

रुपान्तरणमा ट्रेड युनियन

शक्ति संसाधन दृष्टिकोण

स्टेफान स्माल्ज र क्लौस डोरे



**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

Nepal Office

रूपान्तरणमा ट्रेड युनियन

शक्ति संसाधन दृष्टिकोण

स्टेफान स्माल्ज र क्लौस डोर्रे

विषयसूची

शक्ति संसाधन दृष्टिकोण	२
१. संरचनागत शक्ति	४
२. संघसम्बन्धी शक्ति	७
३. संस्थागत शक्ति	१०
४. सामाजिक शक्ति	१४
विश्वव्यापी परिवेशमा श्रम शक्ति	१८
सन्दर्भ सामाग्री	२०



शक्ति संसाधन दृष्टिकोण

अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन सम्बन्धी एक अनुसन्धानले आर्थिक क्षेत्रका विश्वव्यापिकरण तथा सेवासम्बन्धी विषयहरूमा मात्रै ट्रेड युनियन निर्भर नभई तिनीहरूसँग रणनीतिक छनौट गर्न सक्ने विकल्प पनि रहेको कुरा देखाएको छ। ट्रेड युनियनहरूले रणनीतिकरूपमा कार्य गर्न सक्ने क्षमतामाथि जोड दिँदै श्रम पुनरुद्धार अध्ययन (Labour Revitalisation Studies) नामक अनुसन्धानको नयाँ शाखा नै स्थापित भइसकेको छ। श्रम पुनरुद्धार अध्ययनको उदाहरणका रूपमा भोस/शार्मन २०००, फ्रेज/केली २००४, टर्नर २००६, ब्रिन्कमान समेत २००८, स्माल्ज/डोर्रे २०१३, लेभेस्कु/सुरे २०१३, फेयरब्रदर २०१५, सुरे २०१७ आदिलाई लिन सकिन्छ। यस प्रकारको अनुसन्धानको मुख्य केन्द्र भनेको विभिन्न परिस्थितिहरूमा ट्रेड युनियनहरूलाई संगठनको रूपमा पुनस्थापित गर्दै तिनीहरूका लागि कुन कुन स्रोतहरू उपलब्ध हुन सक्दछन् भन्ने प्रश्न नै हो। यस वृहत्ले ट्रेड युनियनको नविकरणसम्बन्धी सवालमाथि अन्तर्राष्ट्रिय विज्ञहरूको धारणालाई धेरै हदसम्म प्रभाव पारेको देखिन्छ। यस्ता छलफलहरूका कारण अनुसन्धानको एक तरिकाको रूपमा शक्ति संसाधन दृष्टिकोण विकास भईसकेको छ।

श्रम शक्तिले शक्ति संसाधनको सामूहिक परिचालन गरेर आफ्नो हितको सफलता पूर्वक रक्षा गर्न सक्दछ भन्ने आधारभूत मान्यतामा शक्ति संसाधन दृष्टिकोण स्थापित छ। शक्ति संसाधन दृष्टिकोण म्याक्स वेबर

को शक्तिको परिभाषामा आधारित छ जस अनुसार शक्ति भनेको “सामाजिक सम्बन्धभित्र रहेको एक तत्त्वले प्रतिरोधका बावजूद आफ्नो इच्छा पूरा गर्न सक्ने स्थितिमा हुन्छ भन्ने सम्भावना” हो।^१ तसर्थ, शक्ति भनेको सर्वप्रथम खेलको नियमहरू निर्धारण गर्ने शक्ति (केही कुरामाथि शक्ति - Power Over) नभई केही गर्ने शक्ति (केही कुरासँग सम्बन्धित शक्ति - Power To) हो।^२ यस प्रकारको शक्ति सधैं सामाजिक सम्बन्ध र शक्ति सम्बन्धहरूमा सम्मिलित हुनुका साथै विशेष ऐतिहासिक चरणहरूमा सामाजिक संरचनाहरूको उल्लेख्य परिवर्तन गर्नका लागि पनि यसको उपयोग गर्न सकिन्छ। यद्यपि, शक्ति संसाधन दृष्टिकोणको प्राथमिक सवाल संरचनागत शक्ति सम्बन्धहरू नभई ज्यालामजदुरी गर्ने कामदारहरूले आफ्ना हितहरू व्यक्त गर्न सक्ने क्षमतासँग जोडिएको छ। यसको मुख्य उद्देश्य भनेको विभिन्न परिस्थितिहरूमा ट्रेड युनियन र कामदारहरूको कार्य क्षेत्रहरूको विश्लेषण गर्नु पनि हो।

एरिक ओलिन राईट र बेभेलि सिम्बरले सर्वप्रथम यस दृष्टिकोणको आधारभूत अवधारणा विकास गरेका हुन्।^३ उनीहरूका अनुसार शक्ति संसाधन दृष्टिकोणको आधार भनेको संरचनागत शक्ति र संघसम्बन्धी शक्ति गरी दुई शक्ति सम्बन्धी अवधारणाहरू हुन्। विज्ञहरू र ट्रेड युनियनहरूले श्रमशक्तिका थप स्रोतहरूमाथि छलफल गरी यस दृष्टिकोणलाई अझ विस्तार

गरे।^४ हाल ट्रेड युनियनसम्बन्धी अनुसन्धानका लागि एक स्थापित साधनका रूपमा शक्ति संसाधन दृष्टिकोण प्रयोग गरिन्छ।

“ शक्ति संसाधन दृष्टिकोणको आधार भनेको संरचनागत शक्ति र संघसम्बन्धी शक्ति गरी दुई शक्ति सम्बन्धी अवधारणाहरू हुन्। ”

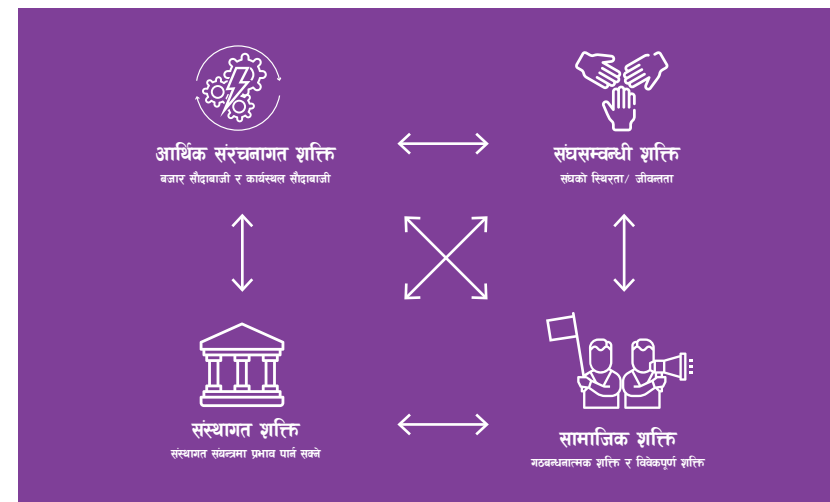
शक्ति संसाधन दृष्टिकोण जर्मनीको अभ्यास र छलफलबाट धेरै प्रभावित भएको पाईन्छ। यद्यपि यसको प्रयोग अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा नै भइरहेको छ। यो शक्ति संसाधन दृष्टिकोण विज्ञहरू र युनियनहरूबीचको छलफलबाट विकसित भएको थियो। रणनीति निर्माण गर्न सहयोग गर्ने तथा जर्मनीका ट्रेड युनियनहरूमा आएको क्षयीकरणलाई प्रतिरोध गर्ने उद्देश्यका साथ बहसहरू गरिएका थिए। फलस्वरूप अनुसन्धान

पद्धतिमा संरचनागत शक्ति र संघसम्बन्धी शक्तिका अतिरिक्त संस्थागत शक्ति र सामाजिक शक्ति गरी दुई शक्ति संसाधनहरू थपिए (चित्र १ हेर्नुहोस्)।^५ जर्मनी र स्विजरल्याण्डमा शिक्षा र रणनीतिक छलफलमा तथा युरोप (स्माल्ज/थिडल २०१७; लेहन्डोर्प/समेत २०१७), अफ्रिका (वेक्स्टर/लुडवीग २०१७), पूर्वी एसिया (जु/स्माल्ज २०१२; जाजक २०१७) र क्याटिन अमेरिका (जुलियन २०१२; मेल्लेडरो/स्टेनहिल्वर २०१६) लगायतका विभिन्न देशहरूमा ट्रेड युनियन र श्रम अज्ञान्तिसम्बन्धी अनुसन्धानहरूमा यस शक्ति संसाधन दृष्टिकोणको प्रयोग गरिएको पाईन्छ।

शक्ति संसाधन सूची, शक्ति संसाधन दृष्टिकोणको प्रमुख विशेषताहरूका साथै यस दृष्टिकोणलाई विश्वव्यापी उपादेयताका बारेमा तल चर्चा गरिएको छ।

चित्र १. ट्रेड युनियनशक्ति संसाधन

स्रोत: गेस्ट समेत २०११ मा आधारित चित्र



१ वेबर १९६८:५३

२ लेभेस्कु/सुरे २०१०

३ राईट २०००; सिम्बर २००३

४ चून २००४; एके स्ट्राटिजिक युनियनिज्म २०१३; गुमब्रेल्ल-म्याककोर्मिक्क/हाइमन २०१३; म्याकगुडर २०१४; स्माल्ज/डोर्रे २०१४; ब्रक्स २०१५; वेक्स्टर २०१५

५ ब्रिन्कमान समेत २००८; डोर्रे २०१०; अर्वन २०१३; एके एसयू २०१३; स्माल्ज/डोर्रे २०१४;



१. संरचनागत शक्ति

संरचनागत शक्ति भन्नाले आर्थिक प्रणालीमा ज्यालामजदुरी गर्ने कामदारहरूको स्थानलाई जनाउँदछ।^६

यो प्राथमिक शक्ति संसाधन हो किनभने सामूहिक हित प्रतिनिधित्व नभएको अवस्थामा समेत यसको प्रयोग ज्यालामजदुरी गर्ने कामदार र कर्मचारीहरूले गर्न सक्दछन्। यस प्रकारको शक्ति कार्यस्थल तथा श्रमबजारमा विद्यमान रहेका सामाजिक तत्वहरूबीचको अन्तरनिर्भरताबाट उत्पन्न हुन्छ।^७ संरचनागत शक्ति अवरोध पैदा गर्ने शक्ति (अवरोधात्मक शक्ति) मा आधारित हुनुको साथै पूँजीको उच्च मुल्य निर्धारणमा अवरोध वा निषेधसँग पनि सम्बन्धित छ।^८ कार्यस्थल सौदावाजी शक्ति र वजारस्थित सौदावाजी शक्ति संरचनागत शक्तिका दुई स्वरूपहरू हुन्।

कार्यस्थल सौदावाजी शक्ति उत्पादन प्रक्रियामा संलग्न कामदार र कर्मचारीको हैसियतमा निर्भर रहन्छ। यसको परिचालन हडताल र विरोध प्रदर्शनीका अतिरिक्त काम रोक्ने आदिमा हुन्छ भने यसले औद्योगिक द्रन्डका अमृत स्वरूपहरू जस्तै धोका (sabotage) र ढिलाई (go-slows) लाई पनि समेट्दछ।^९ यसको अर्थ कार्यस्थल सौदावाजी शक्ति कहिलेकाही विकेन्द्रित रूपमा वा

स्वतस्फुतरूपमा पनि अभ्यास गर्न सकिन्छ। काम रोकी ज्यालामजदुरी गर्ने कामदारहरूले रोजगारदाताहरूको लागतखर्च बढाइदिन सक्दछ र रोजगारदाताहरूलाई पारश्रमिक वा कार्य अवस्थाहरू सुधार गर्न बाध्य पार्न पनि सक्दछन्। उच्च श्रम उत्पादकत्व, उच्च एकीकृत उत्पादन प्रक्रियासँग सम्बन्धित क्षेत्रहरू वा महत्वपूर्ण निर्यातसँग सम्बन्धित शाखाहरूका कामदारहरूसँग विशेष गरी उच्च कार्यस्थल सौदावाजी शक्ति हुन्छ किनभने स्थानीय स्तरमा काम बन्द हुँदा यसको प्रभाव हडताल गर्नेको काममा मात्र सीमित रहँदैन।^{१०}

“६ कार्यस्थल सौदावाजी शक्ति र वजारस्थित सौदावाजी शक्ति संरचनागत शक्तिका दुई स्वरूपहरू हुन्।”

यद्यपि कार्यस्थल सौदावाजी शक्ति ज्यादै विवादास्पद रहेको पाईन्छ। रोजगारदाताहरूले उत्पादन स्थलको स्थान्तरण गरी, उत्पादन प्रक्रिया संगठित हुने तरिकालाई परिवर्तन गरी वा सम्भार्डबुभाई गर्ने उपायहरूमाफत कार्यस्थल सौदावाजी शक्तिलाई निषेध गर्न सक्दछन्।^{११} यसको विपरित, कामदारहरूले सरकारसँग पैरवी गरी कहिलेकाही पुनसंगठन र नवित्तम प्रक्रियालाई प्रभाव पारेर वा आर्थिक र

प्राविधिक राजनीतिसँग सम्बन्धित सरकार, रोजगारदाता र युनियनसमेत संलग्न त्रिपक्षीय संयन्त्र निर्माण गरेर आफ्नो स्थान सुरक्षित पार्न सक्दछन्।

कार्यस्थल सौदावाजी शक्ति प्रत्यक्ष उत्पादन प्रक्रियामा मात्र नभई पूँजी चक्रभरि अभ्यास गरिन्छ। उदाहरणका लागि, यातायात क्षेत्रमा ज्यालामजदुरी गर्ने लगायतका कामदारहरूसँग वितरण शक्ति (circulation power) वा सरसामाग्रीसँग सम्बन्धित शक्ति (logistical power) हुन्छ जसले निश्चित यातायात मार्गहरू वा वितरण प्रणालीहरूमाफत पूँजी र श्रमको संचालनमा ढिलाई गरिदिन सक्दछ। वितरण शक्तिको प्रयोग अनौपचारिक क्षेत्रमा संलग्न स्वरोजगार व्यक्तिहरू लगायतका ज्यालामजदुरी नगर्ने सामाजिक समूहहरूले गर्ने चक्काजाम आदिमा पनि परिचालन गर्न सक्दछन्।^{१२} हेरचाह र शिक्षा क्षेत्र, नर्सरी, नर्सिंग होम वा निजी घरहरूमा काम गर्ने व्यक्तिहरूले अन्य कामदारहरूको काम गर्ने क्षमतालाई अवरोध पुऱ्याई पुनरुत्पादनसम्बन्धी शक्तिको अभ्यास गर्न र अर्थतन्त्रलाई पनि प्रभाव पार्न सक्दछन्।^{१३} पुनरुत्पादन शक्तिको प्राय विवादास्पद प्रभावहरू हुन्छन्। केही निश्चित अवस्थाहरूमा, ज्यालामजदुरी गर्ने कामदारहरूले रोजगार दाताहरूका लागि उच्च लागतखर्च बढाई दिन सक्दैनन्। उनीहरूले आफ्नो उच्च ज्याला र राम्रो कार्य अवस्थाहरूका मागहरू पूरा गर्नका लागि “सेवाग्राहीहरू” लाई फकाउनु पर्ने हुन्छ। यसको उदाहरण सार्वजनिक शिक्षा क्षेत्रलाई लिन सकिन्छ। प्लेस्कूलका कर्मचारीहरूले बालबालिकाहरूका अभिभावकहरूलाई संलग्न गराई आफ्ना माग पूरा गराउन सक्दछन्।

बजारस्थित सौदावाजी शक्ति भनेको संरचनागत शक्तिको दोस्रो स्वरूप हो। यो आफै कम लचिलो श्रम बजारको उपज हो र “रोजगारदाताले माग गर्ने दुर्लभ गुण र

सीपहरूको विद्यमानता, कम बेरोजगार दर” र “श्रम बजारबाट पूर्णरूपमा फिर्ता तथा अन्य आर्थ स्रोतमा निर्भर भई जीविकोपार्जन गर्न सक्ने क्षमता” जस्ता कुरा पनि आधारित हुन्छ।^{१४} बजारस्थित सौदावाजी शक्ति सुक्ष्म र अप्रत्यक्ष हुन्छ। बजारस्थित सौदावाजी शक्ति उच्च भएको अवस्थामा कर्मचारीहरूले बेरोजगार हुने डरविना आफ्नो काम परिवर्तन गर्न सक्छन् जसले गर्दा रोजगारदाताहरूले थप तालिम लागतखर्च र उत्पादकत्वको ह्रास व्यहोर्नु पर्ने हुन्छ। यस्तो हुनबाट रोक्नका लागि, कर्मचारीहरूलाई उच्च ज्याला तिरिने गरिन्छ। बजारस्थित सौदावाजी शक्ति श्रम बजारको संरचना वा जोखिम रोजगारीमा संलग्नता, बेरोजगारको स्थिति वा प्रमुख कार्यशक्तिहरूको विभाजन आदिका कारण फरक हुनसक्दछ। अध्यागमन नीति लगायत सरकारी हस्तक्षेप र नियमनले पनि श्रम बजारमा अंकुश लाग्दछ र ज्यालामजदुरी गर्नेको बजार स्थित सौदावाजी शक्तिलाई प्रभावित पार्दछ।^{१५} जातीय र लैंगिक विभाजनले सीमाहरूलाई थप जटिल बनाई दिन्छ वा सीमाहरूलाई प्रभावकारी बनाई दिन्छ। यसको समग्र परिणाम भनेको व्यक्ति र ज्यालामजदुरी गर्ने समूहहरूबीच विद्यमान अस्वभाविक श्रेणीहरू (hierarchies) हो। विभिन्न प्रकारका संसाधनहरूमाथि ज्यालामजदुरी गर्ने कामदार हरूको पहुँचको अवस्थाले पनि श्रेणीहरू सिर्जना हुन पुग्दछ र श्रम बजारका सीमाहरूले कामदारहरूको एक अर्काप्रति ऐक्यवद्धताको भावनालाई नकारात्मक असर पार्दछ। दक्षिण विश्वमा अनौपचारिक क्षेत्रमा यस्ता विभाजनहरू स्पष्टरूपमा देखिन्छ। अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने कामदारहरूको सीमित कार्यस्थल र बजारस्थित सौदावाजी शक्ति हुन्छ भने बहुसंख्यक औद्योगिक कम्पनीहरूका शक्तिशाली र सापेक्षितरूपमा राम्रो तलब पाएका कामदारहरूले सुविधायुक्तस्थान पाएको देखिन्छ।

६ राईट २०००:४६२; सिल्वर २००३:१३ एफएफ

७ जुर्नेल्स १९८४:६१

८ पिमेन २००८:भाग २

९ ब्रिन्कमान समेत २००८:२७

१० सिल्वर २००३:१३

११ हार्म १९९०:६६

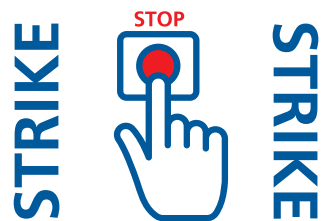
१२ वेक्टर २०१५:११५

१३ वेकर समेत २०१७

१४ सिल्वर २००३:१३एफफ

१५ कार १९६८; सिल्वर २००३:२० एफएफ

संरचनागत शक्तिलाई सफलतापूर्वक लागू गर्नका लागि विद्यमान संस्थागत वातावरणमा संरचनागत शक्तिलाई संगठनात्मक क्षमतासँग जोड्ने सीप र प्रभावकारी दृष्ट र हडताल समाधान रणनीतिको विकासको आवश्यकता पर्दछ। वास्तविक प्रभाव नहुने गरी बारम्बार प्रयोग गर्नुको सट्टामा लक्ष्य निर्धारण गरेर दृष्टलाई प्रभावकारी रूपमा समाधान गर्नु उचित हुन्छ। ऐतिहासिक रूपमा, पूँजी संचयमा भएको परिवर्तनहरूले सधैँ कार्यस्थल र बजारस्थित सौदावाजी शक्तिलाई प्रभाव पारेको देखिन्छ।^{१६} उदारणका लागि फोर्डको समनुक्रम कार्य (Fordist assembly line work) को शुरुवातसँगै एक औद्योगिक कामदारले एउटा बटन थिचेर पनि उत्पादन प्रक्रियालाई अवरोध पार्न सक्ने स्थितिको सिर्जना भयो। यसले ट्रेड युनियनको काम गर्ने शक्तिलाई प्रभावित बनाउँदै आएको छ। सन् १९७० को दशकमा अमेरिकी र बहुसंख्यक युरोपेली ट्रेड युनियनको क्षय हुनुको कारण ज्यालामजदुरी गर्ने कामदारको संरचनागत शक्ति मा कमी हुनु थियो। यसले स्थानान्तरण मात्र नभई श्रेयस्थानीको महत्त्वमाथि केन्द्रित गरी कार्यस्थल सौदावाजी शक्तिको अवमूल्यन पनि गर्‍यो, थ्याचर (१९७९), रेगन (१९८१), र नवउदारतावादको लहरसँगै कोल्ट (१९८२) जस्ता सरकारको आपूर्तिमा आधारित आर्थिक नीतिहरूले व्यापक बेरोजगारी बढायो। लचिलो पूँजीवादको युगमा, धेरै देशहरूमा, मुख्य कार्यशक्ति र जोखिममा रहेका समूहहरूबीचको श्रम बजारको बिभाजन थप गहिरो हुँदै गयो। “श्रम बजार नीतिहरू” सक्रिय गर्ने नयाँ तरिकाहरूले ज्यालामजदुरी गर्ने कामदारहरूको बजारस्थित सौदावाजी शक्ति घटाइदिएको थियो। यद्यपी, प्रतिरोधात्मक विभवव्यापी चलनहरू पनि आए। उदारणका लागि, विश्वव्यापी पूँजीवादी धारणाबाट स्थानान्तरण हुँदा दक्षिण विश्वका केही देशहरू (चिन, दक्षिण पूर्वी एसिया, मेक्सिको) र पूर्वी युरोपमा उच्चस्तरको कार्यस्थल सौदावाजी शक्ति भएको नयाँ कामदारको उत्पत्ति भएको छ।



“ फोर्डको समनुक्रम कार्य (Fordist assembly line work) को शुरुवातसँगै एक औद्योगिक कामदारले एउटा बटन थिचेर पनि उत्पादन प्रक्रियालाई अवरोध पार्न सक्ने स्थितिको सिर्जना भयो”

२. संघसम्बन्धी शक्ति

संघसम्बन्धी शक्ति सामूहिक राजनीतिक वा ट्रेड युनियनकामदारहरूको संघ खोल्न कामदारहरू एकजुट हुने प्रक्रियाबाट उत्पन्न हुन्छ।^{१७}

यसले श्रमिकहरू र कर्मचारीहरूको प्राथमिक शक्तिलाई संग्रहित गर्दछ र “पूर्णरूपमा प्रतिस्थापन नगरिकन” संरचनागत शक्तिको कमीलाई पनि पूर्ति गरिदिन्छ (ऐ.ऐ.)। संरचनागत शक्तिको ठीक विपरित, यस संगठनात्मक प्रक्रियाका लागि रणनीति बनाउने र लागू गर्न सक्ने सामूहिक तत्वहरूको आवश्यकता पर्दछ।^{१८} एरिक ओलिन राईटले तीन तहका तत्वहरूको बारेमा उल्लेख गरेका छन्^{१९}:

- १/ कार्यस्थलगत तहमा कार्यस्थल सौदावाजी शक्ति सँग सम्बन्धित हुने कार्य समूह र कार्य परिषदहरू पर्दछन्।
- २/ क्षेत्रगत तहमा बजार सौदावाजी शक्ति सँग नजिकबाट जोडिएर आउने ट्रेड युनियनहरू पर्दछन्।
- ३/ अन्तमा, राजनीतिक प्रणालीमा सामाजिक शक्ति सँग जोडिने ज्यालामजदुरी गर्नेको हितको प्रतिनिधित्व गर्ने सबै कामदारहरूको दलहरू हुन्छन्।



व्यक्तिगत तहमा एक व्यक्तिको अर्को व्यक्तिसँगको सम्बन्धमा ऐतिहासिक परिवर्तन हुन सक्दछ: यदि राष्ट्रिय तहमा छाता संगठनहरू कमजोर भएमा तल्लो तहमा विकेंद्रितकृत समूहहरूले प्रभाव पार्न सक्दछन्। साथै भनिएका तहहरूभन्दा साथै, अन्तर्राष्ट्रिय तहमा अन्य ट्रेड युनियनहरू क्रियाशिल छन् र कमजोर संगठनात्मक वा संस्थागत संसाधन भएका देशहरूमा सबै प्रकारका ज्यालामजदुरी गर्ने व्यक्तिहरूलाई सहयोग गरिरहेका छन्।

सदस्य संख्यालाई सामान्यतया संघसम्बन्धी शक्तिको निर्धारण गर्नका लागि भरपर्दो मापकका रूपमा लिइन्छ। काल मार्क्सले “कामदारहरूको सामाजिक शक्ति” “श्रमशक्तिको संख्या” मा हुन्छ भनी भनेका थिए।^{२०} हरेक देशमा ट्रेड युनियनको सदस्यताको महत्त्व र सान्दर्भिकतामा व्यापक भिन्नता भएतापनि, निम्न कुरा समानरूपमा लागू हुन्छ – विभिन्न क्षेत्रहरू जति उच्च मात्रामा संगठित हुन्छन् सोही अनुरूप कार्य परिषदहरू बलियो हुन्छन् र कामदारहरूका दलहरूमा सदस्यको संख्या जति उच्च हुन्छ सोही अनुरूप ज्यालामजदुरी गर्नेलाई सफलतापूर्वक प्रतिनिधित्व गर्ने सम्भावना उच्च हुन्छ। ट्रेड युनियनको भूमिका विशेष हुन्छ किनभने कार्यस्थलहरू र हितहरूको स्वेच्छक प्रतिनिधित्व भन्दा पर गई प्रभावकारी समन्वयका लागि

१६ सिल्वर २००५:१३ एफएफ; डोरे २०१०:८७३एफ

१७ ब्रिन्कमन/नाष्टवे २०१०:२५

१८ सिल्वर २००५:१३ एफएफ

१९ राईट २०००:४६३एफ; चित्र २

२० काल मार्क्स १९७४:५१

ट्रेड युनियन आवश्यक छ जसले राजनीतिक प्रणालीमा भएको कमजोर प्रतिनिधित्वलाई हटाउन महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ।^{२१} यद्यपी, संघसम्बन्धी शक्ति सदस्य संख्यामा मात्र आधारित छैन। अन्य तत्वहरू पनि महत्वपूर्ण छन् :^{२२}

पूर्वाधारसम्बन्धी संसाधन: ट्रेड युनियनलाई आफ्नो काम गर्न भौतिक र मानव संसाधनको आवश्यकता पर्दछ। भौतिक संसाधन भन्नाले ट्रेड युनियनको आर्थिक क्षमतालाई बुझाउन खोजिएको हो। यसअन्तर्गत पूर्णरूपमा भरिएको हडतालसम्बन्धी कोष, सभा बैठक, तालिम गर्ने भवन, कार्यालय भवन र नियमित आर्यज्ञोत पर्दछन्। मानव संसाधन पनि महत्वपूर्ण छ। ट्रेड युनियनपूर्णकालीन कर्मचारी, र कार्य परिषद सदस्य र अगाडी देखिने ट्रेड युनियनका सक्रिय सदस्यहरूमा मात्र निर्भर रहनु हुँदैन, ट्रेड युनियनसफल हुनका लागि विशेष प्रकारका कर्मचारीहरूको पनि आवश्यकता पर्दछ। यस अन्तर्गत प्राविधिक कर्मचारी, विज्ञ अनुसन्धान संस्था, शैक्षिक संस्था र सर्वैभन्दा धेरै अनुभवी स्वयंसेवक र स्थायी कर्मचारी पर्दछन्।

संगठनात्मक दक्षता: संघसम्बन्धी शक्ति प्रयोग गर्नका लागि, दक्ष संगठनात्मक संरचनाहरू आवश्यक पर्दछ।^{२३} यसो भएमा मात्र ट्रेड युनियनले प्रभावकारी रूपमा आफ्नो पूर्वाधारसम्बन्धी संसाधन प्रयोग गर्न सक्दछ र काम गर्न सक्दछ। दक्ष संगठनात्मक संरचना भन्नाले संगठनभित्र श्रमको दक्ष विभाजन, स्थापित र क्रियाशील

कार्य प्रक्रियाहरू र संसाधनको उचित वितरणलाई इंगित गर्दछ।^{२४}

सदस्य सहभागिता “शुल्क तिर्न इच्छुक हुनु” को साथै, ट्रेड युनियनका सदस्यहरूले “कार्य गर्ने इच्छुकता” पनि प्रदर्शन गर्नु आवश्यक छ र हडताल, अभियान जस्ता तरिकाहरू र आन्तरिक छलफल प्रक्रियामा सक्रिय भूमिका निर्वाह गर्नु आवश्यक पर्दछ।^{२५} ट्रेड युनियनका पूर्णकालीन कर्मचारीहरूले तल्लो तहका सदस्यहरूको प्रतिनिधित्व नगर्ने हो भने यो एउटा समस्या हुनु जान्छ।^{२६} सक्रिय ट्रेड युनियनका सदस्यहरू र “साधारण” सदस्यहरूबीचको सम्बन्ध “आशा र उपलब्धीको स्थापित प्रणाली” मा आधारित भएमा मात्र सहभागितालाई सुनिश्चित हुन जान्छ।^{२७} सदस्यको सहभागिता र संगठनात्मक दक्षताबीचको सम्बन्ध सामान्य सहसम्बन्ध होइन।^{२८} सक्रिय सहभागिताविना ट्रेड युनियनकर्मचारी तन्त्रयुत नसंगठन बन्न जान्छ भने उच्चरूपमा सदस्य सहभागितालाई बनाई राख्न पनि कठिन हुन्छ र दीर्घकालमा यसले दक्षतालाई नकारात्मक असर पार्न सक्दछ।

आन्तरिक एकता: अन्तमा, संघसम्बन्धी शक्तिले ट्रेड युनियनका सदस्यहरूबीच एकता निर्माण गर्दछ।^{२९} सामूहिक पहिचानको विद्यमानताले यसमा मुख्य भूमिका निर्वाह गर्दछ। नजिक रहेका सामाजिक संजालहरू, दैनिक जीवनका अनुभव साटासाट गर्ने र साभा वैचारिक आधारहरूमार्फत निर्माण हुन्छ। औद्योगिक कार्यको सफल संचालनका

लागि, कठिनाईका अवस्थाहरू पार गर्नका लागि र राजनीतिक परियोजनाहरू प्राप्त गर्नका लागि संगठनमा आन्तरिक एकता महत्वपूर्ण छ। यद्यपी, कामदारहरूको सामूहिक पहिचान सामाजिक परिवेश परिवर्तनका रूपमा रूपान्तरण हुनसक्दछ। यसको अर्थ आन्तरिक एकता नयाँ “काम गर्ने समरूप वर्ग” को निर्माणले स्वरूपमा बनाई दिदैन, यसको लागि सामूहिक पहिचान र सामाजिक परिवेशको परिवर्तनलाई आत्मसात गर्न संगठनभित्र निरन्तर गतिविधिहरू र कामहरू हुनु आवश्यक छ।

संघसम्बन्धी शक्तिलाई प्रभावकारीरूपमा उपयोग गर्नका लागि, संघहरूको संरचनालाई उच्चतम उपयोग गर्नुपर्दछ जसले गर्दा संघसम्बन्धी कार्यलाई विद्यमान संरचनागत अवस्थाहरू र सदस्यहरूको हितसँग मिलाउन सकिन्छ। संगठनात्मक लचकतालाई नयाँ सदस्यहरूको समूह, संसाधनहरूको सजगताकासाथ लक्षित स्थानान्तरण, नयाँ पुस्ताका कर्मचारी समावेश गरी कर्मचारी संरचनाको परिवर्तन, नयाँ प्रकारको सदस्य सहभागिता वा “स्पष्ट ज्ञान”^{३०} जस्तै निश्चित स्थानीय, जीवनीसम्बन्धी ज्ञान र सीपहरू लगायतका विभिन्न रणनीतिहरू प्रयोग गरी सुधार गर्न सकिन्छ।

अमेरिकी र बहुसंख्यक युरोपेली ट्रेड युनियनहरूमा हास आउनुको मुख्य कारण संघसम्बन्धी शक्तिको कमी हो। सदस्य संख्यामा कमी हुनुले यो विषयलाई पुष्टि गर्दछ। यसको परिणाममा ट्रेड युनियनको पूर्वाधार संसाधनमा कमी हुन पुग्यो। अमेरिका, फ्रान्स, जर्मनी र संयुक्त अधिराज्य जस्ता देशहरूमा परम्परागत काम गर्ने वर्ग कमजोर भएको परिवेशमा आन्तरिक एकता पनि कमजोर हुन पुग्यो; बहुसंख्यक सदस्यहरू सक्रिय हुन र संलग्न हुन कम इच्छुक भए। परनिर्भरता, काममा महिलावाद वा सेवा अर्थतन्त्रको

वृद्धि लगायतका मुख्य सामाजिक प्रवृत्तिहरूको परिणामका कारण परनिर्भर र महिला कामदारहरू जस्ता समूहहरूको कम प्रतिनिधित्व हुनुले पनि यसमा असर गरेको थियो। जर्मनी जस्ता औद्योगिक देशहरूका केही ट्रेड युनियनहरूले आफ्नो संगठनात्मक संरचनाहरूमा परिवर्तन गरी नयाँ सदस्यहरूलाई आवद्ध गराएर यस प्रकारको कमीको सफल सामना गर्न सकेको छ।^{३१} यद्यपी, (दक्षिण अफ्रिका, ब्राजिल, दक्षिण कोरिया, दक्षिण पूर्वी एसिया आदि) दक्षिण विश्वका केही देशहरूमा सन् १९८० को दशकदेखि नयाँ ट्रेड युनियन अभियानहरू बृद्धि भइरहेका छन्। यसो हुनुको मुख्य कारण यी देशहरूमा भएको औद्योगिक क्षेत्रहरूको विकास हो जसले उच्च कार्यस्थल सौदावाजी शक्तिको साथ ट्रेड युनियनले सदस्यहरूलाई आवद्ध गराउन सक्षम भएको छ, जो पछि गएर लोकतान्त्रिक अभियानहरूमा पनि संलग्न भए जसको उदाहरण ब्राजिल र दक्षिण अफ्रिकालाई लिन सकिन्छ।^{३२}

२१ डेप्पे १९७५:१५२
 २२ लेभेस्क्व/सुरे २०१०:३३६ एफएफ
 २३ बेहेन्स समेत २००४
 २४ ए.ए. १२५ एफएफ
 २५ ओफे/वेइसेन्बल १९८०:८०
 २६ लेभेस्क्व समेत २००५
 २७ बेउड/पिअलोक्स १९९५:३६३
 २८ वीस २०१०:३७७ एफएफ
 २९ हाइमन २००१:१६५एफ ; लेवेस्क्व/सुरे २०१०:३३६एफ

३० गान्ज २०००:१०१२
 ३१ स्माल्ज/थेइल २०१७
 ३२ सिल्वर २००३:५८ एफएफ



३. संस्थागत शक्ति

संस्थागत शक्ति भन्नाले सामान्यतया संरचनागत शक्ति र संघसम्बन्धी शक्ति मा आधारित संघर्ष र वार्ता प्रक्रियाको परिणाम हो।

“शक्तिको सहायक स्वरूप” का रूपमा “शक्तिका दुई अन्य प्राथमिक स्वरूपहरूको एककृत स्वरूप” मानिने यस्ता संस्थाहरू^{३३} प्रायजसो कार्यशक्ति केन्द्रित पूँजीप्रति सहकार्यको प्रयासका क्रममा सुविधा वा घटना बन्न जान्छन्। नयाँ संस्थाहरू प्रायजसो श्रम आन्दोलन, ऐतिहासिक-राजनीतिक मुक्ति (औपनिवेशिकवादबाट मुक्ति) को जुम्फारु चक्रको अन्तमा उत्पन्न हुन्छन् वा श्रम आन्दोलनको सहकार्य गर्न इच्छुकतामा पूँजी निर्भर रहेको अवस्था नयाँ संस्थाहरूको कार्यान्वयन हुन्छन्।^{३४} संस्थागत शक्तिको दोहोरो प्रकृति छ - एकातिर समय समयमा यसले ट्रेड युनियनलाई दुरगामी अधिकारहरू प्रदान गरेको छ भने अर्कोतर्फ यसले ट्रेड युनियनको काम गर्न सक्ने शक्तिलाई सीमित बनाइदिएको छ। श्रम अधिकारहरूको सुदृढीकरण र कमजोरपनबीचको सम्बन्ध भनेको सधैं पूँजी र श्रमबीचको एक अद्वितीय, एकपटक मात्र हुने शक्ति सन्तुलनको उपज हो जसलाई सह-निर्धारण संस्थाहरूमा पक्की बनाइएको पाइन्छ।^{३५} औद्योगिक सम्बन्धहरूको राष्ट्रिय प्रणालीमा, विगतमा भएका

संघर्ष र सम्भौताहरू वर्तमानमा पनि लागू भइरहेका छन् - जर्मनीमा दोहोरो हित प्रतिनिधित्व (कार्यस्थलमा कार्य परिषदहरू र औद्योगिक स्तरमा ट्रेड युनियनहरू) को उत्पत्ति भएको थियो भने युद्धपश्चात विभिन्न वर्गहरूबीच सम्भौता भएको आधारमा, मुख्य हडताल आन्दोलनहरूमा राज्य नियमनको ऐतिहासिक केन्द्रीयता अभैःआधुनिक फ्रान्समा देख्न पाइन्छ।^{३६} संस्थागत शक्तिको दोहोरो प्रकृतिले “युनियनका दुई आयामहरू”^{३७} बीच मिलाउन चुनौती तेर्सिएको छ - एकातिर तल्लो तह र आन्दोलनमा केन्द्रित छ भने र अर्को तिर हितहरूको संस्थागत प्रतिनिधित्व, वा “सदस्यताको तर्क” र “प्रभावको तर्क” बीच मध्यस्तथा गर्ने तर्फ केन्द्रित छ।^{३८} राजनीतिकरूपमा स्वतन्त्र रही वृहत्संघर्ष र उपलब्ध कानूनी सम्भावनाहरू प्रयोग गरी आफ्नो आवश्यकता पूरा गर्न सक्ने संस्थाको क्षमता आवश्यक छ।

यदि यो सफल नभएमा, युनियनहरूमा प्रतिनिधित्वको रिक्तता वा दैनिक राजनीतिमा प्रभावको हास आउने जोखिम रहन्छ। वर्ग संघर्षको रोकथामले “संस्थागत अलगपन” तर्फ लाग्छ।^{३९} यसको अर्थ द्वन्द्वलाई राजनीतिक विषयवस्तुबाट अलग बनाइएको हुन्छ, आर्थिक क्षेत्रमा मात्र सीमित

राखिएको हुन्छ र संस्थाहरूभित्र मात्रै सीमित पारिएको हुन्छ। यसले ट्रेड युनियन, रोजगारदाता संगठन र कार्य परिषदहरू जस्ता सामूहिक तत्वहरूद्वारा निर्धारित निश्चित कार्य चक्र जन्माउँछ। यहाँ संस्थागत नियमनको प्रकार प्रमुख हुन आउँछ (मुलर जेन्ट्स १९९७)। यसअन्तर्गत कानूनी सुनिश्चितता (संघ खोल्ने स्वतन्त्रता, हडताल गर्ने अधिकार आदि), कानूनी संस्थागत संरचना (श्रम अदालत आदि), नीतिगत क्षेत्रमा निर्णय गर्ने क्षमता (आर्थिक, श्रम बजार आदि) र सामूहिक सौदावाजी प्रणाली वा कार्यगत प्रतिनिधित्व (सह-निर्धारण, स्वास्थ्य र सुरक्षा आदि) लगायतका आदि पर्दछन्।



“संस्थागत शक्तिको दोहोरो प्रकृति छ - एकातिर समय समयमा यसले ट्रेड युनियनलाई दुरगामी अधिकारहरू प्रदान गरेको छ भने अर्कोतर्फ यसले ट्रेड युनियनको काम गर्न सक्ने शक्तिलाई सीमित बनाइदिएको छ।”

तसर्थ, वर्ग संघर्षलाई संस्थागत गर्ने तथा कानूनी प्रावधान र संस्थागत शक्तिको विभिन्न तहहरूको उत्पत्ति आदि पारस्परिकरूपमा अगाडी बढने देखिन्छ। यो भनेको संघसम्बन्धी शक्ति अभ्यास गर्ने र वर्ग सम्भौता हुने तहसँग समान हुन्छ।^{४०}

^{४०} राईट २०००:५६३

^{४१} हैपिटर २०१२:११७ एफ

क/ राजनीतिक प्रणाली

ख/ सामूहिक सौदावाजीको क्षेत्र

ग/ कार्यस्थल (चित्र २)

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको सामाजिक र श्रम मापदण्डहरू जस्ता कारणहरूले गर्दा संस्थागत शक्ति संसाधन अन्तर्राष्ट्रिय तहमा विकास भएको देखिन्छ जसले राष्ट्रिय तहमा विवाद समाधान गर्न भूमिका निर्वाह गर्न सक्दछ। अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियनहरूले विभिन्न तहका संस्थागत संसाधनहरूलाई परिचालन र उपयोग गर्ने उद्देश्य राखेको हुन्छ।

संस्थागत शक्तिको अद्वितीय गुण भनेको यसको समयमाथिको स्थिरता हो। आर्थिक चक्र र अल्पकालीन राजनीतिक परिवर्तनहरू पार गर्ने आधारभूत सामाजिक सम्भौताहरूमा संस्थाहरू आधारित हुन्छन्। संघमा आधारित र संरचनागत शक्ति खुम्चिएको अवस्थामा पनि ट्रेड युनियनहरूले संस्थागत शक्ति संसाधन प्रयोग गर्न सक्दछ। तसर्थ एउटा अहं प्रश्न भनेको संस्थागत संसाधनहरू कति स्थिर छन् भन्ने हो। यस सन्दर्भमा विभिन्न प्रकारका कुराहरू लागू हुन्छन्: कहिले काही यिनीहरू ज्यादै दुरगामी हुन्छन् जस्तै सविधान वा अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रहरूले प्रदत्त गरेको अहंरिणिय अधिकार का रूपमा रहेको संघ खोल्ने स्वतन्त्रता। अन्य संस्थागत संसाधनहरू पनि स्थिर छन् किनभने यसअन्तर्गत कानून नियमहरू पर्दछन् जसलाई संसद र कानूनी कार्यविधिहरूले मात्र परिवर्तन गर्न सक्दछ। यद्यपी, यसमा अधिक कमजोर सम्भौताहरू पनि छन्। धेरै संस्थागत संघहरू (त्रिपक्षीय) संस्थागत वार्ता प्रक्रियामा आधारित हुन्छन् र सजिलै खारेज गर्न सकिन्छ।^{४१} परिणामस्वरूप, संस्थागत शक्ति सधैं भरि स्थिर रहँदैन। निम्न तीन तरिकाबाट यो कमजोर हुन सक्दछ:

^{३३} ब्रिन्कमान/नाक्टवे २०१०:२१; सहायक शक्तिको अवधारणासम्बन्धी, जुर्गेन्स १९८४:६१

^{३४} रामसे १९७७; स्माल्ज/वेडमान २०१६:५४५

^{३५} पौलन्डजास १९७८:१२३ एफएफ

^{३६} आर्तस/हल्याण्ड २०१३:१३५ एफएफ

^{३७} वेबस्टर १९८८

^{३८} स्मीटर/स्ट्रीक १९८१

^{३९} डाह्लेनडोफ १९५५:२६८

चित्र २: श्रम शक्तिका तहहरू

स्रोत: स्वयंको तालिका

	संरचनागत शक्ति	संघसम्बन्धी शक्ति	संस्थागत शक्ति	सामाजिक शक्ति
प्रयोग हुने स्वरूप	पूँजीको उच्च मुल्य निर्धारणमा अवरोध	कामदारहरूको संघको स्थापना	कानूनद्वारा मान्यता प्राप्त अधिकारहरू	अन्य सामाजिक तत्वहरूसँगको अन्तर्क्रिया
कार्यस्थलको तहमा	श्रम अशान्ति कामको परिवर्तन	तल्लो तहमा कामसम्बन्धी समूह कामसम्बन्धी परिषद कामको रेखदेख गर्ने निकाय	कामसम्बन्धी सविधान	विभिन्न तहहरूविक्रमको सीमा पार गरी स्वभाविकरूपमा गठवन्धन र विवेकपूर्ण शक्ति
औद्योगिक तह - व्यापक तहमा	आर्थिक बन्द हडताल	ट्रेड युनियन	सामूहिक सौदाबाजी स्वशासन	
समाजको तहमा	राजनीतिक बन्द हडताल	कामदारको दल	सविधान कानून र ऐननियम	

१/ विद्यमान आर्थिक अवस्थाहरू: यसमा भएको परिवर्तनले संस्थागत शक्ति संसाधनलाई प्रभाव पार्दछ। श्रेयरधनीको मुल्य र स्थानान्तरणमाथि केन्द्रित हुँदा यसले कामदारहरूसँग कार्यस्थल सौदावाजीलाई नजरअन्दाज गर्न सक्दछ र यस परिवेशमा कार्य परिषदले ज्याला कटौती र काम गुमेका बारेमा वार्ता गर्न आवश्यक हुन्छ।^{४२}

२/ पूँजीको व्यवहार: संस्थागत प्रक्रियाहरूले काम गर्ने बनाउनका लागि ट्रेड युनियनहरूले पूँजी संघहरू र सरकारले कर्मचारीको हितको वास्तविक प्रतिनिधित्व गरेको कुरा स्वीकार गर्नुपर्दछ। यसको अर्थ संघसम्बन्धी शक्तिको कमी भएमा संवाद प्रक्रियाबाट पछि हट्ने खतरा रहन्छ वा संस्थाहरूको उपस्थिति औपचारिकतामा मात्र सीमित हुन जान्छ।^{४३}

३/ संस्थागत शक्ति माथि हमला: यसले ज्याला मजदुरी गरेको संस्थागत शक्तिको आधारलाई परिवर्तन गरिदिन्छ। यसको उदाहरण ध्याचरको शासनलाई लिन सकिन्छ जसले बेलायती श्रम कानूनलाई त्यो हृदयसम्म सँधुरो बनाइदियो कि जसले गर्दा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले पनि अहिले “सीमित हडतालको अधिकार” को कुरा गर्न थालेको छ।

संस्थागत शक्ति धेरै देशहरूमा स्थिर रहेको छ। जर्मनीको उदाहरण लिन हो भने संस्थागत संरचना औपचारिकरूपमा हेर्दा व्यापकरूपमा एकनाशको रहेको देखिन्छ तर सन् १९८० देखि, आर्थिक अवस्थाहरू र पूँजीको व्यवहारमा पनि परिवर्तन भएको छ। कार्यस्थल सौदावाजी र ज्याला मजदुरी गरेको संघसम्बन्धी शक्तिको कमीले दोहोरो हित प्रतिनिधित्व गर्ने संस्थाको संरचनाको क्रमिक हास, असमान पूँजी र श्रमबीचको वार्ता प्रक्रियामा असर पारेको देखिन्छ।^{४४} यसको विपरित, नयाँ संस्थागत शक्ति संसाधनलाई खडा गर्नु ज्यादै कठिन पनि छ: ब्राजिलमा “लुला” डा शिल्मा र रुस्सेफ (२००३-२०१६) को नरम बामपन्थी सरकारले लगभग ७० वर्ष देखि लागू भइरहेको पुरानो श्रम कानूनलाई आधारभूतरूपमा परिवर्तन गर्न खोज्दा अवरोधको सामना गर्नुप्यो। यद्यपी, ऐतिहासिक परिस्थितिहरूमा आमूल परिवर्तन भएको उदाहरण पनि छन्। युरोपेली संकटको उदय हुँदा युरोपमा कठोर मितव्ययिता नीति (austerity policy) संस्थागत गरियो जसको फलस्वरूप दक्षिण युरोपमा विशेष गरी सामूहिक सौदावाजी स्वतन्त्रता, श्रम बजार सुधार र कर्मचारीको अधिकारमाथि निषेध जस्ता विषयहरूमा व्यापक हस्तक्षेप गरियो (स्त्रुलन/मुलर २०१३)।

^{४२} मास्सा-विर्थ २००७

^{४३} रामसे १९७७:४८८

^{४४} डोरे २०१०:८६४ एफएफ



४. सामाजिक शक्ति

सामाजिक शक्ति भन्नाले अन्य सामाजिक समूह र संगठनबीच उचित सहकार्यका परिवेशहरू, र ट्रेड युनियनका मागहरूलाई समाजको समर्थन प्राप्त हुने अवस्था हो।

सामाजिक शक्तिको अभ्यास गर्नु भनेको प्रभुत्व स्थापित गर्न सक्ने क्षमता हो, जसको अर्थ विद्यमान शक्ति समूहहरू भित्र ट्रेड युनियनहरूको राजनीतिक परियोजनाहरूलाई समाजले आफ्नो परियोजनाका रूपमा स्वीकार गरिएको छ भन्ने हो। यसले ट्रेड युनियनलाई कार्यक्षेत्रमा मात्र सीमित नराखी ट्रेड युनियनको सामाजिक वातावरणलाई खुल्ला बनाईदिन्छ।^{४५}

सामाजिक शक्तिका दुई स्रोतहरू छन् – गठबन्धनात्मक शक्ति (coalitional power) र विवेकपूर्ण शक्ति (discursive power)। यी दुई शक्ति संसाधनहरूको एक आपसमा पारस्परिक सम्बन्ध छ। गठबन्धनात्मक शक्ति भन्नाले आफ्नो नियन्त्रणमा अन्य सामाजिक तत्वहरूको संजाल रहनु हो र आवश्यकता अनुसार परिचालन र अभियानहरूका लागि यी संजालहरूलाई प्रयोग गर्न सक्नु हो।^{४६} यस्तो हुनका लागि साभ्ना लक्ष्य र साभ्ना प्रतिवद्धताहरू आवश्यक पर्दछन्। गठबन्धनात्मक शक्ति अन्य तत्वहरूको संसाधनहरूको उपयोग गरी आफ्नो

संघसम्बन्धी शक्ति बढाउने कुरा वा यी अन्य तत्वहरूबाट ट्रेड युनियनले सहायता पाउने कुरामा आधारित हुन्छ। सामाजिक आन्दोलन, सामाजिक संघहरू, गैरसरकारी संस्था, विद्यार्थी र चर्चहरू आदिलाई विशिष्ट सहयोगीका रूपमा लिने गरिन्छ।^{४७} यस्ता गठबन्धनहरू एक आपसमा जोडिनु आवश्यक छ। ट्रेड युनियनमा पनि संलग्न र ट्रेड युनियनभन्दा बाहिर पनि काम गर्ने व्यक्तिहरू लगायत गठबन्धनहरूलाई जोड्ने सेतु भएमा मात्र, र सीमित र सामयिक सहकार्यभन्दा पर गई सवैलाई समेट्ने गठबन्धन बनेमा मात्र यस्ता गठबन्धनहरूले काम गर्न सक्दछ।^{४८} गठबन्धनात्मक शक्तिलाई कर्मचारीहरू संलग्न भएको विवादहरूमा स्थानीय तहमै सहायता प्रदान गर्ने गरी कार्यस्थल विवादहरूमा उपयोगी बनाउन सकिन्छ। ट्रेड युनियनको विरोध र संयुक्तवक्तव्यले राजनीतिक प्रणालीमा दबाव बनाई राज्य मद्दत गर्छ। यस्ता गठबन्धनहरूभित्र खानेपानी वितरणको निजीकरणको विरुद्धमा बनेका स्थानीय गठबन्धन देखि अन्तर-एटलान्टिक व्यापार र लगानी साभ्नादारीविरुद्धको अभियान जस्ता स्वतन्त्र व्यापार र लगानी सम्बन्धी विरुद्धको अन्तर्राष्ट्रिय विरोध संजालहरूसम्म पर्दछन्।

सामाजिक शक्तिको प्रभावकारी अभ्यास हुनु भनेको “ऐतिहासिकरूपमा स्थापित सार्वजनिक क्षेत्रको प्रभुत्वशाली संरचनाहरूसम्बन्धी सार्वजनिक बहसहरूमा सफलतापूर्वक

हस्तक्षेप गर्नु” पनि हो^{४९} र यसो गर्नु भनेको ट्रेड युनियन सम्बन्धी विषयमा विचारप्रदारक नेताको भूमिका निर्वाह गर्नु हो। उच्च विवेकपूर्ण शक्ति प्राप्त गर्न थुप्रै पूर्वशर्तहरू छन्। सर्वसाधारणलाई ट्रेड युनियनको विषयमा बुझ्नु बुझाउनु र “समाजको बृहत भागले आफ्नो यथाथसँग श्रमशक्तिहरू भित्र भएको अन्यायपूर्ण व्यवहारलाई अनुभूत गर्न सक्नु” जस्ता कुराले यो शक्ति निश्चितरूपमा शक्ति हुन पुग्छ।^{५०} वैधताको नैतिक धारणाहरू वा “नैतिक अर्थतन्त्र”^{५१} को अवमूल्यन भएमा ट्रेड युनियनहरूले सार्वजनिक दबाव सिर्जना गर्न सक्दछ। यस्तो हुनका लागि ट्रेड युनियनहरूले कार्य अवस्थाहरू अनुचित भएको बारेमा वर्गिकरणको लडाई लडी अन्यायको विषयलाई चर्चामा ल्याउनु आवश्यक छ।^{५२} यस्तो गर्दा ट्रेड युनियनहरूले आफ्नो बारेमा विद्यमान अवधारणाहरूलाई सकारात्मक प्रभाव पार्न सक्दछन्।

ट्रेड युनियनको विवेकपूर्ण शक्ति विद्यमान नैतिकताको अवधारणाहरूसँग मेल खाएको अवस्थामा मात्र प्रभावकारी हुन्छ। नैतिक अवधारणाहरू ऐतिहासिकरूपमा विकास भएका हुन्छन् र कथा, किंवदन्ती र विश्वास जस्ता कुराहरूसँग पनि जोडिएका हुन्छन्। तसर्थ, ट्रेड युनियनहरूसँग विवेकपूर्ण शक्ति अभ्यास गर्नका लागि निश्चित कथनसम्बन्धी संसाधनहरू हुनु आवश्यक छ।^{५३} यस्ता कुराहरू प्रायजसो संघर्षहरूसँग सम्बन्धित हुन्छन् र समाजको संवेतनामा भएको मापदण्डहरूमा आधारित हुन्छन्। यस्ता कथनसम्बन्धी संसाधनहरू संगठन र साँस्कृतिक परिवेश अनुसार भिन्न भिन्न हुन सक्दछ। दक्षिण अफ्रिकामा रंगभेदको विरोध देखि फोर्डको “स्वर्णिम युग” सम्म सम्बन्ध र सन्दर्भहरूलाई अन्यायपूर्ण व्यवहारसँग जोडी राजनीतिकरण गर्न प्रयोग गर्न सकिन्छ।

ट्रेड युनियनले विश्वसनीय व्याख्या ढाँचा वा “फ्रेमहरू (frames)” र समस्याको समाधान दिनु पर्दछ र त्यसलाई सार्वसाधारण समक्ष प्रस्तुत गर्नु पर्दछ। यहाँ ट्रेड युनियनहरूले आफ्नो काममार्फत हासिल गरेका उपलब्धीहरूलाई इंगित गरिएको हो। ट्रेड युनियनको समस्या समाधान गर्ने क्षमता आफ्नै कथनसम्बन्धी संसाधनहरूलाई परिचालन गर्नका लागि महत्वपूर्ण छ। यस्तो नभएमा संगठनको विश्वसनीयता घट्न जान्छ। यस प्रकारको क्षमताले कथनसम्बन्धी संसाधनलाई नवीकरण गर्न योगदान दिन्छ। यस्तो नभएमा यसले परिचालन शक्ति गुमाउन सक्छ। “पुरानो टोपी” जस्तै फालिन सक्छ जसले गर्दा ट्रेड युनियनको महत्त्व घट्न पुग्छ। समस्या समाधान गर्ने राम्रो क्षमताले राजनीतिक विरोधीहरूलाई ट्रेड युनियनवार्ताको साभ्नादारीका रूपमा वा टकरावको अवस्थामा विपक्षीको रूपमा स्वीकार गर्न बाध्य बनाउँदछ। तसर्थ, ट्रेड युनियनको बारेमा सार्वजनिक दृष्टिकोण महत्वपूर्ण छ। यदि ट्रेड युनियनलाई प्रतिरक्षक वा न्यायोचित काम गर्नेका रूपमा हेरिएमा ट्रेड युनियनको सामाजिक प्रभाव बढ्छ। विवेकपूर्ण शक्तिका लागि ट्रेड युनियनले जल्दोबल्दो विषयहरूमा व्याख्या वा “फ्रेमिंग” का लागि ढाँचा दिनु आवश्यक छ। समस्यालाई उजागर गर्ने क्षमता र राजनीतिक र विवेकपूर्ण तरिकाबाट संगठनको सामाजिक शक्तिलाई विकास र प्रयोग गर्नेसँग सम्बन्धित छ। यसको अर्थ, उचित समयमा कदम चाल्ने र सामाजिक बहस र परिचालनका लागि उचित विषयवस्तु छनौट गर्नु जरूरी छ।^{५४} ट्रेड युनियनहरूले राजनीतिकरूपमा प्रभावकारी बनाउनका लागि व्याख्याको नयाँ ढाँचा बनाउन असफल भएमा, गठबन्धनात्मक र विवेकपूर्ण शक्तिको आधारहरू ढल्मान थाल्छन् र ट्रेड युनियनहरू प्रभुत्वको लडाईमा प्रयोग हुन पुग्छ।

४५ गान्ज २०००:१४६एफ ; लेभेस्कु/मुरे २०१३
 ४६ फ्रेज समेत २००४:१३७ एफएफ ; टर्नर २००६; लेभेस्कु/मुरे २०१०:३४४
 ४७ फ्रेज समेत २००४:१५१; मिल्कमान समेत २०१०
 ४८ ब्रेचर/कोस्टेलो १९९०; रोस २०००:१६७ एफएफ

४९ अर्वेन २०१३:२२
 ५० हजग २००९:८५०
 ५१ थोम्सन १९७१:७६
 ५२ झन २००९:१३ एफएफ
 ५३ लेभेस्कु/मुरे २०१०:३३९एफ , २०१३
 ५४ स्नो समेत २००४:३८४

विद्यमान अवस्थाहरूमा हुने परिवर्तनले ट्रेड युनियनको सामाजिक शक्ति मा परिवर्तन गरिदिन्छ। संरचनागत आर्थिक रूपान्तरणले सामाजिक वातावरणलाई टुक्र्याईदिन सक्दछ र गठबन्धनात्मक शक्तिलाई विलय गरिदिनसक्दछ। “तथ्यगत अवरोधहरू” का कारण विवेकपूर्ण शक्ति पनि कमजोर हुन सक्दछ। धेरै युरोपेली देशहरू र अमेरिकामा, ट्रेड युनियनको विवेकपूर्ण शक्ति सन् १९७० को उत्तरार्द्धदेखि निरन्तररूपमा खस्किंदो छ। सन् १९९० को दशकमा विशेष गरी ट्रेड युनियनहरूलाई विश्वव्यापिकरण र सूचना प्रविधिको युगमा केही काम नलान्ने विध्वंसकहरू र “आलोचक (nay-sayers)” का रूपमा हेरिन थालिएको थियो। ट्रेड युनियनहरूलाई नयाँ साभेदार संस्थाहरू पाउन समस्या भयो। तिनीहरूको सामाजिक परिवेश मात्र हल्लिएको थिएन कि ट्रेड युनियनको परम्परागत काममा हरित आन्दोलन, छरछिमेकी आन्दोलन, महिला र मानव अधिकार आन्दोलन जस्ता नयाँ सामाजिक आन्दोलनको खासै सम्बन्ध भएन र ट्रेड युनियनहरूले यस्ता आन्दोलनहरूबाट टाढै वरन खोजे। यसको विपरित, (दक्षिण कोरिया लगायत) दक्षिण विश्वका धेरै देशहरूमा सामाजिक आन्दोलन युनियनसामाजिक आन्दोलनहरूबीच सफल सहकार्यमा आधारित थियो; विवेकपूर्ण शक्ति मा पनि बृद्धि भएको उदाहरणहरू छन्। सन् २००८/०९ को आर्थिक संकटको अवस्थामा, उदाहरणका लागि जर्मनीका ट्रेड युनियनहरूले कर्मचारीको बृहत समूहलाई फाइदा हुने गरी संघीय सरकारको संकट व्यवस्थापन नीतिमा प्रभाव पार्न सक्थे र सर्वसाधारणले पनि ट्रेड युनियनलाई दक्ष संकट व्यवस्थापकका रूपमा प्रशंसा गरे (स्माल्ज/थिडल २०१७) ।

शक्ति संसाधन दृष्टिकोणको सक्षिप्त प्रस्तुतिले व्यक्तिगत संसाधनहरू परिचालन गर्नका लागि निश्चित सीपहरू आवश्यक पर्दछ भन्ने देखाउँछ।^{५५} शक्ति संसाधनहरूलाई रणनीतिकरूपमा प्रयोग गर्नका लागि केही विज्ञहरूले

विभिन्न क्षमताहरूको चर्चा गरेका छन्।^{५६} क्रिस्चिय लेवेस्क्यू र ग्रेगोर मुरे (२०१०) ले चार वटा क्षमताहरूको कुरा गरेका छन्:

क/ मध्यस्थता (intermediation) – ट्रेड युनियनभित्र र बाहिर दुवै प्रकारका विवादास्पद मागहरूमा सामूहिक हित विकास (सहमति विकास) गर्ने;

ख/ फ्रेमिंग (framing) – बहस गर्ने र बृहत परिवेशमा सक्रिय र स्वतन्त्र एजेण्डा बनाई (नयाँ) रणनीति तर्जुमा गर्ने;

ग/ मन्थन (articulation) – स्थानीय र विश्वव्यापी क्षेत्रलाई जोड्दै बहु-तह अन्तरक्रिया र समबुझाई बनाउने; र

घ/ सिक्ने क्षमताहरू – सिक्ने क्षमता बृद्धि गर्ने र संगठनभित्र सिकाईलाई फैलाउने। विगतका अनुभवलाई वर्तमानमा प्रयोग गर्न सकिन्छ र भविष्यका लागि पनि उपयोग बनाउन सकिन्छ।

यी चार प्रकारका क्षमताहरूका अतिरिक्त, नीतिमा भएको परिवर्तन अनुसार संगठनात्मक व्यवहार र परम्परा अनुकूल बनाउन सक्ने गरी संगठनात्मक लचकता पनि आवश्यक छ जुन पाँचौं क्षमता हो। यी क्षमताहरू शक्ति संसाधनसँग जोडिएका छन्। केही निश्चित प्रकारको शक्ति संसाधनसँग जोडिएका छन् भने अन्य चाँही सामान्य प्रकृतिको शक्ति संसाधनसँग जोगिएका छन्। उदाहरणका लागि, सिक्ने क्षमता र मन्थन गर्ने क्षमता धेरै हृदयसम्म सामान्य प्रकृतिको छ। सिक्ने क्षमताले सबै अन्य शक्ति संसाधन र क्षमतालाई सुदृढ गरिदिन्छ भने मन्थनले ट्रेड युनियनका

मध्यस्थता



ट्रेड युनियनभित्र र बाहिर दुवै प्रकारका विवादास्पद मागहरूमा सामूहिक हित विकास (सहमति विकास) गर्ने

फ्रेमिंग



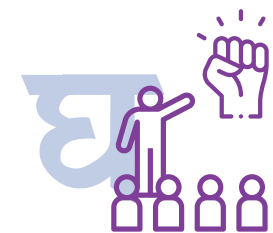
बहस गर्ने र बृहत परिवेशमा सक्रिय र स्वतन्त्र एजेण्डा बनाई (नयाँ) रणनीति तर्जुमा गर्ने

मन्थन



स्थानीय र विश्वव्यापी क्षेत्रलाई जोड्दै बहु-तह अन्तरक्रिया र समबुझाई बनाउने

सिक्ने क्षमताहरू



सिक्ने क्षमता बृद्धि गर्ने र संगठनभित्र सिकाईलाई फैलाउने

विभिन्न तहका काम र शक्ति संसाधनहरू बीच सेतुको काम गर्दछ। अन्य क्षमताहरू निश्चित प्रकृतिका शक्ति संसाधनसँग जोडिएका छन्: फ्रेमिंग सामाजिक शक्ति विकास गर्न उपयोगी छ भने संगठनात्मक लचकता संघसम्बन्धी शक्तिलाई सुदृढ गर्न अत्यावश्यक छ।

^{५५} यो परिच्छेद माइक फिच्टर र मिको ह्वेगसँगको छलफलमा आधारित छ।

^{५६} गान्ज २०००; लेवेस्क्यू/मुरे २०१०

विश्वव्यापी परिवेशमा श्रम शक्ति



शक्ति संसाधन दृष्टिकोण विश्वका उत्तरी भागका देशहरूमा मात्र लागू हुने होइन। वास्तवमा, यो अवधारणा विभिन्न परिवेशहरूमा लागू गर्न सकिन्छ।^{५७} कामदार र कर्मचारीहरूको संरचनागत शक्ति विश्व पूँजी संचयमा निश्चित देश समावेश हुँदा सिर्जना हुन जान्छ। यसको अर्थ अर्ध-परिधिय र परिधिय देशहरूका विभिन्न समूहहरूका कामदारहरूले विशेषगरी आफै लाई अर्थतन्त्रका मुख्य भागका रूपमा प्रस्तुत गर्न सकेका छन् भने संरचनागत शक्ति सीमित भएका अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने व्यक्तिहरूको ठूलो संख्या पनि विद्यमान छ। यातायात क्षेत्रहरू जस्तै वन्दर्गाह आदिमा बलियो ट्रेड युनियनहरूले प्रायजसो संसाधनको निर्यात गर्ने विशेषाकृत अर्थतन्त्रमा ठूलो क्षति गर्न सक्दछ र आफ्नो मागहरू प्रभावकारी ढंगबाट प्राप्त गर्न सक्दछ (बेर्गव्यूइस्ट १९९६)। यसको अर्थ, परिणाममा विश्वव्यापी पूँजी प्रणालीमा ट्रेड युनियनको मुख्य असर पर्ने गरी ज्यालामजदुरी गर्ने कामदारहरूको शक्ति संसाधन राश्री वितरण र संरचनागत भएको देखिदैन। अर्को तर्फ, देशहरूको संस्थागत प्रणालीबाट संस्थागत शक्ति सिर्जना हुन्छ। करपोरेटवादी श्रम सम्बन्धहरू भएका अर्जेन्टिना, जर्मनी,

जापान जस्ता देशहरूमा संस्थागत शक्ति संसाधनहरू राम्रो छ तर चिली, संयुक्तअधिराज्य, अमेरिका जस्ता स्वतन्त्र बजार सिद्धान्त लागू गर्ने नियामक ढाँचा भएका देशहरूमा ज्याला मजदुरी गर्नेहरूसँग थोरै संसाधनहरू छन्। फरक फरक परिवेशले ट्रेड युनियनको काम गर्ने शक्तिलाई आधार दिन्छ। यस्तै, सामाजिक शक्ति भनेको समाजमा भएका निश्चित तत्वहरू, धारणा, आशा र सार्वजनिक वृहसको उपज हो। यसको अर्थ, रणनीतिक कार्य गर्ने बेलामा, ट्रेड युनियनहरू देशकेन्द्रित परिवेशमा स्रोतहरूको अधिकतम उपयोग गर्ने कुरामा निर्भर रहन्छन्। सवै संसाधनहरूको समान प्रयोग गर्नु पर्दछ भन्ने होइन तर निश्चित समस्यालाई समाधान गर्न आवश्यकता अनुसार संसाधनको व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ। यस सन्दर्भमा पनि ट्रेड युनियनहरूसँग रणनीतिक छनौट हुनु आवश्यक छ।

^{५७} जुलियन २०१२; मेलेइरो/स्टेइनहिल्बर २०१६; वेक्टर / लुडविग २०१७; जु/स्माल्ज २०१७; जजाक २०१७

सन्दर्भ सामाग्री

एके स्ट्राटेजिक युनियनिज्म (AK Strategic Unionism) (२०१३): जेनार मास्ट्रेससोर्सान्साट्ज २.०. (Jenaer Machtressourcenansatz 2.0.), स्माल्ज, एस./डोर्रे, के (सम्पादित): कमव्याक डेर गेवेक्षांभटेन? मास्ट्रेससोर्सान, इनोभेटिभ प्राक्टिकिन, इन्टरनेसनल परस्पेक्टेभेन (Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven), फ्राक्फोर्ट/न्यूयॉक, पृ.३४५-३७५ ।

आर्ट्स, आई./होलाण्ड, जे. (२०१३): भोन डेर बेलेबुंग डेस टोटैन रिक्तस इन सेइनर रोस्टुंग: कोलियसन बिल्डिंग अण्ड गेवेक्स्चअभटे नस्प्राटेस्टे इन फ्रक्केइच्च (Von der Belegung des toten Ritters in seiner Rüstung: Coalition building und Gewerkschaftsproteste in Frankreich), स्माल्ज, एस./डोर्रे, के (सम्पादित): कमव्याक डेर गेवेक्षांभटेन? मास्ट्रेससोर्सान, इनोभेटिभ प्राक्टिकिन, इन्टरनेसनल परस्पेक्टेभेन (Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven), फ्राक्फोर्ट/न्यूयॉक, पृ.१३१-१४७ ।

बेज्ड, एस./पिअलोक्स, एम. (१९८५): रेदुर सुर ला कन्डिसन ओम्प्रेरे (Retour sur la condition ouvrière). इन्कोटे आउक्स युसिनेस पौगेट डे सोचौउक्स-मोन्टब्रेलियाई (Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard), पेरिस ।

बेकर, के./कूटलु, वाई./स्माल्ज, वाई. (२०१७): कोल्लेक्टिभ मास्ट्रेससोर्सान इम केयर-बेरेइच्च: डिई मोविरिसिइरन्डे रोल्ले डेस बेरुफसेथोस (Kollektive Machtressourcen im Care-Bereich: Die mobilisierende Rolle des Berufsethos), आर्ट्स, इन्ब्रीड समेत (सम्पादित): स्ट्रेइक्स इन डेन सोजेअलेन डाइन्स्टेलइस्टुगेन (Strikes in den sozialen Dienstleistungen), हामबर्ग: भिएएसए, पृ. २५५-२७७ ।

बेहरेन्स, एम./हुई, आर./वाडिंगटोन, जे. (२००४): हाउ डज् रिस्टक्चरिंग कन्ट्रिब्यूट टु युनियन रिभाइटलाइजेसन? (How Does Restructuring Contribute to Union Revitalization?), क्यारोला एम. फ्रेज/जोन ई. केली (सम्पादित), भेराइटिस् अफ युनियनिज्म स्ट्राटेजिक फर युनियन रिभाइटलाइजेसन इन अ ग्लोबलाइजिंग इकोनोमी (Varieties of unionism. Strategies for union revitalization in a globalizing economy), अक्सफोर्ड/न्यूयॉक, पृ. ११७-१३६ ।

बेग्विक्स्ट, सि.डब्ल्यू. (१९८६): लेबर इन ल्याटिन अमेरिका. कम्प्यारेटिभ एसेज अन चिली, अर्जेन्टिना, भेनेजुला एण्ड कोलोम्बिया (Labor in Latin America. Comparative Essays on Chile, Argentina, Venezuela, and Colombia), स्टान्डफोर्ड ।

ब्रिन्कमान, यू./चोई, एच.एल./डिज्जे, आर./डोर्रे, के./होल्स्ट, एच./कराकायाली, एस./स्माल्स्टीज, सी. (२००८): स्ट्राटेजिक युनियनिज्म: अस डेर क्रिस जुर इन्नोउरुंग? उन्त्रिस्से इनेस् फोरस्चुंगप्रोग्राम्स (Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms), वेइस्वाडेन ।

बुटोलो, एफ./लुथ्जे, बि. (२०१३): डिइ साइटेन, विइर पारटिइन? अर्वेइट्स्कोन्फ्रिक्टे, गेवेक्षांभटेन अण्ड कोलेक्टिभ आरवेइट्स्स्टान्डर्डस् इन चाइना (Drei Seiten, vier Parteien? Arbeitskonflikte, Gewerkschaften und kollektive Arbeitsstandards in China), स्माल्ज, एस./डोर्रे, के. (सम्पादित): कमव्याक डेर गेवेक्षांभटेन? मास्ट्रेससोर्सान, इनोभेटिभ प्राक्टिकिन, इन्टरनेसनल परस्पेक्टेभेन (Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven), फ्राक्फोर्ट/एम, पृ. २७६-२८६ ।

ब्रेचर, जे./कोस्टेलो, टि. (१९८०): बिल्डिंग ब्रिजेज: द इमर्जिंग ग्रास्सस्टस् कोलियसन अफ लेबर एण्ड कम्मुनिटि. न्यूयॉक ।

ब्रिन्कमान, यू./नाच्टवे, ओ. (२०१०): क्रिस अण्ड स्ट्राटेजेस्वे न्यूओरेन्टिइरुंग डेर गेवेक्षांभटेन, अस पोलिटिक अण्ड जिइटेगेशीच्टे (Krise und strategische Neuorientierung der Gewerkschaften, Aus Politik und Zeitgeschichte), १३-१४, पृ. २१-२५ ।

ब्रुक्स, एम. (२०१५): पावर, लेबर, एण्ड ग्लोबलाइजेसन: हाउ कन्टेक्स-आप्रोप्रियट स्ट्राटेजिज हेल्प ट्रान्सन्यासनल लेबर अलायन्सेस सक्सिड (Power, Labour, and Globalization: How Context-Appropriate Strategies Help Transnational Labour Alliances Succeed), बेइलेर, ए. समेत (सम्पादित) लेबर एण्ड ट्रान्सन्यासनल आक्सन इन टाइम्स अफ क्राइसिस (Labour and Transnational Action in Times of Crisis), लान्हम, पृ. ११५-१२७ ।

कार, इ.एच. (१९६८): न्यासनालिज्म एण्ड आभ्टर (Nationalism and after). लण्डन ।

सेपोक, टि. (२०१३): ज्वेस्चेन वाण्डर: डाइ रिप्रोडुक्सनसमास्ट भोन इन्डोनेसिस्चेन हाउसान्जेस्टेलटेन (Zwischen Wänden: Die Reproduktionsmacht von indonesischen Hausangestellten), स्माल्ज, एस./डोर्रे, के (सम्पादित): कमव्याक डेर गेवेक्षांभटेन? मास्ट्रेससोर्सान, इनोभेटिभ प्राक्टिकिन, इन्टरनेसनल परस्पेक्टेभेन (Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven), फ्राक्फोर्ट/एम., पृ.३२०-३३१ ।

डाह्वेन्डोफ, आर. (१९५५): क्लास एण्ड क्लास कन्फ्लिक्ट इन इन्डस्ट्रीयल सोसाइटी (Class and Class Conflict in Industrial Society). क्यालिफोर्निया, स्टान्फोर्ड ।

डेप्पे, एफ. (१९७५): अटोनोमि अण्ड इन्टिग्रेसन (Autonomie und Integration), मटरियलीन जुर गेवेक्स्चअभटसानालिसस (Materialien zur Gewerkschaftsanalyse), मार्बुर्ग ।

डोर्रे, के. (२०१०): उवेरवेट्टिइवलीचे रेगुलिइरुंग भोन अरवेइस्वेजुइह्वेनेन (Überbetriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen), बोह्ले, एफ.जि./भोन, जि./वाचलर, जी. (सम्पादित), हान्डबुच अर्वेइट्स्सोजियोलोजि (Handbuch Arbeitssoziologie), विइसबाडेन, पृ. ८७३-८९२ ।

युन, जे.जे. (२००५): अर्गनाइजींग आट द मार्जिन्स: द सिम्बोलीक पोलिटिक्स् अफ लेबर इन साउथ कोरिया एण्ड द युनाइटेड स्टेट (Organizing at the margins: The symbolic politics of labor in South Korea and the United States), इथाका (Ithaca) ।

फेयरब्रदर, पी. (२०१५): रिथिंकिंग ट्रेड युनियनिज्म: युनियन रिनिवल आज ट्रान्जिशन (Rethinking Trade Unionism: Union Renewal as Transition), द इकोनोमिस्ट एण्ड लेबर रिसेसन्स रिस्स्यू २६(४), पृ. ५६१-५७६ ।

फ्रेज, सि.एम./केली, जे.ई. (सम्पादित) (२००४): भेराइटिस् अफ युनियनिज्म स्ट्राटेजिक फर युनियन रिभाइटलाइजेसन इन अ ग्लो बलाइजिंग इकोनोमी (Varieties of unionism. Strategies for union revitalization in a globalizing economy), अक्सफोर्ड/न्यूयॉक ।

फ्रेज, सि.एम./हिरी, ई./टर्नर, एल. (२००४): द न्यू सोसिडारीटि? ट्रेड युनियन कोलियसन-बिल्डिंग इन फाइव कन्ट्रिज्ज (The New Solidarity? Trade Union Coalition-Building in Five Countries), फ्रेज सि.एम./केली, जे.ई. (सम्पादित): भेराइटिस् अफ युनियनिज्म स्ट्राटेजिक फर युनियन रिभाइटलाइजेसन इन अ ग्लोबलाइजिंग इकोनोमी (Varieties of unionism. Strategies for union revitalization in a globalizing economy), अक्सफोर्ड/न्यूयॉक, पृ. १३७-१५८ ।

गान्ज, एम. (२०००): रिसेसेज एण्ड रिसेससपुलनेस: स्ट्राटेजिक क्यापासिटी इन द युनियनिजेसन अफ क्यालिफोर्निया आग्रिकल्चर, १९५५-१९६६ (Resources and Resourcefulness: Strategic Capacity in the Unionization of Californian Agriculture, 1959-1966), द अमेरिकन जर्नल अफ सोसियोलोजी, १०५, पृ.१००३-१०६२ ।

गेस्ट, डि./पिक्कासाउस, के./वाग्नर, एच. (२०११): रिभाइटलाइजुंग डेर गेवेक्षांभटेन डुवर्च अर्वेट्स्पोलिटिक? डाई इनिशियटिभेन डेर आइजी मेटल-स्जेनारियो फर अर्वेट्स्पोलिटिक इन अण्ड नाच डेर क्रिस (Revitalisierung der Gewerkschaften durch Arbeitspolitik? Die Initiativen der IG Metall – Szenario für Arbeitspolitik in und nach der Krise), हैप्टर, टि./डोर्रे, के. (सम्पादित): गेवेक्स्चोभटलिचे मोडर्नासिंरुंग (Gewerkschaftliche Modernisierung), पृ.१३६-१६३

गुम्ब्रेल-म्याक्कोर्किंग आर/हेमान आर (२०१३): ट्रेड युनियन इन वेस्टर्न युरोप: हाई टाइम्स, हाई च्वाइसेस (Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices), अक्सफोर्ड, न्यूयॉक ।

हैप्टर, टि. (२०१२): सोजियलपार्टनरसभट इन उण्ड नाच डेर क्रिस: इन्टिक्लुगेन उण्ड परस्पेक्टिभ (Sozialpartnerschaft in und nach der Krise: Entwicklungen und Perspektiven), इन्डुस्ट्रिइले बैजेह्वेनेन (Industrielle Beziehungen) १५, पृ. ३८७-४११ ।

हावें, डि. (१९८०): द कन्डिसन अफ पोस्टमोडर्निटि: ऑन इन्वाइरी इन्टु द ओरिजिन्स अफ कल्चर चेंज (The Condition of postmodernity: An inquiry into the origins of cultural change), क्याम्ब्रिज ।

हौग, डब्ल्यू.एफ. (२००५): गेवेक्षांभटेन इम् हाई-टेक-कापिटलिस्मस भोर डेर हेजेमोनिइफ्रेजे (Gewerkschaften im High-Tech-Kapitalismus vor der Hegemoniefrage), दास आर्गुमेन्ट (Das Argument), ५१, पृ. ८७५-८८३ ।

हेमान, आर. (२००१): अण्डरस्टान्डिंग युरोपियन ट्रेड युनियनीस्ज: विदिवन मार्केट, क्लास एण्ड सोसाइटी (Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society), लण्डन ।

जुलियन भेजार, डि. (२०१४): लेगाडोस डेल मोमेन्टो सोसियलिस्टा इन चिली: उना मिरिडा एल सिन्डीकालिस्मो इन गोवोइर्नोस डे लोर्गोस बाचेलेट (2000-2010) (Legados del momento socialista en Chile: Una mirada al sindicalismo en los gobiernos de Lagos y Bachelet (2000-2010)), टेइरिया एण्डा सोसाइडाडे (Teoria & Sociedad) २२(१), पृ.११८-१४० ।

जुर्गेन्स, यू. (१९८४): डाई इन्टिक्लुंग भोन माच्ट, हर्स्फाट उण्ड कोन्ट्रोले इम बेट्टिइव अल्स पोलिटिस्चाइडर प्रोजेसस –इने प्रोब्लमस्कीज्जे जुर अर्विट्पोलिटिक (Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozess – eine Problemskizze zur Arbeitspolitik), जुर्गेन्स, उल्रीच, नास्कोल्ड, फ्रैंडर (सम्पादित): अर्विट्पोलिटिक. मटरियलीइन जुम जुस्मेन्हांग भोन पोलिटिस्चेर माच्ट, कोन्ट्रोले उण्ड चिट्टिइवलिचेर अर्गनाइजेसन डेर अर्विट -Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit), औप्साडेन, पृ. ५८-५९ ।

लेटनडॉर्फ, एस./ड्रिव्स्व, एच./स्चुलेन, टि. (२०१७): रफ वाटर्स. यूरोपियन ट्रेड युनियन्स इन अ टाइम अफ क्राइसिस (Rough waters. European trade unions in a time of crises), ब्रस्सेल्स ।

लेभेस्वू, सि./सूरें, मि./क्युइक्स, एस. (२००५), युनियन डिस्अफेक्सन एण्ड सोसियल आइडेन्टिटी, डेमोक्रेसि ऑज् अ सोर्स अफ युनियन रिभाइलाइजेसन, वर्क एण्ड अक्युपन्स (Union Disaffection and Social Identity, Democracy as a Source of Union Revitalization, Work and Occupations), ३२(४), पृ. ४००-४२२ ।

लेभेस्वू, सि./सूरें, मि. (२०१०): अण्डरस्टान्डिंग युनियन पावर: रिसोर्सिज एण्ड क्यापाबिलिटिज् फर रिन्यूइंग युनियन क्यापासिटी (Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity), ट्रान्सफर: यूरोपियन रिस्यू अफ लेबर एण्ड रिसर्च (Transfer: European Review of Labour and Research) १६, पृ. ३३३-३५० ।

लेभेस्वू, सि./सूरें, मि. (२०१३): रिन्यूइंग युनियन न्यारेटिव रिसोर्सिज. हाउ युनियन क्यापाबिलिटिज् मेक अ डिफरन्स (Renewing Union Narrative Resources. How Union Capabilities Make a Difference), ब्रिटिस जर्नल अफ इन्डस्ट्रीयल रिलेसन्स (British Journal of Industrial Relations), ५१, पृ. ७७७-७९६ ।

माक्स, के. (१९७४), पोलिटिक राइटिंग्स (एयलिज्अबॉट डेव्लप्लनक), मोलम ३, न्यूयॉर्क ।

मास्सा-विर्च, एच. (२००७): जूगेस्टान्डनिस्से फुर अर्विटीप्लाटजे? कोन्जेस्सनारे बेस्चाभटीगुंगस्वेरेइन्बुस्जेन इम भेक्लैच डोइट् लाण्ड-युएसए (Zugeständnisse für Arbeitsplätze?: Konzessionäre Beschäftigungsvereinbarungen im Vergleich Deutschland – USA), बर्लिन ।

मेलोरियो, डव्लू./स्टेइनहिल्लेर, जे. (२०१६): ब्रदर्स इन आम्स? ट्रेड युनियन पोलिटिक्स अण्डर द वोर्कर्स पार्टि गभरमेन्ट्स (Brothers in arms? Trade Union Politics Under the Workers Party Governments), डे ला फोन्टैन, डि./स्टेटनकेन, टि. (सम्पादित): द पोलिटिकल सिस्टम अफ ब्राजिल (The Political System of Brazil), वैस्वाडेन, पृ. २०१-२२४ ।

म्याकगुड्रे, डि. (२०१४), आनालाइजिंग युनियन पावर, अपरचुनिटि एण्ड स्टनियन पावर, अपरचुनिटि एण्ड स्ट्रेटिजिक क्यापाबिलिटिज्: ग्लोबल एण्ड लोकल युनियन स्ट्रगलस् अगेन्स्ट द जेनेरल अग्रिमेन्ट अन ट्रेड इन सभिसेज (म्याटर्स) (Analysing Union Power, Opportunity and Strategic Capability: Global and Local Union Struggles Against the General Agreement on Trade in Services (GATS)), ग्लोबल लेबर जर्नल ५(१), पृ. ४५-६७ ।

मिल्लमान, आर./ब्लुम, जे./नारो, मि. (२०१०): वर्किंग फर जस्टिस: द एल.ए. मोडल अफ अगनाइजिंग एण्ड एड्वाकेसी (Working for justice: The L.A. model of organizing and advocacy), इथाचा ।

मुलर-जेन्ट्सच, डव्लू. (१९९७): सोजिओलोजी डे इन्डस्ट्रीयलेन विजेइहन्जेन: इन्ने इन्नेफुह्म (Soziologie der industriellen Beziehungen: Eine Einführung), फ्रान्कफोर्ट एम.एम./न्यूयॉर्क ।

मूरें, जि. (२०१७): युनियन रिन्यूवल: व्हाट क्यान वी लर्न फ्रम थ्री डेकेड्स् अफ रिसर्च? (Union renewal: what can we learn from three decades of research?), ट्रान्सफर: यूरोपियन रिस्यू अफ लेबर एण्ड रिसर्च (Transfer: European Review of Labour and Research) २३(१), पृ. ५-२५ ।

अम्फे, काउस/विइसेन्थाल, हेल्मुट (१९८०), द लजिक्स अफ कलेक्टिव एक्सन: थेउरेटिकल नोट्स अन सोसियल क्लास एण्ड अगनाइनेसनल फर्म, पोलिटिकल पावर एण्ड सोसियल थेउरी (Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form, Political Power and Social Theory), १(१), पृ. ६७-११५ ।

पिभेन, फ्रान्सेस एफ. (२००८ ए.): च्यालेंजिंग अथोरिटी: हाउ अर्डिनरी पिपुल चेन्ज अमेरिका (Challenging Authority: How Ordinary People Change America), प्लेमाउथ ।

स्क्रोइडर, डव्लू. (२०१४): गेवैक्षाभटेन इम ट्रान्सफोर्मैसनप्रोजेक्सेस: ह्रौस्फोर्ड्स्गेन, स्ट्राजेजियन उण्ड माच्टुरोसेन (Gewerkschaften im Transformationsprozess: Herausforderungen, Strategien und Machtressourcen), स्क्रोइडर, डव्लू. (सम्पादित): डाई गेवैक्षाभटेन इन पोलिटिक उण्ड मासेल्लेस्चाभट् डेर बुन्ड्स्ट्रीपल्लीक डोइट्स्लाण्ड: इन हाण्डबुच (Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland: Ein Handbuch), वेइस्वाडेन: भीएस मेरलाग फुर सो जियलविस्सेन्सफाभटेन (VS Verlag für Sozialwissenschaften), पृ. १३-४६ ।

पौलान्दजास, एन. (१९७८): स्टेट थेउरी: पोलिटिकल सुपरस्ट्रक्चर, आइडियोलोजी, अथोरिटेरियन स्टेटिज्म (State theory: Political Superstructure, Ideology, Authoritarian Statism), लण्डन ।

रामसे, एच. (१९७७): साइकलस अफ कन्ट्रोल: वर्कर पार्टिसिपेसन इन सोसियोलोजीकल एण्ड हिस्टोरिकल परस्पेक्टिव (Cycles of Control: Worker Participation in Sociological and Historical Perspective), सोसियोलोजी, ११, पृ. ४८१-५०३ ।

रोस, एफ. (२०००): कोलियसन्स अक्रस द क्लास डिभाइड: लेसन्स फ्रम द लेबर, पिस्, एण्ड इन्भारोमेन्टल मुभमेन्ट्स (Coalitions across the class divide: Lessons from the labor, peace, and environmental movements) इथाचा ।

स्माल्ज, एस./थिडल, एम. (२०१७), आइजी मेटल्स कमव्याक: ट्रेड युनियन रिन्यूवल इन टाइम्स अफ क्राइसिस (IG Metall's Comeback: Trade Union Renewal in Times of Crisis), जर्नल अफ इन्डस्ट्रीयल रिलेसन्स ३५(४), पृ. ४६५-४८६ ।

स्माल्ज, एस./विडम्यान, एन. (२०१६): विटिवन पावर एण्ड पावरलेसनेस: लेबर अनर्रेस्ट इन वेस्टर्न यूरोप इन टाइम्स अफ क्राइसिस (Between Power and Powerlessness: Labor Unrest in Western Europe in Times of Crisis), परस्पेक्टिव अन ग्लोबल डिभलोपमेन्ट एण्ड टेक्नोलोजी (Perspectives on Global Development and Technology), १५(३), पृ. ५४३-५६६ ।

स्मीट्टर, पि.सी./स्ट्रीक, डव्लू. (१९८९): द अगनाइजेसन अफ विजनेस इन्टरेस्ट: अ रिसर्च डिजाइन टु स्टडी द असोसियेटिव एक्सन अफ विजनेस इन द एडवन्स इन्डस्ट्रीयल सोसाइटीज् अफ वेस्टर्न यूरोप (The Organization of Business Interests: A Research Design to Study the Associative Action of Business in the Advanced Industrial Societies of Western Europe), छलफल पत्र: आइआइएम/एलएमपी ८१/१३ ।

स्चुलेन, टि./मुलर, टि. (२०१३): अ न्यू यूरोपियन इन्टरवेन्सनालिज्म? द इम्प्याक्ट अफ द न्यू यूरोपियन गभनान्स अन वेज एण्ड कलेक्टिव बार्गेनिंग -A new european interventionism? The impact of the new European governance on wages and collective bargaining), नातली, डि./भानहेर्के, वि. (सम्पादित): सोसियल डिभलोपमेन्ट्स इन द यूरोपियन युनियन २०१२ (Social Developments in the European Union 2012), ब्रस्सेल्स: इटियुआई, पृ. १८१-२१४ ।

सिल्वर, वेभर्न, जे. (२००३), फोर्स अफ लेबर. वर्कर्स मुभमेन्टस् एण्ड ग्लोबलाइजेसन सिन्स १८७० (Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization since 1870), क्याम्ब्रिज: क्याम्ब्रिज युनिवर्सिटी प्रेस ।

स्नो, डि.ए./सोजेल, एस.ए./क्रेडली, एच. (सम्पादित)(२००४): द ब्लैकवेल कम्पानियन टु सोसियल मुभमेन्ट्स (The Blackwell companion to social movements), माल्डेन ।

थोम्पसन, इ.पी. (१९७९): द मोरल इकोनोमी अफ द इनिक्स क्राउड इन द एटिन्स सेन्टुरी (The Moral Economy of the English Crowd in the Eighteenth Century), पास्ट एण्ड प्रिसेन्ट (Past & Present), ५०, पृ. ७६-१३६ ।

टर्नर, लि. (२००६): ग्लोबलाइजेसन एण्ड द लजिक अफ पार्टिसिपेसन: युनियन्स एण्ड द पोलिटिक्स अफ कोलियसन्स वििल्डिंग (Globalization and the Logic of Participation: Unions and the Politics of Coalition Building), जर्नल अफ इन्डस्ट्रीयल रिलेसन्स ४८, पृ. ८३-९७ ।

अर्वन, एच. जे. (२०१३): डेर टाइगर उण्ड सिइने डोम्पेटेयुर: वोह्लफार्टस्टाट उण्ड गेवैक्षाभटेन इम गेगेन्वार्ट्सक्यापिटलीज्मस (Der Tiger und seine Dompteure: Wohlfahrtsstaat und Gewerkschaften im Gegenwartskapitalismus), हामबुर्ग ।

अर्वन, हान्स-जुर्गेन (२०१५): सोसियोलोजी, ओपेन्टलिक्नेट उण्ड गेवैक्षाभटेन: भरसुस इनेस भौरौक्ष्ण्डेन नाचवोर्टस् जु माइकल बुरावो य पब्लिक सोसियोलोजी (Soziologie, Öffentlichkeit und Gewerkschaften: Versuch eines vorausschauenden Nachworts zu Michael Burawoys Public Sociology), बुरावोय, माइकल/ओलेनबाचर, क्रिगटे/डोरें, क्लाउस (एचजी): पब्लिक सोसियोलोजी. ओपेन्टलिक्नेट सोसियोलोजी गेगेन मार्केटफुण्डामेन्टलीज्मस उण्ड ग्लोबल उनगैक्सेइट (Public Sociology. Öffentliche Soziologie gegen Marktfundamentalismus und globale Ungleichheit), विइह्लैम उण्ड बसेल: बेल्ज, पृ. २२१-२४२ ।

भोस, के./शेसमान, आर. (२०००): ब्रेकिंग द आइरन ल अफ ओलिगार्ची: युनियन रिभाइलाइजेसन इन द अमेरिकन लेबर मुभमेन्ट (Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement), अमेरिकन जर्नल अफ सोसियोलोजी १०६, पृ. ३०३-३४५ ।

भोस, के. (२०१०): डेमोक्रेटिक डिस्लिमाज: युनियन डेमोक्रेसी एण्ड युनियन रिन्यूवल (Democratic dilemmas: union democracy and union renewal), ट्रान्सफर: यूरोपियन रिस्यू अफ लेबर एण्ड रिसर्च (Transfer: European Review of Labour and Research), १६, पृ. ३६५-३८२ ।

वेव्स्टर, एम. (१९६८): इकोनोमी एण्ड सोसाइटी: एन आउटलाइन अफ इन्टरप्रेटिव सोसियोलोजी (Economy and society; an outline of interpretive sociology), न्यूयॉर्क: बेडमिन्टर प्रेस ।

वेव्स्टर, इ. (१९५८): द राइज अफ सोसियल-मुभमेन्ट युनियनिज्म: द टु फेसेज् अफ द ब्लैक ट्रेड युनियन मुभमेन्ट इन साउथ अफ्रिका (The Rise of Social-movement Unionism: The Two Faces of the Black Trade Union Movement in South Africa), फ्रान्केल, पी.एच./पाइन्स, एन./स्वेलिंग, एम. (सम्पादित): स्टेट, रेसिस्टेन्स, एण्ड चेन्ज इन साउथ अफ्रिका (State, resistance, and change in South Africa), लण्डन/न्यूयॉर्क, पृ. १७४-१९६ ।

वेव्स्टर, इ. (२०१५): लेबर आभटर ग्लोबलाइजेसन. ओल्ड एण्ड न्यू सोर्सिज् अफ पावर (Labour after Globalization. Old and New Sources of Power), बाइलर, ए. समेत (सम्पादित): लेबर एण्ड ट्रान्सनान्शनल एक्सन इन टाइम्स अफ क्राइसिस (Labour and Transnational Action in Times of Crisis), लान्हाम, पृ. ११५-१२७ ।

- वेवस्टर, ई./लुडविग, सि. (२०१७): स्वर्ड अफ जस्टिस अर डिफेन्डर अफ वेस्टेड इन्टरेस्ट?: द स्ट्रगलस् अफ जोहानास्वर्गस् म्युनिसिपल वर्कर्स (Sword of Justice or defenders of Vested Interest?: The struggles of Johannesburg's Municipal Workers), वेवस्टर, ई./त्रिटवुम, ए./भोवमिक, एस.: द क्रसिंग द डिभाइड: प्रिकारियस वर्क एण्ड द फ्युचर अफ लेबर (Crossing the divide: Precarious Work and the Future of Labour), स्कोटमिल, पृ.१६५-१८६ ।
- राइट, इरिक ओलिन (२०००), वर्किंग क्लास, क्यापिटलिस्ट क्लास इन्टरेस्टस् एण्ड क्लास कम्प्रोमाइज(ध्यचपलन(Class Power, Capitalist-Class Interests and Class Compromise), द अमेरिकन जर्नल अफ सोसियोलोजी, १०५(४), पृ. ६५७-१००२ ।
- जु, हुई/स्माल्ज, एस. (२०१७): सोसियलाइजिंग लेबर प्रोटेस्ट: न्यू फर्मस् अफ कोलियसन विल्डिंग इन साउथ चाइना (Socialising Labour Protest: New Forms of Coalition Building in South China), डिमलोपमेन्ट एण्ड चेन्ज, ४८(५), पृ. १०३१-१०५१
- जजाक, एस. (२०१७): इन्टरनेसनल एलाइज, इन्स्टीच्युसनल लेयरिंग एण्ड पावर इन द मेकिंग अफ लेबर इन बंगलादेश (International Allies, Institutional Layering and Power in the Making of Labour in Bangladesh), डिमलोपमेन्ट एण्ड चेन्ज, ४८(५), पृ. १००७-१०३० ।

यो प्रकाशन स्टेफान स्माल्ज र क्लौस डोर्रेद्वारालिखित “Trade Union in Transformation: Power Resource Approach” शीर्षक अङ्ग्रेजी लेखको नेपाली अनुवाद हो। अङ्ग्रेजी लेखलाई उपलब्ध छ: <https://www.fes.de/lnk/3tm>

अनुवादक

रुकमणी महर्जन

डिजाइन र रूपरेखा

KAZI Studios

चाकुपथ, ललितपुर, नेपाल

ईमेल info@kazistudios.com

वेब <https://www.kazistudios.com/>

© फ्रेडरिक एवर्ट स्टिफटुड (एफइएस)

प्रकाशक

फ्रेडरिक एवर्ट स्टिफटुड (एफइएस) नेपाल

सानेपा, ललितपुर, नेपाल

पोस्ट बक्स नं १९८४०

फोन ०१ ५५० २६०८

ईमेल fes@fesnepal.org

वेब <https://www.fes-nepal.org>

यो प्रकाशनमा व्यक्त गरिएका विचारहरू लेखकका निजी हुन्।

एफइएसद्वारा प्रकाशित सबै प्रकाशनहरूको व्यवसायिक प्रायोजनको लागि पूर्व लिखित स्वीकृति आवश्यक छ।

यो प्रकाशन “रूपान्तरणमा ट्रेड यूनियन” कार्यक्रम अन्तर्गत श्रृंखलाको एक भाग हो।