बाध्य छौँ— यदि विचारधाराको अन्त्य भएको हो भने असमानता, शोषण र अन्तरविरोधहरू किन अझै यथावत् छन्? किन लाखौँ मानिस समृद्धिका लागि मात्र होइन, मर्यादाका लागि पनि सङ्घर्ष गरिरहेका छन्?

कार्ल मार्क्सले धैरै अघि भन्नुभएको थियो— *"इतिहास सुविधा र स्थिरतामा टुङ्गिँदैन, यो अन्तरविरोधहरूको गतिमा अघि बढ्छ।"*

सत्य के हो भने, विचारधारा समाप्त भएको छैन; यसले केवल आफ्नो स्वरूप परिवर्तन गरेको छ। हिजो क्रान्तिको भाषामा बोलिने र वर्ग सङ्घर्षमा प्रस्ट देखिने विचार आज बजार, सञ्चारमाध्यम र आल्गोरिदमभित्र कथित "तटस्थ" प्रणालीको आवरणमा शान्त रूपले क्रियाशील छ।

काम गर्ने र लगाउनेबिचको जायज द्वन्द्व र सम्बन्ध, अर्थात् श्रम सम्बन्धको सन्दर्भमा पनि विभिन्न प्रयोगहरू भए। आजीवन रोजगारीको फर्मुलादेखि 'सक्नेले गर्छ, नसक्ने मर्छ' जस्ता निर्दयी विचारसम्मका उतारचढावहरू भोगिए। कल्याणकारी राज्यका सन्दर्भमा 'फ्लेक्सिक्युरिटी' (लचकतासहितको सुरक्षा) देखि 'को–डिटरमिनेसन' (सह-निर्धारण) सम्मका प्रयोगहरू भए।

हरेक सङ्क्रमणकालमा हामीले विचारको सिर्जनात्मक प्रयोग गर्यौं।

दुनियाँभर जोगिने नाममा पार्टी र नाम फेर्ने लहर चलिरहँदा नेपालमा जननेता मदन भण्डारीको मार्गदर्शनमा हामीले—लोकतान्त्रिक प्रतिष्पर्धालाई अस्वीकार नगर्ने तर असमानतासँग सम्झौता पनि नगर्ने बाटो रोज्यौँ— **जनताको बहुदलीय जनवाद (जबज)**। यो एउटा यस्तो प्रणाली हो जहाँ लोकतन्त्र प्रक्रियामा मात्र सीमित नभई सार्थक बन्छ, दलीय प्रतिस्पर्धा जनताको सेवाका लागि हुन्छ र विचारधारा रूपान्तरणका लागि विकास हुन्छ।

विचारधारा विगतको अवशेष होइन, भविष्यको दिशानिर्देश गर्ने कम्पास हो। त्यही वैचारिक जगमा हामीले ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई अन्तर्राष्ट्रिय ऐक्यबद्धतासहित अघि बढायौँ। २०४८ को श्रम कानुन तत्कालीन आवश्यकता थियो भने सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र अनुरूप २०७४ सालमा नयाँ श्रम कानुन निर्माण गर्यौँ। यसैको परिणामस्वरुप आज हामी द्वन्द्वबाट संवाद, सहमति र सहकार्य हुँदै सहअस्तित्व कायम गर्ने यात्रामा छौँ।

आजको सन्दर्भ र परिवेश [The Context]

अहिले हामी एआई, डिजिटल पूँजीवाद र विश्वव्यापी अनिश्चितताको नयाँ 'टर्बुलेन्स' (उतारचढाव) मा छौँ। पहिलो औद्योगिक क्रान्ति जस्तै यो समयले पनि उत्पादनको तरिका मात्र होइन, समग्र मानवीय सम्बन्धलाई नयाँ ढङ्गले परिभाषित गर्दैछ। हिजो कारखानाको साइरन र हाजिरी पुस्तिकाले श्रमिकको उपस्थिति जनाउँथ्यो भने आज मोबाइलको 'नोटिफिकेसन', डिजिटल प्लेटफर्म र आल्गोरिदमले काम, गति र मूल्याङ्कन निर्धारण गर्छन्।

राजनीतिक रूपमा पनि हामी 'विचारहीन विचारका वाहक'— पपुलिस्ट (लोकप्रियतावादी) हरू चरम दक्षिणपन्थतर्फ वेगिएको अनिश्चित सुरुङमा छौँ। कसैका कुरा नसुनिने, अन्तरक्रिया र संवाद नहुँने, भेटघाट र प्रतिनिधित्व शून्य प्रायः बन्दै गएको अवस्था— यो आजको लोकतन्त्रको प्रतिछायाँ हो।

जर्मन दार्शनिक युर्गेन हाबर्मासले स्मरण गराए झैँ, लोकतन्त्रको जीवन्तता संस्था वा निर्वाचनमा मात्र निर्भर हुँदैन; सार्वजनिक संवादको गुणस्तर र **"राम्रो तर्कको अवरोधरहित शक्ति"** (*the unforced force of the better argument*) मा निर्भर हुन्छ। तर आज डिजिटल प्लेटफर्म र आल्गोरिदमले संवादलाई समझदारीभन्दा ध्यानाकर्षण (अटेन्सन) र सनसनी (भाइरालिटी) तर्फ धकेल्दै सार्वजनिक क्षेत्रलाई विवेकपूर्ण बहसको मञ्चबाट प्रचारको बजारमा परिणत गर्ने खतरा बढाएका छन्। आल्गोरिदमको युगमा लोकतन्त्रको रक्षा गर्नु भनेको नागरिकले स्वतन्त्र रूपमा तर्क र प्रश्न गर्न पाउने सार्वजनिक मञ्चहरू जोगाउनु हो।

बदलिँदो कार्यस्थलसँगै विश्वका ट्रेड युनियनहरूले आफूलाई औद्योगिक क्रान्ति ४.०, स्वचालन (अटोमेसन), गिग र रिमोट कार्य तथा डाटा-आल्गोरिदमद्वारा सञ्चालित समाज अनुकूल ढालिरहेका छन्। उनीहरूले अनौपचारिक श्रमको विस्तार, प्लेटफर्म श्रमिकको वृद्धि, युवाको घट्दो आकर्षण र धारणा (पर्सेप्सन) को राजनीतिलाई नयाँ चुनौतीका रूपमा स्वीकारेका छन्।

यसको सामना गर्न बेलायतको TUC ले डिजिटल क्षमता विकास, अमेरिकाको AFL-CIO ले डाटा-आधारित अभियान र युरोपेली युनियनहरूले डिजिटल माध्यमबाट सङ्घर्ष सुरु गरिसकेका

छन्। चीन, जापान, दक्षिण कोरिया, सिङ्गापुर लगायतका देशले प्रविधिलाई सङ्गठन निर्माण र जनपरिचालनको साधन बनाएका छन्।

यस सन्दर्भमा **विश्वव्यापी युनियनहरूमा ६ साझा प्रवृत्तिहरू** देखिएका छन्:

— डाटा-आधारित सदस्य व्यवस्थापन र सङ्गठन निर्माण।
— सामाजिक सञ्जाल तथा डिजिटल अभियानको बढ्दो प्रयोग।
— प्लेटफर्म र गिग श्रमिकको सङ्गठनमा विशेष जोड।
— अनलाइन र प्रत्यक्ष आन्दोलनको संयोजन (हाइब्रिड मोडेल)।
— अनुसन्धान, एआई र डिजिटल उपकरणको उपयोग।
— अन्तर्राष्ट्रिय सहकार्य र ज्ञान साझेदारीको विस्तार।

ट्रेड युनियन महासङ्घहरूले अपनाएका विश्वव्यापी डिजिटल अभ्यास

देश / क्षेत्र	**ट्रेड युनियन महासङ्घ**	**मुख्य डिजिटल रणनीति तथा कार्यहरू**
युरोप (समग्र)	ETUC	प्लेटफर्म श्रम र डिजिटल अधिकारको संरक्षण
इटाली	CGIL	डिजिटल अभियान र अनलाइन परिचालन
बेलायत	TUC	डिजिटल हेल्थ चेक, तालिम ल्याबहरू र नवप्रवर्तन कार्यशालाहरू
अमेरिका	AFL-CIO	डाटा-आधारित अभियान र डिजिटल परिचालन
दक्षिण अफ्रिका	COSATU	सामाजिक आन्दोलनमा डिजिटल सक्रियता
चीन	ACFTU	डिजिटल सदस्य सेवा र अनलाइन श्रमिक सहायता
दक्षिण कोरिया	KCTU	डिजिटल आन्दोलन र युवा परिचालन
जापान	RENGO	डिजिटल सदस्य सेवा र सहमतिमूलक श्रम सम्बन्ध
सिङ्गापुर	NTUC	डिजिटल सीप विकास, सदस्य सेवा र जीवनपर्यन्त सिकाइ
विश्वव्यापी	UNI Global Union	सीमापार डिजिटल अभियान र प्लेटफर्म श्रमिक सङ्गठन

कार्यदिशा [The Contents]

यदि हामी आज पनि पुरानै नियुक्ति पत्र, रासन कार्ड, पारम्परिक कार्यसमय (काम–आराम–मनोरञ्जन) मा मात्र अल्झिरह्यौँ भने आसन्न चुनौतीको सामना गर्न सक्दैनौँ। एआई युगको लडाइँ परम्परागत मानसिकताबाट सम्भव छैन। अब ट्रेड युनियनले डिजिटल अधिकार, डाटा सुरक्षा, आल्गोरिदमको पारदर्शिता र २४सै घण्टा अनलाइन रहनुपर्ने 'गिग वर्कर'हरूको श्रम अधिकारबारे सोच्नैपर्छ। यो नयाँ लडाईँमा पनि **'मानवीय पक्ष- पहिला'** हुनुपर्छ।

हाबर्मासले समाजलाई दुई भागमा बुझाएका छन्:

१) **जीवन संसार (Lifeworld):** जहाँ मानिसहरू सम्बन्ध र संवादबाट बाँच्छन्।
२) **संस्थागत संसार (System):** सरकार, बजार र प्रशासन, जहाँ पैसा र शक्तिले काम गर्छ।

जब बजार र शक्ति अत्यधिक बलियो हुन्छन्, तिनले हाम्रो जीवन संसारमा हस्तक्षेप गरी सामाजिक सम्बन्धलाई बजारमा परिणत गर्छन् र मिडियाले विचारभन्दा सनसनी बेच्न थाल्छ। हाबर्मासले यसलाई **'जीवन संसारको उपनिवेशीकरण'** (*Colonization of the Lifeworld*) भनेका

छन्। सोशल मिडिया र आल्गोरिदमको यो युगले हामीलाई एउटा महत्त्वपूर्ण प्रश्न सोध्न बाध्य बनाएको छ: *"के हामी वास्तवमै संवाद गरिरहेका छौँ, कि केवल आल्गोरिदमले बनाएको इको-चेम्बरमा बोलिरहेका छौँ?"*

यस्ता भ्रमहरू चिर्न आधुनिक ट्रेड युनियनले "भौतिक सङ्गठन" र "डिजिटल सङ्गठन" लाई परस्पर पूरक माध्यमका रूपमा विकास गर्नुपर्छ। परम्परागत सङ्गठनको मूल्यलाई जोगाउँदै त्यसमा डिजिटल क्षमता थप्नुपर्छ। कार्यस्थलमा जस्तै सामाजिक सञ्जालमा पनि दरिलो उपस्थिति हुनुपर्छ। अबको आवश्यकता— नारासँगै तथ्य-तथ्याङ्कको प्रयोग, आन्दोलनसँगै अनुसन्धान र ठूला सभासँगै बलियो डिजिटल समुदाय निर्माण हो।

डिजिटल अभियानको नयाँ मोडेलमा पहिलेको बिधि: कार्यस्थल ⟶ बैठक ⟶ आन्दोलनबाट सामाजिक सञ्जाल ⟶ डिजिटल कथा ⟶ डाटा विश्लेषण ⟶ लक्षित परिचालन ⟶ प्रत्यक्ष कार्यक्रम ⟶ वार्ता हुनुपर्छ।

भविष्यको सफल ट्रेड युनियनले **पाँच मुख्य क्षमताहरू** संयोजन गर्न सक्नुपर्छ:

१. मानवीय सङ्गठन निर्माण क्षमता
२. डिजिटल सञ्चार शक्ति
३. डाटा विश्लेषण
४. प्लेटफर्म तथा प्रविधि साक्षरता
५. एआई-सक्षम उपकरणहरूको जिम्मेवार प्रयोग

यसका लागि **"डिजिटल युनियन ल्याब" (इनोभेसन हब)** को अवधारणा अपरिहार्य छ, जसका मुख्य पाँच घटक हुनेछन्:

१. डिजिटल सदस्यता: ई–सदस्यता कार्ड, केन्द्रीय डाटाबेस र अनलाइन नवीकरण।
२. डिजिटल सञ्चार: फेसबुक, मेसेन्जर, ह्वाट्सएप, भाइबर, टेलिग्राम, एसएमएस र इमेलको एकीकृत प्रयोग।
३. कानुनी सहायता: अनलाइन परामर्श, श्रमिक अधिकार जानकारी र डिजिटल हेल्पडेस्क।
४. अनुसन्धान: श्रम बजार विश्लेषण, एआईको प्रभाव र गिग अर्थतन्त्रको अध्ययन।
५. शिक्षा: वेबिनार, ई–लर्निङ, मोबाइल एप र माइक्रो–कोर्स।

निष्कर्ष

डिजिटल युगमा सङ्घर्ष केवल ज्याला र सुविधाको मात्र होइन; यो धारणा, सूचना र विचारको पनि सङ्घर्ष हो। भविष्यको ट्रेड युनियन आन्दोलनले तथ्यमा आधारित सञ्चार, डिजिटल साक्षरता र वैचारिक स्पष्टतालाई सङ्गठन निर्माणसँग जोड्नैपर्छ। सडक र कार्यस्थलमा जत्तिकै डिजिटल संसारमा पनि प्रभावकारी उपस्थिति कायम गर्न सके मात्र श्रमिक आन्दोलनले बदलिँदो विश्वमा आफ्नो सान्दर्भिकता, प्रभावकारिता र नेतृत्वलाई दीर्घकालसम्म जोगाउन सक्छ।

तयार पार्ने: विष्णु रिमाल, संरक्षक–जिफन्ट

अवधारणा पत्र

‘नीतिलाई निर्णयमा’ र ‘सिद्धान्तलाई व्यवहारमा’:

“द्वन्द्वबाट संवाद, संवादमार्फत् सहमति, सहमतिबाट सहकार्य र सहकार्यबाट सहअस्तित्व”

उच्चस्तरीय परिसंवाद कार्यक्रम

२०-२१ असार २०८३, काठमाडौं

सन्दर्भ:

श्रम ऐन २०७४ र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन जारी भएपछि नेपालमा ‘श्रम सम्बन्ध’ नयाँ चरणमा प्रवेश गऱ्यो। संविधान र कानुनले तोकेका विषय (हक आधारित) स्वतः लागू हुने र आधारभूत भन्दा माथिका विषय (हित आधारित) उत्पादकत्व र तिर्ने **क्षमता**का आधारमा सामाजिक संवादमार्फत् टुङ्ग्याउने मोटो सहमति कायम गरियो। यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि श्रम-अडिटको प्रबन्ध भयो।

तर दुई वर्षअघि जिफन्टले गरेको एउटा अध्ययनले श्रमिक, रोजगारदाता र सरकार— तीनै पक्षमा ‘अलमल’ र द्विविधा देखायो। औपचारिक श्रम क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकहरूमा श्रम-सम्बन्धलाई बुझ्ने तरिका ‘श्रम ऐन २०४८’ कै वरिपरि रहेकोले उनीहरूको अपेक्षा ‘खुकुलो’ श्रम बजार (फ्लेक्सिबल लेबर मार्केट) को अवधारणा विपरीत रहेको देखियो। अर्थात्, उनीहरूमा अझै पनि ‘संरक्षित र मर्यादित श्रम’को सट्टा ‘जीवनपर्यन्त रोजगारी’ कै बुझाइ बाँकी रहेको देखियो। नियमित रोजगारी (स्थायी नियुक्ति) को पक्षमा र आकस्मिक (अस्थायी, दैनिक ज्यालादारी वा करार–आउटसोर्सिङ) को विपक्षमा उनीहरूका आवाज सुनियो।

रोजगारदाताहरूमा खुकुलो श्रम-सम्बन्धलाई सुदृढ गर्न सामाजिक सुरक्षा प्रणालीप्रति प्रतिबद्ध रहनुको सट्टा “क्याजुअल हुन्, के गर्नुपर्छ र?” भन्ने **हेलचक्र्याइँ** देखियो। उनीहरूले ‘हक-आधारित’ र ‘हित-आधारित’ गरी विभाजन गरिएका अधिकार र दायित्वका विषय नबुझेको वा वेवास्ता गरे जस्तो देखियो।

श्रम अडिट गरी सन्तुलनकारी भूमिका खेल्नुपर्ने सरकारले कुनै दायित्व नलिएका कारण श्रमिकहरू खुकुलोपनबाट ठगिने र रोजगारदाता तत्कालको लाभमा रमाउने अवस्था देखियो। यो ‘जुम्ल्याहा’ ऐनको मर्म विपरीत थियो।

यसले एउटा प्रश्नको जवाफ खोजेको छ– आम रूपमा 'नीतिलाई निर्णयमा' र 'सिद्धान्तलाई व्यवहारमा' लागू गर्ने कसरी? श्रम बजारमा देखा परेको द्विविधालाई अन्त्य गर्ने कसरी?

त्यसमाथि अहिले थप चुनौतीहरू सिर्जना भएका छन्। नेपालको संविधानले निश्चित गरेका अधिकारमाथि कैंची चलाउन सुरु गरिएको छ। जिफन्टले जेञ्जी प्रदर्शन पछि सुरु भएको प्रतिगामी यात्रामा खबरदारी गर्दै भनेको थियो– "हाम्रा अधिकार खोसिँदै छन्।" पपुलिजमले सिर्जना गरेको भ्रममाथि प्रश्न गर्दै भनेको थियो– 'लोकतन्त्रको प्रतिरक्षा गरौँ– मौनता होइन, प्रतिवाद गरौँ।' तर पश्चगामी यात्रा झन तीव्र गतिमा अघि बढिरहेको छ। ट्रेड युनियनहरूमाथि प्रतिबन्ध लगाउन सुरु भएको छ। सुकुम्बासी तथा सहरी गरिबमाथि 'डोजर' चलाउन सुरु भएको छ।

तसर्थ, अघिल्लो कामको स्मरण (रिफ्लेक्सन) गर्दै, आजको चुनौती (कन्टेक्स्ट) मनन गर्दै, भावी दिनमा युनियन आन्दोलनले के गर्ने (कन्टेन्ट) भन्नेमा विमर्श गरी **निष्कर्षमा** पुग्न आवश्यक छ।

वर्तमान श्रम कानुनले '**द्वन्द्व** होइन **संवाद**, संवादबाटै **सहमति**, सहमतिमार्फत् **सहकार्य** र सहकार्यमार्फत् श्रमको संसारका दुई विपरीत वर्गबीच **सहअस्तित्व**'को लागि आधार तयार दिएको छ। यो "नीति/सिद्धान्त"लाई व्यवहारमा उतार्ने कसरी? श्रमको संसारका तीनवटै पक्षको भूमिका कस्तो हुनुपर्ला?

यसैलाई ध्यानमा राखी– **'नीतिलाई निर्णयमा' र 'सिद्धान्तलाई व्यवहारमा': "द्वन्द्वबाट संवाद, संवादमार्फत् सहमति, सहमतिबाट सहकार्य र सहकार्यबाट सहअस्तित्व"** शीर्षकमा उच्चस्तरीय परिसंवादको प्रस्ताव गरिएको छ।

उच्चस्तरीय परिसंवाद कार्यक्रम
A HIGH-LEVEL PANEL DISCUSSION

नीतिलाई निर्णयमा' र
'सिद्धान्तलाई व्यवहारमा'
From Policy to Decision' and
'From Theory to Practice'

द्वन्द्वबाट संवाद, – संवादमार्फत् सहमति,
सहमतिबाट सहकार्य र सहकार्यबाट
सहअस्तित्व !
From **Conflict** to Dialogue,
Consensus, Cooperation, &
Coexistence!

१— **अघिल्लो कामको स्मरण**
(Reflection)!
२— **आजको चुनौती**
(Context)!
३— भावी दिनमा गर्ने काम (**Contents**)!

१) पहिलेको निष्कर्ष पर्याप्त छ त?

— पुनरावलोकन गर्ने (Review)
— अवधारणा स्पष्टता खोज्ने
(Conceptual Clarity)
— प्रविधि र चुनौती सामना गर्ने
(Technology and Challenges)
— रणनीतिक परिवर्तन
(Strategic Shift)

२) आम निर्वाचनपछि फेरिएको परिदृश्य: अधिकारमाथिको आक्रमण

— नीतिगत कैंची
— प्रतिगमन
— नागरिक समाजको भूमिका
— विचार र विवाद
— प्रतिवादको स्वरूप

अध्यादेश मार्फत सुरू गरिएको प्रतिगमन यात्रा !

३) युनियन: चुनौती र उपाय

— पपुलिजम
— पर्सेप्सन, अल्गोरिदम र
ईको च्याम्बर
— एआई
— **डिजिटल युनियन निर्माण**
— कन्टेन्ट क्रियसन
— सोसल प्लेटफर्म सञ्जाल
— ई-सदस्यता

Global **Digital Unionism**:
A Brief Global Scenario