



## समीक्षात्मक टिप्पणी

# श्रमजीवी पत्रकार कानूनको व्यवस्था र कार्यान्वयनको अवस्था

विनोद ढुङ्गेल

## परिचय

व्यावसायिक र संस्थागत विकासको लागि संघर्षरत नेपाली मिडिया जगतमा पूँजी र श्रमको ठूलो लगानी भएको छ । यस्तो लगानीको यकिन तथ्यांक उपलब्ध नभए पनि यसले 'मिडिया उद्योग'को लोकप्रिय पहिचान प्राप्त गरेको छ र कानूनी पहिचानको लागि पूँजी लगानीकर्ताहरूको आवाज उठिरहेको पाइन्छ । सूचना प्राप्तिका लागि डिजिटल दुनियाँका विभिन्न माध्यमहरू उपलब्ध भए पनि त्यस दुनियाँमा सबैभन्दा विश्वासिलो माध्यम पत्रकारिता नै रहेको छ । नागरिकको सूचनाको हक सेवा र अभिव्यक्ति स्वतन्त्रताको माध्यम पनि भएकोले पत्रकारिता लोकतन्त्रको पर्यायका रूपमा समेत स्थापित छ ।

इतिहासकार सूर्यविक्रम ज्ञवालीले 'नेपाली पत्रकारिताको प्रस्तावना' (ज्ञवाली २०५१ : ख-ग) मानेको २००७ सालको क्रान्तिअघिको पत्रकारिताबाहेक प्रेस काउन्सिलले 'वास्तविक

पत्रकारिताको विकासको प्रारम्भ' (प्रेस काउन्सिल २०३१-३२: ३) मानेको क्रान्तिपछिको पत्रकारिताले पनि सात दशक पार गरिसकेको छ । खास गरी राणा शासनको समाप्तिपछि स्वतन्त्र पत्रकारिताको पहिलो स्वाद पाएको नेपाली पत्रकारिता २०६२/६३ को क्रान्तिले शाहवंशीय शासन अन्त्य गरेर गणतान्त्रिक युगमा प्रवेश गरेसँगै दुनियाँमा आएको डिजिटल मिडियाको लहरमा पनि तीब्रताका साथ समेटियो । फलतः पछिल्लो डेढ दशकमा नेपाली पत्रकारिता जगतले ठूलो फड्को मारेको छ । प्रेस काउन्सिल नेपालको २०७९ असार मसान्तसम्मको तथ्यांकअनुसार, देशभरमा ४ हजार ७८९ वटा पत्रपत्रिका सञ्चालनमा रहेका छन् भने अनलाइन समाचारमाध्यमको संख्या ३ हजार ४४३ पुगिसकेको छ । सूचना तथा प्रसारण विभागको तथ्यांकअनुसार, देशभरिमा रेडियो स्टेशनको संख्या ८८० र टेलिभिजन १६४ वटा पुगिसकेका छन् । राष्ट्रिय स्तरमा मिडिया दर्ताको अवस्थालाई हेर्ने हो भने वागमती प्रदेशमा मात्रै ६६ प्रतिशत मिडिया दर्ता भएका छन् (ढुङ्गेल २०७७ : १५) ।

नेपालका यस्ता सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमजीवीहरू पत्रकार, कर्मचारी र कामदार गरी तीन प्रकारका छन् तर तिनको संख्याबारे जानकारी दिने यकिन तथ्याङ्क पाइँदैन । सूचना तथा प्रसारण विभाग र बागमतीको सञ्चार रजिष्ट्रारको कार्यालयले जारी गर्ने प्रेस प्रतिनिधि प्रमाण-पत्र तथा नेपाल पत्रकार महासंघको सदस्यतालाई पत्रकारहरूको संख्याको एउटा आधार मान्न त सकिन्छ तर त्यसलाई श्रमजीवी पत्रकारहरूको मात्र संख्या मान्न सकिँदैन । उनीहरूको एकीकृत तथ्याङ्क पनि पाइँदैन (ढुङ्गेल २०६८ : १५) । पत्रकार, कर्मचारी तथा कामदारसमेतको अभिलेख राख्ने निकाय प्रेस रजिष्ट्रारको कार्यालय नै सरकारले स्थापना नगरेको अवस्थामा त्यहाँबाट देशभरिका श्रमजीवी पत्रकारको एकीकृत तथ्याङ्क उपलब्ध हुन सक्दैन । फलतः यस्तो संख्याका मामलामा विभिन्न अङ्कलबाजीहरू हुने गरेका छन् । अहिलेभन्दा करिब १४ वर्षअघि नै सञ्चार क्षेत्रमा करिब ५० हजार श्रमजीवी रहेको (दाहाल २०६५) अनुमान गरियो भने त्यसको दुई वर्षपछि करिब ८ हजारको संख्यामा श्रमजीवी पत्रकार र त्यसको तेब्बर संख्यामा कर्मचारी तथा कामदार रहेको (न्यूपानिस २०६७ : ४) सरकारी अङ्कल सार्वजनिक भयो । देशभरका पत्रकारलाई समेट्ने कुनै सर्वेक्षण वा गणना गरिएको छैन र भएका अध्ययन पनि स-साना नमूना छनोटका आधारमा गरिएको (वन्त २०६५ : १२६) अवस्था यद्यपि विद्यमान छ ।

यस सन्दर्भमा नेपालमा सञ्चारमाध्यमका श्रमजीवीहरूको संलग्नताको संक्षिप्त ऐतिहासिक इतिहास पृष्ठभूमि उल्लेख गर्दै यस समीक्षात्मक टिप्पणीमा मूलतः श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन तथा नियमावलीमा उल्लेख गरिएका नियुक्ति-पत्र, पदको तहगत वर्गीकरण, न्यूनतम पारिश्रमिक, बिदा तथा अन्य सुविधामा केन्द्रित रही तिनको कार्यान्वयनको अवस्थाको विश्लेषण गर्ने उद्देश्य राखिएको छ । र, कानूनका व्यवस्थालाई व्यवहारको कसीमा दाँजेर विश्लेषण गरी निचोडमा पुग्ने प्रयास गरिएको छ ।

## समयरेखामा श्रमजीवी पत्रकारको पहिचान

पत्रकार तथा श्रमजीवी पत्रकारका बारेमा विश्वव्यापीरूपमा नै विभिन्न बहस भएका पाइन्छन् । पत्रकार नै को हुन् भन्ने

बारेमा समेत विभिन्न देशमा अनेक परिभाषा र पहिचान अगाडि सारिएका छन् । तिनमा विभिन्न तहका अदातलहरू पनि संलग्न भएको पाइन्छ (वेर्कर्स र अरु सन् २००८) ।

श्रमजीवी पत्रकारकै परिभाषालाई हेर्ने हो भने अमेरिकाको वाशिङ्टन डीसीमा रहेको नेशनल प्रेस क्लबको परिभाषा निकै फराकिलो छ ।<sup>१</sup> उसले संवाददाता, सम्पादक, लेखक, कार्टूनिस्ट, समाचार-फोटोग्राफर वा भिडियोग्राफर, लाइब्रेरियन, वेब मास्टर, अन्य सम्पादकीय कर्मचारीहरू मात्र नभएर प्रकाशक, उत्पादक, अध्यक्ष तथा महाप्रबन्धक र पत्रकारिताका शिक्षकहरूलाई पनि श्रमजीवी पत्रकार मानेको छ । सो परिभाषा व्यापक अर्थ दिने भए पनि नेपालको सन्दर्भका साथै आम श्रमिकहरूको सन्दर्भमा पनि मेल नखाने खालको छ । भारतीय पत्रकारहरूले २००७ कात्तिक १२ गते भारतीय श्रमजीवी पत्रकार महासंघ (आइएफडब्ल्यूजे) गठन गरिसकेको पाइन्छ ।<sup>२</sup>

नेपालमा श्रमजीवी पत्रकारहरूको पहिचान भने २००८ सालदेखि नै भएको हो (ढुङ्गेल २०६७ : १९) । वि.सं. २००० सालदेखि गोरखापत्रले काठमाडौंमा नगर संवाददाता नियुक्त गर्न थाल्नुअघि सदरमा रहेका सरकारी अड्डा र गढी, गौडा, गोश्वाराहरू नै गोरखापत्रका स्थानीय संवाददाता थिए (देवकोटा २०५१ : १४३) । तसर्थ ती नगर संवाददातालाई नै नेपाली पत्रकारितामा श्रमजीवी पत्रकारको प्रवेश मान्नुपर्ने राय (गाउँले २०५९) व्यक्त भएको पाइन्छ । तर, तिनलाई मात्र श्रमजीवी पत्रकार मान्ने हो भने त्यसअघि ४२ वर्षदेखि प्रकाशनमा रहेको गोरखापत्रमा पारिश्रमिक लिएर काम गर्ने सम्पादकीय क्षेत्रमा काम गर्ने अरु कर्मचारीलाई श्रमजीवी पत्रकार नमानेर के मान्ने त भन्ने सवाल पनि सबल छ ।

यही पृष्ठभूमिमा "परिवर्तित प्रजातन्त्र नेपालमा भएका पत्रकारहरूलाई हित-रक्षा र सुविधा दिलाउने" उद्देश्यले २००८ साल वैशाख ९ गते पत्रकारहरूको एक भेला भएको थियो (देवकोटा २०५१ : १५०) । त्यसै वर्ष नेपाल टुडे पत्रिकाका सम्पादक सत्यनारायणबहादुर श्रेष्ठको सभापतित्वमा नेपाल पत्रकार संघ स्थापना भयो । 'नेपालका श्रमजीवी पत्रकारहरू' को अधिकारको रक्षा गर्नु (देवकोटा २०५१ : १४९) लाई उद्देश्य बनाएर सो संघ गठन भएको करिब चार वर्षपछि २०१२ साल चैत १६ गते नेपाल पुकार पत्रिकाका सम्पादक कृष्णप्रसाद उपाध्याय भट्टराईको सभापतित्वमा नेपाल पत्रकार

१ <http://www.fabtechexpo.com/assets/pdfs/journalist.pdf>

२ [http://ifwj.in/index.php?main\\_page=index&zenid=715083512c47c5d6f9e4ac7935b2bef8](http://ifwj.in/index.php?main_page=index&zenid=715083512c47c5d6f9e4ac7935b2bef8)

संघ<sup>३</sup> को नयाँ कार्यकारिणी समिति थियो । 'श्रमजीवी' शब्दको प्रयोग नगरे पनि सो संघले पनि 'पत्रकारहरूउपर समय-बेसमय आइपर्ने कष्टहरूको निराकरण' (देवकोटा २०५१ : १५१) गर्ने उद्देश्य राखेको थियो ।

छापाखानामा काम गर्ने कर्मचारी अर्थात् पत्रकार र कर्मचारी भेला भई २०१७ साल असार ६ गते सुरेन्द्र सिंहको अध्यक्षतामा 'नेपाल प्रेस-पारिश्रमिक संघ' नामक संस्था स्थापना गरे, जसले "प्रेसधनीहरूले कम ज्याला दिने र बढी काम गराउने प्रथाको अन्त्य गर्न सबै प्रेस-श्रमिकहरूमा एकता बनाउने; प्रेसधनीहरूलाई मर्का पर्ने गरी बिना सूचना प्रेस-श्रमिकहरूले काम छोडिदिने आदि कार्यमा सन्तुलन ल्याई प्रेस-श्रमिकहरूमा व्यवसायको नैतिकता बढाउने" (देवकोटा २०५१ : १७०) उद्देश्य राखेको थियो ।

२०१७ साल पुस १ गते पञ्चायती व्यवस्था लागू गरिएपछिको आरम्भिक दिनहरूमै फेरि श्रमजीवी पत्रकारहरूले अर्को सङ्गठित प्रयास गरे । श्रमजीवी पत्रकारहरूको एक सभाले २०२१ असार ७ गते गोविन्दप्रसाद प्रधानको संयोजकत्वमा समिति बनाए (देवकोटा २०५१ : १७०) पनि 'समस्या नै त्यति नउठेका कारण' सभाले खासै केही काम गरेन (ढुङ्गेल २०६८ : ४६-४७) ।

श्रमजीवी पत्रकारहरूले अस्तित्वको खोजीका क्रममा पञ्चायती कालमै पनि केही प्रयास गरेका थिए ।<sup>४</sup> श्रमजीवी पत्रकारहरूको हकको सुरक्षा हुनुपर्दछ भन्ने स्पष्ट सुभावा पहिलो पटक वि.सं. २०३३-३४ को प्रेस काउन्सिलको वार्षिक प्रतिवेदनमा परेपछि सरकार पनि जुर्मुँराएको पाइन्छ (राई २०४५ : ८) । २०३७ साल फागुन ११ गते गठित शाही प्रेस आयोगले सम्पादकबाहेक श्रमजीवी पत्रकारहरूमध्ये सरकारद्वारा मनोनित दुई जनामा एक जना निजी क्षेत्रका पत्रपत्रिकाबाट र एक जना गोरखापत्र, राइजिड नेपाल र राष्ट्रिय समाचार समितिमा काम गर्नेहरूमध्येबाट पालैपालो प्रतिनिधित्व गर्न पाउने व्यवस्था हुनुपर्ने सुभावा (विरही २०६० : ४६३) दिएअनुसार छापाखाना र प्रकाशनसम्बन्धी ऐन २०३९ जारी गरी श्रमजीवी पत्रकारहरूप्रति थप चासो देखाएको पाइन्छ ।

आफैले पनि आफ्नो परिभाषा खोज्दै २०३८ साल

३ हालको नेपाल पत्रकार महासंघलाई यही संघको निरन्तरता मानिएको छ । २०५३ जेठ २८ र २९ गते धरानमा भएको वार्षिक भेलाले संघको विधान संशोधन गरेबमोजिम केही संस्थागत सदस्य सङ्गठित गरी २०५३ असार ११ गतेदेखि संघलाई महासंघमा रूपान्तरण गरिएको हो (आचार्य र अरु २०५८ : २८) ।

४ यससम्बन्धी जानकारीका लागि हेर्नुहोस्- (आचार्य २०६१ : ९४-९६)

वैशाख ८ र ९ गते जनकपुरमा भएको नेपाल श्रमजीवी पत्रकार संघको राष्ट्रिय सम्मेलनले "बौद्धिक श्रम गरी सहयोग पुऱ्याउने तर सो समाचार पत्रपत्रिकाको स्वामित्व नभएकाहरू" लाई श्रमजीवी पत्रकार (आचार्य २०६१ : ९५) भन्यो । छापाखाना तथा प्रकाशन ऐन २०३८ ले पहिलोपटक कानूनी रूपमा श्रमजीवी पत्रकारहरूको अस्तित्व स्वीकृत्यो र प्रेस काउन्सिलका ११ जना सदस्यहरूमध्ये श्रमजीवी पत्रकारहरूमध्येबाट दुई जना सदस्य रहने प्रावधान राखियो । तर, ऐनमा श्रमजीवी पत्रकारको परिभाषा भने गरिएको थिएन ।

२०४७ सालमा प्रजातन्त्रको पुनर्वहाली भएपछि बनेको अन्तरिम सरकारले जारी गरेको राष्ट्रिय प्रेस नीति २०४७ मार्फत श्रमजीवी पत्रकारहरूको हक हितका सम्बन्धमा आवश्यक कानूनी व्यवस्था गर्ने घोषणा त गरियो तर श्रमजीवी कसलाई भन्ने परिभाषित गरिएन । त्यसपछि बनेको छापाखाना र प्रकाशनसम्बन्धी ऐन २०४८ ले पनि श्रमजीवी पत्रकारको परिभाषासम्बन्धी मौनता तोडेन । सो ऐनअन्तरगतको नियमावली २०४९ मा सम्पादक, पत्रकार र स्वतन्त्र पत्रकारको योग्यतासमेत तोकियो तर परिभाषाको अभाव पूर्ति गरिएन । बरु, काउन्सिलमा दुई जना श्रमजीवी पत्रकारको प्रतिनिधित्वलाई पनि एकमा भारियो ।<sup>५</sup>

श्रमजीवी पत्रकारको परिभाषाको खाँचो २०५१ सालमा श्रमजीवी पत्रकार ऐन बनेपछि मात्र पूर्ति भयो । राज्यका तर्फबाट पहिलोपटक श्रमजीवी पत्रकारलाई श्रमजीवी पत्रकार ऐन २०५१ को दफा २ (घ) मा परिभाषित गरियो । यसमा 'कुनै पत्रिका व्यवस्थापनमा व्यवस्थापकीय तथा प्रशासकीय अधिकार प्राप्त गरेको व्यक्तिबाहेक पत्रकारिता पेसालाई प्रमुख व्यवसाय अपनाई पारिश्रमिक लिई कुनै पत्रिका व्यवस्थापनमा पूर्ण वा आंशिक काम गर्ने व्यक्ति' लाई श्रमजीवी पत्रकार भनियो र सो शब्दले समाचारपत्रको प्रधान सम्पादक, सम्पादक वा सम्पादकमण्डलका सदस्यहरू, संवाददाता, शीर्षक लेखक, स्तम्भ लेखक, प्रेस फोटोग्राफर वा व्यङ्ग्यचित्रकारलाई समेत जनाउने भयो । कामको प्रकृतिअनुसार मात्र नभएर श्रमजीवीले सञ्चार प्रतिष्ठानलाई दिने समयका आधारमा पनि उनीहरू परिभाषित भए । पूर्णकालीन मात्र नभएर आंशिक समय काम गर्नेलाई पनि ऐनले श्रमजीवी पत्रकारको रूपमा उल्लेख गरेकाले समयका आधारमा कसैप्रति भेदभाव गर्ने अवस्थाको अन्त्य भयो ।

नेपालमा पहिलो पटक श्रमजीवी पत्रकारलाई राज्यका तर्फबाट कानूनी रूपमा यसरी परिभाषित गरिनु स्वयंमा नै

५ प्रेस काउन्सिल ऐन २०४८ को दफा ६ (१) (ङ) अनुसार ।

यो ऐनको महत्व हो । यसो हुँदाहुँदै पनि सो परिभाषाले सबै पक्षलाई सन्तोषजनक रूपमा समेट्न सकेन । छापामाध्यमलाई मात्र समेटेी विद्युतीय सञ्चारमाध्यमलाई छोडिएको थियो । ऐन जारी हुँदासम्म विद्युतीय सञ्चारमाध्यममा निजी क्षेत्रको स्वामित्व नै थिएन भने अनलाइन माध्यमको त विकास भएकै थिएन । ऐन जारी भएको १३ वर्षपछि २०६४ सालमा ऐनमा पहिलो संशोधनसँगै श्रमजीवी पत्रकारको परिभाषा पनि परिमार्जित भयो । पुरानो ऐनमा रहेको 'पत्रिका व्यवस्थापन' भन्ने शब्दावलीको साटो दफा २ (घ) मा 'सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गर्ने' उल्लेख गरियो ।

## कानूनी व्यवस्थाको विश्लेषण

भारतमा श्रमजीवी पत्रकार तथा पत्रपत्रिकाका अन्य कर्मचारीहरूको (सेवा शर्त) र विविध व्यवस्थासम्बन्धी ऐन १९५५ को दफा २ (च) मा गरिएको परिभाषाले पत्रपत्रिकामा विभिन्न पदमा पूर्णकालीन तथा आंशिक र एक वा सोभन्दा बढी पत्रपत्रिकामा कार्यरत मानव संसाधनलाई समेटेको छ ।<sup>६</sup> त्यहाँ रेडियो माध्यमको विकास भइसकेको भए पनि रेडियोका श्रमजीवीहरूलाई सो परिभाषाले समेटेको छैन भने प्रयोगमै नआएकोले टेलिभिजन त समेटिने कुरै भएन ।<sup>७</sup> प्रशासनिक र सुपरिवेक्षण गर्ने हैसियतका कर्मचारीहरूलाई श्रमजीवी पत्रकारको परिभाषाले समेट्ने उल्लेख गरिएको छ ।

नेपालमा भने श्रमजीवी पत्रकारहरूको अधिकारको पहिलो कानूनी संबोधन श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन २०५१ बाट भयो भने ऐनका व्यवस्थाहरूलाई श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी नियमावली २०५३ ले थप व्याख्या गर्‍यो । २०५१ फागुन २ ९ गतेबाट लागू हुने गरी भनेर ऐनमै लेखिएको भए पनि सो ऐन कुनै पनि सञ्चार प्रतिष्ठानमा प्रभावकारी रूपमा लागू हुन सकेन । फलतः नेपाली श्रमजीवी पत्रकार र तिनका प्रतिनिधि संस्थाहरूले गरेका प्रयास निष्फल देखिए । कार्यान्वयन नै नहुँदै संशोधनको खाँचो महसूस भए पनि त्यसका लागि २०६३ वैशाखसम्म कुर्नुपरेको छ । २०६४ साल

<sup>६</sup> <http://www.ijuindia.org/wjact.html>

<sup>७</sup> मद्रासको एमाच्योर रेडियो क्लबबाट शुरु भएको भारतीय रेडियो प्रसारणको इतिहासलाई तीन वर्षपछि सन् १९२७ मा मुम्बई र कोलकातामा इण्डियन ब्रोडकास्टिङ् कम्पनी मार्फत निजी क्षेत्रले अधि बढाएको थियो । सन् १९५९ मा परीक्षण प्रसारण शुरु भएको टेलिभिजनको नियमित प्रसारण भने सन् १९६५ बाट शुरु भएको हो ।

साउन २७ गते प्रमाणीकरण भएको संशोधित ऐनले श्रमजीवी पत्रकारहरूको पेशागत सुरक्षालाई सुनिश्चित गर्नका लागि अधिल्लो कानूनको तुलनामा केही थप कानूनी आधारहरू प्रदान गर्‍यो ।

यस सन्दर्भमा यहाँ श्रमजीवी पत्रकारलाई परिभाषित गर्नेबाहेक ऐन र नियमावलीका विशेषताका रूपमा रहेका प्रमुख व्यवस्थाहरूको बूँदागत विश्लेषण गरिएको छ

**सबैलाई लागू :** ऐनमा तीन जना वा सोभन्दा बढी श्रमजीवीहरू कार्यरत सार्वजनिक वा निजी सञ्चारमाध्यम वा संगठित संस्थालाई सञ्चार प्रतिष्ठानका रूपमा परिभाषित गरी त्यस्ता प्रतिष्ठानमा ऐन लागू हुने व्यवस्था गरिएको छ । संशोधन हुनुअघि भने निजी क्षेत्रका छ जना वा सोभन्दा बढी श्रमजीवी कार्यरत संस्थामा मात्र यो ऐन लागू हुने व्यवस्था थियो ।

कानूनले विगतमा छापामाध्यमलाई मात्र समेटेकोमा अब प्रसारण तथा डिजिटल माध्यम र उत्पादन गृहसमेत समेटिएका छन् भने निजी मात्र नभएर सबै खालका सरकारी सञ्चारमाध्यमका हकमा पनि लागू भएको छ ।

**सबै श्रमजीवी समान :** नाम श्रमजीवी पत्रकार ऐन भन्नासाथ नितान्त पत्रकारहरूको हकमा मात्र लागू हुने ऐनका रूपमा बुझ्ने गरिए पनि वास्तविकता त्यस्तो होइन । दफा २ (घ) अनुसार यो ऐन सञ्चार प्रतिष्ठानमा कर्मचारी र कामदारका हकमा पनि लागू हुने साभ्भा ऐन हो । व्यवस्थापकीय तथा प्रशासकीय कार्यको अन्तिम निर्णय गर्ने व्यक्तिबाहेक प्रशासनिक, व्यवस्थापकीय, प्राविधिक वा अन्य कार्यमा संलग्न व्यक्तिलाई ऐनको दफा २ (ङ) ले कर्मचारी मानेको छ भने सञ्चार सामग्री विक्री वितरण वा उत्पादन गर्ने वा अन्य श्रममूलक कार्यमा संलग्न व्यक्तिलाई दफा २ (ङ १) ले कामदारको रूपमा परिभाषित गरेको छ ।

नियुक्ति, सेवाको शर्त र सुविधाका सम्बन्धी ऐनका व्यवस्थाहरू पत्रकार, कर्मचारी तथा कामदार सबैका हकमा समान रूपमा लागू हुने व्यवस्था ऐनको दफा ३४ (१) मा छ । यसरी यो ऐन सम्पूर्ण सञ्चार श्रमजीवीको ऐन बनेको छ । यसरी यो ऐन समग्र सञ्चार श्रमजीवीहरूको साभ्भा कानून बनेको छ ।

**पद र तहको वर्गीकरण :** न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले सञ्चार प्रतिष्ठानका सबै श्रमजीवीको पद र त्यस्तो पदको तहगत वर्गीकरण गर्नुपर्ने व्यवस्था ऐनको

दफाले गरेको छ । त्यस्तो वर्गीकरण सम्बन्धित व्यवस्थापन पक्षले गर्ने भए पनि समितिले निर्धारण गरेबमोजिम गर्नुपर्छ । व्यवस्थापकले पद वर्गीकरण गर्दा सो पदका लागि चाहिने योग्यता, अनुभव, काम, कर्तव्य र अधिकार तथा उत्तरदायित्वसमेत उल्लेख भएको विवरण प्रेस रजिस्ट्रारलाई दिनुपर्ने व्यवस्था पनि ऐनको दफा ३ (३) मा गरिएको छ । यसबाट मिडिया उद्योगको मानव संसाधन व्यवस्थापनलाई बढी व्यवस्थित बनाउन चाहेको देखिन्छ । त्यस्तो पद तथा तहमा गरिने नियुक्ति भने प्रतिष्ठानले स्वयम् नै गर्ने भएकोले राज्यको हस्तक्षेप भने हुने देखिँदैन ।

**अनिवार्य नियुक्ति :** श्रमजीवी पत्रकारहरूको प्राथमिक कानूनी सवाल नै नियुक्ति-पत्र बिना काममा लगाउने व्यवस्था हो । दफा ३ (क) ले सो अभ्यासलाई कानूनी रूपमा अन्त्य गरिदिएको छ । आर्थिक वर्ष २०५८/५९ देखि नै तत्कालीन सूचना विभागले प्रेस प्रतिनिधि प्रमाण-पत्र जारी गर्दा सञ्चार प्रतिष्ठानको नियुक्ति-पत्रको सक्कलै पेश गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेकोले प्रतिष्ठानहरू विभागमा नियुक्ति-पत्रकै ढाँचामा सिफारिश पठाउन बाध्य हुँदै आएका छन् । तर, व्यवस्थापकीय समस्याका कारण यसबाट श्रमजीवीहरूले नै भ्रमेला ब्यहोर्नु परेको अवस्था भने विद्यमान छ ।

करारबाहेकको सेवामा नियुक्त श्रमजीवी नियुक्त भएको मितिले ६ महिना परीक्षण कालमा रहने र सो अवधिमा निष्काशनमा नपरेमा स्वतः स्थायी हुने व्यवस्था दफा ६ मा गरिएको छ । दफा ८ ले ऐन वा ऐनअन्तर्गतको नियमको रीत नपुन्याई श्रमजीवीको सेवाको अन्त्य गर्न नसकिने व्यवस्था गरेकोले नियुक्ति र अवकासमा व्यवस्थित परिपाटी स्थापनालाई सहयोग पुन्याउने मनसाय राखेको देखिन्छ । यसबाट श्रमजीवीको कामको सुरक्षाका साथै श्रम-सम्बन्धमा विश्वसनीय कानूनी वातावरण बनाउने बाटो बनाएको देखिन्छ ।

**पदपूर्तिको प्रक्रिया :** दफा ३ (३) बमोजिमको विवरण प्रेस रजिस्ट्रारसमक्ष पेश गरेपछि आफूलाई चाहिएको श्रमजीवीको पद तोकिएको प्रक्रियाअनुसार व्यवस्थापकले खुल्ला प्रतियोगितामार्फत पूर्ति गर्नुपर्ने व्यवस्था ऐनको दफा ४ मा छ । अपारदर्शी नियुक्ति प्रक्रियाको अन्त्य र प्रतिस्पर्धात्मक वातावरणको स्थापनामा यो प्रभावकारी विधि हो । व्यवस्थापकले रजिस्ट्रारलाई दिने विवरणमा योग्यताको पनि उल्लेख गरिने व्यवस्था श्रमजीवीहरूमा शैक्षिक योग्यतासमेतको कदर हुने वातावरणको विकास गर्ने विधि हो ।

प्रतियोगिताबाट छनोट भएका व्यक्तिलाई व्यवस्थापकले तोकिएको अवधिभित्र नियुक्ति-पत्र दिइसक्नुपर्छ भने नियुक्त गरेको जानकारी पनि दिनुपर्छ । यसका साथै स्थायी नियुक्ति दिइएको व्यक्तिलाई छ महिनाको परीक्षण कालमा राख्ने दफा ६ लगायतको व्यवस्था संस्थागत परिपाटी कायम गर्ने मनसाय राखेको देखिन्छ ।

**करारमा सीमा :** नियुक्तिको प्रसङ्ग भने ऐन बनेदेखि नै विवादित रहँदै आएको छ । व्यवस्थापन पक्षले संशोधन हुनुअघिको ऐनको दफा ५ लाई आधारको रूपमा प्रस्तुत गर्ने गर्दथ्यो । सो दफामा श्रमजीवीलाई करारमा नियुक्त गर्न सकिने र निजको सेवाका शर्त एवम् सुविधा पनि करारपत्रमा उल्लेख भए बमोजिम हुने व्यवस्था थियो । यसले ऐनका बाँकी सबै व्यवस्थालाई खारेज गरेसरह थियो ।

संशोधनपछि दफा ५(१) मा विशेषज्ञ सेवा लिनुपर्ने भएमा प्रेस रजिस्ट्रारको स्वीकृति लिई निश्चित समयवाधि तोकौ करारमा नियुक्त गर्न सक्ने प्रावधान राखियो । तर, लगत्तैको दफा ५(२) मा करारमा नियुक्ति गर्दा कूल संख्याको १५ प्रतिशत संख्यासम्म मात्र नियुक्ति गर्न सकिने नियन्त्रणात्मक व्यवस्थासमेत थपियो । यो व्यवस्थाले पेशागत सुरक्षाको ग्यारेण्टी गर्न खोजे पनि व्यवस्थापनको विरोधको निशाना बन्यो ।

करारबमोजिम सेवाका शर्त र सुविधा हुने व्यवस्था गरे पनि संशोधनअघि जस्तो खुला नछोडी करारमा नियुक्त भएको श्रमजीवीका सुविधा प्रतिष्ठानको समान पद वा तहका श्रमजीवीले पाउनेभन्दा कम नहुने व्यवस्था दफा ५ (४) मा गरेर स्थायी हुने दावीका कारण प्रतिष्ठानमा उत्पन्न हुने द्वन्द्व र अशान्तिलाई न्यून गर्न खोजियो ।

**कार्यसमय, हाजिरी र बिदा :** श्रमजीवीको कार्य समय, हाजिरी र बिदाका सम्बन्धमा गरिएको व्यवस्थाअनुसार श्रमजीवीले हप्तामा ४८ घण्टाभन्दा बढी काम गर्नु नपर्ने र बढी समय काममा लगाएमा व्यवस्थापनले थप सुविधा दिनुपर्ने प्रावधान दफा ९ ले गरेको छ । श्रमजीवीले हप्तामा एक दिन साप्ताहिक बिदा पाउने पनि ऐनमा उल्लेख छ ।

दफा १० ले हाजिरी र अन्य बिदाको बारेमा पनि सम्बोधन गरेको छ । यसअनुसार सार्वजनिक बिदा, भैपरी आउने तथा पर्व बिदा, घर बिदा, सुत्केरी बिदा, किरिया बिदा र बेतलबी बिदा छन् । यिनलाई श्रमजीवी पत्रकार नियमावलीको माध्यमबाट थप स्पष्ट पारिएको छ ।

श्रमजीवीले वार्षिक तलव वृद्धि, सञ्चय कोष, उपचार खर्च, औषधि उपचार तथा दुर्घटना बिमा, अशक्त वृत्ति, क्षतिपूर्ति, उपदान, चाडपर्व खर्च, दैनिक तथा भ्रमणभत्ता, ओभरटाइमलगायतका सुविधा पाउने कानूनी व्यवस्था पनि रहेको छ ।

**दण्ड सजायको प्रावधान :** कानूनको पालना गर्नु व्यक्तिको दायित्व हो, अन्यथा दण्डित हुनुपर्छ । यसैअनुसार ऐनको दफा २५ मा श्रमजीवीले आचरणको पालना गर्नुपर्ने जनाएर पत्रकारहरूको आचारसंहिताका साथै नियमावलीको परिच्छेद-५ मा रहेको आचरणसम्बन्धी व्यवस्थालाई समेत लक्षित गरेको देखिन्छ ।

दफा २६ ले पद अनुसारको आचरण नगर्ने श्रमजीवीलाई व्यवस्थापकले गर्नसक्ने सजाय नै तोकेको छ । त्यस्तो सजायलाई साधारण र विशेष गरेर दुई खालका छन् । साधारण सजायमा नसिहत दिने र बढीमा दुई वार्षिक पारिश्रमिक वृद्धि रोक्का गर्ने, सन्तोषजनक काम नगरेमा वा अनुशासनहीन काम गरेमा साधारण सजाय गर्न सक्ने व्यवस्था छ । विशेष सजायमा भने सेवाबाट हटाउने प्रावधान छ । आचरण र अनुशासन उल्लंघन तथा गैरजिम्मेवारी पटक पटक देखाएमा विशेष सजाय हुन्छ । बिदा स्वीकृत नगराई वा जानकारी नै नदिई ६० दिनभन्दा बढी अनुपस्थित भएमा पनि विशेष सजायस्वरूप सेवामुक्त गर्ने अधिकार व्यवस्थापकलाई छ । यस्तो सजाय दिनुअघि जाँचबुझका क्रममा व्यवस्थापकले निलम्बन गर्नसक्ने व्यवस्था दफा २७ मा छ । सफाइको मौका दिनुपर्ने, विशेष सजायको आदेश दिनुअघि सजायको प्रस्ताव गर्नुपर्ने र सजाय गर्ने विषयमा दफा २८ देखि ३० सम्ममा सविस्तार उल्लेख छ । सजायउपर चित्त नबुझे ३५ दिनभित्र श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्नसक्ने अधिकार श्रमजीवीलाई दफा ३१ ले दिएको छ ।

सञ्चार प्रतिष्ठानलाई हानि नोक्सानी हुन गएमा व्यवस्थापकले तीन महिनाभित्र नालेस गर्नसक्ने र जानीजानी वा लापरवाहीका साथ हानि नोक्सानी भएको ठहरेमा नोक्सानीको हर्जाना भराई एक हजारदेखि दुई हजार रूपैयाँसम्म जरिवाना हुनसक्ने व्यवस्था दफा ३१ (१) र (२) ले गरेको छ ।

ऐनमा व्यवस्थापनका हकमा पनि दण्ड सजायको व्यवस्था छ । कुनै व्यवस्थापकले पटक-पटक ऐन वा नियम विपरीत काम गरेमा प्रेस रजिस्ट्रारले २५ हजार रूपैयाँसम्म जरिवाना गर्नसक्ने छ भने सो सजायउपर चित्त नबुझे व्यवस्थापक

३५ दिनभित्र पुनरावेदन अदालतमा पुनरावेदन गर्नसक्ने अधिकार दफा ३३ (३) र (४) ले गरेको छ ।

**सुविधामा रोक :** यो ऐन नै लागू नगर्ने सञ्चार प्रतिष्ठानका बारेमा ऐनको दफा ३३ क. ले 'सुविधा रोक लगाउन सिफारिश गर्नसक्ने' व्यवस्थाअन्तर्गत केही प्रावधानहरू तय गरेको छ । कुनै सञ्चार प्रतिष्ठानले ऐन वा ऐनअन्तर्गतको नियमविपरीत काम गरेमा प्रेस रजिस्ट्रारले विभिन्न सुविधाबाट रोक लगाउन सिफारिश गर्न सक्नेछ । वर्गीकरणमा समावेश नगर्ने; सरकारी अनुदान वा विज्ञापनमा रोक लगाउन वा कटौती गर्न; सञ्चार सामग्री वा सोसँग सम्बन्धित कच्चा पदार्थको आयातमा रोक लगाउन; र सरकारी भ्रमण दलमा सहभागी नगराउन सम्बन्धित निकायमा सिफारिश गर्ने काम यस अन्तर्गत पर्दछन् ।

**खाइपाइ आएको कायम :** श्रमजीवीले निर्धारितभन्दा बढी पारिश्रमिक तथा सुविधा पाइआएको भएमा ऐनले बाधा पुऱ्याएको नमानिने व्यवस्था ऐनको दफा ३४ (३) मा गरिएको छ । त्यसकारण सरकारले न्यूनतम पारिश्रमिक कम निर्धारण गरे पनि कसैले त्योभन्दा बढी तलबभत्ता र उपभोग गरिरहेको भए सो ऐनबमोजिम निर्धारण गरिएको न्यूनतम पारिश्रमिकका कारण नघट्ने प्रत्याभूति भएको पाइन्छ ।

**विवाद समाधानको बाटो :** श्रमजीवी र व्यवस्थापनका बीचमा सेवा सर्त र सुविधाका बारेमा कुनै विषयमा विवाद उठेमा प्रेस रजिस्ट्रारले समाधान खोज्ने उपाय पहिल्याइएको छ । त्यस्तो अवस्थामा वार्ता, मेलमिलाप वा मध्यस्थता जस्ता विभिन्न माध्यमबाट त्यस्तो विवादको समाधान गराउन सक्ने व्यवस्था ऐनमा छ । तर, समाधान फेला नपरेमा भने प्रचलित श्रम कानूनबमोजिम हुने छ ।

यो कानूनी व्यवस्थालाई हेर्दा श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी विषयमा श्रम प्रशासनलाई प्राथमिक रूपमा संलग्न गर्न नचाहेको तर आवश्यक पर्दा भने श्रम प्रशासनमा लग्ने पर्ने भनेर स्वीकारेको देखिन्छ ।

**ट्रेड युनियन अधिकार :** दफा ३४ क अनुसार श्रमजीवीहरूले आफ्नो व्यावसायिक तथा पेसागत हक-हितको संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्नका लागि आफू कार्यरत सञ्चार प्रतिष्ठानमा प्रचलित कानूनको अधीनमा रही युनियन गठन गर्नसक्ने अधिकार पाएका छन् ।

यस आधारमा सञ्चार प्रतिष्ठानका २५ प्रतिशत श्रमजीवी मिलेर ट्रेड युनियन गठन गर्नसक्छन् । यस्तो युनियनले

सामूहिक सौदावाजी प्रयोजनमा श्रमजीवीहरूलाई थप बल प्रदान गर्छ ।

नेपालको संविधानको धारा २७ ले सूचनाको हकको व्यवस्था गरेको छ भने धारा ३४ (१) ले उचित श्रम अभ्यासको हक तथा धारा ३४ (३) ले ट्रेड युनियन गठन र सामूहिक सौदावाजीको अधिकार दिएको छ । संविधानले मौलिक हकका रूपमा जनतालाई सूचनाको हक दिएको छ भने सञ्चार प्रतिष्ठानहरूलाई प्रकाशन, प्रसारण र छापाखानाको हक दिएको छ । यो हक अन्य व्यावसाय गर्ने व्यक्तिले पाएको उद्योग व्यापार गर्ने हकको समदूरीको हक हो । अन्य उद्योग प्रतिष्ठानहरूमा जस्तै सञ्चार प्रतिष्ठानहरूमा पनि सामूहिक सौदावाजी हुन्छ । सञ्चार प्रतिष्ठानहरूलाई कर कानून, कम्पनी कानूनलगायतका अरु कानून जसरी लागू हुन्छन्, श्रमसम्बन्धी कानून पनि त्यसरी नै लागू हुन्छ, र हुनुपर्छ ।

**श्रमजीवीलाई उपचार र क्षतिपूर्ति :** श्रमजीवीका लागि उपचार तथा क्षतिपूर्तिसम्बन्धी व्यवस्था पनि कानूनले गरेको छ । ऐनको दफा १४ मा सञ्चार प्रतिष्ठानको कामको सिलसिलामा कुनै श्रमजीवीलाई चोटपटक लागेमा वा निजको अङ्गभङ्ग वा मृत्यु वा व्यक्तिगत सम्पत्ति नष्ट भएमा उपचार खर्च वा क्षतिपूर्तिको रकम सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठानबाट पाउने व्यवस्था छ ।

यस्तो अवस्थामा निजले वा निजले इच्छाएको अथवा निजको परिवारको सबैभन्दा नजिकको व्यक्तिले तोकिए बमोजिमको त्यस्तो रकम पाउने छन् । व्यक्ति इच्छाउने विषयमा भने ऐनको दफा १६ मा व्यवस्था छ ।

**क्षमता विकासमा साभ्ना प्रयास :** श्रमजीवीहरूको क्षमता विकाससम्बन्धी व्यवस्था पनि कानूनमा छ । श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐनको दफा ३४ (ग) मा श्रमजीवी पत्रकारको व्यावसायिक दक्षता, क्षमता र सीप विकासका लागि सरकार र सञ्चार प्रतिष्ठान दुवैले अध्ययन र तालिमको व्यवस्था गर्नुपर्ने उल्लेख छ । यसनिमित्त सरकारले सञ्चार प्रतिष्ठानलाई आर्थिक तथा प्राविधिक सहयोग उपलब्ध गराउन सक्ने र सञ्चार प्रतिष्ठानले पनि वार्षिक कूल आयको एक प्रतिशत रकम छुट्याउनुपर्ने व्यवस्था ऐनमै छ ।

**पदाधिकार, पारिश्रमिक र प्रतिबन्ध :** ऐनको दफा ७ अनुसार, कुनै पनि श्रमजीवी पदमा कामकाज गरिरहँदासम्म, बिदामा रहँदा, काजमा खटाइँदा र निलम्बनमा रहेको

बखतमा पदमै रहेको मानिने छ ।

पारिश्रमिक र भत्ता पाउने सम्बन्धमा ऐनको दफा १२ ले व्यवस्था गरेको छ । त्यसअनुसार, श्रमजीवीले सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गरेवापत मासिक पारिश्रमिक पाउँछ र उसले पकाएको पारिश्रमिक र भत्ता सेवामा नरहे पनि पाउँछ । ऐन-नियमबमोजिम बाहेक कसैको पारिश्रमिक कट्टा गर्न पाइँदैन भने बिदामा बसेको समयमा पनि कुनै श्रमजीवीको पारिश्रमिक रोकिँदैन । ऐनको दफा १३ ले प्रत्येक श्रमजीवीले एक वर्ष सेवा पूरा गरेपछि तोकिएबमोजिमको एउटा तलब वृद्धि पाउने व्यवस्थासमेत गरेको छ ।

श्रमजीवीको पारिश्रमिक कट्टीमा प्रतिबन्ध लगाउने अवस्थाका बारे ऐनको दफा १५ मा उल्लेख छ । यसका साथै कट्टी हुने रकमको हद, तरिका र अवधि तथा त्यससम्बन्धी अन्य कुरा पनि तोकिएबमोजिम मात्र हुने कानूनी व्यवस्था छ ।

प्रतिष्ठानबाट अवकाश पाएपछि वा सेवारत रहँदै मृत्यु भएको अवस्थाको पनि परिकल्पना गरी सञ्चार प्रतिष्ठानबाट रकम लिन बाँकी भएको रकम इच्छाएको व्यक्तिले पाउने व्यवस्था दफा १६ ले गरेको छ ।

**कल्याणकारी कोष :** ऐनको परिच्छेद ४ मा श्रमजीवी पत्रकारको हक, हित र सुरक्षाको लागि कल्याणकारी कोषको व्यवस्था छ । उपदान, सञ्चय कोष, औषधि उपचार तथा अन्य सुविधा हुने व्यवस्था पनि छ ।

त्यसअनुसार नियमावलीको नियम २७ मा सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गर्ने श्रमजीवी पत्रकारहरूको हक, हित र सुरक्षाको लागि व्यवस्थापकले कल्याणकारी कोष खडा गर्नुपर्ने व्यवस्था गर्दै कोषमा व्यवस्थापनले जम्मा गर्नुपर्ने रकमको समेत उल्लेख गरिएको छ । सोअनुसार त्यस्तो कोषमा श्रमजीवी पत्रकारले खाइपाइ आएको मासिक तलबबाट पाँच प्रतिशत, लोककल्याणकारी विज्ञापनवापत उपलब्ध गराएको रकमको दश प्रतिशत, प्रतिष्ठानले प्रत्येक वर्ष विज्ञापनवापत प्राप्त गर्ने आम्दानीको दश प्रतिशत र प्रत्येक वर्ष नाफा भएको रकममा खण्ड (ग) र (घ) बमोजिमको रकम घटाई बाँकी हुन आउने कूल नाफाको पाँच प्रतिशतले हुन आउने रकम जम्मा गर्नुपर्छ । कोषको सञ्चालन र लेखा परीक्षणका बारेमा समेत नियममा उल्लेख गरिएको छ । सो कोषको प्रयोगका सम्बन्धमा नियम २८ मा उल्लेख छ ।

कल्याणकारी कोषसम्बन्धी यो व्यवस्था पनि सञ्चार प्रतिष्ठान व्यवस्थापनको विरोधको तारो बनिरहेको छ । यसअलावा प्रतिष्ठानमा आएको स्वामित्वको परिवर्तनका कारण श्रमजीवीको सेवा, शर्त र सुविधामा कुनै प्रतिकूल असर नपर्ने र श्रमजीवीलाई मर्का पर्ने गरी सेवाको शर्त र सुविधामा परिवर्तन नगरिने व्यवस्था पनि ऐनमा छ ।

**अवकाश र दरबन्दी कटौती :** ऐनको दफा २१ मा अवकाश र २२ मा दरबन्दी कटौतीसम्बन्धी व्यवस्था रहेको छ । यसअनुसार लगातार २५ वर्ष सेवा गरेको श्रमजीवी पत्रकारलाई व्यवस्थापकले सेवाबाट अवकाश दिनसक्ने प्रावधान छ । श्रमजीवी पत्रकारले पनि तीन महिनाको अग्रिम सूचना दिई सेवाबाट अवकाश लिनसक्ने व्यवस्था पनि ऐनमा छ ।

दरबन्दी कटौतीको लागि भने प्रतिष्ठानको आम्दानी घट्न गएको वा व्यवस्थापकले लगानी घटाई चलाउन चाहेमा सोही अनुपातमा दरबन्दी कटौती गरी श्रमजीवी पत्रकारलाई व्यवस्थापकले सेवाबाट अवकाश दिनसक्ने प्रावधान छ । तर, त्यसरी कटौती गर्दा नयाँलाई पहिला कटौती गर्ने क्रम हुनपर्ने शर्त छ । त्यसरी कटौती गर्नुपर्नाको कारणसहितको सूचना पनि व्यवस्थापकले श्रमजीवी र प्रेस रजिस्ट्रारलाई तीन महिनाअगावै दिनुपर्छ । कटौती गरिसकेपछि एक वर्षभित्र फेरि दरबन्दी सिर्जना गर्न वा करारमा कसैलाई नियुक्त गर्न पाइँदैन भने नियुक्त गरेमा पहिले दरबन्दी कटौतीमा परेको श्रमजीवीले नियुक्तिको माग गरेमा निजलाई नै नियुक्ति दिनुपर्ने बाध्यकारी व्यवस्था छ ।

व्यवस्थापकले सञ्चार प्रतिष्ठान नै बन्द गर्न चाहेमा पनि सो सूचना व्यवस्थापकले श्रमजीवी र प्रेस रजिस्ट्रारलाई तीन महिनाअगावै दिनुपर्ने ऐनको दफा २३ को व्यवस्था छ । यसरी बन्द हुँदा अवकाश पाउने श्रमजीवीलाई पनि व्यवस्थापकले तोकिएबमोजिमको सुविधा दिनुपर्छ ।

**उजुरी र कानूनी उपचार :** व्यवस्थापकका कारणले मर्का पर्न गएका श्रमजीवीले ३५ दिनभित्र प्रेस रजिस्ट्रारसमक्ष उजुरी गर्नसक्छ भने व्यवस्थापनको निर्णय बेमनासिब देखिएमा प्रेस रजिस्ट्रारले एक हजारदेखि दुई हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना गर्नसक्छ । प्रेस रजिस्ट्रारले गरेको निर्णय चित्त नबुझे पक्षले ३५ दिनभित्र पुनरावेदन अदालतमा पुनरावेदन गर्नसक्ने प्रकृया ऐनको दफा २४ मा छ ।

अदालती प्रकृयाहरूको कुरा गर्दा श्रमजीवी तथा व्यवस्थापनलाई शुरूको अदालती कारवाहीको स्वरूप

रहेको प्रेस रजिस्ट्रारसमक्ष उजुरी गर्ने ठाउँ तोकिएको छ । त्यसपछि पुनरावेदन अदालतमा जाने व्यवस्था छ । यसमा पनि व्यवस्थापकको निर्णय चित्त नबुझेमा श्रमजीवी पक्ष शुरू अदालतको रूपमा श्रम अदालततिर जाने व्यवस्था दफा ३१ मा छ । व्यवस्थापन पक्ष भने दफा २२(७), २४(३) र ३३(३) र (४) अनुसार पुनरावेदन अदालततिर जाने व्यवस्था देखिन्छ । यसरी हेर्दा श्रमजीवी पक्ष न्यायको खोजीका लागि श्रम अदालततिर लागेकै अवस्थामा व्यवस्थापक पक्ष अर्को किसिमले मुद्दा तयार गरी छेकारो मार्दै प्रेस रजिस्ट्रारको निर्णय विरुद्ध पुनरावेदन अदालतमा पुग्नसक्ने अवस्था विद्यमान छ ।

खराब आचरण तथा कारवाहीका साथै पारिश्रमिकसँग सम्बन्धित विषयहरूका साथै सुविधासँग सम्बन्धित व्यक्तिगत दावीहरूलाई प्रेस रजिस्ट्रारले सल्टाउनु पर्ने र श्रमजीवीहरूका सामूहिक माग दावी भने प्रचलित श्रम ऐनबमोजिम नै निरूपण गर्ने व्यवस्था गरेको पाइन्छ ।

**कानून र अधिकारको व्यवस्था :** श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐनबमोजिम सरकारलाई प्राप्त अधिकार तेस्रो पक्षलाई प्रत्यायोजन गर्नसकिने व्यवस्था पनि ऐनको दफा ३२ मा छ । ऐनमा लेखिएबाहेकका कामकारवाही प्रचलित कानूनबमोजिम हुने दफा ३५ मा स्पष्ट गरिएको छ ।

**नियमावलीको व्यवस्था :** ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्नका लागि दफा ३६ अनुसार सरकारले आवश्यक नियमहरू बनाउन सक्नेछ । प्रतिष्ठान दर्ता गर्दाको समयमा कम्पनी रजिस्ट्रारको कार्यालयले माग्ने हुनाले प्रायः सबै प्रतिष्ठानले प्रवन्ध पत्र र नियमावली बनाउने गर्दछन् तर त्यो श्रमजीवी पत्रकार ऐन नियमबमोजिम छ कि छैन भनेर दाँज्ने गरिएको छैन ।

श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन २०५१ आएको दुई वर्षपछि मात्रै ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्नका लागि यससम्बन्धी नियमावली बनेको हो । नियमावली २०५३ को पहिलो संशोधन पनि २०६५ सालमा जारी गरिसकेको छ । विभिन्न ६ परिच्छेदमा विभक्त यो नियमावलीले पदपूर्ति, नियुक्ति र बढुवाका विषयमा ऐनले गरेको व्यवस्थालाई विस्तारित गरेको छ ।

नियमावलीले निम्न लिखित सात प्रकारका बिदाको व्यवस्था गरेको छ- सार्वजनिक बिदा, भैपरी आउने र पर्व बिदा, घर बिदा, विरामी बिदा, सुत्केरी बिदा, किरिया बिदा, बेटलबी बिदा । यसै गरी कल्याणकारी कोष र त्यसको



प्रयोगका बारेमा नियमावलीले विभिन्न व्यवस्था नियम २७ र २८ ले गरेको छ । अशक्त वृत्ति, सञ्चय कोष, उपचार खर्च, औषधि उपचार तथा दुर्घटना वीमा, क्षतिपूर्ति, उपदान वा सो सरहको सुविधा, चाडपर्व खर्च, दैनिक तथा भ्रमण भत्तावापतको सुविधा, वीमाको सुविधा, बढी समय काम गरेवापत पाउने सुविधाका विषयमा नियमावलीको नियम २८क देखि नियम ३६ सम्ममा विभिन्न व्यवस्था छन् ।

नियमावलीको परिच्छेद-५ मा रहेका दफा ३७ देखि दफा ४५ सम्म श्रमजीवी पत्रकारले पालना गर्नुपर्ने आचरणसम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ । नियम ३९ मा श्रमजीवी पत्रकारले सञ्चार प्रतिष्ठानको नीति विपरित कार्य गर्न नहुने व्यवस्था गरिएको भए पनि प्रचलित कानून र सञ्चार प्रतिष्ठानको नीति विपरित नहुने गरी लेख प्रकाशन वा प्रसारण गरी स्वस्थ आलोचना गर्न बाधा नपर्ने प्रष्ट पारिएको छ ।

**ऐन लागू नहुने व्यवस्था :** विभिन्न ३६ दफा रहेको श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन २०५१ (पहिलो संशोधन २०६४) मा रहेका व्यवस्थालाई कार्यान्वयन गर्ने गराउने सन्दर्भमा सरकारले कुनै सञ्चार प्रतिष्ठानमा यस ऐनको कुनै व्यवस्था लागू नहुने निर्णय गर्नसक्ने प्रावधान पनि छ । ऐनको दफा ३४ (ङ) मा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिसँगको परामर्शमा सरकारले त्यस्तो निर्णय गर्नसक्ने उल्लेख छ । त्यसरी तोक्दा देखिनसक्ने स्वेच्छाचारितालाई नियन्त्रण गर्नका लागि केही आधारहरू पनि तोकिएको छ । पत्रपत्रिकाको बिक्री संख्या, रेडियोयन्त्रको क्षमता, केबुल टेलिभिजनको ग्राहक संख्या, हिट्स हुने अनलाइन पत्रिका संख्या, कार्यक्रम उत्पादन संख्या, समाचार वितरण संख्यालाई त्यस्ता आधार तोकिएको छ ।

## कानून कार्यान्वयनको अवस्था

नेपालमा सञ्चारमाध्यमहरूको विकास र विस्तारसँगै यसका विभिन्न पक्षमा अध्ययन भए पनि २०६५ सालमा सरकारी स्तरबाट न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन हुनुपूर्व सञ्चारमाध्यमका श्रमजीवीहरूको अवस्थाबारे निकै कम मात्र अध्ययन भएको पाइन्छ ।

खास गरी सञ्चारमाध्यमका श्रमजीवीहरूले नियुक्ति-पत्र बिना नै काम गरिरहेको गुनासोको समेत अन्त्य भइनसकेको

अवस्थाले मिडियामा देखिएको विकास वास्तवमा संख्यात्मक वृद्धि मात्र त होइन भन्ने प्रश्न उठेको छ । निजी क्षेत्रमा मात्र होइन, सरकारी स्वामित्वको रेडियो नेपालमा ३५ वर्षसम्म ज्यालादारी काम गरेर रित्तो हात बिदा हुनुपरेको पीडा समेटेर किताबै (श्रेष्ठ २०५२) प्रकाशन हुँदा पनि नेपाली पत्रकारितामा श्रमजीवीको अवस्था अध्ययन गर्नेतर्फ खासै संवेदनशीलता भएको पाइन्छ ।

शाही प्रेस आयोगले टेलिभिजन स्थापनाको आवश्यकता औल्याएको (विरही २०६० : ४८६) पाँच वर्षपछि २०४२ सालमा सरकारी तवरबाट नेपाल टेलिभिजन स्थापना भए पनि र त्यसको १६ वर्षे एकाधिकार तोड्दै २०५८ सालदेखि च्यानल नेपाल शुरु भए पनि टेलिभिजनका श्रमजीवीहरूले करारपत्र नपाएपछि काम नै छोड्ने अवस्था (उप्रेती २०६४ : ११७) कायमै रहे ।

'श्रमजीवी पत्रकारहरूको हक, हित, सुविधा र सुरक्षाको समयोचित व्यवस्था' र 'व्यावसायिक दक्षता प्रबर्द्धन गर्न प्रोत्साहित' गर्न भनेर ल्याइएको सो ऐनको कार्यान्वयनका कठिनाइ तथा समस्याहरू कायमै छन् । ऐनमा नै २०५१ फागुन २९ गतेबाट लागू हुने गरी भनेर तोकिए पनि कुनै पनि सञ्चार प्रतिष्ठानमा प्रभावकारी रूपमा लागू हुन सकेन, बरु कार्यान्वयन नहुँदै संशोधनको आवश्यकता महसूस भयो । फलतः- २०६३ वैशाखमा लोकतन्त्र स्थापना भएपछि पुनर्स्थापित व्यवस्थापिका-संसद्को दोस्रो अधिवेशनले ऐन संशोधन गरी केही उल्लेखनीय परिवर्तन तथा नयाँ प्रावधानहरू थप गर्‍यो । २०६४ साल साउन २७ गते प्रमाणीकरण भएको संशोधित ऐनले श्रमजीवी पत्रकारहरूको पेसागत सुरक्षालाई सुनिश्चित गर्नका लागि अधिल्लो कानूनको तुलनामा केही थप कानूनी आधारहरू प्रदान गरेको छ ।

श्रमजीवीहरूको हक-हितको संरक्षण र श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन नसकेको निष्कर्ष जनआन्दोलनलगत्तै सरकारले गठन गरेको उच्चस्तरीय मिडिया सुभावा आयोगले समेत निकालेको पाइन्छ (उच्चस्तरीय मिडिया सुभाव आयोग २०६३) ।<sup>८</sup> त्यसपछिको अवस्थामा ऐन नै संशोधन भएपछि पनि श्रमजीवीहरू, व्यवस्थापन पक्ष र नेपाल पत्रकार महासंघ

८ संस्थागत पत्रकारिताको विकासमा रहेका समस्याको पहिचान गरी तिनको समाधानका लागि सुभाव दिन नेपाल सरकार (मन्त्रिपरिषद्) को मिति २०६३ जेठ २९ र २०६३ असार १९ गतेको निर्णयानुसार वरिष्ठ अधिवक्ता एवम् तत्कालीन सांसद् राधेश्याम अधिकारीको अध्यक्षतामा उच्चस्तरीय मिडिया सुभाव आयोग गठन गरिएको थियो । आयोगले २०६३ भदौ ३० गते सरकारलाई प्रतिवेदन बुझाएको थियो । सो प्रतिवेदनका लागि हेर्नुहोस्- <http://moic.gov.np/nepali/reports.php>

जस्ता भिन्न-भिन्न समूहबाट प्राप्त जानकारीका आधारमा गरिएको विश्लेषणले नेपालको पत्रकारिताभित्रका धेरै आन्तरिक मर्महरूलाई सतहमा ल्याएको छ (ढुङ्गेल २०६७ : ७७ - १६८) । विभिन्न परिमाणात्मक तथ्यांकहरूको विश्लेषणका आधारमा प्राप्त भएको समग्र अवस्थाको सारलाई न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले २०६७ सालमा विश्लेषण गर्दा सन्तोषजनक नपाएको उल्लेख गरेको थियो । त्यसको ठीक एक दशकपछिको सोही समितिले गरेको अध्ययन (न्यूपानिस २०७७) लाई यहाँ तुलना गरेर कानून कार्यान्वयनको अवस्थाको समीक्षा गरिएको छ ।

नियुक्ति-पत्र नदिई काममा लगाउनै नपाइने कानूनी प्रावधानका विपरित २०६७ सालमा ४५ प्रतिशत श्रमजीवीहरू नियुक्ति-पत्र बिना कार्यरत थिए भने दश वर्षपछि त्यो संख्या ७३.८९ प्रतिशत पुगेको छ । कानून लागू हुने बित्तिकै शत प्रतिशत लागू हुनुपर्ने यो व्यवस्था कानून लागू भएको २६ वर्षपछि पनि २६.१० प्रतिशतले नियुक्ति-पत्र बिना काम गरेका थिए । नियुक्ति-पत्र पाएकाहरूमध्ये पनि १५.८ प्रतिशत श्रमजीवीको नियुक्ति पत्रमा मासिक तलब भत्तासमेत उल्लेख नभएको २०७७ को अवस्था छ । यसका साथै नियुक्ति-पत्र भएकामध्ये ३५.९ प्रतिशतको पत्रमा काम गर्ने अवधिसमेत नतोकिएकोले कानून कार्यान्वयनको बाध्यकारी व्यवस्था पालना गरेको पाइँदैन । यस अवस्थाले नेपालको मिडिया जगतमा संलग्न श्रमजीवीहरूको कामको सुरक्षा त टाढाको कुरा उनीहरूको पहिचानको विषयमा समेत प्रश्न उठाएको छ । यस्तो अवस्थामा श्रमजीवी पत्रकार ऐनको ८५ प्रतिशत श्रमजीवीहरू स्थायी हुनुपर्ने कल्पना कागजमा सीमित भएको देखिन्छ ।

नेपालका श्रमजीवीहरूमध्ये करीब २१ प्रतिशतले मात्र स्थायी नियुक्ति पाएको २०६७ को अवस्था थियो, बाँकी सबै श्रमजीवी अस्थायी वा करारमा कार्यरत थिए । यसमा पनि लिखित नियुक्ति वा करार पत्र बिना मौखिक सहमतिको आधारमा काम गर्नेहरू धेरै थिए । सञ्चार प्रतिष्ठानका व्यवस्थापकहरूबाट श्रमजीवीहरूलाई स्थायी नियुक्ति दिने एक तिहाई मात्र र बाँकी दुई तिहाई करार वा मौखिक सहमतिको आधारमा कार्यरत थिए । अस्थायी वा करारमा कार्यरत श्रमजीवीमध्ये ७७ प्रतिशतभन्दा बढी पूर्णकालीन छन् । यसबाहेक आंशिक रूपमा कार्यरत श्रमजीवीहरू करीब ६ प्रतिशत र स्ट्रिङ्गर करीब १७ प्रतिशत थिए ।

श्रमजीवीहरूले सरकारले तोकेभन्दा कम पारिश्रमिकमा काम गरिरहेका मात्र हैनन्, त्यही कम पारिश्रमिक पनि नियमितरूपमा पाइरहेका छैनन् । २०६७ को तथ्यांकमा

नियमित पारिश्रमिक नपाउने श्रमजीवी ३१ प्रतिशतभन्दा बढी थिए । तीमध्ये ८५ प्रतिशतले दुई महिनासम्ममा भुक्तानी पाइरहेका र बाँकीले त्योभन्दा पनि बढी कुर्नु परेको अवस्था थियो । २०७७ सालमा आइपुग्दा पनि पारिश्रमिक नियमित रूपमा पाउने श्रमजीवी ६२.२ प्रतिशत मात्रै छन्, ३७.८ प्रतिशतले नियमित रूपमा पारिश्रमिक पाएका छैनन् । व्यवस्थापन पक्षले नै १५.८ प्रतिशतले नियमित भुक्तानी नपाएको स्वीकार गरेको अवस्था कायम छ । यसबाट पत्रकारले पारिश्रमिक भुक्तानीको अवस्थामा सुधार नभएको स्पष्ट हुन्छ ।

पदको तहगत वर्गीकरणबाट सम्बन्धित श्रमजीवी कार्यरत संस्थामा उसको हैसियत के हो भन्ने खुल्न त सजिलो हुन्छ नै; सञ्चार प्रतिष्ठानको सुव्यवस्थित संचालनमा पनि सकारात्मक योगदान पुग्नसक्छ । तर, अतिरिक्त वित्तीय भार नपर्ने तहगत वर्गीकरणको काममा समेत सञ्चार प्रतिष्ठानहरू उदासीन देखिएको अवस्था छ । यो विषयलाई सरकारी निकाय न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले समेत बिर्सैजस्तो गरेको देखिन्छ । २०६५ सालमा गठित बाहेक बाँकी कुनै पनि समितिले पदको तहगत वर्गीकरणलाई वास्ता गरेको देखिँदैन । सो समितिले भने तहगत वर्गीकरण गरी न्यूनतम पारिश्रमिक समेत तहगत आधारमा नै तोकेको थियो ।

कानूनले व्यवस्था गरेका सार्वजनिक बिदा, भैपरी आउने तथा पर्व बिदा, घर बिदा, बिरामी बिदा, सुत्केरी बिदा, किरिया बिदा र बेटलबी बिदा जस्ता विभिन्न सात प्रकारका बिदाको सुविधा पनि सबै श्रमजीवीले पाएका छैनन् । २०७७ सालको तथ्यांकअनुसार सार्वजनिक बिदा ३९ प्रतिशतले मात्रै पाएका छन् भने सुत्केरी बिदासमेत नपाउने १४.५ प्रतिशत छन् । बेटलबी बिदा माग्दा पनि नपाउने श्रमजीवीको हिस्सा १७.७ प्रतिशत छन् । बिरामी बिदा नपाउने नै १५.७ प्रतिशत छन् । वार्षिक पर्व र भैपरी बिदा ६७.९ प्रतिशतले मात्र पाएका छन् भने वार्षिक घर बिदा पाउने श्रमजीवी ४२.६ प्रतिशत छन् । श्रमजीवीले काजक्रिया बिदासमेत नपाएको बताउने श्रमजीवी १०.४ प्रतिशत हुनुले मिडिया जगतमा कार्यरत मानव संशाधनको कति अमानवीय वातावरणमा कार्यरत छन् भन्ने पुष्टि गर्छ ।

कानूनले तोकेका अन्य सुविधा कार्यान्वयनको अवस्था भन् कमजोर छ । २०६७ सालको अवस्थालाई हेर्दा वार्षिक तलब वृद्धि, कल्याणकारी कोषको व्यवस्था, अशक्त वृत्ति, सञ्चय कोष, उपचार खर्च, बिमा, उपदान, चाडपर्व खर्च र बढी समय काम गरेवापतको सुविधा जस्ता अन्य सुविधा

श्रमजीवीहरूलाई दिइरहेको बताउने व्यवस्थापकहरू करीब १० प्रतिशत मात्र थिए । त्यसको दश वर्षपछिको अवस्थामा पनि ६६.३ प्रतिशत श्रमजीवीको वार्षिक तलब वृद्धि भएको छैन । न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको २०७७ को प्रतिवेदनअनुसार, ८३.९ प्रतिशत श्रमजीवीले कल्याण कोषको सुविधा नपाएको, ६६.७ प्रतिशतले अशक्तवृत्ति नपाएको, १६.१ प्रतिशत श्रमजीवीले मात्रै सञ्चयकोष सुविधा पाएको, ६९.१ ले उपचार खर्च नपाएको, ७४.७ प्रतिशत श्रमजीवीले बिमा सुविधा नपाएको, ६०.२ प्रतिशतले चाडपर्व खर्च नपाएको, अतिरिक्त समय काम गरेको पारिश्रमिक नपाउने श्रमजीवी समेत ७५.९ प्रतिशत रहेको अवस्था नेपाली पत्रकारिता जगतको दुरावस्था भल्काउने थप चित्र हुन् ।

## न्यूनतम पारिश्रमिक : नपाकेको फल

श्रमजीवीले आफ्नो श्रमको लगानी गरेवापत वा काम गरेवापत वा सेवा गरेवापत पाउने प्रतिफललाई ज्याला वा तलब वा पारिश्रमिक भनिन्छ । श्रमजीवीको श्रमवापत भुक्तानी गर्नुपर्ने पारिश्रमिक केको आधारमा र कसरी निर्धारण गर्ने भन्ने विषय बहसको विषय हो । मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र १९४८ को धारा २३ ले प्रत्येक व्यक्तिलाई आफू र आफ्नो परिवारको लागि मानव सम्मानयुक्त जीवन सुनिश्चित गर्न उचित एवम् सुहाउँदो पारिश्रमिक पाउने अधिकार भएको उल्लेख गरेको छ । सो दस्तावेजले त्यस्तो पारिश्रमिक पाउने अधिकारलाई आवश्यक भएमा अन्य सामाजिक सुरक्षाका उपायहरूद्वारा थप्न सकिने पनि जनाएको छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइएलओ) सन् १९१९ मा स्थापना हुँदा यसको प्रस्तावनामा 'पर्याप्त पारिश्रमिक' हुनुपर्नेमा जोड दिइएको भए पनि त्यो कार्यान्वयन हुन सकेन । त्यसको २५ वर्षपछि अमेरिकामा जारी गरिएको 'फिलाडेल्फिया घोषणापत्र' मा सबै श्रमिकको न्यूनतम पारिश्रमिकको महत्त्वमा जोड दिइयो ।<sup>१</sup> प्रत्येक श्रमिकले आफूले गरेको श्रमवापत प्राप्त गर्नुपर्ने न्यूनतम पारिश्रमिक सरकारले निर्धारण गर्नुपर्ने कुरा सन् १९२८ बाट प्रचलनमा आयो । यसको पनि व्यापक प्रयोग भने न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारणसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अभिसन्धि १९७० अर्थात्

आइएलओ अभिसन्धि नं. १३१ पारित भएपछि मात्रै शुरु भएको हो । सन् १९६२ अप्रिल २९ देखि लागू भएको र नेपालले पनि सन् १९७४ सेप्टेम्बर १९ मा अनुमोदन गरेको<sup>१०</sup> यो अभिसन्धिको धारा १ (१) अनुसार राज्यभित्र लागू हुने गरी प्रत्येक सदस्य देशका सरकारले श्रमिकहरूको लागि न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्नुपर्छ<sup>११</sup> र सोभन्दा कम पारिश्रमिकमा कसैलाई पनि काममा लगाउन पाइँदैन । यो अभिसन्धिले संसारभरि नै न्यूनतम पारिश्रमिकलाई अभियानकै रूपमा कार्यान्वयन गर्न मद्दत पुऱ्याएको छ । अभिसन्धि लागू हुनुअघि श्रमिकलाई बाँच्न पुग्ने मात्र ज्याला दिनुपर्छ भन्ने ठानिन्थ्यो ।

यसरी श्रमजीवीलाई कति पारिश्रमिक दिने भन्नेमा विभिन्न मान्यता रहेको पाइन्छ । यस विषयमा विभिन्न सिद्धान्तहरूद्वारा व्याख्या गर्ने तथा दृष्टिकोण बनाउने गरिएको पाइन्छ ।<sup>१२</sup> अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले न्यूनतम ज्याला निर्धारणसम्बन्धी केही आधारहरू तय गरेको छ । यसअनुसार, राष्ट्रिय व्यवहार र स्थितिअनुरूप श्रमिक र तिनका परिवारको जीवनयापनका लागि खर्च एक मुख्य आधार हो । सामाजिक सेवा, सुरक्षाको सुविधाका साथै अन्य सामाजिक व्यक्तिहरूको तुलनात्मक जीवनस्तर र देशको सामान्य ज्याला दरलाई पनि संगठनले आधार मानेको छ । आइएलओको न्यूनतम ज्याला निर्धारणसम्बन्धी अर्को आधार हो- आर्थिक विकासका आवश्यकतासमेतका आर्थिक आधार, उत्पादकत्वको स्तर र समावेशी रोजगारीको प्राप्ति र चाहना ।

नेपालमा न्यूनतम ज्याला प्रणालीको मान्यताअनुसार कारखानाहरूमा २०२२ सालबाट न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्ने काम थालिएको हो । यस क्रममा विभिन्न पटक न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण भएका छन् । २०४८ सालपछि चिया बगान र २०५६ सालपछि कृषि क्षेत्रमा पनि यसको प्रयोग हुँदै आएको पाइन्छ । श्रम ऐन २०४८ ले कामदार वा कर्मचारीले प्रतिष्ठानमा काम गरेवापत पाउने नगदी वा जिन्सीलाई तलब वा ज्याला सम्झनुपर्ने भनेर परिभाषित गरेको पाइन्छ । यहाँनिर तलब र ज्यालामा रहेको भिन्नतालाई पनि बुझ्नु आवश्यक छ । निश्चित अवधि काम गरेवापत प्रशासनिक पेशेवर कर्मचारी तथा अधिकारीले पाउनेलाई तलब भनिन्छ भने श्रमिक/कामदारहरूले काम गरेको अवधि वा परिमाणको आधारमा प्राप्त गर्ने

१० <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratfice.pl?C131>

११ <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C131>

१२ यसबारे थप जानकारीका लागि हेर्नुहोस्- (दुङ्गेल २०६७ : ४३-७४) ।

९ [http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions\\_23.shtml](http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_23.shtml)

क्षतिपूर्तिलाई ज्याला भनिन्छ । दुई भुक्तानी अवधिको तलबमा अन्तर हुँदैन भने ज्यालामा भुक्तानीपिच्छे अलग हुनसक्छ । हाल ज्याला र तलबबीचको यो भिन्नता भने बिस्तारै मेटिँदै गएको छ ।

व्यवहारमा न्यूनतम ज्याला निर्धारण गर्दा एक जना श्रमिक बराबर उसको चार जनाको परिवार हुन्छ भन्ने मान्यता राखिन्छ । यसपछि सो परिवारको लागि प्रचलित बजार मूल्यमा खाद्य आवश्यकता, लत्ताकपडा, स्वास्थ्योपचार, आवास, भाडा, बालबालिकाको लागि शिक्षा, दैनिक उपभोग्य आवश्यक वस्तुहरू, यातायात खर्च र मनोरञ्जनलाई समेत आधार बनाई औसत वार्षिक व्ययको अनुमानद्वारा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्ने गरिएको छ (वडाल २०६५ : २१६) ।

नेपालको संविधानको मौलिक हकअन्तर्गत धारा १८ (४) मा समान कामको लागि पारिश्रमिकमा लैङ्गिक भेदभाव गर्न नपाइने उल्लेख छ भने धारा २९ मा प्रत्येक नागरिकलाई शोषणविरुद्धको हकको व्यवस्था छ । जुनसुकै कानूनी व्यवस्थाअनुसार निर्धारण गरिएको भए पनि कानूनतः न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरेर स्वीकृत भइसकेपछि निर्धारितभन्दा कम पारिश्रमिकमा कुनै पनि अवस्थामा काममा लगाउन पाइँदैन, लगाएमा सजायको भागीदार हुनुपर्छ । न्यूनतम पारिश्रमिक तोकिँदा कसैले सोभन्दा बढी खाईपाई आएको रहेछ भने त्यस्तो रकम घटाएर भुक्तानी गर्न नपाइने मान्यता छ । अर्थात्, न्यूनतम पारिश्रमिक भनेको तलबमान होइन ।

श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन २०५१ (पहिलो संशोधन- २०६४) र नियमावली २०५३ (पहिलो संशोधन- २०६५) ले न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको व्यवस्था गरेको छ । ऐनको दफा ११ मा भएको व्यवस्थाबमोजिम दुई वर्षको लागि पदावधि रहने स्थायी प्रकृतिको यस समितिमा सरकारले पदाधिकारी नियुक्त गर्दछ । र, सोही समितिले सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमजीवीहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक रकम निर्धारण गर्ने; सरकारलाई सिफारिश गर्ने तथा पुनरावलोकन गर्ने; श्रमजीवीहरूको पद र सो पदको तहगत वर्गीकरण गर्ने लगायतका काम गर्दछ । समितिले कुनै कारणवश श्रमजीवी पत्रकारको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरी नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिश गर्न नसकेमा भने सरकारले नै श्रमजीवी पत्रकारहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्नसक्ने व्यवस्था ऐनको दफा ११ (क) ले गरेको छ ।

यसै कानूनी पृष्ठभूमिमा सरकारले प्रकाशक उज्ज्वल शर्माको अध्यक्षतामा २०५४ साल माघ २६ गते पहिलोपटक

पारिश्रमिक तथा क्षतिपूर्ति निर्धारण समिति गठन गरेर ऐन कार्यान्वयनको प्रक्रिया अघि बढाएको थियो । प्रकाशकको अध्यक्षतामा समिति गठन गर्ने क्रम भङ्ग गर्दै २०६४ असार २७ गते नेपाल पत्रकार महासंघका पूर्व सभापति सुरेश आचार्यको अध्यक्षतामा चौथो नयाँ समिति गठन गन्यो । तर, साउन २८ गते श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन संशोधन भएकोले समितिको गठन प्रक्रिया मात्र नभएर नामसमेत परिवर्तन भयो । तसर्थ सो समिति स्वतः भङ्ग हुन पुग्यो । ऐन संशोधन भएको ठीक एक महिनापछि भदौ २८ गते पूर्ववर्ती समितिका अध्यक्ष आचार्यकै अध्यक्षतामा पहिलो न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन भएर २०६६ कात्तिक १८ गतेसम्म सक्रिय रह्यो । समितिलाई गति दिने र संस्थागत गर्ने काम यसै समितिको पालामा भएको हो ।

यस्तो न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको बारेमा विभिन्न खालका बुझाइहरू रहेको पाइन्छ । यसको उपादेयता तथा महत्वलाई कानूनी, व्यवहारिक, मनोवैज्ञानिक, संस्थागतलगायतका विभिन्न पक्षबाट विश्लेषण गर्न सकिन्छ (ढुङ्गेल २०६७ : ६३-६८) । समितिको संरचना तथा जिम्मेवारीअनुसार सञ्चार जगतका सबै पक्षसँग कार्यगत भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने हुन्छ । श्रमजीवी र व्यवस्थापनका बीचमा उठ्ने गरेका सवाललाई सम्बोधन गर्ने सन्दर्भमा विभिन्न चुनौतीहरूको सामना गर्नुपरेको महसूस पनि हुने गरेको छ (ढुङ्गेल २०६७ : ६८-७३)।

विभिन्न चुनौती तथा अवसरका बीच यस्तो समिति २०६५ यता निरन्तर अस्तित्वमा छ र न्यूनतम पारिश्रमिक पनि तोक्यो आएको छ । भलै त्यसरी तोकिएको पारिश्रमिक सारमा ती समितिहरूले गर्ने लोकप्रिय निर्णयभन्दा खासै प्रभावकारी हुनसकेका छैनन् । किनकि, तोकिएकोभन्दा कम पारिश्रमिकमा कोही पनि श्रमजीवीलाई काममा लगाउन नपाइने कानूनी व्यवस्था पूर्णतः लागू नभएको अवस्था अभै पनि कायम रहेको पाइएको छ । नेपालका एक तिहाईभन्दा बढी श्रमजीवीहरू तोकिएकोभन्दा कम पारिश्रमिकमा कार्यरत रहेको अवस्था १० वर्षका बीचमा पनि समाप्त भएको छैन । बरु, २०७७ को तथ्यांकलाई हेर्ने हो भने त तोकिएको भन्दा कम पारिश्रमिक पाउने श्रमजीवीको संख्या ५५,४२ प्रतिशत पो छ । ऐनले तोकेजति पारिश्रमिक पाउने त २४.१० प्रतिशत मात्रै छन् र तोकिएको भन्दा बढी पाउने २०.४८ प्रतिशत छन् । न्यूनतम ३ हजार मासिक पारिश्रमिक लिन श्रमजीवीहरू पनि मिडियामै कार्यरत छन् । तसर्थ यो पाक्न नसकेको मीठो फल जस्तो मात्र देखिएको छ । नेपाली मिडियामा श्रम सम्बन्धी मुद्दाहरू पनि उठिरहेका छन् ।

नेपाल पत्रकार महासंघका अनुसार कोभिड-१९को समयमा महासंघमा श्रमसम्बन्धी ५ सय ५२ वटा उजुरी परेका छन् ।

## अग्रगामी मार्गचित्र

समग्रतामा हेर्दा यस दश वर्ष बीचका केही प्रतिनिधिमूलक तथ्यांकको तुलनात्मक विश्लेषण गर्दा पनि श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन नियम कार्यान्वयनको अवस्था सन्तोषजनक रहेको देखिदैन । नियुक्ति-पत्र नदिई काममा लगाउने नपाइने कानूनी प्रावधानका विपरित श्रमजीवीहरूलाई नियुक्ति-पत्र विना नै काममा लगाइएको पाइएको छ । व्यवस्थापन पक्षले ऐनअनुसारका मात्र नभएर सरकारी विज्ञापनलगायतका अन्य सुविधा पनि राज्यसँग पाउनका लागि आवाज उठाएका छन् र पाएसम्म लिएका पनि छन् तर श्रमजीवीलाई कानूनले तोकेका सेवा, शर्त र सुविधा दिने पक्षमा समेत कमजोर देखिएका छन् ।

यस्तो द्वन्द्वपूर्ण अवस्था कायम रहिरहेमा श्रमजीवीहरूको दवाव बढ्नसक्छ र राज्य आफैँ पनि अग्रसर भएर सञ्चार प्रतिष्ठानका लागि दिइरहेको सुविधामा पुनर्विचार गर्नसक्छ भन्नेतर्फ व्यवस्थापनले ध्यान दिनुपर्ने हुन्छ । हुन पनि स्वतन्त्र सञ्चार प्रतिष्ठान चलाउने राज्यले होइन; व्यवस्थापन आफैँले हो । राज्यले त स्वतन्त्र मिडिया सञ्चालनको वातावरण बनाइदिने सम्म मात्र हो र यसका लागि राज्यलाई आवश्यक दवाव पनि दिनुपर्छ । तर, राज्यबाट बढी सुविधाको अपेक्षा गर्नु भनेको स्वतन्त्र नभई राज्यको संरक्षणमा मिडिया चलाउने काम हुन पुग्छ । यस्तो अवस्थामा सञ्चार स्वतन्त्रता कुण्ठित हुने खतरा पनि उत्तिकै उत्पन्न हुन सक्छ ।

श्रमजीवीहरूमध्ये कम्तीमा ८५ प्रतिशतलाई स्थायी नियुक्ति दिनुपर्ने व्यवस्था श्रमजीवी पत्रकार ऐनले गरेको भए पनि नेपालका सञ्चारमाध्यमका अधिकांश श्रमजीवीहरू अस्थायी र लिखित वा मौखिक करारमा कार्यरत देखिन्छन् । यस्तो अवस्था कायम रहनु कानूनको गम्भीर उल्लंघन हो । अस्थायी वा करारमा कार्यरत श्रमजीवीहरू पूर्णकालीनसमेत रहेको पाइनुले उनीहरू नितान्त अनिश्चितताका बीच कार्यरत देखिन्छन् । यसले सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठानप्रति उनीहरूको भुकाव तथा लगाव कम र रोजगारीप्रतिको अन्याय ज्यदा प्रकट हुन्छ । यसले अन्ततः श्रमजीवी र व्यवस्थापनका बीचमा अविश्वासको वातावरण बनाइरहन मद्दत गर्छ, जुन

सो संस्थाको दीर्घकालीन हितमा हुनसक्दैन । स्थायी गर्ने प्रावधानप्रति सञ्चार प्रतिष्ठानका व्यवस्थापकहरू सकारात्मक देखिँदैनन्, उनीहरू यो प्रावधानलाई अव्यवहारिक मान्छन् । यदि पालना गर्ने नसक्ने हो भने सरोकारवालाहरूका बीचमा यथेष्ट छलफल गरी यस्तो व्यवस्थामा आवश्यक संशोधन गर्नुपर्छ । अन्यथा कानूनको सरासर उल्लंघन गरिरहनुले कानूनी राज्यको अवधारणालाई चुनौति दिएको ठहरिन्छ ।

राज्यले निर्धारण गरेको न्यूनतम पारिश्रमिकभन्दा पनि कममा श्रमजीवीलाई काममा लगाउन नपाइने कानूनी व्यवस्थालाई पूर्णतः लागू नगरिएको तथ्य फेरि पनि प्रकट भइरहेकै छ । यो व्यवस्था पत्रकारिताजस्तो सचेत समुदाय संलग्न हुने पेशामा चाहिँ लागू नहुनु शोभनीय हुँदैन । सरकारले न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन गरी त्यसको नाममा स्रोत साधन खर्च गरिरहेको, समितिको सुभाव ग्रहण गर्ने गरेको र कार्यान्वयन गर्ने बाचासमेत गरेको छ । तर, यी सबै भए पनि न्यूनतम पारिश्रमिक समेत लागू नहुनु र कतिपय श्रमजीवीलाई यसबारे जानकारी समेत नभएको कुरा समितिको प्रतिवेदनले नै स्वीकार्नुले भने सरकारको फितलोपनको मात्र संकेत गर्दैन, एकपछि अर्को समितिको निरन्तरता र त्यसमा करदाताको रकम खर्च गर्नुको उपादेयतामाथि समेत प्रश्न गर्छ ।

व्यवस्थापनलाई अतिरिक्त व्यय भार नपर्ने बरु सञ्चार प्रतिष्ठानको सुव्यवस्थित सञ्चालनमा सकारात्मक योगदान पुग्ने पदको तहगत वर्गीकरणमा समेत आश्चर्यजनकरूपमा उदासीनता कायम छ । व्यवस्थापकहरूको यो प्रवृत्तिलाई पदको तहगत वर्गीकरणका बारेमा थाहा नै नपाउने श्रमजीवीहरूको जानकारीको स्तरले सहयोग पुऱ्याएको छ । कानूनले व्यवस्था गरेका विभिन्न सात प्रकारका बिदा र नौ प्रकारका अन्य सुविधा पनि निकै कम मात्र कार्यान्वयन भएको देखिएको छ । श्रमजीवीहरूमा कानूनले उल्लेख गरेका अन्य सुविधाका विषयमा यथेष्ट ज्ञानको समेत अभाव देखिन्छ । यसर्थ श्रमजीवीहरूको काम, कर्तव्य तथा अधिकारका बारेमा उनीहरूलाई जानकारी दिएर सचेत बनाउनु आवश्यक छ । पेशागत संघ संगठनहरूको अग्रसरतापूर्ण भूमिका यसका लागि महत्वपूर्ण कडी सावित हुन्छ ।

संविधानअनुसार नै प्रत्येक व्यक्तिलाई शोषण विरुद्ध हक हुने भएकोले कामअनुसारको पारिश्रमिक, सेवा तथा सुविधा नपाए सम्बन्धित निकायमा उजुरी गर्न सकिन्छ । संवाद र सहमतिको आधारमा समस्याको समाधान नभएमा कानूनी हकको उपभोग गर्दै सडकमै जाने उपाय पनि छँदैछ । तर,

ऐनबमोजिमको सेवा सुविधा नपाएको वा अरु कुनै किसिमले अन्याय भएको दावीसहित कानूनी प्रकृत्यामा जानेहरू न्यून मात्र छन् । उजुरी गर्ने निकाय भएर पनि त्यहाँसम्म नजाने श्रमजीवीहरूको परिपाटी ऐन कार्यान्वयन नहुनुमा सहयोगी बनेको छ । तर, संघर्षभन्दा वार्ता, सौदावाजी र सहमतिको बाटोबाट नै समग्र सञ्चार उद्योगको विकास हुनसक्ने निश्चित छ । यसका साथै सञ्चार प्रतिष्ठान सञ्चालनको इजाजत प्रदान गर्दा नै सरोकारवाला सरकारी निकायले मिडियामा लगानीको स्रोत, लगानीकर्ताहरूको योग्यता तथा अनुभव, मानवसंसाधन व्यवस्थापन आदिसहितको व्यावसायिक योजना समेत प्रस्तुत गर्नुपर्ने कानूनी व्यवस्था गर्न सक्छन् । त्यसो गर्ने हो भने संस्थागत विकासका सन्दर्भमा देखापरेका धेरै समस्याको समाधान हुनसक्छ ।

कानूनको पालनासहितको सक्रियताले कुनै पनि संस्थाको दीर्घजीवनका लागि योगदान गर्छ । श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी कानूनहरूको कार्यान्वयन सन्तोषजनक नभएको अवस्थामा कानूनहरूमा अव्यावहारिक प्रावधान छन् भने सरकार वा सरोकारवालाहरूका बीचमा छलफल गरी परिमार्जनको बाटोमा लाग्नुपर्छ । वास्तवमा कानून कार्यान्वयन गर्दा र श्रमजीवीहरूको रोगारीको सुरक्षाको वातावरणबाट नै सञ्चार प्रतिष्ठानहरू थप बलिया बन्छन् । यस्तो धारणाको विकास गरेर नै तिनमा संलग्न सबै पक्षको दीर्घकालीन हित सम्भव छ । श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी कानूनहरूमा रहेका विवादित व्यवस्थामा परिमार्जनका लागि सरोकारवालाहरूका बीच सामूहिक प्रयासहरू अघि बढेका कारणले सरकार, व्यवस्थापन र श्रमजीवीका सरोकारहरूको सामूहिक सम्बोधन हुने अपेक्षा गर्न सकिन्छ । मुख्य कुरा त श्रमजीवीले लगानीको र व्यवस्थापकले श्रमको सम्मान नगरी कुनै पनि पक्षको हित हुन सक्दैन । कानून भएको तर कार्यान्वयन नभएको अवस्थाले कानूनी राज्यको अवधारणालाई आत्मसाथ गरेको देखाउँदैन, यस्तो अवस्था कुनै पनि व्यापार, व्यावसाय वा पेशाको हितको पक्षमा हुन सक्दैन ।

## सन्दर्भ सामग्री

आचार्य, सुरेश । २०६१ । नेपाली पत्रकारिता र श्रमजीवी पत्रकार । *पत्रकारिताका तीन आयाम* । विष्णुप्रसाद शर्मा, संयोजक, पृ. ७९-९७ । काठमाडौं : प्रेस काउन्सिल नेपाल ।

आचार्य, सुरेश, तारानाथ दाहाल, युवराज पाण्डे र सोमनाथ घिमिरे । २०५८ । *प्रेस जगत* । हरिहर विरही र विष्णुप्रसाद शर्मा, सं. । काठमाडौं : प्रेस काउन्सिल नेपाल ।

उप्रेती, टड्क । २०६४ । नेपाली टेलिभिजनमा सामाजिक समावेशीकरण । *मिडिया अध्ययन २* : १०५-१२१ ।

उमिसुआ । २०६३ । *उच्चस्तरीय मिडिया सुभावा आयोग प्रतिवेदन, २०६३* । काठमाडौं : उच्चस्तरीय मिडिया सुभावा आयोग ।

देवकोटा, ग्रीष्मबहादुर । २०५१ । भूमिका । *नेपालको छापाखाना र पत्र-पत्रिकाको इतिहास* । पृ. ख-ड । ललितपुर : साभा प्रकाशन ।

ढुङ्गेल, विनोद । २०६७ । श्रमजीवी पत्रकार : मिडिया अध्ययन प्रतिवेदन, २०६७ । महेन्द्र विष्ट, सं. । काठमाडौं : न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति ।

ढुङ्गेल, विनोद । २०६८ । विद्युतीय माध्यममा श्रमजीवी पत्रकार कानून कार्यान्वयनको अवस्था । *मिडिया अध्ययन ६* । देवराज हुमागाईं, शेखर पराजुली, प्रत्यूष वन्त र हर्षमान महर्जन, सं., पृ. ४१-८७ । काठमाडौं : मार्टिन चौतारी ।

ढुङ्गेल, विनोद । २०७७ । *बागमती प्रदेशमा मिडिया* । हेटौंडा : सञ्चार रजिष्ट्रारको कार्यालय, बागमती प्रदेश ।

दाहाल, तारानाथ । २०६५ । श्रमजीवी पत्रकार कानून कार्यान्वयन : नियमावली संशोधनको जालोमा । फ्रिडम फोरम, नेपाल पत्रकार महासंघ र आर्टिकल १९ को सहकार्यअन्तरगत २०६५ पुस १० गते आयोजित 'श्रमजीवी पत्रकार कानून कार्यशाला गोष्ठी' मा प्रस्तुत कार्यपत्र ।

देवकोटा, ग्रीष्मबहादुर । २०५१ । *नेपालको छापाखाना र पत्र-पत्रिकाको इतिहास* । ललितपुर : साभा प्रकाशन ।

न्यूपानिस । २०६७ । अवधारणा-पत्र । काठमाडौं : न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति ।

न्यूपानिस । २०७७ । श्रमजीवी पत्रकार : मिडिया अध्ययन प्रतिवेदन २०७७ । महेन्द्र विष्ट, अनुगमन तथा सं. । काठमाडौं : न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति ।

प्रेस काउन्सिल । २०३१-३२ । प्रेस काउन्सिलको (तेस्रो) वार्षिक प्रतिवेदन २०३१-०३२ । काठमाडौं : प्रेस काउन्सिल ।

राई, लालदेउसा । २०४५ । पत्र-पत्रिका प्रवर्द्धनमा श्रमजीवी पत्रकारहरूको स्थान । नेपालमा जनसञ्चार स्मारिका, पृ. ५-१० । काठमाडौं : प्रेस काउन्सिल ।

वडाल, रमेश । २०६५ । श्रमजीवी पत्रकार तथा मिडिया क्षेत्रका श्रमिक कानूनी संरक्षणको बाटोमा । *मिडिया अध्ययन ३* / देवराज हुमागाई, प्रत्यूष वन्त, शेखर पराजुली र कोमल भट्ट, सं., पृ. २०७-२२२ । काठमाडौं : मार्टिन चौतारी ।

वन्त, प्रत्यूष । २०६५ । नेपाली मिडियामा समावेशीकरण : बहसको निम्ति खाका । समावेशीकरण : राजनीतिक दल, राज्य र मिडिया । अनुभव अजीत, सं., पृ. ११९-१५३ । काठमाडौं : मार्टिन चौतारी ।

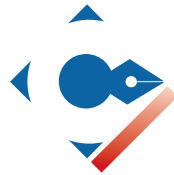
विरही, हरिहर, सं. । २०६० । शाही प्रेस आयोग-२०३८ को प्रतिवेदन । प्रकाशनको दिग्दर्शन, पृ. ३८४-५२३ । काठमाडौं : प्रेस काउन्सिल नेपाल ।

श्रेष्ठ, शान्ता । २०५२ । *खाली हात* / ललितपुर : आनन्द-मोहन स्मृति गुठी ।

Werkers E., P. Valcke, S. Paulussen, D. Geens and K. Vandenbrande. Ethics and rights for online journalists: inseparable and obligatory? Paper submitted for "The End of Journalism?", International Journalism Conference 2008, Centre for International Media Analysis, Luton, UK, 17th-18th October 2008. Web. <http://theendofjournalism.wdfiles.com/local--files/werkerstet/Werkers%20et%20al.pdf>

सेन्टर फर मिडिया रिसर्च-नेपाल, मिडिया र नागरिक समाजसँग सम्बन्धित नीतिगत तथा व्यवहारिक पक्षमा अध्ययन तथा अनुसन्धान गर्ने संस्था हो । सेन्टरले मिडिया र नागरिक समाजका विभिन्न पक्षबारे अनुगमन, छलफल, तालिम, गोष्ठी, सेमिनारलगायत कार्य गर्दै आएको छ । सेन्टरले पछिल्लो समय सङ्घीय, प्रादेशिक र स्थानीय सरकारले निर्माण गरेका मिडिया र नागरिक समाजको क्षेत्रलाई संकुचन गर्ने गरी ल्याइएको नीति तथा कानूनहरूका कमी/कमजोरी केलाएर संशोधनका लागि टिप्पणी तथा सुझाव दिँदै आएको छ । समग्रमा, मिडिया एवं नागरिक समाजसँग सम्बन्धित नीतिबारे अध्ययन/अनुसन्धान गर्न चाहनेहरूको सहजता र नीति सम्बन्धमा सरोकारवालाहरूको सरोकार एवं कार्यलाई एकीकृत गरी नीतिलाई समयसापेक्ष र लोकतान्त्रिक बनाउन सहयोग गर्ने उद्देश्यले सेन्टरले नेपाल: मिडिया पोलिसी हब र सिभिक स्पेश पोलिसी हब सञ्चालन गर्दै आएको छ ।

### थप जानकारीका लागि:



## सेन्टर फर मिडिया रिसर्च - नेपाल

पो.ब.नं. २४६२२, काठमाडौं, नेपाल  
रुद्रमति मार्ग, अनामनगर, काठमाडौं ।  
इमेल: [cmrnepal@butmedia.org](mailto:cmrnepal@butmedia.org)  
वेब: [research.butmedia.org](http://research.butmedia.org)