



रूपांतरण : श्रमशक्तिको विकासबाट

रूपांतरणः श्रमशक्तिको विकाशबाट



रूपांतरण : श्रमशक्तिको विकाशबाट
छैटौँ राष्ट्रिय महाधिवेशन, फेब्रुअरी १४-१९, १९९०, काठमाडौँ ६th National Congress, March 28-31, 2014, Kathmandu

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)
नीतिगत प्रतिवेदन
छैटौँ राष्ट्रिय महाधिवेशनबाट पारित
(१४-१९ चैत २०७०)

रूपांतरण : श्रमशक्तिको विकासबाट (नीतिगत प्रतिवेदन)

रूपांतरण : श्रमशक्तिको विकासबाट
(नीतिगत प्रतिवेदन)

शुद्धाशुद्धि : कवीन्द्र शेखर रिमाल

प्रकाशन : २०७१ साउन

प्रकाशक :

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)

पुतलीसडक, मनमोहन मजदुर भवन, काठमाडौं

फोन : ४१६८०००, फ्याक्स : ४१६८००१

इमेल : office@gefонт.org वेब : www.gefонт.org

धन्यवाद :

एलओ स्वीडेन (छपाई सहयोगका लागि)

मूल्य : रु. ८०/-

डिजाइन तथा मुद्रण व्यवस्थापन :

एम्ज माउस, पुतलीसडक

© GEFONT 2014

GEFONT Publication No. 134

ISBN: 978-9937-8587-6-2

अग्ला भवनको छायाँमा टाक्सिएको असमान समाज हामीले चाहेको स्वर्ग हैन !

चैत १४ गते आजकै दिन, ६३ वर्ष पहिले (२००३ सालमा) तत्कालीन राणाशाही, श्रमिकहरुको २३ दिने हडतालबाट लत्रिएको थियो । जनतालाई दास ठान्ने त्यो सामन्ती शासन, “श्री ३ महाराजको हुकुम अनुसार भन्दै” ‘ज्यालामा १५ प्रतिशत वृद्धि र हडताल अवधिको पूरै ज्याला दिने निर्णय सहित’ आन्दोलनरत श्रमिकसँग संभौता गर्न बाध्य भएको थियो ।

आजकै दिन, २०३७ सालमा- हाम्रो पुस्ताको युनियन आन्दोलन सुरु भएपछिको हामीहरु समेतको संलग्नतामा ‘नेपाल बन्द’ को श्रृंखला सुरु गरिएको थियो । आजको मितिमा उभिएर “बन्द संस्कृति”मा आएका विसंगतिलाई पन्छाउने हो भने त्यो अभियान तत्कालीन निर्दलीय अधिनायकवादी शासनसत्ताको जग हल्लाउने महत्त्वपूर्ण माध्यम बनेको थियो ।

आजकै दिन, मार्च २८, १९९२- “सामाजिक न्याय र आर्थिक समानता- औद्योगिक विकासको निम्ति मजदुर एकता” मूल नारामा हाम्रो महासंघको पहिलो ऐतिहासिक महाधिवेशन सुरु भएको थियो ।

त्यो दिनदेखि आजसम्म निरन्तर श्रमजीवी वर्गको हकहितमा समर्पित सबै सहकर्मीहरुप्रति म विनम्रतापूर्वक श्रद्धा व्यक्त गर्दछु । अमर सहिदहरु- हामी तपाईंहरुप्रति सदा ऋणी छौं ! आदरणीय अग्रजहरु- हामी तपाईंहरुले देख्नुभएको आदर्श समाजको सपनाबाट विमुख हुनै सक्दैनौं !

हामी विमुख हुनै नमिल्ने आदर्श के हो ? संस्था; संस्कार र सपना ! हामीले हाम्रो आदर्शलाई यसरी तीन कोणबाट अर्थ्याउने गरेका छौं ।

पाँच वर्षअघि नेतृत्वको हस्तान्तरणको समयमा सिङ्गो राष्ट्रिय कमिटीको तर्फबाट मैले प्रतिबद्धता गरेको थिएँ- “जहाँ श्रमिक छन्, त्यहाँ जिफन्ट हुन्छ । लगानीका सबै क्षेत्रमा काम गर्ने सबै प्रकृतिका र क्षेत्रका श्रमिकलाई यसले समेट्ने छ ।”

- 'एक युनियन- एक आवाज', वर्षौं पहिलेदेखि हामीले भन्ने गरेको यही मन्त्र हाम्रो संस्थागत आदर्श हो ।
- एउटालाई चोट लाग्दा अर्कोलाई पनि दुःख ! विश्वको युनियन आन्दोलन, सयौं बर्षदेखि यसो भन्दै आइरहेको छ । हामीले यो भावनालाई, नेपाली सन्दर्भमा- 'एक अर्कोलाई स्याल गरौं, एक अर्कोलाई माया गरौं, एक अर्कोको भावनाको कदर गरौं !' भन्दै आएका छौं । "हारे चपरीमुनिको बास- जिते सारा संसार" को सपना बोकेका श्रमजीवी वर्गका लागि यो भन्दा ठूलो संस्कारगत आदर्श के हुन सक्ला?! "जय-पराजय", "तँ" की "म" को उछिना-पाछिन गर्ने धिनलाग्दो हानथापबाट माथि उठेर "हामी जिफन्ट- हाम्रो महासंघ"को हामीले हुर्काएको सामूहिक भावना यस सन्दर्भमा गर्व गर्न लायक छ भन्ने हाम्रो बुझाइ छ ।

पाँच वर्षअघि हामीले सपना देखेका थियौं-

- राज्य यस्तो बनोस्, जहाँ बोल्नेको पिठो बिकने र सिधा साधाको चामल पनि नबिकने विद्यमान परम्परा तोडियोस्,
- यस्तो समाज बनोस्, जहाँ आजका विपन्न वर्ग अझै खिड्दै जाने होइन, समृद्धिका खुट्टिकला उक्लन पाउन् ! श्रम गर्नेहरूका लागि- मर्यादित, समृद्ध र सिर्जनशील जीवन जिउने ढोका खोलियोस्,

हामीले सपथ खाएका थियौं- "समानता र न्यायको संघर्षमा कसैले आँला उठाउन नसक्ने गरी हाम्रो अविरोध यात्रा जारी रहने छ ।"

पाँच वर्षपछि तपाईंहरूको सामु उभिएर म विनम्रतापूर्वक प्रश्न गर्न चाहन्छु, के त्यस्तै भयो त? जिम्मेवारी बहन गर्दा गरिएको बाचामा यो राष्ट्रिय कमिटी कति खरो उत्रियो, त्यसको परीक्षा दिन हाम्रो टिम प्रतिनिधि कमरेडहरू समक्ष खडा छ ।

कमरेडहरू, एउटा श्रमिकको दृष्टिकोणबाट तपाईं-हाम्रा सपनाहरू अति सामान्य छन् ।

- आफ्नो श्रमको कमाइबाट धान्नुपर्ने दैनिक गुजारापछि हातमा केही बचोस्, जसले आजका दिनमा राज्यले पुरा नगरी दिएको अत्यावश्यक आवश्यकता टार्न सकियोस्!
- राष्ट्रका कुनै विशिष्ट नागरिक बिरामी हुँदा एयर एम्बुलेन्स र विदेशका अस्पतालको सुबिधा उपलब्ध गराइएको समाचारबाट हैन, दुर्गम जिल्लामा सुत्केरी हुन नसकेर मर्ने श्रमजीवी महिला, दाइजो दिन नसकेको कारण जलाएर मारिने छोरी-चेलीको चित्कारबाट विक्षिप्त श्रमजीवी परिवारको

ढीढाकी हिसाढ कितलढ गरिएको सढललरढलढ हलढुरी सढलल गौरवलनचित ढएको ढढन र सुन्न ढरुईडुसु ।

तढरुईहरुलरुई थलहै छ- अहिले ढढि हलढुरी सढललढल सडडल ३० वेरुओगगर र कढुतीढल ढढि जनसङुखुडलकु तुडुति नै हिसुसल गरीढ तथल विढन छनु । हलढुरी हलढुरी सढललकु सढुढनुनतल नेढललकल कति अरढढढतिहरुकु नलढ फुडुडरु ढढुरिकलढल छलढिडु ढनुनेढलढ हैन, तिनै विढन श्रढकीवीकु हिसुसलढल रलकुडकु अलढुदलनी कति ढनुडु-तुडुसकु लेखलओखलढलढ ढएको हेरुन ङलहनुछुँ ।

तसुथु, डु ढलहलधिवेशनढलढ हलढुरी सढुढुलओन ङलहनुछुँ- अगुल ढवनकु छलडुडुढल ढलकिसुलकु असढलन सढलल हलढुरीले ङलहेकु सुवरुग हैन । निढुसुखलकु गलसु कलढेर देसुलङुने ढुरगति, के ढुरगति ?!

श्रढ विवलद- डुनियन खरलढ ! डुी र डुसुतै ढिति नलघेकल रलगढलढ हलढुरी अघलङु सकेकेल छुँ । ङलहे ढलङुदुसु-ढुकुतिकल नलढढल ङरुढल गरिने असलनुदुढरुढिक ढरुढुढुरलगत नलरल हुनु डल श्रढिककल ढलओकुढल अलढुनु असकुषढतलकल फुहर फुडुडुकेर सफल देसुखिन ङलहने वुडुवसलडुीहरुकल ढेसुरे रलग हुनु, ढलँङु ढरुषसढुढ- डु कलरुडुकलढलढ ढढि थुढुरै कहलनीहरु हलढुरी कलरुडुलडुडु अलए ।

- ढुकुढुी ढलुडु एणुड ढेढुर हुरुसु वल ढुढेनुढु अढुरेलुस, श्रढिककु अलढुनु कढुीकल कलरणले नढरुई अरुकलकै कलरणले ढनुद हुन ढुगेकल डुी उदुओगकल श्रढिकहरुले ढढक-ढढककु संढुढुीतलढछि ढढि अलङु ढरुडुनुत ढलकेकु ओडुलल सढेत किन ढलएनुनु ढनुने ढुरशुनकु कसले ओवलफ दिनुछ ?
- रलङुधलनीकै ढिङुङल हढ हुरुसु वल कुडुलसिनु; सङुक वुडुवसलडुढलढ गुङुलरल गरुने रलङुडुढलढ विरुथलढढित सुवरुओगगर श्रढिककु ढीढल हुरुसु डल निर्ढलरुण र सेवल कुषुत्रकल सढडुडुल ओडुलल-ढुकुतलनी नढलओनेकु वुडुथल कसले सुनुछ ?
- ङुडुल ढगलनकल हङुलरुँ श्रढिकहरु, रलङुडुले तलकेकु नुडुनुतढ ओडुलल सढेत नढलएका कलरण ढीङुडित छनु, कलनुनले तुकेकु सढडुडुसीढलढल ओडुलल ढुनरलवलुकन नगरिएको कलरण कृषि कुषुत्रकल श्रढिकहरु ढीङुडित छनु- उनीहरुकु ढीढल कसले सुनुछ ?

हलढुरी विनढुर ढुरशुन गरुन ङलहनुछुँ- के हलढुरी ढुनुलुकढल डुनियन ढलएकै कलरण, वुडुवसलडु नङुलेकुले अविकलस ढलएको हुे ? डल हलढुरी नीति निर्ढलरुतलहरुढै रहेकु सुओढकु कलरण ?

हलढुरी सुढुषुढु छुँ- वुडुवसलडुीहरु र हलढुरी सुवलरुथ ढिलुदुननु, ढुडुलढु ढिलुदुननु । तुडुसुलैले त हलढुरीहरु फरक छुँ ! तर हलढुरी ढुनल उहलँहरुकु वुडुवहलर ङलदुँ ङलदुँ- तुडुसुलैले हलढुरी सुँगसुँगे ढढि छुँ । हलढुरी सुढुषुढु छुँ-

- हाम्रै जीवनको लागि पनि उहाँहरु मर्ने हुन् ।
- नेपाली समाजको चोला बदल्नको लागि हामी श्रमिकहरुलाई घाटा हुनुहुन्न !
- जसरी विगतमा आधा पेट खाएर शिशु प्रजातन्त्र जोगिएन, त्यसैगरी अधिकारको हिसाबले दमित र आर्थिक हिसाबले हातमुख जोड्न पनि नपुग्ने आम्दानीमा सास धानी रहेको श्रमिकबाट उच्च उत्पादकत्व र गुणस्तरीय बस्तु तथा सेवाको जबरजस्ती आग्रह गर्न मिल्दैन ।
- कृषि र निर्माण क्षेत्रमा रहेको चरम शोषण, उद्योगमा तुलनात्मक रूपमा रहेको कम शोषण र सेवा क्षेत्रमा तुलनामा पारिश्रमिक बढी भएपनि उच्चपदस्थ अधिकृत र मातहतमा रहेका श्रमजीवी बिचको पारिश्रमिकको खाडललाई हामीले हेक्का राखेका छौं ।

हामी स्पष्ट छौं- श्रमको संसारमा दुई खालका लगानीकर्ता छन् । एकाथरी, जसलाई समाजले गर्वका साथ 'रोजगारदाता' भन्छ- जो सेवा र बस्तु उत्पादनको प्रक्रियामा आफ्नो श्रीसम्पत्ति लगानी गर्छ । अर्काथरी जसलाई तपाईं-हामी लजाउँदै श्रमिक भन्छौं, त्यसले त भन यो प्रक्रियामा आफ्नो सारा जीवन नै लगानी गर्छ । यी दुबै, आ-आफ्नो लगानीको बदलामा, तीनवटा ग्यारेन्टीको अपेक्षा गर्छन् ।

- प्रतिफल- मुनाफा वा ज्यालाको रूपमा, दिगोपन- व्यवसायको दीर्घ जीवन वा रोजगारीको निरन्तरताको रूपमा ! र सुरक्षा-सम्पत्तिको भौतिक सुरक्षा वा जीवनको सामाजिक संरक्षणको रूपमा !
- हाम्रो बुझाइ छ- राज्य संयन्त्र सधैं अधिल्लोको पक्षमा नतमस्तक रह्यो, पछिल्लोलाई भने हपारी रह्यो । हाम्रो प्रश्न यति मात्र छ- यस्तो पनपक्ष किन ?
- हामी चाहन्छौं- श्रमिकले कामको बदलामा ज्याला मात्रै हैन, जीवनको उत्तरार्धमा राज्यले दिने ५/७ सय भत्ताको आसमा दम तोड्न नपरोस्, आफ्नै कमाइबाट सञ्चित कोषबाट बेरोजगार भत्तादेखि पेन्सनसम्म उपलब्ध हुने प्रणालीको विकास होस्, त्यसबाहेकका शिक्षा-स्वास्थ्य जस्ता सर्वकालिक सामाजिक सुरक्षाको लागि नागरिकको हैसियतमा भोट हाले बापत राज्यले भरथेग गर्ने विधि राजनीतिक दलहरुले अपनाउनु !
- यस्तो नठानियोस्- ट्रेड युनियन भनेको सरकारमा रहँदा दलका आदेश खुपुखुपु निल्ने पुर्जाहरुको कारखाना हो । र, विपक्षमा रहँदा आयल निगमले मूल्य वृद्धि गर्दा एकै सिट्टीमा दंगाफसादमा उत्रनेहरुको ब्यारेक हो ।

कम्तीमा पनि दुई लगानीकर्ता बिच सन्तुलन कायम गर्ने नियामक संस्थाको रूपमा राज्य उभियोस्- बजारको माग भन्दै छाडा साँढेको रूपमा फाँफाँ-फुँफुँ गर्न

पुँजीलाई छुट नदिइयोस् । यसो हुँदा श्रमिकले पालना गर्नुपर्ने अनुशासनको विधिसम्मत सीमा हाम्रो तर्फबाट नाघिने छैन ।

कमरेडहरु- यो महाधिवेशनमा हामीले अधिल्लो महाधिवेशनमा भैं रूपान्तरणलाई नै मूल थेम बनाएका छौं । पाँच बर्षअघि रूपान्तरण, एकता बिना हुन नसक्ने निष्कर्ष निकालेका थियौं । हाम्रो समाज नेपाली जनभावना विपरीत एक भएन, विभाजित रह्यो । परिणाम, आज हामी भण्डै-भण्डै २०६५ जेठ १५ पछि कै स्थितिमा छौं ।

रूपान्तरण गर्ने क्षेत्रको हिसाबले “क्रान्ति”लाई हामी “राजनीतिक” र “आर्थिक-सामाजिक” गरी दुई भागमा विभक्त गर्न सक्छौं । नेपालमा राजनीतिक क्रान्ति सम्पन्न भयो, हाम्रो लाली गुराँस क्रान्तिले युगौं पुरानो सामन्ती राजतन्त्र फ्याँक्यो, हामीले गणतन्त्र घोषणा गर्नुभयो । संविधानसभाबाट नयाँ संविधान जारी हुनासाथ यसलाई संस्थागत गर्ने प्रक्रिया टुङ्गोमा पुग्छ । समाजको रूपान्तरण पछि मात्र आर्थिक-सामाजिक क्रान्ति सम्पन्न हुनेछ, जसको हामी अभै प्रवेशद्वारमा छौं ।

त्यसैले हामीले रूपान्तरणको माध्यमको रूपमा श्रमशक्तिको विकासलाई छैटौं राष्ट्रिय महाधिवेशनका थेमसँग जोडेका हौं । श्रमशक्तिको विकास भनेको रूपान्तरणको शान्तिपूर्ण प्रक्रिया हो । उत्पादन, पुनर्लगानी र पुनर्वितरणसँगै अधिकार र हितको लडाइँ व्यवस्थित गर्नु नै हामीले चर्चा गर्ने गरेको ‘वर्गसंघर्ष’ सञ्चालनको उपयुक्त तरिका हो ।

हाम्रो बुभाइमा- नेपालको श्रमशक्तिको सुदृढीकरण र विकासका लागि देशभित्रको ज्याला रोजगार श्रमशक्ति- देशभित्रको स्वरोजगार श्रमशक्ति- र, देशबाहिर कार्यरत श्रमशक्ति गरी त्रिभुजात्मक रणनीतिको आवश्यकता छ । र नेपालको श्रमशक्ति संगठित र बलियो बनाउन, सङ्ख्याको हिसाबले- कृषि, निर्माण र शहरी अनौपचारिक क्षेत्र, गुणस्तरको हिसाबले - आधुनिक सेवा क्षेत्र र बलकको हिसाबले- उत्पादनमूलक क्षेत्रको काममा ध्यान केन्द्रित गर्नुपर्ने हाम्रो प्रस्ताव छ ।

यो काम स्वतन्त्रता, ज्याला, सुरक्षा, सम्वाद र उत्पादकत्व तथा कार्यकुशलता गरी “पाँच आधार”मा टेकेर अगाडि बढ्न सक्छ । यी पाँच आधारलाई दीगो प्रणालीमा व्यवस्थित गर्न पाँच मुख्य काम गर्नुपर्ने आवश्यकता हामीले देखेका छौं :

- जहाँ श्रमिक, त्यहाँ युनियन नीति अनुरूप सम्पर्क बिस्तारमा संलग्न हुने ।
- सदस्य सङ्ख्यामा वृद्धि गर्न पहुँचमा रहेका हरेक श्रमिकलाई युनियनभित्र संगठित गर्ने ।
- श्रम शिक्षा र ट्रेड युनियन शिक्षाको माध्यमद्वारा श्रमिकमा सीप तथा चेतना अभिवृद्धि गरी एजेण्डा, मुद्दा तथा सार्वजनिक नीति लगायतका विषयबस्तुमा आम श्रमिकलाई प्रशिक्षित गर्ने ।

- आफ्ना एजेण्डा, मुद्दा र गतिविधिहरूको प्रचार-प्रसार गर्न श्रमशक्ति परिचालित गर्ने ।
- राज्य व्यवस्थामा श्रमिक प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता गर्दै सार्वजनिक नीतिहरूमा परिवर्तन गर्नसक्ने भूमिकामा युनियन आन्दोलनलाई पुन्याउन हस्तक्षेप गर्ने ।

यो वर्ष जिफन्ट आफ्नो स्थापनाको पच्चिसौं वर्षगाँठ मनाउँदै छ । ०३१/३६ पछि क्रियाशील दोस्रो पुस्ताको हाम्रो आन्दोलनमा अहिले नातिनी-नाति पुस्तादेखि बाजे-बज्यै पुस्तासम्म क्रियाशील छ । “नयाँको उत्साहलाई संलग्न गर्दै जाने, व्यवहार बुझ्नेकालाई नेतृत्व हाँक्न दिने र वरिष्ठ अग्रजहरूको परामर्श तथा संरक्षकत्वमा अधि बढ्ने”लाई हामीले युनियन आन्दोलनलाई गतिशील बनाइराख्ने सूत्रको रूपमा लिएका छौं । यो महाधिवेशनमा त्यसैले हामी मध्ये केहीले कार्यकारी पदबाट विश्राम लिने र नयाँ पुस्तामा नेतृत्व हस्तान्तरण गर्दैछौं ।

नयाँ पुस्तालाई कम्तीमा आगामी एक दशकसम्म निर्वाध काम गर्न सक्ने तुल्याउन नीति विश्लेषण, नियमित ट्रेड युनियन स्कूल र केन्द्रदेखि घरदैलोसम्म वरिष्ठ नेताहरूको उपस्थिति महसुस हुने प्रकृतिको संक्रमणकालीन संरचनाको माध्यमबाट भरथेग गर्ने नीति प्रस्ताव गर्दैछौं ।

यसरी हामी, हाम्रो शीर माथिको आकास बोक्न तयार छौं । हामी भन्दा बिस्तारित आकासमुनि रहनेहरूले पनि आ-आफ्नो आकास माथिको भारी कुशलतापूर्वक बहन गरुन् भन्ने हार्दिक अपेक्षा राखेका छौं ।

भनिन्छ, खुशी अति कम र अति धेरैको वीचमा हुन्छ । हाम्रो आमन्त्रणलाई स्वीकार गरी यहाँहरूले जनाउनु भएको गरिमामय उपस्थितिले आज हामीलाई त्यस्तै खुशीको अनुभूती भएको छ । प्रमुख अतिथी ज्यू, लगायत सम्पूर्ण महानुभावमा जिफन्ट परिवारको तर्फबाट हार्दिक स्वागत गर्दछु ।

धन्यवाद !

विष्णु रिमाल
अध्यक्ष-जिफन्ट

१४/१२/२०७०, नेपाल प्रज्ञा प्रतिष्ठान, काठमाडौं
(छैटौं राष्ट्रिय महाधिवेशनमा प्रस्तुत अध्यक्षको उद्घाटन मन्तव्य)

विषयसूची

अगला भवनको छायाँमा टाक्सिएको असमान समाज हामीले चाहेको स्वर्ग हैन !	ग
<hr/>	
भाग-१ राजनीतिक शक्ति सन्तुलन र भावी परिदृश्य	१
२. अधुरो उपलब्धि र संविधान निर्माणको लागि नयाँ जनादेश	२
३. संविधानसभाको चुनाव र नयाँसङ्केत	३
४. नयाँ शक्ति सन्तुलन र राजनीतिको भावी परिदृश्य	५
५. संघीयता : नटुङ्गिएको बहस	८
<hr/>	
भाग-२ रूपान्तरण : श्रमशक्तिको विकासबाट	११
६. रूपान्तरणको एजेण्डा : हाम्रो महाधिवेशनको थेम	११
७. वर्ग र सामाजिक समूहसम्बन्धी प्रश्नहरू	१४
८. नेपाली समाज समग्र रूपान्तरणको बाटोमा	१७
९. बदलिंदो र बदल्नुपर्ने उत्पादन सम्बन्ध	१९
१०. उत्पादक शक्ति र श्रमशक्तिको विकास	२३
११. श्रमशक्ति र हाम्रो समकालीन यथार्थ	२५
१२. नेपालको श्रमशक्ति	३७
१३. रूपान्तरणको माध्यमको रूपमा श्रमशक्तिको संगठन	४०
१४. श्रमशक्ति विकासका लागि "तीन प्रत्याभूति, पाँच आधार र पाँच मुख्य काम"	४३

भाग-३ नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलनका उपलब्धि र चुनौती : समीक्षा	४५
१५. पहिलो संविधानसभा निर्वाचन पछिको ट्रेड युनियनहरू	४५
१६. ट्रेड युनियन ऐन-०४९ : रिभिजिट	४८
१७. एउटा अर्को प्रस्ताव : नेपाली युनियन आन्दोलनको अबको गन्तव्य	५०
१८. अबको श्रम-सम्बन्धको यथार्थ आधार	५४

भाग-४ नयाँ पुस्ताको युनियन आन्दोलन : श्रमशक्तिको विकासको अवको योजना	५७
१९. सन्दर्भ र स्थिति	५७
२०. लक्ष्य	५९
२१. भावी योजना : आड भरोसाको संरचना	६१

सन्दर्भ	६४
अनुसूचि-१ संविधान निर्माणका सन्दर्भमा ट्रेड युनियनका प्रयासहरू	६५

राजनीतिक शक्ति सन्तुलन र भावी परिदृश्य

१. एक जुगमा, एक चोटि आएको महान् अवसरको दुःखद अवसान

‘एक जुगमा एक दिन एक चोटि आउँछ’ यो प्रसिद्ध प्रगतिशील गीत हामी नेपालीले धेरै चोटि गुनगुनायौं। कष्टसाध्य तर नभई नहुने क्रान्तिमार्फत् रूपान्तरणको महान् अभियानप्रति आफ्नो दृढतालाई जोगाइराख्न यसले बलदिने हामीले ठान्यौं। त्यही कारणले हामीले २००७ सालको परिवर्तनसँगै उठेको ६ दशक पुरानो मुद्दा-संविधानसभाको निर्वाचनलाई पनि ‘एक जुगमा, एक चोटि’ आउने एकदिनको रूपमा अर्थ्यायौं।

आम श्रमजीवी नेपाली जनताको अपेक्षा र आकाङ्क्षा विपरीत २०६५ सालमा गठन भएको संविधानसभाले हाम्रो सपनालाई पूरा गर्न सकेन। नेकपा (एमाले) ले आफ्नो घोषणापत्र-२०७० मा भने भैं हाम्रो संविधानसभा ‘गुमेको अवसर’ (नेकपा-एमाले, २०७०:४)साबित हुन पुग्यो। यो गुमेको अवसरभित्र महत्वपूर्ण उपलब्धि भए, जो संस्थागत हुन सकेनन्। दूरगामी महत्वका सहमति भए, तर कार्यान्वयन हुन सकेनन्। प्रारम्भिक मस्यौदा तयार भएर पनि संविधान जारी हुन सकेन।

पहिलो संविधानसभा भङ्ग हुनुका कारण अनेक छन्। २०६३ को परिवर्तनसँगै ‘सहमतिका साथ सुरु गरिएको र सहमतिसँगै टुङ्गिनुपर्ने’ राजनीतिक-यात्रा सुरुदेखि नै ‘अविश्वास, आशङ्का र निषेध’को एम्बुसमा पय्यो। प्रतिबद्धता व्यक्त गरिएभन्दा विपरीत शान्ति प्रक्रियामा ढिलाइ भयो। दलहरुका गतिविधि बढी सत्ता-केन्द्रित हुनु, “शीर्षनेता-समूह”को परम्परा थालनी गरे। संविधानसभाभन्दा बाहिरबाट समस्याको समाधान खोज्ने प्रयत्न गरिनु, त्यो संविधानसभा निष्कर्ष विहीन अवस्थामै भङ्ग हुनुको विभिन्नमध्येका प्रमुख कारण हुन्। सहभागितामूलक र समावेशी लोकतन्त्र सुदृढ गर्ने पवित्र उद्देश्यकासाथ ०६५ सालमा थालिएको ‘संविधानसभामार्फत् संविधान निर्माण गर्ने’ हाम्रो यात्रा- ‘पहिचान’को किचलो र प्रदेशहरुको सङ्ख्या, शासकीय स्वरूप र निर्वाचन प्रणाली, न्याय प्रणाली र



संविधानसभा, राजनीतिक संक्रमणकालको समाप्ति र समाज रूपान्तरणसम्बन्धी हाम्रा राजनीतिक कार्यसूची पाँचवर्षअघि जे थिए, सारमा उस्तै छन् ।



नागरिकताको विवादमा उम्कनै नसक्ने गरी फस्यो । यी सबै अप्ठ्याराका बिच २०६९ जेठ २ गते एउटा अवसर प्राप्त भएको थियो । विवाद समाधानको लागि चार प्रमुख राजनीतिक-शक्ति- एमाले, नेकाँ, एमाओवादी र मधेसी मोर्चा बिच भएको सहमति लागू भएको भए अधुरै सही, नयाँ संविधान जारी हुने निश्चित थियो । तर सहमतिको भोलिपल्टै एमाओवादी र मधेसी मोर्चाबाट त्यसलाई लागू गर्न नदिने गरी भएको हानीकारक र नियोजित षड्यन्त्रका कारण जनताको ६ दशक लामो संघर्षको प्रतिफलको रूपमा जन्मिएको संविधानसभा विघटन भयो ।

तसर्थ, अहिले हामी फेरि एक पटक २०६५ जेठ १५ पछिको अवस्थाबाट उस्तै प्रकृतिको राजनीतिक यात्राको थालनी गर्दैछौँ । संविधानसभा, राजनीतिक संक्रमणकालको समाप्ति र समाज रूपान्तरणसम्बन्धी हाम्रा राजनीतिक कार्यसूची पाँचवर्षअघि जे थिए, सारमा उस्तै छन् ।

२. अधुरो उपलब्धि र संविधान निर्माणको लागि नयाँ जनादेश

“८०/९० प्रतिशत” एकसमय यो शब्दवली धेरैको मुखमै भुण्डिएको थियो । तत्कालीन संविधानसभाका अध्यक्षदेखि प्रत्येक सभासदसम्म सबैले संविधान निर्माण कार्य ८० प्रतिशतभन्दा ज्यादा सकिएको बताउँदै आएका थिए । नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनको आजको पुस्ताको ‘बज्यै-बाजे पुस्ता’ले देखेको सपना-“देशलाई सदियौँदेखिको राजतन्त्ररूपी वंश-परम्परा आधारित सामन्ती राज्यव्यवस्थाको ठाउँमा जनताका योग्य सन्तानले राष्ट्रप्रमुख बन्नसक्ने गणतन्त्र’को युगमा विघटित संविधानसभाको पहिलो बैठकले प्रवेश गरायो । १० वर्षे हिंसात्मक द्वन्द्वको साधनका रूपमा रहेका माओवादीका पूर्व लडाकूहरूको व्यवस्थापन पनि यसै अवधिमा भयो । संविधान राजा-महाराजाहरूको निगाहमा या विज्ञहरूको विद्वत्तामा निर्माण हुने परम्परा विपरीत, संविधानसम्बन्धी सबै समुदायका चासो, सरोकार र अपेक्षाहरू पहिलो चोटि यसै अवधिमा प्रखर रूपमा सार्वजनिक भए । संविधान निर्माणको प्रक्रियामा भएका बहस र विधिले परिवर्तनको लागि हिंसाको बाटो अस्वीकृत भयो ।



परम्परागत संसदीय प्रणाली र नवउदारवादलाई नै अन्तिम सत्य दावी गर्नेहरू समेत सहभागितामूलक लोकतन्त्र र समाजवादउन्मुख अर्थतन्त्रको पक्षमा उभिन आइपुगेका छन् ।



र, शान्तिपूर्ण तथा लोकतान्त्रिक माध्यमबाट समाज रूपान्तरणको मान्यता समेत पुष्टि भएको छ । परम्परागत संसदीय प्रणाली र नवउदारवादलाई नै अन्तिम सत्य दावी गर्नेहरू समेत सहभागितामूलक लोकतन्त्र र समाजवादउन्मुख अर्थतन्त्रको पक्षमा उभिन आइपुगेका छन् ।

अष्टयाराहर बिच संविधानसभाको पहिलो बैठकदेखि चारबर्षे कार्यकालको अन्तिम दिनसम्ममा विघटित संविधानसभाबाट भएका यी उपलब्धिहरू मूल्यवान् छन् । यसका अतिरिक्त श्रमको संसारसँग सम्बन्धित कैयौं मुद्दाले संविधानसभामा प्रवेश पाएका छन् । संविधानसभाको १० वटै विषयगत समितिका अवधारणा पत्रमा लिपिबद्ध भएका स्वतन्त्रताको हकदेखि श्रम र रोजगारसम्बन्धी नीतिलाई यस प्रसङ्गमा उल्लेख गर्न सकिन्छ । ट्रेड युनियन आन्दोलनबाट संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रमार्फत हामीले उठाएका धेरै मुद्दाहरू विभिन्न १३ शीर्षकमा विषयगत समितिका अवधारणामा लिपिबद्ध गरिएका छन् । (अनुसूची १: संविधान निर्माणका सन्दर्भमा श्रमिकसम्बन्धी चासोहरू)

३. संविधानसभाको चुनाव र नयाँसङ्केत

२०७० मंसिर ४ गते राजनीतिक प्रक्रियाको हिसाबले सही मान्न नसकिने अष्टयारो बाटोबाट नयाँ संविधानसभाको निर्वाचन भयो । निर्वाचनको पूर्व सन्ध्यामा ०६५ सालमा भैं नेपाली राजनीतिलाई परम्परागत शक्ति र अस्थिर शक्तिको रूपमा क्रियाशील क्रमशः नेपाली काँग्रेस र एमाओवादीको नेतृत्वमा दुई ध्रुवमा उभ्याउने कसरत यसपाली पनि नभएको हैन । तर 'लोकतान्त्रिक भए काँग्रेस, कम्युनिस्ट भए एमाओवादी'को वासी नारा जनताले रचाएनन् । यो निर्वाचनमा जनमत उल्टियो । २०६५ को संविधानसभामा अल्पनीय मत प्राप्त गरेको एमाओवादी र मधेस आधारित दलहरूको अवस्था निकै तल झर्‍यो । त्यसबेला दोस्रो र तेस्रो स्थानमा रहेका नेकाँ र एमाले क्रमशः पहिलो र दोस्रो स्थानमा उक्लिए (तालिका-१)।



जसरी एकपटकको जनादेश घाम-जुन रहेसम्म वैध हुँदैन, अल्प समयको लागि कुनै खास घटनाबाट जनता पछि हटे जस्तो देखिए पनि ऐन मौकामा जनताले दुधको दुध, पानीको पानी गर्दा रहेछन् ।



तालिका-१: तीन मुख्यदलहरू : दुई निर्वाचनको तुलना

राजनीतिक दलको नाम	२०६५			प्रतिशत		२०७०			प्रतिशत	
	प्रत्यक्षतर्फको सीट	समानुपातिक सीट	जम्मा सीट (मनोनित सहित)	सिटको आधारमा	लोकप्रिय मतको आधारमा	प्रत्यक्षतर्फको सीट	समानुपातिक सीट	जम्मा सीट (मनोनित बाहेक)	सिटको आधारमा	लोकप्रिय मतको आधारमा
नेपाली कांग्रेस	३७	७३	११५	१९.१३	२१.१४	१०५	९१	१९६	३४.०८	२५.५५
नेकपा-एमाले	३३	७०	१०८	१७.९७	२०.३३	९१	८४	१७५	३०.४३	२३.६६
एनेकपा-माओवादी	१२२	१०५	२३७	३९.४३	३०.८१	२६	५४	८०	१३.९१	१५.२१

निर्वाचनमा सहभागी १ सय २२ दलहरूमध्ये ११ दलले मात्र १ प्रतिशतभन्दा माथि मत प्राप्त गरे (तालिका-२)। जनताले हरेक राजनीतिक दललाई गम्भीरतापूर्वक नियालिरहेका छन् भन्ने यो तथ्य परिणामले स्पष्ट गरेको छ । जसरी एकपटकको जनादेश घाम-जुन रहेसम्म वैध हुँदैन, त्यसैगरी दलहरूको मनोगत विश्लेषणको आधारमा जनमत अभिव्यक्त हुँदैन । अल्प समयको लागि कुनै खास घटनाबाट जनता पछि हटे जस्तो देखिए पनि ऐन मौकामा जनताले 'दुधको दुध, पानीको पानी' गर्दा रहेछन् । ०६५ सालमा विजयको आकाङ्क्षी एमाले र कांग्रेस, जसरी व्यक्त जनमतसामु निरिह देखिए, ०७० सालमा आइपुग्दा विजयी अभियानको अरबी घोडा थलापरिसकेको एमाओवादी र मधेस आधारित दलहरूले पतै पाएनन् । तसर्थ, ताजा जनमतले सिर्जना गरेको नयाँ शक्ति सन्तुलनले धरातलीय यथार्थमा खुट्टा टेकेको छ भन्ने निष्कर्षमा पुग्न सकिन्छ ।



०६५ सालमा विजयको आकाङ्क्षी एमाले र काँग्रेस, जसरी व्यक्त जनमतसामु विरिह देखिए: ०७० सालमा आइपुग्दा विजयी अभियानको अरबी घोडा थलापरिसकेको एमाओवादी र मधेश आधारित दलहरूले पतौ पाएनन् ।



तालिका-२ : संविधानसभा निर्वाचन-२०७० मा १ प्रतिशतभन्दा बढी मत ल्याउने दलहरू

दल	प्रत्यक्ष			समानुपातिक			मनोनित	जम्मा सीट
	प्राप्त मत	%	सीट	प्राप्त मत	%	सीट		
नेपाली काँग्रेस	२,६९४,९८३	२९.८०	१०५	२,४१८,३७०	२५.५५	९१		१९६
नेकपा -एमाले	२,४९२,०९०	२७.५५	९१	२,२३९,६०९	२३.६६	८४		१७५
एनेकपा -माओवादी	१,६०९,१४५	१७.७९	२६	१,४३९,७२६	१५.२१	५४		८०
राप्रपा, नेपाल	२५२,५७९	२.७९	०	६३०,६९७	६.६६	२४		२४
मजफो (लोक.)	२८३,४६८	३.१३	४	२७४,९८७	२.९१	१०		१४
राप्रपा	२३८,३१३	२.६३	३	२६०,२३४	२.७५	१०		१३
मजफो, नेपाल	२०६,११०	२.२८	२	२१४,३१९	२.२६	८		१०
तमलोपा	१७१,८८९	१.९०	४	१८१,१४०	१.९१	७		११
सद्भावना पार्टी	१४०,९३०	१.५६	१	१३३,२७१	१.४१	५		६
नेकपा -माले	९८,०९१	१.०८	०	१३०,३००	१.३८	५		५
संघीय समाजवादी	१०८,६८३	१.२०	०	१२१,२७४	१.२८	५		५
स्वतन्त्र	१०७,७६४	१.१९	२	-	-	-		२
जम्मा	९,०४४,९०८	१००	२४०	९,४६३,८६२	१००	३३५	२६	६०१

४. नयाँ शक्ति सन्तुलन र राजनीतिको भावी परिदृश्य

वर्तमान शक्ति सन्तुलन धरातलीय यथार्थमा उभिएको विश्लेषण गर्ने हो भने यो संविधानसभाको कार्यकालभित्र नयाँ संविधान जारी हुनेछ । मुख्य दलहरूले चुनावी घोषणापत्रमा व्यक्त गरेको प्रतिबद्धतालाई आधार मान्ने हो भने विगत संविधानसभाले गरेका काम र सहमतिहरूको स्वामित्व ग्रहण गर्ने प्रस्तावले संविधानसभामा औपचारिक प्रवेश पाउनेछ । जुन जुन दलहरू विगतको सहमतिबाट तर्किन खोज्नेछन्, ती दलहरूलाई नयाँ सहमतिमा ल्याउन मुख्य दलहरूबाट पहल गरिनेछ । एक वर्षभित्रमा संविधान जारी गर्न असहमतिलाई संविधानसभाको प्रक्रियाबाट समाधान गर्ने वा कतिपय विषयहरूलाई जनमत सङ्ग्रहबाट टुङ्गो लगाउन समेत दलहरू तयार हुनेछन् ।



संक्रमणकालको अन्त्य हुनु भन्नेको लगाबीको सम्भावना बढ्नु पनि हो । आर्थिक वृद्धि आशातित रूपमा बढ्नु हो । एमाले लगायतका दलहरूले आ-आफ्ना घोषणा पत्रमा उल्लेख गरे अनुसार देश भित्रै रोजगारीको अवसर सिर्जना हुनु हो ।



लामो बहसपछि २०७० माघ २६ गते नेपाली काँग्रेस र नेकपा (एमाले) बीच सात बुँदे सहमती भयो (तालिका-३)। यसैको आधारमा दुई दलको संयुक्त सरकार गठन भयो ।

बक्स-१: नेपाली काँग्रेस र नेकपा (एमाले) बीच भएको ७ बुँदे सहमति

१. १२ बुँदे समझदारी, विस्तृत शान्ति सम्झौता, नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ र ताजा जनादेशको मूल मर्म र भावनाबमोजिम संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक संविधान एक वर्षभित्र निर्माण गर्ने ।
२. अधिल्लो संविधानसभाबाट संविधान निर्माणको सम्बन्धमा विधिसम्मत भएका सहमतिहरूको निकर्ण गर्दै स्वामित्व लिने ।
३. संविधानसभाबाट पारित संविधान सार्वजनीकरण भएपछि र उक्त संविधान प्रारम्भ हुनुअघि संविधानसभा र व्यवस्थापिका संसद्बाट राष्ट्रपति, उपराष्ट्रपति, संविधानसभा अध्यक्ष एवं उपाध्यक्ष र प्रधानमन्त्रीको निर्वाचन गर्ने । सो सम्बन्धी व्यवस्था गर्न नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ मा आवश्यक संशोधन गर्ने ।
४. बुँदा ३ मा लेखेबमोजिमको निर्वाचनसम्म वर्तमान राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपतिलाई निरन्तरता दिन संविधानसभाबाट अनुमोदन गर्ने ।
५. प्रधानमन्त्री पदका लागि व्यवस्थापिका संसद्बाट हुने निर्वाचनमा नेपाली काँग्रेस संसदीय दलका नेता माननीय श्री सुशील कोइरालालाई नेकपा (एमाले) ले समर्थन गरी मतदान गर्ने।
६. संविधानसभा अध्यक्ष पदमा नेकपा (एमाले)का उम्मेदवारलाई नेपाली काँग्रेसले समर्थन गरी मतदान गर्ने।
७. नयाँ सरकार गठन भएको सात दिनभित्र साझा सहमतिको न्यूनतम कार्यक्रम र मन्त्रिपरिषद्को आचारसंहिता सार्वजनिक गर्ने।

(सुशील कोइराला)
सभापति, नेपाली काँग्रेस

(भलनाथ खनाल)
अध्यक्ष, नेकपा (एमाले)

मिति: २०७० माघ २६



... यसबाट समय छंदै काम नगर्ने र समय घर्के पछि “लौ वित्ने भो” भन्दै हतपतमा जनअपेक्षा विपरितका निर्णयबाट परिवर्तनको उपलब्धीलाई संस्थागत गर्न आलटाल गर्ने नियतको छनक दिंदै छ ।



यो वर्तमान राजनीतिक शक्ति सन्तुलनको सकारात्मक पक्ष हो । यदि यही मार्ग-चित्रमा हाम्रो राजनीति अधि बढेमा विशेषगरी नेकपा एमाले र नेपाली काँग्रेस जस्ता मुख्य दलले संसदभित्र र सरकार गठनमा उत्पन्न हुनसक्ने बहुमत अल्पमतको स्थितिबाट संविधान निर्माणलाई प्रभावित गर्न नदिन जिम्मेवार भूमिका खेलिरहनेछन् । जसको सिधा अर्थ हो, सहमतिमा आधारित रहेर संक्रमणकालको व्यवस्थापन हुनेछ । संक्रमणकालको अन्त्य हुनु भनेको लगानीको सम्भावना बढ्नु पनि हो । आर्थिक वृद्धि आशातित रूपमा बढ्नु हो । एमाले लगायतका दलहरूले आ-आफ्ना घोषणा पत्रमा उल्लेख गरे अनुरूप देश भित्रै रोजगारीको अवसर सिर्जना हुनु हो ।

तर सात बुँदे सहमतीको जगमा नयाँ प्रधानमन्त्रीको निर्वाचनपछि नेकाँबाट सहमती लागू गर्न गरिएको आलटालले आशंका जन्माएको छ । एक पछि अर्को अनावश्यक विवाद गर्नुलाई यससन्दर्भमा उल्लेख गर्न सकिन्छ । जस्तो की प्रम चयन हुनासाथ सहमती पनि लिखित मात्रै मान्छु भन्ने, त्यो भ्रमेला हल भएपछि भावी संविधान कसले प्रमाणीकरण गर्ने भन्ने अनावश्यक विवाद, नियमावली संशोधनको क्रममा संविधानसभामा प्रवेश गराईनु आदि । यसले कतै नेकाँ संविधान निर्माण प्रकृत्यामा ढिलाई गर्ने बहानावाजी त गरिरहेको छैन भन्ने प्रश्न उब्जाएको छ । यसबाट समय छंदै काम नगर्ने र समय घर्के पछि “लौ वित्ने भो” भन्दै हतपतमा जनअपेक्षा विपरितका निर्णयबाट परिवर्तनको उपलब्धीलाई संस्थागत गर्न आलटाल गर्ने नियतको छनक दिंदै छ ।

यस्तो अवस्थामा के होला ?

इतिहासको पुनरावृत्ति पहिल्यैको हिसाबमा हुनेछ । पटक-पटकका प्रयासमा पनि विवादास्पद विषयमा सहमति हुन नसक्दा राजनीति जहाँको तहीं अडिने छ । जसले संविधानसभा र व्यवस्थापिका-संसदभित्रका नियमित कामलाई समेत प्रभावित गर्नेछ । संविधानको विषयबस्तु मध्ये टुङ्गोमा नपुगेको राज्यको पुनर्संरचना र



उनीहरूले तर्क गरे- 'मधेसमा पहाडियाहरूको हैकम छ' र त्यो 'आन्तरिक उपनिवेश' हो। मधेसमा रहेको नागरिकताको समस्यामाथि टेकेर उनीहरूले मधेसका जनताहरू 'राज्यविहीन' अवस्थामा रहेको प्रचारबाजी समेत गरे।



शासकीय स्वरूपमा सहमति कसरी खोज्ने भन्ने विषय बहस र विवादका बुँदा हुन सक्छन्। यी मुद्दाहरूले एक वर्षे समय-सीमाभित्र संविधान मस्यौदा सक्ने र जारी गर्ने विषयमा विलम्ब हुनसक्छ। यसबाट जनतामा निराशा त थपिने नै छ, त्यसले अर्थ-राजनीतिक विषयलाई अझ अन्यौलग्रस्त बनाउने छ।

५. संघीयता : नटुङ्गिएको बहस

क) नेपालमा मधेस आन्दोलनसँगै जन्मिएका तराई केन्द्रित दलहरूले अफ्रिका र श्रीलङ्काको द्वन्द्वका आधारलाई अन्धानुकरण गरे। उनीहरूले भाषणमा नेल्सन मण्डेलाका लोकप्रिय तर्कलाई दुरुपयोग गरे भने निष्कर्षमा भिल्लुपिलाई प्रभाकरणको घातक निचोडलाई प्रचार गरे। उनीहरूले तर्क गरे- 'मधेसमा पहाडियाहरूको हैकम छ' र त्यो 'आन्तरिक उपनिवेश' हो। मधेसमा रहेको नागरिकताको समस्यामाथि टेकेर उनीहरूले मधेसका जनताहरू 'राज्यविहीन' अवस्थामा रहेको प्रचारबाजी समेत गरे। विघटित व्यवस्थापिका-संसदमै तत्कालीन एक मधेसी सभासदले त 'पहाडवासी र तराईवासी'को राष्ट्रियता नै फरक रहेको बहस रेकर्ड गराए। उनले 'दुई राष्ट्रियता'को 'सिद्धान्त'को वकालत गरे। 'काकडभित्तादेखि कञ्चनपुरसम्मको समथर भूभागमा बस्ने सबै 'मधेसी', उनीहरूको राष्ट्रियता 'मधेसी' र उनीहरूको राष्ट्र 'मधेस'! 'अढाई सय वर्ष अघि एकीकरण गरिएको नेपाल भन्ने देश 'पहाड राष्ट्र' र 'मधेस राष्ट्र'को संयुक्त संघ !!' यही "नीतिगत" मान्यतामा टेक्दै उनीहरूले नारा बनाए, 'एक मधेस-एक प्रदेश !' र, उनीहरूले तर्क गरे- 'संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपालमा मधेस र पहाड गरी दुई प्रदेश हुनुपर्छ।' पछिल्लो कालमा उनीहरूले भने- 'पहाडमा जतिसुकै प्रदेश बनाऊ, तर मधेसमा भने दुईभन्दा बढी प्रदेश बनाउनै पाइँदैन !'

ख) संघीयताको सन्दर्भमा दोस्रो स्कूलिङको वकालत एकीकृत नेकपा माओवादीले गरिरहेको छ। मानव समाजको विकासक्रम र राष्ट्र निर्माणसम्बन्धी

“

एमालेको तर्कसँग कतिपय मामिलामा नेपाली काँग्रेस पनि सहमत देखिन्छ । एमाले, नेपालमा जात/जातिको विकास र राष्ट्र निर्माण प्रक्रिया युरोपेली विधिबाट नभई अफ्रिकी/एसियाली प्रक्रिया जस्तो रहेको ठान्दछ ।

”

परम्परागत प्रक्रियामै अड्किएको कारणले होस् वा सत्ताकाड्डकाको लालसाले, माओवादीले आर्थिक शोषण र सामाजिक उत्पीडनका पक्षलाई छ्यासमिस गरी गिजोलेको छ । ‘मानव समूह गण/गोत्र, कविला/जनजाति, जाति (राष्ट्रिय) समूह हुँदै राष्ट्रको रूपमा विकास हुने यान्त्रिक तर्क उसको छ । माओवादी अर्थमा एकीकृत आधुनिक नेपाल सही अर्थमा राष्ट्र भएकै छैन । पृथ्वनारायण शाहको नेतृत्वमा हाम्रा पुर्खाले जोडेको भूगोल प्राविधिक/प्रशासनिक संरचना मात्रै हो । एक दशक लामो हिंसात्मक द्वन्द्वकालमा उसले जुन जुन जाति समूहलाई छोयो, ती ती जाति समूहलाई राष्ट्रको रूपमा व्याख्या गर्‍यो र उनीहरूको ‘स्वायत्त राष्ट्र’ हुने सपना बाँड्यो । माओवादीले आफ्नो ‘स्कूलिङ’लाई पुष्टि गर्न तर्क गर्‍यो- नेपाल बहुराष्ट्रिय राज्य हो । यहाँका जात/जातिहरू राष्ट्र नबन्दै जबरजस्ती लादिएको ‘नेपाल’बाट टाक्सिए । तसर्थ, अब हरेक जातिलाई त्यसको ‘राष्ट्रिय मुक्ति मोर्चा’मार्फत् स्वतन्त्र बनाउनुपर्छ र नेपाललाई विघटित सोभियत संघ जस्तै ‘राष्ट्रहरूको संघ’ बनाउनुपर्छ । माओवादी अझै अधि बढ्यो- हरेक ‘राष्ट्र’लाई छुट्टिने अधिकार सहितको आत्मनिर्णयको अधिकार दिइनुपर्छ । जातीय द्वन्द्व र राष्ट्र विखण्डनको आरोपबाट आफ्नो तर्कको प्रतिरक्षा गर्दै माओवादी यहाँसम्म अधि बढ्यो- ‘कुरा नमिल्दा श्रीमान-श्रीमतीले त डिभोर्सको अधिकार पाउँछन् भने राष्ट्रहरूले संघबाट छुट्टिने हक किन नपाउने?’ यसैमा टेकेर माओवादीले प्रदेश रचना गर्दा नामाङ्कन- एकल जातीय पहिचानको आधारमा हुनुपर्ने तर्क गरिरहेको छ ।

- ग) संघीयता पक्षधरहरूमा तेस्रो स्कूलिङको प्रतिनिधित्व नेकपा एमालेले गरिरहेको छ । एमालेको तर्कसँग कतिपय मामिलामा नेपाली काँग्रेस पनि सहमत देखिन्छ । एमाले, नेपालमा जात/जातिको विकास र राष्ट्र निर्माण प्रक्रिया युरोपेली विधिबाट नभई अफ्रिकी/एसियाली प्रक्रिया जस्तो रहेको ठान्दछ ।

“

भविष्यको नेपाल, न 'द्वि-राष्ट्रिय' फेडरेसन हो, न त 'बहु-राष्ट्रिय' संघ हो । संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपाल 'बहु-जातीय' संघ हो । त्यसै भएर, संघीयतामा जतिवटा प्रदेश बनाएपनि त्यो बहुजातीय संघीय राज्य हुनेछ भनिएको हो ।

”

“युरोपमा मानव समूह राष्ट्रको रूपमा विकास हुने क्रममै राज्यहरूको विकास भयो । तर एसियाली/अफ्रिकी मुलुकहरूमा मानव समूह राष्ट्रको रूपमा विकास हुनुपूर्व नै राज्यको विकास भयो । त्यसै भएर युरोपेली राज्यहरूलाई 'राष्ट्र-राज्य'का रूपमा र एसियाली/अफ्रिकी प्रक्रियाबाट विकास भएका राज्यहरूलाई 'राज्य-राष्ट्र'को रूपमा परिभाषित गर्ने गरिएको हो ।” (पोखरेल, २०७०)

अन्य एसियाली मुलुक जस्तै नेपाल राज्यको निर्माण पनि युरोपमा जस्तो 'राष्ट्र-राज्य'का रूपमा नभई, 'राज्य-राष्ट्र'को रूपमा भएको हो । हाम्रो मुलुक, जातिहरू राष्ट्रको रूपमा विकसित हुनु अघि नै 'राज्य'का माध्यमबाट 'साभा राष्ट्र निर्माण'को प्रक्रियामा अघि बढ्यो । गोर्खाली राजाको नेतृत्वमा एकीकरण आरम्भ भए पनि हाम्रो मुलुकको नाम 'गोरखा' नभई 'नेपाल' भयो । जुन/जुन राज्यहरू नेपालको अङ्ग बने, ती ती ठाउँका जात/जातिका जनताको भाषा, संस्कृति र परम्परा नयाँ नेपालको साभा भाषा, संस्कृति र परम्परा बन्दै गयो । यो यथार्थलाई नकार्नु नेपाली समाजको विकासको सकारात्मक र स्वाभाविक पाटोलाई उपेक्षा गर्नु पनि हो ।

तसर्थ, भविष्यको नेपाल, न 'द्वि-राष्ट्रिय' फेडरेसन हो, न त 'बहु-राष्ट्रिय' संघ हो । संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपाल 'बहु-जातीय' संघ हो । त्यसै भएर, संघीयतामा जतिवटा प्रदेश बनाएपनि त्यो बहुजातीय संघीय राज्य हुनेछ भनिएको हो । तसर्थ, सम्भावित प्रदेशहरू, सिङ्गो नेपालको मिनियचर हुनेछन्- 'मिनी नेपाल'! स्वाभाविक छ, यस्ता प्रदेशको नाम वा पहिचान पनि संघको चरित्र अनुरूप नै हुनेछ । राज्यको पुनर्संरचना सम्बन्धमा चलिरहेको बहसमा- विवाद 'संघीयता कि एकात्मकता'को बिचमा होइन, संघीय प्रदेश 'द्विराष्ट्रिय-राज्य कि बहुराष्ट्रिय-राज्य या बहुजातीय-राज्य' भन्नेमा हो । विवाद 'पहिचान सहितको संघीयता कि पहिचान बिनाको संघीयता' भन्नेमा होइन; 'एकल जातीय पहिचान कि बहु पहिचान या साभा पहिचान' भन्नेमा हो ।

यही बदलिंदो राजनीतिक परिदृश्यलाई सामना गर्नसक्ने गरी युनियन आन्दोलनलाई सुदृढ गर्नुपर्छ ।

रूपान्तरण : श्रमशक्तिको विकासबाट

६. रूपान्तरणको एजेण्डा : हाम्रो महाधिवेशनको थेम

हामीले पाँचौँ राष्ट्रिय महाधिवेशनको थेम- रूपान्तरणको लागि एकता तय गरेका थियौँ। त्यसैले महाधिवेशनमा रूपान्तरण के हो र कसरी बुझ्ने भन्नेमा राम्रै छलफल गरी निष्कर्षमा भन्यौँ-“समाजको रूपान्तरण गर्नु भनेको स्रोत, शक्ति र अवसरमा जनता-जनता बिचको असमानतालाई अन्त्य गर्नु हो।” हाम्रो पाँचौँ राष्ट्रिय महाधिवेशनले थप व्याख्या गर्‍यो:

“नेपाली समाज अहिले पुरानो समाज व्यवस्थाबाट नयाँ व्यवस्थातर्फको यस्तै सामाजिक रूपान्तरणको दोस्रो धाम छ। समाजको रूपान्तरण गर्नु भनेको सामाजिक समस्याको मुख्य कारण र त्यसको संरचनागत जटिलताको पहिचान गर्नु हो। थप सकारात्मक परिवर्तन सहज पार्नको लागि विद्यमान संस्थाहरूमा रहेको विश्व-दृष्टिकोण परिवर्तन गर्नु र राजनीतिक, आर्थिक र सामाजिक-साँस्कृतिक क्षेत्रमा विद्यमान शक्ति सन्तुलन परिवर्तन गर्नु हो। सामाजिक र साँस्कृतिक विकासको तहलाई अझै उन्नत तुल्याउँदै कुनैपनि शोषणमूलक समाज व्यवस्थामा “स्रोत (आम्दानी र सम्पत्ति), शक्ति र अवसरमा” हुने गरेको जनता-जनता बिचको असमानतालाई अन्त्य गर्नु हो। (जिफन्ट: २०६६)

हामी सबैलाई थाहा छ- विशालता, सशक्तता र सफलताको दृष्टिले अभूतपूर्व २०६२/६३ (सन् २००६) को आन्दोलनले नेपाली समाजको रूपान्तरणको ढोका खोले। तर यो आन्दोलन र यसले ल्याएको परिवर्तनको अर्थ, यसको राजनीतिक चरित्र तथा सीमा र सबलताहरू के थिए, यसबारेमा गंभीर बहसै भएन। परिणाममा उक्त आन्दोलनले ल्याएका परिवर्तनलाई बुझ्ने सन्दर्भमा अझै पनि अन्यौल देखिन्छ।

“२०६२/६३ को आन्दोलनमा मूलतः तीनवटा शक्तिहरू संवाहकका रूपमा थिए; लोकतान्त्रिक क्रान्तिकारी शक्ति- नेकपा (एमाले), उदार प्रजातान्त्रिक (वुर्जुवा सुधारवादी) शक्ति- नेपाली काङ्ग्रेस र सशस्त्र



‘गणतन्त्र नेपाल’ हाम्रो ‘लालीगुराँस-क्रान्ति’ले गरेको राजनीतिक क्षेत्रको रूपान्तरण हो । सामाजिक क्रान्तिको अर्थ, समाजको रूपान्तरण हो, जसको हामी अर्कै प्रवेशद्वारमा छौं ।



विद्रोही माओवादी । तीनवटै शक्तिका उद्देश्य, गन्तव्य र प्राथमिकता भिन्न-भिन्न थिए ।

नेपाली काँग्रेस विघटित प्रतिनिधिसभाको पुनर्स्थापना मार्फत् उदार प्रजातन्त्रको स्थापना गर्न चाहन्थ्यो । समाजको अर्थ-राजनीतिक रूपान्तरण, सामाजिक न्यायसहितको लोकतन्त्र र सङ्घीय गणतन्त्र उसको कार्यसूचीमा थिएनन् ।... बस्तुतः वैशाख ११, २०६३ नै उसको गन्तव्य थियो ।

उता माओवादीका निम्ति उक्त आन्दोलन आफ्ना अधिनायकवादी एजेण्डा पूर्तिको भन्दाड थियो । यसका लागि उसले पहिले लोकतान्त्रिक शक्तिहरूलाई हिंसात्मक आन्दोलनमा मुछ्न चाह्यो, त्यो संभव नभएपछि शान्तिपूर्ण आन्दोलनमा सहभागी त भयो, तर वैशाख ११ गतेको आन्दोलनको सफलतालाई लत्याउँदै विद्रोहमा उत्रिन आह्वान गर्‍यो । जनताबाट साथ नपाएपछि २४ घन्टामा तीन-तीनवटा वक्तव्य फेरेर शान्ति प्रक्रियामा आयो । तर सधैँभरि शान्ति प्रक्रियालाई उसले रणनीतिक दाउपेचका रूपमा प्रयोग गरिरह्यो र आफ्ना एजेण्डामा साधक नहुने देखेपछि आफैँले जन्माएको भनेर दाबी गर्ने गरेको संविधानसभाको हत्याको कारक बन्न पुग्यो ।

नेकपा (एमाले) का निम्ति आन्दोलन तीनवटा उद्देश्य प्राप्तिको साधन थियो- राजतन्त्रको अन्त्य, मुलुकको सामाजिक-आर्थिक रूपान्तरण र हिंसा-प्रतिहिंसाको अन्त्य तथा दोगो शान्तिको स्थापना । उद्देश्यमा भिन्नता र पार्टीहरूको वर्गचरित्रले आन्दोलनको चरित्रलाई पनि प्रभावित गर्नु स्वाभाविकै थियो ।” (ज्ञवाली : २०७०)

मार्क्सवादी मान्यतामा सामान्यतया क्रान्तिलाई तीनवटा अर्थमा ग्रहण गरिन्छ- एउटा सामाजिक-आर्थिक संरचनाको स्थानमा अर्को सामाजिक-आर्थिक संरचना स्थापनाको अर्थमा, एउटा वर्गको हातबाट अर्को वर्गको हातमा सत्ता हस्तान्तरणको



त्यसो भए, रूपान्तरण कसरी गर्ने होला? जवाफमा 'श्रमशक्तिको विकासबाट' भन्ने निचोडमा हामी पुगेका छौं । तसर्थ, यो छैटौँ राष्ट्रिय महाधिवेशनको थैम, रूपान्तरण: श्रमशक्तिको विकासबाट तय गरेका हौं ।



अर्थमा र एउटा उत्पादन सम्बन्धको ठाउँमा उत्पादक शक्ति अनुकूलको अर्को उत्पादन सम्बन्ध स्थापनाको अर्थमा ।

“चलनचल्तीको भाषामा ठूला आन्दोलनहरूलाई क्रान्ति भन्न नसकिने होइन । क्रान्ति निश्चित गन्तव्यमात्रै होइन, यात्रा पनि हो भन्ने अर्थमा परिभाषित गर्दा त्यस घटनालाई क्रान्ति भन्न सकिन्छ । राजतन्त्र अन्त्यको महत्वपूर्ण राजनीतिक परिवर्तनलाई सामाजिक-आर्थिक तहसम्म बिस्तार गर्न सक्ने हो भने यसबाट हामीले यस्तो सङ्क्रमणकालीन लोकतन्त्र स्थापना गर्न सक्छौं, जो सारमा परम्परागत पुँजीवादी लोकतन्त्रभन्दा माथिल्लो स्तरको हुनेछ र त्यसलाई बिस्तार गर्दै जाँदा जनताको बहुदलीय जनवादमा शान्तिपूर्ण रूपान्तरण गर्न सकिनेछ ।” (झवाली : २०७०)

बहस छुनु, तर एउटा साझा निष्कर्षको नजिक पनि हामी छौं । “क्रान्ति”ले रूपान्तरण गर्ने क्षेत्रको हिसाबले यसलाई हामी 'राजनीतिक' र 'सामाजिक' गरी दुई भागमा विभक्त गर्न सक्छौं । राजनीतिक तहको क्रान्तिहुनु भनेको, हाम्रो राजनीतिमा रूपान्तरण गर्नु हो; जस्तो कि नेपालमा युगौँ पुरानो सामन्ती राजतन्त्र फ्याँकेर हामीले गणतन्त्र घोषणा गर्नु। 'गणतन्त्र नेपाल' हाम्रो 'लालीगुराँस-क्रान्ति'ले गरेको राजनीतिक क्षेत्रको रूपान्तरण हो । सामाजिक क्रान्तिको अर्थ, समाजको रूपान्तरण हो, जसको हामी अबै प्रवेशद्वारमा छौं । सामाजिक रूपान्तरणले नै वर्ग र सामाजिक समूहबिच नयाँ उत्पादन सम्बन्ध र नयाँ सामाजिक सम्बन्ध स्थापित गर्दछ । यदि हामीले अँगालेको सिद्धान्तले व्याख्या गरे भैं क्रान्तिका तीन चरणहरू- 'सामान्तवादको आधार भत्काउने, पुँजीको विकास गर्ने र, समाजवादमा संक्रमण गर्ने'लाई आत्मसात गर्ने हो भने यतिखेर हामी दोस्रो चरणको (पुँजीको विकास गर्ने) प्रवेशद्वारमै छौं ।

त्यसो भए, रूपान्तरण कसरी गर्ने होला? जवाफमा 'श्रमशक्तिको विकासबाट' भन्ने निचोडमा हामी पुगेका छौं । तसर्थ, यो छैटौँ राष्ट्रिय महाधिवेशनको थैम, रूपान्तरण: श्रमशक्तिको विकासबाट तय गरेका हौं ।



एककाइसौं शताब्दीमा प्रवेशसँगै फरक प्रकृतिको 'तरङ्ग' आयो ।
वर्ग-दृष्टिकोणबाट विच्छेद हुने गरी वा त्यसैको हाराहारीमा लैङ्गिक,
जाति/जनजाति र भूगोल आधारित असमानताका विषयले
राजनीतिक बहसलाई जबरजस्त प्रभावित गरे ।



७. वर्ग र सामाजिक समूहसम्बन्धी प्रश्नहरू

सामान्यतया वामपन्थी आन्दोलनले शोषण, उत्पीडन र असमानताको मुद्दा, वर्ग-दृष्टिकोणबाट हल गर्ने प्रयास गर्दै आएको छ । एककाइसौं शताब्दीमा प्रवेशसँगै फरक प्रकृतिको 'तरङ्ग' आयो । वर्ग-दृष्टिकोणबाट विच्छेद हुने गरी वा त्यसैको हाराहारीमा लैङ्गिक, जाति/जनजाति र भूगोल आधारित असमानताका विषयले राजनीतिक बहसलाई जबरजस्त प्रभावित गरे । त्यसैले वर्ग, जाति/जाति, लिङ्ग र भूगोल आधारित विभेदलाई श्रम-राजनीतिको चस्माबाट बुझ्नु र आर्थिक शोषण तथा सामाजिक उत्पीडन बिचको अन्तरसम्बन्ध र भिन्नताहरू केलाउनुपर्छ ।

सवा सय वर्षको युरोपेली अनुभवको निष्कर्षले भन्छ—“वर्गको विश्लेषण, श्रमशक्तिको बनौटको आङ्कलन र त्यसमाथिको राजनीतिक चेतना वृद्धि”बाट मात्र लक्ष्यमा पुग्न सकिन्छ ।” (सास्सोन; २०००: ००) नेपालको सामाजिक संरचना, वर्ग बनौट र वर्ग चरित्रको निक्कै रस वा चीनको विधिबाट उपयुक्त हुन्न, यसको लागि नयाँ विधि खोज्नुपर्छ । आजको सन्दर्भमा वर्ग विश्लेषण गर्दा आम्दानी-जमीनमाथिको स्वामित्व- र सम्पत्तिको लेखाजोखा गरेर मात्र पुग्दैन; परम्परागत ढङ्गबाट भन्दै आइएको 'सर्वहारा-श्रमजीवी वर्ग' निर्धारण गर्ने आधार समेत पहिल्याउनुपर्छ ।

“युरोपमा जस्तो सामन्तवाद विरुद्ध जुभारु पुँजीवादी क्रान्ति नेपालमा सम्पन्न भएन । यहाँ पुँजीवाद सामन्तवादलाई उन्मूलन गर्दै जन्मेन, बरु साम्राज्यवादी पुँजीवादसँग सामन्तवादको संश्रयबाट आश्रित स्वामित्वको पुँजीवादी उत्पादन पद्धति आरम्भ भयो । त्यसैले नेपालको पुँजीपति वर्गको चरित्र जुभारु र प्रगतिशील रहेन । तर यहाँको श्रमजीवी वर्ग पनि सामन्ती उत्पादन सम्बन्धबाट पूर्ण अलग र मार्क्सको परिभाषाको 'जित्का लागि सारा संसार र हार्नका लागि नेल र हत्कडी बाहेक केही नभएको' औद्योगिक सर्वहारा थिएन । ऊ आधा किसान र आधा मजदुर

“

अर्थ-राजनीतिक दृष्टिकोणबाट हेर्दा सामन्ती युगलाई फिचौलेर पुँजीवादी युगमा प्रवेश गरिसकेको भए तापनि पुँजीवादी मुलुकहरूमा जस्तो ‘सर्वहारा’ र ‘बुर्जुवा’ वर्ग बिचको स्पष्ट सामाजिक धुवीकरण देखिन्न ।

”

थियो । त्यसैले श्रमजीवी वर्ग पनि सधैभरि जुभारु रहिरहन सकेन।”
(ज्ञवाली, २०७०)

इतिहासलाई केलाउँदा नेपालमा जातीय विभाजनको जरो सन् १३८० मा पुग्छ । राजनीतिक शक्ति सुदृढ गरेपछि जयस्थिति मल्लले नेपाल राज्यलाई जातिगत तहमा ढाले । उनले “ब्राम्हण, क्षत्री, वैश्य, शूद्र” गरी जनताको जातीय विभाजन गरे । मनुस्मृतिमा आधारित यस्तो विभाजनमार्फत् “ब्राम्हण, क्षत्री, वैश्य, शूद्र, तथा क्षत्रीमा पनि राजा र हाकिम” हरूको फरक-फरक ‘काम-कर्तव्य-अधिकार’ तोकिएको न्यायप्रणाली लागू गरे ।

“जात र जाति” समूहलाई मिसाएर पृथ्वीनारायण शाहले यसलाई निरन्तरता दिए। “खस-ठकुरी-क्षत्री” सेनाका प्रमुख हाकिम, बाहुनहरू सल्लाहकार र गुरुङ, मगर तथा अन्य पहाडी जनजाति सिपाही रहने गरी आफ्नो फौजको जिम्मेवारी विभाजन गरे । गोर्खा राज्यको शक्ति बिस्तारसँगै यसैलाई नै नेपालको राष्ट्रिय पहिचान बनाइयो; र यसैबाट सामाजिक सम्बन्धको नियम स्थापित हुन पुग्यो ।

“जंगबहादुरले १८४६ को ‘कू’ द्वारा शक्ति हत्याएपछि जनताको स्वतन्त्रता अझै संकचित पारे र राज्यको ‘अधिकार’ थप सुदृढ गरे । १८५४ को मुलुकी ऐनलाई चन्द्र समसेरले १९१० मा संशोधन गरे । उनले नेपाली समाजलाई विभिन्न मान्यतामा विभाजन गरी जात आधारित सामाजिक तहलाई संस्थागत गरे र वार्षिक रूपमा पजनी गर्ने र जमिन तथा अन्य सुबिधा दिने प्रणाली राज्यले परिभाषित गर्ने चलन चलाए । यहाँसम्म कि उनले राणा परिवारलाई समेत तीन समूहमा बाँडी राजकीय सामन्तवाद र निजी तहको सामन्तवाद बिच द्वन्द्वको वीजारोपण गरे ।” (दाहाल; २०६७)

नेपालको सामाजिक संरचनामा परम्परागत जाति र जनजातिको सम्मिश्रण छ । अर्थ-राजनीतिक दृष्टिकोणबाट हेर्दा सामन्ती युगलाई फिचौलेर पुँजीवादी युगमा प्रवेश गरिसकेको भए तापनि पुँजीवादी मुलुकहरूमा जस्तो ‘सर्वहारा’ र ‘बुर्जुवा’ वर्ग बिचको स्पष्ट सामाजिक धुवीकरण देखिन्न । त्यसैले नेपाललाई

“

यसै कारण, जिफन्टले 'वर्ग जोड तीन'को विश्लेषण अगाडि सारेको हो । हुने खाने र हुँदा खाने बिचको खाडल भनेको वर्गीय असमानता हो । परम्परागत रूपमा हामीले यसलाई आर्थिक शोषण भन्दै आएका छौं ।

”

जाति समूह, विभिन्न जन-जातिहरू, धर्म-संस्कृतिका अनुयायीहरू र भाषा-भाषीहरू सहितका “अल्पसङ्ख्यक”हरूको साझा भूमि भन्ने गरिएको हो । विसं २०६२/६३ सालको परिवर्तनले “नेपाली जाति” भित्रका “सामाजिक उत्पीडनको शिकार भएको” अनुभूति गरिरहेका यिनै अल्पसङ्ख्यक नागरिकहरूलाई “अब कस्तो राज्य बनाउने?” भन्ने कुराको फसलामा आफैँ संलग्न हुन पाउने अवसर दिएको हो ।

युरोपेली समाजभन्दा भिन्न प्रकारले राज्यको निर्माण र भिन्न प्रकारको आर्थिक-सामाजिक विकास नेपालको यथार्थ हो । सामन्ती र पुँजीवादी वर्ग बिचको अन्तरघुलनले सिर्जना गरेको वर्गीय शोषण तथा जात/जाति र लैङ्गिक हिसाबमा गरिएको विभेदद्वारा सिर्जित सामाजिक उत्पीडन नै हाम्रो सामाजिक द्वन्द्वका दुई पाटा हुन् ।

यसै कारण, जिफन्टले 'वर्ग जोड तीन'को विश्लेषण अगाडि सारेको हो । हुने खाने र हुँदा खाने बिचको खाडल भनेको वर्गीय असमानता हो । परम्परागत रूपमा हामीले यसलाई आर्थिक शोषण भन्दै आएका छौं । वर्गीय असमानताको अन्त्य वर्गमाथि भर गरेर मात्रै हुन्छ । लैङ्गिक, जाति/जनजाति र खास भूगोलका निवासी भनेको पहिचानको कुरा हो । पहिचानसँग जोडिएको विषय सामाजिक उत्पीडनको 'पाटा'का रूपमा अभिव्यक्त भएको छ ।

“जात/जातिसँग जोडिएका पनि दुई पक्ष छन्- जातीय र दलित! वर्ग सापेक्ष मात्र हुनुपर्ने राज्य, नेपालको सन्दर्भमा जाति सापेक्ष समेत हुँदै आयो । कम्तीमा पनि नेपाली राज्य दलित विरोधी त रह्यो, रह्यो । ... यसरी जब खास जाति/ समुदाय या भाषा-भाषिमाथि उसको पहिचान र जन्मिएको स्थानको आधारमा समग्रतामा दमन हुन्छ, त्यसपछि त्यो पहिचानधारी समूह, वर्ग निरपेक्ष हुनपुग्छ ।” (गुरुङ : २०७०)

“

सामन्तवादले राजनीतिक वर्चस्व गुमाएको छ, तर सामाजिक-आर्थिक संरचनामा रूपान्तरण नभएकाले नेपाली समाज पुँजीवाद उन्मुख मात्र छ । अझै पनि हाम्रो समाजले ग्रामीण तथा भूमि आधारित चक्रव्यूह भेदन गर्न सक्ने क्षमताकोविकास गर्नु बाँकी छ ।

”

यसर्थ, नेपाली समाजमा सामाजिक उत्पीडनबाट पाखा पारिएका भनिएका “लैङ्गिक, जाति/जनजाति र भूगोल”सँग जोडिएका तीनै पक्षलाई वर्गीय विषयसँगै जोडेर लैजानुपर्छ । सामाजिक उत्पीडनको कुरा सम्बोधन गर्नेपनि पक्ष हो तर यो ‘वर्ग’को ‘समानान्तर’ वा वर्गभन्दा ‘माथि’को विषय भने किमार्थ होइन । तसर्थ, मूल कुरा वर्ग हो, त्यसैले श्रमशक्तिको विकास सामाजिक रूपान्तरणको मूल पक्ष हो ।

८. नेपाली समाज समग्र रूपान्तरणको बाटोमा

हामीले पाँचौ महाधिवेशन सम्पन्न गर्दा हाम्रो समाज, वर्ग स्थिति र रूपान्तरणका सन्दर्भमा जुन निष्कर्षहरू निकालेका थियौं, त्यसको सान्दर्भिकता यथावत छ । बितेका लगभग पाँच वर्षहरूमा हाम्रा निष्कर्षहरूलाई समयले पुष्टि समेत गरेको छ । हामीले नेपाली समाजलाई ‘संक्रमणकालीन र कृषि-उत्तर समाज’ भनेर व्याख्या गरेका थियौं । राजनीतिक, आर्थिक र सामाजिक जुनसुकै आयाममा हेरे पनि संक्रमणकाल कायम छ । कृषि-उत्तर समाजको रूपमा सामन्तवादको क्षय छिट्टो-छिट्टो भइरहेको छ । सामन्तवादले राजनीतिक वर्चस्व गुमाएको छ, तर सामाजिक-आर्थिक संरचनामा रूपान्तरण नभएकाले नेपाली समाज पुँजीवाद उन्मुख मात्र छ । अझै पनि हाम्रो समाजले ग्रामीण तथा भूमि आधारित चक्रव्यूह भेदन गर्न सक्ने क्षमताकोविकास गर्नु बाँकी छ । त्यसैले शहर, सेवा तथा उद्योग-व्यवसायका कतिपय क्षेत्रमा छचल्किएको आधुनिकताले पुँजीवादी समाजको प्रतिनिधित्व गर्ने बलियो आधार बनाइसकेको छैन ।

शहरीकरणमा तीव्रता आए तापनि बहुसङ्ख्यक नेपाली जनता अझै पनि ग्रामीण क्षेत्रमा छन् । भण्डै ८३ प्रतिशत जनसङ्ख्याको बसोबास गाउँमा छ र १७ प्रतिशत जनसङ्ख्याको शहरमा । भूमि आधारित, कृषि आधारित परिवारको सङ्ख्या कूल ५४ लाखमा ३८ लाख अर्थात् दुई तिहाइ भन्दा बढी (७०%) छ ।



कृषिक्षेत्रबाट विकर्षित समूहको यो चाप गैरकृषि क्षेत्र (निर्माण, उत्पादनशील र सेवा क्षेत्र) को रोजगारीमा व्यवस्थित गर्न नसक्दा 'जता काम मिल्यो, उतै हाम्फाल्यो' भनेझैँ श्रमिकहरू, मूलतः युवाहरू वैदेशिक रोजगारीमा जान बाध्य छन्।



नेपालमा ठूलो जनसङ्ख्या, उत्पादकत्व ज्यादै न्यून भएपनि, अझै भूमि आधारित छ । सामन्ती उत्पादन सम्बन्ध कमजोर भएपनि पुँजीवादी उत्पादन सम्बन्धको विकासले बहुसङ्ख्यक ग्रामीण भेगलाई छोएको छैन । यो तथ्यलाई कृषि गणनाले (तालिका: ३) समेत स्पष्ट गरेको छ ।

तालिका-३ : कृषि परिवार : वर्गीय स्थिति (भूस्वामित्वको आधारमा)		
स्वामित्व स्थिति	कृषि परिवार सङ्ख्या	प्रतिशत
● भूमिहीन र ०.२ हेक्टरभन्दा तलका निर्धनतम	९,३३,०४४	२४ प्रतिशत
● ०.२ हेक्टर- १ हेक्टर सम्म भएका गरिब	२१,५३,५२५	५५ प्रतिशत
● १ हेक्टर-५ हेक्टरसम्म भएका मध्यम	७,३२,७२६	१८ प्रतिशत
● ५ हेक्टरभन्दा माथिका धनी	११,८२८	३ प्रतिशत
जम्मा	३८,८५,०९३	१०० प्रतिशत

स्रोत : कृषि गणना २०६८ को प्रतिवेदन

कृषि गणनाको विवरणले बताउँछ- भूस्वामित्वको आधारमा मध्यम आय वर्गका कृषि परिवारको सङ्ख्या १८ प्रतिशतमा सीमित छ र धनी/जमिन्दारतह ३ प्रतिशत । तर निर्धनतम तथा गरिब कृषि परिवार ७९ प्रतिशत छन् । यी कृषि परिवारहरूमा, ६० प्रतिशत अर्थात झण्डै २३ लाख कृषि परिवारलाई आफ्नो कृषि आम्दानीले बर्षदिन धान्न पनि पुग्दैन । गुजारा चलाउन अन्य गैर-कृषि क्षेत्रको आम्दानीमा भरगर्नुपर्छ । जमिनको पुनर्वितरणले मात्र पनि यो विकराल समस्याको हल गर्न सक्तैन ।

अहिले युवा श्रमिकमा कृषिप्रति विकर्षण देखिन्छ । यसले गर्दा कृषि क्षेत्रमा जनशक्तिको चाप घट्दैछ, तर कृषिक्षेत्रबाट विकर्षित समूहको यो चाप गैरकृषि क्षेत्र (निर्माण, उत्पादनशील र सेवा क्षेत्र) को रोजगारीमा व्यवस्थित गर्न नसक्दा 'जता काम मिल्यो, उतै हाम्फाल्यो' भनेझैँ श्रमिकहरू, मूलतः युवाहरू वैदेशिक रोजगारीमा

“

आजको सङ्क्रमणकालीन समाजमा जेलाई हामी 'पुँजीवाद' चित्रित गरिरहेका छौं, त्यो वास्तवमा तिनै श्रमिकले विप्रेषणको रूपमा पठाएको आर्जनबाट कृषि परिवारहरूको आय, उपभोग र जीवनमा देखिएको परिणाम मात्रै हो ।

”

जान बाध्य छन्। आजको सङ्क्रमणकालीन समाजमा जेलाई हामी 'पुँजीवाद' चित्रित गरिरहेका छौं, त्यो वास्तवमा तिनै श्रमिकले विप्रेषणको रूपमा पठाएको आर्जनबाट कृषि परिवारहरूको आय, उपभोग र जीवनमा देखिएको परिणाम मात्रै हो ।

तालिका ४, आप्रवासन र रेमिट्यान्स (विप्रेषण) कमाई

कामकालागि परिवार कोही न कोही गाँऊबाट बाहिरएका	४३.८%
कामकालागि परिवारका कोही न कोही विदेशिएका	२९.१%
स्वदेशबाट -परिवारमा औसत रु. २८,९००-पठाउने)	१७%
विदेशबाट -परिवारमा औसत रु. ८०,०००-पठाउने)	८३%
● कतार	२१.३%
● मलेसिया	१९.२%
● सउदी अरेबिया	१४.९%
● भारत	१३.४%
● बाँकी अन्य मुलुक	२९%

स्रोत: नेपाल श्रम शक्ति सर्वेक्षण-२०६४/६५

९. बदलिंदो र बदल्नुपर्ने उत्पादन सम्बन्ध

कृषि परिवारहरूको बर्ग आधारमा रूपान्तरण चलिरहेको तथा बर्ग संक्रमणले गति लिइरहेको हुँदा उत्पादन सम्बन्ध पनि परिवर्तन भइरहेको छ ।कमैया प्रथाको उन्मूलनपछि पनि कतिपय दासतामूलक भूमिसम्बन्ध फाट्टफुट्ट देख्न सकिन्छ भने कृषिको आधुनिकीकरण र व्यावसायिकीकरण हुन नसकेकाले भूमि आधारित सामन्ती कृषि उत्पादन सम्बन्ध पनि विद्यमान छ । उपभोगमा पुँजीवादी प्रभाव बिस्तार हुँदै गए पनि उत्पादनमा परम्परादेखि चल्दै आएका 'प्रथा र सम्बन्ध'ले अझै पनि भूमिका खेलिरेहेका छन् । त्यसैले, कतिपय संगठित उद्यम-व्यवसायको



उपभोगमा पुँजीवादी प्रभाव बिस्तार हुँदै गए पनि उत्पादनमा रम्परादेखि चल्दै आएका 'प्रथा र सम्बन्ध'ले अझै पनि श्रमिका खैलिरहेका छन् ।



उत्पादन सम्बन्धमा पनि सामूहिक सौदाबाजीको प्रभावकारी प्रणाली लागू हुन सकिरहेको छैन ।

तलिका ५: बाणिज्य बैकहरूका प्रमुख कार्यकारीहरूको मासिक पारिश्रमिक		
क्रसं.	बैंक	तलब/सुविधा (रुपियाँ)
१	लुम्बिनी बैंक	३० लाख ६६ हजार २ सय २२
२	नबिल बैंक	१४ लाख १० हजार ०००
३	मेगा बैंक	१४ लाख ०० हजार ०००
४	सनराइज बैंक	१३ लाख ७५ हजार ०००
५	स्ट्यानडर्ड चार्टर्ड बैंक	१२ लाख ९५ हजार ०००
६	नेपाल इन्भेस्टमेन्ट बैंक	१२ लाख ३० हजार ०१६
७	हिमालयन बैंक	१२ लाख ०३ हजार ३९४
८	सिभिल बैंक	१२ लाख ०० हजार ०००
९	जनता बैंक	११ लाख ९१ हजार ४ सय ३०
१०	लक्ष्मी बैंक	१० लाख ८९ हजार ०००
११	किस्ट बैंक	१० लाख ०६ हजार ८ सय ६३
१२	ग्लोबल आईएमई बैंक	९ लाख ९९ हजार ०३५
१३	ग्रान्ड बैंक नेपाल	९ लाख २७ हजार ५ सय ००
१४	एनएमवी बैंक	९ लाख १२ हजार ३ सय ५०
१५	प्राइम कर्मासियल बैंक	८ लाख ८८ हजार ०००
१६	एनआईसी एसिया	८ लाख १८ हजार २ सय ६४
१७	सिटिजन्स बैंक इन्टरनेसनल	८ लाख ०५ हजार ३ सय ०६
१८	सिद्धार्थ बैंक	७ लाख ५७ हजार ८ सय ९१
१९	सानिमा बैंक	६ लाख ९९ हजार ५ सय ८३
२०	बैंक अफ काठमाडौं	६ लाख ४५ हजार ८ सय ३३
२१	कमर्ज एन्ड ट्रस्ट बैंक	५ लाख ७९ हजार २ सय २७
२२	नेपाल बैंक लिमिटेड	५ लाख ५९ हजार ०००
२३	माछापुच्छ्रे बैंक	५ लाख २२ हजार ०००



सार्वजनिक क्षेत्रका सेवामूलक प्रतिष्ठान तथा बैंक/वित्तीय संस्थाहरूमा तुलनात्मक रूपले युनियनको उपस्थिति र सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रिया भए पनि त्यसले ट्रेड युनियन मापदण्ड अनुरूपको संस्थागत आकार ग्रहण गरिसकेको छैन ।



२४	एभरेस्ट बैंक	५ लाख १० हजार ६ सय २८
२५	सेन्चुरी बैंक कमर्सियल बैंक	४ लाख ९८ हजार २ सय ५४
२६	कुमारी बैंक	४ लाख ५८ हजार ५ सय २९
२७	एनसीसी बैंक	४ लाख ४४ हजार ३ सय ४४
२८	नेपाल बंगलादेश बैंक	२ लाख ६० हजार ७ सय ७२
२९	राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक	२ लाख ३० हजार ८ सय १८
३०	कृषि विकास बैंक	१ लाख ३० हजार

स्रोत: नेपाल साप्ताहिक: फागुन ११, २०७०

रोजगारीको क्षेत्र तीव्र गतिले फैलदै गएपनि ज्ञान-आधारित आधुनिक सेवा क्षेत्रमा उत्पादन सम्बन्ध अत्यन्तै कमजोर छ । सार्वजनिक क्षेत्रका सेवामूलक प्रतिष्ठान तथा बैंक/वित्तीय संस्थाहरूमा तुलनात्मक रूपले युनियनको उपस्थिति र सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रिया भए पनि त्यसले ट्रेड युनियन मापदण्ड अनुरूपको संस्थागत आकार ग्रहण गरिसकेको छैन । निजी क्षेत्रका सेवामूलक प्रतिष्ठानहरू, बैंक तथा वित्तीय कम्पनीमा सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रिया नगण्य छ र त्यहाँको पारिश्रमिकको खाडल हेर्दा शोषणमूलक श्रम-अभ्यास तीव्र छ भन्ने पुष्टि हुन्छ । यी संस्थाहरूको जम्मा तलब खर्च मध्ये प्रमुख कार्यकारी अधिकृत र प्रमुख व्यवस्थापकहरूको खर्च ५०-७० प्रतिशत छ । तालिका ५ मा उल्लेख गरिए अनुरूप ३० वटा वाणिज्य बैंकहरूको प्रमुख कार्यकारीहरूको पारिश्रमिक हेर्दा ६ वटामा १-४ लाख, १४ वटामा ५-१० लाख र ११ वटामा १० देखि भन्दा ३१ लाख तलब सुविधा पाइरहेको देखिन्छ। तर यिनै बैंकमा मातहतका अधिकृत तथा सहायक तहमा कार्यरतहरूको तलब तुलनात्मक रूपले न्यून छ ।

औद्योगिक गणना २००६/७ को तथ्याङ्कले भन्छ, ३,४४५ उत्पादनमूलक प्रतिष्ठानमा काम गर्ने १६९,८४० श्रमिकहरूको कूल पारिश्रमिक र सुविधा रु. ८,०३,५६,७२,००० देखिन्छ । औद्योगिक गणनाको समयमा राष्ट्रिय न्यूनतम वेतन रु. ४,६०० थियो । अर्थात्, यो औसत पारिश्रमिक र सुविधा न्यूनतम वेतनभन्दा पनि



कृषि र निर्माणमा चरम शोषण छ, उद्योगमा कम स्पष्ट र सेवा क्षेत्रमा तुलनात्मक रूपमा पारिश्रमिक बढी भएपनि उच्चपदस्थ अधिकृत र मातहतका श्रमजीवी बिचको पारिश्रमिक खाडल डरलाग्दो छ ।



कम (रु ३,९४२) छ । यसबाट एकातिर उत्पादनशील उद्योगका श्रमिक कति कम पारिश्रमिकमा काम गरिरहेका छन् भन्ने पीडादायी चित्र देखिन्छ भने अर्कातिर, हाम्रो उत्पादन सम्बन्ध कति असन्तुलित छ भन्ने तथ्य पनि उजागर हुन्छ ।

निःसन्देह कृषि, उत्पादनमूलक उद्योग र सेवा गरी, रोजगारीका तीनवटै क्षेत्रमा उत्पादन सम्बन्ध शोषणमूलक छ । कृषि र निर्माणमा चरम शोषण छ, उद्योगमा कम स्पष्ट र सेवा क्षेत्रमा तुलनात्मक रूपमा पारिश्रमिक बढी भएपनि उच्चपदस्थ अधिकृत र मातहतका श्रमजीवी बिचको पारिश्रमिक खाडल डरलाग्दो छ ।

तालिका ६, रोजगारीका विभिन्न क्षेत्र र पारिश्रमिक बृद्धि

वर्गीकरण	यस वर्षको पारिश्रमिकमा बृद्धि (प्रतिशतमा)
शारिरिक श्रम नगर्नेश्रमिक	२६.४
● अधिकृत तह	२२.१
● सहायक तह	२८.७
बैंक/वित्तीय कम्पनी	४७.७
● अधिकृत तह	३२.४
● सहायक तह	५०.६
सेना तथा प्रहरी सेवा	
● सेना र प्रहरी अधिकृत	२१.९
● सेना र प्रहरी सहायक	३५.०
सार्वजनिक प्रतिष्ठान (३७ वटा)	२७.६
निजामती	१८.०(+१००० भत्ता)
शारिरिक श्रमगर्नेश्रमिक	
● औद्योगिक श्रमिक	१२.३
● अदक्ष	१४.७
● उच्च दक्ष	८.७
कृषि श्रमिक	७.३
निर्माण श्रमिक	५.१

स्रोत: द हिमालयन टाइम्स, राष्ट्रिय पारिश्रमिक तथा ज्याला दर सूचकांक नेपाल राष्ट्र बैंक



श्रम सम्बन्धको रूपान्तरणका लागि उत्पादक शक्ति र श्रमशक्तिको विकास गर्ने दृढ राजनीतिक इच्छाशक्ति र सामाजिक आर्थिक विकासको दूरगामी रणनीति आवश्यक छ ।



पुरानो सामन्ती बर्गबाट बनेको उद्यमी व्यवसायी वर्गको चरित्र अझै पनि पूँजीवादी प्रणाली अनुकूल बनिसकेको छैन । त्यसैले ज्याला वा पारिश्रमिकको वृद्धिले नै आफूले उत्पादन गरेका बस्तु र सेवाको माग तथा बिक्री पनि बढ्छ भन्ने यथार्थ व्यवसायी वर्गले अझै पनि आत्मसात गर्न सकेको छैन । त्यो वर्गले श्रमिक जति सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा समेटिन्छ, त्यति नै उसको उत्पादकत्व र कार्यकुशलता बढ्छ भन्ने मानवीय यथार्थलाई पनि महसुस गरेको देखिँदैन । त्यसैले अधिकारको हिसाबले दमित र आर्थिक हिसाबले हातमुख जोड्न पनि नपुग्ने आमदानीमा बाँचिरहेको श्रमिकले उच्च उत्पादकत्व र गुणस्तरीय बस्तु तथा सेवा देओस भनी जबरजस्ती आग्रह गर्नु समकालीन नेपालका उद्यमी व्यवसायीहरुको विशेषता देखिएको छ । (जिफन्ट: २०७०)

उत्पादन सम्बन्धलाई समग्र राजनीतिक अर्थव्यवस्थाको परिवेशमा हेर्ने र परिवर्तन गर्ने सकारात्मक सोचबाटमात्र विद्यमान श्रमिक-व्यवस्थापन सम्बन्धलाई रूपान्तरण गर्न सकिन्छ । यसर्थ श्रम सम्बन्धको रूपान्तरणका लागि उत्पादक शक्ति र श्रमशक्तिको विकास गर्ने दृढ राजनीतिक इच्छाशक्ति र सामाजिक आर्थिक विकासको दूरगामी रणनीति आवश्यक छ ।

१०. उत्पादक शक्ति र श्रमशक्तिको विकास

उत्पादक शक्तिसम्बन्धी अवधारणा मार्क्सवादी आर्थिक विश्लेषणको केन्द्रीय अवधारणा हो । उत्पादनका भौतिक साधन र मानवीय श्रमशक्तिको संयोजित रूप नै उत्पादक शक्ति हो । उत्पादनका भौतिक साधनभित्र प्राकृतिक साधनहरु पनि समेटिन्छन् । श्रमशक्ति भन्नाले व्यक्तिको काम गर्ने क्षमता र दक्षता हो, जो पारिश्रमिकमा निश्चित समय र कामको लागि लेनदेन हुनसक्छ । यदि सधैँको लागि श्रमशक्ति समर्पण गरिएमा त्यहाँ श्रमशक्ति बेच्ने र किन्नेका बिच श्रमिक तथा रोजगारदाताको होइन, दास तथा मालिकको सम्बन्ध बन्छ । त्यसैले श्रमशक्तिको लेनदेन, सौदाबाजी र सम्भौताको आधारमा हुनु पर्दछ ।



हरेक युगमा हरेक स्थानमा राजनीतिक अर्थतन्त्रको सञ्चालनमा श्रमशक्तिको शोषण भएको छ । मात्रात्मक हिसाबले कतै अलि कम, कतै निकै बढी र कतै असह्य तथा अमानवीय शोषण भएको छ ।



कामको घण्टा, कामगर्ने/गराउने विधि, पारिश्रमिक दर र अन्य सुविधा लगायतका विषय श्रमशक्तिका मालिक अर्थात् श्रमिक र श्रमशक्तिका खरिदकर्ता अर्थात् रोजगारदाता बिचको संघर्ष, अन्तरक्रिया र सम्झौताबाट तय हुन्छ ।

मानवीय श्रमशक्तिभित्र मानवीय ज्ञान समेत समेटिन्छ । मानवीय ज्ञान वास्तवमा प्रविधि र विज्ञानको विकासको यो चरणमा छुट्टै उत्पादनको साधन सरह भइसकेको छ । मानवीय श्रमशक्तिसँग उत्पादनका भौतिक साधन, प्राकृतिक स्रोत, मानवीय ज्ञान आदि सबै साधनको संयोजनबाट उत्पादक शक्तिको निर्माण हुन्छ । किनभने जीवित मानवीय श्रम प्रयोग नगरेसम्म अरु कुनै पनि साधन आफैमा अपूर्ण हुन्छ । उत्पादक शक्तिको निर्माण र विकासको निरन्तरताबाट नै अर्थतन्त्रले शक्ति र गति प्राप्त गर्दछ, सामाजिक-आर्थिक विकासको प्रक्रियाले विविध चरणहरु पार गर्दछ ।

मानवीय श्रमशक्तिबाटै अतिरिक्त मूल्यको सिर्जना हुन्छ । लाभलाई अधिकतम बनाउन र लाभको अनियन्त्रित लोभमा अतिरिक्त मूल्यको बढीभन्दा बढी दोहन गर्न पूँजीपति/उद्यमी/व्यवसायी वर्ग आतुर रहन्छ । लागतलाई न्यूनतम बनाउन र लाभलाई अधिकतम बनाउनका लागि श्रमशक्तिमा पर्ने खर्च सकेसम्म कम गर्नु र अतिरिक्त मूल्यलाई सकेसम्म बढाउनु उद्यमी/व्यवसायीको शाश्वत अजेण्डा हुन्छ ।

आजसम्मको अनुभवको आधारमा हरेक युगमा हरेक स्थानमा राजनीतिक अर्थतन्त्रको सञ्चालनमा श्रमशक्तिको शोषण भएको छ । मात्रात्मक हिसाबले कतै अलि कम, कतै निकै बढी र कतै असह्य तथा अमानवीय शोषण भएको छ । शोषणलाई नियन्त्रण गर्न राज्यव्यवस्थाको भूमिका अहम हुन्छ । राज्यव्यवस्था श्रमिकमुखी भयो भने या कम्तीमा पनि श्रम र पूँजीबिच तटस्थ रह्यो भने मात्र पनि यो शोषणको मात्रा ओझालो लाग्छ । राज्यव्यवस्था पूँजीपक्षीय हुँदा भने श्रमशक्तिको शोषणको मात्रा पनि त्यही अनुपातमा उकालो लाग्दै जान्छ ।



यसभन्दा भिन्न ढंगले मार्क्सले, जसले जे जस्ता नीति लिए पनि “मर्यादित काम”लाई कसैले पनि उपेक्षा गर्न नमिल्ने व्याख्या अधि सारे । अर्थतन्त्रमा ‘श्रमको अलगाव (अलाइनेसन अफ लेबोर)’ जस्तो महत्वपूर्ण अवधारणा उनैले सुरु गरे ।



११. श्रमशक्ति र हाम्रो समकालीन यथार्थ

हामी हाम्रो समयलाई विश्लेषण गरौं । बीसौं शताब्दीको अन्त्यसम्म आइपुग्दा प्रतिरक्षात्मक समाजवाद र आक्रामक पुँजीवाद हाम्रो युगको वास्तविकता बन्यो । एडम स्मिथ, कार्ल मार्क्स र जे. एम. किन्स हुँदै आजको युग आइपुगेको हो ।

“बजारको अदृश्य हात”को अवधारणाका सुरुवातकर्ता स्मिथले अर्थतन्त्रमा हुने बजारको प्रभावकारी भूमिकाबारे लामै व्याख्या गरेका छन् । यसैलाई मन्त्रको रूपमा लिई “बजारले नै सबै थोक निर्धारण गर्छ” भन्ने निष्कर्ष पनि कतिपयको छ ।

यसभन्दा भिन्न ढंगले मार्क्सले, जसले जे जस्ता नीति लिए पनि “मर्यादित काम”लाई कसैले पनि उपेक्षा गर्न नमिल्ने व्याख्या अधि सारे । अर्थतन्त्रमा ‘श्रमको अलगाव (अलाइनेसन अफ लेबोर)’ जस्तो महत्वपूर्ण अवधारणा उनैले सुरु गरे ।

घाम, जुन रहेसम्म को बाँचिरहन्छ? “एक दिन हामी सबैको अन्त्य निश्चित” भन्दै किन्स आए । एकदिन न एकदिन त समस्या हल होला भन्ने तर्क सहित राज्यको आर्थिक-नैतिक दायित्व विपरीत, बजारलाई नै समस्याको हल गर्न दिउं भन्नेलाई उनको जवाफ थियो-बजार असफल भए राज्यले नै उद्धार गर्नुपर्छ । यसरी उनले राज्यको सक्रिय हस्तक्षेपको राम्रो वकालत गरे ।

यसपछि पनि दुनियाँमा धेरै पानी बगिसकेको छ । स्मिथ-मार्क्स- किन्सको जमाना हुँदै लड्दै, उठ्दै अधि बढेको पुँजीवादको चरित्रमाथि अहिले वित्तीय पुँजीले दबदबा स्थापित गरिसकेको छ । शताब्दीको हिसाबले बीसौं शताब्दीको मध्यमा आइपुग्दा (दोस्रो विश्वयुद्धपछि) पुँजीवादले बजार-अर्थतन्त्रलाई पनि “केन्द्रीय रूपमा समन्वय गरिएको -सिएमई- (सेण्ट्रल्ली कोअर्डिनेटेड मार्केट इकोनोमी)” र “उदार बजार अर्थतन्त्र -एलएमई- (लिबरल मार्केट इकोनोमी)” गरी दुई अनुहारमा



यसपछि पनि दुनियाँमा धेरै पानी बगिसकेको छ । स्मिथ-माक्स-
किन्सको जमाना हुँदै लड्दै, उठ्दै अघि बढेको पुँजीवादको चरित्रमाथि
अहिले वितीय पुँजीले ढवढवा स्थापित गरिसकेको छ ।



चिनाएको थियो । जर्मनी तथा अधिकांश पश्चिम युरोप र जापानले सिएमई (समन्वयात्मक अर्थव्यवस्था)को अभ्यास गरेका छन् । संयुक्त राज्य अमेरिका, बेलायत, क्यानाडा, अस्ट्रेलिया, न्युजिल्याण्ड लगायत मुलुकले पुँजीवादी प्रणालीमा एलएमई (उदार बजार अर्थव्यवस्था) अँगालेका छन् ।

तालिका-७ : तुलनामा उदार बजार अर्थतन्त्र र समन्वयात्मक बजार अर्थतन्त्र

उदार	समन्वयात्मक
● नियुक्ति र निष्कासनमा स्वच्छन्दता	● निष्कासनबाट संरक्षण
● श्रमिकले कम्पनी र कम्पनीले श्रमिक छिटो छिटो फेर्ने	● एउटै कम्पनीमा श्रमिकको दीगो खालको संलग्नता
● बेरोजगारी भत्ता / सुविधा कम	● बेरोजगारी भत्ता/सुविधा यथेष्ट
● कमजोर ट्रेड युनियन	● बलिया ट्रेड युनियन
● बढी द्वन्द्व हुने श्रम सम्बन्ध	● बढी सहकार्यमूलक श्रम सम्बन्ध
● ज्याला निर्धारणको लागि गरिने सौदाबाजी बढी विकेन्द्रित (स्थानीय वा कम्पनी तहमा)	● ज्याला निर्धारणको लागि गरिने सौदाबाजी बढी केन्द्रीकृत
● आय वितरणमा धेरै असमानता	● आय वितरणमा बढी समानता

स्रोत : प्रो. अल्फ्रेड क्लेनेक्ट, www.eci.tbm.tudelft.nl

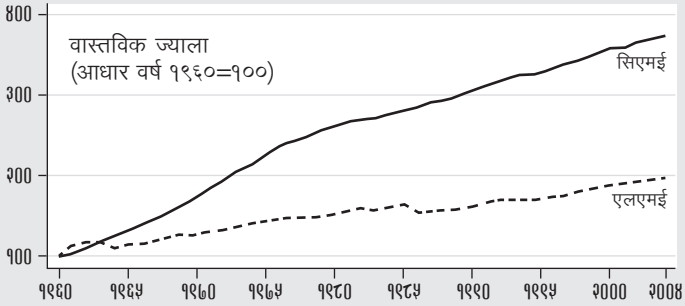
रेखा चित्र १ र २ मा देखाइए अनुसार, सन् १९६०-२००४ को भण्डै ४५ वर्षे अवधिमा यी दुईखाले अर्थव्यवस्थालाई वास्तविक ज्याला वृद्धि र राष्ट्रिय आम्दानी (जिडिपी) वृद्धिको कोणबाट विश्लेषण गर्दा समन्वयात्मक र उदार दुबैखाले बजार अर्थव्यवस्थामा जिडिपीको वृद्धि बराबर छ । दुबैको विकास र स्थायित्वमा बराबर सफलता छ । तर समन्वयात्मक बजार अर्थव्यवस्थामा वास्तविक ज्यालावृद्धिको दर निकै ठूलो छ र तुलनामा उदार बजार अर्थव्यवस्थामा वास्तविक ज्यालावृद्धिको दर निकै कम छ ।



समन्वयात्मक बजार अर्थव्यवस्थामा वास्तविक ज्यालावृद्धिको दर निकै ठूलो छ र तुलनामा उदार बजार अर्थव्यवस्थामा वास्तविक ज्यालावृद्धिको दर निकै कम छ ।



रेखा चित्र-१ : सिएमई राष्ट्र र एलएमई राष्ट्रमा वास्तविक ज्यालाको वृद्धि

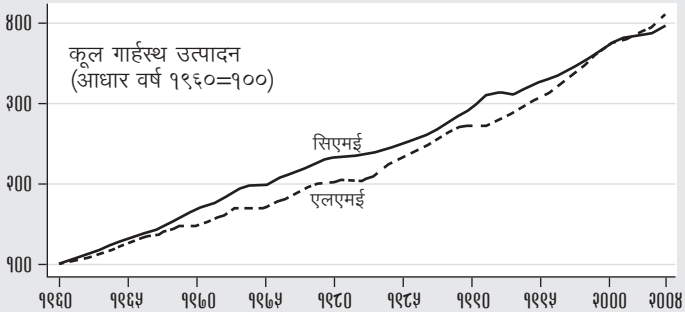


एलएमई राष्ट्रहरू : अष्ट्रेलिया, क्यानाडा, न्यूजिल्याण्ड, बेलायत, अमेरिका

सिएमई राष्ट्रहरू : अष्ट्रिया, बेल्जिएम, डेनमार्क, फिनल्याण्ड, फ्रान्स, जर्मनी, इटाली, नेदरल्याण्ड्स, पोर्चुगल, स्पेन, स्वीडेन

Source: Database of the Groningen Growth and Development Centre (<http://www.ggdcenter.nl>).

रेखा चित्र-२ : सिएमई राष्ट्र र एलएमई राष्ट्रको कूल गार्हस्थ उत्पादन वृद्धि



एलएमई राष्ट्रहरू : अष्ट्रेलिया, क्यानाडा, न्यूजिल्याण्ड, बेलायत, अमेरिका

सिएमई राष्ट्रहरू : अष्ट्रिया, बेल्जिएम, डेनमार्क, फिनल्याण्ड, फ्रान्स, जर्मनी, इटाली, नेदरल्याण्ड्स, पोर्चुगल, स्पेन, स्वीडेन

Source: Database of the Groningen Growth and Development Centre (<http://www.ggdcenter.nl>).



बढी ज्याला दिन परे कम श्रमिकलाई रोजगारीमा राख्ने र कम ज्याला दिन पाए धेरै श्रमिकलाई रोजगारीमा राख्ने अभ्यास दुबैखाले बजार अर्थव्यवस्थामा हुने गरेका छ ।



रेखाचित्र १ र २ ले प्रस्ट पार्दछन्- उही मात्रा जिडिपी उत्पादन गरेर पनि धेरै वास्तविक ज्याला दिन सकिंदो रहेछ र बढी आर्थिक समानता सुनिश्चित हुँदो रहेछ । अर्को ढंगले हेर्दा श्रमिकलाई ज्याला कम दिएर समाजलाई असमानताको अमानवीय भारी बोकाएर पनि धेरै जिडिपी वृद्धि हुन सक्ने रहेनछ । बढी ज्याला दिएर बढी राष्ट्रिय उत्पादन प्राप्त गर्ने रणनीति नै फलदायी हुने रहेछ, ज्याला बढाएरै श्रमिकको उत्पादकत्व बढाउन सकिने रहेछ ।

बढी ज्याला दिनु परे कम श्रमिकलाई रोजगारीमा राख्ने र कम ज्याला दिन पाए धेरै श्रमिकलाई रोजगारीमा राख्ने अभ्यास दुबैखाले बजार अर्थव्यवस्थामा हुने गरेको छ । तर, ज्याला, उत्पादकत्व र श्रमिकको सङ्ख्यामा सन्तुलन मिलाउन उदारभन्दा समन्वयात्मक बजार अर्थव्यवस्था बढी सकारात्मक देखिएको छ ।

श्रम बजार र श्रमका सम्बन्धमा यी आधारभूत अन्तर भएकाले श्रमिकको प्राथमिकता सामान्यतः समन्वयात्मक बजार अर्थव्यवस्थातिरै हुनु स्वाभाविक हो । यद्यपि श्रमिकहरूको पहिलो प्राथमिकता भने समाजवादी अर्थव्यवस्था नै हो ।

श्रमशक्ति विकासमा पुँजीवाद आधार र विभाजक दुवै बन्दै आएको छ । श्रमशक्तिलाई संगठित गर्ने मामिलामा दोस्रो विश्वयुद्ध समाप्ति पछिका ३० वर्षलाई स्वर्णयुग मानिदै आइएको छ । जहाँ सिएमई अँगाल्ने मुलुकमा केन्द्रीकृतरूपमा गरिने सौदाबाजीले औद्योगिक सम्बन्धलाई 'हार्मोनाइज' अर्थात 'सुमधुर' गर्‍यो । तर प्रतिष्ठानस्तरीय सौदाबाजी प्रक्रियामा गएका 'एलएमई-मुलुक'हरूमा 'डिरेगुलेसन' अर्थात अनियमनको नीति अपनाई श्रमशक्तिलाई संगठित हुनबाट रोकियो । (शरण केसी: २०७०)



श्रम बजार र श्रमका सम्बन्धमा यी आधारभूत भन्तर भएकाले श्रमिकको प्राथमिकता सामान्यतः समन्वयात्मक बजार अर्थव्यवस्थातिरै हुनु स्वाभाविक हो । यद्यपि श्रमिकहरूको पहिलो प्राथमिकता भने समाजवादी अर्थव्यवस्था नै हो ।



तालिका-९: पूँजीवादको विकास र हामी

	एडम स्मीथ	कार्ल मार्क्स	जे एम किन्स
कहिले	अठारौं शताब्दीको मध्य	उन्नाइसौं शताब्दीको मध्य	१९३० को दशक
अवस्था	व्यापारिक पूँजी र निरङ्कुशताको अवस्था	औद्योगिकीकरण र श्रमिकहरूको विपन्नताको अवस्था	विश्वव्यापी आर्थिक मन्दी र तानाशाहीको उदय भएको अवस्था
मूल उद्देश्य	आर्थिक क्षेत्रमा राज्यको अनावस्यक हस्तक्षेपबाट उन्मुक्ति	उत्पीडनबाट मुक्ति र श्रमिकको जीवनस्तरमा सुधार	अर्थतन्त्र र श्रम बजारलाई स्थायित्व दिई लोकतन्त्रको रक्षा

बीसौं शताब्दीको अन्त्यतिर आइपुग्दा पूँजीवाद नदेखिने तर त्यसको पीडा अनुभव गर्न सकिने स्वरूपमा आयो । तत्कालको लाभका लागि त्यसले कुनैपनि मानवीय मूल्यको उपेक्षा गर्‍यो । गरिबीको बिस्तार, राष्ट्रिय आयमा पारिश्रमिकको हिस्सामा गिरावट, प्रिकारियस तथा श्रमको अनौपचारिकरणमा व्यापकता, सामाजिक सुरक्षामा न्यूनता, राज्य करमा ठगी र अस्थिर प्रभाव बोकेको पूँजीको सट्टेबाजी आदि यसका महसुस गर्न सकिने प्रभावहरू थिए ।

तालिका-१० : बदलिंदो पूँजीवाद : परिमार्जित शोषण र शासनका विधिहरू

के थियो	के भयो
● पूँजीवाद- देखिने -रियल)	● पूँजीवाद- महसुस गरिने -भर्चुयल)
● काममा प्रोलेटारियट-- बाँधापन-ज्याला मजदुरी-औपचारिक र संगठित श्रम	● छरिएका प्रिकारियट--आजीवनको रोजगारीबाट अनिश्चित खालको रोजगारी- अनौपचारिक श्रम
विभाजन र शोषण ● बालश्रम/नावालिग र वयस्क	विभाजन र शोषणमा रूपान्तरण ● विकसित विश्वमा, नावालिगको ठाउँमा आप्रवासी श्रमिक; कम विकसित विश्वमा पहिलेकै प्रवृत्ति जारी



ब्याजमा लगानी गरी नाफा कमाउने भएकोले नै मार्क्सवादी विश्लेषकहरूले यो प्रणालीलाई गैर-श्रमजीवी र कमिसनमुखी वर्गलाई नाफाबाट पोरने शोषणमूलक प्रणालीको रूपमा अर्थ्याउने गरेका हुन् ।



विभेद र विभाजन	विभेद र विभाजनमा रूपान्तरण
<ul style="list-style-type: none"> ● महिला श्रम- कम महत्व दिइने, गणना नगरिने तर काममा अति जोताइने, धाई आमासम्मको सेवा दिने ● आदिवासी र आप्रवासीविचको ठूलो खाडल ● अधिकारको लडाईँ कमजोर 	<ul style="list-style-type: none"> ● मान्यताको महिलाहरूको संघर्ष जारी नै- कतिपय काम अझै गणना बाहिर, भाडाको आमाको रूपमा समेत सेवा दिने ● अधिकार र समानताको लडाईँ प्रभावकारी

हामी अहिले, बीसौँ शताब्दीको पुँजीवादको चर्चा गर्दा त्यो एक्काइसौँ शताब्दीको लागि 'अमिल्दो अभ्यास' भन्दै आएका छौँ । यस्तो पुँजीवाद, जसलाई अर्थशास्त्रीहरूले 'वित्तीय पुँजीवाद'को नाममा चिनाएका छन् ।

वित्तीय पुँजीवादको चरित्रिक विशेषता भनेको साख मुद्रा तथा बण्ड, धितोपत्र, शेयर जस्ता वित्तीय उपकरणको खरिद बिक्री र लगानीबाट तत्काल नाफा कमाउनु हो । ब्याजमा लगानी गरी नाफा कमाउने भएकोले नै मार्क्सवादी विश्लेषकहरूले यो प्रणालीलाई गैर-श्रमजीवी र कमिसनमुखी वर्गलाई नाफाबाट पोस्ने शोषणमूलक प्रणालीको रूपमा अर्थ्याउने गरेका हुन् । वित्तीय पुँजीवादमा बैकदेखि वित्तीय कम्पनीसम्म बिचौलियाहरूको दायरा फराकिलो र ठूलो हुन्छ । त्यसैले यसको भूमिका पनि "लेनदेन"मा मात्रै सीमित नरही, आर्थिक नीति तथा राजनीतिक प्रक्रियामा प्रभाव पार्न सक्ने तहमा छ । टिएनएस (TNS) बाट गरिएको आईटियुसीको ग्लेवल सर्वेक्षणले यो तथ्यलाई थप पुष्टि गर्छ । उक्त सर्वेक्षणका अनुसार आर्थिक निर्णयमा ज्यादै प्रभाव पार्नेमा बैंक तथा वित्तीय संस्था (६७%) र ठूला कम्पनीहरू (६५%) नै अग्रस्थानमा छन् । श्रमिक र तिनका युनियनहरूको प्रभाव एक चौथाई (२५%) मात्रै छ । अझ उदेक लाग्दो कुरा त जनताको नाममा शासन गरिने लोकतन्त्रमा मतदाताको प्रभाव (१३%) भण्डै भण्डै साना व्यवसायि सरह (१०%) मात्रै छ । (आईटियुसी: २०१३)



मूलतः सञ्चार प्रविधिको अकल्पनीय विकासले पुँजीको वित्तीयकरण बिना बाधा अवरोध जान सक्ने हुनाले वित्तीय क्षेत्रको फैलावट औद्योगिक उत्पादनमूलक क्षेत्रको फैलावटभन्दा तीव्र र बढी आयतनमा भइरहेको छ ।



पहिलो विश्व युद्धताका रुडोल्फ हिल्फेरडिङले (१९१०) पहिलो चोटी वित्तीय पुँजीवाद भन्ने शब्द प्रचलनमा ल्याएका हुन् । उनले पहिलो विश्व युद्धअघि जर्मन ट्रस्ट, बैंकहरू र एकाधिकार सम्बन्धको विश्लेषण गरे, जसलाई (बैंक/वित्तीय संस्थालाई) लेनिनले “विश्वका महान् शक्तिसँगको साम्राज्यवादी सम्बन्ध” नामक आफ्नो विश्लेषणमा “राष्ट्रिय अर्थतन्त्रमा पुँजीवादी प्रणालीको मुख्य स्नायु केन्द्र” भनेका छन् । यसपछि “वित्तीय पुँजीवादको तानाशाही” भन्ने वाक्यलाई कोमिन्टर्न (कम्युनिस्ट अन्तर्राष्ट्रिय) ले नियमित थेगो जस्तै बनायो । यसरी मार्क्सवादी अवधारणाको आधारमा वित्तीय पुँजीवादलाई, औद्योगिक पुँजीवादलाई विस्थापित गर्ने तहमा जन्मिएको (डाइलेक्टील आउटग्रोथ) यस्तो प्रक्रिया, जसले पुँजीवादी इतिहासको सम्पूर्ण चरण नै टुङ्गाइदियो भन्ने गरिन्छ ।(विकिपिडिया:२०१४)

औद्योगिक पुँजीवादको सट्टा वित्तीय पुँजीवाद तीव्रताका साथ फैलिँदै छ । वित्तीय पुँजीवादको फैलावट वा पुँजीको वित्तीयकरणले नयाँ आकार ग्रहण गरिरहेको छ । मूलतः सञ्चार प्रविधिको अकल्पनीय विकासले पुँजीको वित्तीयकरण बिना बाधा अवरोध जान सक्ने हुनाले वित्तीय क्षेत्रको फैलावट औद्योगिक उत्पादनमूलक क्षेत्रको फैलावटभन्दा तीव्र र बढी आयतनमा भइरहेको छ । वित्तीयकरणको यो तीव्र प्रकोपमा ओईसीडी मुलुकहरूका सार्वजनिक संस्थानहरू पनि परेका छन् । अहिलेको मूल्यमा हिसाब गर्दा ओईसीडी मुलुकका सार्वजनिक प्रतिष्ठानको कूल पुँजी ३०० अर्ब अमेरिकी डलर छ, त्यसको सम्पत्ति भने ३५०० अर्ब डलर बराबर छ । यो कूल ३५०० अर्ब डलरको भौतिक सम्पत्तिमध्ये बजारमा तत्कालै बेच्न सकिने सम्पत्ति ९०० अर्ब अमेरिकी डलर बराबर हुन्छ (द इकोनोमिस्ट, जनवरी ११, २०१४)।अहिलेको वित्तीय पुँजीवादको फैलावटमा सार्वजनिक प्रतिष्ठानका यी भौतिक सम्पत्ति बिक्री गर्ने दबाव बढ्दै गएको छ । अब सार्वजनिक प्रतिष्ठानको सम्पत्ति बिक्री गर्ने नयाँ चरणमा निजीकरणको संभाव्यता बलियो हुँदै गएको छ ।



नेपालकै सन्दर्भमा पनि कूल राष्ट्रिय आम्दानीमा श्रमशक्ति ठगिएकै देखिन्छ । ... र तल्लो आयसमूह जनसङ्ख्याको ४०% विपन्न गरिब समूहको राष्ट्रिय आयमा हिस्सा केही बढेर गएको देखिन्छ ।



वित्तीय पुँजीवादले सिर्जना गरेको डरलाग्दो नकारात्मक असर सामाजिक असमानता हो । २४ ओईसीडी देशहरूमध्ये १७ वटामा बितेका तीन दशकमा आयको असमानता भन्नु फराकिलो भएकोछ । समृद्धशाली अमेरिकी अर्थव्यवस्थामा समेत जनसङ्ख्या पिरामिडको शीर्षमा रहेका १ प्रतिशत मानिसको राष्ट्रिय आयमा हिस्सा पहिलेको ८ प्रतिशतबाट दोब्बर भएर (१९७०-२००० को तीन दशकको अवधिमा) १६ प्रतिशत पुगेको छ (आइटियुसी, विल्डिङ्ग ओर्कर्स पावर :२०१२)। तर उच्च आय हुनेहरूबाट राज्यले पाउनुपर्ने करको भाग चाहिँ घटि नै रहेको देखिन्छ । आइएलओको २०१२ को प्रतिवेदनले देखाएको छ- सन् २००० देखि २०१० को बिचमा सामूहिक संभौताबाट लाभान्वित हुनेहरूको सङ्ख्या घटिरहेको छ (आइएलओ वर्ल्ड अफ ओर्क, ग्लोबल रिपोर्ट:२०१२)।

तालिका ११, राष्ट्रिय आयमा विभिन्न आय समूहहरूको हिस्सा

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

स्रोत: राष्ट्र बैंक र केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग

नेपालकै सन्दर्भमा पनि कूल राष्ट्रिय आम्दानीमा श्रमशक्ति ठगिएकै देखिन्छ । राष्ट्र बैंक र केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागको विभिन्न अध्ययनको आधारमा हेर्दा २०३४ र २०५४ को बिचको दुई दशकमा राष्ट्रिय आयमा मूलतः मध्यम-आय समूह (जनसङ्ख्याको ५०%) को हिस्सा निरन्तर बढ्दै गएको, उच्च आय समूहका सम्पन्नवर्ग (जनसङ्ख्याको १०%) को सहभाग धेरै घटेको र तल्लो आयसमूह जनसङ्ख्याको ४०% विपन्न गरिब समूहको राष्ट्रिय आयमा हिस्सा केही बढेर गएको देखिन्छ । यो गरिबी न्यूनीकरण र समानताको हिसाबले राम्रो लक्षण हो ।

“

ट्रेड युनियन र जनसंगठनहरूको उपस्थितिले अधिकार र हितहरूको उल्लेखनीय संरक्षण हुँदै गएको छ । यतिहुँदा पनि तल्लो ४० प्रतिशत श्रमिक जनसङ्ख्याको राष्ट्रिय आयमा सहभाग्य कम भएको छ ।

”

तर त्यसयताको १४ वर्षको अवधिमा उच्च आयसमूहको सहभाग्य फेरि बढ्दै जानु तथा मध्यम आय समूहको केही घट्नु र तल्लो आयसमूह वा विपन्न गरिब समूहको राष्ट्रिय आयको सहभाग्य २०३४ सालको (१२.८%) भन्दा पनि अझ तल भर्नुलाई नेपालको सन्दर्भमा पनि वित्तीय पुँजीवादको नकारात्मक परिणामको रूपमा हेर्न सकिन्छ ।

किनभने पहिलेको २० वर्षमा वित्तीय पुँजीवादको प्रभाव र भूमिका थिएन, तर हालका १४ वर्षमा प्रभाव र भूमिका निकै बढेको छ । अर्थव्यवस्थाको ग्रामीण तहसम्म मुद्रामा कारोबार, ज्यालाको नियमित ढंगले वृद्धि, कृषि ज्यालाको पनि निकै वृद्धि, विप्रेषणले ग्रामीण जनताको गैरकृषि आम्दानीमा वृद्धि, राज्यका कल्याणकारी कार्यक्रम र खर्चको विस्तार आदि जस्ता सकारात्मक परिवर्तन भएका छन् । ट्रेड युनियन र जनसंगठनहरूको उपस्थितिले अधिकार र हितहरूको उल्लेखनीय संरक्षण हुँदै गएको छ । यतिहुँदा पनि तल्लो ४० प्रतिशत श्रमिक जनसङ्ख्याको राष्ट्रिय आयमा सहभाग्य कम भएको छ । यस तथ्यले हाम्रो समाजमा वित्तीय पुँजीवादको पोषण पाएर असमानताको राक्षस मोटाएको सत्य उजागर गर्दछ ।

तालिका-१२ : परिवर्तनको प्रक्रिया र कार्यथलोमा श्रमिकको नियन्त्रण

विषय	घरेलु प्रक्रिया	कारखाना प्रक्रिया
विधि (मैथड)	● हाते औजार	● मसिन
स्थान (लोकेसन)	● घर	● कारखाना
स्वामित्व र साधनका प्रकृति	● श्रमिकको आफ्नै साना हाते औजार	● ऊर्जाबाट चल्ने पुँजीपतिका ठूला मसिनहरू
उत्पादन क्षमता	● स्थानीय बजारमा विक्री गरिने अर्डर अनुसार तयार गरिने सानो मात्राको उत्पादन	● मागको आधारमा बनाइने र संसारभरिका बजारमा बेचिने ठूलो मात्राको उत्पादन



हाल आएर विज्ञान र प्रविधिको विकासक्रममा सेवा क्षेत्रको तीव्र गतिको फैलावट र कामको सीपको प्रयोगका कारणले गर्दा ज्ञान स्वयं नै उत्पादनको साधन सरह भइसकेको छ ।



श्रमिकले गर्ने कामको प्रकृति	● एउटै श्रमिकले सिङ्गो बस्तु तयार पार्ने	● सिङ्गो उत्पादनको तोकिएको अडस बनाउने, विसौ शताब्दीको सुरुमा एसेम्बली लाइनसुरु गरेपछि श्रमिकहरू थप बाँधिए			
कामको घन्टा	● माग अनुसार सकेसम्म धेरै घन्टा काम गर्ने	● तोकिएको दैनिक कार्यघन्टा अनुसार काम गर्ने			
श्रमिकको रोजगारदाता माथिको निर्भरता	● श्रमिकको बाँच्ने स्रोत एकभन्दा ज्यादा थिए-जस्तै, अरु रोजगारदाता, आफ्नै खेतबारी, र बाहिरका काम	● आम्दानीको लागि पूर्णत रोजगारदातामाथिको परनिर्भरता-शहरीकरणको कारण खेतीपाती अव्यावहारिक बन्न पुग्यो			
कार्यथलो र श्रमिकको नियन्त्रण प्रतिशतमा	सन् १७०१ ताका (भ्रण्डै १०%)	सन् १७६५ पछि (७०%)	ठूलो मात्राको उत्पादन काल (६०%)	सन् १९०८-७० (४०%)	सन् १९८० पछि (अन्यौलग्रस्त)

ऐतिहासिक विकासक्रमलाई हेर्दा पनि पुँजीवादको विकाससँगै शारीरिक श्रमलाई यन्त्रले विस्थापित गर्‍यो । यन्त्रको प्रयोगमा पनि विशिष्टीकरणको रूपमा एसेम्बली लाइनले पुरानो कारखाना प्रणालीलाई परिमार्जन गर्‍यो । हाल आएर विज्ञान र प्रविधिको विकासक्रममा सेवा क्षेत्रको तीव्र गतिको फैलावट र कामको सीपको प्रयोगका कारणले गर्दा ज्ञान स्वयं नै उत्पादनको साधन सरह भइसकेको छ । सेवा क्षेत्रको तीव्र गतिको विकाससँगै यहाँको वित्तीय प्रणाली पुँजी सघन व्यवसायको रूपमा विस्तार भएको छ । यसरी औद्योगिक पुँजीवादलाई हुकनै नदिई वित्तीय पुँजीवाद विकल्पको रूपमा हाम्रो मुलुकमा आकार बढाइरहेको छ । वित्तीय क्षेत्रमा सीमित उच्च सीपयुक्त/प्रविधियुक्त व्यक्तिहरूले मात्र रोजगारीका अवसर पाउने हुनाले वित्तीय पुँजीवादको विकासले मात्र हाम्रो श्रमशक्तिको विकासमा धेरै सकारात्मक भूमिका खेल्न सक्दैन । यो पुँजी प्रधान सेवा/व्यवसाय भएकाले यस क्षेत्रले ठूलो लगानीमा सीमित मात्रामा रोजगारी सिर्जना गर्दछ ।



वित्तीय क्षेत्रमा सीमित उच्च सीपयुक्त/प्रविधियुक्त व्यक्तिहरूले मात्र रोजगारीका अवसर पाउने हुनाले वित्तीय पुँजीवादको विकासले मात्र हाथी श्रमशक्तिको विकासमा धेरै सकारात्मक भूमिका खेल्न सक्दैन ।



तलिका-१३ : औद्योगिक क्रान्तिले श्रमको संसारमा ल्याएको परिवर्तन

औद्योगिक क्रान्तिका चरण	अवधि	परिवर्तन
पहिलो	१८ औँ शताब्दीको अन्त्य तिर	भेसिनले “मसल”को शक्तिलाई विस्थापित गर्‍यो
दोस्रो	२० औँ शताब्दीको सुरुमा	हेनरी फोर्डद्वारा एसेम्ब्ली लाइनको प्रयोग गरेपछि, उत्पादन- मास प्रडक्सनमा फेरियो
तेस्रो	२१ औँ शताब्दी	म्यानुफ्याक्चरिङ उद्योगको डिजिटलमा रूपान्तरित; ज्ञान(नलेज पावर) शक्तिको जमाना सुरु

श्रमशक्ति सर्वेक्षण ०६४/६५ कै तथ्याङ्क केलाउँदा पनि स्पष्ट हुन्छ- सार्वजनिक सेवाका वित्तीय क्षेत्रले १८,००० रोजगारी दिएको छ; गैरवित्तीय क्षेत्रले भने ५५,००० लाई रोजगारी दिएको छ । अर्कोतिर दर्ता भएका निजी वित्तीय कम्पनीले २४,००० लाई रोजगारी दिइरहेको र दर्ता भएका निजी गैरवित्तीय कम्पनीले ४५०,००० लाई रोजगारी दिएको पाइन्छ । वित्तीय पुँजीवादले अन्य क्षेत्रका सेवा बिस्तारमा योगदान पुऱ्याउँछ र उपभोक्तावादलाई भन् भन् माथिल्ला खुड्किला उकाल्दै जान्छ । औद्योगिक पुँजीवादको सुस्तता र आयातमा वृद्धिसँगसँगै जस्तो हुनजान्छ । यसबाट आफ्नो उत्पादक शक्ति र श्रमशक्तिको विकासमा बल पुग्दैन । फेरि यो प्रक्रियाबाट उम्कन पनि नसकिने हुँदा वित्तीय पुँजीवादसँगै औद्योगिक पुँजीवादलाई पनि हुर्काउने सार्वजनिक रणनीति अब अपरिहार्य भइसकेको छ ।

संक्षेपमा, बीसौँ शताब्दीको अन्त्यदेखि यताको अवधिमा श्रमजीवी जनसंख्याले भोगिरहेका दुस्परिणामलाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ :

- राष्ट्रिय आयमा ज्यालाको हिस्सामा निरन्तर ह्रास देखिएको छ । विगत दश बर्षलाई हेर्दा वास्तविक ज्याला दक्षिण एसियामा वार्षिक २ प्रतिशतभन्दा कम दरले बढेको छ (आइएलओ, ग्लोबल वेज रिपोर्ट: २०१२)। तर यही अवधिमा कूल गार्हस्थ्य उत्पादन उच्च दरमा बढेको छ । एसियामा



राज्यको पुँजीपक्षीय चरित्रले असमानतालाई भन् फराकिलो बनाएको छ । फलतः किसान लगायत प्राकृतिक स्रोतमा आधारित स्वरोजगार श्रमजीवीहरूको पनि राष्ट्रिय आयमा सहभाग निरन्तर हास भएको छ ।



वास्तविक कूल गार्हस्थ्य उत्पादन ६ प्रतिशतभन्दा माथि र श्रमको उत्पादकत्व पनि वार्षिक ५ प्रतिशतभन्दा माथि देखिएको छ । तर ७० प्रतिशत मुलुकहरूमा कूल गार्हस्थ्य उत्पादनमा ज्यालाको हिस्सा घटेको छ । मुद्रामा हेर्दा ज्याला बढेर गएको देखिए पनि त्यसको अवमूल्यन र निरन्तर बढेको महँगिले गर्दा वास्तविक क्रयशक्ति घटेको छ । यसले प्रमाणित गर्छ, कूल गार्हस्थ्य उत्पादनमा भएको उच्च वृद्धिको सम्पूर्ण प्रतिफल लाभको रूपमा उद्यमी व्यवसायीकै ब्रिफकेसमा गएको छ । राज्यको पुँजीपक्षीय चरित्रले असमानतालाई भन् फराकिलो बनाएको छ । फलतः किसान लगायत प्राकृतिक स्रोतमा आधारित स्वरोजगार श्रमजीवीहरूको पनि राष्ट्रिय आयमा सहभाग निरन्तर हास भएको छ ।

- युरोपमा औद्योगिक क्रान्तिबाट सुरु भएको रोजगारीको औपचारिकीकरणको प्रक्रिया उल्टिएर भन् जटिल, कठिन र असुरक्षित अनौपचारिक रोजगारीमा परिवर्तित हुँदै गएको छ । यसले एउटा नयाँ खालको प्रिकारिएट श्रमिक वर्गको विकास तीव्र गतिमा छ । (जि. स्ट्याण्डिड, प्रिकारियट अ डेन्जरस न्युक्लास: २००९)
- विकसित मुलुकमा १५ देखि २४ वर्ष उमेरका २.६ करोड युवा बेरोजगार छन् । संसारभरिमा यो उमेरका ७.५ करोड युवा बेरोजगार रहेको आईएलओको प्रतिवेदन छ । आईएलओका महानिर्देशक भन्छन्- सन् २०१२ मा हामीले ४० लाख काम गुमायौं, थप ४० लाख बेरोजगार भए । सन् २०१३ मा थप ५० लाख मानिसको हालत यस्तै हुने र यसले निरन्तरता पाउने उनको आँकलन थियो ।
- विश्वमा काम गर्ने उमेरका २१ करोडभन्दा बढी मान्छे बेरोजगार छन् । यसमा एकतिहाइ ३५ वर्षमुनिका युवाहरू छन् । अर्धबेरोजगारी अवस्थामा रहेको श्रमिक सङ्ख्या त बेहिसाब नै छ, किनभने अनौपचारिक क्षेत्रको रोजगारीमा रहेको ठूलो सङ्ख्या अर्धबेरोजगार वा अदृश्य बेरोजगार छ ।



राज्यका सामाजिक नीतिमाथि बढ्दो आक्रमण र सामाजिक सुरक्षा खर्चहरूमा गरिएको कटौतीले विकसित मुलुकहरूमा समेत समस्या विकराल बनिसकेको छ ।



- विश्व श्रम बजारमा हरेक वर्ष साढे चार करोड युवा कामको खोजीमा प्रवेश गर्छन् । स्वीडेनको ट्रेड युनियन महासंघ एलओले सन् २००८ मा आफ्नो महाधिवेशन गर्दा नारा दिएको थियो- संसारको सबभन्दा असल काम (वर्ल्ड्स बेस्ट जव) । तर ठूलो विडम्बना- संसारको सबैभन्दा असल रोजगारी हामी कहाँ हुनेछ भन्ने अपेक्षा राखेको चार वर्ष नबित्दै एउटा सम्पन्न देशको ट्रेड युनियन महासंघको सन् २०१२ मा आयोजित अर्को महाधिवेशनमा जस्तो भए पनि एउटा काम चाहियो भन्ने बाध्यात्मक नारामा आइपुग्यो(आई नीड अ जव) ।
- विश्व बैंकको सर्वेक्षणले २६ करोड युवा आर्थिक हिसाबले निस्क्रिय रहेको देखाएको छ । विश्वका बेरोजगार युवाको सङ्ख्या अमेरिकाको जनसङ्ख्या (३१ करोड)बराबर छ (द इकोनोमिस्ट, २०१३,अप्रिल २७)। यस्तो बेरोजगारीको परिणाम प्रवासी श्रमिकको रूपमा युवाहरूको विदेश प्रवाह र चरम शोषणको कार्यावस्था पनि हो ।
- राज्यका सामाजिक नीतिमाथि बढ्दो आक्रमण र सामाजिक सुरक्षा खर्चहरूमा गरिएको कटौतीले विकसित मुलुकहरूमा समेत समस्या विकराल बनिसकेको छ । व्यावसायिक-कर छल्ने प्रवृत्ति बढेको र फैलदो भ्रष्टाचारले राज्यकोषमाथि पनि गंभीर असर परेको छ ।

१३. नेपालको श्रमशक्ति

नेपालको श्रमशक्तिको ठूलो भाग स्वरोजगार मानिन्छ । देशभित्र एकतिहाइभन्दा कम भाग ज्याला रोजगारीमा छ । देशबाहिर ज्याला रोजगारीमा काम गर्नेहरूको सङ्ख्या देशभित्र ज्याला रोजगारीमा काम गर्नेको भन्दा बढी भइसकेको छ । देशबाहिरको ज्याला रोजगारीमा पनि ठूलो सङ्ख्या पारिश्रमिक नपाउने पारिवारिक श्रमिक (अनपेड फेमिली वर्कर) बाटै गएको छ । श्रमशक्ति सर्वेक्षणले देशभित्र स्वरोजगारको सङ्ख्या ९७ लाख ८६ हजार देखाएपनि यीमध्येकै



विदेशमा कार्यरत ऋण्डै आधा करोड श्रमिकहरूमध्ये भारतीय श्रम वजारमा श्रमबेचने निर्धनतम नेपाली बाहेक बाँकी एसियाली मुलुक तथा युरोप-अमेरिकामा प्रवासिनेको ठूलो सङ्ख्या, देशभित्रको हिसाबमा स्वरोजगारभित्र गन्ती भएको देखिन्छ ।



महत्वपूर्ण सङ्ख्या विदेशमा ज्यालामै काम गर्न गएको छ । विदेशमा कार्यरत ऋण्डै आधा करोड श्रमिकहरूमध्ये भारतीय श्रम वजारमा श्रमबेचने निर्धनतम नेपाली बाहेक बाँकी एसियाली मुलुक तथा युरोप-अमेरिकामा प्रवासिनेको ठूलो सङ्ख्या, देशभित्रको हिसाबमा स्वरोजगारभित्र गन्ती भएको देखिन्छ । यस कोणबाट हेर्ने हो भने वास्तवमा स्वरोजगारको सङ्ख्या निकै घटिसकेको छ ।

तालिका १४, नेपालमा रोजगारी तथ्याङ्कमा

स्वरोजगार सङ्ख्या	९,७८६,०००
● नियमित रोजगारदाता भएका	११५,०००
● नियमित रोजगारदाता नहुने	४,२६५,०००
● ज्याला दिनु नपर्ने परिवारका सदस्यले काम गर्ने	५,३८७,०००
● अन्य	१९,०००
रोजगार अनुपात	
● कृषिमा रोजगार	७३.९%
● गैर-कृषिमा रोजगार	२६.१%
● जनसङ्ख्याको अनुपातमा रोजगार	८१.७%
● सिङ्गो श्रमिकमा तलवीको श्रमिकको प्रतिशत	१६.९%

स्रोत: नेपाल श्रम शक्ति सर्वेक्षण-२०६४/६५ र औद्योगिक गणना २०६३

त्यसैले हाम्रो श्रमशक्तिको सुदृढीकरण र विकासका लागि त्रिभुजात्मक रणनीतिको आवश्यकता छ :

- पहिलो भुजा- देशभित्रको ज्याला रोजगार श्रमशक्ति
- दोस्रो भुजा- देशभित्रको स्वरोजगार श्रमशक्ति
- तेस्रो भुजा- देशबाहिर कार्यरत श्रमशक्ति

“

सबैखाले राजनीतिक प्रणालीमा सामान्यतः सामाजिक आन्दोलनको मूल प्रवाहको रूपमा ट्रेड युनियन आन्दोलन स्वीकार्य भइसकेको छ, यद्यपि युनियन विरोधी हठले अवरोधहरू खडा गर्दै आएको छ ।

”

स्वरोजगारभित्र मजदुर आन्दोलनले समेट्ने पाटोभन्दा किसान आन्दोलन, महिला आन्दोलन र सहकारी आन्दोलनले समेट्ने पाटो ठूलो छ । तर ज्याला रोजगारीको पाटोमा ट्रेड युनियन संगठन र आन्दोलनको कुनै विकल्प छैन र हुन पनि सक्तैन । सबैखाले राजनीतिक प्रणालीमा सामान्यतः सामाजिक आन्दोलनको मूल प्रवाहको रूपमा ट्रेड युनियन आन्दोलन स्वीकार्य भइसकेको छ, यद्यपि युनियन विरोधी हठले अवरोधहरू खडा गर्दै आएको छ । श्रम र पुँजीको यो द्वन्द्वमा उद्यमी-व्यवसायीका संगठन र ट्रेड युनियन बराबरको हैसियत दिनुपर्ने सामाजिक सहयात्रीहरू हुन् । तर नेपालमा अझै ट्रेड युनियनहरू कमजोर भए उद्योग-व्यवसाय-लगानी बढ्दा वा देश समृद्ध होला भनेर परिकल्पना गर्ने असान्दर्भिक र तर्कविहीन रोजगारदाता र शासक वर्ग पनि छुँदै छन् । यो उल्टो गतिको सोचबाट नेपाली श्रमिक वर्ग र श्रमशक्ति पीडित छ ।

उत्पादक शक्तिलाई सुदृढ गर्दै गुणात्मक फड्को दिन श्रमशक्ति संगठित, अनुशासित, सचेत र दक्ष हुनुपर्दछ । यसको लागि “उच्च ज्याला-उच्च उत्पादकत्व-उच्च आर्थिकवृद्धि- र, समतामूलक वितरण व्यवस्था”को चक्र निर्माण गर्नुपर्दछ ।

“अहिले हामी “पुँजीवादलाई नमान्ने र श्रमिक वर्गलाई पनि फाइदा हुने” व्यवस्था अपनाउने चरणमा छौं । यसको लागि उपभोग, लगानी र पुनर्वितरणको प्रक्रिया अघि बढाउनुपर्छ । ...पुनर्वितरण मूलतः कामदारप्रति लक्षित हुन्छ । यो प्रक्रियामा कामदारले दुईतिरबाट आर्जन गर्छ- काम गरे बापत पुँजीपतिबाट ज्याला र भोट हाले बापत राज्यबाट भरथेग र भरणपोषण । ... यसबाट श्रम गर्नेको राज्यसत्ताप्रति अपनत्व बढ्छ र कामदार नागरिकमा रूपान्तरित हुन्छ । र, श्रमिक ज्यालादारी गर्ने मान्छे मात्रै हैन भन्ने सिद्ध हुन्छ ।”(प्रा. मिश्र : २०७०)

उत्पादन, पुनर्लगानी र पुनर्वितरणसँगै अधिकार र हितको लडाइँ व्यवस्थित गर्नु नै हामीले चर्चा गर्ने गरेको ‘वर्गसंघर्ष’ सञ्चालनको उपयुक्त तरिका हो ।



कृषि, निर्माण, उत्पादनमूलक र सेवा क्षेत्रको श्रमिक वर्ग नै श्रमशक्ति विकासको केन्द्रबिन्दु हो। यसभित्र आम्दानीको हिसाबले विभिन्न उपवर्ग छन्, जसलाई समग्रमा लिनु व्यवहारिक हुन्छ।



श्रमशक्तिको विकासको आधार, उनीहरूको संगठित शक्ति हो। नेपालको श्रमशक्ति संगठित र बलियो बनाउन ध्यान केन्द्रित गर्नुपर्ने क्षेत्रलाई तीन भागमा उल्लेख गर्न सकिन्छ:

- सङ्ख्याको हिसाबले - कृषि, निर्माण र शहरी अनौपचारिक क्षेत्र
- गुणस्तरको हिसाबले - आधुनिक सेवा क्षेत्र
- बलको हिसाबले - उत्पादनमूलक क्षेत्र

कृषि, निर्माण, उत्पादनमूलक र सेवा क्षेत्रको श्रमिक वर्ग नै श्रमशक्ति विकासको केन्द्रबिन्दु हो। यसभित्र आम्दानीको हिसाबले विभिन्न उपवर्ग छन्, जसलाई समग्रमा लिनु व्यवहारिक हुन्छ। श्रमिक वर्गका यी चारै समूहमा प्रचलित भाषाको ट्वाइट कलर (सोच्ने) र ब्लु कलर (गर्ने) दुवैखाले श्रमिक छन्। समाज र श्रम क्षेत्रको रूपान्तरणको नेतृत्व यिनै चार समूहले गर्न सक्छन्।

१३. रूपान्तरणको माध्यमको रूपमा श्रमशक्तिको संगठन

अहिले विश्वको कूल कार्यरत श्रमशक्ति २.९ अर्ब छ। यसमा औपचारिक क्षेत्रमा १.७अर्ब छ। विश्वका १५३ देशमा क्रियाशील ५३५ राष्ट्रिय ट्रेड युनियन केन्द्रहरूमा मोटामोटी २५४ मिलियन श्रमिकहरू संगठित छन्। ५१८ मध्ये १६१ देशमा क्रियाशील ३२५ वटा युनियन (सदस्य सङ्ख्या- १७६ मिलियन) आइटियुसीमा आबद्ध छन् भने १०५ देशमा क्रियाशील २१० ट्रेड युनियनहरू (सदस्य सङ्ख्या- ७८ मिलियन) डब्लुएफटियुमा आबद्ध छन्। आइटियुसीको मापदण्डभित्र पर्ने ट्रेड युनियनमा संगठित श्रमिकको अनुपात ८ प्रतिशत मात्र छ।

तर कुनैपनि अन्तर्राष्ट्रिय केन्द्रमा नरहेका चीनको ट्रेड युनियन-एसिएफटियुले आफ्नो सदस्य सङ्ख्या २३९ मिलियन (एसिएफटियु : २०१०) उल्लेख गरेको छ।



श्रमिक वर्गका यी चारै समूहमा प्रचलित भाषाको हवाई कलर (सौच्यै) र ब्लु कलर (गर्ने) दुवैखाले श्रमिक छन् । समाज र श्रम क्षेत्रको रूपान्तरणको नैतृत्व यीनै चार समूहले गर्नु सक्छन् ।



आमरूपमा सबै विकसित देशहरूमा युनियनको सदस्यता ओरालो लागेको छ । सन् २०१२ को अन्त्यसम्ममा आइपुग्दा युनियनको घनत्व यसप्रकार थियग्रियो-स्वीडेन ७३.९%, फिनल्याण्ड ७१.५%, डेनमार्क ७०.६%, नर्वे ५४.५%, बेल्जियम ५१.९%, इटाली ३४%, बेलायत २८.२%, क्यानाडा २७.८%, जर्मनी २१.१%, नेदरल्याण्ड्स १९.९%, अष्ट्रेलिया १८.५%, संयुक्त राज्य अमेरिका १२% र फ्रान्स ७.८% (शरण के सी, २०७०)। तलको तालिकाले यो प्रवृत्तिलाई प्रतिबिम्बित गर्छ-

तालिका-१५ : युनियन सदस्यता घट्दो प्रतिशत (१९६१-२०१०)

देश/ साल	१९६१-७०	१९७१-८०	१९८१-९०	१९९१-२०००	२००१-२०१०
स्वीडेन	६६.४	७३.४	८१.५	८५.९	७३.९
फिनल्याण्ड	४०.०	६४.५	७०.२	७७.२	७१.५
डेनमार्क	६१.३	६९.१	७६.८	७६.६	७०.६
नर्वे	५१.५	५२.१	५५.५	५४.८	५४.५
बेल्जियम	४०.६	५०.८	५०.६	५३.१	५१.९
इटाली	२८.०	४६.९	४३.०	३८.७	३४.०
अष्ट्रिया	५८.३	५२.७	५०.४	४०.६	३२.०
बेलायत	४०.९	४७.६	४०.८	३२.५	२८.२
क्यानाडा	२७.०	३१.८	३२.८	३१.८	२७.८
जर्मनी	३२.९	३४.१	३३.९	२९.१	२१.१
नेदरल्याण्ड	३९.१	३६.६	२७.७	२४.५	१९.९
जापान	३४.१	३२.५	२७.५	२३.३	१९.०
स्वीट्जरल्याण्ड	३३.५	३१.१	२७.९	२३.२	१८.८
अस्ट्रेलिया	४५.६	४६.२	४४.३	३२.४	१८.५
संयुक्त राज्य अमेरिका	२६.९	२२.९	१८.२	१४.८	१२.०
फ्रान्स	२०.१	२१.०	१३.८	१०.५	७.८
औसत	४०.४	४४.६	४३.४	४०.६	३५.१

Source; Hagen Lesch, 2004; OECD, Trade Union Density, Data Extract 2012



हिंसात्मक द्वन्द्व, राजनीतिक सङ्कट, अस्थिर सरकार, व्यापक गरिबी र कानुन कार्यान्वयनको अप्रभावकारिता जस्ता अप्ठ्यारा हुँदाहुँदै पनि नेपालमा युनियनको सदस्यतामा बिस्तार भइरहेको छ ।



औद्योगिक पुँजीवादमा आएको सुस्तता र वित्तीय पुँजीवादको तीव्र फैलावटले युनियन सदस्यतामा समेत गम्भीर असर पारेको छ । सन् १९८० मा युनियनको शक्ति कमजोर पार्ने नियतका साथ निजीकरण आएको थियो । पछि पूर्वयुरोपमा अर्थव्यवस्थामा राज्यको नियन्त्रण समाप्त पार्न निजीकरण प्रक्रियालाई अधि बढाइएको थियो ।

जुनसुकै उद्देश्यले भएपनि यी सबै निजीकरण केन्द्रित कामहरूले युनियनको आधारमा आक्रमण गर्‍यो । त्यसैले विकसित देशहरूमा युनियनमा आवद्ध श्रमिकको संख्या घटेको छ ।

यद्यपि अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा युनियनको सदस्यता ओरालो लागि रहेको बेला, विकासशील देशहरूमा भने त्यसको विपरीत सुखद आश्चर्य भइरहेको छ । हिंसात्मक द्वन्द्व, राजनीतिक सङ्कट, अस्थिर सरकार, व्यापक गरिबी र कानुन कार्यान्वयनको अप्रभावकारिता जस्ता अप्ठ्यारा हुँदाहुँदै पनि नेपालमा युनियनको सदस्यतामा बिस्तार भइरहेको छ । तलको तालिकाले दक्षिण एसियाको ट्रेड युनियन सदस्यताको सङ्क्षिप्त भलक दिन्छ ।

तालिका-१६ : दक्षिण एसियामा ट्रेड युनियन सदस्यता

देश	श्रमशक्ति (मिलियनमा)	युनियन सदस्यता (मिलियनमा)	संगठित दर (%)	मान्यता प्राप्त युनियन केन्द्र
भारत	४८७.६०	२४.६१	५.००	१२
पाकिस्तान	५८.४१	१.२३	२.२	१२
बंगलादेश	७५.४२	४.१९	५.५६	३२
नेपाल	११.७८	२.००	१६.९८	११
श्रीलंका	८.३७	१.१३	१३.५०	१९

स्रोत: डा. शरण के सी, २०७०



संगठन बिस्तारमा तुलनात्मकरूपले नेपालको अवस्था अरुको भन्दा राम्रो देखिए पनि अनौपचारिक क्षेत्र अत्यन्त ठूलो तथा अनौपचारिक क्षेत्रको सदस्यता ज्यादै अस्थिर हुने भएकोले सदस्य सङ्ख्यालाई कायम राख्ने र बढाउने विषय एउटा ठूलो चुनौती हो ।



संगठन बिस्तारमा तुलनात्मकरूपले नेपालको अवस्था अरुको भन्दा राम्रो देखिए पनि अनौपचारिक क्षेत्र अत्यन्त ठूलो तथा अनौपचारिक क्षेत्रको सदस्यता ज्यादै अस्थिर हुने भएकोले सदस्य सङ्ख्यालाई कायम राख्ने र बढाउने विषय एउटा ठूलो चुनौती हो । यसर्थ संगठन निर्माण नै श्रमशक्ति विकासको पहिलो र निरन्तरको आवश्यकता हो भन्ने कुरा नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलनले आत्मसात गर्नेपर्छ ।

१४. श्रमशक्ति विकासका लागि “तीन प्रत्याभूति, पाँच आधार र पाँच मुख्य काम”

यी चुनौतीको सामना गर्न हाम्रो ट्रेड युनियन आन्दोलनले श्रमशक्ति विकासको लागि “तीन प्रत्याभूति”- प्रतिफल (मर्यादित ज्याला), दीगोपन (रोजगारीको नियमितता), सुरक्षा (सामाजिक सुरक्षा) र निम्न “पाँच आधार”मा टेकेर अगाडि बढ्न सक्छ:

- स्वतन्त्रता : हक आधारित विषयमा सहज उपलब्धिका लागि संगठन निर्माण र कार्यथलोमा लोकतन्त्र बहालीको लागि निरन्तर परिचालित हुने ।
- ज्याला : न्यूनतम ज्यालामा टेक्ने, उचित ज्याला माग गर्ने र मर्यादित ज्यालालाई लक्ष्य बनाउने ।
- सुरक्षा : त्रिपक्षीय सामाजिक सहयात्री बिच समझदारी भए अनुरूपको सामाजिक बीमा योजनाबाट सुर गरेर आइएलओ महासन्धि नं. १०२ मा उल्लेख भएसम्मका सामाजिक संरक्षणका कार्यक्रम लागू गर्ने ।
- सम्वाद : श्रम सम्बन्धलाई कार्यथलो-मैत्री तुल्याउन सामूहिक सौदाबाजीको माध्यमबाट ‘हक’ आधारित विषय प्राप्तिका लागि सामाजिक सम्वाद गर्ने ।



संगठन निर्माण नै श्रमशक्ति विकासको पहिलो र निरन्तरको
प्रावश्यकता हो अन्वै कुरा नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई
आत्मसात गर्नुपर्छ ।



- उत्पादकत्व र कार्यकुशलता : उच्च ज्याला- उच्च उत्पादकत्वको
नारामा श्रमिक हुनुको नाताले पूरा गर्नुपर्ने दायित्व निर्वाह गर्ने ।

यी पाँच आधारलाई दीगो प्रणालीमा व्यवस्थित गर्न पाँच मुख्यकाम गर्नुपर्ने
आवश्यकता छः

- संलग्न हुने- 'जहाँ श्रमिक, त्यहाँ युनियन' नीति अनुरूप सम्पर्क बिस्तार
गर्ने ।
- संगठित गर्ने- पहुँचमा रहेका हरेक श्रमिकलाई युनियनमा आवद्ध गरी
सदस्य सङ्ख्या बढाउने ।
- प्रशिक्षित गर्ने- श्रम शिक्षा र ट्रेड युनियन शिक्षाको माध्यमद्वारा श्रमिकमा
प्राविधिक सीपको बिस्तार गर्ने र चेतना अभिवृद्धि गरी एजेण्डा, मुद्दा
तथा सार्वजनिक नीति लगायतका विषयबस्तुमा आम श्रमिकको चेतना
अभिवृद्धि गर्ने ।
- परिचालित गर्ने- श्रमशक्तिको परिचालन (कतिपय सन्दर्भमा एजिटेसन)
बाटआफ्ना एजेण्डा, मुद्दा र गतिविधिहरूको प्रचार-प्रसार गर्ने । यसका
लागि आमसञ्चार माध्यमको भरपूर उपयोग गर्ने ।
- हस्तक्षेप गर्ने- राज्यव्यवस्थामा श्रमिक प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता गर्दै
सार्वजनिक नीतिहरूमा परिवर्तन गर्नसक्ने हस्तक्षेपकारी भूमिकामा युनियन
आन्दोलनलाई पुऱ्याउने ।

नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलनका उपलब्धि र चुनौती : समीक्षा

१५. पहिलो संविधानसभा निर्वाचन पछिको ट्रेड युनियनहरू

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

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

संविधानसभामा रहेका विशेषगरी मधेस केन्द्रित दलहरूमा भएको निरन्तर विभाजनलाई केही पुराना युनियन कार्यकर्ताले राम्रै उपयोग गरे । 'आज यतातिर त भोलि उतातिर' गर्दै उनीहरूले, कागजी पाराले नै सही, युनियन खडा गरे । श्रम प्रशासनको लाचारीलाई उपयोग गर्दै तीमध्ये केहीले आफूलाई 'महासंघ' कै रूपमा दर्ता गरे । सुरुमा मुख्य युनियनहरूद्वारा वेवास्ता गरिएका यी समूहहरूले

“

यस अवधिमा 'श्रमलाई गौरवान्वित गर्ने' र युनियनको सामाजिक छविमा सुधार गर्ने उद्देश्यले 'आम-सञ्चार केन्द्रित' कार्यक्रम पनि थालियो । जिफन्टले सुरु गरेको 'श्रम र सिर्जना' साप्ताहिक रेडियो तथा टिभी कार्यक्रम यस्तै एउटा उदाहरण हो ।

”

आफ्नो उपस्थिति २०६७ चैत १० गते भएको व्यवसायी-युनियन सम्झौताको विरुद्ध आफूलाई उभ्याएर जनाए । यसै वर्षको असार २५-२७ मा भएको तेस्रो श्रम तथा रोजगार सम्मेलनबाट तीमध्ये केहीले आफूलाई औपचारिक रूपमा जेटियुसीसीभित्र रहेका मुख्य युनियनसँगै उभ्याए ।

प्रतिस्पर्धा र द्वन्द्वका पाटाहरूलाई एकातिर पन्छाउने हो भने ०६२/६३ को परिवर्तन पछिका भण्डै छ वर्षको अवधिमा नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनले आफ्ना मुद्दा र मागलाई प्रभावकारी ढङ्गले अगाडि बढायो । संगठनको हिसावमा ट्रेड युनियनहरूले गैर-परम्परागत क्षेत्रमा युनियनीकरणको प्रक्रियासुरु गरे । स्वास्थ्य स्वयंसेवी, निजी अस्पताल र नर्सिङ होमका स्वास्थ्यकर्मी, सौन्दर्यकर्मी, घर-आधारित र घरेलु श्रमिकको बिचमा जिफन्टले आफ्नो उपस्थिति बलियो रूपमा बिस्तार गर्‍यो । सुरक्षा श्रमिक र आम रूपमा आउटसोर्स श्रमिकका बिचमा अन्टुफ सक्रिय देखियो । निजामती सेवामा युनियनलाई औपचारिक मान्यता, निजी तथा आवसीय विद्यालयका शिक्षक-कर्मचारी, निजी लगानीमा सञ्चालित बैङ्क/वित्तीय क्षेत्र, हवाइसेवा, आम सञ्चार तथा प्रकाशन गृहमा युनियनहरूको प्रवेश यसै अवधिमा भयो । एक प्रकारले भन्ने हो भने विश्वस्तरमा युनियनको सदस्यता खस्किरहेको स्थितिमा पनि नेपालमा भने युनियनहरूको सदस्यता विस्तार जारी रह्यो ।

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

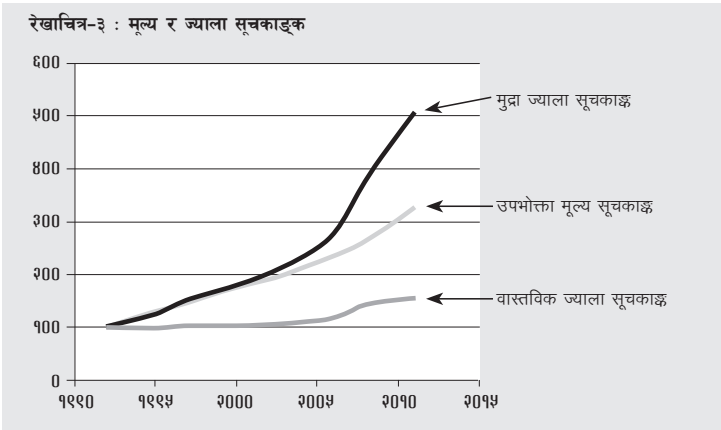
ज्यालावृद्धिको हिसाबमा भन्ने हो भने यो अवधिमा २ पटक न्यूनतम ज्याला पुनरावलोकन भयो । आपसी प्रतिस्पर्धाका बावजुद, युनियनहरूको एकताबद्ध प्रयासकै कारण यो अवधिमा वास्तविक ज्याला आधारभूत घेराभन्दा तल भरेन ।

“

ज्यालावृद्धिको हिसाबमा भन्ने हो भने यो अवधिमा २ पटक न्यूनतम ज्याला पुनरावलोकन भयो । आपसी प्रतिस्पर्धाका बावजूद, युनियनहरूको एकताबद्ध प्रयासकै कारण यो अवधिमा वास्तविक ज्याला आधारभूत घैराभन्दा तल करैब ।

”

भण्डै २५ वर्षदेखि होटल क्षेत्रका श्रमिकहरूले उठाएको १०% सेवाशुल्क यही अवधिमा लागू भयो ।



संसदीय व्यवस्थाको सुरुवातबाटै उठेको सामाजिक सुरक्षा प्रणाली कस्तो र कसरी लागू गर्ने भन्ने विषयले यो अवधिमा किनारा भेट्यो । योगदान आधारित सामाजिक सुरक्षा कोष स्थापना गरी त्यसबाटै विभिन्न स्कीम लागू गर्ने सैद्धान्तिक सहमति त भयो नै त्योभन्दा पर यस कोषमा श्रमिकको योगदान ११% र रोजगारदाताको २०% हुने सहमति भयो । राज्यले बजेट वक्तव्यमार्फत् श्रमिकको पारिश्रमिकमा लगाएको १% करमा टेकेर यो प्रणालीको आधार खडा गरियो ।

श्रम सम्बन्धलाई व्यवहारिक बनाउन नीतिगत सहमति समेत गरियो । प्याकेजमा श्रमसम्बन्धी सबै नियमावलीहरू र ऐन-कानूनहरूको परिमार्जन वा नयाँ तर्जुमा त्रिपक्षीय सहमतिसँगै थालियो । ‘स्थायी-अस्थायी-करार-ज्यालादारी-मौसमी-पिसरेट-आउटसोर्स’ सबै प्रकृतिका श्रमिकलाई समेट्ने गरी विद्यमान श्रम



२५ प्रतिशत सदस्य प्रतिष्ठानमा, ५० यस्ता युनियनको एक केन्द्रीय संघ (फेडरेशन) र यस्ता १० संघहरूको १ महासंघ (कन्फेडरेशन)-यसरी तलदेखि माथिसम्म युनियनको संरचनालाई मान्यता दिने खेलको नियम बनाइयो ।



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

श्रमिकको ‘हक-आधारित र हित-आधारित’ मागलाई छुट्याई पहिलोलाई बलियो श्रम निरिक्षण प्रणालीबाट सम्बोधन गर्ने र पछिल्लोलाई सामूहिक सौदाबाजीद्वारा हल गर्ने नीतिगत सहमति पनि यसै अवधिमा गरियो । संविधानसभाको चारबर्षका कार्यकालमा “अधिकार, आयोग, प्रतिनिधित्व र संरक्षण” गरी ४ भागमा श्रमिकका मागलाई सूत्रबद्ध गरी संयुक्त अवधारणा तयार गरियो । विघटित संविधानसभाका विषयगत समितिहरूद्वारा तयार पारिएको अवधारणा सहितको प्रारम्भिक मस्यौदामा लिपिबद्ध श्रम तथा रोजगारसम्बन्धी हक, यस सन्दर्भमा उल्लेखनीय छ । यद्यपि श्रम कानूनहरूको संशोधन, श्रम आयोग गठन, सामाजिक सुरक्षा कोषद्वारा स्कीम तर्जुमा र कार्यान्वयन, राज्यका विभिन्न निकायमा श्रमिकको (१०%) प्रतिनिधित्व व्यवहारमा लागू हुन बाँकी नै छन् ।

१६. ट्रेड युनियन ऐन-०४९ : रिभिजिट

जिफन्टले एउटा बहस आरम्भ गर्‍यो- के वर्तमान ट्रेड युनियन ऐनले व्यवस्था गरेको युनियन निर्माण प्रक्रिया सही छ? २०६५ को चैत्रमा भएको जिफन्टको पाँचौँ राष्ट्रिय महाधिवेशनले यस्तो विश्लेषण अघि साऱ्यो -

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

“

हजारौं श्रमिक काम गर्ने प्रतिष्ठान होस् कि ५०/६० जना, सीमित संख्याका कार्यकारीहरूले युनियनको काम हेर्नु पर्दा आम रूपमा युनियन नेता र सदस्यहरू बिचको सम्बन्ध 'कमरेडली' भन्दापनि 'किसान र खेताला'को जस्तो हुन पुगेको निष्कर्ष जिफन्टले निकाल्यो ।

”

बाह्य संलग्नता नकार्ने नीति अँगाल्यो । देशभित्र स्थापित लोकतान्त्रिक वातावरणले दिएको अवसरको सदुपयोग गर्दै “च्याउ सरह” उम्रिएका “कागजी” युनियनहरूलाई विधिसम्मत ढंगले व्यवस्थित गर्न “प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमिकहरूको २५ प्रतिशत सदस्य अनिवार्य”को सर्त राखियो । यी सबै नीति र मनसायमा कुनै दुरासय थिएन । तर त्यसका प्रभाव भने अनेक रूपमा बिम्बित हुन पुगे ।

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

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

यो ऐनले दिएको दायित्वको रूपमा, आन्दोलन र युनियनका सदस्यलाई प्रशिक्षित गर्ने महत्वपूर्ण कामको सट्टा श्रम कार्यालयमा बुझाउनेपर्ने “कागजी सेस्ता” मिलाउन अल्झिनुपर्ने भन्फट प्रतिष्ठानका युनियन कार्यकर्तामा थपियो । श्रमिकका नेताहरू कतिपय स्थानमा ‘व्यवस्थापनको तारो’ बनेभने ‘खराब’ युनियन नेताहरू भएको केही ठाउँमा ‘दलाल (यलो) युनियन’ले ठाउँ पायो । हजारौं श्रमिक काम गर्ने प्रतिष्ठान होस् कि ५०/६० जना, सीमित संख्याका कार्यकारीहरूले युनियनको काम हेर्नु पर्दा आम रूपमा युनियन नेता र सदस्यहरू बिचको सम्बन्ध ‘कमरेडली’ भन्दापनि “किसान र खेताला”को जस्तो हुन पुगेको निष्कर्ष जिफन्टले निकाल्यो ।



युनियन आन्दोलनको अर्थ अमुक
'व्यवसाय/प्रतिष्ठान/कार्यथलो'मा कार्यरत श्रमिकहरूको २/४
रूपैया तलव-सुबिधा बढाउने मात्र नभई सिङ्गो वर्गको उत्थान गर्नु
ही ।



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

तर यसको विकल्प के त ? यसमा प्रमुख ट्रेड युनियनहरु बिच बहस भएपनि "एक आवाज हुनुपर्छ" भन्नेमा सबैको सहमति छ । तर विद्यमान महासंघ, केन्द्रीय संघ र स्थानीय युनियनहरुमध्ये कसको अधिकार कति हुने भन्नेमा अस्पष्टता छ । एउटै प्लेटफर्म हुनुपर्नेमा मतैक्य छ, तर 'साभा छत्राता'को अधिकार कति हुने भन्नेमा बहस जारी छ । श्रम एजेण्डा साभा हुनुपर्छ भन्नेमा सहमति छ, तर प्रतिष्ठान तहमा सामूहिक सौदाबाजीको लागि 'साभा वार्गेनिङ टिम' हुनुपर्ने कि नपर्ने भन्नेमा केही अलमल देखिन्छ ।

१७. एउटा अर्को प्रस्ताव : नेपाली युनियन आन्दोलनको अबको गन्तव्य

नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनका सामु दुईवटा आवश्यकताहरु छन् । पहिलो, प्रचलित प्रतिष्ठान आधारित युनियन अभ्यासको स्थानमा औद्योगिक युनियन आन्दोलनको सुरुवात गर्नु । र दोस्रो, विश्रुद्धखलित "बहु" युनियनलाई एउटै केन्द्रमा समेटेर श्रमजीवी वर्गको "एकीकृत" आवाज सिर्जना गर्नु ।

युनियन आन्दोलनको अर्थ अमुक 'व्यवसाय/प्रतिष्ठान/कार्यथलो'मा कार्यरत श्रमिकहरुको २/४ रूपैया तलव-सुबिधा बढाउने मात्र नभई सिङ्गो वर्गको उत्थान गर्नु हो । श्रमिक वर्ग सधै 'तल' रहने अर्थ-राजनीतिक परिपाटीलाई फर्दै मध्यम वर्गको हैसियतमा श्रमजीवी वर्गलाई उकास्नु हो । यसको लागि वर्गीय एकता नभई हुँदैन । त्यसै भएर नै विश्वभरि कै श्रमजीवीहरुले "... ... एक होऔं" भन्ने नारालाई शताब्दिऔँदेखि आत्मसाथ गर्दै आएका हुन् ।

“

“कतै केही सुविधा, कतै नगण्य सुविधा”, “कतै आन्दोलनको तयारी त कतै जे पाइएको छ त्यसलाई जोगाइराख्ने आतुरी” ले श्रमिकहरूलाई देशभरि समान हकको राष्ट्रिय आन्दोलन आह्वान गर्न बाधा पुऱ्याएको छ ।

”

तर प्रतिष्ठान आधारित युनियनले श्रमजीवी वर्गको एकतामा अवरोध खडा गरेको हाम्रै अनुभवले बताइसकेको छ । “सबै अधिकार तल” यो नारा सुन्न जति चाख लाग्दो भए पनि व्यवहारमा प्रतिष्ठान आधारित हाम्रो युनियन आन्दोलनले “फुटाउ र शासन गर”को विपक्षी वर्गको चाहनालाई नै मलजल गरिदियो । “कतै केही सुविधा, कतै नगण्य सुविधा”; “कतै आन्दोलनको तयारी त कतै जे पाइएको छ त्यसलाई जोगाइराख्ने आतुरी” ले श्रमिकहरूलाई देशभरि समान हकको राष्ट्रिय आन्दोलन आह्वान गर्न बाधा पुऱ्याएको छ ।

तसर्थ, देश संघीय, विषयगत युनियन केन्द्रीय, केन्द्रीय युनियन आबद्ध फेडरेसन (महासंघ) विचार आधारित र फेडरेसनहरूको साभा परिसंघ (कन्फेडरेसन)अबको गन्तव्य हुन पुगेको छ । त्यसका स्वरूप र संरचना यस्तो हुनसक्छ-

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

यस्तो युनियनलाई आफू क्रियाशील उद्योगका-व्यवसायीहरू वा तिनका बस्तुगत संघसँग सिधै सामूहिक सौदाबाजी गर्ने हक हुनेछ । जहाँ/जहाँ यस्ता युनियनहरूको सदस्य हुन्छन्, त्यहाँ/त्यहाँ युनियनको शाखाको गठन स्वतः वैधानिक हुने व्यवस्था गरिनुपर्छ । र केन्द्रीय युनियनलाई ती प्रतिष्ठानमा रहेका आफ्ना सदस्य तथा शाखाहरूलाई प्रत्यक्ष रूपमा परिचालन तथा सुदृढ गर्ने हक हुनेछ ।

यो प्रक्रियामा पनि अहिले जस्तै “वैचारिक/राजनीतिक विविधता, दलीय संलग्नता वा गैर राजनीतिक मान्यताका आधारमा” उद्योगहरूमा एकभन्दा



चेक-अफ विधिद्वारा शुल्क तिर्ने सदस्यहरूको प्रमाणीकरण गरी सौदाबाजीको लागि आधिकारिक युनियन तय हुनेछ । युनियन/फेडरेसनको यस्तो शाखा वा स्थानीय एकाइले हालको प्रतिष्ठान स्तरीय युनियनलाई विस्थापित गर्नेछ ।



बढी युनियनहरू हुनेछन्। तिनीहरूमध्ये कसलाई र कसरी आधिकारिकताको मान्यता दिने भन्ने कुरा प्रतिष्ठान/कार्यथलोमा रहेको युनियनको सदस्य सङ्ख्याको आधारमा निर्धारण गरिनेछ ।

कार्यथलोको स्थानीय एकाइ : कार्यथलो/प्रतिष्ठानमा उद्योग आधारित केन्द्रीय युनियनको शाखा वा स्थानीय एकाइ हुनेछ । त्यहाँ राष्ट्रिय तहको फेडरेसनको प्रतिनिधि (सप-स्टेवार्ड) पनि हुनेछ । स्थानीय तह तथा प्रतिष्ठानमा उद्योग आधारित केन्द्रीय युनियनको प्रत्यक्ष गतिविधि हुने हुँदा त्यहाँ पनि एकभन्दा बढी युनियनको उपस्थिति हुनेछ । यिनीहरूमध्ये कसलाई सौदाबाजीको लागि आधिकारिक युनियन मान्ने भन्ने कुरामा तीन वटा विकल्प हुन सक्छन्:

- प्रतिष्ठान तहको निर्वाचनबाट चुनिने आधिकारिक युनियनलाई एकल युनियनको प्रतिष्ठान स्तरीय घटक मानी सौदाबाजीको अधिकार दिने । दोस्रो, तेस्रो वा अन्य युनियनहरूले पाएको मतको आधारमा समानुपातिक प्रतिनिधित्व भएको स्थानीय 'श्रम सम्बन्ध कमिटी' गठन गरी निर्णय प्रक्रियामा सबैको संलग्नता निश्चित गर्ने ।
 - चेक-अफ विधिद्वारा शुल्क तिर्ने सदस्यहरूको प्रमाणीकरण गरी सौदाबाजीको लागि आधिकारिक युनियन तय हुनेछ । युनियन/फेडरेसनको यस्तो शाखा वा स्थानीय एकाइले हालको प्रतिष्ठान स्तरीय युनियनलाई विस्थापित गर्नेछ ।
 - प्रतिष्ठान तहमा हालकै पद्धति अनुरूप आधिकारिक युनियनको निर्वाचन गर्ने तर सामूहिक सौदाबाजीको लागि निर्वाचनमा प्राप्त मतको आधारमा क्रियाशील सबै युनियनको समानुपातिक प्रतिनिधित्व भएको "वार्गेनिङ प्यानल वा नेगोसियटिङ टिम" गठन गर्ने ।
- ख) राष्ट्रिय तहको फेडरेसन : आ-आफ्नो 'विचार'मा आधारित केन्द्रीय युनियनहरूको संघीय संरचनाको रूपमा राष्ट्रिय स्तरको फेडरेसन गठन गरिने छ । अर्को शब्दमा; जिफन्ट, अन्टुफ वा ट्रेड युनियन कांग्रेस जस्ता हालका ट्रेड युनियन केन्द्रहरू नै



सामूहिक सौदाबाजीको लागि निर्वाचनमा प्राप्त मतको आधारमा क्रियाशील सबै युनियनको समानुपातिक प्रतिनिधित्व भएको “वार्गेनिङ प्यानल वा नैर्गोसियटिङ टिम” गठन गर्नुपर्छ ।



यस्तो फेडेरसन हुनेछन् । यी फेडेरसनहरू अहिले सञ्चालन भएकै विधि अनुरूप चल्ने हुँदा बहु-फेडेरसनको अवस्था रही नै रहने छ । र, यी फेडेरसनहरूले आफ्नो केन्द्रीय औद्योगिक युनियनहरूको प्रतिनिधित्व गरिरहने छन् ।

- ग) राष्ट्रिय तहको ‘एक मात्र’ महासंघ : सिङ्गो देशलाई प्रतिनिधित्व गर्ने गरी एउटै मात्र परिसंघ (कन्फेडेरेशन) बनाइने छ । यो महासंघ देशमा क्रियाशील राष्ट्रिय फेडेरसनहरूको साभा महासंघ हुनेछ । कुन फेडेरसनको शुल्क तिर्ने सदस्य कति छन्, त्यसैको अनुपातमा यसको नेतृत्वमा प्रतिनिधित्व हुनेछ ।

यो महासंघ “बहु युनियन”लाई प्रतिनिधित्व गर्ने चलनचल्तीको भाषामा भन्ने गरिएको ‘एकल युनियन’ हुनेछ । यसको सञ्चालन ‘बहुमत-अल्पमत’ हैन, आबद्ध फेडेरसनहरूको आपसी “सहमति”को आधारमा हुनेछ ।

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

- घ) श्रम संसद : श्रम एजेण्डालाई राष्ट्रिय रूपमा तय गर्न नयाँ प्रकारको संयन्त्र-जस्तै “श्रम संसद (लेबोर पार्लियामेन्ट)” को पनि व्यवस्था गर्नुपर्छ । यस्तो ‘संसद’ केन्द्र, अञ्चल र जिल्ला तीनै तहमा हुनुपर्छ । राज्यको पुनर्संरचना पछि यसको स्वरूप- संघीय, प्रादेशिक र स्थानीय सरकार आधारित बनाइनुपर्छ । केन्द्रमा सबै उद्योगमा काम गर्ने सिङ्गो सदस्य सङ्ख्याको समानुपातिक प्रतिनिधित्व गराउने; अञ्चलमा पनि यही विधि अपनाउने तर प्रतिनिधित्व गर्ने व्यक्ति त्यहाँ सञ्चालित उद्योग-व्यवसाय आधारित हुनेछ । जिल्लामा सबै महासंघका सम्पूर्ण एकाइका अध्यक्षहरूको प्रतिनिधित्व हुने विशाल संरचना तय गर्नु बढी लोकतान्त्रिक हुन सक्छ । “श्रम संसद” र “एकल महासंघ” मा श्रमिकले आफ्नो प्रतिनिधि पठाउने माध्यम उद्योग आधारित केन्द्रीय युनियनहरू हुनेछन् ।



तसर्थ, संघर्षको विधि जे अपनाए पनि हाम्रो आन्दोलनको लक्ष्य 'गरिवले गर्ने- धनीले खाने' जारी अभ्यासमा रूपान्तरण गरी श्रमलाई मर्यादित कसरी बनाउने भन्ने नै हुनुपर्छ ।



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

१८. अबको श्रम-सम्बन्धको यथार्थ आधार

श्रमशक्ति विकासको सन्दर्भमा युनियन आन्दोलनले अङ्गिकार गर्ने "वर्ग-संघर्ष"को विधि प्रमुख कुरा हो । वर्ग-संघर्षको सार भनेको श्रमशक्तिको वर्ग उत्थान गर्नु पनि हो । चर्चा गरिसकिएको छ, आजको नेपाली समाजमा ४० प्रतिशत विपन्न वर्ग राष्ट्रिय आयमा पहुँचको हिसाबले साढे तल छ । जनसंख्याको आधा रहेको मध्यम वर्गको वर्ग-उत्थान क्रमशः भइरहेको र धनी वर्गको शिखरतर्फको यात्रा जारी छ । तसर्थ, संघर्षको विधि जे अपनाए पनि हाम्रो आन्दोलनको लक्ष्य 'गरिवले गर्ने- धनीले खाने' जारी अभ्यासमा रूपान्तरण गरी श्रमलाई मर्यादित कसरी बनाउने भन्ने नै हुनुपर्छ । कमैया मुक्ति आन्दोलनको समयमा "दासलाई गरिव बनाऔं" भन्ने आह्वानले प्रभावकारी परिणाम दिएभैं, हाम्रो अबको आन्दोलनले विपन्न वर्गलाई आजको मध्यम वर्गको स्तरमा उकास्ने तत्कालको लक्ष्य राख्नुपर्छ । हाम्रो आन्दोलन 'निरपेक्ष वा असमान' समानताको लागि नभई 'सापेक्षित' समानताको पक्षमा भएकोले 'धनीको धनी हुनेयात्रा'मा विराम लगाउने नभई उनीहरुको आम्दानी र सम्पत्तिको कति हिस्सा, राज्यको माध्यमबाट गरिव र विपन्न वर्गको उत्थानका लागि खर्चिने भन्ने प्रभावकारी उपायको खोजीमा हुनुपर्छ ।

कतिपय व्यक्तिहरुले "श्रम-सम्बन्ध या औद्योगिक-सम्बन्ध" लाई "उत्पादन सम्बन्ध"को रूपमा बुझ्ने गल्ती गर्छन् र श्रम-सम्बन्धको क्रममा हुने सौदाबाजी प्रक्रियालाई "वर्ग-संघर्ष"को टेक्निकको रूपमा व्याख्या गर्न पुग्छन् । ट्रेड युनियनलाई साधारणतया दैनिक ज्यालादारीमा काम गर्नेको मात्र संस्था ठान्ने र आधुनिक ट्रेड युनियन आन्दोलनले गर्ने 'लेबोर एक्सन'लाई उत्पादन सम्बन्ध फेर्ने

“

आकस्मिक हडताल र अराजक गतिविधिलाई ‘उन्नत तह’को ‘क्रान्तिकारिता’ को ‘मानक’ मानिनुको कारण पनि यही हो । तसर्थ, श्रम-सम्बन्धलाई कुन विधिद्वारा किनारा लगाउने भन्ने बहस प्रमुख भएको छ ।

”

‘बर्ग-संघर्ष’को रूपमा हेर्ने गलतीले नेपालको वामपन्थी आन्दोलनले श्रम विवादमा हुने युनियनको ‘एक्सन’लाई ‘जोरजबरजस्ती’ तिर धकेलिदिने गरेको छ । आकस्मिक हडताल र अराजक गतिविधिलाई ‘उन्नत तह’को ‘क्रान्तिकारिता’ को ‘मानक’ मानिनुको कारण पनि यही हो । तसर्थ, श्रम-सम्बन्धलाई कुन विधिद्वारा किनारा लगाउने भन्ने बहस प्रमुख भएको छ ।

श्रम-सम्बन्धमा विवादलाई किनारा लगाउने उपयुक्त विधि सामाजिक सम्बाद हो । सामूहिक सौदाबाजी सम्बादको एउटा प्रभावकारी माध्यम हो । सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रिया राज्यले अपनाएको अर्थव्यवस्था अनुरूप हुने गर्छ । जस्तो कि, सहकारी र समाजवादी अर्थ व्यवस्थामा श्रम-सम्बन्ध बढी सहयोगात्मक हुने गर्छ । पुँजीवादी अर्थ-व्यवस्थामा पनि आर्थिक नीति समन्वयात्मक (सिएमई) छ भने सौदाबाजी केन्द्रीकृत र सहयोगात्मक सम्बाद आधारित हुन्छ । सिएमई व्यवस्थामा नियमन र नियन्त्रण हुने भएकोले श्रम बजारका दुबै पक्षलाई बाँध्ने विधिले राज गर्छ । स्वीडेनको केन्द्रीय सौदाबाजी, डेनमार्कको फ्लेक्सीक्युरिटी र जर्मनीको सहनिर्णय प्रणाली (को-डिटरमिनेसन) लाई यसै अर्थमा लिन सकिन्छ । तर आर्थिक नीति उदार (एलएमई) छ भने सौदाबाजी पनि विकेन्द्रित र बढी द्वन्द्व-आधारित हुनपुग्छ । एलएमईले स्वच्छन्दता (लेसेज फेयर)को माग गर्ने हुँदा ‘काम दिने र काम गर्ने’ दुबै पक्षमा छाडापन देखिन्छ । एलएमईले ‘हायर-फायर’को माग गर्ने भएकोले नै त्यस्तो आर्थिक नीति अँगालेका राज्यमा युनियनले पनि आकस्मिक हडतालको बाटो लिनु अनिवार्य हुन्छ ।

यसरी मोटामोटी रूपमा सौदाबाजीका प्रचलनलाई निम्नानुसार चार प्रवृत्तिमा सूत्रबद्ध गर्न सकिन्छ :

- ‘बाघ र बाखा’को जस्तो सम्बन्ध : रोजगारदाता, चलनचल्तीको बुझाइमा बुर्जुवा, पुँजीपति हुनु- बाघ जस्ता; श्रमिक भनेका बाखा जस्ता निरिह हुनु । तसर्थ, अघिल्लो बर्गको निषेध बिना अर्कोको मुक्ति सम्भव छैन ।



परम्परागत कम्युनिष्ट मान्यता बोक्ने पार्टीहरूले भन्ने गरेकाे 'पुँजीवादी जनवादी' व्यवस्था होस् वा पहिले नै चर्चा गरिएजस्तो 'पुँजीवादलाई नमाने र श्रमिक वर्गलाई पनि फाइदा हुने' व्यवस्था, श्रम-सम्बन्धको सार 'पुँजीसँगको श्रमको सह-अस्तित्व' हो ।



- 'चुम्बकको दुई ध्रुव' जस्तो सम्बन्ध : रोजगारीमा श्रमिक र रोजगारदाता भनेका अभिन्न तर विपरीत स्वार्थ बोकेका पक्षहरू हुन्, चुम्बकका उत्तरी र दक्षिणी ध्रुव जस्तै! तसर्थसँगै रहन दुवै पक्षले एक-अर्कालाई सुन्नेपर्छ, र सम्भौता गर्नुपर्छ । यसलाई हामी सह-अस्तित्वको विधि पनि भन्न सक्छौं ।
- 'नङ् र मासु' जस्तो सम्बन्ध : उत्पादन प्रक्रियामा पुँजी लगानी गर्ने र श्रम लगानी गर्ने बिच सापेक्षित सहकार्य हुनुपर्छ । नङले मासुलाई जोगाउँछ र नङको जीवन मासुमा निहित हुन्छ । जर्मनीको कोडिटरमिनेसन (सहनिरण्य प्रणाली) लाई यस्तै अर्थमा व्याख्या गर्न सकिन्छ ।
- 'एक/अर्कालाई उपयोग गर्ने' सम्बन्ध : निजी लाभका लागि श्रमिकका अगुवालाई उपयोग गरी श्रमिकहरूलाई नियन्त्रण गर्ने । श्रम विवादमा चर्का कुरा गरेर श्रमिकहरूलाई पहिले उराल्ने, त्यसपछि उद्यमीका इसारामा श्रमिकका गुनासालाई दवाउने प्रकृतिका व्यवहारलाई यस सन्दर्भमा चर्चा गर्न सकिन्छ ।

विस्तृत शान्ति सम्भौतापछिको अवधिमा हाम्रो देशले अँगालेको मिश्रित अर्थतन्त्रको चरित्र 'तीन-खम्बे' नीतिको रूपमा अर्थात् गरेरिएको छ । विघटित संविधानसभाले तयार गरेको प्रारम्भिक मस्यौदा प्रतिवेदनले पनि यसैलाई आत्मसात गरेको छ । यदि नयाँ संविधानसभाले पनि यसै अनुरूप हाम्रो आर्थिक बाटो निश्चित गरिदियो भने नेपालमा लागू हुने आर्थिक नीति भण्डै भण्डै सिएमई राज्यको जस्तो हुनेछ । परम्परागत कम्युनिष्ट मान्यता बोक्ने पार्टीहरूले भन्ने गरेको 'पुँजीवादी जनवादी' व्यवस्था होस् वा पहिले नै चर्चा गरिएजस्तो 'पुँजीवादलाई नमाने र श्रमिक वर्गलाई पनि फाइदा हुने' व्यवस्था, श्रम-सम्बन्धको सार 'पुँजीसँगको श्रमको सह-अस्तित्व' हो । तसर्थ, भावी नेपालको सौदाबाजीको मोडल सह-अस्तित्वमा आधारित हुनुपर्छ ।

नयाँ पुस्ताको युनियन आन्दोलन : श्रमशक्तिको विकासको अवको योजना

१९. सन्दर्भ र स्थिति

नेपालमा ट्रेड युनियन आन्दोलनको दोस्रो संस्करण सुरुवात भएको करिब ३५ वर्ष भएको छ। जिफन्टको स्थापना भएको पनि २४ वर्ष नाघि सकेको छ। संगठित उद्योगदेखि अनौपचारिक क्षेत्रमा छरिएर रहेका श्रमिकसम्मलाई संगठित गर्ने क्रममा विभिन्न विधिहरू प्रयोग भएका छन्। २०३६ देखि २०४६ सम्मको एक दशकसम्म हामीले औपचारिक क्षेत्रमा सञ्चालित कलकारखाना र सेवा उद्योगका श्रमिकहरूलाई युनियनमा समेट्न “अर्गनाइजिड-मोडल” को विधि अपनायौं। “अर्गनाइजिड-मोडल” भनेको ‘आफ्नो मानो खाएर, आफ्नो लागि युनियन बनाउने’ विधि हो, जुन आदर्श त्यतिखेरका साथीहरूले बोक्नु भएको थियो। जो, जो ‘पैसेवर युनियन संगठक’ बन्नुभयो उहाँहरू समेत श्रमिकहरूकै भरपोषणमा क्रियाशील हुनुभयो। जिफन्टको स्थापना पछि २०४६ साल यता श्रमशक्ति विकासका लागि “अर्गनाइजिड” सहित विभिन्न विधि र माध्यमहरू प्रयोग भएका छन्।

अवधिको मूल्याङ्कन गर्दा जिफन्ट आन्दोलनभित्र अहिले तीन पुस्ताका युनियनकर्मीहरू छन्। ठूलो सङ्ख्यामा युवा र चलायमान श्रमिकहरू मातहतमा क्रियाशील छन्, मुख्य जिम्मेवारीमा उमेरका हिसाबले वयस्क, स्थिर तर क्रियाशील कार्यकर्ता छन्। र, वरिपरि सेवा निवृत्त भएका वा सेवा निवृत्त हुने दिशातर्फ उन्मुख वरिष्ठ युनियनकर्मीहरू छन्। २०४६ र २०५७ सालपछि क्रमशः गरिएका १०/१० वर्षे योजनाकै आधारमा हाम्रो आन्दोलन आजको उचाइमा पुगेको हो। अब हामी आउँदो दशकको लागि योजना निर्माणको मोडमा आइपुगेका छौं। अर्को दशकको योजना गर्ने भनेको आउँदो दशकका लागि युनियन आन्दोलनको लागि आवश्यक पर्ने नीति, विधि, संरचना र प्रतिबद्ध नेतृत्व पंक्ति तयार गर्नु हो। निःसन्देह यसका लागि हाम्रो महासंघ-परिवारलाई आवश्यक पर्ने, नियमित तर ठोस र सघन प्रशिक्षणको विस्तृत गृहकार्य आवश्यक छ।



हामीलाई थाहा छ, नेतृत्व निर्माण भनेको हाटहुटमा हुने कुरा होइन । विभिन्न विषय र विधामा जानकार व्यक्तिहरूको टिम निर्माण गर्दै नेतृत्वको निर्माण गर्न सकिन्छ ।



०६९ सालमा परिचालन गरिएको 'तत्काल कार्यसम्पादन टिम'को तथ्याङ्क कलाई हेर्ने हो भने देशभरिमा जिफन्टका दुई हजारभन्दा बढी स्थानीय कमिटीहरू अस्तित्वमा छन् । यिनीहरूलाई पनि नेतृत्व गर्ने केन्द्रीय, अञ्चल र जिल्ला संरचनाहरू छन् । यिनै कमिटीहरूमा आबद्ध कमरेडहरूमा नै जिफन्टको वर्तमान नेतृत्वमा रहेका अधिल्लो पुस्ताले आफ्नो जिम्मेवारी हस्तान्तरण गर्ने हो । हामीलाई थाहा छ, नेतृत्व निर्माण भनेको हाटहुटमा हुने कुरा होइन । विभिन्न विषय र विधामा जानकार व्यक्तिहरूको टिम निर्माण गर्दै नेतृत्वको निर्माण गर्न सकिन्छ ।

अधिल्लो दुई दशकमा आमसभामा दिइने भाषण हुँदै निश्चित पाठ्यक्रम रहेको ९ महिने ट्रेड युनियन स्कूलबाट 'सिकाइ'को प्रक्रियालाई निरन्तरता दिइएको थियो । ट्रयु-क्याम्पेन नाम दिइएको त्यो अभियान अन्तरगत मोबाइल ट्रेड युनियन स्कूल हुँदै लेबोर युनिभर्सिटीको अवधारणा समेत प्रस्तुत गरिएको थियो । हाम्रा कतिपय योजनाहरूले उत्साहजनक परिणाम दिए, तर केही भने प्रचारमा मात्रै सीमित रहन पुगे । जिफन्ट स्रोतकेन्द्र सञ्चालनदेखि राष्ट्रिय श्रम प्रतिष्ठान (एनएलए - नेशनल लेबोर एकेडेमी, नेपाल) को स्थापनासम्म यो प्रक्रियाले धेरै संरचनाहरू विकसित गरेको छ ।

तर अहिले हामीसँग रहेको नेता-कार्यकर्ता पंक्तिलाई समयानुकूल नेतृत्व गर्न सक्ने बनाउन विचार, सिद्धान्त, अर्थ-राजनीति र श्रम-सम्बन्धका विभिन्न पक्षमा थप प्रशिक्षित गर्नु जरुरी देखिन्छ । श्रमशक्तिको विकासका लागि भिन्न-भिन्न देशमा विभिन्न प्रकारका संरचना नै खडा गरिएको पाइन्छ । उनीहरूको यी अनुभवको कसीमा हेर्दा "ट्रेड युनियन शिक्षा विभाग, केन्द्रीय योजना आयोग, राष्ट्रिय श्रम प्रतिष्ठान"जस्ता विद्यमान संरचना अपेक्षा गरिएका आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्न पर्याप्त छैनन् ।



‘हक’ राजनीतिक विषय हो भने ‘हित’, संविधान-कानुन- र सम्भौताबाट तय गरिने लाभ हो । ‘हक’लाई हामी समाजको रूपान्तरणसँग जोड्छौं, ‘हित’लाई श्रम लगावीबाट प्राप्त गरिने ज्याला-सुबिधा जस्ता मर्यादित लाभसँग जोड्छौं ।



विभिन्न युरोपेली देशहरूका ट्रेड युनियनहरूले आफ्नै ट्रेड युनियन इन्स्टिच्युटमार्फत् प्रशिक्षण अभियान नै सञ्चालन गरिरहेका छन् । उनीहरूका आफ्नै ट्रेड युनियन स्कूलहरू छन् । कतिपय युनियन तथा ग्लोबल युनियन फेडेरेशनहरूले नियमितरूपमै वर्षको एक याममा ‘समर ट्रेड युनियन स्कूल’ सञ्चालन गरी प्रशिक्षण दिने विधि समेत अपनाएका छन् । अस्ट्रेलियाको ट्रेड युनियन- एसिटियुले त पृथक ढङ्गकै प्रशिक्षण अभियान सञ्चालन गरेको थियो । ट्रेड युनियन ट्रेनिङ अथोरिटी (टुटा) नामको संस्था खडा गरी आफ्नो देशको मात्रै नभएर विश्वकै युनियन आन्दोलनलाई लाभान्वित गराउने काम समेत गरेको थियो। बेलायतले विभिन्न क्याम्पस र विश्वविद्यालयहरूसँगै जोडेर अर्गनाइजिड एकेडेमी सञ्चालन गरिरहेको छ । अमेरिकाको ट्रेड युनियन एएफएल-सिआईओ ले विगत २५ वर्ष देखि आफ्नै अर्गनाइजिड इन्स्टिच्युट सञ्चालन गरिरहेको छ । हामी आफैँ आबद्ध आइटियुसीले पनि गतवर्षबाट अर्गनाइजिड एकेडेमीको अवधारणा विकसित गरेको छ ।

यी केही उदाहरण मात्र हुन्, यस्ता थुप्रै अनुभव विश्वभरि नै छन् । हामीले यिनै अनुभवलाई ख्याल गर्दै आगामी कार्यकालबाट नयाँ प्रयास थाल्नु आवश्यक छ ।

२०. लक्ष्य

बृहत अर्थमा श्रमजीवी वर्गका २ वटा स्वार्थहरू छन्- ‘हक’ सम्बन्धित र ‘हित’ सम्बन्धित । ‘हक’ राजनीतिक विषय हो भने ‘हित’, संविधान-कानुन- र सम्भौताबाट तय गरिने लाभ हो । ‘हक’लाई हामी समाजको रूपान्तरणसँग जोड्छौं, ‘हित’लाई श्रम लगावीबाट प्राप्त गरिने ज्याला-सुबिधा जस्ता मर्यादित लाभसँग जोड्छौं । पहिलो विषय, ज्यालाजीवीलाई राज्यको सम्मानित नागरिक बनाउने विषयसँग गाँसिन्छ, र दोस्रो चाहिँश्रम लगानी गरे बापत प्राप्त गरिने प्रतिफलसँग ।



हाम्रो बुझाइमा आर्थिक गतिविधिमा लगानी एक पक्षले मात्रै गर्दैन । त्यहाँ दुई पक्ष हुन्छ- एउटा पक्षले भौतिक तथा मौद्रिक पूँजी लगानी गर्छ, अर्कोले जीवित श्रमशक्ति लगानी गर्छ ! अघिल्लोले सारा सम्पत्ति लगानी गर्छ, पछिल्लोले सम्पूर्ण जीवन !



यसको प्राप्तिको बाटोलाई हामी श्रमजीवी वर्गले 'वर्गसंघर्ष' नामाकरण गरेका छौं । हाम्रो समाज र अर्थ-राजनीतिको रूपान्तरण, वर्ग-संघर्षको माध्यमबाटै हुन्छ भन्नेमा हामी विश्वास गर्छौं । र, हामीले स्वीकारेको राजनीतिक सिद्धान्त र कार्यक्रमअनुसार- वर्गसंघर्ष, शान्तिपूर्ण तथा वैधानिक बाटोबाट सञ्चालित हुन्छ ।

धेरैलाई लागेको हुनसक्छ- समाज पूर्ण पुँजीवादी नहुँदासम्म पूँजीपतिहरूलाई सहूलियत दिइनुपर्छ । यसले उनीहरूमा लगानीको उत्प्रेरणा जगाउँछ । र, सायद यस्तो सोच्नेले ठान्छन्, त्यो सहूलियत श्रमिकहरूको गाँस काटेर मात्रै संभव छ !

हाम्रो बुझाइमा आर्थिक गतिविधिमा लगानी एक पक्षले मात्रै गर्दैन । त्यहाँ दुई पक्ष हुन्छ- एउटा पक्षले भौतिक तथा मौद्रिक पूँजी लगानी गर्छ, अर्कोले जीवित श्रमशक्ति लगानी गर्छ ! अघिल्लोले सारा सम्पत्ति लगानी गर्छ, पछिल्लोले सम्पूर्ण जीवन ! लगानी गर्नेले तीन प्रकारको प्रत्याभूतिको माग गर्छ- प्रतिफल, दीगोपन र सुरक्षा ! यो दुबै पक्षमा उत्तिकै लागू हुन्छ र हुनुपर्छ । अघिल्लोले प्रतिफलको रूपमा मुनाफा, दीगोपनको रूपमा लगानीको सुनिश्चित वातावरण र सुरक्षाको रूपमा भौतिक सम्पत्तिको संरक्षणको प्रत्याभूति चाहन्छ । दोस्रोले प्रतिफलको रूपमा मर्यादित ज्याला-सुबिधाहरू, दीगोपनको रूपमा रोजगारीको निरन्तरता र सुरक्षाको रूपमा श्रमजीवी वर्गको सामाजिक संरक्षणको प्रत्याभूति खोज्छ । यी दुई पक्ष वर्गसंघर्षका पक्ष र विपक्ष हुन् । समाजको विकासको लागि यी दुई विपरीत स्वार्थ बोकेका पक्षबिच संघर्ष- एकता- र संघर्ष चलिरहन्छ । एकको अस्तित्वमा अर्कोको जीवन रहने हुनाले नै हामी यी दुई पक्ष बिच सह-अस्तित्व खोज्छौं र दुई पक्ष बिचको द्वन्द्वलाई सामाजिक सम्बादमार्फत् वैधता दिन्छौं । सामाजिक सम्बाद भनेको दुई लगानीकर्ता बिच हुने सामूहिक सौदाबाजी हो । तसर्थ, सामूहिक सौदाबाजीलाई हामी वर्गसंघर्षको वैधानिक र शान्तिपूर्ण अभिव्यक्तिको प्रभावकारी माध्यम ठान्छौं ।



हाम्रो यो लक्ष्यलाई, हाम्रा प्रत्येक सदस्यले, नेता तथा कार्यकर्ताहरूले उस्तै जोड र कोणमा बुझ्नुपर्छ । त्यसैले अबको योजना 'सिकने र सिकाउने' कार्यसँग जोडिनुपर्छ ।



हाम्रो यो लक्ष्यलाई, हाम्रा प्रत्येक सदस्यले, नेता तथा कार्यकर्ताहरूले उस्तै जोड र कोणमा बुझ्नुपर्छ । त्यसैले अबको योजना 'सिकने र सिकाउने' कार्यसँग जोडिनुपर्छ ।

२१. भावी योजना : आड भरोसाको संरचना

अबको दशकको लागि प्रस्तावित नयाँ योजनाका दुई पक्ष हुनेछन् । पहिलो, अनुसन्धान र नीति विश्लेषणसँग सम्बन्धित हुनेछ । दोस्रो, संगठन निर्माण र परिचालनसँग सम्बन्धित । यसलाई सङ्क्षेपमा यसरी प्रस्तुत गर्न सकिन्छ:

- १) **नीति विश्लेषण-** नीति विश्लेषणको लागि महासंघ राष्ट्रिय कमिटीको मातहतमा जिफन्ट ट्रेड युनियन पोलिसि इन्स्टिच्युट (GEFONT- TUPI) स्थापना गर्ने । यो नै भावी दिनमा नीतिगत हिसाबले जिफन्टले आड लाग्ने "थिंक ट्याङ्क विंग" हुनेछ, यसलाई राष्ट्रिय कमिटीले "निर्देशिका"मार्फत् सञ्चालन गर्नेछ । यसले श्रम र राजनीतिका विभिन्न पक्षमा उच्चतहका विज्ञहरूलाई संलग्न गरी समसामयिक नीतिगत विषयमा सामग्रीहरू तयार गरी राष्ट्रिय कमिटीलाई आवश्यक फिडब्याक दिनेछ । ट्रेड युनियन पोलिसि इन्स्टिच्युटले हाल केन्द्रीय योजना आयोगले गर्नेभन्दा बढी कामको अपेक्षा गरिएको हुँदा यसको स्थापनासँगै केन्द्रीय योजना आयोग खारेज हुनेछ ।
- २) **अनुसन्धान-** राष्ट्रिय श्रम प्रतिष्ठानलाई सुदृढ गरी आवश्यकता अनुरूपको कार्यमूलक र नीतिगत विषयको अनुसन्धानमा यसलाई संलग्न गराउने । यसको अनुसन्धानले दिएको निष्कर्ष, पोलिसी इन्स्टिच्युटले विकास गर्ने नीतिगत दस्तावेजको सन्दर्भ हुनेछ । जिफन्ट स्रोतकेन्द्र र एनएलएको पुस्तकालय एकै ठाँउमा गाभी प्रतिष्ठानकै भवनबाट श्रम स्रोतकेन्द्र सञ्चालन गरिनेछ ।



महासंघको ट्रेड युनियन शिक्षा विभागले जिफन्ट ट्रेड युनियन पोलिसी इन्स्टिच्युटले तयार पारेको नीतिगत सामग्रीको आधारमा आवश्यक पाठ्यक्रम विकास गर्नुपर्छ ।



- ३) **प्रशिक्षण-** ठूलो संख्यामा युनियनकर्मीलाई प्रशिक्षित गर्न नियमित ट्रेड युनियन स्कूल सञ्चालन गर्ने । यस्तो स्कूलमा एक दिन वा केही घण्टाको छोटो विषय आधारित अभिमुखीकरणदेखि हप्ता लामो आवासीय प्रशिक्षणसम्म हुनेछ । उदाहरणको लागि यदि एक हजार मातहतका कमिटीमा जिफन्ट प्रतिनिधि सहित सरदर एघार जना साथीहरू संगठित हुनुहुन्छ भने पहिलो चरणमा कमिटीमा संगठित एघार हजार सदस्यलाई नै प्रशिक्षित गर्ने । एक-हप्ते कक्षामा, प्रत्येकमा ३० जना लाई संलग्न गर्दा सरदर ३६७ कक्षा हुनेछ । यदि एउटा कक्षा एक जोडी प्रशिक्षकले सञ्चालन गर्ने र प्रत्येक जोडीलाई दुई महिना कक्षा सञ्चालन गर्ने जिम्मा दिने हो भने ४६ जोडी प्रशिक्षकको आवश्यकता पर्छ । यो आवश्यकता विगतको दशकमा विकास गरिएका, पछिल्लो प्रशिक्षक सम्मेलनपछि छनौट गरिएका मुख्य प्रशिक्षकहरूबाट पुर्ताल गर्नुपर्छ । ती प्रशिक्षकहरूलाई आगामी कार्यकालको सुरुमै आवासीय तर प्रयोगात्मक पुनर्ताजगी तालिम दिई आउने जिम्मेवारी बहन गर्न सक्ने तुल्याउनुपर्छ । महासंघको ट्रेड युनियन शिक्षा विभागले जिफन्ट ट्रेड युनियन पोलिसी इन्स्टिच्युटले तयार पारेका नीतिगत सामग्रीको आधारमा आवश्यक पाठ्यक्रम विकास गर्नुपर्छ । प्रशिक्षकको व्यवस्थापन र विन्यास गर्ने, प्रस्तावित ट्रेड युनियन स्कूल सञ्चालन र समन्वय पनि ट्रेड युनियन शिक्षा विभागले नै गर्नुपर्छ ।
- ४) **परिचालन-** युनियनमा संगठित हुने सदस्यहरूको प्रतिशत वृद्धिका लागि संगठकहरूको फौज परिचालन नगर्ने हो भने आगामी दिनको चुनौती सामना गर्न कठिन देखिन्छ । युनियन निर्माणमा आवधिक अभियानको अवधारणा- “अर्गनाइजिड एकेडेमी”लाई व्यवहारमा लागू गर्ने । “अर्गनाइजिड एकेडेमी” कुनै संरचना नभएर अवधारणा मात्रै भएकोले यसमा ट्रेड युनियन स्कूलद्वारा दीक्षित संगठकलाई अभियानकर्ताको रूपमा संगठन कार्यमा परिचालन गर्ने । यसको समन्वय युनियन परिषद र जिफन्ट अञ्चल तथा मातहतका जिल्ला



श्रमिक सहकारी प्रवर्द्धन केन्द्रीय समिति निर्माण गरी यसैमा काम गर्ने गरी वरिष्ठ युनियनकर्मी सहित अनुभवी नेता-कार्यकर्ताको पडिक्त विन्यास गर्दा अपेक्षित नतिजा आउने आशा गर्न सकिन्छ ।



कमिटीको सहयोगमा हालको श्रम सम्बन्ध परिषदले गर्ने । परिचालनमा जिफन्ट युवा तथा महिला कमिटीलाई संलग्न गर्ने ।

- ५) **केन्द्रदेखि घर-** दैलोसम्मको कार्यक्रम- वरिष्ठ युनियनकर्मीको समन्वयमा सामुदायिक क्लब र सहकारी सञ्चालन-वरिष्ठ युनियनकर्मी सञ्जालको व्यवस्था अनुभवी हरेक युनियनकर्मीलाई कार्यकारी पदबाट हटे पनि युनियन आन्दोलनमा जीवनपर्यन्त संलग्न हुने वातावरण सिर्जना गर्न गरिएको हो। ५० वर्ष माथिका कम्तीमा डेढ दशक युनियन आन्दोलनमा संलग्न रहेका, महासंघ र यसका विभिन्न घटकहरूको केन्द्रीय तहमा कार्य गरिसकेकालाई वरिष्ठ युनियनकर्मीको रूपमा लिन सकिन्छ । वरिष्ठ युनियनकर्मीहरू परिवारसँगै समुदायमा रहन्छन् । त्यसैले वरिष्ठ युनियनकर्मी सञ्जालले सामुदायिक श्रमिक क्लब परिचालनमा मूल समन्वयकर्ताको भूमिका निर्वाह गर्न सक्छ । वरिष्ठ युनियनकर्मी सञ्जाल र सामुदायिक श्रमिक क्लबलाई जोड्ने कडीको रूपमा सहकारी अभियान सञ्चालन गर्नु व्यवहारिक देखिन्छ । यद्यपि सहकारी सञ्चालनसम्बन्धी हाम्रा बितेका वर्षहरूका अनुभव उत्साहजनक छैनन् । त्यसैले समुदाय र कार्यक्षेत्रमा विभिन्न घटकहरूले स्थानीय तहमा सञ्चालन गरेको सहकारीहरूलाई समन्वय र अनुगमन गर्न सक्दा विगतको निराशाजनक अनुभवलाई सम्बोधन गर्न सकिन्छ । श्रमिक सहकारी प्रवर्द्धन केन्द्रीय समिति निर्माण गरी यसैमा काम गर्ने गरी वरिष्ठ युनियनकर्मी सहित अनुभवी नेता-कार्यकर्ताको पडिक्त विन्यास गर्दा अपेक्षित नतिजा आउने आशा गर्न सकिन्छ । यो कार्यक्रमलाई जिफन्टको केन्द्रदेखि घर-दैलोसम्मको कार्यक्रमको रूपमा प्रचारित गर्न सकिन्छ ।

सन्दर्भ

- १) नेपाल कम्युनिष्ट पार्टी (एमाले), संविधानसभा निर्वाचन-२०७० घोषणा पत्र
- २) शंकर पोखरेल, नेपाली समाज, श्रमजीवी वर्ग र नेपाली क्रान्ति, २०७०
- ३) जिफन्ट, रूपान्तरणको लागि एकता, २०६५
- ४) प्रदीप ज्ञवाली, परिवर्तित सन्दर्भमा वर्ग, पार्टी र ट्रेड युनियन, २०७०
- ५) देवराज दहाल, कमजोर राज्य नेपाल सामाजिक रूपान्तरणको विषय, २०६७
- ६) प्रा. चैतन्य मिश्र, सामाजिक लोकतन्त्र सबैभन्दा प्रगतिशिल प्रणाली, २०७०
- ७) पृथ्वी सुब्बा गुरुङ, जिफन्टको छलफल, २०७०
- ८) घनश्याम भुसाल, नेपाली कम्युनिष्ट आन्दोलन: कार्यभार सम्बन्धि छलफल, २०७०
- ९) विष्णु रिमाल, लालीगुराँस क्रान्ति पछिको ट्रेड युनियन आन्दोलन, २०७०
- १०) डा. शरण के.सी, अन्तराष्ट्रिय ट्रेड युनियन आन्दोलनको बदलिँदो स्वरूप: सङ्क्षिप्त चर्चा, २०७०
- ११) उमेश उपाध्याय, श्रमशक्तिको विकास र जीवनको रूपान्तरण, २०७०

अनुसूचि-१

संविधान निर्माणका सन्दर्भमा ट्रेड युनियनका प्रयासहरू

क) विघटित संविधानसभाको विषयगत समितिका अवधारणा सहितको प्रारम्भिक मस्यौदाले सम्बोधन गरेका श्रमसम्बन्धी प्रावधानहरू :

नेपालका ट्रेड युनियनहरूले संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र (जेटियुसीसी) लाई माध्यम बनाई त्यसैको तर्फबाट विगतका अवधिमा श्रम सम्बन्धि मुद्दाहरू श्रमिकका चासोका रूपमा उठाएका थिए । त्यसरी उठाइएका र संविधानसभाका विभिन्न विषयगत समितिका अवधारणा सहितको प्रारम्भिक मस्यौदामासमावेश गरिएका श्रमसम्बन्धी केही मुद्दा निम्नानुसार छन् :

विषय	प्रावधान	समिति
१. स्वतन्त्रताको हक	<ul style="list-style-type: none"> ● प्रत्येक नागरिकलाई ट्रेड युनियन र सङ्गठन गर्न पाउने तथा कुनै पनि पेसा, व्यवसाय र व्यापार गर्न पाउने स्वतन्त्रता छ । 	मौलिक अधिकार तथा निर्देशक सिद्धान्त समिति
२. समानताको हक	<ul style="list-style-type: none"> ● सामान्य कानूनको प्रयोगका क्रममा कुनै पनि नागरिकविरुद्ध धर्म, वर्ण, जाति, लिङ्ग, यौन भुकाव, शारीरिक अवस्था, अपाङ्गता, स्वास्थ्य स्थिति, वैवाहिक स्थिति, आर्थिक अवस्था, उत्पत्ति भाषा वा क्षेत्र वैचारिक आस्था वा अन्य कुनै आधारमा भेदभाव गरिने छैन । ● आर्थिक, सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएका महिला, दलित, आदिवासी, जनजाति, मधेशी, किसान, श्रमिकहरूलगायतको संरक्षण, सशक्तीकरण र विकासका लागि भने कानूनद्वारा विशेष व्यवस्था गर्न सकिनेछ । 	मौलिक अधिकार तथा निर्देशक सिद्धान्त समिति
	<ul style="list-style-type: none"> ● समान कामका लागि पारिश्रमिक लगायत अन्य कुनै पनि किसिमको सुविधा प्रदान गर्नेसम्बन्धमा आदिवासी, जनजाति, दलित, तराईवासी, मधेशी, मुसलमान भएको आधारमा, धर्म, वर्ण, जाति, लिङ्ग, यौनिक वा लैङ्गिक पहिचान, भाषा, राजनीतिक वा अन्य विचारधारा वा सामाजिक उत्पत्ति, सम्पत्ति, जन्म वा शारीरिक वा मानसिक रूपमा अशक्त वा अपाङ्ग अवस्था वा अन्य कुनै हैसियत जस्ता आधारमा भेदभाव गरिने छैन । 	अल्पसङ्ख्यक तथा सीमान्तीकृत समुदायको अधिकार संरक्षण समिति

विषय	प्रावधान	समिति
	<ul style="list-style-type: none"> आफ्नो समुदायको परम्परागत मौलिक कला, ज्ञान, सीप वा दक्षतालाई आफ्ना समुदायको बौद्धिक सम्पत्तिका रूपमा पञ्जीकरण गरी उपयोग, संरक्षण र संवर्धन गर्ने र कसैले स्वीकृति नलिई तिनीहरूको उपयोग गरे त्यस्ता कार्यमाथि रोक लगाउने वा उचित क्षतिपूर्ति प्राप्त गर्ने हक अल्पसङ्ख्यक, सीमान्तीकृत तथा बहिष्करणमा पारिएका समुदायलाई हुनेछ । 	
३. शोषण विरुद्धको हक	<ul style="list-style-type: none"> प्रत्येक व्यक्तिलाई शोषणविरुद्धको हक हुनेछ । धर्म, प्रथा, परम्परा, संस्कार र प्रचलन वा अन्य कुनै पनि आधारमा कुनै पनि व्यक्तिलाई कुनै पनि किसिमले शोषण गर्न पाइने छैन । मानिसलाई बेचबिखन गर्न, दास वा बाँधा बनाउन पाइने छैन । त्यस्तो कार्य कानून बमोजिम दण्डनीय हुनेछ र पीडितलाई पीडकबाट उचित क्षतिपूर्ति पाउने हक हुनेछ । कसैलाई पनि उसको इच्छाविरुद्ध काममा लगाउन पाइने छैन । मानिसलाई बेचबिखन गर्न, बालश्रमको उपयोग गर्न, दास वा बाँधा बनाउन पाइने छैन । 	मौलिक अधिकार तथा निर्देशक सिद्धान्त समिति
४. रोजगारी सम्बन्धी हक	<ul style="list-style-type: none"> प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको हक हुनेछ । रोजगारीका सर्त र अवस्था कानूनद्वारा निर्धारण भए बमोजिम हुनेछ । प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारी छनौट गर्न पाउने हक हुनेछ । प्रत्येक बेरोजगार नागरिकलाई कानूनमा व्यवस्था भए बमोजिम भत्ता पाउने हक हुनेछ । प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको हक हुनेछ । यसका लागि राज्यले कानून बनाइ व्यवस्थित गर्नेछ । 	मौलिक अधिकार तथा निर्देशक सिद्धान्त समिति
५. श्रमसम्बन्धी हक	<ul style="list-style-type: none"> प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हक हुनेछ । प्रत्येक श्रमिकलाई उचित पारिश्रमिक, सुविधा तथा सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ । प्रत्येक व्यक्तिलाई ट्रेड युनियन खोल्ने, त्यसमा सहभागी हुने तथा कानूनमा व्यवस्था भए बमोजिम सामूहिक सौदाबाजी गर्ने र हडताल गर्न पाउने हक हुनेछ । 	मौलिक अधिकार तथा निर्देशक सिद्धान्त समिति
६. महिला सम्बन्धी हक	<ul style="list-style-type: none"> महिलाविरुद्ध कुनै किसिमको लैङ्गिक भेदभाव गरिने छैन । 	मौलिक अधिकार तथा निर्देशक सिद्धान्त समिति

विषय	प्रावधान	समिति
	<ul style="list-style-type: none"> ● समान कामका लागि समान पारिश्रमिक (ज्याला) को अधिकार । 	प्राकृतिक स्रोत, आर्थिक अधिकार तथा राजस्व बाँडफाँड समिति
७. बाल अधिकार	<ul style="list-style-type: none"> ● कुनै पनि बालबालिकालाई कारखाना, खानी वा त्यस्तै अन्य जोखिमपूर्ण काममा लगाउन पाइने छैन । कुनै पनि बालबालिकालाई सेना, प्रहरी वा सशस्त्र द्बन्द वा सशस्त्र समूहमा भर्ना वा प्रयोग गर्न पाइने छैन । 	मौलिक अधिकार तथा निर्देशक सिद्धान्त समिति
८. सामाजिक न्यायको हक	<ul style="list-style-type: none"> ● समानुपातिक र समावेशी सिद्धान्तका आधारमा मजदुर वर्गलाई राज्यको संरचना तथा सार्वजनिक सेवामा सहभागिताको हक हुनेछ । 	मौलिक अधिकार तथा निर्देशक सिद्धान्त समिति
९. छुवाछुत तथा जातीय भेदभाव विरुद्धको हक	<ul style="list-style-type: none"> ● कुनै पनि व्यक्तिलाई जात, वंश, समुदाय वा पेसाका आधारमा कुनै किसिमको छुवाछुत तथा जातीय भेदभाव गरिने छैन । यस्तो भेदभावपूर्ण व्यवहारलाई गम्भीर अपराध मानी दण्ड गरिनेछ । पीडित व्यक्तिले कानूनद्वारा निर्धारण भएबमोजिम क्षतिपूर्ति पाउनेछ । 	सामाजिक र सांस्कृतिक ऐक्यबद्धताको आधार निर्धारण समिति
	<ul style="list-style-type: none"> ● कुनै पनि व्यक्तिलाई जाति, आदिवासी, जनजाति, दलित, तराईवासी, मधेशी, मुसलमान, अपाङ्गता, धर्म, वर्ण, लिङ्ग, क्षेत्र, वंश, समुदाय वा पेसाका आधारमा कुनै किसिमको भेदभाव तथा छुवाछुतजन्य व्यवहार, असहिष्णुता र अवहेलना गरिने छैन । 	अल्पसङ्ख्यक तथा सीमान्तीकृत समुदायको अधिकार संरक्षण समिति
१०. दलित समुदायको हक	<ul style="list-style-type: none"> ● आफ्नो परम्परागत पेसा, ज्ञान, सीप र प्रविधिको प्रयोग, संरक्षण र विकासका लागि विशेष अवसर प्राप्त गर्ने र ती अवसरबाट कानून बमोजिम व्यवसायिक लाभ प्राप्त गर्ने हक दलित समुदायलाई हुनेछ । 	मौलिक अधिकार तथा निर्देशक सिद्धान्त समिति
११. आर्थिक अधिकार	<ul style="list-style-type: none"> ● श्रम सुरक्षा, श्रम सम्बन्ध र ट्रेड युनियनहरु जस्ता विषयहरु संघीय क्षेत्राधिकारभित्र राखिएको छ । 	प्राकृतिक स्रोत, आर्थिक अधिकार तथा राजस्व बाँडफाँड समिति
१२. जनप्रशासनको आधारभूत निर्देशक सिद्धान्त	<ul style="list-style-type: none"> ● सरकारी सेवाहरुमा ट्रेड युनियनमार्फत् सम्मानजनक श्रमको अभ्यासका लागि अवसर उपलब्ध गराउने । 	राज्यको शासकीय स्वरूप निर्धारण समिति
१३. मौलिक कर्तव्य	<ul style="list-style-type: none"> ● श्रमको सम्मान: श्रमको सम्मानलाई नागरिकहरुको एउटा कर्तव्यका रूपमा प्रस्ताव गरिएको छ । 	मौलिक अधिकार तथा निर्देशक सिद्धान्त समिति

विषय	प्रावधान	समिति
१४. राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति तथा दायित्व	<ul style="list-style-type: none"> ● श्रम, रोजगारीसम्बन्धी नीति : सबैले काम गर्न पाउने अवस्था सुनिश्चित गर्दै देशको मुख्य सामाजिक आर्थिक शक्तिका रूपमा रहेको श्रमशक्तिलाई दक्ष र व्यवसायिक बनाउँदै स्वदेशमा नै उपयोग गर्ने। मर्यादित श्रमको अवधारणा अनुरूप सबै क्षेत्र र प्रकारका श्रमिकको आधारभूत अधिकार सुनिश्चित गर्दै व्यवसायजन्य सुरक्षा प्रत्याभूत गर्ने। बालश्रम लगायत सबै किसिमका श्रम शोषण अन्त्य गर्ने। उद्यम व्यवस्थापनमा श्रमिकको सहभागिता सुनिश्चित गर्ने। वैदेशिक रोजगारीलाई शोषणमुक्त, सुरक्षित र व्यवस्थित गर्न तथा श्रमिकको रोजगारी र अधिकारको प्रत्याभूति गर्न यस क्षेत्रको नियमन र व्यवस्थापन गर्ने। वैदेशिक रोजगारीबाट आर्जन भएको पुँजी, सीप, प्रविधि र अनुभवलाई स्वदेशी उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगानी गर्न प्रोत्साहन गर्ने। ● सामाजिक न्याय र समावेशीकरण सम्बन्धी नीति : समावेशी र समानुपातिक सहभागिताको सिद्धान्तका आधारमा मुलुकको राज्य संरचना तथा सार्वजनिक सेवामा मजदुर वर्गलाई पनि सहभागी गराउँदै जाने। 	मौलिक अधिकार तथा निर्देशक सिद्धान्त समिति

ख) जेटियुसीसीले उठाएका तर अवधारणा सहितको प्रारम्भिक मस्यौदामा समावेश नगरिएका श्रमसम्बन्धी महाहरः

१. स्वच्छ (निष्पक्ष) श्रमको अभ्यास गर्न पाउने अधिकार स्वदेशी तथा विदेशी दुवैश्रमिकहरूलाई छ।
२. संवैधानिक अङ्गका रूपमा राष्ट्रिय मजदुर आयोग गठन गरिनुपर्दछ।
३. रोजगारदाताको हस्तक्षेप बिना क्रियाकलापहरू सञ्चालन गर्न, आन्तरिक व्यवस्थापन गर्न र महासंघ वा परिसंघहरूमा आबद्ध हुन पाउने अधिकार प्रत्येक ट्रेड युनियनलाई हुनेछ।
४. सम्भौता, पिस रेट (थान मूल्य) र ज्यालाका आधारमा काम गर्ने श्रमिकहरूका लागि सामाजिक सुरक्षा र पारिश्रमिकको समान संरक्षण सुनिश्चित गरिनेछ।
५. राज्यले रोजगारदाता र ट्रेड युनियनहरू बिच भेदभाव हुने कुनै पनि कार्य गर्ने छैन।
६. राज्यको नीति अन्तर्गत समावेशी समानुपातिक सहभागिताको सिद्धान्तका आधारमा मुलुकको राज्य संरचना तथा सार्वजनिक सेवामा अन्य समूहका साथै मजदुर वर्गलाई पनि सहभागी गराउँदै जाने व्यवस्थाबारे उल्लेख गरिएको छ। तर राष्ट्रिय तथा प्रादेशिक विधायिकाका सबै सदन र स्थानीय निकायमा वर्गीय समावेशीकरण सुनिश्चित गर्न १० प्रतिशत श्रमिक वर्गको प्रतिनिधित्वको स्पष्ट व्यवस्था गरिनेछ भन्ने किटानी व्यवस्था मजदुरहरूको आवश्यकता र माग भएकोले उक्त कुरा पनि उल्लेख हुनुपर्ने।
७. प्रत्येक नागरिकलाई उपदान, औषधि, जीवन विमा र स्वास्थ्य विमाको हक हुनेछ।

रूपान्तरणः

श्रमशक्तिको विकासबाट

“क्रान्ति”ले रूपान्तरण गर्ने क्षेत्रको हिसाबले यसलाई हामी ‘राजनीतिक’ र ‘सामाजिक’ गरी दुई भागमा विभक्त गर्न सक्छौं । राजनीतिक तहको क्रान्तिहुनु भनेको ,हाम्रो राजनीतिमा रूपान्तरण गर्नु हो ; जस्तो कि नेपालमा युगौं पुरानो सामन्ती राजतन्त्र फ्याँकेर हामीले गणतन्त्र घोषणा गर्नु । ‘गणतन्त्र नेपाल’ हाम्रो ‘लालीगुराँस-क्रान्ति’ले गरेको राजनीतिक क्षेत्रको रूपान्तरण हो । सामाजिक क्रान्तिको अर्थ, समाजको रूपान्तरण हो, जसको हामी अभै प्रवेशद्वारमा छौं । सामाजिक रूपान्तरणले नै वर्ग र सामाजिक समूहबिच नयाँ उत्पादन सम्बन्ध र नयाँ सामाजिक सम्बन्ध स्थापित गर्दछ । यदि हामीले अँगालेको सिद्धान्तले व्याख्या गरे भै क्रान्तिका तीन चरणहरू- ‘सामन्तवादको आधार भत्काउने, पुँजीको विकास गर्ने र, समाजवादमा संक्रमण गर्नेलाई आत्मसात गर्ने हो भने यतिखेर हामी दोस्रो चरणको पुँजीको विकास गर्ने प्रवेशद्वार मै छौं । त्यसो भए, रूपान्तरण कसरी गर्ने होला? जवाफमा ‘श्रमशक्तिको विकासबाट’ भन्ने निचोडमा हामी पुगेका छौं । तसर्थ, यो छैटौं राष्ट्रिय महाधिवेशनको थेम, रूपान्तरणः श्रमशक्तिको विकासबाट तय गरेका हौं ।

