

# औद्योगिक सम्बन्ध एक संस्थागत विश्लेषण

अर्पिता नेपाल, श्रेया नेउपाने, कोशिश आर्चाय



प्रकाशक

समृद्धि, द प्रोस्पेरिटी फाउण्डेशन



# औद्योगिक सम्बन्ध एक संस्थागत विश्लेषण

अर्पिता नेपाल, श्रेया नेउपाने, कोशिश आचार्य

जुलाई, २०१३

प्रकाशक

समृद्धि, द प्रोस्पेरिटी फाउण्डेशन

## प्रकाशक

समृद्धि, द प्रोस्पेरिटी फाउण्डेशन  
पोष्ट बक्स नं: ८९७३, एन पि सि ६७८  
४१६, भिम्सेनगोला मार्ग, मिनभवन खरीबोट  
काठमाण्डौ, नेपाल

फोन: (९७७)-१-४४६-४६१६, ४४८-४०१६

फ्याक्स: (९७७)-१-४४८-५३९१

ईमेल: [info@samriddhi.org](mailto:info@samriddhi.org)

वेबसाईट: [www.samriddhi.org](http://www.samriddhi.org)

© समृद्धि, द प्रोस्पेरिटी फाउण्डेशन

यस प्रकाशनको सर्वाधिकार समृद्धि, द प्रोस्पेरिटी फाउण्डेशनमा सुरक्षित छ। यस स्थासँग अनुमति नलिईकन, यस पुस्तकको कुनै पनि अंश कुनै पनि माध्यम प्रयोग गरेर कुनै पनि रूपमा प्रकाशित गर्न, पुनःप्राप्त गर्न सकिने पद्धतिमा संग्रह गर्न र वितरण गर्न पाईने छैन। यसको पुनःप्रकाशन वा पुनःप्रयोगको लागि कुनै जानकारी लिनु पर्ने भएमा माथि दिईएको ठेगानामा समृद्धि, द प्रोस्पेरिटी फाउण्डेशनमा सम्पर्क गर्न सकिनेछ।

यस पुस्तकलाई कुनै अन्य कभर वाईण्डिग हालेर वितरण गर्न पाइने छैन। अन्यको हकमा पनि यही नियम लागु हुनेछ।

ISBN: ९७८-९९३७-८८०७-६-३

पहिलो संस्करण : जुलाई, २०१३

मुल्य : रु २०० मात्र

## विषयसूची

लेखकहरुका बारेमा	ख
कृतज्ञता	ग
प्राक्कथन	ङ
संक्षिप्त नामहरु	छ
तालिका तथा ग्राफहरुको सूची	छ
१. जब द्वन्द्व समस्या बन्छ...	१
२. नेपालमा औद्योगिक सम्बन्ध	३
३. राजनीति र औद्योगिक सम्बन्ध	९
४. मजदुर संगठनहरुको संरचना	१३
५. सरकारी संस्थाहरु	१५
६. नीतिगत विकल्पहरु	१९
७. नेपालमा श्रम विवाद समाधानका मुख्य अवरोधहरु	२५
८. सुझावहरु	२९
९. अन्तिम टिप्पणी	३७
सन्दर्भ सामग्रीहरु	३९
अनुसूचीहरु	४१
समृद्धि, द प्रोस्पेरेटी फाउण्डेशन: एक परिचय	

## लेखकहरुका बारेमा

### अर्पिता नेपाल

अर्पिता नेपाल समृद्धि फाउण्डेशनकी अनुसन्धान र विकास निर्देशक हुनुहुन्छ। उहाँले अमेरिकाको भर्जीनियाको जर्ज मेसन विश्वविद्यालयबाट अर्थशास्त्रमा स्नातकोत्तर गर्नुभएको हो। यसका अतिरिक्त उहाँले त्रिभुवन विश्वविद्यालय कर्तिपुरबाट स्नातकोत्तर गर्दा अन्तर्राष्ट्रिय अर्थशास्त्रमा विशिष्टिकरण पनि गर्नुभयो। आर्थिक नीति विश्लेषणमा उहाँको व्यापक अनुभव छ। उहाँका लेखहरू नेपाल र दक्षिण एसियाका विभिन्न पत्रिका र राष्ट्रिय दैनिकहरूमा छापिएका छन्। उहाँले आर्थिक विकास र युवा उद्यमीबारे थुप्रै राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलन र कार्यशालाहरूको मध्यस्तकर्ता र सहजकर्ता भएर काम गर्नुभएको छ।

### श्रेया नेउपाने

श्रेया नेउपाने समृद्धि फाउण्डेशनमा रिसर्च असोसिएटका रूपमा कार्यरत हुनुहुन्छ। उहाँले अमेरिकाको डिपाउ विश्वविद्यालयबाट अर्थशास्त्रमा स्नातक तह अध्ययन गर्नुभएको हो। उहाँ अहिले सेराक्युज विश्वविद्यालयमा जनप्रशासनमा स्नातकोत्तर गर्दै हुनुहुन्छ।

### कोशिश आचार्य

कोशिश आचार्य सामाजिक सेवाको विद्यार्थी हुनुहुन्छ। हाल त्रिभुवन विश्वविद्यालयमा स्नातक तहमा अध्ययनरत उहाँले नेपालको शिक्षा प्रणालीको स्थिति र प्रभावकारिताको अनुसन्धानमा काम गर्नुभएको छ। विभिन्न राष्ट्रिय दैनिकमा उहाँका आर्थिक मुद्दासम्बन्धी लेखहरू प्रकाशित भएका छन्। उहाँ अहिले समृद्धि फाउण्डेशनमा रिसर्च अफिसरका रूपमा कार्यरत हुनुहुन्छ।

## कृतज्ञता

**यो** अनुसन्धान पत्र 'औद्योगिक सम्बन्ध : एक संस्थागत विश्लेषण' समृद्धि फाउण्डेशन र नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघको संयुक्त प्रयास, २०११/२०१२ मा प्रकाशित 'नेपाल आर्थिक वृद्धि एजेण्डा(नेगा)' २०१२ मा अध्ययन गरिएका क्षेत्रमा प्रत्यक्ष, अप्रत्यक्ष असर गर्ने ६ मुद्दामध्येको एक हो । हामी यस अनुसन्धान पत्रका लेखकहरू अर्पिता नेपाल, श्रेया नेउपाने र कोशिश आचार्यलाई यो पत्र तयार गरेकोमा धन्यवाद दिन चाहन्छौं ।

मुद्दाको पहिचान, प्रक्रियाको मार्गदर्शन र प्रतिक्रिया र टिप्पणी दिई सहयोग गर्ने व्यक्तिहरू विना यो रिसर्च पेपर सम्भव हुने थिएन । हामीलाई आफ्नो अमूल्य समय, विशेषज्ञता तथा ज्ञान योगदान गर्ने व्यक्तिहरूप्रति हामी आभारी छौं । हामी श्री विष्णु रिमाल, डा. नारायण मानन्धर, श्री पशुपति मुरार्का र श्री सलोमान राजवंशीज्यूलाई आफ्नो अमूल्य समय र व्यक्तिगत परामर्श दिनुभएकोमा विशेष धन्यवाद दिन चाहन्छौं । त्यसै गरी हामी नीता नेउपानेज्यूलाई पनी उहाँको सहयोगको लागि धन्यवाद दिन चाहन्छौं ।

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइ.एल.ओ.), नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ तथा अन्य ट्रेड युनियनहरूको निरन्तर सहायताले हामीलाई यो अनुसन्धानको क्रममा निकै मद्दत पुगेको छ । त्यसै गरी हामीले ट्रेड युनियनका सदस्यहरूलाई यो पत्र पेश गरी उहाँहरूको अमूल्य प्रतिक्रिया लिने समयमा हामीलाई सहयोग गरेकोमा श्रम विभागप्रति कृतज्ञता प्रकट गर्छौं ।

ट्रेड युनियन, सरकारी कर्मचारी, उद्यमी, विशेषज्ञ र पत्रकार सबैको सहभागीताले हामीलाई यस अनुसन्धानमा प्रोत्साहित गरेको छ । अन्त्यमा समृद्धि फाउण्डेशनका सदस्यहरूलाई विशेष धन्यवाद, जसको निरन्तर प्रयास विना यो अनुसन्धान पत्र सम्भव हुने थिएन ।

**समृद्धि, द प्रोस्पेरिटी फाउण्डेशन**

जुन २०१२



## प्राक्कथन

नेपालमा आर्थिक एजेण्डा उठाउने प्रयासको क्रममा समृद्धि फाउण्डेशनले देशको आर्थिक विकासलाई बाधा पुऱ्याउने तत्वहरूको वार्षिक विश्लेषण गर्ने र नीतिगत विकल्पहरूको खोजमा लाग्ने प्रतिबद्धता लिएको छ । यो प्रक्रिया जसलाई नेपाल आर्थिक वृद्धि एजेण्डा (अङ्ग्रेजीमा नेपाल इकोनोमिक ग्रोथ एजेण्डा- नेगा)' भनिन्छ, यसले नेपालको आर्थिक विकासलाई छेक्ने अल्पकालीन तथा दीर्घकालीन नीतिगत बाधाहरूको पहिचान गर्छ । यो अनुसन्धान पत्र 'औद्योगिक सम्बन्ध : एक संस्थागत विश्लेषण' नेगा २०१२ पछि आउने नेगा २०१३ मा पर्ने ६ मुद्दामध्ये एक हो ।

नेगा २०१२ ले नेपालको आर्थिक विकासका सम्भावना भएका ५ क्षेत्र (कृषि, शिक्षा, जलविद्युत, यातायात, पर्यटन)का विकासमा नीतिगत बाधाहरू पहिचान गरी छलफल गर्यो । त्यही अनुसन्धानको नयाँ संस्करण, नेगा २०१३, ती ५ वटा क्षेत्रका विकासमा बाधा पुऱ्याउने मुद्दाहरूको पहिचान र चर्चा गर्नमा केन्द्रित छ । यसका साथै, यो अनुसन्धानले ती मुद्दाहरूमा सुझाव पनि पेश गरेको छ । यी विश्लेषण र अनुसन्धान पत्रहरूको उद्देश्य एउटा प्रतिस्पर्धी र अनुकूल उद्यम वातावरणको निर्माण गर्नु हो जसले नेपाललाई आर्थिक विकास र समृद्धितिर लग्नेछ ।

नेगा २०१३ मा अध्ययन गरिएका ६ मुद्दाहरू औद्योगिक सम्बन्ध, करार कार्यान्वयन, प्रतिस्पर्धा विरोधी आचरण, प्रत्यक्ष विदेशी लगानी, सार्वजनिक संस्थान र व्यवसायका लागि नियमनकारी वातावरण हुन् । प्रत्येक अनुसन्धान पत्र त्यस क्षेत्रका विशेषज्ञहरूका साथ परामर्श गरी तयार पारिएको हो ।

नेगा २०१३ मा अध्ययन गरिएको प्रत्येक अनुसन्धान पत्र एकलो रूपमा पेश गरिएको छ । यी ६ मुद्दाहरू २०१३ वर्षको अन्त्यमा सँगै राखेर 'नेगा २०१३' भनेर प्रस्तुत हुने छन् । औद्योगिक सम्बन्धबारे यो अनुसन्धान पत्र अर्पिता नेपाल, श्रेया नेउपाने र कोशिश आचार्यको टोलीद्वारा तयार गरिएको हो ।

मैत्रीपूर्ण औद्योगिक सम्बन्ध नै एक सम्पन्न औद्योगिक संरचनाको आधार हो । औद्योगिक वातावरणमा द्वन्द्व स्वभाविक भएता पनि द्वन्द्व कम गराउने प्रक्रियाले एक

गतिशील औद्योगिक माहौलको स्थापनामा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्छ। नेपालका औद्योगिक सम्बन्धको प्रकृति बुझ्दा, यो अनुसन्धान पत्र त्रिपक्षीय परिप्रेक्ष्यबाट संस्थागत विश्लेषण गर्नमा केन्द्रित छ। यस त्रिपक्षीय विश्लेषणले ट्रेड युनियन, सरकार र नियुक्तकर्ताका संस्थागत प्रणालीको अध्ययन गर्छ, जसले औद्योगिक द्वन्द्व समाधान गर्न सहयोग गर्नेछ।

यो अनुसन्धान पत्रले ती सबै अवस्थाको अध्ययन गर्छ, जसले गर्दा औद्योगिक सम्बन्ध कमजोर र अविश्वासी रहन्छ। ट्रेड युनियनहरूमा जवाफदेहीताको कमी, उद्योग स्तरका युनियनहरूको वार्तामा कमजोरी, असन्तुष्टि निवारण पद्धतिको कमजोरी, सरकारका कमजोर श्रम संस्थाहरूको योगदानले गर्दा नै नेपालमा औद्योगिक सम्बन्ध यस्ता कठोर प्रतिरोधी प्रकृतिका छन्।

अरु देशले व्यवहारमा ल्याएका नीतिगत विकल्पहरू पनि यस अनुसन्धान पत्रमा उल्लेख गरिएका छन्। विशेष रूपमा, जापानको युद्ध पछिको औद्योगिक सम्बन्ध स्थिति र सुधारका उपायहरू, क्याम्बोडियाको नौलो शोषणरहित (स्वेटसप मुक्त) पहिचान र अस्ट्रेलियाको नयाँ स्वतन्त्र श्रम संस्थाबाट नेपालले धेरै पाठ सिक्न सक्छ।

विशेषज्ञका राय र परामर्शपछि, यस अनुसन्धान पत्रले केही आवश्यक संस्थागत सुधारहरूका लागि सुझाव दिएको छ। यसले द्वन्द्वका कुनै पनि मुद्दामा पक्षपात गरेको छैन, मात्र द्वन्द्व उत्पन्न गराउने तत्वहरूको अनुसन्धान र विश्लेषण गरेको छ। यसका साथै, संस्थागत सुधारका लागि सुझाव पनि पेश गरेको छ। श्रम सुधारमा यस अनुसन्धान पत्रले सुझाव दिँदा पनि नेपालको तत्कालीन राजनैतिक आर्थिक व्यवस्थामा सहजै सुधार गर्न सकिने साना मुद्दाहरूमा पनि यस पत्रले ध्यान पुऱ्याएको छ।

## संक्षिप्त नामहरु

१. अ.ने.क्रा.म.सं	अखिल नेपाल क्रान्तिकारी मजदुर संघ
२. ओईसीडी (OECD)	Organization for Economic Cooperation and Development
३. कोनेप (CONEP)	Confederation of Nepalese Professionals
४. जिफन्ट (GEFONT)	General Federation of Nepalese Trade Unions
५. नेगा (NEGA)	Nepal Economic Growth Agenda
६. ने.उ.वा.म (FNCCI)	Federation of Nepalese Chambers of Commerce and Industry
७. SAVPOT	South Asian and Vietnam Project on Tripartism
८. रेङगो (RENGO)	जापानी ट्रेड युनियन महासंघ

## तालिका तथा ग्राफहरुको सूची

तालिका १ : किरण जुता उद्योगमा भएको सम्झौता

ग्राफ १ : बन्दका कारण गुमाइएका काम गर्ने दिनहरू, १९९१/९२ - २००९/१०

ग्राफ २ : श्रम अदालतमा आएका मुद्दाका प्रवृत्ति, १९९५/९६ - २००६/०७



## १. जब द्वन्द्व समस्या बन्छ...

**औद्योगिक** सम्बन्धमा द्वन्द्व अवश्यम्भावी हुन्छ। विपरीत लक्ष्य भएका दुई प्रमुख सरोकारवालाहरू कामदार र उद्यमी भएको अवस्था र गतिशील औद्योगिक संरचना भएको कारणले केही असन्तुष्टिहरू हटाउन नसकिने खालका हुन्छन्। रचनात्मक उपयोग गर्न सकेमा द्वन्द्वले वृद्धि र विकासमा योगदान पुऱ्याउँछ, अन्यथा यसको विपरीत पनि हुन सक्छ (ओलकिटन, २०११)। नेपालमा पनि औद्योगिक द्वन्द्वले आर्थिक उत्पादकत्वका लागि ध्यान नदिइएका मुद्दाहरूमा ध्यान दिन प्रेरित गरेको छ। कुनै पनि औद्योगिक संरचनाका लागि द्वन्द्व अवश्यम्भावी हो, यसले औद्योगिक विकासमा सहयोग पुऱ्याउँछ भने समाधान नगरिएको र पाकेको द्वन्द्वले औद्योगिक उत्पादकत्व घटाउँछ। नेपाल आर्थिक वृद्धि एजेण्डा (समृद्धि २०१२)ले नेपालको आर्थिक वृद्धिका लागि पाँच प्रमुख क्षेत्रहरूबारे बहस गरेको छ। औद्योगिक द्वन्द्वले सबै पाँच क्षेत्रको सम्पादनमा प्रभाव पारेको छ, र जागृत अर्थतन्त्रको समेत रफ्तार घटाएको छ। यस बाहेक उद्दण्ड औद्योगिक संरचनाले उत्पादनशील युवाहरूलाई रोजगारका लागि देश बाहिर धकेलेको छ, र देशमा श्रमशक्तिको अभाव सृजना गरेको छ।<sup>1</sup>

यदि द्वन्द्व औद्योगिक सम्बन्धका लागि अवश्यम्भावी हो भने, संसारभरि केही तहसम्म द्वन्द्व रहन्छ भनेर मान्नु उपयुक्त हुन्छ। नेपालको हकमा वार्ताका लागि स्वीकारयोग्य शर्तहरू नराखेको दोष कामदार र उद्यमी दुवै पक्षलाई दिनुपर्छ। दुवै पक्षहरूले आफ्ना प्रतिबद्धताहरू पूरा नगरीरहँदा सरकारी निकायहरूले पनि प्रतिक्रिया जनाएनन्। यस्तो असफलतामा धेरै तत्वहरूले प्रभाव पारेको भएपनि मजदुर संगठनहरूको राजनीतिकरण; कामदार-उद्यमीबीच दूरी बढाउने

1 Ghimire, Prabhakar (2013, March 8). Deepening labour shortage hits industries. Republica Daily. Retrieved from [http://www.myrepublica.com/portal/index.php?action=news\\_details&news\\_id=51123](http://www.myrepublica.com/portal/index.php?action=news_details&news_id=51123)

खालका मजदुर संगठनहरूको संरचना; औद्योगिक कमजोरीहरू तथा समस्या समाधानका लागि थोरैमात्र विकल्पहरू खुला राखिनु संवाद प्रक्रियाका प्रमुख बाधक तत्वहरू हुन् ।

ओलकिटनका अनुसार “...द्वन्द्वको कारणले मानव र भौतिक साधनहरू खेर जान्छन् जसले गर्दा उत्पादकत्व घट्छ, काँटछाँट, तितरबितर र पलायन हुन्छ । कामदार र उद्यमी एकले नाफा बढाउने र अर्कोले ज्याला बढाउने तानातान र लडाईंमा भएता पनि उपलब्ध स्रोतसाधनहरू द्वन्द्वले प्रभावित हुँदा एक पक्षको मात्र लक्ष्य पूरा हुन पनि कठिन हुन्छ । एकले अर्कोलाई निषेध गर्ने यस्तो अदृश्य संघर्ष दीर्घकालीन फाइदाहरू गुमाएर मात्र अन्त्य हुन सक्छ ।”

## २. नेपालमा औद्योगिक सम्बन्ध

### २.१ तथ्य र तथ्याङ्कहरू

नेपालमा औद्योगिक सम्बन्धको प्रकृति र व्यवहारका बारेमा जानकारी दिने केही तथ्याङ्कहरू, जस्तै विवाद संख्या र ट्रेड युनियन प्रतिनिधित्व, यहाँ प्रस्तुत गरिएका छन् :

- सन् २०१२ को डिसेम्बर सम्ममा १०४ नयाँ सूचिकृत संस्थास्तरीय मजदुर संगठनहरू थिए र त्यसैगरी ३२३ विद्यमान मजदुर संगठनहरूले आफ्नो पुनर्सूचीकरण गरे (श्रम विभाग, २०१२) ।
- देशका २१९ उद्योगमध्ये ३१.५ प्रतिशतको मजदुर संगठन छैन, ३७ प्रतिशतको एकमात्र मजदुर संगठन छ र ३१.५ प्रतिशतको २ देखि ५ वटासम्म मजदुर संगठनहरू छन् (नेउवाम, २०१०) ।
- मजदुर संगठनहरूले जम्मा श्रमशक्तिको ८ प्रतिशत ओगट्छन् (नेपाल-श्रम बजार मानचित्र, २०१२) ।
- सदस्यताको आधारमा, अखिल नेपाल श्रम संगठनमा सबभन्दा बढी सदस्यहरू (६१५,२३३) छन् । यस पछि क्रमशः जिफन्ट (३५३,२४२), कोनेप (२००,०००) अनि नेपाल मजदुर संगठन काँग्रेस (१४०,०००) छन् (नेपाल-श्रम बजार मानचित्र, २०१२) ।
- सन् २००७ मा मात्र ३३ वटा औद्योगिक विवादका घटनाहरू थिए जुन सन् २००८ मा बढेर ८६ पुग्यो र सन् २००९ मा घटेर ५३ भयो (नेउवाम, २०१०) ।

- सन् २००९ मा ११.४ प्रतिशत मुद्दाहरू श्रम कार्यालयको मध्यस्थतामा समाधान भए भने बाँकी आन्तरिक रूपमै व्यवस्थापन गरियो र मजदुर संगठनका प्रतिनिधिहरूबीचको छलफलबाट टुङ्गियो (नेउवाम, २०१०) ।
- सन् २००९ मा ज्याला वृद्धि र सुविधा (४६.२५%) औद्योगिक विवादको प्रमुख कारण बन्थो भने स्थायी गर्नुपर्ने (१४.३५%) दोश्रो कारणका रूपमा रह्यो (नेउवाम, २०१०) ।
- सन् २००८ मा रोजगार पाएकामध्ये ९६.२ प्रतिशत (१५ वर्षभन्दा माथिका) अनौपचारिक अर्थतन्त्रमा काम गरिरहेका थिए (नेपाल श्रमशक्ति अनुसन्धान, २००८) ।
- २१९ उद्योगहरूमा गरिएको सर्वेक्षणबाट १६.४ प्रतिशतमात्र सामूहिक मोलतोलमा लागेको पाइयो (नेउवाम, २०१०) ।

## २.२ असन्तुष्टिका प्रकारहरू

श्रमसम्बन्धी असन्तुष्टि वा विवादलाई अधिकारमा आधारित र हितमा आधारित असन्तुष्टि भनेर छुट्याउनु एउटा उत्तम तरिका हुन सक्छ । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले पहिलो प्रकारलाई 'विद्यमान कानुनी अधिकारको कार्यान्वयन' सम्बन्धी विवाद र पछिल्लो असन्तुष्टिलाई 'मोलतोलको माध्यमले आर्थिक स्रोतहरूको पुनर्वितरण गर्ने मागको' रूपमा परिभाषित गरेको छ (बिटोनियो जे.अक., २००८) । यी दुईको फरकले कहिलेकाहीं अस्पष्टता पनि ल्याउँछ । केही देशहरूले यस्तो भिन्नतालाई श्रम ऐनमै उल्लेख गर्ने गरेका छन्, अन्यले यी दुवैलाई एउटै प्रक्रिया र प्रणालीले सम्बोधन गर्छन् ।

जिम्बाबेको श्रम ऐनले अधिकारसम्बन्धी असन्तुष्टिलाई “कानुनी अधिकार तथा दायित्व समावेश भएको, वास्तविक वा प्रमाणसहितको विभेदपूर्ण श्रम अनुभव, ऐन विपरीत कार्य वा ऐनअन्तर्गतको कुनै नियमन, वा सामूहिक

मोलतोल सहमतिको वा रोजगार सहमतिको कुनै अनुच्छेद विपरीत कार्य”<sup>2</sup> भनेर परिभाषित गरेको छ । यही ऐनले हितसम्बन्धी असन्तुष्टिलाई “निवेदक पक्षले कानुनी अधिकारमा उल्लेख नगरिएको सुविधा खोजेको” भनेर परिभाषित गर्दछ भने कानुनी अधिकार वा कानुनमा उल्लेखित सुविधाबाट बञ्चित गर्दा हुने द्वन्दलाई अधिकार सम्बन्धी द्वन्दका रूपमा परिभाषित गर्दछ ।” जिम्बावेमा जब यसरी परिभाषित अधिकारसम्बन्धी असन्तुष्टिले प्रत्यक्ष रूपमा कानुनी उल्लंघनसँग सम्बन्ध राख्छ, यसलाई कानुनी वा अल्पकानुनी तरिकाले समाधान गरिन्छ नकि वार्ताको माध्यमले । हितसम्बन्धी असन्तुष्टि भने वार्ता र सामूहिक मोलतोलको माध्यमले हल गरिन्छ ।

नेपालको श्रम ऐन, १९९२ ले यी दुईबीच प्रष्ट फरक देखाएको छैन, केही संकेत मात्र गरेको छ (विशेष गरी दफा ७२ देखि ७४ सम्म) । कानुनी दायराको अधीनमा रहेमा विभिन्न प्रकारका असन्तुष्टिहरूले असन्तुष्टिको मान्यता पाउँछन् । अधिकारमा आधारित र हितमा आधारित असन्तुष्टिबीचको प्रष्ट फरक नेपाली श्रम ऐनले छुट्याएको छैन । शायद ऐन बन्ने समयमा तत्कालीन औद्योगिक संरचनाले यस्तो आवश्यकता महसुस गरेन । यी दुई असन्तुष्टिहरूलाई छुट्याउनुपर्ने कारण फरक प्रकृतिका समाधानका उपायहरूको अबलम्बन चाहिने भएर हो (विटोतो जे. आर., २००८) । अधिकारसम्बन्धी असन्तुष्टि प्रत्यक्ष रूपमा कानुन र स्थापित मान्यता तथा सहमतिप्रति लक्षित हुने कारणले यस्तो असन्तुष्टि बल प्रयोग र निर्णयबाट समाधान गरिनुपर्छ । जब कामदार वा रोजगारदाताले कानुनी दायरा नाघेर काम गर्छन्, यसले हितसम्बन्धी असन्तुष्टिको दायरा भत्काउँछ । यस्तो अवस्थाको असन्तुष्टि वार्ता, सहकार्य र मध्यस्थताबाट समाधान गरिनुपर्छ ।

हामीसँगको कुराकानीमा विभिन्न सरोकारवालाको प्रतिनिधित्व गर्ने विज्ञहरूले नेपालमा असन्तुष्टि धेरै हदसम्म अधिकारमा सीमित रहेको बताए । सैद्धान्तिक रूपमा यस्तो असन्तुष्टि कानुनी तवरले समाधान गर्न सकिने भएपनि यी हडताल र बन्द अनि धेरै चरणसम्मका वार्तासम्म लम्बिन्छन् ।

2 Mazanhi, Isaac (2011, August 30). Labour Disputes: Disputes of rights versus Disputes of facts. <http://www.newsday.co.zw/2011/08/30/2011-08-30-labour-disputes-of-right-versus-fact/>

## २.३ वार्ताको वर्तमान प्रकृति

कामदार र उद्यमीको सम्बन्ध प्रिजनरस् डिलेमा (Prisoners' Dilemma) मा बयान गरिएको अवस्था जस्तो छ। दुवै पक्षबीच अविश्वास छ र अर्कोले बढी फाइदा लिन्छ कि भनेर एकअर्कालाई सहयोग गर्न चाहँदैन। संगठनले उद्यमीलाई बदनाम गर्न परिचालित मागहरू राख्छ भने उद्यमीहरू सानातिना मागहरू पनि अरु ठूला मागहरू आउलान् भन्ने डरले पूरा गर्दैनन्। तलको तालिकाले एउटा जुत्ता कारखानाको मजदुर संगठन र उद्यमीहरूको सहमतिमा पुग्न नसकेको खाका देखाउँछ :

तालिका १ : किरण जुत्ता कारखानामा वार्ता

क्षेत्र	बढ्नुपर्ने माग	वार्तापछि बढेको	दुई वर्षपछि
खाजा सुविधा	रु ८ बाट रु १५	रु १	रु १
रात्रिकालीन सुविधा	रु ४.२८ बाट रु ८	रु ०.२५	
स्वास्थ्य सुविधा	रु २०२ बाट रु ५००	रु १४	रु १५
बोनस	वार्षिक ६० दिन	वार्षिक ४० दिन	वार्षिक ४० दिन

स्रोत: जिफन्ट

एकअर्कालाई सहयोग नगर्नु छोटो अवधिका लागि राम्रो रणनीति भएपनि दीर्घकालमा उद्यमीहरूलाई मजदुर संगठनहरूसँग काम गर्नुपर्ने हुन्छ। यस्तो दीर्घकालीन सम्बन्धमा गेम थियरी साध्यअनुसार सहकार्य नगर्नु राम्रो रणनीति होइन। जुत्ता कारखानालाई उदाहरणको रूपमा लिँदा, संगठनले कामदारले पाइरहेको भन्दा दोब्बर सुविधाको माग राखेका छन्। उद्यमीहरूले यस्तो माग स्वीकार्न असम्भव छ। जब दुवै पक्षले स्वीकार्न सकिने सम्झौता गर्दैनन्, असन्तुष्टि बढिरहनेछ। मजदुर संगठनलाई केही बेर थामथुम पार्न पनि, पछि सम्म मान्ने इच्छा नभए पनि उद्यमीहरू सहमतिमा आउँछन्। राम्रो विश्वाससहितको मोलमोलाइको अभावमा असन्तुष्टि र क्षणिक सहमतिको चक्रब्यूह रहरहन्छ।

यस्तो असन्तुष्टि र उत्पादकत्वको ह्रास हटाउन र अन्त्यहीन खेलहरूबाट मुक्त हुन सहयोग गर्नु नै उत्तम रणनीति हो ।

मजदुर संगठनहरूको भूमिका विकेन्द्रित गर्नुले केही मात्रामा समस्यालाई सम्बोधन गर्न सक्छ । व्यवस्थापन र संस्थास्तरको मजदुर संगठनबीच वार्ताको अवसरले समझदारी र सहयोग बढाउन सघाउँछ र दीर्घकालमा स्थायित्व ल्याउन सक्छ । यसले बाहिरी राजनीतिक हस्तक्षेप रोक्नसमेत सहयोग गर्छ ।



### ३. राजनीति र औद्योगिक सम्बन्ध

विभिन्न देशमा मजदुर संगठनहरूको प्रारम्भिक कालखण्डमा राजनैतिक पार्टीहरूसँग छुट्याउन नसकिने खालको सम्बन्ध हुन्छ (तेहर, १९९९)। नेपाल यसको अपवाद हैन। अरु देशहरूमा समयअनुसार मजदुर संगठनहरूले आफ्नो संरचनामा विकेन्द्रकरण गरेर राजनीतिबाट परै बसेका छन्। भारतमा पनि मजदुर उतारचढाव र राजनीतिबीच अन्योन्याश्रित सम्बन्ध भएपनि स्वतन्त्र संगठनहरू पनि बढिरहेका छन् (सरकार, २००८)। विभिन्न ओइसीडी देशहरूमा सांगठनिकरणको दर आफैं घटिरहेछ। शायद विकसित देशहरूमाभन्दा औद्योगिकरण ढिलो सुरु भएर होला नेपालमा सांगठनिकरण बढिरहेछ। उद्यमीहरूको विचारमा नेपाली सन्दर्भमा मजदुर संगठनहरूको राजनीतिकरणको बढ्दो परिमाण नै समस्या हो। यसले गर्दा संगठनहरूको कानुनी दायराभित्र रहेर आफ्नो कामदारसम्बन्धी मुद्दाबारे आवाज उठाउने र औद्योगिक द्वन्द्व घटाउने क्षमतामा ह्रास आउँछ। अर्कोतर्फ, मजदुर संगठनहरू यस्तो सिद्धान्तलाई अस्वीकार गर्छन् र औद्योगिक संरचनाभित्र राजनीति भित्र्याउनुमा रोजगारदाताहरू जिम्मेवार रहेको ठान्छन्।

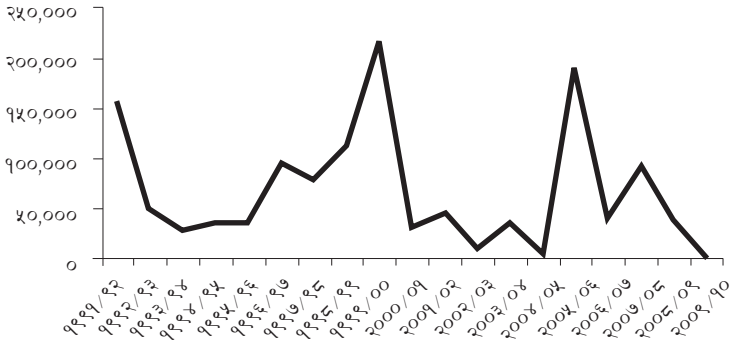
अन्य धेरै देशहरूमा जस्तै नेपालमा पनि मजदुर संगठन र राजनीतिक आन्दोलनको इतिहास उस्तै छ। अभिलेख राखिएका मध्ये पहिलो औद्योगिक द्वन्द्व राणाशासनको समयमा विराटनगर जुट मिलमा भएको थियो। उक्त श्रमिक आन्दोलनको नेतृत्व गिरिजाप्रसाद कोइराला र मनमोहन अधिकारीले गरेका थिए जो पछि प्रजातान्त्रिक कालका प्रभावशाली नेतासमेत बने। यसरी यो

3 Rampell, catherine (2009, November 5). Trade unions' Decline Around the world. The New York Times.<http://economix.blogsnytimes.com/2009/11/05/trade-unions-around-the-world/>

आन्दोलन मजदुर र प्रजातान्त्रिक आन्दोलनको प्रस्तावना बन्थो । आफ्नो राजनीतिक पृष्ठभूमिका कारण मजदुर संगठनहरू आफ्ना आवश्यक समयमा माउपार्टीको विश्वसनीय सहयोगी हुन्छन् ।

यस्तो सम्बन्धका कारण मजदुर हडताल पनि राजनीतिक अस्थिरताको समयमा बढी देख्न पाइन्छ । तलको चित्रमा स्पष्ट देख्न सकिन्छ कि हडतालका कारणले काम गर्ने दिन घट्ने क्रमको तीव्रता बढेको छ । यी अवधिहरू चरम राजनीतिक अस्थिरताका समय थिए : सन् १९९६ नेतृत्वमा निरन्तर परिवर्तन, सन् १९९७ देखि सन् १९९९ सम्म माओवादी सशस्त्र संघर्ष र सन् २००५/२००६ मा अखिल नेपाल मजदुर महासंघको स्थापना र, २००८/२००९ राजनीतिक आन्दोलनको रुपान्तरणको समय कारणहरू थिए ।

ग्राफ १: बन्दका कारण गुमाईएका काम गर्ने दिनहरू, १९९१/९२ - २००५/१०



स्रोत : मानन्धर (२०१३)

अहिलेको अवस्थामा पनि मजदुर संगठनका आक्रामक क्रियाकलापहरू समाचार बनिरहेछन् । विज्ञहरूसँगको हाम्रो छलफलअनुसार, मजदुर संगठनहरू फौजी संरचनालाई सदस्यहरूको माग जसरी पनि पूरा गरिन्छन् भनेर सदस्यता बढाउने कामको लागि प्रयोग गर्छन् । यस्तो आशवासनले कामदारहरूलाई सदस्य बन्न हौस्याउने तत्वको रुपमा काम गर्छ । तर मजदुर संगठनहरूको फौजी

संरचनासम्बन्धी सञ्चारमाध्यमको रिपोर्टलाई उनीहरू पत्रकारको पूर्वाग्रहपूर्ण व्यवहार भनेर चुनौती दिन्छन् । मजदुर संगठनका अनुसार, सञ्चार माध्यमले व्यक्तिगत हिंसा र संगठनले आयोजना गरेको हिंसालाई फरक तरिकाले हेर्नुपर्छ ।

मजदुर संगठनहरू राजनीतिमा बढी संलग्न भए भन्ने रोजगारदाताको विरोधजस्तै मजदुर संगठनका प्रतिनिधिहरू रोजगारदाताले राजनीतिक पहुँच र सम्बन्धलाई कामदारका विरुद्ध प्रयोग गरेको आरोप लगाउँछन् । संगठनहरू दावी गर्छन् कि, उनीहरूको माग सुन्नुभन्दा पहिले रोजगारदाताहरू उनीहरू विरुद्ध राजनीतिक सम्बन्ध प्रयोग गर्दै सम्बन्धित राजनीतिक दलको प्रमुखलाई फोन गर्छन् । फलस्वरूप रोजगारदाता र प्रतिनिधिबीचको दैनिक संवाद र वार्ता अत्यन्त जटिल बन्छ ।

राजनीति र मजदुर संगठन संसारको इतिहासमा सँगसँगै चलेको छ । राजनीतिक सम्बन्धन र संगठन समस्या नभए पनि नेपालको जस्तो अस्थिर राजनीतिक वातावरण भएको देशमा यस्तो संगठन आफैं औद्योगिक असन्तुष्टिको कारण बन्न सक्छ । हामीसँगको कुराकानीमा कामदार र रोजगारदाता दुवै सहमत भए कि, औद्योगिक संरचनामा मजदुर संगठनले कमैमात्र समस्या ल्याएको छ । जब कुनै राजनीतिक दल बदलिँदो राजनीतिक परिस्थितिमा छुट्टिन्छन्, मजदुर संगठनहरू पनि आफ्नो फरक पहिचानका लागि छुट्टिएको पाइन्छ । फुटको कारणले पनि साना मजदुर संगठनहरूले आफ्नो पहिचान देखाउन खोज्दा धेरै औद्योगिक विवादहरू उत्पन्न भएका छन् । यी स-साना संगठनहरूले आफ्नो उपस्थिति जनाउन धेरैजसो बन्द, हडतालजस्ता हिंस्रक तरिका अपनाउँछन् । अ.ने.क्रा.म.सं. को फुटपछि बनेको वैद्य समूहको मजदुर संगठनले यस्तै व्यवहार देखाएको माथिको ग्राफ १ ले देखाएको छ ।



## ४. मजदुर संगठनहरूको संरचना

अन्य देशहरूमा जस्तै नेपालमा पनि मजदुर संगठनहरू तीन तहमा संगठित छन् : उद्योग, संघ र महासंघ । मजदुर संगठन ऐन, १९९२ का अनुसार उद्योग स्तरको संगठनको स्थापनाका लागि कम्तिमा दश सदस्यहरू चाहिन्छन् जसमध्ये कम्तिमा २५% कामदारहरू नै हुनुपर्छ । सम्बन्धनका लागि कम्तिमा ५० वटा स्थापना स्तरका मजदुर संगठनहरू, २० जिल्लाका ५०० कृषि कामदारहरू, प्रत्येक जिल्लाका १०० कामदारहरू वा स्थापना स्तरका २,००० कामदारहरू चाहिन्छन् । दश वा बढी सम्बन्धनहरूले महासंघ बन्छ ।

मजदुर संगठन, १९९२ को अध्ययनले देखाएअनुसार कार्य र जनादेशका आधारमा व्यवस्थापनसँगको वार्तामा स्थापना स्तरको संगठनको पनि अरु संगठन सरह नै जिम्मेवारी हुन्छ । कागजी रुपमा सीमित भए तापनि सामूहिक मोलमोलाई सम्पूर्ण रुपमा उद्योग स्तरको संगठनमा निहित हुन्छ । भूमिका र जिम्मेवारी अत्यन्त फरक भए पनि जापानको सबभन्दा ठूलो मजदुर संगठन जापानी मजदुर महासंघको पनि यस्तै तीन स्तरको संरचना छ । उद्योग स्तरका मजदुर संगठनहरूलाई कार्यक्षेत्रमा वार्ता र छलफलको जिम्मेवारी प्राप्त हुन्छ । संयुक्त संगठन महासंघको भूमिका चाहिँ उद्योगसँग सम्बन्धित सूचना प्रवाह गर्नमा सीमित हुन्छ । राष्ट्रिय स्तरको महासंघ भने कानुनी सवाल र औद्योगिक सम्बन्धका मुद्दाहरूमा बढी केन्द्रित हुन्छन् ।

उस्तै खालका तीन स्तरीय संरचना भएपनि नेपाली मजदुर संगठनहरू विकेन्द्रित भएका छैनन् । संस्था स्तरका संगठनहरूलाई सीमित कानुनी हैसियत र क्षमता दिएका कारणले कामदारहरू द्वन्द्व समाधानका लागि माथिल्लो स्तरकै

नेताहरू खोज्छन्। सामान्य मुद्दाहरूमा पनि महासंघ खोज्दा मुख्यतः दुई समस्याहरू हुन्छन् : पहिलो, आफ्ना समस्याका बारेमा पारदर्शी रूपले कुरा गर्न नपाउँदा कामदार र उद्यमीबीच दूरी बढ्छ। तनावपूर्ण सम्बन्धका कारणले कार्यस्थलमा खानेपानी राख्नेजस्तो सामान्य मुद्दामा पनि विवाद हुन्छ<sup>4</sup>। दुवै पक्ष पारस्परिक हितको सम्बन्धमा छान् भन्ने बुझाइ हराउँछ। दोश्रो कामदार र उद्यमीको बढिरहेको दूरीले दलीय राजनीतिका लागि ठाउँ दिन्छ, श्रमिकहरू कहिलेकाहीं चकित हुन्छन् कि किन मजदुर संगठनले हडताल गरेका हुन् र उद्यमीहरू किन समस्याको जरो पहिल्याउन सक्दैनन्। यस्तो बेलामा तेस्रो पक्षले सूचना अभावको फाइदा लिन्छ र श्रमिक असन्तुष्टिको प्रयोग गर्दै आफ्ना निहित स्वार्थहरू पूरा गर्नतर्फ लाग्छ।

ट्रेड युनियन प्रतिनिधिहरूसँगको हाम्रो परामर्शमा, औद्योगिक तहको सशक्त युनियनको कुरा उठेको थियो जसले उद्योग स्तरको युनियनका लागि सामूहिक मोलमोलाइमा सहयोग गर्न सक्नेछन्। यद्यपि, केही विज्ञहरूका विचारमा एक औद्योगिक तहमा विभिन्न उद्योग हुन्छन् जसले सामूहिक मोलमोलाइमा केही समस्या उत्पन्न गर्न सक्छ। त्यसैगरी यी उद्योगहरूका बारेमा पूर्ण जानकारी नहुँदा सामूहिक मोलमोलाइका शर्त केही उद्योगहरूले पुरा गर्न असमर्थ हुन्छन्। त्यसैले केही विज्ञहरू राष्ट्रिय स्तरको न्युनतम आय र यो भन्दा माथिका वार्ता र सम्झौता उद्योग स्तरका युनियनलाई दिनुपर्नेमा जोड दिन्छन्।

---

4 अन्जन दाहालसँगको परामर्श वार्ता

5 manandhar, Narayan (1998, December 24). Depoliticizing Trade unions. The Kathmandu Post.

## ५. सरकारी संस्थाहरू

**श्र**म तथा उद्योग स्तर कायम गर्ने कानुनी त्रिपक्षीय सम्बन्ध नै औद्योगिक सम्बन्ध हो। यस त्रिपक्षीय सम्बन्धको संरचनाको व्याख्या ट्रेड युनियन ऐन, १९९२ र श्रम ऐन, १९९२ ले गर्छ। यसमा विवाद समाधान प्रणालीको पनि प्रावधान रहेको छ। सरकारले औपचारिक संस्थाका माध्यमबाट बनाएको प्रावधानको विश्लेषण तल गरिएको छ :

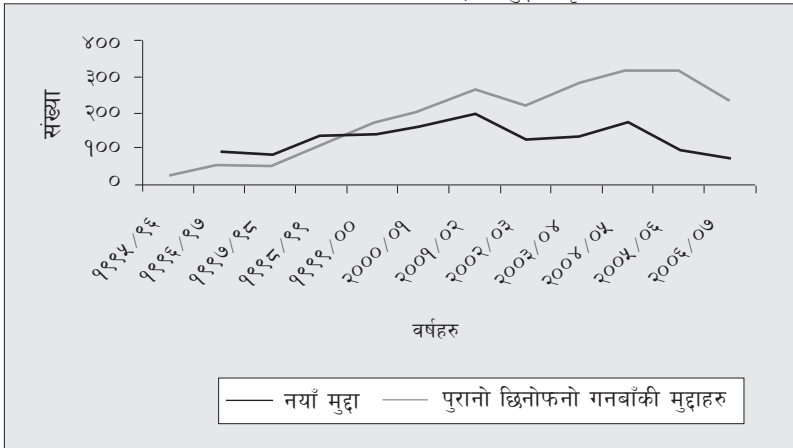
### ५.१ कमजोर श्रम संस्थाहरू र विवाद समाधानका सीमित विकल्पहरू :

उद्योग विभागका अनुसार, देशमा ४४० ठूला, १,११३ मझौला र २,९९९ साना उद्योगहरू छन् जसमा जम्मा ४१२,८१३ कामदारहरू छन् (श्रम विभाग, २०११)। यद्यपि देशभरि विभिन्न विकास क्षेत्रमा मात्र दशवटा श्रम कार्यालयहरू छन् जसले श्रमसम्बन्धी व्यवस्थाको कार्यान्वयन हेर्ने गरेका छन्। एक मात्र श्रम अदालत छ जहाँ धेरै मुद्दाहरू अल्झिएका छन्।

श्रमिक ऐन, १९९२ ले यस्तै प्रकारका अन्य श्रमिक निकायहरूको व्यवस्था गरे पनि अन्तर्राष्ट्रिय श्रमिक संस्थासँगको हाम्रो छलफलमा अन्य निकायहरू श्रम समस्यालाई समाधान गर्न असमर्थ हुने बताइयो। श्रम कार्यालयबाहेक ऐनले श्रम अधिकृतको (श्रम समस्याका लागि) र औद्योगिक निरीक्षक (मेशिनको जाँच र अन्य प्राविधिक कामको लागि) बारेमा पनि जनाएको छ। ऐनले श्रम अधिकृत र औद्योगिक निरीक्षकको निश्चित संख्या र उनीहरू प्रत्येक औद्योगिक क्षेत्रमा हुने नहुनेबारे जनाएको छैन। ऐनले नेपालको औद्योगिक संरचनाका लागि कति संख्यामा श्रमिक दस्ता र उत्पादन परिचालक चाहिने हो र उनीहरू सबै औद्योगिक क्षेत्रमा चाहिने हो वा होइन प्रस्ट पारेको छैन।

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनअनुसार श्रम अधिकृतहरूको कमीको कारणले औद्योगिक निरीक्षकहरूले दुईवटै भूमिका निभाउनु परेको छ । दुईवटै पदको जिम्मेवारी निरीक्षकको एउटै काममा समेटिएको छ । २०१२ सम्म देशभरि जम्मा १२ श्रम निरीक्षकहरू थिए । एकजना निरीक्षकले १३,८०,००० जना कामदारको निरीक्षण गर्नुपर्थ्यो । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले विकासशील देशका लागि १ : ४०,००० को अनुपात तोकेको छ (नेपाल बजार आयोजना, २०१२) । मेकानिकल इन्जिनियरिङ पृष्ठभूमि र असन्तुष्टि समाधान गर्ने ज्ञानको अभावका कारण मध्यस्थता र द्वन्द्व समाधान उनीहरूको कामको मुख्य भाग भएपनि सबै श्रम निरीक्षकहरू श्रम असन्तुष्टि समाधानका लागि कम योग्य भए ।

ग्राफ २: श्रम अदालतका आएका मुद्दा प्रवृत्ति



स्रोत : मानन्धर (२०१३)

श्रम कानूनहरू र श्रम संस्थाहरूलाई सुधार गर्नुपर्ने माग पछिल्लो दशकदेखि चलिरहेको छ । तर यी सुधारका प्रयासहरू खेर गएका छन् । हालसालै धेरै पटकको छलफलपछि मजदुर संगठन र उद्यमीहरूले संयुक्त रूपमा श्रम कानूनको संशोधित खाका बुझाएका छन् । श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयले भने

6 Manandhar, Narayan (2002, December 12). Labour Law Amendment.

छुट्टै खाका तयार पारेको छ, जसमा कामदार र उद्यमीहरू सन्तुष्ट छैनन् । श्रम कानून सुधारका अधिल्ला प्रयासहरू भने अन्त्यहीन सुझाव र छलफलमा फसेका छन् । यो अन्त्यहीन प्रक्रिया क्याम्बोडियाको श्रम सुधार प्रक्रियाजस्तै छ, जहाँ व्यापारमा धेरै वार्ता गरिनुपर्थ्यो र साना सम्झौताहरूले पनि सुधारलाई सहयोग गरेका थिए । क्रमिक रूपमा लागू गरिएको सुधारको सुरुमा परिकल्पना गरे अनुसार यसले आमूल परिवर्तन गरेको थियो (एचिवरी र सान्टा मारिया, २००४) । क्याम्बोडियाको सफलताले उस्तैखालको समस्या भोगिरहेको नेपालजस्तो देशका लागि आशा प्रदान गरेको छ । तर क्याम्बोडियाको सुधार प्रक्रिया बढी फराकिला थियो र श्रम सुधारमा मात्र सीमित थिएन ।

विभिन्न कानूनी प्रावधानहरूबाट थकित कामदार र उद्यमीहरू दुवैले औद्योगिक सम्बन्धका समस्या सुल्झाउन बन्द र हडताललाई मुख्य माध्यम बनाउने गरेका छन् । केही कामदार र उद्यमीले स्वीकार गरेको अर्को विवाद समाधानको उपाय भनेको दुवै पक्षका निजी वकिलहरूलाई मध्यस्थकर्ता राख्ने हो । 'सित्तै'मा पाइने सरकारी वकिलभन्दा यो उपाय महँगोदेखिए पनि यस्तो प्रयोगले सरकार द्वारा निर्देशित कानूनी मार्गको समय लगायत अन्य खर्च बचाउन मद्दत गर्छ । जब औद्योगिक वातावरणमा तनाव बढ्छ, यस्ता विवाद समाधानका वैकल्पिक उपायहरू प्रयोगमा आउँछन् । वर्तमान श्रम कार्यालयहरूको असक्षमताको अवस्थामा राजनीति र कर्माचारीतन्त्रबाट पर रहेका स्वतन्त्र निकायहरूले वार्ता गराएर द्वन्द्व समाधान गर्न सक्छन् ।

नेपाल श्रम ऐन, १९९२ ले कामदार र रोजगारदाताबीचको नियमित वार्ताका लागि संस्थास्तरमा कल्याण अधिकृतको व्यवस्था तथा श्रम सम्बन्ध समितिको गठनजस्ता विभिन्न संस्थागत व्यवस्था पनि गरेको छ । तर दुवै व्यवस्थाहरू सही रूपमा कार्यान्वयनमा आएका छैनन् र यी संस्थाहरूको सरकारको प्रयास पछिल्लो श्रम बजार आयोजनाले देखाएअनुसार खेर गएको छ ।

राज्यको स्थानबाट कानून पालना गराउने कुरामा नेपालको संस्थागत सम्पादनले निम्न आय मुलुकको श्रम बजारको स्थिति प्रतिनिम्बित गर्दछ, जँहा स्रोत, उत्तम ज्याला

औद्योगिक सम्बन्ध : एक संस्थागत विश्लेषण

र श्रम मापदण्डका लागि उपयुक्त वातावरण र कानुनी व्यवस्था कार्यान्वयन गर्न आवश्यक मानव स्रोत कमी भएको देखिन्छ (चो.ec.अल, २०१२) । राज्य सामान्यतया कानुनी राज्यका लागि संघर्ष गरिरहँदा र कानुनी राज्यको बुझाइ र समर्थनमा समस्या भइरहँदा श्रम बजारको अवस्थालाई पनि समग्र स्तरको अस्त-व्यस्तताको एक रूप भन्न सकिन्छ ।

## ६. नीतिगत विकल्पहरू

**के** यो स्थिति धेरै खराब हो त ? पक्कै होइन । समस्या समाधान गर्ने विभिन्न स्थानीय नवीनतम उपायहरू र अन्तर्राष्ट्रिय अनुभवहरू (तल उल्लेखित)ले देखाएअनुसार औद्योगिक सम्बन्ध धेरै उपायले सुधार गर्न सकिन्छ । नेपालका लागि उचित र प्रयोगमा आइसकेका धेरै नीतिगत विकल्पहरू छन् ।

### ६.१ जापान

जापानको सुरुवाती श्रम आन्दोलन हडताल र असहमतिले भरिएको अहिलेको नेपाली अवस्थाजस्तो थियो । जापानी मजदुर संगठनहरूको अध्ययनले बताउँछ कि समयक्रमसँगै जापानी मजदुर सांगठनिकरण 'व्यापारी सांगठनिकीकरण' उन्मुख भयो जसमा कामदार र उद्यमीहरू मिलेर ज्यालादर र सुविधाहरू छलफल गरेर निर्धारण गर्ने मैत्रीपूर्ण सम्बन्धको वातावरण विकास भएको थियो। यस्तो परिवर्तन रातारात भएको थिएन । यो ढिलो, प्राकृतिक रूपमा र वर्षौं लगाएर भएको औद्योगिकरणको नतिजा थियो ।

जियोङ्ग र औगुलेराका अनुसार तीन प्रमुख पक्षहरू - संगठन, उद्यमी र सरकारले फरक प्रकारको संगठन संरचनाको पक्ष लिन्छन् । संगठनले धेरैजसो ठाडो सहकार्यसहितको केन्द्रकृत संरचनाको पक्ष लिन्छ जहाँ दरिलो आह्वान सम्भव होस् । उद्यमीहरू यस्तै कारणले प्रायः विकेन्द्रित संरचना चाहन्छन् । सरकारले मजदुर संगठनलाई नियन्त्रण गरेर स्थायित्व दिन सक्छ भने उद्यमीहरू केन्द्रकृत संरचना पनि मान्न तयार हुन्छन् । सरकारको कुनै निश्चित खालको संरचनाको रोजाइ हुँदैन बरु सरकारी कार्यक्रम र परिस्थितिमा भर पर्छ । संगठनले दरिलो रूपमा केन्द्रकृत संरचनाको पक्ष लिएको अवस्थामा राज्यले यसलाई सहमतिमा ल्याउने कुरा क्षमता र कानुनी संरचनामा भर पर्छ (जियोङ्ग र औगुलेरा, २००८) ।

जियोङ्ग र औगुलेराले कसरी जापानमा युद्धपूर्व पश्चिमा देशहरूमा जस्तो सागठनिकरण केन्द्रिकृत थियो र युद्धपछि फरक भयो भनेर बताएका छन् । बढ्दो महँगी र धरासयी अर्थतन्त्र, संगठनहरूलाई व्यापारिक संस्थासरह बनाउने प्रमुख कारणहरू थिए । केही आन्दोलनकारी फौजी संगठनहरूको कारणले जापानी सरकारले जापानलाई एसियामा साम्यवादीहरूको पक्षमा सहयोगीको रूपमा स्थापना गर्‍यो । पछि यो प्राप्त गर्न सरकारले विभिन्न कानूनहरू जस्तै, १९०० को प्रहरी कानून र १९२५ को शान्ति संरक्षण कानून ल्यायो । यसले अप्रत्यक्ष रूपमा कोरियाली कानून विरुद्ध ठाडो संगठन संरचनाको कानुनी पक्ष लियो जसले गर्दा संस्थास्तरीय संगठनहरू बने ।

उद्यमीहरूले पनि संस्थास्तरीय संगठन बन्नमा कामदारहरूले जत्तिकै सहयोग गरे । उद्यमीहरूले हडताल बढ्नुको प्रमुख कारण राजनीतिक दर्शन भन्ने ठहर्‍याए । विश्व बजारमा महत्वपूर्ण खेलाडीको रूपमा उदाइरहेको देशले उत्पादकत्व बढाउनुपर्ने चुनौती खेपिरहेको थियो । यो लक्ष्य प्राप्तिका लागि उद्यमीहरूले व्यापारिक संस्था र उनीहरूको हित चाहने कामदारहरूलाई संस्थास्तरीय संगठनमा धकेले । देशमै उदाएका नीतिहरूजस्तै पूर्णजीवन रोजगार र ज्येष्ठतामा आधारित ज्याला प्रणालीले पछिल्ला दिनमा केही समस्या ल्याए पनि जापानी विकासका सुरुवाती दिनहरूमा संस्थास्तरीय संगठनहरूलाई संस्थाको पक्षमा उभ्याउन सफल भए । कामदार र उद्यमीको सम्बन्ध परिपक्व हुँदै जाँदा सरकारलाई समावेश नगरी उनीहरू सामूहिक मोलमोलाइमा कानुनी लगायत अन्य समस्याहरू समाधान गर्न सक्षम भए ।

जापानको औद्योगिक संरचनाले पछिल्लो अवस्थामा ठाडो खालको संरचनालाई निषेध गरेर फौजीकरण गरेको र स्थायी र अस्थायी कामदारबीच भेदभाव गरेको भनेर विरोध खेपिरहेको छ । जापान पछिल्लो समयमा संस्थास्तरका संगठनहरू सशक्त पार्न र कामदारहरूमा संस्थाप्रति अपनत्वको भावना विकास गर्न लागि परेको छ ।

जापानी औद्योगिक संरचनाको अर्को फरक चरित्र एउटै मात्र प्रभावशाली महासंघ हुनु हो जसले संगठनभित्रका समस्याहरू समाधान गर्छ । रेन्गो(RENGO) को उदय हेर्दा नेपालका लागि कानुनी हस्तक्षेप गैरप्रजातान्त्रिक हुन्छ भन्ने खालको

प्राकृतिक सुझाव हुन सक्छ । संगठनभित्रको विवाद भने सम्बोधन गर्नुपर्ने महत्वपूर्ण समस्या हो ।

## ६.२ अष्ट्रेलिया

अष्ट्रेलियाली औद्योगिक संरचनाको चाखलाग्दो विशेषता स्वच्छ कार्य संयन्त्र र स्वच्छ कार्य आयोगजस्ता स्वतन्त्र श्रम संस्थाहरू हुनु हो । यी अंगहरू सन् २००९ मा मात्र स्थापना भएकोले यिनीहरू अहिले पनि परीक्षण कालबाट गुज्रिरहेका छन् । तर सिद्धान्तमै भएपनि राजनीतिक माहोलबाट स्वतन्त्र यी संस्थाहरूले आवश्यक मैत्रीपूर्ण वातावरण बनाउन सहयोग गर्ने छन् ।

स्वच्छ कार्य संयन्त्र, स्वच्छ कार्य ऐन, २००९ अनुसार बनाइएको एउटा अंग हो । यी स्वतन्त्र निकायहरूको जिम्मेवारी भनेको दुवै कामदार र उद्यमीलाई उनीहरूको अधिकारबारे शिक्षित गर्ने, अधिकार हनन् बारे अनुसन्धान गर्ने र आवश्यक पर्दा अदालत पुऱ्याउने हो । संयन्त्रले स्वच्छ कार्य निरीक्षकहरू खटाउँछ र अधिकार हनन् बारे पत्ता लगाउन सहयोग गर्छ ।

स्वच्छ कार्य आयोग पनि स्वच्छ कार्य ऐन, २००९ अनुसार नै निर्मित हो । यसले अष्ट्रेलियाको राष्ट्रिय कार्यक्षेत्रसम्बन्धी निकायको रूपमा काम गर्छ । यसको काम मध्यस्थता गर्नु र असन्तुष्टिबारे फैसला गर्नु, विश्वासको वातावरणका लागि सहयोग गर्नु र औद्योगिक कामको निरीक्षण गर्नु हो ।

नेपालको अवस्थामा पूरै यस्तै संस्थाहरूको आवश्यकता नभए पनि यस्तैखालका स्वतन्त्र निकायहरूले अहिलेको गतिहीन कर्माचारीतन्त्रले भन्दा द्वन्द्व समाधानका उत्तम विकल्पहरू दिन सक्छन् । पटक-पटक असफल भएको सरकार निर्देशित श्रम संस्थाहरूमा अबै तह थप्नुभन्दा यस्ता वैकल्पिक उपाय अवलम्बन गर्नु बुद्धिमानी हुन्छ । श्रम विज्ञ र सम्बन्धित सरोकारवालाहरूसँगको हाम्रो छलफलले उद्यमी र कामदारले स्वतन्त्र आयोग गठनसम्बन्धी प्रस्तुत गरेको विशेष पत्र दर्शाएको छ तर यो माग पनि मन्त्रालयका अन्य कागजातसरह वेवास्ता गरिएको छ ।

## ६.३ क्याम्बोडिया

क्याम्बोडियाको श्रम आन्दोलनले गार्मेन्ट उद्योगमा वृद्धि लगतै १९९० को दशकमा उत्कर्ष हासिल गर्‍यो । अन्य संगठनका आन्दोलनजस्तै, यो पनि राजनीतिक पार्टीहरूसँग सम्बन्धित थियो र छ । क्याम्बोडियाली उद्योग बन्द र हडतालमा फसिरहेको अवस्थामा श्रम कानूनले असन्तुष्टि समाधानको व्यवस्था गरे पनि त्यसको कार्यान्वयन भने फितलो थियो । संयुक्त राज्य अमेरिका र क्याम्बोडियाबीचको औद्योगिक सहमतिको एक प्रयोजनस्वरूप, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले सन् २००२ देखि श्रम असहमति समाधान आयोजना सुरु गर्‍यो । धेरै परिवर्तनपछि मात्र सन् २००३ मा मध्यस्थता आयोगले आकार लियो ।

मध्यस्थता आयोग श्रम अदालतको विकल्प होइन । आयोगले पहिले मध्यस्थता गर्छ र त्यसले काम नगरेको अवस्थामा मात्र न्यायिक प्रक्रियामा जान्छ । न्यायिक प्रक्रिया शुरु भइसकेपछि पनि निर्णय बाध्यकारी हुने वा नहुनेबारे दुवै पक्ष सहमत हुन्छन् । यदि एउटा पक्ष मात्र आयोगको निर्णयबाट असन्तुष्ट भयो भने पनि उसले यो मुद्दा ८ दिनभित्र अन्य कुनै अदालतमा लैजान सक्छ । मध्यस्थता आयोगलाई निवेदनको पन्ध्र दिनभित्र निर्णय गर्ने निर्देशन हुन्छ । यस्तो मध्यस्थता र न्यायिक प्रणालीको समयलाई “चिसिने समय”को रूपमा लिइन्छ र यसबीच हडताल गर्नुलाई गैरकानुनी मानिन्छ ।

मध्यस्थता आयोगलाई निष्पक्ष र तटस्थ बनाई रोजगारदाता र कामदारबाट विश्वसनीय बनाउन यसको औपचारिक संरचनालाई श्रम मन्त्रालयबाहिर राखिएको छ । यो आयोग वैधानिक निकाय हो जसलाई श्रम कानूनद्वारा जनादेश दिइन्छ ।

मन्त्रालयले असहमतिका सामूहिक असन्तुष्टिहरू आयोगमा पठाउँछ र आयोगले मन्त्रालयमा प्रतिवेदन पठाउँछ । मन्त्रालयसँग केही संवाद गर्नेबाहेक आयोगले गैरसरकारी संस्थाहरूबाट अनुदान पाउँछ । अर्को महत्वपूर्ण सवाल भनेको, व्यक्तिगत मध्यस्थता पूर्वाग्रहहित हुनु हो । यो लक्ष्यप्राप्तिका लागि मजदुर संगठन, मन्त्रालय र रोजगारदाता प्रत्येकबाट चुनिने गरी दशजना व्यक्ति मध्यस्थ बन्ने गरी आयोगसँग त्रि-विभक्त संरचना बनाइएको छ । यी मध्यस्थकर्ताले

अपूर्णकालमा काम गर्छन् र निर्णय गर्नुपर्दा वा पुरस्कृत गर्नुपर्दा डाकिन्छन् । प्रत्येक मुद्दाको लागि तीनजनाको मध्यस्थ प्यानल आवश्यक हुन्छ । संगठन र रोजगारदाताले एक-एकजना खटाउँछन् र यी दुईले तेस्रो व्यक्तिलाई खटाउँछन् । मध्यस्थ आयोगलाई सफलता दर ८० प्रतिशत रहेको छ ग मजदुर संगठन र रोजगारदाता दुवैले स्वतन्त्र निकायको रूपमा यसलाई लिएका छन् । सरकारी र गैरसरकारी दुवै निकायबाट अलग भएका कारण हाल यसले केही आर्थिक कठिनाइ भेलेरहेको छ ।

क्याम्बोडियाको सफलताको एउटा कारण वाह्य वातावरण हो जसले औद्योगिक सम्बन्ध सुधार्न मद्दत गर्‍यो । क्याम्बोडियाको मध्यस्थता आयोग संयुक्त राज्य अमेरिकासँगको व्यापार सन्धिको वाह्य कारण हो । गार्मेन्टको निर्यात बढेपछि, मजदुर संगठन, रोजगारदाता र राज्य सबैलाई फाइदा भयो र यसले संवाद बढाएर छिटो समस्या सुल्झाउन थप मद्दत गर्‍यो । यसबाहेक, क्याम्बोडियामा अनुदानकर्ताहरूले श्रम असन्तुष्टिका लागि मनग्य लगानी गरे र अमेरिकासँगको निर्यात कोटाको अन्त्यपछि पनि यसले पुरानै क्षमता कायम राख्यो र श्रम निरीक्षणको प्रक्रिया जारी रह्यो (एडलर, २००७) ।

---

7 Henderson, Simon (May22, 2013). At 10th Anniversary, Arbitration Council Faces Funding Shortage. The Cambodia Daily. Retrieved May28, 2013 from <http://www.cambodiadaily.com/news/at-10th-anniversary-arbitration-council-faces-funding-shortage-25887/>



## ७. नेपालमा श्रम विवाद समाधानका मुख्य अवरोधहरू

**टे**ड युनियन, उद्यमी र सरकारका संस्थाहरूको संरचना, नेपालको औद्योगिक सम्बन्धको वातावरण र राष्ट्रको राजनैतिक आर्थिक स्थितिका आधारमा नेपालमा श्रम विवाद समाधान गर्न मुख्य अवरोध यस प्रकारका छन् -

**७.१ जब राजनीतिक मुद्दाहरू श्रम मुद्दामाथि हावी हुन्छन् :**  
राजनीतिक दलहरूसँगको बलियो सम्बन्धले मजदुर संगठनको क्षेत्र बढाएको छ । कहिलेकाँही राजनीतिक मुद्दाहरूले कामदारसम्बन्धी मुद्दाहरूभन्दा बढी ठाँउ लिन्छन् । राजनीतिक द्वन्द्वलाई कार्यक्षेत्रमा ल्याउँदा कामदार-उद्यमी सम्बन्ध प्रभावित हुन्छ र सामूहिक मोलमोलाइवाट राम्रो नतिजा निकाल्ने सम्भावना कम हुन्छ ।

संगठित मजदुर संगठन नेपालमा प्रत्येक राजनीतिक दलका लागि महत्वपूर्ण तत्व हो र जब नयाँ पार्टीहरू जन्मन्छन्, नयाँ मजदुर संगठनले उनीहरूको अस्तित्व देखाउन खोज्छन् । औद्योगिक सम्बन्धमा शान्तिपूर्ण वार्तामा गैर कानुनी शक्तिको प्रयोगको अवस्था आउँछ र सम्बन्ध बिग्रन्छ । यसै गरी रोजगारदाताले राजनीतिक नेतालाई प्रयोग गर्ने कामले पनि कामदार-रोजगारदाता सम्बन्धमा नकारात्मक प्रभाव पारेको छ । यस बाहेक, रोजगारदाताहरूले सम्बन्ध राख्नुपर्ने संगठनहरू धेरै भएकोले कहिलेकाँही संस्थास्तरीय संगठनसँग कुरा गर्नु बेकार हुन्छ । बरु प्रभावशाली राजनीतिज्ञसँग सिधै कुरा गरेमा द्वन्द्व कम मूल्यमा सुल्झिन सक्छ ।

**७.२ कामदार र रोजगारदाताबीच सीमित संवाद :** श्रम ऐन, १९९२ ले संस्थास्तरीय संगठनहरूलाई असन्तुष्टि समाधान र सामूहिक मोलतो लमा मजदुर महासंघलाई भन्दा बढी अधिकार दिएको छ। तर वास्तविकतामा, कि संस्थास्तरीय संगठनसँग वार्ता गर्ने क्षमता हुँदैन कि त रोजगारदाता कामदारसँग मिलेर काम गर्न चाहँदैनन्, र तेस्रो पक्षको उपस्थिति अनिवार्य बन्छ। कामदार र रोजगारदाताबीच बढेको दूरीले सामान्य मुद्दाहरूमा पनि असन्तुष्टि पैदा गर्छ र बढ्दो मनमुटावले राजनीतिक हस्तक्षेपको वातावरण निम्त्याउँछ। धेरै संस्थाहरूसँग असन्तुष्टि सम्बोधन गर्ने निकाय नहुनुले पनि यो समस्या बढाएको छ। धेरै कम संस्थाहरूले मात्र असन्तुष्टि समाधानका लागि आफ्नो आवश्यकताअनुसार आफ्नै निकाय खडा गरेका छन्। श्रम ऐन, १९९२ को व्यवस्थाअनुसार श्रम सम्बन्ध समिति बनाउने संस्था विरलै छन्।

**७.३ अन्तर-सांगठनिक प्रतिस्पर्धा :** एउटै संस्थामा धेरै संख्यामा मजदुर संगठनहरूको उपस्थितिले (कतिपय ठाउँमा कानुनी व्यवस्थाभन्दा पनि धेरै) सदस्य संख्या बढाउन प्रतिस्पर्धा सृजना गरिदिएको छ। आफ्ना सदस्यहरूलाई आवश्यक सुविधा पुऱ्याउन प्रतिस्पर्धा आवश्यक भएपनि प्रतिस्पर्धाले हिंसात्मक रूप लिँदा संवादमा समस्या हुन्छ। विभिन्न राजनीतिक दलसँग आवद्ध मजदुर संगठनहरूले बहुमत संगठनका प्रतिनिधिहरूले रोजगारदातासँग गरेको सहमति मान्दैनन्। यसबाहेक बढी सदस्य बनाउन, संगठनहरूले यिनका सदस्यहरूले गर्ने हिंसात्मक कामलाई नजरअन्दाज गरिदिन्छन्।

**७.४ सामूहिक मोलमोलाइका निम्ति आधिकारिक मजदुर संगठनको स्थापनामा कठिनाइ :** कानुनअनुसार वार्ताको समयमा बहुमत पाएको एउटै 'आधिकारिक संगठनले भाग लिने व्यवस्था भएपनि यस्तो कमै हुन्छ। जब एकजना कामदार दुई वा बढी संगठनको सदस्य बन्छन्, आधिकारिक मजदुर संगठन कुन हो भन्नेमा नै केही अस्पष्टताहरू हुन्छन्। एउटा मजदुर संगठनको अस्तित्वका लागि संस्थाका कम्तिमा पच्चीस प्रतिशत कामदारहरू सदस्य बन्नुपर्ने व्यवस्था छ। एउटा संस्थामा चारभन्दा बढी संगठन हुनुले पनि यही समस्या भएको बताउँछ। जब आधिकारिक संगठनसँग सामूहिक मोलमोलाई

वा अरु कुरामा सहमति गरिन्छ, अन्य संगठनहरूले उक्त संगठनलाई आधिकारिक नमान्दै यस्तो सहमति पालना नगर्ने बताउँछन् ।

### ७.५ कमजोर श्रम संस्थाहरू र समाधानको लागी

**वैकल्पिक प्रावधानको कमी :** विवाद समाधान गर्ने स्थापित श्रम संस्था र प्रकृयाहरूले काम गर्न सकेको देखिँदैन । यदि असहमत पक्षले श्रम ऐनले व्यवस्था गरेका मान्यताहरूको पालना गरेर हडतालको घोषणा गर्ने हो भने, सैद्धान्तिक रूपमा हडताल सुरु गर्नका लागि छैसट्ठी दिन लाग्छ, १ यसबाहेक अधिकारमा आधारित असन्तुष्टिहरू, जसलाई कानुनी माध्यमबाट सजिलै सम्बोधन गर्न सकिन्छ, यिनलाई पनि जबर्जस्ती हडतालमा लगिन्छ, र देखाउनका लागि कहिल्यै नटुङ्गिने वार्ता प्रक्रियामा गइन्छ, ताकि राज्यका संयन्त्रहरू र न्याय प्रणालीलाई असफल देखाउन सकियोस् ।

**७.६ कार्यान्वयन नै समस्या :** नेपाली अर्थतन्त्रका अन्य सवालहरूमा जस्तै औद्योगिक सम्बन्धले पनि विद्यमान कानून र ऐनहरू कार्यान्वयन नभएको अवस्था व्यहोरिरहेको छ । कार्यान्वयनमा अभावको समस्या नैतिक व्यवहार र भ्रष्टाचार मुक्त वातावरणको मागले मात्र हल गर्न सक्दैन । कानून कार्यान्वयन नहुनुको अर्थ के हो भने सम्बन्धित पक्षहरूलाई कानून कार्यान्वयन नगर्दा कार्यान्वयन गर्दाभन्दा बढी फाइदा छ, अर्थात् जसरी कानून निर्माण गरिएको छ, त्यसमा केही अपुग कमी छ । यसबाट सिक्न आवश्यक छ । यसले व्यापार गर्दाको खर्च बढाउँछ, र स्वाभाविक रूपमा धेरैजसो व्यापारलाई अनौपचारिकतातर्फ धकेल्छ ।

8 श्रम ऐन, १९९२ को प्रावधान अनुसार



## ८. सुभावाहरू

**मा**थि गरिएका विश्लेषणअनुसार संस्थागत वातावरण सुधारका लागि गरिएका सुभावाहरू तल उल्लेखित छन् । केही सुभावाहरू नीतिगत परिवर्तन तर्फ लक्षित छन् भने केही नेपालको राजनैतिक आर्थिक परिस्थितिअनुरुप आंशिक परिवर्तन ल्याउन तर्फ जोड दिने प्रकारका छन् ।

### ८.१ राम्रो औद्योगिक सम्बन्ध हुनुको फाइदा सबै पक्षका लागि बढाउन :

**औद्योगिक सम्बन्धका साभेदारलाई फाइदा हुने वातावरण बनाउनु :** कोलम्बिया, क्याम्बोडिया र जापानको श्रम संशोधनको साभा प्रयास भनेको व्यापारिक वातावरणमा सुधार थियो । यी सबै देशहरूले आर्थिक गतिविधि बढाएर वृद्धि हासिल गरिरहेका थिए । यो व्यापार वृद्धि (निर्यात बजार वा आन्तरिक व्यापार) उत्कर्षले सम्बन्धित सबै साभेदारलाई फाइदा पुऱ्यायो र यसले श्रम संशोधनमा पनि सहयोग पुऱ्यायो । वृद्धिले गर्दा अर्थतन्त्रमा भएको परिवर्तनले उद्यमी श्रमिक दुवै श्रम संशोधनप्रति सकारात्मक हुन्छन् र सरकारले यसमा सहजकर्ताको भूमिका निभाउँछ । यसले गर्दा आय बढ्छ र जनताको भलाई पनि हुन्छ ।

विधिको शासनको वातावरणमा सुधार ल्याउनु एउटा दीर्घकालीन उपाय हो जसका लागि सरकारमा रहेकाहरूले सुधार केन्द्रित भएर प्रयास गर्नुपर्ने हुन्छ । माथि उल्लेखित सुभावाहरूबाट के सिक्न सकिन्छ भने, सानो परिवर्तनले औद्योगिक वातावरणमा सुधार ल्याउन सकिन्छ । यसले विधिको शासनको संस्कृति बनाउन सहयोग पुऱ्याउँछ । औद्योगिक वातावरण राम्रो बनाउनु र व्यापार फस्टाउन दिनु अनिवार्य देखिन्छ । नेपालका सम्बन्धमा यसो गर्न भारतसँगको आर्थिक कुटनीति र

राम्रो बनाएर, निर्यात सम्भौता र नयाँ बजार खोजेर गर्न सकिन्छ ।

सबै आर्थिक नीतिको निरीक्षण गर्नुको साटो नेपाल सरकारले वृद्धिको सम्भावना भएको क्षेत्रमा आफ्नो प्रयास केन्द्रित गर्नुपर्छ । सम्बन्धित क्षेत्रमा श्रम संशोधनका सकारात्मक निष्कर्षहरूलाई अरु क्षेत्रको औद्योगिक सम्बन्ध सुधारका लागि प्रयोग गर्न सकिन्छ । उद्योगहरू बढिरहेको राम्रो वातावरणले श्रम संशोधन सहज हुन्छ र यसले आर्थिक राजनैतिक तत्वहरूमा जीत-जीतको समीकरण उत्पन्न गराउँछ । नेपालको सन्दर्भका पहिले र अहिले पनि राम्रो औद्योगिक सम्बन्ध रहेका होटल उद्योगलाई उदाहरणका रूपमा लिन सकिन्छ ।

## ८.२ मध्यस्थता परिषद्

**श्रम अदालतलाई सहयोग पुऱ्याउने मध्यस्थता परिषद्को स्थापना :** युनियन, उद्यमी र अरु सम्बन्धितहरूले नेपालमा स्वतन्त्र श्रम संस्था बनाउनेतर्फ विचार गरिरहेका छन् ।

श्रम आयोग धेरै पटक सुधारका लागि एजेन्डाका रूपमा अगाडि आइसकेको छ । यद्यपि श्रम विभागले अघि सारेको ड्राफ्टमा आफूलाई सर्वोच्च शक्तिका रूपमा प्रस्तुत गर्दा श्रम अदालत नचाहिने देखिन्छ । यही कारणले गर्दा पनि सरकारले श्रम आयोगलाई स्वीकृति दिएको छैन । यसप्रकारको दृष्टिकोणले औद्योगिक सम्बन्धमा प्रायःजसो एउटा मुख्य हिस्सेदार रहेको सरकारलाई ध्यान नदिएको देखिन्छ । यसकारण नेपालमा श्रम आयोगभन्दा मध्यस्थता परिषद् नै उत्तम उपायको रूपमा देखिन्छ । यसका अतिरिक्त नेपालमा यस प्रकारका आयोगहरूको त्यति राम्रो नाम छैन र धेरैजसो राजनैतिक भर्नाको लागि मात्र प्रयोग भएको देखिन्छ ।

क्याम्बोडियाको परिषद्मा द्वन्द्व समाधानको प्रक्रिया नेपालको श्रम कानूनजस्तै रहेको छ । यद्यपि, मध्यस्थता परिषद्मा रहेका ३ व्यक्ति निष्पक्ष र क्षमतावान हुन्छन् । तर श्रम अदालत निष्पक्ष र क्षमतावान भएको पाइँदैन । उद्यमीहरूको अनुसार श्रम अदालतले श्रमिकको पक्ष लिन्छ, र त्यसै गरी श्रमिक पनि अदालत जानुभन्दा बन्द गरेर समस्याको समाधान चाँडो हुन्छ भन्ने सोच राख्छन् । क्याम्बोडियामा रहेको मध्यस्थता परिषद् नेपालको श्रम आयोग र अरु आयोगभन्दा सहज

हुन्छन् । प्रायःजसो आयोगहरु सरकारी कर्मचारीतन्त्रको अंश रहेका हुन्छन्, त्यसैले आयोगहरु अरु सरकारी संस्थाजस्तो कार्यक्षमता नभएका हुन्छन् । अर्को तर्फबाट मध्यस्थता परिषद् मन्त्रालयबाट अलग रहेर कर्मचारी र आर्थिक रुपमा दुवैमा कुशल हुन्छ । यसमा विचार गर्नुपर्ने कुरा चाहिँ यस परिषद्ले कसरी श्रम अदालतलाई पनि सँगसँगै लान सक्छ भन्ने हो । नेपालमा यी दुवैको कार्य जुध्न नदिन अधिकार सम्बन्धित द्वन्द्व श्रम अदालतलाई र हितसम्बन्धित द्वन्द्व मध्यस्थता परिषदलाई दिएर हुन सक्छ ।

अर्को उपाय भनेको मध्यस्थता परिषदलाई छिटो छरितो अदालतको रुपमा प्रस्तुत गरी आर्थिक रुपमा दीर्घकालीन बनाउन सेवा लिने कुराहरुबाट शुल्क उठाएर हुन सक्छ । यसो गर्दा हरेक व्यक्तिलाई अदालत वा मध्यस्थता छान्ने अवसर प्रदान हुन्छ । अर्को उपाय भनेको व्यक्तिगत द्वन्द्वलाई श्रम अदालत र सामूहिक द्वन्द्वलाई मध्यस्थता परिषदलाई दिएर हुनसक्छ । यसप्रकारको व्यवस्था कठिन हुनुका साथै वादविवादको विषय हुनसक्छ । यसो भने तापनि यस्तो व्यवस्थाको आवश्यकता नकार्न भने सकिँदैन ।

मध्यधस्तता परिषदले गर्न सक्ने अर्को काम भनेको श्रम निरीक्षण पनि हो । अप्ट्रेलियाको स्वच्छ कार्य आयोगमा कुशल श्रम निरीक्षक हुन्छन् जसले निष्पक्ष रुपमा निरीक्षण गर्छन् र नियम उल्लंघनका घटना श्रम अदालतलाई जानकारी दिन्छन् ।

## द.३ संवाद

**उद्यमी र कामदारबीच निरन्तर संवाद :** सामूहिक सम्झौतासँगै अरु कुनै पनि सम्झौता गराउन र प्रयोगमा ल्याउन उद्योग स्तरको कामदार र उद्यमीबीच थोरै संवादले सहयोग पुग्ने देखिँदैन । महासंघस्तरका ट्रेड युनियनका नेताहरुले आफ्ना सदस्यका लागि सेवा प्रदान गर्न प्रयास गर्छन्, तर यसले औद्योगिक सम्बन्धमा नचाहेको नतिजा आउँछ र दुवै उद्यमी र कामदारको आफ्नो समस्या आफैँ सुल्झाउने खुबीमा असर पुऱ्याउँछ । त्यसै गरी उद्यमीले आफ्ना कामदारसँग सिधै संवाद नगरेर पनि उही समस्या देखा पर्छ ।

उद्यमी कामदारबीचको दुरी कम गराउने एउटा उपाय भनेको आपसमा संवाद गर्ने अवसर बढाउनु हो । नर्वेजियन राजदुतावासले नीतिबद्ध गरेको र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनबाट प्राविधिक सहयोग पाएको दक्षिण एसिया र भियतनामको त्रिपक्षीय प्रोजेक्ट (SAVPOT) यसको उदाहरण हो । प्रतिष्ठानस्तरका कामदार र उद्यमीलाई आफ्नो समस्याबारे आदान-प्रदान गर्न नेपाल, भारत, पाकिस्तान, श्रीलंका, बंगलादेश र भियतनामा यो प्रोजेक्ट कार्यान्वयन गरिएको हो ।

उद्यमी र कामदार दुवैको फरक अल्पकालीन लक्ष्य भएता पनि खराब औद्योगिक सम्बन्धको स्थितिमा दुवै पक्ष आफ्नो लक्ष्य पुरा हुन सक्दैन भनेर बेखबर चाहिँ छैनन् । निरन्तर माध्यमबाट उद्यमी कामदारलाई एकअर्काको विचार बुझ्न सहज हुन्छ र यस्तै समस्या भैरहेको अरु उद्योगलाई उदाहरण पनि हुन्छ । यस प्रकारको संवादमा सहजकर्ताको भूमिका निभाउन दातृ संस्था र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनजस्ता संस्थाले आफ्नो निष्पक्षताद्वारा सहयोग गर्न सक्छन् ।

निरन्तर संवाद गराउनु, उद्योगहरूलाई गुनासो समाधान व्यवस्था स्थापना गराउनु प्रेरित गरिनुपर्छ । यसो गर्ने उद्योगलाई सार्वजनिक रूपमा सम्मानित गरी कर सहूलियत र अरु अवसर दिनुपर्छ ।

## ८.४ ट्रेड युनियन चुनाव

**प्रतिष्ठान स्तरमा एक युनियन र समयमा चुनाव :** प्रतिष्ठान स्तरका औपचारिक ट्रेड युनियनको विवादलाई धेरै हदसम्म स्वच्छ र समयमा गरिने चुनावले समाधान गर्न सकिन्छ । समयमा र स्वच्छ ढंगले चुनाव गराउनु निकै समय लागे पनि यसो गरेको खण्डमा सम्झौताहरू औपचारिक ट्रेड युनियनका माध्यमबाट दक्ष र प्रभावकारी ढंगबाट गर्न सकिन्छ ।

कामदारको व्यक्तिगत रूपमा कुनै पनि राजनैतिक पार्टीसँग सम्बन्धित हुने अधिकार भएता पनि एक मात्र औपचारिक युनियन हुँदा सम्झौता बढी प्रभावकारी हुन्छ । प्रतिद्वन्द्वी ट्रेड युनियनको समस्या चाँडै सकिने

देखिंदैन । एकमात्र औपचारिक युनियन भएको खण्डमा अन्तरयुनियन द्वन्द्व कम गर्न सकिन्छ ।

यसै गरी, कामदारहरूले एकमात्र युनियन भएको खण्डमा जवाफदेहीता माग्न सक्छन् । औपचारिक ट्रेड युनियनको चुनाव हरेक दुई वर्षमा गर्न सकिन्छ, जसले गर्दा कामदारले उनीहरूको समस्या बुझ्ने प्रभावकारी ट्रेड युनियन छान्न सक्छन् । संयुक्त अधिराज्यमा उद्योगहरूले वकालत गर्नेजस्तो, एक युनियन सम्झौताले कामदारको प्रतिनिधित्व गर्ने खालको एक मात्र युनियनको स्थापनाले उद्यमी र कामदार दुवै पक्षलाई सहमतिमा पुग्न बाटो खोल्छ । यस्ता सम्झौतामा बन्द गर्न नपाउने प्रावधान पनि राखिएको हुन्छ । यस्तै प्रकारको सम्झौता ने पालका लागि उपयोगी हुनसक्छ ।

समयमा हुने चुनावले छुट्टिएर गएका उग्रवादीलाई पहिचान दिन पनि मद्दत गर्छ । समयमा निर्वाचन भएको खण्डमा यी समूहले चुनावमा आफ्नो कुरा राखेर पहिचान बनाउने मौका पाउँछन् र मूलधारमा प्रतिस्पर्धा गर्न सक्छन् । यसका लागि सशक्त विधिको आवश्यकता रहन्छ र निर्वाचनले हिंस्रक विरोधमा कमी ल्याउँछ ।

निर्वाचनका लागि लाग्ने खर्च एउटा प्रमुख विषय हो । नेपालको सन्दर्भमा त्रिपक्षीय ढंगबाट युनियन, उद्योग र सरकारबाट यो खर्च उठाउन सकिन्छ । पहिलो चरणका नियम र निगरानी गर्न अतिरिक्त खर्च लाग्न सक्छ । यस्तो क्षेत्रमा दातृ संगठनले सहयोग गरेर सुमधुर औद्योगिक सम्बन्ध बनाउन सहयोग पुऱ्याउन सक्छ ।

## ८.५ जवाफदेहीता

युनियन र उद्योगी दुवैका लागि जवाफदेहीता : युनियनले गर्न लगाए पनि या नलगाए पनि कामदारहरू हिंस्रक गतिविधिमा संलग्न भएका घटनाहरू छन् । यद्यपि आफ्ना सदस्यहरूले गरेको कुनै पनि उल्लंघन माथि निगरानी राख्ने कानुनी दायित्व भने युनियनले लिनुपर्ने हुँदैन । यस्ता छिटपुट घटनाले पनि देशको औद्योगिक सम्बन्ध नकारात्मक रहेको देखाउँछ र लगानीकर्तामा

विश्वास कम गराउँछ । यस्तो घटना हुनुको एउटा कारण युनियनले कामदारको रक्षा गर्छन् भन्ने आशा हो । यस्तो अपेक्षा हटाएर सत्य कुरा बताउनु युनियनको महत्वपूर्ण भूमिका हुन्छ ।

व्यक्तिगत सदस्यता रद्द गरेर वा निलम्बित गरेर युनियनहरूले आफ्ना सदस्यलाई जवाफदेही बनाउन सक्छ । अर्को उपाय, आफ्ना सदस्यले गरेका हिंस्रक गतिविधिको भर्त्सना गर्नु पनि हो । आफ्ना सदस्यले गरेको कार्यप्रति कानुनी प्रावधानमा युनियन जवाफदेही हुनु नपरे पनि, ट्रेड युनियन ऐन, १९९२ मा उल्लेखित ट्रेड युनियनको उद्देश्यहरूमा शान्तिपूर्ण औद्योगिक वातावरणतर्फ काम गर्ने भनिएको छ । यी उद्देश्यमध्ये केही यस्ता छन् : उद्यमी र कामदारबीच मैत्रीपूर्ण सम्बन्ध बनाउन सहयोग गर्नु, उत्पादकत्व बढाउनु र कामदारहरूलाई कर्तव्यनिष्ठ र अनुशासित हुन प्रेरित गर्नु । युनियनको कुनैपनि सदस्य हिंस्रक गतिविधिमा संलग्न हुन्छन् भने युनियनका माथि उल्लेखित तिनै उद्देश्य पूरा हुँदैनन् । यस्ता घटनाले सार्वजनिक रूपमा युनियनप्रतिको दृष्टिकोण नकारात्मक हुन्छ र युनियनले आफ्नो मुख्य उद्देश्य पनि पूरा गर्न पाउँदैनन् । आफ्ना सदस्यको हिंस्रक गतिविधि कम गराउन युनियनको भूमिका निकै नै महत्वपूर्ण देखिन्छ ।

उद्यमीहरूले युनियनको तर्फबाट जवाफदेहीता खोज्छन् । उद्योग वाणिज्य महासंघको पनि युनियनको जस्तै राम्रो औद्योगिक सम्बन्ध बनाउने उद्देश्य रहेको छ । आफ्नो उद्देश्य पूरा गर्नलाई उद्योग वाणिज्य महासंघजस्तो संस्थाले आफ्ना सदस्यले गरेको नियम उल्लंघन नियन्त्रण गर्नुपर्छ । सेभपोट (SAVPOT) जस्तो परियोजनामा संवाद गराउन उद्यमी संघको भूमिका महत्वपूर्ण हुन्छ ।

## द.६ एक अतिरिक्त मुद्दा

श्रम संशोधनको समय र अनुक्रम सन्दर्भ : प्राज्ञिक समूहमाभ विकासोन्मुख अर्थतन्त्रमा श्रम संशोधनको सही समयबारे विवाद भइरहेको बेला, तथ्यहरूले अर्गानिक संशोधन सबैभन्दा दीर्घकालीन हुने देखाएको छ ।

यसो हुनाले नीतिगत श्रम संशोधनको समय र अनुक्रमणबारे अझै संवाद हुनुपर्ने देखिन्छ । श्रम संशोधनको समय र अनुक्रम/सन्दर्भ (sequence)ले औद्योगिक वृद्धि दर निर्धारण गर्छ, जसविना श्रम अवस्था सप्रिने देखिँदैन । न्युनतम तलबले आधारभूत ज्याला निर्धारण गर्छ, तर उत्पादकत्वको मुद्दालाई श्रमिकसँग समेत जोडेर हेरिनुपर्छ । श्रम संशोधनमा समय र अनुक्रमण ध्यानमा राखेर विकसित मुलुकहरूले बढी वृद्धि गरेको अनुभूतिमुलक प्रमाण रहेको देखिन्छ (Hall & Leeson, 2007) ।



## २. अन्तिम टिप्पणी

नेपालको औद्योगिक वातावरणलाई असर गर्ने एकभन्दा बढी कारकहरू रहेका छन् । यस अध्ययनमा देखाएअनुसारका समस्याहरू नेपाल औद्योगीकरणमा ढिला प्रवेश गरेकाले पनि भएको हो भन्न सकिन्छ । श्रमिक र उद्यमीबीच राम्रो सम्बन्ध आउँदा वर्षहरूमा क्रमबद्ध रूपमा विकास हुँदै जान पनि सक्छ । हालको स्थिति केही हदसम्म सुधार गर्न एक तहको नीतिगत हस्तक्षेप चाहिन्छ । यस अनुसन्धान पत्रमा समावेश गरिएका केही संस्थागत सुधारले श्रमिक र उद्यमीबीच शान्तिपूर्ण र प्रभावकारी सम्झौताको वातावरण बनाउन सहयोग गर्छ ।



## सन्दर्भ सामग्रीहरू

Adler, Daniel (2007). Informalizing the formal: Labor Relations in Cambodia. Justice for the Poor. August, 2007, Volume 1, Issue 3. The World Bank publication.

Aguilera, Ruth V. & Jeong, Dae Yong (2008). The Evolution of Enterprise Unionism in Japan: A Socio-Political Perspective. British Journal of Industrial Relations. Retrieved January 15, 2013 from [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=981173](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=981173)

Benson, John (2008, November 3). The Development and Structure of Japanese Enterprise Unions. The Asia-Pacific Journal: Japan Focus. Retrieved January 3, 2013 from <http://www.japanfocus.org/-John-benson/2938>

Bitonio Jr. B.E. (2008). Labour Dispute Resolution Systems in the Asia-Pacific Region. A nine-country comparison International Labour office, Bangkok.

Cho, Yoonyoung, David Margolis, David Newhouse and David Robalino (2012). Labor Markets in Low and Middle – Income Countries. Social Protection and Labor Discussion Paper No. 1207. The World Bank.

Department of Industries (2011). Industrial Statistics Fiscal Year 2010/2011. Ministry of Industry. Government of Nepal.

Department of Labour (2012). Retrieved January 13, 2013 from <http://www.dol.gov.np/progress%20report-52-en.html>

Federation of Nepalese Chambers of Commerce and Industries (2010, July). Research Study Report On “Industrial Relations and Enterprise Economic Survey Nepal-2010” Retrieved January 3, 2013 from [http://employers.fncci.org/activities/document/report\\_nicp2010.pdf](http://employers.fncci.org/activities/document/report_nicp2010.pdf)

Federation of Nepalese Chamber of Commerce and Industries & Samriddhi, The Prosperity Foundation (2012). Nepal Economic Growth Agenda report 2012.

GEFONT (2007). Enhancing Decent Work Agenda in Workplace. Retrieved January 5, 2013 from [http://www.gefont.org/uploads/publications/9666\\_DecentWorkAgenda%20eng.pdf](http://www.gefont.org/uploads/publications/9666_DecentWorkAgenda%20eng.pdf)

Hall, J. C., & Leeson, P. T. (2007). Good for the goose, bad for the gander: International labor standards and comparative development. Journal of Labor Research, 28(4), 658-676.

Kyloh, Robert (2008). From Conflict to Cooperation. International Labour Office, Geneva.

LO/FTF Council (2012). Nepal – Labor Market Profile 2012. Retrieved May 31, 2013 from [http://www.ulandssekretariatet.dk/sites/default/files/uploads/public/Asien/Landeanalyser/labour\\_market\\_profile\\_2012\\_-\\_nepal\\_web.pdf](http://www.ulandssekretariatet.dk/sites/default/files/uploads/public/Asien/Landeanalyser/labour_market_profile_2012_-_nepal_web.pdf)

Manadhar, Narayan (2013). 'Industrial Peace and Labor and Capital'. Unpublished raw data.

Noord, Hugo van, Hwang, Hans S. & Bugeja, Kate (2011). Working Paper 24: 'Cambodia's Arbitration Council: Institution-building in a developing country'. International Labor Organization. Retrieved May 27, 2013 from [http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS\\_166728/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_166728/lang--en/index.htm)

Olakitan, Owoseni Omosolape (2011). An Examination of Some determinants of Industrial Conflict in Employee-Employer Relationship. International Labour Organization. Retrieved January 14, 2013 from <http://www.ilo.org/english/iira/documents/congresses/regional/lagos2011/5thsession/session5b/conflicts-emp.pdf>

S, Abhijeet (2010, September 13). Phases of Trade Union in India. Retrieved January 6, 2013 from <http://www.managementparadise.com/forums/materials-management-mm/201104-phases-trade-union-india.html>

Sarkar, Santanu (2008, January). A case of "independent trade union" in India. Shri Ram Centre for Industrial Relations and Human Resources. Retrieved February 5, 2013 from <http://www.freepatentsonline.com/article/Indian-Journal-Industrial-Relations/210171585.html>

Sivananthiran, A. & Venkata Ratnam, C.S. (2004). Social Dialogue at Enterprise Level. International Labor Organization and Indian Industrial Relations Association. Retrieved May 7, 2013 from [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro\\_new\\_delhi/documents/publication/wcms\\_124338.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro_new_delhi/documents/publication/wcms_124338.pdf)

Taher, Md. Abu (1999, April). Politicization of Trade Unions: Issues and Challenges in Bangladesh Perspective. Indian Journal of Industrial Relations .Shri Ram Centre for Industrial Relations and Human Resources. Retrieved January 20, 2013 from <http://www.jstor.org/discover/10.2307/27767614?uid=2134&uid=3738752&uid=377615713&uid=2&uid=70&uid=3&uid=377615703&uid=60&sid=21101701715003>

Zechariah, John (1991, April). Comparative Industrial Relations in Japan and India. Indian Journal of Industrial Relations. Shri Ram Centre for Industrial Relations and Human Resources. Retrieved January 20, 2013 from <http://www.jstor.org/discover/10.2307/27767167?uid=2134&uid=3738752&uid=377615713&uid=2&uid=70&uid=3&uid=377615703&uid=60&sid=21101701715003>

## अनुसूचीहरु

अनुसूची १ :

औद्योगिक सम्बन्ध : एक संस्थागत विश्लेषणका लागि परामर्श गरिएका  
व्यक्तिहरूको सूची

नाम	संस्था
श्री विष्णु रिमाल	अध्यक्ष, जिफन्ट
श्री देवराज दाहाल	एफईएस.
श्री सोलोमन राजवंशी	अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन
श्री नारायण भट्टराई	अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन
डा. नारायण मानन्धर	औद्योगिक सम्बन्ध विज्ञ
डा. हेमन्त दवाडी	निर्देशक, नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ
श्री समीर थापा	निर्देशक, सिल्भर माउन्टेन स्कुल अफ हस्पिट्यालिटी
श्री अन्जन दाहाल	वकिल
श्री पशुपति मुरारका	उपाध्यक्ष, नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ
श्री हंसराम पाण्डे	निर्देशक, नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ
श्री लक्ष्मण बस्नेत	अध्यक्ष, एनटीयुसी
श्री पदम ज्योति	अध्यक्ष, ज्योति समूह
श्री रमेश बादल	जिफन्ट
श्री रामचन्द्र पौडेल	श्रम मन्त्रालय
श्री घनेन्द्र ब. श्रेष्ठ	सदस्य, हान
श्री अजय प्रधानङ्ग	पूर्व अध्यक्ष, एनवाईईएफ
श्री दुर्गालाल श्रेष्ठ	उद्यमी

औद्योगिक सम्बन्ध : एक संस्थागत विश्लेषण

श्री मनिष अग्रवाल	उपसभापति, उद्यमी समिति, नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ
श्री प्रकाश शर्मा	अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन
श्री राजकुमार केसी	श्रम विभाग
श्री युवराज नेउपाने	जेटीयूसिसि

## समृद्धि, द प्रोस्पेरीटी फाउण्डेशन एक परिचय

समृद्धि, द प्रोस्पेरीटी फाउण्डेशन एक स्वतन्त्र, गैर राजनीतिक, नाफा वितरण नगर्ने शैक्षिक तथा अनुसन्धानमूलक संस्था हो । काठमाडौँस्थित यस फाउण्डेशनले सार्वजनिक नीतिहरुमा सन् २००८ देखि अध्ययन तथा अनुसन्धान गर्दै आइरहेको छ ।

लोकतान्त्रिक मूल्य तथा मान्यता प्रवर्द्धन र नेपालको आर्थिक वृद्धिका विषयमा सक्रिय भएर काम गर्दै आएको यस संस्थाले अर्थ-राजनीतिक सन्दर्भका निम्न चार विषयहरुमा अनुसन्धान तथा प्रकाशन, शिक्षण तथा तालिम लगायत बहस, पैरवी र सार्वजनिक सहभागिताका कार्यक्रमहरु संचालन गर्दछ :

- १) उद्यमशीलता विकास
- २) व्यवसायिक वातावरणमा सुधार
- ३) आर्थिक नीति सुधार
- ४) लोकतन्त्रका विषयमा छलफल तथा बहस

यस संस्थाले आर्थिक समृद्धि संभव बनाउने एक महत्वपूर्ण यन्त्रका रुपमा उद्यमशीलतालाई पहिचान गर्छ । तसर्थ, उद्यमशीलता लगायत माथि उल्लेखित अन्य विषयहरुमा हाते पुस्तक, विभिन्न पाकेटबुक, छलफल पत्रहरु, लेखहरु, सम्बद्ध नीतिहरुको विश्लेषण र उक्त विश्लेषणमा आधारित नीति पत्रहरु लगायतका प्रकाशनहरु समृद्धि फाउण्डेशनले निकाल्ने गर्दछ । त्यसै गरी आर्थिक वृद्धिका क्षेत्रमा सन् २०११ मा नेपालको आर्थिक वृद्धि र निजी क्षेत्र तथा सन् २०१२ मा नेपालको आर्थिक वृद्धिका प्रमुख चुनौतीहरुमा केन्द्रित रहेर विभिन्न विज्ञहरुद्वारा विश्लेषण गरी लेखिएका लेखहरुको संग्रहको वार्षिक रुपमा यस संस्थाले प्रकाशन गर्दछ ।

यसबाहेक समृद्धि फाउण्डेशनले नेपालको आर्थिक वृद्धिका विभिन्न पक्षरुमा पनि क्षेत्रगत अध्ययन तथा अनुसन्धान गर्दछ । हरेक वर्ष आर्थिक विकास तथा व्यवसायहरु सम्बन्धी तथ्याङ्कहरु पनि सार्वजनिक गर्ने काम यस संस्थाले गर्दै आइरहेको छ । क्यानडाको फ्रेजर इन्स्टिटयुटले वार्षिक रुपमा प्रकाशन गर्ने आर्थिक स्वतन्त्रताको विश्व प्रतिवेदन तथा वासिङटनस्थित प्रपर्टी राइट अलायन्सले प्रकाशन गर्ने अन्तराष्ट्रिय सम्पत्तिको अधिकार सम्बन्धी सूचाङ्क तथा अन्य सान्दर्भिक प्रतिवेदन, लेख तथा तथ्याङ्कहरु वार्षिक रुपमा समृद्धि फाउण्डेशनले नेपालमा सार्वजनिक गर्दै आएको छ ।

यी बाहेक सन् २००८ देखि संचालन भईरहेको अर्थतन्त्र तथा उद्यमशीलतासम्बन्धी पाँच दिने आवासीय विद्यालय “अर्थालय”, सफल उद्यमीहरुको सफलताको यात्राको बारे सुन्दै उनीहरुको अनुभवबाट सिक्ने मौका प्रदान गर्ने मासिक कार्यक्रम “उद्यमीसँग महिनाको अन्तिम बिहिवार”, वार्षिक रुपमा यस संस्थाले तयार पार्ने “नेपाल आर्थिक विकास एजेण्डा” आदि यस संस्थाका केही महत्वपूर्ण र परिचित कार्यक्रमहरु हुन् । यसका साथै समृद्धि फाउण्डेशनले “गरी खान देऊ” जस्तो अत्यन्त सफल राष्ट्रिय अभियानको सचिवालय पनि संचालन गर्दछ । विधिको शासन, जीउ धनको सुरक्षा र आफूले रोजेको उद्यम व्यवसायमा स्वतन्त्रतापूर्वक लाग्न पाउने तीन अवस्थालाई गरी खान पाउने देशको पूर्वावस्था मानी यस अभियानले व्यवसायीक वातावरण सुधार गर्नतर्फ जोड दिन्छ ।

थप जानकारीका लागि:

समृद्धि, द प्रोस्पेरिटी फाउण्डेशन

४१६, भीमसेनगोला मार्ग, मीनभवन, खरिवोट

पोस्ट बक्स नं. : ८९७३, एन. पि. सी. ६७८

काठमाडौं, नेपाल

फोन : (+९७७ १) ४४६ ४६९६/४४८ ४०९६

फ्याक्स : (+९७७ १) ४४८ ५३९१

इमेल: [info@samriddhi.org](mailto:info@samriddhi.org)

वेबसाइट : [www.samriddhi.org](http://www.samriddhi.org)

## समृद्धिका अन्य प्रकाशनहरू

०१. Towards Enterprise Building in Nepal
  ०२. Towards Enterprise Building in Nepal (Vol. II)
  ०३. उद्यमशीलता विकास- हाते पुस्तिका
  ०४. Economic Growth: a pocketbook series
    - i. आर्थिक स्वतन्त्रता
    - ii. उद्यमशीलता विकासमा बजारको भूमिका
    - iii. बजारका गुणहरू
    - iv. Role of Rule of Law in Enterprise Building
    - v. Role of Government in Enterprise Building (Vol. I)
    - vi. Role of Government in Enterprise Building (Vol. II)
  ०५. Economic Growth and The Private Sector of Nepal
  ०६. दासत्वको बाटो (Nepali Translation of "The Road to Serfdom")
  ०७. Nepal Economic Growth Agenda (NEGA), Report 2012
  ०८. Critical Constrains to Economic Growth of Nepal
  ०९. Investment Prospects and Challenges for Hydropower Development in Nepal
  १०. Review & Overview of Economic Contribution of Education in Nepal
  ११. Private Sector Participation in Transport Infrastructure Development in Nepal
  १२. Review & Overview of Economic Contribution of Tourism Sector in Nepal
  १३. Review of Agriculture Sector & Policy Measures for Economic Development in Nepal
  १४. Contract Enforcement: The Practicalities of Dealing with Commercial Disputes in Nepal
  १५. Foreign Direct Investment: Towards Second Generation of Reforms
  १६. स्वतन्त्र समाजका विचारहरू : एक संग्रह
- उल्लेखित प्रकाशनहरू समृद्धि, द प्रोस्पेक्टि फाउण्डेशन तथा विभिन्न पसलहरूमा उपलब्ध छन् ।

‘औद्योगिक सम्बन्ध - एक संस्थागत विश्लेषण” नामक यस पुस्तक नेपाल आर्थिक वृद्धि एजेण्डा (आजोजीमा नेपाल इकोनोमिक ग्रोथ एजेण्डा - नेगा), २०१३ अन्तर्गत तयार पारिएका ६ अनुसन्धान पत्रहरूको श्रृंखलामध्येको एक हो । नेपालको आर्थिक वृद्धिका अल्पकालिन र दीर्घकालिन समस्याहरूलाई वार्षिक रूपमा पहिचान र विश्लेषण गरी समाधानका नीतिगत विकल्पहरू पस्कने यस वार्षिक प्रयासलाई नेपाल आर्थिक वृद्धि एजेण्डा भनिएको हो ।

नेपाल आर्थिक वृद्धि एजेण्डा, २०१२ ले कृषि, शिक्षा, जलविद्युत, यातायातको भौतिक संरचना र पर्यटन गरी ५ वटा क्षेत्रका नीतिगत समस्याहरूलाई पहिचान गरी सम्बोधन गर्ने प्रयास गरेको थियो । त्यसैको यो नयाँ संस्करण, यस नेपाल आर्थिक वृद्धि एजेण्डा, २०१३ ले ती ५ वटै क्षेत्रहरूको विकासमा बाधा पुर्याउने साक्षात् मुद्दाहरूको पहिचान र विश्लेषण गरेको छ । नेपाल आर्थिक वृद्धि एजेण्डा, २०१३ अन्तर्गत अध्ययन गरिएका ६ विषयहरू औद्योगिक सम्बन्ध, करार कार्यान्वयन, गैर प्रतिस्पर्धा व्यवहार, प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी, सार्वजनिक संस्थान र व्यवसायको लागी नियमनकारी वातावरण हुन् ।

औद्योगिक सम्बन्धका विषयमा गरिएको यस अध्ययनले सरकार, उद्यमीहरू तथा श्रम संगठनहरू तीनै पक्षको संस्थागत संरचनामा विश्लेषण गर्ने त्रिपक्षीय दृष्टिकोण अबलम्बन गरेको छ । यस पुस्तकमा औद्योगिक सम्बन्धमा विवाद उत्पन्न हुने कारणहरू, यस्ता विवाद समाधान गर्ने विद्यमान संयन्त्रहरू र यसमा रहेका कमीकमजोरीलाई विशेष जोड दिएर हेरिइएको छ र औद्योगिक सम्बन्ध सुदृढ गरी बलियो औद्योगिक धरातल तयार गर्नका लागि नीतिगत सुझावहरू पनि पेश गरिएको छ ।



समृद्धि, द प्रोस्पेरिटी फाउण्डेशन

पोष्ट बक्स नं: ८९७३, एन पि सि ६७८  
४१६, मिठसेनगोला मार्ग, मिनभवन खरीबोट  
काठमाण्डौ, नेपाल  
फोन: (९७७)-१-४४६-४६१६, ४४८-४०१६  
फ्याक्स: (९७७)-१-४४८-५३२१  
ईमेल: info@samridhi.org

www.samridhi.org